



NOTE DOCUMENTAIRE

CCE 2016-2308

**Les difficultés d'appariement sur le marché du travail en
Belgique et dans les trois régions : analyse à partir
des fonctions critiques**



Note documentaire :
**Les difficultés d'appariement sur le marché du travail en Belgique et
dans les trois régions : analyse à partir des fonctions critiques**

Personne de contact :
clarisse.vantichelen@ccecrb.fgov.be

Table des matières

1	Executive summary	5
2	Introduction	6
3	Etat des lieux des difficultés de recrutement	7
4	Fonctions critiques	11
4.1	Concepts et méthodologie	12
4.1.1	Fonctions critiques et métiers en pénurie	12
4.1.2	Analyse statistique.....	12
4.1.3	Consultation des acteurs de terrains	15
4.1.4	Nomenclature Emploi-Métier	18
4.1.5	Quelques limites pour l'analyse	18
4.2	Aperçu des fonctions critiques	19
4.2.1	Aperçu des fonctions critiques dans les trois régions	19
4.2.2	En Wallonie	20
4.2.3	En Flandre.....	21
4.2.4	En Région Bruxelles-Capitale.....	23
5	Les causes des fonctions critiques	23
5.1	Les difficultés de recrutement identifiées dans la littérature scientifique.....	23
5.1.1	Liste des causes potentielles de difficultés de recrutement	24
5.2	Les causes identifiées par les services publics régionaux de l'emploi	26
5.2.1	En Flandre.....	27
5.2.2	En Région Bruxelles-Capitale.....	29
5.2.3	Quelles conclusions en tirer ?.....	30
5.3	Comparaison avec la littérature empirique.....	30
5.3.1	Inadéquations de qualification	30
5.3.2	Inadéquations géographiques	33
5.3.3	Discrimination à l'embauche.....	35
5.3.4	Incentifs à être en emploi	35
5.3.5	Canaux d'information et image	36
6	Conclusion	36
7	Bibliographie	39

8 Annexes	40
8.1 Tableau récapitulatif des tensions sur le marché du travail	40
8.2 Les causes identifiées par le VDAB pour les familles de fonctions critiques structurelles	40
8.3 Les causes identifiées par Actiris pour les fonctions critiques structurelles	41

Liste des tableaux

Tableau 4-1 :	Type d'offres d'emploi prises en compte pour l'analyse des fonctions critiques par les SPE	13
Tableau 4-2 :	Aperçu des fonctions critiques structurelles dans les trois régions.....	20
Tableau 4-3 :	Les fonctions critiques structurelles en Wallonie	20
Tableau 4-4 :	Les fonctions critiques structurelles (2013 et 2014) en Flandre	22
Tableau 4-5 :	Les fonctions critiques structurelles en région Bruxelles-Capitale.....	23
Tableau 5-1 :	Les causes potentielles de difficultés de recrutement	25
Tableau 5-2 :	Causes identifiées par les SPE et causes potentielles de recrutement correspondantes	26
Tableau 5-3 :	Les fonctions critiques structurelles en Flandre et leurs causes.....	28
Tableau 5-4 :	Les fonctions critiques structurelles en région Bruxelles-Capitale et leurs causes.....	29

Liste des graphiques

Graphique 3-1 :	Proportion d'entreprises industrielles contraintes par un manque de cadres ou de main d'œuvre par région, Belgique et les trois régions, 1992-2016.....	7
Graphique 3-2 :	Evolution du taux de satisfaction moyen dans les trois régions de 2000 à 2014.....	8
Graphique 3-3 :	Evolution des délais de satisfaction dans les trois régions (jours), 2000-2014.....	9
Graphique 3-4 :	Indicateurs de tensions V/U du circuit ordinaire dans les trois régions, entre 2008 et 2015	10
Graphique 5-1 :	Indice d'inadéquation de compétences en 2012.....	31
Graphique 5-2 :	Comparaison de deux indicateurs d'inadéquations de qualification, UE-28, 2014	33
Graphique 5-3 :	Indicateur de dispersion des taux de chômage et moyenne des taux de chômage dans l'UE des 15 en 2014.....	34

1 Executive summary

Cette note se concentre sur la rencontre entre l'offre et la demande de travail, précisément appelée l'appariement sur le marché du travail, ainsi que sur les obstacles à ce dernier.

Dans un premier temps, la présente note adopte une approche macroéconomique en étudiant l'évolution des difficultés de recrutement dans les trois régions à l'aide de divers indicateurs. Cette approche permet de rendre compte des difficultés de recrutement et ainsi, de mieux évaluer la qualité du processus d'appariement puisque moins l'appariement est efficace, plus il existe des difficultés de recrutement et moins il est facile de pourvoir un poste vacant. Ces indicateurs tendent à démontrer, sur la période 2000-2014, une stabilité des difficultés de recrutement à Bruxelles et une amélioration de la qualité du processus d'appariement en Wallonie et en Flandre.

Dans un second temps, nous adoptons une approche microéconomique et analysons les fonctions critiques et les causes qui y sont liées. Les fonctions critiques sont des fonctions qui ont plus de difficultés à être pourvues que les autres et qui bénéficient de ce fait d'une attention particulière de la part des services publics de l'emploi. Ainsi, ceux-ci tentent-ils de comprendre les raisons pour lesquelles ces postes sont si difficiles à pourvoir.

Au niveau de l'appareil statistique, nous avons été confrontés, lors de notre analyse à plusieurs obstacles qui limitent la portée de celle-ci. En effet, il existe peu d'harmonisation et de coordination au niveau statistique entre les différents services publics de l'emploi, ce qui rend difficiles une comparaison interrégionale rigoureuse ainsi que l'établissement de constats à l'échelle nationale. A titre d'exemple, chaque service public de l'emploi (ci-dessous SPE) utilise une nomenclature des métiers différente et une méthodologie pour l'identification des fonctions critiques (et de leurs causes) qui lui est propre.

Malgré ces différentes limites, nous constatons une similarité dans les métiers appartenant aux fonctions critiques structurelles dans les trois régions. Ainsi, les métiers commerciaux et techniques sont fort présents dans les trois régions. A Bruxelles, les métiers de l'enseignement sont également fort touchés tandis qu'en Flandre, ce sont les métiers de la logistique et du transport ainsi que les métiers divers qui représentent une proportion importante des offres d'emploi appartenant à des fonctions critiques.

La présente note a ensuite pu mettre en évidence les causes principales des difficultés d'appariement en Belgique.

Tout d'abord, les inadéquations de qualification jouent un rôle prépondérant dans les difficultés d'appariement. Celles-ci sont soulignées tant par les SPE (Actiris et le VDAB constatent qu'elles sont présentes dans 93,7% des cas en Flandre et 54,9% à Bruxelles) que par la littérature empirique qui constate d'importantes inadéquations de qualification en termes de niveau de diplôme obtenu entre la population en emploi et la population en demande d'emploi et ce dans les trois régions et de manière plus importante à Bruxelles.

Ensuite, les inadéquations géographiques sont également fort présentes au sein de chacune des régions. Celles-ci, reflétées par une dispersion des taux de chômage provinciaux très élevée, sont exacerbées notamment par les problèmes de mobilité que connaît notre pays et l'accès financier au logement plus compliqué dans les zones riches en emploi.

De plus, les services publics de l'emploi ont également constaté que la cause relative aux conditions de travail intervient dans plus de 60% des fonctions critiques en Flandre et à Bruxelles. Cette cause indique d'une part, que les conditions de travail telles que les horaires, la pénibilité, le statut ou le stress jouent un rôle important dans l'existence de ces fonctions critiques. D'autre part, il y a également lieu d'insister

sur le rôle des structures de service aux personnes et notamment, des structures d'accueil de la petite enfance sur le taux de participation des femmes au marché du travail.

Les SPE ainsi que la littérature identifient également des problèmes d'image pour les métiers techniques et manuels. Enfin, certains facteurs comme la discrimination ou les pièges financiers à l'emploi ne semblent pas influencer les difficultés d'appariement sur le marché du travail.

2 Introduction

L'emploi est au cœur des préoccupations des interlocuteurs sociaux. Ainsi le confirme la notion de compétitivité définie par les interlocuteurs sociaux dans le cadre de la loi de 1996 comme suit : « la compétitivité désigne la capacité d'une économie d'améliorer, à un rythme similaire ou supérieur à celui observé dans des pays de structure comparable (Allemagne, Pays-Bas, France), le niveau de vie de ses habitants et à leur procurer un taux d'emploi élevé et un haut niveau de cohésion sociale, et ce de manière durable, c'est-à-dire sans détérioration de l'équilibre extérieur et en s'assurant de la soutenabilité des finances publiques ».

L'évolution de l'emploi dépend tant, de l'évolution de l'offre de travail (c'est-à-dire de la main d'œuvre) et de la demande de travail (des offres d'emploi) que de la rencontre entre l'offre et la demande sur le marché du travail. Cette note se concentre sur ce dernier facteur, communément appelé, l'appariement sur le marché du travail qui correspond au processus de rencontre entre les travailleurs à la recherche d'un emploi et les entreprises disposant de postes vacants¹. Cette note a donc pour objectif de mieux comprendre les obstacles liés à la rencontre entre l'offre et la demande sur le marché du travail.

L'appariement sur le marché du travail, c'est-à-dire la rencontre entre l'offre et la demande de travail² dépend d'une part, des tensions sur le marché du travail, c'est-à-dire du nombre de demandeurs d'emploi et de postes vacants présents en même temps sur le marché du travail³ et d'autre part, de la qualité du processus d'appariement. Le marché du travail sera qualifié de « tendu » lorsque la demande d'emploi n'est pas suffisante par rapport à l'offre correspondante. Il s'agit d'une situation où, d'une part, les entreprises souhaitent embaucher des travailleurs mais font face à des difficultés pour pourvoir leurs postes vacants, et, d'autre part, les demandeurs d'emploi ont quant à eux plus de "facilités" pour trouver un emploi et donc pour sortir du chômage. La qualité du processus d'appariement désigne, quant à elle, l'efficacité du processus d'appariement sur le marché du travail et dépend entre autres, de la qualité de l'information, du degré d'adéquation entre le profil des demandeurs d'emploi et les caractéristiques des postes vacants, des incitants à être en emploi... A tensions données, plus un marché du travail est caractérisé par de fortes inadéquations⁴, moins le processus d'appariement sera efficace et moins la probabilité de sortir du chômage ou de pourvoir un poste vacant sera élevée.

Cette note se focalise sur les obstacles à l'appariement sur le marché du travail. Elle analyse d'une part, dans quelle mesure ceux-ci sont importants, en Belgique et dans les trois régions et d'autre part, les principales causes des difficultés d'appariement. L'identification de celles-ci est importante afin de

¹ Cahuc P. et A. Zylberberg (1996), *Economie du travail. La formation des salaires et les déterminants du chômage*, Balises, De Boeck Université, p. 434

² L'offre de travail est tant composée des demandeurs d'emploi inoccupés que des personnes en emploi à la recherche d'un emploi (nommé mobilité emploi-emploi) tandis que la demande de travail est composée des postes occupés et des postes vacants. Dans cette note, nous nous concentrons sur le processus de rencontre entre les demandeurs d'emploi inoccupés et les postes vacants.

³ CCE 2014-1380 : *Les tensions sur le marché du travail*, 2014.

⁴ Les inadéquations désignent les hétérogénéités entre les caractéristiques demandées par l'employeur et celles offertes par le demandeur d'emploi

connaître les points d'attention sur lesquels doivent se concentrer les recommandations de politique économique concernant le marché du travail.

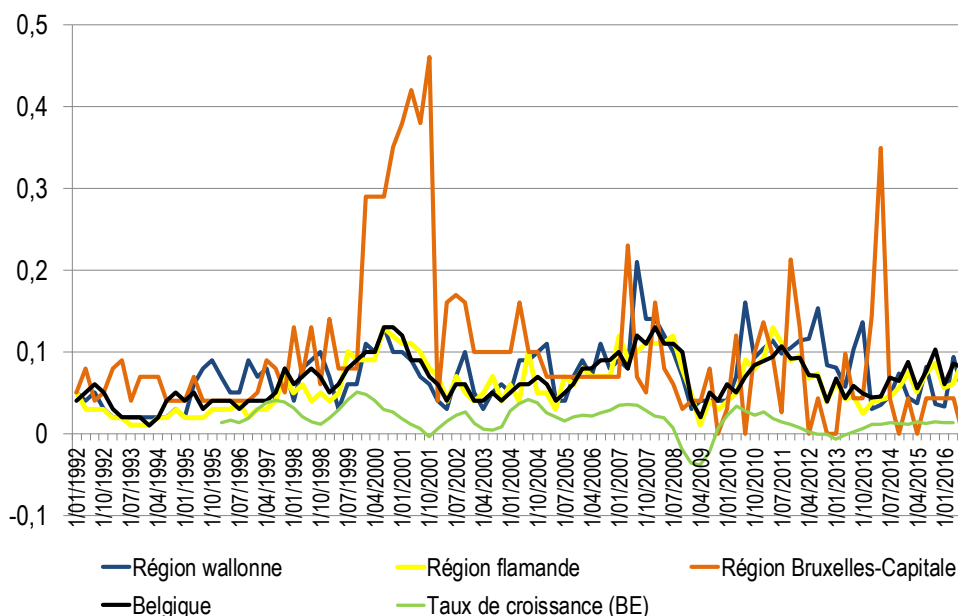
Dans un premier temps, nous proposons une approche macroéconomique à l'aide de différents indicateurs de difficultés de recrutement afin de comprendre l'importance et l'évolution de celles-ci en Belgique et dans les trois régions. Dans un second temps, nous nous focalisons sur une approche microéconomique à partir de l'analyse des fonctions critiques. Après avoir décrit le concept de fonctions critiques et la méthodologie, nous donnons un aperçu des fonctions critiques structurelles dans les trois régions puis nous analysons les causes de celles-ci.

3 Etat des lieux des difficultés de recrutement

Une première approche afin d'aborder l'appariement sur le marché du travail consiste à développer des indicateurs de difficultés de recrutement. En effet, moins l'appariement est efficace, plus il existe des difficultés de recrutement et moins il est facile de pourvoir un poste vacant.

Pour ce faire, la BNB réalise un indicateur issu des enquêtes de conjoncture. Celui-ci indique la proportion d'entreprises industrielles contraintes par un manque de cadres ou de main d'œuvre qualifiées par région. Sur le long terme, en dépit des fluctuations⁵, l'indicateur pour les trois régions ainsi que pour la Belgique est plutôt stable et se situe entre 0 et 15%. On remarque que la proportion d'entreprises contraintes par manque de main d'œuvre a tendance à augmenter lorsque la croissance augmente (Dejemeppe et Van der Linden, 2006).

Graphique 3-1 : Proportion d'entreprises industrielles contraintes par un manque de cadres ou de main d'œuvre par région, Belgique et les trois régions, 1992-2016



Source : BNB, calculs du Secrétariat.

De plus, nous avons réalisé deux indicateurs.

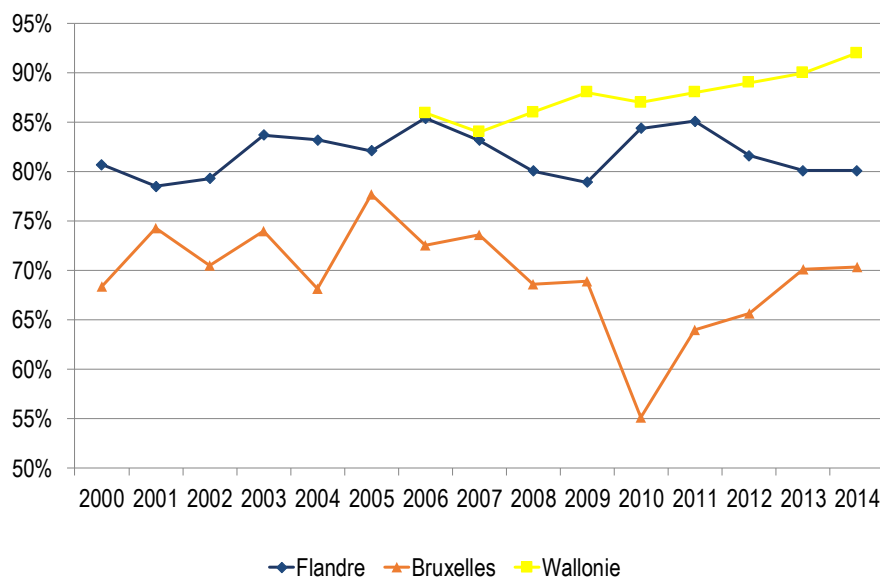
⁵ Les grandes variations en région Bruxelles-Capitale sont très probablement dues au nombre restreint d'entreprises dans cette région qui répondent à l'enquête, ce faible nombre engendrant donc une plus forte volatilité de l'indicateur.

D'une part, le taux de satisfaction désigne le rapport entre le nombre de postes satisfaits, c'est-à-dire le nombre de postes pour lesquels l'employeur a trouvé un candidat au cours d'une année, et le nombre de postes proposés pour un métier donné au cours d'une année. A tensions sur le marché du travail données, une augmentation du taux de satisfaction exprime une augmentation de la qualité du processus d'appariement.

Il est important de signaler que toutes les offres d'emploi ne sont pas prises en compte afin d'établir cet indicateur du taux de satisfaction. De plus, le type d'offres d'emploi pris en compte dans l'analyse diffère entre les régions⁶. Cela rend difficile une comparaison entre les régions.

Nous remarquons que l'indicateur est sur le long terme, assez stable en Flandre, qu'il augmente en Wallonie tandis qu'à Bruxelles, bien qu'il subisse de fortes fluctuations, la tendance de long terme est également stable⁷.

Graphique 3-2 : Evolution du taux de satisfaction moyen dans les trois régions de 2000 à 2014



Source : Actiris, Forem, VDAB ; calculs du Secrétariat

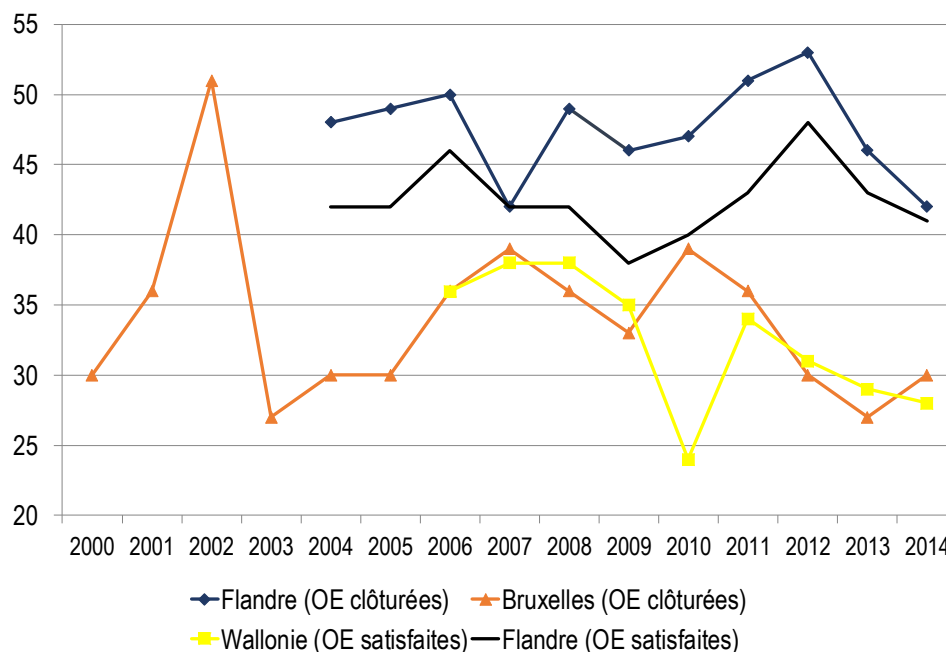
⁶ Le taux de satisfaction à Bruxelles concerne toutes les offres d'emploi reçues directement à l'exception des offres EURES (les offres d'emploi "Eures" désignent des offres d'emploi dans d'autres pays de l'Espace Economique Européen ou en Suisse), Intérim, et des offres d'emploi reçues dans le cadre de l'échange interrégional ou des partenaires. Le Forem calcule le taux de satisfaction à partir des offres d'emploi issues du circuit de travail ordinaire, des offres avec aides publiques, des offres Eures, Convention Premier Emploi, Enseignement et indépendants qui ont fait l'objet d'un suivi par les conseillers (cela signifie qu'il y a eu un contact entre le conseiller et l'entreprise). Les offres issues de l'échange interrégional ne sont pas prises en compte. Le VDAB, quant à lui, calcule le taux de satisfaction à partir de l'ensemble des offres d'emploi issues du circuit de travail ordinaire

⁷ La cause de la baisse du taux de satisfaction à Bruxelles en 2010 n'a pas pu être identifiée par Actiris, cela peut être une cause économique ou statistique, il n'est pas à l'heure actuelle pas possible de le déterminer.

D'autre part, le délai de satisfaction est également un indicateur des difficultés de recrutement. Le délai de satisfaction est, lui aussi, influencé tant par les tensions sur le marché du travail que par la qualité du processus d'appariement. A tensions données, une augmentation du délai de satisfaction signifie une détérioration du processus d'appariement.

Il y a deux façons de calculer le délai de satisfaction⁸. D'une part, le délai de satisfaction peut désigner le délai pour clôturer une offre d'emploi (une offre d'emploi est clôturée lorsqu'elle est satisfaite ou annulée)⁹. D'autre part, le délai de satisfaction peut désigner le délai pour satisfaire une offre d'emploi (les offres d'emploi annulées ne sont alors pas prises en compte)¹⁰. Le VDAB publie les deux statistiques tandis que le Forem ne publie que le délai des offres satisfaites et Actiris, le délai des offres clôturées. De plus, le VDAB et Actiris calculent les délais de satisfaction médians tandis que le Forem calcule le délai de satisfaction moyen pour l'ensemble des offres d'emploi. A nouveau, ces différences méthodologiques entre les services publics de l'emploi rendent une comparaison entre les régions difficile.

Graphique 3-3 : Evolution des délais de satisfaction dans les trois régions (jours¹¹), 2000-2014



Source : Actiris, Forem, VDAB ; calculs du Secrétariat

Nous remarquons que les tendances de long terme pour la Flandre et Bruxelles sont plutôt stables bien que les indicateurs subissent des variations tandis que la Wallonie connaît une tendance structurelle à la baisse du délai de satisfaction depuis 2006.

Les deux indicateurs ci-dessus sont également influencés par les tensions sur le marché du travail. Les tensions sur le marché du travail représentent le rapport (V/U) entre le nombre de postes vacants (V) et le nombre de demandeurs d'emploi (U) qui sont présents simultanément sur le marché du travail. A qualité donnée du processus d'appariement, si l'indicateur de tensions augmente, chaque demandeur d'emploi aura une probabilité plus élevée de trouver un emploi. En effet, pour un nombre de demandeurs

⁸ Les types d'offres d'emploi pris en compte par les différents SPE pour calculer le délai de satisfaction sont les mêmes que pour le taux de satisfaction (voir ci-dessus).

⁹ En Néerlandais, « looptijd ».

¹⁰ En Néerlandais, « vervullingstijd ».

¹¹ Le nombre de jours prend en compte aussi bien les jours ouvrables que les jours fériés ou de week-end.

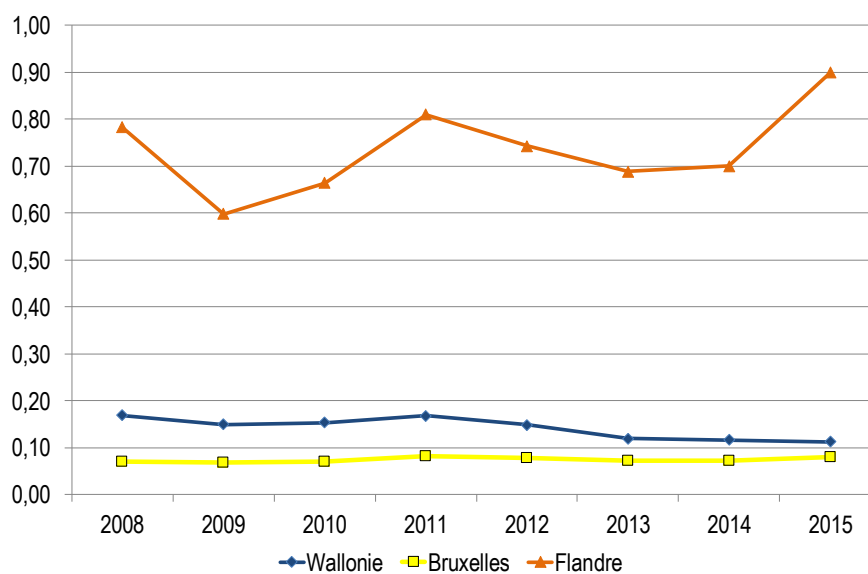
d'emploi donné, chacun d'entre eux connaîtra plus de facilités à trouver un emploi si le nombre de postes vacants augmente.

Les graphiques ci-dessous montrent, pour chacune des régions, l'évolution des tensions sur le marché du travail depuis 2008. Un tableau récapitulatif des données est disponible en annexe. La demande de travail (V)¹² est composée des postes vacants recensés par les différents SPE et correspond donc uniquement à une partie de l'offre de travail. L'offre de travail (U) est composée des demandeurs d'emploi inoccupés et ne prend donc pas en compte les personnes en emploi cherchant un travail.

De plus, il y a lieu de rappeler les hypothèses avant d'effectuer une interprétation de ces données. D'une part, un poste vacant peut avoir une durée très courte, il faut donc interpréter l'indicateur de tensions avec prudence. D'autre part, on part de l'hypothèse que la part de marché des SPE reste constante d'année en année or, une variation du nombre d'offres d'emploi peut également être due à une variation de la part de marché du SPE. A nouveau, une comparaison entre régions est difficile puisque la part de marché des différents SPE n'est pas identique.

Le graphique ci-dessous montre l'évolution de l'indicateur de tensions entre 2008 et 2015 pour chacune des trois régions pour le circuit ordinaire¹³, c'est-à-dire que seules les offres d'emploi issues de ce circuit sont prises en compte dans la demande de travail.

Graphique 3-4 : Indicateurs de tensions V/U du circuit ordinaire dans les trois régions, entre 2008 et 2015



Sources : Forem, Actiris, VDAB, calculs du Secrétariat

En Wallonie, on constate une légère tendance à la baisse des tensions. Cette évolution est principalement due à l'évolution des offres d'emploi puisque le nombre de demandeurs d'emploi est resté relativement stable sur la période 2008-2015 (+3,3%). En 2015, pour le circuit ordinaire, on comptait plus de 8 demandeurs d'emploi pour un poste vacant. En Flandre, on constate sur le long terme une légère tendance à la hausse des tensions pour le circuit ordinaire bien que connaissant d'importantes fluctuations. En 2015, on comptait un peu plus d'un demandeur d'emploi pour un poste vacant issu du circuit ordinaire. Concernant la région Bruxelles-Capitale, on constate, pour le circuit de travail ordinaire,

¹² Elle est divisée selon les différents circuit de travail : le circuit ordinaire (qui contient les CDI et CDD), les offres d'emploi bénéficiant d'aides publiques (APE, PTP, Titres-services, Activa, ...), les offres du circuit « autres SPE » (ce sont les offres d'emploi non satisfaites provenant d'autres SPE) et enfin, le circuit intérimaire.

¹³ Nous avons choisi de prendre en compte uniquement le circuit ordinaire dans l'indicateur de tension car c'est également celui-ci qui est pris en compte pour le calcul des taux et délais de satisfaction par les SPE.

une légère augmentation des tensions sur la période 2008-2015. En 2015, on comptait plus de 12 demandeurs d'emploi pour un poste vacant du circuit ordinaire.

Nous pouvons donc conclure que les variations dans les taux et délais de satisfaction sont plutôt dues à des évolutions de la qualité du processus d'appariement plutôt que des tensions sur le marché du travail. En effet, ces dernières sont restées stables pour la Wallonie et Bruxelles. Elles ont connu des variations plus fortes en Flandre et sur le long terme, on constate une tendance à la hausse.

Il est enfin important de mentionner un indicateur souvent utilisé qui est le taux de vacance d'emploi. Le taux de vacance d'emploi mesure la proportion d'emplois vacants dans le nombre d'emplois totaux (= les postes vacants¹⁴ et occupés¹⁵)¹⁶. Cet indicateur rencontre certaines limites s'il est utilisé afin d'illustrer les difficultés de recrutement. En effet, il ne donne aucune information sur le fait que les postes vacants soient facilement pourvus ou non. Une augmentation du taux de vacance pourrait, par exemple, être le résultat conjoncturel d'une reprise économique.

Ces différents indicateurs nous permettent de pouvoir dresser certains constats en termes difficultés de recrutement dans les trois régions. D'abord en Flandre, tant l'indicateur de la BNB que les taux et délais de satisfaction sont restés stables au cours de la période 2000-2014. Les tensions sur le marché du travail ont quant à elles légèrement augmentées. La stabilité de ces indicateurs pourrait être due à une amélioration de la qualité du processus d'appariement malgré les difficultés de recrutement plus importantes dues à l'augmentation des tensions. A Bruxelles, tous les indicateurs indiquent une stabilité des difficultés de recrutement – et donc, des tensions ainsi que de la qualité du processus d'appariement - sur la période 2000-2014. En Wallonie, les tensions ont connu une légère tendance à la baisse tout comme le délai de satisfaction tandis que le taux de satisfaction a augmenté. Ces constatations tendent plutôt à démontrer une amélioration de la qualité du processus d'appariement sur cette période en Wallonie.

4 Fonctions critiques

Une seconde approche qui permet d'aborder les problèmes liés à l'appariement entre l'offre et la demande de travail consiste à analyser les fonctions critiques et les causes qui leurs sont associées. En effet, les fonctions critiques sont des fonctions qui ont plus de difficultés à être pourvues que les autres et qui bénéficient de ce fait d'une attention particulière de la part des services publics de l'emploi. Ainsi, ceux-ci tentent-ils de comprendre les raisons pour lesquelles ces postes sont si difficiles à pourvoir.

Cette analyse des fonctions critiques est structurée en trois parties. Tout d'abord, nous définissons plus en détail les concepts de fonctions critiques et de métiers en pénurie et nous analysons les méthodologies utilisées par les services publics de l'emploi. Ensuite, nous rapportons, pour chacune des trois régions, les fonctions critiques dites structurelles, c'est-à-dire, celles qui sont présentes depuis 2010. Enfin, nous analysons les causes des fonctions critiques identifiées par les SPE à l'aide de la littérature empirique.

¹⁴ Un emploi vacant est un poste rémunéré nouvellement créé pour une durée d'au moins quatre semaines, non pourvu ou qui deviendra vacant sous peu et pour lequel des démarches actives sont menées afin de trouver un candidat approprié en dehors de l'entreprise. Les emplois en dehors de la Belgique et les postes en sous-traitance (par exemple sous-traitant) ne sont pas pris en compte.

¹⁵ Un poste occupé est un poste rémunéré au sein de l'organisation à laquelle un salarié a été affecté. Les postes occupés par du personnel intérimaire doivent être déclarés dans la rubrique postes occupés par du personnel intérimaire. Si un salarié occupe plusieurs fonctions au sein d'une même organisation, cela ne représente qu'un seul poste.

¹⁶ Statistics Belgium, 2016, « Le taux de vacance d'emploi à 2,2% au 4^{ème} trimestre de 2015 », Communiqué de presse.

4.1 Concepts et méthodologie

4.1.1 Fonctions critiques et métiers en pénurie

Pour les trois services publics de l'emploi, les concepts de métiers en pénurie et de fonctions critiques se définissent de la même manière. Les métiers en pénurie peuvent se définir comme des métiers pour lesquels la réserve de main-d'œuvre en demande d'emploi à une période donnée est insuffisante par rapport aux besoins du marché, c'est-à-dire, par rapport à l'offre d'emploi disponible à cette période. En d'autres mots, lorsqu'on parle de pénuries, on parle également d'une insuffisance de candidats.

De même, pour les trois SPE, "des fonctions sont considérées comme critiques lorsque les employeurs ont du mal à trouver des candidats, sans pour autant que cela soit forcément lié à un manque de candidats"¹⁷. Dans ce cas, d'autres aspects peuvent également expliquer les difficultés de recrutement rencontrées par les employeurs comme les conditions de travail, des aspects qualitatifs (comme par exemple, les diplômes requis pour exercer la fonction, l'expérience demandée, la ou les langue(s) à maîtriser, ...), un manque de mobilité ou encore un déficit d'image de certains secteurs ou de certaines professions. Les métiers en pénurie représentent donc un sous-ensemble des fonctions critiques.

Cependant, la définition commune des fonctions critiques par les trois services publics de l'emploi s'opérationnalise différemment pour chacun d'entre eux car les critères qui sélectionnent les fonctions critiques diffèrent selon les régions.

Chaque année, les différents services publics de l'emploi établissent un inventaire des fonctions critiques de leur région. La méthodologie est restée relativement stable au cours du temps excepté pour le VDAB qui a modifié substantiellement sa méthodologie en 2014 (voir ci-dessous, section 2.4). Cet inventaire des fonctions critiques est réalisé en deux étapes majeures qui sont complémentaires, à savoir, une analyse statistique complétée ensuite par une consultation des acteurs de terrain.

Nous détaillons ci-dessous la méthodologie utilisée par chaque service public de l'emploi.

4.1.2 Analyse statistique

La première étape est purement statistique. Elle consiste à analyser l'ensemble des offres d'emploi prises en compte au regard de différents critères quantitatifs.

Offres prises en compte dans l'analyse des fonctions critiques

Chaque service public de l'emploi prend différents types d'offres d'emploi en compte afin d'établir la liste des fonctions critiques. Le tableau ci-dessous récapitule le type d'offres prises en compte dans l'analyse des fonctions critiques par chacun des services publics de l'emploi.

¹⁷ Le Forem, « La détection des métiers en pénurie et des fonctions critiques en 2014 », juillet 2015.

Tableau 4-1 : Type d'offres d'emploi prises en compte pour l'analyse des fonctions critiques par les SPE

Type d'offres d'emploi	Forem	VDAB	Actiris
Circuit de travail ordinaire	X	X	X
Offres intérimaires	0	0	0
Aides publiques à l'emploi	X	0	X
Offres pour job étudiant	0	0	X
Diffusion autres partenaires	0	0	0
Diffusion autres SPE	0	0	0
EURES	X	0	0
Convention Premier Emploi	X	X	X
Enseignement	0	X	X
Indépendants	X	0	X

Source : Forem, VDAB, Actiris

Les trois SPE prennent en compte les offres issues du circuit de travail ordinaire (c'est-à-dire les offres d'emploi pour des contrats à durée indéterminée ou déterminée) et les offres pour des conventions de premier emploi mais aucun d'entre eux ne prend en compte ni les offres intérimaires¹⁸, ni les offres issues de la mobilité interrégionale¹⁹ (diffusion autres SPE) ou les offres issues des autres partenaires.

Le Forem et Actiris prennent en compte les offres qui bénéficient d'aides publiques à l'emploi tandis que celles-ci sont exclues par le VDAB. Seul Actiris prend en considération les offres pour les jobs d'étudiant dans l'analyse des fonctions critiques. Le Forem prend également en compte les offres "Eures"²⁰. Concernant les offres pour le secteur de l'enseignement, le Forem les exclut de son analyse tandis que le VDAB exclut les offres pour les indépendants.

Critères quantitatifs

Une fois les types d'offres d'emploi pris en compte dans l'analyse déterminés, les trois SPE analysent ceux-ci au regard de trois critères quantitatifs ;

Pour le Forem et Actiris, ces critères sont les suivants :

- a) Un volume minimum de 20 offres d'emploi reçues pour cette profession par le SPE au cours de l'année, pour éviter de commenter des situations anecdotiques ;
- b) Un taux de satisfaction²¹ des offres d'emploi de la profession concernée inférieur au taux de satisfaction moyen pour l'ensemble des professions ;

¹⁸ Le VDAB prend en compte les offres d'emploi intérimaires uniquement pour le premier critère de l'analyse statistique afin d'établir le volume minimum d'offres d'emploi reçues pour cette profession par le SPE au cours de l'année.

¹⁹ Le 24 février 2005, un accord de coopération entre les trois régions a été instauré afin d'augmenter la mobilité interrégionale des demandeurs d'emploi. Dans cet accord, un échange automatique de certains types d'offres d'emploi entre les SPE est prévu. Ainsi, depuis juin 2006, le VDAB, le Forem et Actiris transmettent automatiquement les offres d'emploi qui correspondent aux fonctions critiques, qui restent ouvertes plus de 42 jours, qui proviennent d'une autre Région, ou qui sont en général difficilement satisfaites (Synerjob, rapport annuel, 2015)

²⁰ Les offres d'emploi "Eures" désignent des offres d'emploi dans d'autres pays de l'Espace Economique Européen ou en Suisse.

²¹ Le taux de satisfaction est le rapport entre le nombre de postes satisfaits, c'est-à-dire pour lesquels l'employeur a trouvé un candidat, et le nombre de postes proposés.

c) La durée moyenne (pour le Forem) / médiane (pour Actiris) de satisfaction de la profession, c'est-à-dire la durée nécessaire pour clôturer²² cette offre d'emploi, doit être plus longue que la durée moyenne (pour le Forem) / médiane (pour Actiris) d'ouverture de l'ensemble des offres d'emploi.

Les offres d'emploi reçues par le Forem ou Actiris qui satisfont simultanément les trois critères cités ci-dessus, seront qualifiées de "critiques".

Le critère absolu d'un seuil de 20 offres d'emploi minimum reçues au cours de l'année est arbitraire et a été modifié à plusieurs reprises ces dernières années. Le seuil de criticité d'une fonction dépend de deux critères relatifs, le taux de satisfaction ainsi que la durée d'ouverture qui fluctuent en fonction de l'état du marché du travail de l'année étudiée. Cela signifie donc que les fonctions critiques sont des fonctions relativement difficiles à pourvoir par rapports aux autres métiers²³. Les seuils varient donc d'année en année et il se peut qu'une fonction, bien qu'ayant les mêmes caractéristiques que les années précédentes, ne soit plus considérée comme critique au moment de l'année étudiée.

De plus, parmi les fonctions critiques, le Forem établit une liste de métiers dit "en pénurie". Pour ce faire, le Forem utilise deux indicateurs supplémentaires aux trois premiers critères de criticité.

a) La proportion d'employeurs interrogés par les conseillers signalant des difficultés de recrutement liées à un manque de candidats doit être supérieure à la médiane de l'ensemble des offres suivies pour que le métier soit considéré comme en pénurie.

b) Le ratio entre le nombre de demandeurs d'emploi inoccupés au 31 décembre de l'année étudiée et le nombre d'opportunités d'emploi gérées par le Forem au cours de l'année étudiée doit être inférieur à 1,5. Notons que ce ratio est calculé de deux manières différentes. Une première fois uniquement sur base de la profession principale pour laquelle chaque demandeur d'emploi est positionné. Etant donné que les demandeurs d'emplois peuvent se positionner sur plusieurs métiers, le ratio est également calculé sur base de l'ensemble des métiers sur lesquels se sont positionnés les demandeurs d'emploi. Cela signifie qu'alors le total des métiers sur lesquels les demandeurs d'emploi se sont positionnés est supérieur au nombre de demandeurs d'emploi²⁴.

Au contraire du Forem et du VDAB, Actiris n'établit pas de liste pour les métiers en pénurie.

Le VDAB a modifié sa méthodologie en 2014. Une fonction critique doit remplir trois conditions :

- a) Un volume minimum de 50 (150 pour les intérimaires) offres d'emploi reçues pour cette profession par le SPE au cours de l'année.
- b) remplir au moins un des trois critères suivants :
 - L'indicateur de tension²⁵ du métier doit être inférieur à la médiane de l'indicateur de tension pour l'ensemble des professions

²² Une offre est clôturée lorsqu'elle est satisfaite ou annulée.

²³ VAN HAEPEREN, Béatrice, (2005), "Tensions sur le marché du travail et difficulté de recrutement : balises théoriques et méthodes d'analyse", IWEPS, p. 28.

²⁴ Selon les chiffres du Forem, chaque demandeur d'emploi est en moyenne positionné sur 2,5 métiers.

²⁵ L'indicateur de tension désigne le rapport entre le nombre de demandeurs d'emploi inoccupés et le nombre de postes vacants dans une région à une période donnée.

- Le rapport entre la moyenne des offres d'emploi ouvertes et la moyenne des offres d'emploi reçues pour ce métier²⁶ doit être supérieur à la médiane du rapport entre la moyenne des offres d'emploi ouvertes et la moyenne des offres d'emploi reçues pour l'ensemble des professions.
- Le taux de satisfaction du métier doit être inférieur à la médiane du taux de satisfaction pour l'ensemble des professions.

c) Recevoir un avis positif des experts

Si une profession n'a pas été prise en compte lors de l'analyse statistique parce qu'elle n'avait pas atteint un seuil critique de 50 offres d'emploi, elle peut tout de même entrer en ligne de compte si des experts la pointent et qu'elle remplit les trois critères du point b).

Une liste des métiers en pénurie est également réalisée. Ces professions critiques doivent répondre à deux conditions supplémentaires :

- Un volume minimum de 250 offres d'emploi (500 pour les intérimaires) pour la profession, reçues au cours de l'année étudiée.
- Elles doivent remplir au moins deux des trois critères statistiques des fonctions critiques. Pour ces critères, ce n'est plus la médiane mais bien le quartile qui importe.

De plus, le VDAB calcule aussi les « offres d'emploi critiques » pour chaque fonction critique. En effet, lorsque l'on considère le nombre d'offres d'emplois appartenant à des métiers critiques, on tend, selon le VDAB, à surestimer le nombre d'offres d'emploi qui rencontrent des difficultés à trouver un candidat. Ainsi, le VDAB calcule le pourcentage d'offres d'emploi (très) critiques pour chaque fonction critique.

- Une offre d'emploi critique est une offre d'emploi pour une fonction critique qui a une durée de satisfaction de plus de 90 jours ou qui a été annulée.

Une offre d'emploi très critique est une offre d'emploi pour une fonction critique qui a une durée de satisfaction de plus de 180 jours ou qui a été annulée²⁷.

4.1.3 Consultation des acteurs de terrains

La deuxième étape de l'analyse des fonctions critiques consiste à soumettre la liste des fonctions critiques ressortie de l'analyse statistique aux acteurs de terrains. Ceux-ci confirment ou infirment le caractère critique de ces fonctions et donnent également pour le VDAB et Actiris les différentes causes du caractère critique de chacune des fonctions.

Forem

Au Forem, la liste des métiers critiques est soumise dans un premier temps aux conseillers en recrutement de chaque direction régionale. Les avis des conseillers de chaque direction régionale sont pondérés en fonction du poids de chaque direction régionale dans le volume des opportunités d'emploi gérées par le Forem au cours de l'année étudiée. Ceux-ci confirment ou infirment alors le caractère

²⁶ La moyenne des offres d'emploi ouvertes pour un métier désigne la somme des offres d'emploi ouvertes pour ce métier à la fin de chaque mois de l'année étudiée et ce, divisée par 12. La moyenne des offres d'emploi reçues pour un métier est calculée de la même manière.

²⁷ VDAB, (2012), "Knelpuntvacatures overschat? De knelpuntintensiteit op de Vlaamse arbeidsmarkt", VDAB Ontcijfert, n°27, p.1.

critique des fonctions établies par l'analyse statistique. Sur base des pratiques d'appariement observées sur le terrain, certains métiers peuvent alors être ajoutés ou retirés de cette liste.

Au Forem, l'identification des métiers en pénurie et des fonctions critiques se base également sur les constats tirés dans les groupes d'analyse des métiers Job Focus²⁸. C'est ainsi que certains métiers qui n'apparaissent pas comme en pénurie selon la méthode décrite ci-dessus peuvent tout de même être repris dans la liste des métiers en pénurie et ce, car selon les différents experts, il y a bien un manque quantitatif de candidat lié à ce métier.

Depuis 2012, c'est l'analyse JobFocus (métier par métier) qui a remplacé, pour l'identification des causes de difficultés de recrutement, la liste des fonctions critiques. Le Forem ne publie donc plus une liste des fonctions critiques reprenant les causes (quantitatif, qualitatif, conditions de travail) pour chacune d'entre elles. En 2014, le programme JobFocus a été clôturé et aucune analyse concernant les causes n'a donc été effectuée depuis.

Actiris

Premièrement, la liste des fonctions critiques fait l'objet d'une consultation interne via les conseillers de la Direction Employeurs. La structure de cette Direction a connu de profondes modifications ces dernières années. Afin d'assurer un meilleur appariement entre les attentes des employeurs et les compétences des demandeurs d'emploi, cette Direction est maintenant organisée par secteur d'activité et s'articule autour de cinq pôles sectoriels. Chaque pôle est constitué de conseillers en recrutement, de consultants employeurs, de conseillers FPI²⁹ et lorsqu'un centre de référence existe pour le secteur, de conseillers des centres de référence professionnelle³⁰.

Cette consultation interne a pour premier objectif de confirmer ou infirmer le caractère critique d'une fonction sur base des expériences pratiques des différents conseillers au sein de leur secteur propre. Par ailleurs, cette consultation vise également à pointer les différents facteurs qui sont à l'origine des difficultés de recrutement. Chez Actiris, trois catégories sont répertoriées :

- a) Les pénuries d'ordre quantitatif : la profession souffre d'un manque de candidats. Parmi les demandeurs d'emploi présents dans la base de données d'Actiris, trop peu de demandeurs d'emploi se sont positionnés sur ce métier.
- b) Les pénuries d'ordre qualitatif : les candidats ne répondent pas aux exigences posées en matière de formation, d'expérience, de connaissances linguistiques, de connaissances ou de compétences particulières, d'attitudes ou de traits de personnalité ;
- c) Les pénuries liées aux conditions de travail (perçues comme) défavorables, relatives aux salaires, à un travail stressant, pénible ou dangereux, aux préjugés à l'encontre d'une profession, aux horaires à prester (horaire de nuit, de week-end, temps partiel, ...), au statut d'indépendant ou à une autre caractéristique.

²⁸ Le programme Job Focus a pour but de se focaliser sur les métiers en demande en réalisant une analyse métier par métier. Cette analyse ne se limite pas plus uniquement des métiers en pénurie mais également des nouveaux métiers, des métiers en évolutions, des métiers liés au développement durable et des métiers en lien avec la reprise économique. En 2014, le programme Job Focus a été clôturé.

²⁹ Il s'agit de conseillers en Formation Professionnelle Individuelle auprès d'Actiris. Pour en savoir plus sur la FPI : <http://www.actiris.be/emp/tabid/161/language/fr-BE/FPI.aspx>

³⁰ Pour en savoir plus sur les centres de référence professionnelle : <http://www.bruxelles.irisnet.be/travailler-et-entreprendre/la-formation-professionnelle/les-centres-de-references>

D'autres facteurs sont également évoqués à plusieurs reprises par les conseillers d'Actiris. Parmi ceux-ci, on retrouve des pratiques de discrimination ethnique à l'embauche, un manque de structures d'accueil de la petite enfance, des frais de garde élevés, des problèmes de mobilité ou un turn-over élevé.

Deuxièmement, la liste des fonctions critiques est soumise à une consultation externe via une enquête auprès des fédérations patronales et des centres de références professionnelles. Etant donné que la représentativité en termes d'offres d'emploi reçues par Actiris ne couvre qu'une partie de la demande totale du marché du travail, les informations complémentaires de la part des fédérations patronales et des centres de référence sont précieuses pour obtenir une image plus complète du marché du travail.

En 2014, 15 fédérations sur 43 fédérations patronales contactées ont répondu au questionnaire tandis que les 5 centres de référence professionnelle (CDR) contactés ont répondu. Pour les CDR, l'enquête a été complétée par un entretien en direct.

Les informations ainsi récoltées auprès des fédérations patronales et des centres de références professionnelle seront ensuite complétées et enrichies avec la consultation bilatérale des organisations syndicales sectorielles, d'experts sectoriels ou professionnels ainsi que d'acteurs de la formation et de l'enseignement.

VDAB

Dans son étude sur les fonctions critiques, le VDAB met en avant trois causes qui seraient à la source des difficultés de recrutement sur le marché du travail :

- a) Une pénurie d'ordre quantitatif :
 - Le métier n'est plus enseigné.
 - Trop peu de personnes sortent de certaines disciplines.
 - Les travailleurs à temps partiel ne sont pas disponibles pour un temps plein.
- b) Une pénurie d'ordre qualitatif :
 - Il y a assez de demandeurs d'emploi mais il manque des personnes avec les qualifications requises.
 - Il y a assez de demandeurs d'emploi mais il manque des personnes avec de l'expérience ou avec une connaissance spécifique (par exemple, de certaines techniques ou machines) ou avec des caractéristiques spécifiques (par exemple, de la connaissance technique ou des compétences commerciales, pouvoir travailler comme indépendant, pouvoir travailler consciencieusement, pouvoir donner des formations, des compétences de communication).
- c) Des conditions de travail :
 - Il y a assez de demandeurs d'emploi mais à cause d'un salaire bas, d'un travail difficile, de beaucoup de stress ou d'horaires difficiles (travail pendant le week-end, en soirée, travail partiel ou de travail posté), ils ne sont pas disponibles pour ces offres d'emploi.
 - La condition requise pour remplir l'offre d'emploi est d'avoir le statut d'indépendant.

Depuis 2013, la liste des fonctions critiques est fractionnée en fonction du type de causes menant à des difficultés de recrutement. D'une part, une liste est établie regroupant tous les métiers critiques causés par une pénurie d'ordre quantitatif, d'autre part, une deuxième liste est établie regroupant les métiers pour lesquelles des pénuries d'ordre qualitatif et/ou des conditions de travail difficiles sont mises en avant.

4.1.4 Nomenclature Emploi-Métier

Les services publics de l'emploi ont chacun leur propre nomenclature Emploi-Métier, ce qui rend plus difficile la comparaison entre les différentes régions. L'arborescence de ces nomenclatures décline différents niveaux de compétence et de qualification nécessaires pour exercer une profession. Cette nomenclature permet aux services publics de l'emploi d'être plus efficaces en termes d'appariement entre l'offre et la demande d'emploi ainsi qu'en termes d'orientation et de formation.

Synerjob³¹ a initié un accord national pour que les différents SPE fassent correspondre à l'avenir leur nomenclature Emploi Métier à la nomenclature ROME v3³². Le VDAB utilise depuis 2013 une nouvelle nomenclature proche de la version du ROME v3. Cette nomenclature s'appelle "Competent" et provient du SERV. Celle-ci ne s'appuie plus sur des métiers mais sur des fiches d'agrégats de métiers. Par exemple, l'appellation maçon disparaîtra au profit d'ouvrier en maçonnerie, ce qui permet des distinctions entre maçon, aide-maçon, plafonneur, etc. Par ailleurs, ces fiches seront dynamiques, c'est-à-dire, que les employeurs ainsi que les demandeurs d'emploi peuvent choisir entre trois niveaux de compétence, requise ou détenue. Par rapport à ROME v3, Competent descend un niveau plus bas dans l'arborescence des compétences. Chez Actiris, la version Competent devrait également être utilisée dans un futur proche. Pour l'instant, une autre version, proche de celle de ROME v3 est utilisée pour classer les offres d'emploi. En revanche, jusqu'à présent, le Forem utilise la nomenclature REM (Répertoire Emploi Métier) qui est basé sur le version 2 du ROME français. Un projet pour passer à une version plus proche du ROME v3 et donc de "Competent" est en cours de réflexion et devrait voir le jour dans les mois à venir.

4.1.5 Quelques limites pour l'analyse

Nous pouvons remarquer suite à cette analyse des différentes méthodologies que certains problèmes limitent une comparaison rigoureuse des fonctions critiques.

D'une part, la comparaison des fonctions critiques entre les différentes régions ainsi qu'une analyse au niveau du royaume paraissent compliquées et ce, pour diverses raisons. Premièrement, chaque service public de l'emploi utilise une nomenclature différente afin de classifier les métiers. Cela rend difficile la comparaison du nombre de fonctions critiques entre les régions étant donné que certaines nomenclatures sont plus détaillées que d'autres et que certains métiers sont intitulés différemment en fonction de la région. Ensuite, chacun des services publics de l'emploi décide des types d'offres d'emploi qui sont pris en compte dans l'analyse des fonctions critiques. Ainsi, par exemple, le VDAB prend en compte dans une première étape, les offres d'emploi pour les intérimaires alors que celles-ci sont exclues de l'analyse au Forem et chez Actiris. De plus, en raison d'un changement de nomenclature du VDAB, il y a une rupture de série en 2013 dans les fonctions critiques en Flandre. Cela signifie qu'on ne peut analyser que les années 2013 et 2014 en Flandre. Les fonctions critiques structurelles sont donc également plus nombreuses en Flandre puisque ce sont les fonctions critiques présentes depuis 2013 et non depuis 2010 comme dans les deux autres régions. Enfin, la méthodologie du VDAB depuis 2014 diffère de manière significative des méthodologies du Forem et d'Actiris en ce qui concerne les critères déterminant les fonctions critiques.

Cette analyse de la méthodologie des différents services publics de l'emploi nous amène à constater qu'une meilleure coordination et homogénéisation entre les services publics de l'emploi, tant au niveau

³¹ Synerjob est la fédération des services publics de l'emploi et de formation en Belgique. Elle a été constituée le 3 juillet 2007 dans le cadre de l'accord de coopération interrégionale. Elle a pour but de coordonner les différents services publics de l'emploi.

³² ROME v3 correspond à la troisième version du Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois, nomenclature d'origine française.

de la méthodologie que de la nomenclature nous semble essentielle afin de pouvoir tirer des conclusions à l'échelle nationale grâce à des comparaisons pertinentes.

D'autre part, le fait que les services publics de l'emploi ne soient qu'un canal de recrutement parmi d'autres pose question en termes de représentativité des données qui sont à notre disposition en ce qui concerne les postes vacants. Selon l'étude la plus récente, le taux d'utilisation des services publics de l'emploi diffère fortement entre les régions : il était en 2006 de 46% en Wallonie, 48% à Bruxelles et 70,6% en Flandre³³ (Federgon, 2006). Cela signifie donc que certains types d'offre d'emploi pourraient être sur- ou sous-représentés dans notre échantillon. En outre, la propension à recruter via le canal des SPE dépend également en partie du cycle conjoncturel et des difficultés de recrutement. Ce manque de représentativité de l'échantillon n'est donc pas fixe dans le temps.

4.2 Aperçu des fonctions critiques

Après avoir présenté les différentes limites de notre analyse, nous proposons dans cette section un aperçu des fonctions critiques dites structurelles, c'est-à-dire les fonctions critiques présentes chaque année depuis 2010 (depuis 2013 pour la Flandre).

4.2.1 Aperçu des fonctions critiques dans les trois régions

Malgré les réserves évoquées ci-dessus en ce qui concerne la comparaison entre régions, il est intéressant de pouvoir avoir un aperçu global des fonctions critiques structurelles dans les trois régions.

Le tableau ci-dessous reprend, par catégorie de métiers selon la nomenclature d'Actiris, le nombre d'offres d'emploi en 2014 appartenant à des fonctions critiques structurelles ainsi que le poids en termes d'offres d'emploi que chacune des catégories de métier représente dans les fonctions critiques structurelles.

A Bruxelles, ce sont les métiers de l'enseignement (34,8%) et les fonctions commerciales (17,2%) qui représentent plus de la moitié des offres d'emploi appartenant aux fonctions critiques structurelles. En Flandre, les fonctions commerciales (17,8%) sont la catégorie de métiers la plus représentée dans les fonctions critiques structurelles, suivies par les métiers divers (16,8%)³⁴, les métiers techniques (16,7%) et les métiers du transport et de la logistique (15,7%). En Wallonie, ce sont les offres d'emploi pour des métiers techniques (27,7%) et des fonctions commerciales (20,9%) qui sont les plus représentés dans les fonctions critiques structurelles.

³³ FEDERAGON, (2006), « Radiographie de la politique de recrutement et des flux de travailleurs », sur base d'une étude d'Idea Consult, Bruxelles, p.39.

³⁴ En Flandre, 18.144 offres d'emploi des métiers divers sont des offres d'emploi pour les hommes/femmes de ménage. Ce métier n'est pas repris dans la liste des fonctions critiques structurelles pour Bruxelles et la Wallonie.

Tableau 4-2 : Aperçu des fonctions critiques structurelles dans les trois régions³⁵

Catégories de métier	Nombre d'offres d'emploi appartenant à des fonctions critiques en 2014			En % du total des offres d'emplois appartenant à des fonctions critiques		
	Bruxelles	Flandre	Wallonie	Bruxelles	Flandre	Wallonie
Fonctions d'encadrement et de communication	386	8115	1152	6,6%	6,6%	7,7%
Métier du secteur médical, social et de l'aide aux personnes	265	9016	1953	4,5%	7,3%	13,0%
Personnel enseignant	2032	1606	?	34,8%	1,3%	?
Fonctions administratives	749	3080	0	12,8%	2,5%	0,0%
Fonctions commerciales	1003	21943	3136	17,2%	17,8%	20,9%
Métiers de l'informatique	642	4512	1296	11,0%	3,7%	8,6%
Métiers techniques	439	20575	4153	7,5%	16,7%	27,7%
Métiers de la construction	0	6049	2188	0,0%	4,9%	14,6%
Métiers du transport et de la logistique	0	19360	0	0,0%	15,7%	0,0%
Métiers de l'Horeca	329	6936	1117	5,6%	5,6%	7,4%
Métiers d'artisan	0	1177	0	0,0%	1,0%	0,0%
Métiers divers	0	20602	0	0,0%	16,8%	0,0%
Total	5845	122971	14995	100,0%	100,0%	100,0%

Source : SPE, calculs du Secrétariat

4.2.2 En Wallonie

Le tableau ci-dessous reprend les fonctions critiques et les métiers en pénurie (en rouge) structurels, c'est-à-dire qui reviennent chaque année depuis 2010. Pour chacune de ces fonctions, le nombre d'opportunités d'emploi y est associé ainsi que leur part dans l'ensemble des offres d'emplois reprises dans l'analyse des fonctions critiques par le Forem en 2014 afin de mesurer l'importance du phénomène des fonctions critiques en Wallonie.

Tableau 4-3 : Les fonctions critiques structurelles en Wallonie

Fonctions critiques structurelles	Nombre d'OE en 2014	En % des OE en 2014
Mécanicien(ne) automobile ou de poids lourd - Monteur(se) de pneus	1.792	4,2%
Infirmier(ère) en soins généraux	1.674	3,9%
Électromécanicien(ne)	1.375	3,2%
Délégué(e) commercial en biens d'équipement professionnels	1.306	3,0%
Développeur(se) informatique, Analyste informatique, Web développeur(se)	1.296	3,0%
Délégué(e) commercial en services auprès des entreprises	1.161	2,7%
Cuisinier(ère), Cuisinier(ère) de collectivité, Chef de partie	1.117	2,6%
Monteur(se) en sanitaire et chauffage, climatisation, panneaux solaires, frigoriste	882	2,1%
Ingénieur en construction, Mètreur-déviseur ; Conseiller(ère) en énergie	754	1,8%
Couvreur(se)	695	1,6%
Délégué(e) commercial en biens de consommation auprès des entreprises	669	1,6%
Technicien(ne) chauffagiste - Technicien(ne) frigoriste	626	1,5%
Chef de chantier, d'équipe de la construction	611	1,4%
Cadre-ingénieur technico-commercial	398	0,9%
Mécanicien(ne) en génie civil, agricole, trav. techn., engins de levage/manutention	360	0,8%
Infirmier(ère) en soins spécialisés	279	0,6%
Total	14.995	34,9%

Source : Forem, calculs du secrétariat

³⁵ Il y a un point d'interrogation pour le personnel enseignant en Wallonie car cette catégorie de métiers n'est pas prise en compte dans l'analyse des fonctions critiques par le Forem.

En 2014, 42 989 offres d'emploi ont été prises en compte dans l'analyse des fonctions critiques alors que le Forem a reçu 199.476 opportunités d'emploi la même année. Parmi celles-ci, 34,9% appartiennent à des fonctions critiques structurelles et 20,9% à des métiers en pénurie structurels.

4.2.3 En Flandre

Le tableau ci-dessous reprend les fonctions critiques présentes par cluster de métiers en 2013 et 2014. En 2013, le VDAB a changé de nomenclature et ce changement empêche une analyse comparative depuis 2010. De plus, en 2014, le VDAB a changé de méthodologie en modifiant les critères que doit remplir une fonction critique. Ce changement de méthodologie doit aussi être gardé à l'esprit lorsque nous analyserons les résultats.

En 2014, 246 134 offres d'emploi ont été prises en compte dans l'analyse des fonctions critiques par le VDAB. Parmi celles-ci, 49,9% ont été considérées comme critiques et 28% comme des métiers en pénurie.

Le VDAB signale que tout de même 75,1% des offres d'emplois appartenant à des fonctions critiques arrivent à être remplies contre un taux de satisfaction de 85,5% pour les offres d'emplois non critiques.

Selon cette méthode, plus de la moitié des offres d'emplois appartiennent à des fonctions critiques, ce qui est en fait une surestimation des fonctions critiques puisque beaucoup d'offres d'emploi appartenant à celles-ci sont tout de même remplies. Pour avoir une meilleure estimation, le VDAB a aussi développé la notion d'"offre d'emploi critique". Le critère à satisfaire est d'avoir un délai de satisfaction de plus de 90 jours ou d'avoir été annulée. Ainsi, en 2014, 16,1% des offres d'emploi sont considérées comme critiques et 8,4% comme des offres d'emploi en pénurie, c'est-à-dire que le délai de satisfaction était de plus de 180 jours.

Tableau 4-4 : Les fonctions critiques structurelles (2013 et 2014) en Flandre

Fonctions critiques par cluster	Nombre d'OE en 2014	En % des OE en 2014
Schoonmakers	18.144	7,37%
Commercieel bedienden	12.025	4,89%
Vertegenwoordigers	9.427	3,83%
Bouwtechnici	6.901	2,80%
Technisch leidinggevenden	5.830	2,37%
Verkoopondersteuners	5.536	2,25%
Verpleegkundigen	4.249	1,73%
Tekenaars	3.821	1,55%
Zaalpersoneel	3.590	1,46%
Technici elektromechanica	3.453	1,40%
Verzorgenden	3.193	1,30%
Ontwikkelaars van ICT-toepassingen	3.154	1,28%
Overige gespecialiseerde administratief medewerkers	3.080	1,25%
Bestuurders in het wegtransport	3.047	1,24%
Onderhoudsmecanici	2.921	1,19%
Bouwarbeiders afwerking	2.896	1,18%
Installateurs en elektriciens bouw	2.482	1,01%
Keukenpersoneel	2.353	0,96%
Private ordehandhavers	2.341	0,95%
Administratief logistiek medewerkers	1.887	0,77%
Leidinggevend logistiek personeel	1.708	0,69%
Opvoeders	1.527	0,62%
Beherende ICT-medewerkers	1.358	0,55%
Mecaniciens van voertuigen	1.316	0,53%
Technici VAC	1.186	0,48%
Onderhoudselektriciens	1.163	0,47%
Technici proces en productie	1.104	0,45%
Operatoren chemie en kunststoffen	1.092	0,44%
Hotelpersoneel	993	0,40%
Bedieners van metaalbewerkingsmachines	935	0,38%
Vlees- en visbewerkers	929	0,38%
Bedrijfsadviseurs	924	0,38%
Paramedici	756	0,31%
Lassers	751	0,31%
Lichaamsverzorgers	722	0,29%
Monteurs en installateurs elektrotechniek	660	0,27%
Experten O&O	621	0,25%
Overige werknemers in de voeding	613	0,25%
Leidinggevenden van een afdeling of dienst	581	0,24%
Verkopers	491	0,20%
Plaatwerkers koetswerk	389	0,16%
Technici voertuigen	361	0,15%
Beoefenaars van ambachten	263	0,11%
Bakkers en banketbakkers	248	0,10%
Monteurs in metaalconstructie	208	0,08%
Houtbewerkers	203	0,08%
Bouwarbeiders ruwbouw	200	0,08%
Drukkers	181	0,07%
Bestuurders en begeleiders van spoorvoertuigen	179	0,07%
Confectiearbeiders	176	0,07%
Meetkundigen	159	0,06%
Textielarbeiders	152	0,06%
Wasserijarbeiders en strijsters	117	0,05%
Goederenbehandelaars	102	0,04%
Apothekers	96	0,04%
Lesgevend instructiepersoneel	79	0,03%
Drukafwerkers	52	0,02%
Overige technici	46	0,02%
Total	122.971	50,0%

Source : VDAB, calculs du secrétariat

4.2.4 En Région Bruxelles-Capitale

Le tableau ci-dessous rassemble par famille professionnelle, les fonctions critiques structurelles, c'est-à-dire les fonctions critiques présentes depuis 2010.

En 2014, 26 025 offres d'emploi ont été prises en compte dans l'analyse des fonctions critiques. Parmi celles-ci, 22,5% (5 845 offres d'emploi) ont été considérées comme critiques.

Tableau 4-5 : Les fonctions critiques structurelles en région Bruxelles-Capitale

Fonctions critiques structurelles	Nombre d'OE en 2014	En % des OE en 2014
Professeurs d'enseignement secondaire	1.580	6,1%
Informaticiens et autres professions connexes	642	2,5%
Gérants de maisons de commerce et vendeurs	538	2,1%
Représentants	465	1,8%
Instituteurs d'enseignement primaire	408	1,6%
Ingénieurs et ingénieurs techniciens	386	1,5%
Comptables, aides-comptables et marketing	270	1,0%
Infirmiers et hospitaliers	265	1,0%
Techniciens des sciences physiques et des sciences appliquées	256	1,0%
Secrétaires	251	1,0%
Employés administratifs, d'accueil, et de la communication	228	0,9%
Cuisiniers	172	0,7%
Garçons de salle et serveurs	157	0,6%
Mécaniciens réparateurs	94	0,4%
Électromécaniciens	55	0,2%
Formateurs - Instructeurs en langue	44	0,2%
Électriciens et électriciens réparateurs	34	0,1%
Total	5.845	22,5%

Source : Actiris, calculs du secrétariat

5 Les causes des fonctions critiques

Cette partie vise à déterminer les causes des fonctions critiques. Tout d'abord, nous relatons les différentes causes potentielles de difficultés de recrutement telles qu'identifiées par la littérature scientifique. Ensuite, nous mettons en évidence les causes identifiées par les services publics de l'emploi (VDAB et Actiris). Enfin, nous comparons ces causes identifiées par les services publics de l'emploi avec les différentes constatations sur le marché du travail effectuées par la littérature scientifique.

5.1 Les difficultés de recrutement identifiées dans la littérature scientifique

Après avoir identifié les fonctions critiques telles que relevées par les différents services publics de l'emploi, il convient à présent de déterminer les causes de celles-ci.

Avant d'identifier les différentes causes potentielles, il est important de préciser que la coexistence d'un taux de chômage et de postes à pourvoir est inévitable sur le marché du travail. En effet, le marché de l'emploi est un marché fortement décentralisé où les frictions sont nombreuses (Dejemeppe et Van der Linden, 2013). L'origine des frictions sur le marché du travail est double. D'une part, des frictions peuvent

exister à cause de l'information imparfaite, puisque ni les travailleurs ni les employeurs ne bénéficient d'une information parfaite sur l'offre d'emploi ou sur le demandeur d'emploi. D'autre part, le fait que les offres d'emploi et les travailleurs soient hétérogènes - chacun a des caractéristiques personnelles différentes - engendrent également des frictions. Les demandeurs d'emploi ne trouvent dès lors pas directement un emploi qui leur convient tout comme les employeurs ne trouvent pas tout de suite un demandeur d'emploi adapté.

Ces frictions peuvent entraîner un plus grand nombre de fonctions critiques et/ou des emplois vacants plus difficiles à pourvoir. L'information imparfaite fait référence au manque d'informations que peuvent avoir les demandeurs d'emploi sur le poste vacant et les employeurs sur les demandeurs d'emploi. Il s'agit ici principalement des canaux d'information existant sur le marché du travail ainsi que de l'image du secteur, de la firme ou du poste de l'offre d'emploi. Les inadéquations désignent les hétérogénéités entre les caractéristiques demandées par l'employeur et celles offertes par le demandeur d'emploi. Il existe des inadéquations dites structurelles car elles sont persistantes : d'une part, les inadéquations de compétences désignent des inadéquations en termes de diplômes obtenus, d'expérience professionnelle... ; d'autre part, les inadéquations géographiques désignent le fait que les emplois vacants ne se trouvent pas là où habitent les demandeurs d'emploi, cette problématique est liée au temps et au coût des déplacements domicile-travail.

Ces frictions présentes sur le marché du travail diminuent alors la qualité et l'efficacité du processus d'appariement. Les causes des difficultés de recrutement et donc des fonctions critiques sont notamment ces frictions : d'une part, le problème de l'information imparfaite - entre autres les canaux d'information et l'image de certains postes/secteurs - et d'autre part, l'existence d'inadéquations. En outre, les incitants à chercher et accepter un emploi ainsi que l'existence de phénomènes de discrimination sur le marché du travail (en fonction de l'âge, du genre ou de l'origine ethnique) influencent aussi la qualité du processus d'appariement.

5.1.1 Liste des causes potentielles de difficultés de recrutement

Il y a alors lieu d'établir une liste des causes potentielles de difficultés de recrutement et donc des causes potentielles des fonctions critiques.

Dans le Tableau 5-1, nous avons identifié cinq catégories de causes potentielles (liées à la qualité du processus d'appariement) pour lesquelles nous expliquons également différents facteurs qui pèsent sur celles-ci.

Tableau 5-1 : Les causes potentielles de difficultés de recrutement

Causes	Facteurs
Inadéquations géographiques	Mobilité, accès au logement, coût lié au changement de propriété
Inadéquations de compétences	Choix des filières, qualité de l'enseignement, formation continue, expérience professionnelle, connaissances linguistiques, problème de valorisation de diplômes,...
Discrimination	Âge, genre, origine ethnique,...
Incitants à chercher/accepter un emploi	Intensité de la recherche d'emploi, piège financier à l'emploi, structure d'accueil de la petite enfance, conditions de travail (horaire, stress, pénibilité, structure des salaires,...), structure des allocations, politiques de conseils et de formation des demandeurs d'emploi, ...
Canaux d'information, image	Déficit d'image ou de visibilité, méconnaissance des perspectives d'emploi, statut social du poste, qualité/efficacité des services de placements (services publics de l'emploi, chausseurs de tête ...) ...
Marché du travail tendu	L'offre de travail est inférieure à la demande de travail

Il peut exister des inadéquations géographiques entre l'offre et la demande d'emploi, cela signifie que les postes vacants ne se trouvent pas là où habitent les demandeurs d'emploi. Certains facteurs peuvent exacerber ces inadéquations géographiques comme des problèmes de mobilité, un accès au logement difficile dans certaines régions, le coût lié au changement de propriété immobilière, ...

Ensuite, les inadéquations de compétences désignent le fait que les demandeurs d'emploi ne correspondent pas à l'offre d'emploi en termes de diplômes obtenus, d'expérience professionnelle, de connaissance linguistiques, de compétences particulières, de traits de personnalité etc. Ces inadéquations de compétences sont influencées par le choix des filières d'enseignement, la qualité de celles-ci, l'existence ou non de formation continue, des problèmes relatifs à la valorisation de diplômes étrangers, ...

De plus, les problèmes de discrimination à l'embauche selon l'âge, le genre ou l'origine ethnique du demandeur d'emploi peuvent également être à l'origine de difficultés de recrutement.

Un écart de bien-être trop faible entre la situation en emploi ou au chômage/assistance/handicap et donc des incitants trop faibles à être en emploi peuvent également entraîner des difficultés de recrutement. Ces incitants sont influencés par les pièges financiers à l'emploi, le manque de structure d'accueil de la petite enfance, les conditions de travail ou encore par la structure des allocations. Les conditions de travail (perçues) comme défavorables peuvent entraîner des difficultés d'appariement. Différentes caractéristiques du travail jouent ici un rôle : conditions salariales, travail à temps partiel, horaires, pénibilité, stress, statut d'indépendant, emploi temporaire ... Ces incitants à être en emploi entraînent également des différences dans l'intensité de la recherche qui elle, influence les difficultés de recrutement.

Enfin, la dernière cause potentielle des difficultés de recrutement est liée au problème d'information imparfaite. D'une part, l'efficacité des canaux d'information et donc la qualité des services de placements ont un impact sur les difficultés de recrutement. D'autre part, l'image du secteur/métier/firme est également importante et est influencée par la qualité de l'information sur ce poste, par la connaissance des perspectives d'emploi, par le statut social que ce poste confère, ...

Il faut enfin mentionner le fait qu'une difficulté de recrutement peut simplement être le fait d'un marché du travail tendu, c'est-à-dire que, pour le marché du travail dans son ensemble, l'offre de travail (ou le

nombre de demandeurs d'emploi) est inférieure à la demande de travail (ou le nombre de postes vacants)³⁶.

On peut donc remarquer qu'il est difficile de détecter empiriquement les causes des changements en matière d'appariement et d'adéquation sur le marché du travail étant donné la multitude des facteurs à prendre en compte.

5.2 Les causes identifiées par les services publics régionaux de l'emploi

Le VDAB et Actiris établissent également pour chaque fonction critique, les causes de celle-ci. Ces causes sont réparties en trois catégories :

- Une cause quantitative : il existe un manque de demandeurs d'emploi pour cette fonction. Cette cause s'appuie plutôt sur des critères statistiques et constate que trop peu de demandeurs d'emploi se sont positionnés sur ce métier³⁷.
- Une cause qualitative : il y a assez de demandeurs d'emploi mais ceux-ci ne répondent pas aux exigences de l'employeur en matière de compétences - on entend ici compétence au sens large : expérience, diplôme, connaissances linguistiques, attitude, personnalité, ...
- Une cause liée aux conditions de travail : il y a assez de demandeurs d'emploi mais les conditions de travail défavorables ont pour conséquence que ces candidats ne sont pas disponibles pour cette fonction.

Nous avons relié ces causes identifiées par les SPE avec les causes potentielles de difficultés de recrutement que nous avons identifiées ci-dessus.

Tableau 5-2 : Causes identifiées par les SPE et causes potentielles de recrutement correspondantes

Causes identifiées par les services publics de l'emploi	Causes potentielles de difficultés de recrutement correspondantes
Cause d'ordre quantitatif	offre de travail inférieure à la demande de travail inadéquations de compétences inadéquations géographiques incitants à chercher/accepter un emploi canaux d'information image du secteur/firme/poste
Cause d'ordre qualitatif	inadéquations de compétences
Cause liée aux conditions de travail	incitants à chercher/accepter un emploi

³⁶ Actuellement (en 2015), la Wallonie (12%) et Bruxelles (17,5%) connaissent un taux de chômage relativement élevé tandis que le taux de chômage flamand (5,2%) se situe plus proche du taux de chômage structurel. Un marché du travail tendu ne serait donc pas la cause principale des difficultés de recrutement. Cependant, ce constat est à nuancer car l'offre de travail ne doit pas être considérée comme le nombre administratif de chômeurs dans une région donnée mais bien comme le nombre de demandeurs d'emploi (DEI) en recherche active et pris en compte par les employeurs, soit, un sous-ensemble des chômeurs.

³⁷ Les demandeurs d'emploi peuvent se positionner sur plusieurs métiers dans les bases de données des SPE.

Un manque de demandeurs d'emploi pour cette fonction (cause d'ordre quantitatif) peut potentiellement être expliqué par toutes les causes que nous avons identifiées. Tout d'abord, un manque de demandeurs d'emploi pour cette fonction peut simplement être expliqué par le fait que l'offre de travail est inférieure à la demande de travail, c'est-à-dire que sur le marché du travail dans son ensemble, il n'y a pas assez de demandeurs d'emploi par rapport aux postes vacants. Ensuite, tant les inadéquations géographiques que les inadéquations de compétences peuvent avoir pour conséquence un manque de candidats puisque ceux-ci soit ne sont pas dans la région appropriée, soit n'ont pas les compétences exigées (par exemple, pas le diplôme approprié). En outre, des problèmes d'incitants peuvent également limiter le nombre de demandeurs d'emploi puisque ceux-ci n'auront pas les incitants appropriés pour postuler. Enfin, des canaux d'information non performants ou une image négative du secteur ou du métier peuvent provoquer un manque d'information ou une information imparfaite qui a pour conséquence un manque de demandeurs d'emploi. La cause qualitative renvoie à des inadéquations de compétences. Enfin, la cause liée aux conditions de travail renvoie aux incitants à chercher ou à accepter un emploi parmi lesquels, les conditions de travail jouent un rôle important.

Nous pouvons alors constater qu'il est difficile de tirer des conclusions à partir des trois types de causes identifiées par les SPE puisque celles-ci renvoient chacune à de multiples causes de difficulté de recrutement. De plus, le manque de représentativité des SPE en termes d'offres d'emploi rend l'identification des causes par les SPE effectuée au niveau microéconomique (pour chaque fonction critique) difficilement généralisable au niveau macroéconomique d'un marché du travail régional ou national. Enfin, la méthodologie utilisée par les SPE est principalement basée sur les jugements des experts de terrains au niveau microéconomique ce qui est très intéressant dans une analyse qualitative mais a comme inconvénient de ne pas reposer sur une méthodologie identique, comparable et reproductible. Les SPE donnent également une information détaillée des causes de difficultés de recrutement pour chaque métier. Celles-ci pourront nous être également utiles pour la suite (voir annexe).

5.2.1 En Flandre

Le tableau ci-dessous reprend les fonctions critiques structurelles par famille professionnelle ainsi que leurs causes.

Tableau 5-3 : Les fonctions critiques structurelles en Flandre et leurs causes

Fonctions critiques par cluster	Quantitatif	Qualitatif	Conditions de travail	Nombre offres d'emploi 2014	Part 2014
Meetkundigen	x	x		159	0,1%
Bouwtechnici	x	x		6.901	2,8%
Bouwarbeiders ruwbouw	x	x	x	200	0,1%
Bouwarbeiders afwerking	x	x		2.896	1,2%
Installateurs en elektriciens bouw	x	x		2.482	1,0%
Diensten aan personen en bedrijven				29.805	12,1%
Bedrijfsadviseurs	x	x		924	0,4%
Experten O&O	x			621	0,3%
Lichaamsverzorgers		x	x	722	0,3%
Wasserijarbeiders en strijsters		x	x	117	0,0%
Schoonmakers		x	x	18.144	7,4%
Private ordehandhavers		x	x	2.341	1,0%
Hotelpersoneel		x	x	993	0,4%
Keukenpersoneel	x	x	x	2.353	1,0%
Zaalpersoneel		x	x	3.590	1,5%
Business support, retail en ICT				35.652	14,5%
Commercieel bedienden		x	x	12.025	4,9%
Overige gespecialiseerde administratief medewerkers		x		3.080	1,3%
Leidinggevenden van een afdeling of dienst		x		581	0,2%
Beherende ICT-medewerkers	x	x		1.358	0,6%
Ontwikkelaars van ICT-toepassingen	x	x		3.154	1,3%
Verkopers		x	x	491	0,2%
Verkoopondersteuners		x	x	5.536	2,2%
Vertegenwoordigers		x	x	9.427	3,8%
Industrie				28.053	11,4%
Technisch leidinggevenden	x	x		5.830	2,4%
Technici proces en productie	x	x		1.104	0,4%
Technici elektromechanica	x	x		3.453	1,4%
Technici VAC	x	x		1.186	0,5%
Technici voertuigen	x	x		361	0,1%
Overige technici	x	x		46	0,0%
Tekenaars	x	x		3.821	1,6%
Bakkers en banketbakkers	x		x	248	0,1%
Vlees- en visbewerkers	x		x	929	0,4%
Overige werknemers in de voeding		x	x	613	0,2%
Textielarbeiders		x		152	0,1%
Confectiearbeiders	x	x		176	0,1%
Drukkers		x		181	0,1%
Drukafwerkers		x	x	52	0,0%
Houtbewerkers		x		203	0,1%
Lassers		x		751	0,3%
Bedieners van metaalbewerkingsmachines	x	x		935	0,4%
Monteurs in metaalconstructie	x	x		208	0,1%
Onderhoudsmecaniciens	x			2.921	1,2%
Mecaniciens van voertuigen	x	x	x	1.316	0,5%
Plaatwerkers koetswerk		x	x	389	0,2%
Onderhoudselektriciens	x	x		1.163	0,5%
Monteurs en installateurs elektrotechniek	x	x		660	0,3%
Operatoren chemie en kunststoffen	x	x	x	1.092	0,4%
Beoefenaars van ambachten	x	x		263	0,1%
Transport en logistiek				6.923	2,8%
Leidinggevend logistiek personeel		x		1.708	0,7%
Administratief logistiek medewerkers		x	x	1.887	0,8%
Goederenbehandelaars		x	x	102	0,0%
Bestuurders in het wegtransport	x	x	x	3.047	1,2%
Bestuurders en begeleiders van spoorvoertuigen	x		x	179	0,1%
Zorg en onderwijs				9.900	4,0%
Apothekers	x			96	0,0%
Paramedici	x		x	756	0,3%
Verpleegkundigen	x		x	4.249	1,7%
Verzorgenden	x	x	x	3.193	1,3%
Lesgevend instructiepersoneel	x		x	79	0,0%
Opvoeders		x	x	1.527	0,6%
Totaal in procent	46,8%	93,7%	61,5%	122.971	49,9%

Source : VDAB, calculs du Secrétariat

Seules dix fonctions critiques ont une cause unique.

Le problème qualitatif, intervenant dans 93,7% des fonctions critiques s'explique principalement par des inadéquations de compétences. Les demandeurs d'emploi, bien que disponibles, ne posséderaient donc pas les compétences adéquates pour le poste vacant. D'autre part, un manque quantitatif de demandeurs d'emploi est aussi présent pour 46,8% des fonctions critiques. Selon le VDAB, cette dernière reste la cause principale des fonctions critiques en Flandre. Et ce, en raison d'un problème de manque de travailleurs possédant les formations techniques issues tant de l'enseignement secondaire que de l'enseignement supérieur. Une trop faible partie des jeunes choisit de se former dans un métier technique. Il en résulte une difficulté de trouver des candidats pour diverses fonctions de techniciens ou de responsables techniques. Enfin, la cause liée aux conditions de travail défavorables intervient dans 61,5% des cas et principalement dans le secteur des soins de santé, des services à la personne et aux entreprises, du secteur du transport et de la logistique et chez les vendeurs.

Les causes pour chacune des familles professionnelles structurellement critiques identifiées par le VDAB sont reprises en annexe.

5.2.2 En Région Bruxelles-Capitale

Le tableau ci-dessous reprend les fonctions critiques structurelles par famille professionnelle ainsi que leurs causes.

Tableau 5-4 : Les fonctions critiques structurelles en région Bruxelles-Capitale et leurs causes

Métiers	Quantitatif	Qualitatif	Conditions de travail
Ingénieurs et ingénieurs techniciens	x		
Infirmiers et hospitaliers	x		x
Professeurs d'enseignement secondaire	x		x
Instituteurs d'enseignement primaire	x		x
Formateurs - Instructeurs en langue		x	
Techniciens des sciences physiques et des sciences appliquées	x	x	
Comptables, aides-comptables et marketing		x	
Informaticiens et autres professions connexes	x	x	
Secrétaires		x	
Employés administratifs, d'accueil, et de la communication		x	
Représentants		x	x
Gérants de maisons de commerce et vendeurs		x	x
Mécaniciens réparateurs		x	
Électriciens et électriciens réparateurs		x	
Électromécaniciens	x	x	
Cuisiniers		x	x
Garçons de salle et serveurs		x	x
Total	7	13	7
En pourcentage des offres d'emploi critiques	61,5%	54,9%	61,3%

Source : Actiris, calculs du Secrétariat

Seules sept fonctions critiques ont une cause unique. Seules les fonctions d'ingénieurs et d'ingénieurs techniciens ont une cause de criticité uniquement quantitative. Six familles professionnelles ont une cause de criticité uniquement qualitative : les formateurs - instructeurs en langue ; les comptables ; les secrétaires ; les employés administratifs, d'accueil et de communication ; les mécaniciens réparateurs ; et les électriciens.

Ce constat montre que les causes des fonctions critiques sont souvent multiples et que plusieurs facteurs doivent être pris en compte. De plus, une pénurie de candidats - la cause quantitative- n'est presque jamais la seule explication.

Le manque de candidat touche 61,5% des offres d'emploi appartenant à des fonctions critiques en 2014, principalement des métiers issus du secteur du non-marchand (soins de santé et enseignement) ainsi que des métiers techniques. La cause d'ordre qualitatif touche 54,9% des offres d'emploi critiques. Il est ici important de mentionner qu'en région de Bruxelles-Capitale, le bilinguisme est un facteur non négligeable jouant sur la cause qualitative. La cause liée aux conditions de travail touche 61,3% des offres d'emploi critiques appartenant aux secteurs des soins de santé, de l'enseignement, des fonctions de vendeurs et de l'Horeca.

Les causes pour chacune des fonctions critiques structurelles identifiées par Actiris sont reprises en annexe.

5.2.3 Quelles conclusions en tirer ?

En gardant à l'esprit les différentes réserves exprimées ci-dessus, nous constatons que la cause qualitative est importante puisqu'elle est présente dans 54,9% des offres d'emploi appartenant à des fonctions critiques à Bruxelles et dans 93,7% en Flandre. Cela tend à signaler d'importants problèmes relatifs aux inadéquations de compétences sur les marchés du travail flamand et bruxellois. De plus, la cause quantitative (présente dans 46,8% des cas en Flandre et 61,5% à Bruxelles) reflète également en partie des problèmes liés aux inadéquations de compétences. D'autre part, 61% des offres d'emploi appartenant à des fonctions critiques à Bruxelles et en Flandre ont au moins une cause liée aux conditions de travail. Cette cause renvoie à la question des incitants à être en emploi qui devraient donc également poser des difficultés sur le marché du travail.

5.3 Comparaison avec la littérature empirique

Il est intéressant de comparer les constats relevés par les services publics de l'emploi au niveau microéconomique avec ceux des différentes études empiriques réalisées sur ce sujet au niveau macroéconomique et ce, afin de pouvoir dresser certaines constatations sur la qualité du processus d'appariement et donc, sur les difficultés de recrutement en Belgique.

5.3.1 Inadéquations de qualification

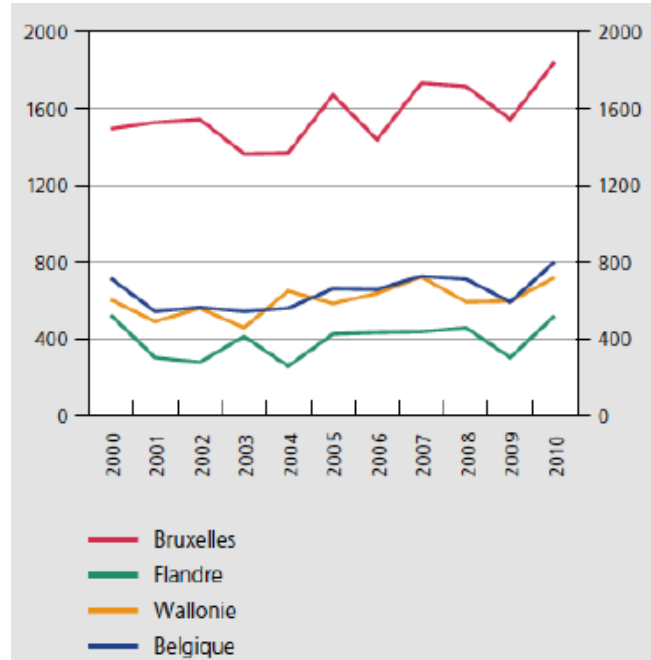
Différents indicateurs macroéconomiques d'inadéquation de qualification ont été développés dans la littérature. Zimmer (2012) compose un indicateur d'inadéquation³⁸ qui a pour but de comparer les qualifications de l'offre et de la demande de travail. Cet indicateur mesure la part relative de chaque niveau de qualifications - approximées par le plus haut niveau de diplôme obtenu³⁹ - dans l'offre et la demande de travail. Dans cet indicateur, l'offre de travail correspond aux demandeurs d'emploi selon la

³⁸ $\sum (S_{ijt} - D_{ijt})^2$ avec S_{ijt} désignant la part des demandeurs d'emploi possédant le niveau d'éducation j dans la zone géographique i à l'année t et D_{ijt} désignant la part des personnes en emploi possédant le niveau d'éducation j dans la zone géographique i à l'année t (Dejemeppe et Van der Linden, 2013, p. 92).

³⁹ Faiblement qualifié (pas terminé le premier cycle des études secondaires) ; moyennement qualifié (ont terminé les études secondaires et/ou enseignement postsecondaire non supérieur), hautement qualifié (au moins un diplôme des études supérieures "bachelor").

définition du BIT⁴⁰ tandis que la demande de travail correspond aux personnes en emploi⁴¹. Cet indicateur, bien qu'il possède certaines faiblesses (voir ci-dessous) donne une image de l'inadéquation de qualification en Belgique et dans les trois régions.

Graphique 5-1 : Indice d'inadéquation de compétences en 2012



Source : Zimmer, 2012.

Différentes conclusions peuvent en être tirées. D'abord, les niveaux d'inadéquation en Flandre et en Wallonie semblent assez similaires et stables dans le temps tandis qu'à Bruxelles, le niveau d'inadéquation est beaucoup plus important.

Cette inadéquation de qualifications importante à Bruxelles est confirmée par l'IBSA et l'Observatoire bruxellois de l'emploi (2014) constatant une disparité entre une partie importante de la réserve de main d'œuvre faiblement qualifiée et les exigences élevées en termes de qualification pour les emplois bruxellois. Selon l'indice d'inadéquation de qualification élaboré par Braes et Herremans (2014), la région Bruxelles-Capitale serait la région avec l'inadéquation de qualification⁴² la plus importante au sein de l'UE-15 en 2011.

Cet indice d'inadéquation de compétences est confronté à plusieurs limites. Tout d'abord, comme expliqué ci-dessus, outre le niveau du dernier diplôme obtenu, les inadéquations de qualification font référence à des inadéquations de compétences multiples. D'autres qualifications, telles que l'expérience acquise, la connaissance des langues ou encore certains traits de personnalité, sont aussi valorisées par l'employeur. Cependant, celles-ci peuvent être corrélées au niveau d'étude et donc, sont implicitement prises en compte dans cet indice d'inadéquations. A Bruxelles, il paraît évident que la barrière du multilinguisme est importante (Plasman et Englert, 2013 ; rapport groupe experts Actiris, 2014). De plus, en région de Bruxelles-Capitale, il y a beaucoup de chômeurs (qui constituent l'offre de

⁴⁰ Ne pas avoir d'emploi durant la semaine de référence, être disponible pour travailler et avoir soit activement recherché un emploi durant les quatre dernières semaines, soit avoir déjà trouvé un emploi prenant cours durant les trois mois suivants.

⁴¹ Les personnes qui ont travaillé au moins une heure rémunérée durant la semaine de référence ou n'ont pas travaillé mais ont normalement un emploi dont ils ont été absents temporairement pour cause de maladie, de vacances, de conflit social ou de formation.

⁴² Et ce constat vaut tant lorsqu'on compare les qualifications des demandeurs d'emploi avec les personnes en emploi qu'avec les personnes embauchées récemment.

travail) qui sont d'origine étrangère. L'importance des inadéquations de qualification à Bruxelles pourraient dès lors également refléter des problèmes de valorisation de diplômes, de discrimination à l'embauche (voir ci-dessous) ou de faible dotation en capital social (Plasman et Englert, 2013).

De plus, puisque ce ne sont pas les postes vacants mais bien les postes occupés qui constituent la variable de la demande de travail, cet indice n'examine pas spécifiquement les exigences de la demande de travail aujourd'hui qui peuvent s'avérer fort différentes d'hier étant donné le changement de structure de notre économie. En effet, le marché du travail est aujourd'hui confronté à des glissements structurels de la composition de l'emploi, principalement liés à l'automatisation et à la délocalisation (Baert, 2016).

En outre, le constat d'un niveau très important d'inadéquations à Bruxelles est à nuancer car l'indice d'inadéquations de qualification tel que réalisé par Zimmer (2012) ne prend pas en compte, pour la demande d'emploi à Bruxelles, les navetteurs alors que ceux-ci représentent bien une part significative des emplois occupés à Bruxelles.

Enfin, cet indicateur part de l'hypothèse sous-jacente que le marché du travail est segmenté selon le niveau d'éducation, chaque niveau forme donc un marché spécifique. Or, de par l'existence du phénomène de déqualification en cascade⁴³, l'offre de travail plus qualifiée concurrencerait l'offre de travail moins qualifiée ce qui rend cette hypothèse de marchés de travail cloisonnés selon le niveau d'étude peu fiable empiriquement. Si le phénomène de déqualification en cascade est présent en Belgique, alors, celui-ci tend à déssegmenter le marché du travail par niveau de qualification et conduit à rendre l'accès difficile à celui-ci pour des personnes peu qualifiées (Devillé, 2008).

Une comparaison européenne des inadéquations de qualifications est également intéressante. Le graphique ci-dessous compare deux indicateurs d'inadéquations de qualification entre les pays de l'UE-28. La dimension horizontale représente un indice de dispersion relative des taux de chômage en fonction du niveau d'éducation⁴⁴ tandis que la dimension verticale représente un indice de dispersion relative des taux d'emploi⁴⁵ en fonction du niveau d'éducation. S'il existe une dispersion élevée des taux d'emploi et de chômage entre les différents niveaux d'éducation, cela suggère qu'il y a un fossé important entre les compétences de la population et les compétences exigées par les employeurs (Commission Européenne, 2015). Nous pouvons constater que la Belgique se situe, tant en ce qui concerne le taux d'emploi que le taux de chômage, dans les pays qui connaissent la dispersion la plus élevée.

La Belgique connaît une dispersion des taux d'emploi relativement élevée par rapport aux autres pays de l'UE-28 car le taux d'emploi pour les faiblement qualifiés y est relativement faible et que la part de la population qui est faiblement qualifiée est relativement élevée. De plus, la dispersion relative des taux de chômage est également élevée en Belgique en comparaison avec les autres pays de l'UE-28 en partie à nouveau car la part de la population faiblement qualifiée y est relativement élevée. Cela signifie qu'il y a en Belgique, un déficit significatif de qualifications entre la population en âge de travailler ou au

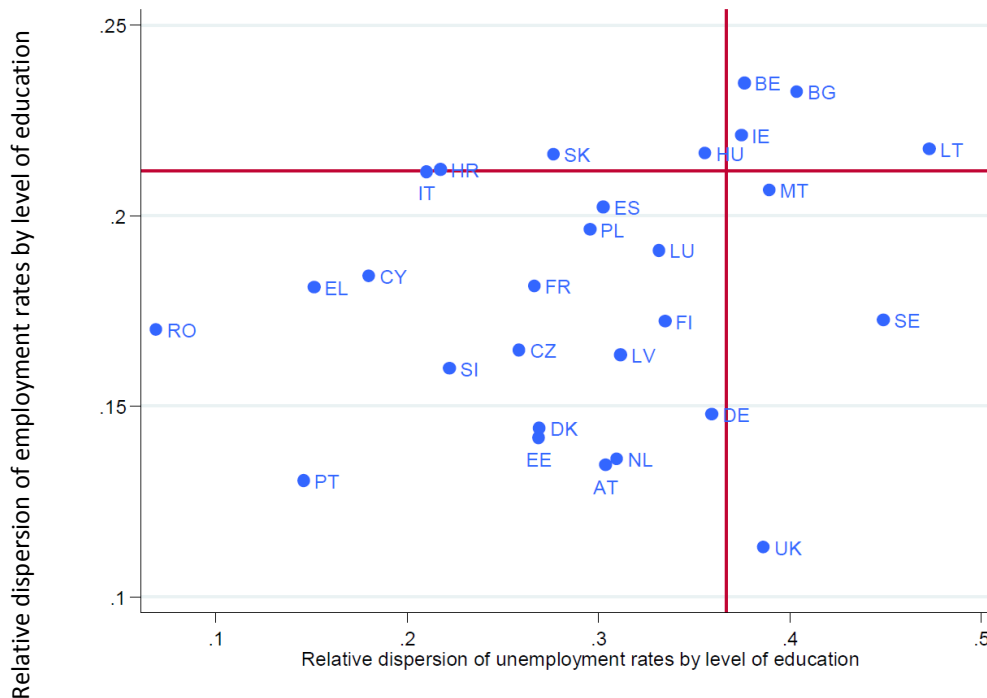
⁴³ Dans un contexte de pénurie généralisée d'emplois, les chômeurs très qualifiés, qui ne trouvent pas d'emploi correspondant à leur formation, se tournent vers des emplois moins qualifiés. Au bas de l'échelle des qualifications, les moins formés n'ont d'autre possibilité que le chômage ou l'inactivité (Dejemeppe et al., 2002).

⁴⁴ Faiblement qualifié (pas terminé le premier cycle des études secondaires) ; moyennement qualifié (ont terminé les études secondaires et/ou enseignement postsecondaire non supérieur), hautement qualifié (au moins un diplôme des études supérieures "bachelor").

⁴⁵ L'indice de dispersion relative des taux d'emploi est calculé comme la somme en valeur absolue, pour les trois groupes de qualification, de la différence entre la part du groupe de qualification dans l'emploi et sa part dans la population en âge de travailler. L'indice est calculé de la même manière pour la dispersion relative des taux de chômage mais en prenant en compte la part du groupe de qualification au chômage et sa part dans la population active. Cet indice part donc de l'hypothèse d'un marché du travail segmenté par niveau de qualification.

chômage et la population en emploi. En d'autres termes, en Belgique, les bas qualifiés ont significativement plus de difficultés à trouver un emploi que les autres catégories de la population.

Graphique 5-2 : Comparaison de deux indicateurs d'inadéquations de qualification, UE-28, 2014



Source : Commission Européenne, 2015.

Ce constat en termes d'inadéquations de qualification et de manque de demandeurs d'emploi avec un niveau de formation élevé est confirmé par Dejemeppe et Van der Linden (2013) qui constatent un manque de profils techniques sur le marché du travail belge ce qui expliquerait en partie, la présence des métiers techniques dans les fonctions critiques structurelles pour les trois régions.

Enfin, il est également important d'évoquer le rôle de la durée passée au chômage. En effet, le chômage de longue durée a un impact négatif sur le savoir-faire du demandeur d'emploi mais affecte également psychologiquement (perte de motivation, de confiance en soi ...) celui-ci. De plus, il existe un « scarring effect »⁴⁶ dans le chef des employeurs en ce qui concerne les chômeurs de longue durée, notamment, car les personnes avec une productivité en moyenne plus basse sont surreprésentées dans les chômeurs de longue durée (Dejemeppe et Van der Linden, 2013, p. 111). Or, le chômage de (très) longue durée est important en Wallonie. Cette main d'œuvre de chômeurs de longue durée est de facto éloignée du marché du travail et de ses exigences et peut donc ne plus être considérée par les employeurs comme une offre de travail appropriée (Dejemeppe et Van der Linden, 2013, p. 105).

5.3.2 Inadéquations géographiques

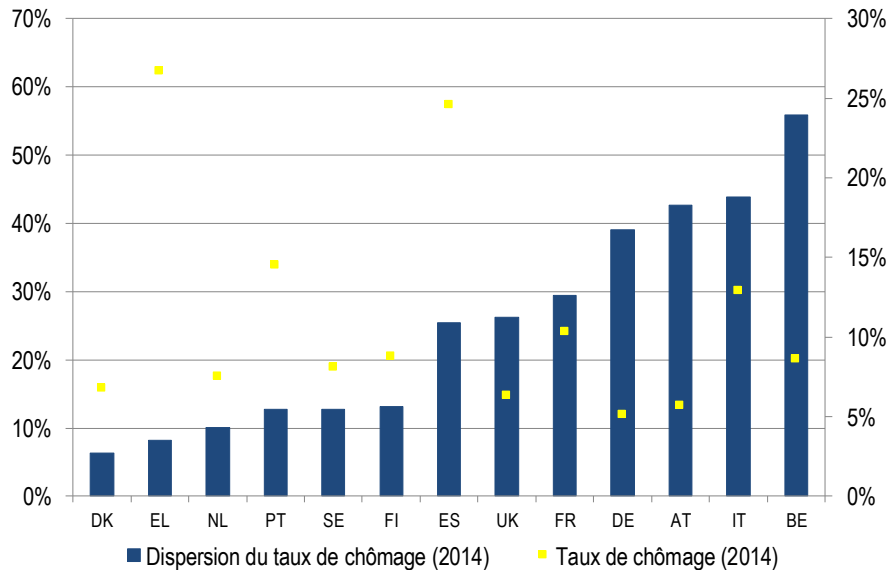
L'indicateur le plus souvent utilisé pour illustrer les inadéquations géographiques est un indicateur de dispersion des taux de chômage régionaux (Zimmer, 2012). La Belgique connaît la dispersion des taux de chômage provinciaux⁴⁷ la plus élevée de l'UE des 15 en 2014. Cela pourrait donc signifier que les

⁴⁶ C'est-à-dire que l'étiquette « chômage de longue durée » fait peur aux employeurs.

⁴⁷ L'unité statistique harmonisée au niveau européen afin de calculer la dispersion des taux de chômage est le NUTS 2 qui correspond en Belgique aux Provinces.

emplois ne se trouvent pas là où les demandeurs d'emploi se trouvent ou qu'il existe un manque de mobilité entre les provinces en Belgique.

Graphique 5-3 : Indicateur de dispersion⁴⁸ des taux de chômage et moyenne des taux de chômage dans l'UE des 15 en 2014⁴⁹



Source : Eurostat, calculs du Secrétariat

Cependant, la structure des inadéquations de compétence ainsi que la liste des fonctions critiques sont assez similaires en Wallonie et en Flandre. Cela signifie que la structure de la main d'œuvre, d'un côté de la frontière linguistique comme de l'autre connaît les mêmes manquements et qu'une plus grande mobilité géographique entre ces deux régions ne serait donc pas la solution. Ce fait tend donc à affirmer que les inadéquations géographiques ne sont pas la cause principale et unique des problèmes d'appariement sur le marché du travail en Belgique (Zimmer, 2012).

Néanmoins, il peut exister des inadéquations géographiques importantes au sein d'une même région. Ainsi, Dejemeppe et Van der Linden (2013) affirment que les inadéquations géographiques jouent un rôle, et ce, dans les trois régions du pays. D'une part, les problèmes de mobilité (tant au niveau des transports en commun que des problèmes de congestion)⁵⁰ auxquels est confrontée la Belgique n'encouragent pas une meilleure adéquation géographique. D'autre part, des évidences démontrent que le coût du logement est plus élevé dans les zones riches en emplois et constitue ainsi un frein à habiter proche de son emploi pour des populations plus modestes (Dejemeppe et Van der Linden, 2013, p. 93).

Par ailleurs, la notion d'emploi convenable influence également les inadéquations géographiques. Cette notion d'emploi non convenable désigne les caractéristiques d'un emploi qui permettent à un chômeur de le refuser sans perdre ses allocations. Une des caractéristiques est la distance entre le domicile et le lieu de travail et le temps passé dans les déplacements. Cette notion influence donc la mobilité géographique des travailleurs et a connu plusieurs modifications qui tendent à allonger la durée ou

⁴⁸ L'indicateur de dispersion, exprimé en pourcentage, correspond au rapport entre la racine carrée de la variance (pondérée par la part, par région, de la population active dans la population active totale) des taux de chômage harmonisés régionaux au niveau d'agrégation NUTS 2 (qui correspond en Belgique aux provinces) et le taux de chômage total. Il indique donc dans quelle mesure le taux de chômage varie entre les subdivisions administratives d'un pays donné. Les données sont manquantes pour l'Irlande et le Luxembourg.

⁴⁹ L'indicateur de dispersion dépend de l'axe de gauche tandis que le taux de chômage dépend de l'axe de droite.

⁵⁰ Dans leur avis du 18 novembre 2015 (CCE 2015-2220), les interlocuteurs constatent que « le système de mobilité en Belgique n'est absolument pas performant, ce qui a des conséquences négatives pour le citoyen, l'économie et la société ».

distance convenable des déplacements et donc à faire diminuer les inadéquations géographiques sur le marché du travail.

A Bruxelles, Konings et Torfs (2012) constatent que la principale cause de la détérioration de l'efficacité du processus d'appariement⁵¹ entre 2004 et 2012 est une augmentation des inadéquations géographiques : il y a un nombre croissant de postes vacants non remplis pour des travailleurs peu qualifiés en périphérie de la région Bruxelles-Capitale simultanément à une augmentation de chômeurs peu qualifiés dans le centre de Bruxelles.

5.3.3 Discrimination à l'embauche

Les phénomènes de discrimination à l'embauche (Martens et al., 2005 ; Centre pour l'égalité des chances, 2012 ; Baert et Cockx, 2013) sont reconnus comme étant non-négligeables. Ces études démontrent l'existence de discrimination à l'embauche selon l'origine ethnique à Bruxelles mais aussi en Flandre et en Wallonie. Cependant, ce phénomène est à relativiser en ce qui concerne les fonctions critiques. En effet, en Flandre, une étude (Baert et Cockx, 2013) a démontré que les discriminations à l'embauche étaient moins présentes pour les fonctions critiques. En comparant des candidatures dont le contenu était le même mais avec un nom belge et un nom turc, ils concluent qu'il n'y a pas de phénomènes significatifs de discrimination à l'embauche pour les fonctions critiques bien qu'il y ait des différences significatives entre les deux candidats pour l'ensemble des offres d'emploi.

5.3.4 Incitants à être en emploi

Différents facteurs doivent être pris en compte lorsqu'on analyse les incitants à chercher ou à être en emploi.

Tout d'abord, la structure des salaires et des allocations joue un rôle important. Ainsi, une étude du Conseil Central de l'Economie (Nevejan, 2014) démontre qu'il n'y a pas de pièges financiers⁵² « largement répandus dans le chômage » mais qu'il peut exister un écart financier faible entre la situation « en emploi » et « au chômage » pour les catégories de personnes telles que les parents isolés. Les différentes réformes de renforcement de la dégressivité des allocations de chômage ont plutôt eu pour effet d'agrandir l'écart financier entre la situation « en emploi » et « au chômage ».

Ensuite, l'intensité de la recherche d'emploi a également un impact sur la probabilité de trouver un emploi. Il est important de signaler que l'intensité de recherche d'emploi est difficile à mesurer. Deux études tendent à montrer que cette intensité est plus faible en Belgique qu'ailleurs. D'une part, Bachmann et Baumgarten (2012) analysent le nombre de techniques différentes utilisées pour chercher un emploi sur base de données de 2006 à 2008 de l'enquête force de travail et constatent qu'en Belgique, les demandeurs d'emploi utilisent en moyenne 2,7 méthodes différentes alors que la moyenne européenne se situe à 3,3. D'autre part, Krueger et Muller (2008) analysent le nombre moyen de minutes par jour (uniquement les jours de semaines) consacrées à la recherche d'emploi par les demandeurs d'emploi. Les données portent, pour la Belgique sur les années 1998-2000. Il s'avère que le nombre de minutes en moyenne consacrées à la recherche d'emploi est de 7 minutes par jour en Belgique, 27 minutes en France et 10 minutes en Allemagne. Cependant, il faut signaler que ces études portent sur des données assez anciennes (plus de 10 ans) et ont été effectuées avant l'instauration des politiques d'activation du

⁵¹ La fonction d'appariement est basée sur les demandeurs d'emploi inscrits dans les différents SPE et les postes vacants de ces différents SPE. Elle ne prend donc en compte qu'une partie des postes vacants étant donné la faible part de marché des SPE pour les offres d'emploi.

⁵² Il est important de rappeler que la notion de piège financier est basée sur la comparaison de certains éléments de gains nets en chômage et en emploi. Ces gains nets sont le résultat de plusieurs hypothèses qui manquent généralement de bases empiriques. Ainsi, on ignore les préférences des agents et il est donc difficile de dire à partir de quel seuil, l'écart entre les gains nets en emploi ou au chômage constitue bien un piège financier pour les agents.

comportement de recherche d'emploi qui ont dû avoir un impact positif sur l'intensité de la recherche d'emploi en Belgique.

De plus, l'acceptation d'un emploi est également déterminée par les structures des services aux personnes. Ainsi, la qualité des structures d'accueil de la petite enfance, des personnes malades ou âgées peut également influencer la décision d'une personne (et principalement des femmes) d'être en emploi. De nombreuses études (CSE, 2015) montrent que la qualité et l'accessibilité des structures d'accueil de la petite enfance accroissent significativement le taux de participation des femmes au marché du travail. Concernant les structures d'accueil de la petite enfance, l'Observatoire de la santé et du social de Bruxelles (2015) constate à Bruxelles, un manque de places à un prix abordable pour les enfants de moins de 3 ans et un taux de couverture inégalement réparti sur le territoire. Le Conseil Supérieur de l'Emploi (2015) constate qu'au regard des autres pays européens, la Belgique a une bonne performance avec 46% des enfants de moins de trois ans fréquentant une structure d'accueil conventionnelle au moins une heure par semaine. Cependant, pour certaines catégories de la population et dans certaines régions, l'accueil de la petite enfance continue à poser des problèmes puisque le taux d'emploi des mères avec des enfants de moins de trois ans est significativement plus faible que celui des femmes sans enfants ou des mères avec des enfants de plus de trois ans. Ainsi, 16,2% des mères qui ne travaillent pas ou travaillent à temps-partiel ont fait ce choix car les structures d'accueils sont trop chères ou indisponibles.

Enfin, il est également essentiel de citer le rôle des conditions de travail en tant qu'incitant à être en emploi puisque plus celles-ci seront considérées comme bonnes, plus l'écart entre bien-être en emploi et au chômage (ou en assistance ou en maladie) augmentera. Or, dans plus des 60% des offres d'emploi appartenant à des fonctions critiques en Flandre et à Bruxelles, les conditions de travail sont une cause des difficultés de recrutement. Il est donc clair que celles-ci jouent un rôle certain dans les fonctions critiques.

5.3.5 Canaux d'information et image

Il est admis dans la littérature que certains secteurs et métiers techniques ou manuels ont un déficit d'image (Dejemeppe et Van der Linden, 2013) et que celui-ci est une des causes du manque de personnes choisissant les filières techniques ou professionnelles dans les écoles secondaires.

6 Conclusion

Dans un premier temps, nous avons étudié à l'aide de plusieurs indicateurs l'évolution des difficultés de recrutement dans les trois régions en Belgique. Ceux-ci tendent à démontrer, sur la période 2000-2014, une stabilité des difficultés de recrutement à Bruxelles, une amélioration de la qualité du processus d'appariement en Wallonie et en Flandre.

Dans un second temps, nous nous sommes concentré sur les fonctions critiques. Avant d'en venir aux conclusions de cette analyse, il nous semble important de revenir sur les différents obstacles qui limitent la portée de celle-ci.

En effet, différents éléments nous empêchent de pouvoir faire une comparaison rigoureuse des fonctions critiques, de leur importance et de leur évolution entre les différentes régions. D'abord, parce que chacune de celles-ci utilise une nomenclature des métiers différentes⁵³. Ensuite, parce que le type d'offres d'emploi pris en compte dans l'analyse des fonctions critiques diffère également selon les régions. De plus, la représentativité des offres d'emploi reçues par les différents SPE diffère en fonction

⁵³ Ce problème devrait être résolu dans les années à venir...

des régions. Enfin, parce que les méthodologies entre d'une part, le Forem et Actiris et d'autre part, le VDAB depuis 2014 sont différentes et peuvent biaiser quelque peu l'analyse. Ainsi, il nous semble important de procéder à une homogénéisation entre les services publics de l'emploi tant au niveau de la méthodologie que de la nomenclature afin de pouvoir procéder à une analyse pertinente à l'échelle nationale ainsi qu'à des comparaisons interrégionales.

Ensuite, le changement de nomenclature opéré par le VDAB pour l'année 2013 constitue un premier obstacle puisque d'une part, celui-ci diminue la portée d'une analyse de l'évolution des fonctions critiques dans le temps et d'autre part, ne nous permet pas d'identifier les fonctions critiques présentes depuis 2010. L'analyse des fonctions critiques structurelles en Flandre est donc limitée aux deux dernières années ce qui permet d'avoir moins de recul.

Enfin, concernant l'identification des causes des fonctions critiques, nous sommes également confrontés à différents obstacles au niveau statistique. Un premier obstacle est le fait que le Forem ne réalise plus une telle analyse et empêche donc l'identification des causes au niveau microéconomique en Wallonie. Ensuite, nous avons pu remarquer que les trois types de causes identifiées par les services publics de l'emploi ne permettent que de manière limitée d'établir des constats en termes de politique économique. Enfin, le manque de représentativité en termes d'offres d'emploi des services publics de l'emploi rend difficile la généralisation des constats élaborés par ceux-ci au niveau du marché du travail belge dans sa globalité. De plus, nous constatons un certain vide scientifique sur ces questions d'appariement en Belgique, qui se nourrit des problèmes de l'appareil statistique.

En gardant à l'esprit ces différentes réserves, nous avons identifié les fonctions critiques structurelles dans les trois régions et nous constatons que les métiers les plus concernés sont assez similaires. Ainsi, les métiers commerciaux (qui représentent plus de 17% des offres d'emploi appartenant à des fonctions critiques dans les trois régions) et techniques sont présents dans les trois régions. A Bruxelles, les métiers de l'enseignement sont également fort touchés tandis qu'en Flandre, ce sont les métiers de la logistique et du transport ainsi que les métiers divers qui représentent une proportion importante des offres d'emploi appartenant à des fonctions critiques.

Les services publics de l'emploi (Actiris et le VDAB) ont mis en évidence l'importance de la cause d'ordre qualitatif, présente dans 93,7% des cas en Flandre et 54,9% à Bruxelles. Cette observation est confirmée par la littérature empirique qui constate d'importantes inadéquations de qualifications en termes de niveau de diplôme obtenu entre la population en emploi et la population en demande d'emploi et ce, dans les trois régions et de manière plus importante à Bruxelles. Outre le niveau de diplôme, la barrière du multilinguisme, le manque de profils techniques et de la durée passée au chômage sont identifiés par la littérature comme étant des facteurs exacerbant les inadéquations de qualifications. La cause d'ordre qualitatif peut également recouvrir des problèmes de discrimination à l'embauche. Cependant, ce phénomène semble être d'importance mineure pour des fonctions relativement difficiles à pourvoir.

En outre, les services publics de l'emploi ont également constaté que la cause relative aux conditions de travail intervient dans plus de 60% des cas en Flandre et à Bruxelles. Cette cause renvoie aux incitants à chercher et à accepter un emploi. La littérature empirique met en évidence l'existence de pièges financiers pour certains groupes particuliers mais ceux-ci ne sont pas généralisables à toute la population en chômage. Différentes études sur l'intensité de la recherche d'emploi tendent à démontrer que celle-ci est plutôt faible en Belgique mais utilisent cependant des données assez anciennes datant d'avant l'instauration des politiques d'activation du comportement de recherche d'emploi. Enfin, il y a également lieu d'insister sur le rôle des structures des services aux personnes et notamment, des structures d'accueil de la petite enfance sur le taux de participation des femmes au marché du travail. Or, plusieurs études relèvent des manquements clairs à propos de celles-ci. Il est clair que les conditions de travail telles que les horaires, la pénibilité, le statut ou le stress jouent un rôle important dans l'existence de ces fonctions critiques.

Enfin, la cause d'ordre quantitatif est présente dans 46,8% des cas en Flandre et 61,5% à Bruxelles. Celle-ci ne met pas en évidence de facteurs des difficultés de recrutement spécifiques. Cependant, elle peut en partie refléter, outre les inadéquations de compétences d'une part, les inadéquations géographiques fort présentes en Belgique. Celles-ci, reflétées par une dispersion des taux de chômage provinciaux très élevée, sont exacerbées notamment par les problèmes de mobilité que connaît notre pays et l'accès financier au logement plus compliqué dans les zones riches en emploi. D'autre part, elle fait également référence au phénomène d'information imparfaite sur le marché du travail et notamment, des problèmes d'image pour les métiers techniques et manuels.

7 Bibliographie

Actiris, "Analyse des fonctions critiques", de 2006 à 2014.

BAERT, A., (2016), « Les glissements structurels sur le marché de l'emploi belge », ING Focus – Emploi.

BAERT, S., COCKX, B., GHEYLE, N., et VANDAMME, C., (2013), « Do employers discriminate less if vacancies are difficult to fill? Evidence from a field experiment », IZA Discussion Papers, Series 7145, 12 p.

BRAES, Stijn et HERREMANS, Wim, (2014), "Opleidingsmismatch tussen vraag en aanbod. De positie van Vlaanderen in Europa", Over.Werk, n°1, pp. 37-43.

Cahuc P. et A. Zylberberg (1996), Economie du travail. La formation des salaires et les déterminants du chômage, Balises, De Boeck Université, p. 434

CENTRE POUR L'EGALITE DES CHANCES, (2012), "Baromètre de la diversité de l'emploi", 176 p.

Commission Européenne: Employment, Social Affairs & Inclusion, (2015), « Measuring skills mismatch », Analytical web note 7/2015, 46 p.

Conseil Central de l'Economie, (2014), « la dégressivité renforcée des allocations de chômage belges », CCE 2014-0264.

Conseil Supérieur de l'Emploi, (2015), « Rapport 2015 », pp. 182-185.

DEJEMEPPE, Muriel et VAN DER LINDEN, Bruno, (2013), "Les soutiens financiers à la création d'emploi : étude pour la Maison des Entreprises wallonnes ASBL", IRES, 142 p.

DEJEMEPPE, Muriel et VAN DER LINDEN, Bruno, (2006), « Actions du Plan Marshall sur le marché du travail wallon », Regards Economiques, n°40, 28p.

DEJEMEPPE, Muriel, COCKX, Bart et VAN DER LINDEN, Bruno (2002), « Déqualification en cascade ou inadéquations des qualifications en Belgique ? », in DE LA CROIX, David et al., (2002), « Capital humain et dualisme sur le marché du travail », De Boeck, pp. 219-238.

DEVILLE, Hervé, (2008), "Le chômage bruxellois entre inadéquation de qualification et déqualification en cascade", Brussels Studies, n°14, 24 p.

FEDERAGON, (2006), « Radiographie de la politique de recrutement et des flux de travailleurs », sur base d'une étude d'Idea Consult, Bruxelles.

Le Forem, "La détection des métiers en pénurie et des fonctions critiques", de 2006 à 2014.

MANSOUR, Joffrey, Anne PLASMAN et Robert PLASMAN, (2006), "Objectivations des pénuries sur le marché de l'emploi : rapport final", Région Wallonne.

MARTENS, A. et al., (2005), "Discrimination des étrangers et des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail en région Bruxelles-Capitale", Rapport de synthèse, 110 p.

Observatoire de la Santé et du Social de Bruxelles et Observatoire bruxellois de l'emploi, (2015), « Les femmes sur le marché de l'emploi en Région bruxelloise », Commission communautaire commune et Actiris, Bruxelles.

PLASMAN, P. et ENGLERT, M., (2013), « Analyse des déterminants du chômage urbain et politique de rééquilibrage entre l'offre et la demande de travail en région Bruxelles-Capitale », Rapport final Innoviris, 397 p.

IBSA et Observatoire bruxellois de l'emploi, (2014), "Réforme de l'Etat : Transfert de compétences en matière d'Emploi et de Formation professionnelle : rapport du groupe d'experts", 91p.

SYNERJOB, (2015), « Rapport annuel », p. 11.

Statistics Belgium, (2016), « Le taux de vacance d'emploi à 2,2% au 4ème trimestre de 2015 », Communiqué de presse.

VAN HAEPEREN, Béatrice, (2005), "Tensions sur le marché du travail et difficulté de recrutement : balises théoriques et méthodes d'analyse", IWEPS

VDAB, knelpuntberoepanalysis, de 2006 à 2015.

VDAB, (2012), "Knelpuntvacatures overschat? De knelpuntintensiteit op de Vlaamse arbeidsmarkt", VDAB Ontcijfert, n°27, 3 p.

ZIMMER, Hélène, (2012), "Inadéquations sur le marché du travail", BNB, pp. 59-73.

8 Annexes

8.1 Tableau récapitulatif des tensions sur le marché du travail

		V/U et U/V							
Libellé du circuit de travail	Année	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Ordinaire	Wallonie	0,169	0,150	0,153	0,168	0,148	0,119	0,117	0,113
		5,917	6,683	6,526	5,954	6,744	8,384	8,571	8,878
	Flandre	0,783	0,598	0,664	0,809	0,743	0,689	0,699	0,899
		1,278	1,673	1,507	1,236	1,346	1,452	1,430	1,113
	Bruxelles	0,069	0,068	0,070	0,083	0,079	0,072	0,072	0,080
	14,406	14,768	14,192	12,097	12,723	13,840	13,949	12,476	
	Belgique	0,352	0,298	0,324	0,380	0,350	0,323	0,349	0,406
		2,837	3,353	3,090	2,628	2,855	3,100	3,048	2,465
Ordinaire + Aides publiques	Wallonie	0,215	0,191	0,200	0,215	0,186	0,153	0,151	0,152
		4,649	5,243	5,000	4,654	5,371	6,530	6,609	6,580
	Flandre	0,802	0,619	0,684	0,831	0,768	0,708	0,710	0,907
		1,247	1,615	1,461	1,203	1,302	1,412	1,408	1,102
	Bruxelles	0,088	0,086	0,088	0,100	0,095	0,088	0,089	0,099
	11,317	11,561	11,326	10,024	10,580	11,320	11,263	10,135	
	Belgique	0,395	0,327	0,354	0,411	0,378	0,347	0,349	0,428
		2,534	3,059	2,826	2,433	2,645	2,883	2,862	2,335
Ordinaire + Aides publiques + Autres SPE	Wallonie	0,339	0,327	0,379	0,462	0,410	0,409	0,337	0,327
		2,946	3,058	2,637	2,165	2,440	2,447	2,972	3,062
	Flandre	0,898	0,693	0,739	0,930	0,846	0,762	0,775	0,970
		1,114	1,443	1,352	1,075	1,182	1,313	1,290	1,031
	Bruxelles	0,324	0,379	0,499	0,487	0,443	0,448	0,380	0,383
	3,084	2,638	2,003	2,054	2,256	2,233	2,629	2,609	
Ordinaire + Aides publiques + Autres SPE + Intérim	Wallonie	0,438	0,408	0,474	0,573	0,527	0,507	0,431	0,434
		2,285	2,453	2,110	1,745	1,897	1,974	2,318	2,306
	Flandre	2,195	1,304	1,373	1,736	1,613	1,437	1,522	2,093
		0,456	0,767	0,729	0,576	0,620	0,696	0,657	0,478
	Bruxelles	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
	Belgique*	0,897	0,587	0,627	0,748	0,706	0,639	0,670	0,899
		1,115	1,702	1,596	1,337	1,417	1,565	1,493	1,113

8.2 Les causes identifiées par le VDAB pour les familles de fonctions critiques structurelles

Dans le secteur de la construction, les causes sont principalement quantitatives et qualitatives. Cela signifie qu'un manque de demandeurs d'emploi est cumul e avec le fait que les demandeurs d'emploi existants ont souvent un manque d'expérience, de qualifications spécifiques et de connaissance des nouvelles technologies.

En ce qui concerne le secteur des services aux personnes et aux entreprises, il est principalement touché par une cause qualitative couplée à des conditions de travail défavorables. En effet, outre le diplôme, ces métiers demandent des compétences diverses et sont soumis à des conditions de travail difficiles : horaire, temps partiel, travail pénible, ...

Le secteur du commerce et de l'informatique a des difficultés qualitatives de recrutement notamment à cause de certaines compétences techniques et de communication exigées couplées à des conditions de travail défavorables : travail le week-end, demande de flexibilité, ...

Le secteur de l'industrie est celui qui est le plus touché par un manque quantitatif de demandeurs d'emploi, notamment à cause du manque de personnes sortant des filières techniques. La cause qualitative et les conditions de travail défavorables jouent aussi un rôle pour certains métiers.

En ce qui concerne le secteur du transport et de la logistique, des conditions de travail défavorables (horaire, déplacement, ...) jouent avec un problème de qualification des demandeurs d'emploi.

Enfin, le secteur des soins de santé et de l'enseignement est touché par un manque quantitatif de demandeurs d'emploi. Certains métiers dans le secteur de la santé sont de plus en plus demandés et les conditions de travail en termes d'horaire et autres y sont aussi défavorables.

8.3 Les causes identifiées par Actiris pour les fonctions critiques structurelles

Dans son rapport de 2014, Actiris analyse le type de cause en détail pour chaque fonction critique.

Pour les ingénieurs et ingénieurs techniciens, c'est une cause quantitative qui est mise en évidence. Cela s'explique notamment par le manque d'intérêt des jeunes (et plus particulièrement des filles) pour les filières technique et scientifique ainsi que par un manque de visibilité quant aux perspectives d'emploi offertes par ce métier. Les exigences en termes d'expérience professionnelle, linguistiques, peuvent être également un frein.

Pour les infirmiers et hospitaliers, ce sont autant des causes quantitatives que liées aux conditions de travail qui expliquent les difficultés de recrutement. Les conditions de travail difficiles et les horaires (week-end, nuit...) semblent être un obstacle pour les infirmiers.

Pour les instituteurs d'enseignement primaire, ce sont également des causes quantitatives et liées aux conditions de travail qui sont mises en évidence. Les conditions de travail sont perçues comme défavorables par rapport au stress, taille des classes, sentiment de non-reconnaissance ainsi qu'aux contrats souvent temporaires. De plus, le taux d'abandon élevé à Bruxelles s'explique également par une distance domicile-lieu de travail élevée causée par un prix du logement élevé à Bruxelles.

Les difficultés de recrutement pour les instructeurs en langue s'expliquent par une cause qualitative. Il faut maîtriser plusieurs langues, disposer d'un diplôme de l'enseignement supérieur et avoir des aptitudes pédagogiques et de communication. De plus, la mobilité demandée et les horaires de travail flexible constituent également un obstacle.

Les techniciens en sciences physiques et appliquées connaissent des difficultés de recrutement pour cause quantitative et qualitative. Ce sont des fonctions critiques depuis 1998. La réserve de main d'œuvre pour ces métiers est limitée, de plus, le bilinguisme, l'expérience et les connaissances spécifiques constituent un frein à l'emploi.

Pour les comptables, la cause est uniquement qualitative. Ils doivent souvent avoir une expérience professionnelle, connaître l'évolution de la législation ainsi qu'une maîtrise des logiciels.

Pour les informaticiens, la cause est autant quantitative que qualitative. Il faut que l'expérience professionnelle et le niveau de formation ainsi que la connaissance des langues satisfasse l'employeur.

Pour les secrétaires juridiques, la cause est qualitative. Ils doivent maîtriser plusieurs langues, disposer de compétences administratives, informatiques et de communication et enfin, connaître la terminologie juridique ainsi que la législation.

Les représentants connaissent des difficultés de recrutement liées à des causes qualitatives et aux conditions de travail. En effet, les candidats doivent être bilingues et avoir de l'expérience et de bonnes aptitudes commerciales et de communication. De plus, les horaires de travail sont très flexibles, cette fonction implique de nombreux déplacements (souvent, la possession d'une voiture) et le statut d'indépendant est souvent exigé.

De même que pour les représentants, les télévendeurs doivent avoir des compétences assez élevées (cause qualitative) et les conditions de travail sont parfois difficiles surtout en termes de contrats de travail à durée déterminée.

La pénurie constatée pour la profession d'électromécanicien est de nature qualitative et également quantitative (manque d'attractivité de ces secteurs pour les jeunes).

Pour le chef de partie, les conditions de travail défavorables inhérentes à l'Horeca ainsi que le niveau de formation et d'expérience professionnelle expliquent les difficultés de recrutement.