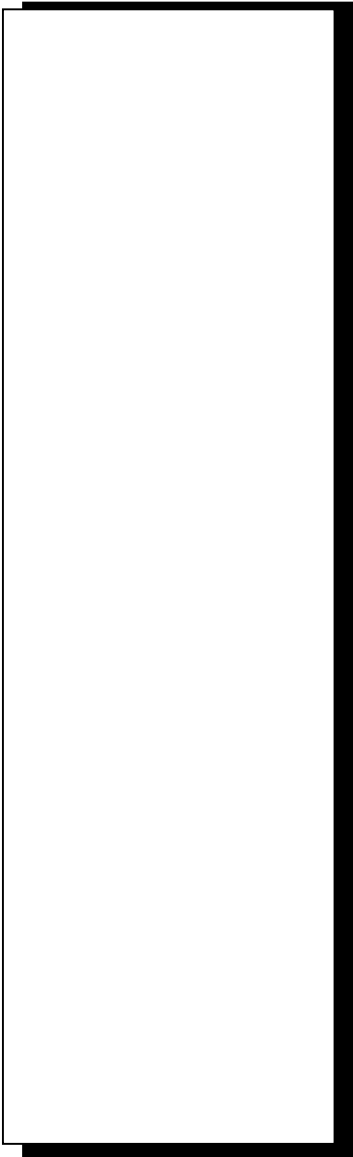
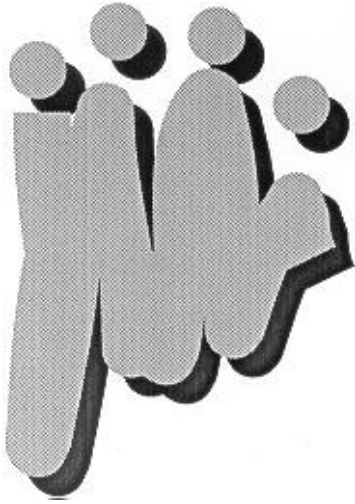




Conseil supérieur de
l'emploi



RAPPORT 2008

TABLE DES MATIÈRES:

Composition du Conseil supérieur de l'emploi 5

SYNTHÈSE ET RECOMMANDATIONS..... 11

PARTIE I: ÉVOLUTION RÉCENTE DU MARCHÉ DU TRAVAIL 29

PARTIE II: DYNAMIQUES DES FIRMES ET DE L'EMPLOI SALARIÉ 95

COMPOSITION DU CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'EMPLOI

MILQUET Joëlle
Présidente

Vice-Première Ministre et Ministre de l'Emploi et de l'Égalité
des Chances

Membres fédéraux:

SMETS Jan (N)	Directeur de la Banque nationale de Belgique
Vice-Président	
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 d'ACTIRIS
MICHIELS 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, Yves SAKS et Hélène ZIMMER.

LISTE DES ABRÉVIATIONS ET DES SIGNES CONVENTIONNELS

-	La donnée n'existe pas ou n'a pas de sens
ACR	Programme d'activation du comportement de recherche d'emploi
ASBL	Association sans but lucratif
BCSS	Banque carrefour de la sécurité sociale
BFP	Bureau fédéral de plan
BIT	Bureau international de travail
BNB	Banque nationale de Belgique
CCT	Convention collective de travail
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CE	Commission européenne
CIMIRE	Compte individuel multisectoriel-Multisectoriele individuele rekening
CITE	Classification internationale type de l'éducation
COCOF	Commission communautaire française
CPAS	Centre public d'aide sociale
CPE	Convention de premier emploi
CREF	Conseil des recteurs des universités francophones de Belgique
CSE	Conseil supérieur de l'emploi
CVTS	Continuing Vocational Training Survey
DBRIS	Database des redevables de l'information statistique au niveau des entreprises
DE	Demandeur d'emploi
DEI	Demandeur d'emploi inoccupé
DGSIE	Direction générale de la statistique et de l'information économique
EFT	Enquête sur les forces de travail
EPL	Employment protection legislation
ETP	Equivalent temps plein
EURES	European Employment Service
EVA	Projet d'évaluation analytique des classifications de fonctions
Federgon	Fédération des entreprises de travail intérimaire
FOREM	Office communautaire et régional de la formation professionnelle et de l'emploi
HIVA	Hoger instituut voor arbeid
Horeca	Hôtels, restaurants et cafés
ICHEC	Institut catholique des hautes études commerciales
ICN	Institut des comptes nationaux
INAMI	Institut national d'assurance maladie-invalidité
INASTI	Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants
ISCED	International standard classification of education
MB	Moniteur belge
MIRE	Mission régionale pour l'emploi
n.d.	non disponible
n.r.	non représentatif
NACE	Nomenclature d'activité de la Communauté européenne
Nace-Bel	Nomenclature d'activité de la Communauté européenne appliquée à la Belgique
NEM	Nouveaux Etats membres
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 de l'emploi
ONG	Organisation non gouvernementale
ONP	Office national des pensions
ONSS	Office national de sécurité sociale
p.c.	pour cent

p.m.	pour mémoire
PAS	Plan d'accompagnement et de suivi des demandeurs d'emploi
PIB	Produit intérieur brut
PISA	Programme international pour le suivi des acquis des élèves
PME	Petites et moyennes entreprises
s.d.	sine datum
Sd PSP	Service des pensions du secteur public
SEE	Stratégie européenne pour l'emploi
SES	Structural earnings survey
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
TVA	Taxe sur la valeur ajoutée
UCL	Université Catholique de Louvain
UE	Union européenne
UE15	Union européenne des 15 pays, avant l'élargissement en 2004
UE25	Union européenne des 25 pays, après l'élargissement en 2004
UE27	Union européenne des 27 pays, après l'élargissement en 2007
VDAB	Vlaamse dienst voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding

LISTE DES PAYS (UE15, UE25 et UE27)

	<u>Indicatifs</u>	<u>PAYS</u>		
UE27	UE25	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
	CY	CHYPRE		
	CZ	RÉPUBLIQUE TCHÈQUE		
	EE	ESTONIE		
	HU	HONGRIE		
	LT	LITUANIE		
	LV	LETTONIE		
	MT	MALTE		
	PL	POLOGNE		
	SI	SLOVÉNIE		
	SK	SLOVAQUIE		
	BG	BULGARIE		
	RO	ROUMANIE		

SYNTHÈSE ET RECOMMANDATIONS

I. INTRODUCTION

Au cours des quatre dernières années, l'économie belge a créé plus de 200.000 emplois. La majorité l'ont été dans les entreprises du secteur marchand dans un contexte de croissance soutenue de l'activité économique. Différentes mesures, comme le système des titres-services ou les réductions de charges sur le travail, y ont également contribué, de même que la progression régulière des effectifs dans les services non marchands qui bénéficient largement du soutien des pouvoirs publics. Cette croissance de l'emploi est d'autant plus significative qu'elle a dépassé la moyenne européenne. Compte tenu de l'augmentation concomitante de la population en âge de travailler, le taux d'emploi de la Belgique ne s'est cependant pas rapproché de la moyenne européenne.

Au cours de cette période, le chômage a sensiblement reculé et de nombreuses entreprises ont rencontré des difficultés croissantes pour recruter du personnel qualifié. Le Conseil a donc souhaité examiner plus en détail la problématique de l'adéquation entre une offre insatisfaite de travail (les demandeurs d'emploi) et une demande insatisfaite de travail (les emplois vacants).

À court terme, le recours à des travailleurs étrangers peut constituer une solution pour faire face à des pénuries de main-d'œuvre spécifiques. À moyen et à long termes, si, comme l'ont montré les travaux du Bureau fédéral du Plan et de la Direction générale de la Statistique et de l'information économique, la migration apportera une contribution essentielle à la croissance de la population en âge de travailler, c'est d'abord en mobilisant et en formant adéquatement la réserve de main-d'œuvre nationale - tant de nationalité belge qu'étrangère - que le pays pourra poursuivre son développement et assurer la pérennité de son système de protection sociale.

Différentes mesures ont été prises en ce sens au cours des dernières années, qu'il conviendra d'approfondir ou de compléter. D'autres dimensions, notamment en matière de formation professionnelle ou d'insertion des populations d'origine étrangère, nécessiteraient une attention plus soutenue. Une comparaison des taux d'emploi de la Belgique et des partenaires européens met en évidence l'ampleur des défis que notre pays doit encore relever et, plus positivement, permet aussi de mesurer les marges dont dispose encore le pays pour étendre son offre de main-d'œuvre.

Le thème de la dynamique des firmes et de l'emploi examiné cette année par le Conseil complète utilement cette analyse. Au travers d'une étude des flux de création et de disparition de firmes et d'emplois, il illustre le tassement de certaines activités et le dynamisme d'autres, qui impliquent non seulement un apport de ressources nouvelles, mais aussi des réallocations permanentes des ressources au sein de l'économie. Le principe de destruction créatrice met en évidence la nécessité d'une allocation optimale des ressources rares dans une perspective de développement durable. L'innovation en est un moteur essentiel en créant de nouvelles activités ou en rationalisant les processus de production. L'action des pouvoirs publics s'inscrit dans cette

dynamique en fournissant un cadre réglementaire visant à promouvoir la création d'activités et d'emplois ainsi qu'à assurer la protection des travailleurs dans l'emploi et lors de transitions entre emplois.

II. SITUATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL

D'importantes créations d'emplois

Le marché du travail a bénéficié en 2007 d'une conjoncture exceptionnelle, 74.000 postes de travail ont été créés dans la foulée de la croissance soutenue de l'activité économique en 2006 et au début de 2007. En liaison avec le ralentissement de la croissance du PIB observé depuis, la progression de l'emploi serait moindre en 2008. Selon les estimations, quelque 57.000 emplois devraient néanmoins encore être créés, presque exclusivement du secteur privé.

Le fléchissement de la croissance de l'emploi ne concerne cependant pas toutes les branches d'activité, en particulier celles qui, comme les branches de la santé et de l'action sociale, des services collectifs et personnels, rassemblent de nombreux prestataires publics ou privés sans but lucratif et qui bénéficient de financements publics. Notons que les aides publiques apportent aussi un soutien à l'emploi dans des branches d'activité plus sensibles à la conjoncture. On relèvera par exemple que le régime des titres-services a eu un effet important sur la création d'emplois dans la branche des services aux entreprises.

Ce système des titres-services, très attractif pour les utilisateurs, est en quelque sorte victime de son succès: la demande de tels services et partant de main-d'œuvre est nettement supérieure à l'offre et le subventionnement public pèse sur les finances publiques. **Le Conseil s'est, à plusieurs reprises déjà, déclaré en faveur du régime des titres-services, étant donné qu'à côté d'autres mesures plus structurelles, il apporte une réponse à des besoins réels, aide les personnes peu qualifiées à trouver un emploi et régularise du travail au noir. Il considère cependant que l'augmentation limitée du prix pour l'utilisateur, effective depuis le 1^{er} mai 2008, était nécessaire pour garantir la pérennité du système. À cet égard, une extension du régime à d'autres activités ne doit pas se faire dans la précipitation et il convient avant toutes choses d'en étudier les conséquences financières. Par ailleurs, la question de la répartition du financement entre l'ensemble des pouvoirs publics, les employeurs et les utilisateurs devra faire l'objet d'un examen minutieux.**

Un recul marqué du chômage

Le chômage se replierait de nouveau: en moyenne, après un recul de près de 56.000 personnes en 2007, le nombre de demandeurs d'emploi baisserait en 2008 de quelque 20.000, ramenant ainsi le taux de chômage harmonisé à 7 p.c. de la population active.

Le Conseil constate que le nombre de demandeurs d'emploi inoccupés âgés continue de progresser et ce même dans un contexte de haute conjoncture. Bien que cette augmentation s'explique en partie par les mesures obligeant les travailleurs âgés à rester disponibles sur le marché du travail après la perte de leur emploi, elle est surtout le reflet de ce qu'il est particulièrement difficile pour cette catégorie d'actifs de se maintenir au travail ou de retrouver un emploi.

Le Conseil considère que cette situation n'est pas inéluctable, mais appelle une action volontariste, qui passe aussi par un changement de mentalité, tant des travailleurs que des employeurs. Pour le secteur privé, la négociation du prochain accord interprofessionnel, qui s'ouvre à l'automne, offre la possibilité de répondre à ce défi et d'en faire un axe prioritaire. A cet égard, le Conseil appelle tous les employeurs, du secteur privé comme du public, à préserver l'employabilité des travailleurs âgés au moyen de leurs politiques du personnel et de formation adaptées. Il s'agit d'introduire la dimension de l'âge dans la gestion des carrières, par exemple, en organisant des adaptations des conditions de travail ou des changements de fonction des travailleurs au cours de leur carrière; un accès renforcé à la formation professionnelle continue est certainement une des clés de cette politique.

Le Conseil invite également les partenaires sociaux à respecter l'engagement pris dans l'accord interprofessionnel 2007-2008 de conclure, au plus tard au début de 2009, des conventions visant à éliminer progressivement les barèmes liés, directement ou indirectement, à l'âge. Le Conseil recommande, à cette occasion, d'examiner le processus de formation des salaires sous l'angle notamment de la formation, de l'expérience et de la productivité. Au niveau du secteur public plus particulièrement, les conditions de sélection et de rémunération à l'embauche doivent être revus de manière à prendre davantage en compte les compétences et les expériences.

Enfin, même si pour des raisons opérationnelles, un phasage doit être envisagé, il convient d'étendre le plan d'accompagnement et de suivi aux demandeurs d'emploi de plus de 50 ans, en l'adaptant à leurs besoins spécifiques.

Selon les données portant jusqu'à la fin de mars 2008, les chômeurs de moins de 30 ans sont surreprésentés dans les statistiques disponibles sur le plan d'accompagnement et de suivi. Ceci ne reflète pas tant leur part dans la population des demandeurs d'emploi, que le fait que le système ait été introduit par étapes sur la base d'un critère d'âge. De plus, la procédure prévoit que les jeunes soient déjà convoqués après 6 mois de chômage, pour éviter qu'ils ne tombent dans le chômage de longue durée.

Le Conseil reste convaincu que les deux volets du plan, à savoir l'accompagnement du chômeur et le suivi de son comportement de recherche, sont essentiels pour aider un certain nombre de demandeurs d'emploi à trouver du travail. Tel est par exemple le cas des

chômeurs de longue durée qui constituent, à l'instar des seniors, un groupe dont le retour à l'emploi est plus ardu. Leur nombre s'est récemment inscrit en baisse. Dans un contexte favorable à l'emploi, ce repli témoigne aussi de l'efficacité du plan d'accompagnement et de suivi. Dans la perspective d'un renforcement de la coordination entre les politiques d'accompagnement et de suivi, **le Conseil se réjouit du raccourcissement des délais de la procédure de contrôle, dans la mesure où il y voit une plus grande cohérence avec l'approche développée par les SPE, qui se traduit par une prise en charge plus rapide des demandeurs d'emploi et surtout des plus jeunes d'entre eux.** Il importe évidemment que cette action s'accompagne d'une bonne information sur l'impact possible des sanctions, afin d'éviter les risques de pauvreté; les facilitateurs de l'ONEM ont d'ailleurs pour mission d'informer les personnes concernées des dispositifs sociaux auxquels ils peuvent prétendre.

Le taux de chômage atteint dans certaines sous-régions ou pour certaines qualifications traduit une situation de quasi plein emploi et même de pénurie, susceptible à la fois de peser sur la croissance de l'économie et d'exercer des pressions à la hausse sur les salaires. C'est notamment le cas en Flandre, où le taux de chômage est revenu à 3,9 p.c. au quatrième trimestre de 2007. Le fait que, à Bruxelles et en Wallonie, le taux de chômage moyen soit plus élevé ne signifie pas que le risque de pénurie de main-d'œuvre qualifiée soit inexistant. Selon les enquêtes de conjoncture de la Banque nationale de Belgique, en 2007, dans l'industrie manufacturière, l'aggravation des difficultés pour recruter le personnel nécessaire au développement des activités a même été plus marquée en Wallonie qu'en Flandre.

Augmentation des pénuries de main-d'œuvre

Le Conseil a constaté que si l'offre de main-d'œuvre est relativement bien identifiée au départ tant de statistiques administratives que d'enquêtes, la demande effective de travail reste largement méconnue. Plus précisément, les statistiques disponibles concernant les offres d'emploi non satisfaites sont incomplètes, car elles ne couvrent pas tous les canaux de recrutement, et surévaluées, dans la mesure où, tant au sein d'une même région que pour l'ensemble du pays, une même offre peut être comptabilisée plusieurs fois.

Le nombre d'offres enregistrées par les services publics de l'emploi reflète, outre la situation sur le marché local, des différences régionales dans le recours au service public comme canal de recrutement et des différences de politiques de gestion et de communication. En 2007, pour la base la plus comparable, soit les offres du circuit économique normal (à l'exclusion de l'intérim), on recensait 282.000 offres pour le VDAB, 73.000 pour le Forem et 13.000 pour Actiris. À la fin de l'année, 37.000 offres restaient en suspens pour le VDAB, 6.000 pour le Forem et 2.000 pour Actiris.

Les problèmes d'exhaustivité et de comparabilité des statistiques d'offres d'emploi vacants entre régions témoignent de ce qu'il serait préférable de définir un socle méthodologique commun aux trois Régions, idéalement en concertation avec les acteurs du secteur privé,

afin de dégager une image précise de cette variable fondamentale pour le marché du travail. La mise en œuvre, à l'instar de ce qui existe dans d'autres pays, d'une enquête auprès des entreprises est aussi indispensable pour compléter les informations administratives.

Pour mieux coordonner leur action, les services publics de l'emploi définissent pour leur propre ressort les fonctions critiques correspondant à des emplois vacants qui sont plus difficiles à satisfaire que la moyenne. Les facteurs structurels à l'origine des inadéquations entre l'offre et la demande de travail peuvent être répertoriés sous trois catégories et se combinent la plupart du temps: les pénuries d'ordre quantitatif (liées au manque de candidats pour une profession déterminée), les pénuries d'ordre qualitatif (liées au manque de compétences des candidats) et celles s'expliquant par des conditions de travail défavorables (horaires, salaires, pénibilité, déplacements, statut).

Les pouvoirs publics, au travers notamment de leurs politiques en matière d'enseignement, d'attractivité financière du travail, de protection sociale et de mobilité, et les employeurs, par leurs politiques de recrutement, de formation et de gestion des carrières, sont en mesure de contribuer à la réduction des pénuries ainsi observées. **Au travers de ses rapports précédents, le Conseil a eu l'occasion d'étudier plusieurs de ces dimensions, l'éducation en 2003, les pièges financiers à l'emploi en 2005 et la mobilité en 2006.**

Les services publics de l'emploi jouent cependant un rôle crucial dans la facilitation de la rencontre entre l'offre et la demande de travail.

La distribution géographique des offres recensées met en évidence la nécessité de stimuler la mobilité des chômeurs, non seulement entre les régions, mais aussi en leur sein. Il s'agit à la fois d'alléger les pénuries, donc de stimuler la croissance, et d'offrir des possibilités supplémentaires d'insertion aux demandeurs d'emploi. **À cet égard, le Conseil tient de nouveau à souligner l'importance de la transmission mutuelle des postes vacants entre les services régionaux de placement. En 2007, plusieurs dizaines de milliers d'offres ont ainsi été communiquées entre services publics de l'emploi, la majorité émanant de Flandre. Dans ce contexte, les efforts entrepris en vue de l'élaboration d'une classification commune des métiers sont les bienvenus pour faciliter l'adéquation entre l'offre et la demande de travail. Au delà de ces échanges, il s'indique que les services publics de l'emploi mettent en place un suivi actif coordonné de ces offres, jusqu'au placement effectif des demandeurs d'emploi.**

Accompagnement et formation des demandeurs d'emploi font aussi partie de la mission des SPE. **Dans ce contexte, la transmission mutuelle des emplois vacants doit aller de pair avec un renforcement de la collaboration en matière de formation des demandeurs d'emploi.** Certains accords ont déjà été conclus, il y a lieu de poursuivre en ce sens. **L'accent doit être mis sur les formations linguistiques, en particulier de la deuxième langue nationale, dans la mesure où une connaissance fonctionnelle de la langue de la région concernée est un atout important, voire une condition, pour pouvoir y travailler. A cet égard, il convient de développer**

une stratégie associant les Communautés, responsables en matière d'enseignement, et les entreprises. Par ailleurs, **les stages et les formations en général, sont indispensables pour réduire les inadéquations en matière de qualifications**, c'est-à-dire les différences entre les compétences demandées par les employeurs et le profil des demandeurs d'emploi. **Des mises à niveau sont d'autant plus nécessaires que l'analyse des fonctions critiques a fait ressortir l'augmentation globale des exigences en matière de qualifications**, les connaissances et les compétences des demandeurs d'emploi étant rapidement dépassées du fait des développements technologiques.

Le bénéfice de l'assurance-chômage et de l'accompagnement prodigué par les SPE va de pair avec l'obligation faite au demandeur d'emploi de témoigner d'un comportement actif de recherche d'emploi et de répondre aux offres d'emploi valables, et de formation, qui lui sont soumises. Dans le cadre du plan d'accompagnement et de suivi, le contrôle du respect de ces obligations est dévolu à l'ONEM. La procédure, qui a été détaillée dans le rapport 2007 du Conseil, a contribué à la réduction du chômage de longue durée. **Après une phase d'extension aux différents groupes d'âge, une accélération des procédures de suivi devrait être envisagée, à l'instar de ce qu'ont mis en place les SPE régionaux en matière d'accompagnement.** Le Conseil souligne que cette évolution ne devrait pas différer le nécessaire élargissement du bénéfice du plan aux chômeurs de plus de 50 ans, à qui l'obligation est faite de rester disponibles et de rechercher activement un emploi.

Les entreprises ont également un rôle à jouer dans l'amélioration de la rencontre entre l'offre et la demande de travail. **Les employeurs doivent intégrer la dimension de la pénurie dans leurs procédures de sélection et de recrutement, notamment en évitant les demandes de surqualification ou en combattant toute forme de discrimination à l'embauche.** La formation continue du personnel existant permet aussi, au travers d'une plus grande possibilité de faire appel à une mobilité fonctionnelle, de limiter le risque de voir des opportunités de développements, contraintes par des pénuries de personnel qualifié. Par ailleurs, pour certaines professions, l'amélioration des conditions de travail pourrait renforcer leur attractivité.

L'apport des travailleurs étrangers

La mobilisation des réserves nationales de main-d'œuvre doit constituer l'axe principal des politiques destinées à répondre aux pénuries auxquelles sont confrontées les entreprises. Pour répondre à des besoins spécifiques et temporaires, à l'instar de l'utilisation de travailleurs intérimaires, il s'agit également de permettre le recours à une force de travail étrangère. Dans le cadre européen, les ressortissants des États membres peuvent d'ores et déjà travailler librement en Belgique, mais des restrictions temporaires sont d'application pour ceux originaires des nouveaux États membres, qui doivent disposer d'un permis de travail. L'assouplissement, en 2006, de la procédure d'octroi de ces permis ne semble pas avoir perturbé le marché belge du travail. La répartition régionale des permis octroyés reflète en effet les conditions de marché

spécifiques, avec une surreprésentation de la Flandre où les pénuries de main-d'œuvre sont les plus aiguës. Ces mesures restrictives viennent en principe à échéance en 2009. **Le Conseil considère qu'une abrogation immédiate des restrictions existant encore à l'égard des ressortissants de pays de l'UE pourrait être envisagée. Dans cette perspective, une réponse urgente doit être apportée à la question de la responsabilité solidaire des entrepreneurs principaux et des donneurs d'ordre en ce qui concerne les conditions de rémunération et de travail des ressortissants étrangers mis à disposition.** Loin de déstabiliser le marché du travail, cette ouverture serait de nature à stimuler l'activité, et donc la demande de travail, et à relâcher les tensions salariales dans certaines branches d'activité.

Il faut par ailleurs noter que l'accès au marché belge du travail est déjà totalement libre pour les ressortissants des États membres de l'UE15, qui constituent la communauté étrangère la plus importante du pays, mais aussi dans le cadre de la libre prestation de services. En vertu de celle-ci, les travailleurs indépendants peuvent en effet réaliser librement des prestations partout dans l'Union. De même des entreprises belges peuvent faire appel à des prestataires étrangers qui détachent auprès d'elles des travailleurs afin de réaliser des missions spécifiques. Enfin, tous les ressortissants de l'UE peuvent s'établir en Belgique en tant qu'indépendants, dans la mesure où ils respectent les conditions d'accès à la profession lorsqu'elles existent.

Ces travailleurs étrangers apportent une offre complémentaire, orientée vers les régions et les fonctions aux besoins de main-d'œuvre insatisfaits.

Perspectives démographiques

La contribution nettement plus importante du flux migratoire à la croissance de la population constitue d'ailleurs le principal changement opéré dans les nouvelles projections démographiques établies par le Bureau fédéral du Plan et la Direction générale de la Statistique et de l'information économique. Cette nouvelle hypothèse est davantage en cohérence avec la croissance des flux d'immigration observée ces dernières années. Ce mouvement se poursuivrait, du moins dans un premier temps. Pour estimer le flux de migrants en provenance des douze nouveaux États membres et des pays extérieurs hors UE, il a donc été tenu compte d'un facteur d'attractivité relative de l'économie belge. Ce paramètre est capital, il témoigne de ce que les migrations répondent aussi à une rationalité économique. L'attrait de la Belgique, en concurrence avec ses partenaires européens et les pays d'origine, dépendra donc de son dynamisme économique. Cet élément est d'autant plus déterminant qu'il s'agit d'attirer des populations éduquées. À terme, il convient de ne pas perdre de vue que les flux migratoires peuvent s'inverser.

Le Conseil en conclut qu'il convient tout autant de mobiliser les ressources internes, de stimuler l'innovation et l'activité afin de consolider le modèle économique et social du pays, qui conservera ainsi son potentiel d'attraction sur une population étrangère qui pourra ensuite elle-même contribuer à son expansion. À cet égard, la politique d'intégration

citoyenne et les plans de diversité mis en place dans certaines Communautés et Régions ont pour vocation d'améliorer l'intégration des migrants dans la société. Cette dimension doit rester une priorité dans la perspective d'une politique d'immigration réussie.

Sur la base de ces nouvelles projections, c'est à Bruxelles que la dynamique démographique serait la plus vive et en Flandre que la population en âge de travailler progresserait le moins. À l'horizon de 2060, elle serait même inférieure au niveau actuel, alors qu'en Wallonie le nombre de personnes âgées de 15 à 64 ans augmenterait de plus de 10 p.c. et à Bruxelles de près de 20 p.c. L'évolution de la population en âge de travailler est, toutes autres choses restant égales par ailleurs, un déterminant essentiel du potentiel de croissance d'une économie. Les informations sur la structure par âge et par sexe de cette population sont également capitales, tant sont grandes les différences de comportement vis-à-vis du marché du travail. Ainsi, en Flandre, le groupe d'âge le plus actif, soit les 25-54 ans, verrait son effectif diminuer en nombre absolu entre 2007 et 2060. Ce recul s'observerait d'ici moins d'une dizaine d'années et irait s'amplifiant jusqu'au début des années 2050. En revanche, à Bruxelles et en Wallonie, toutes les tranches d'âge progresseraient, avec à Bruxelles une croissance quasiment aussi rapide des moins de 25 ans que des 55 ans et plus.

L'augmentation rapide de la part de ce dernier groupe d'âge, conséquence du vieillissement des cohortes du baby-boom, ne manquera pas de déstabiliser le marché du travail si rien n'est fait pour accroître la participation des seniors. En termes de perte de potentiel de croissance et de financement du vieillissement, les conséquences pour l'économie seront considérables, comme l'ont montré les travaux du Comité d'étude sur le vieillissement. Le défi est immense et appelle une action rapide: d'ici 2010 le nombre des 55 ans et plus augmentera de près de 100.000 personnes, celui des 25-54 ans ne progressera que de 20.000; or si le taux d'emploi actuel de ce dernier groupe est de 80 p.c., celui des seniors n'est que de 34 p.c.

Il s'indique non seulement de renforcer la mobilité régionale des travailleurs, mais aussi de développer des politiques adaptées, notamment en fonction de l'ampleur et des spécificités des problèmes de chaque région, en vue d'une mobilisation plus large de toutes les couches de la population qui sera nécessaire pour répondre aux besoins d'une économie créatrice de richesse et solidaire.

La participation à l'emploi dans une perspective européenne

La progression soutenue de l'emploi au cours des dernières années, principalement dans le secteur privé, n'a pas permis de réduire l'écart qui existait entre la proportion des 15-64 ans qui occupent un emploi en Belgique et en moyenne dans l'UE et qui s'est même encore creusé. En 2007, le taux d'emploi était de 62 p.c. en Belgique et de 65,4 p.c. dans l'UE et 66,9 p.c. dans l'UE15, mais il atteignait déjà plus de 77 p.c. au Danemark et dépassait l'objectif de 70 p.c. fixé à Lisbonne dans six autres pays. Ceci témoigne du caractère réaliste d'une politique visant à relever le taux d'emploi. Le chemin est encore long et nécessitera une action déterminée de

l'ensembles des acteurs, autorités publiques et partenaires sociaux. La poursuite et l'approfondissement des réformes entreprises ces dernières années est indispensable, en vue de renforcer l'essor de l'emploi dans le secteur marchand.

Au sein même de la Belgique, si, avec un taux d'emploi de 66 p.c. la Flandre dépasse la moyenne actuelle de l'UE, la Wallonie et Bruxelles, avec 57 et 55 p.c. respectivement, enregistrent un retard conséquent. Sur la base des projections élaborées au départ d'un modèle économétrique développé par le Bureau fédéral du Plan et les services d'études des trois Régions, à politique inchangée d'ici à 2012, l'emploi devrait progresser partout dans le pays, mais les disparités observées actuellement ne devraient pas se combler. Un écart de l'ordre de 10 points de pourcentage se maintiendrait entre le taux d'emploi en Flandre et dans les autres régions.

La faible participation à l'emploi en Belgique concerne la plupart des groupes de la population. Dans le cadre de son rapport 2007, le Conseil avait étudié la situation sur le marché du travail de différents groupes dits à risque. Il s'agit des seniors, des étrangers de nationalité extra-européenne, des personnes handicapées, des jeunes, des femmes et, de manière transversale, des peu qualifiés. La Belgique figure en effet parmi les pays qui affichent les résultats les plus faibles au sein de l'UE.

C'est pour les seniors et les personnes de nationalité extra-européenne que le retard de la Belgique est le plus marqué, mais aussi le plus préoccupant car, selon les projections démographiques, la part de ces deux groupes va continuer de croître. Actuellement, le taux d'emploi des personnes âgées de 55 ans et plus, à 34,4 p.c. en Belgique, compte en effet parmi les plus faibles de l'UE et est suivi seulement par l'Italie et quelques nouveaux États Membres. Le taux d'emploi des ressortissants hors UE, de 38,1 p.c. en 2007, présente quant à lui un déficit de 20 points de pourcentage par rapport à la moyenne européenne.

Le taux d'emploi des jeunes, encore souvent aux études dans la tranche d'âge de 15 à 24 ans, se situe aussi en bas du classement, à 27,5 p.c. et celui des femmes s'est établi à 55,3 p.c. en 2007, soit 3 points de pourcentage de moins que la moyenne de l'UE.

Enfin, la participation à l'emploi des personnes faiblement qualifiées reste très faible, puisque seules 40,5 p.c. d'entre elles travaillent. Ce résultat peut être rapproché du fait qu'un jeune sur huit termine son cursus scolaire sans disposer, au minimum, d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur ou équivalent, l'objectif à l'échelle européenne étant de réduire cette proportion à moins d'un sur dix en 2010. Par ailleurs, 7,2 p.c. seulement de la population âgée de 25 ans et plus a suivi au cours de l'année 2007 une formation, quelle qu'en soit la finalité, alors que ce taux était de 9,2 p.c. en moyenne dans l'UE et que l'objectif en la matière est fixé à 12,5 p.c. d'ici 2010.

On le voit, l'ampleur et l'origine des problèmes d'insertion de ces groupes diffèrent parfois sensiblement et il n'y a pas de recette miracle susceptible de s'appliquer à tous. Néanmoins,

l'examen des expériences étrangères a montré que la combinaison d'une politique d'activation, d'investissements dans la formation initiale et continue, d'incitants financiers à l'emploi et d'élimination des pièges du chômage et de l'inactivité, de lutte contre les discriminations, ainsi que la promotion de la mobilité géographique et professionnelle, au travers notamment de la reconnaissance des compétences acquises, y compris à l'étranger, favorisent une large participation à l'emploi.

Le plan d'accompagnement et de suivi des demandeurs d'emploi, les échanges d'offres d'emploi vacants entre SPE et les accords qu'ils ont conclus en matière de formation des demandeurs d'emploi, les différentes mesures visant à limiter les départs anticipés du marché du travail, la fixation à 65 ans de l'âge légal de la retraite pour les femmes, ou encore le développement du système des titres-services sont autant d'exemples de mesures prises en ce sens aux cours des dernières années.

D'autres dimensions, notamment en matière de formation professionnelle ou d'insertion sur le marché du travail des populations d'origine étrangère n'ont en revanche pas connu de progrès notables. Il importe que le respect des engagements pris en matière de formation par les entreprises soit vérifié et que le cas échéant les manquements fassent l'objet de pénalités, comme cela est prévu dans le cadre du pacte de solidarité entre les générations. Vis-à-vis des personnes de nationalité ou plus généralement d'origine extra-européenne, notre société ne peut tolérer que des comportements discriminatoires les tiennent éloignées de l'emploi. Des formations ciblées doivent permettre de combler les éventuelles lacunes, notamment en matière de connaissance fonctionnelle des langues, qui pourraient expliquer leurs difficultés à s'insérer sur le marché du travail. La politique d'égalité des chances ne peut se limiter à ce groupe; les femmes, les jeunes et les seniors doivent bénéficier des mêmes conditions d'accès à l'emploi et à la formation, de rémunération et de perspectives de carrière que l'ensemble des travailleurs. Notre société ne peut se passer de leurs talents, pas plus que de ceux des personnes handicapées qui doivent avoir toutes les possibilités de s'intégrer pleinement sur le marché du travail et de valoriser leurs compétences dans l'emploi.

III. DYNAMIQUES DES FIRMES ET DE L'EMPLOI SALARIÉ

Dans un monde aux ressources limitées, le principe de destruction créatrice établit la nécessaire réallocation de facteurs de production rares pour assurer des perspectives de développement durable.

Le thème étudié cette année par le Conseil met notamment en évidence le rôle de la création et disparition de firmes et d'emplois sur la dynamique du marché du travail. Ce sont précisément les changements continus dans la composition de la population des entreprises, à travers les entrées de nouvelles firmes, les disparitions des moins compétitives, mais aussi la croissance ou

le déclin des firmes existantes, en fonction notamment de leur capacité à innover, qui seraient le moteur de l'augmentation de la productivité et de la croissance économique.

L'action des pouvoirs publics doit soutenir cette dynamique en fournissant un cadre visant à promouvoir l'innovation et la création d'activités et d'emplois, ainsi qu'à faciliter les transitions professionnelles, tout en assurant la protection des travailleurs lors de ces transitions.

Dynamique des firmes

L'innovation alimente le processus de destruction créatrice et constitue le moteur de la croissance économique. De nouvelles firmes apparaissent constamment sur le marché, les mieux adaptées survivent et se développent, celles utilisant des modes de production inadéquats ou obsolètes disparaissent. Environ 20.000 firmes nouvelles ont été enregistrées en moyenne par an entre 1998 et 2006 et quelque 12.000 entreprises ont disparu chaque année.

Dynamique de l'emploi salarié

Parallèlement, les entreprises engagent ou licencient du personnel au gré de l'évolution de leur activité. L'analyse menée dans ce rapport vise à mieux cerner cette dynamique de l'emploi au sein du secteur privé en exploitant les informations des bilans sociaux. Pour l'ensemble du secteur privé, les créations d'emplois sont dans 27 p.c. des cas le fait d'entreprises nouvelles. À l'inverse, la disparition d'entreprises explique environ 30 p.c. en moyenne des destructions d'emplois.

La capacité des entreprises à créer de l'emploi dépend largement de l'environnement conjoncturel dans lequel elles évoluent. Ainsi, dans un contexte porteur, parmi les firmes créées entre 1997 et 1999, celles toujours en activité deux ans après leur création occupaient plus de 40.000 salariés. En revanche, les firmes constituées au début des années 2000, dans un contexte conjoncturel nettement moins favorable, étaient non seulement sensiblement moins nombreuses, mais leur effectif s'était aussi moins développé.

La conjoncture influence tout autant la capacité des entreprises à maintenir les emplois créés ou à remplacer les emplois perdus. Ainsi, en moyenne, près de 80 p.c. des emplois créés chaque année entre 1998 et 2005 existaient encore un an plus tard, mais c'est pour les emplois créés entre 1998 et 1999 que cette proportion a été la plus élevée et pour les emplois créés entre 2000 et 2001 qu'elle a été la plus faible. Dans le même temps, 87 p.c. des emplois détruits n'avaient pas été compensés après un an. La persistance des destructions d'emplois, plus importante que celle des créations, diminue aussi moins avec le temps. Après cinq ans, la moitié des emplois créés existent encore, tandis que 80 p.c. des destructions d'emplois n'ont pas été recréés. Ces résultats témoignent de la difficulté pour les entreprises de redresser des situations dégradées.

L'évolution du nombre de travailleurs salariés telle qu'elle ressort des comptes nationaux de l'emploi ne reflète donc que de façon partielle la dynamique de l'emploi dans les entreprises ainsi mise en évidence.

Au départ de la base de données des bilans sociaux, pour les entreprises du secteur privé marchand¹, on observe que le taux de création d'emplois s'est élevé à 8,8 p.c. en moyenne entre 1998 et 2006, tandis que le taux de destruction atteignait 7,2 p.c. Ces résultats sont quatre à cinq fois plus élevés que le taux de croissance nette de l'emploi, soit 1,6 p.c. en moyenne sur cette période. Le taux de réallocation des emplois, soit le cumul des variations positives et négatives, s'est élevé quant à lui à 16,1 p.c.

Si le taux de création d'emplois est fortement corrélé à la conjoncture économique, le lien entre le taux de destruction des emplois et l'activité est plus ténu. Une telle constatation est caractéristique des marchés du travail plutôt rigides, où l'emploi s'ajuste d'abord et principalement par les créations. Au contraire, sur les marchés plus flexibles, aux États-Unis par exemple, les ajustements passent davantage par les destructions d'emplois, le taux de création étant plus stable.

Caractéristiques des firmes

Au cours de la période 1998-2006, les entreprises du secteur secondaire, à l'exception de la construction, ont témoigné d'un moins grand dynamisme que celles actives dans les branches des services. Les mouvements de création et de destruction d'emplois y sont restés proportionnellement plus limités, et le taux de croissance nette de l'emploi est demeuré quasiment nul en moyenne. Dans les services, ce sont les branches de l'Horeca et des services immobiliers et aux entreprises qui ont, de loin, enregistré les taux de création d'emplois les plus élevés, qui sont demeurés supérieurs aux taux de destruction.

On observe par ailleurs que l'importance des variations de personnel diminue avec la taille de l'entreprise. Les taux de création reviennent de 16 p.c. en moyenne dans les firmes de dix travailleurs ou moins à seulement 4 p.c. pour les firmes de plus de 1.000 salariés et les taux de destruction de 12 à 5 p.c. Le groupe des très grandes firmes est le seul pour lequel on enregistre un taux de destruction nette en moyenne sur la période. Le même profil descendant en fonction de la taille est observé dans toutes les branches d'activité, tant pour les créations que pour les destructions d'emplois, même si les différences relevées entre les petites et les grandes firmes varient sensiblement de branche à branche. En Belgique, comme dans les autres pays, la part des glissements d'emplois entre branches d'activité est assez restreinte, de l'ordre de 10 à 16 p.c.

¹ Il s'agit plus précisément des entreprises appartenant aux branches d'activité suivantes: industries extractive et manufacturière; production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau; construction; commerce, réparation d'automobiles et d'articles domestiques; hôtels et restaurants; transports et communications; activités financières; immobilier, location et services aux entreprises (à l'exception pour cette dernière branche des agences d'intérim).

en moyenne pour l'ensemble du secteur privé, selon le niveau de détail retenu pour la décomposition sectorielle.

Les différences en matière de créations et de destructions d'emplois observées entre branches d'activité et groupes d'entreprises classées par taille se conjuguent pour expliquer l'hétérogénéité des résultats régionaux. Ainsi, les entreprises implantées dans plusieurs régions, en moyenne plus grandes et proportionnellement plus actives dans les branches transports et communications et services financiers et d'assurance, où les flux d'emplois sont inférieurs à la moyenne, enregistrent des taux de création et de destruction (respectivement 5,4 et 3,2 p.c.) plus faibles que les entreprises unirégionales (respectivement 10,1 et 8,7 p.c.). Parmi ces dernières, les entreprises implantées à Bruxelles enregistrent des mouvements de plus grande ampleur que les firmes des deux autres régions, vu la spécialisation relative de la capitale dans les activités Horeca et les services immobiliers et aux entreprises. Dans les deux autres régions, les entreprises unirégionales enregistrent des performances très semblables, mais le taux de création d'emplois est légèrement plus élevé en Wallonie qu'en Flandre.

Caractéristiques des travailleurs

La base de données des bilans sociaux permet également d'appréhender les flux d'emplois en fonction de certaines caractéristiques des travailleurs, comme le sexe, le statut et le type de contrat de travail.

Alors qu'au total, les femmes représentaient en moyenne 31 p.c. des travailleurs de notre population d'entreprises entre 1998 et 2006, leur part relative dans les créations, comme dans les destructions d'emplois est légèrement plus élevée, à respectivement 38 et 34 p.c. Le nombre d'emplois gagnés par emploi perdu s'élève ainsi à 1,3 pour les femmes et à 1,2 pour les hommes, ce qui marque une féminisation de l'emploi. Cette féminisation est à l'œuvre dans la plupart des branches d'activité, mais est particulièrement soutenue dans l'énergie et dans les services financiers et d'assurance.

Parmi le personnel des firmes de la population d'analyse, en 2006, 47 p.c. des travailleurs avaient le statut d'ouvrier. Cette proportion varie considérablement selon les branches, faible dans les services financiers et d'assurance et, au contraire, élevée dans la construction, l'Horeca et l'industrie manufacturière.

Dans cette dernière branche, il apparaît que les créations de postes d'ouvriers ont été moins importantes que celles d'employés, alors que l'inverse prévalait pour les destructions. Au total, pour chaque emploi ouvrier perdu, seulement 0,8 poste a été créé, alors que pour le personnel employé, ce ratio était de 1,2 emploi créé par poste détruit. Ces ajustements s'inscrivent dans une tendance à la réduction de la part relative de l'emploi ouvrier dans l'économie, mais ils sont sans doute sous-estimés étant donné que l'emploi intérimaire n'est pas pris en compte dans

l'analyse. Le recours à ce type de contrat est certes plus fréquent pour des postes d'ouvriers, mais le nombre d'intérimaires pour des fonctions d'employés progresse plus rapidement.

Par comparaison avec le statut d'employé, celui d'ouvrier comporte de plus grandes possibilités d'ajustement pour les firmes, notamment en termes de délai de préavis ou de possibilité de recourir au chômage temporaire. La réglementation du travail introduit d'autres différences entre travailleurs, en fonction du contrat de travail sous lequel ils sont engagés.

Le recours à des contrats de travail à durée déterminée répond à différents objectifs stratégiques. Il offre notamment aux entreprises la possibilité de mieux répondre à des besoins temporaires de main-d'œuvre; il est par ailleurs de plus en plus souvent utilisé comme outil de sélection du personnel. Enfin, l'engagement de personnel temporaire peut également répondre à un objectif de minimisation des coûts d'ajustement à long terme, l'employeur adaptant son processus de production de sorte qu'une partie des emplois puisse être confiée à des travailleurs temporaires plus aisément remplaçables.

Les rapports contractuels restent cependant très majoritairement régis par les contrats à durée indéterminée: 5 p.c. seulement des contrats de travail sont à durée déterminée. La présence de travailleurs temporaires n'est en outre pas homogène dans les différentes branches d'activité. Largement répandue dans l'Horeca, elle reste en revanche très limitée dans la construction. Comme attendu, les taux de création et de destruction d'emplois à durée déterminée sont de loin plus élevés que ceux calculés pour l'effectif fixe. Alors que pour les contrats à durée indéterminée, l'ajustement aux variations conjoncturelles passe d'abord par les créations d'emplois, pour les contrats à durée déterminée, l'adaptation des effectifs se réalise davantage par le biais des destructions d'emplois.

Analyse et recommandations

Cette analyse met concrètement en évidence le processus de réallocation à l'œuvre au sein de l'économie. De manière quasiment continue, des firmes se créent, se développent et disparaissent, entraînant dans ce processus la création ou la destruction de postes de travail et donc d'emplois. Pour une économie socialement développée comme la Belgique, l'innovation en est le déterminant essentiel en créant de nouvelles activités ou en rationalisant les processus de production.

La relation entre innovation et emploi est une question complexe. À court terme, le progrès technologique peut être une cause de destruction d'emplois. Il n'y a en effet pas de mécanismes automatiques assurant que les pertes d'emplois dues à l'innovation soient immédiatement compensées par des créations dans d'autres branches ou régions. L'effet sur l'emploi du progrès technologique dépend du mode de fonctionnement du marché du travail et de ses institutions, notamment du degré de protection des emplois existants, mais aussi du niveau moyen de formation de l'offre de travail et de sa capacité d'adaptation.

Dans ce contexte, les pouvoirs publics doivent **promouvoir l'esprit d'entreprise** en valorisant les expériences entrepreneuriales, notamment au travers de l'enseignement. Pour que les meilleurs projets puissent se concrétiser, il s'agit aussi de **mettre en place des mécanismes de financement** compétitifs et accessibles. Enfin, pour les jeunes pousses comme pour les firmes établies, il est crucial de **stimuler l'investissement en recherche et développement** - dimension dans laquelle la Belgique enregistre un retard par rapport à ses partenaires et aux objectifs européens - **et l'intégration des nouvelles technologies** dans le processus de production. Le dynamisme économique, stimulé par l'esprit d'entreprise et la capacité d'innovation, est de fait le véritable garant de l'emploi.

S'il est important de soutenir le développement d'entreprises à haut contenu technologique, il n'en demeure pas moins que des branches plus traditionnelles, à faible intensité capitalistique, comme la construction et l'Horeca, sont également une source de richesse et d'emplois, notamment pour les travailleurs peu qualifiés. Leur contribution à la création nette d'emplois pourrait être plus grande encore, compte tenu des difficultés qu'elles rencontrent pour recruter du personnel, en raison notamment de conditions de travail parfois pénibles.

Lutter contre les pénuries de main-d'œuvre par une action visant à élargir l'offre de main-d'œuvre et à encourager la mobilité professionnelle et géographique des travailleurs et des demandeurs d'emploi, d'une part, et par un renforcement des investissements dans la formation, d'autre part, permet de soutenir les créations d'emplois et donc d'accroître les opportunités d'insertion du plus grand nombre sur le marché du travail. Le Conseil ne saurait assez insister sur l'absolue nécessité d'assurer à tous une formation de qualité. Celle-ci est obtenue non seulement grâce à un enseignement initial solide, mais également par l'apprentissage tout au long de la vie, tant grâce à l'enseignement de promotion sociale, que par les formations en entreprise et la certification des compétences acquises. Dans une économie où les transitions professionnelles sont bien plus fréquentes qu'auparavant, ces compétences sont aussi un élément essentiel de la protection des travailleurs.

Parallèlement, il convient d'assurer la sécurité des trajectoires professionnelles (entre deux emplois, mais aussi entre emploi, chômage et inactivité). L'accompagnement et les formations complémentaires, au travers d'une politique d'activation orientée vers les postes vacants et la réintégration, sont indispensables pour assurer une transition réussie suite à des restructurations ou disparitions d'entreprises. Dans ce contexte, comme cela a été la ligne de conduite depuis plusieurs années, il convient de supprimer toute forme d'incitant au départ anticipé du marché du travail, de renforcer les avantages financiers liés au prolongement de l'activité et de veiller à ce que les dispositions du droit du travail soutiennent la dynamique de l'emploi. Les services d'outplacement et les cellules de reconversion doivent également davantage prendre en compte les besoins du marché du travail et proposer des reconversions vers les métiers en pénurie, moyennant bien entendu un accompagnement adapté.

Au sein même de l'emploi, il existe des différences importantes entre les **contrats de travail** à durées déterminée et indéterminée. Chacun comporte des avantages et des inconvénients, pour les entreprises comme pour les travailleurs. **Il convient d'envisager les aménagements en combinant les aspects souplesse d'adaptation et sécurité.** L'uniformisation des contrats de travail est une piste envisagée dans certains pays.

D'une manière plus générale, le Conseil se réjouit de la volonté du Gouvernement de **rationaliser les plans d'embauche existants**, de manière à renforcer leur efficacité. **Il conviendrait cependant de prévoir d'ores et déjà une évaluation indépendante de ces aides et de lier leur maintien à la preuve de leur efficacité par rapport aux objectifs fixés. Ce processus d'évaluation doit progressivement se généraliser, mais il ne doit pas ajouter à l'instabilité qui a souvent caractérisé les politiques de soutien de l'emploi.** Compte tenu des contraintes budgétaires, des mesures ciblées sur certains groupes semblent s'indiquer. Même s'ils méritent une attention particulière, les peu qualifiés et les seniors ne sont cependant pas les seuls à devoir en bénéficier. Les autorités doivent également apporter leur soutien aux métiers de la connaissance. Il s'agit notamment de conserver dans le pays les infrastructures de recherche et les diplômés nécessaires pour les animer afin d'assurer les perspectives de croissance de l'économie belge.

PARTIE I

ÉVOLUTION RÉCENTE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Table des matières

Introduction.....	31
1. Situation générale du marché du travail.....	31
1.1. Emploi.....	31
1.2. Chômage.....	37
2. Inadéquations sur le marché du travail	47
2.1. Indicateurs de pénurie de main-d'œuvre	47
2.2. Analyse de la demande de travail non satisfaite	49
2.2.1. Description des statistiques.....	49
2.2.2. Évolution récente du nombre d'offres d'emploi reçues par les services publics de l'emploi	54
2.2.3. Fonctions critiques	57
2.2.4. Profil des emplois vacants	60
2.3. Facteurs explicatifs des inadéquations entre offre et demande de travail	64
2.3.1. Pénuries d'ordre quantitatif.....	66
2.3.2. Pénuries d'ordre qualitatif	67
2.3.3. Conditions de travail défavorables	67
2.4. Rôle des différents acteurs sur le marché du travail	68
2.4.1. Les services de l'emploi.....	68
2.4.2. Les pouvoirs publics	69
2.4.3. Les entreprises	69
3. Migration économique.....	72
3.1. Apport de la main-d'œuvre étrangère à court terme.....	72
3.2. Impact à moyen terme de la migration sur l'évolution de l'offre de main-d'œuvre.....	76
4. Perspectives de population 2007-2060	79
5. La Belgique dans la Stratégie Européenne pour l'Emploi.....	86
Bibliographie.....	94

INTRODUCTION

Cette partie débute, dans le premier chapitre, avec une description de la situation générale du marché belge du travail, y compris les projections les plus récentes pour 2008. Depuis 2005, la création d'emploi se situe à un niveau élevé et la persistance de la forte demande de main-d'œuvre donne lieu à des problèmes croissants d'inadéquations entre cette demande et l'offre de travail. Ces inadéquations sont traitées dans le chapitre 2. Une partie de ces problèmes peuvent être compensés par le recours à la main-d'œuvre étrangère; leur apport actuel au marché belge du travail ainsi que l'impact à moyen terme de la migration sur l'offre de travail sont décrits dans le chapitre 3. Cette migration est un facteur qui influencera largement l'évolution de la population en âge de travailler, qui à son tour joue un rôle dans la capacité de création de richesse de l'économie belge: les perspectives démographiques récemment publiées sont examinées dans le chapitre 4. Cependant, étant donné que l'immigration ne peut pas suffire à résoudre tous les problèmes à venir sur le marché du travail, il est absolument nécessaire de mobiliser dans une plus large mesure la réserve de main-d'œuvre nationale. À cet égard, le chapitre 5 esquisse un état des lieux de la participation au marché du travail en Belgique, sur la base des objectifs de la Stratégie européenne pour l'emploi. Une attention particulière est portée aux différents groupes à risque.

1. SITUATION GÉNÉRALE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

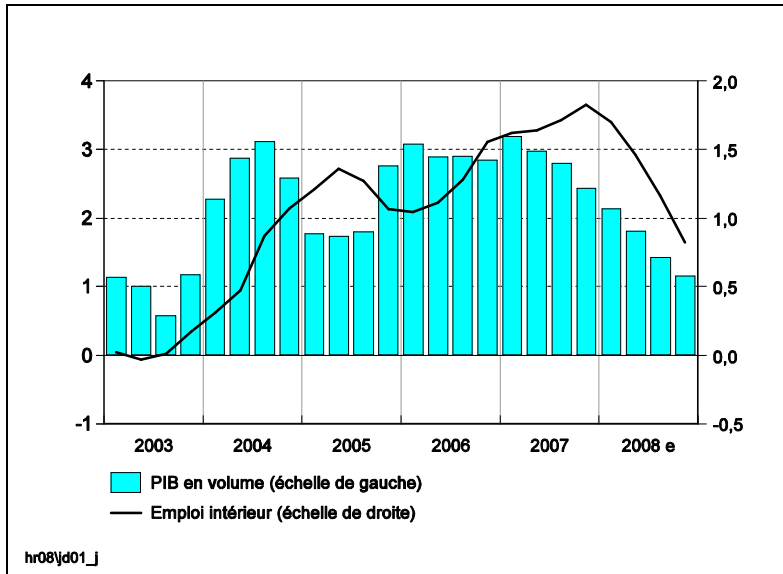
1.1. EMPLOI

Selon les estimations, 56.000 postes de travail supplémentaires devraient être créés en Belgique en 2008, soit une progression de 1,3 p.c. par rapport à 2007. La création d'emplois est de ce fait comparable à celle de 2006 et nettement inférieure à celle de 2007, lorsque 73.000 emplois avaient été créés. Cette année-là fut toutefois une année de haute conjoncture absolue sur le marché du travail, faisant suite à une période de croissance soutenue du PIB en 2006 et au début de 2007.

Mesurée en variation annuelle, l'expansion de l'activité économique s'est cependant nettement infléchie dans le courant de 2007 et ce ralentissement devrait se poursuivre en 2008. Compte tenu du décalage habituel qu'accuse l'évolution de l'emploi par rapport à celle de l'activité économique, le rythme de hausse du nombre de travailleurs devrait évoluer de la même manière cette année: alors qu'il avait enregistré un pic de 1,8 p.c. en base annuelle à la fin de 2007, il devrait encore atteindre 0,8 p.c. au quatrième trimestre de 2008. Ce tassement devrait mettre un terme à l'accélération ininterrompue de la croissance de l'emploi observée depuis la mi-2003 - abstraction faite du second semestre de 2005. L'emploi devrait toutefois continuer de progresser. Le taux d'emploi harmonisé des personnes âgées de 15 à 64 ans, qui s'est accru de 1 point de pourcentage en 2007, devrait encore augmenter légèrement en 2008, pour s'établir à 62,3 p.c.

Graphique 1 Emploi et activité

(données corrigées des variations saisonnières et des effets de calendrier, pourcentages de variation par rapport au trimestre correspondant de l'année précédente)



Sources: BNB, ICN.

Comme lors des deux années précédentes, la création d'emplois dans le secteur public devrait être particulièrement limitée, si bien que la progression du nombre de postes de travail attendue pour 2008 serait le fait du secteur privé. Le nombre des indépendants et celui des salariés s'inscriraient encore en hausse. Parmi les "autres services non marchands", le nombre des salariés devrait s'accroître de 10.000 unités, poursuivant ainsi le mouvement de hausse enregistré chaque année depuis 2004. En revanche, sous l'effet de l'essoufflement de l'activité économique, la croissance de l'emploi dans les branches d'activité sensibles à la conjoncture devrait être plus faible qu'en 2007. Alors que 46.000 personnes ont encore été mises au travail dans ces branches en 2007, elles ne devraient plus être que 29.000 cette année.

Tableau 1 Demande et offre de travail

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

	2004	2005	2006	2007	2008e	p.m. 2007, niveau ¹
Population en âge de travailler	30	44	63	66	54	7.007
Population active	68	72	47	19	37	4.941
p.m. taux d'activité harmonisé ^{2,3}	65,9	66,7	66,5	67,1	67,1	
Emploi national	30	52	55	74	57	4.408
p.m. taux d'emploi harmonisé ^{2,3}	60,4	61,1	61,0	62,0	62,3	
Travailleurs frontaliers (solde)	2	1	3	2	2	58
Emploi intérieur	28	51	53	73	56	4.351
Indépendants	0	8	8	14	16	709
Salariés	28	43	45	59	40	3.642
Branches sensibles à la conjoncture ⁴	8	23	32	46	29	2.292
Administration publique et enseignement	10	11	3	3	1	762
Autres services non marchands ⁵	10	10	9	10	10	588
Demandeurs d'emploi inoccupés	38	20	-8	-56	-20	533
p.m. taux de chômage harmonisé ^{2,6}	8,4	8,5	8,3	7,5	7,0	

Sources: BNB, CE, ICN, ONEM.

¹ Milliers de personnes.

² Moyenne des résultats trimestriels de l'enquête sur les forces de travail (EFT).

³ Pourcentages de la population en âge de travailler, c'est-à-dire les personnes âgées de 15 à 64 ans.

⁴ À savoir les branches "agriculture, chasse, sylviculture et pêche", "industrie", "construction", "commerce, transports et communications" et "services financiers, immobilier, location et services aux entreprises".

⁵ À savoir les branches "santé et action sociale", "services collectifs, sociaux et personnels" et "services domestiques".

⁶ Pourcentages de la population active en âge de travailler, c'est-à-dire les travailleurs et les chômeurs âgés de 15 à 64 ans.

Même si les branches sensibles à la conjoncture relèvent essentiellement du secteur privé, une partie de l'emploi au sein de ces branches bénéficie d'un subventionnement public. Tel est notamment le cas des postes de travail créés dans le cadre du régime des titres-services lancé en 2003, qui est largement subventionné par les pouvoirs publics. Selon les estimations, ce système permettrait à quelque 9.000 personnes supplémentaires de rejoindre le circuit du travail en 2008. L'incidence nette de cette mesure sur l'emploi d'ici la fin de 2008 se chiffrerait à 32.000 emplois au total.

D'après les prévisions, le succès du régime des titres-services en tant qu'instrument créateur d'emplois devrait néanmoins fléchir quelque peu sous l'influence de facteurs modérateurs tant du côté de la demande que de l'offre. Ainsi, le gouvernement fédéral a décidé de porter de 6,7 à 7 euros le prix initial par heure prestée pour l'utilisateur, une décision susceptible de ralentir légèrement la demande¹. Ce qui est plus important encore, c'est que les entreprises concernées éprouvent de plus en plus de difficultés à trouver des travailleurs qui soient disposés à effectuer

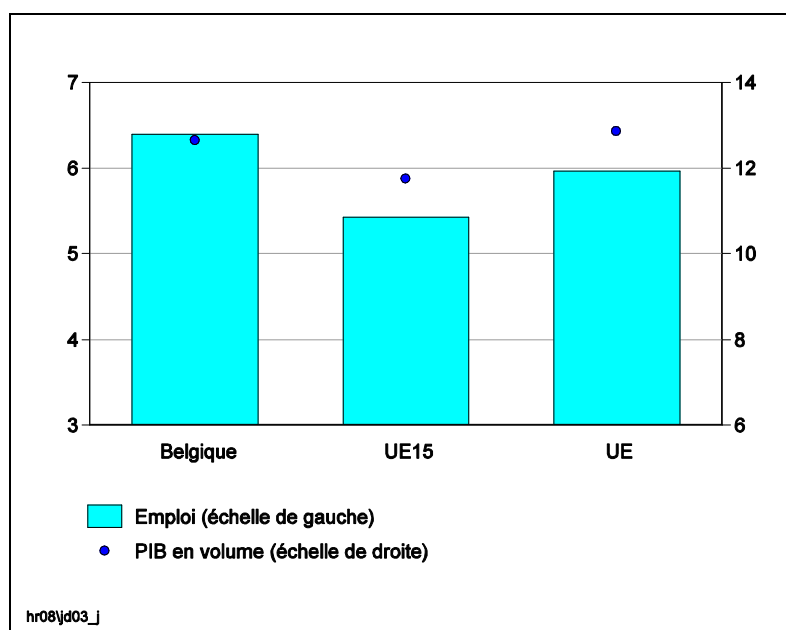
¹ Le coût final pour l'utilisateur est inférieur étant donné que les titres-services acquis donnent droit à une réduction de l'impôt des personnes physiques à hauteur de 30 p.c. de la valeur des chèques. Pour l'exercice fiscal 2009 (revenus de 2008), cette réduction sera soumise à un plafond de 2.400 euros, ce qui correspond à 340 titres-services ou à 6 à 7 heures de travail par semaine.

le travail aux conditions en vigueur². Dès lors, à moins que la portée du système ne soit étendue, par exemple en l'appliquant également à des petites tâches, à l'entretien des jardins ou à l'accueil des enfants, ce qui permettrait de générer un nouveau réservoir de travailleurs potentiels, son développement ultérieur sera freiné par une pénurie au niveau de l'offre. L'éventuelle extension du système s'accompagnerait néanmoins d'un élargissement de la demande, qui accroîtrait encore la charge budgétaire, déjà élevée, incombant aux pouvoirs publics.

Sur la base des projections pour 2008, l'emploi augmenterait de 6,4 p.c. au total en Belgique au cours de la période 2003-2008. Cette progression est légèrement supérieure à la moyenne de l'UE mais nettement supérieure à celle de l'UE15 (+ 6,0 et 5,4 p.c. respectivement)³. L'intensité en emplois de la croissance, que l'on peut définir comme le rapport de l'expansion de l'emploi à celle du PIB, est aussi, ces dernières années, quelque peu plus élevée en Belgique que dans les autres États membres de l'UE⁴.

Graphique 2 Emploi et activité en Belgique et dans l'UE: évolution au cours de la période 2003-2008

(variation totale, en pourcentage)



Sources: BNB, CE (AMECO), ICN.

Selon les données de l'enquête sur les forces de travail, la création d'emplois a surtout porté en Belgique sur des postes de travail à temps plein au cours de la période 2003-2007, à la différence de l'UE15 où elle a plutôt porté sur des postes de travail à temps partiel.

² Comme le montre le chapitre 2 relatif aux distorsions sur le marché du travail, le "personnel d'entretien" est considéré comme une fonction critique tant en Wallonie qu'en Flandre. En revanche, cette profession n'apparaît pas en tant que telle sur la liste des fonctions critiques à Bruxelles.

³ Les chiffres pour l'UE se basent sur les *Projections économiques du printemps 2008* de la CE.

⁴ Sur la période 2003-2008, la progression moyenne de l'emploi en Belgique s'est élevée à 51 p.c. de la croissance du PIB, contre une moyenne de 46 p.c. dans l'UE15 et dans l'UE.

Aucune prévision récente relative aux différentes régions n'est actuellement disponible. Le Bureau fédéral du plan a publié pour la première fois en janvier 2008 des projections à moyen terme par région basées sur le modèle HERMREG (cf. encadré). Bien que ces projections soient entre-temps devenues quelque peu dépassées⁵, leurs lignes de force restent d'application.

HERMREG: un modèle macroéconométrique multirégional et multisectoriel

Élaboré en collaboration par le Bureau fédéral du plan (BFP) et les services d'études des trois régions belges - à savoir l'Institut bruxellois de statistique et d'analyse (IBSA), l'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique (IWEPS) et le Studiedienst van de vlaamse regering (SVR) -, le modèle HERMREG est un modèle macroéconométrique multirégional qui s'articule avec le modèle national multisectoriel HERMES. Les projections nationales à moyen terme de ce dernier sont réparties entre régions sur la base de clés déterminées de façon endogène. Les comptes régionaux ne débutant qu'en 1995, le développement du modèle a nécessité la construction de séries rétropolées jusqu'en 1980¹. Sur ces bases, HERMREG fournit des projections macrosectorielles pour chaque région du pays à un horizon de 5 à 6 ans.

En janvier 2008, un premier exercice de projection a été publié à l'horizon de 2012². Ces résultats sont cohérents avec la projection nationale présentée par le BFP en mai 2007. Compte tenu de l'évolution des contextes international et national, mais aussi de la publication de nouvelles projections démographiques (cf. chapitre 4), il convient de considérer ces premiers résultats comme indicatifs des tendances à l'œuvre au sein et entre les régions celles-ci, plutôt que de s'attacher aux mesures précises de ces évolutions attendues.

⁵ De nouveaux comptes exhaustifs ont en effet été publiés depuis lors et le contexte macroéconomique a évolué.

Principaux résultats de la projection régionale

	Moyennes	
	1996-2005	2006-2012
Produit intérieur brut en volume¹		
Royaume	2,1	2,2
Région de Bruxelles-Capitale	2,2	2,0
Région flamande	2,2	2,4
Région wallonne	1,7	2,0
Emploi intérieur¹		
Royaume	0,9	0,9
Région de Bruxelles-Capitale	0,7	0,2
Région flamande	0,9	1,1
Région wallonne	0,8	0,8
	2006	2012
Solde des navettes interrégionales²		
Royaume	0,0	0,0
Région de Bruxelles-Capitale	-303,5	-287,6
Région flamande	178,2	156,5
Région wallonne	125,3	131,1
Taux d'emploi³		
Royaume	62,2	64,8
Région de Bruxelles-Capitale	54,1	57,6
Région flamande	66,1	69,3
Région wallonne	57,5	59,0
Taux de chômage⁴		
Royaume	13,9	12,0
Région de Bruxelles-Capitale	22,9	18,3
Région flamande	9,5	6,8
Région wallonne	19,4	19,4

Source: Bassilière et alii (2008a).

¹ Taux de croissance en pourcentage.

² Milliers de personnes.

³ Sur la base des statistiques administratives d'emploi, en pourcentage de la population en âge de travailler.

⁴ Selon le concept du BFP, c'est-à-dire en se référant au nombre de chômeurs, y compris les chômeurs âgés dispensés de l'inscription comme demandeur d'emploi, sur la base de sources administratives.

L'écart de croissance de l'activité entre la Région flamande et la Région wallonne se stabiliserait en moyenne autour de 0,4 point de pourcentage sur la période de projections 2006-2012, contre 0,5 au cours des années 1996-2005. Entre la Région bruxelloise et la Région wallonne, cet écart s'annulerait, après avoir atteint un niveau de 0,5 point de pourcentage au cours des années précédentes. À l'inverse, le différentiel de croissance entre la Région flamande et la Région bruxelloise augmenterait pour atteindre 0,4 point de pourcentage en projection. Ces évolutions différenciées entre régions s'expliqueraient à la fois par une amélioration du rythme de croissance en Wallonie et en Flandre et par un tassement de la croissance économique à Bruxelles. Avec 2,4 p.c. en moyenne sur la période 2006-2012, contre 2 p.c. en Wallonie et à Bruxelles, la croissance économique de la Flandre resterait la plus élevée.

Parallèlement, les créations d'emplois resteraient proportionnellement plus importantes en Flandre que dans les deux autres régions, de l'ordre de 1,1 p.c. en moyenne par an, contre 0,8 p.c. en Wallonie et 0,2 p.c. à Bruxelles. Ceci se traduirait par une augmentation annuelle

moyenne de l'emploi de 27.800 unités en Flandre, de 9.300 en Wallonie et de 1.500 à Bruxelles.

Compte tenu de l'évolution concomitante de la population en âge de travailler, ces créations nettes d'emplois permettraient de relever le taux d'emploi dans les trois régions. Sur cette base (différente de celle des enquêtes harmonisées sur les forces de travail), il passerait, en Flandre, de 66,1 p.c. en 2006 à 69,3 p.c. de la population âgée de 15 à 64 ans en 2012. À Bruxelles, le taux d'emploi augmenterait, de 54,1 p.c. en 2006 à 57,6 p.c. en 2012. En Wallonie, l'amélioration du taux d'emploi serait plus limitée, de 57,5 à 59 p.c.

Les projections relatives au chômage³ indiquent une réduction des taux de chômage en Flandre (de 9,5 à 6,8 p.c. de la population active entre 2006 et 2012) et à Bruxelles (de 22,9 à 18,3 p.c.) et une stabilisation à 19,4 p.c. en Wallonie. Les différences de niveaux de chômage demeurent donc entre la Région flamande et les deux autres régions. Les performances en matière de création d'emplois expliquent en partie ces évolutions, mais celles-ci résultent également de projections démographiques différenciées entre les trois régions: la croissance de la population en âge de travailler serait notamment plus vive en Wallonie qu'en Flandre. D'autre part, le taux d'activité des Wallons devrait s'accroître davantage que dans le reste du royaume. Dans les trois régions, le taux continuerait à être favorablement influencé par le poids croissant, dans la population en âge de travailler, des cohortes féminines plus actives. À Bruxelles, la population active augmentant plus rapidement que l'emploi, le recul du chômage trouverait principalement son origine dans la poursuite de la baisse tendancielle du solde des navettes - plus précisément de celles en provenance de la Flandre⁴ -, plus importante que l'augmentation attendue de la population active. En 2006, le Conseil avait examiné la problématique de la mobilité en Belgique (CSE 2006). Conformément aux attentes, compte tenu des situations respectives des marchés régionaux du travail, la part des navetteurs extrarégionaux dans la population en âge de travailler était déjà plus importante à Bruxelles et en Wallonie qu'en Flandre.

¹ Bassilière et alii (2008b), "Vingt-cinq ans d'évolutions régionales: un aperçu au départ de la base de données HERMREG", Bureau fédéral du plan, Planning paper n° 104, avril.

² Bassilière et alii (2008a), "Élaboration d'un modèle de projections régionales: une première application du modèle HERMREG aux perspectives nationales 2007-2012", Bureau fédéral du plan, janvier.

³ Selon le concept du BFP, c'est-à-dire en se référant au nombre de chômeurs, y compris les chômeurs âgés dispensés de l'inscription comme demandeur d'emploi, sur la base de sources administratives.

⁴ Le mouvement refléterait tant une baisse des navetteurs entrants qu'une augmentation du nombre des Bruxellois occupés en Flandre.

1.2. CHÔMAGE

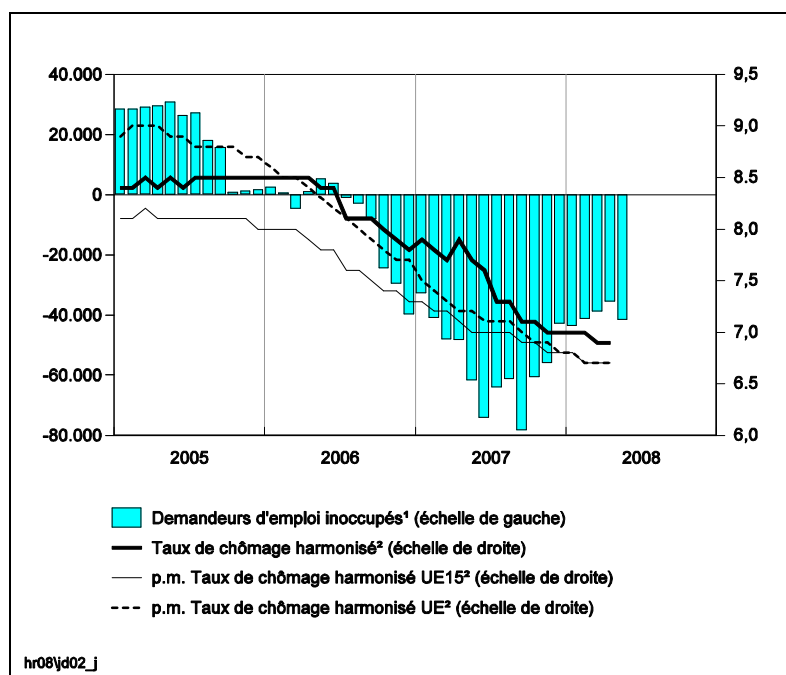
Selon les prévisions démographiques publiées récemment par le Bureau fédéral du plan et la DGSIE⁶, la population belge en âge de travailler progressera sensiblement en 2008: ainsi, l'on devrait recenser 54.000 personnes âgées entre 15 et 64 ans de plus qu'en 2007. Avec la stabilisation du taux d'activité, la population active, qui constitue l'offre effective de main-d'œuvre, devrait augmenter de 37.000 unités.

⁶ Celles-ci sont examinées en détail dans le chapitre 4.

Dans la mesure où l'emploi devrait croître davantage que la population active, le nombre de chômeurs devrait reculer en 2008, comme au cours des deux années précédentes. Cependant, alors que le nombre de demandeurs d'emploi inoccupés recensés dans les statistiques administratives a encore diminué de 56.000 unités en 2007, il devrait afficher un recul nettement inférieur en 2008, de 20.000 personnes. Vers la mi-2007, l'évolution du chômage a enregistré un revirement sensible. Abstraction faite du mois de septembre, la baisse du nombre de demandeurs d'emploi inoccupés mesurée en variation annuelle s'est contractée de quelque 75.000 personnes en juin 2007 pour atteindre environ 43.000 personnes en décembre. Au début de 2008, cette tendance s'est poursuivie: en mai, le recul ne se chiffrait plus qu'à quelque 40.000 en base annuelle.

La diminution, encore marquée, du nombre de chômeurs se traduit par un nouveau fléchissement du taux de chômage harmonisé. Après être demeuré stable autour de 8,5 p.c. pendant un long laps de temps, il a entamé un net mouvement à la baisse à la mi-2006 et ne s'établissait plus qu'à 6,9 p.c.⁷ en avril 2008. Selon les estimations, le taux de chômage harmonisé des personnes âgées de 15 à 64 ans devrait encore représenter 7,0 p.c. de la population active en moyenne en 2008, contre 7,5 p.c. en 2007. Le fait que le chômage demeure à un niveau si élevé au terme d'une longue période de création d'emplois et à un moment où de nombreux postes vacants sont difficiles à pourvoir ou ne peuvent pas l'être (cf. infra), est le signe qu'il s'agit essentiellement de chômage structurel.

Graphique 3 Chômage et taux de chômage



Sources: CE, ONEM.

¹ Variations par rapport au mois correspondant de l'année précédente, en milliers de personnes.

² Pourcentages de la population active; personnes de 15 ans et plus. Série adaptée par Eurostat.

⁷ Série adaptée par Eurostat.

Tout comme pour l'UE dans son ensemble, le recul du taux de chômage harmonisé en Belgique est demeuré plutôt limité durant les premiers mois de 2008. Dès lors, celui-ci reste légèrement supérieur à la moyenne de l'UE.

Au cours des cinq premiers mois de 2008, l'on a recensé en Belgique 40.000 demandeurs d'emploi inoccupés de moins qu'au cours de la période correspondante de 2007. Environ la moitié de ce recul se situe en Flandre et en Wallonie. En termes relatifs toutefois, c'est en Flandre que le fléchissement a été le plus fort. Ainsi, au cours de la période concernée, le nombre de demandeurs d'emploi inoccupés a diminué de quelque 10 p.c., contre 8 p.c. en Wallonie. À Bruxelles, une quasi-stabilisation a été enregistrée. Ces évolutions ne sont dès lors pas de nature à réduire les disparités notables entre les régions en ce qui concerne le taux de chômage - en 2007, le taux de chômage harmonisé des personnes âgées de 15 à 64 ans s'élevait en moyenne respectivement à 17,2, 10,5 et 4,4 p.c. à Bruxelles, en Wallonie et en Flandre.

À l'exception de la Wallonie, le recul a été légèrement plus marqué auprès des femmes que des hommes. Néanmoins, les femmes représentent encore le groupe le plus important de chômeurs (environ 52 p.c.), hormis à Bruxelles, où la proportion est inversée.

La ventilation par âge met en évidence d'importantes disparités. La contraction du chômage est à attribuer intégralement aux chômeurs de moins de 55 ans; par région, le nombre des chômeurs de moins de 25 ans et celui des chômeurs âgés de 25 à 54 ans ont baissé dans une mesure globalement semblable. En revanche, comme en 2007, l'on observe que la baisse sensible du chômage ne bénéficie pas aux personnes de 55 ans et plus. Même si cet aspect peut en partie s'expliquer par les mesures visant à maintenir les seniors plus longtemps en activité et si le nombre de demandeurs d'emploi inoccupés âgés de 55 ans et plus demeure relativement limité, le constat que le nombre de chômeurs de cette tranche d'âge augmente dans toutes les régions dans le contexte d'une baisse quasi généralisée du chômage est symptomatique d'un marché du travail au sein duquel les aînés ne sont toujours pas considérés comme de la main-d'œuvre entièrement adéquate, en dépit des problèmes de pénurie et de vieillissement.

Tableau 2 Évolution du chômage en Belgique

(variations, en pourcentage, entre les cinq premiers mois de 2008 et les cinq premiers mois de 2007; entre parenthèses, nombre total de chômeurs, en milliers de personnes, au cours des cinq premiers mois de 2008)

	Belgique		Bruxelles		Flandre		Wallonie	
Total	-7,5	(495)	-0,9	(91)	-10,2	(161)	-8,0	(243)
<i>p.m. taux de chômage harmonisé des personnes âgées de 15 à 64 ans en 2007¹</i>	7,5		17,2		4,4		10,5	
Ventilation par sexe								
Hommes	-7,3	(239)	-0,4	(47)	-8,4	(77)	-9,2	(115)
Femmes	-7,7	(257)	-1,5	(44)	-11,8	(85)	-6,8	(128)
Ventilation par âge								
Moins de 25 ans	-9,6	(96)	-1,7	(14)	-10,6	(29)	-11,1	(52)
De 25 à 54 ans	-9,3	(359)	-1,5	(72)	-13,0	(115)	-9,8	(173)
55 ans et plus	20,6	(40)	11,9	(5)	13,7	(18)	31,6	(17)
Ventilation par durée du chômage								
Moins de six mois	0,5	(136)	11,6	(21)	0,1	(61)	-2,7	(55)
De six mois à deux ans	-11,4	(157)	-10,4	(28)	-13,2	(50)	-10,5	(79)
Plus de deux ans	-9,3	(202)	0,5	(43)	-17,7	(50)	-8,6	(109)
Ventilation par niveau d'éducation²								
Enseignement primaire et premier cycle de l'enseignement secondaire	-7,1	(126)	-4,3	(13)	-9,9	(48)	-6,9	(64)
Cycles supérieurs de l'enseignement secondaire ³	-8,3	(281)	-1,3	(37)	-9,5	(92)	-8,8	(152)
Enseignement supérieur	-8,5	(58)	-0,9	(11)	-14,1	(21)	-9,0	(26)

Sources: ONEM, calculs du CSE.

¹ Pourcentages de la population active en âge de travailler. Moyenne des résultats trimestriels de l'enquête sur les forces de travail (EFT).

² La ventilation par niveau d'éducation ne prend pas en compte la catégorie moins importante - hormis à Bruxelles - des "autres études" qui reprend les chômeurs titulaires d'un diplôme non reconnu en Belgique et ceux dont le niveau de formation est inconnu.

³ Y compris les certificats d'apprentissage.

L'incidence de la mesure prévue par le pacte des générations selon laquelle les personnes nouvellement prépensionnées sont tenues de rester disponibles sur le marché du travail et, dès lors, d'être enregistrées en tant que demandeurs d'emploi inoccupés reste, pour l'heure, très limitée puisqu'elle ne concernait au total que 1.005 personnes en avril 2008.

Les personnes souffrant d'un handicap éprouvent également, même dans un contexte économique favorable, de grandes difficultés à trouver un emploi. Ainsi, durant les cinq premiers mois de 2008, le nombre de demandeurs d'emploi handicapés était en Flandre de près de 1 p.c. supérieur à celui enregistré au cours de la période correspondante de 2007. En revanche, une baisse de plus de 12 p.c. a été observée pour les chômeurs ne souffrant pas d'un handicap⁸.

Les données disponibles sur le niveau d'éducation des chômeurs sont biaisées par l'utilisation par les trois services publics régionaux de l'emploi de méthodes de classification différentes⁹ pour les

⁸ Aucune donnée concernant le nombre de demandeurs d'emploi souffrant d'un handicap n'est disponible pour Bruxelles et la Wallonie.

⁹ Les données concernées sont collectées par l'ONEM avant d'être publiées, mais ce dernier est tributaire de la classification retenue par les services régionaux de l'emploi. Il n'est dès lors pas possible de procéder à une harmonisation complète.

diplômes obtenus à l'étranger¹⁰. Au près d'Actiris et du FOREM, ces derniers ne suivent pas la structure retenue pour les diplômes belges mais sont classés dans la catégorie "autres études". Alors que ce constat n'influence que peu les statistiques de la Wallonie, il en va tout autrement pour Bruxelles, étant donné qu'en tant que métropole et en raison de la proportion déjà élevée de personnes d'origine étrangère qu'elle abrite, la capitale attire un nombre relativement plus important d'immigrants. Dès lors, cette catégorie, qui comprend des personnes présentant des connaissances et des aptitudes variées, regroupe près d'un tiers de la population totale de chômeurs. *A contrario*, le VDAB classe les porteurs d'un diplôme extra-européen dans une catégorie distincte, que l'ONEM considère comme une catégorie de personnes peu qualifiées. Par conséquent, l'ampleur du groupe de chômeurs peu qualifiés est surestimée en Flandre¹¹. Eu égard à ces différences, il est donc impossible de procéder à des comparaisons précises entre les régions. De plus, il convient d'interpréter avec circonspection les statistiques portant sur l'ensemble de la Belgique lorsqu'elles sont obtenues par la somme des statistiques relatives aux trois régions.

Cependant, ces problèmes touchent essentiellement les comparaisons régionales de la structure du chômage; les disparités méthodologiques ne devraient en principe que peu affecter les comparaisons de l'évolution du chômage. L'on peut dès lors conclure que la ventilation de l'évolution du chômage par niveau d'éducation révèle globalement peu de disparités notables: des chômeurs peu qualifiés tout comme des chômeurs moyennement ou hautement qualifiés disparaissent des statistiques.

La diminution relativement faible du nombre de chômeurs de courte durée (chômeurs de moins de 6 mois) dans toutes les régions s'explique certainement par la situation macroéconomique moins favorable de ces derniers temps. Il s'agit en effet du groupe le plus sensible à la conjoncture. Pour les chômeurs d'une durée comprise entre 6 mois et 2 ans, un recul plus net a été enregistré dans les trois régions.

Le nombre de chômeurs de longue durée - que l'on définit ici comme les personnes au chômage depuis plus de deux ans -, qui constituent, à l'instar des seniors, un groupe dont la (ré)insertion sur le marché du travail est plus ardue, s'est aussi nettement inscrit en baisse, sauf à Bruxelles. En phase de reprise économique naissante, ce sont en toute logique d'abord les personnes pouvant être immédiatement mobilisées qui sont embauchées. Les chômeurs qui ne disposent pas d'emblée des compétences requises ou qui sont considérés comme étant moins compétents en raison de leur état de chômeur de longue durée restent majoritairement sur la touche. Toutefois, si la demande de travail persiste, ces autres chômeurs devront également être pris en

¹⁰ Il s'agit principalement des diplômes obtenus hors de l'Europe, étant donné que consécutivement au processus d'harmonisation induit par la réforme de Bologne, la plupart des diplômes obtenus dans l'UE et dans l'EEE peuvent être comparés et classés selon les critères appliqués en Belgique.

¹¹ Le VDAB utilise d'ailleurs une autre répartition destinée à son usage propre et à des publications sur son site Internet, qui classe les porteurs d'un diplôme obtenu à l'étranger dans la catégorie de formation qui correspond le mieux à leurs aptitudes. En comparaison des données de l'ONEM, cette répartition implique une proportion de personnes peu qualifiées plus réduite et une proportion de personnes moyennement ou hautement qualifiée plus grande.

considération après quelque temps. Ils devront éventuellement commencer par suivre des formations afin de mieux adapter leur profil aux compétences requises par les employeurs.

À cet égard, la mise en place du dispositif d'activation du comportement de recherche d'emploi explique probablement en partie l'évolution du nombre de chômeurs de longue durée. Lancé en juillet 2004, il associe un accompagnement lors de la recherche d'un emploi, d'une part, et un suivi du respect des critères à satisfaire pour bénéficier des allocations de chômage, d'autre part. Ce dispositif s'est décliné en différentes phases. Jusqu'en juin 2005, il portait uniquement sur les chômeurs de moins de 30 ans, avant d'être étendu aux personnes âgées de 30 à 39 ans en juillet 2005. Enfin, depuis juillet 2006, il s'applique à tous les chômeurs complets indemnisés de moins de 50 ans, à l'exception des personnes en incapacité de travail.

Le programme vise à suivre individuellement les demandeurs d'emploi pour les aider dans leurs efforts de recherche ou à entamer un projet de formation professionnelle permettant d'envisager une réinsertion satisfaisante sur le marché du travail. Dans ce contexte, il est tenu compte des situations spécifiques, c'est-à-dire de l'âge, du niveau de formation, des aptitudes, de la situation sociale et familiale, des possibilités de déplacement et d'éventuels éléments de discrimination dont les demandeurs d'emploi pourraient être l'objet. La situation du marché du travail dans la sous-région où le chômeur est domicilié est également prise en compte. En vue de compléter l'information émanant des services régionaux de l'emploi sur la participation aux actions organisées dans le cadre de leur mission, l'ONEM convie les demandeurs d'emploi à un ou plusieurs entretiens personnalisés afin d'évaluer leurs efforts de recherche d'emploi. Si ceux-ci sont jugés insuffisants, un plan d'action est mis en place, qui, s'il n'est pas respecté, pourra entraîner des sanctions. Ces dernières peuvent prendre la forme d'une suspension ou d'une réduction temporaire, de quelques mois, voire définitive des allocations de chômage.

La procédure débute par l'envoi d'une lettre d'information rappelant les obligations des demandeurs d'emploi en matière de recherche d'emploi et de disponibilité. D'après les statistiques disponibles au 31 décembre 2007, quelque 600.000 lettres d'information ont été envoyées au total, dont environ 320.000 à des demandeurs d'emploi en Wallonie, 180.000 en Flandre et 100.000 à Bruxelles. Plus de la moitié des destinataires avaient moins de 30 ans, 29 p.c. étaient âgés de 30 à 39 ans et 16 p.c. avaient entre 40 et 49 ans. Cette répartition par âge ne traduit pas tant la structure d'âge des chômeurs que la mise en place par phases du programme décrit ci-avant et les échéances qui diffèrent selon l'âge des intéressés. Ainsi, les personnes de moins de 25 ans reçoivent une lettre d'information dès le début de leur 7^e mois de chômage, tandis que les personnes plus âgées doivent attendre le début du 13^e mois.

Environ 8 mois après l'envoi de la lettre, les chômeurs sont convoqués par l'ONEM à leur premier entretien. À la fin de décembre 2007, quelque 280.000 personnes avaient au total déjà été

convoquées à un tel entretien¹². En moyenne environ 58 p.c. des personnes qui se sont présentées au premier entretien avaient déployé des efforts suffisants afin de trouver un emploi. Avec 61 p.c., cette proportion était légèrement supérieure en Wallonie, alors qu'elle atteignait respectivement 57 et 53 p.c. à Bruxelles et en Flandre. Dans toutes les régions, elle diminue clairement avec l'âge.

Tableau 3 Activation du comportement de recherche d'emploi: situation à la fin de décembre 2007

(milliers d'unités, sauf mention contraire)

	Belgique	Bruxelles	Flandre	Wallonie
Nombre de lettres d'information envoyées par l'ONEM	604	101	183	320
Moins de 30 ans	329	49	104	177
30 à 39 ans	176	35	49	92
40 à 49 ans	98	17	30	51
Nombre de convocations à un premier entretien envoyées par l'ONEM	281	47	77	158
Moins de 30 ans	157	25	43	90
30 à 39 ans	88	17	23	48
40 à 49 ans	36	6	11	20
Part des chômeurs qui ont directement fourni des efforts suffisants (pourcentages)	58,2	57,3	53,4	60,7
Moins de 30 ans	62,0	60,2	58,1	64,1
30 à 39 ans	55,2	55,4	49,4	57,7
40 à 49 ans	48,2	50,0	41,6	50,8
Nombre de sanctions (jusqu'à avril 2008 inclus) ¹	47	9	14	24
Suspension partielle de 4 mois ²	11	1	3	6
Exclusion ³	5	1	1	3
Suspension article 70 ⁴	31	7	9	15

Source: ONEM.

- ¹ Le nombre de chômeurs concernés est inférieur, étant donné que les données relatives au nombre de sanctions renferment des doubles comptages, plusieurs sanctions ayant été infligées à certains chômeurs au cours de la procédure.
- ² Cohabitants ou jeunes sortant de l'école qui, soit, reçoivent une évaluation négative lors du premier entretien et ne veulent pas signer le contrat, soit, reçoivent une évaluation négative lors du deuxième entretien et signent le contrat.
- ³ Chômeurs qui reçoivent une évaluation négative lors du deuxième entretien et qui ne veulent pas signer le contrat ou qui reçoivent une évaluation négative lors du troisième entretien.
- ⁴ Suspension après qu'un chômeur n'a pas justifié son absence à un entretien ou n'a pas réagi à une convocation en vue de la conclusion d'un contrat. Cette suspension peut être levée si la personne se manifeste auprès de l'ONEM.

Jusqu'à avril 2008 inclus, quelque 47.000 sanctions au total ont été infligées à des chômeurs qui n'ont pas déployé les efforts de recherche nécessaires¹³: environ 11.000 chômeurs se sont vu infliger une suspension partielle de 4 mois après avoir reçu une évaluation négative lors du premier ou du deuxième entretien, et 5.000 personnes environ ont été exclues de l'assurance-chômage après une évaluation négative lors du deuxième ou du troisième entretien. Enfin, quelque 31.000 personnes ont vu leurs allocations suspendues pour absence injustifiée aux

¹² Environ 190.000 chômeurs n'ont pas été convoqués à ce type d'entretien car ils ne satisfaisaient plus aux critères; quelque 16.000 personnes n'ont pas été convoquées consécutivement à une action des services régionaux. La date de la convocation courait encore pour environ 71.000 chômeurs et le dossier de 44.000 personnes devait encore être traité.

¹³ Les chiffres mentionnés renferment des doubles comptages, plusieurs sanctions ayant été infligées à certains chômeurs au cours de la procédure. Les différentes sanctions sont précisées dans les notes en bas du tableau.

entretiens. Cette suspension peut être levée si la personne se manifeste auprès de l'ONEM. La Wallonie, la Flandre et Bruxelles prennent respectivement 51, 29 et 20 p.c. du nombre total de sanctions à leur compte.

Du reste, s'ils sont toujours chômeurs, les demandeurs d'emploi dont les efforts de recherche d'emploi ont été jugés suffisants sont à nouveau convoqués à un "premier" entretien après quelque temps. Ce délai s'élève respectivement à 16 et 12 mois selon que l'évaluation positive a été donnée soit au cours du premier entretien, soit au cours du deuxième ou du troisième.

Outre le suivi des efforts de recherche par l'ONEM, les services régionaux de l'emploi jouent un rôle clé dans le cadre de l'accompagnement des chômeurs. Ils inscrivent les plus faiblement qualifiés d'entre eux dans un parcours d'insertion destiné à leur fournir les mesures adéquates d'accompagnement, et ce dès le premier jour de chômage. En Flandre, c'est une approche globale qui est préconisée; il s'agit d'apporter à temps à chaque demandeur d'emploi l'offre la plus adaptée. L'intensité de l'accompagnement augmente en fonction de la durée du chômage: à côté des actions préventives au début du chômage¹⁴, des actions curatives sont prévues pour les demandeurs d'emploi inoccupés de longue durée¹⁵. En Wallonie, l'accompagnement des jeunes chômeurs s'opère dans le cadre du plan "job tonic" mis en place en juillet 2007. La filière 1, au sein de laquelle les demandeurs d'emploi (peu qualifiés) font l'objet d'un accompagnement intensif¹⁶, a été étendue au 1^{er} juin 2008 aux chômeurs ayant au mieux un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur¹⁷. À Bruxelles, les jeunes demandeurs d'emploi ont, s'ils le souhaitent, l'opportunité de participer immédiatement à un tel parcours d'insertion (le "contrat de projet professionnel").

L'impact du programme est également visible dans une certaine mesure dans l'évolution du nombre de chômeurs de longue durée¹⁸: plus ils sont jeunes, plus la tendance haussière généralisée observée depuis 2002 cède rapidement le pas à un mouvement baissier. Pour les différentes catégories d'âge, le tournant se situe vers le moment de l'entrée en vigueur du dispositif les concernant, à savoir aux alentours de la mi-2004 pour les chômeurs âgés de moins de 30 ans, de la mi-2005 pour les chômeurs âgés de 30 à 39 ans et de la mi-2006 pour les chômeurs âgés de 40 à 49 ans. En revanche, le nombre de chômeurs âgés de 50 ans et plus, pour qui le programme ne s'applique pas, continue d'augmenter de manière très soutenue.

¹⁴ Selon qu'il a moins ou plus de 25 ans, le demandeur d'emploi entre dans un parcours de suivi avant qu'il n'atteigne respectivement 6 mois ou 1 an de chômage.

¹⁵ À cet égard, le VDAB s'est engagé à proposer un accompagnement à tous les demandeurs d'emploi qui sont convoqués par l'ONEM.

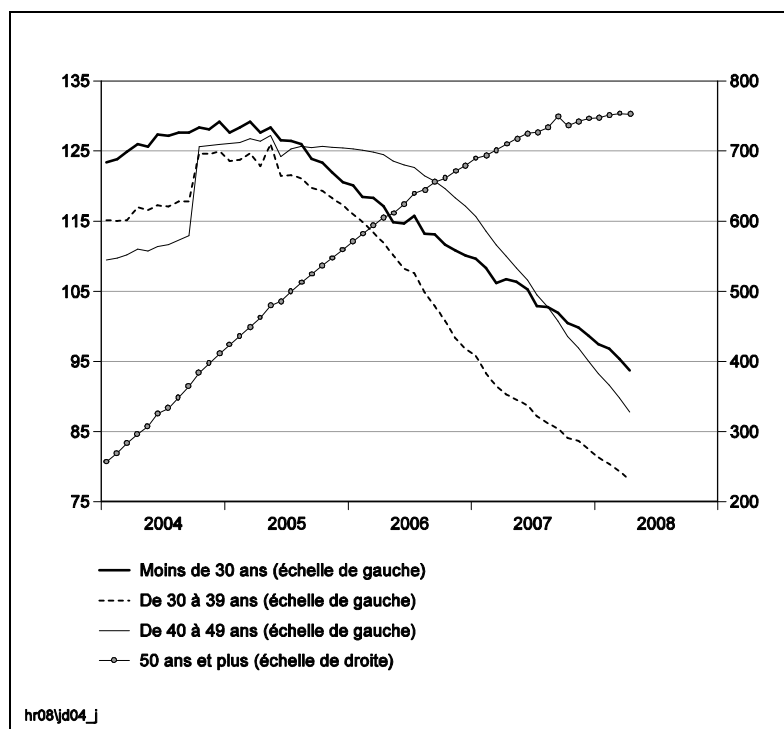
¹⁶ Contrairement à la filière 2, qui comprend les personnes plus qualifiées, lesquelles sont supposées être davantage autonomes dans leur recherche d'emploi.

¹⁷ Les demandeurs d'emploi faisant partie de la filière 1 sont plus ou moins accompagnés selon qu'ils peuvent ou non rechercher un emploi de manière autonome et qu'ils savent clairement ou non l'orientation qu'ils souhaitent prendre.

¹⁸ L'évolution du nombre de chômeurs (de longue durée) est évidemment non seulement influencée par le programme d'activation du comportement de recherche d'emploi, mais également par d'autres facteurs, comme la situation conjoncturelle en particulier.

Graphique 4 Chômage de longue durée¹ selon le groupe d'âge²

(données corrigées des variations saisonnières, indices janvier 2002 = 100)



Source: ONEM.

¹ Chômeurs complets indemnisés demandeurs d'emploi au chômage depuis plus de deux ans.² Une rupture de la série est survenue en octobre 2004, étant donné qu'à partir de cette date, les travailleurs ALE sont tenus de rester disponibles sur le marché du travail.

À la demande du SPF Emploi, travail et concertation sociale, Ideaconsult a réalisé à la fin de 2007 et au début de 2008 une évaluation du plan d'accompagnement et de suivi (Ideaconsult, 2008). Dans ce cadre une enquête a été réalisée auprès de 5.500 personnes au chômage. Il en ressort que celles-ci cherchent très intensivement un emploi et qu'elles bénéficient d'un soutien équivalent dans les trois régions, même si les moyens utilisés diffèrent¹⁹. Par comparaison avec les chômeurs de 50 ans et plus, qui n'appartiennent pas au groupe cible de la mesure, les demandeurs d'emploi de moins de 50 ans recourent nettement plus aux services offerts par les services régionaux de placement. L'étude met en outre en évidence l'efficacité du plan. En effet, la moitié environ des chômeurs ont modifié leur comportement de recherche d'emploi (entre autres en consacrant plus de temps à la recherche et en envoyant davantage de candidatures) après leur contact avec les représentants de l'ONEM. Ce changement d'attitude est surtout observé chez les personnes dont les démarches avaient été jugées insuffisantes. Selon l'étude, le plan ne mettrait pas une pression excessive sur les chômeurs²⁰. La majorité des personnes suspendues ont entrepris de chercher un emploi après la perte de leur allocation. Cette proportion est la plus élevée pour les personnes ayant fait l'objet d'une suspension définitive, qui

¹⁹ Les demandeurs d'emploi flamands ont reçu relativement plus d'offres d'emploi de leur service de placement, tandis que les wallons ont davantage fait usage des facilités offertes par le FOREM en matière d'accès à des ordinateurs et des journaux.

²⁰ Les demandeurs d'emplois qui acceptent un travail le font d'abord (41 p.c.) pour gagner davantage. Dix pour cent seulement indiquent "qu'ils se sont vu imposer de trouver un emploi" par le service régional de l'emploi ou "qu'ils craignaient que l'ONEM ne réduise ou ne supprime leur allocation".

pour 90 p.c. a été à l'origine de problèmes financiers. Les résultats de l'enquête montrent qu'un quart des personnes ayant fait l'objet d'une suspension (provisoire ou définitive) ont ensuite retrouvé un emploi, un autre quart bénéficient à nouveau d'allocations de chômage (dans le cas des suspensions provisoires), 7 p.c. perçoivent une indemnité de l'assurance maladie et 9 p.c., un revenu d'intégration.

Résumé

Après 2007, qui a été une année de haute conjoncture absolue sur le marché du travail, la progression de l'emploi devrait être inférieure en 2008, sous l'effet du ralentissement de l'activité économique. Selon les prévisions, 56.000 emplois devraient cependant être créés, et ce presque exclusivement dans le secteur privé. Comme d'ordinaire dans une phase d'essoufflement conjoncturel comme celle-ci, l'importance relative des emplois bénéficiant d'un subventionnement public (secteur non marchand et titres-services) s'accroît; tel est par ailleurs également le cas de l'emploi dans la fonction publique, peu sensible à la conjoncture. Le taux d'emploi harmonisé devrait poursuivre sa progression pour atteindre 62,3 p.c.

Le chômage devrait encore se résorber. En moyenne, l'on devrait dénombrier en 2008 20.000 demandeurs d'emploi inoccupés de moins qu'en 2007. Le taux de chômage harmonisé des personnes âgées de 15 à 64 ans devrait fléchir pour s'établir à 7,0 p.c. C'est en Flandre que l'on devrait enregistrer le recul le plus net. Tandis que le nombre de demandeurs d'emploi inoccupés âgés continue d'augmenter, le nombre de chômeurs de longue durée affiche une diminution sensible. Cette évolution s'explique en partie par la mise en œuvre du dispositif d'activation du comportement de recherche d'emploi.

2. INADÉQUATIONS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

L'offre et la demande de travail, dotées chacune de leurs caractéristiques et exigences propres (notamment en matière d'expérience, de connaissances, de compétences, etc.) se rencontrent sur le marché du travail. Lorsqu'un demandeur d'emploi²¹ remplit les exigences que l'employeur pose pour une fonction et lorsque les conditions de travail et le salaire proposés répondent aux attentes du demandeur d'emploi, le poste vacant peut être pourvu. L'emploi se définit dès lors comme la mesure dans laquelle l'offre et la demande de travail s'apparient. L'offre de travail à laquelle ne répond (à un moment donné) aucune demande de travail représente le chômage. À l'inverse, les postes de travail vacants reflètent la demande de travail non satisfaite (demande à laquelle ne correspond aucune offre).

L'offre de travail non satisfaite comme la demande de travail non satisfaite peuvent avoir diverses causes, lesquelles peuvent être de nature conjoncturelle, frictionnelle ou structurelle.

L'état de l'activité économique est à l'origine du chômage conjoncturel et des postes vacants conjoncturels: la demande de main-d'œuvre s'accroît en périodes de haute conjoncture, ce qui fait baisser le nombre de demandeurs d'emploi et augmenter le nombre de postes vacants (et vice versa).

Le chômage frictionnel et les postes vacants frictionnels sont de nature temporaire: il faut en effet un certain temps pour faire coïncider l'offre et la demande de travail (même lorsqu'elles se correspondent parfaitement), notamment en raison du caractère imparfait et non immédiat de la transmission des informations.

L'inadéquation entre l'offre et la demande de travail peut toutefois également être de nature structurelle, par exemple parce que le niveau de qualification des chômeurs ne correspond pas aux compétences demandées sur le marché du travail ou par manque de mobilité géographique. De telles inadéquations sur le marché du travail constituent un problème social pour les chômeurs et pour la société dans son ensemble, et un problème économique à la fois à l'échelle de l'entreprise et à celle du pays (en raison de la diminution du potentiel de croissance de l'économie). Ce chapitre est principalement consacré à l'inadéquation structurelle sur le marché du travail, et en particulier à la demande de travail et à ses caractéristiques.

2.1. INDICATEURS DE PENURIE DE MAIN-D'ŒUVRE

L'augmentation de la demande de main-d'œuvre dans le contexte d'une croissance soutenue de l'activité économique a été telle que des pénuries ont affecté certaines régions et professions. Les statistiques disponibles concernant le nombre d'offres d'emploi non satisfaites ne permet

²¹ Il peut s'agir d'un chômeur, d'un actif qui est à la recherche d'un autre emploi ou d'un inactif (p.ex. un étudiant).

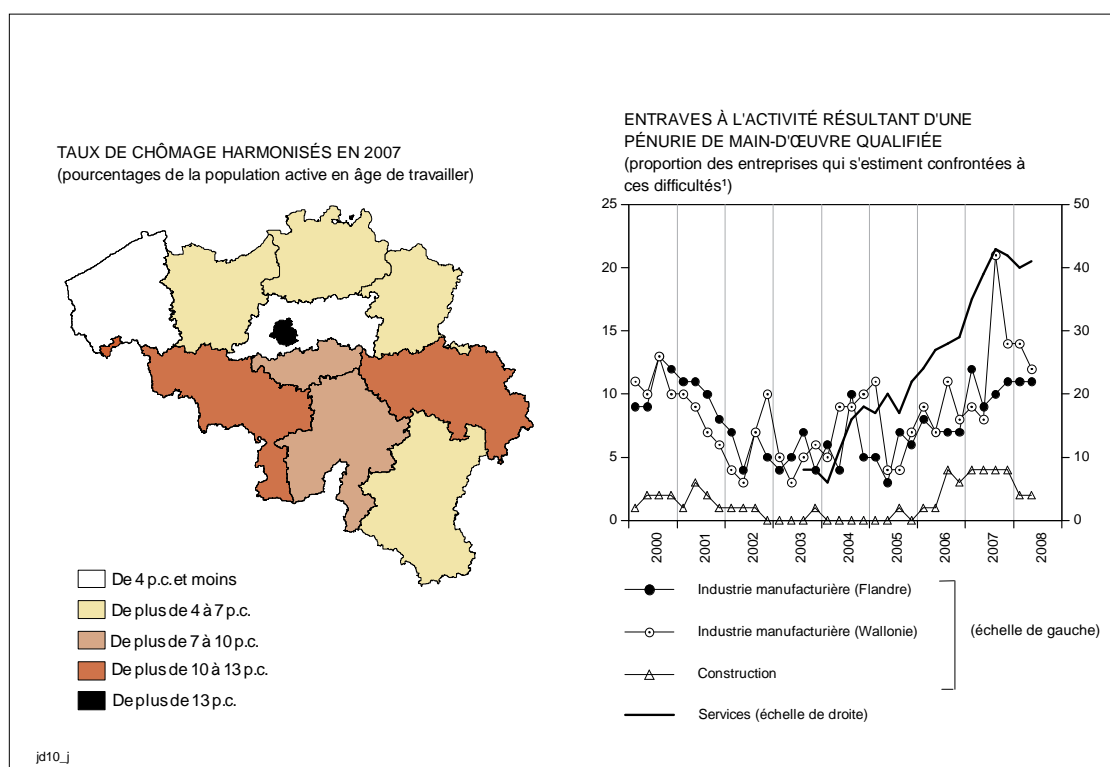
tent toutefois pas de véritablement estimer l'ampleur de ce phénomène, étant donné qu'elles ne concernent qu'une partie des offres d'emploi et qu'une offre d'emploi - tant au sein d'une même région que pour l'ensemble du pays - peut être comptabilisée plusieurs fois (cf. infra). Les données administratives provenant de chaque service public régional de l'emploi permettent cependant de déterminer le profil des offres d'emploi et d'approcher la nature des difficultés de recrutement rencontrées par les employeurs.

Selon les résultats des enquêtes sur les forces de travail, le risque de tensions n'est pas négligeable, essentiellement en Flandre et, plus généralement, pour les travailleurs hautement qualifiés. Par ailleurs, les résultats des enquêtes de conjoncture de la Banque nationale de Belgique²² révèlent que le déficit de main-d'œuvre qualifiée a été de plus en plus marqué en 2007 dans l'industrie manufacturière, la construction et les services.

Sur un marché du travail où des emplois sont constamment créés et supprimés, il est normal qu'un certain temps s'écoule avant que l'offre et la demande de travail puissent être appariées. Il en résulte un niveau minimum de chômage dit frictionnel, qui existerait même sur un marché du travail exempt d'inadéquations régionales ou fonctionnelles. Pour l'ensemble de la Belgique, le taux de chômage harmonisé des travailleurs hautement qualifiés a été d'environ 4 p.c. en 2007. Un niveau plus bas encore, de l'ordre de 3 p.c., a même été enregistré pour l'ensemble des demandeurs d'emploi en moyenne en Flandre occidentale et dans le Brabant flamand. Le taux de chômage des travailleurs hautement qualifiés en Flandre n'atteignait que 2,3 p.c. en 2007. Ceci traduit une situation de quasi plein emploi, susceptible de générer des pénuries risquant à la fois de peser sur la croissance de l'économie et d'exercer des pressions à la hausse sur les salaires.

²² Les enquêtes organisées par la Banque comportent une question relative aux entraves à la production découlant d'un déficit de main-d'œuvre qualifiée. Une augmentation du nombre d'entreprises signalant pareil problème indique une pénurie croissante sur le marché du travail.

Graphique 5 Indicateurs de pénurie sur le marché du travail



Sources: DGSIE, BNB.

¹ Pondérée en fonction de l'importance relative des entreprises, mesurée à l'aide du chiffre d'affaires ou de l'emploi.

Le fait que, à Bruxelles et en Wallonie, le taux de chômage moyen soit plus élevé ne signifie pas que le risque de pénurie susceptible d'affecter certaines fonctions et branches d'activité soit inexistant. Ainsi, dans l'industrie manufacturière, qui est la seule branche d'activité pour laquelle des données régionales sont disponibles (pour la Flandre et la Wallonie uniquement), on a observé dans le courant de 2007 une aggravation des difficultés rencontrées par les entreprises wallonnes pour engager le personnel nécessaire au développement de leurs activités plus prononcée qu'en Flandre. Cependant, en raison de leur caractère trop partiel, de telles données d'enquêtes ne peuvent pas non plus donner une image exhaustive de la demande de travail non satisfaite.

2.2. ANALYSE DE LA DEMANDE DE TRAVAIL NON SATISFAITE

2.2.1. Description des statistiques

2.2.1.1. *Canaux de recrutement*

Ideaconsult (2006) a mené, à la demande de Federgon, une enquête sur les taux d'utilisation des divers canaux de recrutement par les entreprises des trois régions en 2005. Les résultats de l'enquête permettent de différencier les canaux formels des canaux informels. Les partenaires

externes ont été retirés (intérim, bureaux de sélection): l'analyse porte sur les instruments directement gérés par les entreprises. La somme des pourcentages est supérieure à 100, étant donné que les entreprises font souvent appel à plusieurs méthodes de recrutement pour pourvoir leurs postes vacants. En moyenne, 5,5 instruments de recrutement sont utilisés pour trouver les candidats appropriés. Alors que les annonces dans la presse se retrouvent en tête dans les trois régions, le service public de l'emploi est plus souvent utilisé en Flandre (70,6 p.c.) que dans les deux autres régions, soit respectivement 48 p.c. à Bruxelles et 46 p.c. en Wallonie. Parmi les canaux informels, la grande majorité des entreprises belges font usage des possibilités de recrutement internes et des candidatures spontanées.

L'enquête d'Ideaconsult présente cependant des limites: un total de 1.500 entreprises ont répondu et la représentativité de l'échantillon pose question au niveau régional. Le plus grand recours au service public de l'emploi par les entreprises flamandes est cependant confirmé par d'autres sources. Sur la base d'une enquête menée par le VOKA en 2007, il apparaît qu'en Flandre, deux tiers des entreprises font appel au VDAB pour pourvoir leurs postes vacants ce qui en fait le troisième canal préféré de recrutement après l'intérim et les instruments informels (VOKA, 2007). L'enquête menée en 2005 par l'Union wallonne des entreprises indique que le FOREM est utilisé dans moins d'un tiers des cas, l'intérim et les candidatures spontanées arrivant en tête; ils sont des filières privilégiées pour répondre aux besoins de recrutement, et ce, tous secteurs confondus (UWE, 2005). Cependant, la taille de l'échantillon était de nouveau très réduite²³.

Tableau 4 Canaux de recrutement utilisés par les entreprises

(taux d'utilisation, en pourcentage)

	Bruxelles	Flandre	Wallonie	Belgique
Formel				
Annonces presse	71,4	80,1	69,4	76,0
Bases de données SPE	48,0	70,6	46,0	60,8
Propre site Internet	40,9	45,5	21,3	38,4
Annonces sites Internet	46,8	40,7	17,7	35,4
Lieux publics	18,1	17,7	10,8	15,9
Informel				
Annonces internes	74,9	71,8	68,8	71,4
Personnel propre	67,3	65,1	61,9	64,5
Candidatures spontanées	78,4	54,8	67,9	61,6
Stages	55,6	57,8	56,5	57,1
Relations externes	45,6	36,4	31,2	36,3
Écoles/instances de formation	46,8	39,2	23,1	36,0

Source: Ideaconsult (2006).

²³ L'enquête se basait en effet sur un total de 180 réponses traitées.

2.2.1.2. Recensement des offres d'emploi

La mesure de l'ampleur des emplois vacants fondée uniquement sur les offres d'emploi reçues par chacun des services publics régionaux de l'emploi est donc partielle, et potentiellement biaisée du fait des doubles comptages qui apparaissent lorsque des postes vacants sont introduits par de multiples voies. En effet, les employeurs recourent souvent, *a fortiori* en périodes de pénurie sur le marché du travail, à différents canaux afin de trouver les candidats adéquats.

Certains concepts méritent d'être précisés avant d'aborder plus en détail la demande de travail non satisfaite. Un emploi (ou un poste) vacant devient une offre d'emploi dès lors qu'il devient connu d'un canal de recrutement. L'offre d'emploi prend fin lorsqu'elle est satisfaite ou annulée. Les offres d'emploi reçues correspondent à un flux: pour l'année 2007, sont cumulées les offres d'emploi reçues chaque mois. Les offres en suspens correspondent à un stock à un moment donné (en fin d'année p.ex.); il s'agit des offres reçues qui n'ont été ni satisfaites, ni annulées. Les deux approches fournissent des résultats très différents. Des offres restées en suspens à la fin d'un mois peuvent se retrouver de nouveau dans le stock d'offres du mois suivant. Ainsi, les offres d'emploi qui sont difficiles à remplir et qui restent ouvertes pendant plusieurs mois sont chaque fois reprises dans les statistiques. Ce n'est pas le cas lorsque l'on utilise le concept de flux; chaque offre n'est comptée qu'une seule fois, quelle que soit sa durée d'ouverture. Une conséquence en est que, dans le stock d'offres, les emplois difficiles à pourvoir sont surreprésentés, alors qu'une offre rapidement remplie a peu de chances de se retrouver dans ces statistiques. Un nombre important d'offres en suspens ne correspond donc pas nécessairement à une demande importante de travail; il peut signifier que des offres restent ouvertes longtemps parce que les candidats adéquats n'ont pas été trouvés. Au contraire, un nombre important d'offres reçues indique une forte demande de travail. Cependant, étant donné que les statistiques dont on dispose ne reflètent les emplois vacants que pour les entreprises qui utilisent le canal des services publics de l'emploi, une hausse des offres d'emploi reçues ne permet pas de déduire une tendance nette du marché du travail: il peut s'agir d'un recours accru à ce canal par exemple.

Il n'est pas aisé de procéder à une comparaison ou à une agrégation des trois sources régionales, chaque service utilisant sa propre méthodologie. Le VDAB ventile systématiquement les offres qu'il reçoit en fonction de différents critères dont le circuit de travail concerné. Les offres "ordinaires" correspondent ici au circuit économique normal à l'exclusion de l'intérim. Celles-ci s'élevaient en 2007 à près de 282.000. Elles regroupent à la fois des offres gérées activement par le VDAB et des offres sans gestion active, c'est-à-dire dont le suivi est assuré par les employeurs eux-mêmes. Près de 80 p.c. des offres de ce circuit correspondent à des contrats à durée indéterminée ou de longue durée. L'intérim représente cependant la catégorie la plus importante, soit environ 600.000 offres reçues en 2007. Pratiquement toutes les offres d'intérim sont introduites dans la base de données du VDAB par les agences d'intérim, mais elles sont gérées par celles-ci. Des doubles comptages se produisent notamment lorsqu'un employeur fait à

la fois appel au VDAB et à des agences d'intérim (qui à leur tour introduisent leurs offres dans le système du VDAB). Depuis l'année passée, le VDAB prend contact avec les employeurs qui recourent systématiquement à ces doubles entrées afin de rendre le recensement plus réaliste. À partir de 2003, le VDAB a repris dans son système les offres de la base de données européenne EURES²⁴ correspondant à des postes vacants en provenance des services publics de l'emploi d'autres pays, qui sont indiqués comme devant être diffusés à l'étranger, ainsi que des bases de données belges (*Jobat, Stepstone, Monster, etc.*). Ce dernier circuit représentait en 2007 environ 246.000 offres. À partir du mois de juin 2006, l'échange interrégional des emplois vacants a été mis en œuvre, et 34.000 offres d'emploi sont venues s'ajouter à la liste du VDAB en 2007. L'échange interrégional des offres d'emploi se fait de manière automatique, pour autant que celles-ci concernent une entreprise qui recrute pour un siège d'exploitation situé dans une autre région que celle du service de l'emploi, ou lorsqu'elles concernent des postes vacants difficiles à pourvoir ou des fonctions critiques (définies plus loin). L'addition des différents circuits accroît évidemment le risque de doubles comptages. Ces facteurs ont clairement contribué à l'explosion du reporting du nombre d'emplois vacants en Flandre ces dernières années. Ainsi, au total en 2007, le VDAB a cumulé plus d'un million d'offres d'emploi reçues.

Tableau 5 Ventilation des offres d'emploi reçues par les services publics de l'emploi par circuit en 2007

	Actiris	FOREM	VDAB
Circuit économique normal sans intérim (p.m. Offres en suspens fin 2007)	13.129 (2.315)	72.704 (6.124)	281.661 (36.912)
dont:			
Contrats à durée indéterminée	3.129	35.428	222.486 ¹
Contrats à durée déterminée	9.788	18.850	59.175
Intérim	459	35.708	622.028
Mesures pour l'emploi ²	3.679	8.842	5.652
Autres bases de données ³	-	-	245.504
Échange interrégional	80.388	55.944 ⁴	34.003
Total ⁵	97.655	173.198	1.188.848
p.m. EURES ⁶	537	97	93.525
<i>p.m. Demandeurs d'emploi inoccupés décembre 2007</i>	<i>94.677</i>	<i>248.284</i>	<i>171.297</i>

Sources: Actiris, FOREM, VDAB.

¹ Contrats à durée indéterminée, de longue durée et indépendants.

² Convention premier emploi, Activa, titres-services, programmes de transitions professionnelles, etc.

³ Jobat, Roularta, Stepstone, Carejobs, Jobzone, Monster.

⁴ Offres reçues du VDAB. Les données sur les offres reçues d'Actiris sont incomplètes pour 2007.

⁵ Somme arithmétique avec présence éventuelle de doubles comptages.

⁶ Les offres EURES sont gérées différemment entre les services publics. Elles ne concernent pas des emplois en Belgique.

²⁴ EURES (European Employment Service) est un réseau de coopération entre la Commission européenne et les services publics de l'emploi des États membres de l'Espace économique européen et de la Suisse. Le portail EURES est géré par la Commission européenne (<http://www.europa.eu.int/eures>). Les employeurs qui souhaitent publier une offre d'emploi le font par l'intermédiaire du réseau EURES des services publics de l'emploi de chaque pays.

Les offres d'emploi compilées par Actiris regroupent les emplois ordinaires y compris l'intérim (qui a été isolé dans cet exercice), une petite partie de ceux provenant du système EURES et les emplois dans le cadre de plans pour l'embauche. Contrairement à ce qui est observé pour les deux autres services publics de l'emploi, la majorité des offres du circuit économique normal à l'exclusion de l'intérim concernent des contrats à durée déterminée. Actiris reçoit relativement peu d'offres d'emploi de l'intérim. Ceci s'explique historiquement par le fait qu'Actiris gérait activement l'ensemble des offres d'emploi reçues (gestion active) et ne faisait pas de simple diffusion de celles-ci. On constate actuellement une évolution dans la politique de gestion des offres d'emploi (diffusion sans gestion active) et le nombre d'offres d'intérim est passé de 22 en 2005 à 459 en 2007. Actiris reprend dans une catégorie distincte les places vacantes reçues par l'intermédiaire du VDAB et du FOREM. Celle-ci constitue la catégorie la plus importante; en 2007, elle a regroupé environ 80.000 offres. Le nombre d'offres reçues directement par Actiris ne s'élevait qu'à environ 17.000 (dont 13.000 offres "ordinaires").

Les offres d'emploi issues du circuit économique normal à l'exclusion de l'intérim recensées par le FOREM représentent l'essentiel des offres reçues (73.000 offres environ). On recense plus souvent des contrats de durée indéterminée que des contrats de durée fixe. L'intérim constitue un circuit non négligeable avec 36.000 offres comptabilisées tandis que les offres qui entrent dans le cadre des mesures pour l'emploi avoisinent les 9.000. En outre, dans le cadre des échanges interrégionaux, le FOREM a reçu en 2007 près de 56.000 offres en provenance du VDAB.

Suite à l'élimination de doubles comptages et des offres interrégionales, le FOREM a comptabilisé au total 111.568 offres pour 2007, un montant qui diffère du total arithmétique présenté dans le tableau.

Le nombre d'offres ordinaires enregistrées reflète, outre la situation sur le marché local, des différences de parts de marché des services publics de l'emploi, de sorte que compte tenu de la faiblesse relative de celles d'Actiris et du FOREM par rapport au VDAB, les différences en termes de total régional d'offres d'emploi sont sans doute moins marquées qu'il n'y paraît sur la base de ces statistiques.

En comparaison avec le flux annuel d'offres d'emploi reçues par les services publics, le stock d'offres en suspens à la fin de l'année paraît relativement limité, particulièrement si on le confronte au nombre de demandeurs d'emploi inoccupés sur la même période. À Bruxelles et en Wallonie, les offres ordinaires en suspens étaient au nombre de respectivement 2.300 et 6.100 à la fin de 2007 tandis qu'en Flandre, elles ne s'élevaient plus qu'à 37.000. Le calcul de ratios du type nombre de demandeurs d'emploi inoccupés sur nombre d'offres d'emplois vacants devrait permettre d'évaluer les tensions entre l'offre et la demande sur le marché du travail. Le VDAB calcule un tel indicateur ("spanningsindicator") qui révèle que le marché du travail en Flandre n'a jamais été aussi tendu sur une période de 10 ans puisque celui-ci s'élevait à 3,2 demandeurs d'emploi inoccupés par poste vacant au début de 2008. L'indicateur du VDAB est calculé en

divisant le nombre de personnes qui au cours du mois ou à la fin du mois étaient demandeurs d'emploi par le nombre d'offres d'emploi qui étaient en suspens au début du mois et celles reçues au cours du mois. Cet indicateur rencontre plusieurs limites. D'une part, puisque certains circuits ont été exclus, il peut être sous-évalué. D'autre part, un tel ratio ne donne pas d'informations sur le nombre de demandeurs d'emploi qui sont effectivement disponibles pour chaque offre d'emploi. En effet, toutes les offres d'emploi ne s'adressent pas à tous les demandeurs d'emploi. En outre, même si les demandeurs d'emploi sont regroupés par métier (c'est-à-dire par code professionnel), ils ne se limitent pas lors de leur recherche de travail à leurs codes professionnels. Ils peuvent en effet trouver un emploi dans une profession connexe. Un indicateur de tensions n'est pas calculé dans les autres régions mais sur la base de la population active - au lieu du nombre de demandeurs d'emploi - et du nombre d'offres d'emploi reçues en 2007, un tel indicateur s'élève à 10 actifs par poste vacant en Flandre, contre environ 20 en Wallonie et 35 à Bruxelles. La Flandre se différencie ainsi des deux autres régions. Les différences considérables dans le nombre d'offres d'emploi recensées par les services publics régionaux sont révélatrices d'une gestion différente des offres qui se reflète dans l'indicateur, tant dans son niveau actuel que dans son évolution si les méthodes de travail ont changé au fil du temps.

2.2.2. Évolution récente du nombre d'offres d'emploi reçues par les services publics de l'emploi

De la même manière que l'évolution du nombre de chômeurs donne une indication²⁵ de l'évolution de l'offre de travail (non satisfaite), les chiffres relatifs au nombre de postes vacants donnent une idée²⁶ de celle de la demande de travail (non satisfaite). L'on ne prend ici en compte que les offres d'emploi du circuit économique normal à l'exclusion de l'intérim, de sorte que l'on fait abstraction des catégories qui biaisent potentiellement le total telles que le travail intérimaire, pour lequel on observe un grand nombre de doubles comptages²⁷, et les postes vacants étrangers, qui sont repris de manière différente d'une région à l'autre.

La "part de marché" des différents services régionaux de l'emploi varie et les statistiques relatives au nombre d'offres d'emploi reçues s'en trouvent influencées, ce qui peut biaiser le nombre de postes vacants recensés et l'évolution de ce dernier. En outre, la méthodologie utilisée par ces services - qui diffère d'un service à l'autre - est adaptée et affinée à intervalles irréguliers²⁸, ce qui n'est pas sans exercer une incidence sur les séries temporelles concernées.

²⁵ Les statistiques administratives relatives au nombre de demandeurs d'emploi inoccupés ne constituent en effet pas une liste exhaustive de tous les demandeurs d'emploi, étant donné que certains demandeurs d'emploi ne sont pas inscrits comme chômeurs auprès d'un service public de l'emploi.

²⁶ Ici aussi, l'image obtenue n'est que partielle dans la mesure où, outre les problèmes liés au fait que chaque service régional de l'emploi utilise sa propre méthodologie en la matière, une part substantielle des offres d'emploi passent par des canaux informels et ne sont dès lors pas recensées.

²⁷ Les employeurs s'adressent en effet souvent à plusieurs agences de travail intérimaire pour trouver les candidats adéquats.

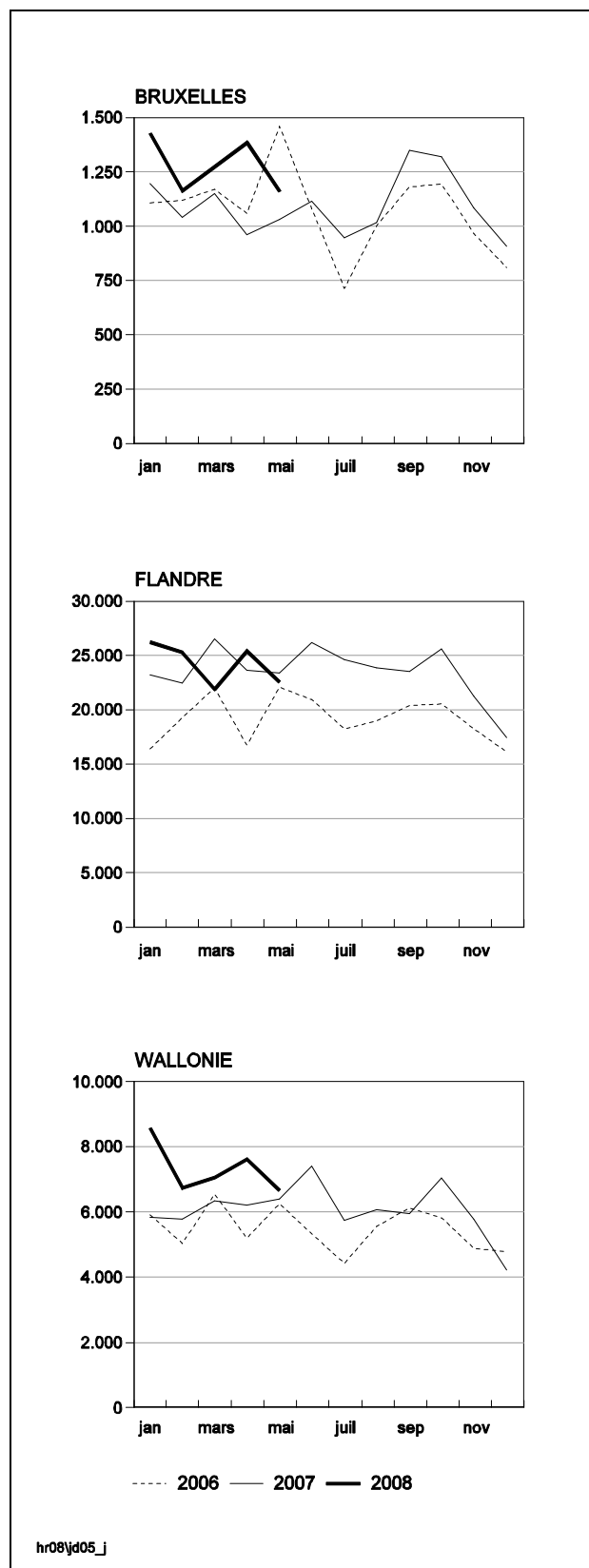
²⁸ Le VDAB a ainsi supprimé une partie des doubles comptages de ses statistiques relatives aux postes vacants en 2007, ce qui a freiné la hausse du nombre d'offres d'emploi.

Les données disponibles donnent une image différenciée entre les trois régions. Sur la base de statistiques récentes, à Bruxelles, en 2007, le nombre d'offres d'emploi reçues a augmenté de seulement 1,9 p.c. par rapport à 2006. En Flandre, la hausse sur la même période atteignait 22,5 p.c. et en Wallonie, 10,3 p.c.

En ce qui concerne le passé le plus récent, les chiffres disponibles montrent que le nombre d'offres d'emploi reçues était sensiblement plus élevé au début de 2008 à Bruxelles et en Wallonie que durant la période correspondante de l'année précédente. En Flandre, la croissance de la demande de travail a toutefois semblé s'interrompre. Sur les cinq premiers mois de 2008, le nombre d'offres d'emploi reçues y a augmenté de seulement quelque 2 p.c. par rapport à la période correspondante de l'année précédente. Même si ce phénomène peut en partie être imputé à l'élimination de doubles comptages dans les chiffres publiés par le VDAB, il reflète indéniablement également en partie l'incidence du ralentissement de l'activité économique sur la demande de travail émanant des entreprises.

Graphique 6 Offres d'emploi reçues

(nombre d'offres d'emploi reçues par mois)



Sources: Actiris, FOREM, VDAB.

2.2.3. Fonctions critiques

Les fonctions critiques correspondent à des emplois qui sont difficiles à pourvoir. Les services publics régionaux de l'emploi établissent régulièrement un inventaire de ces métiers. Le principe de base est le même dans les trois régions: le taux de satisfaction et la durée d'ouverture des offres relatives à la fonction critique doivent atteindre des niveaux critiques, qui sont eux différents d'une région à l'autre. Le taux de satisfaction correspond au pourcentage d'offres satisfaites : pour une fonction critique, il est inférieur au taux de satisfaction de l'ensemble des offres d'emploi. La durée d'ouverture correspond au temps qui s'écoule entre la diffusion d'une offre et le moment où celle-ci est satisfaite ou annulée. La médiane de la durée d'ouverture d'une fonction critique est supérieure à celle de toutes les offres²⁹. À cette analyse statistique s'ajoute l'expérience des conseillers des services publics de l'emploi et l'apport des organisations sectorielles qui permettent de compléter les listes de fonctions critiques. En effet, certaines fonctions ont pu échapper à l'analyse statistique et inversement, une offre d'emploi pour une profession déterminée peut répondre aux critères statistiques alors que de manière générale, elle ne s'avère pas difficile à satisfaire. Il convient toutefois de noter que les circuits de travail (ordinaires, intérim, mesures pour l'emploi) retenus pour établir les listes diffèrent d'une région à l'autre.

Les postes vacants pour des fonctions critiques sont la plupart du temps pourvus mais ils nécessitent davantage de temps pour être satisfaits. D'autre part, ce n'est pas parce qu'un métier est critique que tous les postes vacants pour un tel métier posent problème. L'inverse est également vrai: parmi les autres métiers, on retrouve également des postes qui peuvent être difficiles à pourvoir ou qui ne sont pas satisfaits (VDAB, 2007).

La longueur de la liste des fonctions critiques varie entre les régions, tout comme le nombre d'offres concernées. Aux différences méthodologiques (p.ex. seuil de représentativité, circuits de travail retenus) s'ajoutent la classification des professions qui n'est pas la même d'une région à l'autre, ainsi que le niveau de détail retenu (p.ex., le métier de soudeur compte comme une fonction critique en Région wallonne alors qu'en Flandre, quatre catégories de soudeurs sont répertoriées et constituent chacune une fonction critique).

Dans un souci de simplification et de comparabilité, l'on a retenu les onze grandes catégories professionnelles définies par Actiris (Actiris, 2007) ainsi que deux catégories supplémentaires que l'on ne retrouve pas à Bruxelles (personnel de nettoyage et horticulteurs) pour regrouper les professions critiques en Belgique³⁰. C'est en Flandre que le nombre de fonctions critiques et d'offres d'emploi y afférent, soit environ 141.000, est le plus élevé. En 2007, les principales catégories professionnelles étaient les métiers techniques (environ 25.000 offres, concernant

²⁹ Pour le FOREM, c'est la moyenne qui est utilisée.

³⁰ Il convient de souligner que lorsque l'on utilise des grandes catégories professionnelles, cela ne signifie pas que ce sont exactement les mêmes métiers que l'on retrouve d'une région à l'autre.

principalement des techniciens des sciences physiques et appliquées³¹) suivis du personnel de nettoyage (près de 21.000 offres), et des fonctions administratives (17.000 offres). En 2007, le nombre d'offres d'emploi "critiques" en Flandre a augmenté de près de 40 p.c. Cette hausse a concerné toutes les catégories professionnelles retenues, à l'exception des horticulteurs qui ont enregistré une baisse des offres. De nouveaux métiers sont venus s'ajouter à la liste (par ex. opticien, éleveur, employé des pompes funèbres). La Wallonie comptait 35.502 postes vacants correspondant à des métiers critiques. Les catégories des métiers de la construction et des métiers techniques sont les plus importantes avec, ensemble, 19.000 offres reçues par le FOREM. Dans la construction, on recherche surtout des ouvriers de la maçonnerie et dans les métiers dits "techniques", des mécaniciens de véhicules et de maintenance. À Bruxelles, on a recensé environ 4.000 offres correspondant à des fonctions critiques. Celles ayant trait à des fonctions administratives et aux métiers de l'informatique sont les plus nombreuses. De par son statut de métropole et de capitale (régionale, fédérale et européenne), la structure de l'emploi à Bruxelles est dominée par les services. Bien que le FOREM ne comptabilise pas d'offres relatives aux métiers d'enseignants et que Bruxelles en compte relativement peu, ceux-ci sont retenus comme des fonctions critiques, reprises dans un Arrêté du Gouvernement de la Communauté française (2 mars 2007) fixant la liste des fonctions touchées par des pénuries pour l'année scolaire 2007-2008. Ces fonctions touchent à la fois l'enseignement fondamental et l'enseignement secondaire et aussi bien les cours généraux que techniques.

³¹ P.ex. technicien chauffagiste/frigoriste, technicien en électronique, technicien de laboratoire, etc.

Tableau 6 Fonctions critiques par catégorie professionnelle en 2007

(nombre d'offres d'emploi reçues)

	Bruxelles	Flandre	Wallonie
Total	4.341	141.471	35.502
dont:			
Fonctions d'encadrement et de communication (ex. ingénieur, juriste, traducteur, directeur ventes)	547	11.529	2.195
Personnel enseignant ¹	74	-	-
Métiers du secteur médical, social et de l'aide aux personnes (ex. infirmiers, éducateurs)	215	7.116	1.637
Fonctions administratives (ex. secrétaire, employé assurances, comptable)	1.198	17.010	-
Fonctions commerciales (ex. délégué commercial, télévendeur)	498	13.528	2.546
Métiers de l'informatique	925	8.360	2.745
Métiers techniques (ex. dessinateur d'architecture, technicien en électronique, électricien, mécanicien réparateur de véhicules)	411	24.678	9.247
Métiers de la construction (ex. plombier, maçon, plafonneur)	90	11.909	9.668
Métiers du transport et de la logistique (ex. chauffeur, responsable magasinier)	74	10.843	-
Métiers de l'horeca et du tourisme	257	5.562	2.072
Métiers de l'artisanat (ex. boucher, boulanger, coiffeur)	17	2.116	728
Personnel de nettoyage	-	20.654	3.681
Horticulteurs et jardiniers (ex. récolte fruits, entretien jardins)	-	3.273	-
Autres (ex. opticiens, conseillers emploi)	35	4.893	983

Sources: Actiris, FOREM, VDAB.

¹ Pour Bruxelles, les offres d'emploi concernent uniquement les professeurs de néerlandais. Un Arrêté du Gouvernement de la Communauté française arrête la liste des fonctions touchées par la pénurie pour l'année scolaire 2007-2008.

Plusieurs fonctions critiques ont un caractère structurel et réapparaissent chaque année ou presque. Cette tendance devrait se maintenir: le vieillissement de la population entraîne des difficultés de recrutement supplémentaires, en particulier dans les secteurs où le ratio jeunes/âgés est relativement faible. En 2007, en Flandre, la moitié des offres d'emploi reçues concernaient des fonctions critiques³², tandis qu'en Wallonie et à Bruxelles, il s'agissait respectivement d'un tiers et d'un quart.

³² Le groupe d'offres d'emploi retenues diffère d'une région à l'autre.

Ces fonctions sont critiques du fait de l'inadéquation entre l'offre et la demande pour ces métiers. Comme nous le verrons plus loin, ces déséquilibres peuvent être dus à des pénuries quantitatives de candidats (pas assez de demandeurs d'emploi inscrits pour exercer le métier), mais également à des pénuries qualitatives qui ont trait aux compétences des candidats, ou aux conditions de travail caractérisant ces métiers, qui découragent bon nombre de candidats.

2.2.4. Profil des emplois vacants

2.2.4.1. *Niveau d'études*

En ce qui concerne le niveau d'études exigé par les employeurs, les mêmes grandes tendances se retrouvent dans les trois régions. Lorsqu'un diplôme est explicitement requis, les diplômés de l'enseignement supérieur sont les plus demandés, en particulier ceux qui ont suivi une formation supérieure de type court (bachelor professionnel). Une offre sur quatre requiert une formation de ce niveau à Bruxelles et en Flandre, contre une sur cinq en Wallonie. C'est ensuite l'enseignement secondaire du 3e degré qui est le plus souvent requis. En Flandre, l'orientation technique ou professionnelle du 3e degré est davantage demandée que l'orientation générale alors que c'est le contraire en Wallonie. La catégorie "autres études" ou "pas de diplôme requis" comprend surtout des offres où le niveau d'études n'est pas spécifié³³. C'est dans cette catégorie que l'on retrouve le plus de postes vacants en Flandre et en Wallonie (respectivement 42 et 50 p.c.). Cela peut vouloir dire que pour un certain type d'emplois les employeurs attachent avant tout de l'importance à l'expérience et/ou à la connaissance technique plutôt qu'au niveau d'études des candidats. Il se peut également que le niveau de formation nécessaire soit implicite dans l'offre (p.ex., un poste d'ingénieur nécessite un diplôme de l'enseignement supérieur). À Bruxelles et en Flandre, la catégorie "autres études" peut donc regrouper à la fois des postes pour faiblement qualifiés et pour hautement qualifiés. En Wallonie, la proportion d'offres classées dans cette catégorie est plus importante que dans les autres régions, sans doute pour les mêmes motifs, mais également du fait que la question du niveau d'études n'est pas automatiquement posée afin de ne pas favoriser de limitations aux candidatures.

³³ Dans le cas de Bruxelles, nous avons aussi regroupé l'enseignement primaire et secondaire de 1er degré sous cette catégorie.

Tableau 7 Ventilation des offres d'emploi reçues par niveau d'études en 2007

(pourcentages du total)

	Actiris	FOREM	VDAB
Enseignement secondaire général - 2 ^e degré	4,1	2,7	1,2
Enseignement secondaire technique et artistique - 2 ^e degré	1,4	0,9	0,7
Enseignement secondaire professionnel - 2 ^e degré	1,5	0,8	1,3
Total secondaire 2^e degré	6,9	4,4	3,2
Enseignement secondaire général - 3 ^e degré	11,2	10,8	9,4
Enseignement secondaire technique et artistique - 3 ^e degré	6,6	4,9	6,3
Enseignement secondaire professionnel - 3 ^e degré et 4 ^e degré	4,9	2,5	6,3
Total secondaire 3^e degré	22,7	18,2	22,0
Apprentissage	0,6	0,3	-
Bachelor professionnel	26,4	20,9	23,8
Master	11,9	6,6	8,9
Total supérieur	38,3	27,5	32,7
Autres études/Pas de diplôme requis	31,6	49,5	42,1
Total	100,0	100,0	100,0

Sources: Actiris, FOREM, VDAB.

Une comparaison du niveau d'études requis entre les fonctions critiques et les autres emplois vacants basée elle aussi sur le nombre d'offres reçues³⁴ n'indique pas de différence significative à Bruxelles: lorsqu'un niveau de formation est exigé, l'enseignement supérieur non universitaire est en tête, à la fois pour les fonctions critiques et pour les autres fonctions. En revanche, en Flandre, les fonctions critiques exigent plus fréquemment l'enseignement technique et professionnel de 3^e degré que pour les autres fonctions, où c'est l'enseignement supérieur non universitaire qui est le plus demandé. En Flandre, la part des offres d'emploi concernant des fonctions critiques qui ne spécifient pas de diplôme s'est sans cesse accrue entre 1998 et 2006: selon le VDAB, cette évolution peut s'expliquer en partie par la demande croissante de personnel de nettoyage.

En Belgique, plus de la moitié des demandeurs d'emploi inoccupés sont moyennement qualifiés. Au vu des nombreux emplois vacants qui ne nécessitent pas de diplôme précis, la question des raisons de l'inadéquation entre l'offre et la demande de travail et des solutions à y apporter se pose. L'absence d'exigences en termes d'études peut néanmoins cacher des attentes en termes d'expérience professionnelle ou de connaissances spécifiques.

³⁴ Cette comparaison n'est possible que pour 2006 et pour un groupe d'offres différent: plus réduit pour le VDAB et plus large pour Actiris.

2.2.4.2. Expérience

En Flandre, les emplois vacants reçus ne requièrent la plupart du temps pas non plus d'expérience spécifique. Dans le cas de fonctions critiques, un minimum d'expérience est toutefois requis dans près de la moitié des cas, soit plus souvent que pour les autres fonctions. Certains métiers n'exigent pas une longue pratique tels que les infirmiers - mais dans ce cas un diplôme reconnu est demandé -, les horticulteurs, les chauffeurs de bus, etc. Cette relative souplesse dans les exigences des employeurs pourrait s'expliquer en partie par les difficultés de recrutement rencontrées. La ventilation des offres par niveau d'expérience est comparable pour le FOREM: la majorité de celles-ci n'en requiert pas. L'assouplissement des exigences est confirmé pour certains métiers commerciaux et de la construction par l'enquête du FOREM sur les fonctions critiques (2007) lorsqu'il a été demandé aux employeurs s'ils ont dû adapter le profil initialement demandé. D'autre part, les conseillers évitent de demander si de l'expérience est nécessaire pour ne pas rendre l'offre trop limitative. La durée d'expérience nécessaire n'est pas toujours chiffrée mais peut être qualifiée, comme c'est souvent le cas pour les offres reçues par Actiris.

Tableau 8 Ventilation des offres d'emploi reçues par le FOREM et le VDAB par niveau d'expérience requis

(pourcentages du total)

	FOREM (2007) ¹			VDAB (2006) ²		
	Fonctions critiques	Autres	Total	Fonctions critiques	Autres	Total
Pas d'expérience	60,9	72,1	68,3	55,9	69,5	62,3
Jusque 2 ans d'expérience	24,0	20,4	21,6	31,1	22,1	26,8
Minimum 2 ans d'expérience	15,1	7,5	10,1	13,0	8,5	10,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source: VDAB.

¹ Ensemble des offres, y compris l'intérim.

² Circuit économique normal à l'exclusion de l'intérim.

2.2.4.3. Connaissances linguistiques

À Bruxelles, les exigences concernent les deux langues nationales, mais également d'autres langues européennes dont principalement l'anglais. Pour un grand nombre de fonctions critiques, l'exigence linguistique constitue un obstacle pour répondre aux offres d'emploi (Actiris, 2007). Le bilinguisme (français-néerlandais) ou le plurilinguisme est plus souvent exigé dans le cas de fonctions critiques (près des deux tiers des offres le requièrent) que dans les autres offres d'emploi (38 p.c. des offres). Les exigences linguistiques s'imposent davantage dans des domaines tels que l'administration, le commerce, la vente, la finance ou encore le management. Cependant, au total, plus de la moitié des offres concernent des emplois pour lesquels il n'y a pas d'exigence (ce qui peut toutefois aussi signifier que l'information n'a pas été "codifiée") ou pour lesquels la seule connaissance du français ou du néerlandais suffit. Une forte

proportion de demandeurs d'emploi à Bruxelles étant d'origine étrangère, la connaissance du français (ou du néerlandais) peut cependant dans certains cas aussi s'avérer problématique. En Wallonie, la connaissance du français uniquement est demandée dans près de 80 p.c. des cas. Le bilinguisme français-néerlandais est rarement exigé (3,5 p.c.), tandis que 13,6 p.c. des offres requièrent la connaissance d'autres langues (plurilingues et autres formes de bilinguisme). En Flandre, la connaissance du néerlandais suffit dans plus de 70 p.c. des cas. Le bilinguisme néerlandais-français est bien entendu moins souvent exigé qu'à Bruxelles mais il concerne toutefois près de 12 p.c. des offres. En revanche, le bilinguisme néerlandais-anglais et le plurilinguisme touchent 15 p.c. des offres d'emploi, soit une proportion à peine inférieure à celle observée à Bruxelles.

Tableau 9 Ventilation des offres d'emploi reçues selon les exigences linguistiques en 2007

(pourcentages du total)

	Actiris ¹			FOREM ¹			VDAB ²		
	Fonctions critiques	Autres	Total	Fonctions critiques	Autres	Total	Fonctions critiques	Autres	Total
Aucune exigence ³	3,6	9,3	7,9	-	-	-	18,3	20,9	19,6
Français	26,3	47,1	41,8	81,0	78,0	79,0	0,6	0,9	0,7
Néerlandais	6,2	6,0	6,0	2,7	4,7	4,0	56,6	48,4	52,6
Bilingue FR-NL ou NL-FR	35,2	27,0	29,1	2,8	3,9	3,5	10,9	12,7	11,8
Bilingue NL-EN ou EN-NL	n.d.	n.d.	n.d.	0,4	0,7	0,6	2,8	2,4	2,6
Bilingue FR-EN ou EN-FR	n.d.	n.d.	n.d.	1,5	1,3	1,4	-	-	-
Autres (plurilingues ou autres langues)	28,6	10,6	15,1	11,8	11,5	11,6	10,7	14,8	12,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Sources: Actiris, FOREM, VDAB.

¹ Ensemble des offres, y compris l'intérim.

² Circuit économique normal à l'exclusion de l'intérim.

³ Il peut s'agir d'une information non codifiée.

Au début de l'année 2008, en moyenne à Bruxelles, seuls 9,7 p.c. des chercheurs d'emploi déclaraient avoir un niveau élevé (oral) de la deuxième langue nationale. Ce pourcentage augmente avec le niveau d'études et il existe une nette différenciation entre les demandeurs d'emploi en fonction de la profession pour laquelle ils sont inscrits. Pour certains métiers manuels, la proportion de "bilingues" passe en-dessous de 6 p.c. À titre de comparaison, les demandeurs d'emploi inscrits au VDAB estiment bien maîtriser le français dans 18 p.c. des cas et avoir une très bonne connaissance de cette langue dans 11 p.c. des cas. En Wallonie, seuls

2,8 p.c. des demandeurs d'emploi inoccupés déclarent avoir une bonne ou une très bonne connaissance du néerlandais.

2.3. FACTEURS EXPLICATIFS DES INADEQUATIONS ENTRE OFFRE ET DEMANDE DE TRAVAIL

L'identification des difficultés de recrutement est cruciale car les réponses qui peuvent y être apportées dépendent de leur origine. Les facteurs structurels à l'origine des inadéquations entre l'offre et la demande de travail peuvent être répertoriés dans trois catégories:

- les pénuries d'ordre quantitatif;
- les pénuries d'ordre qualitatif;
- les pénuries s'expliquant par des conditions de travail défavorables.

D'une région à l'autre et pour un même métier, l'identification des principaux problèmes de recrutement peut varier. En outre, la nature des difficultés de recrutement pour une profession peut changer d'une année à l'autre. Toutefois, l'inadéquation structurelle entre l'offre et la demande de travail résulte la plupart du temps d'une combinaison de plusieurs facteurs.

Des études approfondies de certains métiers ("screenings") par les services publics de l'emploi permettent de déterminer avec davantage de précision la nature des difficultés de recrutement en repérant notamment les points faibles de l'offre de main-d'œuvre grâce à un suivi des demandeurs d'emploi. Ce suivi permet de (ré)orienter les demandeurs d'emploi ou de leur proposer de suivre des formations pour adapter leurs compétences aux besoins des entreprises. Par exemple, Le FOREM a systématisé ce type de pratique avec JobFocus (programme de réduction des pénuries de main-d'œuvre)³⁵. Le VDAB a mis en place des actions spécifiques suite à un "screening" du personnel de nettoyage, pour lequel il existe d'importantes pénuries de main-d'œuvre en Flandre.

L'analyse des fonctions critiques menée par le VDAB permet d'illustrer la diversité des facteurs qui peuvent compliquer le recrutement dans certains métiers. On a retenu pour chaque grande catégorie professionnelle les fonctions critiques les plus importantes en termes d'offres d'emploi reçues.

³⁵ Dans ce cadre, le FOREM a observé que les fraiseurs montrent plus d'une fois sur deux des faiblesses dans la préparation de l'usinage ou la conduite des machines, les commis de cuisine éprouvent des difficultés dans la réalisation des desserts et l'écaillage des poissons, etc.

Tableau 10 Importance des facteurs explicatifs en Flandre en 2007¹

	Offres d'emploi reçues ²	Facteur "criticité"							
		Quantitatif		Conditions de travail défavorables					
		Qualitatif	Salaire	Travail pénible, dangereux ou lourd	Préjugés	Horaire	Déplacement	Statut indépendant	
Total									
Ingenieurs	9.903			2					
Infirmiers	3.817					2			
Employés administratifs	10.460			1					
Représentants commerciaux	7.201		1					1	
Informaticiens	8.360	2							1
Techniciens en sciences physiques et appliquées	10.781	1							
Mécaniciens d'entretien et réparateurs de machines et installations industrielles	2.230	1							
Electriciens et électromécaniciens	2.260	1							
Soudeurs	1.633	1							
Menuisiers	2.456	1							
Chauffeurs de poids lourds	4.389	1	3						
Personnel de cuisine	2.059	1				2			
Coiffeurs	784	1				2			
Personnel nettoyage	20.654								
Personnel nettoyage professionnel		1					2		
Personnel nettoyage privé		1					2		
Nettoyeurs vitres		1							
Personnel nettoyage industriel		2							
Horticulteurs et jardiniers		1							
Récolte fruits			1						
Jardinier		1	2						

Source: VDAB.

¹ Le facteur principal est indiqué par "1", le deuxième le plus important par "2", etc. Un facteur de même degré d'importance est caractérisé par le même chiffre.² Circuit économique normal à l'exclusion de l'interim.

2.3.1. Pénuries d'ordre quantitatif

La pénurie quantitative de main-d'œuvre se traduit par un manque de candidats pour une profession déterminée. En Flandre, pour la plupart des fonctions critiques, c'est ce facteur qui est signalé en premier. Plusieurs causes de la pénurie de nature quantitative peuvent être mises en évidence (Actiris, 2006): la dévalorisation de l'enseignement des métiers manuels (inadéquation des enseignements aux besoins des entreprises), le manque de main-d'œuvre en provenance de certaines filières de formation (p.ex. menuisiers, pharmaciens), l'image négative de certains secteurs (p.ex. horeca) ou encore la spécialisation croissante de certaines fonctions (p.ex. informatique). Enfin, il se peut que les travailleurs à temps partiel dans un secteur "critique" ne soient pas disponibles pour un temps plein (VDAB, 2007) comme par exemple les infirmiers.

Une profession présentant typiquement une pénurie d'ordre quantitatif dans les trois régions est celle d'infirmier. À cela s'ajoutent également les conditions de travail difficiles (auxquelles peut être justement lié le manque de candidats), sur lesquelles l'on reviendra. La demande d'infirmiers et de personnel soignant va pourtant s'accroître dans les années à venir en raison du vieillissement de la population, des exigences qualitatives plus élevées dans le secteur des soins de santé, des avancées technologiques médicales et du succès du régime à temps partiel et du crédit-temps. Les ingénieurs constituent également une fonction critique structurelle, caractérisée principalement par une pénurie quantitative (Flandre et Bruxelles). Des problèmes d'ordre qualitatif s'ajoutent aussi aux difficultés de recrutement.

Les services publics régionaux fournissent à l'ONEM une liste de métiers en difficultés de recrutement quantitatives. L'ONEM détermine, sur la base de cette liste, les études donnant droit à une dispense pour reprise d'études: le demandeur d'emploi qui reprend des études préparant à une profession en pénurie peut être dispensé de certaines obligations tout en continuant à bénéficier des allocations de chômage. La liste des difficultés quantitatives est construite en comparant le volume total de postes pour le métier avec le nombre total de demandeurs d'emploi inoccupés inscrits dans ce métier. Le FOREM considère que si le ratio DEI/postes est inférieur à 1,5, le métier présente une difficulté de nature quantitative.

En Wallonie, ces métiers en difficultés quantitatives recouvrent plusieurs catégories professionnelles telles que les métiers de la construction (par ex. maçon, couvreur, monteur d'échafaudages), les métiers techniques (allant de technicien chauffagiste à dessinateur industriel), mais également les informaticiens et les infirmiers. On retrouve plusieurs de ces métiers également dans la liste bruxelloise, mais Actiris retient également d'autres métiers étudiés dans l'enseignement supérieur tels que traducteur, architecte, ingénieurs civil et industriel. Les métiers en pénurie quantitative définis par le VDAB regroupent essentiellement des métiers techniques mais aussi, comme pour les deux autres régions les informaticiens et les infirmiers et différentes catégories d'ingénieurs.

2.3.2. Pénuries d'ordre qualitatif

La pénurie qualitative de main-d'œuvre est liée au manque de compétences des candidats. Ils ne répondent pas aux exigences posées en matière d'expérience, de connaissances spécifiques (p. ex. des connaissances techniques ou de certaines machines³⁶), de connaissances linguistiques, d'attitudes ou de traits de personnalité (compétences commerciales, travail autonome, sens de la communication, etc.). À Bruxelles, presque toutes les fonctions critiques répertoriées souffrent de problèmes qualitatifs. Il est toutefois rare qu'une profession rencontre exclusivement des obstacles de cette nature. Très souvent, les obstacles qualitatifs vont de pair avec ceux de nature quantitative.

À Bruxelles, les candidats à plusieurs fonctions administratives n'ont pas les compétences adéquates (employés aux opérations financières et aux opérations d'assurances, employés de services juridiques, secrétaires, comptables, etc.). Les candidats ne disposent pas toujours de l'expérience demandée et la plupart du temps, une bonne connaissance des deux langues nationales est requise. Dans de nombreux métiers techniques et de la construction considérés comme critiques, l'insuffisance du niveau de formation et des connaissances techniques ainsi que le manque d'expérience sont indiqués par les conseillers du VDAB et les organisations sectorielles comme le deuxième obstacle le plus important au recrutement après les pénuries quantitatives. À Bruxelles et en Wallonie également, les pénuries qualitatives s'ajoutent aux pénuries quantitatives pour plusieurs métiers techniques.

Près de la moitié des demandeurs d'emploi à Bruxelles et en Wallonie sont au chômage depuis plus de deux ans (il s'agit d'un tiers en Flandre). Les employeurs potentiels peuvent considérer que les chômeurs de longue durée, en n'étant plus en contact avec le marché du travail depuis longtemps, ont perdu une partie de leurs compétences pour exercer un métier. Dans le cas de certains métiers techniques, les savoirs peuvent devenir obsolètes assez rapidement. Cette situation peut être imputée notamment aux évolutions technologiques, ou à celles en matière de normes hygiéniques et de sécurité.

2.3.3. Conditions de travail défavorables

Enfin, des conditions de travail défavorables peuvent décourager l'exercice de certains métiers. Elles peuvent avoir trait:

- aux horaires atypiques, à savoir le fait de travailler le dimanche et/ou la nuit (p.ex. infirmiers, chauffeurs);
- à la faible attractivité des salaires (p. ex. dans l'horeca);

³⁶ P. ex. Conducteurs de machines d'impression, soudeurs, dessinateurs (techniques).

- à la pénibilité du travail qui peut se présenter sous diverses formes (travail stressant, dangereux, physique, etc.);
- à l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail (les déplacements entre le domicile et le chantier semblent constituer un frein important à l'emploi dans le secteur de la construction (Actiris, 2006)) ou aux déplacements inhérents à la fonction (p.ex. fonctions commerciales);
- au statut d'indépendant (p.ex. représentants commerciaux).

2.4. ROLE DES DIFFERENTS ACTEURS SUR LE MARCHE DU TRAVAIL

2.4.1. Les services de l'emploi

En matière d'accompagnement et de placement, plusieurs acteurs publics et privés sont actifs sur le marché du travail belge. Dans le privé, les agences d'intérim notamment gèrent une importante quantité d'offres d'emploi, en particulier pour des missions temporaires. Celles-ci peuvent mener à un emploi à durée indéterminée. Quant aux services publics de l'emploi, ils ont un rôle crucial à jouer dans la facilitation de la rencontre entre l'offre et la demande de travail. Accompagnement, formation et activation des demandeurs d'emploi font partie de leurs missions.

L'une des missions principales des services régionaux de l'emploi consiste à faire correspondre la demande avec l'offre de travail. Il est pour ce faire essentiel qu'ils aient une idée aussi complète que possible de la demande comme de l'offre. Ils peuvent ensuite exploiter eux-mêmes ces informations pour apparier postes vacants et demandes d'emploi; ces informations peuvent toutefois également faire l'objet d'une large diffusion, de sorte que les employeurs peuvent aussi partir à la recherche des candidats adéquats et que les demandeurs d'emploi peuvent eux-mêmes retrouver des postes vacants intéressants. De tels services occupent dès lors une position centrale, essentielle au bon fonctionnement du marché du travail.

La demande de travail est connue non seulement via les offres directement reçues et gérées par les services publics de l'emploi, mais également au travers d'autres bases de données et, depuis 2006, par l'échange interrégional automatique d'offres d'emploi. Le VDAB s'engage ainsi à trouver chaque année un certain nombre de demandeurs d'emploi bruxellois ou wallons qui pourvoiront des postes vacants en Flandre, tandis qu'Actiris et le FOREM préparent les chômeurs à trouver un emploi en Flandre, notamment en leur faisant suivre des cours de néerlandais.

Outre des services de l'emploi, le VDAB (en Flandre), le FOREM (en Wallonie) et l'"Arbeitsamt" en Communauté germanophone sont également compétents en matière de formation; à Bruxelles, cette compétence ressortit (respectivement pour les francophones et pour les néerlandophones) à Bruxelles Formation et au VDAB. En suivant des formations, les demandeurs d'emploi, de même que les travailleurs, sont mieux à même de répondre à la demande de travail existante

(difficile à satisfaire). Les formations, qui sont données dans des centres de formation propres ou assurées par d'autres organismes, peuvent être axées sur la résolution immédiate de problèmes quantitatifs (formations destinées à des professions spécifiques), mais elles peuvent aussi poursuivre l'objectif d'améliorer la qualité de l'offre de travail (p.ex. cours de langues et d'informatique).

Les services publics de l'emploi sont responsables de la mise en œuvre pratique du dispositif d'activation du comportement de recherche d'emploi lancé en juillet 2004 et qui, depuis juillet 2006, concerne tous les chômeurs complets indemnisés de moins de 50 ans, à l'exclusion des personnes en incapacité de travail.

2.4.2. Les pouvoirs publics

Les pouvoirs publics peuvent eux aussi contribuer à éviter et à résorber les inadéquations sur le marché du travail. En effet, à mesure que l'offre de travail s'accroît, la probabilité de pouvoir trouver un candidat adéquat pour un poste vacant donné augmente. Les mesures destinées à élargir l'offre de travail doivent d'abord réduire le nombre de sorties du marché du travail, par exemple celles des femmes (parce que la combinaison travail-famille est impossible) et des seniors (par le biais de toutes sortes de systèmes de départ anticipé). Elles peuvent également être axées sur la mobilisation des personnes en âge de travailler qui sont inactives, qui forment en Belgique un groupe important. Il s'agit de lutter contre les pièges à l'emploi en veillant à faire du travail l'option systématiquement la plus attrayante pour les demandeurs d'emploi comme pour les inactifs. Enfin, il est possible de mener une politique dans le cadre de laquelle, on admet la main-d'œuvre étrangère pour certains postes vacants spécifiques difficiles à pourvoir (cf. infra).

Dans le domaine de la formation initiale, des actions peuvent être entreprises par les autorités compétentes pour remédier au déclin de certaines filières et/ou à l'inadéquation de l'enseignement aux besoins des entreprises.

2.4.3. Les entreprises

Les entreprises peuvent elles aussi contribuer à réduire les inadéquations, en menant une politique des ressources humaines adaptée. Elles peuvent ainsi tenter de pourvoir les postes de travail qui se libèrent par la mobilité interne, sans nécessairement se fonder sur les seuls diplômes obtenus (elles disposent en effet en principe de beaucoup d'informations quant aux connaissances, compétences et expérience de leur personnel). À cet égard, la formation de leurs travailleurs, outre le fait qu'elle contribue au maintien de leur employabilité, est également d'une importance essentielle. La politique de formation des entreprises du secteur privé en Belgique doit, en principe, tenir compte d'objectifs chiffrés convenus entre les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel, que ce soit du point de vue financier ou par rapport au degré de participation des travailleurs. Sur la base des informations issues des bilans

sociaux et des enquêtes CVTS, les efforts des entreprises restent insuffisants, tant au niveau des dépenses affectées à la formation que du taux de participation des travailleurs.

Résumé

Les statistiques disponibles concernant le nombre d'offres d'emploi non satisfaites ne permettent pas de véritablement estimer l'ampleur des pénuries de main-d'œuvre. Le nombre d'offres "ordinaires" enregistrées reflète, outre la situation sur le marché local, des différences de parts de marché et de politiques de gestion des offres et de communication des services publics de l'emploi. Il n'est de surcroît pas aisé de procéder à une comparaison ou à une agrégation entre les trois sources régionales, chaque service utilisant sa propre méthodologie. En Flandre, l'addition des différents circuits par lesquels les offres sont reçues (y compris les bases de données reprises par le VDAB) résulte en un nombre total d'offres reçues en 2007 supérieur à 1 million - largement affecté par des doubles comptages - tandis que le total des offres reçues par Actiris ou le FOREM tournait autour de 100.000.

Les fonctions critiques correspondent à des emplois qui sont plus difficiles à satisfaire que la moyenne. La longueur de la liste des fonctions critiques diffère d'une région à l'autre, tout comme le nombre d'offres concernées. Aux différences méthodologiques s'ajoute la classification des professions qui n'est pas la même d'une région à l'autre. Plusieurs professions critiques ont un caractère structurel et réapparaissent chaque année ou presque. C'est en Flandre que le nombre de fonctions critiques et celui d'offres d'emploi y afférent sont les plus élevés.

Les caractéristiques des offres d'emploi ne permettent pas d'appréhender avec précision la réalité de la demande de travail, mais sur la base des statistiques disponibles, il apparaît qu'il reste une importante marge de manœuvre pour que se rencontrent l'offre et la demande de travail. En effet, une large part, voire une majorité des offres d'emploi n'exigent pas de diplôme précis, ni d'expérience. Cela peut avoir trait à la nature des offres d'emploi, au caractère implicite du diplôme requis ou de l'expérience nécessaire, ou encore à la politique du service public de l'emploi (la question du niveau d'études n'est pas automatiquement posée afin de ne pas favoriser de limitations aux candidatures). Certaines des informations sur les offres d'emploi ne sont donc pas toujours quantifiées par les services publics de l'emploi. En ce qui concerne les connaissances linguistiques, la situation diffère d'une région à l'autre mais en Flandre et en Wallonie, la seule connaissance du néerlandais ou du français suffit pour la très grande majorité des offres d'emploi. À Bruxelles, en revanche, pour un grand nombre de fonctions critiques, l'exigence linguistique constitue un obstacle pour répondre aux offres d'emploi.

Les facteurs structurels à l'origine des inadéquations entre l'offre et la demande de travail peuvent être répertoriés dans trois catégories et se combinent la plupart du temps: les pénuries d'ordre quantitatif (manque de candidats pour une profession déterminée), les pénuries d'ordre qualitatif (liées au manque de compétences des candidats) et celles s'expliquant par des conditions de travail défavorables (horaire, salaire, pénibilité, déplacements, statut).

Les services publics de l'emploi ont un rôle crucial à jouer dans la facilitation de la rencontre entre l'offre et la demande de travail. Accompagnement, formation et activation des demandeurs d'emploi font partie de leurs missions. Les pouvoirs publics peuvent également contribuer à limiter les inadéquations sur le marché du travail en mettant en place des mesures visant à élargir l'offre de travail, au travers d'une diminution du nombre de sorties (p.ex. femmes et personnes âgées) et d'une mobilisation des personnes inactives. De leur côté, les entreprises peuvent tenter de pourvoir leur emplois vacants par la mobilité interne. Dans ce contexte, la formation de leurs travailleurs est essentielle et contribue au maintien de leur employabilité.

3. MIGRATION ECONOMIQUE

3.1. APPORT DE LA MAIN-D'ŒUVRE ETRANGERE A COURT TERME

Faire appel à des travailleurs étrangers représente une façon de répondre aux inadéquations entre la demande et l'offre de main-d'œuvre. Les modalités d'accès au marché belge du travail dépendent notamment de la nationalité de la personne et du type d'activité à exercer. Pour être occupée comme travailleur salarié sur le territoire belge par un employeur belge ou étranger, une personne qui n'a pas la nationalité belge doit obtenir un permis de travail, sauf si elle est ressortissante de l'Espace économique européen. Les permis de travail sont délivrés par les trois Régions du pays et par la Communauté germanophone. Le permis de travail de type A est d'une durée illimitée et est valable pour n'importe quel employeur, secteur ou métier. Il est accordé au travailleur qui réside ou travaille en Belgique depuis plusieurs années avec un permis B. Ce dernier est valable pour maximum un an, renouvelable, et accordé pour un contrat de travail avec un employeur ayant préalablement obtenu une autorisation d'occupation. Celle-ci n'est octroyée que s'il est démontré qu'il n'y a pas de candidats belges ou de l'UE disponibles. Aux permis A et B s'ajoute le permis C, instauré en 2003 et délivré à des étrangers séjournant légalement et provisoirement en Belgique pour d'autres motifs que le travail (p.ex., les candidats réfugiés dont la demande est jugée recevable ou les étudiants).

Dans le cadre du regroupement familial, il n'est pas tenu compte de la situation du marché de l'emploi pour l'octroi de l'autorisation d'occupation lorsqu'il s'agit du conjoint et d'enfants du ressortissant étranger bénéficiant lui-même d'un permis de travail ou qui en est dispensé.

Tableau 11 Nombre de permis délivrés dans les régions en 2007¹

	Permis A	Permis B	Permis C	Total
Bruxelles	53	5.371	8.135	13.559
Flandre	17	31.400	12.513	43.930
Wallonie	24	2.344	5.320	7.688
Total	94	39.119	25.968	65.181

Sources: Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale, Ministère de la Région flamande, Ministère de la Région wallonne, SPF ETCS.

¹ À l'exclusion de la Communauté germanophone.

Des restrictions temporaires sont d'application pour les ressortissants des nouveaux pays membres de l'UE en ce qui concerne le travail salarié. En effet, lors de l'adhésion des dix nouveaux États membres (NEM) en mai 2004, afin d'éviter une distorsion du marché du travail à la suite d'un afflux de main-d'œuvre bon marché, les autorités belges ont décidé, comme celles d'une majorité d'autres pays de l'UE15, d'user de la faculté offerte par la législation européenne de maintenir, à titre transitoire, des mesures visant à limiter l'accès direct à l'emploi salarié des

ressortissants de ces nouveaux pays (à l'exception de Malte et de Chypre)³⁷. Ceux-ci doivent encore disposer d'un permis de travail pour obtenir un permis de séjour en vue d'exercer une activité économique salariée sur le territoire belge. Ces mesures ont été prolongées en 2006. Elles ne pourront toutefois pas dépasser une période de sept ans (2+3+2 ans). Au cours des deux dernières années de la période transitoire, les mesures ne pourront encore être appliquées que si le marché du travail est menacé d'être sérieusement perturbé. Les NEM dont les ressortissants sont confrontés à des restrictions dans un État membre peuvent eux-mêmes imposer des restrictions équivalentes aux travailleurs de ces États. En tout état de cause, la libre circulation des travailleurs dans tous les États membres sera effective au terme de la période de sept ans qui s'achèvera le 30 avril 2011 pour les pays de la "première" vague d'adhésions et pas avant 2014 pour la Bulgarie et la Roumanie qui ont adhéré à l'UE en 2007.

Au 1^{er} mai 2006, la deuxième phase de la période transitoire a débuté. Il a été décidé de maintenir les restrictions d'accès tout en assouplissant la procédure d'octroi d'un permis pour un certain nombre de professions qui connaissent une pénurie de main-d'œuvre. Des listes de ces professions critiques ont été établies par Région (et en Communauté germanophone), en concertation avec les partenaires sociaux. Elles ont été établies dans un cadre spécifique et leur longueur est plus réduite que celle des fonctions critiques établies dans le cadre régulier par les services publics de l'emploi. L'impact de ces nouvelles dispositions est visible sur l'évolution du nombre de permis B octroyés ces dernières années. Leur nombre a quadruplé entre 2004 et 2007, jusqu'à près de 40.000 permis, une évolution tirée par la Flandre (26.000 permis de plus sur cette période). Le nombre de permis B octroyés aux ressortissants des NEM a été multiplié par douze depuis la vague d'adhésions en 2004. C'est encore en Flandre que la hausse a été la plus remarquable; de 2.000 permis B délivrés en 2004, la Région a octroyé plus de 26.000 permis en 2007. En Belgique, la majorité des permis B sont attribués à des ressortissants polonais (22.000 en 2007), roumains (4.000) et bulgares (2.000). Un quart des permis ont été délivrés à des ressortissants de pays autres que les NEM. En Wallonie et à Bruxelles, la majorité des permis a été attribuée à des ressortissants hors UE27. À Bruxelles, en raison de la présence de nombreux sièges d'entreprises étrangères, ils sont surtout attribués à la catégorie personnel de direction et hautement qualifié. Dans le cas de Bruxelles, il est intéressant de souligner l'augmentation importante de permis B octroyés aux conjoint(e)s d'indépendants (principalement polonais(e)s et roumain(e)s dans le secteur de la fourniture de personnel pour l'aide ménagère.

³⁷ Le 1^{er} janvier 2007, la Bulgarie et la Roumanie ont adhéré à l'UE et la Belgique a décidé d'appliquer à leurs ressortissants les mêmes dispositions transitoires qu'aux citoyens des huit autres "nouveaux" États membres.

Tableau 12 Permis de travail de type B délivrés de 2004 à 2007

	2004	2005	2006	2007
Total NEM	2.448	4.370	12.400	29.537
dont:				
Pologne	1.418	3.117	10.378	22.075
Bulgarie	191	212	225	2.024
Roumanie	364	482	681	3.843
dont pour:				
Bruxelles-Capitale	424	655	1.146	2.245
Région flamande	1.745	3.398	10.758	26.368
Région wallonne	219	275	439	924
Com. germanophone	60	42	57	n.d.
Tous les étrangers	9.104	11.854	20.627	39.115
dont pour:				
Bruxelles-Capitale	2.455	2.894	3.701	5.371
Région flamande	5.269	7.546	15.271	31.400
Région wallonne	1.215	1.302	1.572	2.344
Com. germanophone	165	112	83	n.d.

Sources: Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale, Ministère de la Région flamande, Ministère de la Région wallonne, SPF ETCS.

Ces chiffres doivent être toutefois interprétés avec précaution: le nombre total de permis B attribués est toujours plus élevé que le nombre de travailleurs individuels concernés. Le total regroupe les premiers permis et les renouvellements. Ainsi, en Flandre, les données ne signifient pas qu'il y a eu une immigration économique de 31.400 étrangers en 2007. Un travailleur peut recevoir plusieurs permis de travail la même année. Par ailleurs, lorsque le permis a été délivré pour un emploi saisonnier, les travailleurs retournent dans leur pays d'origine à la fin du contrat ce qui est courant en Flandre, dans le secteur fruitier.

La proportion de permis B délivrés dans le cadre de l'assouplissement de la procédure pour les fonctions critiques varie fortement d'une Région à l'autre. Alors que le nombre de permis B pour fonctions critiques représentait 9 p.c. du total des permis B (tous pays confondus) délivrés en 2007 à Bruxelles, cette proportion s'élevait à 28 p.c. en Wallonie et à 80 p.c. en Flandre. L'envolée du total de permis B délivrés en 2007 s'explique donc largement par l'attribution automatique des permis pour fonctions critiques.

À Bruxelles, c'est pour des fonctions administratives que la majorité des permis a été octroyée aux ressortissants des NEM. En Flandre, c'est essentiellement pour les fonctions d'horticulteurs et jardiniers (travaux saisonniers pour la récolte des fruits et autres) que des permis B ont été délivrés, soit des métiers dont les conditions de travail sont défavorables. En Wallonie, près de la moitié des permis ont concerné les métiers de la construction. Ces derniers figurent également en tête des professions pour lesquelles des permis ont été attribués en Flandre. La Communauté germanophone a délivré 75 permis B dans le cadre des métiers en pénurie, principalement dans le secteur de la construction. Le nombre relativement limité de permis délivrés pour les métiers de la construction s'explique en partie par le recours au statut

d'indépendant pour exercer cette activité (voir ci-dessous). L'assouplissement profite en premier lieu aux ressortissants polonais (comptant pour près de 80 p.c. des permis B délivrés dans ce cadre en 2007), suivis des Roumains et des Bulgares.

Tableau 13 Permis B délivrés en 2007 à des ressortissants des nouveaux États Membres pour les fonctions critiques

	Bruxelles	Flandre	Wallonie	Com. germanophone
Total permis B	2.245	26.368	924	n.d.
dont:				
Total permis B fonctions critiques	467	25.239	650	75
dont:				
Fonctions d'encadrement et de communication	114	80	61	-
Personnel enseignant	-	-	1	-
Métiers du secteur médical, social et de l'aide aux personnes	-	49	56	-
Fonctions administratives	157	27	1	-
Fonctions commerciales	1	142	13	2
Métiers de l'informatique	66	16	13	-
Métiers techniques	34	1.630	148	13
Métiers de la construction	95	4.377	303	24
Métiers du transport et de la logistique	-	612	-	6
Métiers de l'horeca et du tourisme	-	-	22	5
Métiers de l'artisanat	-	897	32	12
Horticulteurs et jardiniers	-	17.409	-	3
Personnel d'entretien	-	-	-	10

Sources: Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale, Ministère de la Région flamande, Ministère de la Région wallonne, SPF ETCS, calculs propres.

Aucune limitation du type décrit ci-dessus ne s'applique aux travailleurs indépendants, si bien que le recours à ce statut permet aux ressortissants des NEM de développer en toute légalité une activité professionnelle en Belgique. Parmi les étrangers ayant commencé une activité d'indépendants, les ressortissants de l'UE15 sont les plus nombreux puisqu'ils en représentent la moitié. La part de la Pologne s'est accrue ces dernières années et, avec 2.411 nouveaux actifs en 2006, représentait 20 p.c. des indépendants étrangers qui se sont établis cette année-là en Belgique. Ces ressortissants des NEM sont principalement actifs dans la branche de la construction.

Tableau 14 Nombre d'indépendants et aidants ayant commencé leur activité pendant l'année

	2003	2004	2005	2006
Total	55.021	60.238	66.409	71.873
dont:				
Belgique	48.161	51.522	56.082	60.082
Autres UE15	3.902	4.354	4.668	5.391
Pologne	537	1.206	1.880	2.411
Roumanie	186	423	750	1.009
Non-UE	2.235	2.733	3.029	2.980

Source: SPF ETCS.

Des étrangers peuvent aussi être amenés à effectuer temporairement des prestations en Belgique alors qu'ils sont habituellement occupés, ou ont été engagés, dans un autre pays. La relation de travail entre l'employeur étranger et le travailleur détaché est maintenue et ce dernier est soumis au système de sécurité sociale du pays d'origine. C'est cependant la législation belge, en matière notamment de conditions de travail et de rémunération, qui est applicable aux travailleurs qui font l'objet de détachements de ce type pour leurs prestations en Belgique. Dans le cadre du projet « LIMOSA », depuis le 1^{er} avril 2007, une déclaration auprès de la sécurité sociale doit être effectuée non seulement pour les travailleurs salariés et les stagiaires détachés, mais aussi pour les indépendants étrangers. En 2007, plus de 158.000 déclarations avaient ainsi été enregistrées. Dans l'état actuel du projet LIMOSA, il n'est cependant pas possible d'éliminer les comptages multiples liés à la répétition de contrats de courte durée, qui peuvent faire l'objet de plusieurs déclarations. Les entreprises déclarantes sont principalement établies dans les pays voisins (Pays-Bas, Allemagne et France, par ordre décroissant d'importance) et en Pologne, ce qui ne signifie pas pour autant que les travailleurs détachés en Belgique soient nécessairement des ressortissants de ces pays.

3.2. IMPACT A MOYEN TERME DE LA MIGRATION SUR L'EVOLUTION DE L'OFFRE DE MAIN-D'ŒUVRE

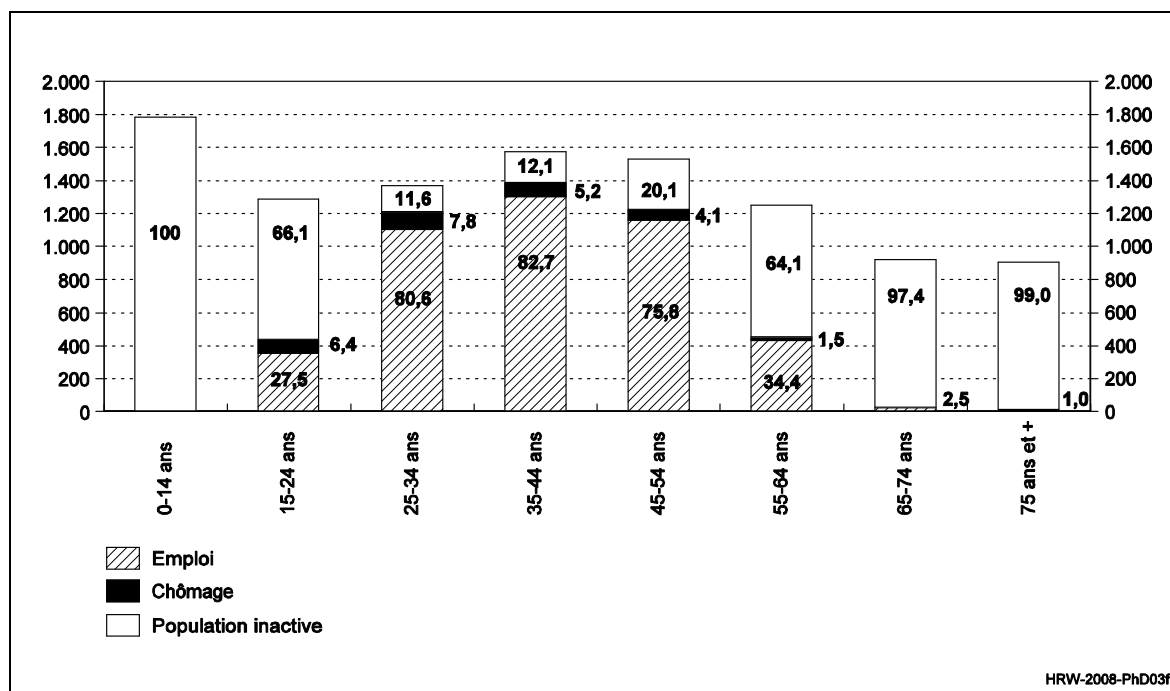
À moyen terme³⁸, en l'occurrence d'ici à 2013, l'immigration nette sera le principal facteur de croissance de la population en âge de travailler, soit 164.000³⁹ personnes sur un total de 218.000. En effet, le flux net d'entrées (le nombre de jeunes de 15 ans entrants) et de sorties (le nombre de personnes de 65 ans sortantes) dans ce groupe diminue rapidement et devient légèrement négatif à partir de 2012. Ce mouvement découle des évolutions démographiques observées et est pratiquement indépendant des hypothèses des perspectives démographiques, il reflète la chute du nombre de naissances au cours de la première moitié des années nonante et le fait que les cohortes, relativement nombreuses, issues du baby-boom quittent progressivement la population en âge de travailler. Ces projections reposent sur les nouvelles perspectives de population 2007-2060, qui sont présentées dans le chapitre suivant.

³⁸ Bureau fédéral du Plan (2008), Perspectives économiques 2008-2013, mai 2008.

³⁹ Ce nombre correspond plus précisément à la migration nette moins la mortalité au sein de la population en âge de travailler.

Graphique 7 Répartition de la population par catégorie socioéconomique en 2007

(milliers de personnes et pourcentages par catégorie socioéconomique)



Source: CE.

Du point de vue de l'offre de travail, à politique et comportements inchangés, l'augmentation de la population en âge de travailler résultant de la progression des cohortes dans la pyramide des âges n'a cependant qu'une contribution limitée. Les entrées et sorties concernent en effet des groupes d'âges (15-24 ans et 55-64 ans) dont le taux d'activité est peu élevé. Au final, selon le Bureau fédéral du Plan l'impact serait même légèrement négatif. La contribution démographique à l'évolution de la population active reposerait dès lors entièrement sur l'immigration, qui concerne majoritairement des personnes de moins de 50 ans, c'est-à-dire appartenant à des groupes d'âge dont le taux d'activité est supérieur à la moyenne.

Résumé

Faire appel à des travailleurs étrangers représente une façon de répondre transitoirement aux inadéquations entre la demande et l'offre de main-d'œuvre. Il a été décidé d'assouplir la procédure d'octroi d'un permis pour un certain nombre de professions qui connaissent une pénurie de main-d'œuvre, tout en maintenant les restrictions d'accès au marché du travail belge pour les ressortissants des NEM. L'impact de ces nouvelles dispositions est visible sur l'évolution du nombre de permis B octroyés ces dernières années: leur nombre a quadruplé entre 2004 et 2007, jusqu'à près de 40.000 permis, une évolution tirée essentiellement par la Flandre, témoignant de l'usage considérable de ces nouvelles dispositions pour répondre aux pénuries de main-d'œuvre dans la région.

Le recours au statut d'indépendant permet aux ressortissants des NEM de développer en toute légalité une activité professionnelle en Belgique. Parmi les étrangers ayant commencé une activité d'indépendants en 2006, la Pologne représentait 20 p.c. des indépendants étrangers nouvellement établis en Belgique. Les ressortissants des NEM sont principalement actifs dans la branche de la construction.

Des étrangers peuvent aussi être amenés à effectuer temporairement des prestations en Belgique alors qu'ils sont habituellement occupés dans un autre pays. La relation de travail entre l'employeur étranger et le travailleur détaché est maintenue mais c'est la législation belge, en matière notamment de conditions de travail et de rémunération, qui est applicable aux travailleurs détachés. Sur la base des statistiques disponibles dans le cadre du nouveau projet de déclaration obligatoire LIMOSA, les entreprises déclarantes sont principalement établies dans les pays voisins (Pays-Bas, Allemagne et France) et en Pologne.

À moyen terme aussi, l'apport des étrangers est déterminant. D'ici à 2013, la croissance de la population en âge de travailler sera en effet principalement soutenue par l'immigration, et, compte tenu des taux de participation par tranche d'âge, c'est même sur elle que reposera entièrement l'augmentation de la population active.

4. PERSPECTIVES DE POPULATION 2007-2060

Les nouvelles perspectives démographiques élaborées par la Direction générale statistique et information économique (DGSIE) et le Bureau fédéral du plan (BFP) sont présentées en détail dans le Planning Paper n° 105, "Perspectives de population 2007-2060" publié par le BFP en mai 2008.

Le dernier exercice du genre datait de 2001⁴⁰ et les hypothèses retenues à l'époque en matière de fécondité et surtout de flux migratoires se sont avérées de plus en plus éloignées des observations. Les immigrations internationales ont été particulièrement importantes dans les trois dernières années pour lesquelles on dispose de données officielles, soit de 2004 à 2006. Hormis des entrées nettes toujours importantes de ressortissants des pays de l'UE15, essentiellement de France et des Pays-Bas, de nombreux ressortissants des NEM se sont établis en Belgique suite à l'élargissement de 2004. En revanche, l'afflux de migrants originaires de pays non européens stagne. Au total, alors que les anciennes perspectives tablaient sur 70.000 entrées, elles s'élevaient à près de 110.000 en 2006. Le recensement des émigrants étant davantage en ligne avec les projections (59.000 au lieu de 53.000), le solde de migrations extérieures est finalement beaucoup plus élevé qu'attendu sur la base des projections, soit 49.500 entrants nets en 2006, contre 16.700 prévus.

Les principales hypothèses des nouvelles projections peuvent être résumées ainsi:

- poursuite de la baisse de la mortalité à tous les âges. L'espérance de vie à la naissance progresserait de huit années, aussi bien pour les hommes que pour les femmes, et atteindrait respectivement 85,3 et 90,9 ans en 2060;
- le taux de fécondité, après une légère poursuite de la croissance observée ces dernières années, reviendrait au taux moyen observé les trois dernières années et se stabiliserait au niveau de 1,77 enfant par femme en 2060;
- en ce qui concerne l'immigration internationale, les auteurs ont distingué les ressortissants de l'UE15, ceux des douze nouveaux États membres et ceux des États extérieurs à l'UE. La croissance récente des flux d'immigration se poursuivrait, du moins dans un premier temps. Pour estimer le flux de migrants en provenance des douze nouveaux États membres et des pays extérieurs à l'UE, il a été tenu compte d'un facteur d'attractivité relative de l'économie belge dans le cadre européen à l'aide d'un indicateur de niveau de vie relatif. Sur cette base, le solde migratoire extérieur progresserait dans les années à venir pour culminer à 56.600 en 2012, puis diminuerait pour passer sous la barre des 20.000 à la fin des années 2020. Il remonterait à un peu plus de 26.000 à l'horizon de 2050.

⁴⁰ Institut national de statistique, Bureau fédéral du plan, "Perspectives de Population 2000-2050", Institut national de statistique, 2001.

- pour les perspectives d'émigration, une distinction par nationalité a tout son sens. Le taux d'émigration des étrangers est plus élevé que celui des Belges; il diffère également selon la Région. Les auteurs ont retenu comme hypothèse de projection les taux observés en moyenne de 2004 à 2006, soit, pour les étrangers, un taux d'émigration de 5,4 p.c. pour Bruxelles, de 5,1 p.c. pour la Flandre et de 3,2 p.c. pour la Wallonie.

Contrairement aux exercices antérieurs qui étaient réalisés à intervalle plus ou moins régulier, il serait possible à l'avenir de mettre au point des scénarios alternatifs et/ou d'ajuster assez rapidement les perspectives actuelles si les réalisations devaient s'en écarter sensiblement.

Par rapport aux perspectives précédentes, ces nouvelles hypothèses se traduisent par une révision à la hausse significative de l'estimation de la population en Belgique, qui atteindrait 12.439.135 personnes en 2050, contre 11.034.518. Le nombre de jeunes de moins de 15 ans se stabiliserait à un niveau légèrement inférieur à 2 millions de personnes, alors qu'il diminuait dans les projections précédentes. Dans le même temps, la population âgée de plus de 65 ans croîtrait plus fortement encore pour atteindre quelque 3,2 millions de personnes en 2050, contre 2,9 millions dans le précédent exercice. La part de ce dernier groupe dans la population totale diminuerait toutefois légèrement, de 26,5 à 25,2 p.c., de même que le coefficient de dépendance des seniors, qui rapporte le nombre de personnes de plus de 65 ans à celui des personnes âgées de 15 à 64 ans, qui passerait de 45,4 à 43,9 p.c.

Tableau 15 Perspectives démographiques(total au 1^{er} janvier, en milliers de personnes)

	2007	2010	2015	2020	2025	2030	2040	2050	2060
POPULATION TOTALE									
Bruxelles	1.031	1.072	1.141	1.200	1.241	1.256	1.264	1.289	1.328
Flandre	6.117	6.231	6.427	6.587	6.706	6.785	6.882	6.948	7.011
Wallonie (1)	3.436	3.505	3.632	3.752	3.855	3.942	4.081	4.202	4.325
Belgique	10.585	10.807	11.200	11.538	11.802	11.982	12.227	12.439	12.663
POPULATION EN AGE DE TRAVAILLER									
Bruxelles									
15-24 ans	126	132	140	145	152	158	159	157	158
25-54 ans	462	479	507	529	536	528	515	519	534
55-64 ans	99	104	110	118	124	127	129	131	128
15-64 ans	687	715	757	792	812	812	804	807	820
Flandre									
15-24 ans	719	732	737	714	733	765	756	732	743
25-54 ans	2.588	2.589	2.568	2.530	2.478	2.441	2.441	2.441	2.477
55-64 ans	727	778	844	916	921	867	814	830	793
15-64 ans	4.034	4.099	4.149	4.159	4.133	4.072	4.011	4.003	4.014
Wallonie¹									
15-24 ans	435	446	447	445	457	470	475	474	485
25-54 ans	1.421	1.424	1.438	1.447	1.446	1.442	1.472	1.490	1.530
55-64 ans	399	441	469	495	497	490	472	501	491
15-64 ans	2.255	2.311	2.354	2.386	2.401	2.403	2.420	2.466	2.506
Belgique									
15-24 ans	1.281	1.310	1.324	1.304	1.343	1.393	1.390	1.363	1.387
25-54 ans	4.471	4.492	4.514	4.505	4.460	4.410	4.429	4.450	4.541
55-64 ans	1.226	1.323	1.423	1.529	1.542	1.484	1.415	1.463	1.411
15-64 ans	6.977	7.125	7.260	7.337	7.345	7.287	7.234	7.276	7.340

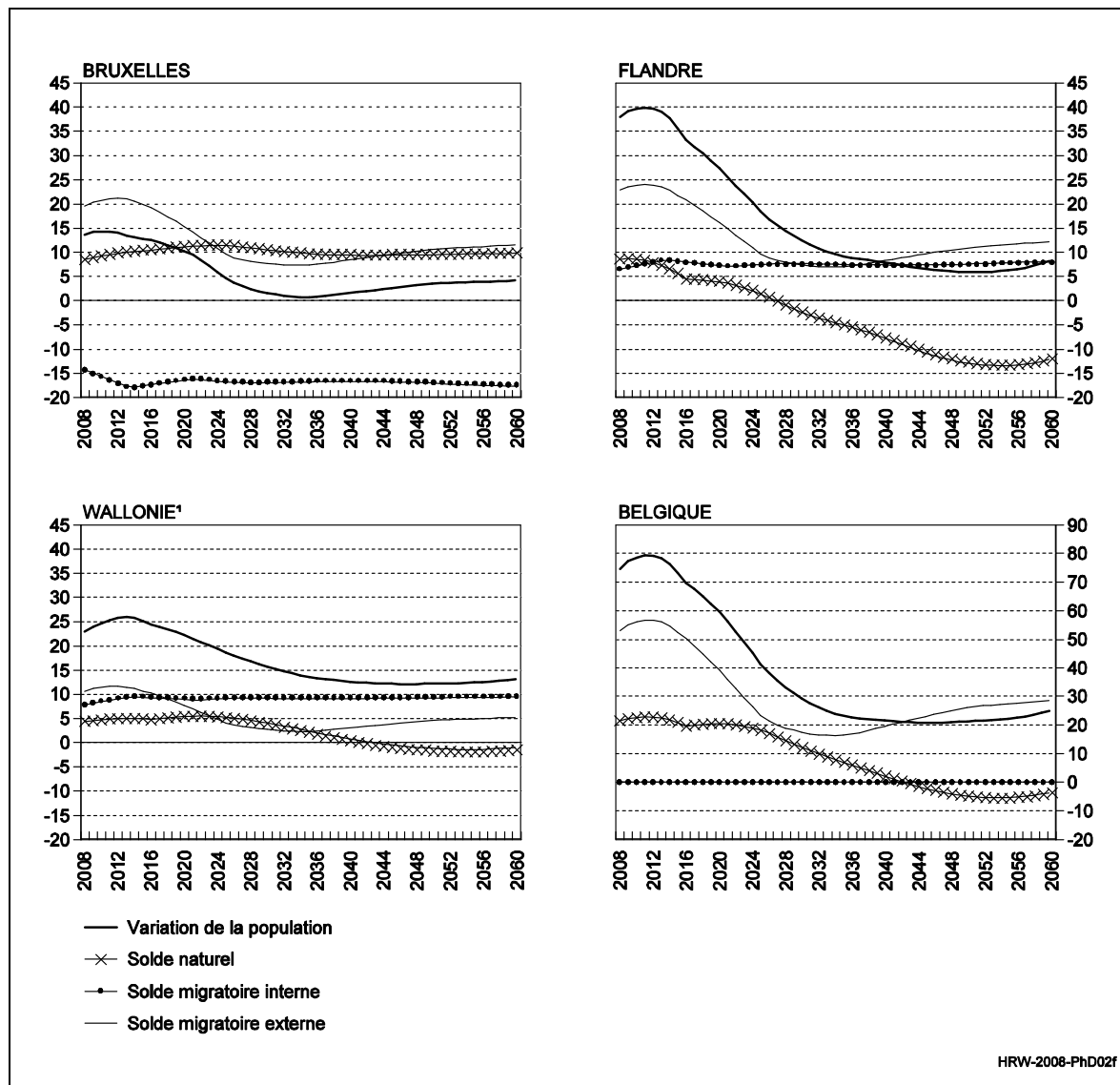
Sources: 2007: observations, DGSIE; 2008 - 2060: Perspectives de population 2007-2060, BFP-DGSIE.

¹ Y compris la Communauté germanophone.

Les projections démographiques sont non seulement élaborées par âge et par sexe, mais aussi par arrondissement. Il en ressort des évolutions nettement contrastées entre les trois régions.

Graphique 8 Perspectives démographiques: contributions aux variations de la population

(milliers de personnes)



Source: BFP-DGSIE.

¹ Y compris la Communauté germanophone.

C'est à Bruxelles que la dynamique démographique sera la plus vive: la population y croîtrait de près de 30 p.c. à l'horizon de 2060 pour atteindre 1,3 million d'habitants, contre à peine plus d'un million en 2007. Cette hausse résulte d'un flux migratoire extérieur⁴¹ quasiment aussi élevé que celui attendu pour la Flandre, mais en regard d'une population près de cinq fois plus petite, et d'une natalité nettement plus forte que dans les deux autres régions. Sur l'ensemble de la période de projection, Bruxelles présenterait un solde migratoire intérieur net négatif et en croissance.

⁴¹ La répartition du flux migratoire extérieur entre les trois régions est basée sur des clés correspondant à la moyenne observée sur les années 2004-2006 au niveau des 44 arrondissements.

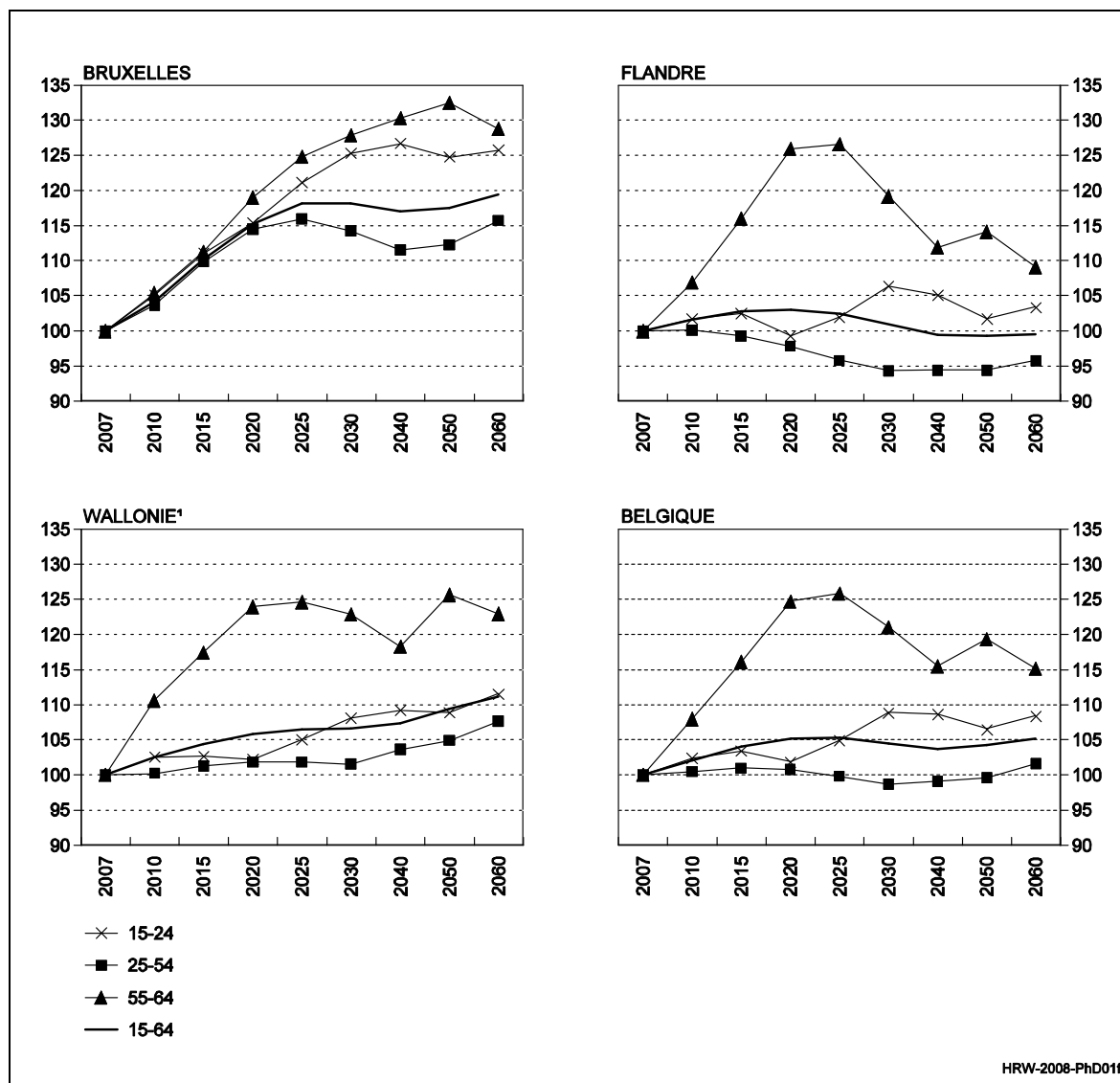
La croissance de la population en Flandre serait systématiquement inférieure à la moyenne nationale. Ceci s'explique par l'action combinée de différents facteurs: un nombre moyen d'enfants par femme le plus bas des trois régions, un solde migratoire externe de l'ordre de celui de Bruxelles, un solde migratoire interne positif, mais inférieur à celui de la Wallonie, et la disparition progressive des générations particulièrement nombreuses du baby-boom. En conséquence, la part des habitants de la Flandre dans la population totale reviendrait de 57,8 p.c. en 2007 à 55,4 p.c. de la population du royaume en 2060. Par ailleurs, le taux de dépendance des âgés, c'est-à-dire le rapport entre la population âgée de plus de 65 ans et celle en âge de travailler (de 15 à 64 ans) y doublerait quasiment sur l'horizon de projection, passant de 25 à 48 p.c. L'évolution serait à peine plus favorable en Wallonie, avec un taux de 45 p.c., alors que Bruxelles se démarquerait avec un ratio de 32 p.c.

Malgré une croissance de sa population qui au final se rapprocherait de celle prévue pour Bruxelles, soit 26 p.c. entre 2007 et 2060, la Wallonie connaîtrait donc, comme la Flandre un vieillissement sensible. Une moindre contribution de la migration extérieure compense en effet partiellement l'incidence favorable de la natalité plus importante et des flux migratoires internes plus élevés.

Pour le marché du travail, en particulier, et pour l'économie, en général, un tel exercice de projection démographique est riche d'enseignement. Une mesure de l'évolution de la population en âge de travailler est, toutes autres choses restant égales par ailleurs, un déterminant essentiel du potentiel de croissance d'une économie. Les informations sur la structure par âge et par sexe de cette population sont également capitales, tant les différences de comportement vis-à-vis du marché du travail sont grandes.

Graphique 9 Évolution de la population en âge de travailler par groupes d'âge

(indices 2007 = 100)



Source: BFP-DGSIE.

¹ Y compris la Communauté germanophone.

Les écarts entre régions des évolutions attendues de la population en âge de travailler sont plus marqués encore que pour la population totale.

Ainsi, à l'horizon de 2060, le groupe des personnes âgées de 15 à 64 ans augmenterait de près de 20 p.c. à Bruxelles et de 11 p.c. en Wallonie, alors qu'il se maintiendrait à peine à son niveau actuel en Flandre. Encore, pour cette région, ce résultat est-il obtenu grâce à la progression des groupes d'âge les moins actifs, les jeunes encore aux études et de manière plus marquée les aînés dont actuellement une forte proportion quitte prématurément le marché du travail; le groupe d'âge le plus actif, soit les 25-54 ans, verrait en effet son effectif diminuer en nombre absolu de plus de 100.000 personnes entre 2007 et 2060. Ce recul de la population d'âge mûr s'observerait dès les années 2014-2015 et irait s'amplifiant jusqu'au début des années 2050.

À Bruxelles, l'effectif de l'ensemble des catégories d'âge progresserait. Contrairement aux deux autres régions, le nombre de jeunes de moins de 25 ans augmenterait à un rythme proche de celui des plus de 55 ans, soit 26 et 29 p.c. respectivement entre 2007 et 2060. Compte tenu aussi d'une croissance soutenue de la population âgée de 25 à 54 ans (+16 p.c.), la part des âgés dans la population active n'augmenterait que d'un point de pourcent sur l'horizon de projection pour s'établir à 15,6 p.c. en 2060. En Flandre et en Wallonie, la proportion des 55-64 ans évoluerait de manière assez similaire, soit une hausse de l'ordre de 2 points de pourcentage pour s'établir à près de 20 p.c. de la population en âge de travailler en 2060. Les deux principales régions du pays se démarquent ainsi de Bruxelles, y compris dans le profil au cours de la période de projection. Le vieillissement des générations du baby-boom y apparaît de manière nette entre 2015 et 2030, tandis qu'à Bruxelles l'impact en est plus diffus.

En conséquence de ces évolutions différenciées des groupes d'âge extrêmes, le taux de remplacement des actifs, c'est-à-dire le rapport entre le groupe d'âge entrant (les 15-24 ans) et le groupe d'âge sortant (les 55-64 ans), est extrêmement favorable à Bruxelles, puisqu'il se maintient au-delà de 120 p.c., traduisant un renouvellement et même un élargissement de la population en âge de travailler. En Flandre, en revanche, le taux de remplacement est constamment inférieur à l'unité sur la période de projection, le minimum étant atteint vers 2020, lorsque près d'un quart des personnes âgées de 55 à 64 ans ne seront pas remplacées. La situation se rétablit progressivement après le départ des cohortes de baby-boomers. La Wallonie connaîtrait une évolution similaire, même si le taux de remplacement se maintiendrait à un niveau plus élevé, ne passant pas durablement sous le seuil des 90 p.c.

Résumé

Le Bureau fédéral du plan et la Direction générale statistique et information économique ont publié en mai dernier une nouvelle édition des perspectives démographiques. Elles couvrent la période 2007-2060 et ont fait l'objet d'une mise à jour importante intégrant principalement une contribution plus élevée du solde migratoire à la croissance de la population.

Sur cette base, c'est à Bruxelles que la dynamique démographique serait la plus vive et en Flandre que la population en âge de travailler progresserait le moins. À l'horizon de 2060, elle serait même inférieure au niveau actuel, alors qu'en Wallonie le nombre de personnes âgées de 15 à 64 ans augmenterait de plus de 10 p.c. et à Bruxelles, de près de 20 p.c.

5. LA BELGIQUE DANS LA STRATEGIE EUROPEENNE POUR L'EMPLOI

Lancée en 1997 dans le cadre du traité d'Amsterdam, la Stratégie européenne pour l'emploi (SEE) repose sur un ensemble de lignes directrices et une procédure de surveillance multilatérale afin d'orienter et de coordonner les politiques nationales de l'emploi. L'objectif de faire de l'Union européenne, d'ici la fin de la décennie, "l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique au monde, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale", fixé en mars 2000 par les chefs d'État et de gouvernement européens, lors du Conseil de Lisbonne, a très naturellement trouvé un écho dans la SEE. La volonté de rétablir le plein emploi a été traduite en termes d'objectifs quantifiés définis pour l'UE dans son ensemble: il s'agit d'atteindre un taux d'emploi global de 70 p.c. de la population en âge de travailler et de porter celui des femmes à 60 p.c. d'ici 2010. En 2001, en réponse au défi posé par le vieillissement de la population, un objectif de taux d'emploi de 50 p.c. pour les personnes âgées de 55 ans et plus a été ajouté. Les Conseils européens suivants ont recommandé des priorités nouvelles en matière notamment d'accompagnement et d'activation des chômeurs, d'allongement de la carrière ou de formation. L'évaluation à mi-parcours de la stratégie de Lisbonne ayant mis en évidence les progrès limités enregistrés en matière d'emploi, un recentrage sur la croissance et l'emploi a été décidé. Il s'est notamment traduit par l'intégration des grandes orientations de politiques économiques et des lignes directrices pour l'emploi, définies désormais pour une période de trois ans. Dans le cadre de ce processus, le Conseil européen a approuvé les lignes directrices pour la croissance et l'emploi pour la période 2005-2008 (dites lignes directrices intégrées). Lors du dernier Conseil européen de printemps (mars 2008), le nouveau cycle de la stratégie de Lisbonne renouvelée pour la période 2008-2010 a été lancé, confirmant la validité du contenu des lignes directrices intégrées.

En dépit de la hausse marquée de l'emploi en 2007, la proportion des personnes âgées de 15 à 64 ans qui exercent une activité professionnelle rémunérée est demeurée encore largement inférieure en Belgique à la moyenne européenne et plus encore à l'objectif de 70 p.c. fixé pour l'UE dans son ensemble à l'horizon de 2010. Ce niveau est pourtant largement dépassé dans certains pays, comme le Danemark. En outre, entre 2000 et 2007, le taux d'emploi total a progressé plus lentement en Belgique qu'en moyenne dans l'UE. Une telle disparité s'observe également entre les trois régions du pays. Avec deux personnes sur trois en âge de travailler occupées, le taux d'emploi en Flandre excède non seulement d'environ 10 points de pourcentage celui des deux autres régions, mais il a enregistré la progression la plus importante depuis la fin du siècle dernier.

Tableau 16 Taux d'emploi harmonisés en Belgique et dans l'UE

(moyennes annuelles, sauf mention contraire; pourcentages de la population correspondante)

	Population âgée de 15 à 64 ans		Femmes âgées de 15 à 64 ans		Population âgée de 55 à 64 ans	
	2000	2007	2000	2007	2000	2007
Belgique	60,5	62,0	51,5	55,3	26,3	34,4
Bruxelles	55,0	54,8	48,9	48,3	34,5	38,3
Flandre	63,9	66,1	54,7	59,8	25,6	34,2
Wallonie	55,9	57,0	46,4	49,6	25,5	33,6
UE ¹	62,2	65,4	53,7	58,3	36,9	44,7
p.m. Objectifs 2010 pour l'UE		70		60		50

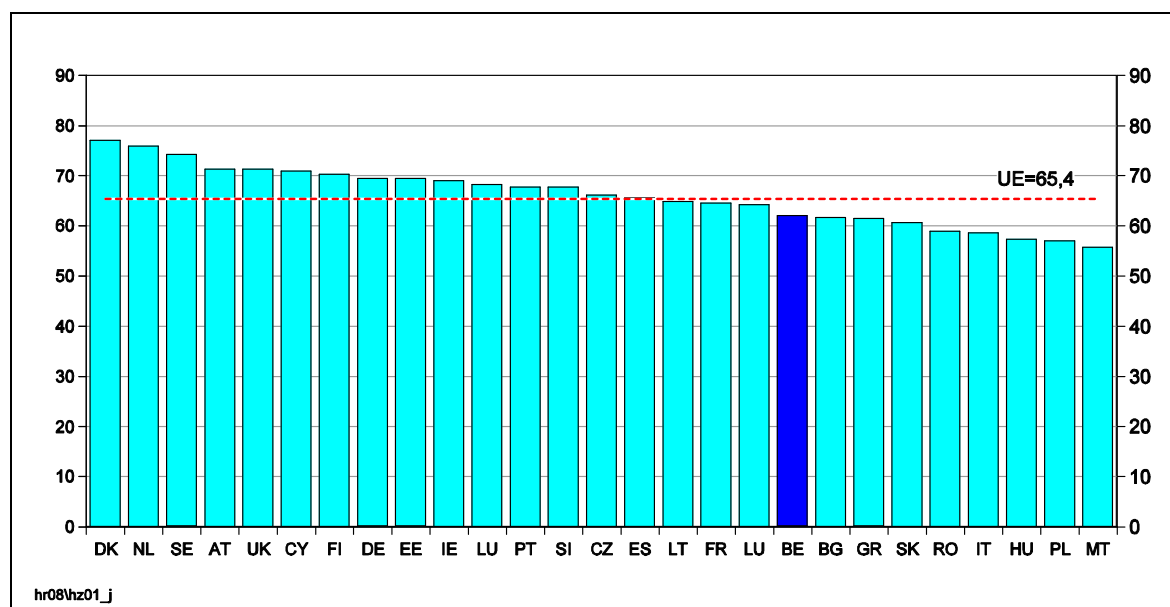
Sources: CE, DGSIE.

¹ Pour l'année 2000, seules les données relatives au deuxième trimestre sont disponibles pour l'UE.

Par rapport aux autres pays de l'UE, le taux d'emploi global en Belgique se situe au 19^{ème} rang du classement, juste après la France et le Luxembourg et devant la Bulgarie et la Grèce. Aux deux extrêmes se situent le Danemark avec un taux d'emploi de 77,1 p.c. et Malte, où il s'est établi à 55,7 p.c. en 2007.

Graphique 10 Taux d'emploi harmonisés dans l'UE en 2007

(nombre de personnes en emploi en pourcentage de la population en âge de travailler)



Source: CE.

Les résultats de la Belgique sont aussi inférieurs à la moyenne de l'UE pour le groupe des femmes et celui des personnes âgées.

Le taux d'emploi des femmes, à 55,3 p.c., a progressé nettement plus rapidement que celui des hommes, mais il reste en deçà du niveau européen, sauf en Flandre où l'objectif de 60 p.c. fixé pour 2010 à l'échelle européenne est quasiment atteint. Dans les deux autres régions, un peu moins de la moitié des femmes travaillent et à Bruxelles, ce ratio a baissé depuis le début de la décennie.

Dans la tranche de la population la plus active sur le marché du travail, les femmes enregistrent de meilleurs résultats que la moyenne européenne, plus particulièrement celles âgées de 25 à 34 ans. Elles contribuent ainsi à réduire l'écart de taux d'emploi vis-à-vis de l'UE. Dans les tranches d'âge les plus jeunes (15-24 ans), la différence entre hommes et femmes est peu marquée et l'écart par rapport à l'UE est important en raison de la large part de jeunes qui sont encore aux études sans exercer d'activité professionnelle. Du côté des groupes plus âgés, l'écart de taux d'emploi entre la Belgique et ses voisins européens est considérable, en particulier dans le cas des hommes âgés de 60 ans et plus, dont le taux d'emploi s'élève à 23,3 p.c. contre 37,9 p.c. dans l'UE.

Par rapport aux autres pays de l'Union, le taux d'emploi des femmes en Belgique n'est que légèrement supérieur à celui observé en Espagne; en queue de peloton figurent également la Grèce et l'Italie ainsi que cinq nouveaux États membres, dont la Pologne. En tête de classement se trouvent les pays scandinaves et les Pays-Bas.

S'agissant des personnes âgées de 55 à 64 ans, la Belgique se caractérise aussi par un taux d'emploi particulièrement faible, même s'il faut noter que, passant de 26,3 p.c. en 2000 à 34,4 p.c. en 2007, l'augmentation de celui-ci a été beaucoup plus importante que pour les autres groupes cibles. La situation des seniors sur le marché du travail est relativement plus favorable à Bruxelles, où quelque 38 p.c. travaillaient en 2007, contre 34 p.c. en Flandre et en Wallonie.

Le redressement enregistré ces dernières années s'explique tant par des facteurs démographiques - effet de cohorte lié à la participation plus grande des femmes - et économiques - augmentation relative de l'emploi dans le secteur tertiaire - que par la mise en œuvre de politiques spécifiques. Outre le relèvement progressif depuis juillet 1997 de l'âge de la pension légale des femmes, en vue de l'aligner sur celui des hommes, ces politiques visent, d'une part, à limiter les possibilités de départ anticipé du marché du travail (réforme du système des chômeurs âgés et du dispositif de prépension) et, d'autre part, à favoriser le maintien en emploi des personnes en fin de carrière au travers, notamment, de réductions ciblées de charges sociales pour les entreprises qui occupent ou embauchent des seniors, de garanties de revenu en matière de calcul des droits à la pension, ou du droit à l'"outplacement". Par ailleurs, des mesures telles que le régime de l'interruption de carrière, remplacé dans le secteur privé par celui du crédit-temps en 2002, qui permettent aux salariés d'interrompre temporairement leur carrière ou de réduire leur temps de travail tout en percevant une allocation des administrations publiques, peuvent contribuer à allonger la période d'activité professionnelle de leurs bénéficiaires. En outre, le travailleur qui reste actif après 62 ans - ou

après une carrière de 44 ans au moins - peut compter depuis 2007 sur un bonus pour le calcul de sa pension.

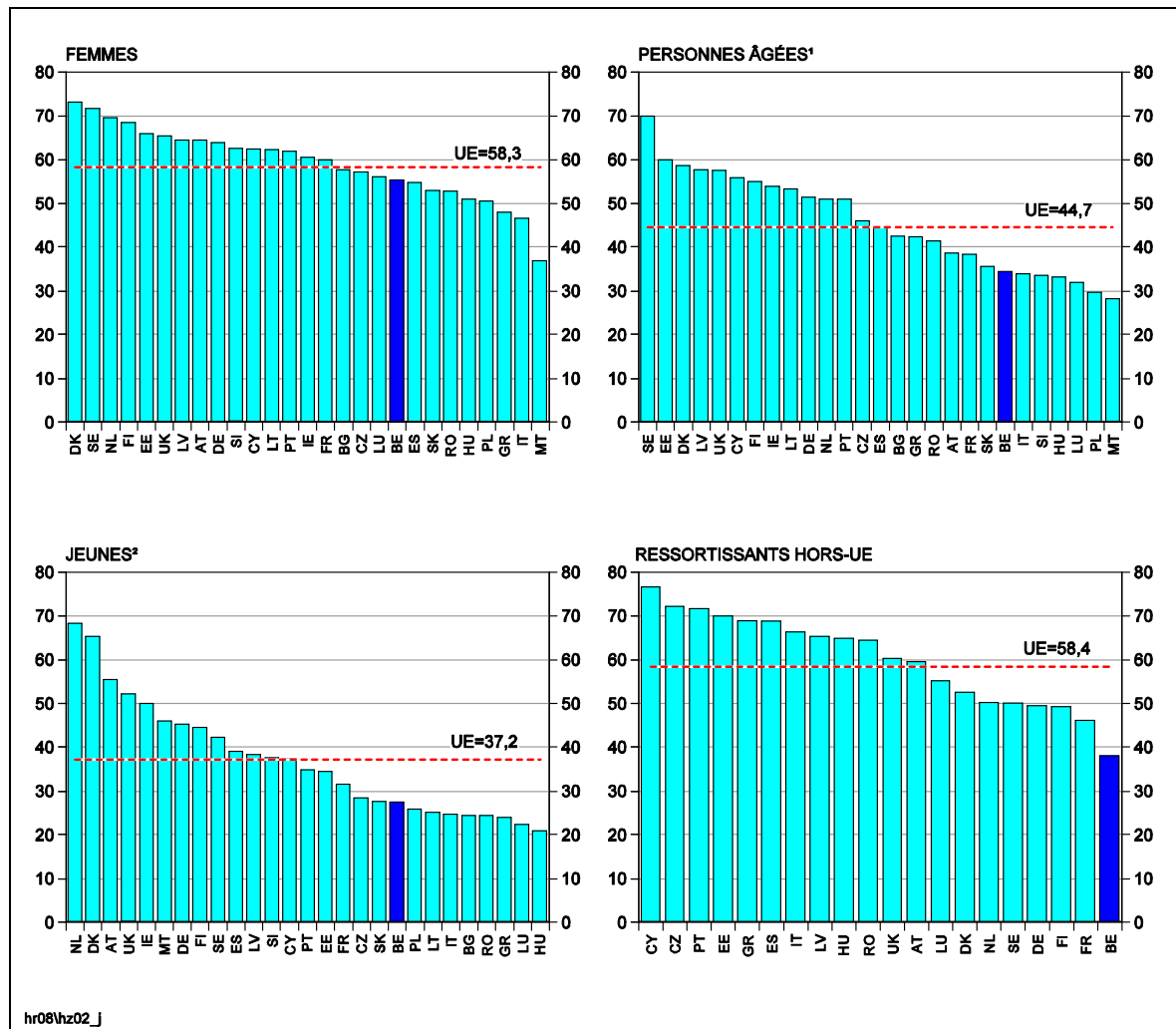
Le taux d'emploi des personnes âgées en Belgique compte parmi les plus faibles de l'UE, et est suivi de l'Italie, la Slovénie, la Hongrie, le Luxembourg, la Pologne et Malte. En tête de classement figure la Suède, avec un taux d'emploi des personnes âgées atteignant 70 p.c., soit le taux ambitionné pour la population dans son ensemble au niveau de l'UE.

D'autres groupes éprouvent des difficultés spécifiques d'insertion sur le marché du travail, il s'agit des jeunes, des personnes d'origine étrangère et plus spécifiquement des personnes faiblement qualifiées que l'on retrouve dans toutes les catégories.

Le taux d'emploi des jeunes en Belgique, encore souvent aux études dans la tranche d'âge de 15 à 24 ans, se situe en bas de classement, à 27,5 p.c., non loin de l'Italie et de la Grèce et de certains nouveaux États membres. Le taux d'emploi des moins de 25 ans est le plus élevé aux Pays-Bas, à 68,4 p.c. En ce qui concerne les ressortissants hors-UE, compte tenu du fait que la ventilation du taux d'emploi par nationalité n'est pas disponible pour tous les pays de l'UE, la Belgique enregistre le taux le plus bas, à 38,1 p.c. Cela représente un écart de 20 points de pourcentage avec la moyenne européenne. Paradoxalement, ce sont les pays du Sud et certains des NEM qui obtiennent les meilleurs résultats en termes de participation à l'emploi des populations étrangères. Le Danemark et les Pays-Bas dont les taux d'emploi globaux sont les plus élevés des pays de l'UE n'obtiennent dans ce domaine qu'un résultat inférieur à la moyenne.

Graphique 11 Taux d'emploi harmonisés des groupes à risque dans l'UE en 2007

(nombre de personnes en emploi en pourcentage de la population en âge de travailler correspondante)



Source: CE.

¹ Nombre de personnes âgées de 55 à 64 ans en emploi en pourcentage de la population correspondante.² Nombre de personnes âgées de 15 à 24 ans en emploi en pourcentage de la population correspondante.

La probabilité d'insertion sur le marché du travail est positivement corrélée au niveau d'éducation, comme en témoigne la faiblesse du taux d'emploi des personnes faiblement qualifiées en âge de travailler en Belgique, soit 40,5 p.c. et plus de 20 points en-dessous de la moyenne nationale, tous niveaux de qualification confondus. Le taux d'emploi des adultes faiblement qualifiés (25 à 64 ans), de l'ordre de 50 p.c., se situe bien en-dessous de la moyenne européenne. Il s'agit même du taux d'emploi le plus faible de la catégorie parmi les anciens membres de l'UE.

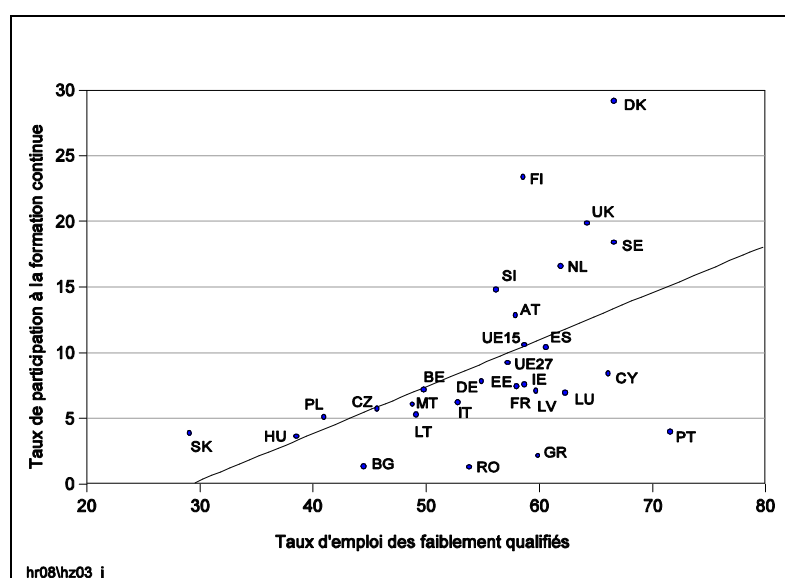
On observe par ailleurs une relation positive entre le taux d'emploi des adultes faiblement qualifiés et leur taux de participation à la formation continue. Les pays scandinaves, le Royaume-Uni et les Pays-Bas combinent ainsi un taux d'emploi des personnes faiblement qualifiées élevé et un haut taux de participation à la formation. Celle-ci devrait contribuer à pallier dans une certaine mesure les lacunes scolaires et permettre de mieux répondre aux

besoins des entreprises. L'indicateur masque toutefois le fait que l'accès à la formation augmente avec le niveau de qualification initial des adultes. Ainsi les personnes faiblement qualifiées poursuivent très rarement une formation au-delà de leur scolarité (3 p.c. des adultes), alors qu'il s'agit *a priori* du groupe qui en aurait le plus besoin.

La mise à niveau des compétences est une condition importante de l'amélioration des perspectives d'emploi. La formation continue est importante non seulement pour les demandeurs d'emploi, mais aussi pour les personnes occupées qui doivent veiller à préserver, voire à relever, leur employabilité. En cette matière, les initiatives personnelles sont importantes, mais le rôle des entreprises est déterminant. Celui-ci a été souligné à plusieurs reprises par les partenaires sociaux et par les pouvoirs publics, notamment dans le cadre du pacte de solidarité entre les générations. L'investissement dans le capital humain est d'ailleurs une des clés de voûte de la SEE. En cette matière aussi, la SEE définit un objectif à moyen terme. Les lignes directrices pour l'emploi recommandent que le taux de participation de la population adulte en âge de travailler (de 25 à 64 ans) à l'éducation et à la formation tout au long de la vie atteigne au moins 12,5 p.c. dans l'UE d'ici 2010. Cet objectif couvre l'ensemble des formations possibles, qu'elles soient liées ou non à un cadre professionnel. Le niveau de l'indicateur pour la Belgique, soit 7,2 p.c. en 2007, révèle un retard considérable, non seulement par rapport à l'objectif de la SEE, mais aussi par rapport au taux de participation observé chez nos partenaires européens, qui est de 9,2 p.c. L'écart est considérable vis-à-vis des pays scandinaves ou du Royaume-Uni, où le taux de participation est compris entre 18 et 29 p.c. Au niveau des régions (données pour le deuxième trimestre de 2007), c'est à Bruxelles que le taux était le plus élevé, soit 12,8 p.c. En Wallonie, en revanche, seul 5,9 p.c. des adultes avaient suivi une formation; en Flandre, la proportion était de 9,2 p.c.

Graphique 12 Taux d'emploi des adultes faiblement qualifiés et taux de participation à la formation continue en 2007

(pourcentages de la population (correspondante) âgée de 25 à 64 ans)



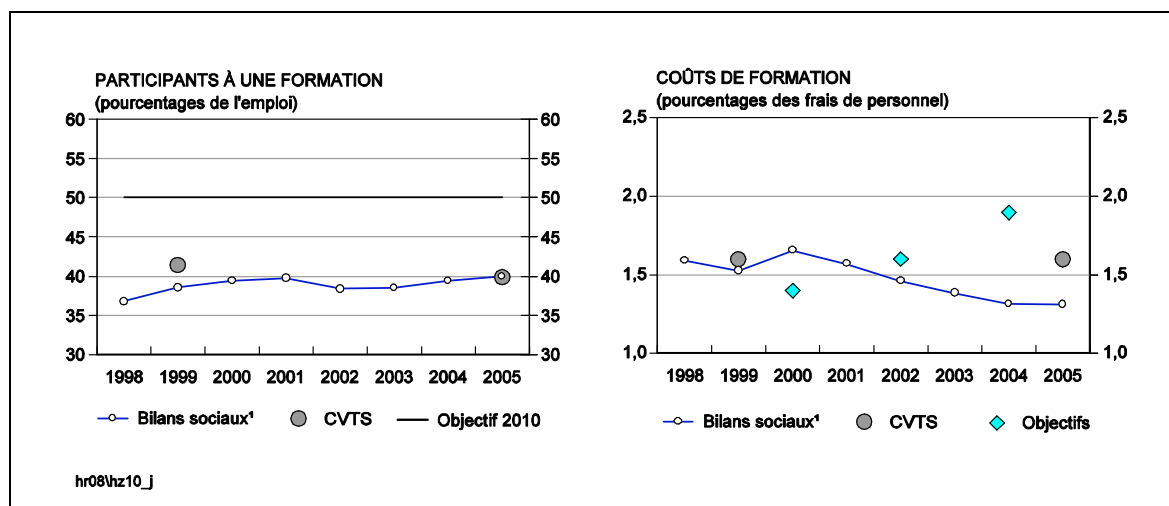
Source: CE.

En Belgique, la politique de formation des entreprises du secteur privé bénéficie du soutien d'objectifs chiffrés convenus entre les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel, que ce soit du point de vue financier ou par rapport au degré de participation des travailleurs. Le budget de formation de l'ensemble des sociétés du secteur privé devait représenter 1,9 p.c. des coûts salariaux en 2004. Des paliers intermédiaires avaient été fixés pour 2000 et 2002, de respectivement 1,4 et 1,6 p.c. En termes de participation, à l'horizon de 2010, chaque année, un travailleur sur deux devra avoir accès à la formation. Ces objectifs stratégiques ont été repris dans le pacte de solidarité entre les générations en 2005. Compte tenu du retard constaté dans la mise en œuvre des accords, il était toutefois prévu que l'objectif de 1,9 p.c. devrait être atteint en 2006, et qu'il pourrait ensuite être revu à la hausse chaque année. Les bilans sociaux déposés par les entreprises permettent d'évaluer, chaque année, l'effort effectué en matière de formation. Or, l'indicateur financier s'est sans cesse détérioré depuis 2000 pour atteindre 1,13 p.c. en 2005. Il s'est légèrement redressé en 2006 à 1,18 p.c. mais reste donc en-deçà des engagements pris. Le taux de participation à la formation a en revanche légèrement progressé, puisqu'il est passé de 35,1 p.c. en 2000 à 35,7 p.c. en 2006.

Les enquêtes harmonisées de la CE sur la formation continue en entreprise (*Continuing Vocational Training Survey* - CVTS) permettent périodiquement - 1993, 1999 et 2005 - d'évaluer la position de la Belgique et de la comparer à celle de ses partenaires européens. La population d'entreprises couverte est plus restreinte que celle déposant un bilan social. Selon l'enquête, le taux de participation des travailleurs à la formation, de l'ordre de 40 p.c. en 2005, est resté stable par rapport à 1999. La Belgique occupe ainsi une position intermédiaire par rapport aux pays voisins, puisque respectivement 30 et 34 p.c. des travailleurs ont eu accès à la formation en Allemagne et aux Pays-Bas, tandis qu'en France, cette proportion s'élevait à 46 p.c. Ce sont généralement les travailleurs âgés de 25 à 54 ans qui bénéficient le plus largement des initiatives de formation. En Belgique, le taux de participation des jeunes de moins de 25 ans est inférieur de 5 points de pourcentage à la moyenne et l'écart est encore plus important - près de 12 points de pourcentage - pour les travailleurs âgés de 55 ans et plus, alors qu'il s'agit de groupes ayant *a priori* le plus besoin de compétences complémentaires pour développer leur employabilité. Contrairement aux résultats enregistrés sur la base des bilans sociaux, l'indicateur financier mesuré sur la base des enquêtes CVTS n'indique pas de recul de 1999 à 2005. Il s'est établi les deux années à 1,6 p.c. des frais de personnel, soit, selon cette source aussi, un niveau inférieur à l'objectif fixé par les partenaires sociaux.

Sur la base de cette même enquête, on observe des différences en matière de politique de formation des entreprises entre les trois régions du pays. Le taux de participation est le plus élevé à Bruxelles avec 50,8 p.c. de travailleurs ayant eu accès à la formation en 2005, contre 35,5 p.c. en Flandre et 36,2 p.c. en Wallonie. L'investissement en formation en pourcentage de la masse salariale a également été le plus élevé à Bruxelles, à 2,1 p.c., contre 1,4 p.c. dans les deux autres régions.

Graphique 13 Objectifs de formation et réalisations selon les bilans sociaux et les enquêtes CVTS



Sources: BNB, DGSIE.

¹ Population d'entreprises compatible avec la méthodologie CVTS.

Résumé

La proportion des personnes en emploi âgées de 15 à 64 ans, à 62 p.c. en 2007, est demeurée encore bien inférieure en Belgique à la moyenne européenne et plus encore à l'objectif de 70 p.c. fixé pour l'UE dans son ensemble à l'horizon de 2010. En outre, entre 2000 et 2007, le taux d'emploi global a progressé plus lentement en Belgique qu'en moyenne dans l'UE. Une importante disparité s'observe entre les trois régions du pays. Avec deux personnes sur trois en âge de travailler occupées, le taux d'emploi en Flandre excède d'environ 10 points de pourcentage celui des deux autres régions. Les résultats de la Belgique en termes de taux d'emploi sont aussi inférieurs à la moyenne de l'UE pour le groupe des femmes (55,3 p.c.) et celui des seniors (34,4 p.c.), pour lesquels des objectifs chiffrés ont été fixés. Une comparaison des performances de la Belgique et des partenaires européens met en évidence d'importantes lacunes dans l'intégration des groupes à risque sur le marché du travail, la Belgique se situant assez systématiquement en queue de peloton. Les moins bonnes performances en termes de taux d'emploi en Belgique ont été enregistrées pour les jeunes (27,5 p.c.), et pour les ressortissants hors-UE (38,1 p.c.).

Les lignes directrices pour l'emploi recommandent que le taux de participation de la population adulte à l'éducation et à la formation tout au long de la vie atteigne au moins 12,5 p.c. dans l'UE d'ici 2010. Le niveau de l'indicateur pour la Belgique, soit 7,2 p.c. en 2007, révèle un retard considérable. À Bruxelles toutefois, le taux de participation a atteint 12,8 p.c. En Wallonie, en revanche, seuls 5,9 p.c. des adultes avaient suivi une formation; en Flandre, la proportion était de 9,2 p.c.

BIBLIOGRAPHIE

- Actiris (2004 à 2008), *Rapport mensuel sur l'évolution du marché de l'emploi*.
- Actiris (2006), *Analyse des fonctions critiques en Région de Bruxelles-Capitale en 2005*.
- Actiris (2007), *Analyse des fonctions critiques en Région de Bruxelles-Capitale en 2006*.
- Bassilière et alii (2008a), "Élaboration d'un modèle de projections régionales: Une première application du modèle HERMREG aux perspectives nationales 2007-2012", Bureau Fédéral du Plan, janvier 2008.
- Bassilière et alii (2008b), "Vingt-cinq ans d'évolutions régionales: Un aperçu au départ de la base de données HERMREG", Bureau Fédéral du Plan, Planning paper n° 104, avril 2008.
- BNB (2008), *Rapport annuel 2007*.
- Bureau fédéral du Plan (2008), *Perspectives économiques 2008-2013*, mai.
- CSE (2007), *Rapport 2007*, Bruxelles.
- Direction générale Statistique et Information économique et Bureau fédéral du Plan, "Perspectives de population 2007-2060", Planning Paper n° 105, mai 2008.
- Dulbea (2006), *Objectivation des pénuries sur le marché de l'emploi*, rapport final, mars.
- Federgon (2004), *Fonctions critiques: enquêtes auprès des consultants en intérim*.
- FOD Economie, K.M.O., Middenstand en Energie (2007), *Contract job vacancies*, eindrapport, januari.
- FOREM (2004), *Détection des fonctions critiques en Région wallonne: mise en évidence des fonctions communes avec la Région de Bruxelles-Capitale*.
- FOREM (2007), *Détection des métiers/fonctions critiques en 2005/2006*.
- Ideaconsult (2006), *Wervingsbeleid en werknemersstromen in beeld*, eindrapport, februari.
- Ideaconsult (2008), *Evaluatie van het nieuwe opvolgingsstelsel voor werkzoekenden*, eindrapport, april.
- Institut national de Statistique et Bureau fédéral du Plan, "Perspectives de Population 2000-2050", Institut national de Statistique, 2001.
- SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale, *L'immigration en Belgique: effectifs, mouvements et marché du travail*, Rapport 2007.
- Union wallonne des entreprises (2005), Résultats de l'enquête "recrutement", mai.
- VDAB (2007), *Analyse vacatures 2006: Knelpuntberoepen*.
- VDAB (2008), *Lijst knelpuntberoepen 2007*.
- Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale economie, cel migratie, *jaarrapport 2007*.
- VOKA (2007), Communiqué de presse, 13 avril 2007 (<http://www.voka.be>).

PARTIE II

DYNAMIQUES DES FIRMES ET DE L'EMPLOI SALARIÉ

Tables des matières

Introduction.....	97
1. Dynamique liée à la démographie des firmes	99
1.1. Démographie des entreprises	99
1.1.1. Constitution des populations d'analyse	99
1.1.2. Créations et disparitions d'entreprises.....	101
1.2. Distribution des tailles et hétérogénéité des entreprises	102
2. Motivations de l'étude de la dynamique de l'emploi	106
2.1. Flux d'emplois et innovation	106
2.2. Flux d'emplois et productivité	107
2.3. Flux d'emplois, chômage et sécurité des trajectoires professionnelles	109
2.4. Flux d'emplois en Belgique et dans les autres pays	110
3. Dynamique de l'emploi salarié dans les entreprises du secteur privé	115
3.1. Représentativité de la base de données des bilans sociaux	117
3.2. Flux d'emplois: méthode de construction des indicateurs.....	120
3.3. Résultats de l'analyse	122
3.3.1. Résultats globaux pour le secteur privé	122
3.3.1.1. Flux d'emplois	122
3.3.1.2. Flux d'emplois versus flux de travailleurs	125
3.3.1.3. Contribution de la démographie des entreprises à l'évolution de l'emploi.....	127
3.3.1.4. Contribution des différentes cohortes d'entreprises nouvelles à l'évolution de l'emploi	129
3.3.1.5. Persistance des créations et des destructions d'emplois	130
3.3.2. Créations et destructions d'emplois en fonction des caractéristiques des firmes.....	134
3.3.2.1. Flux d'emplois et branches d'activité.....	134
3.3.2.2. La taille est-elle un facteur de dynamisme en matière de flux d'emplois?	140
3.3.2.3. Flux d'emplois dans les régions.....	147
3.3.3. Créations et destructions d'emplois selon les caractéristiques des travailleurs.....	152
3.3.3.1. Flux d'emplois par genre	152
3.3.3.2. Flux d'emplois par statut socioprofessionnel	154
3.3.3.3. Flux d'emplois par type de contrat de travail	157
ANNEXE 1	166
ANNEXE 2	169
ANNEXE 3	170
Bibliographie.....	172

INTRODUCTION

La littérature relative aux flux de création et de destruction d'emplois a été mise au point au début des années nonante pour l'industrie américaine et largement utilisée depuis pour différents pays, périodes et secteurs d'activité¹. Ces études montrent que chaque année, un grand nombre de créations et de destructions d'emplois ont lieu simultanément, dans une mesure bien plus importante que ne l'indiquent les variations nettes de l'emploi total. Elles ont également mis en évidence la grande hétérogénéité des firmes, même au sein d'une branche d'activité définie à un niveau fin.

Depuis l'introduction du bilan social en 1996, les chercheurs belges ont à leur disposition des données micro-économiques au niveau de l'entreprise, contenant des informations détaillées sur le personnel salarié. Cette source d'informations, complémentaire aux données d'enquête et aux statistiques en provenance des fichiers administratifs de la Sécurité sociale, permet de mieux appréhender la dynamique du marché du travail en Belgique.

Une des réalisations principales dans le cadre de ce Rapport est la création d'une base de données longitudinales pour l'ensemble des entreprises déposant un bilan social auprès de la Centrale des bilans de la Banque nationale de Belgique. Cette base de données est utilisée notamment pour déterminer comment les variations individuelles du comportement des firmes affectent le total de l'emploi salarié. Cette étude porte sur la période 1997-2006, qui comprend tant des périodes d'expansion que de ralentissement conjoncturels, et prend en compte l'hétérogénéité des entreprises, mais également celle des travailleurs.

Après une courte description des bases de données utilisées, le premier chapitre décrit en grandes lignes la démographie des entreprises déposant des comptes annuels et/ou un bilan social en Belgique. Nous examinons en particulier les créations et disparitions d'entreprises sur la période 1998-2006, de même que la distribution empirique des tailles mesurées sur la base des effectifs et comment celle-ci varie à travers les différentes branches d'activité.

Dans le deuxième chapitre, une courte revue de la littérature concernant la dynamique de l'emploi à partir des données individuelles d'entreprises est proposée. Cette littérature contribue à éclairer notamment les liens entre innovation, productivité et emploi. À travers les comparaisons internationales, on observe que les réallocations d'emplois sont également liées avec les institutions du marché du travail.

Dans le troisième chapitre, la dynamique des entreprises est mise en relation avec celle de l'emploi. Les indicateurs portant sur les flux de création et de destruction d'emplois sont calculés pour l'ensemble du secteur privé, puis pour différents groupes d'entreprises en fonction

¹ La méthode de calcul des flux de création et de destruction d'emplois a été mise au point par Davis et Haltiwanger (1992). Elle a été largement reprise par de nombreux auteurs, à la suite d'un accès de plus en plus large à des données micro-économiques détaillées dans différents pays, notamment Abowd, Corbel and Kramarz (1999), Gartell, Jans and Persson (2007).

de leur branche d'activité, taille ou région, et, enfin, pour différents types de travailleurs, en fonction du genre, du statut socioprofessionnel et du type de contrat de travail. Le profil conjoncturel des flux d'emplois est également examiné.

1. DYNAMIQUE LIEE A LA DEMOGRAPHIE DES FIRMES

Différentes théories ont été élaborées pour expliquer la grande hétérogénéité des entreprises au sein et entre branches d'activité. Ces théories font généralement référence à l'idée de "destruction créatrice" de Joseph Schumpeter. L'élément distinctif de la théorie de Schumpeter est de faire de l'entrepreneur l'acteur essentiel de l'activité économique, "the pivot on which everything turns" (cité par Audretsch, 2008). Pour lui, ce sont précisément les changements continus dans la composition de la population des entreprises, à travers les entrées de nouvelles firmes, les disparitions des plus obsolètes, mais aussi la croissance ou le déclin des firmes existantes, en fonction notamment de leur capacité à innover, qui seraient le moteur de l'augmentation de la productivité et de la croissance économique.

Sur la base de nos données, nous montrerons que les cohortes de firmes entrantes, même au sein d'une branche d'activité définie de façon fine, sont hétérogènes. La taille à l'entrée dépend d'une multitude de facteurs, notamment technologiques, spécifiques à l'activité. Elle dépend également des compétences, au sens large, de l'entrepreneur.

À cause de l'incertitude propre à la phase de démarrage d'une nouvelle activité, même un entrant qui a très bien réussi ex-post, aura démarré avec une entreprise de plus petite taille que celle que son entreprise présente aujourd'hui. Ceci explique pourquoi les petites et jeunes entreprises qui survivent à cette phase de démarrage enregistrent en général une croissance plus rapide que les firmes établies du même secteur d'activité. Parmi les nouveaux entrants, la concurrence sépare gagnants et perdants, certaines entreprises devant rapidement abandonner la partie, alors que d'autres croissent et s'adaptent à leur marché. L'accumulation d'expérience et d'avoirs, à son tour, renforce les entreprises ayant survécu et diminue leur risque de disparition.

1.1. DEMOGRAPHIE DES ENTREPRISES

1.1.1. Constitution des populations d'analyse

L'unité d'observation dans les analyses du présent Rapport est l'entreprise. Cette situation est imposée par les données que nous utilisons, à savoir les comptes annuels et les bilans sociaux, qui sont déposés par entreprise et ne comprennent pas d'informations sur les différentes unités de production qui la constituent.

Pour une part, il s'agit d'un choix naturel, car la taille de l'entreprise, exprimée en personnes, correspond bien à l'idée de taille qui est implicite dans le discours public sur l'entrepreneuriat et son impact sur la création d'emplois. De plus, la législation sur les entreprises et l'accès aux marchés financiers, notamment, sont liés à la taille de l'entreprise, plutôt qu'à l'importance de ses différentes unités de production. Les petites et moyennes entreprises jouissent ainsi, en Belgique comme dans la plupart des pays, de dispositions particulières, telles l'exemption ou l'assouplissement de certaines obligations légales, par exemple en termes de comptabilité, de

sécurité et de santé au travail, de représentation et du rôle des partenaires sociaux en son sein, etc. Toutefois, les données au niveau de l'établissement permettraient de mieux appréhender les différences de productivité.

Dans ce Rapport, on s'intéresse successivement à l'ensemble des entreprises déposant des comptes annuels et/ou un bilan social auprès de la Centrale des bilans, puis au groupe, plus restreint, de celles déposant un bilan social, c'est-à-dire les firmes occupant des travailleurs salariés. La méthode de sélection des entreprises est globalement similaire pour ces deux populations, et limitée par la période couverte et la qualité des bilans sociaux.

La législation en matière de bilan social s'est appliquée aux exercices comptables clôturés après le 31 décembre 1995. Les données concernant la première année de dépôt, soit 1996, sont néanmoins incomplètes et, dans de nombreux cas, de mauvaise qualité. C'est la raison pour laquelle, la présente analyse couvre les exercices comptables 1997 à 2006, dernière année pour laquelle on disposait, début 2008, de données complètes.

La population d'analyse a été limitée aux entreprises actives dans les branches d'activité Nace-Bel C à K², c'est-à-dire le secteur secondaire au sens large (y compris la production et la distribution d'énergie et la construction) et les services marchands. Plusieurs considérations expliquent ce choix. Bien que la plupart des analyses internationales portent sur le seul secteur manufacturier, il nous a paru intéressant, dans la mesure du possible, d'élargir le champ d'application aux services, d'autant plus que les bilans sociaux permettent de couvrir une gamme d'activités économiques extrêmement étendue. Néanmoins, la qualité des données laissait à désirer en ce qui concerne les services non marchands pour certains exercices, en particulier dans le cas des hôpitaux. De plus, les ASBL occupant de 20 à 100 travailleurs, souvent actives dans le secteur non marchand de l'économie, ont été dispensées de l'obligation de dépôt pour les deux premières années d'application de la législation relative au bilan social, qui n'est devenue obligatoire que pour les exercices prenant cours à partir du 31 décembre 1997. Cette dispense temporaire introduit une rupture dans la population d'analyse entre l'exercice 1997 et l'exercice 1998. Il a par conséquent été décidé de ne prendre en considération que les services marchands. Par ailleurs, étant donné les particularités des entreprises de travail intérimaire ou de fourniture de personnel, et les difficultés à compléter le bilan social qui découlent de ces particularités, ces sociétés ont également été écartées de la population d'analyse³.

Pour assurer la comparabilité des données, et ce pour les bilans sociaux uniquement, seuls les documents couvrant une période de douze mois ont été pris en considération pour chaque

² C'est-à-dire C: industrie extractive; D: industrie manufacturière; E: production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau; F: construction; G: commerce de gros et de détail, et réparation de véhicules et d'articles domestiques; H: hôtels et restaurants; I: transports et communications; J: activités financières et K: immobilier, location et services aux entreprises.

³ En 2006, on a ainsi écarté 225 bilans sociaux relevant de la branche d'activité Nace-Bel 74.502 "Agences d'intérimaires et fourniture de personnel temporaire". Selon les informations découlant des comptes nationaux, pour cette même année, on comptait près de 121.000 travailleurs occupés par des agences de travail intérimaire. De plus, 70 entreprises actives dans la branche Nace-Bel 74.503 "Agences de mannequins, hôtesses et similaires" ont également été supprimées.

exercice⁴. Au moment de leur création, de leur disparition ou à l'occasion d'un changement dans la date de clôture, les entreprises peuvent déroger au principe de l'exercice de douze mois. Les flux de création et de destruction d'emplois s'en trouvent par conséquent influencés, ce qui nous a conduits à écarter les bilans sociaux couvrant une période anormalement courte ou longue. Pour le reste, l'ensemble des bilans sociaux a été pris en considération, quelle qu'en soit la date de clôture. Pour un même exercice comptable, on peut donc trouver des bilans sociaux clôturés à tout moment de l'année, ce qui signifie que les périodes d'un an couvertes par ces bilans sociaux ne sont pas synchrones. Soulignons néanmoins que 85 p.c. des bilans sociaux sont clôturés au 31 décembre.

1.1.2. Créations et disparitions d'entreprises

Selon les données de la Direction générale Statistique et Information économique (DGSIE) provenant du répertoire d'entreprises DBRIS, le nombre moyen de firmes entrantes était de quelque 20.000 unités par an entre 1998 et 2006. La création d'entreprises est un phénomène nettement pro-cyclique. Pendant la phase de ralentissement conjoncturel de 2001 à 2003, le nombre de nouvelles firmes créées a chuté par rapport à la moyenne sur la période, alors que ce nombre a augmenté lors des périodes d'expansion.

La population d'entreprises considérée ici comprend toutes les sociétés commerciales⁵, indépendamment de leur branche d'activité. Dans la base de données longitudinales des bilans sociaux dans laquelle nous ne repreneons que les firmes actives dans les branches C à K et ayant enregistré pendant deux exercices au moins un emploi salarié non nul, nous avons calculé qu'en moyenne, sur 63.000 firmes entrantes entre 1997 et 2006, un intervalle de plus de deux ans sépare la date de constitution légale de l'entreprise et le moment où le premier travailleur salarié est engagé.

Durant la période de 1998 à 2006, plus de 12.000 entreprises ont disparu chaque année, selon les données du répertoire d'entreprises DBRIS. Le profil conjoncturel pour les cessations d'activité est plus régulier que celui observé pour les créations. En particulier, on n'a pas constaté d'augmentation du nombre de disparitions d'entreprises durant le ralentissement conjoncturel.

De façon analogue à ce que nous avons constaté lors de la constitution d'une entreprise, la destruction de la totalité de l'emploi précède largement la date légale de disparition de l'entreprise. Selon notre base de données longitudinales, dans laquelle toute situation juridique "anormale"⁶ est assimilée à une disparition de l'entreprise, la durée moyenne entre l'année où

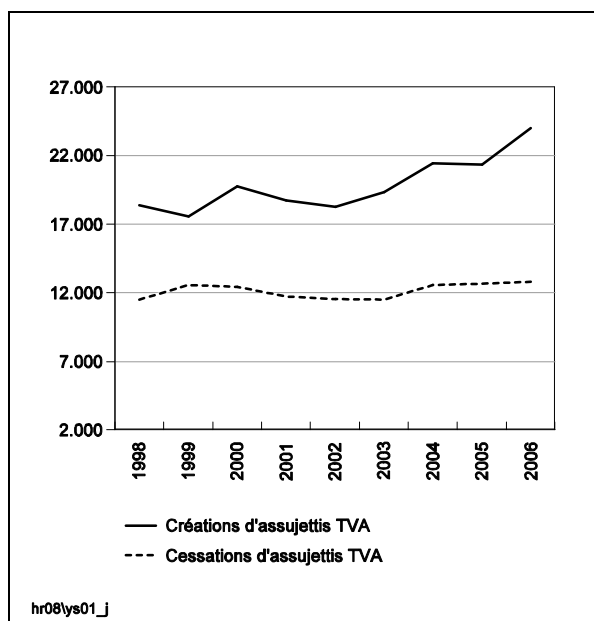
⁴ Cette exigence n'a pas été imposée pour l'analyse de la démographie des firmes, étant donné que pour cette population, le contenu des documents déposés n'a pas été analysé.

⁵ Ces séries prennent en compte les sociétés anonymes, les sociétés privées à responsabilité limitée, les sociétés coopératives, les sociétés en nom collectif et les sociétés en commandite simple.

⁶ De telles situations incluent la faillite, la liquidation, la dissolution mais également le concordat ou le sursis de paiement. Cette définition de la fin d'activité est par conséquent assez drastique.

l'emploi salarié tombe à zéro et la cessation définitive d'activités de l'entreprise est de près de trois ans.

Graphique 1 Firmes entrantes et firmes sortantes¹



Source: DGSIE.

¹ Ces séries prennent en compte uniquement les sociétés anonymes, les sociétés privées à responsabilité limitée, les sociétés coopératives, les sociétés en nom collectif et les sociétés en commandite simple.

1.2. DISTRIBUTION DES TAILLES ET HETEROGENEITE DES ENTREPRISES

Sur la base de notre base de données longitudinales reprenant les entreprises présentant au moins deux années un emploi salarié non nul, nous calculons les tailles moyennes pour les entreprises existant depuis plus d'un an, dites firmes pérennes, d'une part, et pour les firmes en début d'activité, d'autre part. Les tailles sont exprimées en personnes (tous régimes de travail confondus).

Tableau 1 Taille des entreprises pérennes dans les différentes branches

(personnes, sauf mention contraire)

	Taille moyenne des entreprises pérennes	Ecart-type	Coefficient de variation ¹
Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	438,9	1902,8	4,3
Cokéfaction, raffinage, industries nucléaires	331,3	583,9	1,8
Fabrication de matériel de transport	170,2	792,9	4,7
Industrie chimique	137,9	434,8	3,2
Fabrication d'équipements électriques et électroniques	51,1	218,9	4,3
Industrie du caoutchouc et des plastiques	48,2	121,7	2,5
Fabrication de machines et équipements	47,4	201,5	4,3
Transports et communications	39,9	768,2	19,2
Industrie textile et habillement	35,7	109,1	3,1
Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	34,6	115,3	3,3
Métallurgie et travail des métaux	33,4	233,8	7,0
Industries agricoles et alimentaires	32,6	119,4	3,7
Industrie du cuir et de la chaussure	28,8	128,9	4,5
Extraction de produits non énergétiques	26,4	59,1	2,2
Activités financières	25,3	426,5	16,9
Industrie du papier et du carton; édition et imprimerie	22,1	72,2	3,3
Autres industries manufacturières	18,4	46,9	2,6
Travail du bois et fabrication d'articles en bois	15,9	35,8	2,2
Extraction de produits énergétiques	11,9	4,3	0,4
Immobilier, location et services aux entreprises	11,2	90,3	8,0
Construction	11,2	33,6	3,0
Commerce, réparation automobile et d'articles domestiques	10,9	140,7	12,9
Horeca	10,6	57,3	5,4
Moyenne dans le secteur privé (C-K)	17,6	243,3	-

Source: BNB.

¹ Écart-type, divisé par la taille moyenne.

Les entreprises utilisant en moyenne le plus de personnel sont actives dans les services d'utilité publique (électricité, gaz et eau; cokéfaction, raffinage et industries nucléaires). En moyenne, les entreprises de l'industrie manufacturière sont plus grandes que celles de la construction et des services marchands. Les plus petites firmes se retrouvent dans le commerce et l'Horeca.

Entre la branche où les effectifs moyens des firmes sont les plus réduits (Horeca) et celle où ils sont les plus importants (électricité, gaz et eau), il y a une différence de l'ordre d'un facteur de 40. Ceci constitue une indication que la dimension technologique joue un rôle prépondérant pour expliquer les différences de taille des entreprises entre branches. Les coûts irrécouvrables ("sunk costs"), inhérents à toute création d'activités nouvelles, participent à ce phénomène. Dans les branches d'activité où les coûts irrécouvrables sont importants, la taille moyenne des firmes pourrait être plus élevée que dans les branches présentant des coûts fixes à l'entrée plus faibles, à cause du nombre d'entrants plus faible dans les premières. Ainsi, les dépenses induites par la mise sur pied d'une centrale nucléaire sont beaucoup plus élevées que celles nécessaires

pour ouvrir un établissement d'Horeca. Les nombres de création et de disparition d'entreprises dans l'Horeca seront bien plus élevés que dans l'industrie nucléaire, ce qui contribue à expliquer la taille plus faible des entreprises de l'Horeca.

La grande hétérogénéité des entreprises est illustrée par les tailles très différentes des firmes, même au sein d'une branche d'activité délimitée. Les plus grandes dispersions sont observées dans l'électricité, le gaz et l'eau; la cokéfaction, raffinage et industries nucléaires; la fabrication de matériel de transport et les transports et communications. Toutefois, la dispersion des tailles entre branches pourrait ne pas être indépendante des tailles moyennes des firmes au sein de ces secteurs: les branches avec les entreprises les plus grandes ont également les écarts-types les plus importants. Afin d'en tenir compte, nous calculons, comme Bartsman, Scarpetta et Schivardi (2003), un coefficient de variation, défini comme l'écart-type divisé par la taille moyenne. En tenant compte des tailles moyennes des entreprises au sein des branches, ce sont les transports et communications, les activités financières et le commerce qui présentent les plus grandes dispersions de tailles parmi leurs opérateurs.

Tableau 2 Taille des firmes entrantes dans les différentes branches

(personnes, sauf mention contraire)

	Taille moyenne à l'entrée	Taille moyenne à l'entrée, en pourcentage de la taille moyenne des entreprises pérennes de la branche correspondante
Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	190,1	43
Cokéfaction, raffinage, industries nucléaires	93,7	28
Industrie chimique	54,3	39
Fabrication de matériel de transport	44,5	26
Fabrication d'équipements électriques et électroniques	25,1	49
Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	22,8	66
Industrie du caoutchouc et des plastiques	22,6	47
Industrie textile et habillement	14,4	40
Travail du bois et fabrication d'articles en bois	13,3	83
Fabrication de machines et équipements	12,9	27
Métallurgie et travail des métaux	12,7	38
Activités financières	11,2	44
Extraction de produits non énergétiques	10,4	39
Industries agricoles et alimentaires	10,3	32
Transports et communications	9,7	24
Industrie du papier et du carton, édition et imprimerie	9,6	43
Autres industries manufacturières	8,7	47
Immobilier, location et services aux entreprises	6,5	58
Horeca	5,4	50
Commerce, réparation automobile et d'articles domestiques	4,8	44
Construction	4,5	40
Industrie du cuir et de la chaussure	4,5	16
Moyenne dans le secteur privé (C-K)	6,8	38

Source: BNB.

Le classement des branches selon la taille est similaire pour les sociétés en début d'activité. Les firmes entrantes ont toutefois une taille inférieure à celle des firmes pérennes. En moyenne, l'emploi d'un entrant représente quelque 40 p.c. de l'effectif d'une firme établie. Les différences par branche entre taille à l'entrée et taille optimale, approchée par la taille moyenne des firmes pérennes, sont expliquées par les coûts d'entrée et de sortie pour les entreprises, principalement liés à des facteurs technologiques.

Cette observation suggère, d'une part, que la constitution d'une petite entreprise est relativement plus aisée qu'un projet de plus grande ampleur et, de façon plus intéressante, que beaucoup de petites entreprises disparaissent du marché avant d'avoir atteint la taille optimale de production.

On peut montrer de plus, que même au sein des entrants et pour une branche bien définie, il existe également une très grande hétérogénéité entre les entreprises.

Résumé

Selon les données du répertoire d'entreprises DBRIS, le nombre moyen de firmes entrantes était de quelque 20.000 unités par an entre 1998 et 2006. En moyenne, un intervalle de plus de deux ans sépare la date de constitution légale de l'entreprise et le moment où le premier travailleur salarié est engagé.

Durant la même période, plus de 12.000 entreprises ont disparu chaque année. La destruction de la totalité de l'emploi précède largement la date légale de disparition de l'entreprise: la durée moyenne entre l'année où l'emploi salarié tombe à zéro et la cessation définitive d'activités de l'entreprise est de près de trois ans.

La grande hétérogénéité des entreprises est illustrée par les tailles très différentes des firmes, même au sein d'une branche d'activité délimitée. En tenant compte des tailles moyennes des entreprises au sein des branches, ce sont les transports et communications, les activités financières et le commerce qui présentent les plus grandes dispersions de taille parmi leurs opérateurs établis.

En moyenne, l'emploi des firmes entrantes représente quelque 40 p.c. de l'effectif d'une firme pérenne. On observe également une grande hétérogénéité entre les entreprises entrantes, même au sein d'une branche d'activité bien définie.

2. MOTIVATIONS DE L'ETUDE DE LA DYNAMIQUE DE L'EMPLOI

Dans ce chapitre, nous proposons une courte revue de la littérature empirique sur la dynamique de l'emploi observée à partir des données individuelles des entreprises. Nous examinerons premièrement l'apport de cette littérature sur le débat entre innovation et emploi. La relation entre réallocations des emplois et évolution moyenne de la productivité est évoquée dans un deuxième temps. La troisième section met en évidence le rapport entre taux de destruction des emplois et flux de travailleurs vers l'assurance-chômage. Une plus grande dynamique des emplois a des implications pour la sécurité des trajectoires professionnelles des travailleurs. Enfin, une comparaison internationale des flux d'emplois est présentée dans la dernière section.

2.1. FLUX D'EMPLOIS ET INNOVATION

La relation entre innovation et emploi est une question complexe et donc fortement débattue parmi les économistes (pour une revue de la littérature sur ce sujet, voir Pianta (2005)).

Même en l'absence d'innovation, du fait de la pression concurrentielle, les firmes non compétitives seraient obligées de couper dans les coûts, les salaires et éventuellement dans l'emploi. La question centrale est donc de comparer le taux avec lequel le progrès technique se diffuse en rendant des postes de travail superflus, avec le rythme de création de nouveaux emplois induits par ces innovations.

À court terme, le progrès technologique peut être indubitablement une cause de destruction d'emplois. Il n'y a en effet pas de mécanisme automatique assurant au sein d'un pays que les pertes d'emplois dus à l'innovation soient immédiatement compensées par des créations dans d'autres régions ou branches. Une partie de l'augmentation du chômage en Europe durant les années nonante peut être expliquée de la sorte.

Le type d'innovation est important. L'innovation au niveau des produits (autrement dit la création de nouveaux produits, l'augmentation de la variété, ...) a des effets a priori positifs sur l'emploi, alors que celle liée aux processus (l'adoption et l'utilisation de nouvelles technologies) aurait en général des effets négatifs sur l'emploi, en tout cas à court terme (Pianta (2005)).

Une conséquence importante de l'innovation technologique et de sa diffusion est la modification des compétences requises pour les travailleurs. L'emploi peu qualifié enregistre un déclin absolu (en Europe) ou progresse très faiblement (aux États-Unis), alors que les emplois destinés aux personnes plus qualifiées ont été créés à un rythme plus rapide. Toutefois, il n'est pas facile de distinguer les effets de l'innovation, à travers la demande de travailleurs plus qualifiés, des effets d'offre, le niveau moyen d'éducation ayant augmenté dans la plupart des pays.

L'influence du progrès technologique sur l'emploi dépend également du mode de fonctionnement du marché du travail et de ses institutions, notamment des systèmes de protection des travailleurs et des mécanismes de détermination des salaires. Par ailleurs, les institutions du

marché du travail influencent également l'offre de travail, en particulier en termes de formation.

Les études sur le lien entre emploi et innovation à partir des données micro-économiques ont été assez rares jusqu'à un passé récent, car les indicateurs d'innovation ne sont pas observables directement. L'absence de mesures de l'innovation au niveau de l'entreprise et l'utilisation d'indicateurs basés sur la branche d'activité conduisent à un biais dû à l'agrégation de ces mesures entre des firmes très hétérogènes. Ce problème est particulièrement important pour les variables mesurant l'innovation, étant donné qu'il existe au sein de chaque secteur un nombre important de firmes peu innovantes (Alonso-Borrego C. et M. Collado (2001)).

Une exception précoce est l'étude de Veugelers, Konings, Mommaerts et Seldesslacht (1999) qui utilise les données issues d'un appariement entre les données de la Centrale des bilans et des données d'enquête sur le caractère innovateur des entreprises flamandes, récoltées par l'Institut pour l'encouragement à l'innovation par la science et la technologie en Flandre (IWT). La période couvre les années 1992 et 1993. Les auteurs montrent que les firmes développant des activités de recherche et de développement (R&D), qu'elles opèrent ou non dans des branches où les activités de R&D sont importantes, avaient en moyenne de plus faibles taux de création et de destruction d'emplois, de telle sorte que les entreprises les plus innovantes sont surtout caractérisées par un plus faible taux de réallocation d'emplois, et par conséquent, par des emplois plus stables qu'en moyenne dans l'économie. En corrigeant pour l'effet de taille de l'entreprise (les entreprises les plus innovantes étant en général les entreprises les plus grandes), l'effet sur le taux de destruction d'emplois domine, de telle sorte qu'en tenant compte de ce facteur, le taux de création net d'emplois des entreprises flamandes actives dans la R&D est supérieur à celui observé pour les entreprises peu innovantes.

L'effet positif sur le taux de création net d'emplois des activités de R&D est également obtenu par Alonso-Borrego et al. (2001) sur des données espagnoles. Ce domaine de recherche reste prometteur, notamment grâce à la mise sur pied de l'enquête harmonisée d'Eurostat sur l'innovation, qui permettra de disposer de meilleures données.

2.2. FLUX D'EMPLOIS ET PRODUCTIVITE

Le Rapport 2008 s'intéresse à la réallocation des emplois, notamment entre firmes d'un même secteur d'activité, mais également entre secteurs, de même qu'à l'impact sur l'emploi de la démographie des entreprises. Il existe une motivation supplémentaire pour étudier les flux d'emplois, c'est le lien entre réallocation d'emplois et croissance de la productivité.

De manière générale, le degré avec lequel l'emploi, au niveau des entreprises individuelles, répond aux chocs de demande de travail spécifiques, a un effet au niveau agrégé sur la productivité: alors que les coûts de réallocation du facteur travail auraient un impact faible ou ambigu sur le niveau de l'emploi, ils impliquent nécessairement qu'une partie des emplois aient

une plus faible productivité par rapport à une situation théorique où les coûts de réallocation seraient nuls (Bertola, 1999).

Les données microéconomiques permettent de mieux appréhender l'effet favorable à la croissance de la productivité des réallocations d'emplois. Les études sur données individuelles de firmes (Bartelsman et Doms (2000), Foster, Haltiwanger et Krizian (2006), De Loecker et Konings (2006)) ont montré que les augmentations de productivité ne sont pas identiques pour l'ensemble des entreprises, mais au contraire, qu'il existe des différences importantes, même au sein d'un secteur déterminé. Ceci tend à montrer que la dynamique de réallocation des postes a un rôle dans le processus, même si les mouvements n'assurent pas à court terme une complète égalisation des niveaux de productivité.

Dans les modèles de sélection des entreprises par le marché, une des hypothèses de base est que la réallocation des emplois est favorable à la productivité car c'est surtout l'entrée de nouvelles firmes très productives et la disparition de firmes obsolètes qui expliqueraient les gains de productivité (Foster, Haltiwanger et Syverson (2005)). Les nouvelles firmes auraient en effet une plus grande facilité d'adopter les technologies les plus récentes.

En suivant les firmes individuelles au sein d'un secteur donné, à la fois en termes de production et d'utilisation des facteurs, de même que les créations et disparitions d'entreprises durant la même période, les différentes études ont pu décomposer l'augmentation de productivité enregistrée sur la période entre les gains de productivité des firmes pérennes, ceux dus à l'entrée de nouvelles entreprises dans le secteur et enfin ceux liés à la disparition de firmes utilisant des moyens de production obsolètes. Les résultats empiriques pour le secteur manufacturier et le secteur de la distribution pour les États-Unis montrent bien que le processus de réallocation des emplois a un rôle important dans les gains de productivité enregistrés dans ces secteurs. En particulier, les résultats montrent que les firmes sortantes ont une productivité inférieure aux firmes établies et aux entrants (Foster, Haltiwanger et Krizian (2006)). Des études semblables ont été réalisées en Europe, notamment, Disney, Haskel et Heden (2003) pour le Royaume-Uni et Konings et De Loecker (2006) pour la Slovénie.

En dehors de toute autre considération, une réglementation plus souple des marchés du travail, des produits et des capitaux, en limitant les coûts d'ajustement, est supposée permettre une meilleure allocation des ressources et partant une augmentation de la productivité. L'impact de la réglementation a surtout été étudié pour la régulation au niveau du marché des produits dans le secteur manufacturier, mais le raisonnement pourrait être transposé au marché du travail (van Ark, O'Mahony et Timmer, 2008). Les politiques de protection de l'emploi augmentent le coût de réallocation du travail, ce qui peut entraver une allocation plus efficiente des facteurs.

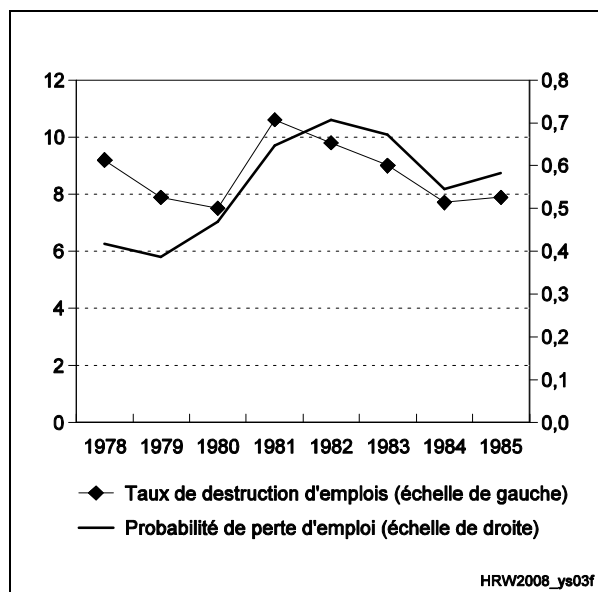
Toutefois, dans la mesure où elles peuvent offrir aux salariés une plus grande sécurité d'emploi, les institutions du marché du travail, dont la réglementation relative aux licenciements, peuvent inciter les travailleurs à s'impliquer davantage dans leur travail. Elles peuvent aussi avoir des

effets bénéfiques en termes de productivité des travailleurs en place. Une main-d'œuvre plus stable rend les entreprises et les salariés plus à même d'investir dans le capital humain. Par ailleurs, une réglementation stricte des licenciements pourrait aussi pousser les entreprises à innover et investir pour améliorer la productivité de manière à éviter de devoir recourir à des réductions d'effectifs (Koeniger, 2005, cité par OECD (2007a)).

2.3. FLUX D'EMPLOIS, CHOMAGE ET SECURITE DES TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES

L'intensité du processus de création-destruction est un déterminant important du chômage frictionnel. En effet, étant donné que l'appariement entre travailleurs et postes vacants est un processus prenant du temps (c'est-à-dire coûteux), une économie avec des taux de création et de destruction plus élevés aura, *ceteris paribus*, un taux de chômage frictionnel plus élevé. Le rôle des Services publics de l'emploi est précisément de faciliter cet appariement entre offre et demande de travail, notamment en proposant un accompagnement adapté aux demandeurs d'emploi.

Il existe empiriquement un lien entre taux de destruction des emplois et entrée dans l'assurance-chômage. Lors de chocs structurels importants, ce lien est important. Ainsi les années du second choc pétrolier en Belgique ont été marquées par des destructions importantes, en particulier dans l'industrie manufacturière. Le graphique suivant met en relation le taux de destruction calculé sur la base des données CIMIRE pour les années 1978 à 1985 (Van der Linden, 1999) et la probabilité d'entrée au chômage (Saks et al. (1994)). On voit que même si les niveaux sont très différents, le profil conjoncturel des courbes est similaire. Cette même constatation est faite sur la base des données américaines par Davis et Haltiwanger (1999).

Graphique 2 Taux de destruction et probabilité de tomber au chômage, Belgique(pourcentages¹)

Sources: Saks et al. (1994), Van der Linden (1999).

¹ La probabilité de tomber au chômage est exprimée en pourcentage de la population ayant un emploi.

L'intégration par le marché du travail du plus grand nombre va de pair avec un taux de création net élevé et une protection du travailleur entre les périodes d'emplois.

2.4. FLUX D'EMPLOIS EN BELGIQUE ET DANS LES AUTRES PAYS

De nombreuses études ont été consacrées à l'analyse des flux de création et de destruction d'emplois⁷ dans différents pays. Les résultats en sont le plus souvent difficilement comparables. Non seulement les sources statistiques utilisées ou l'unité de mesure (la firme ou l'établissement) peuvent être différentes, mais les branches d'activité prises en considération (dans les études les plus anciennes, il s'agissait le plus souvent de la seule industrie manufacturière), la taille des entreprises (le plus souvent un nombre minimum de travailleur est imposé, écartant d'emblée les entreprises les plus petites), ou la période couverte, ne sont pas identiques.

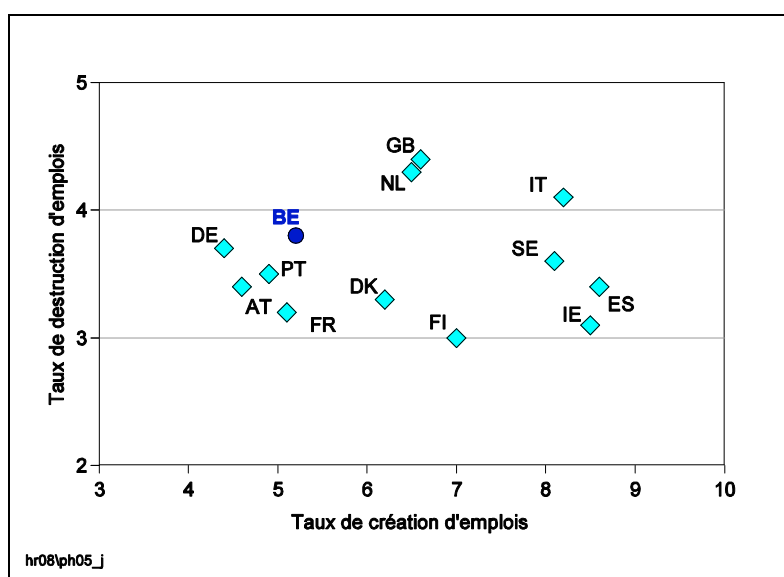
Gómez-Salvador, Messina et Vallenti (2004) ont réalisé une comparaison internationale au départ de la base de données Amadeus, qui contient des informations bilantaires comparables établies au niveau de l'entreprise pour l'ensemble des pays de l'UE15. La version de la base de données utilisée est limitée aux sociétés remplissant au moins un des trois critères suivants: 1) un chiffre d'affaire au moins égal à un million d'euros ; 2) un total bilantaire au moins égal à 2 millions d'euros ; 3) un effectif comptant au moins dix travailleurs. La population de firmes considérée est donc biaisée en faveur des grandes entreprises. La base de données comporte par ailleurs

⁷ Les concepts utilisés dans cette section sont explicités à la section 3.2.

d'autres limitations: le secteur financier n'est pas pris en compte et la période d'analyse n'est pas identique pour tous les pays. Par ailleurs, les variations de l'emploi ne sont calculées que pour les firmes présentes dans la population pour deux exercices consécutifs. Il en découle que les créations ou les destructions de firmes ne sont pas prises en considération. Ceci devrait avoir pour conséquence de sous-estimer les taux de création et de destruction d'emplois, étant donné que dans notre population d'analyse, on constate que la démographie des firmes est responsable d'environ un tiers des flux d'emplois.

Graphique 3 Taux de création et de destruction d'emplois dans les pays de l'UE15

(pourcentages)



Source: Gómez-Salvador et al. (2004).

Sur la base de cette étude, dans les pays de la zone euro, le taux de création s'élevait en moyenne à 5,6 p.c. et le taux de destruction à 3,7 p.c. Les résultats pour la Belgique étaient légèrement inférieurs à cette moyenne en matière de taux de création (5,2 p.c.) et très légèrement supérieurs en matière de taux de destruction (3,8 p.c.). L'Italie enregistre les flux d'emplois de la plus grande ampleur: avec un taux de création de 8,2 p.c. et un taux de destruction de 4,1 p.c., elle obtient le taux de réallocation le plus élevé (12,3 p.c.). Elle est suivie de près par l'Espagne, la Suède et l'Irlande (plus de 11 p.c.). A l'opposé, l'Allemagne et l'Autriche enregistrent les taux de réallocation les plus faibles (8 p.c.).

Bien entendu, des facteurs tels que des différences dans la ventilation par taille, par âge et par branche d'activité des firmes expliquent une partie des différences entre pays. Néanmoins, les auteurs soulignent que des divergences restent observées même après avoir tenu compte de l'hétérogénéité des firmes.

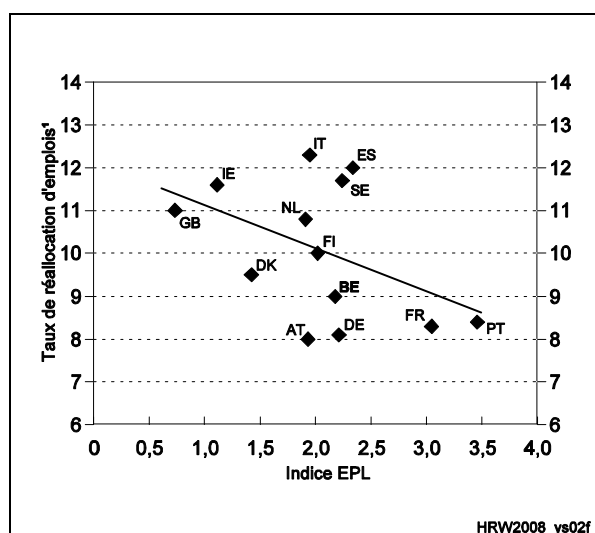
Une des institutions du marché du travail pouvant affecter la réallocation est notamment la réglementation sur la protection contre le licenciement (Employment Protection Legislation, également dénommée EPL). S'il sait qu'il ne pourra pas licencier ultérieurement un travailleur

sans encourir de frais, un employeur tiendra compte de ces frais lors de la décision d'engager. De ce point de vue, l'EPL constituerait une rigidité à la baisse de l'emploi au sein de l'entreprise. Du fait de cette législation, les entreprises procéderaient moins rapidement au licenciement. Toutefois, le revers de la médaille est qu'elles recruteraient également moins rapidement. Cela signifie que tant les flux de travailleurs qui sont mis au chômage que ceux qui sont mis au travail seraient plus réduits.

L'OCDE a mis au point des indicateurs qui permettent de mesurer, pour chaque pays, la sévérité de la législation relative à la protection contre le licenciement. Deux indicateurs ont été construits: d'une part, celui concernant la protection légale des travailleurs permanents, c'est-à-dire les travailleurs engagés en vertu d'un contrat à durée indéterminée, et d'autre part, l'indicateur correspondant pour le travail temporaire.

Nous avons calculé un indice synthétique en prenant la moyenne arithmétique des deux indicateurs en 2006 pour chacun des pays. Comme déjà constaté par Konings, Garibaldi et Pissarides (1997), il existe une relation négative entre indice de sévérité de la législation sur la protection de l'emploi et taux de réallocation d'emplois. Toutefois, cette relation n'est statistiquement significative qu'à 15 p.c. Le lien est plus significatif entre législation sur la protection de l'emploi temporaire et réallocation des emplois. Selon l'OCDE (OECD (2007a)), il n'est cependant pas possible sur la base des études existantes d'affirmer qu'un assouplissement des dispositions relatives aux contrats temporaires sans modification de celles visant les contrats permanents, aurait un impact quelconque sur la productivité.

Graphique 4 Taux de réallocation des emplois et réglementation des contrats de travail

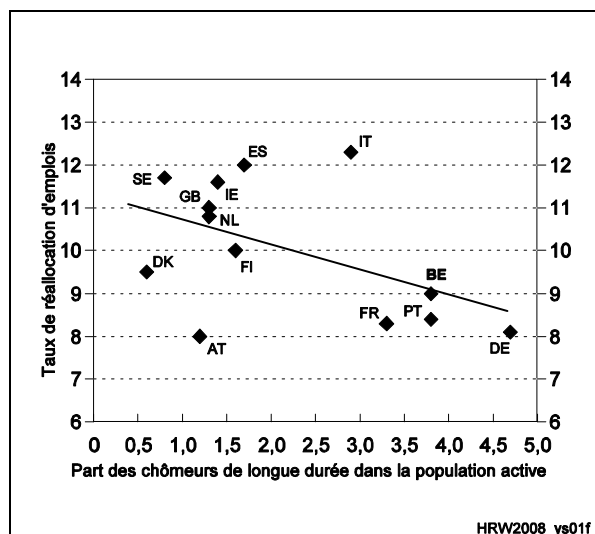


Sources: Gómez-Salvador et al. (2004), OCDE (2007).

¹ Pourcentages.

Graphique 5 Taux de réallocation des emplois et chômage de longue durée

(pourcentages)



Sources: Gómez-Salvador et al. (2004), CE (2007).

Pour ces différents pays, il existe également une relation négative entre part des chômeurs de longue durée (plus de douze mois) dans la population active et taux de réallocation des emplois, statistiquement significative à 10 p.c. Le risque d'enlisement dans le chômage serait donc plus élevé lorsque la dynamique de création et de destruction est plus faible. Gómez-Salvador et al. (2004) ont étudié l'influence de ces différents facteurs institutionnels au sein d'un même modèle. Il en ressort que la sévérité de la législation sur la protection de l'emploi exerce une influence négative sur les créations d'emplois et dès lors sur les réallocations. Comme la plupart des études sur données agrégées portant sur plusieurs pays, les résultats doivent être interprétés avec prudence. L'analyse des interactions entre individus, firmes et environnement institutionnel reste un domaine complexe, qui bénéficiera de la plus grande disponibilité de données microéconomiques (Freeman, 2005).

Résumé

La relation entre innovation et emploi est une question complexe fortement débattue parmi les économistes. Les quelques études sur les données individuelles de firmes montrent que l'innovation aurait en moyenne un effet positif sur le taux de croissance nette d'emplois.

Ce même type d'études montrent que les augmentations de productivité ne sont pas identiques pour l'ensemble des entreprises, mais au contraire, qu'il existe des différences importantes, même au sein d'un secteur déterminé. Ceci tendrait à prouver que la dynamique de réallocation des postes a un rôle dans l'augmentation générale de la productivité, même si les mouvements n'assurent pas à court terme une complète

égalisation. Conformément à l'idée de destruction créatrice, ces études confirment que les firmes sortantes ont une productivité inférieure aux firmes établies et aux entrants. Toutefois, une stabilité de l'emploi peut également avoir un effet favorable sur la productivité, en augmentant les incitants des entreprises et des salariés à investir dans le capital humain spécifique à l'entreprise.

L'intensité du processus de création-destruction est un déterminant important du chômage frictionnel. Étant donné que l'appariement entre travailleurs et postes vacants est un processus prenant du temps, une économie avec des taux de création et de destruction plus élevés aura, ceteris paribus, un taux de chômage frictionnel plus élevé. Le lien entre taux de destruction des emplois et entrée des travailleurs dans l'assurance-chômage est particulièrement marqué lorsqu'une économie est confrontée à un choc structurel de grande ampleur. L'intégration par le marché du travail du plus grand nombre va de pair avec un taux de croissance nette d'emplois élevé et une protection du travailleur entre les périodes d'emplois.

Les études examinant les taux de création et de destruction d'emplois dans différents pays sont limitées par la comparabilité des données utilisées. Il en ressort néanmoins qu'il existe une relation entre le taux de réallocation des emplois et les institutions du marché du travail. Les économies les plus dynamiques en termes de taux de réallocation des emplois sont souvent celles où la part du chômage de longue durée est la moins élevée. L'étude des interactions entre individus, firmes et environnement institutionnel reste un domaine complexe, qui bénéficiera de la plus grande disponibilité de données microéconomiques.

3. DYNAMIQUE DE L'EMPLOI SALARIE DANS LES ENTREPRISES DU SECTEUR PRIVE

La mesure traditionnelle de la dynamique de l'emploi salarié, à savoir l'évolution du nombre de travailleurs occupés au cours d'une période déterminée, ne mesure qu'une petite partie des mouvements de travailleurs au cours de cette période. En particulier comme on l'a vu, des entreprises sont créées et disparaissent, de nouveaux travailleurs sont recrutés tandis que d'autres quittent leur employeur. Au sein même des entreprises, des travailleurs changent d'unité de production ou de poste. La mesure de la variation de l'emploi donnée par les comptes nationaux ne représente donc que la partie émergée de l'iceberg. C'est pourquoi il est intéressant de se pencher sur les statistiques des entreprises individuelles relatives aux mouvements bruts d'emplois et de travailleurs.

Depuis l'introduction du bilan social en 1996, on dispose d'un outil de mesure de l'ampleur des mouvements externes de personnel enregistrés au niveau de l'entreprise. Ce document social, qui est annexé aux comptes annuels des entreprises soumises à l'obligation de dépôt de comptes normalisés ou déposé séparément par une série d'autres sociétés⁸ (notamment les banques, les compagnies d'assurance, les hôpitaux, les entreprises étrangères ayant une activité sur le territoire belge et les grosses ASBL), contient notamment de précieuses informations sur la composition de la force de travail et les entrées et sorties de travailleurs au cours de l'exercice comptable⁹.

Encadré - La mobilité de l'emploi selon les statistiques administratives

La datawarehouse marché du travail et protection sociale rassemble différentes données socio-économiques provenant notamment des institutions de sécurité sociale, sa gestion en a été confiée à la Banque carrefour de la sécurité sociale (BCSS). Dans le cadre de cette étude, il a semblé intéressant d'examiner le rapport entre le mouvement net de l'emploi entre deux périodes et les différents mouvements enregistrés au cours de la période considérée. L'intérêt de cette source est de permettre l'analyse de ces flux sur la base de caractéristiques telles que le sexe, l'âge ou le régime de travail. L'exercice a été réalisé sur la base des données relatives à l'année 2004, la dernière pour laquelle on dispose d'informations.

Au départ de statistiques trimestrielles sur la "mobilité" de l'emploi de la population occupée, il

⁸ Les employeurs personnes physiques (non constitués en société) ne sont pas tenus à l'obligation de dépôt d'un bilan social, même s'ils occupent des travailleurs salariés.

⁹ Comme les comptes annuels, le bilan social existe en version complète ou abrégée. Toutes les informations disponibles dans la version abrégée sont reprises dans la version complète, qui contient en outre un certain nombre d'informations plus détaillées - par exemple concernant les caractéristiques des travailleurs entrants et sortants - ou additionnelles, par exemple en matière d'emploi de travailleurs intérimaires.

La version complète du bilan social s'applique aux entreprises qui occupent plus de 100 travailleurs, ainsi qu'à celles qui dépassent au moins deux des trois critères suivants:

- moyenne annuelle du nombre de travailleurs occupés: 50;
- chiffre d'affaires annuel (hors tva): 7.300.000 euros;
- total du bilan: 3.650.000 euros.

a été possible de quantifier les différents changements dans, de et vers l'emploi entre le 31 décembre 2003 et le 31 décembre 2004 de toutes les personnes ayant été occupées pendant un trimestre au moins de la période d'observation.

Selon cette source, entre la fin de 2003 et de 2004, le nombre de personnes occupées a augmenté de 28.000 unités, soit une croissance de 0,7 p.c., mais au cours de cette période le nombre de changements d'emploi ou de transitions de et vers l'emploi a été bien plus important, de l'ordre de 220.000, ce qui correspond à 4,8 p.c. de l'effectif. La mobilité apparaît légèrement plus importante pour les femmes, avec un taux de 4,9 p.c., mais c'est par catégorie d'âge que les différences sont les plus marquées. Les jeunes changent proportionnellement le plus d'employeurs. Sur la période d'observation, cela aura été le cas pour 9 p.c. d'entre eux, soit le double de la proportion observée pour l'ensemble de la population. La mobilité des 25-54 ans reste supérieure à la moyenne. En revanche, les plus de 55 ans sont nettement moins mobiles, avec un taux de 1,7 p.c. seulement.

Ces écarts caractérisent parfaitement la situation relative de ces groupes sur le marché du travail. Les plus jeunes sont en phase d'insertion et dans ce cadre se voient davantage proposer des contrats temporaires, tandis que les opportunités offertes aux aînés sont moins nombreuses et souvent moins avantageuses que ce dont ils bénéficient auprès de leur employeur actuel.

Le présent Rapport s'intéresse principalement à la dynamique de l'emploi dans les entreprises du secteur privé, c'est-à-dire aux flux de création et de destruction d'emplois, qui dépassent de loin les variations nettes observées dans les statistiques classiques relatives au marché du travail. La mobilité des travailleurs, soit les mouvements bruts d'entrées et de sorties de salariés, n'est analysée que de manière accessoire.

La première section précise les concepts théoriques sur lesquels s'articule cette analyse. La seconde en détaille les résultats.

Comme précisé à la section 1.1.1., la dynamique de l'emploi étudiée dans ce Rapport concerne uniquement les entreprises occupant des travailleurs salariés actives dans les branches d'activité C à K (exception faite des travailleurs occupés par des entreprises de travail intérimaire), c'est-à-dire celles dont l'activité est la plus sensible à l'évolution de la conjoncture.

De fait, la population salariée ainsi prise en considération ne représentait, en 2006, qu'un peu moins de la moitié de l'emploi total enregistré dans les comptes nationaux. Parmi la population en emploi non prise en compte dans l'analyse, on trouve les travailleurs indépendants (non soumis au dépôt d'un bilan social, dont la part relative s'élève à 16 p.c. du total de l'emploi), les travailleurs intérimaires (3 p.c. du total), les travailleurs des branches de la santé et de l'action sociale (9 p.c.) et les travailleurs des autres branches, y compris ceux occupés dans les administrations publiques et dans l'enseignement (22 p.c.).

En écartant d'emblée les bilans sociaux des agences de travail intérimaire (dont les particularités compliquent l'interprétation des bilans sociaux) et des entreprises de la santé et de l'action sociale (principalement les hôpitaux, dont les bilans n'ont pu être pris en considération en raison de problèmes de qualité et d'irrégularité des dépôts), on perd des branches d'activités qui se sont considérablement développées au cours de la période sous revue. Ainsi, le nombre de travailleurs intérimaires occupés a augmenté de plus de 40 p.c. entre 1997 et 2006, tandis que le nombre de personnes travaillant dans la branche de la santé et de l'action sociale a progressé de près de 35 p.c. Par comparaison, le personnel employé dans les entreprises des branches C à K (hors intérim) n'a cru que de 8 p.c.

Tableau 3 Population en emploi dans les comptes nationaux: évolution entre 1997 et 2006

(milliers de personnes, sauf mention contraire)

	1997	2006	Progression entre 1997 et 2006	
			Milliers	Pourcentages de variation
Emploi total	3.900	4.278	379	9,7
Emploi indépendant	708	695	-13	-1,9
Emploi salarié	3.191	3.583	392	12,3
dont				
C-K hors intérim	1.940	2.099	159	8,2
Intérim	85	121	35	41,2
Santé et action sociale	302	406	104	34,5
Autres branches ¹	864	957	93	10,8

Source: ICN.

¹ Agriculture, Pêche, Administration publique, Éducation, Services collectifs, sociaux et personnels, Services domestiques, Organismes extraterritoriaux.

3.1. REPRESENTATIVITE DE LA BASE DE DONNEES DES BILANS SOCIAUX

La base de données des bilans sociaux construite pour mener à bien la présente analyse compte 175.445 entreprises différentes, présentes pour la totalité ou une partie seulement des dix exercices sous revue. Beaucoup de firmes existaient déjà avant 1997 et existent toujours en 2006, tandis que d'autres apparaissent ou disparaissent au cours de la période d'analyse. La population des firmes prises en considération n'est par conséquent pas la même chaque année. Par ailleurs, pour un grand nombre d'entreprises pérennes, le bilan social s'est avéré manquant pour une ou plusieurs années. Différentes raisons peuvent expliquer ces absences. D'une part, tout bilan social couvrant un exercice d'une longueur différente de douze mois est automatiquement sorti de la population d'analyse. D'autre part, certains bilans sociaux peuvent ne pas figurer dans la base de données de la Centrale des bilans en raison de leur mauvaise qualité ou d'un dépôt trop tardif. Enfin, il arrive que certaines entreprises ne satisfassent pas à leurs obligations sociales et s'abstiennent de déposer un bilan social.

Le nombre de bilans sociaux pris en considération chaque année est dès lors variable. En 1997, on comptait 87.269 bilans sociaux dans la population d'analyse, un nombre qui n'a cessé de croître jusqu'en 2006, exercice pour lequel 109.400 dépôts ont été pris en considération.

Pour l'analyse qui nous concerne, qui consiste à mesurer les variations de l'emploi entre deux exercices consécutifs au niveau des entreprises individuelles, les bilans sociaux manquants posent problème: les variations de l'emploi ne peuvent en effet être calculées lorsqu'une des deux données est manquante. Il est essentiel de disposer de séries continues. C'est pourquoi, dans la mesure du possible, les valeurs manquantes ont été remplacées par des valeurs probables¹⁰, de façon à tenir compte, pour chaque entreprise individuellement, du maximum d'informations disponibles au cours de la période considérée.

Pour une firme donnée, ces corrections n'ont été opérées que pour les données manquantes situées entre la première et la dernière année de dépôt. Pour les entreprises existantes présentant des données manquantes situées avant la première date de dépôt ou après la dernière date de dépôt, aucune correction n'a été imputée, en raison de l'absence d'information quant à l'évolution probable de l'emploi au cours de ces périodes. En revanche, lorsqu'une entreprise nouvelle entre dans la population, ou quand une entreprise existante en sort (en raison d'une faillite, d'une scission, d'une absorption, etc.), l'entièreté de la variation de l'emploi (au moment du premier dépôt dans le cas d'une création d'entreprise, et du dernier dépôt dans le cas d'une disparition) est bien entendu prise en considération.

Au terme de ces corrections, le nombre de sociétés prises en compte chaque année a considérablement augmenté. Sauf en 1997 et 2006, exercices pour lesquels aucune correction n'a pu être apportée, de 4.000 à 10.000 entreprises supplémentaires ont ainsi pu être prises en compte en fonction des années.

¹⁰ La méthode d'imputation des valeurs manquantes est expliquée de façon détaillée dans l'annexe 1.

Tableau 4 Contenu de la base de données des bilans sociaux

(unités)

	Nombre d'entreprises			Nombre de travailleurs		
	Avant correction	Correction	Après correction	Avant correction	Correction	Après correction
1997	87.269	0	87.269	1.590.641	0	1.590.641
1998	92.637	4.880	97.517	1.642.557	40.245	1.682.802
1999	96.897	6.435	103.332	1.697.273	57.530	1.754.803
2000	98.917	7.817	106.734	1.805.008	71.490	1.876.498
2001	99.466	9.358	108.824	1.819.828	72.264	1.892.092
2002	100.735	9.576	110.311	1.800.645	73.014	1.873.659
2003	103.986	7.968	111.954	1.796.980	60.512	1.857.492
2004	106.749	6.483	113.232	1.813.919	51.020	1.864.939
2005	108.480	4.600	113.080	1.834.193	38.916	1.873.109
2006	109.400	0	109.400	1.855.999	0	1.855.999

Source: BNB.

Grâce à ces corrections, le niveau de l'emploi enregistré dans les entreprises de la population d'analyse est également plus important et son évolution plus régulière que ce qu'ils n'auraient été en l'absence de correctifs. On élimine en effet les irrégularités dues à l'absence de certaines firmes pour certains exercices. Pour les exercices 1998 à 2005, on a ajouté en moyenne un peu plus de 60.000 travailleurs par an grâce à ces corrections. Néanmoins, le niveau de l'emploi reste influencé par l'absence, au début comme à la fin de la période d'analyse, de certaines grosses entreprises. C'est le cas par exemple de la SNCB, dont les bilans sociaux n'ont été pris en compte dans l'analyse qu'à partir de l'exercice 2000, et, en fin de période, de Dexia, dont le bilan social relatif à l'exercice 2006 n'a pu être intégré.

Étant donné les problèmes de données manquantes, particulièrement aigus en début et en fin de période, le niveau total de l'emploi enregistré au cours d'une année ne peut être valablement comparé à celui enregistré l'année précédente ou l'année suivante. Les taux de variation du nombre de travailleurs occupés calculés sur cette base sont en effet biaisés par l'absence d'un certain nombre de firmes et ne peuvent être utilement comparés avec ceux observés dans les comptes nationaux. Néanmoins, le niveau de l'emploi dans les bilans sociaux peut être comparé à celui enregistré dans les comptes nationaux, de façon à calculer le taux de couverture de notre population.

Comme, d'une part, le champ d'application du bilan social est relativement large et la suppression de bilans sociaux pour des raisons de qualité relativement réduite, et que, d'autre part, les dispositifs correcteurs ont permis de prendre en compte une proportion non négligeable de travailleurs supplémentaires, le nombre total de salariés couverts par notre base

de données représente, selon les années, entre 82 et 91 p.c. de l'emploi salarié enregistré dans les comptes nationaux pour les branches d'activité correspondantes, soit les branches C à K à l'exclusion des travailleurs engagés par le biais d'entreprises de travail intérimaire.

Tableau 5 Taux de couverture de la base de données des bilans sociaux par rapport aux comptes nationaux en 2005

		Bilans sociaux	Comptes nationaux	Taux de couverture des bilans sociaux ¹
		Nombre de travailleurs		Pourcentages
C	Industrie extractive	3.283	3.097	106,0
D	Industrie manufacturière	546.077	575.549	94,9
E	Énergie et eau	23.154	24.137	95,9
F	Construction	172.665	190.209	90,8
G	Commerce et réparations	424.405	477.804	88,8
H	Horeca	88.512	104.875	84,4
I	Transports et communications	244.922	279.159	87,7
J	Services financiers et d'assurance	122.374	128.603	95,2
K	Services immobiliers et aux entreprises	247.717	291.005	85,1
C-K	TOTAL	1.873.109	2.074.438	90,3

Sources: BNB, ICN.

¹ Le taux de couverture rapporte le nombre de salariés enregistrés dans la base de données des bilans sociaux au nombre de salariés recensés dans les comptes nationaux. La sectorisation des entreprises n'étant pas totalement identique dans les bilans sociaux et les comptes nationaux, le taux de couverture peut être supérieur à 100 p.c.

3.2. FLUX D'EMPLOIS: METHODE DE CONSTRUCTION DES INDICATEURS

Les créations et les destructions d'emplois au sein des entreprises sont approchées par les variations annuelles individuelles de l'emploi, en distinguant les flux positifs et les flux négatifs.

Comme l'explique Duhautois (2002), ces mesures constituent une approximation pour au moins trois raisons: premièrement, on ne tient pas compte d'éventuels flux internes à l'entreprise (par exemple, les flux entre établissements d'une même entreprise). Deuxièmement, on ne connaît pas les flux intra-annuels: à effectif constant, une entreprise peut avoir en fait embauché et licencié plusieurs salariés. Troisièmement, les modifications de structure de l'entreprise, comme dans le cas d'une cession, d'une fusion-acquisition, etc. ne peuvent pas être isolés.

Les définitions des flux d'emplois, ainsi que de leurs taux associés, sont inspirées de Davis et Haltiwanger (1992) et Davis, Haltiwanger et Schuh (1996), dont nous reprenons la notation.

La création (brute) d'emplois durant la période t est égale à la somme des créations d'emplois entre $t-1$ et t , tant dans les entreprises pérennes en expansion, que dans les firmes créées durant la période. De la même manière, la destruction (brute) d'emplois sur la période t est

égale à la somme des pertes d'emplois enregistrées dans les firmes pérennes connaissant une contraction de l'emploi entre $t-1$ et t et de celles observées dans les firmes qui disparaissent durant la période.

De façon plus formalisée, considérons l'évolution de l'emploi dans l'entreprise e au sein du sous-ensemble d'entreprises s (ce sous-ensemble pouvant être, par exemple, une branche d'activité donnée, une classe de taille, une catégorie d'âge ou encore une combinaison de ces critères) entre $t-1$ et t .

La création d'emplois est la somme des variations d'emplois (ΔX_{est}) pour l'ensemble des entreprises ayant connu des variations positives d'emplois (noté S^+):

$$C_{st} = \sum_{e \in S^+} \Delta X_{est}$$

De manière analogue, la destruction d'emplois est la somme des valeurs absolues des variations d'emplois au sein du groupe des firmes ayant enregistré des pertes d'emplois (noté S^-):

$$D_{st} = \sum_{e \in S^-} \Delta |X_{est}|$$

Le taux de croissance (g_{est}) de l'emploi au sein d'une entreprise e du sous-ensemble s au temps t est la variation de l'emploi entre $t-1$ et t , divisée par l'emploi moyen sur les deux périodes (noté Z_{est}). Ce taux de croissance est symétrique et varie entre -2 (entreprise sortante) et $+2$ (entreprise entrante).

$$Z_{est} = 0,5(X_{est} + X_{est-1})$$

$$g_{est} = \Delta X_{est} / Z_{est}$$

Les flux de création et de destruction d'emplois peuvent être exprimés en taux, en pondérant les taux de croissance individuels par la part dans l'emploi des entreprises considérées (la part dans l'emploi de l'entreprise e au sein du secteur s étant notée Z_{est} / Z_{st}). Par conséquent, le

taux de création (c_{st} ou TC¹¹) et le taux de destruction d'emplois (d_{st} ou TD) sont définis de la manière suivante:

$$c_{st} = \frac{C_{st}}{Z_{st}} = \sum_{e \in S^+} \left(\frac{Z_{est}}{Z_{st}} \right) g_{est}$$

$$d_{st} = \frac{D_{st}}{Z_{st}} = \sum_{e \in S^-} \left(\frac{Z_{est}}{Z_{st}} \right) g_{est}$$

Le taux de réallocation d'emplois (r_{st} ou TR) est la somme des taux de création et de destruction, alors que le taux de croissance nette de l'emploi (net_{st} ou TCN) est simplement la différence entre ces taux.

$$r_{st} = c_{st} + d_{st}$$

$$net_{st} = c_{st} - d_{st} = \Delta X_{st} / Z_{st}$$

3.3. RESULTATS DE L'ANALYSE

Dans cette section, sont d'abord présentés les résultats obtenus en matière de flux de création et de destruction d'emplois pour l'ensemble du secteur privé. On présentera ensuite successivement les indicateurs de flux d'emplois calculés pour différents types de firmes (en fonction de leur activité, de leur taille et de leur implantation géographique) et différents types de travailleurs (en fonction du genre, du type de travail exercé ou du contrat qui les lie à leur employeur).

3.3.1. Résultats globaux pour le secteur privé

3.3.1.1. *Flux d'emplois*

Les concepts de création et de destruction d'emplois décrits à la section 3.2 visent à identifier individuellement les entreprises qui ont enregistré une hausse de l'emploi et celles qui ont enregistré une baisse de leur effectif entre deux exercices consécutifs, de façon à pouvoir comptabiliser séparément les hausses et les baisses d'effectifs, que l'on appelle flux bruts d'emplois. On peut dès lors mesurer, année après année, l'intensité respective de ces mouvements, dont la combinaison donne la variation nette de l'emploi, en les comparant au total de l'emploi enregistré dans les firmes prises en considération.

¹¹ La notation compacte est celle de Davis, Haltiwanger et Schuh. Pour la présentation des tableaux et graphiques, nous utilisons de préférence les abréviations mentionnées (TC, TD, TR, TCN).

Ce faisant, on ne se préoccupe pas des entreprises pour lesquelles l'emploi est resté stable, ni des entreprises pour lesquelles l'emploi est manquant pour l'un des deux exercices considérés. Le taux de croissance nette d'emplois représente par conséquent une approximation du taux de variation de l'emploi effectivement observé dans la population.

Par ailleurs, on suppose que l'emploi est homogène: l'engagement ou le licenciement d'un travailleur à temps plein ou à temps partiel a un poids identique dans l'emploi calculé en nombre de travailleurs, alors que l'accroissement du volume de l'emploi (calculé en ETP ou en heures de travail) n'est pas similaire. De même, l'engagement ou le licenciement d'un travailleur peu qualifié ou très qualifié exerce un effet identique, alors que la productivité de la force de travail s'en trouve modifiée.

Au sein de notre population d'analyse, limitée au secteur privé, en moyenne, entre 1998 et 2006, le taux de création d'emplois s'est élevé à 8,8 p.c., tandis que le taux de destruction a été de 7,2 p.c. Ces taux sont 4 à 5 fois plus élevés que le taux de croissance nette d'emplois observé, soit 1,6 p.c. par an en moyenne.

Tableau 6 Taux de création et de destruction d'emplois dans le secteur privé

(pourcentages)

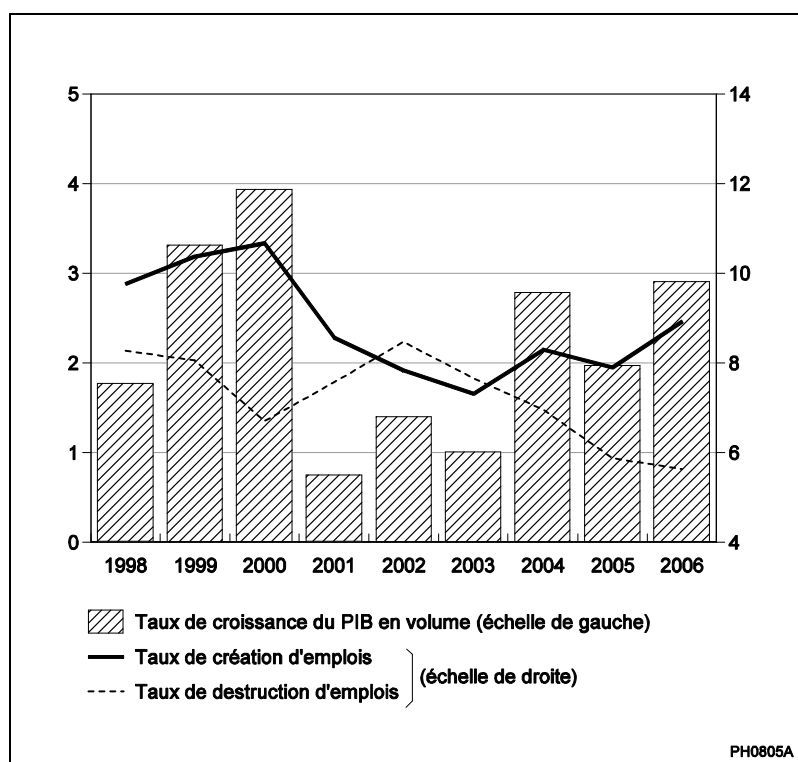
	Taux de création d'emplois (TC)	Taux de destruction d'emplois (TD)	Taux de réallocation d'emplois (TR= TC+TD)	Taux de croissance nette d'emplois (TCN= TC-TD)
1998	9,8	8,3	18,0	1,5
1999	10,4	8,1	18,4	2,3
2000	10,7	6,7	17,4	4,0
2001	8,6	7,6	16,1	1,0
2002	7,8	8,5	16,3	-0,6
2003	7,3	7,7	15,0	-0,3
2004	8,3	7,0	15,3	1,3
2005	7,9	5,9	13,8	2,0
2006	8,9	5,6	14,6	3,3
Moyenne	8,8	7,2	16,1	1,6
Écart-type	1,2	1,0		
Corrélation avec le taux de croissance du PIB en volume	0,72	-0,39	0,29	0,82

Source: BNB.

Le taux de création d'emplois est fortement corrélé à l'évolution conjoncturelle. Le coefficient de corrélation entre cette variable et le taux de croissance du PIB en volume s'élève à 0,72 pour la période considérée. En revanche, la corrélation entre le taux de destruction d'emplois et l'activité économique, si elle présente bien le signe négatif attendu, est beaucoup plus faible, puisque le coefficient s'élève seulement à -0,39.

Cette dernière constatation est validée par d'autres études. Comme le souligne Duhautois (2002), un ajustement de l'emploi via la destruction d'emplois va généralement de pair avec un marché de l'emploi flexible, comme c'est le cas par exemple aux États-Unis. Ainsi, le taux de réallocation de l'emploi - soit la somme du taux de création et du taux de destruction d'emplois - est, aux États-Unis, négativement corrélé à la croissance du PIB, ce qui signifie que les entreprises ajustent facilement leur emploi à la baisse en période de récession. A l'inverse, dans les pays d'Europe continentale, caractérisés par un marché du travail plus rigide, les ajustements s'effectuent généralement par le biais de la création d'emplois, et la corrélation négative entre taux de réallocation et activité n'est généralement pas confirmée. C'est le cas pour la Belgique: au cours de la période sous revue, ce coefficient de corrélation a un signe positif. Dans notre pays, la législation en matière de protection de l'emploi et les pénuries de main-d'œuvre observées pour certaines professions et certains secteurs, sont notamment de nature à limiter l'ampleur des licenciements en période de ralentissement conjoncturel, surtout lorsque ce dernier est considéré comme temporaire ou limité.

Graphique 6 Taux de création et de destruction d'emplois: influence du cycle conjoncturel
(pourcentages)



Sources: ICN, BNB.

En Belgique, le taux de création d'emplois a atteint son maximum, soit près de 11 p.c., en 2000, année au cours de laquelle le PIB a crû de 4 p.c., soit le maximum observé au cours de la période. Cette année là, le taux de destruction des emplois atteignait un creux, à 6,7 p.c. Au cours de la phase de ralentissement conjoncturel qui a suivi, le taux de création d'emplois a progressivement diminué, tandis qu'à l'inverse, le taux de destruction des emplois augmentait.

En 2002 et 2003, le taux de croissance nette d'emploi est ainsi devenu négatif. Au cours des trois années suivantes, un redressement conjoncturel s'est dessiné et a inversé les tendances. Le taux de création d'emplois s'est redressé, mais sans atteindre le niveau observé en 2000, tandis que le taux de destruction s'est contracté jusqu'à atteindre son niveau le plus bas de la période, soit 5,6 p.c. en 2006.

Le taux de réallocation des emplois est obtenu en additionnant le taux de création et le taux de destruction des emplois. Ce taux représente la borne supérieure des mouvements de réallocations d'emplois: en effet, le déplacement d'un travailleur d'une entreprise destructrice d'emplois vers une entreprise créatrice d'emplois est comptabilisé deux fois, alors qu'un seul travailleur est mis en mouvement. Au cours de la période considérée, le taux de réallocation des emplois s'est élevé en moyenne à 16,1 p.c. Cette moyenne masque en réalité une diminution régulière du taux de réallocation des emplois, qui est passé d'environ 18 p.c. au début de la période sous revue à environ 14 p.c. à la fin. Cette évolution pourrait refléter un resserrement du marché du travail en raison de l'augmentation des pénuries de main-d'œuvre observées depuis plusieurs années dans certaines branches d'activité et pour certains métiers.

L'excès de réallocation des emplois, c'est-à-dire les mouvements d'emplois excédant le minimum requis pour rendre compte de la variation nette de l'emploi (soit la différence entre le taux de réallocation et la valeur absolue du taux de croissance nette), a en moyenne représenté 14,5 p.c. de l'emploi (16,1 p.c. - 1,6 p.c.). Cet indicateur s'est lui aussi replié au cours de la période sous revue pour ne plus représenter que 11 p.c. de l'emploi en 2006, contre plus de 16 p.c. en début de période.

3.3.1.2. Flux d'emplois versus flux de travailleurs

La méthodologie développée par Davis et Haltiwanger telle qu'elle est présentée à la section 3.2 permet de décomposer la variation de l'emploi d'une année à l'autre entre entreprises créatrices et entreprises destructrices d'emplois. Elle donne une idée des flux d'emplois qui sont à l'œuvre sur le marché du travail. Elle ne tient cependant pas compte de l'ensemble des mouvements de travailleurs qui ont lieu chaque année au sein des entreprises: les variations positives ou négatives des effectifs prises en compte résultent en effet elles-mêmes de flux d'entrées et de sorties de travailleurs plus larges encore. Ces entrées et sorties sont liées au processus de création et de destruction d'emplois, mais obéissent aussi à des impératifs propres, comme par exemple la volonté pour un travailleur d'occuper un poste qui correspond mieux à ses aspirations en matière de conditions de travail, de rémunération ou de proximité, le départ de travailleurs ayant atteint l'âge légal de la retraite ou de la préretraite, ou dont le contrat de travail à durée déterminée arrive à échéance, ou le licenciement d'un travailleur pour faute grave ou parce qu'il ne correspond pas aux attentes de l'employeur, etc.

Le bilan social permet d'appréhender ces mouvements d'entrées et de sorties de personnel en cours d'année. Une telle étude est cependant rendue difficile par l'irrégularité des dépôts, les

corrections auxquelles on a procédé pour obtenir le meilleur suivi longitudinal possible de l'emploi ne pouvant être opérées au niveau des entrées et des sorties de personnel. Par ailleurs, la composition changeante de la population en cours de période n'est pas sans influence sur l'ampleur des mouvements d'entrées et de sorties, de sorte que le niveau ne peut être comparé d'une année à l'autre.

Pour pallier à ces inconvénients, on a limité l'analyse aux seules entreprises permanentes, soit celles ayant déposé un bilan social pour chacun des exercices considérés (soit un peu plus de 40.000 sociétés au total).

Tableau 7 Flux d'emplois et flux de travailleurs dans les entreprises permanentes

(pourcentages)

	Flux d'emplois		Flux de travailleurs	
	Taux de création d'emplois	Taux de destruction d'emplois	Taux d'entrées de travailleurs	Taux de sorties de travailleurs
1998	6,2	3,6	30,9	28,2
1999	6,8	3,8	32,2	29,6
2000	7,0	3,1	34,6	30,4
2001	4,9	4,0	32,0	30,7
2002	4,4	4,9	29,0	29,9
2003	4,3	5,1	32,4	33,0
2004	4,9	4,6	34,6	34,1
2005	4,6	3,8	34,8	33,9
2006	5,0	4,3	38,3	37,4
Moyenne	5,4	4,1	33,2	31,9

Source: BNB.

Les entrées de travailleurs dans les entreprises permanentes ont représenté en moyenne 33,2 p.c. de l'effectif au cours de la période considérée, alors que pour la même période, le taux de création mesuré selon la méthode de Davis et Haltiwanger s'élevait, pour les mêmes firmes, à seulement 5,4 p.c. Les sorties de travailleurs ont quant à elles concerné en moyenne 31,9 p.c. des salariés des entreprises permanentes, pour un taux de destruction des emplois égal à 4,1 p.c.¹² Ces taux d'embauche et de départ sont globalement similaires à ceux mesurés pour la Belgique par Van der Linden (1999) pour la période 1978-1984 (soit respectivement 32 et 33 p.c.), en dépit de périodes d'observation très différentes.

¹² Il est à noter que même pour les entreprises permanentes ayant régulièrement déposé un bilan social de 12 mois pour chacun des exercices considérés, on constate des écarts entre les variations de l'emploi en fin d'exercice (concept utilisé pour le calcul des flux d'emplois) et le solde des mouvements d'entrées et de sorties de travailleurs au cours de la période (concept utilisé pour calculer les flux de travailleurs). Si les nombreux contrôles de qualité imposés par la Centrale des bilans garantissent en effet la cohérence interne de chaque bilan social déposé, la cohérence externe, entre deux exercices consécutifs, n'est pas garantie. Le calcul des taux de création et de destruction d'emplois n'est par conséquent pas entièrement cohérent avec celui des taux d'entrées et de sorties de travailleurs.

Un accroissement substantiel et régulier du taux d'entrée comme du taux de sortie peut être observé au cours de la période sous revue. Au départ, les taux d'embauche et de départ s'élevaient respectivement à 31 et 28 p.c., alors qu'en fin de période, ils atteignaient respectivement 38 et 37 p.c. Cette évolution des flux de travailleurs contraste avec celle observée pour le taux de réallocation des emplois. Elle est en partie liée à la multiplication des travailleurs temporaires, dont le remplacement implique des mouvements de travailleurs sans que le niveau de l'emploi s'en trouve affecté.

3.3.1.3. Contribution de la démographie des entreprises à l'évolution de l'emploi

En utilisant les indicateurs inspirés de Davis, Haltiwanger et Schuh, nous examinons à présent l'impact de la création et de la disparition des entreprises sur l'évolution de l'emploi agrégé. À cette fin, nous séparons les entreprises en quatre sous-ensembles exhaustifs et mutuellement exclusifs.

L'ensemble des firmes qui enregistrent une variation positive de l'emploi entre $t-1$ et t est divisé en deux sous-ensembles: le premier contient les firmes entrantes, qui mentionnent pour la première fois un emploi salarié non nul en t , alors que l'autre regroupe les firmes pérennes en expansion entre $t-1$ et t ¹³.

De façon analogue, l'ensemble des firmes présentant une contraction de l'emploi entre $t-1$ et t est séparé en d'une part, un sous-ensemble des firmes qui disparaissent entre $t-1$ et t ¹⁴ et d'autre part, les firmes pérennes enregistrant une diminution de leur personnel.

Tableau 8 Flux d'emplois et dynamique des entreprises

(pourcentages, moyennes annuelles 1998-2006)

	Taux de création d'emplois ¹			Taux de destruction d'emplois ¹		
	Total	Entreprises entrantes	Entreprises pérennes	Total	Entreprises sortantes	Entreprises pérennes
Total du secteur privé	8,8	2,4	6,4	7,2	2,2	5,1
dont:						
Industrie manufacturière	6,0	1,5	4,4	6,3	1,6	4,7
Services	10,3	2,9	7,4	7,7	2,5	5,2

Source: BNB.

¹ Les différents taux sont calculés ici par rapport au même dénominateur, à savoir l'emploi total du secteur considéré.

¹³ Dans la catégorie des firmes entrantes, on trouve les firmes nouvelles, mais aussi celles résultant de la fusion ou de la scission d'entreprises existantes, de même que les sociétés ayant changé de numéro de TVA.

¹⁴ Dans la catégorie des firmes sortantes, on trouve les entreprises faillies, mais aussi celles ayant fait l'objet d'une absorption par une autre société, ou d'une scission.

Pour l'ensemble du secteur privé, la création d'emplois est expliquée pour 27 p.c. (soit 2,4/8,8) par la création d'entreprises, alors que les 73 p.c. des créations d'emplois restantes sont le fait des entreprises pérennes. La disparition d'entreprises explique environ 30 p.c. (soit 2,2/7,2) en moyenne des destructions d'emplois, alors que les 70 p.c. restants correspondent à des contractions de l'emploi au sein de firmes établies.

Des résultats comparables¹⁵ existent pour l'Autriche, l'Allemagne et l'Italie, où les firmes entrantes expliquent respectivement 32, 27 et 32 p.c. du total des créations d'emplois, alors que les disparitions d'entreprises contribuent pour, respectivement 34, 23 et 33 p.c. du total des postes détruits chaque année.

Même si les indicateurs sont calculés de manière similaire dans toutes les études, les comparaisons doivent être réalisées avec prudence, car les méthodes de collecte de données, les périodes d'observation, la couverture géographique et sectorielle, diffèrent inévitablement.

La méthodologie pour calculer la contribution de la démographie des entreprises à l'évolution de l'emploi comporte en outre un certain degré d'arbitraire. Pour illustrer ce point, imaginons une firme mature éprouvant d'importantes difficultés financières. En général, l'entreprise réduira en premier lieu ses dépenses, modifiera sa politique de gestion des ressources humaines, avant de toucher à sa politique de recrutement et éventuellement de licencier du personnel. Si la firme finit par disparaître, après un processus souvent étalé sur plusieurs années, ce n'est que la dernière variation de son emploi qui est attribuée à la disparition de l'entreprise. Dans ce sens, la méthode sous-estime l'impact réel des disparitions d'entreprises sur le total des destructions de postes.

Ces résultats sont également affectés par les modifications de structure des entreprises telles les fusions, acquisitions, cessions, etc. Même si dans certains pays, dont la Belgique, un inventaire de tels mouvements au sein des firmes et entre firmes est tenu, de manière plus ou moins complète, cette information n'a jamais jusqu'à présent été prise en compte dans les études publiées. Ce problème mérite d'être étudié, en particulier si l'on s'intéresse à certaines branches d'activité spécifiques, comme les activités financières ou le commerce de détail, où les fusions-acquisitions ont été particulièrement nombreuses en Belgique durant la période d'observation.

¹⁵ Les périodes d'observation sont respectivement 1978 à 1998 pour l'Autriche, 1977 à 1989 pour l'Allemagne et 1984 à 1993 pour l'Italie. La couverture sectorielle de ces travaux est similaire à la nôtre (cf. Stiglzbauer et al. (2002)).

3.3.1.4. Contribution des différentes cohortes d'entreprises nouvelles à l'évolution de l'emploi

L'analyse du comportement des nouvelles entreprises entrant dans la population au cours de la période sous revue permet d'identifier d'éventuels résultats spécifiques à ces firmes en matière de créations et de destructions d'emplois et d'isoler, parmi ces nouvelles sociétés, celles qui ont échoué et disparu.

Les entreprises entrantes sont réparties en cohortes en fonction de l'année de leur création juridique. Pour chaque cohorte, on examine l'évolution du nombre de travailleurs occupés j années après leur création, avec j variant de 1 à 9. Les conditions macroéconomiques dans lesquelles évoluent ces nouvelles sociétés j années après leur création sont bien entendu différentes pour chaque cohorte. Nous n'avons cependant pu contrôler les résultats pour ce facteur conjoncturel.

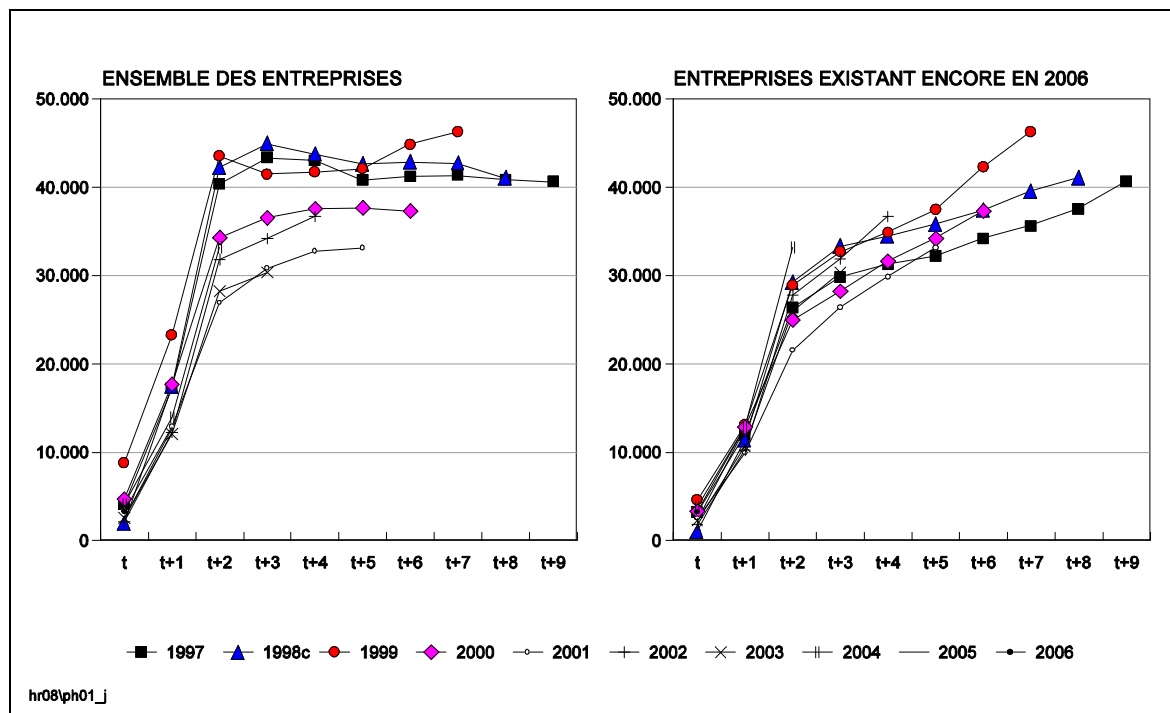
Comme on l'a précisé dans le chapitre relatif à la démographie des firmes, en moyenne, deux ans s'écoulent entre la constitution d'une firme et l'engagement de son premier salarié. Il en résulte que l'emploi salarié dans les nouvelles firmes augmente considérablement pendant les deux années qui suivent la création de ces sociétés.

Dans un contexte fortement porteur, les firmes créées entre 1997 et 1999 (entre 7.600 et 7.800 unités par an) occupaient, deux ans après leur création, plus de 40.000 personnes¹⁶. Les firmes créées au début de la décennie suivante, dans un contexte conjoncturel nettement moins favorable, ont eu plus de mal à se développer. Leur nombre est d'ailleurs nettement moins important que celui des firmes constituées avant 2000, soit un peu plus de 6.000 unités en 2002 et moins de 5.000 en 2004¹⁷. Dans ces nouvelles sociétés, après deux ans d'existence, le nombre d'emplois enregistrés était en moyenne de 31.000 unités, les niveaux les plus bas ayant été observés pour les firmes créées en 2001 et en 2003.

¹⁶ Les données relatives aux firmes créées en 1998 sont fortement influencées par la création de la nouvelle entité KBC Bank résultant de la fusion de la Kredietbank et de CERA. L'année de sa constitution, cette firme comptait à son actif près de 16.000 employés. Son effectif s'est sensiblement amenuisé à partir de 2001 et elle n'occupait plus, en 2006, qu'un peu plus de 11.000 personnes. C'est la raison pour laquelle une courbe 1998c (hors KBC Bank) a été calculée.

¹⁷ Il faut noter que sur la fin de la période, le nombre de firmes créées est biaisé par le délai observé entre la date de constitution légale et le dépôt du premier bilan social. On ne compte ainsi, en 2005 et 2006, qu'environ 1.800 et 400 nouvelles firmes ayant déposé un bilan social.

Graphique 7 Emploi enregistré dans les différentes cohortes d'entreprises créées entre 1997 et 2006
(nombre de personnes occupées en t+j)



Source: BNB.

Une partie des nouvelles entreprises se sont développées avant de péricliter et de disparaître. Dans les entreprises survivantes en 2006, l'emploi a crû de façon monotone avec le temps, bien qu'à des rythmes variables pour les différentes cohortes. En moyenne, dans les entreprises existant encore en 2006, 27.000 emplois avaient été créés après deux ans d'existence pour les cohortes 1997-2004, et 33.000 après quatre ans d'existence pour les cohortes 1997-2002.

3.3.1.5. *Persistence des créations et des destructions d'emplois*

L'étude de la persistance des créations et des destructions d'emplois consiste à estimer la durée de vie d'un emploi créé et la durée de disparition d'un emploi détruit à un moment déterminé, en d'autres termes, à estimer si les fluctuations de l'emploi sont durables ou non.

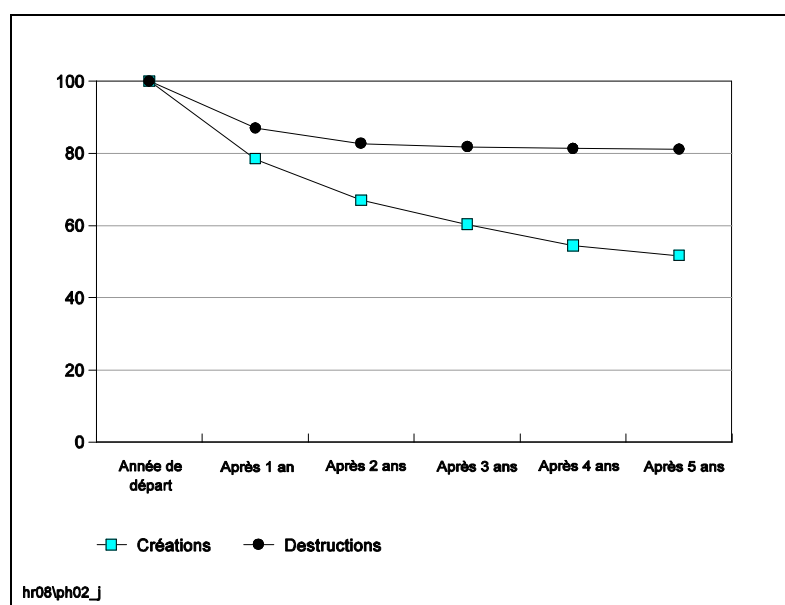
Le mode de calcul du taux de persistance, qui est explicité dans l'annexe 3, consiste à comparer le niveau de l'emploi observé en t+j dans les entreprises qui ont respectivement créé ou détruit de l'emploi entre t-1 et t. Lorsque le niveau de l'emploi se maintient, la création/destruction est réputée persistante. Ce mode de calcul ne tient par conséquent compte que du seul niveau global de l'emploi dans les entreprises créatrices/destructrices d'emplois, sans prendre en considération le fait que la structure de l'emploi a pu changer entre t et t+j, et que l'emploi créé/détruit entre t-1 et t n'est peut-être pas le même que celui qui est enregistré en t+j. En d'autres termes, on fait l'hypothèse d'un facteur travail homogène.

Il faut par ailleurs noter que le taux de persistance calculé au départ de la base de données des bilans sociaux corrigée pour tenir compte des données manquantes est sans doute légèrement biaisé à la hausse par la méthode d'imputation des données manquantes, l'emploi étant par hypothèse maintenu égal au dernier niveau observé. Pour les entreprises dont les données ont fait l'objet d'une telle correction, l'entièreté de la variation entre deux données observées est dès lors imputée à la dernière année d'observation. Ce biais n'affecte cependant pas fondamentalement les résultats obtenus, qui sont en effet largement comparables à ceux calculés par Van der Linden (1999) pour les années 1979, 1981 et 1983, au départ des données provenant des comptes individuels de retraite (CIMIRE).

En moyenne, près de 80 p.c. des emplois créés chaque année entre 1998 et 2005 existent encore un an plus tard. Cette proportion varie toutefois sensiblement selon les années. C'est pour les emplois créés entre 1998 et 1999 que la persistance après un an a été la plus élevée (près de 81 p.c.). Elle a atteint son niveau le plus faible pour les emplois créés entre 2000 et 2001, soit au moment du retournement conjoncturel (76 p.c.). Le taux de persistance diminue avec le temps: après deux ans, 67 p.c. des emplois créés existent encore, mais cette proportion passe à 60 p.c. après trois ans et à 52 p.c. après cinq ans.

Graphique 8 Fraction des emplois créés/détruits qui se maintient plusieurs années

(pourcentages des créations/destructions observées à l'origine, moyennes des données disponibles)



Source: BNB.

La persistance des destructions d'emplois est plus élevée que celle des créations. En moyenne, 87 p.c. des emplois détruits l'étaient encore un an après cette observation. Ce taux de persistance après un an a assez sensiblement diminué depuis 2001, et est passé de 89 p.c. environ à 83 p.c. en 2005. Le taux de persistance après deux ans s'élève à 83 p.c. en moyenne et se stabilise ensuite à un niveau légèrement supérieur à 80 p.c.

Étant donné le niveau relativement élevé des indicateurs de persistance, on peut conclure que les fluctuations de l'emploi chez un même employeur sont relativement limitées, ce qui est particulièrement le cas pour les entreprises où sont observées des destructions d'emplois. On n'observe que très peu de différences en moyenne entre les taux de persistance calculés pour l'industrie manufacturière et les services. Ils sont néanmoins très légèrement plus élevés pour l'industrie manufacturière, que ce soit en matière de création ou de destruction d'emplois.

Tableau 9 Fraction des emplois créés/détruits qui se maintient plusieurs années

(pourcentages des créations/destructions observées à l'origine)

	Créations					Destructions				
	Après 1 an	Après 2 ans	Après 3 ans	Après 4 ans	Après 5 ans	Après 1 an	Après 2 ans	Après 3 ans	Après 4 ans	Après 5 ans
1998	79,9	70,6	64,8	57,6	54,0	89,3	84,1	83,1	81,3	81,2
1999	80,8	70,7	62,1	56,8	53,0	86,9	82,5	81,5	81,0	80,9
2000	77,9	63,5	57,6	53,8	50,9	86,5	82,3	81,2	80,6	80,1
2001	75,9	63,4	57,1	52,8	48,6	89,3	85,1	83,6	83,0	82,6
2002	78,4	67,2	61,3	51,4		88,9	83,7	82,1	80,8	
2003	78,5	66,4	58,8			86,8	81,5	79,7		
2004	79,1	67,0				85,5	79,4			
2005	77,3					83,4				
Moyenne	78,5	67,0	60,3	54,5	51,6	87,1	82,7	81,9	81,3	81,2

Source: BNB.

Résumé

L'évolution du nombre de travailleurs salariés dans le secteur privé telle qu'elle ressort des comptes nationaux de l'emploi ne reflète que de façon partielle et imparfaite la dynamique de l'emploi dans les entreprises. Celle-ci peut être appréhendée plus correctement sur la base des flux d'emplois et de travailleurs.

La méthode de mesure des flux d'emplois mise au point par Davis et Haltiwanger (1992) repose sur la prise en compte individuelle des flux de création et de destruction d'emplois. Les mouvements positifs et négatifs sont comptabilisés séparément et exprimés en taux, en les pondérant par la part des entreprises considérées dans l'emploi.

La mesure des flux d'emplois a été effectuée à partir de la base de données des bilans sociaux. Dans la mesure du possible, celle-ci a été complétée pour les données manquantes, de façon à exploiter au maximum les informations disponibles.

Sur cette base, le taux de création d'emplois s'est élevé à 8,8 p.c. en moyenne entre 1998 et 2006 dans le secteur privé, tandis que le taux de destruction atteignait 7,2 p.c. Ces taux

sont 4 à 5 fois plus élevés que le taux de croissance nette d'emplois observé, soit 1,6 p.c. en moyenne.

En Belgique, le taux de création d'emplois est fortement corrélé à l'évolution conjoncturelle, tandis que la corrélation entre le taux de destruction des emplois et l'activité économique, si elle présente bien le signe négatif attendu, est beaucoup plus faible. Une telle constatation est caractéristique de marchés du travail plutôt rigides, où l'emploi s'ajuste par les créations. Au contraire, sur les marchés plus flexibles, aux États-Unis par exemple, les ajustements passent davantage par les destructions d'emplois.

Alors que le taux de croissance nette d'emplois est resté en moyenne limité à 1,6 p.c. par an, le taux de réallocation des emplois, soit la somme des taux de création et de destruction, s'est élevé à 16,1 p.c. Les mouvements d'emplois dépassant le nombre nécessaire pour prendre en compte la croissance nette d'emplois ont représenté en moyenne 14,5 p.c. de l'emploi, un taux qui s'est replié au cours de la période sous revue, sans doute en partie en raison des pénuries de main-d'œuvre devenues plus aiguës.

Pour l'ensemble du secteur privé, les créations d'emplois sont dans 27 p.c. des cas le fait d'entreprises nouvelles, alors que les 73 p.c. restants sont le fait d'entreprises pérennes. A l'inverse, la disparition d'entreprises explique environ 30 p.c. en moyenne des destructions d'emplois, alors que les 70 p.c. restants correspondent à des contractions de l'emploi au sein de firmes établies.

La faculté des nouvelles entreprises à créer de l'emploi dépend de l'environnement conjoncturel dans lequel elles évoluent. Ainsi, dans un contexte fortement porteur, parmi les quelques 8.000 firmes créées chaque année entre 1997 et 1999, celles toujours en activité deux ans après leur création occupaient plus de 40.000 personnes, alors que les firmes créées au début de la décennie suivante, dans un contexte conjoncturel nettement moins favorable, étaient non seulement sensiblement moins nombreuses, mais avaient aussi plus de difficultés à se développer.

Le contexte conjoncturel joue aussi sur la capacité des entreprises à maintenir les emplois créés ou à remplacer les emplois perdus. Ainsi, en moyenne, près de 80 p.c. des emplois créés chaque année entre 1998 et 2005 existent encore un an plus tard, mais c'est pour les emplois créés entre 1998 et 1999 que la persistance après un an a été la plus élevée et pour les emplois créés entre 2000 et 2001 qu'elle a été la plus faible. La persistance des destructions d'emplois (87 p.c. après un an) est plus élevée que celle des créations, et diminue moins avec le temps. Après cinq ans, la moitié des emplois créés existent encore, tandis que 80 p.c. des destructions d'emplois n'ont pas été compensées. Ces résultats témoignent de la difficulté pour les entreprises de redresser des situations dégradées.

3.3.2. Créations et destructions d'emplois en fonction des caractéristiques des firmes

Dans cette section, les entreprises de la base de données des bilans sociaux sont ventilées successivement selon leur branche d'activité, leur taille et la région où elles sont implantées. Les flux d'emplois sont calculés pour chacune de ces catégories successivement.

3.3.2.1. Flux d'emplois et branches d'activité

Au sein de chaque branche d'activité coexistent des entreprises qui créent des emplois et des firmes qui en détruisent. L'ampleur de ces mouvements de création et de destruction d'emplois est relativement variable selon les branches d'activité. Cette section vise à identifier les activités où la mobilité de l'emploi est la plus importante et celles où les mouvements sont particulièrement réduits.

Pour déterminer l'appartenance de chaque entreprise à une branche d'activité, on a utilisé le code de l'activité principale renseignée dans le dernier état comptable communiqué par la firme à la Centrale des bilans. Il est par conséquent identique sur l'entièreté de la période sous revue, même si l'entreprise a changé d'activité principale au cours de cette période. Cette méthode de travail ne devrait avoir que peu d'influence sur les résultats obtenus. En effet, étant donné le niveau agrégé auquel nous travaillons (si le niveau de détail varie selon les besoins de l'analyse, il n'est jamais plus fin que la ventilation Nace-Bel à deux positions), les changements d'activité des firmes individuelles ont le plus souvent lieu au sein de la même branche d'activité agrégée¹⁸.

On observe qu'en 2005¹⁹, l'industrie manufacturière représentait le principal employeur (avec 29,2 p.c. du total des salariés), suivie par le commerce (22,7 p.c. du total). La branche des transports et communications et celle des services immobiliers et aux entreprises occupaient chacune 13 p.c. du total de l'emploi. La construction employait 9,2 p.c. des travailleurs de la population, les services financiers et d'assurance 6,5 p.c. et l'Horeca 4,7 p.c. La branche énergie et eau et l'industrie extractive expliquent le solde, avec respectivement 1,2 et 0,2 p.c. des travailleurs occupés.

¹⁸ Ce n'est néanmoins pas le cas lors d'une scission d'une entreprise ou d'une fusion-absorption. L'effet de ces mouvements juridiques sur les créations et destructions d'emplois par branche d'activité n'a cependant pu être neutralisé.

¹⁹ L'année 2005 est prise comme année de référence, étant donné que c'est la dernière pour laquelle on a pu opérer les corrections nécessaires pour les données manquantes.

Tableau 10 Ventilation des entreprises et des travailleurs par branche d'activité en 2005

		Entreprises		Travailleurs	
		Unités	Pourcentages du total	Unités	Pourcentages du total
C	Industrie extractive	126	0,1	3.283	0,2
D	Industrie manufacturière	14.755	13,0	546.077	29,2
E	Énergie et eau	59	0,1	23.154	1,2
F	Construction	16.851	14,9	172.665	9,2
G	Commerce et réparations	38.719	34,2	424.405	22,7
H	Horeca	9.523	8,4	88.512	4,7
I	Transports et communications	6.763	6,0	244.922	13,1
J	Services financiers et d'assurance	4.882	4,3	122.374	6,5
K	Services immobiliers et aux entreprises	21.402	18,9	247.717	13,2
C-K	TOTAL	113.080	100,0	1.873.109	100,0

Source: BNB.

Dans l'ensemble, on constate que, sur la période 1998-2006, les entreprises du secteur secondaire, à l'exception notable de la construction, ont témoigné d'un moins grand dynamisme que celles actives dans les branches des services. Les mouvements de création et de destruction d'emplois y sont restés proportionnellement plus limités et le taux de croissance nette d'emplois est demeuré, au total, quasiment nul en moyenne au cours de la période. S'il est vrai que les règles d'embauche et de licenciement sont les mêmes dans le secteur secondaire et dans les services, les possibilités d'ajustement du volume de travail, non prises en compte dans cette analyse, que sont le chômage temporaire et l'intérim sont sans doute proportionnellement davantage utilisées dans le secteur secondaire. Les différences observées dans les taux de réallocation d'emplois s'expliquent sans doute également par des divergences dans la structure de l'emploi - les entreprises étant en moyenne plus grandes et plus âgées dans le secteur secondaire que dans les services - et dans l'existence de coûts fixes à l'entrée généralement plus réduits dans les services.

L'industrie manufacturière, qui représente près de 30 p.c. de l'emploi salarié, n'a été responsable que de 21,3 p.c. des créations d'emplois en moyenne sur la période. En revanche, sa contribution dans les destructions (28 p.c.) est assez proche de sa part dans l'emploi. C'est donc surtout le manque de créations d'emplois qui a causé le déclin des effectifs dans l'industrie manufacturière. Le taux de création d'emplois y est resté nettement en retrait, à 6 p.c., contre 10,3 p.c. en moyenne dans les services, alors que l'écart était nettement moins marqué pour les destructions d'emplois (6,3 p.c. dans l'industrie, contre 7,7 p.c. en moyenne dans les services).

Tableau 11 Taux de création et de destruction d'emplois: ventilation par branche d'activité

(pourcentages, moyennes annuelles 1998-2006)

	Taux de création d'emplois (TC)	Taux de destruction d'emplois (TD)	Taux de réallocation d'emplois (TR= TC+TD)	Taux de croissance nette d'emplois (TCN= TC-TD)	Contribution (en p.c. du total)		
					au total des créations d'emploi	au total des destructions d'emploi	p.m. au total de l'emploi (2005)
C-F Secteur secondaire	6,9	6,7	13,5	0,2	32,8	39,3	39,8
C Industrie extractive	4,7	5,7	10,4	-1,0	0,1	0,2	0,2
D Industrie manufacturière	6,0	6,3	12,3	-0,4	21,3	28,0	29,2
E Énergie et eau	5,3	5,8	11,2	-0,5	0,7	1,0	1,2
F Construction	10,2	8,0	18,2	2,2	10,7	10,2	9,2
G-K Services	10,3	7,7	18,0	2,6	67,2	60,7	60,2
G Commerce et réparation	9,4	7,2	16,6	2,3	23,4	21,4	22,7
H Horeca	17,3	12,6	29,9	4,7	8,7	7,7	4,7
I Transports et communications	6,4	5,4	11,7	1,0	8,9	9,4	13,1
J Services financiers et d'assurance	8,7	7,6	16,3	1,1	6,3	6,6	6,5
K Services immobiliers et aux entreprises	14,4	9,2	23,6	5,1	19,9	15,6	13,2
C-K Total	8,8	7,2	16,1	1,6	100,0	100,0	100,0

Source: BNB.

Les branches de l'Horeca et des services immobiliers et aux entreprises sont de loin les plus dynamiques de la population: le taux de création d'emplois y est particulièrement élevé (respectivement 17,3 et 14,4 p.c.) et largement supérieur au taux de destruction d'emplois, même si ce dernier est aussi plus élevé en moyenne que dans les autres branches. Le taux de croissance nette d'emplois y est par conséquent largement positif: 5,1 p.c. dans les services immobiliers et aux entreprises et 4,7 p.c. dans l'Horeca. Au total, le taux de réallocation d'emplois atteint 29,9 p.c. dans l'Horeca et 23,6 p.c. dans la branche des services immobiliers et aux entreprises.

Cette forte mobilité de l'emploi est en partie liée à la petite taille des entreprises qui y opèrent. Dans ces deux branches, les firmes occupent en moyenne environ dix travailleurs. C'est le cas aussi dans la construction et dans la branche commerce et réparation, qui occupent respectivement la troisième et la quatrième place en matière de taux de création, de destruction et de réallocation d'emplois. Dans ces deux branches, le taux de croissance nette d'emplois était en moyenne légèrement supérieur à 2 p.c. par an au cours de la période considérée, alors qu'il était de 1,6 p.c. pour l'ensemble du secteur privé.

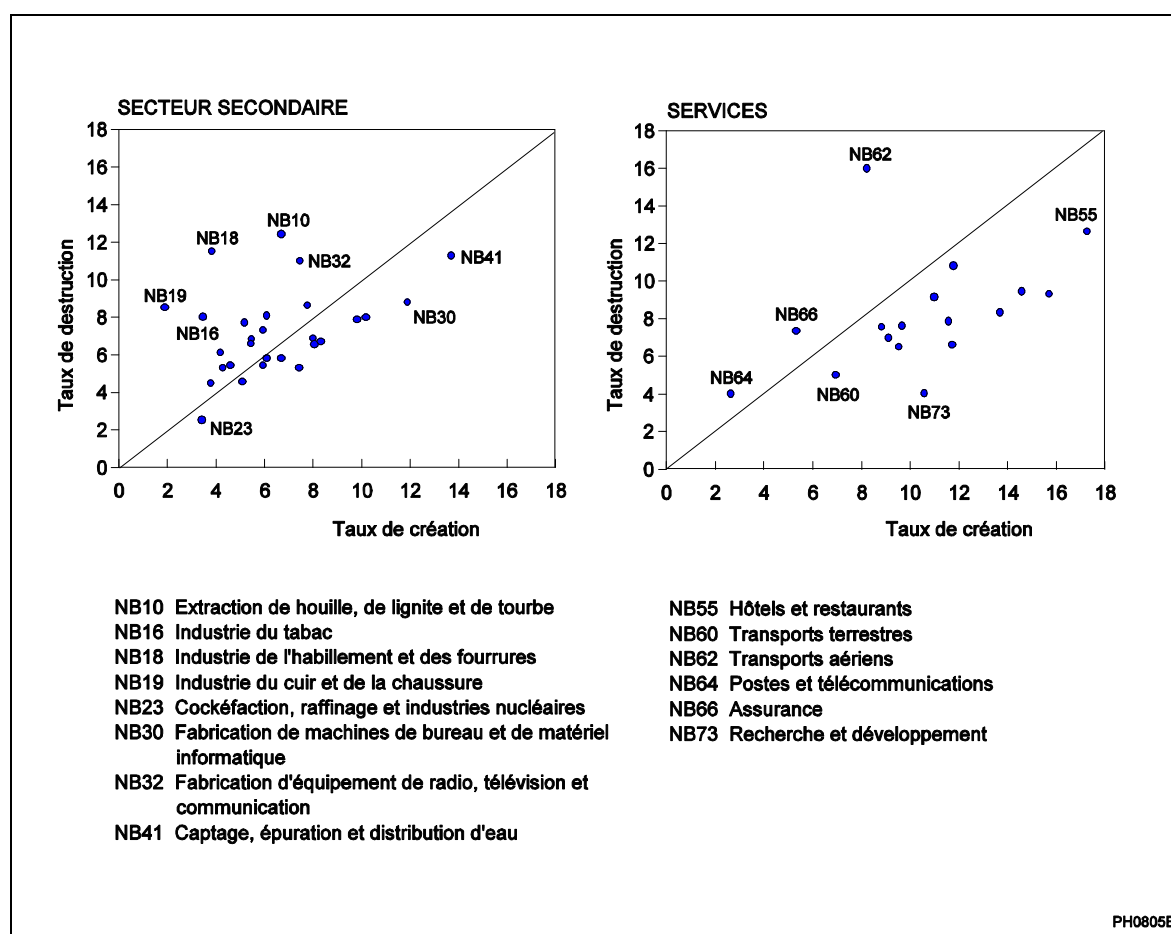
Avec un taux de réallocation des emplois similaire (environ 16 p.c.), les services financiers et d'assurance ont enregistré un taux de croissance nette plus faible en moyenne (1,1 p.c.) que le

commerce (2,3 p.c.). Dans les transports et communications, le taux de croissance nette d'emplois est également de 1 p.c., mais le taux de création est à peine supérieur à celui observé dans l'industrie manufacturière et le taux de destruction est le plus faible de la population, de sorte que le taux de réallocation des emplois est inférieur à 12 p.c. La présence de très grosses compagnies n'est sans doute pas étrangère à la faiblesse du taux de réallocation d'emplois dans cette branche d'activité.

Si l'on examine les taux de création et de destruction d'emplois moyens au niveau des branches d'activité détaillées Nace-Bel à 2 digits observés entre 1998 et 2006, on constate que, dans le secteur secondaire, les taux de destruction sont généralement proches des taux de création correspondants: une grande partie des observations sont localisées sur la diagonale du volet de gauche du graphique 9 ou à gauche de celle-ci. En revanche, dans les services, la plupart des observations sont localisées à droite de la diagonale du volet droit du graphique 9, ce qui signifie que les taux de croissance nette d'emplois y sont positifs. Font exception les branches des transports aériens, des postes et télécommunications et des services d'assurance, où ce taux s'élevait en moyenne à respectivement -7,7 ; -1,3 et -2,0 p.c.

Graphique 9 Taux de création et de destruction d'emplois: ventilation par branche d'activité détaillée au niveau Nace-Bel à 2 digits

(pourcentages, moyennes annuelles 1998-2006)

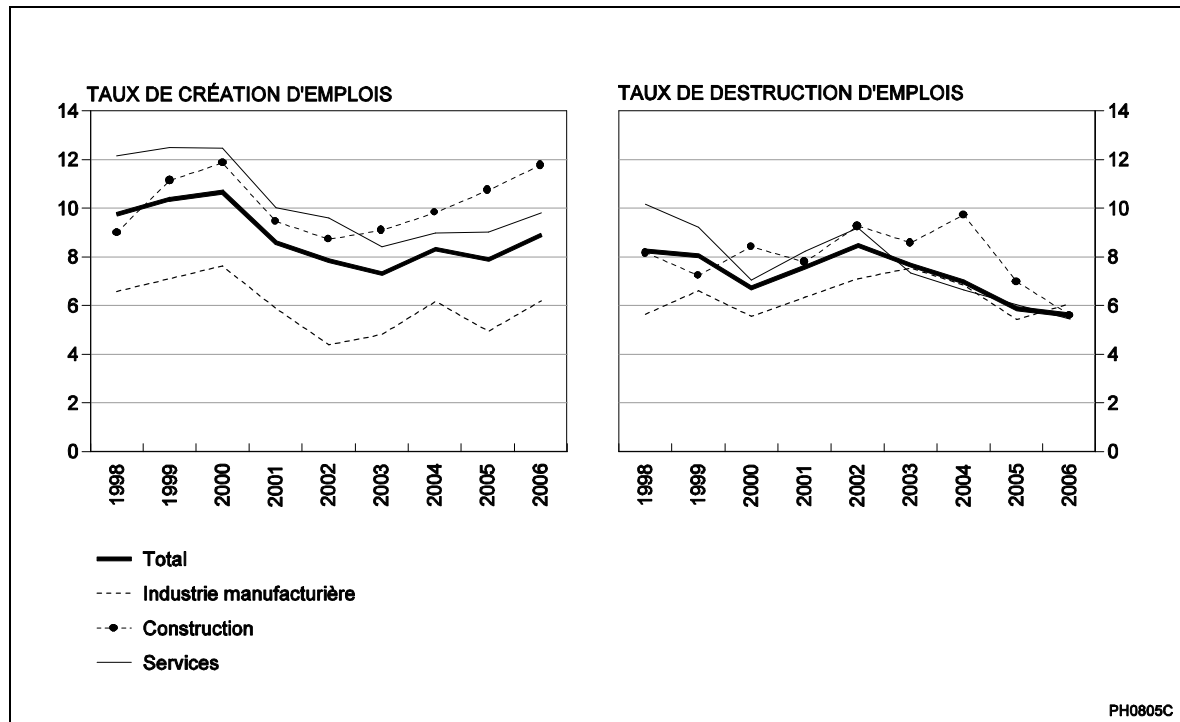


Source: BNB.

Le profil d'évolution des taux de création d'emplois observés dans le secteur des services et dans l'industrie manufacturière sont très semblables, même s'ils évoluent à des niveaux différents. L'écart entre les deux courbes s'est cependant creusé en 2002, lorsque le taux de création d'emplois dans l'industrie a accusé un recul plus marqué que celui observé dans les services. Par ailleurs, au cours de la dernière période de reprise de la croissance économique, le taux de création des emplois s'est redressé plus vigoureusement dans ce dernier secteur que dans l'industrie manufacturière. Dans la construction, l'accroissement du taux de création d'emplois en fin de période a été encore plus prononcé. Parmi ces trois branches, c'est la construction qui présente le taux de création d'emplois le plus largement pro-cyclique, avec un coefficient de corrélation par rapport à la croissance du PIB en volume de 0,82. Ce coefficient est égal à 0,76 pour l'industrie manufacturière et à 0,56 seulement pour les services.

Graphique 10 Taux de création et de destruction d'emplois: évolution dans les principales branches d'activité

(pourcentages)



Source: BNB.

Alors que le taux de destruction d'emplois dans le secteur des services était sensiblement supérieur à celui observé dans l'industrie manufacturière au début de la période d'observation, ces taux ont par la suite convergé, contrairement au mouvement observé pour les taux de création d'emplois: depuis 2003, le niveau des taux de destruction d'emplois sont pratiquement semblables dans ces deux secteurs et ont suivi la même évolution descendante. Le mouvement observé dans la construction est plus irrégulier. Le coefficient de corrélation entre le taux de destruction d'emplois et le PIB en volume est négatif pour chacune des branches, mais relativement faible, compris entre -0,2 et -0,4.

Réallocations intersectorielles et réallocations intrasectorielles

L'excès de réallocation d'emplois, c'est-à-dire les mouvements de l'emploi excédant le minimum requis pour rendre compte de la variation nette d'emploi, peut se définir pour une branche d'activité s par $R_{st} - |NET_{st}|$, où R_{st} est la réallocation d'emplois (en personnes) et NET_{st} est la création nette d'emplois (en personnes), dans la branche s au cours de la période t .

Nous avons calculé cet indicateur pour l'ensemble du secteur privé, en sommant l'excès de réallocation d'emplois pour chaque branche d'activité s . On peut dès lors voir comment l'excès de réallocation d'emplois calculé pour le secteur privé se partage entre des mouvements d'emplois à l'intérieur des branches et des glissements entre branches. En effet, il peut se décomposer en deux parties:

$$R_t - |NET_t| = \sum_s \langle |R_{st}| - |NET_{st}| \rangle + \left\langle \sum_s |NET_{st}| - |NET_t| \right\rangle$$

Le premier terme du membre de droite est l'excès de réallocation d'emplois intrasectoriel et le second mesure la variation intersectorielle de l'emploi. Ce second terme est nul si l'emploi de toutes les branches varie dans le même sens.

Selon nos données, la part prise par les glissements intersectoriels est assez restreinte, de l'ordre de 10 p.c. en moyenne. Cette part varie de fait entre 4 et 14 p.c. selon les années. Ce résultat est comparable à celui de Van der Linden (1999), qui trouvait 13,5 p.c. pour l'année 1984. Comme ce dernier le note, les résultats sont tributaires de la ventilation sectorielle retenue. Plus celle-ci est fine, plus on s'attend à voir croître la part des glissements intersectoriels. Les résultats cités plus haut sont obtenus en travaillant avec les branches d'activité à deux digits, soit 46 sous-secteurs. Si l'on utilise une ventilation plus fine des branches d'activité à trois digits, 194 sous-secteurs sont distingués et la part des glissements intersectoriels pour la période considérée atteint alors en moyenne 16 p.c. Les résultats de Davis et Haltiwanger (1992) pour les États-Unis, avec une distinction extrêmement fine (croisant l'âge de la firme, sa taille, la région, le secteur, etc.) menant à 14.400 groupes d'établissements, ne conduit qu'à une part des glissements intergroupes de 39 p.c. En conclusion, quelle que soit la nomenclature utilisée, le taux de réallocation intersectoriel prend des valeurs relativement faibles. Les résultats pour d'autres pays sont comparables: Nocke (1994, cité par Duhautois (2002)) aboutit à un taux de 17 p.c. pour la France.

Si l'on distingue les mouvements entre branches de l'industrie manufacturière, d'une part, et entre branches des services, d'autre part, les données belges montrent plus de glissements intersectoriels (de l'ordre de 12 à 23 p.c. selon le niveau de détail retenu) au sein de l'industrie manufacturière qu'entre sous-branches du secteur des services (soit de 7 à 11 p.c., selon le niveau de détail retenu). Duhautois (2002) pour la France trouve au contraire un excès de

réallocation intergroupe plus élevé au sein des services (de l'ordre de 19 p.c.) qu'entre branches de l'industrie manufacturière (où elle atteindrait quelque 15 p.c.).

Les résultats belges, comme les études comparables pour les autres pays, suggèrent donc que l'excès de réallocation d'emplois n'est pas d'abord dû à des chocs sectoriels ou à des chocs macro-économiques à impact sectoriel différencié, mais plutôt à des chocs spécifiques aux entreprises.

3.3.2.2. La taille est-elle un facteur de dynamisme en matière de flux d'emplois?

Alors que les changements d'activité d'une entreprise ont généralement peu d'influence sur son appartenance à une branche, étant donné que les modifications ont le plus souvent lieu à l'intérieur même des branches d'activité agrégées au niveau desquelles est menée notre analyse, il n'en est pas de même pour la classe de taille. Au cours de la période envisagée, de nombreuses entreprises se sont développées, tandis que d'autres perdaient en importance, de sorte que les changements de classe de taille sont fréquents.

Pour minimiser l'influence de la variation de la taille sur les résultats, on a choisi de travailler à partir de la taille moyenne des entreprises, celle-ci représentant la moyenne de l'emploi enregistré pour chacun des exercices pour lesquels l'entreprise a déposé un bilan social, les exercices manquants n'étant pas pris en considération.

Utiliser le concept de taille moyenne à la place de celui de taille courante présente l'avantage de classer chaque entreprise dans une catégorie de taille unique constante sur l'entièreté de la période, comme on l'a fait pour l'activité économique. La taille moyenne présente par ailleurs l'avantage de résister à la critique selon laquelle la plus grande capacité des petites firmes à créer de l'emploi repose en fait sur un artefact statistique. Selon Davis, Haltiwanger et Schuh (1996), cette propension plus grande à créer de l'emploi découle des changements observés dans la distribution par catégorie de taille des firmes au fil du temps.

Lorsque l'on utilise la taille courante (c'est-à-dire la taille de la firme au moment où l'on calcule la variation de l'emploi), une pratique qui est largement répandue, la firme peut changer de catégorie de taille d'une année à l'autre. À cause de ces changements, les mesures agrégées de taux de création ont tendance à donner une image très flatteuse de la croissance relative de l'emploi dans les petites entreprises. Comme le taux de création et de destruction potentiel diminue au fur et à mesure que l'emploi dans la firme s'accroît (l'engagement ou le licenciement d'un travailleur dans une entreprise comptant 10 personnes est en effet proportionnellement 10 fois plus important que dans une entreprise comptant 100 personnes), le fait que l'entreprise change de classe de taille renforce la différence entre les taux de création et de destruction observés dans les différents groupes.

Ainsi, dans notre population, les taux de création et de destruction d'emplois pour les firmes de 10 travailleurs au plus s'élèvent en moyenne respectivement à 49 et 20,5 p.c. lorsque l'on utilise la taille en t-1 pour calculer la variation de l'emploi entre t-1 et t. En utilisant la taille moyenne sur l'ensemble de la période, en revanche, ces mêmes taux ne s'élèvent plus qu'à 16,2 et 11,8 p.c.

La ventilation par classe de taille utilisée comporte huit catégories, dont les trois premières regroupent les petites entreprises, comptant 50 travailleurs ou moins, les deux suivantes concernent les entreprises de taille moyenne (plus de 50 à 250 travailleurs) et les trois autres, les grandes entreprises (plus de 250 travailleurs).

Sur la base de cette ventilation, les petites entreprises représentent plus de 96 p.c. du nombre total des firmes de notre population, les très petites firmes, occupant 10 travailleurs au plus, comptant pour près de 80 p.c. du total. En termes d'emplois cependant, l'importance relative de ces petites firmes est nettement plus réduite. Les très petites entreprises occupent 16 p.c. du total des travailleurs et l'ensemble des entreprises de 50 travailleurs ou moins, à peine 40 p.c. du total. Les entreprises de taille moyenne, occupent environ un cinquième des travailleurs, tandis que les grandes entreprises emploient les 40 p.c. restants, alors qu'elles ne représentent que 0,7 p.c. du nombre total de firmes. Parmi les grandes sociétés, celles comptant plus de 1.000 salariés emploient un quart du total des travailleurs enregistrés.

Tableau 12 Ventilation des entreprises et des travailleurs par classe de taille des firmes en 2005

	Entreprises		Travailleurs	
	Unités	Pourcentages du total	Unités	Pourcentages du total
Dix ou moins	88.440	78,2	295.108	15,8
Plus de 10 à 20	12.005	10,6	176.810	9,4
Plus de 20 à 50	8.383	7,4	269.746	14,4
Plus de 50 à 100	2187	1,9	159.330	8,5
Plus de 100 à 250	1304	1,2	208.742	11,1
Plus de 250 à 500	426	0,4	156.144	8,3
Plus de 500 à 1.000	204	0,2	141.270	7,5
Plus de 1.000	131	0,1	465.959	24,9
TOTAL	113.080	100,0	1.873.109	100,0

Source: BNB.

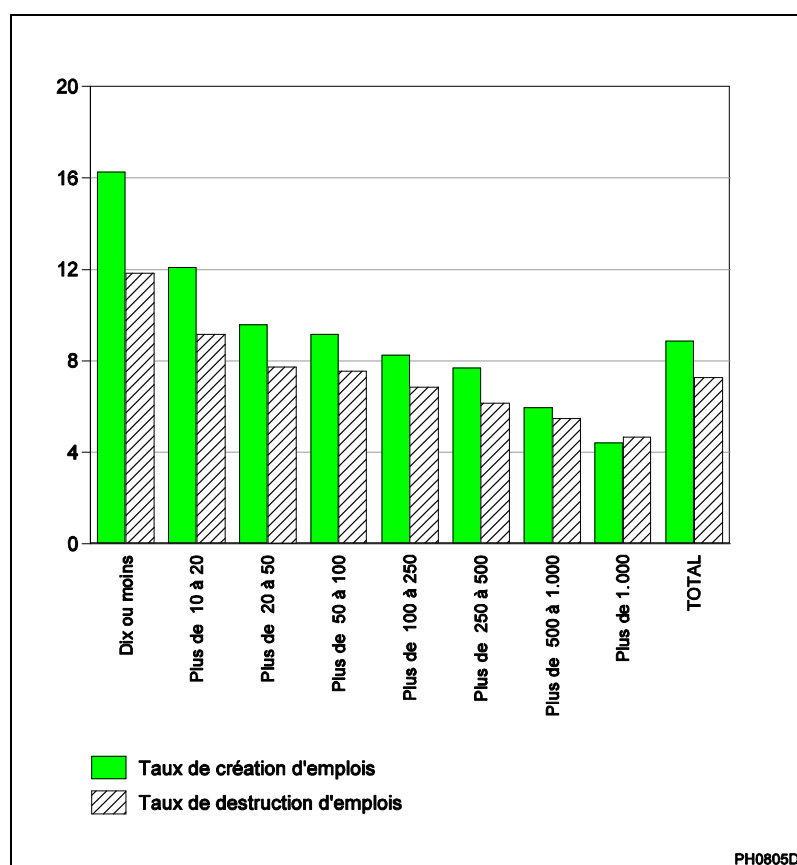
Le taux de création d'emplois diminue de façon monotone lorsque la taille moyenne des firmes s'accroît. Le taux de création représente en moyenne 16,2 p.c. de l'emploi dans les firmes comptant 10 travailleurs ou moins, 8,2 p.c. dans les entreprises occupant entre 100 et 250 travailleurs, et seulement 4,4 p.c. dans les firmes de plus de 1.000 travailleurs.

Les flux de création d'emplois ne représentent cependant qu'une partie de la dynamique de l'emploi. Les taux de destruction d'emplois sont également plus importants dans les petites sociétés et ils déclinent rapidement au fur et à mesure que la taille augmente. Les différences observées entre les catégories de taille sont cependant moins marquées pour le taux de destruction. Le taux de destruction s'élève en moyenne à 11,8 p.c. pour les plus petites entreprises, à 6,8 p.c. pour celles comptant 100 à 250 travailleurs, et à 4,6 p.c. pour les firmes de plus de 1.000 salariés.

Observer des flux d'emplois plus élevés dans les petites firmes que dans les grandes n'a rien d'étonnant, car la taille constitue un indicateur du niveau de développement des entreprises. Les plus grandes sont mieux ancrées sur le marché, et leur emploi est par conséquent plus stable. Le groupe des petites entreprises, en revanche, contient davantage de firmes entrantes, susceptibles de connaître une croissance rapide de leur effectif lorsque leur entrée sur le marché est couronnée de succès, ou une baisse significative de leur personnel en cas d'échec.

Graphique 11 Taux de création et de destruction d'emplois: ventilation par classe de taille

(pourcentages, moyennes annuelles 1998-2006)



Source: BNB.

Le même profil descendant en fonction de la taille est observé dans toutes les branches d'activité, tant pour les créations que pour les destructions d'emplois. Les différences entre les taux relevés pour les petites et les grandes firmes sont cependant importantes selon les branches. Ainsi, le taux de création d'emplois est près de quatre fois plus élevé pour les petites

firmes que pour les grandes dans la branche des transports et communications (12,7 contre 2,7 p.c.) et plus de trois fois dans la branche de l'énergie et de l'eau (15,8 contre 4,8 p.c.), deux branches dominées par un petit nombre de très grandes entreprises ayant longtemps conservé un monopole de fait dans leurs activités respectives. En ce qui concerne le taux de destruction des emplois, c'est dans l'Horeca que la différence entre petites et grandes firmes est la plus marquée (15,3 contre 4,6 p.c.).

Tableau 13 Taux de création et de destruction d'emplois: ventilation croisée par taille et branche d'activité

(pourcentages, moyennes annuelles 1998-2006)

		Taux de création d'emplois			Taux de destruction d'emplois		
		Entreprises de 50 travailleurs ou moins	Entreprises de plus de 50 à 250 travailleurs	Entreprises de plus de 250 travailleurs	Entreprises de 50 travailleurs ou moins	Entreprises de plus de 50 à 250 travailleurs	Entreprises de plus de 250 travailleurs
C	Industrie extractive	6,7	4,1	2,4	9,3	4,5	1,3
D	Industrie manufacturière	9,1	6,2	4,3	8,5	6,7	5,1
E	Énergie et eau	15,8	13,0	4,8	10,3	11,4	5,5
F	Construction	12,3	7,3	4,9	9,2	6,5	4,4
G	Commerce et réparations	11,5	8,8	5,4	8,8	6,6	4,2
H	Horeca	20,6	15,2	8,2	15,3	11,6	4,6
I	Transports et communications	12,7	10,8	2,7	9,2	6,5	3,5
J	Services financiers et d'assurance	14,2	8,4	7,6	8,7	7,9	7,3
K	Services immobiliers et aux entreprises	16,9	13,8	11,4	10,9	8,8	7,4
C-K	TOTAL	12,7	8,6	5,4	9,6	7,1	5,1

Source: BNB.

Les mouvements cumulés de création et de destruction d'emplois ont concerné chaque année en moyenne 16 p.c. des travailleurs dans l'ensemble des entreprises prises en considération. Ce taux de réallocation est nettement plus élevé dans les sociétés occupant au plus 10 travailleurs, où il s'élevait à 28 p.c. Il diminue rapidement lorsque la taille augmente, puisque tant le taux de création que le taux de destruction suit cette même évolution: dans les entreprises comptant 10 à 20 travailleurs, le taux de réallocation ne s'élevait déjà plus qu'à 21 p.c., et à 17 p.c. dans les entreprises de 20 à 50 travailleurs. Dans les entreprises de taille moyenne (50 à 250 travailleurs), ce taux était proche de 16 p.c. mais n'atteignait qu'environ 10 p.c. dans les firmes de plus de 250 travailleurs.

Tableau 14 Taux de réallocation et de création nette d'emplois: ventilation croisée par taille et branche d'activité

(pourcentages, moyennes annuelles 1998-2006)

		Taux de réallocation des emplois			Taux de création nette d'emplois		
		Entreprises de 50 travailleurs ou moins	Entreprises de plus de 50 à 250 travailleurs	Entreprises de plus de 250 travailleurs	Entreprises de 50 travailleurs ou moins	Entreprises de plus de 50 à 250 travailleurs	Entreprises de plus de 250 travailleurs
C	Industrie extractive	15,9	8,6	3,7	-2,6	-0,4	1,0
D	Industrie manufacturière	17,7	12,9	9,4	0,6	-0,5	-0,8
E	Énergie et eau	26,0	24,4	10,3	5,5	1,6	-0,7
F	Construction	21,5	13,8	9,3	3,1	0,8	0,5
G	Commerce et réparations	20,3	15,3	9,6	2,8	2,2	1,2
H	Horeca	35,9	26,8	12,8	5,2	3,7	3,7
I	Transports et communications	21,9	17,3	6,2	3,5	4,3	-0,8
J	Services financiers et d'assurance	22,9	16,3	14,9	5,5	0,5	0,3
K	Services immobiliers et aux entreprises	27,8	22,7	18,8	6,0	5,0	4,1
C-K	TOTAL	22,3	15,8	10,5	3,1	1,5	0,3

Source: BNB.

À l'intérieur de chaque groupe de taille, le taux de réallocation des emplois varie considérablement selon la branche d'activité considérée. Dans les petites firmes et dans les entreprises de taille moyenne, c'est dans l'Horeca que le taux de réallocation est le plus élevé (respectivement 35,9 et 26,8 p.c.). Les deux autres secteurs où les taux de réallocation des emplois sont les plus élevés, pour ce même groupe de firmes, sont l'énergie et l'eau, et les services immobiliers et aux entreprises. Si l'on fait abstraction de l'industrie extractive - proportionnellement peu importante - l'industrie manufacturière occupe la dernière place du classement. Dans les grandes entreprises, en revanche, le taux de réallocation est particulièrement élevé dans la branche des services immobiliers et aux entreprises, où il s'élève à 18,8 p.c. Il est vrai que cette branche regroupe des services très divers, où les conditions de travail peuvent notablement diverger²⁰. Il est le plus faible dans la branche des transports et communications, dominée par un petit nombre de sociétés de très grande taille.

En moyenne, toutes les catégories de taille d'entreprises ont enregistré un taux de croissance nette d'emplois positif, sauf celle regroupant les entreprises de plus de 1.000 travailleurs (-0,2 p.c. en moyenne sur la période, avec des résultats extrêmes variant de -2,6 p.c. en 2003 à 4,1 p.c. en 2000). En dépit de cette constatation, le taux de croissance nette d'emplois est resté positif pour l'ensemble des entreprises de plus de 250 travailleurs (0,3 p.c.), mais on observe des divergences importantes selon les branches. Un recul de 0,7 à 0,8 p.c. a été observé en moyenne chaque année dans l'industrie manufacturière, l'énergie et eau et les transports et

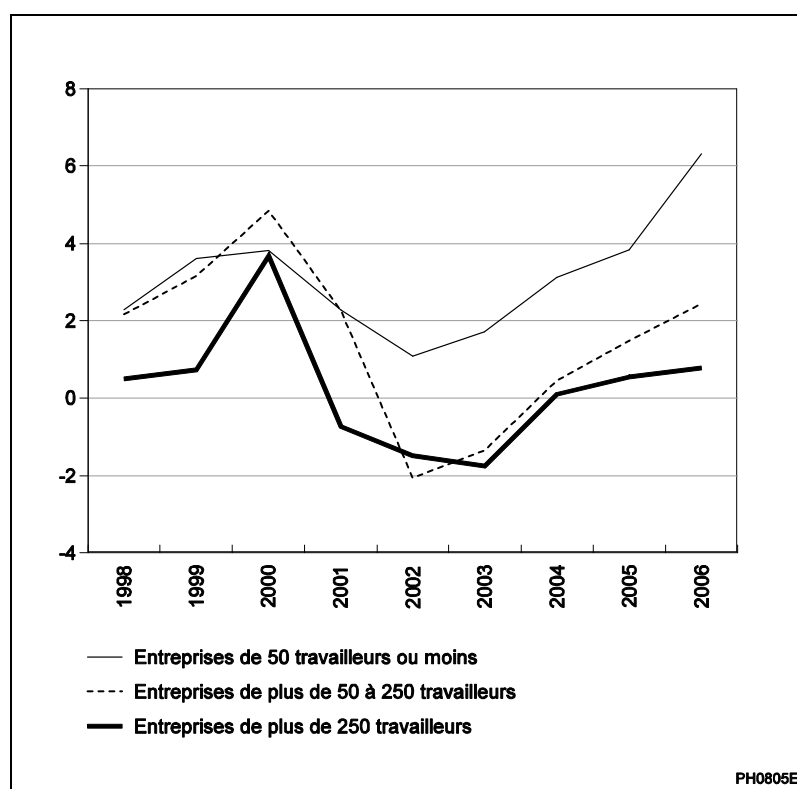
²⁰ Au niveau de l'ensemble des entreprises, le taux de réallocation des emplois est particulièrement élevé dans les services aux entreprises (24 p.c.) et dans le secteur informatique (25 p.c.), sans doute pour des raisons différentes. Les conditions de travail et de rémunération sont peu avantageuses dans le premier tandis que dans le second, les firmes sont en concurrence pour attirer un personnel qualifié. Le taux de rotation est en revanche nettement plus faible dans la branche recherche et développement (15 p.c.).

communications, tandis qu'une hausse - parfois sensible, comme dans les services immobiliers et aux entreprises (4,1 p.c.) et l'Horeca (3,7 p.c.) - a été enregistrée ailleurs.

Quelle que soit la taille des entreprises, le profil d'évolution du taux de croissance nette d'emplois est similaire. Il a augmenté en début de période pour atteindre, en 2000, 3,8 à 4,9 p.c. selon la catégorie de taille. Il s'est ensuite contracté, et est devenu négatif dès 2001 pour les grandes entreprises et à partir de 2002 pour les sociétés de taille moyenne. Dans les petites entreprises, en revanche, il est resté positif sur l'ensemble de la période. A partir de 2004, un redressement s'est dessiné dans toutes les catégories de taille. La hausse a été particulièrement vive pour les petites entreprises, qui, en 2006, ont enregistré un taux de croissance nette d'emplois de 6,3 p.c., largement supérieur au précédent sommet enregistré en 2000. Cette performance a été enregistrée en dépit d'un taux de création d'emplois légèrement inférieur en 2006 à celui atteint en 2000, le taux de destruction ayant en revanche atteint son minimum sur la période d'observation.

Graphique 12 Taux de croissance nette d'emplois: ventilation par classe de taille

(pourcentages)



Source: BNB.

Comme on l'a souligné plus haut, pour un même nombre d'emplois créés ou détruits, les taux de création et de destruction d'emplois sont potentiellement plus élevés pour les petites entreprises que pour les grandes, puisque, compte tenu de leur taille, elles créent et détruisent proportionnellement plus d'emplois que les entreprises de grande taille. Il est dès lors

intéressant d'examiner les contributions des différentes catégories de taille au volume total des créations et destructions d'emplois.

La dynamique dans les petites firmes peut être soulignée dans ce domaine aussi. Les entreprises de 50 travailleurs au plus sont responsables de plus de la moitié des créations comme des destructions d'emplois, alors même que les travailleurs qu'elles occupent ne représentent que 39,6 p.c. de l'effectif total. Les plus petites d'entre elles (10 travailleurs au plus) sont responsables de 27,2 p.c. des créations d'emplois et de 23,8 p.c. des destructions, alors qu'elles ne pèsent que 15,8 p.c. du total de l'emploi.

À l'autre extrême, les entreprises de plus de 1.000 travailleurs, qui emploient environ un cinquième des travailleurs de la population, ne contribuent aux créations qu'à concurrence de 12,3 p.c. du total, tandis qu'elles sont responsables de 15,9 p.c. des destructions d'emploi. Le poids du secteur manufacturier dans les entreprises de grande taille explique en partie cette observation.

Tableau 15 Contribution des entreprises à la création et à la destruction d'emplois: ventilation par classe de taille

(pourcentages du total, moyennes annuelles 1998-2006)

	Contribution à la création d'emplois	Contribution à la destruction d'emplois	Part dans le total de l'emploi (2005)
Petites entreprises	55,7	51,2	39,6
Dix ou moins	27,2	23,8	15,8
Plus de 10 à 20	12,6	11,7	9,4
Plus de 20 à 50	15,9	15,7	14,4
Entreprises de taille moyenne	19,5	19,9	19,7
Plus de 50 à 100	9,0	9,1	8,5
Plus de 100 à 250	10,5	10,7	11,1
Grandes entreprises	24,8	28,9	40,8
Plus de 250 à 500	7,2	7,1	8,3
Plus de 500 à 1.000	5,2	6,0	7,5
Plus de 1.000	12,3	15,9	24,9
TOTAL	100,0	100,0	100,0

Source: BNB.

3.3.2.3. Flux d'emplois dans les régions

Pour affecter les entreprises qui déposent un bilan social à une région déterminée, on a choisi de séparer les firmes implantées dans une seule région (les entreprises unirégionales, qu'on a ventilées entre les trois régions du pays), et celles implantées dans plus d'une région (les multirégionales, qu'on a gardées groupées). Le code régional est attribué pour l'ensemble de la période, sur la base de la situation observée en 2005 dans le répertoire des entreprises DBRIS établi par la DGSIE.

Sur les 175.445 entreprises que compte notre population, 174.108 sont implantées dans une seule région. Parmi celles-ci, 24.077 sont établies à Bruxelles, 106.974 en Flandre et 43.057 en Wallonie.

Les entreprises multirégionales, au nombre de 1.337, n'ont pas été attribuées à une région spécifique, ni réparties entre les trois régions. En effet, il s'agit souvent d'entreprises opérant sur l'ensemble du territoire, comme c'est le cas par exemple pour les entreprises de transport en commun ou de télécommunication, La Poste, les grands magasins ou encore les établissements de crédit. Il serait dès lors injustifié de les attribuer à l'une ou l'autre région, mais il est encore plus difficile de trouver une clé de répartition adéquate de l'emploi, surtout quand il s'agit d'en étudier les flux.

La structure des entreprises multirégionales est très différente de celle des unirégionales. D'une part, il s'agit principalement d'entreprises de grande taille: près de 90 p.c. d'entre elles comptent plus de 250 travailleurs, alors que dans les unirégionales, la moitié de l'emploi est logée dans des entreprises de moins de 50 travailleurs, le solde se répartissant uniformément entre entreprises de taille moyenne et grosses sociétés. La structure d'activité est également sensiblement différente. Les entreprises multirégionales sont proportionnellement plus présentes dans la branche transports et communications et dans les services immobiliers et aux entreprises, et moins actives dans l'industrie manufacturière et dans la construction.

Tableau 16 Structure de l'emploi dans les entreprises uni- et multi-régionales

(pourcentages du total, moyennes annuelles 1998-2006, sauf mention contraire)

	Entreprises unirégionales				Entreprises multi-régionales	
	Bruxelles	Flandre	Wallonie	Total		
Par branche d'activité						
C	Industrie extractive	0,0	0,1	0,8	0,2	0,1
D	Industrie manufacturière	15,5	39,4	36,6	35,4	20,7
E	Énergie et eau	0,1	0,3	0,9	0,4	3,6
F	Construction	6,3	11,8	15,7	11,9	1,5
G	Commerce et réparation	21,8	20,9	22,9	21,5	22,7
H	Horeca	9,9	4,9	4,2	5,4	1,6
I	Transports et communications	8,3	9,4	7,9	8,9	23,4
J	Services financiers et d'assurance	13,4	1,5	1,7	3,2	16,0
K	Services immobiliers et aux entreprises	24,6	11,8	9,3	13,0	10,5
Par taille						
	50 travailleurs ou moins	43,1	51,1	56,1	51,0	2,4
	De 50 à 250 travailleurs	23,0	24,8	22,2	24,0	8,7
	Plus de 250 travailleurs	33,9	24,1	21,7	25,0	88,9
p.m. (unités)						
	Nombre d'entreprises dans la population	24.077	106.974	43.057	174.108	1.337
	Nombre moyen de travailleurs par entreprise en 2005	12,7	12,5	10,9	12,1	404,2

Source: BNB.

Les flux d'emplois sont proportionnellement moins nombreux dans les entreprises multirégionales que dans les firmes unirégionales. Alors que les premières représentaient en moyenne 26 p.c. de l'emploi sur la période 1998-2006, elles ne contribuaient aux créations d'emplois qu'à concurrence de 15 p.c. En matière de destruction, leur part relative était encore plus limitée, soit 12 p.c.

Le taux de création d'emplois a en moyenne été de 5,4 p.c. entre 1998 et 2006 dans les entreprises multirégionales, mais il a reculé tout au long de cette période, passant de 9,3 p.c. en 1998 à quelque 3 p.c. en 2006. Dans les entreprises unirégionales, en revanche, le taux de création moyen s'est élevé à 10,1 p.c. En 2006, son niveau était quasiment identique à celui observé en 2000, soit un peu plus de 11 p.c., contre 10 p.c. en début de période.

En matière de destructions d'emplois, les différences sont également sensibles. Dans les multirégionales, le taux moyen de destruction s'est établi à 3,2 p.c. en moyenne, contre 8,7 p.c. dans les unirégionales. Dans ces dernières, on observe donc à la fois des taux de création et de destruction d'emplois très élevés, mais néanmoins proches, de sorte que le taux de création nette a été en moyenne de 1,4 p.c. En revanche, dans les multirégionales, même si les flux d'emplois sont nettement moins amples, les créations nettes d'emplois ont été proportionnellement plus importantes, l'emploi ayant augmenté en moyenne de 2,2 p.c. par an.

Parmi les entreprises unirégionales, celles implantées à Bruxelles enregistrent des taux de création et de destruction d'emplois supérieurs à ceux observés chez leurs homologues

flamandes et wallonnes. Ceci s'explique sans doute en partie par la structure d'activité assez différente dans la capitale. En effet, les entreprises unirégionales bruxelloise comptent proportionnellement deux fois plus de travailleurs dans les branches de l'Horeca et des services immobiliers et aux entreprises, où les flux d'emplois sont plus nombreux qu'ailleurs. Par ailleurs, parmi les entreprises de plus de 250 personnes implantées à Bruxelles, qui comptent pour un tiers de l'emploi régional, le taux de destruction était proche de 15 p.c. en moyenne sur la période, un niveau trois fois plus élevé que ceux observés en Wallonie et en Flandre. Au total, l'emploi a ainsi reculé en moyenne de 1 p.c. par an à Bruxelles, alors qu'il progressait de 1,7 p.c. en Flandre et de 2,2 p.c. en Wallonie.

Tableau 17 Taux de création et de destruction d'emplois: ventilation par région

(pourcentages, moyennes annuelles 1998-2006)

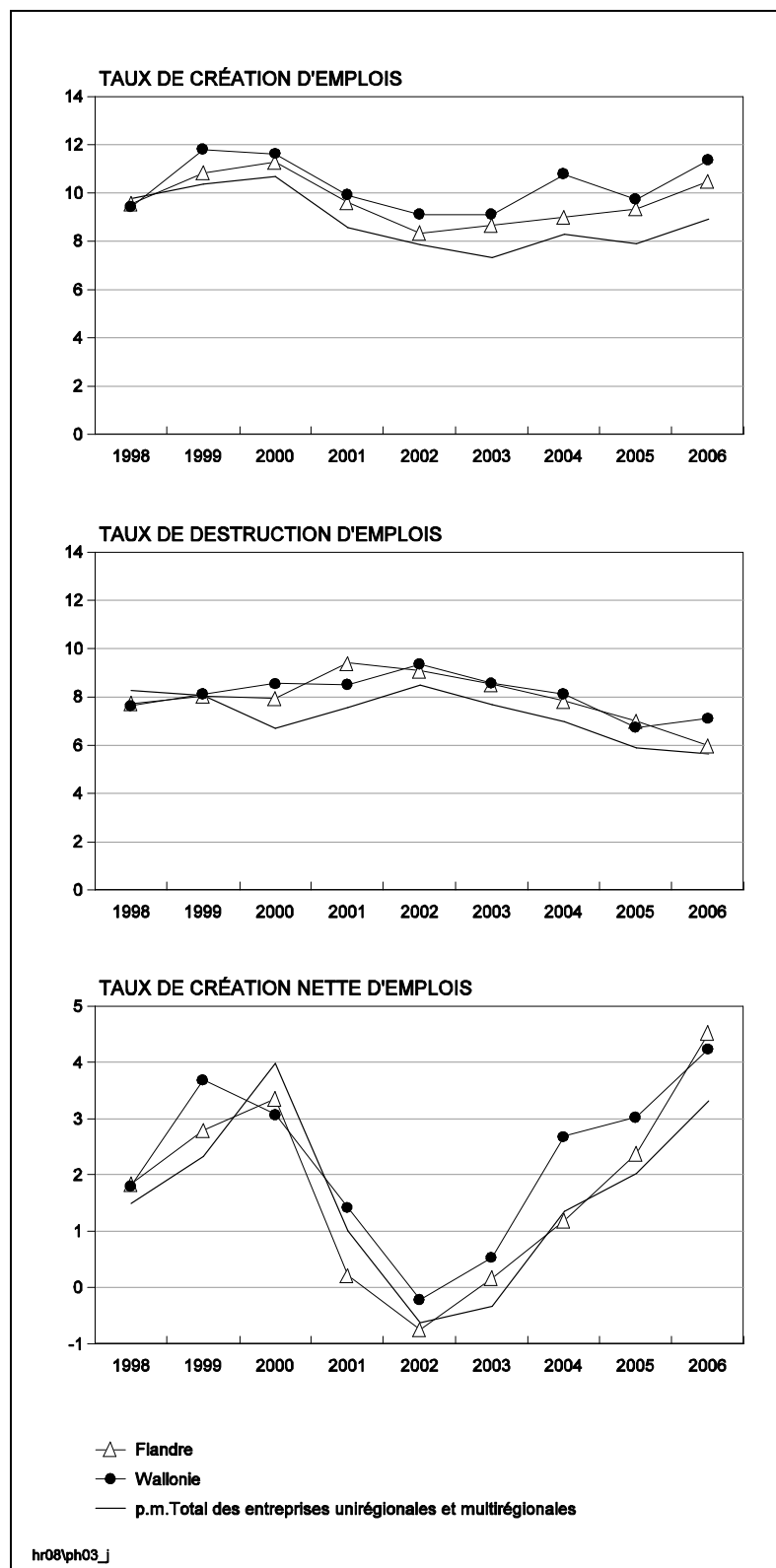
	Entreprises unirégionales				Entreprises multi-régionales	Total
	Bruxelles	Flandre	Wallonie	Total		
Taux de création d'emplois						
Petites entreprises	14,1	12,3	13,3	12,7	12,2	12,7
Entreprises de taille moyenne	11,2	8,2	7,7	8,5	9,5	8,6
Grandes entreprises	8,9	5,7	5,3	6,2	4,8	5,4
Total	11,7	9,7	10,3	10,1	5,4	8,8
Taux de destruction d'emplois						
Petites entreprises	11,8	9,4	9,4	9,7	5,6	9,6
Entreprises de taille moyenne	10,3	7,1	7,3	7,6	3,6	7,1
Grandes entreprises	14,9	5,7	5,4	7,5	3,1	5,1
Total	12,7	7,9	8,1	8,7	3,2	7,2
Taux de création nette d'emplois						
Petites entreprises	2,3	2,9	3,9	3,1	6,5	3,1
Entreprises de taille moyenne	0,9	1,1	0,5	0,9	5,9	1,5
Grandes entreprises	-6,0	-0,1	-0,1	-1,3	1,7	0,3
Total	-1,0	1,7	2,2	1,4	2,2	1,6

Source: BNB.

Les entreprises unirégionales flamandes et wallonnes présentent une structure d'activité relativement proche et concentrent leurs activités essentiellement dans l'industrie manufacturière, le commerce, et la construction. La répartition de l'emploi entre petites, moyennes et grandes entreprises est également assez semblable, même si la Wallonie compte proportionnellement un peu plus de petites entités que la Flandre. Cette similitude de structure se reflète dans le comportement de création et de destruction d'emplois. Les taux observés sont en moyenne très proches. Toutefois, sur l'ensemble de la période, le taux de création en Wallonie a été systématiquement supérieur à celui observé en Flandre, sauf en 1998. En moyenne, la différence a atteint 0,6 point de pourcentage. Il en résulte que le taux de création nette d'emplois en Wallonie est légèrement supérieur à celui enregistré en Flandre. Cette progression plus favorable de l'emploi dans les entreprises unirégionales en Wallonie a pu être observée chaque année au cours de la période sous revue, sauf en 2000 et en 2006.

Graphique 13 Flux d'emplois dans les entreprises unirégionales implantées en Flandre et en Wallonie

(pourcentages)



Source: BNB.

Résumé

Que l'on regroupe les entreprises en fonction de leur activité, de leur taille, ou de la région où elles sont implantées, coexistent, au sein de chaque groupe, des entreprises qui créent de l'emploi et des entreprises qui en détruisent. L'ampleur des mouvements observés est cependant très différente selon les catégories.

Au cours de la période 1998-2006, les entreprises du secteur secondaire, à l'exception de la construction, ont témoigné d'un moins grand dynamisme que celles actives dans les branches des services. Les mouvements de création et de destruction d'emplois y sont restés proportionnellement plus limités et le taux de croissance nette d'emplois est demeuré quasiment nul en moyenne. Dans les services, ce taux a atteint 2,6 p.c. par an en moyenne. Ce sont les branches de l'Horeca et des services immobiliers et aux entreprises qui ont, de loin, enregistré les taux de création d'emplois les plus élevés, et qui sont demeurés supérieurs aux taux de destruction.

Ces observations sont en partie fonction de la taille moyenne différente des entreprises dans les branches d'activité: les branches les plus dynamiques sont celles où les entreprises de petite taille sont proportionnellement plus nombreuses, alors que dans les branches dominées par des entreprises plus grandes et plus anciennes, l'emploi est plus stable.

Les taux de création comme de destruction des emplois diminuent en effet de façon monotone avec la taille de l'entreprise, passant, pour le premier, de 16,2 p.c. en moyenne dans les firmes de dix travailleurs ou moins, à seulement 4,4 p.c. pour les firmes de plus de 1.000 salariés. Le second s'élève respectivement à 11,8 et 4,6 p.c. Le groupe des très grandes firmes est le seul pour lequel on enregistre un taux de destruction nette d'emplois en moyenne sur la période.

Le même profil descendant en fonction de la taille est observé dans toutes les branches d'activité, tant pour les taux de création que pour les taux de destruction d'emplois. Les différences entre les taux relevés pour les petites et les grandes firmes sont cependant importantes selon les branches.

Les différences en matière de création et de destruction d'emplois entre branches d'activité et groupes d'entreprises classées par taille se conjuguent pour expliquer l'hétérogénéité des résultats dans les différentes régions. Ainsi, les entreprises implantées dans plusieurs régions, en moyenne plus grandes et proportionnellement plus concentrées dans les branches des transports et communications et des services financiers et d'assurance - où les flux d'emplois sont inférieurs à la moyenne - enregistrent des taux de création et de destruction (respectivement 5,4 et 3,2 p.c.) plus faibles que les entreprises unirationnelles

(respectivement 10,1 et 8,7 p.c.). Parmi ces dernières, les entreprises implantées à Bruxelles enregistrent des mouvements de plus grande ampleur que les firmes des deux autres régions, vu sa spécialisation plus prononcée dans les activités Horeca et les services immobiliers et aux entreprises. Dans les deux autres régions, les entreprises unirégionales enregistrent des performances très semblables, mais le taux de création nette d'emplois est très légèrement plus élevé en Wallonie qu'en Flandre.

3.3.3. Créations et destructions d'emplois selon les caractéristiques des travailleurs

Dans les sous-sections relatives aux caractéristiques des travailleurs, on a utilisé la base de données des bilans sociaux non corrigés. En effet, la correction pour les données manquantes ne pouvait être opérée pour les différentes ventilations proposées dans la section 3.3.3.

Par ailleurs, le calcul des flux d'emplois est effectué séparément pour les différentes catégories de travailleurs. Alors que les caractéristiques des firmes (taille, activité, région) sont mutuellement exclusives, il n'en est pas de même lorsqu'on s'intéresse aux caractéristiques des travailleurs. Les variations d'effectif des différents groupes (genre, type d'emploi, type de contrat) peuvent différer en sens et en ampleur de celle observée pour le total de l'emploi. Les taux de création et de destruction d'emplois des différents groupes de travailleurs ont par conséquent été calculés chaque fois pour l'ensemble des entreprises.

3.3.3.1. Flux d'emplois par genre

Sur le marché du travail, on doit constater qu'il subsiste des différences importantes entre la situation des hommes et des femmes. Entrées plus tardivement dans le monde du travail, les femmes restent encore faiblement représentées dans certaines branches d'activité, comme la construction et l'industrie manufacturière. Dans les services, en revanche, elles sont nettement plus nombreuses et représentent en moyenne 41 p.c. des travailleurs. Dans l'Horeca, elles sont aussi nombreuses que les hommes. Dans ces branches d'activité, elles sont cependant souvent occupées à temps partiel, et/ou sous des contrats temporaires.

Alors qu'au total, les femmes représentent 32 p.c. des travailleurs de notre population d'entreprises, leur part relative dans les créations comme dans les destructions d'emplois est légèrement plus élevée, soit respectivement 38 et 34 p.c. Les taux de création (11,2 p.c.) et de destruction (8,4 p.c.) d'emplois féminins sont ainsi supérieurs à ceux observés pour leurs homologues masculins (respectivement 8,6 et 7,4 p.c.).

Cette plus grande fluctuation de l'emploi féminin est observée dans toutes les branches d'activité, à l'exception de l'Horeca, où le taux de création des emplois masculins est légèrement supérieur au taux féminin, et dans l'énergie et eau, où le taux de destruction des emplois masculins atteint le double du niveau observé pour les femmes.

Les différences entre les genres sont plus marquées au niveau des créations que des destructions, en particulier dans le secteur secondaire, où l'emploi féminin est moins répandu. Dans l'énergie et l'eau, le taux de création des emplois féminins est près de deux fois plus élevé que celui des hommes (soit l'inverse de ce qu'on observe au niveau des destructions). Dans la construction, et l'industrie extractive, la différence est de 30 p.c. environ.

Au total, dans le secteur secondaire, le taux de création nette d'emplois est, dans le cas des hommes, négatif pour chacune des branches d'activité, sauf pour la construction, où une hausse de 2,1 p.c. est observée. En revanche, l'emploi féminin se maintient (dans les industries extractive et manufacturière) ou progresse sensiblement (dans l'énergie et eau et la construction). Dans les branches des services, on observe à la fois une hausse de l'emploi féminin et de l'emploi masculin, d'une ampleur relativement semblable dans le commerce et dans l'Horeca, alors que dans les autres branches, le taux de création nette des emplois féminins est largement supérieur au taux masculin.

Une autre façon de mesurer les différences est de rapporter le nombre d'emplois créés au nombre d'emplois détruits. Selon cet indicateur, le nombre d'emplois gagnés par emploi perdu s'élève à 1,3 unité pour les femmes et à 1,2 unité pour les hommes, ce qui témoigne d'une féminisation croissante de l'emploi, et ce dans la quasi totalité des branches d'activité.

Tableau 18 Taux de création et taux de destruction d'emplois: différences entre hommes et femmes
(pourcentages, moyennes annuelles 1998-2006, sauf mention contraire)

		Part des femmes dans l'emploi	Taux de création d'emplois			Taux de destruction d'emplois			Taux de création nette d'emplois			Nombre d'emplois créés par emploi perdu (unités) ¹	
			Femmes	Hommes	Différence	Femmes	Hommes	Différence	Femmes	Hommes	Différence	Femmes	Hommes
C-F	Secteur secondaire	18,7	8,4	7,0	1,5	8,0	6,8	1,1	0,5	0,1	0,4	1,1	1,0
C	Industrie extractive	8,1	7,2	4,7	2,5	7,3	5,8	1,4	0,0	-1,1	1,1	1,0	0,8
D	Industrie manufacturière	22,5	7,9	5,9	2,0	7,9	6,4	1,5	0,0	-0,5	0,5	1,0	0,9
E	Énergie et eau	17,5	9,1	5,0	4,1	3,3	6,8	-3,5	5,8	-1,8	7,5	2,7	0,7
F	Construction	6,0	15,2	10,2	5,0	10,9	8,1	2,7	4,3	2,1	2,2	1,4	1,3
G-K	Services	41,2	12,1	10,3	1,9	8,6	8,1	0,6	3,5	2,2	1,3	1,4	1,3
G	Commerce et réparation	46,3	10,4	10,1	0,3	8,1	8,1	0,0	2,4	2,0	0,3	1,3	1,3
H	Horeca	50,1	19,0	19,9	-0,9	14,1	14,8	-0,7	4,9	5,1	-0,2	1,3	1,3
I	Transports et communications	22,5	7,8	6,2	1,6	6,2	5,5	0,6	1,6	0,6	1,0	1,3	1,1
J	Services financiers et d'assurance	47,9	9,8	8,6	1,2	6,5	7,4	-0,9	3,3	1,1	2,1	1,5	1,2
K	Services immobiliers et aux entreprises	45,1	16,3	14,6	1,7	10,1	10,0	0,0	6,2	4,5	1,7	1,6	1,5
C-K	Total	31,7	11,2	8,6	2,6	8,4	7,4	1,0	2,7	1,1	1,6	1,3	1,2

Source: BNB.

¹ Soit le taux de création, divisé par le taux de destruction.

3.3.3.2. Flux d'emplois par statut socioprofessionnel

Le droit du travail belge distingue deux statuts socioprofessionnels importants parmi les salariés: les ouvriers et les employés²¹. Des dispositions spécifiques les concernant existent notamment en matière de pécule de vacances, de période de carence lors d'une incapacité de travail, de valorisation de l'ancienneté pour le calcul des salaires barémiques, etc.

Des différences s'appliquent également en matière de contrat de travail. La durée de la période d'essai est de 1 à 12 mois maximum pour un contrat d'employé, contre 7 à 14 jours pour un contrat d'ouvrier. L'autre différence marquante concerne les délais de préavis en cas de licenciement. Pour un ouvrier avec moins de 6 mois d'ancienneté, le délai de préavis est théoriquement de 7 jours, alors que l'employé avec la même ancienneté a droit à un préavis de 3 mois. Ces différences de délais de préavis se traduisent dans les indemnités de licenciement.

Les ouvriers et les employés occupent en principe des fonctions différentes au sein de l'entreprise. La loi relative aux contrats de travail ne définit pas les notions d'ouvrier et d'employé, mais fait la distinction sur la base du caractère manuel ou intellectuel du travail accompli. Cependant, les changements structurels dans l'économie (tertiarisation, contenu technologique plus élevé des produits fabriqués, etc.) tendent à rendre le critère légal moins opérationnel qu'auparavant.

Selon les données des bilans sociaux, une courte majorité de salariés de notre population d'entreprises travaillent sous statut d'employé. Sur la période, cette proportion a augmenté, alors que la part des ouvriers a décliné de façon régulière, de 50 p.c. en 1997 à 46,7 p.c. en 2006. Les autres statuts (personnel de direction et autre) représentent moins de 3 p.c. de l'emploi total²².

La distribution des statuts socioprofessionnels diffère de façon marquée entre les branches d'activité. Si plus de 80 p.c. des travailleurs employés dans la construction ont un statut d'ouvrier, ce pourcentage est de 67 p.c. dans l'industrie manufacturière. Dans les services, l'Horeca compte la proportion la plus importante de salariés sous statut d'ouvrier (plus de 80 p.c. en moyenne sur la période d'observation), tandis que la branche des services financiers et d'assurance enregistre la part la plus faible (environ 2 p.c.). Dans les autres branches, cette proportion varie entre 30 et 45 p.c. environ.

Lorsque l'on compare les taux de création et de destruction d'emplois pour les deux principaux statuts dans l'industrie manufacturière, il apparaît clairement que les flux de création ont été proportionnellement plus faibles pour les ouvriers, tandis que les flux de destruction étaient relativement plus importants. En moyenne, pour chaque emploi perdu parmi les ouvriers,

²¹ Les représentants de commerce, les travailleurs domestiques, etc. bénéficient également de dispositions spécifiques.

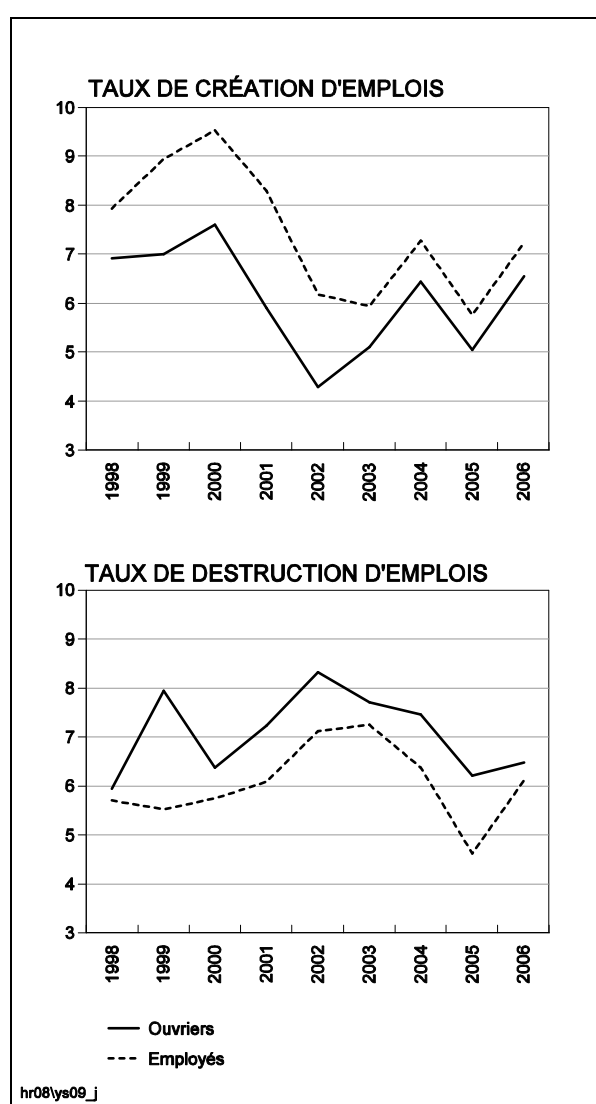
²² À titre de comparaison, parmi les salariés du secteur privé enregistrés par l'Office national de sécurité sociale dans les branches d'activité correspondantes en 2006, 49,9 p.c. avaient le statut d'ouvrier et 50,1 p.c. le statut d'employé.

seulement 0,8 poste a été créé, alors que pour le personnel sous statut d'employé, ce ratio durant la même période était de 1,2 emploi créé par poste détruit.

Le caractère cyclique des taux ne diffère pas significativement entre les deux statuts. Pour l'un, comme pour l'autre, dans l'industrie manufacturière, le taux de destruction d'emplois est beaucoup moins volatil que le taux de création sur la période d'observation. Ce résultat confirme que la création d'emplois est un levier plus important que la politique de réduction du personnel dans l'ajustement de l'emploi à l'activité pour les firmes belges.

Graphique 14 Taux de création et de destruction d'emplois dans l'industrie manufacturière: ventilation par statut socioprofessionnel

(pourcentages)



Source: BNB.

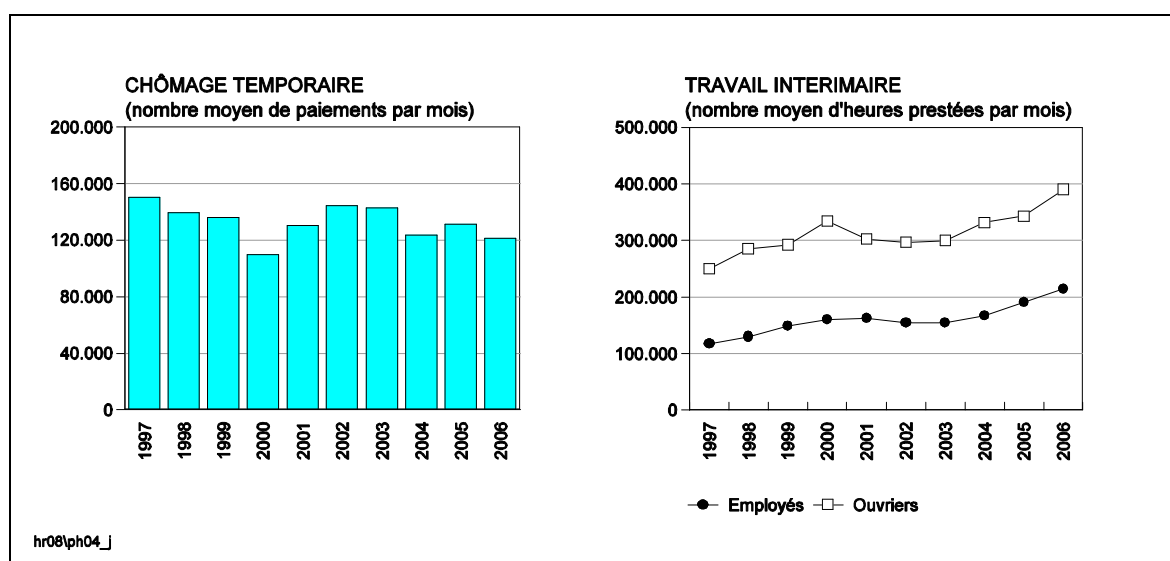
Les flux d'emplois de travailleurs inscrits au registre du personnel ne prennent en compte que de façon imparfaite les variations du volume de travail dans les entreprises. D'une part, l'analyse a été menée sur base des personnes occupées et non à partir des équivalent temps plein, lesquels tiennent compte du régime de travail. Il existe par ailleurs deux instruments d'ajustement du

volume de travail, pourtant largement utilisés, qui ne sont pas pris en compte dans l'analyse des flux ci-dessus: le chômage temporaire et le travail intérimaire.

Le chômage temporaire concerne les situations dans lesquelles l'exécution du contrat de travail est temporairement suspendue. La législation prévoit différentes raisons de suspension. La force majeure vise tant les contrats d'employés que ceux d'ouvriers. En revanche, les accidents techniques, les intempéries et le manque de travail résultant de causes économiques ne concernent que les seuls ouvriers. La conjoncture détermine donc en partie l'évolution du chômage temporaire.

À la fin des années nonante, le recours au chômage temporaire a diminué pour atteindre un plancher en 2000, puis, en 2002-2003, on note une progression correspondant à la basse conjoncture caractérisant cette période. Le chômage temporaire s'est ensuite replié, même si en 2005, suite au ralentissement temporaire de la conjoncture, on a enregistré une nouvelle hausse. Le recours au chômage temporaire, qui influence directement le volume de travail presté dans les entreprises n'affecte pas l'effectif tel qu'il est recensé dans les bilans sociaux, les travailleurs restant contractuellement inscrits au registre du personnel. Il ne peut donc être capté par les indicateurs de flux construits au départ des variations du personnel inscrit dans ces registres.

Graphique 15 Instruments d'ajustements du volume de travail employé et ouvrier



Sources: Federgon, ONEM.

Si le chômage temporaire concerne les travailleurs liés par un contrat de travail à leur entreprise, celle-ci peut aussi ajuster sa force de travail en recourant à des travailleurs intérimaires. Ces derniers sont liés par un contrat avec une agence d'intérim, qui délègue cette force de travail à ses clients. Le travail intérimaire concerne tant les employés que les ouvriers, mais ces derniers fournissent près des deux tiers des heures prestées par le personnel intérimaire. Bien que sensible à la conjoncture, le travail intérimaire connaît depuis de nombreuses années une évolution tendancielle haussière. Au total, le volume de travail intérimaire a ainsi augmenté de 22 p.c. entre le dernier pic conjoncturel observé en 2000 et

2006, la progression étant nettement plus importante pour les employés (+34 p.c.) que pour les ouvriers (+17 p.c.). Une fois encore, il faut rappeler que, compte tenu de problèmes liés à la qualité de leur bilan social, les agences d'intérim n'ont pas été prises en compte dans l'analyse.

3.3.3.3. Flux d'emplois par type de contrat de travail

Le droit social belge parle de contrat de travail lorsque les trois éléments suivants sont réunis:

- la fourniture de prestations par le travailleur,
- contre le paiement d'une rémunération,
- sous un lien de subordination, c'est-à-dire sous l'autorité de l'employeur.

On distingue différents types de contrats, selon la nature du travail presté (travail manuel ou intellectuel, travail des étudiants, travail à domicile, etc.), en fonction du volume des prestations (à temps plein ou à temps partiel) ou en fonction de la durée (contrat à durée déterminée ou indéterminée, par exemple). Chaque contrat particulier combine ces différentes caractéristiques.

En dehors du contrat de travail intérimaire, qui fait l'objet de dispositions particulières, la législation belge prévoit quatre types de contrats selon la durée: les contrats à durée indéterminée, les contrats à durée déterminée, les contrats pour un travail nettement défini et les contrats de remplacement. Dans les bilans sociaux, les travailleurs inscrits au registre du personnel sont répartis en fonction de cette quadruple ventilation²³. Par ailleurs, les schémas complets prévoient également cette ventilation pour les entrées et sorties de personnel en cours d'exercice.

Le contrat pour une durée indéterminée est celui pour lequel aucune limitation de durée n'a été prévue. Par défaut, tout contrat est réputé à durée indéterminée. Ainsi, un contrat de travail verbal est valable, mais il est alors nécessairement considéré comme à durée indéterminée. Tous les autres types de contrats doivent faire l'objet d'un écrit.

Le contrat pour une durée déterminée est conclu pour un certain nombre de jours, de mois ou d'années. Le moment de l'expiration du contrat est donc déjà connu par les deux parties dès le début par l'indication d'un jour déterminé ou d'un événement déterminé qui a lieu à une date précise. Lorsqu'un travailleur et un employeur concluent des contrats à durée déterminée successifs, sans qu'il y ait entre eux une interruption imputable au travailleur, ils sont censés avoir conclu un contrat à durée indéterminée. Néanmoins, la législation autorise la conclusion de maximum quatre contrats à durée déterminée successifs, sans que la durée totale de ces contrats successifs ne puisse excéder 2 ou 3 ans (dans ce dernier cas, l'accord préalable du

²³ Dans le bilan social, les travailleurs intérimaires sont repris dans un tableau séparé, uniquement dans le cas des schémas complets. Ils ne sont pas pris en compte dans cette section.

Contrôle des lois sociales est requis). Dans les bilans sociaux, l'arrivée à échéance d'un contrat de travail à durée déterminée est enregistrée comme une sortie de personnel, sauf si le contrat de ce travailleur est renouvelé ou transformé en contrat à durée indéterminée, même après une période d'interruption.

Le contrat de remplacement est conclu pour le remplacement d'un travailleur dont l'exécution du contrat de travail est suspendue pour un motif autre que le chômage pour causes économiques ou d'intempéries, la grève ou le lock-out. Il peut, dans ce cas, être dérogé aux règles relatives à la durée du contrat et du délai de préavis, de sorte que le contrat puisse se terminer au retour de la personne remplacée. La durée de ce contrat ne peut excéder deux ans.

Le contrat pour un travail nettement défini prend fin automatiquement par l'achèvement du travail pour lequel le travailleur a été engagé. Le travailleur doit disposer d'une description précise du travail convenu afin de pouvoir effectuer une estimation sûre de l'étendue du travail demandé et de la durée nécessaire.

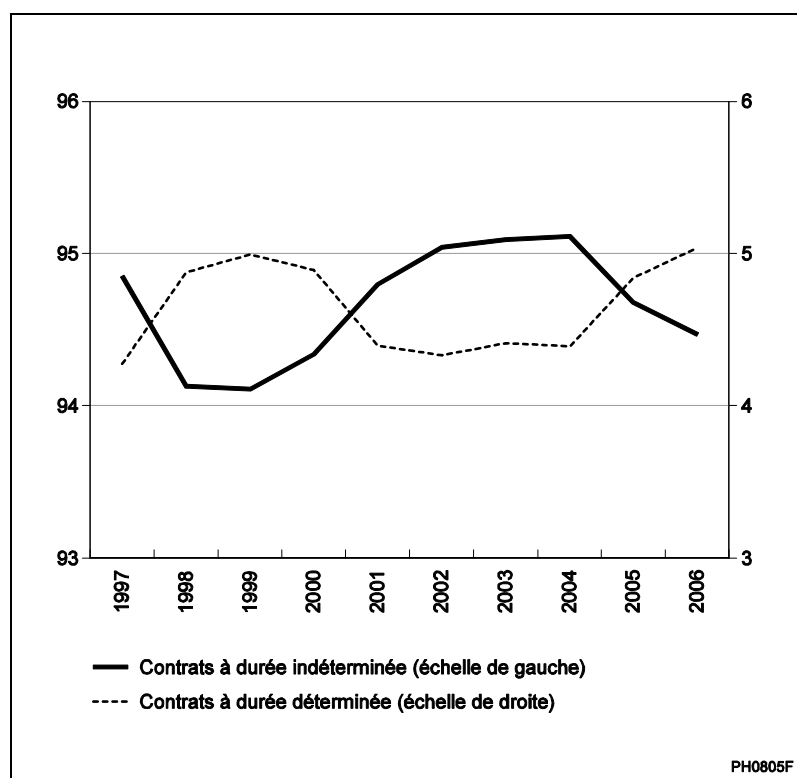
Selon les données des bilans sociaux pour les branches C à K, en moyenne, 94,7 p.c. des travailleurs inscrits au registre du personnel avaient un contrat à durée indéterminée entre 1997 et 2006, alors que 4,6 p.c. des contrats étaient à durée déterminée. L'importance des contrats de remplacement et de ceux conclus pour un travail défini est marginale, raison pour laquelle nous n'en parlerons pas davantage et limiterons l'analyse aux contrats à durée indéterminée et déterminée.

La part des contrats de travail à durée déterminée évolue positivement avec la conjoncture, alors que l'inverse est vrai pour les contrats à durée indéterminée. Les contrats à durée déterminée permettent en effet d'adapter rapidement et à peu de frais la force de travail disponible en fonction des chocs de demande, cet effectif jouant le rôle de tampon en cas de ralentissement ou d'accélération temporaire ou inattendu(e) de l'activité. Ces contrats représentent également un moyen relativement moins onéreux pour l'employeur de faire connaissance avec un nouveau travailleur, et d'évaluer, sur le terrain, le potentiel de celui-ci, que s'il avait dû recourir à un contrat à durée indéterminée, auquel sont associés des coûts de licenciement plus importants.

La part des contrats à durée déterminée a ainsi augmenté à la fin des années nonante, jusqu'à représenter 5 p.c. du total de l'emploi. A la suite du ralentissement conjoncturel, elle a perdu environ 0,6 points de pourcentage entre 2000 et 2001, et s'est stabilisée à ce niveau jusqu'en 2004. Elle a ensuite à nouveau augmenté et atteignait, en 2006, le même niveau que celui observé en 1999.

Graphique 16 Évolution de la part relative des contrats à durée indéterminée et déterminée¹ dans le total de l'emploi

(pourcentages du total)



Source: BNB.

¹ Non compris les contrats de remplacement et ceux conclus pour l'exécution d'un travail défini.

L'usage des contrats à durée déterminée est très variable selon la branche d'activité, et son évolution entre la fin des années nonante et 2006 est, elle aussi, divergente.

Les contrats à durée déterminée sont particulièrement répandus dans l'Horeca, où 11,1 p.c. des travailleurs étaient concernés en moyenne entre 1997 et 2006, et dans la branche de l'énergie et de l'eau (7,2 p.c.). Cette proportion est également supérieure à la moyenne dans l'industrie extractive. A l'autre extrême, c'est dans la construction que ces contrats sont les plus rares (3,1 p.c.). Dans cette branche, l'apprentissage est largement répandu: cette période de formation permet sans doute d'évaluer le candidat travailleur sans devoir la prolonger par un contrat à durée déterminée. Par ailleurs, étant donné les pénuries de main-d'œuvre qui y sévissent, les employeurs sont probablement incités à proposer des contrats à durée indéterminée pour attirer et fidéliser les travailleurs. Dans les autres branches, la part des contrats à durée déterminée est comprise entre 3,6 et 5,4 p.c.

Tableau 19 Ventilation de l'emploi par type de contrat dans les branches d'activité

(pourcentages du total, moyennes annuelles 1997-2006)

		Contrats à durée indéterminée	Contrats à durée déterminée	Contrats de remplacement	Contrats pour un travail défini
C	Industrie extractive	94,3	5,3	0,1	0,3
D	Industrie manufacturière	95,3	4,2	0,2	0,3
E	Énergie et eau	92,6	7,2	0,0	0,2
F	Construction	96,6	3,1	0,2	0,1
G	Commerce et réparations	93,9	5,4	0,1	0,6
H	Horeca	88,3	11,1	0,3	0,3
I	Transports et communications	95,4	3,6	0,2	0,8
J	Services financiers et d'assurance	95,5	3,8	0,1	0,7
K	Services immobiliers et aux entreprises	94,0	4,5	0,7	0,8
C-K	Total	94,7	4,6	0,2	0,5

Source: BNB.

Alors que la part des contrats à durée déterminée est, pour l'ensemble de la population, revenue en 2006 au même niveau que celui observé lors du précédent pic d'activité, certaines branches ont vu cette part s'accroître sensiblement, tandis qu'elle a baissé dans d'autres. C'est dans l'Horeca que la progression a été la plus vive, passant de 11 p.c. en 2000 à plus de 15 p.c. en 2006. Elle a augmenté de plus de 2 points de pourcentage dans l'industrie extractive et d'environ 0,5 point dans le commerce, les transports et communications et les services immobiliers et aux entreprises. Elle est restée stable dans la construction et a reculé dans les autres branches. Le recul a été particulièrement prononcé dans les services financiers et d'assurance et dans l'énergie (près de 2 points de pourcentage), mais est resté plus limité dans l'industrie manufacturière (-0,8 points).

Comme attendu, les taux de création et de destruction pour les contrats à durée déterminée sont de loin plus élevés que ceux calculés pour l'effectif fixe. Le taux de création s'est élevé en moyenne à 32,6 p.c. entre 1998 et 2006, et le taux de destruction à 28,9 p.c., alors que les résultats correspondants pour les contrats à durée indéterminée sont respectivement de 8,7 p.c. et 7,1 p.c.

Tableau 20 Taux de création et de destruction d'emplois à durée déterminée et indéterminée dans le secteur privé

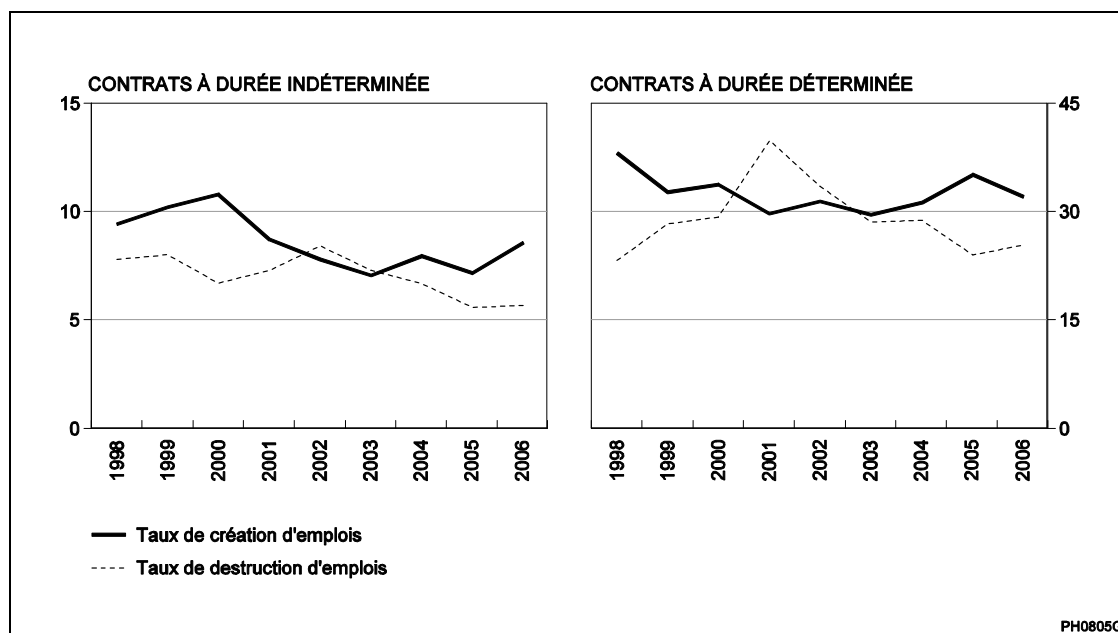
(pourcentages, moyennes annuelles 1998-2006)

	Contrats à durée indéterminée	Contrats à durée déterminée	Total
Taux de création d'emplois	8,7	32,6	8,8
Taux de destruction d'emplois	7,1	28,9	7,2
Taux de réallocation des emplois	15,8	61,5	16,0
Taux de croissance nette d'emplois	1,6	3,7	1,6

Source: BNB.

Graphique 17 Taux de création et de destruction d'emplois à durée déterminée et indéterminée dans le secteur privé

(pourcentages)



Source: BNB.

Le taux de réallocation des emplois à durée indéterminée est positivement lié à la conjoncture. Pour ce type de contrat, les ajustements de l'effectif s'effectuent davantage par le biais des créations d'emplois que des destructions. En revanche, pour les contrats à durée déterminée, la corrélation entre taux de réallocation et taux de croissance du PIB est négative, de sorte que les modifications de l'emploi passent d'abord par des destructions de postes, rendues plus aisées par une réglementation plus souple que celle applicable aux contrats à durée indéterminée.

La problématique de l'ajustement du nombre de travailleurs de l'entreprise à son niveau d'activité par le choix du contrat de travail est examinée en détail par Dhyne et Mahy (2008), au départ des bilans sociaux des entreprises, mais pour un échantillon plus réduit de firmes²⁴ et une période limitée aux années 1998 à 2005. Notons simplement que seules les entreprises déposant un schéma complet sont prises en considération et que les entreprises publiques et les ASBL, les agences d'intérim, ainsi que les entreprises opérant dans le secteur des services financiers et d'assurance ont été écartées de l'analyse.

Les firmes prises en considération sont généralement des firmes de grande taille, puisqu'on travaille avec les schémas complets. En effet, seuls ces derniers prévoient de ventiler les entrées et sorties de travailleurs par contrat de travail. Ils fournissent par ailleurs les motifs de départ pour l'ensemble des sorties, de sorte qu'on peut isoler les départs naturels (pensions et prépensions) ou volontaires des licenciements pour les contrats à durée indéterminée, et les fins de contrats à durée déterminée. Contrairement aux schémas abrégés, les schémas complets

²⁴ Les caractéristiques de l'échantillon pris en considération figurent dans Dhyne et Mahy (2008).

prévoient aussi un tableau relatif au recours à des travailleurs intérimaires. Toutes ces variables sont importantes pour étudier la nature et la vitesse de l'ajustement du volume de travail aux chocs de demande.

Dans cet échantillon de firmes, les travailleurs temporaires représentent de 4,4 à 6,1 p.c. du total de l'emploi selon les années, une proportion somme toute assez réduite en regard de leur importance respective dans les mouvements d'entrées et de sorties de travailleurs, soit respectivement entre 40 et 53 p.c. pour les premiers et entre 40 et 50 p.c. pour les seconds selon les années.

Bien que la part relative des travailleurs temporaires soit assez faible en regard du total de l'emploi, ces contrats sont utilisés par une part non négligeable des entreprises de l'échantillon puisque de 52 à 57 p.c. des firmes y font appel. De même, l'utilisation de travailleurs intérimaires est elle aussi très répandue: 58 à 63 p.c. des firmes en sont utilisatrices selon les années.

Tableau 21 Entrées et sorties de personnel: ventilation par type de contrat

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Entrées de personnel au cours de l'exercice								
Contrats à durée indéterminée								
- unités	114.318	124.082	152.458	151.863	125.957	122.347	119.702	103.747
- en pourcentage du total des entrées	52,2	54,0	57,3	59,7	54,9	50,3	50,5	46,6
Contrats à durée déterminée								
- unités	104.519	105.630	113.423	102.404	103.351	121.002	117.475	118.695
- en pourcentage du total des entrées	47,8	46,0	42,7	40,3	45,1	49,7	49,5	53,4
Sorties de personnel au cours de l'exercice								
Contrats à durée indéterminée: licenciements								
- unités	30.826	30.036	30.185	39.209	42.428	40.214	34.253	31.058
- en pourcentage du total des sorties	16,0	14,5	13,2	16,4	17,9	16,4	15,2	14,1
Contrats à durée indéterminée: autres motifs de sorties								
- unités	70.604	82.602	102.112	103.342	94.314	91.453	83.929	78.040
- en pourcentage du total des sorties	36,7	39,9	44,5	43,3	39,9	37,7	37,1	35,4
Contrats à durée déterminée: fins de contrat								
- unités	91.140	94.494	97.173	96.018	99.924	113.460	107.745	111.048
- en pourcentage du total des sorties	47,3	45,6	42,3	40,2	42,2	46,3	47,7	50,4
<i>p.m. nombre de firmes utilisatrices de contrats à durée déterminée, en p.c. du total</i>	53,7	56,9	56,6	54,4	52,8	51,8	51,9	52,2
<i>p.m. nombre de firmes utilisatrices de travailleurs intérimaires, en p.c. du total</i>	60,6	61,0	61,9	60,2	58,2	58,1	59,4	63,5

Source: Dhyne et Mahy (2008).

Sur la base de l'observation des mouvements d'entrées et de sorties de travailleurs temporaires, les auteurs considèrent que le recours au travail temporaire, c'est-à-dire les effectifs engagés sous contrat à durée déterminée et les travailleurs intérimaires, répond à un triple objectif:

- absorber les fluctuations (inattendues) à court terme de la demande par la constitution d'un effectif tampon, fluctuant, à côté d'un "noyau dur" de travailleurs permanents. Le fait que les mouvements d'entrées et de sorties de travailleurs sous contrat à durée déterminée sont deux à trois fois plus importants que le stock de ces travailleurs en est l'illustration;
- faciliter la sélection du personnel. Cette assertion s'appuie sur le fait que les recrutements de travailleurs sous contrat à durée déterminée sont toujours supérieurs aux sorties. Il en découle donc qu'une partie des contrats temporaires sont transformés, à leur échéance, en contrats à durée indéterminée;
- représenter un outil de gestion structurel de la force de travail. Les résultats suggèrent que, dans un contexte de minimisation des coûts, le choix d'affecter une partie des emplois disponibles à des travailleurs temporaires est réalisé dans une perspective de long terme et pas seulement pour répondre à des besoins à court terme. L'introduction d'un nouveau mode d'organisation du travail implique en effet également une réorganisation du processus de production, de façon à ce qu'une partie des emplois, en particulier ceux qui ne requièrent pas de compétences spécifiques, puisse être affectée à des travailleurs temporaires facilement interchangeables. Ce changement organisationnel représente en quelque sorte un coût d'entrée à l'emploi de personnel temporaire. En conséquence, la décision d'introduire une composante flexible dans le processus de production implique une certaine permanence de l'emploi temporaire. Il n'est dès lors pas étonnant que les grandes firmes utilisent plus largement le travail temporaire ou intérimaire que les petites: d'une part, dans ces dernières, la rotation de travailleurs est de nature à perturber de façon trop significative le processus de production; d'autre part, les changements de processus de production nécessaires à la spécialisation des tâches sont sans doute plus faciles à implémenter dans les grandes entreprises que dans les petites.

En termes de dynamique de l'emploi, les auteurs confirment que le degré de permanence de l'emploi est plus élevé pour les travailleurs fixes que pour les travailleurs temporaires. Néanmoins, il ne semble pas que les travailleurs sous contrats à durée indéterminée bénéficient d'une protection (mesurée par le degré de persistance de l'emploi) plus importante contre les variations de court terme dans les firmes où ils sont en concurrence avec des travailleurs temporaires, que dans les firmes n'utilisant pas ce type de main-d'œuvre. Les ajustements du volume de l'emploi sont nettement plus rapides pour les contrats à durée déterminée que pour les contrats à durée indéterminée. De plus, les premiers sont davantage que les seconds affectés par des variations des coûts salariaux. Sur la base des estimations, il semble qu'une firme confrontée à une hausse excessive de la masse salariale décidera d'abord de se séparer de ses travailleurs temporaires, même si leur salaire moyen est inférieur à celui des travailleurs fixes. Le degré de protection des travailleurs fixes face aux fluctuations salariales est plus élevé dans les firmes utilisant à la fois des travailleurs fixes et des travailleurs temporaires que dans les firmes n'utilisant que le premier type de main-d'œuvre.

Résumé

La base de données des bilans sociaux permet d'appréhender les flux d'emplois en fonction de certaines caractéristiques davantage liées aux travailleurs qu'aux firmes, comme le genre, le type d'emploi exercé, ou le contrat qui lie le travailleur à son employeur.

Alors qu'au total, entre 1998 et 2006, les femmes représentaient en moyenne 31 p.c. des travailleurs de notre population d'entreprises leur part relative dans les créations comme dans les destructions d'emplois était légèrement plus élevée, soit respectivement 38 et 34 p.c. On observe ainsi que le nombre d'emplois gagnés par emploi perdu s'élève à 1,3 unité pour les femmes en moyenne au cours de cette période et à 1,2 unité pour les hommes, ce qui marque une féminisation croissante de l'emploi. Cette féminisation est à l'œuvre dans la plupart des branches d'activité et est particulièrement soutenue dans l'énergie et dans les services financiers et d'assurance.

Les ouvriers représentaient en 2006 un peu moins de 47 p.c. des travailleurs, tandis que les employés comptaient pour un peu plus de 50 p.c. du total et les autres statuts pour moins de 3 p.c. La représentation des ouvriers est évidemment variable selon les branches. Elle est particulièrement faible dans les services financiers et d'assurance. En revanche, elle est bien établie dans la construction, l'Horeca et dans l'industrie manufacturière.

Dans cette dernière branche, au cours de la période sous revue, les créations de postes ouvriers ont été moins importantes que celles d'employés, tandis qu'en matière de destructions, davantage d'emplois ouvriers ont été perdus. En moyenne, pour chaque emploi perdu parmi les ouvriers, seulement 0,8 poste a été créé, alors que pour le personnel employé, ce ratio était de 1,2 emploi créé par poste détruit.

Dans le secteur privé, les rapports contractuels sont encore largement régis par les contrats à durée indéterminée: 5 p.c. seulement des contrats sont à durée déterminée et les contrats de remplacement et ceux prévus pour l'exécution d'un travail défini restent marginaux. La présence de travailleurs temporaires n'est pas homogène dans les différentes branches d'activité. Largement répandue dans l'Horeca, elle reste en revanche très limitée dans la construction.

Comme attendu, les taux de création et de destruction d'emplois à durée déterminée (en moyenne respectivement 32,6 et 28,9 p.c.) sont de loin plus élevés que ceux calculés pour l'effectif fixe (8,7 et 7,1 p.c.). On peut montrer que le taux de création d'emplois à durée indéterminée est plus procyclique et plus volatil que le taux de destruction correspondant, alors que le lien conjoncturel est nettement moins évident pour les contrats à durée déterminée.

La problématique de l'ajustement de la force de travail de l'entreprise par le biais d'une politique des ressources humaines différenciée selon le type de contrat de travail a été examinée pour un échantillon réduit de grandes firmes.

Bien que les travailleurs sous contrat temporaire ne représentent que 4 à 6 p.c. du total de l'emploi selon les années, ce type de contrat de travail est utilisé par plus de la moitié des firmes. Le recours au travail intérimaire est aussi largement répandu parmi les grandes entreprises.

La constitution d'un effectif sous contrat temporaire répond à différents objectifs stratégiques. D'une part, il représente un groupe de travailleurs ajustable rapidement et à moindre frais pour répondre aux chocs de demande. Ce type de contrat est par ailleurs de plus en plus souvent utilisé comme outil de sélection du personnel. Enfin, l'engagement de personnel temporaire peut également répondre à un objectif de minimisation des coûts d'ajustement à long terme, l'employeur adaptant son processus de production de sorte qu'une partie des emplois puisse être confiée à des travailleurs temporaires aisément interchangeables.

ANNEXE 1

CORRECTIONS APPORTÉES À LA BASE DE DONNÉES DES BILANS SOCIAUX

Règle générale

La méthodologie utilisée pour calculer la contribution des firmes à la variation totale de l'emploi implique de pouvoir calculer le sens et l'ampleur de la variation observée au niveau de chaque entreprise. Il est dès lors essentiel de disposer de séries continues, puisque toute donnée manquante implique la non prise en compte de la variation dans le calcul de laquelle cette donnée manquante intervient.

C'est la raison pour laquelle, dans la mesure du possible, les valeurs manquantes ont été remplacées par des valeurs probables. Ces "corrections" n'ont cependant été opérées que pour les données manquantes situées entre la première et la dernière année de dépôt. En estimant l'évolution probable de l'emploi entre deux données existantes, le risque d'erreur est surtout lié au moment où la variation de l'emploi observée entre les deux données existantes est imputée. En revanche, aucune correction n'a pu être imputée en ce qui concerne les données manquantes situées avant la première date de dépôt ou après la dernière date de dépôt, en l'absence d'information quand à l'évolution probable de l'emploi au cours de ces périodes.

Deux techniques d'imputations ont été utilisées pour calculer l'évolution du nombre de travailleurs enregistrés à la fin de l'exercice.

Comme nous disposons, dans le bilan social, des mouvements d'entrées et de sorties de personnel au cours de l'exercice, il est possible de calculer les données d'emploi manquantes en t (X_t) à partir du stock de travailleurs enregistré en $t+1$ (X_{t+1}), diminué des entrées (E_{t+1}) et augmenté des sorties (S_{t+1}) de personnel au cours de l'exercice $t+1$.

$$(1) X_t = X_{t+1} - E_{t+1} + S_{t+1}$$

Ce premier type d'imputation a été utilisé pour combler les données manquantes couvrant un seul exercice, de même que celles du dernier exercice d'une série d'exercices manquants.

Cette technique ne peut cependant pas être appliquée lorsque les données sont manquantes pour deux exercices consécutifs ou plus: dès lors qu'on ne dispose pas de bilan social pour l'exercice $t+1$, il est impossible d'estimer l'évolution de l'emploi entre t et $t+1$.

Dans ce dernier cas, on a choisi de prolonger la série en utilisant la dernière donnée d'emploi observée (l'emploi en t est dès lors égal à l'emploi en $t-1$).

$$(2) X_t = X_{t-1}$$

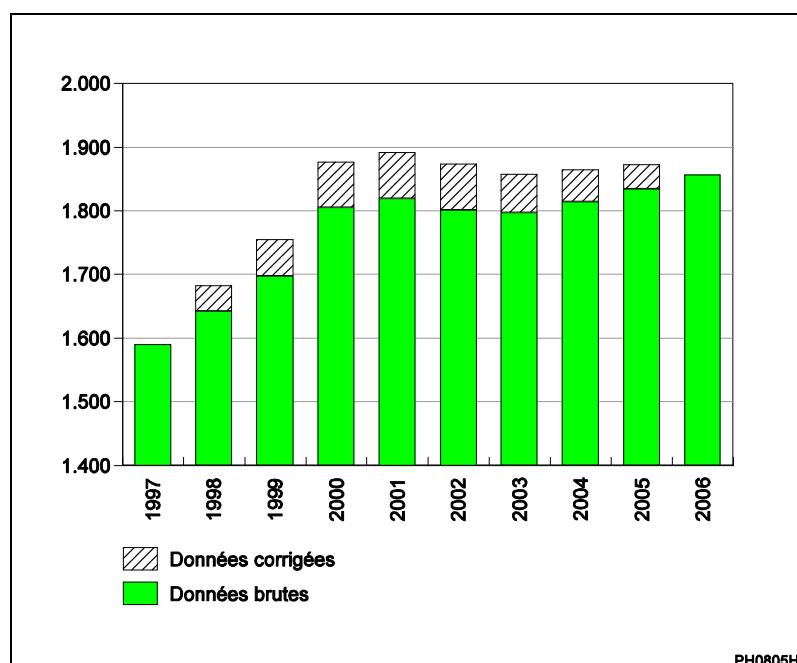
Cette méthode d'imputation revient à reporter l'entièreté de la variation de l'emploi observée entre deux exercices non consécutifs au dernier exercice pour lequel on dispose de données réelles ou calculées au départ de la première méthode d'imputation.

À titre d'exemple, l'entreprise Y, créée en 1990 et encore existante en 2006, a déposé un bilan social pour les années 1998, 2001 et 2002. Les données sont donc manquantes pour les exercices 1997, 1999, 2000, 2003 et suivants. Aucune imputation ne peut avoir lieu pour 1997 et pour les exercices 2003 et suivants. En revanche, l'emploi en 2000 peut être calculé au départ de l'emploi en 2001 et des entrées et sorties enregistrées au cours de cet exercice. L'emploi en 1999 est supposé égal à l'emploi en 1998.

Les corrections ont concerné entre 2.100 et 4.500 entreprises selon les exercices, l'emploi additionnel pris en considération variant entre 40.000 et 73.000 travailleurs supplémentaires, soit 2,4 à 4,2 p.c. de l'emploi initial.

Comblement des données manquantes dans la base de données: influence sur le volume de l'emploi enregistré

(milliers d'unités, données à la fin de l'exercice comptable)



Source: BNB.

Cas particuliers

Alors qu'en règle générale, on a essayé de remplir les données manquantes, l'exercice inverse a dû être accompli pour un nombre limité de firmes, dont la plus importante est la SNCB, qui à la fin de l'année 2006, occupait plus de 38.000 travailleurs.

Alors qu'elles enregistrent l'entièreté de leur personnel dans leurs comptes annuels, certaines firmes ne rapportent, dans leur bilan social, qu'une partie de celui-ci. Une telle différence se justifie notamment lorsque une partie du personnel est occupée à l'étranger. Dans le cas des entreprises occupant du personnel statutaire, comme c'est le cas de la SNCB, la différence s'explique par un flou légal relatif aux catégories de personnel à prendre en considération dans le bilan social, conduisant ces entreprises à en écarter leur personnel statutaire. Cette anomalie a été corrigée, selon les cas, à la fin des années nonante ou au début de la décennie, par le dépôt d'un bilan social rectificatif, entraînant une rupture de série conséquente pour les entreprises concernées. Pour éviter de prendre en considération les variations consécutives à cette rupture de série, les données relatives aux exercices précédents ont été annulées.

ANNEXE 2**CLASSIFICATION DES ENTREPRISES PAR BRANCHE D'ACTIVITÉ**

Classification utilisée pour l'analyse des bilans sociaux et liste des sections et divisions de la nomenclature d'activités Nace-Bel

Intitulé	Section	Division	Nombre de firmes ¹	Nombre de travailleurs ¹
Industrie extractive	C	10-14	126	3.283
Industrie manufacturière	D	15-37	14.755	545.077
Énergie et eau	E	40-41	59	23.156
Construction	F	45	16.851	172.665
Commerce et réparations	G	50-52	38.719	424.405
Horeca	H	55	9.523	88.512
Transports et communications	I	60-64	6.763	244.922
Activités financières et d'assurance	J	65-67	4.882	122.374
Services immobiliers et aux entreprises ²	K	70-74	21.402	247.717
Total	C - K	10-74	113.080	1.873.109

¹ Dans la population d'analyse, en 2005.

² À l'exclusion des entreprises de travail intérimaire et assimilées (code Nace-Bel 74.502 et 74.503).

ANNEXE 3**MODE DE CALCUL DES TAUX DE PERSISTANCE**

Cette annexe est consacrée à la définition de $PPOS_{tj}$, la part des emplois créés l'année t qui persistent en $t+j$, et $PNEG_{tj}$, la part des emplois détruits en t qui demeurent détruits en $t+j$. Pour calculer les taux de persistance $PPOS_{tj}$ (respectivement, $PNEG_{tj}$), on regarde dans quelle mesure le volume d'emplois créés (respectivement, détruits) une année t est conservé les années ultérieures.

Les formules suivantes mettent en œuvre ce principe.

En cas de création d'emplois:

Si l'entreprise e crée de l'emploi en t , c'est-à-dire si $\Delta X_{et} \equiv X_{et} - X_{e, t-1} > 0$, alors on calcule le nombre de créations sauvegardées en $t+1$, noté PC_{et1} .

Trois cas doivent être distingués:

$$\begin{aligned} X_{e, t+1} \geq X_{et} &\Rightarrow PC_{et1} = \Delta X_{et} \\ X_{e, t+1} \leq X_{e, t-1} &\Rightarrow PC_{et1} = 0 \\ X_{e, t-1} < X_{e, t+1} < X_{et} &\Rightarrow PC_{et1} = X_{e, t+1} - X_{e, t-1} \end{aligned}$$

De même, les formules suivantes permettent de calculer le nombre des créations d'emplois en t sauvegardées en $t+2$, noté PC_{et2} :

$$\begin{aligned} X_{e, t+2} \geq X_{et} &\Rightarrow PC_{et2} = PC_{et1} = \Delta X_{et} \\ X_{e, t+2} \leq X_{e, t-1} &\Rightarrow PC_{et2} = 0 \\ X_{e, t-1} < X_{e, t+2} < X_{et} &\Rightarrow PC_{et2} = \text{Min}(PC_{et1}, (X_{e, t+2} - X_{e, t-1})) \end{aligned}$$

Le même type de formules permet de calculer le nombre des créations d'emplois en t sauvegardées en $t+3$, $t+4$, et $t+5$.

En cas de destruction d'emplois:

Si l'entreprise e détruit de l'emploi en t , c'est-à-dire si $\Delta X_{et} \equiv X_{et} - X_{e, t-1} < 0$, la démarche est analogue. Le nombre de destructions d'emplois maintenues en $t+1$, noté PD_{et1} , se calcule à l'aide des formules suivantes. Trois cas doivent à nouveau être distingués:

$$\begin{aligned} X_{e, t+1} \leq X_{et} &\Rightarrow PD_{et1} = -\Delta X_{et} \\ X_{e, t+1} \geq X_{e, t-1} &\Rightarrow PD_{et1} = 0 \\ X_{e, t} < X_{e, t+1} < X_{e, t-1} &\Rightarrow PD_{et1} = X_{e, t-1} - X_{e, t+1} \end{aligned}$$

Agrégation et calcul des taux de persistance $PPOS_{tj}$ et $PNEG_{tj}$:

Au niveau global de l'économie, $PPOS_{tj}$, la fraction des emplois créés en t qui se maintient en $t+j$ ($j=1, 2, \dots$), est alors simplement:

$$\frac{\sum_{\substack{e \text{ tel que} \\ \Delta X_{et} > 0}} PC_{etj}}{\sum_{\substack{e \text{ tel que} \\ \Delta X_{et} > 0}} \Delta X_{et}}$$

De même, $PNEG_{tj}$, la part des emplois détruits en t qui demeurent détruits en $t+j$ ($j=1, 2, \dots$), se définit ainsi:

$$\frac{\sum_{\substack{e \text{ tel que} \\ \Delta X_{et} < 0}} PD_{etj}}{\sum_{\substack{e \text{ tel que} \\ \Delta X_{et} < 0}} (-\Delta X_{et})}$$

BIBLIOGRAPHIE

- Abowd J. M., P. Corbel and F. Kramarz (1999), "The entry and exit of workers and the growth of employment: an analysis of French establishments", *The Review of Economics and Statistics*, 81(2).
- Alonso-Borrego C. and M. Collado (2001), "Innovation and job creation and destruction: evidence from Spain", *Statistics and Econometrics Working Paper 01-38*, Universidad Carlos III de Madrid.
- Andersson L. F. (2005), "Firm demography and aggregate productivity growth", *ITPS working paper*.
- Audretsch D. (2008), Review of the book: *Prophet of Innovation: Joseph Schumpeter and Creative Destruction*, by T. McCraw, *Journal of Economic Literature*, XLVI, March.
- Auer P., J. Berg and I. Coulibaly (2004), "Insight into the tenure-productivity-employment relationship", *ILO Working Paper*.
- Bartelsman E. and M. Doms (2000), "Understanding Productivity: Lessons from Longitudinal Microdata," *The Journal of Economic Literature*, 38.
- Bartelsman E., S. Scarpetta and F. Schivardi (2003), "Comparative Analysis of Firm Demographics and Survival: Micro-Level Evidence for the OECD Countries", *OECD Economics Department Working Papers* 348.
- Bertola G. (1999) , "Microeconomic perspectives on aggregate labor markets", Chapter 45 in: Ashenfelter O. and D. Card eds, *Handbook of Labor Economics*, Elsevier.
- Davis S. and J. Haltiwanger (1992), "Gross Job Creation, Gross Job Destruction, and Employment Reallocation", *The Quarterly Journal of Economics*, 107, 3.
- Davis S. and J. Haltiwanger (1999), "Gross job flows", Chapter 41 in: Ashenfelter O. and D. Card eds, *Handbook of Labor Economics*, Elsevier.
- Davis S. and J. Haltiwanger (1999), "On the Driving Forces behind Cyclical Movements in Employment and Job Reallocation", *The American Economic Review*, 89-5.
- Davis S., J. Haltiwanger and S. Schuh (1996), *Job creation and destruction*, The MIT Press, Cambridge.
- Delhez Ph., P. Heuse and H. Zimmer (2007), "The social balance sheet 2006", *NBB Economic Review*.
- Dhyne E. and B. Mahy (2008), "The use of fixed-term contracts and the labour adjustment in Belgium", *mimeo*.
- Disney R., J. Haskel, and Y. Heden (2003), "Restructuring and Productivity Growth in U.K. Manufacturing", *The Economic Journal*, 113:489.
- Duhautois R. (2002), "Les réallocations d'emplois en France sont-elles en phase avec le cycle?", *Économie et Statistique*, 351.
- Foster C., J. Haltiwanger and C. Krizan, "Market selection, reallocation, and restructuring in the U.S. retail trade sector in the 1990s", *The Review of Economics and Statistics*, 88 (4).
- Foster C., J. Haltiwanger and C. Syverson (2005), "Reallocation, Firm Turnover, and Efficiency: Selection on Productivity or Profitability?", *NBER working paper 11555*.
- Foster L., J. Haltiwanger and N. Kim (2006), "Gross Job Flows for the U.S. Manufacturing Sector: Measurement from the longitudinal Research Database", *U.S. Census Bureau mimeo*.
- Freeman R. (2005), "Labour market institutions without blinders: the debate over flexibility and labour market performance", *NBER working paper 11286*.
- Gartell M., A.-C. Jans and H. Persson (2007), "The importance of education for the reallocation of labor: evidence from Swedish linked employer-employee data 1986-2002", *IFAU Working paper*.
- Gómez-Salvador R., J. Messina and G. Vallanti (2004), "Gross job flows and institutions in Europe", ECB Working paper series 318.
- Klapper L., L. Laeven and R. Rajan (2004), "Business environment and firm entry: Evidence from international data", *NBER working paper 10380*.

- Konings J., P. Garibaldi and C. Pissarides (1997) "Gross Job Reallocation and Labour Market Policy" in eds. D. Snower and Deladehesa, *Unemployment Policy: Government Options for the Labour Market*, Cambridge University Press.
- Konings J. (1995), "Job Creation and Job Destruction in the U.K. Manufacturing Sector", *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 57.
- Konings J. and J. De Loecker (2006), "Creative Destruction and Productivity Growth: Evidence from Slovenia", *European Journal of Political Economy*, 22.
- Konings J., F. Roodhooft en L. Van De Gucht (1998), "Startende ondernemingen in Vlaanderen: hun levenscyclus en invloed op jobcreatie en jobdestructie", *Maandschrift Economie*, 62 (10).
- Lagarde S., E. Maurin et C. Torelli (1996), "Flux d'emplois et flux de main d'œuvre en France: une étude de la période 1987-1992", *Revue économique*, 3.
- L'Horty Y. et C. Rugani (2000), "Performances macroéconomiques et structures sociales européennes", *Economie et Statistique*, 332-333.
- OECD (2004), *Employment Outlook*, Paris.
- OECD (2007a), *Employment Outlook*, Paris.
- OECD (2007b), *Going for growth*, Paris.
- Pianta M. (2005) , "Innovation and employment " , Chapter 21 in: Fagerberg J., D. Mowery and R. eds, *The Oxford Handbook of Innovation*, Oxford University Press.
- Saks Y., P. Van den Bosch, R. Lambrechts en F. Spinnewyn (1994), *Een actuariële benadering van toestandgebonden uitkeringen*, Acco, Leuven.
- Stiglbauer A., F. Stahl, R. Winter-Ebmer and J. Zweimüller (2002), "Job creation and job destruction in a regulated labor market: the case of Austria", *Oesterreichische Nationalbank working paper* 78.
- van Ark B., M. O'Mahony and M. Timmer (2008), "The Productivity Gap between Europe and the United States: Trends and Causes", *Journal of Economic Perspectives*, 22(1).
- Van der Linden B. (1999), "Réallocation des emplois et mobilité des travailleurs en Belgique", *Cahiers Economiques de Bruxelles*, 2ème trimestre, 162.
- Veugelers R., Konings J., Mommaerts G. en Seldeslachts J. (1999), "Schepping en vernietiging van banen: de invloed van O&O actieve bedrijven", *Economisch en Sociaal Tijdschrift*, 53 (1).