



## 6.1 La dynamique favorable du marché du travail a été brutalement interrompue par la crise du COVID-19

Jusqu'à la fin de 2019, la situation sur le marché du travail s'était nettement améliorée en Belgique. Quatre années durant, l'emploi intérieur avait progressé de manière continue à un rythme annuel moyen de 1,5 %, ce qui correspond à des créations annuelles nettes d'environ 70 000 emplois. Le taux de chômage s'était inscrit en baisse régulière, tombant en 2019 à un plancher historique de 5,4 %.

La récession brutale et profonde survenue à la mi-mars 2020 à la suite de la mise à l'arrêt de pans entiers de l'économie a complètement bouleversé ce contexte.

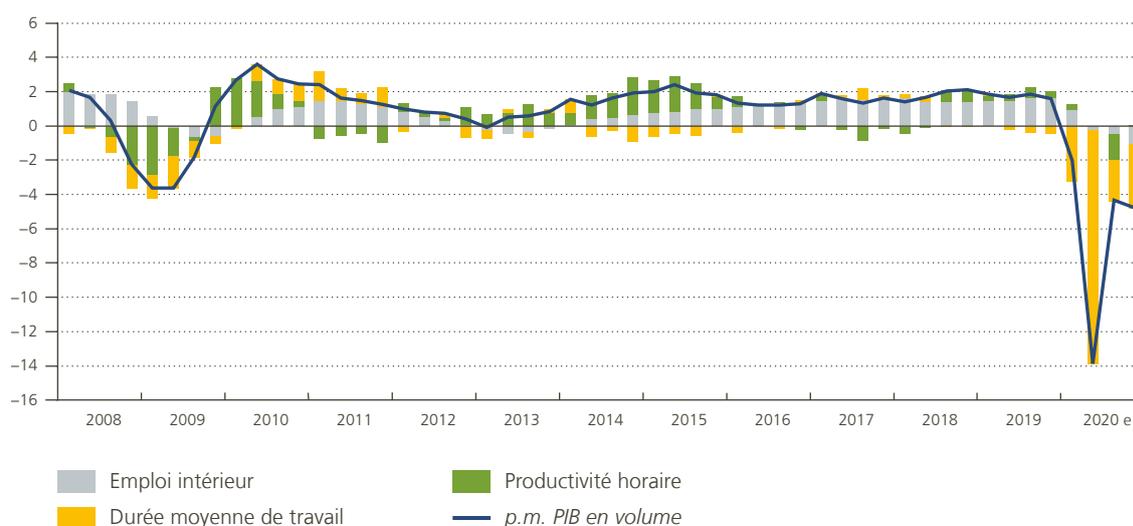
En raison du recours massif aux instruments qui permettent d'ajuster le volume de travail à l'évolution de la production, la chute du PIB s'est surtout traduite par un net recul des heures ouvrées par personne, tandis que la réaction en termes d'emploi et de productivité a initialement été limitée.

Dans le contexte des mesures de confinement imposées par les autorités, l'ajustement du nombre d'heures ouvrées a été particulièrement prononcé. À titre de comparaison, lors de la crise financière mondiale de 2008-2009, le repli de l'activité avait,

### Graphique 68

#### La chute de l'activité s'est principalement traduite par un effondrement du volume de travail

(décomposition de la croissance du PIB, données désaisonnalisées, pourcentages de variation par rapport au trimestre correspondant de l'année précédente)



Sources: ICN, BNB.

toutes proportions gardées, été plus largement amorti par une diminution de la productivité apparente du travail. À partir du troisième trimestre de 2020, lors du déconfinement consécutif à la première vague de la pandémie, une baisse de la productivité s'est dessinée. En effet, parallèlement au retour au travail, le redémarrage de l'activité n'a parfois été que partiel et, dans beaucoup de secteurs, l'organisation du travail a dû être adaptée pour assurer le respect des contraintes sanitaires.

Face à la perte d'activité, le volume de travail a principalement été réduit en recourant massivement aux dispositifs du chômage temporaire, pour les salariés, et du droit passerelle, pour les indépendants. Compte tenu de l'ampleur de la crise, les indemnités ont été relevées, tandis que les procédures d'accès à ces systèmes ont été assouplies. La simplification administrative et l'implication du personnel de l'ONEM et des caisses d'assurance pour les travailleurs indépendants – qui ont été confrontés à un nombre de dossiers à traiter sans précédent – ont permis d'indemniser rapidement ces travailleurs.

**Le recours massif au chômage temporaire et au droit passerelle a amorti l'incidence de la perte d'activité sur le marché du travail**

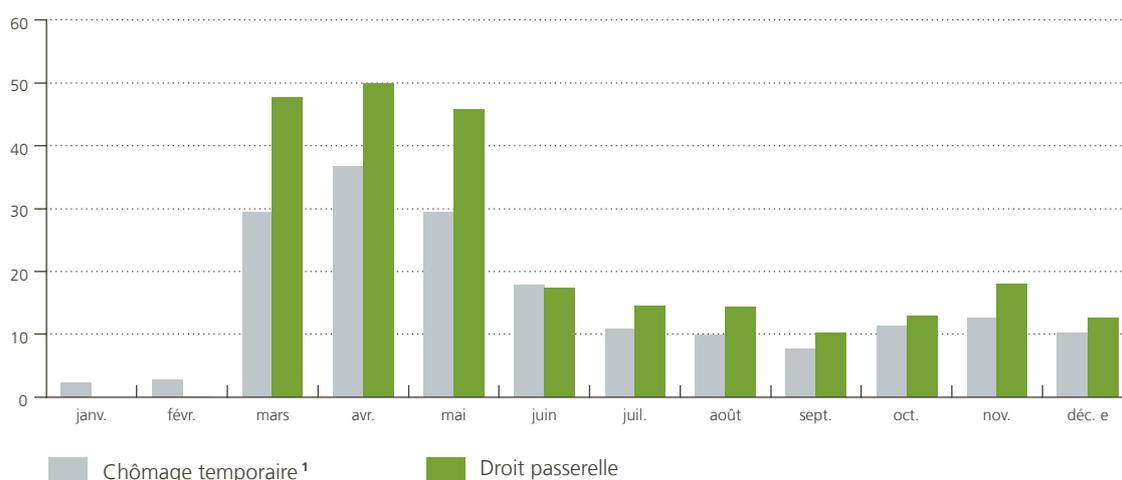
Au plus fort de la première vague de la pandémie, en avril 2020, près de 40 % des travailleurs salariés du secteur privé – ce qui représente plus d'un million de salariés – ont bénéficié d'allocations de chômage temporaire. C'est quatre fois plus qu'au paroxysme de la crise de 2008-2009, où ils étaient 230 000. La plupart ne l'ont toutefois pas été à temps plein; ils ont alterné les épisodes de chômage temporaire et de travail. Du côté des indépendants, environ 400 000 personnes ont fait appel au droit passerelle, soit 50 % d'entre eux.

Au cours de l'été, les demandes ont reflué à la suite de l'assouplissement des mesures de confinement. La deuxième vague et les nouvelles mesures de confinement adoptées en octobre et en novembre ont conduit, dans une mesure limitée, à un rebond du recours à ces aides financières. En novembre, on dénombrait 500 000 salariés en chômage temporaire et 150 000 indépendants bénéficiant du droit passerelle, soit des niveaux toujours très élevés, mais néanmoins inférieurs aux pics observés en avril 2020.

Graphique 69

**Recours sans précédent au chômage temporaire et au droit passerelle**

(pourcentages de l'emploi correspondant, 2020)



Sources : ICN, INASTI, ONEM, SPF Sécurité sociale.

<sup>1</sup> Chômage temporaire pour raisons économiques, suspension de crise pour employés et force majeure. Pour les deux premiers mois de l'année, les données concernent le mois au cours duquel le paiement est effectué. À partir de mars, elles concernent le mois pour lequel le paiement est effectué.

## Graphique 70

### Après s'être effondré en avril, le travail intérimaire a enregistré un rebond dès le mois de mai

(données mensuelles désaisonnalisées, milliers d'heures)



Source: Federgon.

Ces dispositifs assouplis, initialement prévus jusqu'à la fin du mois de juin, ont d'abord été prolongés jusqu'à la fin de l'année, pour tenir compte de la persistance de la crise dans certaines branches d'activité. Ils ont aussi été plus encadrés qu'à l'aube de celle-ci. À partir de septembre, la procédure assouplie d'accès au chômage temporaire a été réservée aux secteurs particulièrement touchés. Le droit passerelle a pour sa part été limité aux indépendants dont les activités étaient réduites ou interdites par les mesures du gouvernement. À compter de juin, le dispositif a été complété par un droit passerelle de relance accessible aux indépendants qui avaient enregistré une diminution de leur chiffre d'affaires d'au moins 10 % entre les deuxièmes trimestres de 2019 et de 2020. La deuxième vague et les nouvelles mesures de confinement adoptées en octobre et en novembre 2020 ont donné lieu à un nouvel assouplissement des dispositifs d'aide. En octobre, pour venir en aide aux secteurs contraints à un nouvel arrêt, un droit passerelle doublé a été créé. Face à la persistance de la crise sanitaire et des risques qu'elle fait peser sur l'économie, il a été décidé en décembre de prolonger – et d'amender – ces dispositifs au-delà de 2020 pour garantir le maintien de l'activité et de l'emploi.

Tandis que le chômage temporaire permet aux entreprises de moduler très rapidement le volume de travail de leurs propres salariés, en fonction des fluctuations de l'activité, le recours au travail intérimaire leur offre

un volant de flexibilité supplémentaire. L'évolution de cet indicateur témoigne de la force et de la soudaineté du choc de la crise du coronavirus, le volume de travail intérimaire ayant chuté drastiquement en avril, le seuil atteint à ce moment se situant bien en deçà de celui qui avait été observé lors de la crise financière mondiale. Le rebond enregistré en mai dénote la réactivité de cette forme de travail à la reprise de l'activité. Malgré cette embellie, à la fin de l'année, le travail intérimaire n'avait toutefois pas encore retrouvé son niveau d'avant la crise.

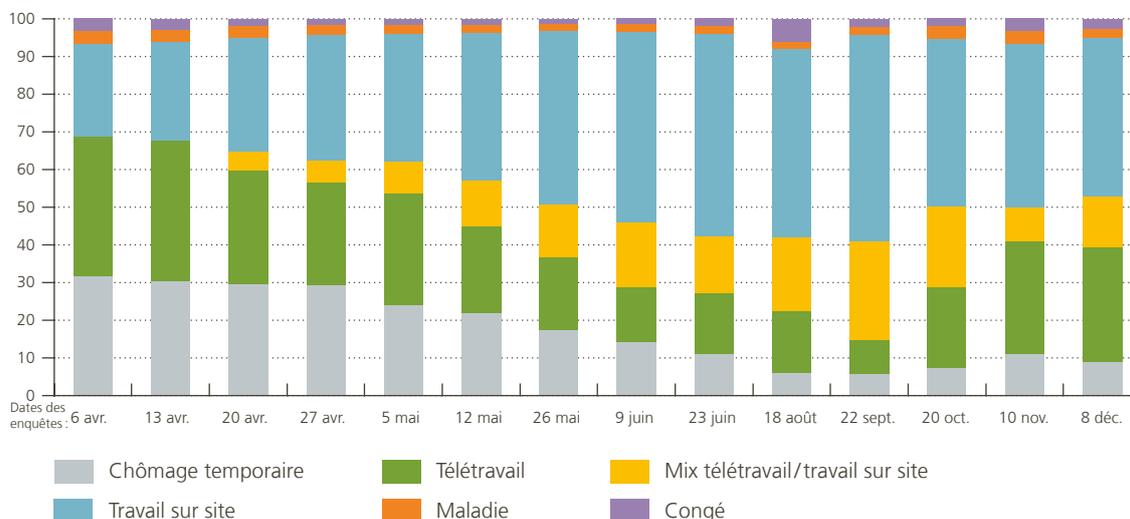
### La crise a aussi induit un réaménagement de l'organisation du travail

Les autorités ont pris d'autres mesures pour accroître temporairement la flexibilité du marché du travail dans le contexte de la crise du coronavirus, en permettant par exemple des combinaisons de statuts ou de certaines professions avec des allocations – notamment celles de chômage temporaire –, afin de combler les pénuries et absences de travailleurs dans les secteurs essentiels. Elles ont ainsi permis le détachement de travailleurs vers des entreprises actives dans ces secteurs. Ces dernières ont également pu occuper des travailleurs sous des contrats à durée déterminée (CDD) courts consécutifs de minimum sept jours, sans que ces contrats ne soient automatiquement

## Graphique 71

### L'organisation du travail s'adapte et évolue en fonction des mesures de confinement

(pourcentages de l'effectif salarié total des entreprises interrogées<sup>1</sup>, 2020)



Source: ERMG.

<sup>1</sup> Moyennes des résultats par branche d'activité pondérées par l'importance de celle-ci dans l'emploi salarié du secteur privé.

transformés en contrats à durée indéterminée (CDI). De même, le plafond des heures de travail des étudiants a été neutralisé, et la suspension des crédits-temps des travailleurs a été autorisée dans les secteurs essentiels.

Parallèlement aux mesures adoptées par les différents niveaux de pouvoir, les entreprises, mais aussi les administrations, ont apporté de profonds changements à leur organisation du travail pour assurer la continuité des activités malgré les contraintes sanitaires. L'adaptation principale a consisté en la mise à disposition rapide des moyens permettant de travailler depuis le domicile lorsque les activités le permettaient. Le nombre de télétravailleurs a ainsi explosé, et le télétravail s'est généralisé dans des entreprises qui n'y avaient jusque-là recours que de façon marginale. Dans certains cas, il était combiné avec du travail sur site, tandis que, dans d'autres cas, 100 % du temps de travail s'effectuait à domicile. Ces modifications dans l'organisation du travail ressortent clairement des résultats des enquêtes menées par l'ERMG auprès des entreprises dans le cadre de l'évaluation des effets économiques de la crise du coronavirus. Leur évolution au fil du temps reflète la mise en place des différentes phases de confinement et de déconfinement.

### Ces instruments de flexibilité ont largement amorti les pertes d'emplois

Grâce au recours massif aux systèmes de chômage temporaire et de droit passerelle, les pertes d'emplois nettes ont été limitées à quelque 10 000 unités en moyenne annuelle en 2020.

Cette diminution concerne uniquement les salariés des branches sensibles à la conjoncture, dans lesquelles le nombre annuel moyen d'emplois a reculé de 34 000 unités par rapport à 2019. Dans ces branches, la chute de l'emploi en variation annuelle est apparue dès le deuxième trimestre de 2020. En revanche, le nombre de personnes occupées comme fonctionnaires ou comme salariés dans l'administration, l'enseignement ou les services de santé, d'une part, et celui des travailleurs indépendants, d'autre part, ont poursuivi leur progression. Pour ces derniers, les créations nettes d'emplois se sont chiffrées à 13 000. Déjà au cours de la période allant de 2009 à 2013, lors de la Grande récession et de la crise de la zone euro qui s'était ensuivie, l'emploi indépendant s'était montré moins sensible aux variations conjoncturelles et n'avait pas enregistré de destructions nettes

d'emplois. En 2020, le dispositif assoupli du droit passerelle, le report (ou, dans certains cas, la dispense) du paiement des cotisations et le moratoire sur les faillites ont provisoirement contribué au maintien de l'emploi indépendant.

Depuis l'éclatement de la crise du COVID-19, les annonces de plans de licenciement dans le cadre de restructurations ou de fermetures d'entreprises se sont multipliées. Une centaine d'entreprises ont amorcé une procédure de licenciement collectif dans le cadre d'un plan de restructuration ou à la suite de la cessation de leur activité. Au total, 8 000 travailleurs sont concernés. En raison des délais associés à ces procédures, l'essentiel de leurs effets concrets sur l'emploi ne se sont pas fait sentir en 2020. Alors qu'elles concernaient au départ essentiellement des sociétés dont la situation était déjà fragile avant la crise, ces annonces pourraient être suivies d'autres à mesure que perdurent les contraintes sanitaires pesant

sur l'activité des entreprises ou lorsque les mesures temporaires de soutien prendront fin. Cela suggère que les destructions d'emplois pourraient s'accroître dans le courant de 2021.

Lors de la première vague de la crise sanitaire, au deuxième trimestre de 2020, certaines personnes ont temporairement postposé leur recherche d'emploi en attendant des temps plus cléments. Les opportunités d'emploi étaient rares, et les restrictions imposées aux déplacements physiques ainsi que les risques sanitaires rendaient malaisées les démarches de recherche et d'embauche. Parmi ces personnes, on retrouve en majorité des individus qui ne perçoivent pas d'allocations de chômage, comme les étrangers, les jeunes travailleurs dont l'expérience professionnelle est insuffisante pour y avoir droit, ainsi que les bénéficiaires d'un revenu d'intégration sociale, pour qui l'obligation d'inscription comme demandeur d'emploi a été suspendue. Ces groupes ne sont comptabilisés ni dans

**Tableau 16**

**Offre et demande de travail**

(variations en milliers de personnes, sauf mention contraire)

	2016	2017	2018	2019	2020 e	Niveau 2020 e
Population en âge de travailler <sup>1</sup>	16	12	13	17	14	7 357
Population active	33	46	40	58	8	5 462
Emploi national	58	74	71	77	-9	4 968
Travailleurs frontaliers (solde)	0	1	1	1	0	84
Emploi intérieur	58	73	70	76	-10	4 884
Travailleurs indépendants	12	13	13	14	13	832
Travailleurs salariés	46	60	56	61	-23	4 052
Branches sensibles à la conjoncture <sup>2</sup>	28	36	38	39	-34	2 493
Administration publique et éducation	2	8	7	8	5	844
Autres services <sup>3</sup>	16	17	11	14	6	715
Demandeurs d'emploi inoccupés	-26	-28	-30	-19	18	494
<i>p.m. Taux de chômage harmonisé<sup>4,5</sup></i>	<i>7,9</i>	<i>7,1</i>	<i>6,0</i>	<i>5,4</i>	<i>5,7</i>	-
<i>p.m. Taux d'emploi harmonisé<sup>4,6</sup></i>	<i>67,7</i>	<i>68,5</i>	<i>69,7</i>	<i>70,5</i>	<i>70,1</i>	-

Sources : BFP, ICN, ONEM, Statbel, BNB.

1 Personnes âgées de 15 à 64 ans.

2 Agriculture; industrie; énergie et eau; construction; commerce; transports et logistique; horeca; communication; activités financières; services immobiliers et aux entreprises.

3 Santé et action sociale; services collectifs sociaux, personnels et domestiques.

4 Sur la base des enquêtes sur les forces de travail.

5 Demandeurs d'emploi en pourcentage de la population active âgée de 15 à 64 ans.

6 Personnes en emploi en pourcentage de la population en âge de travailler âgée de 20 à 64 ans.

l'emploi, ni parmi les demandeurs d'emploi, et ils ne sont donc pas pris en considération dans la population active, qui a de ce fait enregistré un net ralentissement au deuxième trimestre de 2020. Le caractère temporaire de ce phénomène a été confirmé par le rebond de la population active au troisième trimestre de 2020, lorsque la situation sanitaire s'est améliorée et que les mesures de confinement ont été relâchées.

En raison des mesures de soutien à l'emploi et, de manière provisoire, de cet effet de pause dans la recherche d'emploi, l'augmentation du nombre de demandeurs d'emploi est restée limitée eu égard à l'ampleur de la contraction de l'activité. Après avoir atteint un sommet en mai 2020, le nombre de demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) ayant dépassé de 38 000 unités le niveau observé un an plus tôt, la variation à un an d'écart du nombre de DEI s'est progressivement réduite, revenant à 20 000 en décembre.

Au total, le nombre de DEI a augmenté de 17 500 personnes au cours de l'année 2020 par rapport à 2019, ce qui représente une hausse de 3,7%. À Bruxelles, la progression du nombre de DEI a été faible, à 0,9%. Cette évolution est en partie liée à la composition de la population qui s'adresse à Actiris, laquelle comporte une proportion importante de personnes ne maîtrisant

pas l'une des langues nationales et/ou l'outil numérique. Les inscriptions comme demandeur d'emploi de ces personnes ont fortement reflué avec la fermeture des agences pendant les périodes de confinement. En Wallonie, le taux de croissance annuel du nombre de DEI s'est établi à 3%. C'est en Flandre, où le marché du travail est plus sensible aux variations conjoncturelles, qu'il a été le plus élevé, de l'ordre de 5,8%.

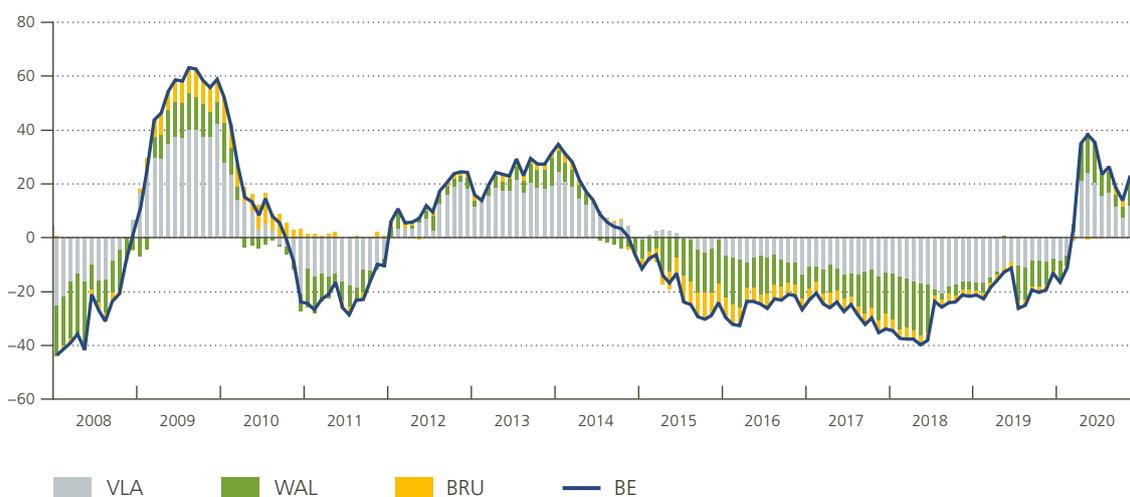
Les offres d'emploi reçues par les SPE se sont taries lors de l'entrée en vigueur des mesures de confinement. Nombre d'entreprises ont interrompu leurs procédures de recrutement, sauf dans certains secteurs essentiels comme la santé ou la logistique. Face à la chute des opportunités d'emploi, le gouvernement fédéral a décidé de geler temporairement la dégressivité des allocations de chômage. Dès le mois de mai, toutefois, une reprise du nombre d'offres transmises aux SPE a été observée, ce qui témoigne de la réactivité du marché du travail. Cette dynamique a cependant été enrayée par la deuxième période de confinement, qui a à nouveau donné lieu à un recul des opportunités d'emploi, bien que de moindre ampleur que durant la première vague.

Si les enquêtes sur les postes vacants ont également présenté des signes de dégradation lors du premier

## Graphique 72

### Au vu de l'ampleur du recul de l'activité, la hausse du chômage est restée limitée

(évolution à un an d'écart du nombre de demandeurs d'emploi inoccupés, données mensuelles en milliers)

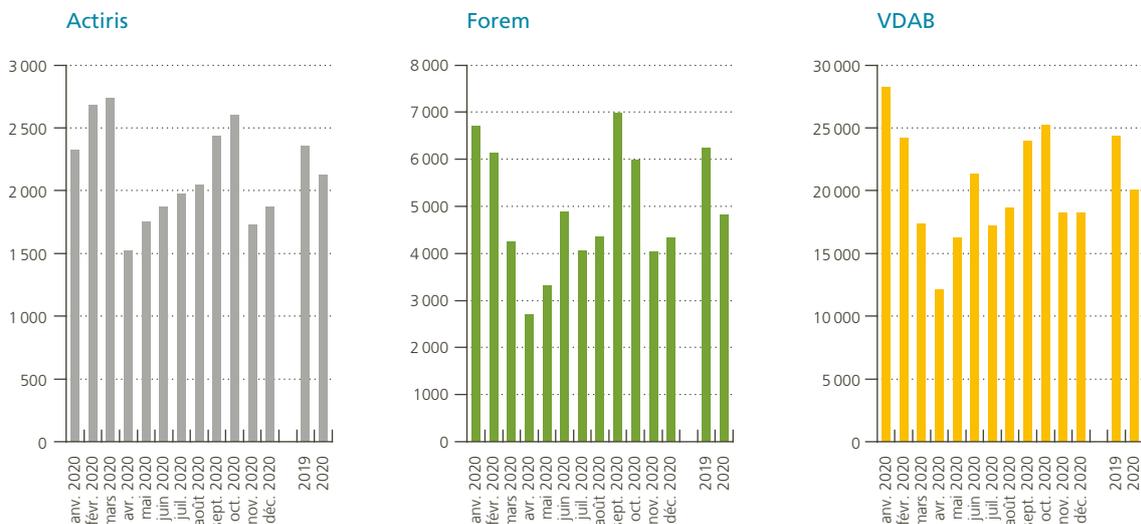


Source: ONEM.

### Graphique 73

#### L'évolution des opportunités d'emploi suit les mesures de (dé)confinement

(données mensuelles, offres d'emploi transitant par le circuit ordinaire)



Sources: Actiris, Forem, VDAB.

épisode de confinement, le taux de vacance d'emploi s'étant replié de 3,4 % au dernier trimestre de 2019 à 3,0 % au deuxième trimestre de 2020, cet indicateur a lui aussi rebondi au troisième trimestre, pour atteindre 3,3 %. Malgré la crise, le nombre de postes vacants est resté élevé: ceux-ci se chiffraient à 131 000 au

troisième trimestre de 2020. C'est en Flandre que la problématique des offres d'emploi insatisfaites est la plus aiguë, avec un taux de vacance d'emploi de 3,5 % (85 000 emplois vacants comptabilisés), suivie de Bruxelles (3,2 %, soit 19 000 emplois vacants) et de la Wallonie (2,7 %, soit 28 000 emplois vacants).



Malgré l'augmentation du chômage, certaines entreprises n'ont pas réussi à trouver rapidement des collaborateurs, ce qui reflète une des problématiques structurelles de notre marché du travail, à savoir les difficultés d'appariement entre l'offre et la demande de travail.

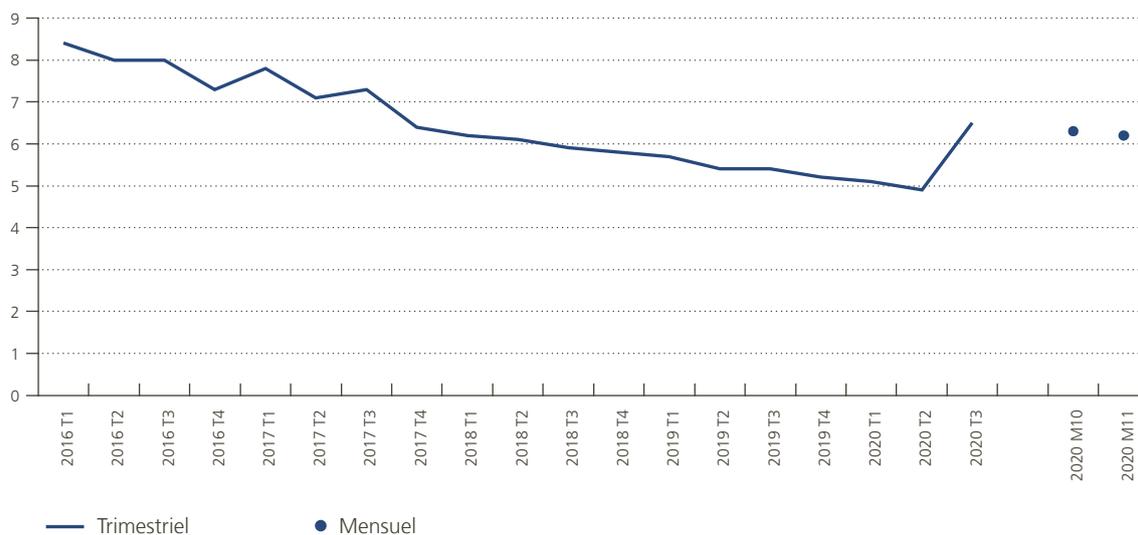
Le taux de chômage harmonisé, qui, à 5,4%, était revenu à un plancher historique en Belgique en 2019, a légèrement augmenté en 2020, pour s'établir à 5,7% en moyenne annuelle. Cette faible progression masque cependant une tendance baissière jusqu'au

deuxième trimestre de 2020, où il est tombé à 4,9%, et une remontée importante au troisième trimestre, où il a grimpé à 6,5%. En faisant abstraction des personnes qui ont postposé leurs démarches de recherche d'emploi, l'inflexion à la hausse du taux de chômage serait probablement survenue dès le deuxième trimestre. Au niveau régional, cette croissance du nombre de demandeurs d'emploi a porté les taux de chômage au troisième trimestre de 2020 à 4,4% en Flandre, à 7,7% en Wallonie et à 15% à Bruxelles, alors qu'au quatrième trimestre de 2019 ils se situaient encore respectivement à 2,9, 7,6 et 11,8%.

### Graphique 74

#### La tendance baissière du taux de chômage a pris fin

(pourcentages de la population active âgée de 15 à 64 ans)



Source: Statbel.

## 6.2 Les effets sur le travail ont été hétérogènes selon les branches d'activité et selon les groupes de personnes

La crise sanitaire a touché l'activité dans l'ensemble de l'économie, fût-ce avec une ampleur variable selon les branches. Du fait qu'il s'applique de manière générale, le système du chômage temporaire a été le principal instrument utilisé pour absorber les pertes d'activité au niveau des salariés. Ainsi, une relation presque linéaire se dessine entre les pertes de chiffre d'affaires par branche et l'importance de la mise en œuvre de ce système.

Les branches qui ont eu le plus intensément recours au chômage temporaire sont en premier lieu celles qui ont été confrontées à une obligation

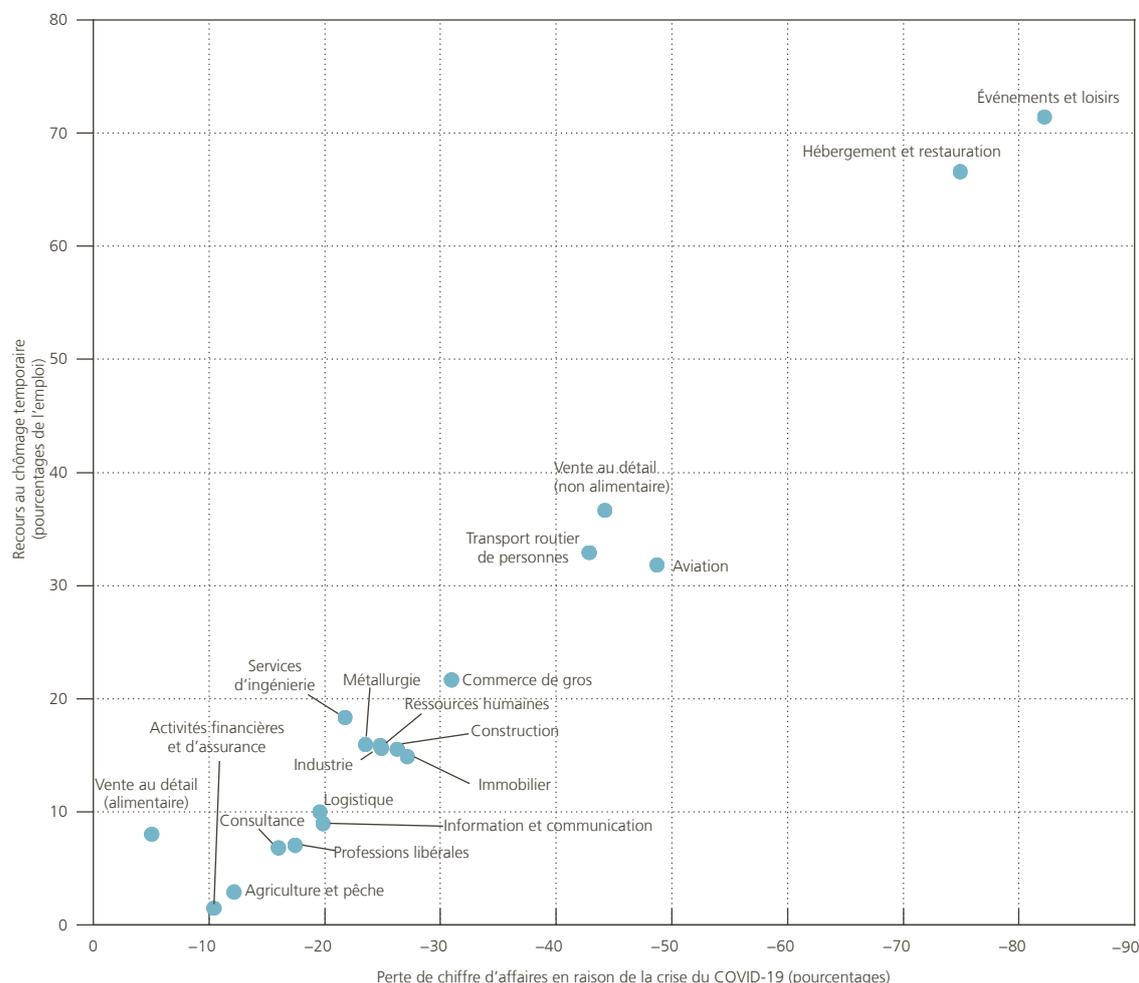
de fermeture quasi continue à partir de la mi-mars 2020, comme les secteurs de l'événementiel et des loisirs, ou pour des périodes prolongées, tels l'hébergement et la restauration (horeca) et les services personnels (salons de coiffure et de beauté) et, dans une moindre mesure, les commerces non essentiels. D'autres secteurs ont enregistré une diminution drastique de la demande, soit parce qu'ils sont situés en amont de secteurs fermés, comme les fournisseurs de l'horeca, soit parce que les clients faisaient défaut, par exemple pour les activités de tourisme et de voyage, ou les sous-traitants de l'industrie aéronautique.



## Graphique 75

### Le recours au chômage temporaire dans les différentes branches d'activité est directement proportionnel aux pertes de production

(moyennes d'avril à décembre 2020)



Source: ERMG.

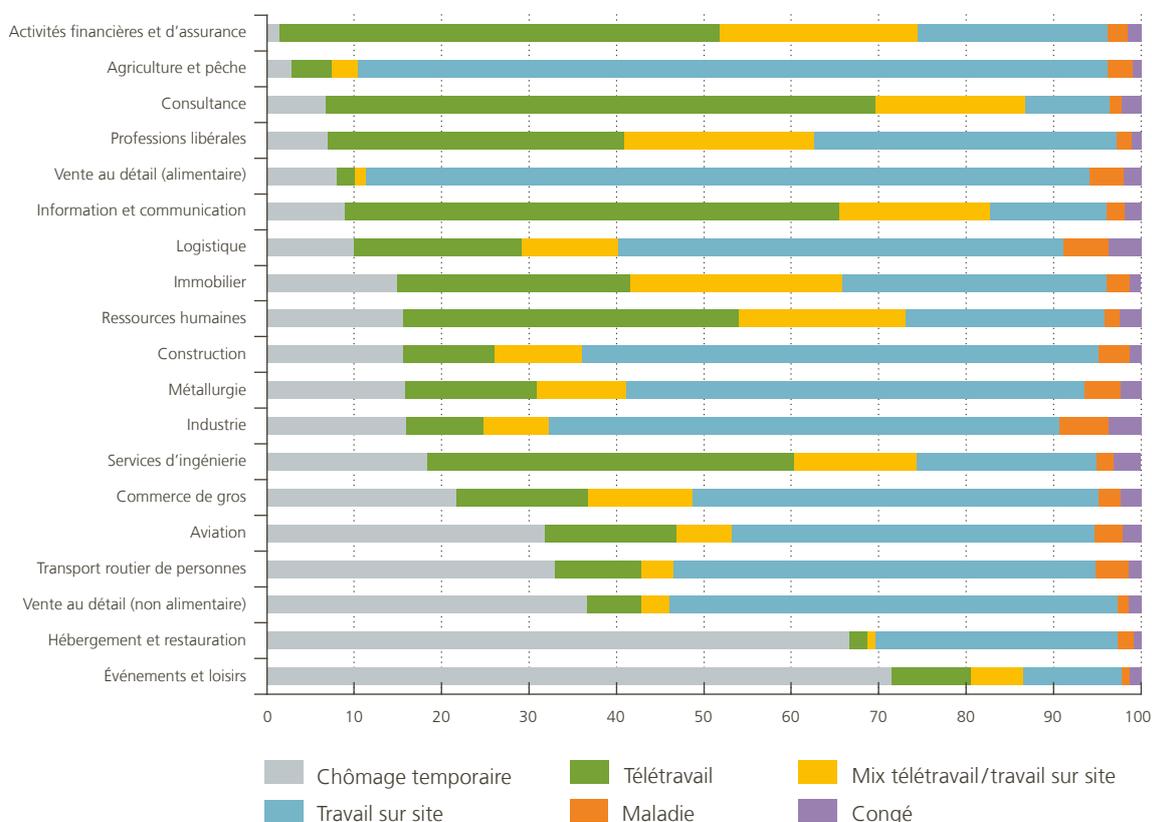
Dans certaines entreprises où le travail doit nécessairement s'effectuer sur site, l'organisation a dû être complètement revue pour intégrer les règles sanitaires. Ainsi, le respect de la distanciation physique et l'obligation de porter un masque, dont la disponibilité a initialement fait défaut lors de la première vague, ont contraint certains secteurs, comme l'industrie ou la construction, à cesser provisoirement leurs activités afin de réorganiser leurs processus de production. Dans la construction, le dispositif du chômage temporaire a été largement utilisé lors de la première vague de contaminations, touchant un peu plus de 50 %

des travailleurs. Le nombre de chômeurs temporaires s'est ensuite progressivement réduit à mesure que le secteur reprenait ses activités. La deuxième vague a eu une incidence plus limitée puisque le secteur était depuis plusieurs mois accoutumé à se conformer aux protocoles qui régissent la poursuite des activités dans des conditions sanitaires sûres.

## Graphique 76

### Les possibilités de réorganisation dépendent largement de la nature des activités

(moyennes d'avril à décembre 2020, pourcentages de l'effectif salarié total des entreprises interrogées)



Source: ERMG.

## Recours intensif au travail à domicile

Lorsqu'il était possible, le recours au travail à domicile a été, pour les entreprises, un moyen efficace de maintenir leurs activités et, pour les travailleurs, de continuer d'exercer leur emploi tout en respectant les mesures de confinement et/ou de distanciation physique. Cela a été largement le cas dans les secteurs de l'information et de la communication, des activités financières et d'assurance, de l'enseignement, des activités spécialisées, scientifiques et techniques, mais aussi dans l'administration publique, autant de branches d'activité où le télétravail était déjà plus répandu avant la crise sanitaire.

Même au sein de ces branches d'activité, l'accès au télétravail n'est pas homogène pour tous les

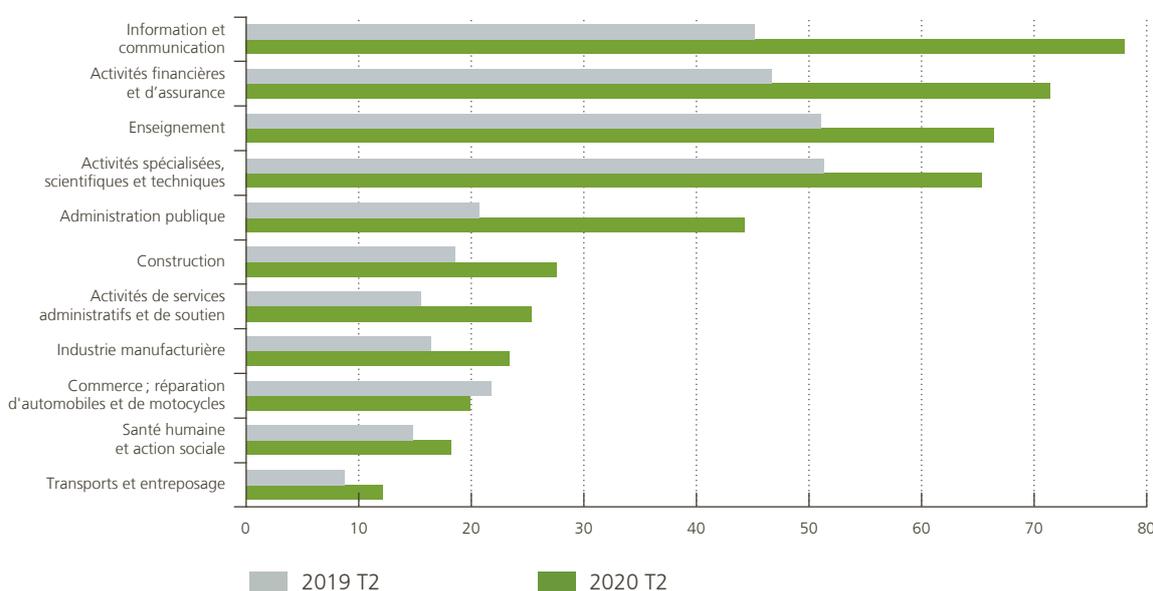
travailleurs. Selon les données des enquêtes sur les forces de travail (EFT) de Statbel, cette possibilité est plus largement offerte aux travailleurs hautement éduqués. En termes de professions, ce sont les directeurs, cadres de direction et gérants ainsi que les professions intellectuelles et scientifiques qui ont le plus utilisé cet outil: 62% d'entre eux étaient en télétravail, contre moins de 2% pour les travailleurs moyennement ou faiblement éduqués exerçant des professions élémentaires.

Constituant une opportunité de préserver l'activité en période de confinement, le télétravail est une formule généralement considérée comme avantageuse pour les travailleurs car elle offre plus de flexibilité et permet d'épargner les trajets entre le domicile et le lieu de travail. À titre d'illustration, la distance moyenne

## Graphique 77

### Toutes les branches d'activité<sup>1</sup> n'ont pas les mêmes possibilités de recourir au travail à domicile

(recours occasionnel ou régulier au travail à domicile, pourcentages de la population en emploi)



Source: Statbel.

<sup>1</sup> Les branches pour lesquelles le nombre d'observations est trop restreint ne sont pas reprises.

parcourue par les navetteurs qui travaillent dans une autre région que celle de leur domicile est de 20 km pour les travailleurs bruxellois, 30 km pour les travailleurs flamands et 43 km pour les travailleurs wallons<sup>1</sup>. Elle permet également de fluidifier la mobilité autour des zones congestionnées et de rationaliser l'espace dont disposent les entreprises.

Certains y associent toutefois des inquiétudes quant à l'isolement du travailleur, en perte d'interaction sociale et de sentiment d'appartenance à l'entreprise. Pour être pleinement efficace, le télétravail nécessite de disposer d'un endroit dédié au travail à domicile et d'être apte à utiliser les nouvelles technologies. Pour d'autres, ce type d'organisation implique un stress accru lié au sentiment d'être perpétuellement joignable et disponible, particulièrement en temps de crise. Une loi a été adoptée en 2018 pour que les entreprises s'assurent que les nouvelles technologies n'entravent ni le respect des temps de repos et de congé ni l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

<sup>1</sup> Cf. Duprez C. et M. Nautet (2019), « Economic flows between Regions in Belgium », NBB, *Economic Review*, décembre.

## Des pertes d'emplois concentrées dans certaines branches d'activité

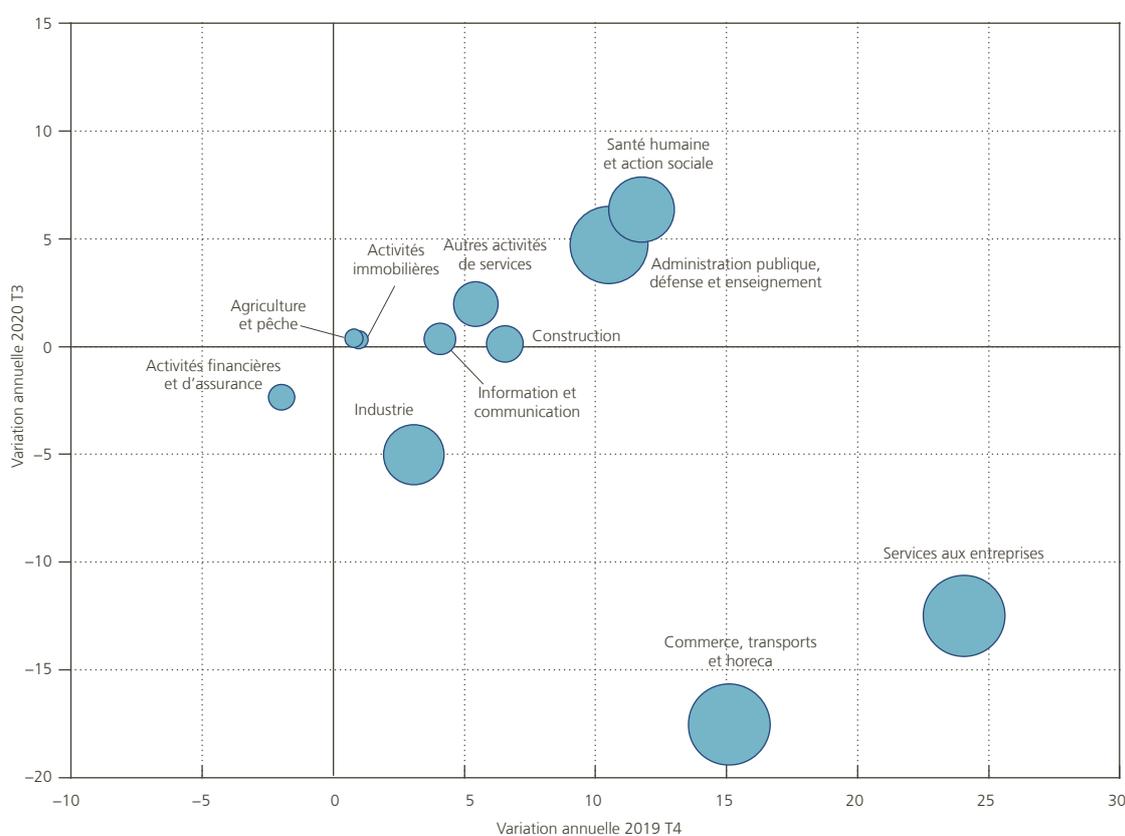
Même si l'incidence de la crise sur l'emploi est demeurée relativement contenue à l'échelle de l'ensemble de l'économie, elle a été sensible dans certaines branches d'activité. Au cours des trois premiers trimestres de 2020, les destructions nettes d'emplois se sont concentrées dans quelques branches en particulier: l'ensemble formé par le commerce, les transports et l'horeca, d'une part, et les activités de service aux entreprises, y compris l'intérim, d'autre part. Alors que ces branches étaient les principales pourvoyeuses de nouveaux emplois à la fin de 2019, ayant créé presque 40 000 postes supplémentaires en un an, le nombre de personnes y occupées a chuté de près de 30 000 unités au troisième trimestre de 2020.

Les spécificités de la crise du COVID-19 ont eu une incidence relativement plus lourde sur les branches des services. Lors de la crise de 2008-2009, la branche des commerces, transports et horeca et celle des services aux entreprises avaient également été victimes de nombreuses destructions d'emplois, mais l'industrie

## Graphique 78

### Les destructions d'emplois se concentrent dans quelques branches

(variations annuelles de l'emploi par branche, milliers de personnes<sup>1</sup>)



Source: ICN.

1 La taille de la bulle est proportionnelle à la part de la branche dans l'emploi total.

manufacturière avait été plus brutalement et plus rapidement touchée.

Le secteur financier est particulier. En exploitant largement les possibilités de télétravail, il a pu limiter le recours au chômage temporaire, mais des pertes d'emplois ont néanmoins continué d'y être enregistrées dans le prolongement de l'application des plans de restructuration qui se succèdent depuis plusieurs années, notamment au niveau des réseaux d'agences.

Des informations concernant les seuls salariés offrent une image plus fine des branches touchées par la crise. À cet égard, une activité à très haut risque est celle des arts, spectacles et activités récréatives. Depuis le début de la crise, la plupart des grands

événements ont dû être annulés, et les activités sportives non professionnelles ont également été interrompues pendant les deux confinements. Le recours au chômage temporaire y a été très important (50 % durant le premier confinement). De plus, les données des comptes nationaux indiquent une perte d'emplois de 3 % au cours du troisième trimestre de 2020.

Dans certains secteurs, comme la santé ou la grande distribution, la crise sanitaire a au contraire impliqué une charge de travail exceptionnelle pour le personnel, qui a été soumis à une lourde pression. C'est pour ces secteurs essentiels que des mesures visant à faciliter les engagements ou les remplacements temporaires de travailleurs absents, y compris par des personnes au chômage temporaire, ont été prises.



### **Les personnes actives dans les secteurs plus exposés sont elles-mêmes plus vulnérables**

Au sein des branches d'activité les plus exposées à la crise, les travailleurs sont plus souvent qu'ailleurs engagés sous des contrats temporaires ou sous d'autres types de contrat atypiques. Ils disposent en général d'un niveau d'éducation moins élevé et d'un revenu inférieur au revenu moyen des personnes en emploi. Ils sont également plus fréquemment d'origine étrangère (surtout hors UE). Les femmes et les jeunes sont très présents dans ces branches.

De manière générale, les travailleurs à bas revenus sont plus exposés aux fluctuations de l'activité économique. La perte de revenus engendrée ne leur laisse guère de marge, notamment pour les dépenses exceptionnelles ou imprévues. Selon l'enquête en ligne menée conjointement par Microsoft et la Banque et à laquelle près de 5 700 personnes ont participé en mai 2020, les pertes rapportées par les ménages aux revenus les plus faibles sont particulièrement significatives. La vulnérabilité de ces personnes est d'autant plus grande qu'elles possèdent peu de réserves d'épargne. D'après cette enquête,

environ 45 % des travailleurs à bas revenus (jusqu'à 2 500 euros par mois) ont un coussin d'épargne leur permettant de faire face pendant moins d'un mois, contre à peine 9 % des travailleurs à hauts revenus (plus de 4 000 euros). De même, comme indiqué dans l'encadré 6 (chapitre 5), selon des données issues de l'enquête HFCS, les ménages dont l'un des membres travaillait dans un des secteurs les plus touchés par la crise avaient, en général, une épargne plus réduite, tant en termes absolus que par rapport à leurs revenus et à leurs dépenses.

### **Risque accru pour les contrats atypiques**

En cas de ralentissement de l'activité économique, les premières personnes à perdre leur emploi sont souvent celles dont le contrat de travail temporaire n'est pas renouvelé. La crise sanitaire ne fait pas exception à la règle : ont été principalement touchées les formes d'emploi les moins stables, comme le travail intérimaire, les jobs d'étudiant ou les flexi-jobs. L'effet est d'autant plus manifeste dans le contexte actuel puisque ces formules sont intensivement utilisées dans les secteurs fortement impactés, comme l'horeca et le commerce de détail.

La diminution des contrats temporaires se confirme dans les enquêtes sur les forces de travail de Statbel : par rapport aux trois premiers trimestres de l'année précédente, le nombre de contrats temporaires a régressé de 6,3 % en 2020. Pour les contrats permanents, la variation se chiffre à -0,2 %. Parmi les statuts de travail les plus touchés, on retrouve les titres-services (-32 %), le travail occasionnel sans contrat formel (-30 %), les contrats ALE (-16 %), les jobs d'étudiant (-15 %) et le travail intérimaire (-14 %). En outre, la fréquence de ces types de contrat est aujourd'hui plus élevée : la proportion de contrats temporaires est passée de 8 % de l'emploi salarié en 2008 à 11 % en 2019. Les jeunes de moins de 25 ans et les travailleurs étrangers hors UE sont surreprésentés dans les contrats temporaires, avec des proportions de, respectivement, 48,5 et 26,4 %.

Certains de ces travailleurs ont pu bénéficier du système de protection classique, tandis que d'autres ont fait l'objet de mesures spécifiques au fur et à mesure que les groupes étaient identifiés. D'autres encore n'ont par contre pas perçu de compensation pour leur perte de revenus, compte tenu des spécificités liées à leur contrat de travail. Pour ces personnes, le dernier filet de sécurité consiste à introduire une demande d'aide auprès d'un CPAS. Selon une enquête du Service public fédéral de programmation Intégration Sociale (SPP IS) menée auprès des CPAS, le nombre de bénéficiaires d'un revenu d'intégration a augmenté de 5 000 unités entre février et avril 2020. Sur la base des données administratives et d'enquêtes, en considérant le supplément de croissance observé de mars à août, le SPP IS, en association avec le Bureau fédéral du Plan, estime que la hausse annuelle des bénéficiaires d'un revenu d'intégration atteindra 9,5 % en 2020, alors qu'elle aurait été de 3,4 % sans la crise du COVID-19<sup>1</sup>.

Parmi les nouvelles demandes, on observe un nombre croissant de personnes dont les revenus professionnels ont drastiquement diminué du fait de la crise sanitaire, voire ont disparu. Au sein des bénéficiaires déjà enregistrés, on constate une intensification de la précarité, le revenu partiel se muant en un revenu complet d'intégration. Concernant les demandes d'autres aides sociales, l'augmentation porte essentiellement sur les demandes d'aide alimentaire à partir d'avril, avec un pic en mai et en juin, ainsi que sur les médiations de dettes à partir de juin 2020.

## Difficultés d'accès à l'emploi et à l'enseignement pour les jeunes

Si les personnes en emploi rencontrent des difficultés, le fait est que la situation actuelle rend l'accès au marché du travail et l'obtention d'un job plus compliqués qu'auparavant, surtout pour les catégories qui étaient déjà à risque avant la crise sanitaire. Ces obstacles s'observent pour les jeunes finissant leurs études, mais aussi pour les DEI, dont les débouchés se sont réduits. Le risque de stigmates durables sur leur carrière future n'est pas à exclure.

En cas de récession, les jeunes sont les premiers à être licenciés ou à ne pas être recrutés. Ce sont également ceux dont le niveau d'épargne est le plus faible et dont les dépenses sont dès lors plus sensibles à leur niveau de revenu. Les moins de 25 ans sont à l'aube de leur carrière et (re)trouvent rapidement un emploi une fois la reprise amorcée, mais il a été démontré qu'entrer sur le marché du travail pendant une récession a des conséquences, notamment sur les perspectives de salaire et d'emploi tout au long de la carrière. Le risque existe également que ceux dont le profil est moins adapté restent éloignés du marché du travail durant de longues périodes.

Parmi les jeunes, ceux qui sont encore aux études sont également touchés, du fait, notamment, de la difficulté d'effectuer les stages prévus dans le cursus, d'un plus grand risque de décrochage scolaire, mais aussi de l'inaccessibilité à l'enseignement à distance pour toute une partie d'entre eux. À cela s'ajoute l'éventuelle perte de ressources financières liées aux jobs d'étudiant, ceux-ci étant souvent proposés dans les secteurs de l'horeca ou du commerce. D'après les statistiques de l'ONSS, au deuxième trimestre de 2020, on dénombrait 90 000 étudiants jobistes de moins qu'un an auparavant.

<sup>1</sup> Cf. SPP IS (2020), *Enquête impact social Covid-19*, octobre.

## Les femmes ont été affectées sur les plans de leur activité professionnelle et de l'organisation du ménage

Enfin, alors qu'en cas de crise économique, ce sont souvent les hommes actifs dans l'industrie ou dans la construction qui courent un plus grand risque de perdre leur emploi, la crise sanitaire a largement impacté les secteurs des services, où les femmes sont les plus nombreuses. Elles sont ainsi légèrement surreprésentées dans le secteur de l'horeca (49 %, contre 47 % de l'emploi total, selon les données des EFT de 2019), et plus encore dans d'autres secteurs dont la fermeture totale ou partielle a été rendue obligatoire lors du premier confinement et/ou du deuxième ou dans lesquels la distanciation physique n'était pas possible. Il s'agit notamment de la branche des activités de services, incluant les travailleurs des titres-services (cette branche comprend 58 % de femmes) et des autres services, notamment d'aide à la personne (63 %). Elles sont également plus nombreuses dans le secteur de l'enseignement (71 %) qui, bien que contraint à la fermeture entre

mars et mai, a maintenu le paiement des salaires de ses employés, et dans celui des soins de santé (80 %), dont les activités sont essentielles. L'incidence globale sur l'emploi des femmes est donc difficile à estimer pour l'instant.

La fermeture des crèches et des écoles a aussi joué un rôle dans l'effet de la crise sur l'emploi des femmes. Déjà avant cette décision, la répartition des tâches au sein d'un ménage était relativement inéquitable. Ainsi, selon Eurostat, en 2016, 89 % des femmes s'occupaient quotidiennement des enfants, contre 75 % des hommes. Les différences sont encore plus frappantes en ce qui concerne les tâches ménagères, puisque 81 % des femmes cuisinent ou s'adonnent à des tâches ménagères chaque jour, alors que ce n'est le cas que pour 33 % des hommes. Lors du premier confinement, la fermeture des systèmes de garde d'enfants a impliqué que les ménages dont les deux parents travaillent ont dû gérer leur emploi du temps entre travail et éducation des enfants. Cette charge incombant d'habitude aux mères, ce sont sans doute elles qui en ont assumé la plus grande part.



## 6.3 La crise a renforcé les défis structurels se posant au marché du travail belge

Le recours massif au travail à domicile durant la crise a certes permis de préserver de nombreux emplois, mais il a révélé la fracture numérique qui se dessine au sein de la population. Si les risques que la numérisation fait peser sur de nombreux emplois ont souvent été mis en avant, les périodes de confinement ont mis au jour les opportunités que celle-ci offre en termes de nouvelles activités. Non seulement l'outil numérique est créateur de valeur grâce aux gains de productivité qu'il permet dans des activités existantes, mais il génère également de nouveaux métiers et services.

Pour exploiter au mieux les potentialités du numérique, mais aussi pour pouvoir faire face aux mutations d'activité qu'entraînera la crise du COVID-19 sans causer de dommages permanents, deux défis doivent être relevés, à savoir celui de la formation et celui de la (ré)allocation des ressources, soit deux domaines dans lesquels la Belgique accuse un retard sur ses partenaires européens. Une population éduquée et un marché du travail efficace sont les conditions nécessaires à la poursuite du développement d'une économie prospère et inclusive.

### L'acquisition de compétences (numériques) est primordiale

Au fil des ans, le niveau de compétences exigé sur le marché du travail ne cesse d'augmenter, y compris pour l'exercice de fonctions peu qualifiées. Les opportunités d'emploi pour les personnes faiblement diplômées s'amoindrissent, d'autant qu'elles subissent de plus en plus la concurrence de travailleurs plus qualifiés dans un contexte de polarisation de l'emploi.

D'une part, l'objectif premier doit donc être de réduire le taux de décrochage scolaire afin de limiter le nombre de personnes au niveau d'éducation peu

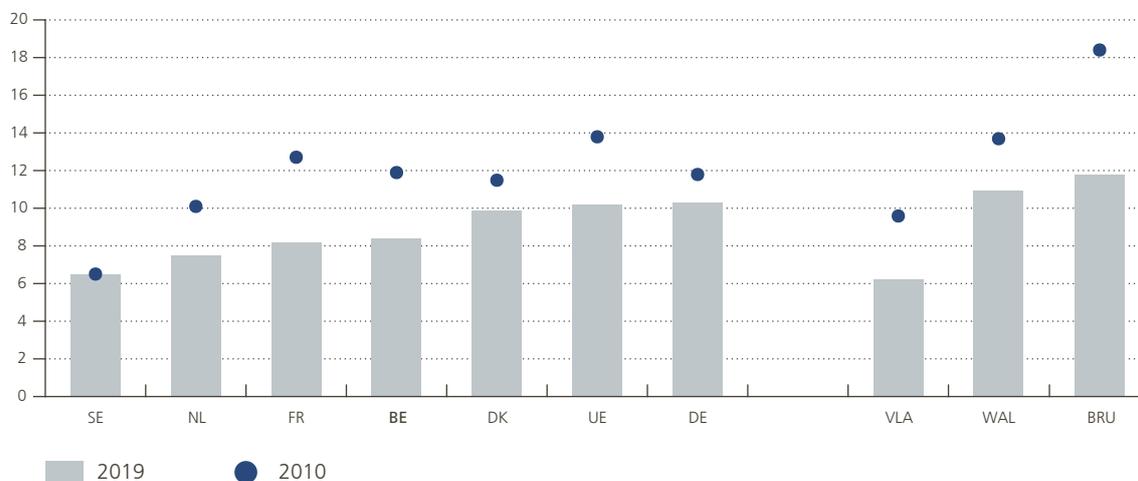
élevé. La situation s'est améliorée ces dernières années, et ce dans les trois régions du pays, mais la crise sanitaire et l'élargissement de l'enseignement à distance pourraient accentuer le risque de retard, voire de décrochage. C'est particulièrement vrai pour les enfants issus de familles défavorisées qui ont manqué à la fois du soutien nécessaire faute d'accès aux outils technologiques (en 2019, 8,6 % des enfants scolarisés issus de familles à bas revenus n'avaient pas d'accès à internet à domicile) et d'un environnement propice à l'apprentissage.

D'autre part, il s'agit de répondre à la demande accrue des entreprises de disposer d'un personnel hautement qualifié, mais aussi de permettre aux jeunes de s'insérer plus durablement sur le marché du travail. Pour ce faire, il faut encourager les étudiants à poursuivre leurs études et à obtenir un diplôme de l'enseignement supérieur. A priori, la Belgique se classe relativement bien puisque 47,5 % des personnes âgées de 30 à 34 ans possédaient un diplôme de l'enseignement supérieur en 2019, soit un taux supérieur de 7 points de pourcentage à la moyenne européenne. Au niveau régional, c'est à Bruxelles que la proportion de diplômés est la plus élevée (55,6 %), suivie de la Flandre (48,5 %) et de la Wallonie (42,2 %). Toutefois, si le niveau de diplôme joue un rôle dans la probabilité d'être en emploi, l'orientation des études est également un déterminant essentiel. Les profils nécessitant une formation en sciences, mathématiques, statistiques et technologies de l'information et de la communication ainsi qu'en ingénierie, industrie et construction sont et seront de plus en plus recherchés à l'avenir. En Belgique, trop peu d'étudiants sont issus de l'une de ces filières. Ceci ne vaut pas que pour les études supérieures mais est, de manière générale, également vrai pour les orientations techniques et technologiques, amplement demandées sur le marché du travail. Le taux d'emploi des jeunes ayant suivi un

## Graphique 79

### Le taux de décrochage scolaire se réduit mais la crise sanitaire pourrait inverser la tendance

(pourcentages des personnes âgées de 18 à 24 ans)



Source : Eurostat.

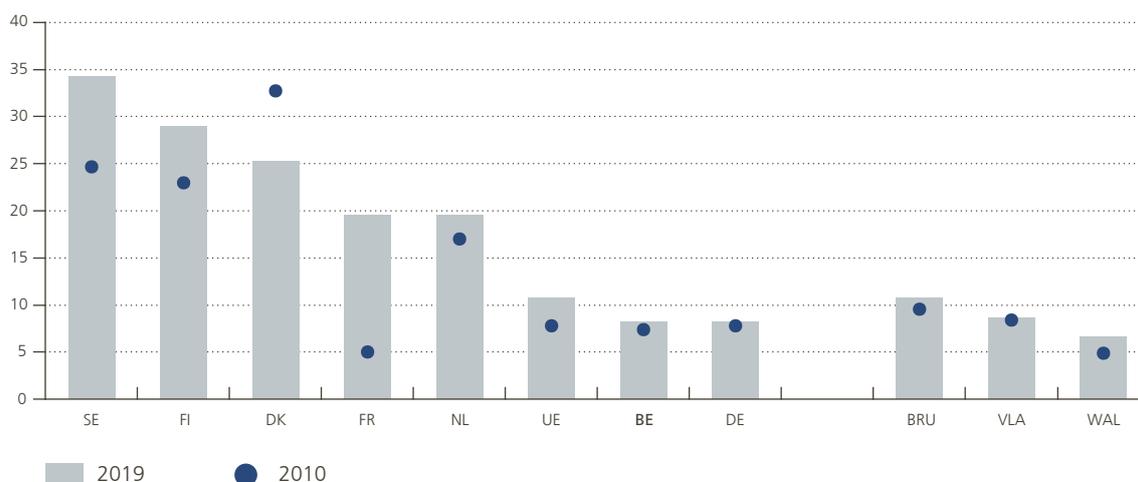
curus professionnel durant leurs études secondaires dépasse largement celui de ceux ayant suivi la filière générale et est proche de celui des diplômés du supérieur.

Pour tous, l'acquisition de compétences numériques s'avère indispensable. En 2019, 62 % des Belges âgés de 25 à 64 ans indiquaient être en mesure de réaliser des manipulations informatiques de base ou plus

## Graphique 80

### La participation à l'éducation et à la formation est toujours trop faible

(pourcentages des personnes âgées de 25 à 64 ans, au cours des quatre semaines précédant l'enquête)



Source : Eurostat.

avancées. C'est à peine plus que la moyenne européenne (58 %) et nettement moins qu'en Finlande (83 %), qu'aux Pays-Bas (81 %) ou qu'en Suède (77 %). La marge de progrès est immense.

L'accès à la formation continue est la clé pour mettre à jour ces compétences numériques et pour faciliter la transition vers des professions émergentes. Pourtant, selon l'enquête sur les forces de travail, en 2019, moins d'une personne âgée de 25 à 64 ans sur dix (8,2 %) avait suivi une formation au cours des quatre semaines précédant l'enquête. C'est un résultat très en deçà des performances des meilleurs, notamment les pays nordiques, où c'est le cas de plus d'une personne sur quatre, et aucune amélioration notable n'a été observée ces dix dernières années. Les travailleurs peu diplômés, qui pourraient en tirer un large bénéfice, notamment en termes de compétences numériques, sont ceux qui y ont le moins recours (3,4 %). Sur le plan régional, Bruxelles se démarque par un taux de participation à la formation sensiblement plus élevé. Celui-ci s'explique notamment par la spécialisation relative de cette région dans des activités qui offrent proportionnellement plus de formations aux travailleurs, par la plus forte proportion de diplômés du supérieur parmi ses habitants et par sa population relativement jeune comparativement à celles des deux autres régions. Les 55 ans et plus sont de fait ceux dont la participation à une formation est la moins fréquente (4 %).

## **Il faut continuer d'agir pour résoudre les autres défis structurels se posant au marché du travail belge**

Les rigidités généralement identifiées sur le marché du travail belge, telles que le manque de mobilité professionnelle et géographique, le lien trop étroit entre salaire et ancienneté mais distendu entre salaire et productivité, la fiscalité élevée sur les revenus du travail, ou encore les pièges financiers du chômage, pour n'en citer que quelques-unes, apparaissent aussi comme des freins à une (ré)allocation optimale des ressources au sortir de la crise.

Un emploi stable peut constituer un gage de qualité de la carrière. Sur ce point, la Belgique se situe à un niveau relativement élevé sur l'échiquier européen,

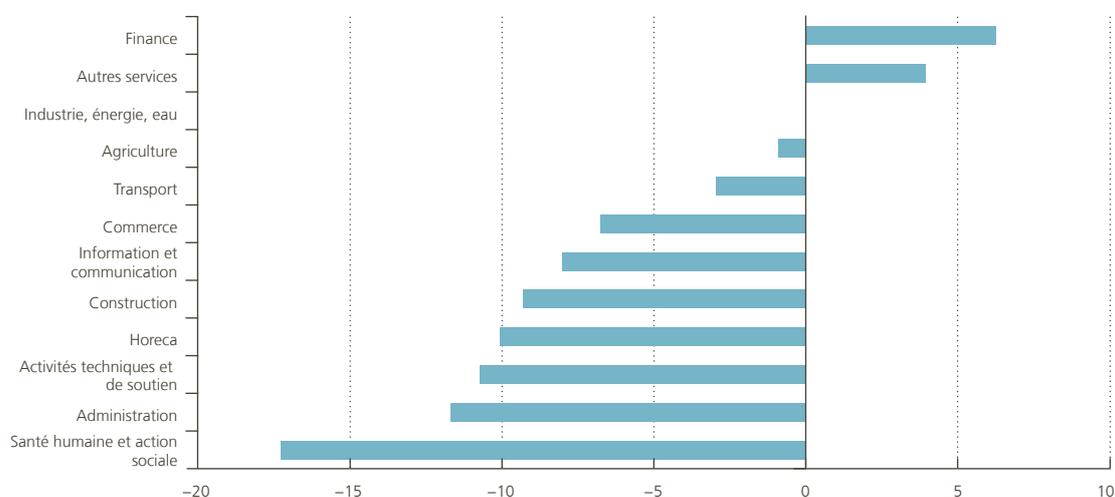
tout en ne se démarquant pas fondamentalement. Si on considère l'ensemble de la population en âge de travailler, 63 % des salariés sont occupés depuis cinq ans ou plus auprès du même employeur, contre 60 % en moyenne dans l'UE. Dans les pays nordiques, l'emploi est nettement moins stable, puisque moins de la moitié des salariés travaillent pour la même firme depuis plus de cinq ans et que près d'un sur cinq a été engagé depuis moins d'un an. En Belgique, ce n'est le cas que de 11,6 % des travailleurs. Les pays voisins, quant à eux, présentent un niveau de stabilité d'emploi plus proche de celui de la Belgique, bien qu'une plus large proportion des travailleurs soient nouvellement engagés (13 % en Allemagne, 14 % en France et 15 % aux Pays-Bas). Cette stabilité doit cependant reposer sur des critères économiques, en ce qu'elle doit refléter le bon appariement entre le travailleur et l'employeur, qui permet au premier d'évoluer dans son métier et au second de bénéficier d'une main-d'œuvre compétente adaptée aux besoins de son entreprise.

La progression salariale étant liée à l'ancienneté du travailleur – indicateur simple à mesurer et censé refléter la productivité –, la longévité de la relation entre employeur et employé relève progressivement les niveaux de rémunération. Dans un rapport de novembre 2020, le Conseil central de l'économie (CCE) a constaté que, si la plupart des commissions paritaires ont conclu des conventions collectives de travail qui définissent des barèmes prévoyant une augmentation des salaires selon l'ancienneté ou l'expérience, la tension salariale qui en ressort varie considérablement d'un statut professionnel et d'une branche d'activité à l'autre. Plus faible pour les ouvriers que pour les employés et les cadres, elle est particulièrement importante dans les secteurs non marchands, les écarts entre la base et le sommet de l'échelle barémique selon l'ancienneté allant de 31,9 à 42,7 % (respectivement pour les ouvriers et les employés). Dans les secteurs marchands, l'écart est très limité pour les ouvriers (3,6 %) et plus conséquent pour les employés (28,9 %). La situation n'est pas propre à la Belgique. Le CCE note toutefois que, dans la plupart des pays, les hausses salariales, les avancements et les mesures de protection en cas de licenciement sont de plus en plus déconnectés de l'ancienneté et que les mécanismes s'appliquent de façon moins « automatique ». Dans le même ordre d'idée, l'accord de gouvernement De Croo demande

## Graphique 81

### Les différences de rémunération entre les branches sont conséquentes

(écarts en pourcentage par rapport à l'industrie<sup>1</sup>, salariés de 20 à 64 ans travaillant à temps plein, 2017)



Source: Eurostat (SILC).

1 Sur la base d'un modèle qui corrige notamment pour les différences de niveau de diplôme, de qualification et d'ancienneté entre les salariés des différentes branches.

aux partenaires sociaux d'engager le débat sur le lien entre rémunération et ancienneté sur la base de cette étude, afin de contribuer à la réforme du package de rémunération.

Le fait que l'ancienneté détermine largement les salaires est susceptible de contribuer à la moindre mobilité des salariés. En effet, en cas de changement d'emploi, le travailleur peut craindre de perdre certains acquis salariaux parce que son expérience n'est pas nécessairement valorisable auprès de son nouvel employeur. Pour les employeurs, il est aussi plus coûteux de licencier un travailleur ayant une grande ancienneté puisque les coûts de licenciement augmentent avec la durée de service au sein de l'entreprise.

En pratique, les salaires varient principalement en fonction des niveaux de qualification et de responsabilité de la fonction exercée et du niveau de connaissance requis (diplôme et expérience). Ces différences ne suffisent cependant pas à expliquer les écarts de rémunération entre les branches. Pour des salariés aux profils semblables et travaillant pour des employeurs de taille comparable, on observe des niveaux de salaire nettement plus élevés dans l'industrie manufacturière, les activités financières et d'assurance et les secteurs de l'eau et de l'énergie que, par exemple,

dans le commerce, la construction, l'horeca, les activités techniques et de soutien (y compris l'intérim) et la santé humaine et l'action sociale.

Les secteurs où le pouvoir de marché des entreprises est le plus élevé ou ceux dont les activités sont régulées, comme l'énergie ou les services financiers, se démarquent par des rémunérations plus attractives. Ces différences rendent la mobilité entre branches moins aisée, indépendamment des problèmes d'éducation ou de formation/reconversion.

La marge de manœuvre permettant de différencier les rémunérations est encadrée par les dispositions de la loi de 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, révisée en 2017. Celle-ci se fonde sur l'évolution des coûts salariaux horaires cumulée depuis 1996 par rapport aux trois pays voisins pour déterminer la norme salariale. Ce n'est que lorsque cette norme est déclinée au sein des différentes commissions paritaires qui structurent le secteur privé qu'une différenciation sectorielle peut apparaître. Celle-ci est de ce fait limitée.

D'autres possibilités existent cependant au niveau de l'entreprise. Le plan bonus collectif CCT 90 permet d'octroyer, hors le cadre de la loi de 1996, un

avantage financier aux travailleurs en fonction des résultats collectifs d'une entreprise ou d'un groupe bien défini de travailleurs, sur la base de critères objectifs. Jusqu'à concurrence d'un certain montant, ce bonus est net d'impôt pour le travailleur qui en bénéficie. Lié aux résultats, il permet de créer un cadre de rémunération qui préserve la compétitivité de l'entreprise tout en stimulant la productivité des travailleurs par un intéressement aux résultats de leur employeur. En rendant l'entreprise qui l'octroie plus attrayante que ses concurrentes aux yeux des travailleurs qu'elle serait susceptible d'embaucher, un tel avantage financier contribue à une meilleure allocation de la main-d'œuvre. Bien qu'en progression régulière, le montant cumulé des primes versées à ce titre est encore faible, de l'ordre de 0,4 % de la masse salariale du secteur privé, en raison de procédures de mise en œuvre strictes et d'un montant maximal de bonus limité.

La politique de tax shift mise en œuvre entre 2016 et 2020 a permis d'alléger les charges (para)fiscales pesant sur les revenus du travail. Cette réforme a eu un impact à la fois sur l'incitation financière à travailler, par une réforme de l'impôt sur le revenu des personnes physiques, et sur les coûts salariaux, par une réduction des cotisations patronales de sécurité

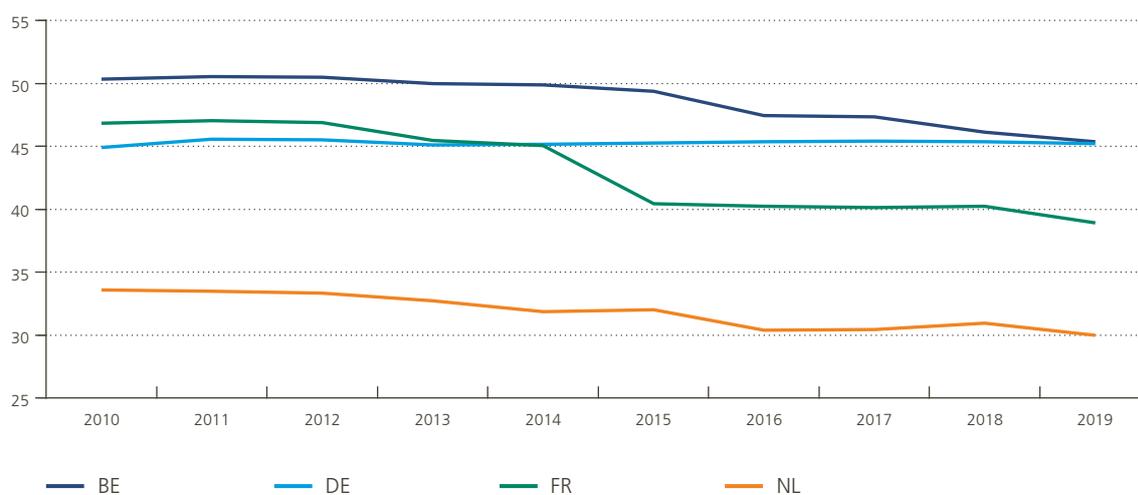
sociale. Pour les travailleurs percevant un bas revenu, soit 67 % du salaire moyen, le coïncidence fiscale, c'est-à-dire l'écart entre le coût salarial total pour l'employeur et le salaire net pour le travailleur, a pu être ramené au niveau de celui de l'Allemagne, mais il reste cependant toujours plus élevé en Belgique qu'en France et qu'aux Pays-Bas.

Sur un marché du travail peu transitionnel, les personnes en emploi jouissent d'une relative sécurité d'emploi. Le revers de la médaille pour les demandeurs d'emploi est que les possibilités de transition du chômage vers l'emploi sont minces et qu'ils subissent proportionnellement de plus longs épisodes de chômage. En Belgique, 44 % des demandeurs d'emploi le sont depuis plus d'un an, tandis que plus d'un sur quatre (27 %) l'est même depuis plus de deux ans. Parmi les personnes au chômage, 30 % parviennent à (re)trouver un emploi dans l'année, soit un taux qui est à la fois plus faible que dans les principaux pays voisins et dans les pays nordiques et en deçà de la moyenne de l'UE. À l'inverse, 33 % deviennent inactifs (soit 7,5 points de pourcentage de plus qu'en moyenne au sein de l'UE), un statut dont il leur est ensuite plus difficile de sortir puisque 88 % des inactifs n'ont toujours pas rejoint le marché du travail un an plus tard.

## Graphique 82

### Le coïncidence fiscale sur les bas salaires<sup>1</sup> s'est réduit, mais il reste plus élevé qu'en France et qu'aux Pays-Bas

(pourcentages du coût salarial total)



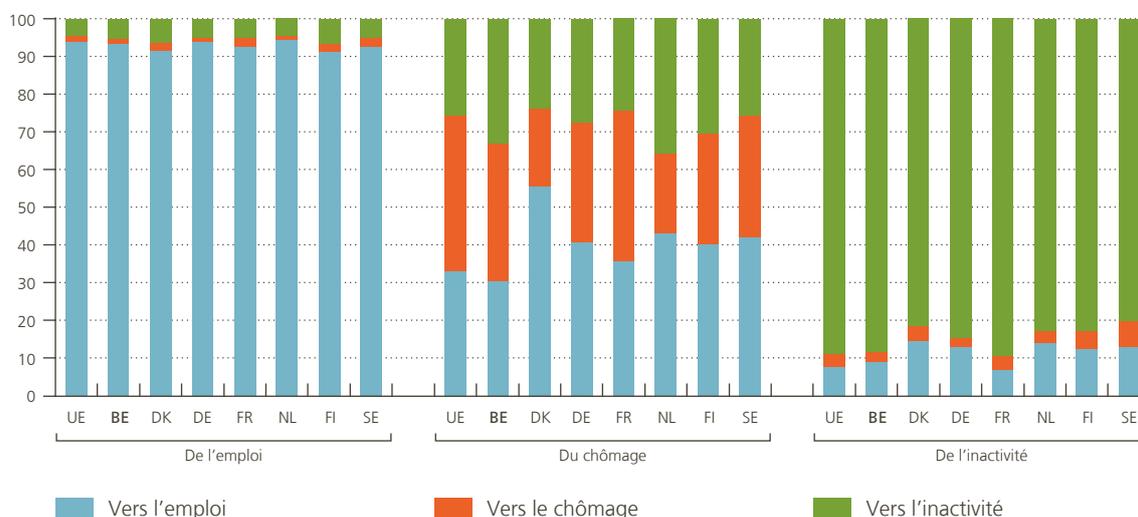
Source: OCDE.

<sup>1</sup> Pour une personne seule sans enfants à charge, rémunérée à 67 % du salaire brut moyen.

## Graphique 83

### La sécurité d'emploi en Belgique va de pair avec de moindres transitions du chômage et de l'inactivité vers l'emploi

(transitions sur le marché du travail, pourcentages du groupe correspondant, 2019)



Source: Eurostat.

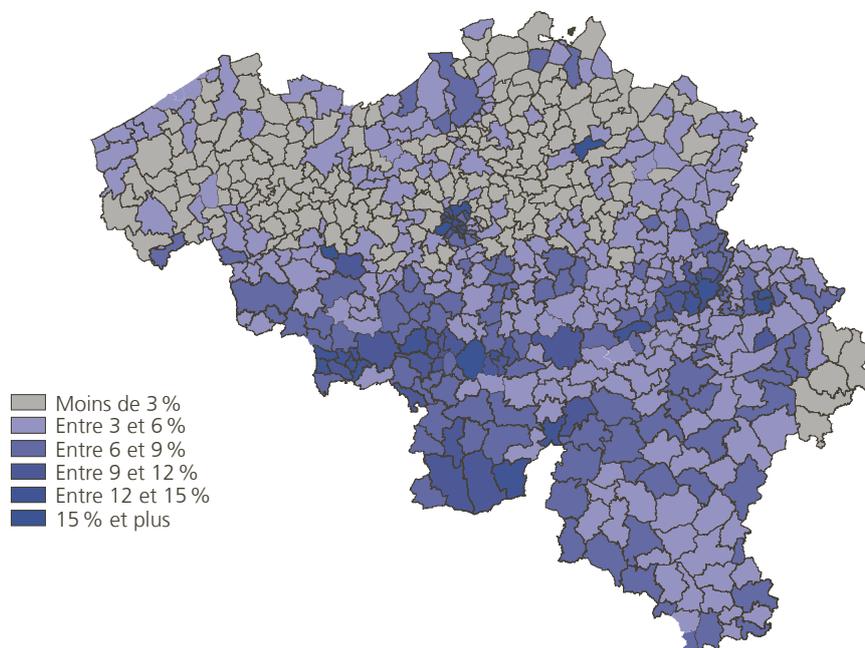
Outre par la faible mobilité professionnelle, la (ré-)allocation de la main d'œuvre est érodée par une mobilité géographique réduite qui induit par ailleurs d'importantes disparités régionales. De tous les pays de l'UE, c'est en Belgique que la dispersion entre les taux de chômage dans les sous-régions est la plus forte. Cette situation n'est pas neuve. Au cours des dernières années, dans le contexte d'un marché du travail dynamique, les adaptations successives de la réglementation du chômage (définition d'un emploi convenable, dégressivité des allocations, accompagnement renforcé des jeunes et des 50 ans et plus) et les accords de coopération entre les services publics de l'emploi régionaux ont pourtant contribué à améliorer l'accès à l'emploi. La mobilité entre régions des demandeurs d'emploi reste néanmoins limitée. À la contrainte de la distance ou de la difficulté d'accès au lieu de travail s'ajoutent celles de la barrière linguistique et, surtout pour les demandeurs d'emploi faiblement éduqués, d'incitants financiers maigres compte tenu du taux de remplacement relativement élevé, surtout de l'allocation au début de la période de chômage par rapport à la rémunération d'un emploi à bas salaire.

Sur cette dimension structurelle, se sont greffées en 2020 les conséquences de la crise sanitaire sur les transitions du chômage vers l'emploi. Ces dernières ont diminué partout, mais le repli a été particulièrement marqué en Belgique. Par rapport au deuxième trimestre de 2019, la proportion de chômeurs ayant décroché un emploi s'est contractée de 28 % en moyenne dans l'UE au deuxième trimestre; en Belgique, la chute a atteint 40 %. La suspension de la dégressivité des allocations décidée au printemps de 2020 pour protéger le revenu des chômeurs en raison, à l'époque, du recul des opportunités d'emploi doit, dans un contexte de reprise de l'activité, être reconsidérée afin d'encourager la recherche et l'acceptation d'emplois dans les secteurs et les régions qui continuent de faire état de sévères pénuries de main-d'œuvre.

## Graphique 84

### La faible mobilité géographique implique de larges disparités en termes de taux de chômage

(taux de chômage dans les communes, pourcentages de la population active âgée de 15 à 64 ans, 2018)



Source: IWEPS.