Conseil supérieur de l'emploi

ÉTAT DES LIEUX DU MARCHÉ DU TRAVAIL EN BELGIQUE ET DANS LES RÉGIONS

Juillet 2022

TABLE DES MATIÈRES GÉNÉRALE

MISSION DU CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'EMPLOI 4

COMPOSITION DU CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'EMPLOI 5

SYNTHÈSE ET RECOMMANDATIONS 7

ÉTAT DES LIEUX ET PERSPECTIVES DU MARCHÉ DU TRAVAIL EN BELGIQUE
ET DANS LES RÉGIONS 19

LISTE DES ABRÉVIATIONS ET SIGNES CONVENTIONNELS 71

MISSION DU CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'EMPLOI

Le Conseil supérieur de l'emploi a été institué le 22 décembre 1995. Il a une fonction d'information et de conseil du Gouvernement fédéral, et plus précisément du Ministre de l'Emploi qui le préside. Sa mission consiste à suivre la politique de l'emploi et à examiner les propositions visant à favoriser la création d'emplois. Dans ce cadre, le Conseil réalise des analyses argumentées indépendantes et innovantes sur l'état passé et actuel du marché du travail et sur les besoins futurs afin d'optimiser son fonctionnement. Les travaux du Conseil supérieur de l'emploi s'intègrent également dans le cadre plus général de la politique de l'emploi de l'Union européenne, et plus précisément des lignes directrices pour l'emploi et des recommandations du Conseil de l'Union européenne.

Le Conseil formule des recommandations, autant que possible concrètes et réalisables, sur des mesures en faveur de l'emploi qui tiennent compte de l'intérêt général et des spécificités des marchés régionaux du travail. Il est ainsi en mesure d'apporter une contribution essentielle aux décideurs en ce qui concerne la modernisation de l'organisation du marché du travail en Belgique et sa capacité à répondre aux défis de la globalisation, des nouvelles technologies, des mutations socioéconomiques et des réformes structurelles et institutionnelles.

Le Conseil est composé d'experts du marché du travail issus du monde académique, de la fonction publique, des services publics de l'emploi et du secteur privé. Ils sont nommés à titre personnel, en raison de leurs compétences et expérience particulières dans le domaine de l'emploi et du marché du travail, et ne représentent donc pas les instances qui les ont désignés. 11 membres sont nommés sur proposition du Ministre fédéral de l'emploi et 10 membres sont désignés par les Gouvernements des Régions et de la Communauté germanophone: trois membres sont désignés par le Gouvernement flamand, trois membres sont désignés par le Gouvernement régional wallon, trois membres sont désignés par le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et un membre est désigné par le Gouvernement de la Communauté germanophone. En raison de sa composition, le Conseil constitue une plateforme unique de dialogue et d'échange de vue entre le Fédéral et les Régions et Communautés.

COMPOSITION DU CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'EMPLOI

Président

DERMAGNE Pierre-Yves	Vice-Premier Ministre, Ministre de l'Économie et du Travail

Membres fédéraux:

Vice-Président

VANACKERE Steven (N)	Vice-Gouverneur de la Banque nationale de Belgique
BIRETTE Yves (F)	Inspecteur social chef de direction, en retraite, au Contrôle des lois sociales
CANTILLON Bea (N)	Professor, CSB, Universiteit Antwerpen
DE VOS Marc (N)	Professor, Universiteit Gent
NICAISE Ides (N)	Professor HIVA/PPW, KU Leuven
SELS Luc (N)	Rector KU Leuven
VANDENBERGH Jean-Marc (F)	Administrateur général Onem
VAN BELLEGEM Sébastien (F)	Professeur, Université catholique de Louvain
VAN ZEEBROECK (F)	Professeur, Université libre de Bruxelles
VEN Caroline (N)	Econoom en bestuurder van vennootschappen

Membres régionaux:

Bruxelles:

AMBOLDI Cristina (F)	Directrice générale Actiris
DUJARDIN Pascal (F)	Président de Brusoc S.A. (Finance & invest.brussels)
MICHIELS Peter (N)	Directeur général de Bruxelles Économie et Emploi du Service Public Régional de Bruxelles

Communauté germanophone:

LENTZ Christiane	Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens

Flandre:

ADRIAENS Wim	Gedelegeerd bestuurder van de VDAB
DENYS Jan	Randstad
VAN DEN CRUYCE Ann	Afdelingshoofd, Departement Werk en Sociale Economie

Wallonie:

BRUNET Sébastien	Administrateur général de l'IWEPS
CANNELLA Anne-Françoise	Administratrice générale adjointe de l'AVIQ
VANBOCKESTAL Marie-Kristine	Administratrice générale du FOREM

Secrétaire:

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

PERSONNES DE CONTACT

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale:

Marie-Laure NOIRHOMME - tél. 02 233 47 14

- e-mail: Marie-Laure.NOIRHOMME@emploi.belgique.be

Marie-Laure NOIRHOMME et Els UYTTERHOEVEN.

Banque nationale de Belgique:

Maud Nautet - tél. 02 221 54 48

- e-mail: maud.nautet@nbb.be

Philippe DELHEZ, Wouter GELADE et Maud NAUTET.

Remerciements et décharge de responsabilité

Le secrétariat du Conseil supérieur de l'emploi remercie StatBel et Eurostat pour la mise à disposition des microdonnées de l'enquête sur les forces de travail utilisées lors de la rédaction de ce rapport.

Ces institutions ne sont pas responsables des résultats et conclusions dérivées de ces données.

La date limite d'actualisation des données du présent rapport est le 28 juin 2022.

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

Conseil supérieur de l'emploi

ÉTAT DES LIEUX DU MARCHÉ DU TRAVAIL EN BELGIQUE ET DANS LES RÉGIONS

SYNTHÈSE ET RECOMMANDATIONS

Le marché du travail a mieux résisté qu'attendu à la crise du COVID-19 …

Les mesures massives de soutien des pouvoirs publics[1] ont contribué à la résilience du marché du travail pendant la crise liée au COVID-19. Après la baisse de 1 000 unités en rythme annuel enregistrée en 2020, les créations nettes d'emplois sont remontées à 86 000 en 2021. **Un nombre record de 5 134 000 personnes étaient en emploi au 1er trimestre de 2022. Le taux d'emploi des 20-64 ans a atteint 71,9 %.**

Après le premier choc de la crise sanitaire, la plupart des indicateurs du marché du travail ont témoigné d'une embellie exceptionnelle. Tant les salariés que les indépendants ont participé à la reprise. Les secteurs qui avaient été les plus affectés ont renoué avec une croissance positive de l'emploi: commerce, transport et horeca, services aux entreprises et industrie. Seule la branche des activités financières et d'assurance a continué sur la voie des réductions d'emploi amorcées bien avant la crise. **Les recours au chômage temporaire et au droit passerelle[2] sont en net recul**. Ils restent cependant à des niveaux supérieurs à ceux enregistrés avant mars 2020. Le volume de travail intérimaire, qui s'était écroulé en mars 2020, a quant à lui retrouvé son niveau d'avant la crise.

Les prévisions d'emploi des entreprises qui ressortent des enquêtes de conjoncture demeurent favorablement orientées. La progression de l'emploi aurait pu être plus marquée encore si l'on en juge par le nombre élevé de postes qui restent vacants, et cela dans les trois régions du pays. Selon Statbel, **le taux de vacance d'emploi a affiché un niveau historiquement élevé** au cours du premier trimestre de 2022, à 4,8 % (2,7 % dans l'UE). Dans chacune des trois régions, le taux de vacance est supérieur à celui de l'UE. La situation est particulièrement préoccupante dans l'horeca, dans l'information et la communication et dans les activités spécialisées, scientifiques et techniques, où ce taux atteint 8 à 9 %. La construction et l'industrie (7 et 6 %) ne sont pas mieux loties. L'évolution du nombre d'offres d'emploi transmises aux services publics de l'emploi (SPE) confirme la forte demande de main-d'œuvre des entreprises. Les premiers mois de l'année 2022 dépassent les chiffres enregistrés en 2021 sur la même période.

La demande soutenue de main-d'œuvre ne concerne pas tous les métiers de manière équivalente. Les SPE établissent des listes de fonctions critiques correspondant à des postes plus difficiles à pourvoir. On note, d'année en année, une constance dans les métiers identifiés: ingénieur, informaticien, infirmier, métiers techniques de l'industrie et de la construction, enseignant, etc. Tous ne nécessitent pas une formation de haut niveau. Des métiers faiblement et moyennement qualifiés sont aussi concernés, comme par exemple les agents de nettoyage.

La réforme du marché du travail annoncée par le gouvernement fédéral en 2022 reprend une douzaine de mesures visant à remédier aux pénuries de main-d'œuvre. Parmi celles-ci, on retrouve l'établissement d'un plan annuel de formation par les entreprises; le monitoring des causes des pénuries (débat dans les secteurs tous les deux ans), l'utilisation des listes établies par les SPE; l'identification des métiers en pénurie et des causes par les partenaires sociaux, la rédaction d'un avis et de propositions de mesures, la communication aux entités fédérées ayant la compétence des politiques d'emploi (création d'une plateforme interfédérale); la possibilité de combiner un revenu issu d'un métier en pénurie ou situé dans une autre région et une allocation de chômage. **Il est capital que ces mesures soient mises en œuvre sans délai et que leurs effets fassent par la suite l'objet d'évaluations indépendantes.**

---

1 Mesures prises pour réduire l'impact de la COVID-19 sur les travailleurs et les demandeurs d'emploi en Belgique - Mai 2022 | Conseil supérieur de l'emploi.

2 Les dispositions spécifiques adoptées lors de la crise du coronavirus ont été prolongées jusqu'en juin 2022 comme première réponse au conflit en Ukraine.

Du côté des demandeurs d'emploi inoccupés (DEI), la hausse affichée en 2020 a été plus que compensée dès 2021. En moyenne annuelle, on dénombrait 464 000 DEI l'an dernier, un nombre considérable, qui est pourtant le niveau le plus bas enregistré depuis le début des années nonante. En mai 2022, le nombre de DEI s'élevait à 433 000 personnes, contre 451 000 en mai 2021. De ces 433 000 demandeurs d'emploi, 154 000 résident en Flandre, 195 000 en Wallonie et 84 000 à Bruxelles.

Cette décrue s'observe dans les trois régions du pays, pour tous les groupes d'âge et tous les niveaux d'éducation. Il a malheureusement fallu plus de temps au chômage de longue durée (un an et plus) pour amorcer son recul, qui n'a débuté qu'en novembre 2021.

Mais le marché du travail est confronté à des risques à court terme …

D'après les projections du BFP et de la BNB, le rythme de créations nettes d'emplois se maintiendrait en 2022, avec une hausse de 67 000 à 85 000 unités. Alors que les perturbations liées à la pandémie s'essoufflent, le marché du travail devrait être moins dynamique par la suite. **Il serait freiné par les pénuries croissantes de main-d'œuvre, la progression des coûts salariaux et les incertitudes liées à la guerre en Ukraine.**

Cette dernière porte un nouveau coup à l'économie mondiale et européenne, avec une aggravation des problèmes d'approvisionnement et une pression accrue sur les prix des matières premières qui a pour conséquence une accélération significative de l'inflation. Les prix de l'énergie, qui avaient déjà fortement augmenté en 2021, devraient encore s'accroître de 47 % en 2022. Les prix alimentaires et, plus récemment, l'inflation sous-jacente ont également bondi, en raison de l'envol des coûts (prix de l'énergie, salaires, intrants intermédiaires et matériaux), qui se répercutent sur les prix à la consommation en dépit des réductions de marge consenties par de nombreux producteurs. **On s'attend actuellement à ce que l'inflation culmine à 8,2 % en 2022 et baisse en 2023, pour revenir à un niveau proche de 2 % en 2024.**

En Belgique, cette flambée des prix a entraîné une croissance sans précédent du coût du travail via les mécanismes d'indexation. La compétitivité des entreprises belges est de ce fait fortement impactée par rapport aux pays voisins, où les salaires ne sont pas directement adaptés à l'inflation. Les coûts salariaux horaires en Belgique devraient afficher cette année une hausse de 5,6 %, nettement supérieure à celle des pays voisins. On peut s'attendre à ce qu'à terme, les salaires dans les pays voisins compensent également totalement ou partiellement l'inflation. Mais, selon la Banque nationale, qui se réfère à ses dernières projections et à celles des autres banques centrales de l'ESCB, **la progression des salaires au cours de la période 2021-2024 sera 3,6 points de pourcentage plus importante en Belgique que dans les pays voisins, ce qui conduira à une perte indéniable de compétitivité.**

Dans ce cadre, les créations nettes d'emplois devraient ralentir et s'établir entre 22 000 (selon les projections du BFP) et 29 000 unités (BNB) en 2023 et entre 37 000 (BNB) et 41 000 unités (BFP) en 2024. En raison de ces créations moins importantes d'emplois, le nombre de demandeurs d'emploi inoccupés devrait repartir à la hausse en 2023 mais à nouveau se réduire en 2024 pour atteindre 441 000 personnes en moyenne annuelle. Le taux de chômage devrait rester historiquement bas à 5,7 %.

Ces projections ont été établies dans un contexte de fortes incertitudes. Les conséquences notamment de la guerre en Ukraine sont largement imprévisibles. Si la situation venait à se dégrader, les évolutions de l'emploi et du chômage annoncées dans les dernières projections du BFP et de la BNB pourraient se détériorer. Il convient de rester attentif à l'évolution des indicateurs économiques, en particulier des prix.

L'envolée des prix à la consommation, et en particulier des prix de l'énergie, a également une incidence sociale. Toutefois, **l'indexation automatique des salaires et des allocations sociales, ainsi que les mesures gouvernementales (élargissement du tarif social, baisse de la TVA, chèques énergie, etc.) ont offert une protection relativement correcte du pouvoir d'achat de la plupart des ménages.** Il n'en reste pas moins que certains groupes sont moins bien protégés, par exemple des ménages aux revenus moyens qui n'ont (de peu) pas droit au tarif social.

La guerre en Ukraine a également entraîné un afflux important de réfugiés. Durant la période comprise entre le 10 mars et le 21 juin, 48 000 demandes de protection temporaire ont été introduites, il s'agit d'un statut spécifique pour les réfugiés ukrainiens qui leur donne accès au marché du travail. Ce chiffre est déjà supérieur au nombre de demandes d'asile introduites en 2015, année de la crise en Syrie, mais le nombre quotidien de nouveaux réfugiés ukrainiens s'est sensiblement réduit. Le Bureau du Plan estime que 83 000 réfugiés ukrainiens devraient rejoindre la Belgique en 2022. 80 % d'entre eux devraient quitter la Belgique sur la période 2023-2024. Les possibilités de ces réfugiés sur le marché du travail en Belgique sont pour le moment difficiles à évaluer. Les réfugiés affichent historiquement un taux d'emploi faible durant les années qui suivent leur arrivée et ils n'atteignent le niveau d'autres personnes nées à l'étranger qu'après un séjour de dix ans. La durée du conflit et de leur séjour, ainsi que l'incertitude qui y est associée, auront donc une grande influence. De plus, contrairement aux autres vagues de réfugiés, la majorité de ceux-ci sont des femmes et des enfants (seuls 14 % sont des hommes de 18 à 64 ans). **La situation de ces personnes, en qualité de parent isolé avec enfants, n'est pas favorable à une intégration rapide sur le marché du travail.**

… et aussi à des défis structurels majeurs à long terme

Outre ces risques à court terme, le marché du travail belge fait face à des défis de nature structurelle. Le Conseil met l'accent sur trois d'entre eux: les pénuries de main-d'œuvre, la faiblesse du taux d'activité et la formation.

Les pénuries de main-d'œuvre, qui ont été exacerbées par la conjoncture, constituent un frein à l'activité économique et menacent dès lors la création d'emplois. Le problème existe dans toute l'UE, mais il est particulièrement aigu en Belgique. Comme on l'a évoqué, le gouvernement fédéral a pris une série de mesures pour atténuer cette problématique dont les causes sont multiples. Elle peut être le résultat d'un déficit de candidats, d'une inadéquation entre les compétences exigées par les employeurs et celles des postulants, de conditions de travail peu attractives en termes de salaires, de pénibilité, etc. Ces pénuries sont aussi liées aux difficultés de mise en relation entre l'offre et la demande de travail, la mobilité géographique et fonctionnelle des actifs étant notoirement faible en Belgique. Pour les demandeurs d'emploi, les SPE ont un rôle essentiel à jouer au travers de la mise en œuvre de leurs missions d'intermédiation et de contrôle du comportement de recherche d'emploi. Répondre aux deux autres défis identifiés, la participation et la formation, devrait contribuer à réduire les pénuries.

Le deuxième défi crucial pour le marché du travail belge réside dans l'augmentation de la participation (la population active correspond à la population en emploi ou à la recherche d'un emploi). En 2021, le taux de participation en Belgique s'établissait à 75,1 % pour la population âgée de 20 à 64 ans, alors qu'il atteignait 87,5 % en Suède, pays de référence en la matière. Il s'agit d'un écart de 12,4 points de pourcentage, soit autant de marges de progressions potentielles. La situation des trois régions du pays est certes contrastée, la Flandre se démarquant avec un taux de participation de 78,1 %, contre 70,9 % pour Bruxelles et 71,3 % pour la Wallonie, mais elle reste inférieure à la moyenne de l'UE (78,5 %).

Le relèvement du taux de participation sera indispensable pour atteindre l'objectif que s'est fixé le gouvernement fédéral: porter le taux d'emploi des 20-64 ans à 80 % d'ici 2030, alors qu'il était de 70,6 % en 2021. Même s'il n'y avait pas de chômage, l'objectif de 80 % ne serait pas atteint à

l'heure actuelle, étant donné que le taux de participation ne s'élève qu'à 75,1 %. **Deux conditions doivent donc être remplies simultanément: d'une part, mettre en place les conditions permettant la création de plus de 600 000 emplois supplémentaires en moins de 10 ans, et d'autre part, mobiliser une partie de la population aujourd'hui inactive.** La réserve de main-d'œuvre au sens large, qui comprend non seulement les chômeurs mais aussi les personnes qui soit cherchent un emploi mais ne sont pas disponibles, soit sont disponibles mais ne cherchent pas d'emploi, ne suffira pas. Sans tenir compte des personnes déjà en emploi qui souhaiteraient augmenter leur temps de travail, cette réserve n'inclut que 6,5 % des 20-64 ans.

Afin d'atteindre cet objectif ambitieux en matière d'emploi, **il convient de relever de facto, mais dans des mesures très différentes, les taux d'emploi et de participation de tous les groupes de la société.** Ainsi, le taux d'emploi des femmes, des personnes faiblement et moyennement diplômées, des ressortissants hors UE, des 20-24 ans et des 55-64 ans, doit augmenter de plus de 10 points de pourcentage. On observe en outre de grandes différences régionales: le taux d'emploi des 20-64 ans s'élève à 75,3 % en Flandre, tandis qu'il se monte à, respectivement, 62,2 et 65,2 % à Bruxelles et en Wallonie.

Un dernier défi de taille consiste à assurer une formation suffisante et adéquate, afin que les compétences des travailleurs soient bien adaptées aux besoins du marché du travail, en particulier dans le contexte actuel de fortes tensions qui le caractérisent. Cela inclut tant la formation initiale que la formation continue tout au long de la carrière.

Diverses évolutions – la numérisation, la transition écologique et le vieillissement de la population – créent des défis sur le marché du travail. Les postes déjà très demandés à l'heure actuelle devraient continuer de gagner en importance à l'avenir. Ainsi, des compétences et des emplois supplémentaires deviendront indispensables entre autres dans le secteur de la construction (transition écologique) et dans celui des soins de santé, où bon nombre de travailleurs prendront leur retraite dans les prochaines années (vieillissement). **La numérisation créera de nouveaux métiers et en fera disparaître d'autres, de même qu'elle fera naître un besoin de compétences supplémentaires. Sur ce plan, la Belgique affiche de piètres performances, avec une faible participation aux filières STEM et de grandes difficultés à pourvoir les postes vacants dans les technologies de l'information et de la communication (TIC).** De manière plus générale, la lutte contre le décrochage scolaire – en 2021, 6,7 % des 18-24 ans ne suivaient aucune formation et n'étaient pas diplômés de l'enseignement secondaire – est cruciale pour que chacun puisse disposer des compétences de base lui permettant de participer au marché du travail.

L'éducation initiale et la formation continue revêtent donc une importance essentielle pour éviter que les inadéquations sur le marché du travail, déjà grandes en Belgique à l'heure actuelle, ne continuent de s'accroître. **Si des efforts substantiels sont fournis en matière de formation continue, ceux-ci ne sont pas répartis de façon égale et les travailleurs peu diplômés ou plus âgés, entre autres, y ont moins recours.**

RECOMMANDATIONS

Les dernières évolutions largement positives sur le front de l'emploi ne doivent pas masquer les problèmes structurels et les risques qui s'accumulent. La croissance des entreprises est aujourd'hui fortement limitée par des pénuries de main-d'œuvre. La compétitivité des producteurs belges est menacée par la hausse des coûts salariaux. La participation au marché du travail reste insuffisante et la Belgique parvient, moins bien que les autres pays européens, à faire participer certains groupes à risque au marché du travail. Les différences régionales tardent à se combler et la mobilité des travailleurs est insuffisante. Il ne s'agit ici que de certains des principaux défis à relever.

Le Conseil entend dès lors envoyer un signal d'alarme auprès de toutes les parties prenantes. Il y a urgence à agir. Les enjeux en termes d'emploi sont immenses et le temps est compté. Dans un contexte de grande incertitude, le fonctionnement du marché du travail doit faire partie de la solution et non du problème. Après tout, un marché du travail solide a aussi une incidence sur d'autres engagements fondamentaux tels que la neutralité carbone et le redressement des finances publiques. Alors que les besoins sociaux, d'infrastructures et de sécurité s'accumulent, tout atermoiement accroît le risque de manquer les objectifs recherchés. Il en va de la crédibilité de chacun des acteurs.

Compte tenu du partage des compétences entre instances fédérales et régionales pour ce qui concerne les politiques de l'emploi**, le Conseil rappelle son attachement à une démarche fondée sur le dialogue entre niveaux de pouvoirs pour optimiser l'action publique**. Celle-ci doit permettre d'identifier les besoins et de concevoir les politiques en tenant compte des particularismes locaux mais aussi des interactions potentielles entre les décisions prises par les différentes entités en favorisant les synergies et en évitant les effets de bord délétères.

Le dialogue entre représentants des employeurs et des travailleurs doit permettre de construire un ensemble équilibré de relations de travail qu'il convient de faire évoluer en fonction des évolutions économiques et sociétales. Les consensus sont malheureusement de plus en plus difficiles à atteindre. **Le Conseil appelle les interlocuteurs sociaux à renouer avec l'attitude constructive qui au sortir du deuxième conflit mondial leur a permis de participer à la définition d'un modèle de protection sociale dont ont bénéficié tant la population que l'économie du pays.**

À partir de son analyse, **le Conseil propose une série de recommandations, qui sont subdivisées ci-dessous en trois thèmes: pénuries, activation et formation.** Mais ces dimensions sont, bien sûr, étroitement liées.

1. Pénuries

De trop nombreuses offres d'emploi restent insatisfaites. Ce n'est pas nouveau, mais la situation a pris une dimension exceptionnelle. **Les causes des pénuries ne se résument pas à un déficit ou une inadéquation de compétences. Les conditions de travail proposées doivent être suffisamment intéressantes pour attirer des candidats.** Outre le salaire proposé, les horaires imposés, la pénibilité des tâches, la nature du contrat proposé (temporaire ou permanent), la mobilité et même les valeurs défendues par l'entreprise jouent un rôle dans l'attractivité d'une fonction. Il va sans dire que **pour les personnes au chômage**, les critères d'emploi convenable doivent être vérifiés, et que **leur respect des conditions en matière d'acceptation et de recherche d'emploi doit être évalué.**

Dans le paquet de mesures décidé par le fédéral, l'identification par les partenaires sociaux des causes des pénuries sectorielles devrait apporter des éléments de réponses concrets.

Le Conseil l'a régulièrement rappelé, les SPE jouent un rôle crucial en ce domaine: ils doivent être associés à cette démarche. Au travers de leurs analyses des fonctions critiques et des métiers en

pénurie, ils sont parfaitement informés des besoins des entreprises et des difficultés de recrutement structurelles pour certaines fonctions. Forts de cette connaissance, ils peuvent aider les employeurs à formuler des exigences professionnelles réalistes. Leur priorité doit être d'identifier, parmi les demandeurs d'emploi, ceux à qui une formation spécifique à ces métiers pourrait être proposée. Compte tenu de l'ampleur de la tâche, une action coordonnée associant les employeurs et les moyens des acteurs privés et des fonds sectoriels de formation s'impose.

Dans certains cas, les employeurs doivent aussi pouvoir reconsidérer leur niveau d'exigence, notamment en termes de diplômes ou d'expérience préalable. Une formation sur le tas, le cas échéant en alternance, permet dans bien des cas de répondre aux besoins de l'entreprise tout en élargissant considérablement le vivier de candidats potentiels. **Le Conseil souhaite que soient mieux valorisées les formules par lesquelles une entreprise embauche un travailleur et s'engage à lui fournir la formation nécessaire à l'exercice de son métier.** En contrepartie, l'employeur perçoit une intervention correspondant à une forme d'activation de l'allocation de chômage. Ce qui est important ici, c'est d'accroitre les possibilités d'accès à l'emploi pour les profils les plus faibles qui ont besoin de renforcer leurs compétences. C'est aussi un moyen de renforcer la diversité au sein des firmes.

Agir à la source est également crucial. Nombre de fonctions critiques correspondent à des métiers techniques et scientifiques dont les filières de formation attirent insuffisamment de jeunes étudiants, en particulier féminins. **Informer les jeunes dès le secondaire sur les perspectives d'emploi offertes par les différentes filières s'impose pour améliorer la perception de ces métiers.** Le travail de communication passe aussi par les parents dont il faut faire tomber les préjugés. Valoriser les filières porteuses, scientifiques et techniques, ne passe pas seulement par la communication. **Une politique d'investissement dans la formation du corps professoral et dans des infrastructures est indispensable et cela à tous les niveaux d'éducation (secondaire, supérieur de type court et de type long).** Le Conseil note que le système d'enseignement supérieur est aujourd'hui peu orienté vers la formation continue des adultes. L'offre reste limitée à certains domaines d'études. Elle pourrait être élargie pour mieux répondre aux défis du marché du travail et organisée de manière à en faciliter l'accès pour les personnes ayant déjà une activité professionnelle. L'*e-learning* ou la modularisation des cursus sont des pistes à privilégier, de même que des formules d'apprentissage en alternance.

2. Formation

La formation est un outil transversal, qui permet à la fois de contribuer à réduire les pénuries et à relever du taux de participation. Elle s'inscrit dans la durée, entre la définition des programmes et l'apprentissage proprement dit. **Développer une vision prospective des besoins en compétences sur le marché du travail est donc indispensable**. Régulièrement actualisée, elle permettra d'ajuster l'offre de formations, leur contenu et les méthodes d'apprentissage. Des informations en ce sens existent déjà. Sur le plan international, le Cedefop joue un rôle de premier plan à cet égard. Au niveau belge, les services publics de l'emploi et les fonds sectoriels réalisent des études de ce type. L'accord de gouvernement fédéral encourage aussi les partenaires sociaux à agir en ce sens. Compte tenu du partage des compétences en matière de formation professionnelle, c'est aux régions que s'adresse la **recommandation du CSE de constituer des « *Skills Councils* » qui pourraient être adossés aux Conseils économiques et sociaux.** Ceux-ci, à partir de ces différents travaux, définiraient les lignes maîtresses d'une stratégie globale de formation pouvant inspirer les pouvoirs organisateurs dans la conception des programmes d'études. Les SPE y trouveraient aussi un cadre permettant de structurer leur offre de formation et d'orienter les demandeurs d'emploi

La formation continue est aussi un levier d'intégration, en particulier pour les groupes sous-représentés sur le marché du travail (jeunes, 55 ans et plus, étrangers non européens). Ceux-ci partagent souvent un déficit de formation. Rupture scolaire pour les jeunes qui ne disposent pas du bagage minimal pour s'intégrer durablement sur le marché du travail, connaissances devenues

obsolètes pour les plus âgés appelés à se maintenir plus longtemps sur le marché du travail et connaissances non reconnues ou ignorance des langues nationales pour les personnes d'origine étrangère. Le Conseil a récemment consacré un rapport à la position des personnes faiblement diplômées sur le marché du travail[3]. Il en est ressorti qu'**une approche spécifique doit être privilégiée. Cela passe par l'élaboration de méthodes d'apprentissage adaptées et par la mise au point de services de guidance professionnelle.** La mise en œuvre du compte individuel de formation (CIF), qui accorde un droit pour tous à la formation, devrait permettre de renforcer la participation des groupes sous-représentés. Les entreprises qui réalisent des efforts particuliers en faveur de ces groupes doivent bénéficier d'aides financières suffisamment attractives. Concernant les demandeurs d'emploi, l'allongement de la durée du gel de la dégressivité des allocations dont bénéficient les demandeurs d'emploi qui suivent une formation à un métier en pénurie constituerait un incitant important. Par ailleurs, **comme le Conseil l'a maintes fois souligné, il faut davantage communiquer sur les procédures de reconnaissance des diplômes acquis à l'étranger. Elles doivent être rendues plus accessibles et accélérées. Enfin, la validation des compétences acquises en dehors du système d'éducation traditionnel doit aussi être davantage développée pour valoriser l'apprentissage sur le terrain**. Ces dispositifs existent, mais ils sont trop complexes et manquent de visibilité. Une équivalence des diplômes du système d'éducation traditionnel et des certificats de validation des compétences serait souhaitable pour renforcer l'attractivité de ces derniers. Ces mesures bénéficieront tant aux travailleurs qu'aux entreprises dans leur recherche de talents.

3. Activation

Si l'on en juge par le niveau de participation de la population en âge de travailler au marché du travail, les politiques d'activation actuelles sont insuffisantes ou inadaptées. Pour atteindre l'objectif de 80 % de taux d'emploi que s'est fixé le gouvernement fédéral à l'horizon 2030, les travaux du Conseil ont montré que la participation de tous les groupes de la population en âge de travailler doit être relevée. Vis-à-vis des allocataires sociaux, il faut s'assurer de l'équilibre entre droits et devoirs de recherche d'emploi, de formation. Pour autant, on ne peut négliger le préalable de faire en sorte que des emplois durables soient créés pour ces personnes. On parle de 640 000 nouveaux postes de travail à l'horizon de 2030, soit une moyenne de 71 000 par an; c'est plus que le double de la moyenne des années 2010 (33 000). Or les conditions économiques apparaissent aujourd'hui plus incertaines. Un monitoring régulier et des actions déterminées s'imposent pour préserver la compétitivité des entreprises et le revenu des travailleurs, moteurs de création de richesse et du financement de notre modèle de protection sociale. Les projections du Bureau fédéral du plan montrent l'ampleur du défi, puisque, à politique inchangée, elles tablent sur un taux d'emploi de 73,5 % seulement en 2027, de loin inférieur à l'objectif de 80 % supposé être atteint 3 ans plus tard.

Le prochain Rapport technique du Secrétariat du Conseil central de l'économie constituera un premier jalon vers la définition d'une politique de croissance durable non inflationniste dans un contexte de finances publiques dégradées et de relèvement des taux d'intérêt.

L'envolée des coûts salariaux sous la pression des indexations consécutives au retour brutal de l'inflation met d'autant plus la pression sur les entreprises que leurs concurrentes étrangères ne connaissent pas une telle automaticité. Si l'expérience du passé a montré que des phénomènes de rattrapage se manifestaient in fine aussi dans les pays voisins, le choc initial peut induire des pertes de marché durables avec les conséquences néfastes que cela peut induire sur l'emploi. **Le Conseil considère que le pays n'échappera pas à une nécessaire réflexion sur l'équilibre à trouver entre la protection du pouvoir d'achat et la préservation de la compétitivité des entreprises. Cette dernière ne passe toutefois pas uniquement par une évolution maîtrisée des coûts salariaux.** La stimulation des gains de productivité et donc de l'investissement, y compris dans le capital humain

[3] Quelle place pour les personnes peu diplômées sur le marché du travail en Belgique? | Conseil supérieur de l'emploi.

est aussi cruciale. Il s'agit de s'inscrire dans une dynamique positive de création-destructrice d'emplois. Celle-ci permettra d'exploiter au maximum les nouveaux gisements d'emploi dans les secteurs des soins à la personne, de l'e-commerce, de l'économie circulaire, du verdissement et des utilisations rationnelles de l'énergie, du numérique, etc. Le Plan national pour la reprise et la résilience*, Get up Wallonia, Vlaamse veerkracht* en Flandre et le programme de transition économique *Shifting economy* à Bruxelles y contribuent. L'initiative du secteur privé est cependant incontournable. Dans un contexte de hausse des taux d'intérêt, le financement des entreprises en croissance, en particulier des jeunes pousses à la recherche du capital-risque nécessaire pour développer leurs activités doit aussi bénéficier d'une attention particulière. **Ces politiques économiques et d'investissement volontaristes ne peuvent toutefois s'exprimer pleinement si elles ne peuvent s'appuyer sur une politique de l'emploi performante qui s'attaque notamment aux goulets d'étranglement identifiés dans ce rapport**.

Certains groupes sont sous-représentés sur le marché du travail, les jeunes, les personnes d'origine étrangère, celles qui souffrent d'une invalidité, les 60 ans et plus et de manière plus transversale les personnes moins diplômées. Cela incite à compléter ou à remplacer, le cas échéant, les politiques générales permanentes, qui ont souvent un poids budgétaire important, par des mesures ciblées et/ou temporaires pour répondre à ces cas particuliers. Cela ne peut uniquement reposer sur des réductions des charges sociales (*making work affordable*) qui sont du ressort des régions. Ces réductions ciblées sont toutefois importantes pour soutenir l'action des services de placement. C'est dans ces conditions uniquement qu'une politique d'activation peut se déployer. Faute de débouchés, les candidats potentiels ne pourront que se décourager.

On ne peut parler d'une politique d'activation unique. On s'adresse différemment à des personnes qui recherchent un emploi qu'à celles qui ne l'envisagent a priori pas, à ceux qui perçoivent un soutien des pouvoirs publics de ceux qui n'y ont pas droit. Les instruments vont de l'incitation à l'obligation, mais tout comme un emploi durable ne se décrète pas, on ne peut contraindre une personne à s'investir durablement dans une fonction qui ne la satisfait pas.

D'une manière générale, même si le travail est un puissant facteur d'intégration sociale, la principale motivation d'un travailleur reste la rémunération. **Le premier levier est donc de rendre le travail financièrement plus attractif que la protection sociale (chômage, revenu d'intégration, allocation d'invalidité, etc.).** Si le salaire brut relève de la négociation entre employeurs et travailleurs, les pouvoirs publics peuvent agir sur le niveau de salaire poche au travers de la politique fiscale et parafiscale. Or, en Belgique, le poids de la fiscalité sur le travail apparait largement supérieur à la moyenne européenne, dès les plus bas revenus. Pour ces derniers la question de l'attractivité financière du travail (*making work pay*) peut dès lors se poser. À de nombreuses reprises, le Conseil a attiré l'attention sur l'existence de ces pièges au chômage et à l'inactivité. Il convient de prendre des mesures fortes si l'on veut atteindre les ambitieux objectifs fixés à l'horizon 2030. **Le Conseil recommande une réforme générale de la fiscalité sur le travail.** Une telle réforme demande du temps pour sa mise en œuvre, il faut donc s'y atteler sans délai. Entretemps, il est possible d'agir plus rapidement au départ d'instruments existants. Le bonus à l'emploi pour les plus bas salaires pourrait être étendu, avec une attention particulière portée à son design pour éviter l'émergence de trappes à la promotion. Notons que la Flandre a introduit son propre bonus à l'emploi pour les travailleurs à faible revenu.

Il convient aussi de tenir compte de la perte de certains avantages sociaux liée au passage d'un statut de chômage ou d'inactivité à l'emploi en les compensant selon un profil dégressif. Tout comme l'envisage le gouvernement, le cumul partiel d'une allocation sociale avec un revenu du travail pourrait inciter certains allocataires à accepter ou reprendre progressivement une activité professionnelle en évitant les pièges au chômage ou à l'inactivité. La défiscalisation des primes octroyées en cas de retour à l'emploi est aussi une piste à considérer.

Important, le critère financier, n'est pas pour autant suffisant. **De nombreuses autres conditions influencent la possibilité de participer au marché du travail.** Celles-ci diffèrent selon le public considéré. Sans que cela constitue un relevé exhaustif, le Conseil a identifié:

- La **discrimination**, qui peut être fondée sur des critères multiples (origine ethnique, âge, genre, religion, orientation sexuelle, état de santé, etc.), doit être constamment combattue. Elle brime les individus et prive la société de la contribution de travailleurs motivés. L'action passe avant tout par l'information pour démonter les préjugés, mais aussi par des contrôles et des sanctions.
- La disponibilité de **places de garde d'enfants** en nombre suffisant, abordables financièrement et qui couvrent une plage horaire suffisante à l'exercice d'un emploi à temps plein compte tenu des temps de déplacement. Cela ne concerne pas uniquement les enfants d'âge préscolaire, mais aussi ceux scolarisés en primaire.
- Le diplôme est un moyen pour l'employeur de s'assurer que la personne engagée dispose des compétences qu'il recherche. Il peut toutefois faire défaut à des personnes parfaitement compétentes pour occuper la fonction, soit qu'elles se sont formées sur le tas, soit que leur diplôme n'est pas reconnu en Belgique. Pour ces personnes, **les bilans et certifications de compétences** apportent une réponse qui doit être plus rapide et moins coûteuse d'accès. Il faut encourager les entreprises à ne pas se focaliser sur ce critère de diplôme et à s'engager dans la formation de leur personnel.
- **L'expérience professionnelle,** souvent requise en complément des diplômes, fait défaut aux primo-arrivants sur le marché du travail. Les emplois tremplins accordés dans le cadre de la garantie jeunesse ou les stages en entreprise alliant formation et expérience concrète sont des outils à privilégier.
- Pour les personnes les plus éloignées du marché du travail, **l'économie sociale** constitue une opportunité d'intégration. D'autres initiatives régionales peuvent être source d'inspiration. En Flandre, le projet « *Individuele maatwerk* » prévoit d'accorder un soutien financier aux employeurs qui embaucheront des personnes en difficulté d'insertion professionnelle. En Wallonie, la stratégie « *Job First* » a pour objectif de lutter contre le chômage de longue durée. En Région de Bruxelles-Capitale, le concept de « territoire zéro chômeur de longue durée » est en cours d'opérationnalisation.
- **L'entreprenariat** est aussi une piste susceptible de renforcer la participation au marché du travail de certains groupes sous-représentés (60 ans et plus, femmes après une longue période d'inactivité, personnes d'origine étrangères). Il s'agit toutefois d'une option risquée. Les personnes désireuses de franchir ce pas doivent être accompagnées (*business plan, business angel*, formations) et bénéficier au moins temporairement d'un filet de sécurité lié à leur ancien statut.
- Par analogie, pour accompagner **l'allongement prévu des carrières** et par là réduire les départs anticipés, les entreprises doivent être incitées à développer une politique des ressources humaines à l'attention des travailleurs seniors combinant adaptation des postes de travail, formation et réorientation professionnelle.
- **La mobilité** est un réel défi à l'échelle du pays. La congestion des réseaux routiers et l'inadaptation de l'offre de transports publics peuvent limiter les possibilités d'exploiter l'ensemble de la réserve de main-d'œuvre. Une connaissance insuffisante de l'autre langue nationale peut également avoir un effet inhibiteur. Mais les demandeurs d'emploi doivent aussi être incités à franchir les frontières de leur région si des emplois adaptés leurs sont proposés. La mobilité doit être partie intégrante de la politique d'activation.
- **La situation de santé** est une autre cause de retrait ou de difficulté d'intégration dans l'emploi. La mobilité fonctionnelle au sein de l'entreprise et l'adaptation des conditions de travail doivent contribuer à atteindre des objectifs à négocier dans le cadre d'accords de branches, sans qu'il soit question de quotas comme dans la fonction publique. Les mesures prises en vue de la réintégration des malades de longues durées soulignent l'engagement des pouvoirs publics dans cette voie. De plus, il est important de se concentrer sur la prévention afin d'éviter

les maladies (de longue durée). Soulignons que le Conseil a choisi de consacrer son rapport thématique 2023 à la thématique de l'incapacité de travail.

Bruxelles, le 4 juillet 2022

Conseil supérieur de l'emploi
RAPPORT 2022

ÉTAT DES LIEUX DU MARCHÉ DU TRAVAIL EN BELGIQUE ET DANS LES RÉGIONS

Juillet 2022

TABLE DES MATIÈRES

1. Contexte socioéconomique 22
1.1. Contexte international 22
1.2. Inflation 22
1.3. Salaires 24
1.4. Pauvreté et bien-être 25

2. Démographie 29
2.1. Évolution de la population 29
2.2. Les politiques migratoires en Belgique 31

3. Emploi 36
3.1. Emploi par statut et par secteur 36
3.2. Projections pour le marché du travail 41
3.3. Chômage temporaire et droit passerelle 44
3.4. Faillites 46
3.5. Travail temporaire et intérim 48
3.5.1. Intérim 48
3.5.2. Contrats temporaires 48
3.6. Enquêtes de conjoncture 49
3.7. Offre de travail, vacances d'emploi et pénuries 50
3.8. Taux d'emploi 53
3.8.1. Selon les caractéristiques 53
3.8.2. Par région 53

4. Chômage 55
4.1. Évolution du nombre de demandeurs d'emploi inoccupés 55
4.1.1. Par région et par caractéristiques 55
4.1.2. DEI indemnisés vs non indemnisés 57
4.2. Chômeurs complets indemnisés demandeurs et non-demandeurs d'emploi 57
4.3. Taux de chômage 58

5. Participation 60
5.1. Objectif de taux d'emploi en 2030 et participation des groupes à risque 60
5.2. Réserve de main-d'œuvre 62

6. BIBLIOGRAPHIE 66

7. Annexes 68

1. CONTEXTE SOCIOÉCONOMIQUE

1.1. Contexte international

Au début de 2022, l'incidence de la pandémie de COVID-19 semblait s'atténuer et l'économie affichait une reprise vigoureuse se traduisant par un marché du travail robuste, sur lequel nous reviendrons dans le présent rapport.

L'invasion de l'Ukraine par la Russie à la fin de février 2022 menace toutefois d'enrayer cette dynamique positive. Alors que la crise du coronavirus était à peine derrière nous, la guerre en Ukraine a occasionné de nouvelles perturbations de l'offre mondiale, des élévations supplémentaires des prix des matières premières ainsi qu'une recrudescence de l'incertitude. L'UE, qui a tissé des relations économiques étroites avec la Russie et est dépendante pour l'approvisionnement de bon nombre de matières premières, en souffre rudement. De plus, bien que les retombées du COVID-19 sur l'économie belge se soient sensiblement réduites, il n'est pas exclu d'assister à des résurgences dans d'autres parties du monde, qui entraîneraient de nouveaux dérèglements des chaînes d'approvisionnement.

La crise ukrainienne a donc donné un grand coup de frein à l'activité économique; les anticipations de croissance pour la zone euro ont été revues à la baisse, de 0,8 et 0,6 point de pourcentage respectivement au deuxième et au troisième trimestres de 2022 (ECB, 2022). En ce qui concerne la Belgique, l'estimation à court terme prévoit une paralysie de la croissance économique (taux de 0 %) au deuxième trimestre de 2022[4]. Les projections tablent sur une progression de l'économie belge comprise entre 2,4 % (BNB) et 2,6 % (BFP) en 2022 et entre 1,3 % (BFP) et 1,5 % (BNB) en 2023.

Ces évolutions influenceront grandement le marché du travail en Belgique. Le ralentissement de l'activité exerce une incidence sur les créations nettes d'emplois (cf. section 3.3). Par ailleurs, l'élévation des prix influe aussi sur les salaires, comme les sections suivantes s'emploieront à le montrer.

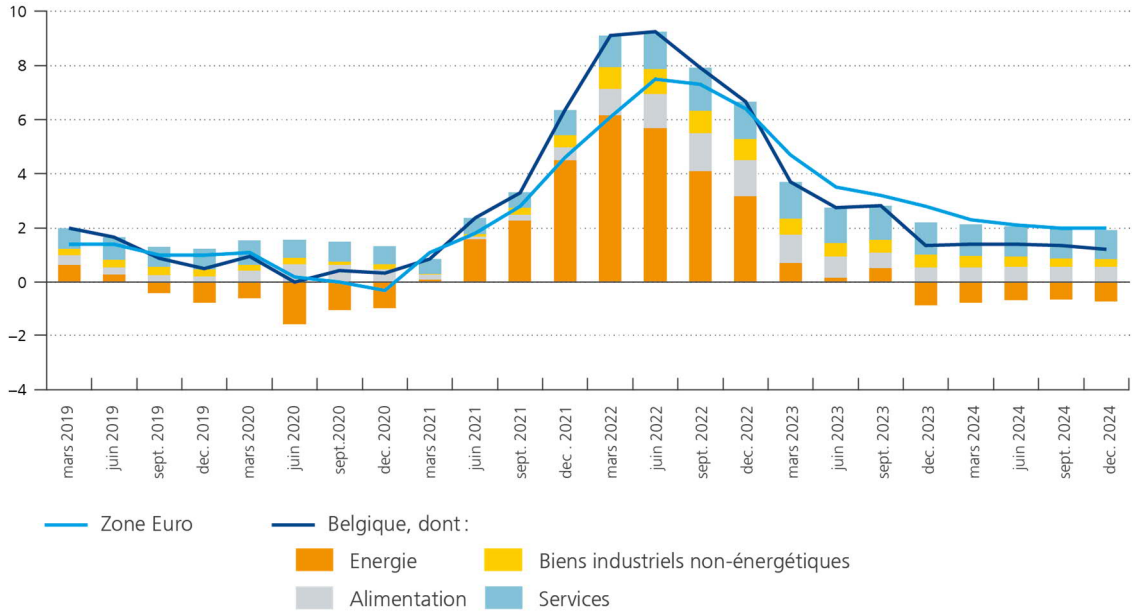
1.2. Inflation

L'inflation s'est vivement accélérée tout au long de 2021, alimentée essentiellement par l'énorme poussée des prix énergétiques (+22,7 % en 2021). Cette dernière résulte d'une conjonction de circonstances, dont une forte demande à la réouverture de l'économie, l'inélasticité de l'offre énergétique et la demande saisonnière d'énergie, qui s'est prolongée plus longtemps que d'ordinaire en Europe.

Alors que la situation semblait s'améliorer quelque peu en janvier 2022, la guerre en Ukraine a éclaté, amenant à nouveau une forte volatilité sur les marchés de l'énergie. La BNB s'attend à ce que les prix énergétiques grimpent de pas moins de 47 % en 2022. Au vu des attentes du marché, l'estimation actuelle table sur une stabilisation des prix énergétiques en 2023 avant un léger repli en 2024 (-6,4 %), même s'ils afficheront encore un niveau élevé.

4 Banque nationale de Belgique, Business Cycle Monitor, juin 2022.

Graphique 1 - Anticipations concernant l'inflation globale et contribution de ses composantes
(Inflation globale (HICP) en pourcentage, contribution des composantes en points de pourcentage)



Sources: BNB, BCE.

Cela étant, l'inflation énergétique n'est pas la seule responsable de la poussée inflationniste. Limitée en 2021, l'inflation alimentaire devrait s'accélérer sensiblement en 2022 (+5,4 %), attisée par le conflit russo-ukrainien.

Sans compter que d'autres prix augmentent aussi. L'inflation sous-jacente, qui exclut les produits énergétiques et alimentaires, passerait de 1,3 % en 2021 à 3,3 % en 2022 avant de revenir à 2,2 % en 2024. En cause l'alourdissement des coûts – prix de l'énergie, salaires, intrants intermédiaires, frais de transport et matériaux – qui se répercutent partiellement sur les prix à la consommation finale.

Tableau 1 - Inflation attendue (Indice national des prix à la consommation, INPC) selon le BFP et la BNB
(inflation totale (INPC) en %)

	2019	*2020*	*2021*	*2022e*	*2023e*	*2024e*	*2025e*	*2026e*	*2027e*
BFP	1,4	0,7	2,4	8,1	3,5	1,8	1,7	1,6	1,6
BNB	1,4	0,7	2,4	7,8	3,4	1,7	/	/	/

Sources: BFP, BNB.

Compte tenu de ces différentes composantes, on s'attend à une accélération de l'inflation globale, de 3,2 % en 2021 à 8,2 % en 2022, le niveau le plus élevé depuis l'instauration de l'indice des prix harmonisé en 1999[5]. À la faveur de la stabilisation puis du recul attendu des prix énergétiques,

5 L'IPCN (indice des prix à la consommation national) grimperait selon les attentes à 7,6 % en 2022, son niveau le plus haut depuis 1983.

l'inflation refluerait sensiblement ensuite selon le BFP et la BNB pour atteindre un nouveau proche de 2 % à partir de 2024.

1.3. Salaires

Sous l'effet de l'indexation automatique, les salaires affichent eux aussi une forte progression. Les prix du gaz et de l'électricité étant comptabilisés dans l'indice-santé sur lequel l'indexation repose, les salaires horaires devraient augmenter entre 5,2 % (BFP) et 5,6 % (BNB) en 2022[6], et ce presque exclusivement en raison de l'indexation.

La compétitivité-coût en Belgique s'en ressent directement. Dans d'autres pays, qui ne pratiquent pas l'indexation automatique, les salaires ne suivent pas immédiatement l'inflation. C'est la raison pour laquelle on prévoit que les salaires horaires dans les pays limitrophes que sont la France, l'Allemagne et les Pays-Bas augmenteront conjointement de 3 %[7] en 2022, autrement dit substantiellement moins qu'en Belgique.

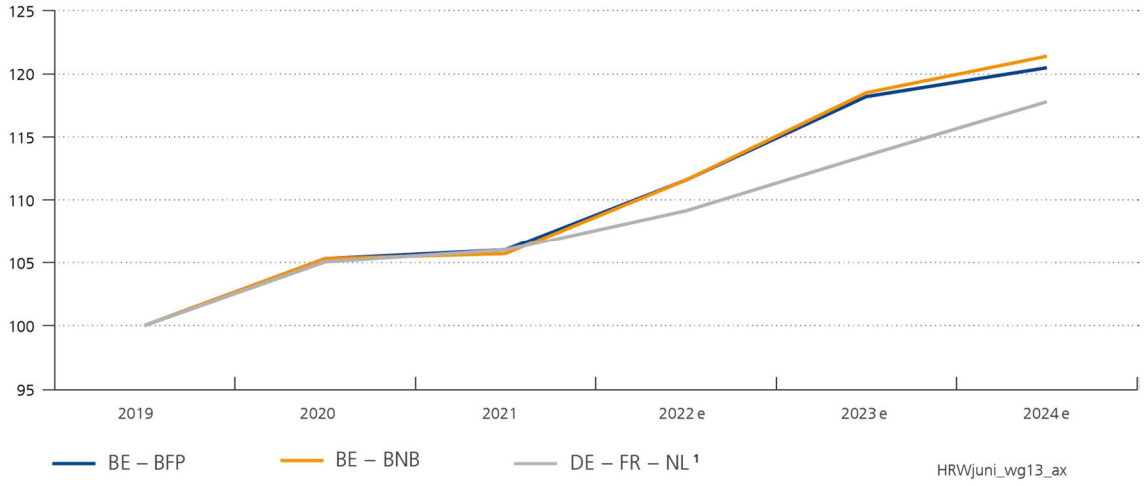
Cela dit, il y a fort à croire qu'à terme, l'évolution des salaires compensera au moins partiellement l'inflation dans les autres pays également. Qui plus est, la loi relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité a pour objectif de résorber l'écart salarial avec ces pays voisins. Au vu de cette loi et du différentiel vis-à-vis des pays limitrophes en matière de coûts salariaux, la Belgique disposera de peu de marge pour des augmentations des salaires réels en sus de l'inflation.

Compte tenu de ces mécanismes, les pays voisins devraient afficher des augmentations de salaires plus fortes que la Belgique en 2024. Pour autant, cela ne permettra pas d'éliminer intégralement l'écart accumulé, même en 2024. La hausse salariale cumulée attendue sur la période 2019-2024 se monte à 21,4 %, là où elle est de 17,8 % dans les pays limitrophes, ce qui correspond à une différence de 3,6 points de pourcentage. Bien qu'on puisse supposer que le handicap concurrentiel ne soit donc que provisoire, il s'écoulera un certain laps de temps avant qu'il ne se résorbe totalement. Les conséquences sur la compétitivité risquent donc d'affecter durablement les débouchés des producteurs belges, pas uniquement sur les marchés internationaux, mais aussi sur le marché intérieur.

6 Si l'on tient compte des subsides salariaux, la croissance annuelle du coût salarial horaire est de 5,8 % en 2022.

7 Moyenne pondérée pour la France, l'Allemagne et les Pays-Bas.

Graphique 2 - Évolution des coûts salariaux horaires en Belgique et dans les pays voisins
(coûts salariaux nominaux dans le secteur privé, indice 2019 = 100)



Sources: CCE, BNB, BFP, Eurosystème.
[1] Moyenne pondérée de la croissance cumulée des coûts salariaux, sur la base des projections établies par l'Eurosystème.
L'écart cumulé au niveau de la croissance des coûts salariaux entre la Belgique et ses pays voisins qui est présenté ici ne correspond pas nécessairement à l'estimation officielle effectuée par le Conseil central de l'économie.

La progression marquée des salaires comporte également le risque d'une spirale salaires-prix, dans laquelle les élévations des prix et des salaires se renforceraient mutuellement. Cependant, pour diverses raisons, les prévisions actuelles ne prévoient pas à ce stade qu'une telle chose se produise. Dans le passé, d'importantes élévations des salaires ont été partiellement compensées par un resserrement des marges bénéficiaires, permettant de brider l'augmentation des prix à la consommation. Cette même loi qui entend promouvoir l'emploi et la compétitivité limite la marge disponible pour les hausses salariales. De plus, la pression d'origine extérieure qui s'exerce sur la plupart des prix devrait se relâcher dans les années à venir.

1.4. Pauvreté et bien-être

L'impact de la crise sanitaire sur les revenus et sur la pauvreté (monétaire) est hétérogène et dépend fortement de la situation des personnes. Selon les estimations, deux tiers des salariés n'ont pas subi de perte de revenu du fait du COVID-19 en 2020. Si pour le tiers restant, la perte de revenu moyenne s'est chiffée à 3,1 % du revenu annuel disponible en 2020, elle a atteint 5,7 % pour les personnes qui sont restées au chômage temporaire plus de 53 jours, 6,5 % en moyenne pour les salariés du secteur de l'horeca et 7,8 % pour les travailleurs qui se sont retrouvés au chômage temporaire et ont été privés d'un flexi-job (Capeau et al., 2021).

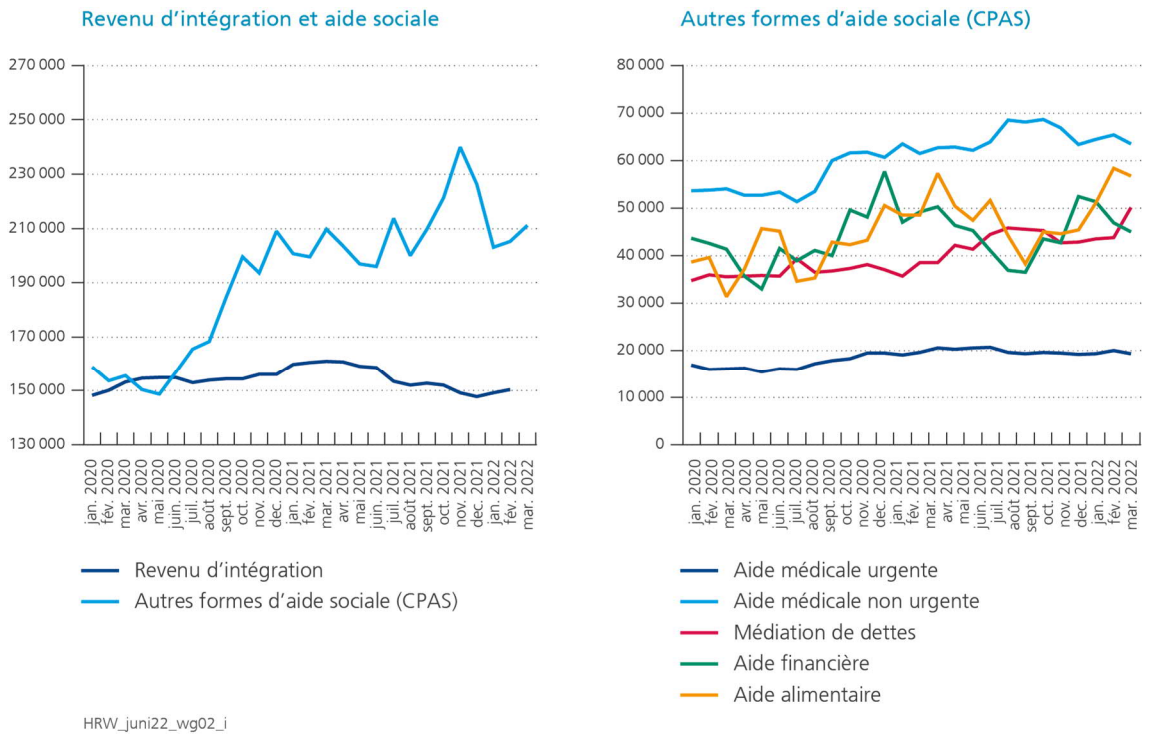
Si les chiffres relatifs à l'aide sociale confirment le schéma d'une incidence (financière) agrégée restreinte, certains groupes ont subi un impact réel. Le nombre de bénéficiaires du revenu d'intégration s'est accru en 2020, avant de repartir à la baisse, renouant au début de 2022 avec un niveau proche de celui d'avant la crise du COVID-19.

On a toutefois constaté une nette augmentation dans d'autres formes d'aide sociale auprès des CPAS. Depuis septembre 2020, le besoin d'aide médicale non urgente s'est intensifié, probablement en raison de l'ajournement des problèmes de santé non liés au COVID-19. Les demandes de médiation de dettes se sont multipliées depuis juillet 2020 et la demande d'aide

alimentaire s'est également accentuée durant la période de COVID-19 et n'a pas encore retrouvé son niveau d'avant la crise.

Les demandes d'aide financière se sont subitement multipliées dès novembre 2021, probablement sous l'effet de la hausse des prix énergétiques (WG SIC, 2022).

Graphique 3 - Revenu d'intégration et autres aides sociales octroyées par les CPAS
(nombre de personnes)



Source: WG SIC, sur la base des données du SPP Intégration sociale et des enquêtes réalisées des CPAS.

Ces résultats sont le fruit des interventions des pouvoirs publics visant à compenser la perte de revenus. Le vaste groupe de salariés qui s'est retrouvé au chômage temporaire (cf. section 3.3) a perçu un revenu de remplacement, associé à un ratio de remplacement effectif plus élevé pour les bas salaires que pour les plus hauts revenus, pouvant dépasser les 100 % dans certains cas. Cela a été rendu possible grâce à l'abaissement temporaire du précompte professionnel sur les allocations et à l'octroi de primes supplémentaires dans une série de secteurs (WG SIC[8], 2022). Les indépendants ont eux aussi bénéficié de plusieurs mesures, dont un élargissement provisoire du droit passerelle, qui ont atténué les retombées de la diminution ou de l'interruption des activités.

Par ailleurs, l'impact ne se limite pas à la perte du revenu. Les retombées sur l'enseignement et la formation pourraient s'avérer importantes à long terme. Maldonado et De Witte (2020) ont observé une perte d'apprentissage substantielle au cours de la sixième année scolaire, équivalant à un semestre. Celle-ci se ressent plus fortement dans les écoles fréquentées par des élèves défavorisés, accentuant de surcroît les inégalités. Joskin (2022) estime la perte d'apprentissage entre mars 2020 et juin 2021 à 53 % des connaissances acquises au cours d'une année scolaire normale, ce qui, si ce déficit persiste, pourrait induire pour ces élèves une baisse du revenu futur de 3,9 %. Les coûts économiques s'avéreraient dès lors considérables.

8 Working Group Social Impact COVID-19

À cela s'ajoute une influence sur la santé mentale, qui, à l'instar de la satisfaction générale dans la vie, a évolué au gré des vagues successives de la pandémie de COVID-19. Bien que ces problèmes se soient estompés dans le courant de l'année 2021, on observait encore en mars 2021 un nombre sensiblement plus élevé qu'auparavant de problèmes liés à des troubles anxieux et dépressifs. Sont plus particulièrement touchés les femmes, les jeunes et les personnes qui présentaient déjà auparavant une vulnérabilité psychique (Bureau fédéral du Plan, 2022b; Sciensano, 2022).

La récente hausse des prix à la consommation, et en particulier des prix de l'énergie, constitue la deuxième modification sensible qui pourrait avoir des conséquences au niveau social. Tout comme avant la crise du COVID-19, l'incidence globale semble jusqu'à présent limitée, à l'exception de certains groupes pour lesquels on constate bel et bien d'importants effets.

Le gouvernement fédéral a pris diverses mesures en vue de limiter les répercussions de la hausse des prix de l'énergie:

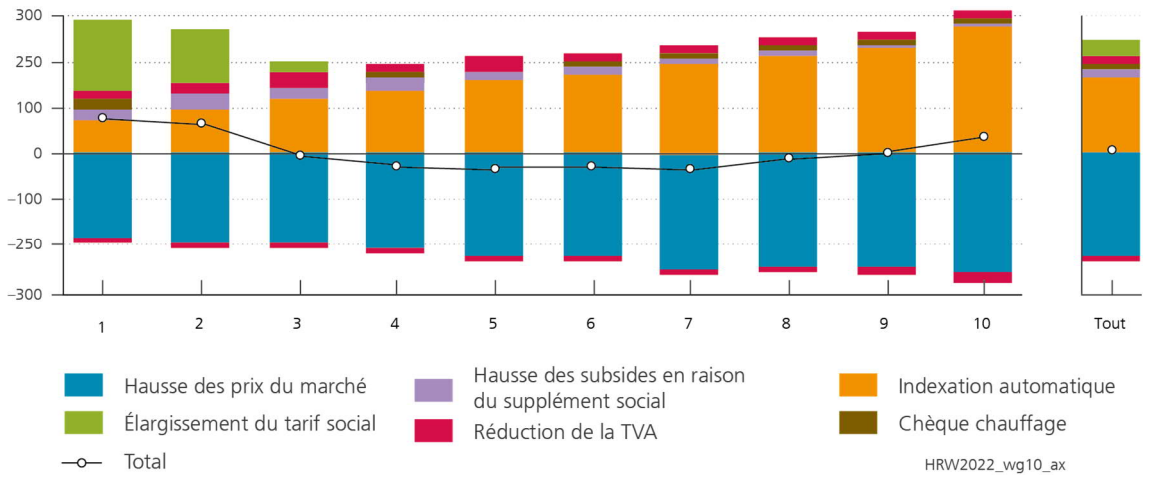
- une réduction temporaire de la TVA sur l'électricité à 6 %;
- une réduction temporaire de la TVA sur le gaz à 6 %;
- un élargissement du tarif social à environ un à cinq ménages;
- un chèque énergie unique d'une valeur de 80 € pour les familles les plus vulnérables (qui bénéficient du tarif social);
- une prime chauffage d'une valeur de 100 € pour tous les ménages;
- une prime de 200 € pour les ménages qui se chauffent au mazout;
- une réduction temporaire des accises sur le diesel et l'essence, en combinaison avec un système de cliquet inversé tel que les accises augmentent lorsque le prix du litre est sous le seuil de 1,70 €.

Une analyse tenant compte des mesures de soutien telle qu'annoncée au ou avant le 1er février 2022 révèle que les effets dépendent largement du décile de revenus et du type de tarif énergétique du consommateur (Capeau et al., 2022). Ces mesures incluent la réduction temporaire de la TVA sur l'électricité, l'élargissement du tarif social et le chèque chauffage unique. Par ailleurs, cette analyse prend également l'indexation automatique des salaires en compte, qui assure une protection non négligeable contre la flambée des prix de l'énergie. En effet, l'indexation et le tarif social semblent avoir l'incidence la plus importante, alors que l'effet de la réduction de la TVA sur l'électricité est très ténu.

Les personnes disposant d'un tarif fixe en tirent bénéfice car elles ont profité de l'indexation sans avoir dû payer de supplément pour leur énergie. À l'expiration de leur contrat, les personnes n'ayant pas droit au tarif social devront toutefois passer à un tarif variable ou accepter un tarif fixe à un prix supérieur. À partir de ce moment-là, elles devront également payer un prix plus élevé.

Les groupes les plus pertinents sont donc les groupes qui ont opté pour un tarif variable. Même si les effets de la hausse des prix du marché sont considérables pour tous ces groupes (plus de 200 € par mois en moyenne pour la période allant de janvier 2021 à janvier 2022), les ménages situés dans les deux déciles de revenus les plus bas y sont dans l'ensemble gagnants, principalement grâce à la combinaison de l'élargissement du tarif social et de l'indexation automatique. Les ménages situés dans le décile le plus élevé, qui dépensent proportionnellement une part moins importante de leurs revenus en énergie, sont également gagnants puisque l'indexation compense largement la hausse des prix de l'énergie.

Graphique 4 - Répercussions de la hausse des prix de l'énergie et des mesures y afférentes
(répercussions en euros par mois pour les ménages disposant d'un tarif variable, simulation sur la base des augmentations de prix de janvier 2021 à janvier 2022 et mesures prises en février 2022, par décile de revenus)



Source: Capeau et al. (2022).

Dans ce cas-ci aussi, on remarque que certains groupes sont fortement touchés par ces effets. Les déciles de revenus les plus au centre subissent généralement les retombées négatives de la hausse des prix. Il y a par exemple un grand écart entre les personnes qui peuvent prétendre au tarif social et celles qui ne le peuvent pas.

En outre, les mesures ne protègent pas entièrement les consommateurs contre la hausse des prix de l'énergie. L'indexation garantit un revenu plus élevé, mais ne dépend pas de la quantité d'énergie consommée par un ménage. Ce système présente l'avantage de pouvoir inciter financièrement les ménages à réduire leur consommation, mais la hausse des prix de l'énergie a malgré tout des conséquences importantes pour ceux qui en consomment beaucoup – par exemple en raison d'un logement mal isolé – et qui ne peuvent pas prétendre au tarif social.

2. DÉMOGRAPHIE

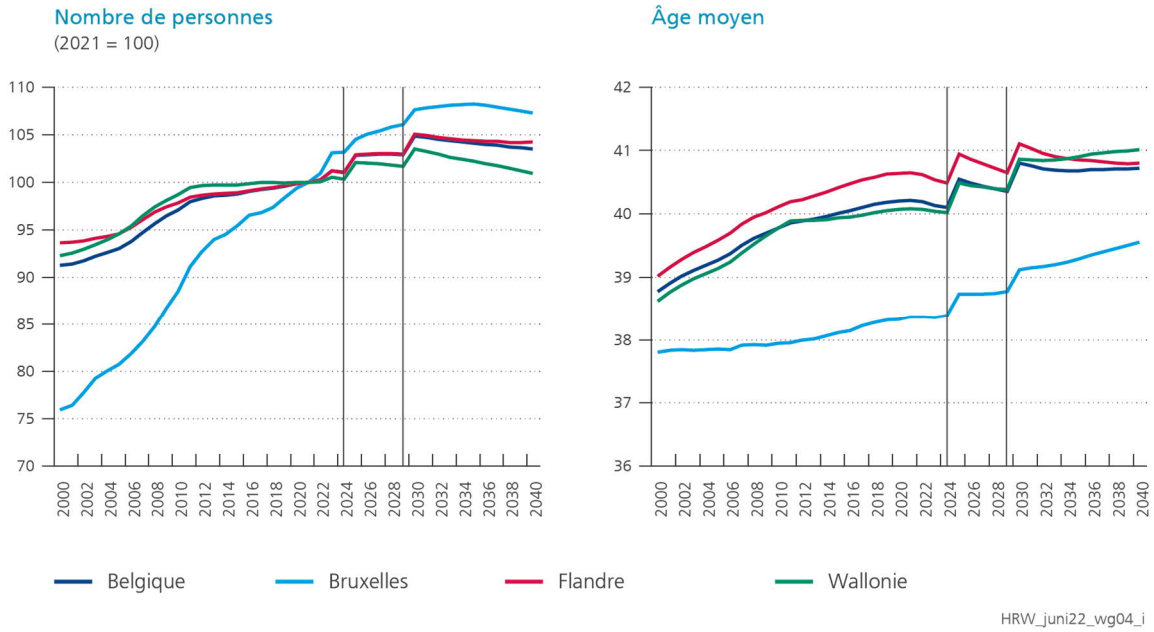
2.1. Évolution de la population

D'ici 2040, l'expansion de la population belge totale devrait être moins soutenue qu'au cours des 20 dernières années. Tant le solde migratoire international (l'immigration moins l'émigration) que le solde naturel (les naissances moins les décès) contribueraient à cette hausse, mais dans une moindre mesure que depuis 20 ans. Toutes les régions devraient enregistrer une croissance démographique durant cette période, la progression la plus marquée étant prévue en Flandre, suivie par la Wallonie et par Bruxelles. Ces écarts seront largement induits par la migration interne depuis Bruxelles vers les autres régions (Bureau fédéral du Plan, 2022a).

La population en âge de travailler augmenterait, elle aussi, moins vivement que ces dernières années. Si on examine uniquement le groupe des 15-64 ans, sans tenir compte du relèvement de l'âge de la retraite, elle culminerait en 2028. Cela étant, même en incluant les personnes de 65 et 66 ans (à partir de 2025 et 2030), l'accroissement reste limité, un recul étant même attendu entre 2030 et 2040. On observe toutefois de nettes différences régionales à ce niveau: à Bruxelles, la population en âge de travailler continuerait de croître, tandis que, en Wallonie, elle serait à peine plus élevée que maintenant en 2040, et ce même après le relèvement de l'âge de la retraite. L'expansion ralentirait dans toutes les régions. Ces estimations à long terme sont toutefois entachées d'une grande incertitude. Plus particulièrement, le solde migratoire international, dont on suppose qu'il sera, durant la période allant jusqu'en 2040, inférieur à ce qu'il a été au cours des 20 dernières années, est difficile à prédire.

La composition de la population en âge de travailler évoluerait aussi différemment. Alors que la part relative des tranches d'âge supérieures augmentait dans le passé, cette tendance s'atténuera à l'avenir. La situation peut se résumer en observant l'âge moyen, lequel aurait atteint son point haut en 2021 pour le groupe des 15-64 ans. L'âge moyen de la population active continue de s'accroître sous l'effet du relèvement de l'âge de la retraite, mais seulement de façon limitée. La seule région où une hausse significative peut encore être attendue est Bruxelles, où ce groupe est plus jeune. Le vieillissement de la population en âge de travailler a toutefois globalement pris fin.

Graphique 5 - Population en âge de travailler en Belgique et dans les régions
(population entre 15 ans et l'âge de la retraite: 15-64 ans jusqu'en 2024, 15-65 ans de 2025 à 2029 et 15-66 ans ensuite)



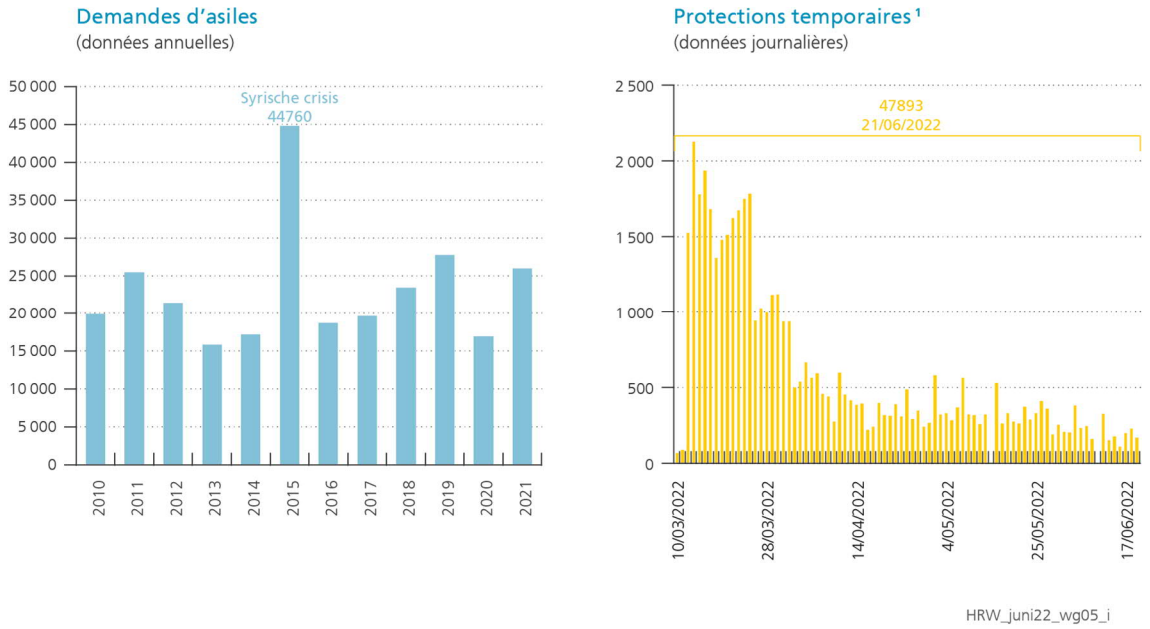
Source: Bureau fédéral du Plan (2022c).

L'incidence de la crise du COVID-19 sur la croissance démographique totale a été plus faible que prévu. Si la surmortalité a été substantielle en 2020, elle n'a plus atteint un niveau significatif en 2021. L'effet sur la population en âge de travailler a été très limité et les conséquences se sont surtout manifestées au travers du solde migratoire, mais de façon temporaire et dans une moindre mesure qu'attendu. La crise du COVID-19 ne devrait donc pas avoir de répercussions sur la croissance démographique à long terme (Bureau fédéral du Plan, 2022a).

La crise en Ukraine a également des conséquences sur l'augmentation de la population. Trois mois après le début du conflit, 48 000 demandes de protection temporaire avaient déjà été introduites. Il s'agit d'un statut activé pour l'accueil des réfugiés venant d'Ukraine. À titre de comparaison, en 2015, la crise en Syrie avait entraîné 44 760 demandes d'asile en un an. Le flux de réfugiés en provenance d'Ukraine ralentit toutefois sensiblement. Le nombre de demandes quotidiennes, de l'ordre 1 500 à 2 000 au début de la crise, est revenu à moins de 400 en moyenne depuis le début d'avril.

Le Bureau fédéral du Plan prévoit, au vu de la situation actuelle, que 83 000 réfugiés ukrainiens au total rejoindront la Belgique en 2022, ce qui entraînerait un accroissement démographique de 133 000 personnes en 2022, au lieu des 50 000 sur lesquelles tablaient les projections précédentes. Ces estimations sont naturellement empreintes d'une grande incertitude. Dans deux scénarios, l'un « bas » et l'autre « haut », qui prévoient soit une amélioration soit une dégradation de la situation en Ukraine, la croissance démographique se chiffrerait à 100 000 (bas) ou 200 000 (haut). Dans la mesure où il s'agit d'une protection temporaire, l'institution suppose également que 80 % de ces réfugiés quitteront la Belgique dans le courant de 2023 et 2024, si bien que l'effet sur les prévisions à long terme serait à peine perceptible.

Graphique 6 - Demandes d'asile et protection temporaire
(nombre de personnes)



Sources: CGRA, SPF Intérieur.
1 Accès immédiat à la protection temporaire des réfugiés ukrainiens.

Les réfugiés ukrainiens présentent aussi des caractéristiques très différentes de ceux des précédents conflits. L'Ukraine ayant restreint les sorties du territoire pour les hommes, les femmes et les enfants sont fortement représentés: 36 % des personnes sous protection temporaire sont des enfants, 42 % sont des femmes âgées de 18 à 64 ans, et seuls 17 % sont des hommes âgés de 18 à 64 ans. Par comparaison, en 2015, l'année de la crise des réfugiés syriens, 31 % des demandes d'asile avaient été introduites par des enfants et la grande majorité (71 %) par des hommes.

2.2. Les politiques migratoires en Belgique

L'arrivée sur le territoire belge via une demande d'asile ne concerne qu'une petite partie des flux d'immigrés dénombrés chaque année. Plusieurs autres canaux d'immigration sont possibles. Outre la protection internationale, on citera notamment l'immigration économique, le regroupement familial ou encore les études. Il faut également mentionner que la libre circulation au sein de l'Espace Schengen et de l'Espace économique européen, soit les membres de l'Union européenne (UE) plus l'Islande, la Norvège et le Liechtenstein, représente également une part importante des flux migratoires enregistrés chaque année. Le box qui suit reprend plusieurs définitions et concepts importants lorsqu'on étudie la question de l'immigration.

Encadré 1: Comprendre les statuts migratoires[9]: quelques définitions[10]

Migration au sein de l'espace Schengen et de l'Espace économique européen: Les ressortissants des pays de l'espace Schengen et de l'Espace économique européen bénéficient de la libre circulation. Différentes raisons peuvent être évoquées pour migrer d'un pays vers un autre, mais il n'y a pas de canaux de migration différents en tant que tel. Aucun permis n'est nécessaire. Notons toutefois le statut particulier des *travailleurs détachés,* au sein des Etats membres de l'UE. Un travailleur est considéré comme « détaché » dans le cadre d'un contrat de travail s'il exerce ses fonctions temporairement dans un autre état membre que celui dans lequel il a été engagé et où il est habituellement occupé. Ces travailleurs ne sont pas repris dans les statistiques nationales et sont enregistrés dans une base de données distincte.

En dehors de ces espaces, plusieurs canaux d'immigration sont possibles lorsqu'une personne souhaite s'installer durablement dans le pays. On parle alors de *migration permanente* (plus de 3 mois). Ces différents canaux sont la migration économique (hors migration temporaire), le regroupement familial, la protection internationale ou les études.

Migration économique: regroupe les personnes entrant sur le territoire en vue d'y exercer un emploi. Les migrants économiques obtiennent un permis unique à durée limitée ou illimité (conditionné à une durée minimum de travail sous permis à durée limitée) combinant permis de travail et permis de séjour. La demande doit être introduite par l'employeur auprès de la Région concernée.

Regroupement familial: possibilité donnée à des membres d'une famille séparés entre plusieurs pays de se retrouver. Les conditions de regroupement familial sont déterminées par le « regroupant », soit la personne résidant en Belgique et souhaitant amener sa famille. Seuls les conjoints, enfants ou parents (si le regroupant est un enfant) peuvent prétendre au droit au regroupement familial. Le regroupant doit démontrer qu'il dispose de moyens de subsistance stables, réguliers et suffisants, qu'il dispose d'un logement suffisant et d'une assurance maladie pour toute la famille. Une procédure spécifique s'applique toutefois pour les demandeurs d'asile ayant obtenu le statut de réfugié ou de protection subsidiaire. Ils peuvent, dans l'année d'obtention de leur statut, introduire une demande de regroupement familial dont la procédure sera simplifiée et pour laquelle les conditions de subsistance, logement et assurance maladie ne s'applique pas. Les personnes arrivant en Belgique via le regroupement familial obtiennent un permis de séjour valable 1 an et renouvelable pendant 5 ans si les conditions sont toujours remplies. Après 5 ans, le permis devient illimité. L'autorisation de travail découle du permis de séjour et a la même durée de validité.

Protection internationale:

- *Demandeur d'asile*: personne qui se déclare être un(e) réfugié(e) mais dont la demande est encore en cours d'examen. Le demandeur d'asile peut accéder au marché du travail 4 mois après l'introduction de sa demande. Ces personnes ne sont pas reprises dans les statistiques nationales et sont enregistrées dans une base de données distincte.

9 Nous traitons ici des types de permis obtenus de manière administratives qui peuvent éventuellement différer de la raison intrinsèque d'une personne dans sa décision d'immigrer.

10 Pour plus d'information, voir le Rapport du CSE (2018), « Les immigrés nés en dehors de l'Union européenne sur le marché du travail en Belgique », Les immigrés nés en dehors de l'UE sur le marché du travail en Belgique - Octobre 2018 | Conseil supérieur de l'emploi.

- *Réfugié*: personne ayant obtenu la reconnaissance du statut de réfugié[11] par le Commissariat Général aux Réfugiés et Apatrides (CGRA). La reconnaissance de ce statut permet l'obtention d'un permis de séjour de 5 ans. Après le délai de 5 ans, le permis est renouvelé pour une durée illimitée. L'autorisation de travail découle du permis de séjour et a la même durée de validité.
- *Statut de protection subsidiaire*: ce statut est accordé à l'étranger qui ne peut être considéré comme un réfugié et qui ne peut pas bénéficier de la procédure prévue pour le séjour humanitaire pour des raisons médicales, et à l'égard duquel il y a de sérieux motifs de croire que, s'il était renvoyé dans son pays d'origine, il encourrait un risque réel de subir des atteintes graves. Une fois ce statut accordé, la personne obtient un permis de séjour d'une durée d'un an, renouvelable deux fois pour 2 ans. Après les 5 années de permis limité, l'obtention d'un permis à durée illimitée est possible. L'autorisation de travail découle du permis de séjour et a la même durée de validité.
- *Statut de protection temporaire*: Le 4 mars 2022, le Conseil de l'UE a décidé de d'accorder un statut de protection temporaire aux ressortissants ukrainiens dont la résidence principale était en Ukraine avant le 24 février 2022. Cette protection temporaire est valable 1 an et peut être prolongée de deux fois 6 mois sauf si une décision du Conseil de l'UE met fin à celle-ci antérieurement. L'accès au marché du travail est autorisé dès l'obtention de la protection temporaire[12].

Migration pour les études: immigré entrant sur le territoire dans l'objectif de réaliser tout ou une partie d'un cursus d'études supérieures.

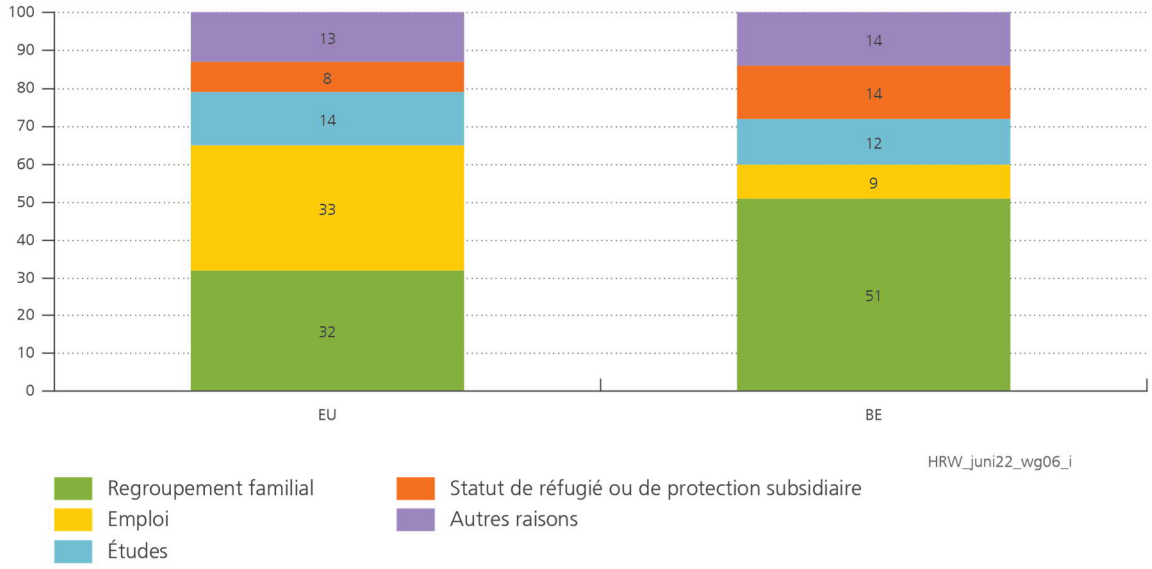
Sources: CE, CGRA, IBZ, Myria, SPF ETCS.

Bien que le statut de réfugié ou de protection subsidiaire soit relativement plus courant en Belgique qu'ailleurs dans l'UE (14 % des permis contre 8 % en moyenne dans l'UE au cours de la période 2010-2020), la première raison d'entrée sur le territoire belge pour les ressortissants de pays tiers reste le regroupement familial. Celui-ci constitue plus de la moitié des permis de séjour délivrés, contre seulement 32% dans l'UE. À l'inverse, la migration économique (hors libre circulation) demeure peu répandue chez nous puisqu'elle ne compte que pour 9% des titres de séjour contre un tiers en moyenne dans les pays de l'UE.

11 Le statut de réfugié est défini par l'article 1 de la Convention de Genève de 1951: un réfugié est une personne qui se trouve hors du pays dont elle a la nationalité ou dans lequel elle a sa résidence habituelle, et qui du fait de sa race, de sa religion, de sa nationalité, de son appartenance à un groupe social déterminé ou de ses opinions politiques craint avec raison d'être persécutée et ne peut se réclamer de la protection de ce pays ou en raison de ladite crainte ne peut y retourner.

12 Voir Protection temporaire | IBZ.

Graphique 7 - Premiers titres de séjour délivrés par raison pour les ressortissants de pays tiers
(en pourcentage, moyenne 2010-2020)



Source: Eurostat.

Une fois sur le territoire, les personnes d'origine étrangère rencontrent souvent des difficultés à s'insérer sur le marché du travail. Comme cela avait été documenté dans le rapport du CSE de 2018, les immigrés nés en dehors de l'Union européenne rencontrent le plus grand nombre d'obstacles et leur taux d'emploi est nettement inférieur à celui des natifs (personnes nées en Belgique) et des immigrés européens (pour lesquels le taux d'emploi est équivalent à celui des natifs).

Selon le motif d'immigration, la pénalité à l'emploi est toutefois différente. Selon une estimation récente basée sur un couplage de données administratives de la Banque Carrefour de la Sécurité Social avec les données d'enquêtes sur les forces de travail (Piton et Rycx, 2021), parmi les immigrés non originaires de l'UE qui vivent en Belgique depuis au plus cinq ans, la pénalité en matière d'emploi par rapport aux natifs est la plus importante pour les réfugiés (-41 pp), un peu plus faible dans le cas du regroupement familial (-36 pp) et la plus faible pour les migrants économiques (-26 pp). Cette pénalité diminue pour toutes les catégories d'immigrés au fur et à mesure de la durée de leur séjour, bien que le rythme de cette diminution varie. Après 10 ans en Belgique, le classement est ainsi sensiblement modifié: la pénalité devient équivalente pour les réfugiés et pour les migrants économiques (-17 pp) et est un peu plus élevée pour les migrants au titre du regroupement familial (-20 pp). Les résultats indiquent qu'il faut environ une décennie pour que l'écart d'emploi entre les réfugiés et les autres travailleurs nés à l'étranger soit (largement) éliminé. Ce résultat valide la thèse, notamment avancée par Bevelander (2016) qui étudie la Suède, selon laquelle les réfugiés commencent à un niveau d'emploi inférieur à leur arrivée dans le pays d'accueil, mais « rattrapent » ensuite leur retard. Une vaste littérature confirme ce constat pour de nombreux pays, même si le temps nécessaire au rattrapage peut varier entre 10 et 20 ans après l'arrivée (Bevelander and Pendakur, 2014; Brell et al., 2020; Connor, 2010; Cortes, 2004; EC and OECD, 2016; Evans and Fitzgerald, 2017; Lens et al., 2018, 2019; OECD, 2019). Avec un délai de 10 ans, la Belgique se situe donc plutôt favorablement à l'échelle internationale.

Les entités fédérées, qui sont principalement responsables des différents aspects liés à l'intégration, considèrent la participation socioprofessionnelle comme l'un des principaux défis de l'intégration en Belgique et l'intègrent dans leurs programmes (avec la connaissance d'une des langues nationales, la participation civique et le renforcement du respect mutuel, la promotion de

la diversité et la lutte contre la discrimination). Chaque Région, ainsi que la Communauté Germanophone, ont ainsi mis en place des parcours d'intégration afin notamment de faciliter l'insertion des immigrés non européens sur le marché du travail. Alors que le programme est obligatoire en Flandre depuis 2003, le processus d'intégration n'a été rendu obligatoire qu'en 2016 en Wallonie et en 2017 en Communauté germanophone. L'obligation est également prévue à Bruxelles mais n'est pas encore entrée en vigueur. La mise en place du processus est similaire dans toutes les Régions et comprend essentiellement un module « d'accueil » avec un rappel des droits et devoirs des personnes vivant en Belgique, une évaluation individuelle identifiant les besoins de la personne en matière de logement, d'éducation, d'intégration sociale et économique, de formation à la citoyenneté; et des cours de langue si nécessaire (français, néerlandais ou allemand selon la Région ou la Communauté).

Dans un rapport publié en novembre 2020, la Banque Nationale de Belgique a identifié les facteurs les plus déterminants dans l'insertion des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail. Les résultats montrent que le niveau d'instruction est un facteur clé pour expliquer les écarts d'emploi entre les immigrés de première génération et les natifs, mais il n'est certainement pas le seul. Les rigidités du marché du travail, telles qu'un niveau élevé d'ancienneté auprès du même employeur, rendent l'entrée sur le marché du travail plus difficile pour les personnes qui ne sont pas encore actives, en raison d'une rotation plus faible dans les entreprises. Un taux de syndicalisation élevé creuse également l'écart avec les natifs en termes d'emploi. Il tend à favoriser les travailleurs établis (insiders) plutôt que les chômeurs ou les nouveaux arrivants (outsiders) et les immigrés sont surreprésentés parmi les outsiders. Une plus forte protection de l'emploi (par exemple les règles en matière de licenciement) aura, par contre, pour effet une réduction de l'écart de taux d'emploi entre immigrés et natifs. Les immigrés, qui sont généralement moins au courant des réglementations en matière de protection de l'emploi, sont également moins susceptibles de faire valoir leurs droits que les natifs, ce qui fait que le coût relatif d'embauche pour les employeurs est en faveur des immigrés.

D'après les résultats du rapport de la BNB, les politiques d'activation visant à faire travailler les gens et le soutien général à un meilleur accès au marché du travail ont tendance à accentuer les écarts en matière d'emploi entre les immigrés et les natifs. Ces types de politiques atteignent rarement les immigrés, à moins qu'elles ne les ciblent spécifiquement, alors qu'elles sont efficaces pour les natifs, qui en sont les principaux bénéficiaires directs. Pour améliorer de manière significative les résultats des immigrés sur le marché du travail, les politiques ciblées ont tendance à être plus efficaces.

L'accès à l'éducation est associé de manière significative et positive à l'intégration des immigrés sur le marché du travail par rapport aux natifs, bien que cela puisse se produire avec un certain délai. La mise à niveau des compétences oblige les immigrés à quitter temporairement le marché du travail pour se former. Cela augmentera par la suite leur probabilité d'emploi mais aussi la qualité des emplois obtenus.

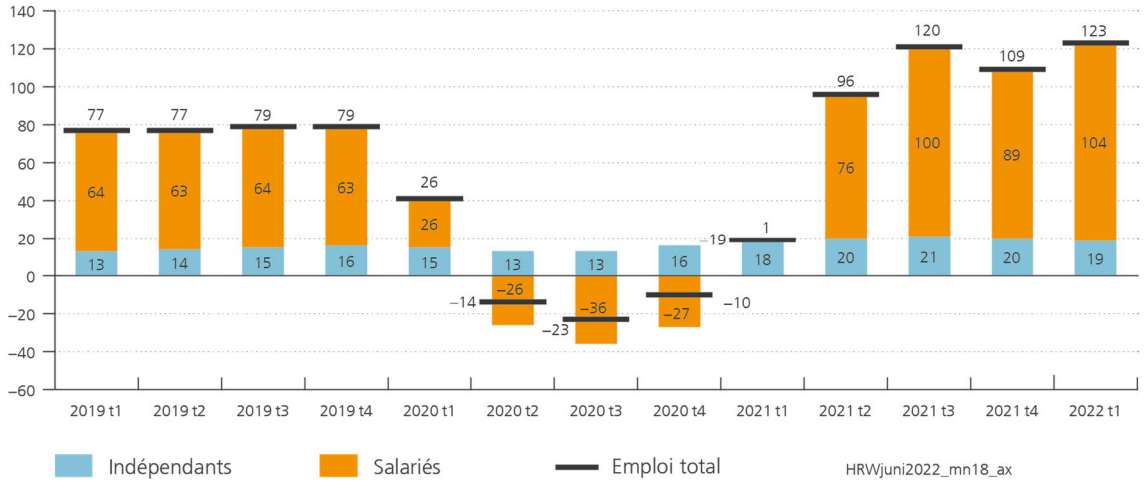
Les politiques visant à encourager les immigrés à séjourner durablement dans le pays d'accueil tendent à réduire les écarts en matière d'emploi par rapport aux natifs. À cet égard, l'outil le plus puissant est l'accès facilité à la résidence permanente. La logique derrière ce résultat est l'incitant pour les immigrés à davantage investir dans le capital humain et culturel du pays d'accueil s'ils ont une perspective d'établissement à plus long terme.

Enfin, les politiques antidiscriminatoires sont efficaces pour réduire l'écart d'intégration sur le marché du travail entre les immigrés et les natifs. Sur la base d'une étude comparative des pays de l'UE basée sur l'indicateur des politiques d'intégration, MIPEX, Piton et Ruyssen (2022) montrent d'ailleurs que ce sont ces politiques qui à moyen terme sont le plus à même d'augmenter le taux d'emploi des immigrés, en particulier ceux avec un niveau moyen ou plus faible de scolarisation.

3. EMPLOI

Le marché du travail s'est montré résilient pendant la crise du COVID-19. Après la baisse de 1 000 unités en rythme annuel enregistrée en 2020, les créations nettes d'emplois se sont élevées à 86 000 en 2021. Un nombre record de quelque 5 000 000 personnes étaient en emploi en 2021. Ce rythme de croissance soutenu s'est maintenu au premier trimestre de 2022, qui enregistrait 5 134 000 personnes en emploi.

Graphique 8 - Évolution de l'emploi selon le statut professionnel
(variation annuelle en milliers de personnes)



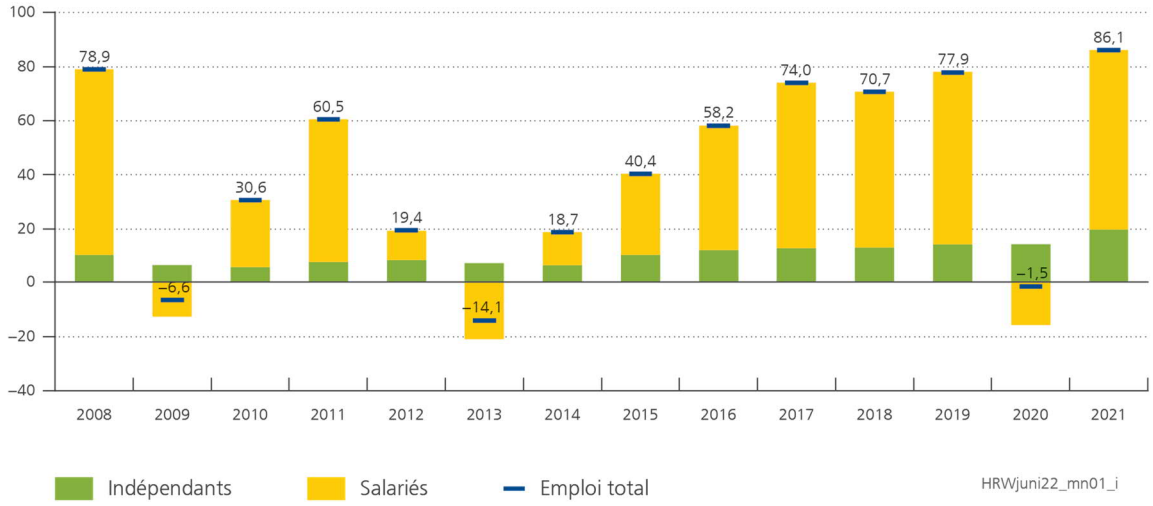
Source: ICN.

Cette section aborde les derniers développements de l'emploi par branche et par statut, avant de présenter les projections. Plusieurs indicateurs pour le marché du travail sont également analysés ci-après.

3.1. Emploi par statut et par secteur

Au cours des dernières années, l'emploi a présenté une évolution contrastée selon le statut: salarié ou indépendant. Le nombre de salariés a fluctué en fonction de l'activité, avec notamment des destructions d'emplois lors de la crise financière en 2009, de la crise de la dette souveraine en 2013 et de la crise du coronavirus en 2020. Du coté des indépendants, l'emploi s'est au contraire montré peu sensible aux variations conjoncturelles. Il a affiché une progression soutenue et ininterrompue. Ce constat s'explique notamment par la composition de la population des travailleurs indépendants, où on retrouve proportionnellement plus de personnes hautement diplômées et occupées dans des fonctions hautement qualifiées. Cette particularité a encore été observée durant la crise du coronavirus. Tandis que l'emploi salarié reculait de 16 000 unités en 2020, l'emploi indépendant progressait de 14 000. Ce dernier résultat a été flatté par la diminution du nombre de cessations d'activité enregistrées pendant la crise sanitaire en raison de l'octroi d'un droit passerelle (étendu) et du moratoire sur les faillites durant cette période (voir section 3.3 pour plus de détails sur l'utilisation du chômage temporaire et du droit passerelle et section 3.4 pour les faillites).

Graphique 9 - Évolution de l'emploi selon le statut professionnel
(variation annuelle en milliers de personnes)



Source: ICN.

La branche d'activité est également un élément déterminant classique de l'évolution de l'emploi, mais la crise sanitaire, en raison du design des mesures de confinement, des difficultés d'approvisionnement pour de nombreux intrants et des contraintes associées, s'est répercutée de manière inhabituelle sur les différentes branches d'activité. Les entreprises ont largement eu recours au chômage temporaire et les indépendants au droit passerelle pour limiter les réductions d'emploi et cessations d'activité. Outre les aides fédérales, les entreprises et les travailleurs ont également bénéficié d'aides régionales. Cependant, les pertes d'emplois et des cessations d'activité ont parfois été inévitables. La possibilité de télétravailler ou non a également été un facteur essentiel dans le maintien des effectifs. Alors que l'industrie au sens large est traditionnellement le secteur le plus touché lors d'une récession, ce sont les services qui ont payé le plus lourd tribut à la crise sanitaire.

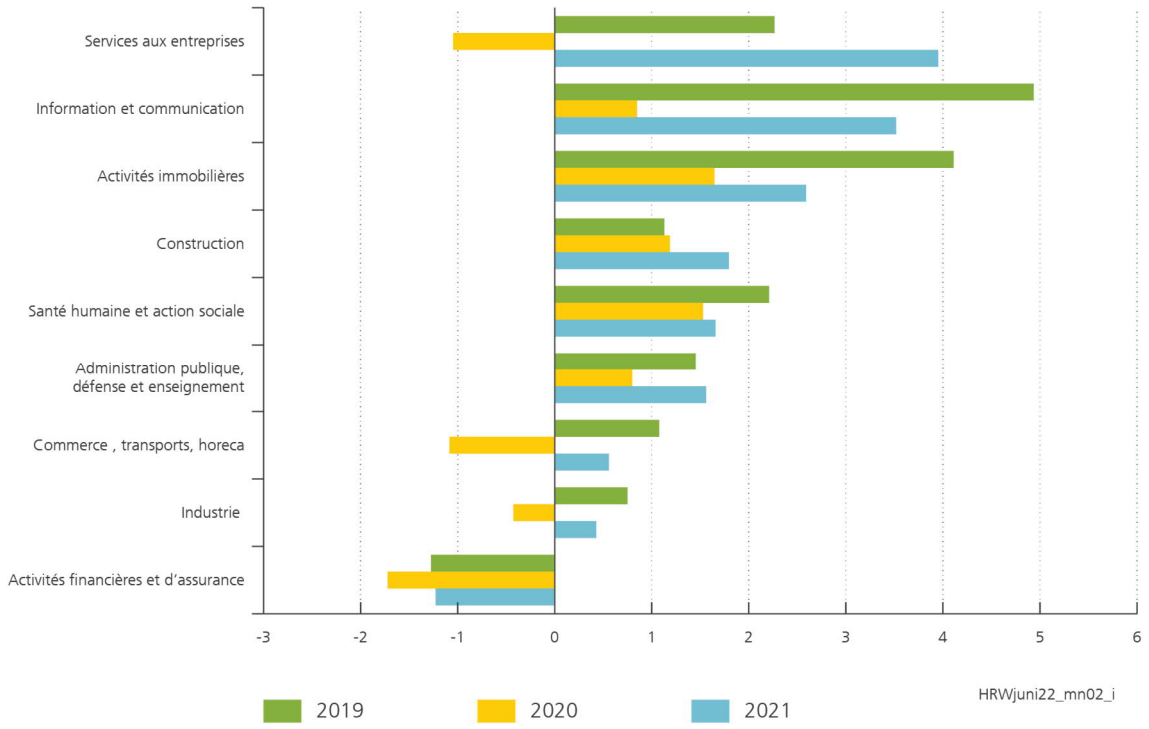
En 2020, malgré les dispositifs étendus du droit passerelle et du chômage temporaire, certaines branches ont enregistré des destructions d'emplois. Les secteurs de l'horeca, du commerce et de la culture ont été lourdement touchés en raison des fermetures imposées et des limitations de l'activité. La branche des services aux entreprises a également enregistré un repli de l'emploi en 2020. Cette dernière inclut les activités d'intérim, particulièrement réactives aux variations de l'activité. Ceci explique d'ailleurs aussi leur rebond en 2021. L'emploi dans l'industrie n'a cependant pas été épargné. La moindre possibilité de télétravailler dans ce secteur, couplée à des difficultés d'approvisionnement et à l'essoufflement de la demande internationale, ont contribué à cette évolution négative.

On notera également le recul de l'emploi dans la branche des activités financières et d'assurance, qui est confrontée depuis plusieurs années à la numérisation des services bancaires et à l'essor des FinTech. En 2021, cette branche d'activité était la seule à ne pas avoir renoué avec la croissance de l'emploi.

Dans les branches des administrations publiques et de l'enseignement, les travailleurs ont conservé leur emploi et leurs revenus professionnels, même au cours des épisodes de confinement strict. Les branches des activités immobilières, de la construction, et de l'information et de la communication ont également enregistré une hausse de leurs effectifs, bien que de moindre ampleur que celle de

l'année précédente. Enfin, la branche de la santé et de l'action sociale, particulièrement sous pression lors de la crise sanitaire, a également continué à générer des emplois additionnels.

Graphique 10 - Évolution de l'emploi total par branche
(variation annuelle en pourcentage)



Source: ICN.

S'il l'on s'intéresse à la répartition par statut au sein de chaque branche d'activité, on observe des évolutions divergentes entre salariés et indépendants au sein d'une même branche.

Comme indiqué précédemment, l'emploi indépendant a enregistré une progression ininterrompue depuis 2003. Dans certaines branches, l'emploi indépendant est toutefois en recul. Il s'agit des branches de l'agriculture, du commerce et des activités financières. Dans ces secteurs, les entreprises de petite taille cèdent progressivement du terrain à des structures plus importantes qui mobilisent un personnel essentiellement salarié. La numérisation et le commerce en ligne, qui se sont fortement développés durant la crise sanitaire, ont également participé à cette évolution.

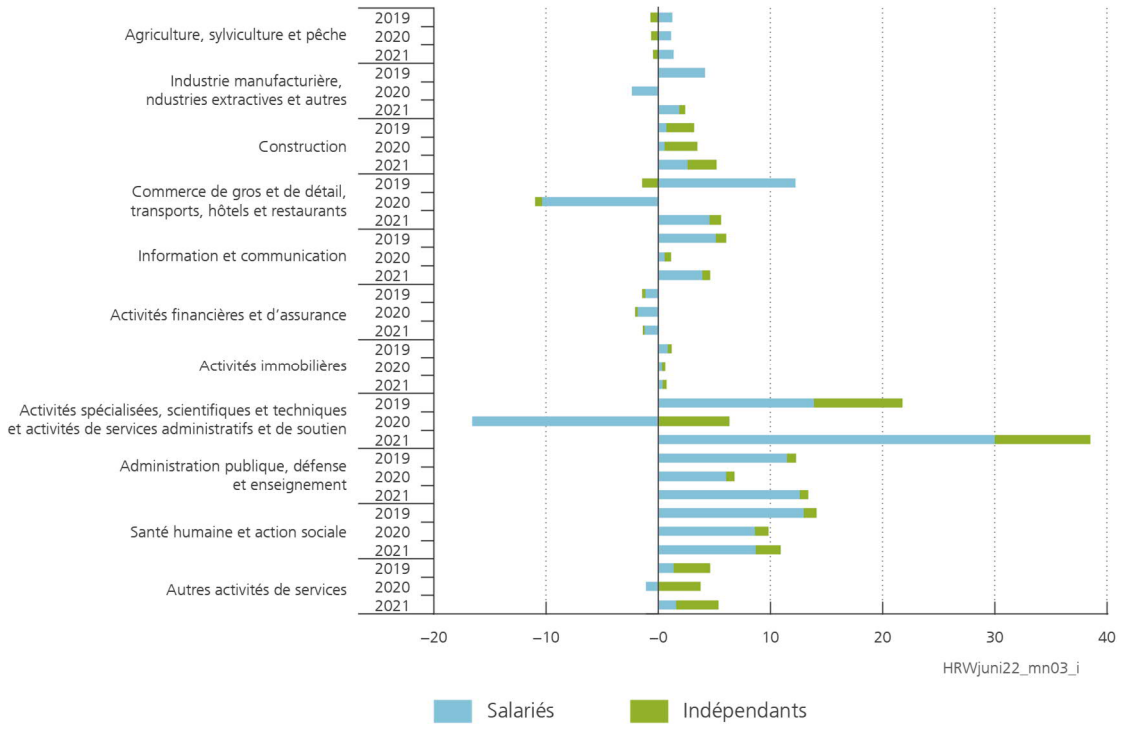
Dans les autres branches, l'emploi indépendant connait une croissance soutenue. C'est principalement le cas dans la construction, les activités spécialisées et les autres activités de services. Dans la construction et les autres activités de services, c'est d'ailleurs l'emploi indépendant qui contribue le plus à la croissance des effectifs.

L'évolution de l'emploi salarié, qui représentait 83 % de l'emploi total en 2021, est assez similaire au profil de l'emploi total:

- il diminue structurellement dans la branche des activités financières et d'assurance;
- l'emploi salarié participe par contre largement aux créations d'emplois dans les branches de la santé, des administrations publiques, des activités spécialisées (hors 2020), de l'information et communication, du commerce (hors 2020), de l'industrie (hors 2020) et de l'agriculture;

en 2020, le nombre d'emplois salariés a reculé dans les branches de l'industrie, du commerce et de l'horeca, des activités spécialisées et des autres activités de services.

Graphique 11 - Évolution de l'emploi selon le statut et la branche d'activité
(variation annuelle en milliers de personnes)



Source: ICN.

Encadré 2: Analyse du secteur de la construction

Depuis 2008, l'emploi dans la branche de la construction a affiché une croissance en dents de scie, fluctuant au rythme de la conjoncture. Au cours des six dernières années, la croissance du secteur est demeurée positive, avec une proportion de plus en plus importante d'emplois sous le statut d'indépendant.

Ce secteur est confronté à des difficultés de recrutement récurrentes. Au premier trimestre de 2022, on y dénombrait plus de 17 000 postes vacants, pour un effectif total de 299 000 personnes (dont près de 81 000 sous le statut d'indépendant). Selon les études des services publics de l'emploi[13], une vingtaine de métiers de la construction sont structurellement en pénurie. Ces tensions ne sont pas propres à la Belgique, mais elles y sont plus vives avec un taux de vacance d'emploi de 7,3 % au premier trimestre 2022, contre 4,6 % dans l'UE en moyenne.

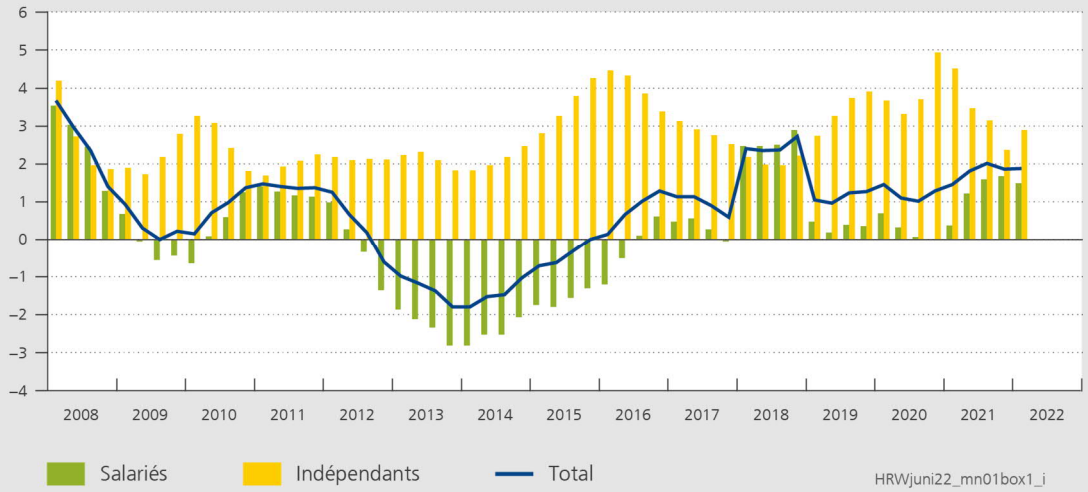
Le secteur a mis en place un plan d'urgence pour y remédier, en collaboration avec les SPE et des instituts de formation[14]. Parmi les mesures envisagées, on retrouve l'organisation de *jobdays* et une campagne de sensibilisation visant à améliorer la perception des métiers de la construction, l'octroi d'une prime aux personnes s'engageant dans une formation construction, un soutien financier pour l'obtention d'un permis de conduire, une revalorisation de la rétribution des

13 Fonctions critiques 2021 (leforem.be), Fonctions critiques 2021 (actiris.brussels), Knelpuntberoepen 2021 (vdab.be)

14 Rapport annuel 2020-2021 (confederatiebouw.be)

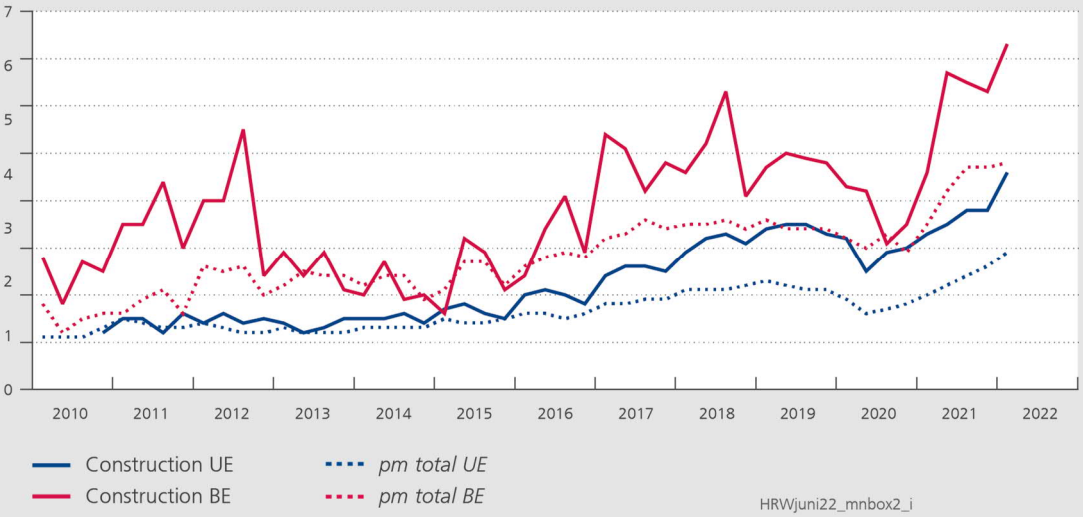
apprenants en alternance, la mise en place de formations adaptées à l'évolution des besoins, l'amélioration des procédures de certification des compétences acquises, etc.

Graphique - Évolution de l'emploi dans la branche de la construction selon le statut
(variation annuelle en pourcentage)



Source: ICN.

Graphique - Taux de vacance d'emploi dans la branche de la construction
(variation annuelle en pourcentage)



Source: Eurostat.

Le recours aux travailleurs détachés[15] est communément utilisé pour répondre à ces pénuries. En 2021, on a dénombré pas moins de 87 500 travailleurs détachés qui ont effectué une ou plusieurs missions sur des chantiers en Belgique. Certains abus conduisant à une concurrence

[15] Un travailleur détaché est un salarié envoyé par son employeur dans un autre État membre en vue d'y fournir un service à titre temporaire.

déloyale et à une exploitation des travailleurs concernés ont cependant amené le législateur européen à davantage encadrer le mécanisme pour limiter les risques de dumping social[16]. La directive européenne 96/71/CE a été amendée[17], et le secteur a pris ses propres dispositions, dont:

- l'extension du registre des présences. Il s'appliquait précédemment aux chantiers de 800 000 € et plus, il s'applique désormais à partir de 500 000 €;
- la limitation de la chaîne de sous-traitance pour les marchés publics à deux ou trois niveaux par spécialité.

La crise sanitaire a fortement limité les déplacements physiques, en particulier d'un pays à l'autre. Outre une baisse temporaire d'activité, ces contraintes ont pesé sur les détachements de travailleurs dont le nombre s'est réduit de 16 000 unités entre 2019 et 2020. Ce constat ne vaut toutefois pas pour le secteur de la construction, où les détachements ont continué à progresser. Les détachements dans la construction représentent environ un tiers du total des détachements. Tout comme pour l'emploi, ce sont essentiellement les détachements de travailleurs sous le statut d'indépendant qui ont poussé ce chiffre à la hausse.

En 2021, 24 400 Ukrainiens ont été détachés en Belgique (essentiellement via la Pologne ou la Lituanie), soit 10 % du total des détachements. Ceux-ci étaient actifs principalement dans les secteurs de la construction et des transports. Les Ukrainiens représentaient 8 % des détachements dans le secteur de la construction, soit près de 7 000 personnes[18].

Le secteur de la construction est également un secteur stratégique en matière de transition environnementale. De nouvelles normes y sont régulièrement imposées. Il sera en outre fortement sollicité pour la réalisation des projets retenus dans le Plan de relance et de résilience belge - tant au niveau fédéral que régional -, qui fait la part belle à la rénovation des bâtiments et au développement des infrastructures. Par ailleurs, en Wallonie, les intempéries de juillet 2021 ont entraîné d'importants besoins en matière de démolition et reconstruction dans les zones sinistrées.

Cela risque d'accroitre les pénuries de main-d'œuvre existantes. Dans ce contexte, le renforcement de l'attractivité du secteur, tout comme la formation du personnel (futur et existant) doivent être des objectifs primordiaux.

Enfin, notons que le secteur est en première ligne concernant l'évolution des prix des matières premières. L'évolution des prix du bois et de l'acier avaient déjà amorcé une hausse importante à la fin de 2021, celle-ci s'est encore renforcée et généralisée à la suite de la guerre en Ukraine.

3.2. Projections pour le marché du travail

Le marché du travail a fait preuve de résilience pendant la crise du covid. Après la baisse enregistrée en 2020 de 1 000 unités en rythme annuel, les créations nettes d'emplois se sont élevées à 86 000 en 2021. En parallèle, la baisse du recours au chômage temporaire et au droit passerelle (voir section 3.6), conjuguée à des difficultés de recrutement plus importantes dans certains secteurs (voir section 3.7) pouvant impliquer des heures supplémentaires ou l'aménagement du temps de

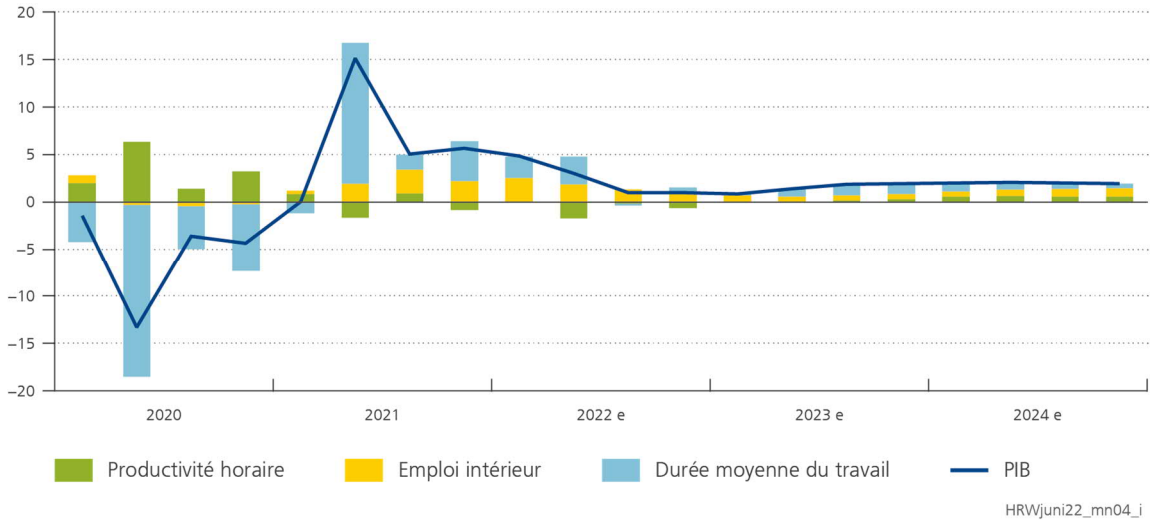
16 Pour la Confédération Construction, la lutte contre le dumping social est également une priorité | Confederatie Bouw (confederationconstruction.be).

17 Directive (UE) 2018/ du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services (europa.eu).

18 De Wispelaere, F., De Smedt, L., Muñoz, M., Gillis, D. & Pacolet, J. (2022), « Posted workers from and to Belgium. Facts and figures », Leuven: POSTING.STAT project VS/2020/0499.

travail des salariés actuels, ont conduit à une augmentation du nombre d'heures travaillées. Toutefois, contrairement à l'emploi en personnes, le nombre total d'heures travaillées n'a pas encore retrouvé son niveau d'avant la crise.

Graphique 12 - Emploi intérieur, temps de travail et productivité
(contribution à la croissance du PIB, points de pourcentage, données désaisonnalisées et ajustées des effets de calendrier)



Sources: BNB, ICN.

Grâce à un premier semestre très dynamique, les créations d'emploi devraient se chiffrer entre 67 000 et 85 000 en 2022 selon le BFP et la BNB. L'effet de la crise ukrainienne sur l'activité ne se traduira que modestement et avec un certain délai sur l'emploi, dont le rythme de croissance devrait ralentir à partir de la deuxième moitié de 2022. Les tensions sur le marché du travail et la hausse des salaires contribueront également au ralentissement des créations d'emplois.

Tableau 2 - Évolution attendue de l'emploi et du chômage selon le BFP et la BNB
(en milliers de personnes, variations par rapport à l'année précédente, sauf mention contraire)

	2021		2022e		2023e		*2024e*		*2021-2024*	
	BFP	*BNB*	*BFP*	*BNB*	*BFP*	*BNB*	*BFP*	*BNB*	*BFP*	*BNB*
Population en emploi	86	86	67	85	22	29	41	37	216	236
Taux de chômage[1]	6,3	6,3	5,8	5,7	6,1	5,8	5,7	5,7	-0,6	-0,7

Sources: BFP, BNB, ICN.
[1] En pourcentage de la population active âgée de 15 à 64 ans.

En 2023, une croissance plus modeste du PIB, couplée à une hausse des heures moyennes, limitera les créations d'emplois. Celles-ci devraient tomber à 22 000 selon le BFP et 29 000 unités selon la BNB. D'après la BNB, cette évolution est principalement imputable au ralentissement de la croissance de l'emploi salarié dans les branches sensibles à la conjoncture. En 2024, ces branches devraient renouer avec une croissance plus vive de l'emploi. Dans les services non marchands, le nombre d'emplois créés annuellement restera quasiment stable sur l'horizon de projection. Dans

les administrations et l'éducation, le nombre de créations d'emplois devrait diminuer par rapport à 2021, qui a été caractérisée par de nombreuses embauches dans le secteur de l'éducation.

Le nombre de travailleurs indépendants devrait continuer de croître sur l'horizon de projection, indépendamment de l'évolution du PIB. Comme on l'a évoqué, cette évolution est soutenue par la composition de la population indépendante, qui comprend une part importante de personnes hautement qualifiées exerçant des professions libérales et d'encadrement. Néanmoins, la fin de l'accès élargi aux droits passerelles et des moratoires sur les faillites, devraient entraîner une baisse du niveau de créations nettes d'emplois pour les indépendants sur l'horizon des projections.

Au total, le taux d'emploi harmonisé des 20 à 64 ans devrait augmenter progressivement, passant de 70,6 % en 2021 à entre 72,5 % et 72,7 % (respectivement selon le BFP et selon la BNB) en 2024. Selon le BFP, le taux d'emploi devrait poursuivre sa progression pour atteindre 73,5 % en 2027.

À noter que les réfugiés ukrainiens alimenteront la population en âge de travailler en 2022, et, dans une moindre mesure, la population active. Par hypothèse, ils devraient quitter progressivement la Belgique à partir de 2023.

Tableau 3 - Offre et demande de travail
(données désaisonnalisées, variation annuelle en milliers de personnes, sauf mention contraire)

	2019	2020	2021	2022e	2023e	2024e
Population en âge de travailler[1]	17	15	15	39	4	-3
Population active	59	16	56	59	37	32
Emploi intérieur	77	-1	86	85	29	37
Salariés	63	-15	66	68	15	23
Branches sensibles à la conjoncture[2]	37	-29	43	51	3	11
Administration publique et éducation	11	6	13	7	3	3
Autres services[3]	14	8	10	10	9	9
Indépendants	14	14	20	17	14	14
Demandeurs d'emploi inoccupés	-19	17	-30	-26	8	-5
p.m. Taux de chômage harmonisé[4,5]	*5,4*	*5,6*	*6,3*	*5,7*	*5,8*	*5,7*
p.m. Taux d'emploi harmonisé[4,6]	*70,5*	*70,0*	*70,6*	*71,8*	*72,1*	*72,7*

Sources: BFP, ICN, ONEM, Statbel, BNB.
[1] Population âgée de 15 à 64 ans.
[2] Soit les branches agriculture, industrie, énergie et eau, construction, commerce, transports et entreposage, hébergement et restauration, information et communication, activités financières et d'assurance, activités immobilières, activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien.
[3] Soit les branches santé humaine et action sociale, arts, spectacles et activités récréatives; autres activités de services et activités des ménages en tant qu'employeurs.
[4] Sur la base des enquêtes sur les forces de travail.
[5] Demandeurs d'emploi en pourcentage de la population active âgée de 15 à 64 ans.
[6] Personnes en emploi en pourcentage de la population en âge de travailler âgée de 20 à 64 ans.

Grâce aux fortes créations d'emplois, le nombre de demandeurs d'emploi inoccupés devrait encore reculer en 2022 mais rebondirait en 2023 du fait de la conjonction d'un rythme de création d'emplois plus lent et d'une croissance de la population active toujours forte. En 2024, les créations

d'emplois devraient se redresser et le nombre de demandeurs d'emploi au chômage diminuer à nouveau.

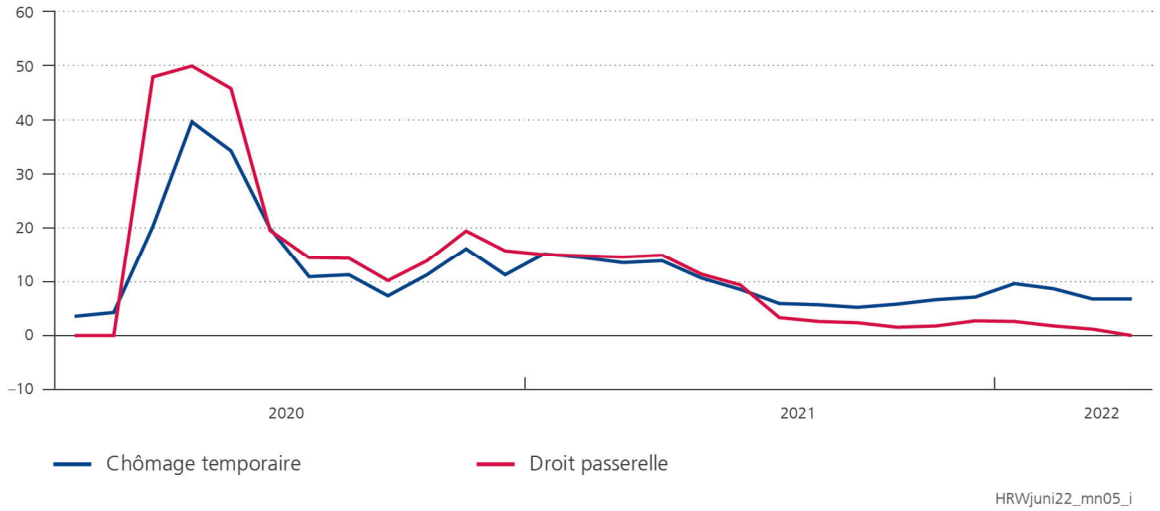
Après une augmentation à 6,3 % en 2021, le taux de chômage devrait redescendre à 5,7 % en 2022 selon la BNB et 5,8 selon le BFP. Ensuite, il devrait suivre l'évolution du nombre de demandeurs d'emploi inoccupés, avec une hausse en 2023 et une légère baisse en 2024, atteignant à nouveau 5,7 % selon la BNB et le BFP. D'après les projections de moyen terme du BFP, le taux de chômage devrait poursuivre son recul sur l'horizon des projections et s'établir à 5,4 % en 2027.

Les projections du Bureau fédéral du plan et de la Banque nationale de Belgique sont donc assez concordantes, tablant sur une augmentation de 216 000 à 236 000 emplois à l'horizon 2024 et sur une stabilisation du taux de chômage à 5,7 % de la population active. Les projections du BFP tablent sur une croissance annuelle moyenne de l'emploi de 36 000 unités entre 2025 et 2027.

3.3. Chômage temporaire et droit passerelle

Le chômage temporaire permet d'amortir l'incidence des chocs économiques et d'événements de force majeure sur la masse salariale des entreprises tout en préservant l'emploi et en assurant un revenu compensatoire aux travailleurs salariés. Durant la crise sanitaire, les modalités d'accès aux dispositifs de chômage temporaire et de droit passerelle[19] ont été élargies et simplifiées pour les employeurs. Les indemnités ont en outre été relevées pour renforcer la protection des travailleurs. Depuis, ces modalités ont été adaptées à plusieurs reprises selon la sévérité des mesures sanitaires. Des dispositions particulières – plus favorables - sont toujours en vigueur. La guerre en Ukraine a conduit le gouvernement fédéral à prolonger une nouvelle fois ces modalités spécifiques pour les entreprises confrontées à des baisses d'activité en raison du conflit.

Graphique 13 - Chômage temporaire et droit passerelle
(en pourcentage de l'emploi correspondant)



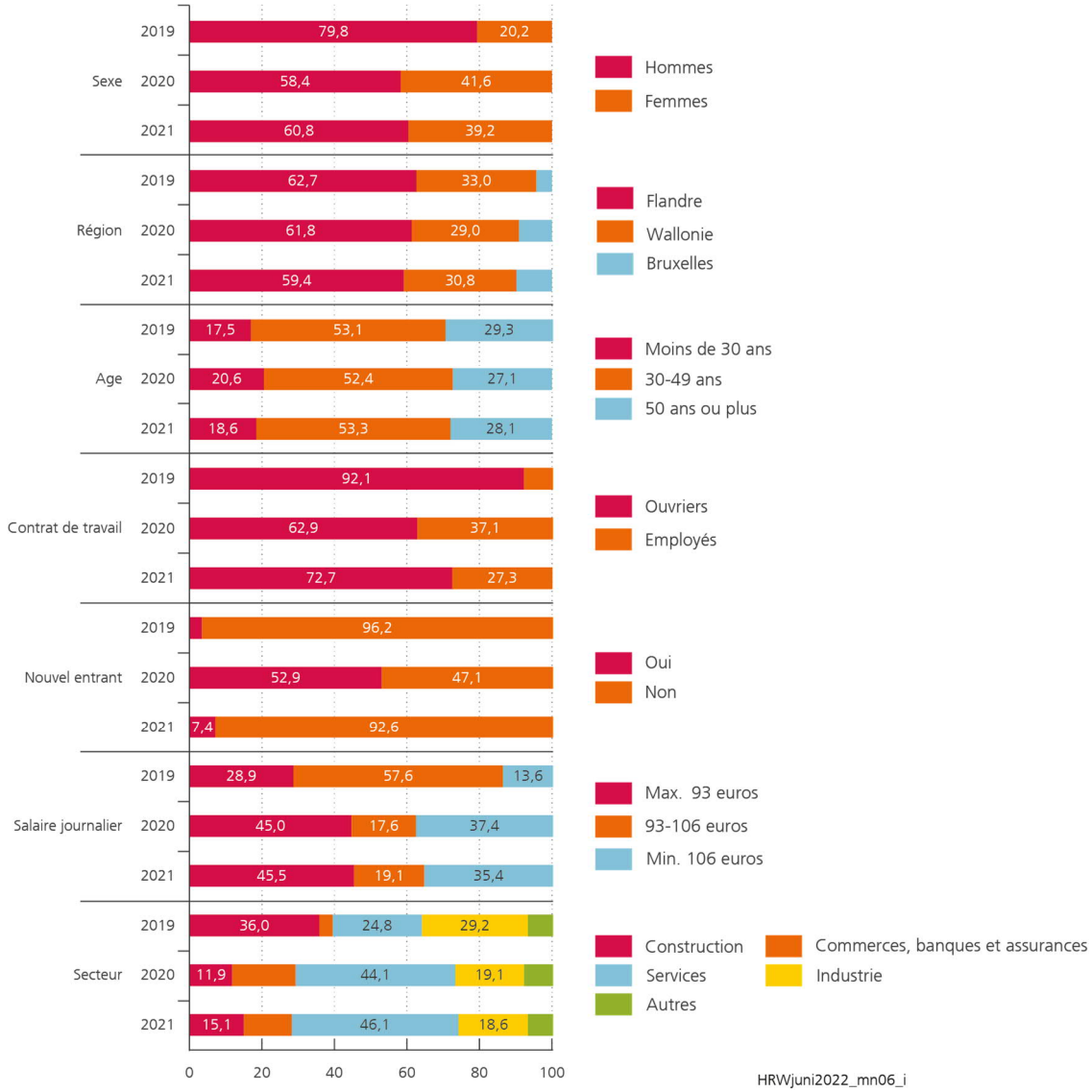
Sources: BNB, ICN, INASTI, ONEM.

L'utilisation du chômage temporaire, mais également du droit passerelle, a été sans précédent lors du premier confinement. En avril 2020, 50 % des indépendants et 40 % des salariés étaient couverts par ces dispositifs. Cela correspond à 400 000 indépendants et à 1 200 000 salariés. Par la suite, le pourcentage de travailleurs ayant recours à ces dispositifs s'est progressivement réduit, en suivant

19 Avant la crise sanitaire, le nombre d'indépendants demandant à bénéficier du droit passerelle était extrêmement limité.

les pics épidémiques. En avril 2022, ce pourcentage était retombé à 6,7 % pour les salariés (220 000 salariés). Du côté des indépendants, la baisse est encore plus marquée. Moins de 500 indépendants ont eu recours au droit passerelle en avril 2022, soit moins de 1 % de la population indépendante. Ces niveaux demeurent néanmoins élevés comparativement à la période d'avant la crise: en février 2020, le nombre de salariés en chômage temporaire s'élevait à 140 000 unités et le nombre d'indépendants bénéficiant du droit passerelle à moins de 100 unités.

Graphique 14 - Chômage temporaire selon les caractéristiques
(en pourcentage du total)



Source: ONEM (Rapport annuel 2021, volume 2).

La crise sanitaire a modifié le profil habituel des utilisateurs du chômage temporaire. Plus de la moitié des travailleurs en chômage temporaire en 2020 en bénéficiaient pour la première fois. La proportion de femmes a été plus importante, tout comme la proportion d'employés. La part des travailleurs à faible salaire s'est fortement accrue. Les secteurs de la construction et de l'industrie, qui étaient les traditionnels utilisateurs du dispositif, ont perdu de l'importance tandis que les parts des services et du commerce se sont accrues. Ces changements découlent directement des mesures de restriction des activités imposées à ces secteurs pour des raisons sanitaires.

3.4. Faillites

Depuis l'émergence du COVID-19, le nombre de faillites a été réduit par une série de facteurs:

- le fonctionnement à capacité réduite des tribunaux de mars à mai 2020;
- deux moratoires, entre le 24 avril et le 17 juin 2020 et entre le 1er novembre 2020 et le 31 janvier 2021;
- les mesures de soutien aux entreprises;
- et le fait que l'administration fiscale et l'ONSS ont renoncé à déclarer des entreprises en faillite entre les moratoires.

Contrairement aux attentes, aucun mouvement de rattrapage n'a été observé jusqu'ici. Le nombre de faillites reste inférieur à son niveau d'avant crise mais tend progressivement à se normaliser. Le commerce, la construction, l'horeca et les autres services sont les secteurs où les faillites ont été les plus nombreuses au cours des douze derniers mois (juillet 2021 à juin 2022). Dans neuf cas sur dix, les faillites concernent des entreprises de moins de 5 salariés. Dans 99 % des cas, il s'agit d'entreprises de moins de 20 salariés. Les pertes d'emploi les plus importantes sont enregistrées dans ces mêmes secteurs: commerce, construction, horeca et autres services.

Tableau 4 - Évolution du nombre de faillites et de pertes d'emploi en Belgique
(données arrêtées le 22 juin 2022)

Evolution du nombre mensuel de faillites en Belgique

	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre	Total
2019	833	909	948	934	964	1 014	755	459	1 082	930	745	1 025	10 598
2020	930	865	869	298	270	670	484	390	729	614	595	489	7 203
2021	445	499	605	466	486	615	428	271	672	664	676	706	6 533
2022	647	736	922	620	943	407							4 275

Evolution du nombre mensuel de pertes d'emploi en Belgique

	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre	Total
2019	2 394	2 091	3 465	2 302	2 363	2 724	1 637	1 471	2 503	2 662	1 897	2 598	28 107
2020	2 399	2 583	2 308	927	604	3 170	1 417	2 216	1 882	2 016	1 773	1 727	23 022
2021	1 320	1 796	1 906	1 188	1 253	1 924	1 353	660	1 444	1 409	1 597	1 936	17 786
2022	1 690	1 771	2 312	1 556	1892	995							10 2016

Source: Statbel.

Encadré 3 - Mesures de soutien à l'emploi

Les différents niveaux des pouvoirs publics ont mis en place des mesures pour faire face au choc de la crise sanitaire. Le CSE a procédé à un inventaire de ces mesures[20].

Ce travail de recensement est la première étape indispensable pour la réalisation d'une évaluation des politiques qui ont été menées. Le CSE insiste de longue date sur l'importance de l'évaluation systématique des politiques mises en place. Idéalement, cette évaluation doit être prévue et intégrée lors la conception de chaque nouvelle mesure ou réforme.

Parmi les mesures les plus importantes pour le marché du travail, citons l'élargissement des dispositifs du chômage temporaire et du droit passerelle (cf. section 3.3). Les dispositions particulières mises en place dans le cadre de la crise du COVID-19 ont été prolongées en raison de la guerre en Ukraine.

Plus globalement, dans le cadre de son accord budgétaire de 2022, le gouvernement fédéral a annoncé une série de mesures visant à réformer le marché du travail.

- Renforcement de la flexibilité du temps de travail, notamment avec la semaine de 38 heures étalées sur quatre jours et l'assouplissement des horaires de travail hebdomadaires pour faciliter la conciliation entre vie privée et vie professionnelle des familles en coparentalité ou monoparentales;
- Droit à la déconnexion (utilisation raisonnée des outils numériques);
- Contrôle de la diversité au sein des entreprises;
- Protection renforcée des travailleurs actifs dans l'économie de plateformes (modification de la loi de 2006 sur la nature des relations de travail);
- Droit à la formation: droit individuel à cinq jours par an à partir de 2024, incitants financiers, établissement d'un plan de formation annuel par les entreprises;
- Accompagnement renforcé des personnes licenciées, qui pourront accéder à un reclassement ou travailler pour un autre employeur durant leur période de préavis;
- Flexibilité accrue dans l'e-commerce (travail de nuit);
- Renforcement des incitants à la réinsertion des travailleurs en incapacité ou en maladie de long terme, avec un accompagnement plus rapide et allongement du parcours de réintégration.

La réforme du marché du travail décidée par le gouvernement fédéral en 2022 comporte également une douzaine de mesures visant à remédier à la problématique des pénuries de main-d'œuvre. Parmi celles-ci figurent:

- l'établissement d'un plan annuel de formation par les entreprises, en accordant une attention particulière aux métiers en pénurie;
- le monitoring des causes des pénuries (débat dans les secteurs tous les deux ans), en utilisant les listes établies par les SPE;
- l'identification des métiers en pénurie et des causes par les partenaires sociaux, la rédaction d'un avis et la proposition de mesures, la communication aux entités fédérées en charge des politiques de l'emploi (création d'une plateforme interfédérale);
- la possibilité, pour les chômeurs de longue durée, de combiner pendant 3 mois le revenu d'un métier en pénurie ou d'un emploi dans une autre région avec une partie de son allocation de chômage (25 %);
- la défiscalisation de certaines primes à la formation, etc.

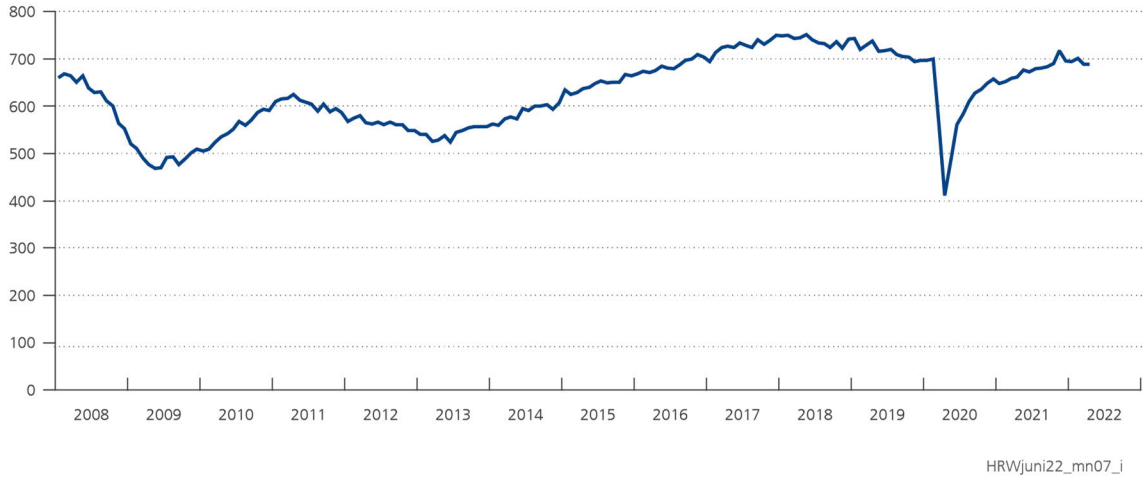
20 Mesures prises pour réduire l'impact de la COVID-19 sur les travailleurs et les demandeurs d'emploi en Belgique - Mai 2022 | Conseil supérieur de l'emploi.

3.5. Travail temporaire et intérim

3.5.1. Intérim

Par nature, le volume de travail intérimaire réagit rapidement aux évolutions conjoncturelles. C'est un indicateur couramment utilisé pour prendre le pouls du marché du travail. Dès l'émergence de la crise sanitaire, il a très brutalement reculé. Il s'est ensuite progressivement redressé jusqu'à quasiment retrouver son niveau d'avant la crise. Dans le contexte de la guerre en Ukraine et de ses effets potentiels sur l'emploi, il conviendra de rester attentif à son évolution.

Graphique 15 - Volume de travail intérimaire
(données mensuelles désaisonnalisées, milliers d'heures)



Source: Federgon.

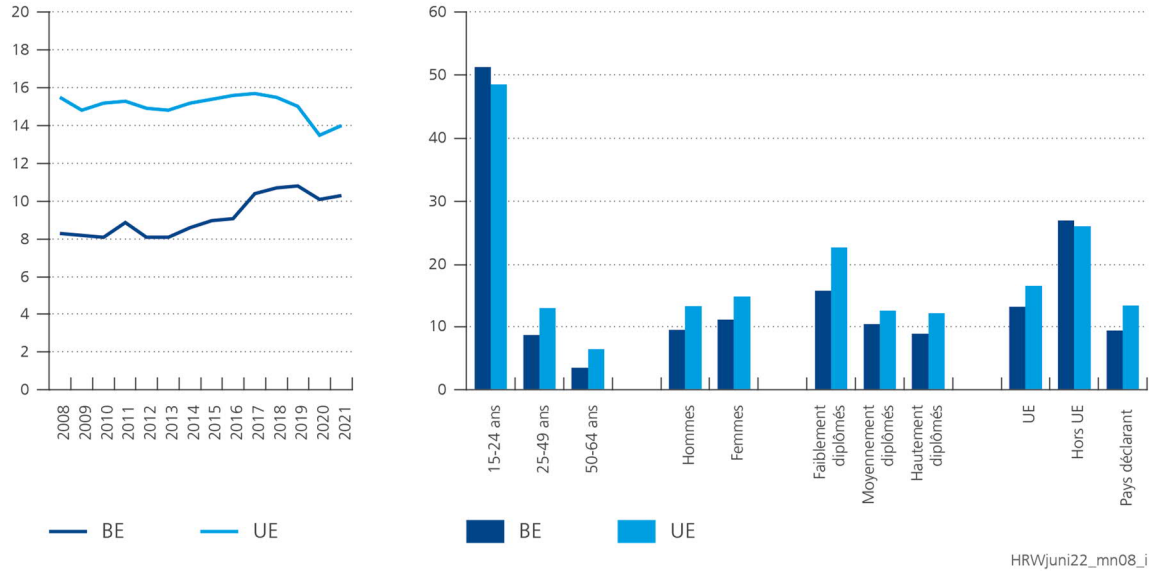
3.5.2. Contrats temporaires

Les contrats temporaires englobent, outre l'intérim, les contrats à durée déterminée, le travail étudiant, le travail occasionnel, les contrats d'apprentissage et le travail saisonnier.

Selon les enquêtes sur les forces de travail, la proportion de contrats temporaires est plus faible en Belgique que dans l'UE (respectivement 10 et 14 % en 2021). Outils de flexibilité pour les employeurs, ces contrats fluctuent au gré des chocs économiques: ils ne sont tout simplement pas renouvelés par les entreprises confrontées à une baisse de leurs activités. Durant la crise sanitaire, le pourcentage de travailleurs sous contrat temporaire a brutalement reculé, en Belgique et plus encore en moyenne dans l'UE; il a légèrement augmenté depuis.

Ces contrats, moins stables par nature, ne concernent pas tous les travailleurs de la même manière. Certains publics a priori plus fragilisés, comme les personnes de nationalité extra-européenne, les personnes faiblement diplômées et, surtout, les jeunes, sont surreprésentés.

Graphique 16 - Travail temporaire
(en pourcentage de l'emploi salarié du groupe respectif, 2021)

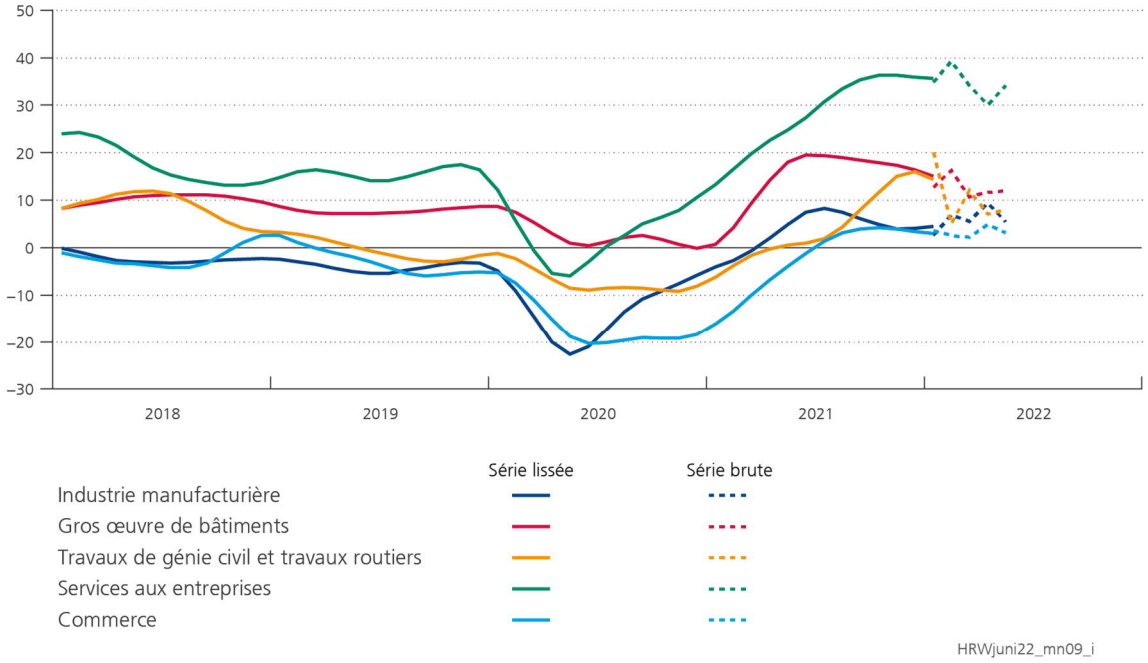


Source: Eurostat (EFT).

3.6. Enquêtes de conjoncture

Tout comme le travail intérimaire, les prévisions d'emploi qui ressortent des enquêtes de conjoncture de la BNB offrent un aperçu du sentiment des entreprises quant à l'orientation du marché du travail. Après avoir chuté lors de la crise sanitaire, les prévisions d'emploi sont reparties à la hausse dans tous les secteurs, dépassant même largement les niveaux antérieurs. Plus récemment, l'incertitude induite par à la guerre en Ukraine et la politique sanitaire en Chine, les difficultés d'approvisionnement et la hausse des prix des matières premières et des salaires ont modéré la vision positive des entreprises concernant leurs prévisions d'emploi.

Graphique 17 - Prévisions relatives à l'emploi
(solde désaisonnalisé des réponses « augmentation » ou « supérieur à la normale » (+) et « diminution » ou « inférieur à la normale » (-))

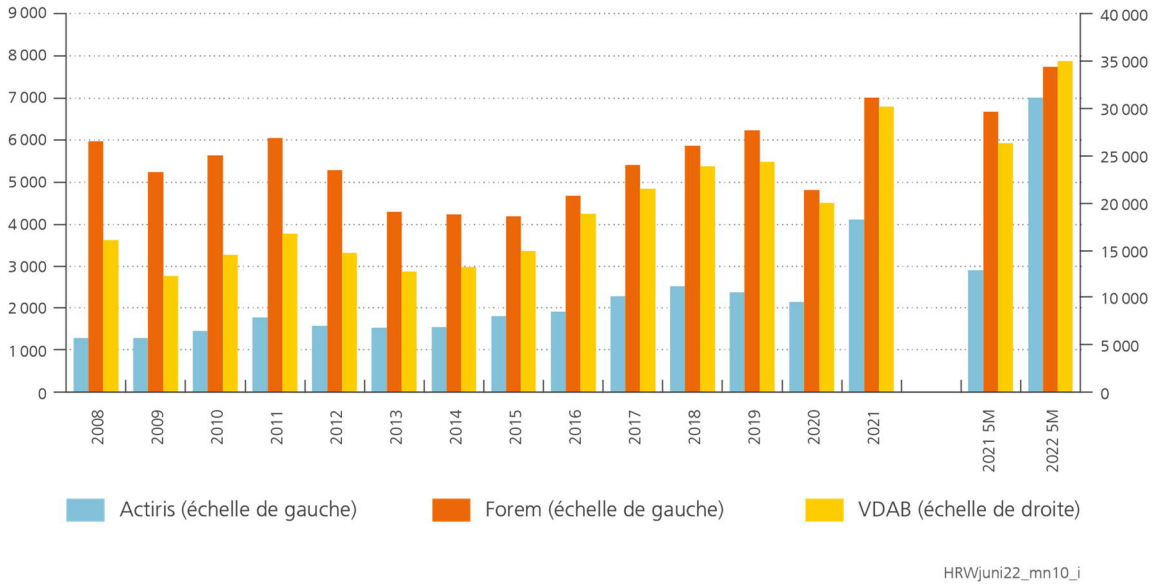


Source: BNB.

3.7. Offre de travail, vacances d'emploi et pénuries

L'évolution dynamique de l'emploi s'est accompagnée de pénuries croissantes. D'année en année, les mêmes métiers figurent sur la liste des fonctions en pénurie: les métiers d'ingénieur, d'informaticien et d'infirmier, les métiers techniques de l'industrie et de la construction, les professions enseignantes, etc. Le nombre d'offres d'emploi transmises aux SPE témoigne de la forte demande des entreprises. Après avoir reculé durant la crise sanitaire, cet indicateur a progressé de manière substantielle en 2021, tandis que les chiffres des premiers mois de l'année 2022 dépassent ceux enregistrés en 2021 sur la même période.

Graphique 18 - Offres d'emploi reçues par les SPE[1]

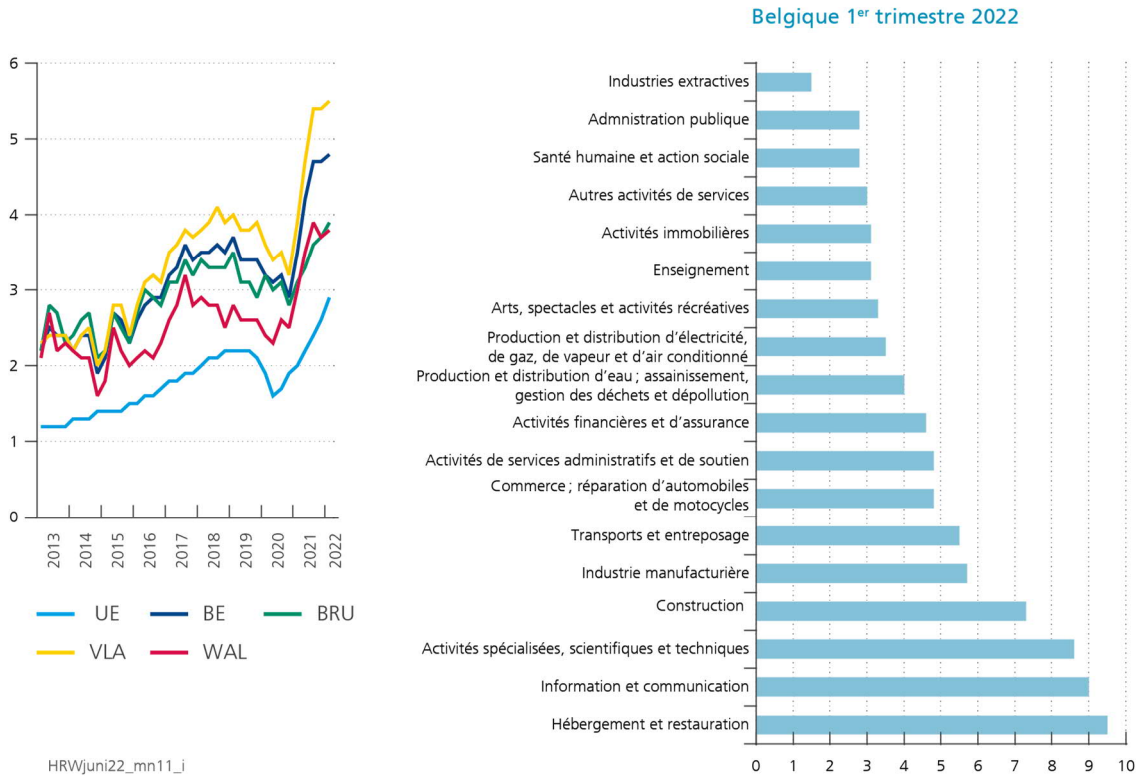


Sources: Actiris, Forem, VDAB.

[1] Moyenne mensuelle des offres d'emploi issues du circuit de travail ordinaire.

Les enquêtes de Statbel sur les postes vacants illustrent les difficultés croissantes des entreprises en matière de recrutement. Le taux de vacance d'emploi a affiché un niveau historiquement élevé au premier trimestre de 2022, à 4,8 % (2,7 % dans l'UE). La situation est particulièrement préoccupante dans certains secteurs, où le taux de vacance d'emploi fluctue aux alentours de 9 %: horeca, information et communication et activités spécialisées, scientifiques et techniques. Suivent les branches de la construction et de l'industrie (7 et 6 %). Notons que le secteur de l'horeca, qui se caractérise habituellement par un important taux de rotation du personnel, a été fortement impacté par les périodes de fermeture et par les contraintes liées aux mesures sanitaires. Cette situation a conduit de nombreux travailleurs du secteur à changer d'emploi, de sorte que ces entreprises peinent désormais à reconstituer leurs effectifs.

Graphique 19 - Taux de vacance d'emploi
(en pourcentage des emplois vacants et occupés, données désaisonnalisées)



Source: Eurostat.

C'est en Flandre que les pénuries de talents sont les plus vives, avec un taux de vacance de 5,5 % au premier trimestre de 2022. Ce taux s'élève à 3,9 % à Bruxelles et à 3,8 % en Wallonie, ce qui, dans les deux cas, reste supérieur à la moyenne européenne.

Selon l'enquête de Manpower portant sur les pénuries de talents[21], les entreprises font face à des difficultés de recrutement sans précédent. En 2021, 83 % des employeurs sondés ont affirmé y être confrontés, contre 59 % en 2019. Des résultats similaires étaient également ressortis des enquêtes menées par la BNB auprès des entreprises dans le cadre du suivi des effets de la crise sanitaire (enquêtes de l'ERMG, *Economic Risk Management Group*).

La crise du coronavirus aurait accentué l'écart entre les travailleurs très qualifiés, possédant des compétences numériques et des *soft skills*[22], fortement recherchées par les entreprises, et les profils faiblement qualifiés. Il importe donc de prêter une attention particulière à ce groupe, par le biais d'une activation renforcée et d'un meilleur accès à la formation. Cela contribuera également à atteindre les objectifs que le gouvernement s'est fixés en matière de taux d'emploi à l'horizon 2030 (cf. section 5).

Pour rappel, le dernier accord budgétaire du gouvernement fédéral comporte une douzaine de mesures pour répondre aux pénuries de main-d'œuvre. Pour plus de détails, voir encadré 3.

21 Le rythme des embauches va continuer à se renforcer pendant l'été … alors que 83% des employeurs belges éprouvent des difficultés à remplir leurs postes vacants – ManpowerGroup Belgium

22 Esprit critique et d'analyse, prise d'initiatives, leadership et influence sociale, résilience, résistance au stress et adaptabilité, etc.

3.8. Taux d'emploi

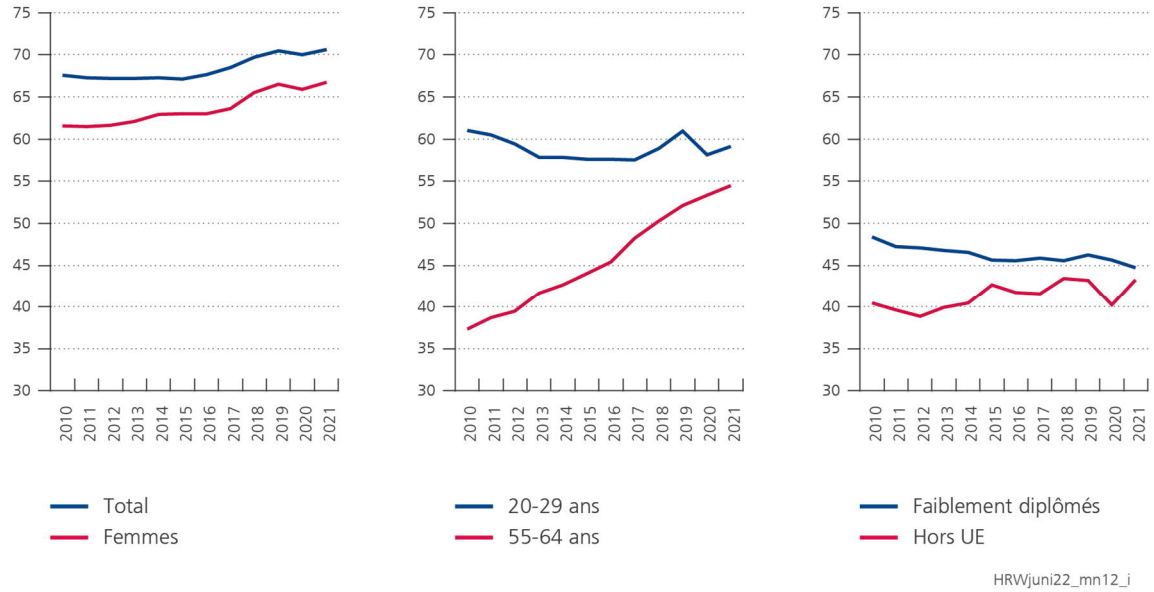
3.8.1. Selon les caractéristiques

Le taux d'emploi - basé sur les enquêtes sur les forces de travail - s'est affiché en hausse soutenue entre 2015 et 2019, passant de 67,2 à 70,5 %. En 2020, il s'inscrivait en creux et s'établissait à 70,0 %. Il a entamé son rebond en 2021, pour atteindre 70,6 %.

Il convient de noter que les définitions de l'emploi, du chômage et de l'inactivité ont été révisées en 2021. Cette rupture de série réduit la comparabilité des données entre 2020 et 2021. Avant 2021, les travailleurs en chômage temporaire étaient enregistrés dans les personnes en emploi quelle que soit la durée de la période de chômage temporaire. Depuis 2021, si la période de chômage temporaire est de plus de trois mois, ils sont inscrits comme chômeurs ou inactifs. Sur la base de cette nouvelle définition, le nombre de personnes en emploi a augmenté de 51 000 unités entre 2020 et 2021. Sur la base des anciennes définitions, cette hausse aurait été de 91 000 unités.

La progression du taux d'emploi concerne également les groupes à risque, dont les taux d'emploi ont retrouvé, voire dépassé, leurs niveaux d'avant la crise, à l'exception des personnes faiblement diplômées. Pour celles-ci, le recul s'est poursuivi en 2021. À l'inverse, la progression du taux d'emploi des 55 ans et plus a à peine ralenti durant la crise sanitaire. Cela tient en partie à la sous-représentation de ce groupe dans les contrats temporaires. Pour une vue prospective, cf. la section 5.1, qui traite des objectifs d'emploi à l'horizon 2030.

Graphique 20 - Taux d'emploi harmonisé[1]
(en pourcentage de la population âgée de 20 à 64 ans)



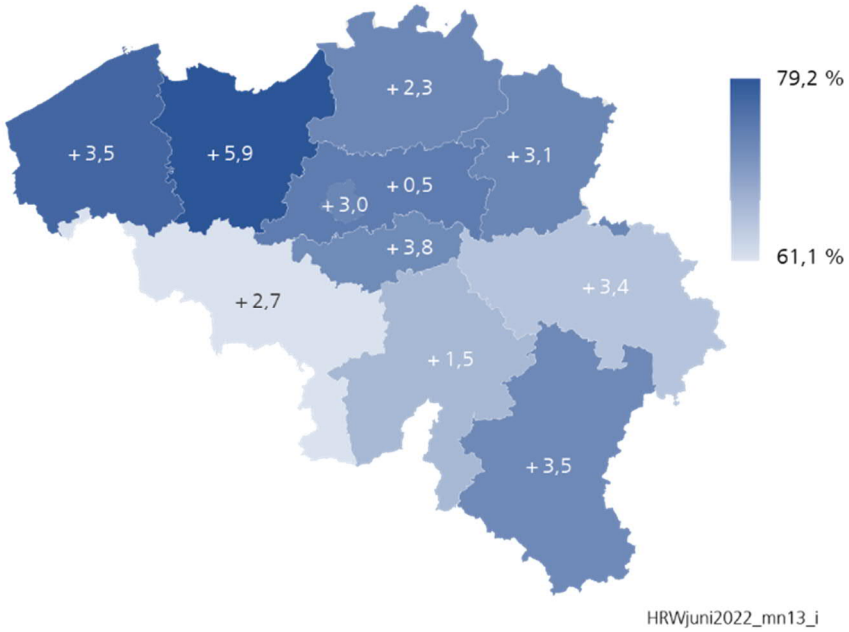
Source: Statbel.

[1] Ruptures de série en 2017 (introduction d'un panel rotatif, modification de la méthode de collecte des données et de pondération) et en 2021 (révision du questionnaire et des définitions du chômage et de l'emploi).

3.8.2. Par région

Le niveau du taux d'emploi des régions varie très fortement. En 2021, le taux d'emploi s'élevait à 75,3 % en Flandre, à 65,2 % en Wallonie et à 62,2 % à Bruxelles. Les taux d'emploi par province présentent une nette homogénéité régionale.

Graphique 21 - Taux d'emploi harmonisé[1]
(en pourcentage de la population âgée de 20 à 64 ans, 2021 et évolution en points de pourcentage par rapport à 2010)



Source: Statbel.

[1] Ruptures de série en 2017 (introduction d'un panel rotatif, modification de la méthode de collecte des données et de pondération) et en 2021 (révision du questionnaire et des définitions du chômage et de l'emploi).

4. CHÔMAGE

4.1. Évolution du nombre de demandeurs d'emploi inoccupés

4.1.1. Par région et par caractéristiques

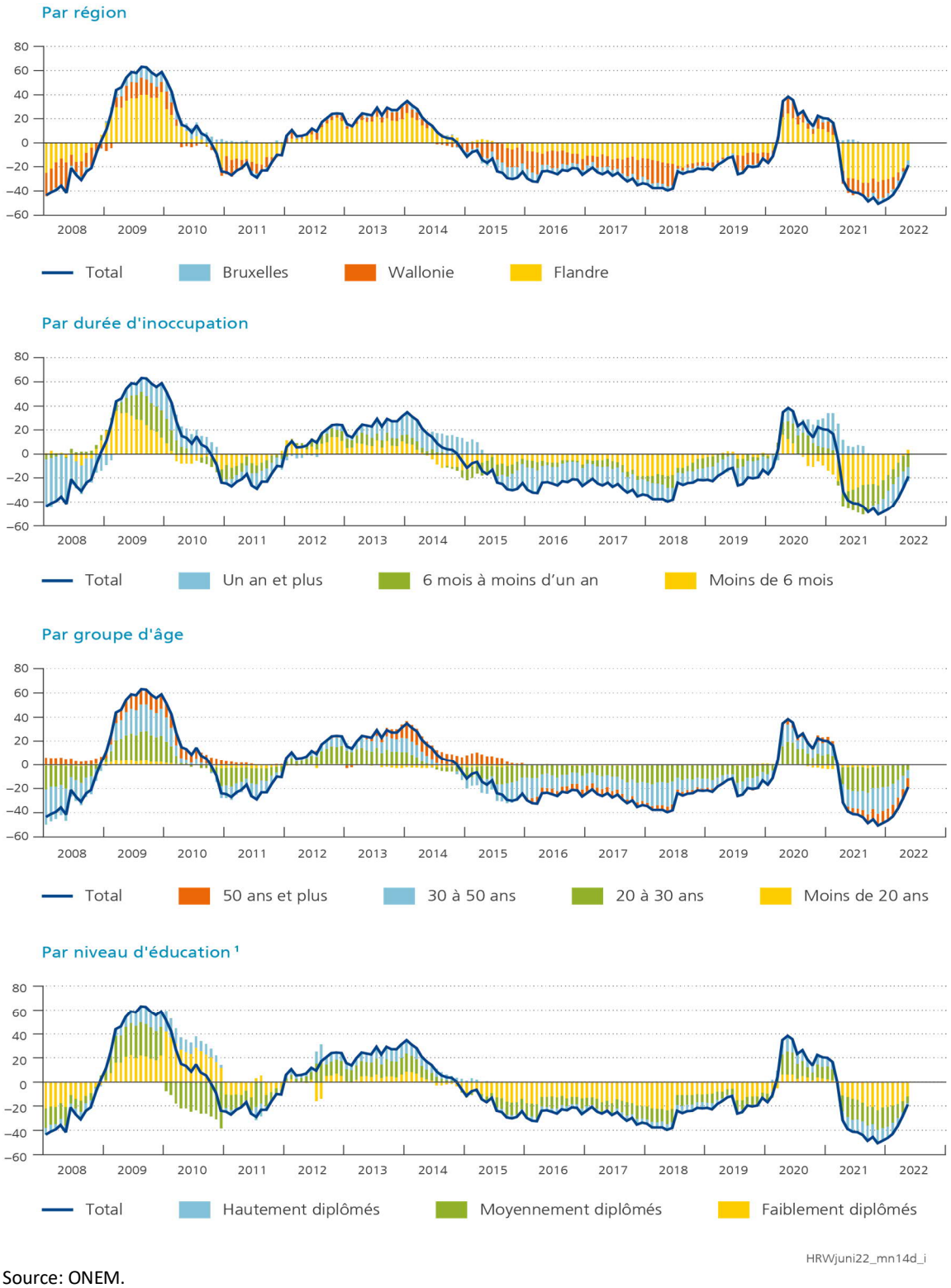
Après cinq années consécutives de baisse, le nombre de demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) était reparti à la hausse en mars 2020 lors de l'émergence du coronavirus. Cette augmentation a été de courte durée puisqu'elle s'est interrompue un an plus tard, en mars 2021. Depuis, le nombre de DEI est en recul. En moyenne annuelle, on dénombrait 464 000 DEI en 2021, soit un niveau bas qui n'avait plus été enregistré depuis le début des années 1990. En mai, on comptait 433 000 DEI.

Cette décrue s'observe dans les trois régions du pays, pour tous les groupes d'âge et pour tous les niveaux d'éducation. Le chômage de longue durée (un an et plus) a amorcé son repli plus tardivement, en novembre 2021. En mai 2022, cependant, le chômage de court terme (6 mois ou moins) a augmenté de 3 700 unités à un an d'écart.

Les conséquences de la guerre en Ukraine sont encore largement imprévisibles. Elles pourront se traduire par des pertes d'emplois entraînant une hausse du chômage dans les prochains mois comme le laissent à penser les dernières projections macroéconomiques. Un autre canal possible est l'offre supplémentaire de main-d'œuvre des réfugiés ukrainiens à la recherche d'un emploi. Là encore, il est trop tôt pour identifier une incidence sur le nombre de DEI. Rappelons en outre que, contrairement aux bénéficiaires ordinaires du revenu d'intégration sociale, les bénéficiaires de la protection temporaire[23] ne sont pas contraints de s'enregistrer comme demandeur d'emploi. Depuis la fin de février, environ 48 000 réfugiés ukrainiens sont arrivés en Belgique, dont 3 800 se sont inscrits auprès des SPE (600 ont trouvé un emploi).

[23] Voir section 2.2 sur le statut spécifique des réfugiés ukrainiens.

Graphique 22 - Évolution du nombre de demandeurs d'emploi inoccupés
(variation à un an d'écart en milliers de personnes)



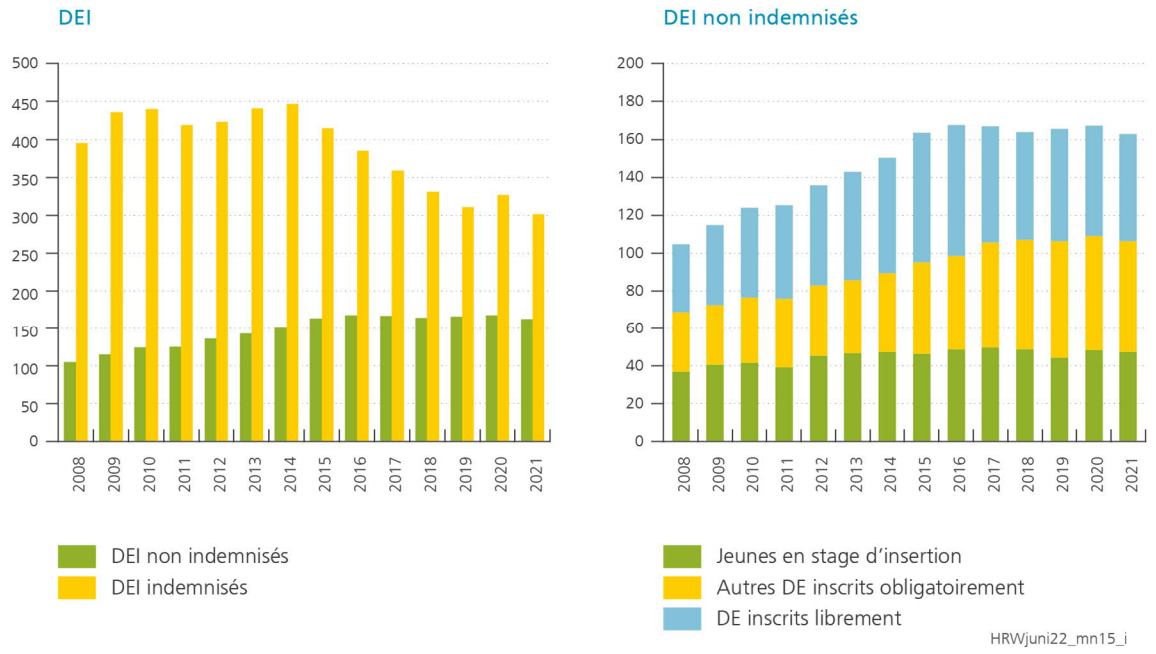
Source: ONEM.
[1] Rupture de série en 2010.

4.1.2. DEI indemnisés vs non indemnisés

Tous les demandeurs d'emploi inscrits auprès des SPE ne bénéficient pas d'une allocation de chômage. C'est le cas des jeunes en stage d'insertion, mais également de certains demandeurs d'emploi obligatoirement inscrits, comme les bénéficiaires du RIS (revenu d'intégration sociale)[24]. Le groupe des DEI non indemnisés compte également des personnes qui s'inscrivent librement dans les SPE. Il s'agit par exemple de personnes inactives qui souhaiteraient s'insérer ou se réinsérer sur le marché du travail ou d'étrangers qui ne peuvent faire valoir suffisamment de passé professionnel en Belgique pour ouvrir des droits aux allocations de chômage.

Le nombre de DEI non indemnisés n'a cessé de progresser entre 2008 et 2016. Ensuite, il s'est stabilisé. Sur la même période, le nombre de DEI indemnisés a fluctué entre 2008 et 2014 puis a enregistré un repli net, de 450 000 unités en 2014 à 300 000 en 2021. Relativement au total des DEI, la part des DEI non indemnisés augmente graduellement: elle est passée de 21 % en 2008 à 35 % en 2021.

Graphique 23 - Évolution du nombre de demandeurs d'emploi selon qu'ils sont indemnisés ou non
(en milliers de personnes)



Source: ONEM.

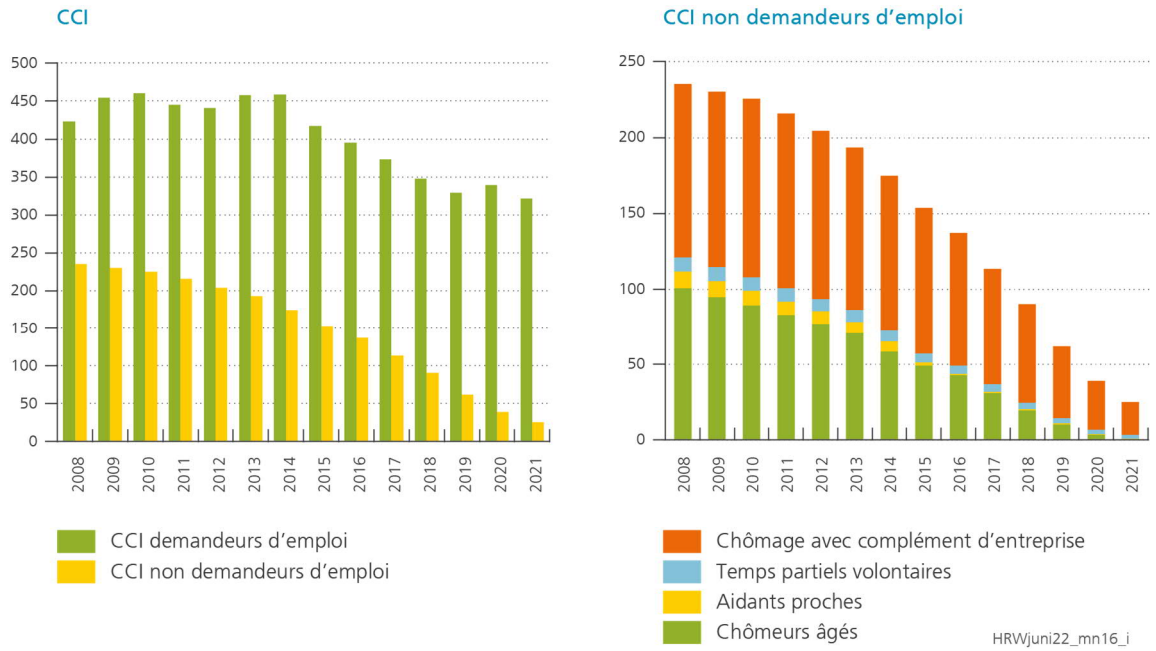
4.2. Chômeurs complets indemnisés demandeurs et non-demandeurs d'emploi

Parmi les bénéficiaires d'une allocation de chômage, certaines personnes ne sont pas contraintes à la recherche d'un emploi. Il s'agit des chômeurs complets indemnisés non-demandeurs d'emploi (CCI non DE) qui comptent principalement les « chômeurs âgés » et les chômeurs avec complément d'entreprise. Depuis le début des années 2000, l'accès à ces dispositifs a été fortement limité et les dispenses de recherche d'emploi abrogées, de sorte que ces deux groupes se réduisent progressivement. Les chômeurs indemnisés non-demandeurs d'emploi comptent également les travailleurs à temps partiel volontaire et les aidants proches. Le nombre de personnes appartenant

24 Ceux-ci perçoivent le revenu d'intégration du CPAS.

à ces deux catégories est également en recul. Au total, alors que les CCI non-demandeurs d'emploi étaient encore 235 000 en 2008; ils ne sont plus que 25 000 en 2021.

Graphique 24 - Évolution du nombre de chômeurs complets indemnisés selon qu'ils sont demandeurs d'emploi ou non
(en milliers de personnes)



Source: ONEM.

4.3. Taux de chômage

Le taux de chômage qui ressort des enquêtes sur les forces de travail ne reflète pas l'embellie observée par ailleurs sur le marché du travail. Le taux de chômage harmonisé, qui avait enregistré son plus bas niveau en 2019, est reparti à la hausse en 2020 et cette hausse s'est poursuivie en 2021. À 6,3 %, il demeure néanmoins à un niveau inférieur à la moyenne européenne (7,0 %).

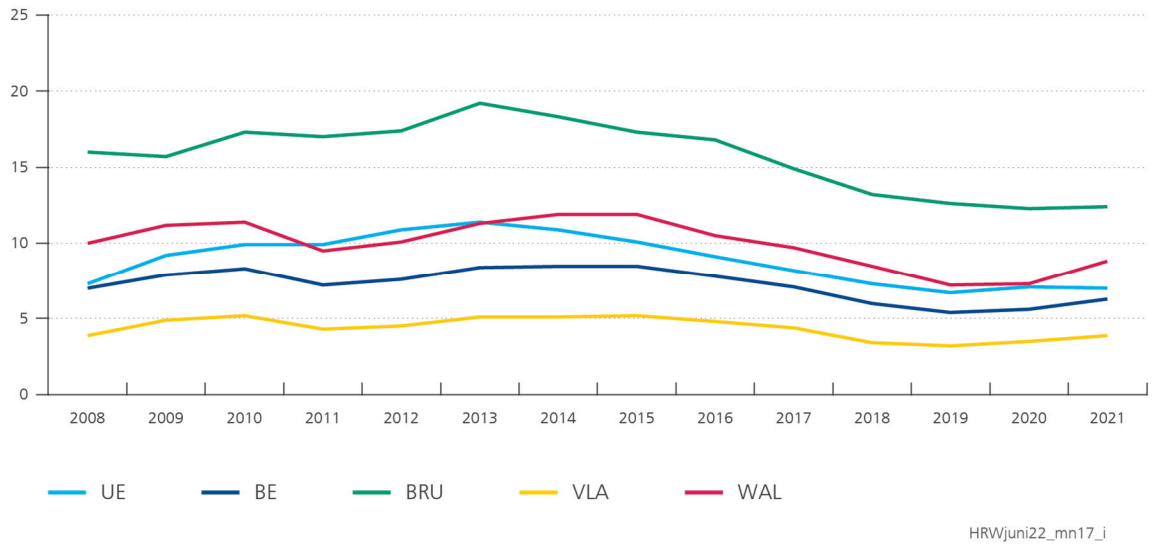
Notons que ce résultat est influencé par une révision de la définition du chômage opérée en 2021 dans les enquêtes sur les forces de travail. Avant 2021, les travailleurs en chômage temporaire étaient enregistrés dans les personnes en emploi quelle que soit la durée de la période de chômage temporaire. Depuis 2021, si la période de chômage temporaire est de plus de trois mois, ils sont inscrits comme chômeurs ou inactifs. En 2021, environ 40 000 travailleurs ont été en chômage temporaire pendant plus de trois mois dont 5 000 ont été enregistrés comme chômeurs et 35 000 comme inactifs.

Les niveaux de taux de chômage des régions sont très divergents. La Flandre enregistre un taux de 3,9 %, inférieur à celui de la Wallonie (8,8 %) et de Bruxelles (12,4 %). En termes d'évolution, la Wallonie et la Flandre ont été confrontées à une hausse de leur taux de chômage harmonisé en 2020, tandis que celui de Bruxelles restait relativement stable. Ces tendances se sont poursuivies en 2021.

Les dernières données trimestrielles, qui portent sur le premier trimestre de 2022 font état d'une décrue du taux de chômage: de 5,8 % au 4ème trimestre 2021, il s'établit à 5,4 % au premier trimestre 2022, soit un recul de 0,4 point de pourcentage. À un an d'écart, cette évolution est encore plus

marquée, de l'ordre de 1,3 point de pourcentage. La réduction du taux de chômage s'observe dans les trois régions du pays, quel que soit le niveau d'éducation, le genre ou le groupe d'âge considéré.

Graphique 25 - Taux de chômage harmonisé[1]
(en pourcentage de la population active âgée de 15 à 74 ans)



Source: Eurostat.

[1] Ruptures de série en 2017 (introduction d'un panel rotatif, modification de la méthode de collecte des données et de pondération) et en 2021 (révision du questionnaire et des définitions du chômage et de l'emploi).

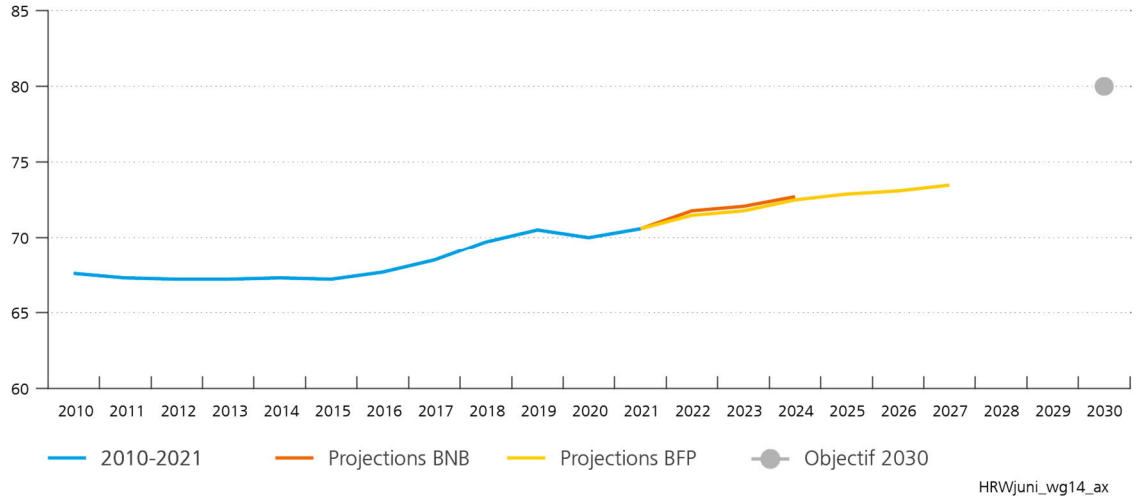
5. PARTICIPATION

5.1. Objectif de taux d'emploi en 2030 et participation des groupes à risque

Le gouvernement fédéral vise un taux d'emploi de 80 % pour les 20-64 ans en 2030. La Belgique s'est par ailleurs engagée à atteindre des objectifs supplémentaires dans le cadre des objectifs européens en matière d'emploi du « plan d'action sur le socle européen des droits sociaux ». Cela implique de réduire de moitié l'écart d'emploi entre les hommes et les femmes (pour le ramener à 4 points de pourcentage) ainsi que d'autres réalisations en matière d'enseignement et de formation, d'emploi des groupes à risque, de rémunération et de qualité du travail qui doivent contribuer à atteindre un taux d'emploi de 80 %.

C'est là un objectif ambitieux. Même si le taux d'emploi a augmenté ces dernières années – il a progressé de 3,4 points de pourcentage[25] entre 2015 et 2021 –, l'accroissement devrait être beaucoup plus vif au cours des années restantes si on veut atteindre l'objectif: par rapport au niveau actuel de 70,6 %, une hausse de plus de 9 points de pourcentage est nécessaire.

Graphique 26 - Taux d'emploi harmonisé, évolution et projections[1]
(pourcentages de la population de 20 à 64 ans)



Sources: Statbel, BNB, BFP.

1 Ruptures de série en 2017 (introduction d'un panel rotatif, modification de la méthode de collecte des données et de pondération) et en 2021 (révision du questionnaire et des définitions du chômage et de l'emploi).

L'objectif belge est également ambitieux par rapport aux objectifs européens. L'objectif européen est d'atteindre un taux d'emploi de 78 % pour ce même groupe, soit un taux inférieur à l'objectif belge, alors que le taux d'emploi de l'UE (73,1 %) est aujourd'hui supérieur à celui de la Belgique. Pour y parvenir, il est indispensable que le taux de participation augmente. En effet, le taux d'activité des 20-64 ans s'établissait en 2021 à 75,1 %, soit nettement en deçà de l'objectif de 80 %. En d'autres termes, même s'il n'y avait plus de chômage, la Belgique n'atteindrait aujourd'hui pas son objectif de taux d'emploi.

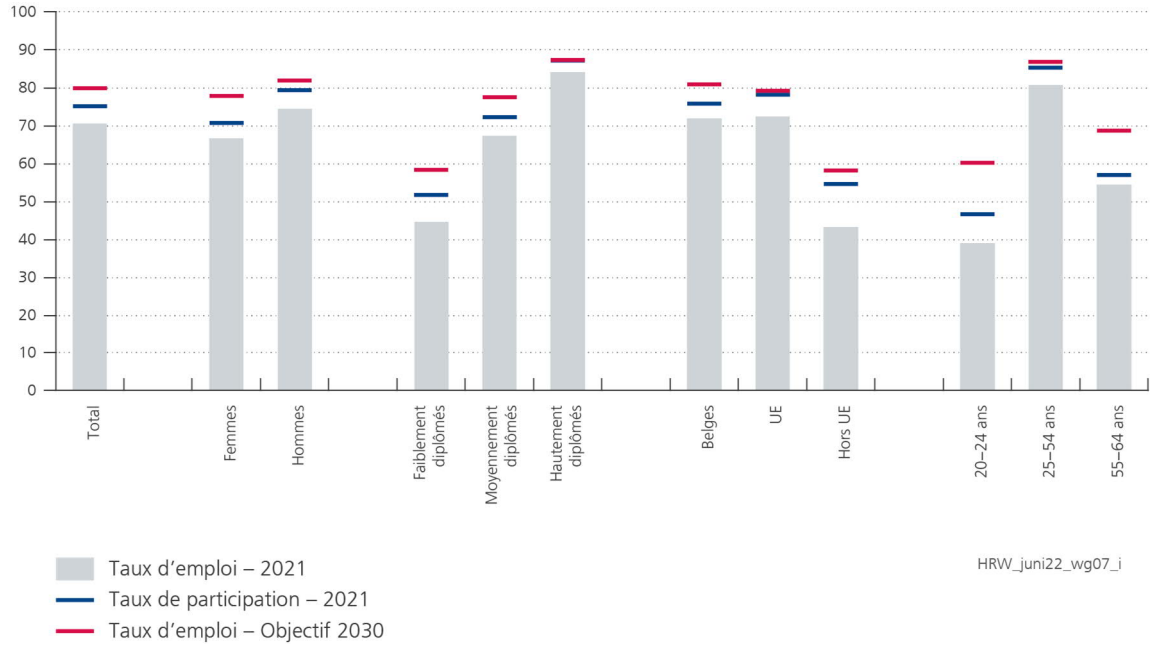
Pour atteindre cet objectif, il est essentiel que les taux d'emploi et de participation de plusieurs groupes cibles augmentent sensiblement. Afin de quantifier la hausse nécessaire, le CSE (2022) a procédé à un exercice de simulation. Il a comparé les taux d'emploi de plusieurs groupes à ceux de

25 Il convient de noter qu'en 2017 et en 2020, la collecte de données et la définition du taux d'emploi ont été modifiées, ce qui occasionne une rupture dans la série temporelle.

divers pays de référence[26] en supposant que chaque groupe devait combler une part égale de l'écart par rapport au pays de référence le plus performant. Ce faisant, il est tenu compte de la situation de départ des différents groupes et des taux d'emploi enregistrés dans d'autres pays.

Les résultats montrent que, pour parvenir à l'ambitieux objectif de 80 %, le taux d'emploi de tous les groupes devrait augmenter, fût-ce avec des différences substantielles d'un groupe à l'autre. Les différences sont les plus marquées pour les femmes (+11,2 points de pourcentage par rapport à 2021), les peu qualifiés (+13,7 points de pourcentage), les moyennement qualifiés (+10,1 points de pourcentage), les citoyens hors UE (+15 points de pourcentage), les 20-24 ans (+21,2 points de pourcentage) et les 55-64 ans (+14,3 points de pourcentage). Au-delà de leur taux d'emploi plus faible, les personnes appartenant à ces groupes présentent aussi souvent une vulnérabilité plus marquée sur le marché du travail et méritent qu'on leur apporte une attention particulière[27]. L'annexe présente les taux d'emploi et de participation de ces groupes en Belgique et dans les régions.

Graphique 27 - Taux d'emploi et de participation actuels et objectif de taux d'emploi de 80 % en 2030
(taux d'emploi et taux de participation des 20-64 ans, en pourcentage)



Source: CSE (2022).

De même, lorsque nous nous focalisons sur ces groupes cibles, il est évident qu'une hausse du taux de participation est essentielle. En effet, aucun groupe n'affiche en 2021 un taux de participation supérieur à l'objectif visé pour 2030. Il apparaît donc clairement que les mesures visant à réduire le chômage, quoiqu'essentielles, ne sont pas suffisantes et que des mesures destinées à accroître la participation s'imposent également.

26 La France, l'Allemagne, les Pays-Bas, la Suède, le Danemark et la Finlande.

27 Cf. Vandenberghe et Vansteenkiste (2021) pour une analyse détaillée des groupes vulnérables sur le marché du travail flamand.

5.2. Réserve de main-d'œuvre

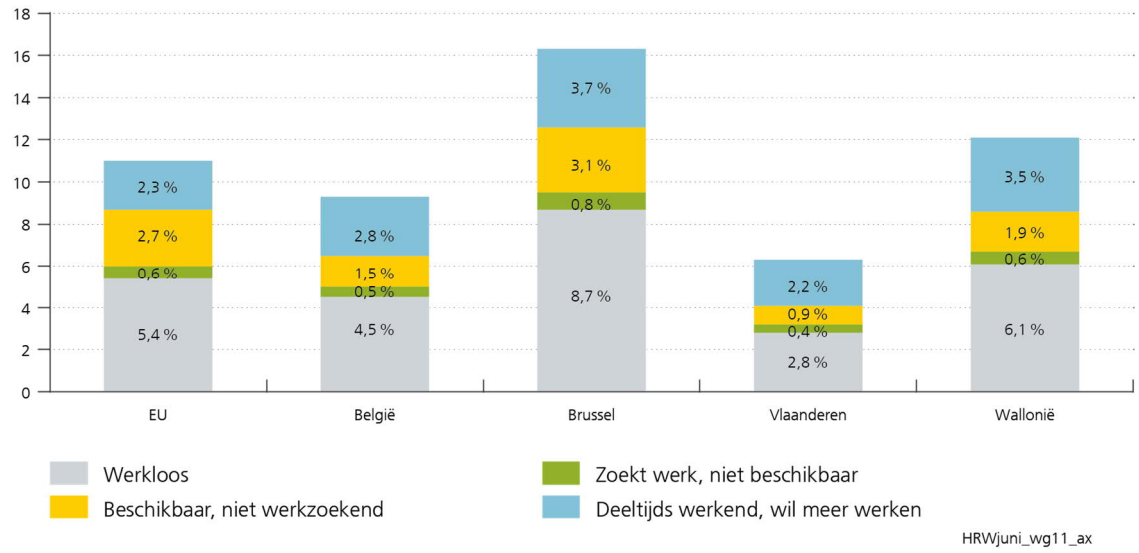
Divers groupes peuvent d'emblée être pris en compte pour relever le taux d'emploi. La CE définit une réserve de main-d'œuvre étendue, le « labour market slack », qui comprend les besoins non satisfaits en matière d'emploi.

Ce groupe englobe, outre les chômeurs, les travailleurs à temps partiel qui souhaitent travailler davantage, les personnes qui sont disponibles pour travailler mais qui ne sont pas activement à la recherche d'un emploi et les personnes qui cherchent du travail mais qui ne sont pas immédiatement disponibles. Les deux derniers groupes sont inclus dans la population inactive.

Pour la Belgique, il s'agit d'un groupe important: 9,2 % des 15-64 ans, dont moins de la moitié sont demandeurs d'emploi. Les travailleurs à temps partiel qui souhaitent travailler davantage (2,6 %) et les personnes qui sont disponibles mais qui ne sont pas à la recherche d'un emploi (1,6 %) sont les plus représentés. Les travailleurs à temps partiel qui souhaitent travailler davantage sont naturellement déjà comptabilisés dans le groupe des personnes actives. Bien qu'augmenter leur temps de travail soit précieux pour ces personnes et puisse contribuer à combler la pénurie sur le marché du travail, cette démarche ne fera pas augmenter le taux d'emploi ou de participation.

On observe également de grandes différences entre les régions. En Flandre, 2,9 % (des 15-64 ans) sont au chômage, soit un pourcentage qui pourrait être proche du chômage frictionnel et qui n'a donc guère de marge de diminution, et le « labour market slack » total n'y est que de 6,6 %. À Bruxelles (15,6 %) et en Wallonie (11,8 %), le « labour market slack » est nettement plus élevé et il est encore possible de faire grimper le taux d'emploi en réduisant le chômage et en intégrant les autres groupes proches du marché du travail.

Graphique 28 – Réserve de main-d'œuvre étendue
(part de la population âgée de 15 à 64 ans, 2021, par statut)



Source: Statbel.

Les efforts ne peuvent toutefois pas se limiter à ces groupes. En effet, même si toutes les personnes appartenant à ces groupes trouvaient un emploi, la Belgique n'afficherait toujours pas un taux d'emploi de 80 %.

Il importe donc d'atteindre également d'autres groupes. Un groupe important est constitué par les personnes en incapacité de travail pour cause de maladie. En 2020, 471 000 personnes étaient en incapacité de travail de longue durée (plus d'un an), un nombre qui, pour différentes raisons, continue de progresser sensiblement (Saks, 2017). Les raisons les plus fréquemment invoquées sont des « troubles psychiques et comportementaux » et des « troubles musculosquelettiques et du tissu conjonctif », représentant respectivement un tiers environ des personnes en invalidité. Les problèmes liés à la santé mentale en particulier progressent sensiblement: le nombre de cas de burn-out et de dépression parmi les travailleurs a bondi de 39 % entre 2016 et 2020[28]. Le risque de tomber en incapacité de travail est influencé tant par des caractéristiques personnelles que par des caractéristiques du poste de travail (Boucq et al., 2022). Afin d'analyser plus en détail la manière dont les chances de ce groupe sur le marché de travail peuvent être améliorées (lorsque leur état de santé le permet), le Conseil supérieur y consacrera un rapport thématique en 2023.

De manière plus générale, le fait de rendre le travail plus rémunérateur peut inciter des personnes à prendre part au marché du travail. Les charges fiscales pesant sur le travail comptent parmi les plus élevées d'Europe, et ce dès les faibles revenus. Pour les isolés, la part représentée par les impôts dans le coût de la main-d'œuvre total, chiffrée à 52,6 % en 2021, était même la plus haute de l'OCDE (2022). Bien que plusieurs mesures aient été adoptées dernièrement pour y remédier (relèvement des salaires minimums, élargissement du bonus à l'emploi, suppression progressive de la cotisation spéciale de sécurité sociale), la nécessité d'une réforme générale qui diminue les charges sur le travail subsiste.

Encadré 4: Besoins pour l'avenir et formation

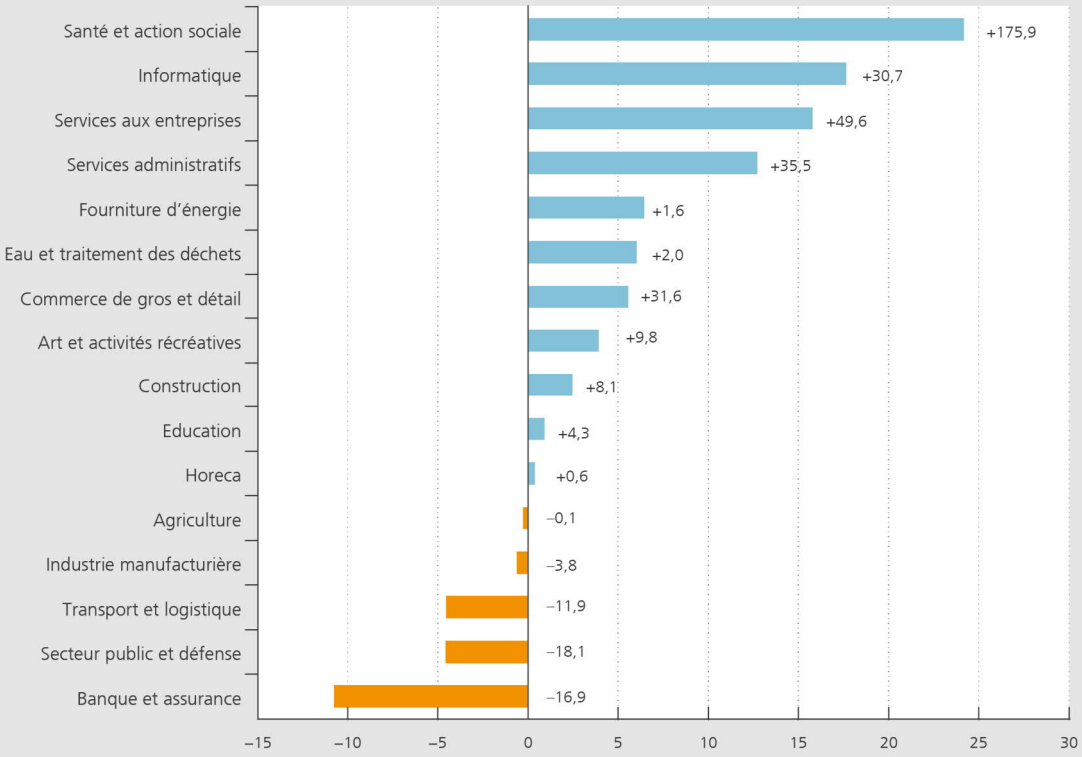
L'économie est en constante évolution et il importe donc de tenir compte des développements qui en découlent sur le marché du travail. La clé à cet égard consiste en une formation adéquate, comprenant à la fois la formation initiale et la formation permanente tout au long de la carrière. Le dernier rapport thématique du CSE porte sur la formation permanente des salariés. On se référera au chapitre intitulé « Besoins actuels et futurs de compétences » pour des chiffres et des détails supplémentaires à ce sujet[29].

Le Cedefop (2020) formule des prévisions relatives à la croissance de l'emploi jusqu'en 2030. Les secteurs où la plus forte croissance est attendue sont « la santé humaine et l'action sociale » et « l'informatique », alors qu'on prévoit le recul le plus marqué dans les « banques et assurances ». Globalement, nous constatons que les métiers en demande aujourd'hui seront encore plus demandés à l'avenir.

28 Incapacité de travail de longue durée: Combien de burnouts et de dépressions de longue durée ? Quel coût pour l'assurance indemnités ? – INAMI (fgov.be)

29 Conseil supérieur de l'emploi, 2021, « La formation continue des salariés: investir dans l'avenir ».

Graphique - Évolution de l'emploi d'ici 2030
(croissance de l'emploi entre 2020 et 2030, en pourcentage et en milliers de personnes, Belgique)



Source: Cedefop[30]

De ce fait, le risque existe qu'il devienne encore plus difficile à l'avenir de pourvoir ces postes, ce qui est susceptible de freiner le développement et l'activité des entreprises. Ce constat est en particulier pertinent pour la Belgique, dans la mesure où on y observe un taux d'emplois vacants structurellement élevé, qui indique des inadéquations entre la demande et l'offre de travail. De plus, le système de formation des adultes ne semble pas suffisamment adapté aux besoins du marché du travail. En outre, les groupes – tels que les personnes faiblement diplômées – qui courent le plus de risques de perdre leur emploi sont également ceux qui participent le moins à la formation permanente, laquelle pourrait contribuer à une réorientation professionnelle.

Ces évolutions s'opèrent dans le cadre de trois tendances à long terme: le vieillissement, la numérisation et la transition verte.

Le vieillissement se ressent le plus nettement dans certains secteurs comme le commerce, le secteur public et celui des soins de santé. Dans ce dernier secteur en particulier, l'incidence sera importante, puisqu'un salarié sur cinq y est âgé de 55 ans ou plus et partira donc à la retraite au cours des prochaines années. Il s'agit en même temps du secteur où la croissance attendue de l'emploi sera la plus forte, notamment parce que davantage de salariés seront nécessaires pour les soins à la population vieillissante.

30 Skills intelligence | CEDEFOP (europa.eu). Ces projections ont été établies avant la crise du COVID-19 et la guerre en Ukraine. Elles ne tiennent donc pas compte des variations immédiates occasionnées par ces crises. Elles n'en fournissent pas moins une image fiable des implications des défis qui se poseront à long terme.

La numérisation et l'automatisation des professions conduiront tant à la création qu'à la disparition d'emplois, de même qu'à une modification des compétences requises des salariés. La Belgique n'affiche pas de bons résultats à cet égard: la proportion des diplômés dans les filières STEM est sensiblement inférieure à la moyenne de l'UE et la Belgique est, dans l'UE, le pays qui compte le pourcentage le plus élevé d'entreprises rencontrant des difficultés à pourvoir des fonctions vacantes pour des fonctions de spécialistes en TIC. La crise du coronavirus semble en outre avoir eu pour conséquence une nouvelle accélération de la numérisation.

La transition verte s'accompagnera également d'une demande de nouvelles compétences, à côté de la disparition et de la création d'emplois. Selon l'OIT (2018), la transition climatique devrait, en net, créer des emplois additionnels, notamment dans les secteurs de l'énergie, des transports (véhicules électriques) et de la construction, mais également dans le cadre du développement de l'économie circulaire et de l'agriculture durable.

Les nouvelles compétences seront indispensables pour atteindre les objectifs climatiques. Ainsi, dans le secteur de la construction, qui est déjà confronté actuellement à une pénurie structurelle de main-d'œuvre, on enregistre un manque de salariés suffisamment formés dans le domaine de la construction durable. Le nouveau renforcement des ambitions climatiques ne fera qu'accroître cette pénurie. France Stratégie (2022) estime par exemple que, dans le cas d'un scénario de « faibles émissions de CO2 », avec des investissements supplémentaires dans la transition climatique, 5,8 % de salariés supplémentaires seront nécessaires en France d'ici 2030 dans les secteurs de la construction et de l'immobilier.

6. BIBLIOGRAPHIE

Bevelander P. (2016), "Integrating refugees into labor markets", *IZA World of Labor*, 269, 1-8.

Bevelander P. et R. Pendakur (2014), "The labour market integration of refugee and family reunion immigrants: a comparison of outcomes in Canada and Sweden", *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 40(5), 689-709.

Boucq Elise, J. Geerts et P. Willemé, (2022), « *Incapacité de travail primaire et invalidité des salariés en Belgique: quels facteurs explicatifs ?* », Bureau fédéral du Plan, Working Paper 4-22

Brell C., C. Dustmann et I. Preston (2020), "The labor market integration of refugee migrants in high-income countries", *Journal of Economic Perspectives*, 34(1), 94-121.

Bureau fédéral du Plan (2022a), *Perspectives – Flash, Perspectives démographiques 2021-2070,* février.

Bureau fédéral du Plan (2022b), *Indicateurs de développement durable*, février

Bureau fédéral du Plan (2022c), *Perspectives – Flash, Perspectives démographiques 2021-2070 Update Ukraine*, juin.

Capeau Bart, A. Decoster, J. Vanderkelen et S. Van Houtven, (2021), "*De impact van de COVID-19 schok voor loon- en weddetrekkenden in 2020*", COVIVAT, beleidsnota nr. 9.

Capeau Bart, A. Decoster, N. S. Hassan, J. Vanderkelen, T. Vanheukelom et S. Van Houtven (2022), "*We zitten allemaal in dezelfde storm, maar niet in hetzelfde schuitje*", Leuvense Economische Standpunten 2022/192, maart.

CE et OCDE (2016), *How are refugees faring on the labour market in Europe? A first evaluation based on the 2014 EU Labour Force Survey ad hoc module*, Working Paper 1, November.

Cedefop (2020), "*2020 skills forecast: Belgium*", Cedefop skills forecast, November.

Connor P. (2010), "Explaining the refugee gap: economic outcomes of refugees versus other immigrants", *Journal of Refugee Studies*, 23(3), 377-397.

Conseil supérieur de l'emploi, *Socle européen des droits sociaux: Avis sur les objectifs nationaux pour l'emploi et la formation de la Belgique,* septembre 2021, mise à jour mars 2022.

Cortes K. (2004), "Are refugees different from economic immigrants? Some empirical evidence on the heterogeneity of immigrant groups in the United States", *Review of Economics and Statistics*, 86(2), 465-480.

CSE (2018), *Les immigrés nés en dehors de l'Union européenne sur le marché du travail en Belgique*, Les immigrés nés en dehors de l'UE sur le marché du travail en Belgique - Octobre 2018 | Conseil supérieur de l'emploi, octobre.

De Witte K. et J. Maldonado (2020), "*De effecten van de COVID-19 crisis en het sluiten van scholen op leerlingprestaties en onderwijsongelijkheid*", Leuvense Economische Standpunten 2020/181, september.

ECB (2022), *Eurosystem staff macroeconomic projections for the euro area,* juinEvans W. N. et D. Fitzgerald (2017), *The economic and social outcomes of refugees in the United-States: evidence from the acs*, NBER, Working Paper 23498, June.

France Stratégie (2022), *Quels métiers en 2030*, mars.

Lens D., I. Marx et S. Vujic (2018), *Does migration motive matter for migrants' employment outcomes? The case of Belgium*, In C. Timmermans (Ed.), Migration and integration in Flanders: Multidisciplinary perspectives (245–271), Leuven University Press.

Lens D., I. Marx et S. Vujic (2019), *Double jeopardy: How refugees fare in one European labor market,* IZA Journal of Development and Migration, 10(1), 1–29.

NBB (2020), "The economic impact of immigration in Belgium", *Economic Review* special edition, November.

OCDE (2019), *Prêts à aider ? Améliorer la résilience des dispositifs d'intégration pour les réfugiés et les autres immigrés vulnérables,* Publication de l'OCDE, Paris, 11 janvier.

OCDE (2022), *Les impôts sur les salaires*, Publications de l'OCDE, mai.

OIT (2018), *Emplois et questions sociales dans le monde 2018: Une économie verte et créatrice d'emploi*.

Piton C. et I. Ruyssen (forthcoming), *Integration policies and their effects on labour market outcomes and immigrant inflows*, NBB, Working Paper.

Piton C. et F. Rycx (2021), *A Broken Social Elevator? Employment Outcomes of First- and Second-Generation Immigrants in Belgium*, De Economist, 169, 319–365, June.

Saks Y. (2017), « Mieux comprendre l'évolution du nombre de bénéficiaires de l'assurance-invalidité », BNB*, Revue économique*, septembre, 59-73.

Sciensano (2022), « Dixième enquête de santé COVID-19. Résultats préliminaires », avril.

Vandenberghe C. et Vansteenkiste S. (red.) (2021). *Trendrapport 2021: Kwetsbare groepen op de Vlaamse arbeidsmarkt*, Werk. Rapport 2021 nr.2, Brussel/Leuven, Departement Werk en Sociale Economie/Steunpunt Werk.

WG-SIC (2022), *Suivi de l'impact du COVID-19 sur l'emploi et la protection sociale en Belgique*, 27 avril.

7. ANNEXES

Taux d'emploi
(en pourcentage de la population âgée de 20 à 64 ans, 2021 et, entre parenthèses, écart en points de pourcentage par rapport à 2010)

	BE		BRU		VLA		WAL	
Total	70,6	(3,0)	62,2	(3,0)	75,3	(3,2)	65,2	(3,0)
Hommes	74,5	(0,9)	68,2	(2,1)	78,6	(1,2)	69,2	(0,3)
Femmes	66,8	(5,2)	56,2	(3,7)	71,9	(5,2)	61,2	(5,8)
Faiblement diplômé	44,7	(-3,7)	38,7	(-2,7)	50,7	(-2,6)	39,1	(-4,4)
Moyennement diplômé	67,5	(-1,6)	52,4	(-2,5)	72,5	(-1,6)	61,9	(-1,2)
Hautement diplômé	84,1	(2,2)	78,8	(2,0)	86,2	(2,2)	82,1	(2,2)
20-29	59,2	(-1,8)	46,5	(0,2)	66,1	(-1,8)	52,3	(-2,6)
30-54	81,4	(1,0)	70,9	(1,4)	86,5	(0,9)	76,3	(1,5)
55-64	54,5	(17,1)	53,4	(12,8)	57,0	(18,8)	49,9	(14,8)
Nationaux	71,9	(3,1)	60,9	(0,8)	76,2	(3,4)	66,6	(3,4)
Autres UE	72,5	(7,5)	76,1	(8,7)	76,3	(6,2)	62,4	(3,5)
Non UE	43,3	(2,9)	41,0	(0,2)	48,3	(3,9)	37,9	(5,1)

Source: Statbel.
Ruptures de série en 2017 (introduction d'un panel rotatif, modification de la méthode de collecte des données et de pondération) et en 2021 (révision du questionnaire et des définitions du chômage et de l'emploi).

Taux de chômage

(en pourcentage de la population active âgée de 15 à 64 ans, 2021 et, entre parenthèses, écart en points de pourcentage par rapport à 2010)

	BE		BRU		VLA		WAL	
Total	6,0	(-2,0)	12,5	(-4,9)	3,9	(-1,3)	8,9	(-2,6)
Hommes	6,3	(-1,5)	12,7	(-4,2)	4,3	(-1,0)	9,3	(-1,6)
Femmes	5,7	(-2,6)	12,2	(-5,7)	3,5	(-1,6)	8,5	(-3,7)
Faiblement diplômé	13,8	(-0,9)	27,7	(-2,3)	8,6	(-1,0)	18,7	(-0,9)
Moyennement diplômé	6,7	(-1,1)	15,7	(-3,4)	4,5	(-0,6)	10,2	(-1,9)
Hautement diplômé	3,6	(-0,9)	6,5	(-2,6)	2,4	(-0,6)	4,9	(-0,7)
20-29	11,1	(-3,8)	30,8	(-8,9)	13,5	(-2,1)	25,2	(-4,8)
30-54	4,9	(-1,6)	11,7	(-4,7)	2,9	(-1,3)	8,1	(-2,2)
55-64	4,6	(0,0)	10,8	(1,5)	3,6	(-0,4)	5,2	(0,6)
Nationaux	5,3	(-1,8	12,7	(-4,2)	3,4	(-1,3)	8,5	(-2,4)
Autres UE	7,3	(-3,6)	7,4	(-4,5)	6,4	(-2,4)	9,2	(-3,0)
Non UE	20,8	(-9,7)	26,3	(-6,0)	17,0	(-7,7)	21,5	(-17,2)

Source: Statbel.

Ruptures de série en 2017 (introduction d'un panel rotatif, modification de la méthode de collecte des données et de pondération) et en 2021 (révision du questionnaire et des définitions du chômage et de l'emploi).

Taux d'inactivité

(en pourcentage de la population âgée de 15 à 64 ans, 2021 et, entre parenthèses, écart en points de pourcentage par rapport à 2010)

	BE		BRU		VLA		WAL	
Total	24,9	(-1,7)	34,5	(0,8)	27,2	(-2,9)	34,5	(-1,4)
Hommes	20,5	(0,3)	28,2	(1,6)	23,8	(-1,1)	30,2	(0,8)
Femmes	29,2	(-3,7)	40,8	(0,1)	30,6	(-4,8)	38,8	(-3,6)
Faiblement diplômé	48,1	(4,9)	58,1	(7,5)	58,2	(5,4)	63,5	(7,4)
Moyennement diplômé	27,7	(2,7)	41,2	(5,8)	27,3	(1,5)	34,6	(2,8)
Hautement diplômé	12,8	(-1,4)	15,9	(0,2)	11,8	(-1,6)	13,8	(-1,7)
20-29	33,4	(5,1)	81,2	(8,6)	65,4	(-0,5)	73,1	(4,5)
30-54	14,4	(0,4)	21,0	(2,3)	11,3	(0,4)	18,0	(1,0)
55-64	42,9	(-18,0)	40,2	(-15,1)	40,9	(-19,4)	47,4	(-15,9)
Nationaux	24,1	(-1,9)	36,8	(2,8)	26,8	(-3,1)	33,8	(-1,8)
Autres UE	21,8	(-5,3)	22,4	(-4,7)	23,1	(-3,5)	34,1	(-1,1)
Non UE	45,3	(3,4)	47,0	(4,5)	44,5	(0,3)	53,0	(2,8)

Source: Statbel.

Ruptures de série en 2017 (introduction d'un panel rotatif, modification de la méthode de collecte des données et de pondération) et en 2021 (révision du questionnaire et des définitions du chômage et de l'emploi).

LISTE DES ABRÉVIATIONS ET SIGNES CONVENTIONNELS

Actiris	Service public régional bruxellois de l'emploi
ADG	Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft
ALE	Agence locale pour l'emploi
BFP	Bureau fédéral du plan
BIT	Bureau international du travail
BNB	Banque nationale de Belgique
CCE	Conseil central de l'économie
CCI	Chômeur complet indemnisé
CE	Commission européenne
CGRA	Commissariat général aux réfugiés et apatrides
CPAS	Centre public d'aide sociale
CSE	Conseil Supérieur de l'Emploi
CT	Chômage temporaire
DE	Demandeurs d'emploi
DEI	Demandeurs d'emploi inoccupés
e	estimation
EFT	Enquête sur les forces de travail
ERMG	Economic Risk Management Group
et al	Et co-auteurs
Federgon	Fédération des opérateurs privés du marché du travail et des prestataires de services RH
FMI	Fonds monétaire international
Forem	Office communautaire et régional de la formation professionnelle et de l'emploi
horeca	Hôtels, restaurants, cafés
ICN	Institut des comptes nationaux
INASTI	Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants
INPC	Indice national des prix à la consommation
IPCH	Indice des prix à la consommation harmonisé
NACE	Nomenclature d'activité de la Communauté européenne
n.d.	non disponible
OCDE	Organisation de coopération et de développement économique
ONEM	Office national de l'emploi
ONSS	Office national de sécurité sociale
p.m.	pour mémoire
PIB	Produit intérieur brut
PME	Petites et moyennes entreprises
pp	points de pourcentage
RMMMG	Revenu minimum mensuel moyen garanti
SPE	Services publics de l'emploi
SPF	Service public fédéral
SPF ETCS	Service public fédéral - Emploi, travail et concertation sociale
Statbel	Office belge de statistique
STEM	Science, Technology, Engineering and Mathematics

TIC	Technologies de l’information et de la communication
TVA	Taxe sur la valeur ajoutée
UE	Union Européenne
UNIA	Centre interfédéral pour l’égalité des chances
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
WG SIC-19	Working Group Social Impact Covid-19

PAYS

		Indicatifs	Pays
UE	UE14	AT	Autriche
		BE	Belgique
		DE	Allemagne
		DK	Danemark
		ES	Espagne
		FI	Finlande
		FR	France
		GR	Grèce
		IE	Irlande
		IT	Italie
		LU	Luxembourg
		NL	Pays-Bas
		PT	Portugal
		SE	Suède
	UE13	BG	Bulgarie
		CY	Chypre
		CZ	République tchèque
		EE	Estonie
		HR	Croatie
		HU	Hongrie
		LT	Lituanie
		LV	Lettonie
		MT	Malte
		PL	Pologne
		RO	Roumanie
		SI	Slovénie
		SK	Slovaquie
		AU	Australie
		CA	Canada
		CH	Suisse
		IS	Islande
		NO	Norvège
		UK	Royaume-Uni
		US	États-Unis

RÉGIONS BELGES

BRU	Bruxelles
VLA	Flandre
WAL	Wallonie

PROVINCES BELGES

ANV	Anvers
FL OCC	Flandre Occidentale
FL OR	Flandre Orientale
B-FL	Brabant Flamand
LIMB	Limbourg
LG	Liège
HAIN	Hainaut
B-W	Brabant Wallon
NAM	Namur
LUX	Luxembourg