



Les défis de l'économie belge

Une meilleure adéquation de l'offre et de la demande sur le marché du travail

1 Pourquoi ce défi est-il important ?

L'économie belge est confrontée à un problème d'inadéquation sur le marché du travail, c'est-à-dire à un problème de rencontre entre l'offre et la demande sur ce même marché. Du côté de la demande de travail, certaines entreprises éprouvent des difficultés à recruter du personnel. Du côté de l'offre de travail, de nombreuses personnes en âge et en capacité de travailler sont actuellement encore en recherche d'emploi et/ou inactives.

Au-delà de l'aspect conjoncturel, les inadéquations sur le marché du travail sont aussi structurelles. En effet, de nombreux postes difficiles à pourvoir restent les mêmes, année après année. Il s'agit par exemple, selon les Régions, des métiers de l'enseignement, des fonctions commerciales, des métiers techniques, des métiers du transport ou de la logistique, ou encore des métiers d'entretien (CCE, 2016a et CSE, 2015, 2016 et 2017). Par ailleurs, le chômage et l'inactivité touchent de manière disproportionnée des groupes spécifiques de la population, et ce depuis plusieurs années également. Il s'agit cette fois surtout des peu qualifiés, des personnes âgées et des personnes issues de l'immigration (CE, 2018).

Un marché du travail caractérisé par de telles inadéquations pose évidemment de nombreux problèmes. D'abord pour la cohésion sociale du pays, notamment en matière de pauvreté et d'inégalité. Ainsi, les personnes touchées par le chômage ou l'inactivité sont particulièrement exposées au risque de pauvreté et à la privation matérielle (CCE, 2018). De plus, lorsque le chômage et l'inactivité s'inscrivent dans la durée, les chances pour ces personnes de se réintégrer sur le marché du travail diminuent sensiblement, ce qui explique au moins en partie le caractère persistant de la pauvreté (CCE, 2016b). C'est la raison pour laquelle il faut agir rapidement contre le chômage et l'inactivité de longue durée en permettant aux individus de retrouver le plus vite possible le chemin vers l'emploi.

Les inadéquations sur le marché du travail constituent également un frein à la création de richesse. Les postes qui restent vacants et les personnes qui restent au chômage ou inoccupées représentent autant d'occasions manquées de créer des emplois, de l'activité et donc de la valeur économique. En Belgique, certaines entreprises voient ainsi leur croissance contrainte par leurs difficultés à trouver les profils qu'elles désirent, notamment dans les domaines technologiques (voir le défi sur l'innovation ainsi que l'enquête sur les entreprises à forte croissance réalisée par le CCE et Statistics Belgium en 2018). La pénurie de certains profils techniques limite ainsi la capacité des entreprises à innover ou à s'adapter pleinement aux différents aspects de la nouvelle vague technologique, comme la digitalisation ou l'automatisation.

Bien sûr, les mutations démographiques et la nécessité d'une transition environnementale visant à contenir le changement climatique vont aussi avoir une série d'impacts sur le marché du travail et les inadéquations qui le caractérisent. Du côté de la demande de travail, l'importance relative d'un ensemble de métiers va se renforcer, tandis que la demande pour d'autres est susceptible de se contracter. Des évolutions et transformations de métiers et de tâches sont également attendues.

Du côté de l'offre de travail, les changements démographiques liés à la migration et à la (super-)diversité portent en eux des opportunités considérables – on pense par exemple à la diversité accrue des talents au sein d'une population elle-même plus diverse – à condition de s'attaquer aux freins actuels qui entravent l'accès à l'emploi, ou le rendent difficile. Des adaptations, en ce compris dans l'organisation du travail, seront aussi nécessaires afin d'accommoder les évolutions de la composition familiale et de garantir que toutes et tous puissent combiner travail et vie privée. Enfin, le vieillissement de la population, et l'arrivée en fin de carrière des générations nées peu après la Seconde Guerre mondiale, vont provoquer des sorties massives du marché du travail. La transformation de la pyramide des âges s'accompagnera d'une tendance à l'accroissement du nombre d'inactifs par rapport au nombre d'actifs. Combinée à la poursuite de la croissance économique, cette dernière transformation démographique risque d'accentuer les tensions sur le

marché du travail en provoquant cette fois une pénurie de travailleurs, accentuant encore la problématique des postes vacants (BFP, 2018, p.52).

C'est dans un tel contexte général de changements technologiques, démographiques et de croissance que s'apprécie la (re)valorisation des réserves de main-d'œuvre. Ces réserves sont constituées de la population au chômage et inactive, ainsi que de celle potentiellement disponible grâce à un recul de l'âge de fin de carrière. Il faudra également pouvoir compter sur une certaine possibilité de reconversion des personnes actuellement en emploi. La mobilisation de ces réserves est cependant loin d'être automatique.

Premièrement, la population au chômage ou inactive présente des traits caractéristiques qui tendent à renforcer les inadéquations sur le marché du travail. Par exemple, la structure des qualifications de ces personnes est très différente de celle des personnes en emploi : les premières tendent à être bien moins qualifiées que les secondes (BNB, 2017, p.166). Pourtant, la vague technologique actuelle rendra l'acquisition et la mobilisation de nouvelles connaissances et compétences essentielles, tant au niveau technique (comme dans le domaine digital, par exemple), qu'aux niveaux relationnel et social¹. Au-delà de la vague technologique, ces connaissances et compétences sont aussi liées à la tertiarisation de l'économie, à l'adoption de nouvelles méthodes de travail et d'organisation (plus horizontales, décentralisées et adaptatives) et à l'évolution des attentes, tant des travailleurs que des consommateurs. Tout cela est d'autant plus important que la valorisation d'autres connaissances et compétences, cette fois plus en phase avec des modèles d'organisation de la production vieillissants, comme la ligne de production fordiste², ira en déclinant (à ces sujets, voir par exemple Cedefop, 2018). Ici, la formation dans toutes ses composantes, tout au long de la vie et pour tous les individus, est particulièrement essentielle.

Deuxièmement, la mobilisation de la réserve de main-d'œuvre potentielle obtenue par un recul de l'âge de fin de carrière nécessitera dans certains cas des aménagements des conditions de travail, tant au niveau des horaires et/ou des rythmes de travail que de la pénibilité physique de celui-ci. De telles adaptations sont à envisager dans un cadre général où l'ensemble de la carrière est repensée afin de garantir une participation effective prolongée des individus au marché du travail.

Enfin, la reconversion des personnes actuellement en emploi nécessitera quant à elle de promouvoir la mobilité au sein du marché du travail même, en offrant la possibilité aux travailleurs de se former à d'autres métiers ou d'évoluer en phase avec leur métier, et en assurant une participation suffisamment large des travailleurs à ces dispositifs. Ceci devra aussi permettre de sécuriser les parcours professionnels, en permettant aux travailleurs de se préparer à la mutation de leur emploi actuel, ou au passage d'un emploi à un autre.

En conclusion, le problème d'inadéquation sur le marché du travail reflète un dysfonctionnement de ce marché et des institutions qui l'encadrent (comme le système d'enseignement et de formation, les transports, les organismes de placement etc.) ; dysfonctionnement qui risque de s'approfondir en raison du contexte technologique, social et démographique changeant. Ce phénomène se révèle être en Belgique un frein sérieux à l'activité économique, mais aussi une barrière à l'emploi non négligeable pour certains groupes de la population. Relever le défi de l'inadéquation sur le marché du travail implique donc de travailler sur plusieurs domaines, y compris en dehors de ce marché même, en mobilisant tous les acteurs concernés : employeurs, travailleurs, monde associatif et pouvoirs publics. L'objectif visé étant de garantir un développement économique inclusif où la création d'emplois et de valeur bénéficie à toutes et à tous de manière juste.

¹ Autrement appelées « soft skills », et qui regroupent la confiance en soi, l'intelligence émotionnelle, la communication, la gestion du temps, la créativité, l'esprit d'entreprendre, etc.

² Le fordisme est une forme d'organisation de la production qui se caractérise par une forte division du travail et une standardisation des produits, permettant ainsi une production de masse et des gains de productivité qui seront couplés à une hausse des salaires des travailleurs.

2 Facteurs essentiels pour relever le défi

2.1 Enseignement et formation

Un enseignement ajusté à son contexte, de qualité et inclusif

Une meilleure correspondance entre l'offre et la demande sur le marché du travail requiert notamment la présence d'individus aux connaissances et aux compétences appropriées, par exemple pour les métiers techniques ou de la santé. De manière générale, il faut s'assurer que les Communautés disposent d'un système d'enseignement prenant en compte certains besoins du marché du travail ainsi que la nécessité actuelle, mais aussi future, de pouvoir s'adapter aux évolutions technologiques et socio-économiques. Ainsi, les écoles commencent par exemple à intégrer les nouvelles technologies dans leur cursus afin de préparer les étudiants au monde digital et à la maîtrise de l'outil informatique. Ces adaptations passent également par une (re)valorisation des filières techniques et professionnelles – qui ne doivent plus être envisagées comme des voies de second rang – et une sensibilisation accrue à certaines filières de l'enseignement, comme celles qui débouchent sur des métiers en pénurie et qui forment aux métiers de demain, sans oublier l'attention particulière à accorder à la formation en alternance (CSE, 2016, p.16).

Mais si les aspects contenu et qualité comptent, il ne faut pas non plus oublier de lutter contre les inégalités scolaires, particulièrement élevées en Belgique (voir par exemple CSE, 2017 et les enquêtes PISA). De telles inégalités touchent à nouveau des groupes cibles particuliers, qui se trouvent être en partie les mêmes que ceux confrontés le plus au chômage et à l'inactivité. Ces deux phénomènes vont de pair et participent à la reproduction des problèmes d'inadéquation sur le marché du travail.

Une formation continue à la hauteur des défis de demain

Au vu des transformations socio-économiques attendues, la formation initiale seule ne suffira pas. Les individus doivent pouvoir compter sur une formation continue / tout au long de la vie afin d'accompagner les évolutions des métiers/tâches et l'allongement des carrières. Cela requiert la combinaison d'une offre accessible et renforcée de formations de la part de l'ensemble des acteurs concernés – dont les employeurs et les fonds sectoriels de formation – avec une participation accrue des travailleurs, des demandeurs d'emploi et des inactifs, le tout dans une culture de l'apprentissage partagée et soutenue par les pouvoirs publics (CSE, 2017)³.

Enfin, si tout cela est important pour réduire le nombre de postes vacants et de personnes sans emploi, c'est aussi primordial pour la capacité de l'économie à innover. Car sans les compétences et les connaissances des travailleurs, le processus d'innovation serait bloqué, tant au niveau du développement que de l'implémentation (voir le défi sur l'innovation).

2.2 Marché du travail

Des conditions de travail adaptées et attractives

Certaines fonctions critiques à pourvoir peuvent présenter un environnement de travail plus difficile, par exemple au niveau des conditions de travail (horaires, pénibilité physique et psychologique, ou encore statut, comme la rémunération, la sécurité de l'emploi et la construction de droits sociaux (CSE, 2017)). Afin d'encourager et de faciliter la participation effective dans ces fonctions critiques, des aménagements des conditions précitées pourraient être nécessaires. Ceci est d'autant plus vrai

³ Ce souci de la formation doit également tenir compte du fait que les personnes qui pourraient le plus en bénéficier semblent y participer de manière relativement moins importante. Il s'agit notamment des personnes peu qualifiées et des personnes de plus de 55 ans (CE, 2015 ; CSE, 2016, p.64).

dans un contexte de vieillissement de la population, de changements de composition familiale et de transformations technologiques.

Il existe également pour certains emplois (comme les emplois moins bien rémunérés, par exemple) et pour certains groupes de la population (selon la composition familiale, par exemple) des pièges financiers au retour à l'emploi (voir par exemple CCE, 2011). Afin de rendre plus attractives les fonctions concernées, il faut donc s'atteler à supprimer ces pièges.

Un marché du travail juste

Accéder à l'emploi est aussi rendu compliqué par d'autres obstacles, spécifiquement pour les groupes cibles. Il existe des problèmes liés à la présence (l'absence) et/ou la reconnaissance des diplômes, des formations ou de l'expérience (CSE, 2017). Une attention accrue doit être accordée au potentiel de l'individu plutôt qu'à la détention d'un diplôme. En plus d'autres éléments, les personnes issues de l'immigration ou les personnes âgées peuvent aussi faire face à des préjugés, de la discrimination, voire du racisme à l'embauche (voir par exemple CE, 2018, p.35 et CSE, 2018). Étant donné la nécessité d'arriver à (re)mobiliser les réserves de main-d'œuvre formées par ces catégories de personnes, il est urgent de s'attaquer aux freins susmentionnés.

Une mobilité en phase avec les changements socio-économiques

Enfin, la capacité des individus à se mouvoir, tant vers leur lieu de travail que d'un emploi à un autre, est importante. Une structure économique changeante requiert en effet une flexibilité accrue de la part des acteurs qui la composent. Ainsi, les entreprises doivent, par exemple, pouvoir s'adapter aux évolutions technologiques et aux demandes des consommateurs. Les travailleurs aussi seront confrontés à de tels changements, nécessitant une préparation et un soutien en vue d'assurer leur(s) transition(s) du non-emploi vers l'emploi, ou au sein même de l'emploi, et ainsi sécuriser leur parcours professionnel. Ceci est d'autant plus vrai que le marché du travail belge n'est pas uniforme et que la question de l'inadéquation de l'offre et de la demande comporte une dimension géographique (BNB, 2017, p.78). Ainsi, une mobilité accrue des zones à faible tension sur le marché du travail vers les zones à forte tension sur ce même marché répondrait au moins en partie à ce problème.

Ceci en appelle évidemment à se pencher sur des questions de transport (privé comme public, congestion etc.), d'infrastructures (routières, ferroviaires, d'accueil de la petite enfance) ou encore du marché immobilier (tant de vente que de location) et des comportements liés à ce marché (facilité / difficulté à déménager etc.). Enfin, la mobilité intra-emploi renvoie elle assez largement aux facteurs de formation continue susmentionnés.

2.3 Migration

Il fut jusqu'ici avant tout question de (re)mobiliser les réserves de main-d'œuvre présentes au sein de l'économie nationale. Mais répondre aux inadéquations sur le marché du travail – et surtout au problème des métiers en pénurie – peut aussi se faire en comptant sur de la main-d'œuvre étrangère. Il s'agit alors de favoriser une forme de migration du travail, qui assurerait la venue de personnes dont les compétences correspondraient aux besoins du marché du travail national (ou régional). Si cette possibilité a déjà donné lieu à des discussions et des prises de position (voir par exemple EMN, 2015 ; ou encore SERV, 2017), elle doit bien sûr être appréciée en combinaison avec les possibles abus liés au dumping social et avec l'intégration particulièrement difficile des personnes d'origine(s) étrangère(s) sur le marché de l'emploi en Belgique (CE, 2018 ; CSE, 2018 ; EMN, 2018).

Sources

BANQUE NATIONALE DE BELGIQUE (2017), « Rapport 2017 », Bruxelles.

BUREAU FÉDÉRAL DU PLAN (2018), *Perspectives économiques 2018-2023*, juin 2018, Bruxelles.

CEDEFOP (2018), *Insights into skill shortages and skill mismatch: Learning from Cedefop's European skills and jobs survey*, Luxembourg.

COMMISSION EUROPÉENNE (2015), « Education et formation des adultes en Europe : Elargir l'accès aux possibilités d'apprentissage », *Rapport Eurydice*, Luxembourg.

COMMISSION EUROPÉENNE (2018), *Rapport 2018 pour la Belgique*, Bruxelles.

CONSEIL CENTRAL DE L'ÉCONOMIE (2011), *Les pièges financiers du chômage en Belgique en 2010*, CCE 2011-0189, Bruxelles.

CONSEIL CENTRAL DE L'ÉCONOMIE (2016a), *Les difficultés d'appariement sur le marché du travail en Belgique et dans les trois Régions : analyse à partir des fonctions critiques*, CCE 2016-2308, Bruxelles.

CONSEIL CENTRAL DE L'ÉCONOMIE (2016b), *Analyse de la distribution des revenus en Belgique, Partie 1 : situation générale et pistes de recherche*, CCE 2016-1548, Bruxelles.

CONSEIL CENTRAL DE L'ÉCONOMIE (2018), *Rapport Emploi-Compétitivité : Partie 2*, CCE 2018-0171, Bruxelles.

CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'EMPLOI (2015), *Rapport 2015*, Bruxelles.

CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'EMPLOI (2016), *Rapport 2016*, Bruxelles.

CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'EMPLOI (2017), *Rapport 2017*, Bruxelles.

CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'EMPLOI (2018), *Les immigrés nés en dehors de l'Union européenne sur le marché du travail en Belgique*, Bruxelles.

EUROPEAN MIGRATION NETWORK (2015), *Déterminer les pénuries de main-d'œuvre et les besoins en migration de travail depuis les pays tiers en Belgique*, Bruxelles.

EUROPEAN MIGRATION NETWORK (2018), *Labour market integration of third-country nationals in Belgium*, Brussels.

SOCIAAL-ECONOMISCHE RAAD VAN VLAANDEREN (2017), *Advies: Tienpuntenplan voor economische migratie*, Brussel.