



NOTE DOCUMENTAIRE

CCE 2014-1380

Les tensions sur le marché du travail

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





**Note documentaire :
Les tensions sur le marché du travail**

**Personne de contact:
Jérôme Merckx
Jerome.merckx@ccecrb.fgov.be**

Table des matières

1	Introduction	3
2	Construction des indicateurs V/U	5
2.1	Quelle découpe géographique?	6
2.2	Des indicateurs de stock ou de flux?	6
2.3	Données administratives ou données d'enquêtes?	8
2.4	Quels circuits de travail pour les offres d'emploi (V)?	9
2.5	Quelle représentativité des SPE?	10
3	Présentation des indicateurs	11
4	Conclusions.....	17
5	Annexe	18
5.1	Définition des offres d'emploi vacantes / reçues	18
5.2	Circuits de travail utilisés par le VDAB, Actiris et le Forem pour classifier les offres d'emploi RECUES.....	19

Liste des graphiques

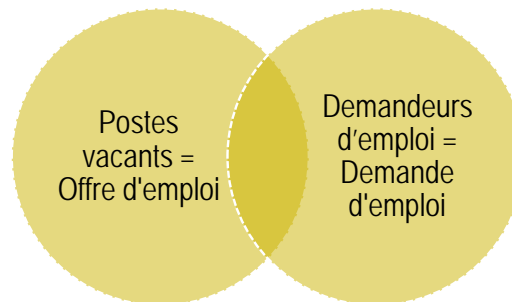
Graphique 2-1:	Flux automatique des offres d'emploi transmises entre SPE (2007-2012).....	10
Graphique 3-1:	Indicateurs de tensions V/U (circuit ordinaire)	13
Graphique 3-2:	Indicateurs de tensions V/U (circuit ordinaire + aides publiques)	13
Graphique 3-3:	Indicateurs de tensions V/U (circuits ordinaire + aides publiques + autres SPE)	14
Graphique 3-4:	Indicateurs de tensions V/U (circuits ordinaire + aides publiques + autres SPE + Intérim)	14

Liste des tableaux

Tableau 3-1 :	Récapitulatif	11
---------------	---------------------	----

1 Introduction

Sur le marché du travail, les entreprises mettent généralement du temps à pourvoir leurs postes vacants, et, dans certains cas, ceux-ci ne sont jamais pourvus. Parallèlement les demandeurs d'emploi ne trouvent pas nécessairement directement l'emploi qui leur convient. Pour tenter d'appréhender ce double phénomène, les économistes analysent "l'appariement entre l'offre et la demande de travail" qui correspond au processus de rencontre entre les travailleurs à la recherche d'un emploi et les entreprises disposant de postes vacants¹.



L'appariement entre l'offre et la demande d'emploi dépend non seulement de la "qualité du processus de l'appariement", mais également des "tensions" présentes sur le marché du travail, c'est-à-dire du nombre de demandeurs d'emploi et de postes vacants présents en même temps sur le marché du travail. La "qualité du processus d'appariement" sera définie ici comme une notion regroupant la qualité de l'information disponible sur le marché du travail (liée, entre autres, à la qualité des organisations de placement, la nature des contrats intérimaires, au cadre législatif en la matière, ...) et le degré d'adéquation entre les candidats et les postes vacants (qui découle davantage des caractéristiques propres des demandeurs d'emploi et des emplois vacants (la localisation géographique, le niveau d'éducation et d'étude requis, les compétences des demandeurs d'emploi, les métiers demandés, la qualité des emplois vacants, etc.). Ces notions étant destinées à être détaillées dans une note documentaire ultérieure, nous nous focalisons, dans les sections suivantes, uniquement sur le deuxième élément qui influence l'appariement, à savoir, les "tensions sur le marché du travail".

Le concept de « tensions sur le marché du travail » fait référence à une situation particulière de déséquilibre (rationnement) entre l'offre et la demande d'emploi : le marché du travail sera qualifié de « tendu » lorsque la demande d'emploi n'est pas suffisante par rapport à l'offre correspondante². Il s'agit d'une situation où, d'une part, les entreprises souhaitent embaucher des travailleurs mais font face à des difficultés pour pourvoir leurs postes vacants, et, d'autre part, les demandeurs d'emploi ont quant à eux plus de "facilités" pour trouver un emploi et donc pour sortir du chômage. Le niveau de tension sur le marché du travail à une date donnée est généralement³ mesuré par le ratio V/U ⁴, c'est-à-dire le nombre d'emplois vacants par demandeur d'emploi. Une hausse de ce ratio signifie l'augmentation des tensions sur le marché du travail et, inversement, une baisse correspondra à une diminution des tensions. Cet indicateur peut s'interpréter comme une sorte de baromètre du niveau des tensions sur le marché du travail et s'appréciera au regard de valeurs moyennes et des évolutions dans

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

² DRTEFP Île-de-France, OREF Île-de-France, Maryse Montfort (2008), « Les tensions sur le marché du travail. Comment les analyser ? » Supplément Bref Île-de-France, n°14.

³ Cahuc P. et A. Zylberberg (1996), Economie du travail. La formation des salaires et les déterminants du chômage, Balises, De Boeck Université, p. 424 and Pissarides, Equilibrium Unemployment Theory, 2Nd edition, MIT Press, 2000, p.7.

⁴ Dans la littérature scientifique, on utilise V pour "vacancies" et U pour "Unemployment".

le temps. Notons que ces évolutions peuvent tout aussi bien être liées à une augmentation du nombre d'emplois vacants qu'à une diminution du nombre de chômeurs.

A qualité donnée du processus d'appariement, si l'indicateur de tensions augmente, chaque chômeur aura une probabilité (par unité de temps) plus élevée de trouver un emploi. En effet, pour un nombre de chômeurs donné, chacun d'entre eux a plus de chances de trouver un emploi lorsque le nombre de postes vacants s'accroît. En revanche, il sera plus difficile pour les entreprises de pourvoir un emploi vacant lorsque l'indicateur de tensions s'accroît. Cela s'explique par le fait que, pour un nombre de chômeurs donné, chaque entreprise a une probabilité plus faible de pourvoir un de ses emplois vacants lorsque le nombre total d'emplois vacants augmente. La hausse de l'indicateur de tensions a donc un effet positif sur la probabilité de sortir du chômage mais un effet négatif sur la probabilité de pourvoir un emploi vacant.

Notons que les tensions sur le marché du travail sont influencées par une multitude de facteurs agissant soit sur l'offre d'emploi (c'est-à-dire les postes vacants), soit sur la demande d'emploi (c'est-à-dire les demandeurs d'emploi), ou encore sur les deux simultanément.

Epinglons tout d'abord les facteurs qui influencent le volume d'offre d'emploi. La décision des entreprises de déclarer un emploi vacant dépend de la rentabilité attendue de ce poste au regard des coûts que cette ouverture engendre. Cette rentabilité dépendra à son tour de facteurs tels que la productivité du travail, le coût du travail, le coût de la création du poste de travail (la sélection du candidat, la formation en entreprise,...), les attentes des employeurs concernant les chocs économiques futurs, ... Par ailleurs, la demande globale adressée aux entreprises aura également un effet sur leur décision d'ouvrir de nouveaux postes.

Ensuite, le nombre de demandeurs d'emploi inoccupés (c'est-à-dire le volume de la demande d'emploi) dépend dans un premier temps de l'évolution de la population en âge de travailler. Celle-ci varie non seulement en fonction de la croissance naturelle de la population (c'est-à-dire, du taux de natalité et de mortalité) mais également du solde migratoire (c'est-à-dire, de la différence entre le taux d'immigration et d'émigration). Ensuite le taux d'activité, qui représente la part des travailleurs et des demandeurs d'emploi dans la population en âge de travailler, aura également une influence sur le volume de la demande d'emploi. Ce taux d'activité est lié à certaines décisions de politiques économiques concernant, par exemple, l'âge de la pension, l'âge de la scolarité obligatoire ou encore le taux de participation des femmes sur le marché du travail. Par ailleurs, l'intensité de recherche des demandeurs d'emploi ainsi que leur propension à accepter une offre d'emploi (par rapport à leurs préférences pour l'inoccupation) auront également une influence sur le nombre de demandeurs d'emploi inoccupés. Notons que ces grandeurs dépendent à leur tour d'un ensemble de facteurs tels que les politiques d'indemnisation au regard des niveaux de salaire nets, les revenus réels que gagnent les individus en dehors du travail, les politiques d'activation des chômeurs, les caractéristiques des transports publics, etc. Finalement, il est important de noter que la conjoncture économique pèsera également sur le nombre de demandeurs d'emploi inoccupés. En effet, en période de basse conjoncture, le nombre de postes créés par les entreprises diminuera, ce qui aura une influence sur la facilité avec laquelle les demandeurs d'emploi inoccupés pourront sortir du chômage. De plus, on peut s'attendre à davantage de licenciements, ce qui, in fine, augmentera le volume de la demande d'emploi.

Dès lors, la négociation salariale joue un rôle crucial dans l'évolution des tensions sur le marché du travail, puisqu'elle permet de fixer les salaires en fonction des conditions de ce marché du travail. Le niveau des couts salariaux influence tout autant le volume de l'offre d'emploi que le volume de la demande d'emploi. L'augmentation des salaires dégrade la rentabilité attendue de chaque emploi vacant lorsque la productivité ne varie pas, ce qui diminue ainsi le nombre d'emplois vacants sur le marché du travail. Par ailleurs, la rapidité pour un chômeur à accepter un emploi dépend également du niveau des salaires nets attendus (au regard de l'allocation de chômage), ce qui affectera, in fine, le nombre de demandeurs d'emploi. On remarque donc, que la négociation salariale (via la fixation du niveau des salaires) influence bien le niveau des tensions sur le marché du travail.

Réciproquement, la variation des tensions sur le marché du travail influence le niveau des salaires. En effet, ceux-ci s'ajustent à la hausse lorsque les tensions sur le marché du travail s'élèvent (et inversement) étant donné les difficultés accrues pour les employeurs à pourvoir leurs postes vacants.

Certes, il existe bien naturellement d'autres déterminants à la formation des salaires, à savoir, notamment, le niveau d'allocation de chômage, le pouvoir de négociation des organisations syndicales, le niveau d'indemnité de licenciement, etc.

L'interaction entre tous ces facteurs d'offre et de demande d'emploi aura donc une influence plus ou moins forte sur le niveau de tensions et par conséquent sur la probabilité qu'un chômeur soit embauché ou qu'un emploi soit pourvu.

L'objectif final de cette étude est de comprendre et analyser le processus d'appariement entre l'offre et la demande d'emploi. Pour ce faire, nous analysons dans un premier temps les tensions existantes sur le marché du travail et ensuite, nous étudierons la qualité du processus d'appariement. Cette première note a donc pour but de construire, à partir du ratio V/U , des indicateurs des tensions sur le marché du travail belge, flamand, wallon et bruxellois et d'en étudier les évolutions entre 2008 et 2012⁵. Il est nécessaire d'insister sur le caractère "macroéconomique" de cette étude. En effet, celle-ci repose sur un postulat de base selon lequel toute offre est accessible à tout demandeur d'emploi, aucune caractéristique de l'emploi et du demandeur d'emploi n'étant ici prise en compte (comme par exemple la qualification du demandeur d'emploi, la localisation géographique du poste vacant, les conditions de travail, la rémunération, la durée du contrat, ...). Ces facteurs feront l'objet d'une prochaine note portant sur la qualité du processus d'appariement.

Nous commencerons par détailler, ci-dessous, les choix méthodologiques nécessaires à la construction de nos indicateurs pour ensuite présenter et commenter les résultats obtenus.

2 Construction des indicateurs V/U

Afin de construire des indicateurs de tensions les plus pertinents possible, nous avons dû procéder à plusieurs choix méthodologiques que nous exposons et justifions ci-dessous.

⁵ Méthodologie inspirée du rapport de Muriel Dejemeppe et de Bruno Van der Linden : "Les soutiens financiers à la création d'emploi", IRES, 22 Janvier 2013.

2.1 *Quelle découpe géographique?*

Tout d'abord, le choix de la découpe géographique est essentiel pour la construction d'indicateurs de tensions régionaux et belges. En effet, pour comptabiliser le nombre de postes vacants, il existe plusieurs possibilités géographiques que nous détaillons ci-dessous et qui ont chacune leurs avantages et leurs inconvénients.

Nous pouvons envisager trois grandes coupes géographiques. La première consisterait à ne comptabiliser que les postes vacants de la région où réside le chômeur (région flamande, wallonne ou Bruxelles-Capitale). Chaque région est alors considérée comme une sorte d' "île", isolée des autres régions belges et des régions limitrophes des pays voisins (ex : Grand-duché de Luxembourg, Pays-Bas, France ou Allemagne), ce qui n'est a priori pas très réaliste pour un petit pays comme la Belgique dans lequel les navettes interrégionales sont fréquentes⁶. La deuxième possibilité de découpe géographique reprendrait l'ensemble des régions belges, ce qui nous amène à comparer des demandeurs d'emploi et des postes vacants provenant de partout en Belgique (ex : Bruges - Arlon). Une troisième possibilité serait de comptabiliser non seulement les postes vacants des régions belges mais également les postes vacants des régions limitrophes à la Belgique. En effet, dans un petit pays comme la Belgique, un certain nombre de travailleurs sont susceptibles de pourvoir des postes vacants à l'étranger⁷ (il s'agit principalement des personnes habitant à proximité des frontières française, hollandaise, allemande et luxembourgeoise). Cependant, par manque de données disponibles, nous sommes néanmoins contraints de choisir, dans un premier temps, le concept "d'île" pour les indicateurs régionaux de tensions. Dans un second temps, afin d'atténuer le biais lié au concept « d'île », nous ajouterons, aux offres d'emploi régionales, les offres d'emploi non satisfaites provenant des autres Services Publics régionaux (cf. encadré 1). Nous ferons également abstraction des offres d'emploi des régions limitrophes à la Belgique pour notre indicateur belge. En outre, même si nous ne les comptabilisons pas dans cette étude, nous gardons à l'esprit qu'il existe un certain nombre de demandeurs d'emploi belges s'expatriant au-delà des pays limitrophes.

2.2 *Des indicateurs de stock ou de flux?*

Nos indicateurs de tensions peuvent être construits à partir de stocks et/ou de flux de postes vacants/reçus. La différence entre stock et flux fait référence à la notion de mouvement. Les stocks représentent une situation à un moment précis dans le temps tandis que les flux font référence à des événements ayant lieu au cours d'une période déterminée.

L'indicateur de stock se construit via un rapport qui divise un stock de postes vacants à un moment donné du temps avec un stock de chômeurs au même moment⁸.

Il est important de ne pas sous-estimer les conséquences de rapporter deux stocks à un moment donné du temps. En effet, il s'agit ici d'une photo, d'un instantané. En déduire une information sur la rareté des offres d'emploi par demandeur d'emploi sur une période (un mois, une année,...) va donc au-delà de ce que ce ratio permet de conclure, car on ne tient pas compte des mouvements permanents du nombre de postes vacants et de demandeurs d'emploi entre deux moments donnés du

⁶ Vanderbiesen W. & Jacobs M. (2012), Interregionale en grensoverschrijdende mobiliteit in België, WSE, Report, 2012.

⁷ Selon les données de l'INAMI, en 2012, la Belgique comptait 84895 travailleurs frontaliers sortants et 46484 frontaliers entrants.

⁸ Statistique calculée par la Statistics Belgium au tableau IDH03 : <http://www.emploi.belgique.be/moduledefault.aspx?id=21166#AutoAncher7>

temps. Les emplois vacants ainsi que les demandeurs d'emploi qui rentrent et sortent de la "réserve" entre le moment t et le moment $t+1$ (c'est-à-dire les deux moments où l'on relève la statistique) ne seront pas comptabilisés. Ce rapport doit donc être interprété comme la probabilité instantanée moyenne qu'un chômeur trouve un emploi dans un laps de temps relativement court (un jour ou deux). En d'autres mots, il s'agit de la « chance » qu'a un demandeur d'emploi de trouver immédiatement un emploi.

En outre, comme il s'agit d'un instantané (pris à différents moments de l'année), la part des chômeurs de longue durée et des postes vacants ouverts depuis longtemps sera surreprésentée par rapport aux chômeurs et aux postes vacants de courte durée. Pour le montrer, imaginons que le marché du travail soit un local dans lequel se trouve l'entièreté des chômeurs. Ces derniers rentrent et sortent du local lorsqu'ils rentrent et sortent d'une période de chômage. Si l'on prend une photo de ce local à différents moments de l'année, on retrouvera vraisemblablement, sur chaque photo, les personnes qui y sont restées durant une longue période (c'est-à-dire les chômeurs de longue durée). En revanche, les personnes qui sont entrées et ressorties du local entre deux prises (les chômeurs de courte durée) ne seront sur aucune photo. L'analogie se transpose également aux postes vacants.

Toutes les personnes ayant connu un court épisode de chômage⁹ (tous les postes demeurés vacants un bref moment) seront sous-représentés dans le calcul de la demande d'emploi (du volume d'offre d'emploi). Corollairement, une personne chômeuse de longue durée pourrait être comptabilisée à plusieurs reprises alors qu'il s'agit en réalité d'une seule et même personne.

L'indicateur de flux est également construit à partir d'un ratio "d'offre sur demande V/U " mais où l'offre d'emploi (V) correspond au nombre d'emplois vacants enregistrés au cours d'une période t (par exemple une année) et où la demande d'emploi (U) correspond au nombre de personnes distinctes qui ont été enregistrées comme demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) au cours de cette même période. Pour obtenir le nombre d'emplois vacants enregistrés au cours d'une année, nous additionnons le stock de postes vacants de fin décembre de l'année $t-1$ avec le flux des nouvelles offres d'emploi (postes reçus) de l'année t . De même, la demande d'emploi est constituée du stock de demandeurs d'emploi observé à la fin du mois de décembre de l'année $t-1$ augmenté du flux des inscriptions et réinscriptions en tant que demandeurs d'emploi en cours d'année t .

Afin, d'une part, de représenter au mieux le décalage entre le nombre de personnes à la recherche d'un emploi et le nombre d'emplois disponibles au cours d'une année et, d'autre part, d'éviter une surpondération des chômeurs de longue durée et des postes vacants ouverts depuis longtemps, nous avons choisi de construire des indicateurs de flux pour notre calcul des tensions.

Remarquons qu'il existe une mesure alternative pour la construction de notre dénominateur (U). En effet, un demandeur d'emploi pourrait éventuellement connaître plusieurs "épisodes" de chômage au cours de l'année t . A chaque fois, celui-ci serait, a priori, à nouveau à la recherche d'un emploi. Dès lors, nous pourrions prendre en compte non pas le nombre de chômeurs différents qui ont été enregistrés comme DEI au cours de l'année t , mais le nombre total d'épisodes de chômage au cours de cette année t . Suite à des problèmes de comparabilité entre les régions, nous n'utiliserons pas cette méthodologie dans cette présente note¹⁰.

⁹ En 2012, 7,5% des demandeurs d'emploi ont connu une durée d'inactivité de moins d'un mois.

¹⁰ Pour plus de détails : M. Dejemeppe, B. Van der Linden (2013); Le manque d'emploi en Wallonie : mythes et réalité; Regards économique n°103, Ires, p.5.

2.3 Données administratives ou données d'enquêtes?

Afin de comptabiliser les offres d'emploi, nous pouvons utiliser des données provenant de sources administratives (Forem, Actiris et VDAB) ou provenant d'enquêtes (Eurostat, Statistics Belgium¹¹).

Les données d'enquêtes harmonisées d'Eurostat¹² reprennent un nombre d'emplois vacants pris à un moment donné du temps (ce sont donc des données de stock). Ces données sont dès lors insuffisantes pour la construction de nos indicateurs. Par ailleurs, il n'existe pas encore de série longue car ces données ne sont disponibles que pour l'année 2013. Nous n'utiliserons donc pas cette source pour nos indicateurs de tensions.

Notre étude se base dès lors sur les données administratives pour les offres d'emploi reçues ou vacantes¹³. Signalons que chaque Service Public régional de l'Emploi (Actiris, Forem, VDAB) utilise sa propre méthodologie pour comptabiliser les offres d'emploi. De plus, les circuits de travail utilisés ne sont pas toujours identiques. Néanmoins, la comparaison entre les trois régions ainsi que l'agrégation au niveau national est réalisable pour les circuits de travail "ordinaires" et "aides publiques" et sous certaines réserves pour les circuits "autres SPE" et "intérim" (voir section suivante).

Par ailleurs, il nous faut signaler qu'en ce qui concerne la disponibilité des emplois vacants, la série historique du Forem débute en janvier 2010, date à laquelle les données ont commencé à être "historisées" c'est-à-dire "figées" dans le temps. Le Forem ne dispose donc pas de chiffres stables représentatifs du stock de postes vacants antérieurs à 2010. Nous procédons dès lors à une estimation¹⁴ pour les années 2007 à 2009.

En ce qui concerne le nombre de demandeurs d'emploi, des données d'enquête (Eurostat) sont disponibles mais ne nous permettent pas d'obtenir le nombre de personnes distinctes ayant connu au moins un jour de chômage au cours d'une année (données de flux). En effet, il s'agit de données de stock prises à un moment donné du temps (lors d'une "semaine de référence"). Pour cette raison, les données que nous utilisons pour comptabiliser le nombre de demandeurs d'emploi sont des données administratives issues de l'ONEM et des SPE. La définition utilisée par l'Onem (et les SPE) est celle de Demandeur d'Emploi Inoccupé¹⁵ (DEI). Ces données sont disponibles pour chaque région et pour l'ensemble de pays.

¹¹ Direction générale Statistique Statistics Belgium (Statistics Belgium) anciennement appelée la DGSIE.

¹² Pour en savoir plus sur les données d'enquêtes d'Eurostat concernant les emplois vacants : http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/job_vacancies :

¹³ Pour une définition plus précise des offres d'emplois reçues ou vacantes, se référer aux annexes.

¹⁴ Estimation réalisée suivant une méthode du calcul du taux de croissance des postes reçus :

$$\text{Postes vacants janvier 2009} = \text{Postes vacants janvier 2010} * \frac{\text{Postes reçus janvier 2009}}{\text{Postes reçus janvier 2010}}$$

¹⁵ On retrouve dans cet agrégat : (1) Les chômeurs complets indemnisés inscrits comme demandeurs d'emploi, (2) les autres personnes ayant une obligation d'inscription comme demandeurs d'emploi, notamment les jeunes en stage d'attente, les allocataires de transition, les personnes bénéficiaires d'un revenu d'intégration pour lesquelles une inscription est demandée ou encore les personnes en exclusion temporaire d'allocation, (3) toute personne s'inscrivant de son propre gré comme demandeur d'emploi auprès d'un organisme de placement et étant inoccupée (les « demandeurs d'emploi libres inoccupés »). Pour plus d'informations, voir note documentaire CCE 2009-1585 ()

2.4 Quels circuits de travail pour les offres d'emploi (V)?

Les offres d'emploi sont répertoriées selon différents circuits de travail¹⁶. Dans notre cas, nous reprenons, dans un premier temps, les offres du circuit "ordinaire" (CDI, CDD, sans les offres du circuit intérimaire). Nous ajouterons, ensuite, les offres d'emploi du circuit "aides publiques" (APE, PTP, Titres-service, Activa, ...). Dans un troisième temps, mais, comme explicité ci-dessus, uniquement pour les indicateurs régionaux de tension, nous comptabiliserons également les offres du circuit "autres SPE" qui reprennent les offres d'emploi non satisfaites des autres Services Public régionaux de l'Emploi (cf. encadré 1).

Encadré 1 : Accord de coopération relatif à l'échange systématique des offres d'emploi entre Services Publics de l'Emploi.

Dans le cadre de l'accord de coopération interrégional, les différents services publics de l'emploi transmettent automatiquement et réciproquement des offres d'emploi et ce depuis juin 2006. Les critères de transmission de ces offres sont les suivants :

- Les offres concernent un métier en pénurie ("fonctions critiques").
- Les offres sont ouvertes depuis plus de 42 jours.
- L'agent sélectionne explicitement le canal de diffusion d'un autre SPE.
- Le lieu de travail déterminé dans l'offre est situé dans une autre Région.
- Les offres font partie de conventions particulières.

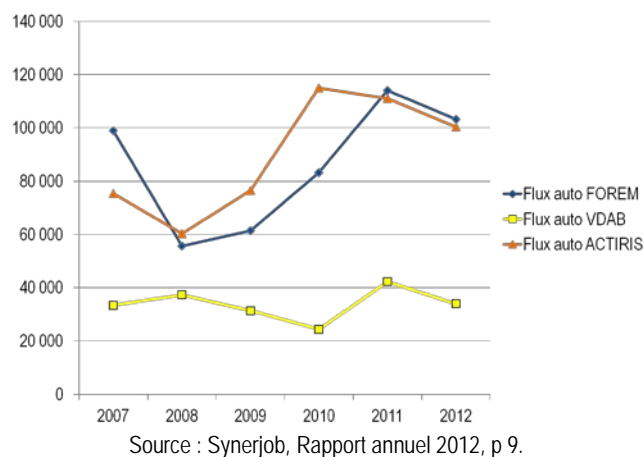
Sur le graphique ci-dessous, nous représentons le nombre d'offres d'emploi reçues par un service public de l'emploi de la part de ses partenaires régionaux. C'est ce nombre qui constitue ce que nous appelons dans notre étude "le circuit de travail « autres SPE »". On remarque, tout d'abord, que le VDAB est le SPE qui reçoit le moins d'offres d'emploi de ses partenaires régionaux. De plus, comparativement aux deux autres régions, ces offres d'emploi sont restées relativement stables depuis 2007. Notons par ailleurs que plus de 4/5 des offres reçues par le VDAB proviennent du Forem.

Ensuite, en Wallonie (mis à part l'année 2007 où le VDAB a transmis au Forem plus de 96000 offres d'emploi), on constate une croissance constante des offres d'emplois transférées par les autres SPE entre 2008 et 2011 et une légère baisse en 2012. La part des offres provenant d'Actiris ne représente qu'une partie minime du total des offres d'emploi du circuit « autres SPE » du Forem (entre 5 et 10%).

Finalement, on distingue à Bruxelles un schéma relativement identique à la région Wallonne. Les années 2008 à 2010 sont marquées par une hausse relativement forte du nombre d'offres d'emploi transmises par le VDAB et le Forem à leur homologue bruxellois. Cette hausse est principalement due à un transfert plus abondant de la part du VDAB vers Actiris entre 2008 et 2010.

¹⁶ Voir les annexes pour une description plus détaillée des circuits de travail des différents SPE.

Graphique 2-1 : Flux automatique des offres d'emploi transmises entre SPE (2007-2012)



Par ailleurs, étant donné que de plus en plus d'offres d'emploi passent par le circuit intérimaire, nous construisons également un indicateur reprenant le circuit "intérim" afin de rendre compte du poids de celui-ci dans le total des offres d'emploi des différentes Régions. Notons tout de même que la comparaison interrégionale est difficile car les circuits de travail des offres intérimaires ne sont pas harmonisés entre les différents SPE et le risque de comptage multiple¹⁷ est relativement élevé. De plus, contrairement au VDAB et au Forem, il n'existe pas, chez Actiris, d'échanges automatiques avec le secteur intérimaire. Nous pouvons dès lors construire des indicateurs reprenant le secteur de l'intérim uniquement pour les Régions wallonne et flamande.

2.5 Quelle représentativité des SPE?

Malgré que les SPE soient de plus en plus sollicités pour diffuser les offres d'emploi, d'autres canaux tels que les entreprises privées, la presse, les candidatures spontanées, ... sont encore fréquemment utilisés. Dès lors, nous devrions apporter une correction aux données disponibles afin d'estimer au mieux le nombre effectif d'emplois vacants enregistrés au cours d'une année. Cette correction pourrait s'appuyer sur le rapport de Federgon-idea Consult¹⁸ datant de 2006 dans lequel on retrouve l'estimation la plus récente du taux d'utilisation des SPE comme canaux de recrutement par les employeurs. Ce taux s'élèverait à 48% à Bruxelles, 71% en Flandre et 46% en Wallonie. Cependant, nous n'avons aucune information sur ces taux pour les années suivantes. Il y a de fortes chances que ces taux ne soient pas restés constants et dès lors, faire une estimation sur base des taux de 2006 semble pour le moins hasardeux. De ce fait, nous n'appliquerons pas de correction sur nos données de postes vacants et reçus mais gardons à l'esprit que les indicateurs calculés sont représentatifs des offres d'emplois passant uniquement pas les différents Services Publics de l'Emploi.

Pour résumer, nous construisons des indicateurs de tensions entre 2008 et 2012 pour les trois régions et la Belgique reposant sur des données administratives de flux. Les différents circuits de travail utilisés pour les postes vacants des trois régions sont, dès lors, les circuits de travail "ordinaire", "aides publiques" et "autres SPE". Nous ajoutons, finalement, le circuit "intérimaire" pour la Flandre et la Wallonie afin de compléter le Tableau 3-1.

¹⁷ Une même offres d'emploi peut être recensée par plusieurs bureaux d'intérim différents.

¹⁸ Federgon-idea Consult (2006), Radiographie de la politique de recrutement et des flux de travailleurs, p. 39.

3 Présentation des indicateurs

Tableau 3-1 : Récapitulatif

Région	Année	V/U et U/V				
		2008	2009	2010	2011	2012
Wallonie	Ordinaire	0,169	0,150	0,153	0,168	0,148
		5,917	6,683	6,526	5,954	6,744
	Ordinaire + AP	0,215	0,191	0,200	0,215	0,186
		4,649	5,243	5,000	4,654	5,371
	Ordinaire + AP + Autres SPE	0,339	0,327	0,379	0,462	0,410
		2,946	3,058	2,637	2,165	2,440
Ordinaire + AP + Autres SPE + Intérim	0,438	0,408	0,474	0,573	0,527	
		2,285	2,453	2,110	1,745	1,897
Flandre	Ordinaire	0,783	0,598	0,664	0,809	0,743
		1,278	1,673	1,507	1,236	1,346
	Ordinaire + AP	0,802	0,619	0,684	0,831	0,768
		1,247	1,615	1,461	1,203	1,302
	Ordinaire + AP + Autres SPE	0,898	0,693	0,739	0,930	0,846
		1,114	1,443	1,352	1,075	1,182
Ordinaire + AP + Autres SPE + Intérim	2,195	1,304	1,373	1,736	1,613	
		0,456	0,767	0,729	0,576	0,620
Bruxelles	Ordinaire	0,069	0,068	0,070	0,083	0,079
		14,406	14,768	14,192	12,097	12,723
	Ordinaire + AP	0,088	0,086	0,088	0,100	0,095
		11,317	11,561	11,326	10,024	10,580
Ordinaire + AP + Autres SPE	0,324	0,379	0,499	0,487	0,443	
	3,084	2,638	2,003	2,054	2,256	
Belgique	Ordinaire	0,352	0,298	0,324	0,380	0,350
		2,837	3,353	3,090	2,628	2,855
	Ordinaire + AP	0,395	0,327	0,354	0,411	0,378
		2,534	3,059	2,826	2,433	2,645
Ordinaire + AP + Intérim	0,897	0,587	0,627	0,748	0,706	
	1,115	1,702	1,596	1,337	1,417	

Note : Il y a eu en moyenne, au cours de l'année 2012, 0,148 poste vacant provenant du circuit ordinaire par demandeur d'emploi wallon. Ou en d'autres mots, il y a eu en moyenne, au cours de l'année 2012, 6,74 demandeurs d'emploi wallons par poste vacant du circuit ordinaire¹⁹.

Dans les sections ci-dessous, nous présentons les résultats de chaque région avant de présenter ceux de la Belgique. Systématiquement, nous commençons par décrire l'indicateur reprenant uniquement les offres d'emploi des circuits "ordinaires" et "aides publiques". Nous ajoutons ensuite les offres provenant des autres Services Publics de l'Emploi et terminons en incluant les offres du circuit intérimaire. Pour rappel, l'offre d'emploi correspond ici au nombre d'emplois vacants enregistrés au cours d'une année, et la demande d'emploi au nombre de personnes distinctes ayant été enregistrées comme demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) au cours de cette même année.

¹⁹ Pour rappel, les offres du circuit ordinaire comprennent principalement les contrats à durée indéterminée (CDI) et déterminée (CDD).

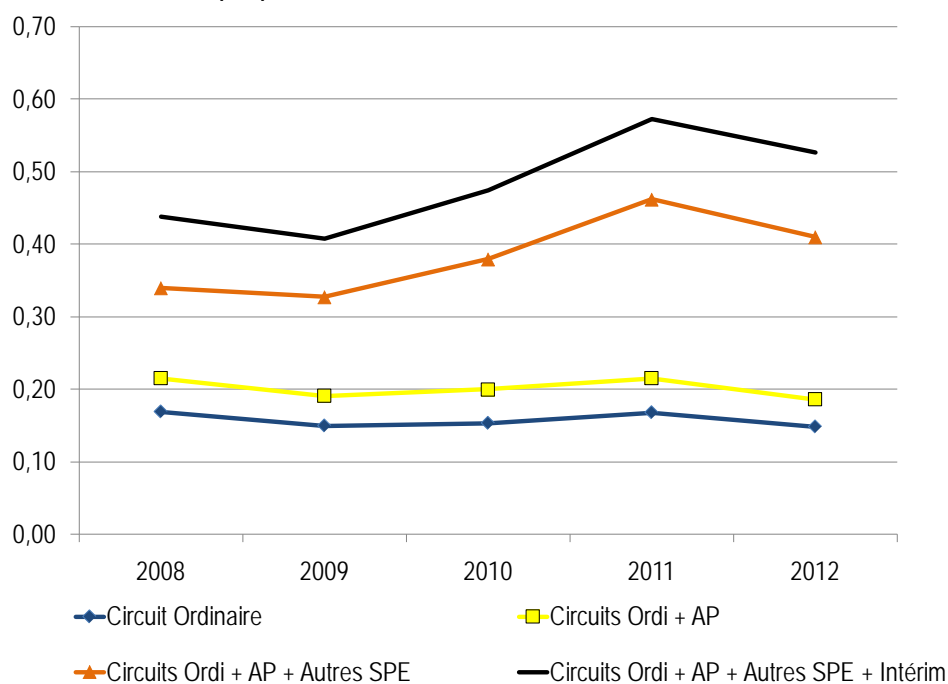
Avant toute interprétation, il est important de garder à l'esprit certaines hypothèses faites supra relatives aux offres d'emplois. En effet, notons que les données utilisées concernant les postes vacants ne représentent qu'une partie de l'offre de travail, en l'occurrence celle recensée par les différents SPE. Par ailleurs, en ce qui concerne les offres transmises entre SPE, il est nécessaire de souligner qu'une offre d'emploi communiquée à un autre SPE, n'implique pas que celle-ci ait disparu des offres d'emploi du SPE qui a fourni l'offre. Une offre transmise par le Forem ou le VDAB à Actiris, par exemple, n'est alors pas réservée pour un demandeur d'emploi Bruxellois. Une même offre peut donc se retrouver dans la base de données de plusieurs SPE. De la même manière, les offres d'emploi d'une région sont également accessibles aux demandeurs d'emplois des autres Régions. En ne prenant que les DEI de la région, on sous-estime donc la demande d'emploi disponible pour les offres d'emploi de cette Région.

La prise en compte du circuit intérimaire dans l'offre d'emploi nécessite une interprétation prudente. En effet, le risque de comptage multiple des offres est bien présent étant donné que plusieurs bureaux d'intérim peuvent communiquer une même offre au SPE. Il est alors parfois difficile de repérer une même offre d'emploi provenant de différents bureaux d'intérim et d'évaluer l'ampleur de ce phénomène.

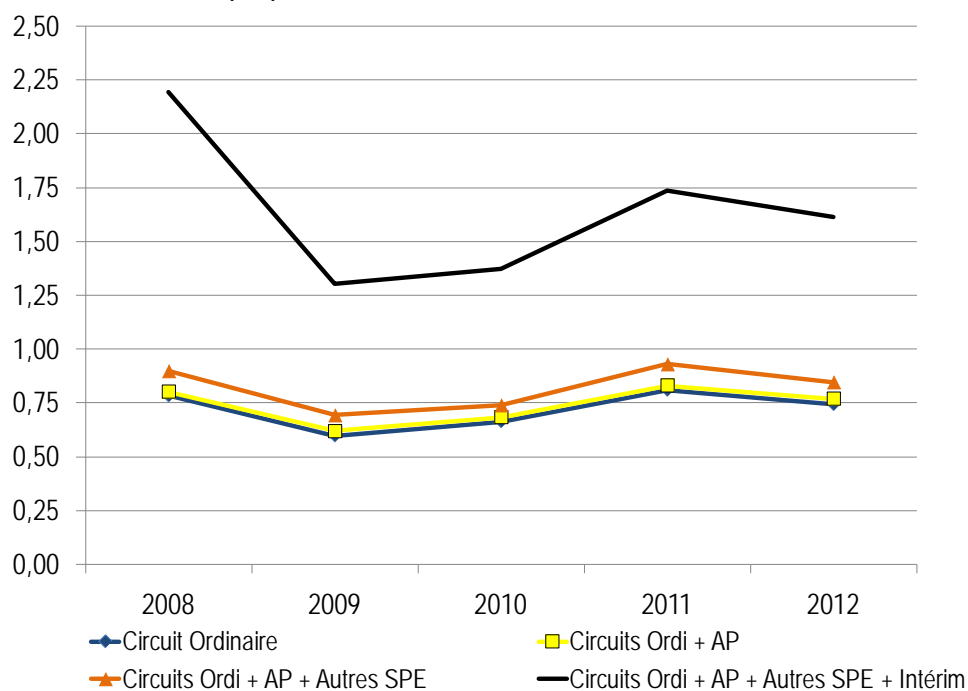
De même, au niveau de l'interprétation du ratio U/V il est important de préciser qu'un poste vacant peut référer à un emploi de (très) courte durée (principalement dans le cas de l'intérim mais pas uniquement). De ce fait, lorsqu'on trouve un ratio par exemple de 3 DEI (U) par opportunité d'emploi (V), cela signifie qu'il y aurait suffisamment d'emplois vacants, sur le territoire considéré, pour qu'un tiers des personnes ayant été DEI un jour au cours de l'année t dans cette région, ait une expérience d'emploi, fût-elle de courte durée, durant l'année t.

Finalement, il est nécessaire de souligner que l'interprétation des graphiques ci-dessous nécessite la plus grande prudence. En effet, nous faisons l'hypothèse que la "part de marché" et donc la représentativité des différents Services Publics de l'Emploi reste identique d'année en année. Néanmoins, nous restons conscient que l'évolution du niveau des tensions peut également être due à une variation de cette part de marché des SPE, c'est-à-dire, à une variation du nombre d'offres d'emplois passant par le canal de diffusion des Services Publics de l'Emploi plutôt que par d'autres canaux. Par ailleurs, étant donné que la part de marché des différents SPE n'est probablement pas égale, la comparaison entre les Régions est également à relativiser.

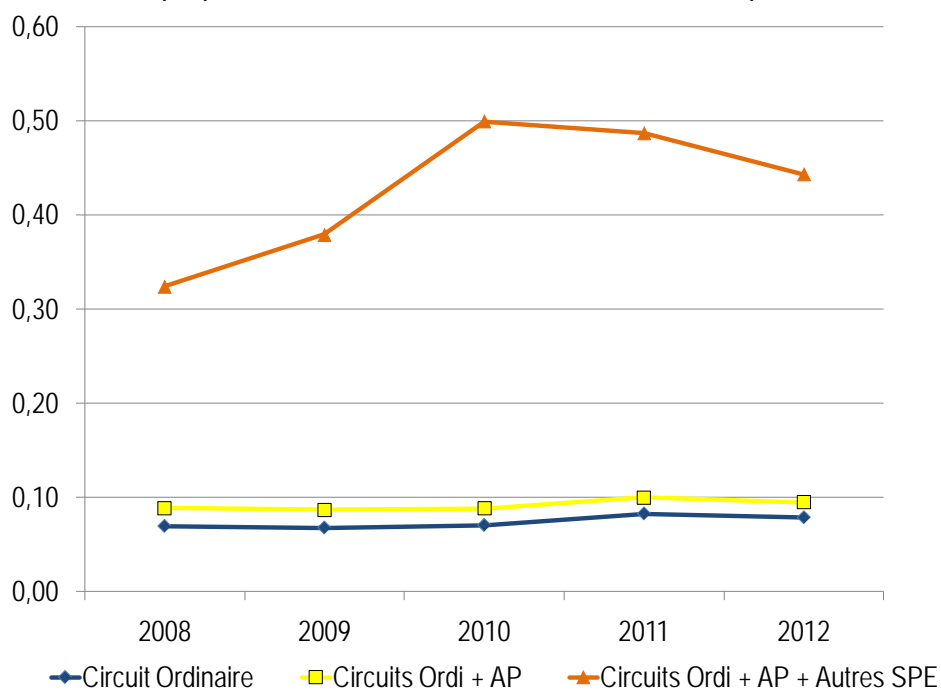
Graphique 3-1 : Indicateurs de tensions V/U de la Wallonie



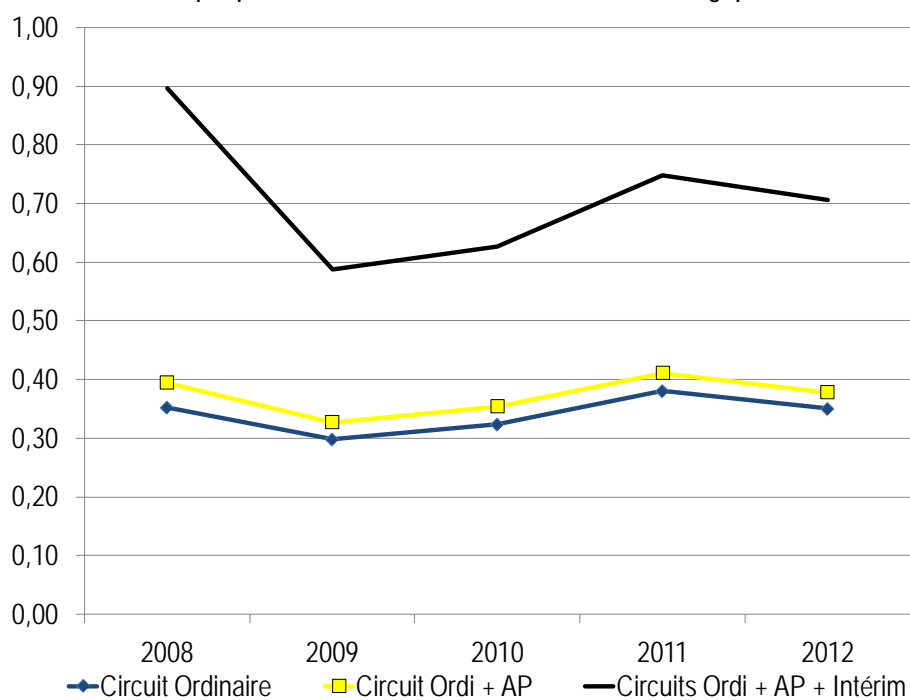
Graphique 3-2 : Indicateurs de tensions V/U de la Flandre



Graphique 3-3 : Indicateurs de tensions V/U de Bruxelles-Capitale



Graphique 3-4 : Indicateurs de tensions V/U de la Belgique



La Région wallonne

L'évolution des tensions en Wallonie est principalement due à l'évolution des offres d'emploi plutôt qu'à celle des demandeurs d'emploi. En effet, le nombre de DEI wallons enregistrés au cours de la période considérée n'a que faiblement augmenté (plus ou moins 3%).

Lorsqu'on considère, dans un premier temps, uniquement le circuit de travail "ordinaire", on constate que les tensions entre l'offre et la demande de travail ont baissé entre 2008 et 2012 en Région wallonne. Après une forte diminution en 2009, les tensions sur le marché du travail wallon ont à nouveau augmenté en 2010 et 2011 pour redescendre en 2012. Celles-ci s'élèvent alors à 0,148 poste vacant par demandeur d'emploi wallon, c'est-à-dire près de 7 demandeurs d'emploi par poste vacant.

L'ajout des offres d'emploi du circuit "aides publiques" ne modifie que très légèrement la tendance. Il est néanmoins intéressant de constater que, autant pour le circuit "ordinaire" que pour celui des "aides publiques", le nombre d'emplois enregistrés auprès des SPE entre 2008 et 2012 a clairement diminué. Par ailleurs, la Région Wallonne est la seule des trois régions à avoir connu une baisse du nombre d'offres d'emploi reliées à ces deux circuits de travail.

En revanche, si on ajoute aux offres des circuits ordinaires et aides publiques les offres d'emploi des autres Services Publics de l'Emploi (Actiris et VDAB), la tendance s'inverse. En effet, entre 2008 et 2012, les offres d'emploi provenant des autres SPE se sont démultipliées passant de 55 700 offres à plus de 103 000. Ces dernières constituent en 2012 près de 43 % de l'ensemble des offres d'emploi recensées par le Forem tous circuits de travail confondus. Ceci a comme conséquence une hausse des tensions entre 2008 et 2012, passant de 2,9 à 2,4 DEI par poste vacant. Soulignons qu'il est difficile d'assurer que cette hausse des tensions provienne uniquement d'une réalité économique. En effet, étant donné la pauvreté des informations concernant l'évolution du comportement des SPE dans l'échange de données, la prudence reste de vigueur.

Finalement, lorsque l'on ajoute également au nombre d'offres d'emploi des circuits ordinaires, aides publiques et autres SPE, celles du circuit intérimaire, on passe en-dessous des deux demandeurs d'emploi par opportunité d'emploi en région wallonne. La part du circuit "intérim" dans l'ensemble des offres d'emploi du Forem est importante mais est restée relativement stable sur la période considérée (autour de 20%).

L'évolution des tensions en Wallonie est donc largement dépendante des circuits de travail pris en compte. Notons, en effet, que la hausse des offres d'emploi non satisfaites provenant des autres SPE est, ceteris paribus, la principale raison pour laquelle les tensions sur le marché du travail wallon ont augmenté entre 2008 et 2012 (cf. évolution du comportement des SPE dans l'échange d'informations évoqué ci-dessus).

La Région Bruxelles-Capitale

A Bruxelles, sur la période 2008-2012, le nombre d'opportunités d'emploi du circuit ordinaire (+ aides publiques) a augmenté davantage que le nombre de DEI. En découle, dès lors, une hausse des tensions sur le marché du travail. En effet, le nombre de demandeurs d'emploi inoccupés par poste vacant est passé de 14,4 à 12,7 au cours de cette période (de 11,3 à 10,6). Notons que lorsque l'on comptabilise uniquement les circuits de travail ordinaire et aides publiques, il n'y a qu'à Bruxelles que les tensions ont augmenté entre 2008 et 2012.

L'indicateur de tensions reprenant également les offres d'emploi transmises par les autres Services publics de l'Emploi est un peu particulier. En effet, comme pour la région wallonne, ces offres,

provenant du Forem et du VDAB, se sont accrues de façon importante entre 2008 et 2012. Quoiqu'en léger recul depuis 2010, année où Actiris a reçu pas moins de 115000 offres d'emploi de ses partenaires régionaux, celles-ci représentent plus de 78% de l'offre d'emploi totale de cet indicateur (hors circuit intérimaire). Il est donc important de garder à l'esprit que le niveau de tension calculé ici, de même que son évolution, sont dès lors très largement influencés par ce flux d'offres d'emploi communiqué par les autres régions. En effet, sur la période 2008 à 2012, le nombre d'offres d'emploi reçues par Actiris de ses partenaires régionaux est passé de 60 276 à plus de 100 370, ce qui a entraîné inévitablement une hausse des tensions sur le marché du travail bruxellois malgré une hausse de la demande d'emploi relativement élevée. Comme pour la Wallonie, une part non négligeable de la hausse de cet indicateur de tensions pourrait résulter d'un changement de comportement de la part des SPE dans l'échange d'informations concernant les emplois transférés aux autres SPE. Toutes choses égales par ailleurs, en 2012, l'indicateur de tensions bruxellois s'élevait à 0,443 opportunité d'emploi par demandeur d'emploi, soit l'équivalent de 2,26 demandeurs d'emploi par offre d'emploi.

Comme mentionné dans la section 2, l'ensemble des offres d'emploi du circuit intérimaire ne sont actuellement pas comptabilisées dans les données d'Actiris.

La Région Flamande

Après avoir atteint un pic en 2011 de l'ordre de 0,831 opportunité d'emploi provenant du circuit ordinaire et aides publiques par demandeur d'emploi flamand (c'est-à-dire 1,2 demandeur d'emploi par poste vacant), les tensions se sont légèrement abaissées en 2012 pour atteindre 0,768 opportunité d'emploi par demandeur d'emploi (1,3 DEI par offre d'emploi). Ainsi, malgré un taux relativement élevé, les tensions ont diminué légèrement entre 2008 et 2012. La hausse du nombre de DEI de l'ordre de 12% sur la période étudiée a sensiblement influencé cette baisse des tensions en Région flamande.

L'ajout, à la demande de travail, des offres d'emploi provenant des autres SPE, ne rehausse que légèrement les tensions sur le marché du travail flamand. En effet, il s'agit de la Région qui reçoit le moins d'offres d'emploi de ses partenaires régionaux (Forem et Actiris). Ces offres ne représentent que 5% de l'offre totale (offres intérimaires comprises). Elles ont même diminué entre l'année 2008 et 2012, passant de 37 324 à 34 034.

La part des offres intérimaires dans le total des offres du VDAB a légèrement augmenté ces 3 dernières années pour atteindre 47,5% en 2012, ce qui n'est pas négligeable. Ces offres, après avoir connu une forte chute en 2009, ont à nouveau augmenté jusqu'en 2011 pour se réduire très légèrement en 2012. On constate, dès lors, que, tous circuits confondus, il y aurait eu assez d'emplois vacants en Flandre (en y ajoutant les offres d'emplois reçues des autres SPE) pour que chaque personne ayant connu au moins un épisode de chômage en Flandre au cours d'une année (et ce depuis 2008) ait eu une expérience d'emploi au cours de cette même année. En effet, on remarque sur le graphique 3-2 que, tous circuits confondus, l'indicateur de tension est largement au dessus de l'unité, ce qui correspond à une opportunité d'emploi pour un demandeur d'emploi.

La Belgique

L'évolution des tensions en Belgique a suivi le même schéma qu'en Flandre étant donné le poids de celle-ci sur le royaume en termes d'offres d'emploi. En effet, comme on peut le voir sur le graphique 3-4, après une baisse notable en 2009, les tensions ont à nouveau augmenté en 2010 et 2011 et légèrement diminué en 2012 pour atteindre 2,86 demandeurs d'emploi par opportunité d'emploi du circuit ordinaire (et 2,64 lorsque l'on intègre les offres du circuit "aides publiques").

Par ailleurs, la part des offres du circuit ordinaire et aides publiques dans le total des offres recensées se situe aux alentours de 54%. On constate dès lors que, même sans inclure les offres intérimaires bruxelloises, le circuit de l'intérim tient un rôle important dans le panel des offres d'emploi disponibles sur le territoire belge (+ 46% des offres en 2012).

4 Conclusions

L'interprétation de nos indicateurs de tension qui mettent en relation l'offre d'emploi et la demande d'emploi au cours d'une année est relativement complexe. De prime abord, il est difficile de se faire une idée du niveau "désirable" de tension. S'agit-il d'un rapport égal à l'unité? Dans ce cas, la Flandre connaîtrait des tensions relativement élevées sur le marché du travail étant donné que la demande d'emploi est supérieure à l'offre d'emploi, et encore, uniquement lorsque les offres du circuit intérimaire et autres SPE sont reprises. Ceci impliquerait davantage de difficultés pour les entreprises flamandes à pourvoir leurs postes vacants. En revanche, les demandeurs d'emplois flamands feraient face à une offre d'emploi abondante et auraient en principe plus de facilités à trouver un emploi. Dans les autres Régions, la problématique des tensions n'existerait alors pas puisqu'il y aurait pour chaque poste vacant plus d'un demandeur d'emploi "disponible".

A priori, étant donné les hypothèses faites concernant les statistiques utilisées (différence de méthodologie entre les SPE, représentativité des SPE, disponibilités des statistiques provenant des enquêtes, ...), il est préférable de ne pas faire de comparaison interrégionale. En effet, malgré une méthodologie de comptabilisation comparable pour certains circuits de travail, la représentativité des différents Services Publics de l'Emploi ainsi que son évolution dans le temps restent inconnues. Afin de pouvoir faire des comparaisons exhaustives, il serait nécessaire d'avoir des données de flux reprenant l'entièreté des offres d'emplois des différentes régions et du pays. Comme mentionné ci-dessus, les données harmonisées de stock d'Eurostat²⁰ et n'étant disponibles que pour l'année 2013 ne suffisent pas à combler ce manque.

La séparation en quatre types d'indicateurs, reprenant à chaque fois différents circuits de travail, nous permet au minimum de faire le constat qu'il existe non seulement un échange systématique d'offres d'emploi entre les trois Régions mais aussi que cet échange représente une très large partie des offres proposées en Wallonie et à Bruxelles. En outre, malgré les difficultés de comptabilisation liées aux très grandes possibilités de comptage multiple des offres intérimaires, on remarque qu'en Wallonie et plus encore en Flandre, celles-ci sont très abondantes.

²⁰ Données provenant de la Statistics Belgium transmises à Eurostat. Pour plus d'informations sur l'enquête "Job vacancy statistics"; http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Job_vacancy_statistics

Etablir un indicateur qui tente d'exprimer au mieux les tensions sur le marché du travail reste donc relativement difficile vu le nombre d'hypothèses émises. En plus d'énoncer les difficultés liées aux statistiques, il est nécessaire d'interpréter les résultats en y apportant certaines nuances. Certains chiffres de l'étude nous poussent à croire qu'il n'existe pas en Belgique, et particulièrement en Flandre, un manque crucial d'opportunités d'emploi. En effet, tous circuits de travail confondus, il n'y aurait que 1,42 demandeur d'emploi belge par poste vacant et largement plus d'une offre d'emploi par chômeur en Flandre. Il est important de rappeler que ce chiffre n'est rien d'autre qu'une moyenne. Il est clair, en effet, qu'il reste, partout en Belgique, non seulement un certain nombre d'emplois vacants non pourvus et même de nombreux métiers en pénurie²¹, mais aussi de nombreux emplois vacants pour lesquels les entreprises reçoivent énormément de candidatures adaptées. Il faut donc insister sur le fait que, bien que cet indicateur mette en avant l'existence d'un certain nombre d'emplois non pourvus, il ne dit rien sur l'(in)adéquation entre ces offres d'emploi et la demande d'emploi disponible. Il existe une multitude de causes qui peuvent être à la source d'un manque d'adéquation entre l'offre et la demande d'emploi. Pour approfondir notre compréhension des tensions sur le marché du travail, il serait sans doute plus pertinent de construire des indicateurs par secteur ou métier ou encore par bassin d'emploi afin de situer les tensions plus précisément dans l'espace et de cibler les secteurs en difficulté. Ceci dit, notre étude permet de supposer que l'idée d'un manque d'opportunité d'emploi devrait être, semble-t-il, relativisée par rapport aux problèmes liés à la qualité du processus d'appariement entre ces offres d'emploi et la demande de main d'œuvre existante.

5 Annexe

5.1 Définition des offres d'emploi vacantes / reçues

Le nombre d'offres d'emploi vacantes est le nombre d'offres d'emploi non traitées (c'est-à-dire non pourvues ni annulées). Il s'agit du nombre d'emplois disponibles aux demandeurs d'emploi à un moment précis.

Le nombre d'offres d'emploi vacantes correspond à un nombre (un « stock ») à un moment précis (p.ex. à la fin de l'année), tandis que le nombre d'offres d'emploi reçues correspond à un « flux » (p.ex. les d'offres d'emploi reçues par mois sont cumulées pour une année).

²¹ Pour plus d'informations concernant les métiers en pénurie : <http://www.leforem.be/chiffres-et-analyses/analyses-et-actualites/marche-de-l-emploi-wallon-analyses/fonctions-critiques.html> (Forem), <http://www.actiris.be/marchemp/tabid/243/language/fr-BE/mct/5/idTheme/3/Description-thematique.asp> (Actiris), <http://www.vdab.be/jobs/knelpuntberoepen.shtml> (VDAB).

5.2 Circuits de travail utilisés par le VDAB, Actiris et le Forem pour classifier les offres d'emploi RECUES

VDAB	Actiris	Forem
Circuits fixes (A) circuit ordinaire formation en alternance (« werken & leren ») remplacement prépension	Circuit de travail ordinaire durée indéterminée durée déterminée indépendants intérim clauses sociales construction	Circuit de travail « ordinaire » Le circuit de travail « ordinaire » (hors travail intérimaire et aides publiques) regroupe surtout les contrats à durée déterminée et indéterminée.
Circuits temporaires sans missions d'intérim (B) temporaire jobs d'étudiants	Eures	Circuit de travail « intérim » Le circuit de travail « intérim » englobe les offres d'emploi intérimaires qui n'ont pas été transmises par un autre service de l'emploi (SPE).
NECzU = (A) + (B) Le NECzU est ensuite ventilé par secteur, études, catégorie professionnelle et région	Convention de premier emploi secteur public secteur privé prime	Circuit de travail « aides publiques » Le circuit de travail « aides publiques » englobe les offres d'emploi qui bénéficient d'aides publiques, comme l'APE (Aide à la Promotion de l'Emploi), le PTP (Programme de Transition Professionnelle) et le PFI (Plan Formation-Insertion).
Mesures d'emploi Wep+ Autres	Programmes d'emploi ACS interruption de carrière prépension AR n° 123 AR n° 258 Titres-services Activa PTP FBI	Circuit de travail « autres SPE » Le circuit de travail « autres SPE » renvoie aux offres d'emploi transmises par un autre service de l'emploi dans le cadre de l'accord sur l'échange systématique des offres d'emploi entre les organismes publics régionaux de l'emploi (voir encadré 2 pour des explications complémentaires).

<p>Missions d'intérim</p> <p>Les offres d'emploi intérimaires sont les offres d'emploi d'agences d'intérim pour des contrats d'intérim.</p>		<p>Circuit de travail « autres partenaires »</p> <p>Le circuit de travail « autres partenaires » englobe les offres d'emploi que d'autres partenaires (que les services de l'emploi) diffusent sur le site du Forem via un flux automatique.</p>
<p>Indépendants</p> <p>Nota bene : depuis début 2012, les offres d'emploi pour indépendants sont classées dans une catégorie distincte. Elles étaient auparavant comptabilisées dans la catégorie NECzU.</p>		
<p>Offres d'emploi issues de bases de données</p> <p>Les offres d'emploi issues de bases de données sont les offres d'emploi que le VDAB reprend dans des bases de données commerciales comme Jobat et Roularta.</p>		
<p>Echange interrégional</p> <p>L'échange interrégional renvoie aux offres d'emploi échangées automatiquement entre les services de l'emploi depuis le 1er juin 2006. Il s'agit de quatre types d'offres d'emploi.</p>		