



RAPPORT

CCE 2022-2210

**Diagnostic de l'insertion des jeunes
sur le marché du travail et impact
de la crise du COVID-19**

CCE
Conseil Central de l'Economie
Centrale Raad voor het Bedrijfsleven
CRB



Rapport

Diagnostic de l'insertion des jeunes sur le marché du travail et impact de la crise du COVID-19

**BRUXELLES
21.09.2022**

Table des matières

1. La situation antérieure à la crise du coronavirus	5
1.1 Approche statique : indicateurs du marché du travail.....	5
1.1.1 Évolution favorable du taux de chômage	5
1.1.2 Les jeunes peu qualifiés	7
1.1.3 Jeunes d'origine étrangère ou issus de l'immigration	9
1.1.4 Jeunes NEET	10
1.2 Approche dynamique : parcours professionnel	11
1.2.1 Le processus de « job matching » en début de carrière	12
1.2.2 Débuter par un emploi temporaire	12
1.2.3 Débuter dans un secteur d'insertion	13
1.2.4 Débuter par une expérience professionnelle durant la carrière scolaire	15
1.2.5 Débuts difficiles pour les jeunes peu qualifiés, les jeunes issus de l'immigration et les jeunes NEET	16
2. Impact du COVID-19 sur les jeunes sur le marché du travail.....	19
2.1 L'emploi dans les secteurs fortement touchés.....	20
2.2 Surreprésentation dans le chômage temporaire	20
2.3 Report de la première expérience professionnelle des jeunes diplômés.....	22
2.4 Risque accru de perdre son emploi	23
2.5 Inactivité en raison de la diminution du nombre d'opportunités d'emploi	25
2.6 Impact concernant le revenu	25
3. Signes de reprise de l'économie.....	26
3.1 Pénuries sur le marché du travail.....	28
3.2 Perturbation de la mobilité professionnelle	29
3.3 Risque d'hystérésis chez les groupes vulnérables	30
3.4 Interruption de la formation des futurs jeunes diplômés	31
4. Conclusion	31
5. Bibliographie	34

Liste des tableaux

Tableau 1-1 : Taux d'emploi des jeunes en Belgique et dans les pays voisins (en pourcentages, 2019)	5
Tableau 1-2 : Taux de chômage des jeunes en Belgique et dans les pays voisins (en pourcentages, jeunes de 15 à 24 ans, 2019).....	6
Tableau 1-3 : Taux d'emploi, d'activité et de chômage des jeunes en Belgique et dans les Régions (en pourcentages, jeunes de 15 à 24 ans, 2019).....	7
Tableau 1-4 : Indicateurs du marché du travail par niveau de diplôme (en pourcentages, 2019).....	9
Tableau 1-5 : Indicateurs du marché du travail selon l'origine (en pourcentages, 2016)	10
Tableau 1-6 : Caractéristiques des travailleurs engagés par secteur NACE 1 (en pourcentages, 2015)...	15
Tableau 1-7 : Caractéristiques des travailleurs engagés par secteur NACE-1 (en pourcentages, 2015)...	17

Liste des figures

Figure 1-1 : Part des jeunes peu qualifiés (en pourcentages, jeunes de 18 à 24 ans, 2019)	8
Figure 1-2 : Part des jeunes NEET (en pourcentages, jeunes de 15 à 24 ans, 2019)	11
Figure 3-1 : Évolution de la valeur ajoutée réelle pour différents secteurs (PIB 2019T4 = 100)	27
Figure 3-2 : Taux de vacance d'emploi en Belgique pour différents secteurs	28

Cadre

Lors de la révision, en mars 2017, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, le législateur a introduit, à l'article 5, trois nouveaux thèmes sur lesquels le Conseil central de l'économie (CCE) doit faire rapport¹ chaque année. Ces thèmes sont le respect de la paix sociale, l'influence de l'ancienneté sur les salaires ainsi que l'impact des niveaux salariaux sur le fonctionnement du marché du travail en général et sur l'intégration des groupes à risque sur le marché du travail en particulier. Le présent rapport s'inscrit dans le cadre des travaux sur ce dernier thème.

Le CCE a, dans son Rapport Emploi-Compétitivité 2020 ([CCE 2020-1710](#)), exprimé le souhait de voir s'améliorer l'insertion des jeunes sur le marché du travail afin d'apporter une réponse à deux défis : d'une part celui de l'amélioration de la concordance entre l'offre et la demande sur le marché du travail, et d'autre part, celui de la sécurisation des carrières professionnelles, laquelle doit permettre la mobilité sur le marché du travail tout en assurant aux travailleurs une sécurité de revenu durant l'entièreté de leur carrière. Pour sa part, la Commission européenne fait remarquer, dans sa communication relative aux plans de reprise et de résilience, que la situation des jeunes requiert une attention toute particulière.

Ce point n'apparaît cependant ni dans l'accord de gouvernement du gouvernement De Croo, ni dans la note de politique générale (2020, 2021) du ministre du Travail Dermagne. Ces travaux ont pour but de placer ce point à l'agenda du gouvernement, en premier lieu en lui communiquant un diagnostic commun des problèmes auxquels les jeunes sont confrontés lors de leur insertion sur le marché du travail.

Ce rapport décrit l'insertion des jeunes sur le marché du travail et établit une distinction entre la situation antérieure à la crise du coronavirus et la situation actuelle. La crise sanitaire a en effet un impact sur l'insertion des jeunes.

L'analyse se focalise spécifiquement sur les jeunes qui ont abordé ou aborderont le marché du travail sous le statut de travailleur salarié. Le CCE sait qu'il en découle que les jeunes occupés dans le cadre du statut de travailleur indépendant sortent ainsi du champ de cette analyse.

Dans les statistiques et analyses, les jeunes sont définis de manière standardisée comme étant toute personne dont l'âge est compris entre 15 et 24 ans. Le présent rapport recourt lui aussi à la norme d'âge de 15 à 24 ans pour délimiter le groupe des jeunes. Toutefois, de nombreux jeunes ne sont pas encore actifs sur le marché du travail parce qu'ils sont encore aux études, et ce en raison de l'obligation scolaire jusqu'à 18 ans et du passage aisé à l'enseignement supérieur. Ainsi, sur dix jeunes de 15 à 24 ans, sept (71,8 % en 2019) sont aux études (OCDE, 2020a). Par conséquent, le groupe des jeunes est parfois ramené, dans cette analyse, au groupe des 20-24 ans. Chaque fois qu'il sera dérogé à la catégorie d'âge standard des 15-24 ans, mention en sera faite dans l'analyse. En outre, il convient de faire la distinction entre les jeunes qui ont pleinement fait leur entrée sur le marché du travail et ceux qui, en tant qu'étudiants jobistes et étudiants travailleurs, combinent leurs études et une participation partielle au travail.

Le rapport débute par la description de la situation du marché du travail des jeunes avant la crise du coronavirus (chapitre 1). Il se penche ensuite sur l'impact de la situation créée par le COVID-19 sur les jeunes présents sur le marché du travail (chapitre 2). Le troisième chapitre analyse plusieurs défis à moyen et long terme. Enfin, le chapitre 4 termine l'analyse en présentant les conclusions.

¹Voir les rapports annuels de [2019](#), [2020](#) et [2021](#).

1. La situation antérieure à la crise du coronavirus

Dès avant que les mesures sanitaires visant à enrayer la diffusion du coronavirus ne touchent le marché du travail, quelques groupes de jeunes peinaient déjà à s'y intégrer. Ces jeunes sont identifiés d'une part au moyen d'une approche « statique » de la situation du marché du travail. Cette approche s'appuie sur l'examen de quelques indicateurs du marché du travail tels que le taux d'emploi. L'analyse détaillée de ces indicateurs durant la période 2007-2019 figure dans le rapport [CCE 2020-2570 - CNT Rapport 121](#). D'autre part, la situation des jeunes sur le marché du travail est examinée de façon dynamique au départ de l'analyse de leur trajet professionnel.

Ces deux analyses permettent de mettre en lumière les groupes suivants de jeunes vulnérables sur le marché du travail belge : les jeunes peu qualifiés, les jeunes issus de l'immigration et les jeunes dits NEET (not in employment, education or training).

1.1 Approche statique : indicateurs du marché du travail

1.1.1 Évolution favorable du taux de chômage

Un quart des jeunes, soit un quart des personnes âgées de 15 à 24 ans - c'est la catégorie d'âge standard des jeunes que la présente analyse observe - est occupé² (c'est-à-dire ayant un emploi) sur le marché du travail belge (26,6 % en 2019, Eurostat). Ce chiffre est significativement inférieur aux pourcentages des autres catégories d'âge dont la part de personnes occupées est de 81,2 % parmi les 25-49 ans et de 61,2 % parmi les personnes ayant entre 50 et 64 ans. Le taux d'emploi des jeunes Belges est aussi particulièrement bas par comparaison aux autres pays européens (37,3 % dans l'UE-15). En Belgique, la plupart des jeunes ne sont pas encore actifs sur le marché du travail si bien que les regards se tournent plutôt vers le taux d'emploi des 20-24 ans (42,3 % en 2019) ou des 15-24 ans à l'exclusion des étudiants³ (64,8 % en 2019). Une participation partielle au marché du travail est possible, mais seul un jeune de 20 à 24 ans sur 14 combine un travail (à temps partiel) et des études supérieures (7,1 % en 2019, Eurostat). Le Tableau 1-1 offre un aperçu des différents taux d'emploi en Belgique et dans les pays voisins.

Tableau 1-1 : Taux d'emploi des jeunes en Belgique et dans les pays voisins (en pourcentages, 2019)

	Belgique	Allemagne	France	Pays-Bas
15-24 ans	26,6	48,5	29,7	65,3
20-24 ans	42,3	67,3	50,8	71,4
15-24 ans hors étudiants	64,8	70,2	60,4	79,5

Source : EFT, Steunpunt Werk

²Les personnes occupées sont les personnes âgées de 15 ans et plus qui, au cours de la semaine de référence, ont travaillé au moins une heure par semaine contre rémunération. Les personnes temporairement absentes pendant la semaine de référence pour cause de maladie, de congés, de formation ou d'action sociale (par exemple une grève, un lock-out) sont également considérées comme des personnes occupées ([définition EFT, Eurostat](#)). Cette définition a été légèrement modifiée en 2021, ce qui provoque une rupture au niveau des résultats du premier trimestre de 2021 (voir [2.4](#) ainsi que [l'article de Statbel](#)).

³Le taux d'emploi est calculé en fonction des répondants ayant indiqué ne pas avoir été étudiant ou élève dans l'enseignement régulier pendant le mois de référence ([définition EFT, Eurostat](#)).

Seulement trois jeunes sur dix sont actifs⁴ sur le marché du travail belge (31,0 % en 2019). Ce pourcentage est nettement inférieur à celui d'autres pays européens (43,8 % dans l'UE-15). En Belgique, une proportion élevée de jeunes est encore aux études en raison de l'obligation scolaire et de l'accès aisé à l'enseignement supérieur. En outre, la Belgique est confrontée à de nombreux redoublements dans l'enseignement initial et à l'allongement du parcours de nombreux étudiants de l'enseignement supérieur par rapport au trajet modèle.

Le taux d'emploi des jeunes en Belgique a connu une légère baisse au cours de la période 2007-2017, mais a augmenté quelque peu en 2018 et 2019⁵. Le niveau de 2008 (27,4 %) a été de nouveau presque atteint en 2019 (26,6 %). Cette hausse est intervenue grâce au recul du chômage des jeunes. Bénéficiant notamment d'un marché du travail favorable, le taux de chômage des jeunes⁶ en Belgique a encore baissé pour s'établir à 14,2 % et se situer juste en dessous de la moyenne de l'UE (14,8 % dans l'UE-15 en 2019). Eurostat s'appuie sur la définition de l'OIT, laquelle est utilisée internationalement et décrit⁷ un demandeur d'emploi actif comme étant une personne de 15 à 74 ans qui n'avait pas d'emploi pendant la semaine de référence, était activement à la recherche d'un travail pendant les quatre dernières semaines et était disponible pour un emploi au cours des deux semaines à venir (ou avait déjà trouvé un emploi qui débiterait dans un délai de trois mois). Une partie des personnes non actives sur le plan professionnel ne répond pas à cette définition stricte mais veut néanmoins travailler, recherche un emploi ou est disponible pour travailler. Eurostat utilise le terme « labour market slack »⁸ pour désigner le fossé entre le volume de travail actuel et le volume « souhaité ». Concrètement, il s'agit d'un « taux de chômage élargi »⁹ qui englobe dès lors, outre les demandeurs d'emploi actifs selon la définition de l'OIT, les travailleurs à temps partiel « contre leur gré » - ceux qui travaillent à temps partiel mais voudraient fournir plus d'heures de travail et sont disponibles pour le faire - et les personnes non actives sur le plan professionnel mais potentiellement aptes à travailler - d'une part, celles qui sont disponibles pour un emploi mais n'en cherchent pas et d'autre part, celles qui cherchent du travail mais ne sont pas disponibles dans un délai de deux semaines. Le taux de chômage élargi¹⁰ des jeunes en Belgique est de 28,3 % (2019, Eurostat), chiffre supérieur à la moyenne de la zone euro (26,9 %) et des pays voisins. Le Tableau 1-2 offre un aperçu des différents taux de chômage en Belgique et dans les pays voisins.

Tableau 1-2 : Taux de chômage des jeunes en Belgique et dans les pays voisins (en pourcentages, jeunes de 15 à 24 ans, 2019)

	Belgique	Allemagne	France	Pays-Bas
Taux de chômage	14,2	5,8	19,5	6,7
Taux de chômage élargi	28,3	11,9	27,1	18,1

Source : Eurostat

⁴ Le taux d'activité est la mesure de la participation de la population au marché du travail, soit en tant que personne occupée, soit en tant que demandeur d'emploi ([définition EFT, Eurostat](#)).

⁵ L'évolution des autres taux d'emploi mentionnés ci-dessus est assez analogue. Voir pour une analyse plus détaillée, le rapport [CCE 2020-2570 - CNT Rapport 121](#).

⁶ Le taux de chômage est la part des demandeurs d'emploi dans la population active ([définition EFT, Eurostat](#)). Le dénominateur du taux de chômage comprend donc uniquement les personnes actives, c'est-à-dire les personnes occupées et les demandeurs d'emploi, de la population en âge de travailler.

⁷ Cette définition a été légèrement modifiée en 2021, ce qui provoque une rupture au niveau des résultats du premier trimestre de 2021 (voir [2.4](#) ainsi que l'[article de Statbel](#)).

⁸ Pour plus d'informations, voir [Produit Actualité Eurostat](#).

⁹ Le terme est mentionné dans l'avis CCE-CNT du 19 février 2021 « Objectifs de développement durable - Indicateurs de suivi et niveau d'ambition » ([CCE 2020-0400 - CNT Avis 2.158](#), p. 34).

¹⁰ Le taux de chômage élargi est la part des personnes à la recherche d'un emploi, des travailleurs à temps partiel involontaires et des non-actifs potentiellement employables dans la population active élargie (les personnes non actives sur le plan professionnel incluses dans le numérateur le sont aussi dans le dénominateur).

Derrière ces taux d'emploi, d'activité et de chômage des jeunes se cachent, comme dans chaque pays, des situations régionales fort diverses. En Flandre, un tiers des 15 à 24 ans a un emploi, contre un cinquième seulement en Wallonie et un septième en Région de Bruxelles-Capitale (Tableau 1-3). Ces différences proviennent d'écarts tant de taux d'activité que de taux de chômage. En général, on considère que la mobilité géographique de la main-d'œuvre contribue à la réduction des inadéquations géographiques¹¹ sur le marché du travail puisque des postes localement vacants peuvent être pourvus par des personnes habitant ailleurs et disposant des capacités nécessaires (CCE 2008-1045 – CNT Avis 1.641). Ces personnes effectueraient ainsi un travail correspondant mieux à leurs capacités alors qu'elles seraient restées au chômage dans leur région d'origine ou auraient dû y exercer une fonction moins adéquate. Le CCE et le CNT ont réalisé en 2008 une analyse étendue des divers facteurs mettant un frein à la mobilité géographique de la main-d'œuvre¹².

Tableau 1-3 : Taux d'emploi, d'activité et de chômage des jeunes en Belgique et dans les Régions (en pourcentages, jeunes de 15 à 24 ans, 2019)

	Région flamande	Région wallonne	Région Bruxelles-Capitale	Belgique
Taux d'emploi	33,4	19,1	14,8	26,6
Taux d'activité	36,9	24,4	21,0	31,0
Taux de chômage	9,5	21,9	29,2	14,2

Source : Eurostat

En dépit de l'évolution favorable du chômage des jeunes, force est d'identifier plusieurs groupes de jeunes dont les taux de chômage et d'inactivité sont relativement élevés : les jeunes peu qualifiés, les jeunes issus de l'immigration et les jeunes NEET (not in employment, education or training). Ces jeunes sont plus éloignés du marché du travail, sur lequel ils constituent un groupe vulnérable. Ces groupes de jeunes présentent des intersections. C'est ainsi qu'une grande partie des demandeurs d'emploi issus de l'immigration est peu qualifiée. Les jeunes NEET représentent un groupe rassemblant (dans un contexte de stratégie de la politique à mener) des jeunes inactifs qui ne sont pas aux études ainsi que des demandeurs d'emploi. Parmi eux, les jeunes peu qualifiés et les jeunes issus de l'immigration sont largement présents.

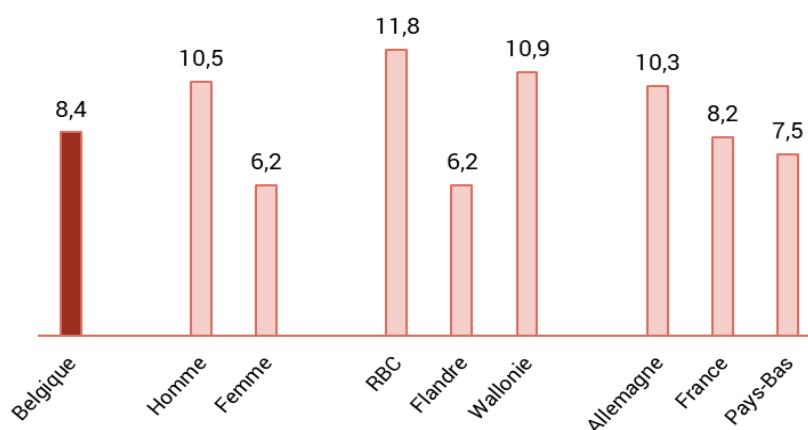
1.1.2 Les jeunes peu qualifiés

En 2019, 8,4 % des jeunes de 18 à 24 ans n'avaient pas de diplôme de l'enseignement secondaire supérieur et ne suivaient aucune forme d'enseignement ou de formation (Belgique, chiffres d'Eurostat). Le nombre de jeunes quittant prématurément¹³ l'école présente une tendance baissière depuis des années déjà. On note cependant que ce nombre est plus élevé s'agissant des hommes et qu'il se caractérise par de fortes variations régionales (voir Figure 1-1). Par comparaison aux autres pays européens, la part des jeunes peu qualifiés est moins importante en Belgique (10,6 % dans l'UE-15 en 2019). Spécifiquement en ce qui concerne les pays voisins, il apparaît que la part de ces jeunes est plus élevée en Allemagne qu'en Belgique, mais moins étendue aux Pays-Bas et en France (voir Figure 1-1).

¹¹Une inadéquation géographique sur le marché du travail désigne une situation « dans laquelle les postes vacants au niveau local ne peuvent pas être pourvus par des personnes qui disposent des compétences requises mais habitent ailleurs » (p. 6, [CCE 2009-1249](#)).

¹²Pour de plus amples informations, voir [CCE 2009-1249](#) et CCE 2008-1045 – CNT Avis 1.641.

¹³Les jeunes sortant de l'école sont ceux qui sont sortis de l'enseignement régulier (enseignement secondaire ou enseignement supérieur) durant l'année écoulée, en général après avoir présenté les examens de fin d'études. Les jeunes ayant quitté prématurément l'école ou étant non qualifiés sont sortis de l'enseignement sans avoir obtenu le diplôme de l'enseignement secondaire supérieur et ne suivent plus aucune forme d'enseignement ou de formation.

Figure 1-1 : Part des jeunes peu qualifiés (en pourcentages, jeunes de 18 à 24 ans, 2019)

Source : Eurostat

Le rapport annuel du VDAB sur les jeunes quittant l'école (chiffres de la Flandre) constate sans relâche que l'obtention d'un diplôme constitue, par excellence, le ticket d'accès au marché du travail (VDAB, 2020). 70 606 jeunes ont quitté les bancs de l'école en 2018 en Flandre. Un an plus tard, seuls 8,9 % d'entre eux sont encore à la recherche d'un emploi. En revanche, 30 % des jeunes ayant quitté l'école sans diplôme (9 % des jeunes sortant de l'enseignement en 2018) sont encore sans emploi. Ce pourcentage n'est que de 3 % parmi les jeunes possédant un diplôme de l'enseignement supérieur (50,4 % des jeunes frais émoulus). De plus, lorsqu'un diplôme se complète d'une bonne portion d'expérience de travail pertinente comme l'offre 'de Leertijd' en Flandre, une septième année d'enseignement secondaire professionnel ou d'enseignement secondaire technique (Se-n-Se en Flandre), le jeune peut rapidement trouver du travail. Plus le diplôme est élevé et plus la part des demandeurs d'emploi s'amenuise. Le Forem (2020) a calculé que 62,4 % des 21 492 jeunes sortant de l'école et inscrits comme demandeur d'emploi au Forem entre juin et octobre 2018 ont trouvé un emploi dans un délai de six mois. Ce pourcentage est nettement moins élevé du côté des jeunes peu qualifiés et n'atteint que 37,4 %. En Région de Bruxelles-Capitale, 54,9 % des 5 832 jeunes qui, après avoir quitté l'école, se sont inscrits comme demandeur d'emploi de juillet à octobre 2017 ont trouvé un emploi d'au moins un mois¹⁴ pendant l'année qui a fait suite à leur inscription (Actiris, 2020). Un grand groupe de jeunes, à savoir 17 % des jeunes sortis de l'école inscrits, n'a pas de diplôme de l'enseignement secondaire. Parmi ces jeunes, un tiers (33,3 %) trouve un emploi d'au moins un mois dans un délai d'un an.

Les jeunes peu qualifiés constituent un groupe vulnérable sur le marché du travail. Leur taux d'emploi est plus faible tandis que leur taux de chômage et d'inactivité est plus élevé que celui des jeunes qualifiés (voir Tableau 1-4). Les périodes de chômage de longue durée au début de la carrière détériorent les chances sur le marché du travail au fil du trajet professionnel (OCDE, 2015). La recherche scientifique met en évidence un lien négatif entre la durée de la période de chômage et les chances d'obtenir un nouvel emploi (Cockx et al., 2013¹⁵; Shi et al., 2018). En raison du problème de l'information asymétrique lors du processus d'embauche, une longue période de chômage peut être interprétée comme étant le signal d'une faible motivation et d'un manque de productivité (Van Belle et al., 2018). Le chômage de longue durée peut aussi susciter un découragement qui perdure et induire la perte d'une partie des connaissances et aptitudes (CPB, 2020). En outre, le chômage de longue durée des jeunes peut augmenter le risque de chômage à un âge plus avancé (Schmillen et al., 2017).

¹⁴Si le taux du flux vers le travail se base sur un minimum d'un jour de travail (au lieu d'un mois), le pourcentage de jeunes accédant à un emploi passe à 63,7 % parmi les jeunes qui se sont inscrits chez Actiris en 2017.

¹⁵ Cockx et Picchio (2013) ont étudié spécifiquement l'effet d'une période de neuf mois en 1998 sous le statut de demandeur d'emploi sur les jeunes Belges sortant de l'école (âgés de 18 à 25 ans). Les chances de trouver du travail au cours des deux années suivantes ont été estimées à 60 % du côté des hommes et à 47 % du côté des femmes. Ces chances sont respectivement ramenées à 16 % et 13 % en cas d'année supplémentaire de chômage.

Tableau 1-4 : Indicateurs du marché du travail par niveau de diplôme (en pourcentages, 2019)

	Peu qualifiés	Moyennement qualifiés	Hautement qualifiés
Taux d'emploi hors étudiants (15-24 ans)	35,1	72,4	82,0
Taux d'activité (20-24 ans)	47,0	46,9	54,5
Taux de chômage (15-24 ans)	24,4	11,9	9,2

Note : Le taux d'activité a été calculé dans le groupe des 20-24 ans en non pas des 15-24 ans. Le niveau de diplôme est en fait déterminé par le diplôme obtenu le plus élevé. Par conséquent, de nombreux jeunes de 15 à 24 ans sont peu qualifiés, à savoir 47 % en 2019 (Belgique, chiffres d'Eurostat). Cette part est ramenée à 14,4 % dans le groupe des 20-24 ans. Le calcul du taux d'activité des jeunes de 15 à 24 ans peu qualifiés montre que seuls 16 % d'entre eux sont actifs sur le marché du travail belge.

Source : Eurostat

1.1.3 Jeunes d'origine étrangère ou issus de l'immigration¹⁶

Parmi les jeunes, 29,0 % sont des Belges d'origine étrangère¹⁷ tandis que 11,9 % n'ont pas la nationalité belge (au 01/01/2020, Statbel). Les difficultés accrues que les jeunes issus de l'immigration rencontrent lors de leur insertion sur le marché du travail ont été également soulignées dans le dernier Monitoring socioéconomique d'Unia et du SPF ETCS¹⁸. Les jeunes d'origine belge trouvent dans un délai d'environ trois mois leur premier emploi tandis que les jeunes ayant des racines maghrébines doivent attendre trois fois plus longtemps. Les jeunes provenant du Proche-Orient ou du Moyen-Orient ont parfois un délai d'attente de plus d'un an.

Le Tableau 1-5 présente les trois indicateurs du marché du travail selon l'origine (chiffres de 2016 provenant du Monitoring socioéconomique de 2019). La provenance ou l'origine est un élément déterminant de la position sur le marché du travail. Sur le marché belge, ce sont surtout les immigrants nés en dehors de l'UE qui rencontrent des difficultés et sont souvent inactifs¹⁹.

¹⁶Le [Monitoring socioéconomique](#) mesure « l'origine » d'une personne à l'aide de la nationalité de l'individu et de sa nationalité à sa naissance ainsi que de celle de ses deux parents. La variable « historique migratoire » tient aussi compte de la nationalité à la naissance des grands-parents. De cette manière, il est possible de faire la distinction entre la « deuxième génération » et la « troisième génération » (de nationalité belge à la naissance et dont les parents avaient aussi la nationalité belge à la naissance ou faisaient partie tous deux de la « deuxième génération »).

¹⁷Les statistiques relatives aux origines se basent sur les caractéristiques suivantes : la nationalité propre actuelle et la nationalité initialement enregistrée ainsi que la nationalité initialement enregistrée des deux parents. Pour plus d'informations, voir [la page d'informations de Statbel](#)

¹⁸Le [Monitoring socioéconomique de 2019](#) désigne le niveau de diplôme comme étant un levier important agissant sur l'amélioration de la position sur le marché du travail. Au niveau de la deuxième génération, l'emploi des personnes peu qualifiées a diminué tandis qu'il a progressé dans le cas des personnes hautement qualifiées. Cette constatation ne peut être considérée, selon Unia, indépendamment de l'inégalité structurelle sur la base de l'origine dans notre système belge d'enseignement bien qu'à niveau de formation égal, même la deuxième génération éprouve plus de difficultés à accéder au marché du travail. Les hautement qualifiés ont aussi moins d'opportunités de valoriser leur diplôme sur le marché du travail que les personnes d'origine belge.

¹⁹Ce groupe comprend, selon le Monitoring socioéconomique de 2019, un nombre élevé de personnes peu qualifiées. Les personnes qualifiées de ce groupe se heurtent encore fréquemment à l'obstacle de la non-reconnaissance de leur diplôme étranger. La « nationalité du diplôme » joue également un rôle : un diplôme étranger délivré en Afrique subsaharienne se révèle moins apte à ouvrir les portes d'un emploi que les diplômes étrangers obtenus dans d'autres régions. D'autres conditions annexes telles que l'accès inégal à l'accueil extra-scolaire, la prise d'un congé parental, etc. font aussi en sorte que les femmes d'origine étrangère sont souvent moins actives sur le marché du travail.

Tableau 1-5 : Indicateurs du marché du travail selon l'origine (en pourcentages, 2016)

	Taux d'emploi (20-29 ans)	Taux d'inactivité (18-29 ans)	Taux de chômage (20-29 ans)
Total	55,5	47,3	8,3
Belges	63,1	41,6	6,2
UE-14	48,9	52,1	10,7
UE-13	54,5	46,1	6,6
Candidat à l'UE	46,8	52,3	15,8
Autres Européens	41,4	56,5	16,4
Maghrébins	38,7	59,2	18,6
Autres Africains	30,0	69,0	16,5
Proche/Moyen-Orient	22,3	77,3	12,2
Océanie/Extrême-Orient	35,9	65,5	5,5
Autres Asiatiques	37,6	63,2	10,2
Nord-Américains	23,0	78,4	7,3
Sud/Centro-Américains	39,5	61,5	11,1

Note : EU-14 : France, Allemagne, Italie, Pays-Bas, Luxembourg, Irlande, Royaume-Uni, Danemark, Grèce, Espagne, Portugal, Finlande, Suède et Autriche. EU-13 : République Tchèque, Estonie, Chypre, Lettonie, Lituanie, Hongrie, Malte, Pologne, Slovaquie, Bulgarie, Roumanie et Croatie. Candidats à l'UE : Turquie, Ancienne République Yougoslave de Macédoine, Albanie, Monténégro et Serbie. Autres pays européens : Islande, Andorre, Liechtenstein, Monaco, Norvège, Saint-Marin, Suisse, Russie, Cité du Vatican, Biélorussie, Ukraine, Moldavie, Bosnie-Herzégovine, etc. Maghreb : Algérie, Libye, Maroc, Tunisie et Mauritanie.

Autres pays africains : Burundi, Cameroun, Afrique du Sud, Congo, Sénégal, Rwanda, etc.

Proche-Orient et Moyen-Orient : Iran, Israël, Territoires palestiniens, Jordanie, Irak, Syrie, Liban, Arabie-Saoudite, Yémen, Oman, Émirats Arabes Unis, Qatar, Bahreïn, Koweït, Égypte, Pakistan et Afghanistan.

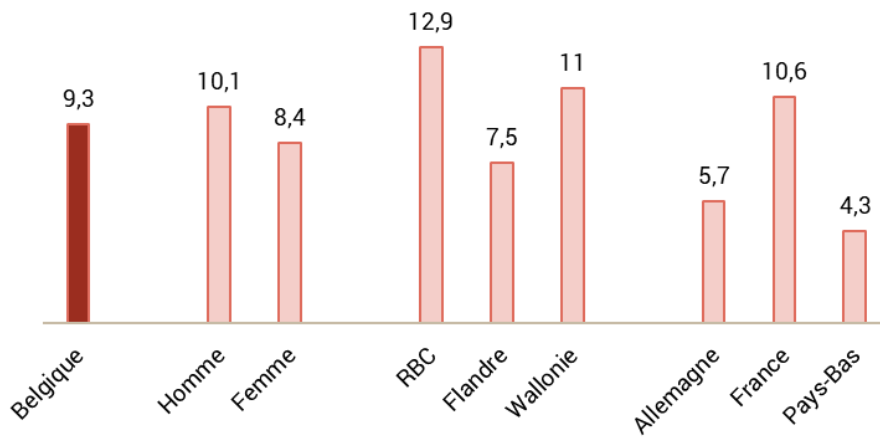
Océanie et Extrême-Orient : Chine, Inde, Japon, Taiwan, Océanie (Australie, Nouvelle-Zélande, etc.). Autres pays asiatiques : Thaïlande, Malaisie, Vietnam, Philippines, Indonésie, Cambodge, Népal, Sri Lanka, etc. Amérique du Nord : Canada, États-Unis. Amérique Centrale / du Sud : Cuba, Guatemala, Mexique, Nicaragua, Argentine, Bolivie, Brésil, Chili, Colombie, Équateur, Pérou, Vénézuéla, etc.

Source : Datawarehouse Marché du travail et protection sociale, BCSS
Calculs et traitement : SPF ETCS et Unia

1.1.4 Jeunes NEET

Les jeunes NEET (Not in Employment, Education or Training) sont un groupe très divers conçu dans le cadre d'une stratégie de politique à mener et rassemblant les inactifs qui ne sont pas aux études ainsi que les demandeurs d'emploi. Les statistiques NEET sont un instrument stratégique important du dispositif européen de garantie pour la jeunesse. La garantie pour la jeunesse assure aux jeunes de moins de 25 ans le droit de recevoir une offre de travail, de formation ou de stage dans un délai de quatre mois à compter du moment où ils sont devenus chômeurs ou ont cessé d'aller à l'école.

Le pourcentage de jeunes NEET a diminué ces certaines années (9,3 % en Belgique, Eurostat) mais est néanmoins élevé dans le cas des jeunes hommes dans les grandes villes (Commission européenne, 2019). En 2015, la part des jeunes NEET était supérieure d'un tiers à Anvers par rapport à la moyenne flamande de 9,5 % (Desseyn & Hoefnagels, 2015). À Namur (10,5 %) et dans le Hainaut (12 %), la part des jeunes NEET est également supérieure à la moyenne wallonne de 10 % (chiffres de 2018, Forem, 2019). La Région de Bruxelles-Capitale enregistre elle aussi une part élevée de jeunes NEET, qui atteint 13,3 % (2018, Eurostat). La Figure 1-2 compare la part des jeunes NEET entre les régions et les pays voisins.

Figure 1-2 : Part des jeunes NEET (en pourcentages, jeunes de 15 à 24 ans, 2019)

Source : Eurostat

Le groupe des jeunes NEET se compose d'une part de tous les demandeurs d'emploi (non vulnérables) de courte durée (< d'un an) et d'autre part de quelques groupes vulnérables qui sont les plus éloignés du marché du travail tels que les demandeurs d'emploi et inactifs de longue durée (pour raisons familiales, pour cause de maladie, d'invalidité, de découragement...) ²⁰. De Smet et al. (2020) indiquent qu'en 2019, la moitié des jeunes Flamands NEET (ils sont 7,5 % des jeunes Flamands à être inclus dans la catégorie NEET) n'avaient pas le désir de travailler et que 21,7 % des autres jeunes NEET voulaient bien travailler mais n'étaient pas activement à la recherche d'un emploi. Ceci suggère qu'ils sont nombreux à se trouver à une distance assez grande du marché du travail. Les jeunes peu scolarisés et les jeunes issus de l'immigration sont fortement surreprésentés parmi les jeunes NEET. De Smet et al. (2020) ont calculé que 42,4 % des jeunes Flamands NEET sont peu qualifiés et que 13,3 % sont nés dans un pays situé hors de l'UE-28.

1.2 Approche dynamique : parcours professionnel

L'approche dynamique de la situation des jeunes sur le marché du travail examine le parcours professionnel des jeunes au début de leur carrière. Elle s'attarde sur le processus de « job matching » (appariement professionnel) et sur un certain nombre de jalons professionnels possibles au début de la carrière des jeunes.

²⁰Eurofound (2016) a identifié sept groupes différents et a analysé le degré de vulnérabilité de ces divers groupes. On escompte que les groupes de ceux qui réintègrent le marché du travail (car ils ont déjà la perspective d'une formation ou d'un emploi) et de ceux qui n'ont été demandeurs d'emploi qu'une courte période, comptent relativement peu de jeunes vulnérables en raison de la brièveté de leur période au chômage. Ces groupes représentent, en 2013, respectivement 12,0 % et 30,3 % des jeunes NEET belges (en 2013, 12,0 % des jeunes sont repris dans la catégorie des NEET). Les groupes des « demandeurs d'emploi de longue durée » (17,7 % des NEET) et des « jeunes découragés » (1,9 %) se composent d'un nombre relativement élevé de jeunes qui sont assez éloignés du marché du travail. Les groupes des « inactifs pour raison de maladie ou d'invalidité » (5,3 %) et des « inactifs pour responsabilités familiales » (8,7 %) englobent des jeunes tant vulnérables que non vulnérables parce que certains ont quitté volontairement le marché du travail pour assumer des responsabilités familiales ou ne sont pas à même d'occuper un emploi du fait de leur maladie ou de leur invalidité. Le groupe résiduel d'inactifs (24,1 %) est probablement un amalgame très hétérogène de jeunes dont le degré de vulnérabilité est fort divers.

1.2.1 Le processus de « job matching » en début de carrière

Le jeune sortant de l'école est nouveau sur le marché du travail et ne dispose que de peu d'expérience professionnelle. Il a besoin de temps pour trouver un emploi correspondant bien à son profil. En outre, le processus d'appariement est de plus en plus complexe et requiert, pour un bon résultat, du temps et des efforts de la part de l'employeur et du travailleur. On escompte de la part des personnes employées des « compétences douces » ou « soft skills »²¹ leur permettant de travailler tant en équipe que de façon autonome et de communiquer directement avec le client. Ces aptitudes ne peuvent se mesurer par le biais du diplôme. Simultanément, les attentes des personnes employées ont évolué²²; elles ne sont plus à la recherche d'un emploi assurant leur subsistance mais bien d'un emploi qui est porteur de sens et d'épanouissement. Dans le souci de trouver l'appariement adéquat entre le travailleur et l'employeur, les entreprises misent sur une politique de RH stratégique²³ et offrent fréquemment aux personnes peu expérimentées un contrat à durée déterminée. Si l'appariement n'est pas satisfaisant, il est dans l'intérêt de chacun de résilier le contrat aussi rapidement que possible.

Au cours d'une carrière, ce n'est pas le nombre de changements d'emploi qui importe mais bien la possibilité de faire un bond en avant et donc d'évoluer vers la place qui correspond le mieux à ses compétences propres et vers les meilleures conditions de travail souhaitées (Struyven, 2018). Une grande part des engagements sont des glissements entre postes de travail existants (Struyven, 2018). Un poste vacant est pourvu par un candidat au travail qui est à la recherche d'une meilleure adéquation, son emploi antérieur étant alors occupé par quelqu'un d'autre. En début de carrière, la mobilité professionnelle est grande mais elle se réduit à mesure que la carrière évolue. Le taux de mobilité au niveau des emplois, c'est-à-dire le pourcentage de travailleurs qui occupent un autre emploi après un an, est plus élevé chez les jeunes (13,3 % dans la tranche d'âge des 20-29 ans) que chez les plus anciens (7,8 % chez les 30-39 ans, 4,7 % chez les 40-49 ans et 2,2 % chez les 50-64 ans ; chiffres de 2019, Eurostat).

1.2.2 Débuter par un emploi temporaire

Nous constatons que les jeunes occupent plus souvent un emploi temporaire que les travailleurs des autres cohortes. La part des contrats de travail temporaires dans le nombre total de salariés est de 47,4 % lorsque ces salariés sont jeunes, contre 8,4 % s'ils sont âgés de 25 à 54 ans et 3,5 % lorsqu'ils ont entre 55 et 64 ans (chiffres de 2017). Si l'on en exclut les contrats d'étudiant, on dénombre encore 34,5 % de jeunes qui sont employés sur la base d'un contrat temporaire (contre 46,8 % ; chiffres de 2018 de l'analyse de Statbel, 2020). La part des contrats temporaires a augmenté ces dernières décennies chez les jeunes (passant de 29,5 % en 2008 à 48,5 % en 2019, chiffres d'Eurostat), la tendance allant s'accroissant depuis 2015 (36,6 % en 2015). En 2017, la part a augmenté de 8 points de pour cent (47,4 % en 2017). Le travail temporaire est - en général, sur l'ensemble des groupes d'âge - quelque peu moins répandu en Belgique que dans les autres pays européens (Eurofound, 2014) mais les contrats de travail temporaires y sont plus souvent de courte durée²⁴ (BNB, 2019).

²¹Les progrès rapides de l'informatique et de la technologie de la communication ont fortement accru la demande de (nouveaux) services qui requièrent une part très importante de soft skills, et ont en même temps conduit à une utilisation croissante des services à titre d'input dans le processus de production (Sleuwaegen et al., 2001).

²²La scolarisation du marché du travail belge est due au fait que le niveau de diplôme des nouvelles générations de jeunes a augmenté progressivement (effet de génération) et qu'à mesure que ces générations avancent en âge, le niveau d'enseignement global de la population progresse de plus en plus (effet de cohorte) (Herremans et al., 2015).

²³De très nombreux concepts (p. ex. la fabrication de fonction ou « job crafting », les accords particuliers ou I-deals et l'autogestion) ont fait leur apparition au cours des dernières décennies dans le domaine des relations humaines, concepts qui apportent une réponse à cette tendance à l'individualisation (De Prins et al., 2014).

²⁴47 % des contrats temporaires ont une durée de 6 mois ou plus en Belgique tandis que le pourcentage correspondant est de 69 % dans l'Union européenne.

La première expérience de travail de nombreux jeunes passe par un emploi temporaire. En 2019, quatre jeunes Flamands de 15 à 24 ans sur dix faisaient leur entrée sur le marché du travail par l'intermédiaire du travail intérimaire (43,5 %, De Smet et al., 2020). En outre, et toujours pendant cette même année, 41,83 % des étudiants jobistes belges travaillaient comme intérimaire (Federgon, 2020). Un groupe de jeunes qui débute par des contrats de courte durée passe à des emplois de longue durée. Le taux de transition des contrats temporaires vers des contrats à durée indéterminée²⁵ est de 37,6 % sur le marché du travail belge ; il est, chez nos voisins que sont la France, les Pays-Bas et l'Allemagne, respectivement de 12,1 %, 38,8 % et 31,0 % (2018, chiffres d'Eurostat). Högberg et al. (2019) ont constaté une transition du travail temporaire vers le travail fixe durant l'année qui suit de 41 %, 15 % et 22 % respectivement des jeunes Belges, Français et Néerlandais occupés temporairement (18-30 ans, moyenne des années 2004-2013).

Certains jeunes optent sciemment pour un contrat temporaire. Les étudiants jobistes, par exemple, peuvent de cette façon combiner leurs études et un emploi temporaire. C'est ainsi que quatre jeunes sur dix ayant un emploi temporaire ne souhaitent pas obtenir un emploi permanent (41,0 % en 2019, chiffres d'Eurostat). Dans un autre groupe de jeunes, l'idée d'un emploi de longue durée est une donnée importante. Environ quatre jeunes Belges sur dix déclarent occuper leur emploi actuel parce qu'ils ne trouvent pas d'emploi adéquat dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée (42,0 % en 2019, chiffres d'Eurostat). Pour ces jeunes, l'emploi temporaire qu'ils occupent ne correspond pas à ce qu'ils recherchent car ils préféreraient avoir la sécurité d'emploi (entre autres) qu'offre un contrat à durée indéterminée. La part de personnes involontairement occupées de façon temporaire a diminué fortement depuis 2015 ; cette part dépassait les 60 % durant la période 2010-2015. Néanmoins, les contrats temporaires des jeunes sont encore et toujours plus souvent involontaires chez nous que dans les pays voisins, les parts y étant respectivement de 4,1 %, 12,5 % et 32,8 % des contrats temporaires en Allemagne, aux Pays-Bas et en France (2019, chiffres d'Eurostat).

Au cours du processus de « job matching » chez les jeunes ayant peu d'expérience professionnelle, un contrat à durée déterminée est en quelque sorte un signal (Gebel et al., 2011). La clause d'essai (période d'essai) des contrats de travail a été abolie en 2014. Les contrats temporaires offrent d'une certaine façon une période d'essai qui donne aux employeurs et aux travailleurs la possibilité de « tester » l'adéquation emploi-profil. Dans le cadre d'un contrat temporaire, tant l'employeur que le travailleur peuvent, durant une période correspondant à la première moitié du contrat mais limitée à six mois, rompre celui-ci avant terme et sans motif grave en notifiant un délai de préavis (sans indemnité).

Les contrats à durée déterminée et le travail intérimaire sont utilisés dans certains secteurs comme instruments d'équilibrage entre main-d'œuvre et variations de la demande du marché. Les entreprises qui doivent s'aligner sur les prix des marchés internationaux font souvent appel à cet instrument (gains de compétitivité).

1.2.3 Débuter dans un secteur d'insertion

Un secteur d'insertion est un secteur qui embauche une part relativement élevée de demandeurs d'emploi (non occupés) et d'inactifs. Grâce à ces secteurs d'insertion, les jeunes demandeurs d'emploi peuvent s'insérer sur le marché du travail et acquérir une première expérience professionnelle.

²⁵Cet indicateur d'Eurostat donne le pourcentage des 16-64 ans qui, ayant un contrat temporaire, sont passés à un contrat fixe entre deux années consécutives. Les chiffres sont la moyenne de trois ans. Le taux belge de transition oscille entre 33,7 % et 39,1 % durant la période 2009-2018.

Sur la base des chiffres du marché du travail du projet Dynam-Reg, Goesaert et al. (2019) distinguent quelques secteurs qui offrent aux demandeurs d'emploi une voie d'accès²⁶ plus facile, sur la base de la part de transitions d'un emploi à l'autre, c'est-à-dire du passage pratiquement direct²⁷ d'un emploi existant à un nouvel emploi (voir Tableau 1-6 pour un aperçu). Les transitions d'un emploi à l'autre représentent la majorité des recrutements en 2015 (55,7 %). Seuls 13,6 % des personnes engagées le sont au départ d'un statut de demandeur d'emploi (non occupé) et 13,7 % au départ d'une situation d'inactivité. Enfin, 16,9 %, trouvent un emploi en quittant une position sur le marché dite « Autres »²⁸. Les jeunes quittant l'école peuvent, selon l'analyse, faire leur entrée sur le marché du travail au départ de trois positions : inactif avec droit à des allocations familiales (55,5 % des inactifs ou 7,6 % des embauches en 2015), demandeur d'emploi avec allocation d'insertion (2,2 % des embauches) et jeune de moins de 25 ans dans la catégorie résiduelle (8,9 %)²⁹.

Sur la base de la part des transitions d'un emploi à l'autre, l'horeca et les services administratifs et de soutien, dont le secteur de l'intérim, (respectivement 50 % et 40 %) sont qualifiés de « secteurs d'insertion » dans l'analyse. Ces secteurs recrutent relativement plus de personnes non occupées et se distinguent par une part relativement plus grande d'emplois faiblement qualifiés qui ne requièrent (que peu ou) pas d'expérience professionnelle de la part du demandeur d'emploi. Le secteur financier et l'administration publique connaissent une part élevée de transitions d'un emploi à l'autre (respectivement 72 % et 91 %). Le Tableau 1-6 présente un aperçu de tous les secteurs dans la deuxième colonne.

Les jeunes demandeurs d'emploi se procurent plus souvent leur première expérience de travail par le biais des secteurs d'insertion plutôt que par le biais d'autres secteurs. Environ trois profils engagés dans ces secteurs d'insertion sur dix ont moins de 25 ans (voir la dernière colonne du Tableau 1-6). Cette part est de 13 % et de 9 % respectivement dans le secteur financier et dans l'administration publique.

Par ailleurs, le secteur de l'intérim³⁰ peut faciliter la recherche d'un bon appariement professionnel. Le secteur industriel assiste à de nombreuses embauches de profils occupés (78 %) mais la moitié (46 %) passe par le secteur de l'intérim. Il est donc fort possible que les demandeurs d'emploi fassent leur entrée sur le marché du travail par le biais du secteur de l'intérim pour être ensuite engagés dans l'industrie. Les secteurs de la logistique et du commerce de détail recrutent eux aussi au départ de transitions d'un emploi à l'autre via le secteur de l'intérim à raison de respectivement 39 % et 34 %. Le secteur financier, les TIC et l'administration publique font de même selon des pourcentages respectifs de 20 %, 14 % et 6 %. La part dans les autres secteurs figure dans la troisième colonne du Tableau 1-6.

²⁶Le rapport de Goesaert et al. (2019) ne donne pas de définition formelle des emplois tremplins. Il s'intéresse au profil d'embauche et au type d'emplois dans les secteurs.

²⁷Dans le cas d'une « transition d'un emploi à l'autre », le travailleur nouvellement recruté avait à la fin du trimestre précédent le statut de travailleur chez le même employeur (sous contrat de travail, ou encore comme aidant ou comme indépendant).

²⁸Les chercheurs définissent la catégorie résiduelle comme étant la position socioéconomique (résiduelle) qui est déterminée par la BCSS, laquelle recherche hiérarchiquement l'institution auprès de laquelle un individu est inscrit. Les personnes qui n'apparaissent dans aucune institution participante reçoivent la position « Autres » (p. 21).

²⁹Les chercheurs expliquent en grande partie la présence de jeunes dans le groupe résiduel par les jeunes NEET qui sont inscrits au VDAB mais ne reçoivent pas d'allocation ou passent totalement inaperçus.

³⁰Les transitions à partir de l'horeca n'ont pas été étudiées individuellement mais sont reprises dans la recherche sur les transitions au départ des « services commerciaux ».

Tableau 1-6 : Caractéristiques des travailleurs engagés par secteur NACE 1 (en pourcentages, 2015)

	Part de transitions d'un emploi à un autre dans les embauches	... dont des entrées depuis le secteur de l'intérim	Part de jeunes de moins de 25 ans dans les embauches
Agriculture	64	19	19
Industrie	78	46	18
Construction	63	28	21
Commerce de détail	64	34	27
Transports et entreposage	74	39	12
Horeca	50	20	32
ICT	64	14	18
Finance	72	20	13
Immobilier	62	16	14
Professions libérales et scientifiques	58	25	21
Services administratifs et de soutien	40	39	28
Administration publique et défense	91	6	9
Enseignement	61	9	16
Soins de santé	63	10	21
Autres services	60	25	25

Source : Goesaert et al. (2019), p. 16

1.2.4 Débuter par une expérience professionnelle durant la carrière scolaire

Selon les derniers chiffres de l'OCDE (2021), 0,97 % des jeunes Belges en formation sont inscrits dans un programme d'apprentissage sur le lieu de travail. Il peut s'agir d'un stage intensif ou d'un programme de formation duale ou en alternance, selon lequel le jeune est formé sur le lieu de travail pendant trois jours ou plus par semaine (OCDE, 2021). Il s'agit, spécifiquement dans l'enseignement secondaire, de 1,31 % des élèves (de 15 à 19 ans en formation). Le CCE fait remarquer que ce chiffre est particulièrement bas par comparaison aux pays voisins, l'Allemagne et la France (avec des pourcentages respectifs de 26,3 % et 13,8 %)³¹. Le système d'enseignement flamand de formation duale³² comptait, par exemple durant l'année scolaire 2019-2020, environ 1 552 jeunes (Onderwijsstatistieken Vlaanderen). Dans l'enseignement secondaire francophone, on dénombre environ 4 006 élèves, soit 3 %, inscrits dans le système d'enseignement en alternance (CEFA) (Iweps, 2020).

³¹On ne dispose pas de données séparées en ce qui concerne les Pays-Bas.

³²La formation duale peut, dans le système d'enseignement flamand, être dispensée dans les écoles d'enseignement secondaire de plein exercice technique et professionnel, dans les centres d'enseignement à horaire réduit, sur les campus Syntra et dans les écoles d'enseignement secondaire spécial (Buitengewoon secundair onderwijs ou BUSO), types 3 et 4. L'enseignement secondaire professionnel à temps partiel (Deeltijds beroepssecundair onderwijs ou DBSO) comptait 8 975 élèves inscrits durant l'année scolaire 2019-2020. Ce système permet la combinaison de l'apprentissage à l'école et sur le lieu de travail lorsque l'élève a la maturité nécessaire pour travailler. Si ce n'est pas le cas, la partie de l'apprentissage sur le lieu de travail est remplacée par une préparation durant laquelle les compétences et attitudes sont développées davantage.

Des recherches ciblées montrent que les initiatives telles que l'apprentissage en alternance dans l'enseignement secondaire³³ et les stages dans l'enseignement secondaire et supérieur³⁴ sont à même d'accroître les chances d'emploi sur le marché du travail en début de carrière. Les connaissances techniques propres à la branche qui sont ainsi acquises veillent à un appariement entre la gamme des qualifications et aptitudes des jeunes et les exigences professionnelles qui se révèle relativement meilleur que l'appariement qui fait appel à des jeunes ayant bénéficié d'une formation générale (Verhaest et al., 2018).

L'avantage en termes de « job matching » ne se manifeste cependant qu'au début de la carrière (Hanushek et al., 2017). Un jeune bénéficiant d'une formation générale développe davantage ses aptitudes cognitives, sa capacité de résolution de problèmes et sa pensée critique. Ces compétences aident le travailleur à se recycler plus facilement au fil de sa carrière et à s'adapter aux changements sociétaux et technologiques ; elles sont par conséquent déterminantes en ce qui concerne l'employabilité à long terme du travailleur.

Le CCE s'intéresse à cette problématique depuis longtemps déjà³⁵. La stimulation de l'apprentissage sur le lieu de travail - et en particulier de l'apprentissage en alternance - peut apporter une réponse à un certain nombre de défis importants (CCE 2017-0155). C'est une façon de mieux faire coïncider les compétences des jeunes avec les besoins du marché du travail. Non seulement le monde des entreprises en tire profit mais aussi les jeunes eux-mêmes et la société dans son ensemble. L'expérience concrète des jeunes améliore en effet leurs chances sur le marché du travail et a de cette façon un impact positif sur le chômage des jeunes. L'apprentissage sur le lieu de travail et en alternance peut aussi renforcer la motivation des jeunes. Le potentiel de l'apprentissage sur le lieu de travail est cependant encore sous-utilisé en Belgique. Le CCE a répété, dans le Rapport Emploi-Compétitivité 2016 (CCE 2017-0155), son message visant à encourager encore davantage l'apprentissage sur le lieu de travail et en particulier l'apprentissage en alternance. Dans le prolongement de ce rapport, le CCE et le CNT ont, dans un avis commun sur un ensemble d'indicateurs de suivi de l'objectif de développement durable 4 - Enseignement et formation -, proposé d'y faire figurer la formation en alternance à titre d'indicateur (CCE 2020-1770 – CNT Avis 2.175).

1.2.5 Débuts difficiles pour les jeunes peu qualifiés, les jeunes issus de l'immigration et les jeunes NEET

Idéalement, le jeune devrait, lors du développement de sa carrière, passer de l'école à son premier emploi, puis effectuer des transitions d'un emploi à un autre. L'approche statistique du point 1.1 a déjà montré clairement que certains groupes de jeunes - à savoir les jeunes peu qualifiés, les jeunes issus de l'immigration et les jeunes NEET - passent par des périodes significatives de chômage et / ou d'inactivité au début de leur parcours professionnel. Le processus de « job matching » se fait péniblement pour ces jeunes. Le chômage de longue durée en début de carrière peut laisser des traces importantes ou « scarring effects » (cicatrices)³⁶ qui marquent la suite de la carrière professionnelle (OCDE, 2015).

³³ Neyt et al. (2020) ont comparé par une analyse par régression dynamique les chances sur le marché du travail d'élèves ayant suivi les parcours « Leertijd » et « Deeltijds beroepssecundair onderwijs » (DBSO) dans le [Vlaams stelsel van leren en werken](#). Le parcours « Leertijd » consiste en quatre jours d'apprentissage par semaine sur le lieu de travail tandis que le DBSO ne prévoit que trois jours par semaine. En outre, l'élève n'est autorisé à entamer le trajet « Leertijd » que lorsqu'une place de stage est offerte. Cette condition n'est pas d'application dans le DBSO. Les chercheurs n'ont trouvé d'effet positif en matière de chances d'emploi qu'au bénéfice des élèves du trajet « Leertijd » mais cet avantage disparaît avec le temps.

³⁴Grâce à une étude sur le terrain, Baert et al. (2021) sont arrivés à la conclusion que les candidats à même de présenter une expérience acquise lors d'un stage recevaient 12,6 % d'invitations à un entretien d'embauche de plus que les candidats qui n'avaient pas choisi l'option Stage lors d'un même Master à la KULeuven ou à l'UGent. L'effet positif ne dépendait pas de l'ampleur de la pénurie de main-d'œuvre dans le secteur.

³⁵Un symposium a été organisé le 25 mai 2016 sur le thème de l'enseignement dual en Belgique. Le Palais royal a organisé le 12 février 2019 un symposium intitulé « Quelle formation pour notre avenir ? La formation en alternance et au-delà ».

³⁶Cette problématique a déjà été abordée au n° 1.1.2.

Il ressort de l'étude longitudinale de Goesaert et al (2019) sur la dynamique du marché du travail en 2015 que les profils peu qualifiés et les personnes issues de l'immigration font plus souvent leur entrée sur le marché du travail par l'intermédiaire de secteurs d'insertion comme l'horeca (respectivement 35 % et 37 %) et les services administratifs et de soutien (respectivement 35 % et 28 %). Dans ces secteurs, les contrats temporaires peuvent être vus comme un instrument de modulation du volume de travail en fonction de la demande du marché et ne constituent pas toujours le tremplin vers un parcours professionnel sur la base d'emplois de longue durée (Gebel et al., 2011). Le Tableau 1-7 donne un aperçu dans tous les secteurs. Le CCE fait remarquer que la part des engagements de peu qualifiés et de personnes d'origine non belge est étonnamment faible dans le secteur Administration publique et Défense (chacun 5 %, voir Tableau 1-7). Le recrutement de jeunes de moins de 25 ans est aussi faible dans ce secteur (9 %, voir Tableau 1-6). Cet élément a également été signalé dans le rapport CCE-CNT sur le respect de l'obligation individuelle des conventions de premier emploi ([CCE 2020-2570 – CNT Rapport 121](#))³⁷. Le CCE souligne la valeur d'exemple du secteur public s'agissant du développement de trajets d'insertion des personnes vulnérables sur le marché du travail.

Tableau 1-7 : Caractéristiques des travailleurs engagés par secteur NACE-1 (en pourcentages, 2015)

	Part de personnes peu qualifiées dans les embauches	Part de personnes n'étant pas d'origine belge dans les embauches
Agriculture	38	41
Industrie	24	18
Construction	34	19
Commerce de détail	22	20
Transports et entreposage	34	21
Horeca	35	37
ICT	4	15
Finance	5	14
Immobilier	16	19
Professions libérales et scientifiques	6	20
Services administratifs et de soutien	35	28
Administration publique et défense	5	5
Enseignement	15	23
Soins de santé	19	14
Autres services	20	19

Source : Goesaert et al. (2019), p 15

³⁷C'est ainsi qu'en 2004, 87,8 % des institutions publiques fédérales satisfaisaient à l'obligation individuelle de 3 % de jeunes de moins de 25 ans parmi les effectifs de leur personnel tandis qu'en 2019, ce pourcentage s'était réduit à 46,7 %. En ce qui concerne les institutions non fédérales affiliées à l'ONSS, dont l'obligation individuelle est de 1,5 %, la Région de Bruxelles-Capitale et la Région wallonne sont caractérisées par un net recul du pourcentage au cours de la période 2014-2019, la proportion s'établissant à respectivement 66,7 % et 75,0 % en 2019. Dans les institutions flamandes, la part est encore supérieure à 85 %.

Même si les contrats de courte durée au début de la carrière constituent un tremplin vers un développement stable de la carrière ultérieure, les jeunes peu qualifiés, les jeunes issus de l'immigration et les jeunes NEET sont relativement plus fréquemment pris au piège d'une succession d'emplois de courte durée (non voulue), alternant avec des périodes de chômage ou d'inactivité. Ce cercle vicieux peut être entretenu par les chances généralement plus grandes³⁸ de rester chômeur ou inactif après avoir occupé un emploi de courte durée ainsi que par les chances plus élevées³⁹ d'être engagé en vue d'un emploi de courte durée après s'être présenté pour un travail en tant que demandeur d'emploi (Goesaert et al., 2019). Une telle carrière peut résulter en une instabilité de revenus et déboucher sur d'éventuels problèmes financiers⁴⁰ si le travailleur ne trouve pas rapidement un emploi à l'issue de son contrat précédent.

En ce qui concerne spécifiquement les profils peu qualifiés et les personnes issues de l'immigration, l'étude longitudinale de Goesaert et al. (2019)⁴¹ a noté que les chances des peu qualifiés d'être chômeur ou professionnellement inactif un an après la fin d'un contrat de courte durée sont de 48,7 % (contre 37,8 % du côté des personnes hautement qualifiées). Les chances des travailleurs d'origine étrangère (hors UE) sont, dans une même situation, de 50,3 % contre 40,0 % s'il s'agit de travailleurs d'origine belge.

En outre, les personnes peu qualifiées et les personnes issues de l'immigration ont moins de chances de faire un bond en avant au cours de leur carrière. En cas de licenciement forcé, par exemple, les personnes touchées rétrogradent souvent en matière d'emploi ou passent à un emploi moins bien rémunéré⁴² (Herremans et al., 2010). Il peut également y avoir des moments de déclin au niveau de l'emploi occupé chez ceux dont la carrière stagne, en particulier en cas de rotation d'emploi très rapide (Stijnen et al., 2008) ou de longue période de chômage ou d'inactivité (Herremans et al., 2010). Selon l'étude longitudinale de Goesaert et al. (2019)⁴³, on retrouve, trois ans après l'engagement, encore 22,7 % des peu qualifiés à leur poste de travail chez le même employeur tandis que 22,8 % ont bénéficié d'un avancement (ou d'une transition vers un autre employeur, avec une augmentation salariale). S'agissant des personnes hautement qualifiées, les chances sont plus élevées dans les deux cas (respectivement 29 % et 32,2 %). Les chances d'avancement sont de 23 % chez les personnes d'origine étrangère (hors UE) (contre 28,0 % chez les personnes d'origine belge). Les personnes peu qualifiées ont un risque plus grand de mobilité rétrograde après 3 ans, en particulier vers l'inactivité (35,6 % contre 25,5 % chez les hautement qualifiés). Les personnes d'origine étrangère (hors UE) ont quant à elles un risque de 35,6 % (contre 27,4 % chez les personnes d'origine belge).

³⁸Selon la régression longitudinale de Goesaert et al. (2019), la durée d'un emploi influence les chances de chômage à la fin de cet emploi. À l'issue d'un emploi d'une durée d'un trimestre au maximum, les chances d'être chômeur ou professionnellement inactif un an plus tard sont de 45,8 %. Ces chances diminuent en fonction de la durée de l'emploi et sont ramenées à 40 % si l'emploi se prolonge pendant quatre trimestres. Trois ans après avoir eu un emploi d'une durée maximale d'un trimestre, seule la moitié (50,4 %) des travailleurs est occupée.

³⁹Goesaert et al. (2019) trouvent une corrélation entre la position sur le marché du travail et la durée des engagements en 2014. Plus de la moitié (56 %) des engagements de demandeurs d'emploi a une durée maximale de deux trimestres alors que les personnes ayant déjà un emploi et passant presque directement à un nouvel emploi ne sont que 37 % à avoir un emploi d'une telle durée.

⁴⁰Les emplois de courte durée sont plus fréquents dans les quintiles salariaux les plus bas et ce groupe de revenus dispose de moins de réserves financières permettant de surmonter les périodes de baisse de revenu. L'analyse de Goesaert et al. (2019) s'est penchée sur la relation entre la durée d'un emploi et le salaire des engagements en 2014. Dans le premier quintile salarial, 35 % des emplois ne durent pas plus d'un trimestre et 53 % durent deux trimestres au maximum. Cette part diminue graduellement dans les quintiles suivants. C'est ainsi que, dans le deuxième quintile, un emploi sur quatre (26 %) dure moins d'un trimestre, dans les troisième, quatrième et cinquième quintiles, cette part est respectivement ramenée à 23 %, 19 % et 18 %. Dans le cinquième quintile salarial, 59 % des engagements qui ont eu lieu en 2014 avaient une durée de plus de cinq trimestres. Le risque de pauvreté est beaucoup plus élevé chez les travailleurs qui ont un contrat temporaire que chez ceux qui ont un contrat fixe (13 % contre 3 %, chiffre du rapport BNB, 2019).

⁴¹Les résultats proviennent d'une analyse de régression qui englobe les variables suivantes : niveau de diplôme, origine, durée de l'emploi, genre, âge, salaire, lieu de résidence, secteur, statut, régime de travail et taille de l'entreprise.

⁴²La littérature exprime les mouvements professionnels ascendants et descendants essentiellement en termes de salaire du nouvel emploi (Stynen et al., 2008).

⁴³Les résultats proviennent d'une analyse de régression qui englobe les variables suivantes : niveau de diplôme, origine, position socioéconomique, genre, âge, salaire, lieu de résidence, secteur, statut, régime de travail et taille de l'entreprise.

2. Impact du COVID-19 sur les jeunes sur le marché du travail

Le COVID-19 n'a pas seulement provoqué une grave crise sanitaire, mais il a également entraîné la plus grave récession depuis la Seconde Guerre mondiale, avec même un risque d'effondrement de notre système économique et social. En conséquence, de vastes mesures de soutien ont été mises en place, tant au niveau national qu'international, afin d'aider l'économie à sortir de la crise aussi indemne que possible et d'atténuer les conséquences économiques et sociales de la pandémie.

Grâce à ces mesures et aux stabilisateurs automatiques (dont la sécurité sociale et le système de chômage temporaire) et grâce à la nature particulière de la crise - qui, contrairement à la crise financière et économique de 2008, n'a pas été causée par des déséquilibres internes mais par un choc exogène - l'économie a pu se redresser assez rapidement à mesure que la situation sanitaire s'améliorait grâce à la vaccination. Toutefois, cela ne change rien au fait que pour certains groupes, la crise a eu/a de graves conséquences. De manière générale, nous constatons que les groupes les plus vulnérables - les personnes peu ou moyennement qualifiées, les jeunes, les femmes et les demandeurs d'emploi - ont été plus durement touchés.

L'impact de la crise du COVID-19 sur les jeunes s'explique en partie par la plus grande présence des jeunes dans les secteurs les plus durement touchés. En outre, leur plus grande sensibilité à la conjoncture en comparaison avec d'autres groupes d'âges en raison de leur occupation plus fréquente dans des contrats temporaires joue également un rôle. Par conséquent, les jeunes, tout comme lors d'autres crises, sont les premiers à être touchés. En termes absolus, la pandémie de COVID-19 et les mesures de confinement qui ont été appliquées pour contrer la propagation du virus ont impacté plus fortement l'insertion des jeunes sur le marché du travail. Dans des enquêtes réalisées en ligne en avril et en juillet 2020, Eurofound (octobre 2020) constate que les jeunes, pour qui les risques sanitaires sont moindres, sont touchés de manière disproportionnellement forte sur le plan économique et social par les mesures sanitaires de grande ampleur prises pour contrer la propagation du virus. L'ILO avertit (mai 2020) que les jeunes sont plus fortement touchés et que cela risque d'entraîner des effets à long termes durant la suite de leur carrière (« effets de cicatrice »). Dans sa récente analyse de la situation du marché du travail (juillet 2020), le Conseil supérieur de l'emploi désigne les jeunes comme l'un des groupes vulnérables sur le marché du travail. Dans les Perspectives de l'emploi de l'OCDE, les jeunes et les femmes sont également identifiés comme le groupe étant le plus menacé par le chômage et la pauvreté.

Pour les jeunes, la crise du COVID-19 est multidimensionnelle. Ci-dessous, nous énumérons quelques-unes des raisons pour lesquelles les jeunes sont fortement touchés par la crise sanitaire et par ses conséquences économiques. La liste n'est pas exhaustive, mais énumère les raisons les plus fréquemment avancées dans les analyses récentes de diverses institutions de la connaissance. La source de la plupart des chiffres figurant dans ce chapitre est la note actualisée périodiquement du [Groupe de travail interdépartemental Social Impact COVID-19 Crisis \(GT SIC\)](#) traitant de l'impact du COVID-19 sur l'emploi et la protection sociale en Belgique.

Ce chapitre aborde la situation des jeunes sur le marché du travail de mars 2020 à mai 2021. Après l'assouplissement des mesures sanitaires de grande ampleur, au cours du troisième trimestre 2021, l'activité économique a à nouveau atteint le niveau d'avant la pandémie. Le GT SIC divise la période de mars 2020 à mai 2021 en quatre phases selon les vagues de la pandémie (pour des explications plus détaillées, voir le GT SIC, version du 09/09/2021). La première phase (mars et avril 2020) coïncide avec le premier confinement et celle-ci a entraîné le chamboulement de la situation de travail de presque tous les travailleurs. Au cours de la deuxième phase (mai et juin 2020), les mesures sanitaires ont été assouplies, mais il s'est avéré qu'un retour rapide à la situation précédente était tout sauf évident. Le chômage temporaire et d'autres mesures de soutien sont restés nécessaires dans plusieurs secteurs où les activités étaient encore restreintes, mais même dans d'autres secteurs, en raison de l'incertitude, le besoin de soutien est resté tenace. Durant les mois d'été, de juillet à septembre 2020, la situation était stable (phase 3). Dans presque tous les secteurs, les employeurs ont moins fait appel au chômage temporaire, bien qu'ils y aient eu recours bien plus que les années précédentes. À l'automne 2020, la nouvelle recrudescence du virus a interrompu la légère reprise et a de nouveau limité l'activité économique durant la période d'octobre 2020 à avril 2021 (phase 4).

2.1 L'emploi dans les secteurs fortement touchés

D'après une étude de la KU Leuven (Decoster et al., 2020), il apparaît que les secteurs les plus fortement touchés par les mesures sanitaires de large ampleur prises au printemps 2020 emploient proportionnellement plus de jeunes. Il s'agit des secteurs de l'horeca, des arts, des spectacles et des activités récréatives ainsi que du commerce de détail non alimentaire. Ces secteurs emploient aussi fréquemment des étudiants jobistes et des étudiants travailleurs.

Lorsque les mesures sanitaires sont assouplies en mai et en juin 2020, il apparaît qu'un retour rapide à la situation précédente sera tout sauf simple (GT SIC, version 17/09/20). Le renforcement des mesures à partir de la mi-octobre 2020 jusqu'à mai 2021 limite à nouveau les activités économiques des secteurs susmentionnés.

2.2 Surreprésentation dans le chômage temporaire

Le chômage temporaire a assez rapidement été introduit comme mesure de crise afin de limiter les conséquences en matière de chômage. La mesure de chômage temporaire est expliquée dans l'encadré « Mesures liées au coronavirus concernant les jeunes ». Selon COVIVAT (Capeau et al., 2021), plus d'un travailleur salarié sur trois (34,8 %) a été au chômage temporaire⁴⁴ durant la période de mars 2020 à décembre 2020, pour une durée moyenne de 48 jours. Dans le secteur de l'horeca, trois travailleurs salariés sur quatre (76,2 %) ont dû être mis au chômage temporaire, pour une durée moyenne de 111 jours. Dans le secteur des arts, des spectacles et des activités récréatives et autres (NACE rév. 2-Code R-U), la part de chômeurs temporaires s'est élevée à 38,8 % pour une moyenne de 59 jours.

En avril, en mai, ainsi qu'en juin 2020, le GT SIC (version 17/09/2020) constate une surreprésentation des jeunes parmi les personnes au chômage temporaire. En avril, par exemple, 7,4 % des chômeurs temporaires avaient moins de 25 ans, alors que 6,6 % des travailleurs salariés appartiennent à cette catégorie d'âge (chiffres de l'ONEM et du Steunpunt Werk). Durant les mois d'été, la répartition est un peu plus équilibrée (GT SIC, version 13/11/20). À l'automne, la part de chômeurs temporaires âgés de moins de 25 ans augmente de nouveau pour atteindre plus de 8 % durant les mois d'octobre à décembre (GT SIC), version 26/01/21). La surreprésentation dans le chômage temporaire est de plus fortement marquée chez les personnes à bas revenus, les personnes peu qualifiées et les personnes de nationalité étrangère, et ce, encore un peu plus que dans les premiers mois de la crise (GT SIC, version 26/01/21). Par exemple, la part des personnes peu qualifiées ayant reçu des allocations de chômage temporaire en avril est 22,8 points de pourcentage plus élevée que leur part dans le nombre total des salariés (GT SIC, version 30/10/20).

⁴⁴ L'étude considère un travailleur comme au chômage temporaire dès qu'il a bénéficié d'une allocation de chômage temporaire pendant au moins 1 jour pendant ce mois.

Mesures liées au coronavirus concernant les jeunes⁴⁵**A) Chômage temporaire pour force majeure**

Si l'employeur est temporairement dans l'impossibilité de fournir du travail à son personnel en raison des mesures sanitaires, il peut mettre en place un chômage temporaire pour force majeure coronavirus. Du 1^{er} octobre 2020 au 30 juin 2022 inclus, tous les employeurs pouvaient introduire une demande de⁴⁶ chômage temporaire via une procédure simplifiée pour l'ensemble des ouvriers et employés de leur personnel.

Pour les intérimaires, le chômage temporaire est possible pendant la durée d'un contrat en cours (éventuellement renouvelable). Même en cas de contrats journaliers successifs chez un même utilisateur, l'intérimaire a droit au chômage temporaire si sa mission est interrompue en raison de la crise du coronavirus et si, indépendamment de la crise du coronavirus, il était prévu de poursuivre sa mission.

Les étudiants ne peuvent être mis au chômage temporaire tant qu'ils suivent des études avec un plan d'apprentissage complet. Une exception peut être faite pour les mois de juillet, d'août et de septembre suivant la fin de leurs études, s'ils sont encore liés par un contrat d'étudiant.

Le chômage temporaire peut être introduit pour les apprentis qui suivent une formation en alternance. Les stagiaires (formation professionnelle individuelle ou contrat d'apprentissage spécial pour la réadaptation professionnelle des travailleurs handicapés) ne peuvent pas être mis au chômage temporaire pour force majeure.

Les travailleurs au chômage temporaire pour force majeure sont dispensés de stage. Ils ont donc immédiatement droit aux allocations sans devoir prouver un certain nombre de jours de travail salarié ou assimilé.

B) Extension du travail des étudiants

Les heures prestées durant le deuxième trimestre 2020 et durant le troisième trimestre 2021 (pour soutenir la relance) ne sont pas prises en compte dans le contingent de 475 heures qu'un étudiant peut prester en ayant droit à la cotisation de solidarité. Pour le premier trimestre 2022, il a été décidé de neutraliser 45 heures, de sorte que ces heures ne soient pas comptabilisées dans le contingent de 475 heures.

Pour permettre l'engagement d'étudiants jobistes afin de lutter contre l'accroissement de la charge de travail en raison de la crise du coronavirus dans certains secteurs, à partir du quatrième trimestre de 2020 jusqu'au deuxième trimestre de l'année 2021, il a été décidé de ne pas comptabiliser les heures prestées par un étudiant dans le secteur des soins de santé ou de l'enseignement dans le contingent des 475 heures par an (donc pour 2020 et 2021). Une neutralisation intégrale des heures prestées par un étudiant dans le secteur des soins de santé ou dans l'enseignement a également été prévue au cours du premier trimestre de 2022.

⁴⁵Ces informations sont principalement tirées des [fiches d'information de l'ONEM](#).

⁴⁶ Du 13 mars 2020 au 31 août 2020 inclus, une même notion assouplie de la « force majeure » était acceptée et toutes les situations de chômage temporaire imputables au coronavirus étaient considérées comme du chômage temporaire pour force majeure. Ce régime souple a pris fin le 31 août 2020, sauf pour les secteurs et les entreprises particulièrement touchés qui ont pu continuer à y avoir recours jusqu'au 31 décembre 2020. Le gouvernement fédéral a de nouveau décidé de simplifier la procédure de demande de chômage temporaire jusqu'au 31 décembre 2021 et cette décision a ensuite été prolongée jusqu'au 31 mars 2022 inclus. Mi-mars, il a de nouveau été décidé de prolonger ce régime durant la période du 1^{er} avril au 30 juin 2022 inclus.

2.3 Report de la première expérience professionnelle des jeunes diplômés

Durant le premier confinement, le nombre d'offres d'emploi a connu une forte baisse dans de nombreux secteurs. Il s'est stabilisé pendant l'été, mais en raison du deuxième confinement, nous avons connu une nouvelle baisse considérable au cours du quatrième trimestre de 2020 (GT SIC, version du 12/03/2021). Au cours des premier et deuxième trimestres 2021, la situation s'est nettement améliorée⁴⁷. Sur base annuelle, en 2020, le VDAB a directement reçu 240 811 offres d'emploi (chiffres valables pour la Flandre, issus de Arvastat). Cela représente 17,6 % de moins qu'en 2019. Les secteurs qui ont été le plus touchés par les mesures de lutte contre le coronavirus sont aussi les secteurs où le nombre d'offres d'emploi a le plus fortement baissé l'année dernière. Le secteur de l'horeca et du tourisme (-49,9 % d'offres en moins) et celui des loisirs, de la culture et du sport (-30 %) en sont quelques exemples. Cependant, le secteur des services fournis aux entreprises (les cabinets de consultance, les bureaux d'ingénieurs, d'architectes, les services de nettoyage et de sécurisation) n'a pas non plus été épargné par cette forte baisse (-35,4 %), tout comme celui de la fabrication de machines et d'appareils (-29,7 %) et l'industrie du bois et du meuble (-25,7 %). Seuls trois secteurs ont connu une tendance inverse : le secteur primaire (+61,2 %), le secteur du traitement de l'énergie, de l'eau et des déchets (15,3 %) et logiquement aussi celui des soins de santé (2,2 %). En 2020, Actiris a reçu directement 31 968 offres d'emploi (selon Viewstat), soit une diminution de 8,8 % par rapport à l'année 2019. Pour la Wallonie, le Forem a reçu quelque 352 000 offres, ce qui représente une baisse de 15 % (communiqué de presse de décembre 2020).

Au cours du troisième trimestre de 2020 également, malgré le recul des offres d'emploi, le taux d'emplois vacants, c'est-à-dire la part des postes vacants dans le nombre total d'emplois (emplois occupés + postes vacants) reste le plus élevé (3,3 % au T3 2020, selon les chiffres d'Eurostat) dans l'Union européenne après la République tchèque (5,3 %). La Belgique conserve donc sa deuxième place (3,5 % au T3 2019). Parmi les pays limitrophes de la Belgique, les Pays-Bas, l'Allemagne et la France ont un taux d'emplois vacants de respectivement 2,5 %, 2,2 % et 1,3 % (T3 2020).

D'après les données Dimona de l'ONSS, l'afflux de main-d'œuvre dans le secteur privé a reculé d'un tiers (GT SIC, version 13/9), alors que le flux de travailleurs s'orientant vers le chômage classique ou vers l'inactivité en raison du chômage temporaire et du télétravail est resté faible. Le Dynam-Reg Release 2020 (Goesaert et al., 2020) soutient cette dynamique du marché du travail dans les premiers mois de la crise du coronavirus et observe une baisse du taux d'entrées chez les 18-21 ans (soit l'afflux net de jeunes sur le marché du travail)⁴⁸ d'environ 10 points de pourcentage. Chez les 22-24 ans, le taux d'entrées a baissé d'environ 7 points de pourcentage en 2020 par rapport à 2019. La baisse du nombre d'engagements au sein du secteur de l'horeca et des services de soutien offre notamment une explication à ce résultat. Cette baisse du taux d'entrées est en effet le résultat d'une forte diminution des entrées en 2020 par rapport à 2019 (-13,8 %) et d'une baisse relativement modérée des sorties (-1,6 % pour les 15-21 ans, Goesaert et al., 2020). Chez les 22-24 ans, les entrées ont baissé de 12,3 % et les sorties ont baissé de 1,7 %.

La baisse du nombre d'offres d'emploi et la concurrence avec des candidats ayant plus d'expérience professionnelle rendent l'insertion professionnelle des jeunes diplômés qui se présentent pour la première fois sur le marché du travail particulièrement difficile à court terme (CSE, juillet 2020).

La suppression de nombreux stages et jobs d'étudiants en raison du confinement réduit l'expérience professionnelle acquise par les jeunes et donc leurs chances de trouver un emploi. Les jeunes qui étaient déjà demandeurs d'emploi ont bénéficié d'un nombre nettement moindre de possibilités de poursuivre leur recherche d'un emploi.

⁴⁷Le nombre d'offres d'emploi en Belgique est passé de 120 949 (T2 2020) à 131 378 (T3 2020), puis s'est élevé à 115 553 (T4 2020), 141 565 (T1 2021) pour remonter à 172 437 (T2 2021) (Statbel).

⁴⁸Définition du terme « taux d'entrées » donnée à la p. 18 du rapport : « Pour calculer le taux d'entrées sur le marché du travail, on commence par diviser le nombre d'entrants sur le marché du travail dans un groupe d'âge donné entre le début et la fin d'une période annuelle par l'occupation moyenne sur la période considérée pour le groupe d'âge concerné. Le taux de sorties du marché du travail est calculé de manière analogue. En calculant ensuite la différence entre les deux taux, l'effet des travailleurs qui changent d'emploi (calculés aussi bien au niveau des entrées que des sorties) est neutralisé et il ne reste plus que les entrées ou les sorties vers ou en provenance de l'emploi salarié. »

Le GT SIC (version du 13/11/2020) a constaté une augmentation du nombre de jeunes en stage d'insertion professionnelle depuis mars 2020, après une tendance à la baisse au cours des années précédentes. Les différences régionales sont considérables : le VDAB (chiffres valables pour la Flandre) a calculé une augmentation de 3,8 % en avril (avril 2020 par rapport à avril 2019), le Forem (chiffres pour la Wallonie) a lui calculé une augmentation de 10,7 %, tandis qu'Actiris a constaté une augmentation de 25,9 % (chiffres RBC). Concernant le mois de mai, l'augmentation était de respectivement 10,0 %, 21,3 % et 33,1 % et pour le mois de juin, elle s'élevait à 5,5 %, 27,7 % et 43,6 %. Durant le second semestre 2020, la hausse était de nouveau plus lente qu'en mai et qu'en juin, mais est demeurée forte par rapport à la période précédant cette crise⁴⁹.

Le nombre de jeunes NEET (qui n'exercent aucun emploi et ne suivent aucun enseignement, ni aucune formation) a également fortement augmenté en raison des mesures sanitaires strictes ; à savoir de 8,6 % au cours du premier trimestre de 2020 à 10,5 % au cours du deuxième trimestre (Belgique, chiffres trimestriels Eurostat). En effet, les formations ont temporairement été annulées. Au cours du quatrième trimestre 2020, la part de jeunes NEET s'élevait à 9,2 %. Sur base annuelle, le choc est minime : 9,3 % en 2019 vs 9,2 % en 2020. Compte tenu de la révision de l'Enquête sur les forces de travail (EFT) concernant les définitions d'une personne occupée et d'une personne demandeuse d'emploi (voir plus loin au [2.4](#)), 7,4 % des jeunes sont considérés NEET en 2021.

2.4 Risque accru de perdre son emploi

En Belgique, le chômage des jeunes est plus sensible à la conjoncture économique que le chômage des autres groupes d'âge. En cas de revirement conjoncturel, les jeunes occupés font partie des premiers à perdre leur emploi. Les jeunes sont plus souvent occupés dans le cadre de contrats temporaires, qui dépendent davantage des fluctuations de l'activité économique (CSE, 2018). En cas de reprise économique, les jeunes sont aussi les premiers à être engagés dans le cadre de contrats temporaires et intérimaires. Lens et al. (COVIVAT, 2020) ont analysé les transitions sur le marché du travail belge durant le deuxième trimestre 2020. Les travailleurs ayant un contrat temporaire ont un risque de 3,5 points de pourcentage plus élevé de perdre leur emploi de façon permanente que les travailleurs qui bénéficient d'un contrat fixe.

Comme mentionné ci-dessus, la mesure relative au chômage temporaire a en grande partie compensé l'augmentation du chômage attendue en 2020 en raison des mesures sanitaires strictes. Au cours des deuxième et troisième trimestres de 2020, le taux de chômage des jeunes a augmenté pour atteindre respectivement 16,1 % et 16,6 % (Eurostat). L'année précédente, il s'élevait respectivement à 14,2 % et 12,2 %. Sur base annuelle, le taux de chômage des jeunes augmente à nouveau, après avoir connu une tendance à la baisse au cours des années précédentes (15,3 % en 2020 vs 14,2 % en 2019). Les chômeurs temporaires ne sont pas inclus dans le taux de chômage de 2020. Dans l'EFT, ils sont considérés comme des personnes occupées. En effet, ils ont un travail, mais sont temporairement absents. En 2021, un nouveau questionnaire⁵⁰ est entré en vigueur. Concrètement, cela signifie que les personnes qui sont absentes pour « d'autres raisons », telles que le chômage temporaire, sont uniquement comptabilisées parmi les personnes occupées si leur absence se limite à maximum 3 mois. Cela signifie que les personnes au chômage temporaire à temps plein pendant plus de trois mois ne sont plus comptées dans les personnes occupées, ce qui a une influence considérable sur le taux de chômage et d'emploi vu la crise COVID-19. Ainsi, le taux de chômage chez les jeunes a augmenté pour atteindre 19,4 % et 18,9 % au cours des premier et deuxième trimestres de 2021 (Belgique, Eurostat).

⁴⁹ Le VDAB (chiffres pour la Flandre) a noté une différence annuelle comprise entre -1,6 % et +2,5 % pour les mois de septembre-décembre 2020 ; tandis que le Forem enregistre une différence annuelle comprise entre +2,6 % et +5,5 % durant la même période pour le marché du travail wallon. Cette différence se situe entre +14,8 % et +24,2 % pour la Région de Bruxelles-Capitale (Actiris).

⁵⁰ Les adaptations du questionnaire résultent d'un nouveau règlement-cadre européen ([règlement UE 2019/1700](#)), qui s'applique à la collecte de données de différentes enquêtes dans le domaine des statistiques sociales (voir [article Statbel](#).)

Dans les statistiques Eurostat, un demandeur d'emploi est défini comme une personne âgée de 15 à 74 ans qui n'a pas d'emploi durant la semaine de référence, qui a activement cherché un emploi au cours des quatre dernières semaines est qui est disponible pour commencer à travailler dans les deux prochaines semaines (ou a déjà trouvé un emploi devant débuter dans les trois prochains mois). La définition a été affinée dans le questionnaire de 2021, pour inclure une liste stricte des méthodes de recherche de travail actives (les méthodes de recherche passives ne sont plus incluses). Une personne est considérée comme un demandeur d'emploi (actif) si elle applique au moins une de ces méthodes de recherche dans sa recherche d'un emploi. Les mesures sanitaires ont constitué un obstacle à la recherche d'emploi active pour de nombreux demandeurs d'emploi, et par conséquent, ils ne sont plus considérés comme des demandeurs d'emploi dans l'EFT, mais bien comme des personnes inactives (voir ci-dessous au point 2.5). Au cours des deuxième et troisième trimestres 2020, le taux d'inactivité⁵¹ des jeunes a augmenté, pour atteindre 74,0 % et 68,3 % (Eurostat). L'année précédente, il s'élevait respectivement à 70,3 % et 66,4 %. Sur base annuelle, le taux d'inactivité a augmenté pour atteindre 71,6 % (vs 69,0 % en 2019).

La population demandeuse d'emploi peut de nouveau être « élargie » aux personnes qui souhaitent travailler davantage (travailleurs en temps partiel involontaire) et aux personnes inactives qui cherchent du travail ou sont disponibles pour travailler (voir au point 1.1.1). Le taux de chômage élargi des jeunes sur base annuelle a augmenté pour passer de 28,3 % en 2019 à 30,9 % en 2020 (Belgique, Eurostat).

Selon les déclarations Dimona déposées auprès de l'ONSS (GT SIC version du 17 septembre 2020), après le 18 mars 2020, le travail intérimaire a reculé de 25-30 %. À partir de début mai, semaine après semaine, une légère reprise est perceptible, mais celle-ci se tasse en juin (GT SIC, version du 26/01/2021). Au début de la période estivale, le nombre d'intérimaires rechute légèrement, mais se rapproche tout de même du niveau de l'année précédente (environ -15 %). L'impact de la nouvelle fermeture des activités non essentielles est significatif dans les chiffres de novembre. En décembre, la baisse est limitée (environ -5 %), surtout durant la période de fin d'année. Durant les premières semaines de janvier 2021, le nombre d'intérimaires est 5 à 10 % plus bas que l'année précédente durant la même période. Si son contrat n'a pas été prolongé (voir l'encadré Mesures liées au coronavirus concernant les jeunes), l'intérimaire ne peut alors en principe pas faire appel au chômage temporaire. Pour les jeunes intérimaires, cela peut signifier que le nombre de jours qu'ils ont prestés est encore insuffisant (stage⁵²) pour pouvoir bénéficier d'une allocation de chômage classique qui leur permettrait de surmonter cette période difficile comprenant peu d'opportunités de travail.

Selon le GT SIC (version du 17/09/2020), la baisse du travail des étudiants est plus difficile à estimer. La déclaration en Dimona pour les étudiants se fait toujours un certain temps avant que l'étudiant ne commence à travailler et nous ne savons pas si une sortie de service est déclarée en cas de fermeture obligatoire (GT SIC version 26/1/21). Cependant, la première semaine des vacances de Pâques, d'ordinaire une période où le nombre d'étudiants jobistes à travailler est plus élevé, a été marquée par une baisse du travail des étudiants d'environ un tiers (GT SIC version 17/09/2020). À partir de début juillet, le pic estival du travail d'étudiants commence, et ce fut aussi le cas en 2020 (GT SIC version 26/1). Le pic est cependant resté plus bas que l'année précédente, mais s'est tout de même approché du niveau de 2019 à partir de la fin juillet et en août. En septembre et en octobre, le nombre d'étudiants enregistrés en Dimona a de nouveau atteint le niveau de 2019. La nouvelle fermeture de l'horeca, suivie de celle du commerce de détail, a eu un impact sur l'emploi des étudiants, surtout pour les pics du week-end. Cette situation s'est maintenue en novembre. Les premières semaines de janvier sont traditionnellement une période où le nombre d'étudiants employés est moindre. Toutefois, cette année, le nombre d'étudiants jobistes est encore nettement inférieur (-20 % par rapport à l'an dernier à la même période). Concernant le second trimestre de 2021, les chiffres Dimona indiquent une baisse du nombre d'étudiants de 33 % et une baisse du nombre d'heures de 25 %. Pour le troisième trimestre 2021, une baisse de respectivement 14 % et 4 % est calculée.

⁵¹ Le taux d'inactivité montre dans quelle mesure la population n'est pas active sur le marché du travail ([définition EFT](#), Eurostat).

⁵² Le nombre de jours de travail et la période de référence pour les moins de 36 ans peuvent être consultés sur [la feuille info](#) de l'ONEM.

L'emploi d'étudiants pour qui une expérience professionnelle fait partie de la formation ou qui sont en formation en alternance est lui aussi en baisse (GT SIC, version 13/11/2020). L'ONSS constate que leur emploi en ETP au premier trimestre de 2019 est 25 % inférieur à celui du premier trimestre 2019 (une partie étant compensée par des jours d'inactivité « assimilés », mais qui ne contribuent bien sûr pas à la formation effective).

2.5 Inactivité en raison de la diminution du nombre d'opportunités d'emploi

Comme déjà mentionné au point [2.4](#), les mesures sanitaires ont entravé la recherche d'emploi active de nombreux demandeurs d'emploi, et par conséquent, ceux-ci ne sont plus considérés comme des demandeurs d'emploi dans l'EFT, mais comme des inactifs. Une étude de COVIVAT (Lens et al., 2020) formule la même remarque concernant le taux de chômage stable et souligne une augmentation du taux d'inactivité en raison d'une augmentation du nombre de personnes qui ressemblent beaucoup aux demandeurs d'emploi, mais qui ne sont pas considérées comme tels dans l'EFT, parce qu'elles ne peuvent pas satisfaire à la condition « a cherché du travail activement au cours des quatre dernières semaines ». Ainsi, 41,8 % des demandeurs d'emploi sont passés du statut de demandeurs d'emploi à celui d'inactifs au cours du deuxième trimestre 2020 (parmi les 18 à 64 ans, hors étudiants).

Parmi les jeunes âgés de 18 à 24 ans, 6,2 % des jeunes qui avaient un travail au cours du premier trimestre de 2020 sont devenus demandeurs d'emploi ou inactifs au cours du deuxième trimestre (Lens et al., 2020). Ce pourcentage est plus élevé que dans d'autres groupes d'âges (4,6 % pour les 25 à 34 ans et 3,0 % pour les 35 à 49 ans) et que les années précédentes (4,6 % en 2018 et 4,0 % en 2019). Ces jeunes n'ont donc pas pu faire appel au système de chômage temporaire (pour lequel il faut être considéré comme des actifs occupés dans l'EFT). En 2020, la transition inverse (de demandeurs d'emploi ou inactifs à actifs occupés) était inférieure (14,3 %) aux années précédentes (16,5 % en 2018 et 17,9 % en 2019).

2.6 Impact concernant le revenu

Dans l'étude susmentionnée de la KU Leuven (Decoster et al., 2020), les jeunes ont été classés parmi les groupes vulnérables qui ont été le plus touchés en matière de revenu. L'étude identifie les secteurs de l'horeca, du commerce de détail non alimentaire, des arts, des spectacles et des activités récréatives comme les secteurs les plus durement touchés. Ces secteurs représentent environ 19 % de l'ensemble des emplois en Belgique. Parmi tous les travailleurs salariés et indépendants de ces secteurs durement touchés, 16 % sont des jeunes, alors que dans tous les secteurs confondus, seuls 8 % appartiennent à cette tranche d'âge. Dans ces secteurs durement touchés, les salaires sont aussi plus bas, ce qui peut se traduire par un risque accru de pauvreté et par de moindres réserves financières permettant de surmonter ces périodes de baisse des revenus. Pas moins de 44 % des travailleurs de ces secteurs appartiennent au quintile de salaire le plus bas et 68 % appartiennent aux deux quintiles de salaires les plus bas.⁵³ Le contraste est considérable avec les secteurs légèrement touchés, où seuls 16 % des travailleurs appartiennent au premier quintile. Les emplois mieux rémunérés se trouvent plus souvent dans les secteurs moins durement touchés.

⁵³ Pour opérationnaliser le salaire, on utilise le salaire équivalent temps plein (ETP) : une conversion du salaire annuel en tenant compte des différences concernant les mois prestés et les différences de temps de travail. Tous les travailleurs sont ensuite classés en quintiles selon ce salaire ETP.

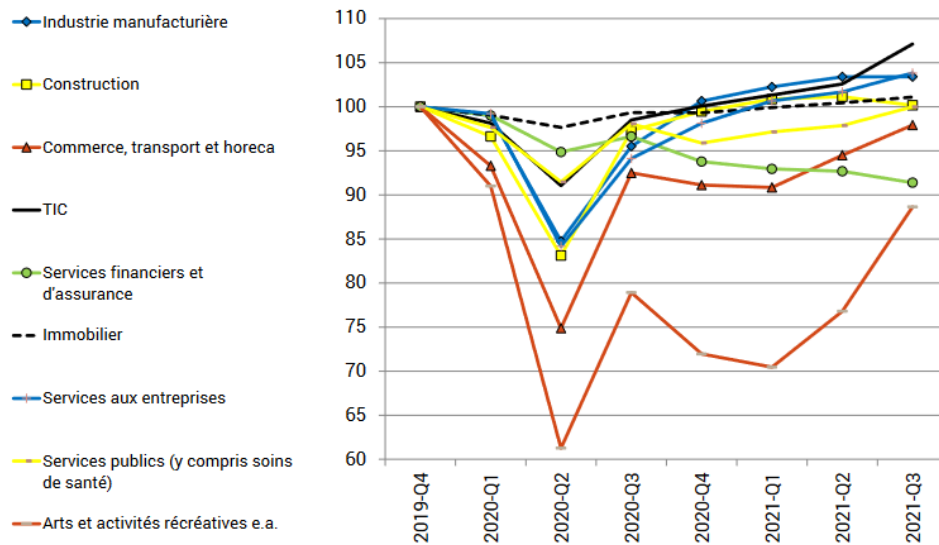
Certains groupes de jeunes, tels que les étudiants qui combinent leurs études à temps plein avec le travail étudiant, ne peuvent pas faire appel au chômage temporaire lorsqu'ils perdent leur emploi (voir l'encadré [Mesures liées au coronavirus concernant les jeunes](#)). Tant le service social des hautes écoles et des universités que le CPAS des villes estudiantines ont vu les demandes d'aide augmenter (article Knack de mai 2020). L'allocation de chômage temporaire est plus élevée que l'alternative, l'allocation de chômage classique. En outre, l'accès à l'allocation de chômage temporaire est immédiat, tandis que l'allocation de chômage classique nécessite un nombre de jours minimum en tant que salarié durant une certaine période (période de référence de 21, 33 ou 42 mois) précédant immédiatement la demande d'allocation. Concrètement, pour les moins de 36 ans, il s'agit d'un minimum de 312 jours prestés durant une période de 21 mois ou de 468 jours prestés dans une période de 33 mois ou de 624 jours prestés dans une période de 42 mois précédant la demande. Pour les jeunes n'ayant pas encore presté suffisamment de jours de travail, cela constitue un problème. En Belgique, les conditions d'admissibilité pour les allocations de chômage sont plus strictes que dans les pays voisins (Allemagne, France ou Pays-Bas) (OCDE, 2020c), mais la Belgique a des ratios de remplacement plus élevés et une allocation de chômage illimitée dans le temps.

En moyenne, les jeunes ont un salaire plus bas que les groupes d'âges plus élevés. En 2019, selon des chiffres de EU-SILC, le revenu personnel net⁵⁴ s'élevait à 1 363 euros par mois chez les 18 à 34 ans. Chez les 35 à 49 ans, ce salaire s'élevait à 2 314 euros par mois et chez les 50 à 64 ans, il se chiffrait à 2 199 euros. Enfin, les plus de 65 ans gagnaient 1 480 euros. L'étude de COVIVAT (Cantillon et al., 2020) réalisée sur la base de l'enquête sur le budget des ménages démontre que les salaires minimaux et les allocations minimales en cas de chômage temporaire sont tout juste suffisants pour couvrir les dépenses possibles durant la période de confinement. Il convient par ailleurs de souligner qu'en moyenne, les jeunes restent habiter chez leurs parents jusqu'à leur 25^e anniversaire (25,2 ans en 2019 selon Eurostat). L'allongement des études et l'augmentation des prix de l'immobilier et des loyers en sont deux raisons évidentes. En 2009, trois quarts des jeunes âgés entre 20 et 24 ans vivaient encore chez leurs parents, et ce chiffre est passé à 84,4 % en 2019 (Eurostat).

3. Signes de reprise de l'économie

Au troisième trimestre de 2021, l'économie belge a connu une reprise (Rapport technique 2021 du secrétariat du CCE, [CCE 2022-0350](#)). L'activité économique a à nouveau atteint le niveau (et l'a même légèrement dépassé) d'avant la pandémie. Derrière l'image macroéconomique positive se cachent toutefois de grandes différences sectorielles, comme le montre la Figure 3-1. Certains secteurs/entreprises sont encore fortement touchés par la pandémie en cours et ses mesures.

⁵⁴ Le revenu personnel est la rémunération totale (en espèces ou en nature) qu'une personne perçoit (chaque mois). Il comprend quatre types de revenus : le revenu professionnel, l'allocation de chômage, la pension du secteur public (pension de retraite et de survie) et d'autres revenus (allocation pour incapacité de travail, allocation pour maladie et invalidité et rémunération liée aux études ou à la formation).

Figure 3-1 : Évolution de la valeur ajoutée réelle pour différents secteurs (PIB 2019T4 = 100)

Note : données corrigées des variations saisonnières et des effets calendaires. Industrie manufacturière : industrie hors construction. Services aux entreprises : activités professionnelles scientifiques et techniques, activités de services administratifs et de soutien. Services publics : administration publique, défense, enseignement, santé et travail social. Arts et activités récréatives : arts, divertissements et activités récréatives, autres activités de services, activités des ménages et organisations extra-territoriales.

Source : Eurostat, infographie du Rapport technique 2021 du secrétariat du CCE (CCE 2022-0350)

La reprise de l'économie redonne une chance de s'insérer sur le marché du travail à de nombreux jeunes. Parallèlement, le CCE remarque des tensions et des pénuries sur le marché du travail (voir [3.1](#)). La reprise est également mise à mal par la résurgence de la pandémie durant les mois d'hiver combinée aux perturbations dans les chaînes d'approvisionnement et à la forte hausse des prix de l'énergie⁵⁵. Au dernier trimestre de 2021, la croissance de la valeur ajoutée réelle recule fortement et l'inflation augmente pour atteindre 5,71 % en décembre 2021 et 7,59 % en janvier 2022. La guerre en Ukraine a elle aussi un impact indirect sur l'économie belge (BNB, 2022b). Malgré ces turbulences, les perspectives de croissance publiées par la BNB en juin 2022 restent favorables, avec une croissance du PIB réel en Belgique de 2,4 % en 2022, de 1,5 % en 2023 et de 2,0 % en 2024 (BNB, 2022a).

Ci-dessous, nous commentons quelques défis à moyen terme et à long terme (de façon non exhaustive) qui influencent l'insertion professionnelle des jeunes. Dans ce cadre, les efforts visant l'amélioration de l'insertion des jeunes revêtent une importance encore plus grande.

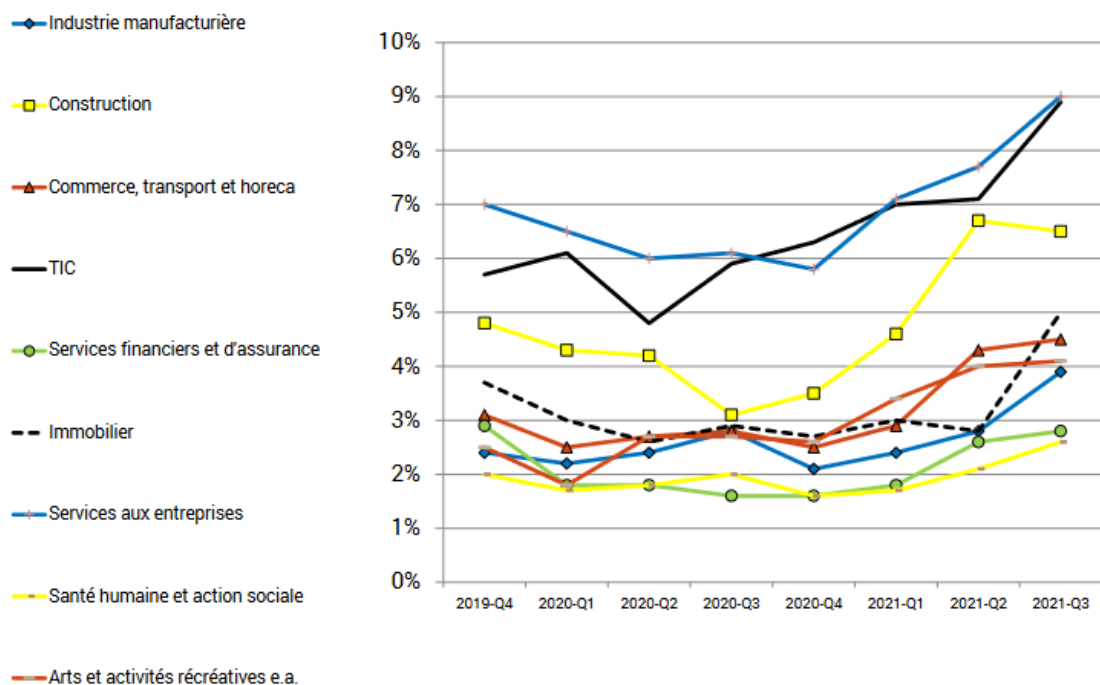
⁵⁵ Pour une analyse plus étendue, voir le Rapport technique 2021 du secrétariat du CCE [CCE 2022-0350](#).

3.1 Pénuries sur le marché du travail

L'économie belge souffre d'un problème structurel d'inadéquation entre l'offre et la demande sur le marché du travail. Du côté de la demande, certaines entreprises peinent à trouver du personnel. Du côté de l'offre, de nombreuses personnes en âge de travailler et aptes au travail sont encore à la recherche d'un emploi et/ou sont inactives.

En 2020, la pénurie de personnel a quelque peu diminué en conséquence de la pandémie, mais depuis lors, la situation du marché du travail est redevenue très tendue, comme en atteste le niveau record du taux de vacance d'emploi, qui est également plus élevé que la moyenne de la zone euro (5,5 % contre 2,9 % pour les secteurs marchands NACE, B-N, 2021 T4). La tendance à la hausse du taux de vacance d'emploi se retrouve dans la plupart des secteurs, mais comme la Figure 3-2 le montre, il existe toutefois de grandes différences entre les secteurs. Les tendances telles que la digitalisation, la mondialisation, la transition écologique et le vieillissement de la population sont également susceptibles de renforcer davantage les inadéquations déjà présentes sur le marché du travail, en les modifiant sur le plan de la qualité et en augmentant la pénurie quantitative de main-d'œuvre⁵⁶.

Figure 3-2 : Taux de vacance d'emploi en Belgique pour différents secteurs



Note : données corrigées des variations saisonnières et des effets calendaires. Industrie manufacturière : industrie hors construction. Services aux entreprises : activités professionnelles scientifiques et techniques, activités de services administratifs et de soutien. Services publics : administration publique, défense, enseignement, santé et travail social. Arts et activités récréatives : arts, divertissements et activités récréatives, autres activités de services, activités des ménages et organisations extra-territoriales.

Source : Eurostat, infographie du Rapport technique du secrétariat du CCE (CCE 2022-0350)

⁵⁶ Pour une analyse plus approfondie, voir le Rapport Emploi-Compétitivité 2018-2019 [CCE 2019-2100](#).

Dans l'analyse du parcours professionnel des jeunes au point 1.2 du présent rapport, il a été constaté que le processus de « job matching » est plus pénible pour certains groupes de jeunes. De plus, les jeunes peu qualifiés, issus de l'immigration et les jeunes NEET ont moins de chance de pouvoir effectuer une mobilité ascendante. Les inadéquations sur le marché du travail belge sont présentes tant dans les emplois hautement qualifiés que dans les emplois requérant peu de qualifications. Dans le contexte de la polarisation du marché du travail, les jeunes peu qualifiés souffrent de la concurrence des travailleurs moyennement qualifiés⁵⁷ qui voient leurs propres opportunités d'emploi diminuer et qui se rabattent sur des fonctions requérant peu de qualifications (CSE, 2021). Au vu de cette concurrence dans l'offre de main-d'œuvre, les employeurs privilégient les candidats plus diplômés ayant des aptitudes cognitives et une capacité de résolution des problèmes et de réflexion critique plus développées. En bref, plusieurs points noirs entravent l'évolution professionnelle ascendante. La perturbation de la mobilité professionnelle et le risque d'hystérésis chez les jeunes vulnérables sur le marché du travail (voir aux points 3.2 et 3.3) peuvent encore renforcer cette problématique.

3.2 Perturbation de la mobilité professionnelle

Le marché du travail est en constante évolution, et cela a également été le cas pendant la crise du coronavirus, mais les mesures sanitaires ont tout de même perturbé la dynamique du marché du travail. Les conséquences immédiates pour l'emploi ont en grande partie été compensées par le chômage temporaire et d'autres mesures de soutien, mais la mobilité professionnelle a diminué et elle ne se rétablit pas immédiatement lors d'une relance économique (Struyven, 2018).

Vu la situation économique incertaine, les travailleurs et les employeurs prennent moins de risques et la rotation entre les fonctions diminue. Une grande partie des embauches sont des mouvements entre des emplois existants : un poste vacant est pourvu par un candidat ayant un emploi et étant à la recherche d'un poste lui convenant mieux et son poste précédent est alors à nouveau pourvu. Si la chaîne des postes vacants se rompt, la dynamique du marché du travail risque de s'arrêter et les chances d'une évolution professionnelle ascendante se réduisent.

Selon une enquête de Securex⁵⁸, il apparaît qu'en 2020, 5,05 % des travailleurs ayant un contrat fixe ont quitté volontairement leur poste, tandis qu'en 2019, ce chiffre s'élevait encore à 6,22 %. Cela représente une baisse de 18 %, alors que l'on notait encore une augmentation annuelle de 6 % entre 2015 et 2019. D'après les chiffres de Dynam, on peut également conclure qu'en 2020, un nombre inférieur de travailleurs ont changé de travail, une tendance qui s'applique à tous les secteurs (Struyven et al., 2021b).

Lorsque la conjoncture économique s'améliore et que la demande de main-d'œuvre augmente, le nombre de changements d'emploi spontanés sur le marché du travail augmente généralement (Struyven et al., 2021b). Au cours du deuxième trimestre de 2021, un plus grand nombre d'emplois ont été créés (+31 %) et les suppressions d'emploi ont été moins nombreuses (-9 %) (Goesaert et al., 2022). Parallèlement, le marché du travail belge est devenu très tendu (voir 3.1).

La poursuite de la baisse du taux de *churning* au deuxième trimestre de 2021⁵⁹, c'est-à-dire la rotation de fonction entre des emplois existants, montre également que la mobilité professionnelle n'est pas encore totalement rétablie (Goesaert et al., 2022). En d'autres termes, le nombre de travailleurs changeant de travail est toujours inférieur à celui d'avant la crise du COVID-19.

Un autre constat est la forte contraction du personnel qui s'est produite lors de la réouverture du secteur de l'horeca (Struyven et al., 2021a). Le secteur de l'horeca, l'un des secteurs permettant aux jeunes d'entrer sur le marché du travail (voir 1.2.3), connaît en temps normal une forte mobilité intrasectorielle (beaucoup de départs et de nouvelles entrées au sein du secteur), mais cette dynamique s'est presque

⁵⁷ La moitié des emplois requérant un faible niveau de formation sont occupés par une personne moyennement qualifiée (CSE, 2021).

⁵⁸ Article de [Belga](#) (29 mars 2021).

⁵⁹ Bulté et al. (2014) donnent la définition suivante de l'indicateur dans les [statistiques Dynam](#) : « Le terme « churning » désigne les flux de travailleurs qui ne sont pas forcément nécessaires pour occuper les nouveaux emplois créés ou les flux de travailleurs qui ne résultent pas de la destruction d'emplois. Le churning pourrait être défini positivement comme les changements d'emploi parmi un ensemble d'emplois existants. » (p. 3).

complètement arrêtée en 2020. En outre, une partie du personnel (dont des jeunes) n'ayant pu bénéficier du système de chômage temporaire que dans une moindre mesure⁶⁰ a quitté le secteur durant les périodes de fermeture obligatoire pour chercher un emploi dans des secteurs tels que celui des soins de santé, de l'enseignement, de la vente au détail et de l'industrie. D'autres, surtout les travailleurs de l'horeca ayant un contrat flexible, ont (temporairement) quitté le marché du travail ou ont continué à travailler en tant qu'indépendants.

3.3 Risque d'hystérésis chez les groupes vulnérables

Pour une part importante des jeunes, la crise du COVID-19 a entraîné le report de la première expérience professionnelle ou un plus grand risque de perdre leur emploi (voir [chapitre 2](#)). Pour certains jeunes, les difficultés rencontrées durant la première phase de leur carrière peuvent avoir un effet durable sur celle-ci (CSE, 2020). Cela concerne les jeunes, à savoir les jeunes NEET peu qualifiés ou les jeunes issus de l'immigration, qui connaissaient déjà une insertion sur le marché du travail plus difficile avant la crise. La crise peut entraver leur parcours professionnel - en raison d'un parcours instable interrompu par des périodes de chômage ou d'inactivité - ou même les maintenir à l'écart du marché du travail pendant une longue période.

Lorsqu'après un choc conjoncturel temporaire, le taux de chômage ne revient pas au « niveau d'équilibre », il est question d'hystérésis. (Blanchard et Summers, 1986). En effet, au début de la carrière, être demandeur d'emploi pendant une longue période⁶¹ peut avoir des conséquences négatives à long terme. Cet « effet de scarification » ou « de cicatrice » a fait l'objet d'études scientifiques approfondies (OCDE, 2015). Le chômage peut entraîner un sentiment de découragement de longue durée et une perte des connaissances et des compétences (CPB, 2020). Le chômage des jeunes peut augmenter le risque de chômage à un âge plus avancé (Schmillen et al. 2017) et aurait une plus grande influence sur l'évolution des revenus que chez les générations plus âgées (Mroz et al., 2006, Kletzer et al., 2003). Des conséquences à long terme négatives sur le développement important des compétences des jeunes sans emploi risquent également d'apparaître. En effet, en exerçant un métier, on continue à développer ses compétences et le chômage des jeunes est souvent perçu comme un signal négatif dans les candidatures (Baert et al, 2019, Van Belle et al., 2018). Il a également été démontré que le chômage des jeunes peut affecter durablement le bien-être de la personne, même après que celle-ci a trouvé un emploi (Strandh et al., 2014).

L'hystérésis entraîne un parcours professionnel difficile dès le début de la carrière, où des contrats de courte durée alternent avec des périodes de chômage. De plus, une partie des jeunes risquent de perdre le contact avec le marché du travail et de tomber dans l'inactivité. Une fois ce contact perdu, il n'est pas simple de réorienter ces jeunes (OCDE, 2020b). Durant la crise financière internationale, la reprise après les pertes d'emplois considérables chez les jeunes a été très lente. En Belgique également, il a fallu attendre 2018 pour que le chômage des jeunes ait retrouvé le niveau d'avant 2008 (18,0 % en 2008).

⁶⁰ Outre les contrats à temps plein et les contrats partiels, proportionnellement, beaucoup de travailleurs du secteur de l'horeca ont un contrat flexible (Struyven et al., 2021a). Il s'agit des travailleurs ayant des contrats très courts et/ou irréguliers, dont les contrats saisonniers et les flexi-jobs. Ceux-ci sont spécifiques au secteur de l'horeca et sont accessibles aux personnes qui travaillent déjà en 4/5 ou aux pensionnés. En décembre 2019, ces contrats flexibles représentaient 19 % de l'emploi salarié total de l'horeca, hors intérimaires, alors que la moyenne pour tous les secteurs s'élève à 4 %. D'après les calculs de Dynam (Struyven et al., 2021a), en décembre 2020, 76 % des travailleurs de l'horeca à temps plein ont pu bénéficier du chômage temporaire. Ce nombre s'élevait à 58 % pour les travailleurs en temps partiel et à 4 % pour ceux ayant un contrat flexible.

⁶¹ En 2020, 21,7 % (et 21,9 % en 2021) des jeunes demandeurs d'emploi cherchaient déjà un travail depuis plus d'un an. Ce nombre s'élève à 41,6 % dans la population active totale (chiffres Eurostat). Les jeunes demandeurs d'emploi ont donc plus de chances de trouver un emploi que la moyenne de la population. Ils acceptent plus rapidement des emplois temporaires que les autres groupes d'âges. Toutefois, cela reste un chiffre élevé : aux Pays-Bas, en France et en Allemagne, la part de demandeurs d'emploi de longue durée parmi les jeunes demandeurs d'emploi est respectivement de 8,5 %, 21,9 % et 13,1 %.

Si nous examinons le niveau de formation, ce sont les jeunes peu qualifiés qui présentent un risque plus élevé d'hystérésis. Les jeunes peu qualifiés ayant quitté l'école ont un plus grand risque d'être au chômage lorsqu'ils entrent sur le marché du travail en période de récession que lorsqu'ils entrent sur le marché du travail dans une conjoncture favorable (Cockx et Ghirelli, 2015⁶²). En outre, la période de chômage au début de la carrière augmente durablement le risque de se retrouver au chômage plus tard dans sa carrière. Pour les jeunes diplômés hautement qualifiés, le risque de se retrouver au chômage était plus bas et avait complètement disparu après 3 ans.

Le récent rapport chiffré détaillé du SERV (Commissie Diversiteit, 2020) examine la situation du marché du travail des personnes issues de l'immigration et l'impact de la crise du COVID-19 sur leur situation. De manière générale, mais cela s'applique aussi aux jeunes, les personnes issues de l'immigration ont une position sensible à la conjoncture parce qu'elles occupent plus fréquemment des emplois temporaires ou en temps partiel. Elles sont également plus souvent employées dans les secteurs durement touchés. Durant la crise, les demandeurs d'emploi nés en dehors de l'Union européenne se sont plus souvent retrouvés en situation d'inactivité que les demandeurs d'emploi nés en Belgique (47,8 % versus 39,7 %, transition du premier au deuxième trimestre 2020, Lens et al., 2020). En outre, en ce qui concerne la perte d'emplois, des différences notables apparaissent : alors que la part des actifs occupés se retrouvant au chômage ou en inactivité est restée relativement stable entre le premier et le deuxième trimestres de 2020 en comparaison avec les années précédentes pour les personnes nées en Belgique (3,4 % en 2020 vs 3,2 % en 2019) ou dans d'autres pays de l'UE (3,3 % en 2020 vs 4,6 % en 2019), cette part a doublé chez les personnes nées en dehors de l'UE (10,7 % en 2020 vs 5,1 % en 2019).

3.4 Interruption de la formation des futurs jeunes diplômés

En cas de redressement économique, les jeunes diplômés ayant terminé leurs études en période d'activité économique accrue seront les premiers à bénéficier de cette conjoncture et trouveront un emploi par le biais des secteurs facilitant l'insertion professionnelle ou directement dans les secteurs qui les concernent pour se diriger vers un parcours professionnel durable. Cependant, durant la période des mesures sanitaires strictes, la formation de certains de ces jeunes a été interrompue, en raison de la suppression des cours, des stages ou d'autres formes d'apprentissage sur le lieu de travail. D'après les premières données analysées par le Bureau fédéral du plan, il apparaît que le niveau d'éducation a baissé (davantage) en conséquence de la pandémie (Joskin, 2022). Il reste encore à voir quelles seront les conséquences précises pour le marché du travail.

4. Conclusion

Le Conseil central de l'économie a exprimé, notamment dans le Rapport Emploi-Compétitivité 2020 ([CCE 2020-1710](#)), son souhait d'améliorer l'insertion des jeunes sur le marché du travail afin de relever les défis de l'amélioration de l'adéquation de l'offre et de la demande sur le marché du travail d'une part, et de l'optimisation de la sécurité d'emploi pour les travailleurs d'autre part. La sécurité de l'emploi permet la mobilité sur le marché du travail en conservant une sécurité de revenu pour le travailleur durant toute sa carrière.

Ce rapport décrit l'insertion des jeunes sur le marché du travail et établit une distinction entre la situation avant la crise COVID-19, la situation pendant la période de mars 2020 jusqu'à mai 2021 et présente quelques défis à moyen et long terme qui influencent l'insertion professionnelle des jeunes. Le rapport identifie des points généraux qui doivent retenir l'attention ainsi que des groupes spécifiques de jeunes sur lesquels la politique doit être axée afin d'améliorer l'insertion des jeunes sur le marché du travail et d'éviter que les jeunes vulnérables ne s'éloignent trop du marché du travail. Le chômage de longue durée ou l'inactivité au début de la carrière peut avoir de graves conséquences ou des « effets

⁶² L'étude de Cockx et Ghirelli (2015) s'intéresse à la situation des jeunes diplômés flamands sur le marché du travail durant la période comprise entre 1998 et 2010. Les chercheurs ont étudié les conséquences du fait d'obtenir leur diplôme durant une récession sur le début de la carrière professionnelle de ces jeunes. Dans cette étude, le taux de chômage provincial des 15 à 64 ans durant l'année de la fin de leurs études a été utilisé comme indicateur pour la conjoncture économique.

de scarification » (cicatrices) pour la suite du parcours professionnel. Le concept de la sécurité d'emploi fait l'objet d'une attention particulière.

Trois groupes de jeunes vulnérables

Dans une première phase, cette analyse adopte une approche dite statique, afin d'analyser l'insertion des jeunes sur le marché de travail belge. Nous examinons la situation avant la crise du COVID-19. Seul un quart des jeunes âgés de 15 à 24 ans travaille (26,6 % en 2019) et ce chiffre est considérablement plus bas que pour les autres groupes d'âge. Un taux d'emploi relativement faible chez les jeunes est prévisible étant donné que de nombreux jeunes âgés de 15 à 24 ans ne sont pas encore actifs sur le marché du travail (31,0 %), notamment en raison de l'obligation scolaire jusqu'à 18 ans et de l'accessibilité de l'enseignement supérieur en Belgique. Le taux de chômage de ce groupe d'âge est également plus sensible à la conjoncture et plus élevé que celui d'autres groupes d'âge (14,8 %). Il est important que les flux d'entrée et de sortie du chômage soient tous deux élevés. Un demandeur d'emploi, et en particulier un jeune ayant peu d'expérience professionnelle, a besoin de temps pour trouver un emploi qui lui convienne, mais une durée de chômage trop longue peut avoir une influence négative sur la suite du parcours professionnel.

Parmi les jeunes, nous constatons cependant de grandes différences en ce qui concerne le taux de chômage et le taux d'inactivité. Les jeunes peu qualifiés et les jeunes issus de l'immigration connaissent un taux de chômage et d'inactivité relativement élevés. Ces jeunes sont plus éloignés du marché du travail. Le groupe de jeunes NEET (Not in Employment, Education or Training) contient les demandeurs d'emploi (non vulnérables) de courte durée ainsi que certains groupes vulnérables qui sont les plus éloignés du marché du travail, tels que les demandeurs d'emploi de longue durée et les inactifs (pour cause de responsabilités familiales, de maladie, d'invalidité, parce qu'ils sont découragés, etc.).

Sur le marché du travail belge, 8,4 % des jeunes âgés de 18 à 24 ans ont quitté prématurément l'enseignement subventionné sans avoir obtenu de diplôme de l'enseignement secondaire supérieur et sans avoir suivi une quelconque forme d'enseignement ou de formation (en 2019). Trois jeunes sur dix sont des Belges d'origine étrangère et 11,9 % des jeunes n'ont pas la nationalité belge. En particulier, les jeunes originaires d'un pays en dehors de l'UE ont plus de difficultés sur le marché du travail et ils sont plus souvent inactifs. Le pourcentage de NEET est de 9,3 % parmi les jeunes âgés de 15 à 24 ans. Ce groupe contient aussi bien les jeunes non vulnérables, à savoir les demandeurs d'emploi de courte durée et ceux qui auront bientôt une formation ou un emploi (en 2013, ce groupe représentait 42,3 % des jeunes NEET), que les jeunes étant assez éloignés du marché du travail, tels que les demandeurs d'emploi de longue durée et les jeunes découragés (19,6 %). Parmi les jeunes NEET, les jeunes peu qualifiés et les jeunes issus de l'immigration sont fortement surreprésentés.

L'approche dynamique de ce rapport étudie le processus de « job matching » au début de la carrière. Le jeune diplômé est nouveau sur le marché du travail et a peu d'expérience professionnelle. En outre, le processus de « job matching » se complexifie de plus en plus et une bonne correspondance demande du temps et des efforts de la part de l'employeur et du travailleur. La majorité des jeunes s'insère rapidement dans le marché du travail après leurs études. Débuter par un emploi temporaire, dans un secteur facilitant l'insertion ou par une expérience professionnelle durant les études peut aider le jeune à chercher un emploi adapté. Cependant, tout comme dans l'approche statique, les mêmes groupes de jeunes (NEET, peu qualifiés et/ou issus de l'immigration) connaissent des débuts plus difficiles dans leur parcours professionnel. Pour ces jeunes, des efforts pour améliorer l'insertion sur le marché de l'emploi sont nécessaires.

Tout comme de nombreux autres jeunes, ce groupe vulnérable débute souvent par un travail de courte durée. L'horeca et les services administratifs et de soutien (dont le secteur de l'intérim) ont été identifiés dans le présent rapport comme des secteurs ayant un pourcentage plus élevé de postes vacants pourvus par des demandeurs d'emploi (non occupés). Ces secteurs offrent des emplois requérant peu de qualifications pour lesquels les demandeurs d'emploi ont besoin de peu d'expérience professionnelle, voire aucune. Le CCE a remarqué que les secteurs de l'Administration publique et de la défense engagent relativement moins de jeunes, de personnes peu qualifiées et de personnes n'étant pas d'origine belge. Ils trouvent que le secteur public doit faire figure d'exemple dans le développement des trajets d'insertion professionnelle des jeunes et renvoient vers des initiatives telles que le développement des « [casernes du futur](#) » et du [projet NEET](#) de la défense.

Bien que les contrats de courte durée forment un tremplin vers un développement stable de la suite d'une carrière (concept de la sécurité d'emploi), les jeunes peu qualifiés, issus de l'immigration et les jeunes NEET se retrouvent généralement plus souvent dans une accumulation de contrats de courte durée alternant avec des périodes de chômage. Une telle carrière peut mener à une instabilité des revenus et à d'éventuels problèmes financiers si le jeune n'est pas à nouveau engagé rapidement.

Du point de vue de la sécurité d'emploi, la situation où un travailleur a une carrière composée d'une alternance entre contrats de courte durée et périodes de chômage est pénible pour l'individu. L'individu a une certaine responsabilité dans le déploiement de sa carrière et doit recevoir les moyens de sécuriser sa carrière. L'individu ne peut être entièrement tenu responsable, étant donné que les déterminants qui définissent le début et la suite du déroulement de la carrière et sur lesquels l'individu n'a aucune influence sont très nombreux. Les partenaires sociaux s'accordent à dire que l'utilisation de contrats journaliers successifs doit être une exception pour raisons économiques et ne peut être un modèle économique en soi afin de garantir la production/les services dans une entreprise (Avis du CNT n° 2091). Les partenaires sociaux se sont engagés à lutter contre le recours abusif aux contrats journaliers successifs (Avis du CNT n° 2091 et Avis du CNT n° 2294) et ont formulé quelques propositions concrètes dans le récent Avis n° 2310 du CNT.

Le rôle de la crise du COVID-19

La crise sanitaire a fortement influencé l'insertion des jeunes. Le rapport esquisse la situation des jeunes diplômés et des jeunes qui se trouvaient déjà sur le marché du travail durant les périodes de durcissement des mesures. En comparaison avec les crises économiques précédentes, les mesures sanitaires strictes ont entraîné un choc tant au niveau de la demande que de l'offre. De manière générale, la première expérience professionnelle des jeunes sortant de l'école a été entravée et en raison de la sensibilité à la conjoncture de leur position sur le marché du travail, le risque de perdre leur emploi était élevé. De nouveau, ce sont les jeunes vulnérables qui sont moins résilients et le nombre de personnes devenant inactives a augmenté.

La reprise de l'économie redonne à un grand nombre de jeunes une chance de s'insérer sur le marché du travail. Parallèlement, nous remarquons des tensions et des pénuries sur le marché du travail. Dans ce cadre, les efforts visant l'amélioration de l'insertion des jeunes revêtent une importance encore plus grande. En effet, plusieurs points noirs entravent l'évolution professionnelle ascendante des jeunes. L'enseignement et la formation continue ont été identifiés par le CCE comme un des leviers pour relever ce défi (voir Rapport Emploi-Compétitivité 2018-2019, [CCE 2019-2101](#)).

Il convient aussi de tenir compte des jeunes qui se sont retrouvés en situation d'inactivité durant les périodes de durcissement des mesures. Ces jeunes sont très éloignés du marché du travail et il est difficile de les réorienter. Une analyse plus approfondie est nécessaire pour identifier l'hystérésis dans le cadre de cette crise sanitaire. En outre, il reste à voir quel sera l'impact de l'interruption de la formation des écoliers et des étudiants sur le marché du travail.

5. Bibliographie

- ACTIRIS (2020), Jeunes sortant de l'école : Insertion socioprofessionnelle des jeunes après leurs études, mai 2020.
- BAERT, S., NEYT, B., SIEDLER, T., TOBBACK, I. et D. VERHAEST (2021), Student internships and employment opportunities after graduation: A field experiment, *Economics of Education Review*, 83, 102141.
- BAERT, S. et D. VERHAEST (2019), Unemployment or overeducation: which is a worse signal to employers?, *De Economist*, 167(1), p. 1-21.
- BANQUE NATIONALE DE BELGIQUE (2019), Analyse des formes d'emploi atypiques en Belgique, *Revue économique*, juin 2019.
- BANQUE NATIONALE DE BELGIQUE (2022a), Projections économiques pour la Belgique – Printemps 2022 Banque nationale de Belgique, Bruxelles.
- BANQUE NATIONALE DE BELGIQUE (2022 b), Guerre en Ukraine : mise à jour des projections macroéconomiques pour la Belgique, Banque nationale de Belgique, Bruxelles.
- BLANCHARD, O. J. et L. H. SUMMERS (1986). Hysteresis and the European unemployment problem. *NBER macroeconomics annual*, 1, p. 15-78.
- BULTE, S. et L. STRUYVEN (2014), Churning als nieuwe indicator voor de efficiëntie van matches op de arbeidsmarkt: Literatuurstudie en analyse voor de Belgische arbeidsmarkt in de periode 2006-2012 (Vol. 2014), HIVA, Leuven.
- CANTILLON, B., MARCHAL, S., PEETERS, N., PENNE, T. et B. STORMS (2020), Huishoudbudgetten en sociale minima in lockdown, COVIVAT Beleidsnota 2, 8 mai 2020.
- CAPEAU, B., DECOSTER, A., VANDERKELEN, J. et S. VAN HOUTVEN (2021), De impact van de COVID-19-schok voor loon- en weddetrekkenden in 2020, COVIVAT Beleidsnota 9, avril 2021.
- CENTRAAL PLANBUREAU (2020), Langdurige effecten van de coronacrisis voor de arbeidsmarkt, CPB coronapublicatie, août 2020.
- COCKX, B. et C. GHIRELLI (2015), Littekens van recessies in een rigide arbeidsmarkt, *Over.Werk*, 25(1), p. 73-82.
- COCKX, B. et M. PICCHIO (2013), Scaring effects of remaining unemployed for long-term unemployed school-leavers, *Journal of the Royal Statistical Society Series A-statistics in Society*, 176(4), p. 951-980.
- COMMISSIE DIVERSITEIT (2020), Impact van corona op personen met een migratieachtergrond en personen met een arbeidsbeperking, Commissie Diversiteit, Brussel.
- COMMISSION EUROPÉENNE (2019), Document de travail des services de la commission : Rapport 2019 pour la Belgique, Services de la Commission, Bruxelles.
- CONSEIL CENTRAL DE L'ÉCONOMIE (2017), Rapport 2016 sur la promotion de l'emploi et la sauvegarde préventive de la compétitivité – partie 2, CCE 2017-0155.
- CONSEIL CENTRAL DE L'ECONOMIE (2019), Lignes directrices pour faire face aux défis socio-économiques de la Belgique - Rapport Emploi-Compétitivité 2018-2019, CCE 2019-2101.
- CONSEIL CENTRAL DE L'ÉCONOMIE (2020), Se projeter dans l'avenir pour dépasser la crise - Rapport Emploi-Compétitivité 2020 CCE 2020-1710.
- CONSEIL CENTRAL DE L'ÉCONOMIE et CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL (2008), Avis concernant la mobilité géographique et interrégionale des chercheurs d'emploi, CCE 2008-1045 – Avis CNT N° 1641.
- CONSEIL CENTRAL DE L'ÉCONOMIE et CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL (2020), Avis relatif à l'objectif de développement durable 4 – Éducation et formation, CCE 2020-1170 et Avis CNT N° 2175.
- CONSEIL CENTRAL DE L'ÉCONOMIE et CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL (2020), Évaluation des conventions de premier emploi, CCE 2020-2570 – CNT Rapport 121.
- CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'EMPLOI (2018), État des lieux du marché du travail en Belgique et dans les régions, juin 2018.
- CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'EMPLOI (2020), État des lieux du marché du travail en Belgique et dans les régions dans le contexte du COVID-19, 17 juillet 2020.
- CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'EMPLOI (2021), Quelle place pour les personnes peu diplômées sur le marché du travail en Belgique ?, février 2021.

- DECOSTER, A., VAN LANCKER, W., VANDERKELEN, J. et T. VANHEUKELOM (2020), Sociaaleconomische kenmerken van werknemers en zelfstandigen in sectoren getroffen door de lockdown, KULEUVEN Leuvense Economische Standpunten, 25 mai 2020.
- DE PRINS, P., DE VOS, A., CAMBRE, B. et T. GIELENS (2014), De schoen die bij de één past, knelt bij de ander. HR - individualisering bij hoogopgeleiden, *Over.Werk*, 224(3), p. 46-52.
- DE SMET, R., PENDERS, I., SOURBRON, M., VANSTEENKISTE, S., BOEY, R., VAN LANGENHOVE, H. et E. VAN ONACKER (2020), Trendrapport 2020 : Kwetsbare groepen op de Vlaamse arbeidsmarkt. Departement Werk en Sociale Economie/ Steunpunt Werk, Leuven.
- DESSEYN, J. et K. HOEFNAGELS (2015), Antwerpse NEET-jongeren aan het woord. Een belevingsonderzoek bij NEET-jongeren in de stad, *Tempera*, Antwerpen.
- EUROFOUND (2014), Young people and temporary employment in Europe, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- EUROFOUND (2016), Exploring the diversity of NEETs, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- EUROFOUND (2020), Youth in a time of COVID, Blog, 23 octobre 2020.
- FEDERAGON (2020), Rapport annuel 2019 : Vers un marché du travail inclusif où chaque talent compte, Federgon, Bruxelles.
- GEBEL, M. et J. GIESECKE (2011), Labor market flexibility and inequality: the changing skill-based temporary employment and unemployment risks in Europe, *Social Forces*, 90(1), p. 17-39.
- GOESAERT, T., VANDEKERKHOVE, T. et L. STRUYVEN (2019), Transitie op de arbeidsmarkt en dynamiek van loopbanen. Een ruimere analyse op basis van longitudinale steekproefdata (1996-2015), HIVA, Leuven.
- GOESAERT, T., VANDEKERKHOVE, T., VETS, P. et L. STRUYVEN (2020), Dynamique du marché du travail en temps de Covid-19 : Dynam-Reg Release 2020, Dynam, Leuven.
- GOESAERT, T., HUYSMANS, K., VANDEKERKHOVE, T., VETS, P. et L. STRUYVEN (2022), Dynamique du marché du travail en temps de la troisième vague de Covid-19 : Dynam-Reg Release 2022 T2, Dynam, Leuven.
- GRUPE DE TRAVAIL SOCIAL IMPACT COVID-19 CRISIS (2020), Suivi de l'impact du COVID-19 sur l'emploi et la protection sociale en Belgique, version du 17 septembre 2020.
- GRUPE DE TRAVAIL SOCIAL IMPACT COVID-19 CRISIS (2020), Suivi de l'impact du COVID-19 sur l'emploi et la protection sociale en Belgique, version du 30 octobre 2020.
- GRUPE DE TRAVAIL SOCIAL IMPACT COVID-19 CRISIS (2020), Suivi de l'impact du COVID-19 sur l'emploi et la protection sociale en Belgique, version du 13 novembre 2020.
- GRUPE DE TRAVAIL SOCIAL IMPACT COVID-19 CRISIS (2021), Suivi de l'impact du COVID-19 sur l'emploi et la protection sociale en Belgique, version du 26 janvier 2021.
- GRUPE DE TRAVAIL SOCIAL IMPACT COVID-19 CRISIS (2021), Suivi de l'impact du COVID-19 sur l'emploi et la protection sociale en Belgique, version du 12 mars 2021.
- GRUPE DE TRAVAIL SOCIAL IMPACT COVID-19 CRISIS (2021), Suivi de l'impact du COVID-19 sur l'emploi et la protection sociale en Belgique, version du 9 septembre 2021.
- HANUSHEK, E. A., SCHWERDT, G., WOESSMANN, L. et L. Zhang (2017), General education, vocational education and labor-market outcomes over the lifecycle, *Journal of human resources*, 52(1), p. 48-87.
- HERREMANS, W., VANDERBIESEN, W., ROBER, A., VANSTEENKISTE, S., NEEFS, B., THEUNISSEN, G., SELS, L. et M. SOURBON (2015), Terugblik op de Vlaamse arbeidsmarkt. Ontwikkelingen sinds de jaren tachtig, WSE report, Leuven.
- HERREMANS, W., et S. VANSTEENKISTE (2010). Is jobmobiliteit bevorderlijk voor werkzekerheid? Over loopbaanpatronen en hun effecten, WSE report, Leuven.
- HÖGGER, B., STRANDH, M. et A. BARANOWSKA-RATAJ (2019), Transitions from temporary employment to permanent employment among young adults: The role of labour law and education systems, *Journal of Sociology*, 55(4), p. 689-707.
- HYATT, R., et J. R. SPLETZER (2017). The recent decline of single quarter jobs, *Labour Economics*, 46, p. 166-176.
- ILO (2014), Skills mismatch in Europe, Statistics brief, ILO Department of Statistics, Genève.
- ILO (2020), ILO Monitor: COVID-19 and the world of work, fourth edition, 27 mai 2020.
- ILO (2020), Preventing exclusion from the labour market: Tackling the COVID-19 youth employment crisis, ILO Policy brief, 27 mai 2020.

ILO (2020), The impact of the COVID-19 pandemic on youth, and what to do about it, communiqué de presse, 8 octobre 2020.

INSTITUT WALLON DE L'ÉVALUATION, DE LA PROSPECTIVE ET DE LA STATISTIQUE (Iweps), 2020, Fiche sur la formation en alternance, dernières données disponibles, 06/2020, <https://www.iweps.be/indicateur-statistique/enseignement-secondaire-ordinaire-alternance/>

JOSKIN, A. (2022), Baisse du niveau scolaire : le coût caché de la pandémie de Covid-19, article n° 12 Bureau fédéral du plan, Bruxelles.

KALLEBERG, A. L. (2000), Nonstandard employment relations: Part-time, temporary and contract work, *Annual review of sociology*, 26(1), p. 341-365.

KLETZER, L. G. et R. W. FAIRLIE (2003). The long-term costs of job displacement for young adult workers, *ILR Review*, 56(4), p. 682-698.

KNACK (2020), Article de journal : Steeds meer studenten in geldnood door corona: hulpvragen bij OCMW's lopen op, 19 mai 2020.

LE FOREM (2019), Les jeunes wallons et le marché de l'emploi, juillet 2019.

LE FOREM (2020), L'insertion au travail des jeunes wallons inscrits comme demandeurs d'emploi pour la première fois en 2019, août 2020.

LENS, D., MARX, I. et N. MUSSCHE (2020), De initiële effecten van de COVID-19 pandemie op de Belgische arbeidsmarkt – opkomende ongelijkheden, COVIVAT Beleidsnota 6, decembre 2020.

MROZ, T. A. et T. H. SAVAGE (2006). The long-term effects of youth unemployment, *Journal of Human Resources*, 41(2), p. 259-293.

NEYT, B., VERHAEST, D. et S. BAERT (2020), The impact of dual apprenticeship programmes on early labour market outcomes: A dynamic approach, *Economics of Education Review*, 78, 102022.

OCDE (2015), Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2015, OECD publishing, Paris.

OCDE (2020a), Regards sur l'éducation 2020, OECD Publishing, Paris.

OCDE (2020b), Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2020 : Crise du COVID-19 et protection des travailleurs, OECD publishing, Paris.

OCDE (2020c), The Future for Low-Educated Workers in Belgium, OECD Publishing, Paris.

OCDE (2021), Regards sur l'éducation 2021 : Les indicateurs de l'OCDE, OECD Publishing, Paris.

QUINTELIER, E. (2020), Qui a un emploi temporaire ? Une étude sur le profil et l'évolution des salariés ayant un emploi temporaire (1999-2018), Statbel, Bruxelles.

SCHMILLEN, A. et M. UMKEHRER (2017), The scars of youth: Effects of early-career unemployment on future unemployment experience, *International Labour Review*, 156(3-4), p. 465-494.

SECÉTARIAT DU CONSEIL CENTRAL DE L'ÉCONOMIE (2009), Note documentaire : La mobilité géographique de la main-d'oeuvre, CCE 2009-1249.

SECÉTARIAT DU CONSEIL CENTRAL DE L'ÉCONOMIE (2022), Rapport technique du secrétariat, CCE 2022-0350.

SHI, L. P., IMDORF, C., SAMUEL, R., et S. SACCHI, S. (2018), How unemployment scarring affects skilled young workers: evidence from a factorial survey of Swiss recruiters, *Journal for Labour Market Research*, 52(1), 1-15.

SLEUWAEGEN, L. et K. DE BACKER (2001), Desindustrialisatie in België, *Tijdschrift voor Economie en Management*, 46(3), p. 293-314.

STATBEL (2013), Tendances sur le marché du travail belge (1983-2013), SPF Économie, Bruxelles.

STRANDH, M., WINEFIELD, A., NILSSON, K. et A. HAMMARSTÖRM (2014), Unemployment and mental health scarring during the life course, *The European Journal of Public Health*, 24(3), p. 440-445.

STRUYVEN, L. (2018), Arbeidsmobiliteit als stoelendans, *Sociologie Magazine*, 26 (4), p. 6-8.

STRUYVEN, L. et T. GOESAERT (2018), Zeer kortlopende jobs, een al dan niet vermeende trend op de Belgische arbeidsmarkt, *Over.werk*, 28 (1), p. 145-155.

STRUYVEN, L. VANDEKERKHOVE, T. et T. GOESAERT (2021a), Dynam Flash Corona 11 : En un rien de temps de la pénurie de travail à la pénurie de personnel dans le secteur de l'horeca, *Dynam*, Leuven.

STRUYVEN, L., VANDEKERKHOVE, T. et T. GOESAERT (2021b), Dynam Flash Corona 12 : « The Great Resignation », également sur le marché du travail en Belgique ?, *Dynam*, Leuven.

STYNEN, D. et L. SELS (2008), Wat arbeidsmobiliteit met werknemers en hun loopbanen doet: Een diagnose op microniveau, *Over.Werk Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 18(2), p. 8-24.

UNIA et SPF ETCS (2019), *Monitoring socioéconomique 2019 : marché du travail et origine*, 11 mars 2020.

VANACHTER, O. (1987-88), De nieuwe wet op de uitzendarbeid van 24 juli 1987, *Jura Fale.*, p. 349-375.

VAN BELLE, E., DI STAVIO, V., CAERS, R., DE COUCK, M. en S. BAERT (2018). Why are employers put off by long spells of unemployment?. *European Sociological Review*, 34(6), p. 694-710.

VDAB (2020), 33^{ste} schoolverlatersrapport – editie 2020, VDAB, Brussel.

VERHAEST, D., LAVRIJSEN, J., VAN TRIER, W., NICAISE, I. et E. OMEY (2018), General education, vocational education and skill mismatches: Short-run versus long-run effects, *Oxford Economic Papers*, 70(4), p. 974-993.