Institut de Recherches Économiques et Sociales

Les soutiens financiers à la création d'emploi

22 janvier 2013

Muriel Dejemeppe
et
Bruno Van der Linden (FNRS)

Université catholique de Louvain
3 Place Montesquieu, boîte L2.06.01
1348 Louvain-la-Neuve

Cette recherche a été menée par les professeurs Muriel Dejemeppe (IRES, Université catholique de Louvain) et Bruno Van der Linden (IRES, Université catholique de Louvain, et FNRS).

Les auteurs remercient Sébastien Fontenay (UCL) pour son assistance dans la collecte et la mise en forme de statistiques. Ils remercient également Olivier Brolis (IRES, UCL), le Forem, l'IWEPS et l'ONSS pour la mise à disposition de certaines données exploitées dans ce rapport.

Enfin, les auteurs remercient vivement Anne Davister et Claudine Stage de l'IRES pour leur soutien logistique et administratif.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION 1

PARTIE 1. SYNTHÈSE DE LA LITTÉRATURE D'ÉVALUATION DES DISPOSITIFS D'ALLÉGEMENT DU COÛT DU TRAVAIL 2

1. INTRODUCTION 2

2. VOCABULAIRE ET CONCEPTS 2

2.1. Typologie des mesures et vocabulaire 3

2.2. Notion et méthodes d'évaluation 4

3. UNE MISE EN GARDE : L'INCIDENCE FISCALE 6

4. EVALUATION DES DISPOSITIFS D'ALLÉGEMENT DU COÛT DU TRAVAIL 10

4.1. Evaluation des subsides temporaires à l'embauche : les questions 10

4.1.1. Enoncé des trois questions centrales 10

4.1.2. Précisions concernant ces trois questions centrales 10

4.1.3. Autres effets induits 15

4.2. Evaluation des subventions à l'emploi : les questions 16

4.3. Résultats d'évaluations des subventions temporaires à l'embauche 17

4.3.1. Q1 : Les subventions à l'embauche entraînent-elles des embauches supplémentaires et dès lors, des transitions plus rapides du chômage à l'emploi parmi les demandeurs d'emploi éligibles aux subventions, par comparaison à une situation sans subventions à l'embauche ? 17

4.3.2. Q2 : Un demandeur d'emploi qui bénéficie d'une subvention temporaire à l'embauche accède-t-il plus rapidement ou plus lentement à un emploi «régulier» («non-subventionné») par comparaison à un demandeur d'emploi semblable ne bénéficiant pas d'un recrutement subventionné ? 20

4.3.3. Q3 : Un demandeur d'emploi qui bénéficie d'une subvention temporaire à l'embauche reste-t-il plus longtemps en emploi par comparaison à un demandeur d'emploi semblable ne bénéficiant pas d'un recrutement subventionné ? 27

4.3.4. Conclusion de l'étude de Cockx et al. (2004) relative au Plan avantage à l'embauche 30

4.3.5. Conclusion à propos des subventions temporaires à l'embauche 30

4.4. Résultats d'évaluations des subventions (structurelles) à l'emploi 31

4.4.1. Evaluations ex ante 31

4.4.2. Evaluations ex post 33

4.4.3. Conclusions à propos des subventions à l'emploi 34

PARTIE 2. ELÉMENTS DE DESCRIPTION DE LA SITUATION WALLONNE 35

1. INTRODUCTION 35

2. ELÉMENTS DE DESCRIPTION DE MARCHÉ DU TRAVAIL WALLON 35

2.1. Chômage, emploi et participation au marché du travail 35

2.1.1. En longue période 35

2.1.2. Période récente par rapport à la moyenne européenne (UE15; 2011) 39

2.1.3. Par rapport aux régions limitrophes en Europe (2000-2011) 40

2.1.4. Chômage et durée d'inoccupation 43

2.1.5. Polarisation du non-emploi au niveau des ménages 44

2.2. Emploi et qualité de l'emploi 45

2.2.1. Emploi intérieur et secteurs d'activité 45

2.2.2. Créations et destructions brutes d'emploi 47

2.2.3. Emplois subventionnés 49

2.2.4. Nature des emplois 51

2.3. Mobilité inter-régionale des travailleurs 51

2.4. Enseignement et formation 54

2.5. Pauvreté et inégalités 55

PARTIE 3. ELÉMENTS D'ANALYSE DE MARCHÉ DU TRAVAIL WALLON 64

1. INTRODUCTION 64

2. MANQUE D'OFFRES D'EMPLOI : IMPORTANCE ET ORIGINES 64

2.1. Le nombre d'emplois vacants par demandeur d'emploi 64

2.2 Coûts salariaux, productivité et formation des salaires 71

2.2.1. Productivité moyenne du travail 73

2.2.2. Salaires et coûts salariaux 74

2.2.3. Coûts salariaux par unité produite 80

3. EMPLOIS DIFFICILES À POURVOIR : IMPORTANCE ET ORIGINES 82

3.1. Importance 82

3.1.1. Enquêtes auprès d'entreprises 82

3.1.2. Fonctions critiques du Forem 84

3.1.3. Indicateurs d'inadéquation 87

3.2. Causes des difficultés de recrutement 92

3.2.1. Qualification et formation 93

3.2.2. Barrières à la mobilité géographique 93

3.2.3. Ecart insuffisant entre le niveau de bien-être en chômage et en emploi 95

4. CONCLUSION 104

PARTIE 4. PROPOSITIONS 109

1. INTRODUCTION 109

2. PRINCIPES 109

3. PROPOSITIONS 112

3.1. Renforcement de la réduction structurelle des cotisations patronales 112

3.1.1. Dispositif 112

3.1.2. Impact 115

3.1.3. Sources de financement du complément d'allégements de cotisations sur les bas salaires 116

3.2. Renforcement des incitants à accepter une offre d'emploi et à la recherche d'emploi 117

3.3. Subvention à l'embauche sous forme d'activation (allocation de travail) 118

3.3.1. Deux dispositifs 119

3.3.2. Estimations budgétaires (ordres de grandeur) 120

3.3.3. Sources de financement des subventions à l'embauche 121

RÉFÉRENCES 126

INTRODUCTION

L'accord institutionnel pour la sixième réforme de l'Etat précise le contexte de cette étude. Dans le paragraphe 3.1.3 relatif aux réductions sur les groupes cibles ONSS et sur l'activation des allocations de chômage, l'accord écrit : "Les Régions reçoivent la pleine autonomie pour ce qui est de l'utilisation des budgets. Elles pourront affecter à leur guise le budget transféré (y compris les excédents éventuels) à diverses formes de politique du marché du travail au sens large du terme (mesures en matière de coûts salariaux, formation et accompagnement des demandeurs d'emploi, programmes de mise à l'emploi, etc.)."

Nous nous sommes donc centrés sur ces dispositifs fédéraux en voie de régionalisation. Pour orienter l'affectation de ces moyens, il nous est apparu nécessaire de résumer les évaluations belges et internationales portant sur l'impact des diverses formes d'allégement du coût du travail. Ce sera l'objet de la première partie du rapport. Celle-ci commence par préciser un ensemble de notions, dont celle souvent mal comprise d'évaluation. Ensuite, nous avons brossé un portrait du marché du travail wallon. La deuxième partie consacrée à cette description s'attachera à présenter la situation récente mais aussi à décrire plusieurs phénomènes en longue période. Il nous semble en effet qu'une prise de recul est souvent nécessaire, tout comme la comparaison de la Wallonie par rapport à d'autres régions. Prolongement naturel de la description, nous avons ensuite cherché à mieux comprendre les raisons des performances, souvent préoccupantes, du marché du travail wallon. N'étant pas les premiers à poursuivre ce même objectif, notre analyse des causes s'appuie sur divers travaux antérieurs. Elle se limite au fonctionnement du marché du travail et exclut donc un ensemble de facteurs extérieurs à ce marché susceptibles d'affecter les performances de la Wallonie. Le diagnostic constitue la partie 3 du rapport. Une quatrième partie s'appuie sur les précédentes pour suggérer des principes et formuler plusieurs propositions concrètes et argumentées d'affectation des moyens fédéraux à régionaliser. L'accent est mis sur les moyens évoqués dans le premier paragraphe ci-dessus et sur leur articulation avec les politiques existantes en Wallonie.

Nous espérons que cette étude scientifique contribuera à nourrir un débat de qualité sur l'orientation des politiques du marché du travail en Wallonie.

PARTIE 1. SYNTHÈSE DE LA LITTÉRATURE D'ÉVALUATION DES DISPOSITIFS D'ALLÉGEMENT DU COÛT DU TRAVAIL

1. Introduction

Pour une série de raisons, le coût du travail peut être jugé trop élevé et/ou la rémunération nette du travail trop faible. Ceci peut engendrer des difficultés d'accès à l'emploi (en raison d'une demande de travail insuffisante) et/ou des difficultés à pourvoir des emplois vacants (en raison d'une offre de travail insuffisante)[1]. Il en découle un rationnement des offreurs et/ou des demandeurs de travail, et au bout du compte un niveau d'emploi inférieur à celui qui est désiré par des acteurs économiques (offreurs et/ou demandeurs de travail).

Il existe un éventail de remèdes à ce problème. L'objectif de ce rapport n'est pas d'en faire une évaluation, ni même un inventaire. Il y a les réformes touchant au fonctionnement du marché du travail lui-même et des systèmes (para)fiscaux et de protection sociale, les réformes qui visent à affecter le marché des biens (innovation, soutien à l'exportation, etc.), des interventions qui stimulent l'investissement en capital humain et/ou physique, etc.

Dans les limites de cette partie du rapport, on se centrera sur les dispositifs que le décideur public met en place pour stimuler la création d'emploi en allégeant le coût du travail et/ou en rendant l'accès à l'emploi financièrement plus attractif. Comme nous le verrons dans la section 2, l'allégement du coût du travail peut prendre une diversité de formes, le cas limite étant celui où l'emploi est entièrement financé par le décideur public.

Cette partie 1 se structure de la manière suivante. Dans la section suivante, nous proposons une typologie et des terminologies relatives aux mesures d'allégement du coût du travail et de stimulation de l'attractivité financière de l'emploi. Dans cette section, nous précisons également certaines notions et méthodes relatives à l'évaluation de l'impact des politiques d'emploi. La section 3 montre que, sous certaines conditions, l'effet d'une subvention sur le niveau de salaire et d'emploi ne devrait pas à terme dépendre du bénéficiaire (neutralité de l'incidence fiscale). Dans la section 4, nous proposons un tour d'horizon des évaluations belges et étrangères des dispositifs d'allégement du coût du travail.

2. Vocabulaire et concepts

Après avoir proposé une typologie des mesures et le vocabulaire, cette section précise ce qu'il faut entendre par évaluation. C'est en effet d'évaluation de l'impact de dispositifs d'allégement du coût du travail qu'il sera question dans la suite.

[1] Selon l'usage en science économique, on appellera «demande de travail», la quantité de main d'œuvre désirée par les entreprises pour un certain niveau de coût du travail (et d'autres facteurs de contexte comme la technologie ou la forme de concurrence sur le marché des biens produits, par exemple). L'appellation «demande de travail» et celle «d'offre d'emploi» sont équivalentes. On appellera «offre de travail», la quantité de travail que les individus (les ménages) désirent effectuer étant donné le salaire net (et d'autres facteurs de contexte comme leurs revenus non salariaux ou les contraintes pesant sur la durée hebdomadaire de travail, par exemple). On parle aussi de «demande d'emploi». Demande et offre de travail se mesurent en nombre d'heures de travail ou en nombre de travailleurs.

2.1. Typologie des mesures et vocabulaire

Il existe un large éventail de modalités d'allégement du coût du travail et de stimulation de l'attractivité financière de l'emploi. Ces modalités portent simultanément sur un ensemble de dimensions :

- Le principe constitutif de l'allégement :
  - Vise-t-on l'ensemble des travailleurs («*subvention à l'emploi*») ou les nouvelles embauches («*subvention à l'embauche*») ?
  - Le bénéficiaire *formel*[2] de la subvention : l'employeur ou le travailleur ?
- Le ciblage éventuel : sur des caractéristiques du travailleur (en emploi ou sans emploi) et/ou de l'employeur (secteur, taille, etc.) ?
- La relation entre la subvention et le temps :
  - La subvention est-elle pérenne (ou «*structurelle*»), ou limitée à une période déterminée d'embauche (on parle de «subvention *temporaire*») ?
  - Comment le niveau de la subvention varie-t-il en relation avec la durée d'occupation en emploi ? Parmi les cas de figure les plus fréquents, on trouve la subvention constante et la subvention décroissante (par paliers selon la durée d'emploi chez le même employeur).
- La relation entre le montant de la subvention et le salaire : subvention forfaitaire, proportionnelle au salaire, etc. ?
- La subvention est-elle acquise dès qu'un employeur éligible recrute un travailleur éligible ou des conditions supplémentaires s'ajoutent-elles ?
  - Au stade de l'embauche : le service public de placement détermine-t-il, par exemple en fonction des moyens budgétaires au niveau local, si tel travailleur éligible donne effectivement droit à la subvention en cas d'embauche par un employeur particulier ? Cette modalité se rencontre notamment dans certains pays scandinaves et en Allemagne.
  - En cours d'embauche : par exemple, la réalisation d'un programme de formation préétabli.
  - Réalisation de certains objectifs : type de contrat sur lequel le travailleur[3] est embauché; durée minimale d'occupation de ce travailleur; niveau d'emploi de l'entreprise (exigence que le niveau de l'emploi augmente à un ou plusieurs moments postérieurs à l'octroi de la subvention en se référant à un moment préalable); etc.

Il est *a priori* nécessaire de distinguer ces diverses modalités car elles sont susceptibles d'avoir un effet sur l'emploi et les revenus salariaux.

Nous ne ferons en revanche pas de distinction selon que la subvention prend la forme d'un allégement de cotisations sociales (personnelles ou patronales) à la Sécurité sociale, d'un allégement fiscal, ou d'une subvention *ad hoc* octroyée par un organisme public (une administration). Si les contributions sociales étaient perçues comme des primes d'assurance que les travailleurs (leurs employeurs) sont volontairement prêts à payer pour couvrir un risque (de chômage, de maladie, etc.) associés au travail, alors elles ne pourraient être assimilées à un impôt. Par conséquent, un allégement des cotisations sociales, une réduction d'impôt et une subvention publique devraient avoir des effets différents. Toutefois, la Sécurité sociale n'offre pas seulement une assurance contre des risques. En particulier, par la présence de plafonds et de minima d'indemnisations, elle partage avec

---

2 La section 3 expliquera que le bénéficiaire désigné par la loi n'est pas nécessairement le bénéficiaire ultime une fois la formation des salaires et des prix pris en compte.

3 Dont l'embauche a conduit à l'octroi de la subvention.

l'impôt une fonction de redistribution des revenus dans plusieurs pays dont la Belgique. Aussi, la littérature économique assimile-t-elle généralement les contributions sociales à une forme de taxation. Nous suivons cette approche dans la suite car elle fournit une approximation raisonnable.

2.2. Notion et méthodes d'évaluation

En matière de politiques d'emploi, et de mesures d'allègement du coût du travail en particulier, il est encore rare de trouver en Belgique des mesures qui aient fait l'objet d'une évaluation qui permette réellement de se prononcer sur l'efficacité du dispositif. Il est en effet encore fréquent que des indicateurs tels que le nombre de personnes ou le nombre d'emplois bénéficiant d'une aide publique soient utilisés comme indicateurs de succès de la politique. Par exemple, les effets positifs du plan d'embauche Win-Win (mis en place en janvier 2010) sont établis de la manière suivante dans le communiqué de presse de la Ministre de l'Emploi du 11 août 2011 :

> «Cette mesure [Win-Win] a permis à 52.910 demandeurs d'emploi de moins de 25 ans qui courraient le risque, sans cette mesure forte, de devenir une «génération perdue», de sortir du chômage et de conclure un contrat de travail dans le cadre de Win-Win.».

Savoir que 52.910 jeunes ont pu bénéficier d'un subventionnement dans le cadre de Win-Win ne nous dit malheureusement rien des résultats de ce plan d'embauche, c'est-à-dire de la mesure de ses «effets», tant au niveau des jeunes qui en ont bénéficié que des non-bénéficiaires[4]. Il ne dit rien sur le nombre de jeunes ayant retrouvé un emploi grâce à Win-Win (c'est-à-dire qui n'auraient pas trouvé d'emploi en l'absence de Win-Win) ou sur les nouveaux emplois que cette politique a permis de créer. Comme le soulignent Cahuc et Zylberberg (2004, p.179), «cette façon de présenter le bilan d'une mesure de politique d'emploi en affichant simplement le nombre de bénéficiaires devrait être bannie, car elle fait croire que l'efficacité de la mesure se confond précisément avec le nombre de gens qui en bénéficient». Assurer la collecte de ce type d'indicateurs est néanmoins essentiel pour autant qu'on les utilise à bon escient. Ils peuvent en effet apporter des informations utiles sur le fonctionnement des politiques. Des statistiques détaillées sur le profil des participants (sexe, âge, niveau de diplôme, durée passée en chômage, etc.) sont susceptibles d'éclairer les procédures de sélection des bénéficiaires et révéler des éventuels dysfonctionnements dans la mise en œuvre des politiques. A titre d'exemple, le rapport 2003 de la Cour des Comptes sur le Plan wallon Formation-Insertion[5] (PFI) a mis en lumière que, contrairement aux objectifs affichés au départ, la grande majorité des bénéficiaires de ce plan sont des chômeurs qualifiés (au moins titulaires d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur) avec une faible durée d'inoccupation.[6] Si les bénéficiaires d'un PFI ont des caractéristiques telles qu'ils sont plus à même de s'en sortir sans le programme, alors il est fort plausible que

---

4 Une politique d'emploi peut accroître la probabilité d'embauche (ou tout autre indicateur de résultat pertinent) de ses bénéficiaires sans emploi et engendrer une détérioration de la probabilité d'embauche des chômeurs qui ne bénéficient pas de la politique.

5 L'objectif du Plan Formation-Insertion (PFI) de l'époque est de favoriser l'insertion de demandeurs d'emploi par le biais d'un programme de formation (de 4 à 26 semaines) adapté aux exigences professionnelles de l'employeur. Le bénéficiaire d'un PFI conserve ses allocations de chômage et doit rester engagé consécutivement au contrat PFI pour une durée au moins égale à celle du contrat. L'avantage financier pour l'employeur est substantiel puisqu'il ne doit verser qu'une «prime d'encouragement» qui correspond au montant de la différence entre la rémunération imposable afférente à la profession à apprendre et les revenus du demandeur d'emploi.

6 Ce constat résulte du fait que l'employeur sélectionne lui-même les candidats PFI; selon le rapport (p.6), le rôle du Forem dans la sélection des candidats est «minime sinon inexistant».

l'amélioration des perspectives d'embauche induite par le PFI soit faible. Les résultats d'une enquête menée en 1999 auprès d'employeurs qui ont engagé des stagiaires PFI ne sont donc pas surprenants (voir Cour des Comptes 2003, p.61) : 76 % des employeurs ont déclaré qu'ils auraient de toute façon embauché les stagiaires même en l'absence du PFI !

Certaines évaluations vont plus loin que rapporter simplement le nombre de bénéficiaires en rapportant le nombre de ceux qui occupent un emploi (si l'accès à l'emploi constitue le critère d'évaluation) après qu'ils soient sortis de la mesure étudiée. Les exemples sont ici aussi nombreux; nous avons choisi d'en épingler un qui concerne le PFI wallon et qui est tiré du rapport 2003 de la Cour des Comptes (p.11) :

> «0.2.2 L'efficacité du P.F.I. en termes d'insertion
> Des résultats favorables
> Le taux d'insertion défini par le contrat de gestion est un indicateur de résultat qui mesure l'effet immédiat du P.F.I. pour les destinataires directs. Il s'agit du rapport entre le nombre de personnes qui ont reçu un contrat à l'issue de la durée obligatoire du P.F.I. et le nombre d'entrées en P.F.I. Pour ce qui concerne l'échantillon (384 contrats), huit jours après la fin de la période obligatoire d'embauche, 263 stagiaires ayant mené leur formation à terme étaient au travail : 241 au sein de l'entreprise cocontractante et 22 chez un autre employeur. Par ailleurs, 24 des 95 stagiaires dont le P.F.I. a été rompu étaient au travail 8 jours après la date de rupture du contrat. Si l'on prend en compte ces stagiaires, le taux d'insertion direct passe de 68,5 à 74,7 %.»

Le problème est que «le suivi des bénéficiaires, si précis soit-il, ne donne aucune indication sur l'efficacité du dispositif» (Cahuc et Zylberberg, 2004, p.179). Savoir que 74,7 % des stagiaires PFI wallons ont trouvé un emploi à l'issue de la période obligatoire d'embauche du PFI n'est donc pas une réponse à la question de l'efficacité de ce type de programmes. Pour savoir si le PFI améliore effectivement les perspectives d'emploi (ou tout autre indicateur d'effet pertinent) de ses bénéficiaires, il faut répondre à une question du type suivant : en quoi les perspectives d'emploi des bénéficiaires d'un PFI sont-elles différentes, en moyenne, *de ce qu'elles auraient été s'ils n'avaient pas bénéficié d'un PFI* ? Seule la comparaison entre ces deux situations permet de savoir si ce programme a réellement fait une différence en matière d'emploi au niveau de ses bénéficiaires. Une telle comparaison est bien sûr impossible - une même personne ne peut jamais simultanément participer à une action et ne pas y participer ! -, et c'est de cette impossibilité que découle toute la difficulté d'évaluer l'efficacité des politiques d'emploi (mais de manière générale toute action publique ou privée).

Des progrès considérables ont été réalisés ces vingt dernières années sur le plan des méthodes mais il n'y a pas encore de consensus à propos de la méthode la plus fiable.[7] Toutes les méthodes ont comme point de départ le type de question d'évaluation posée ci-dessus, mais font des hypothèses différentes sur la situation de référence = *ce qui serait advenu aux bénéficiaires en l'absence de l'action.* Une méthode abondamment utilisée est celle des groupes de contrôle qui consiste à identifier des groupes de non-participants présentant des caractéristiques analogues à celles des participants (encore appelé le «groupe test»). On peut alors comparer la réalisation de l'indicateur de résultat (insertion en emploi, revenu,…) dans les deux groupes après l'action et émettre un constat sur l'efficacité de l'action pour des personnes qui ont des caractéristiques similaires. A moins de recourir à une expérience contrôlée ou aléatoire (où les personnes sont réparties au hasard soit dans un «groupe

[7] Pour un exposé non technique sur les méthodes généralement utilisées pour évaluer des projets, en particulier des politiques d'emploi, voir Van der Linden (2011) et Parienté (2012).

expérimental» qui suivra le programme, soit dans un «groupe de contrôle» qui ne sera pas autorisé à y participer), on ne peut malheureusement *jamais* être sûr que les différences observées entre les deux groupes à la fin du programme sont dues à celui-ci et non à des différences qui existaient déjà entre les caractéristiques des participants et des personnes qui ne participent pas. Il se peut en effet que de facteurs «*inobservables*» (= «inobservés par l'évaluateur», soit qu'ils soient non renseignés dans les données, soit qu'ils soient difficilement mesurables), tels que la motivation ou la confiance en soi, affectent de manière simultanée la probabilité de bénéficier de la mesure évaluée et l'indicateur de résultat (par exemple l'insertion en emploi). La méthode de «différence-de-différences» est plus prometteuse car elle permet, sous certaines hypothèses, de neutraliser les effets des caractéristiques non observées. Sa mise en œuvre nécessite de collecter des données sur le parcours des bénéficiaires et d'un groupe de contrôle *non seulement après mais aussi avant* la mise en application du programme évalué.

3. Une mise en garde : l'incidence fiscale[8]

Nous cherchons ici à souligner une propriété qualitative importante, à savoir que le bénéficiaire formel (ou intentionné) d'une subvention importe *in fine* peu si les salaires sont flexibles. Pour expliquer ce résultat de manière simple, supposons que la concurrence parfaite prévale sur le marché du travail[9]. Cette hypothèse extrême a l'avantage de la simplicité. Soulignons que la propriété qualitative se retrouve aussi si l'on adopte un cadre théorique plus satisfaisant de négociation des salaires entre représentants des travailleurs et des employeurs. Nous indiquerons par la suite que cette propriété qualitative est perdue si les salaires sont rigides (par exemple, égaux à un salaire minimum légal ou négocié par les partenaires sociaux).

Commençons par raisonner en concurrence parfaite et centrons-nous sur les acteurs économiques privés. Considérons un marché du travail pour un certain type de main d'œuvre, si bien que les travailleurs et les emplois seront considérés comme homogènes. La théorie de l'offre de travail[10] enseigne qu'une hausse du salaire net entraîne d'abord un accroissement de la quantité d'offre de travail[11]. A un niveau de salaire suffisamment élevé, cette tendance s'inverse. Pour ne pas compliquer la suite, on se limitera à la portion croissante de l'offre de travail. Sous l'hypothèse de maximisation du profit, la demande de travail des entreprises privées décroît en fonction du coût salarial[12].

A la figure 1.1, la courbe décroissante D désigne la demande de travail émanant des employeurs. La courbe croissante S représente l'offre de travail émanant des travailleurs. La partie (a) de cette figure décrit l'effet d'un subside à l'employeur réduisant le coût du travail. Afin de simplifier l'argumentation, nous supposons que l'employeur ne paie aucune cotisation patronale avant l'attribution de la subvention : à l'équilibre initial, le

---

8 Cette section s'inspire de Cockx, Göbel et Van der Linden (2004) et de Cockx (2011a,b) qui s'appuie sur ce premier document.

9 Ceci suppose que les entreprises et les travailleurs sont des agents économiques sans influence individuelle sur le niveau des salaires. Ce cadre théorique suppose aussi que les déséquilibres sur le marché du travail poussent spontanément le niveau des salaires dans le sens nécessaire à un rééquilibrage du marché. Ce processus est par hypothèse rapide, si bien que l'analyse se centre sur la situation atteinte une fois l'équilibre atteint.

10 Abordée par tous les manuels d'économie du travail. Voir par exemple, Cahuc et Zylberberg (2001).

11 L'effet dit de 'substitution' (qui est distinct de l'effet de substitution évoqué dans les sections suivantes) l'emportant sur l'effet 'revenu'. Voir par exemple, Cahuc et Zylberberg (2001).

12 Voir par exemple, Cahuc et Zylberberg (2001).

salaire brut est égal au salaire coût W_0. La subvention induit un écart entre le salaire brut et le salaire coût par le montant de la subvention. Initialement, l'emploi ne change pas et la subvention baisse le salaire coût qui devient $(1-s_{er})W_0$ où s_{er} est le taux de subside à l'employeur. A terme, par la baisse du salaire coût, les employeurs ont intérêt à augmenter la demande de travail et ceci d'autant plus que celle-ci est sensible («élastique») au salaire coût. La courbe D' représente la demande de travail en fonction du salaire *brut* après application du subside : $D'(W)=D((1-s_{er})W)$ pour tout salaire brut W. L'emploi ne peut toutefois augmenter que si les travailleurs sont prêts à accroître leur offre du travail. Cet accroissement ne se réalise que si les employeurs sont prêts à payer un salaire plus élevé. L'augmentation du salaire requise dépend de la sensibilité de l'offre au salaire. Plus cette sensibilité (cette «élasticité») est faible, c'est à dire plus la courbe S est verticale, plus la hausse de salaire requise est élevée. L'emploi change jusqu'au nouvel équilibre entre la nouvelle demande D'(W) et l'offre S(W). Au bout du compte, l'emploi a augmenté de E_0 à E_1, le salaire brut de W_0 à W_1, le salaire coût s'élevant à $(1-s_{er})W_1$. *On peut donc constater que, même si la subvention avait pour intention de seulement réduire le coût du travail, à l'équilibre final la baisse du coût du travail ne correspond pas au montant de la subvention : une partie du subside est transformée en une hausse du salaire brut.* Si les courbes d'offre et de demande de travail sont positionnées de la même manière qu'au panneau (a), le panneau (b) montre qu'une subvention du même montant visant à augmenter le salaire brut (et net) des travailleurs a le même effet sur les salaires et l'emploi qu'un subside réduisant le coût du travail. Cette analyse graphique illustre la propriété selon laquelle le bénéficiaire formel (l'employeur ou le travailleur) d'une subvention importe *in fine* peu si les salaires sont flexibles (neutralité de l'incidence fiscale).

Jusqu'à présent nous avons supposé que le marché du travail est parfaitement compétitif. En réalité, le niveau du salaire n'est pas déterminé par les lois de l'offre et de la demande, mais il est négocié entre les syndicats et les employeurs. L'analyse de l'impact d'une subvention n'est toutefois pas affectée. Dans la figure 1.1, nous avons intégré, pour simplicité, le cas d'une offre parfaitement inélastique. L'offre du travail ne dépend alors pas du salaire et peut être représentée par la droite verticale pointillée notée (S). Le niveau du salaire d'équilibre ne se trouve plus à l'intersection entre la courbe de l'offre (S) et de la demande (D) du travail, mais il est situé à l'intersection de la courbe de négociation des salaires (WS) et la courbe de demande (D).[13] L'allure croissante de la courbe de négociation des salaires reflète l'arbitrage des syndicats entre le niveau du salaire et l'emploi : plus l'emploi est élevé, moins le souci pour l'emploi est central et plus les syndicats renforcent leurs revendications salariales. Notez qu'à ce nouvel équilibre il émerge un écart entre l'emploi (E) et l'offre du travail : des travailleurs se trouvent involontairement au chômage.[14] Ce qui importe ici, c'est d'observer que l'analyse de l'impact d'une subvention n'est pas affectée. Au lieu de considérer les élasticités des courbes de l'offre, il s'agit de considérer les élasticités des courbes de formation des salaires (WS). Dans la suite de cette section, nous approfondissons les effets dans le cadre d'un marché du travail parfaitement

---

13 Si la concurrence est imparfaite sur le marché des biens, la courbe de demande sera remplacée par une courbe de formation de prix. Ceci ne bouleverse pas les conclusions et ne sera donc pas évoqué ici.

14 Il existe d'autres mécanismes que la formation des salaires par les syndicats et les représentants des employeurs qui mènent à du chômage involontaire. Intégrer ces mécanismes dans l'analyse nous éloignerait trop de notre objectif d'analyser l'impact d'une subvention sur le niveau de salaire et d'emploi. Par ailleurs, on peut mettre en cause l'hypothèse selon laquelle la concurrence parfaite serait un cadre adéquat en l'absence de négociation collective. Nous ne nous étendons pas sur ce sujet : le lecteur intéressé consultera si nécessaire la section 5.10 des notes téléchargeables à l'adresse http://perso.uclouvain.be/bruno.vanderlinden/SyllabusECON2051_2011-12.pdf.

compétitif. Le lecteur est informé que l'analyse ne change toutefois guère si le marché de travail est imparfaitement compétitif.

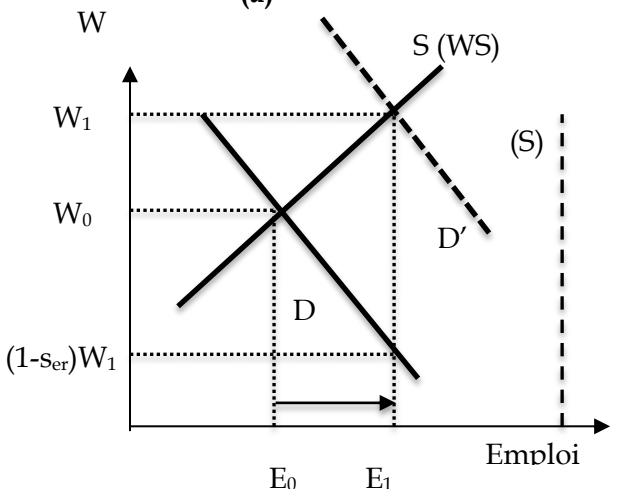
L'effet d'une subvention salariale sur l'emploi et les salaires dépend de la sensibilité de l'offre et de la demande au salaire. Le bénéficiaire ultime est celui qui varie le moins son comportement suite à l'introduction de la subvention. Si l'offre est moins sensible à une variation du salaire que la demande, alors les travailleurs augmentent moins leur offre de travail suite à une subvention que les employeurs n'accroissent leur demande. En conséquence, le salaire des travailleurs augmente plus que le coût salarial ne baisse. Inversement, si la demande est moins sensible que l'offre, ce sont plutôt les employeurs qui en bénéficient au bout du compte en payant un coût salarial plus faible. Dans la figure 1.2, les deux cas sont illustrés pour un subside octroyé à l'employeur (S_{er}). Le panneau (a) montre le cas d'une demande peu élastique au salaire et d'une offre très élastique. On aperçoit que le subside baisse surtout le coût du travail et n'augmente que faiblement le niveau du salaire brut. Dans le panneau (b), les travailleurs employés sont les principaux bénéficiaires ultimes de la subvention.

La présence de rigidités salariales (typiquement, à la baisse plutôt qu'à la hausse) remet en cause la neutralité de l'incidence fiscale. Considérons le cas le plus simple : un salaire minimum brut (qu'il soit imposé légalement ou négocié). Une subvention visant à relever le salaire (brut et net) stimule l'offre de travail, mais elle ne peut conduire à une réduction de coût salarial par baisse du salaire brut puisque celui est fixé. Dans le contexte concret de la Belgique, la réduction des cotisations personnelles (le «bonus à l'emploi») appliquée au salaire minimum ne peut jamais être transformée en une réduction du coût salarial, vu que celui-ci ne peut jamais descendre sous ce minimum. En revanche, une baisse de cotisations sociales patronales au niveau du salaire minimum devrait baisser le coût du travail mais aussi être pour une part absorbée sous forme de salaire brut. Vu l'asymétrie des deux types de subventions, on parle de «non-neutralité» de l'incidence de la taxation en présence d'un salaire minimum. *Mutatis mutandis,* cet argument s'étend si les salaires sont rigides à d'autres niveaux que le salaire minimum. En Belgique, la rigidité des salaires à la baisse est bien établie (voir, par exemple, Fuss, 2009).

Figure 1.1. Neutralité de l'impact d'une subvention selon le bénéficiaire en cas de salaires flexibles

Subvention à l'employeur : s_{er}

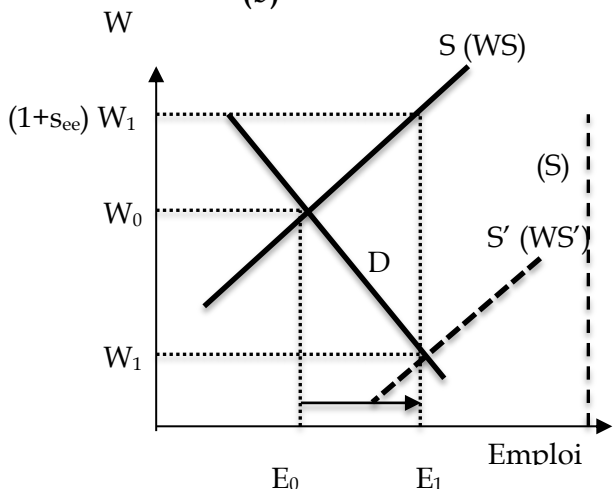
(a)



Note : W_1 = salaire brut du travailleur ;
$(1-s_{er})W_1$ = coût salarial après subside ;
$S = s_{er}W_1$ = montant du subside

Subvention à l'employé : s_{ee}

(b)

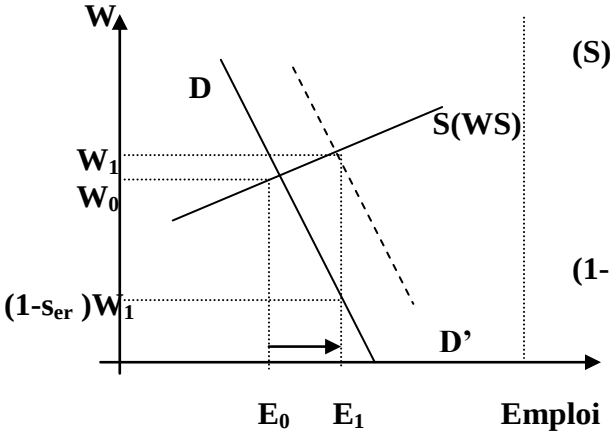


Note : W_1 = salaire brut du travailleur ;
$(1+s_{ee})W_1$ = salaire brut du travailleur après subside ;
$S = s_{ee}W_1$ = montant du subside

Figure 1.2. Impact de la subvention à l'employeur selon les élasticités de l'offre et de la demande

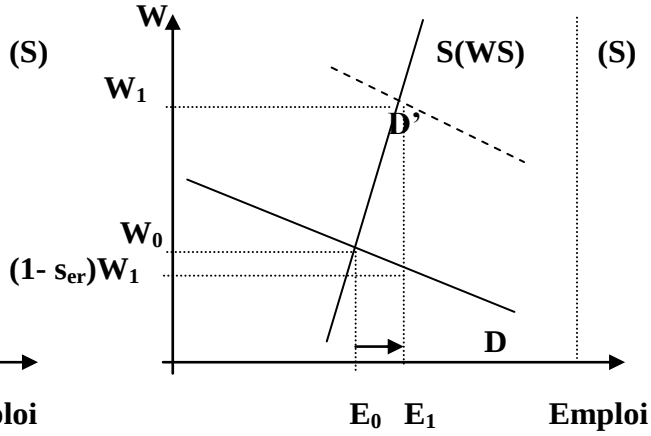
s_{er}, D peu élastique, S (WS) très élastique

(a)



s_{er}, D très élastique, S (WS) peu élastique

(b)



4. Evaluation des dispositifs d'allégement du coût du travail

Cette section évoquera d'abord les questions d'évaluation pertinentes dans le cas des subventions temporaires *à l'embauche*. Comme c'est systématiquement le cas, nous supposerons que ces subventions sont ciblées sur des (catégories de) demandeurs d'emploi. Dans un second temps, nous aborderons les questions correspondantes pour les subventions *à l'emploi* (qui, rappelons-le, concernent l'ensemble des travailleurs et non seulement les nouvelles embauches, et sont souvent accordées de manière pérenne). Ensuite, nous verrons quelles réponses apporte la littérature d'évaluation concernant les effets des subventions à l'embauche. Nous commencerons par les études belges, il est vrai peu nombreuses, puis traiterons de la littérature internationale. Enfin, une section traitera des effets des subventions à l'emploi en Belgique.

4.1. Evaluation des subsides temporaires à l'embauche : les questions

Cette section énonce trois questions d'évaluation centrales. Ensuite, elle précise la portée de ces questions. Enfin, elle énumère un ensemble d'effets induits qui dépassent le cadre de ces trois questions centrales.

4.1.1. Enoncé des trois questions centrales

L'évaluation des subsides temporaires à l'embauche soulève trois questions de politique économique qu'il importe de bien distinguer (voir Boockmann *et al*., 2012) :

- Question 1 (**Q1**) : Les subventions à l'embauche entraînent-elles des embauches supplémentaires et dès lors, des transitions plus rapides du chômage à l'emploi parmi les demandeurs d'emploi éligibles aux subventions, par comparaison à une situation sans subventions à l'embauche ?

- Question 2 (**Q2**) : Un demandeur d'emploi qui bénéficie d'une subvention temporaire à l'embauche accède-t-il plus rapidement ou plus lentement à un emploi «régulier» («non-subventionné»[15]) par comparaison à un demandeur d'emploi semblable ne bénéficiant pas d'un recrutement subventionné ?

- Question 3 (**Q3**) : Un demandeur d'emploi qui bénéficie d'une subvention temporaire à l'embauche reste-t-il plus longtemps en emploi par comparaison à un demandeur d'emploi semblable ne bénéficiant pas d'un recrutement subventionné ?

4.1.2. Précisions concernant ces trois questions centrales

Ci-dessous, nous précisons la signification de chacune de ces trois questions d'évaluation et nous affinons certaines d'entre elles par des sous-questions.

Question 1 (Q1) : Les subventions temporaires à l'embauche entraînent-elles des embauches supplémentaires et dès lors, des transitions plus rapides du chômage à l'emploi parmi les

[15] Par «non subventionné», il faut entendre «non soutenu par la subvention objet de l'évaluation». Il peut s'agir d'emplois des secteurs privé et public. Il peut aussi s'agir d'emplois bénéficiant d'allégements structurels de cotisations sociales patronales dans la mesure où ces allègements concernent en principe tous les emplois occupant des travailleurs soumis à l'ensemble des régimes de la Sécurité Sociale.

demandeurs d'emploi éligibles aux subventions, par comparaison à une situation sans subventions à l'embauche ?

On se pose ici la question légitime de savoir si les subventions améliorent les perspectives d'emploi des groupes auxquels elles s'adressent par rapport à une situation où elles seraient absentes.

Tout d'abord, ces perspectives ne s'amélioreront pas ou peu sous l'effet des subventions si le recours aux subventions est faible parmi la population éligible. Plusieurs facteurs sont susceptibles d'influencer le taux de recours (voir Marx, 2001). Des subventions généreuses (tant en termes de montant que de durée) et avec un large champ d'application sont généralement associées à des taux de recours plus importants. La méconnaissance de la mesure, sa complexité réelle ou supposée, les incertitudes associées à l'octroi de la subvention[16] et les frais administratifs sont également des causes de faible recours, en particulier lorsque ce sont les employeurs qui ouvrent le droit à la subvention. Cela dit, un recours important à la subvention n'est naturellement pas une condition suffisante de son efficacité (cf. section 2.2). Autrement dit, il ne suffit pas de dénombrer beaucoup d'embauches subventionnées pour conclure que la subvention entraîne (cause) des embauches supplémentaires.

Ensuite, les perspectives d'emploi des personnes éligibles ne seront pas meilleures si les embauches des personnes éligibles auraient eu lieu même en l'absence de la subvention. On parle alors d'embauches avec *(effet de) perte sèche (ou effet d'aubaine)* : des transitions du chômage vers des emplois subventionnés remplacent simplement des transitions vers des emplois non-subventionnés, ne produisant dès lors aucune amélioration des chances de retour à l'emploi de la population éligible. Par contre, si les subventions amènent les employeurs à créer de nouveaux postes de travail, les transitions du chômage vers des emplois subventionnés vont être stimulées, sans pour autant modifier le rythme des transitions vers des emplois non subventionnés. Les perspectives d'emploi de la population éligible seront donc meilleures qu'en l'absence de subventions.

Ce deuxième point a été présenté de manière simple : il y a ou non embauche. En réalité, il y a aussi les conditions d'embauche et le moment de celle-ci. A propos des premières, il se peut que l'embauche à temps partiel aurait eu lieu de toute manière mais que la subvention a favorisé une embauche à temps plein. On peut également imaginer qu'une embauche à durée déterminée se serait produite de toute façon mais que la subvention a favorisé une embauche à durée indéterminée (ou, de façon plus générale, pour une durée plus longue qu'initialement prévue). A propos du moment de l'embauche, il se peut que l'embauche soit envisagée de toute manière mais à une date ultérieure et que la subvention favorise un recrutement plus précoce qu'en l'absence de celle-ci (on reviendra sur ce point dans la **Q2**). En règle générale, une sortie accélérée du non-emploi vers l'emploi est un gain pour la personne concernée et pour la collectivité. Ces exemples illustrent des façons de nuancer la notion de perte sèche.

Il importe également de préciser qu'une embauche subventionnée sans perte sèche peut progressivement devenir une perte sèche. En effet, si le travailleur augmente sa productivité par un apprentissage sur le tas, il vient un moment où il serait à même de conserver son

16 Lorsque, par exemple, l'octroi de la subvention à l'embauche dépend de l'évolution de l'emploi dans l'entreprise, celle-ci ne maîtrise pas pleinement cette évolution (par exemple, en raison des départs volontaires et des délais d'embauche d'un remplaçant approprié). Ceci entraîne que le versement de la subvention est incertain.

emploi même en l'absence de la subvention (Bell *et al.*, 1999; Orszag et Snower, 2003). Cela dit, il est maintenant bien établi que la progression des salaires, et donc – avec des nuances - celle de la productivité, est lente parmi les travailleurs peu qualifiés (Blundell et Meghir, 2001). On peut dès lors argumenter que le subside temporaire doit être accordé pour une période plus longue pour les peu qualifiés.

Enfin, lorsque la subvention à l'embauche a stimulé des embauches supplémentaires au sein de la population éligible, deux sous-questions importantes se posent.

Primo, même si les perspectives d'emploi de la population éligible sont améliorées, on ne peut pas exclure que cette amélioration se fasse au détriment de l'embauche de personnes non-éligibles. On parle alors d'embauches avec *(effet de) substitution*. Des transitions vers l'emploi subventionné de demandeurs d'emploi éligibles remplacent alors des transitions vers l'emploi non-subventionné de demandeurs d'emploi non-éligibles, ne produisant dès lors aucune amélioration des chances de retour à l'emploi de l'ensemble de la population (éligible et non éligible). D'où la sous-question suivante :

> ***Question 1.1 (Q1.1) : Les subventions temporaires à l'embauche entraînent-elles des transitions moins rapides du chômage à l'emploi parmi les demandeurs d'emploi non-éligibles (effet de substitution), par comparaison à une situation sans subvention à l'embauche ?***

Notons que l'effet de substitution est dans certains cas délibéré et justifié par la volonté de rétablir une certaine *équité* entre groupes de demandeurs d'emploi (entre les chômeurs de courte et de longue durée par exemple, lorsque les seconds mais non les premiers sont éligibles à la subvention). Toutefois, si l'on admet que la file des chômeurs peut être ordonnée selon un critère de probabilité d'accès à l'emploi, le ciblage des politiques risque de pénaliser les voisins immédiats des personnes éligibles. La similitude entre le public ciblé et le public non éligible soulève alors un problème d'*équité*.

Secundo, la subvention peut avoir amélioré les perspectives d'emploi du public éligible au détriment de l'emploi d'autres travailleurs préalablement occupés. On distingue :

a) l'*effet de déplacement interne* : la personne par qui la subvention est obtenue est embauchée au détriment d'un travailleur en place dans la même entreprise par ce que celui-ci coûte davantage à l'employeur (contrat à durée déterminée non renouvelé à son échéance, voire licenciement de ce travailleur).[17]
b) l'*effet de déplacement externe* : l'emploi dans d'autres entreprises peut baisser du fait que des employeurs concurrents ne bénéficiant pas de la subvention connaissent une perte de part de marché, ce qui les conduit à réduire leurs effectifs. C'est donc un effet via la concurrence entre entreprises.

La prise en compte de ces deux effets nous amène à formuler une deuxième sous-question d'évaluation :

Question 1.2 (Q1.2) : Les subventions temporaires à l'embauche entraînent-elles des effets de déplacement (interne ou externe), par comparaison à une situation sans subvention à l'embauche ?

---

17 Ce phénomène dépend de «l'élasticité de substitution» entre le groupe ciblé et d'autres groupes. Dans l'analyse de la demande de travail (des entreprises privées), cette élasticité dépend de la technologie de production de l'entreprise. Pour Neumark (2011, p. 41), plus le ciblage est étroit, plus on promeut ce déplacement interne.

Avant de passer à la deuxième question, soulignons que les effets de perte-sèche, de substitution et de déplacement ne sont pas qu'une source de préoccupation dans le cas d'employeurs privés à but lucratif. Les autres employeurs (secteur public, associations sans but lucratif) sont également concernés dans la mesure où tous font face à une contrainte budgétaire de plus en plus stricte et où à budget donné des arbitrages doivent être faits entre dépenses en personnel et autres types de dépenses. Tout comme un employeur privé, un employeur public ou une ASBL peut avoir décidé d'embaucher quelqu'un de toute manière mais recruter dans la sous-population ciblée par une subvention afin de récolter celle-ci. On peut étendre ce qui précède au cas du déplacement interne et externe. L'économie budgétaire ainsi réalisée sera probablement affectée à un autre usage, tout comme c'est le cas si l'entreprise est privée (cf. la section 4.1.3 ci-dessous). Ce qui vient d'être dit n'implique pas que *l'intensité* des effets mentionnés soit la même quel que soit le type d'employeur.

Question 2 (Q2) : Un demandeur d'emploi qui bénéficie d'une subvention temporaire à l'embauche accède-t-il plus rapidement ou plus lentement à un emploi «régulier» (c'est-à-dire «non-subventionné») par comparaison à un demandeur d'emploi semblable ne bénéficiant pas d'un recrutement subventionné ?

Vu le coût pour la collectivité de l'octroi de subventions, il est légitime de souhaiter qu'*in fine* la personne accède à un emploi «régulier», selon l'expression consacrée dans la littérature d'évaluation. En effet, cette transition vers un emploi régulier met fin à la subvention. Ceci ne signifie pas que les subventions de longue durée visant l'embauche de chômeurs dans des emplois rendant des services collectifs ou des services de proximité n'aient pas de raison d'être. Toutefois, on touche ici à des finalités qui sortent du cadre de la politique de remise au travail. Ce n'est donc pas notre propos de porter un jugement sur ces emplois subventionnés de manière quasi-pérenne. Nous mettons simplement en garde contre la confusion entre les objectifs : réduction du chômage dans un cas, subvention de types particuliers d'activités économiques d'autre part.

S'il y a effet d'aubaine, et donc si la personne aurait de toute façon été embauchée, la transition vers un emploi régulier ne pourra pas être accélérée. Par contre, en l'absence d'effet d'aubaine, on doit se demander si, en acceptant une offre d'emploi subventionnée, le demandeur d'emploi accède plus vite ou plus lentement à un emploi régulier par comparaison avec un demandeur d'emploi équivalent qui, face à la même offre d'emploi, choisit de prolonger sa période d'inoccupation en attendant une offre d'emploi non-subventionné. A priori, on s'attend à ce qu'en l'absence d'effet d'aubaine l'acceptation d'un emploi subventionné *accélère* le passage du chômage à un emploi régulier. En effet, l'acceptation de l'emploi subventionné permet d'acquérir une expérience professionnelle et donc des compétences sur le tas. L'attente en chômage d'une offre d'emploi régulier ne produit par ce résultat, ce qui limite les possibilités d'accès à une offre d'emploi non-subventionné. Par ailleurs, même si le travailleur ne (peut pas)[18] reste(r) dans l'entreprise qui a bénéficié de la subvention et même s'il connaît un retour au chômage au terme de la période de subventionnement, la participation à un emploi subventionné (plutôt que le maintien dans un état non emploi) «signale» aux autres employeurs la motivation du travailleur et/ou son attachement au marché de travail, ce qui augmente les chances d'insertion dans un emploi régulier.

[18] En Suisse, par exemple, l'employeur ne peut qu'embaucher un travailleur subsidié pour une période limitée (voir Gerfin *et al.*, 2004).

Dans certaines situations, il est toutefois possible que la subvention contribue à *freiner* l'insertion dans un emploi régulier. En acceptant certains emplois subsidiés, le demandeur d'emploi pourrait par cette participation révéler sa faible productivité. On parle ici aussi d'effet de «signal». L'embauche dans un emploi subsidié produirait un signal négatif (on parle dans la littérature de stigmatisation), de sorte que les employeurs ne souhaitent plus ultérieurement engager ces travailleurs (Burtless, 1985; Bonnal *et al*., 1994 et 1997; Gerfin et al. 2005). En outre, si l'emploi subsidié est en dehors du circuit économique «normal»[19] et que l'objectif est l'insertion dans un emploi régulier du circuit normal, alors une subvention trop longue risque d'«enfermer» le travailleur dans l'emploi subsidié : étant employé, le travailleur a moins d'incitation et de temps pour chercher un autre emploi, ce qui diminue ses chances d'obtenir un emploi régulier du circuit normal (Calmfors, 1994; Van Ours, 2004; Fredriksson et Johansson, 2003).

Dès lors, comme le signe de l'effet du passage en emploi temporairement subventionné sur l'accès à l'emploi régulier ne peut être déterminé *a* priori, seule une évaluation rigoureuse d'une subvention déterminée permet de conclure.

Notons, toutefois, que, s'il s'agit de l'embauche des travailleurs très faiblement qualifiés, on conçoit que l'insertion dans le circuit économique normal ne soit pas nécessairement l'objectif poursuivi : l'emploi dans le circuit économique «protégé» et subventionné est alors une fin en soi. Dans de telles situations, l'«enfermement» dans l'emploi subsidié, par comparaison avec un maintien en chômage ou dans l'inactivité, est souvent un résultat positif en soi.

Abordons enfin la troisième question d'évaluation.

Question 3 (Q3) : Un demandeur d'emploi qui bénéficie d'une subvention temporaire à l'embauche reste-t-il plus longtemps en emploi par comparaison à un demandeur d'emploi semblable ne bénéficiant pas d'un recrutement subventionné ?

La question **Q3** s'intéresse à la longueur de l'épisode d'emploi qui se définit comme le temps qui s'écoule entre le recrutement avec subvention et le premier retour en chômage, *peu importe l'identité de l'employeur (des employeurs successifs)*. La durée de l'épisode d'emploi est un indicateur généralement accepté de la qualité de l'insertion professionnelle. Il est aussi pertinent du point de vue des finances publiques.

Durant la période de subvention, une augmentation de la probabilité de rester en emploi est plausible dans la mesure où la subvention réduit le coût du travail de la personne considérée. Toutefois, si la subvention décroît avec la durée d'occupation, lorsque la subvention devient trop faible compte tenu de la productivité du travailleur, on peut s'attendre à un effet négatif sur la probabilité de conserver son emploi.

Une fois la période de subvention achevée, on peut craindre que le travailleur soit licencié puisque la subvention a disparu. Pour autant que les conditions légales l'autorisent, un autre travailleur ouvrant le droit à la subvention pourrait alors être recruté.[20] Cet effet de

---

19 Cette appellation, volontairement imprécise, désigne les emplois aux exigences communément rencontrées de productivité (comprise dans un sens large du terme). Elle s'oppose à la notion d'emploi «protégé» qui apparaîtra ci-dessous.

20 Certains pays ont mis en place des mesures visant à limiter ces effets de rotation. En Allemagne, l'employeur ayant perçu un subside à l'embauche pour un travailleur est tenu de conserver celui-ci pendant un an, ou au moins pendant une période égale au nombre de mois de subventions perçues sous peine de devoir (en partie)

«rotation» parmi la population éligible n'affecte pas leurs perspectives d'embauche (elles restent meilleures qu'en l'absence de subsides puisqu'il n'y a pas d'effet d'aubaine), mais pose légitimement la question de savoir si le montant de la subvention et sa durée d'octroi sont suffisantes pour compenser la moindre productivité du travailleur recruté. D'où, la sous-question suivante :

Question 3.1 (Q3.1) : La fin de la période de subvention ou la baisse du niveau de la subvention conduit-elle l'employeur à se séparer du travailleur recruté avec subvention (effet de rotation) ?

Si l'expérience d'emploi subsidié a permis un accroissement suffisant de la productivité, ce risque accru de perte d'emploi à la fin de la période de subvention peut ne pas s'observer. En outre, l'expérience d'emploi subsidié peut être un atout permettant un recrutement par un autre employeur, et ce le cas échéant même avant la fin de la période de subvention. Par conséquent, la question **Q3** n'a pas de réponse claire *a priori*.

4.1.3. Autres effets induits

Les effets induits des subventions à l'embauche vont au-delà de ce qui a été indiqué jusqu'ici. Nous énumérons ici quatre effets supplémentaires souvent ignorés :

1. Lorsque l'employeur encaisse la subvention (en tout ou en partie)
   - soit qu'il y ait effet de perte sèche,
   - soit que le montant de la subvention à l'embauche dépasse ce qui est requis pour compenser la moindre productivité du travailleur recruté (effet de perte sèche partiel),

   ce gain ne va pas nécessairement rester "stérile" (au sens de "demeurer dans les caisses du patron ou des actionnaires"). Un allégement du coût du travail – car c'est bien de cela qu'il s'agit – a *à terme* des effets induits favorables sur la quantité de travail que l'employeur désire. Quelle est l'ampleur de cet effet? Cela dépend de l'entreprise (Quelle est son intensité capitalistique ? Est-elle fort soumise à concurrence étrangère ? Peut-elle fixer ses prix ou ceux-ci lui sont-ils imposés par des concurrents plus importants ? etc.). Néanmoins, dans une petite économie ouverte (comme la nôtre), toutes les études convergent pour identifier un tel effet favorable.

2. Une subvention à l'embauche peut avoir un effet induit sur les salaires : c'est ce que nous enseigne l'incidence fiscale (cf. section 3 de cette première partie). Ceci vaut aussi en cas de négociation des salaires dans l'entreprise ou au niveau (inter-)sectoriel. Par conséquent, on doit s'attendre à ce que la subvention soit pour une part absorbée sous forme de hausse salariale, ce qui peut à terme contribuer à limiter les emplois supplémentaires créés sous l'effet de la subvention.

3. Aucune politique n'est gratuite. Si elle ne s'autofinance pas, il faut la financer par un prélèvement fiscal. Or, toutes choses égales par ailleurs, une hausse du niveau moyen de la fiscalité influence négativement l'activité économique et au bout du compte l'emploi et le chômage.[21]

---

les rembourser les subventions reçues (voir Schünemann *et al.*, 2011, Boockmann *et al.*, 2012). Il semble toutefois que les contrôles de cette disposition soient limités (voir Boockmann *et al.*, 2012, p. 6).

21 Cet effet est confirmé par un grand nombre d'études (voir par exemple, l'étude récente de Bassanini et Duval, 2009). Un désaccord persiste toutefois sur l'ampleur de l'effet négatif.

4. Si le subside à l'embauche favorise la création d'emplois supplémentaires, les travailleurs bénéficient typiquement de revenus nets supplémentaires par rapport à ce qui serait advenu en l'absence de subvention (le maintien hors de l'emploi). Une part de ce supplément de revenu sera consommée. Cette consommation va se porter *en partie* sur des biens produits nationalement (régionalement), produisant un effet positif sur l'activité économique et dès lors sur l'emploi.

4.2. Evaluation des subventions à l'emploi : les questions

Dans le cas des subventions octroyées aux travailleurs éligibles en emploi chez un employeur lui aussi éligible, le public concerné est toutes choses égales par ailleurs beaucoup plus important puisque la subvention ne se limite pas aux nouvelles embauches. Par exemple, si l'on songe aux allégements structurels belges, variant en fonction du salaire, la distribution «compressée» des salaires entraîne que l'on touche rapidement un grand nombre de travailleurs. Par ailleurs, contrairement aux subventions à l'embauche, les subventions à l'emploi sont le plus souvent pérennes (ou «structurelles»). Ce type de politique a donc *a priori* un coût brut[22] bien supérieur aux subventions temporaires à l'embauche.

La question de base de l'évaluation se reformule ainsi :

> ***Les subventions à l'emploi entraînent-elles une élévation du niveau de l'emploi de la population éligible, via des transitions plus rapides du chômage à l'emploi parmi les travailleurs éligibles et/ou via des transitions moins rapides de l'emploi au chômage (non-emploi) parmi les travailleurs éligibles, par comparaison à une situation sans subventions à l'emploi ?***

A première vue, il serait plus efficace de cibler la subvention sur les chômeurs comme le font généralement les subventions à l'embauche. A première vue toujours, subventionner un travailleur déjà en emploi ne crée pas d'emploi additionnel. On aurait ici un pur effet de «perte sèche». C'est oublier que la subvention à l'emploi encaissée par l'employeur ne va pas rester stérile. Comme nous l'indiquions à la section 4.1.3, un allégement du coût du travail a *à terme* des effets induits favorables sur la quantité de travail que l'employeur désire. Ce type de subvention peut en particulier sauvegarder de l'emploi en cas de choc économique défavorable en prévenant des licenciements parmi les travailleurs éligibles. Ceci augmente le niveau d'emploi par comparaison à une situation sans subventions.

Le ciblage des subventions temporaires à l'embauche peut induire des effets de substitution et de déplacement interne, que l'on peut aussi retrouver dans le cas des subventions à l'emploi. A titre d'illustration, l'employeur a décidé d'embaucher un demandeur d'emploi dont les caractéristiques (âge, niveau de salaire) le rendent *in*éligible au subside à l'emploi. En présence du subside à l'emploi, il décide de substituer ce chômeur par un autre (plus âgé, niveau de salaire plus faible) éligible au subside. On peut aussi imaginer que des personnes remplissant les critères d'octroi du subside à l'emploi soient embauchées au détriment de travailleurs en place dans la même entreprise mais ne remplissant pas les critères d'éligibilité au subside (effet de déplacement interne). Pour autant que toutes les entreprises occupant des travailleurs similaires ont droit à la même subvention à l'emploi, les effets de déplacement externes devraient être réduits par comparaison avec ceux engendrés par les subventions à l'embauche.

---

22 C'est à dire sans prise en compte des économies induites par les effets sur l'emploi.

4.3. Résultats d'évaluations des subventions temporaires à l'embauche

Cette section considère l'impact des *subventions temporaires à l'embauche*, que l'employeur ou le travailleur soit le destinataire formel de la subvention. Elle est structurée par question posée à la section 4.1. Pour chacune d'elles, nous traitons d'abord des études belges et nous poursuivons avec la littérature étrangère.

4.3.1. Q1 : Les subventions à l'embauche entraînent-elles des embauches supplémentaires et dès lors, des transitions plus rapides du chômage à l'emploi parmi les demandeurs d'emploi éligibles aux subventions, par comparaison à une situation sans subventions à l'embauche ?

a) En Belgique

Quelques études (Van der Linden, 1997, Cotta et Mahy, 1999, Cour des Comptes, 2003) ont tenté d'évaluer l'effet de perte sèche des subsides temporaires par enquête directe auprès de l'employeur concerné. Cette approche se heurte à de nombreuses difficultés : atteindre la personne qui a effectivement procéder au recrutement, lui imposer un travail de mémoire afin de se rappeler les circonstances de l'embauche, lui demander de construire dans son esprit la situation contrefactuelle (aurait-il/elle recruté la même personne à l'époque en l'absence de subside ?) et enfin obtenir de l'interlocuteur une réponse sincère. La fiabilité de ces études est donc douteuse. Cela dit, elles aboutissent généralement à des fréquences d'effets d'aubaine élevées. A titre d'exemple, la Cour des Comptes (2003) évoque une telle étude réalisée par un «consultant privé» lors d'une enquête de satisfaction concernant le Plan wallon Formation-Insertion (PFI). Sur le territoire wallon, la Cour (p. 61) conclut de cette étude que «76 % des 154 employeurs interrogés ont déclaré qu'ils auraient malgré tout engagé si le P.F.I. n'existait pas».

A notre connaissance, il n'existe pas d'analyse économétrique basée sur des trajectoires de demandeurs d'emploi en Belgique et portant sur la question **Q1**. La question est, soulignons-le, particulièrement difficile. Par essence, le demandeur d'emploi embauché avec subvention présente une double caractéristique : (i) lui ou son employeur reçoit la subvention et (ii) cette personne est en emploi. Concevoir un groupe de contrôle approprié permettant de mesurer l'effet de la subvention sur la vitesse de transition du chômage à l'emploi (Q1) s'avère donc fort compliqué. Par conséquent, certaines études récentes (voir Schünemann *et al.*, 2011) préconisent de ne considérer plutôt comme bénéficiaire de la politique l'ensemble du public éligible à la subvention, ce public comprenant des personnes qui bénéficieront effectivement du subside et d'autres qui n'en bénéficieront pas. Cet exercice n'a pas encore, selon nous, été accompli en Belgique.[23]

En Wallonie, les Aides à la Promotion de l'Emploi (APE) accordent une subvention temporaire en cas d'embauche de chômeurs et sous certaines conditions. L'IWEPS (2009, p. 76) écrit : "L'embauche d'un APE est réalisée dans une perspective de long terme : pour plus de 90 % des entreprises, il s'agit d'une passerelle vers un emploi stable au sein de l'entreprise". Dans la mesure où l'on ne sait ce qui serait advenu sans l'APE, cette affirmation n'est pas une évaluation de l'impact des APE.

Certaines études belges mentionnées ci-dessus ont tenté de répondre à la question concernant l'effet de substitution (**Q1.1**). Par exemple, Van der Linden (1997) conclut que les

[23] Koevoets (2000) disposait de telles données dans le cas du plan d'embauche des jeunes, mais n'a pu mener cet exercice à bien.

subsides à l'embauche engendrent de la substitution dans 35 % des embauches subsidiées. Les obstacles importants auxquels se heurtent les approches auprès d'employeurs que nous venons de rappeler invitent à considérer ce chiffre avec une grande prudence.

Les approches par enquête auprès d'employeurs ne sont pas mieux armées, que du contraire, pour traiter des effets de déplacement (question **Q1.2**). Certains documents concluent que la concurrence déloyale induite par les subventions (notamment celles à l'embauche) est un phénomène important. Dans le cas de l'économie sociale d'insertion par exemple, LST (2011) produit une comparaison entre le coût de la main d'œuvre dans les entreprises privées du circuit normal et l'économie sociale d'insertion. Ne connaissant pas les différentiels de productivité éventuels entre les travailleurs occupés par les deux types d'entreprises, il est cependant difficile de tirer plus d'enseignement d'une telle comparaison.

b) A l'étranger

Par rapport à la **Q1**, les études récentes concluent à des effets d'aubaine importants, confirmant ainsi les résultats d'études antérieures qui concluaient à des effets d'aubaine pour une majorité des subventions à l'embauche.[24]

Subsides temporaires à l'embauche (au bénéfice de l'employeur) ciblés sur des chômeurs de longue durée et chômeurs âgés

Ainsi, l'étude de Schünemann *et al*. (2011) conclut que des subsides à l'embauche ciblés sur des chômeurs de longue durée (entre 12 et 24 mois de chômage)[25] en Allemagne au début des années 2000 n'améliorent pas leurs perspectives d'embauche par rapport à une situation sans subventions. Les subsides concernés sont proportionnels au salaire et dégressifs, atteignant 60 % du salaire brut au cours des six premiers mois d'embauche et 40 % les six mois suivants. Par ailleurs, les conditions d'octroi sont relativement contraignantes : (i) il n'y a pas de droit légal aux subsides dont l'octroi est laissé à la discrétion des agents de l'Office régional de l'emploi et (ii) l'employeur doit s'engager à occuper le bénéficiaire du subside sur un contrat à durée indéterminée (avec un temps de travail d'au moins 18 heures par semaine) et à prolonger la période d'occupation d'au moins 12 mois au-delà de la période de subvention.

Boockmann *et al*. (2012) évaluent une politique de subvention à l'embauche similaire (en termes de conditions d'octroi et de type de subsides : proportionnels et dégressifs dans le temps, mais ciblée sur les chômeurs âgés de plus de 50 ans). La durée de la subvention est ici plus longue, pouvant s'étendre de 2 à 5 ans, et le subside peut atteindre 70 % du salaire brut dans une première période de subvention. L'Office régional de l'emploi est responsable de l'octroi des subsides ainsi que de la fixation de leur montant et durée. Pour la plupart des groupes de chômeurs analysés (hommes et femmes; Allemagne de l'Est et de l'Ouest), les auteurs ne trouvent pas d'effets sensibles des subsides sur le taux de transition du chômage vers l'emploi. Il y a donc des effets d'aubaine importants[26], l'augmentation des embauches subsidiées s'accompagnant d'une baisse équivalente du nombre d'embauches non subsidiées.

---

24 Voir à ce propos, la synthèse de Marx (2001) qui recense une dizaine d'études ayant évalué des programmes de subvention à l'embauche pour la plupart ciblés sur des chômeurs de longue durée.

25 Des subsides plus importants existent également pour des chômeurs de plus longue durée (plus de 24 mois et plus de 36 mois d'inoccupation) mais n'ont pas été évalués par cette étude.

26 Les auteurs trouvent des effets positifs pour les femmes en Allemagne de l'Est, mais n'ont pas une explication convaincante de ce résultat.

Ce résultat confirme celui d'une enquête de terrain auprès des entreprises bénéficiant des subsides.

Le programme de subsides à l'embauche ciblés sur des chômeurs 'difficiles à placer' (dont les chômeurs de longue durée et les jeunes) en Finlande est une des rares exceptions, dans la mesure où il semble favoriser la création de nouveaux emplois (voir Kangasharju, 2007). La subvention est limitée à maximum 10 mois (en moyenne, 6 mois) et est constante dans le temps. Le montant du subside est forfaitaire, entre 430 et 770 euros par mois, ce qui représente approximativement 1/3 du coût salarial. Les conditions d'octroi sont par contre beaucoup plus contraignantes qu'en Allemagne. Il n'y a pas de ciblage d'une catégorie précise de demandeurs d'emploi. C'est l'Office régional de l'emploi qui, sur base des perspectives d'embauche du bénéficiaire potentiel, décide de l'octroi du subside, de la fixation de son montant et de sa durée. De son côté, l'employeur potentiel doit démontrer que son entreprise est rentable, que le bénéficiaire du subside occupera un nouveau poste de travail, qu'il bénéficiera d'un contrat à durée indéterminée, qu'il n'y a (ou aura) pas de licenciement de travailleurs avec le même type d'emploi avant ou pendant la période de subvention dans l'entreprise concernée. Soulignons que l'exigence de création d'un nouveau poste de travail n'exclut pas des effets d'aubaine, puisque l'employeur pourrait avoir décidé de créer ce poste de toute manière, même en l'absence de subside. L'auteur trouve que les entreprises qui engagent des travailleurs subventionnés connaissent une augmentation sensible de leur volume d'emploi qui n'aurait pas eu lieu en l'absence de subventions. Les subventions évaluées dans cette étude n'entraîneraient donc pas d'effets d'aubaine notables.

Subsides temporaires à l'embauche (au bénéfice de l'employeur) ciblés sur des jeunes chômeurs

De manière générale, la littérature conclut que la conception de politiques actives efficaces pour le public jeune est un vrai défi (voir notamment Kluve, 2010, et Card *et al*, 2010). L'évaluation du «New Deal» pour les jeunes chômeurs au Royaume Uni par Blundell *et al.* (2001) mérite une attention particulière. A partir d'avril 1998, tout jeune chômeur âgé de 18 à 24 ans entre, après une période de chômage indemnisée de 6 mois, obligatoirement dans un accompagnement. Cette phase du programme dure au plus 4 mois. Endéans cette période, chaque chômeur rencontre un conseiller personnel qu'il rencontre au moins une fois toutes les deux semaines et qui l'incite ou le force à chercher du travail. Dans la deuxième phase, le chômeur se voit proposer de choisir entre quatre options (qui chacune ont une durée de 6 mois sauf la reprise d'étude ou la formation à temps plein). Une première est d'accepter un emploi subventionné dans le circuit économique «régulier» pour une durée de six mois. Pendant cette période, l'employeur reçoit un subside de 60 £ par semaine, ce qui correspond à 54 % du salaire minimum. Par ailleurs, le travailleur doit suivre une formation en emploi pour l'équivalent d'un jour par semaine. L'employeur est payé 750 £ pour financer cette formation. Les trois autres options consistent en une période d'étude ou de formation ou encore en l'occupation d'emplois subsidiés dans l'économie sociale ou dans le secteur public.

L'étude de Blundell *et al.* (2001) conclut que la subvention a augmenté le taux d'emploi de 20 % ou de 5 points de pourcentage 4 mois après l'entrée au programme (et donc avant le terme de la période de subventionnement), soit 10 mois après l'entrée au chômage. Au moins 1 point de pourcentage serait causé par les services d'accompagnement. Ces résultats suggèrent que des subventions à l'embauche peuvent effectivement accroître l'emploi. Même si les auteurs pensent que l'impact est surtout le résultat des subventions, il reste à vérifier dans quelle mesure cet effet peut être isolé notamment de l'impact de la formation sur le tas.

Brodaty (2001, 2007) évalue des politiques actives adressées à de jeunes chômeurs en France pendant deux périodes : la période 1986-1988 et la période 1995-1998. Les principaux résultats montrent que les programmes proposant un contenu faible en formation professionnelle (des emplois subsidiés dans le secteur marchand et non-marchand) ont des impacts positifs uniquement sur les non diplômés, sur les chômeurs les plus jeunes et sur les moins expérimentés. Ces résultats sont en accord avec les résultats plus anciens de Bonnal *et al.* (1994, 1997). Sur la période 1995-1998, seuls les emplois subventionnés dans le secteur marchand ont des impacts positifs sur les taux d'emploi, et uniquement dans le cas de chômeurs de longue durée.

Concernant l'effet de substitution (**Q1.1**), la synthèse de Martin et Grubb (2001) conclut, sur base d'évaluations assez anciennes conduites dans un ensemble de pays, que cet effet est généralement important en raison du ciblage pratiqué dans les programmes de subvention à l'embauche. La méthodologie de ces évaluations n'est cependant pas précisée. Si, ce qui est plausible, il s'agit d'enquêtes auprès d'employeurs, nous avons ci-dessus émis de nettes réserves sur ce type d'études.

Peu d'études ont porté sur les effets de déplacement (question **Q1.2**). L'étude précitée de Blundell *et al.* (2001) sur les jeunes chômeurs au Royaume-Uni compare, dans une phase pilote préalable au lancement national du programme «New Deal», l'évolution de l'emploi dans les régions pilotes et les régions non-participantes. Les auteurs concluent que ce programme ne paraît générer que peu d'effets de déplacement. Au niveau suédois, la synthèse de Calmfors *et al.* (2002) conclut que l'effet de déplacement devient plus intense lorsque les emplois subventionnés sont (proches) des emplois réguliers. Selon Dahlberg et Forslund (2005), les études qui ont évalué les effets de déplacement d'emplois subventionnés en Suède mettent en évidence que l'embauche de personnes éligibles se fait en grande partie au détriment de l'emploi d'autres travailleurs non-subventionnés. Leur propre évaluation s'effectue au niveau des municipalités au cours de la période 1987-96. Les auteurs concluent (p. 492) : «Our main conclusion from the analysis in this paper is that there are rather severe direct displacement effects, in the order of 65 %, from subsidised employment programmes». Dans l'étude finlandaise déjà évoquée, Kangasharju (2007) conclut au contraire à l'absence d'effet significatif de déplacement externe. On constate donc que les études relatives à l'effet de déplacement induit par les subsides à l'embauche ne permettent pas de conclure quant à son importance.

4.3.2. *Q2 : Un demandeur d'emploi qui bénéficie d'une subvention temporaire à l'embauche accède-t-il plus rapidement ou plus lentement à un emploi «régulier» («non-subventionné») par comparaison à un demandeur d'emploi semblable ne bénéficiant pas d'un recrutement subventionné ?*

a) En Belgique

Subsides temporaires à l'embauche (au bénéfice de l'employeur) ciblés sur des jeunes chômeurs de longue durée sans expérience de travail

Sur la période 1998 – 2001, Cockx *et al.* (2004) évaluent le plan avantage à l'embauche (mesure fédérale décrite dans l'encadré 1.1 ci-dessous). Ils se restreignent au plan ciblé sur les chômeurs inoccupés depuis 12 mois au moins. Pour cette catégorie, la réduction des contributions sociales patronales est de 75 % d'un niveau de base pendant la première année, de 50 % pendant la deuxième année. Il n'y a plus de subvention à partir de la troisième année. Selon la taille de l'employeur, le niveau de base correspond de 32,4 % à 34 % du

salaire brut. Pour éviter les complications induites par la prise en compte de la carrière, l'étude se focalise sur des jeunes (18-25 ans) sans expérience professionnelle accédant à l'assurance-chômage au terme de leur stage d'attente. Selon cette étude, le plan avantage à l'embauche accélérerait la transition vers un emploi non-subventionné d'au moins 37 % des hommes et de 32 % des femmes bénéficiaires d'un subside. En Wallonie, ces proportions estimées deviennent respectivement 32 % et 27 %.

Subsides temporaires à l'embauche (au bénéfice du travailleur) ciblés sur les travailleurs à temps partiel et bas salaires

Cockx *et al.* (2010) étudient l'effet de l'allocation de garantie de revenu (AGR) sur un public de jeunes chômeuses de longue durée (18-25 ans) sans expérience professionnelle. Cette allocation est octroyée en Belgique sous certaines conditions en cas d'occupation à temps partiel si la personne est demandeuse d'un emploi à temps plein. L'AGR prend donc la forme d'un complément de revenu pour des chômeurs acceptant un travail à temps partiel. La période considérée couvre les années 1998 – 2001. Cockx *et al.* (2010) concluent que la participation multiplie par deux le taux de transition vers l'emploi non-subsidié (c'est-à-dire un emploi à temps plein ou un emploi à temps partiel rémunéré au moins au salaire minimum). L'effet positif associé à la participation à la politique domine son effet potentiellement négatif (en raison d'un taux d'imposition implicite de 100 % si la personne augmente à la marge ses rémunérations). En revanche, l'effet de la durée passée dans l'AGR n'est jamais statistiquement significatif. Ainsi, la participation à l'AGR (indépendamment de sa durée) suffit à améliorer les transitions vers l'emploi non-subsidié. Pour les auteurs (p. 312), "cet effet positif semble lié au signal positif (motivation, attachement au marché du travail) que la participation envoie aux employeurs, plutôt qu'à l'accumulation de capital humain".

Encadré 1.1. Le plan avantage à l'embauche (règles de base en 1998-2000)

Employeurs visés

Tous les employeurs assujettis à la sécurité sociale avec les principales exclusions suivantes : l'Etat, les Communautés et les Régions, les organismes et institutions publiques sous l'autorité des institutions précédentes.

Travailleurs éligibles

Diverses catégories sont éligibles. La principale est constituée des demandeurs d'emploi et chômeurs complets indemnisés inoccupés «sans interruption» depuis 6 mois (s'ils ont plus de 50 ans), 12 mois, ou 24 mois. Une période d'indemnisation est considérée «sans interruption» tant que la durée totale des périodes non indemnisées ne dépasse pas deux mois (pour les demandeurs d'emploi âgés de plus de 50 ans), ou quatre mois (pour les autres demandeurs d'emploi). Par ailleurs, certaines périodes non indemnisées sont assimilées à des périodes indemnisées : la période du stage d'attente, les périodes de travail intérimaire, les périodes correspondant à certains emplois subsidiés, les périodes de maladie ou d'invalidité rémunérées, les périodes de chômage complet couvertes par un pécule de vacance, les périodes d'emprisonnement pendant une période de chômage indemnisé, etc.

Avantages pour l'employeur

Ils prennent la forme d'allégement de cotisations patronales. Selon la taille de l'employeur, la «base de la réduction» représente de 32,4 à 34 points de pourcentage. L'allégement effectif dépend des caractéristiques du chômeur. Ignorant ici la catégorie des plus de 50 ans, qui ne concernent pas l'étude de Cockx *et al.* (2004), le réduction de cotisations représente 75 % de la «base» pour le trimestre d'entrée et les quatre suivants et 50 % de la base pour la période allant du cinquième au huitième trimestre dans le cas de demandeurs d'emploi inoccupés pendant au moins 12 mois. Pour ceux qui ont une durée de chômage de 24 mois au moins, l'exonération est plus importante : 100 % de la base durant les quatre premiers trimestres et 75 % durant les quatre suivants. Comme notre période d'observation est relativement courte et que nous échantillonnons dans le flux d'entrée, nous avons concentré l'évaluation sur le public (jeune) inoccupé entre 12 et 24 mois.

Le travailleur en chômage doit être engagé dans le cadre d'un contrat de travail à mi-temps au moins.

Lorsque l'employeur est une entreprise d'insertion ou une société à finalité sociale, le recrutement d'un demandeur d'emploi au plus diplômé du secondaire inférieur et inoccupé durant au moins 12 mois donne lieu à un taux de réduction différent : le taux est dégressif par paliers de quatre trimestres (soit seize trimestres au total). Les taux d'allégement sont respectivement de 100, 75, 50 et 25 %.

Interdiction de cumul

L'employeur qui bénéficie de la réduction du plan d'embauche ne peut pour le même travailleur bénéficier d'aucune autre réduction de cotisations patronales, ni des mesures pour promouvoir l'emploi dans le secteur non marchand, ni d'autres mesures prises dans le cadre d'un programme de remise au travail.

Modalités

Le travailleur ou son employeur doit se faire délivrer une carte d'embauche pouvant son éligibilité. Cette carte doit être retournée au plus tard le 60ème jour qui suit l'entrée en service.

Plan successeur

Le plan Activa apparu en 2002 (voir RA ONEM de cette année-là et les suivants).

b) A l'étranger

Les synthèses de Kluve (2010) relative à l'Europe et de Card *et al.* (2010), qui couvrent un éventail plus large d'études et de pays,[27] concluent que :

- les subventions temporaires à l'embauche dans le secteur privé stimulent l'accès ultérieur à l'emploi (Kluve, 2010);
- les créations directes d'emploi *temporaires* ou des subventions *temporaires* à l'embauche dans le secteur public rendent *moins* probable l'accès ultérieur à l'emploi (Kluve, 2010, Card *et al.*, 2010, rejoignant des études plus anciennes).

Au-delà de ces constats globaux, nous distinguons ci-dessous les résultats des évaluations étrangères selon le bénéficiaire formel de la subvention et le type de public cible.

Subsides temporaires à l'embauche (au bénéfice de l'employeur) ciblés sur des jeunes chômeurs

L'évaluation de Dorsett (2006) permet de classer l'efficacité relative des différentes composantes du New Deal (dont on a parlé dans la section 4.3.1) pour les jeunes anglais (efficacité comprise comme l'accès à un emploi non-subventionné). La phase d'accompagnement est la plus efficace suivi de l'acceptation d'un emploi temporaire subventionné dans le circuit économique «normal».

Dans le cas de l'Allemagne, Caliendo *et al.* (2011) concluent de leur évaluation que les subsides temporaires à l'embauche sont un tremplin vers l'emploi non-subsidié[28] dans le cas des jeunes chômeurs de moins de 25 ans. Cet effet est cependant induit en partie par le fait que, sur la période considérée (2002 – 2008), l'employeur était tenu de conserver le jeune pour une durée égale à celle subventionnée.

Même s'il ne s'agit pas d'une subvention à l'embauche, mentionnons l'étude récente d'Ehlert *et al.* (2012). Ils évaluent un programme allemand ciblé sur des jeunes chômeurs peu qualifiés[29] qui combine trois actions : un accompagnement individualisé, de la formation et de l'expérience temporaire de travail. Il s'agit d'un partenariat entre l'agence fédérale de

---

27 Il s'agit à chaque fois de «meta-analyses», c'est-à-dire des analyses micro-économétriques pour lesquelles chaque unité d'observation est le résultat d'une évaluation menée par d'autres chercheurs. A propos de chaque évaluation, les auteurs recueillent des informations sur le signe et la significativité statistique de l'impact estimé (plusieurs indicateurs d'impact étant distingués), sur la méthode d'évaluation, le type de public cible, le pays d'observation etc. Ces différentes informations sont ensuite exploitées par l'analyse économétrique.

28 Seuls les emplois pleinement couverts par la Sécurité Sociale allemande sont valorisés, ce qui exclut donc les «mini jobs».

29 Sans diplôme de l'enseignement secondaire inférieur, ni formation professionnelle ou expérience professionnelle.

l'emploi et une agence privée du secteur de l'intérim[30]. Il s'agit aussi d'une expérience pilote mise en œuvre de 2007 à 2009 dans trois villes au taux de chômage relatif élevé (14 % en 2007). L'objectif de cette politique est l'insertion durable en emploi. Les participants sont choisis par l'agence fédérale de l'emploi (l'étude ne précise pas comment). Le personnel de cette agence (qui a choisi les participants) sélectionne *ex post*, selon les mêmes critères, de jeunes chômeurs non retenus pour participer en raison du nombre limité de personnes participantes dans le cadre de cette expérience pilote. Comme des différences observées subsistent *ex post* entre les groupes participants et de contrôle, l'estimation économétrique de l'impact se fait conditionnellement aux caractéristiques individuelles observées. Deux indicateurs d'impact sont utilisés : la présence en emploi trois mois et ensuite dix-huit mois après la fin du programme. Sans plus de précision sur la durée de la participation à l'expérience pilote, seul l'effet à trois mois est positif et significatif. Quand les auteurs distinguent les participants par classe de durées de présence dans le programme, cet effet est dû exclusivement aux personnes qui restent de 6 à 12 mois dans ce programme. Pour celles-ci, l'effet est positif et significatif à trois et dix-huit mois. Pour les participations plus brèves, il n'y a aucun effet significatif.

Subsides temporaires à l'embauche (au bénéfice de l'employeur) ciblés sur des chômeurs de longue durée et/ou peu qualifiés

Gerfin *et al.* (2005) contrastent l'impact de deux types d'emplois subventionnés en Suisse, typiquement pour une période de 6 mois. Le premier programme concerne l'emploi dans le secteur à but non-lucratif (public ou privé). L'emploi doit y ressembler autant que possible au travail dans le circuit économique régulier, mais il devrait être spécifique au sens où il ne peut pas entrer en compétition avec le travail effectué dans le circuit normal. Le coût salarial est subsidié à 100 % (ou même plus pour compenser des dépenses non salariales liées par exemple à la formation ou à la gestion administrative). Le chômeur est placé par l'Office suisse de l'emploi et ne peut refuser. La rémunération, payée directement par l'Office, ne peut être inférieure au salaire minimum, mais est généralement plus faible que le niveau de l'allocation de chômage.

Le deuxième programme, moins coûteux pour la collectivité, concerne un emploi temporaire et subsidié dans le circuit économique régulier. Contrairement au premier programme, la sélection à l'entrée n'est pas réalisée par les placeurs de l'Office d'emploi. Il s'agit pour le chômeur de rechercher lui-même un emploi. Le niveau du salaire payé par l'employeur peut être inférieur à 80 % du salaire antérieur et donc inférieur au niveau de l'indemnité de chômage. L'Office paie un complément de revenu au travailleur (80 % de l'écart entre le revenu dans l'emploi temporaire et le revenu dans l'emploi précédent l'épisode de chômage). Ce volet de la deuxième mesure s'apparente donc à l'AGR belge.

Les chercheurs trouvent que seul le dernier programme arrive à augmenter le taux d'emploi après la participation : quinze mois après le début du programme, le taux d'emploi est environ 9 points de pourcentage plus élevé. A l'inverse, le premier programme ne semble pas affecter le taux d'emploi. Pour les deux programmes, l'impact est meilleur pour les chômeurs de longue durée et les travailleurs faiblement qualifiés, mais davantage dans le cas d'un emploi dans le secteur marchand. Les auteurs attribuent l'effet positif de l'emploi

30 Au niveau de cette étape, les participants sont contactés par l'agence et placés en entreprise pour y connaître une expérience de travail. L'étude ne fait qu'indirectement mention de la durée de cette expérience. L'entreprise n'est pas informée du statut de participant à l'expérience pilote. Il n'y a donc pas de subvention associée.

subsidié dans le secteur marchand à une combinaison d'effet de «signal» des capacités aux employeurs et de renforcement de la productivité.

Subsides temporaires à l'embauche (au bénéfice du travailleur) ciblé sur les (jeunes) chômeurs pour des emplois à bas salaires

Kyrrä (2010) et Kyrrä *et al.* (2009) ont étudié l'impact de compléments de revenus accordés aux chômeurs, respectivement finlandais et danois, lorsqu'ils acceptent un emploi à temps partiel peu rémunéré (mesures qui se rapprochent de l'AGR belge). Dans le cas finlandais, un complément de revenu est aussi accordé en cas d'acceptation d'un emploi à temps plein de très courte durée. L'auteur conclut que l'acceptation d'un tel emploi avec complément de revenu accélère significativement la transition du chômage à l'emploi non-subventionné. Selon l'auteur, les employeurs paraissent utiliser cette politique comme une période d'essai au terme de laquelle le contrat des travailleurs jugés performants est prolongé. L'effet des emplois à temps partiel avec complément de revenu est moins net. Un effet statistiquement significatif mais d'ampleur limitée n'est trouvé que pour les hommes. La combinaison d'un taux de transition élevé des femmes du chômage vers des emplois à temps partiel avec complément de revenu et d'un faible taux de transition de ces emplois vers des emplois non-subventionnés peut être interprété de deux manières, l'auteur privilégiant la première. D'une part, les femmes étudiées n'ont en réalité pas envie d'un emploi à temps plein (auquel cas l'objectif de la politique est contourné). D'autre part, les emplois à temps plein sont trop rares pour les femmes.

Dans le cas danois, Kyrrä *et al.* (2009) aboutissent à une vision nuancée de l'effet de l'emploi à temps partiel avec complément de revenu. Ils concluent à un effet clairement favorable sur l'accès à l'emploi non-subventionné dans le cas des jeunes (rejoignant ainsi les conclusions de Cockx *et al.* 2010 pour l'AGR belge) et pour les migrants. Selon les auteurs, ceci s'explique par le besoin pour ces groupes de population d'acquérir de l'expérience professionnelle et de développer un réseau de contacts professionnels. En revanche, la politique a un effet nettement défavorable sur notamment les femmes mariées, les travailleurs au statut d'employé et les travailleurs de l'industrie. Les auteurs y voient la limite principale de cette politique : la difficulté de contrôler la disponibilité pour un emploi à temps plein. Même si ce constat est correct, ils n'ont toutefois pas pu tester cette hypothèse.

Parmi les effets non encore étudiés de ce type de politique, il y a son impact sur la qualité de l'appariement, sur le salaire et sur la durée passée en emploi.

Subsides temporaires à l'embauche (au bénéfice du travailleur et de l'employeur) ciblé sur les chômeurs pour des emplois faiblement rémunérés

Dans le cas allemand, Caliendo *et al*. (2012) ont cherché à savoir si exercer un «mini-job» durant une période de chômage indemnisé permet au bénéficiaire de s'insérer plus rapidement dans un emploi régulier (à savoir un emploi non-subventionné). Les «mini-jobs» auxquels peuvent prétendre les chômeurs indemnisés sans conséquence aucune sur leurs allocations de chômage correspondent à des emplois rémunérés au maximum 165 euros mensuels et dont le temps de travail ne dépasse pas 15 heures hebdomadaires.[31] Leur rémunération est non-imposable et exonérée partiellement de charges sociales. Ne concernant que des hommes, les résultats montrent que *seuls les chômeurs de longue durée*

[31] Une personne en emploi peut également exercer un "mini-job" rémunéré au maximum 400 euros mensuels sans restriction horaire (depuis 2003).

voient leurs chances d'occuper un emploi régulier augmenter sensiblement suite au passage par un mini-job. Par rapport à une situation sans mini-job, la durée de chômage avant une transition vers un emploi régulier diminue de deux mois en moyenne pour les chômeurs de longue durée ayant exercé un mini-job. En conclusion, le mini-job n'est pas un instrument efficace pour faciliter le passage des chômeurs de courte durée vers un emploi régulier. Pour les chômeurs de longue durée, les mini-jobs peuvent servir de tremplin vers un emploi régulier dans la mesure où ces emplois leur permettent de mettre à niveau leur savoir-faire érodé par une longue période d'inoccupation.

Subsides temporaires à l'embauche (au bénéfice de l'employeur) ciblé sur les bénéficiaires de l'aide sociale pour des emplois à bas salaires

Hohmeyer (2012) a étudié les effets d'un programme de mise au travail ciblé sur les chômeurs bénéficiaires de l'aide sociale en Allemagne. Introduit en 2005 dans le cadre des réformes «Hartz», ce programme d'activation est appelé «1-Euro-Jobs». Les «1-Euro-Jobs» ne concernent que des travaux d'intérêt public n'entrant pas en concurrence avec des emplois existants. En pratique, ces jobs se concentrent dans les secteurs publics, de la santé, de la culture et de l'éducation. La charge de travail oscille entre 20 et 30 heures par semaine sur une période de 3 à 12 mois. Les bénéficiaires ne reçoivent pas un salaire mais une compensation de 1 à 2,5 euros par heure qui est versée en plus de leur allocation sociale. Il s'agit dès lors d'un subventionnement très important du coût du travail pour l'employeur. Le public cible de ce programme est constitué de personnes 'difficiles à placer' en ce sens qu'aucun emploi régulier ou autre programme (formation professionnelle par exemple) n'est disponible ou accessible pour elles. Des analyses descriptives sur le profil des bénéficiaires il ressort toutefois qu'une grande partie de ceux-ci ne sont en réalité pas des demandeurs d'emploi 'difficiles à placer'. Comme facteurs explicatifs de ce profil non conforme aux objectifs du programme sont cités le recrutement sélectif des employeurs ('écrémage') ou l'utilisation des «1-Euro-Jobs» comme moyen de contrôler la disponibilité à travailler plutôt que comme instrument d'insertion sur le marché du travail régulier. L'auteur conclut qu'à moyen terme (soit 28 mois après le début du programme), les «1-Euro-Jobs» n'améliorent généralement pas de manière sensible, et les réduisent dans certains cas, les perspectives d'emploi (régulier) des bénéficiaires de l'aide sociale. On ignore toutefois si ces effets sont différents pour les bénéficiaires 'difficiles à placer' (une grande partie d'entre eux ne l'étant pas, cf. supra). Etudiant les effets à court terme des «1-Euro-Jobs» (soit 17 mois après le début du programme), Huber *et al*. (2011) arrivent au même résultat.

L'une des raisons pour expliquer l'absence d'effet des «1-Euro-Jobs» sur l'insertion en emploi régulier est la tendance de ce type de programme à «enfermer» le travailleur dans l'emploi subsidié : étant employé, le travailleur a moins d'incitation et de temps pour chercher un autre emploi, ce qui diminue ses chances d'obtenir un emploi régulier du circuit normal (cf. section 4.1.2). Hohmeyer (2012) montre que cet effet «d'enfermement» («locking-in effect») est d'autant plus important que la durée passée dans un «1-Euro-Job» est longue. Elle rejoint ainsi la conclusion de Van Ours (2004) qui a mis en évidence une relation positive entre la durée de subventionnement et l'effet d'enfermement pour des emplois subsidiés dans le secteur public en République tchèque.

A partir de données belges au début des années nonante, Cockx et Ridder (2001) ont évalué un programme similaire à celui des «1-Euro-Jobs», l'article 60, qui permet au CPAS d'engager des bénéficiaires du minimex en contrepartie de l'octroi de subsides. Ces auteurs ont montré que la participation à ce type de politique, plutôt que de raccourcir la durée d'octroi du revenu minimum d'existence, contribue à l'allonger, réduisant ainsi les chances

des participants d'obtenir un emploi régulier. L'ensemble de ces résultats confirme ceux d'études antérieures qui concluaient à des effets négatifs des créations directes d'emploi ou des subventions temporaires à l'embauche dans le secteur public sur les perspectives d'accès à l'emploi régulier.

4.3.3. Q3 : Un demandeur d'emploi qui bénéficie d'une subvention temporaire à l'embauche reste-t-il plus longtemps en emploi par comparaison à un demandeur d'emploi semblable ne bénéficiant pas d'un recrutement subventionné ?

a) En Belgique

Subsides temporaires à l'embauche (au bénéfice de l'employeur) ciblés sur des chômeurs de courte et/ou de longue durée

Lopez-Novella (2003) étudie les plans plus (1, 2, 3) et le plan avantage à l'embauche (voir l'encadré 1.1 ci-dessus). Elle exploite la base de données administratives LATG et dispose de quatre années d'observation (1997-2000). Sa base de données concerne environ 146.000 embauches survenues au cours du premier trimestre 1998. S'intéressant à l'effet sur la durée d'emploi (occupation ininterrompue le cas échéant auprès de plusieurs employeurs), Lopez-Novella (2003) rappelle d'abord un phénomène bien établi, à savoir que le risque de sortie de l'emploi est très élevé au début de la période d'occupation et qu'il décline rapidement ensuite. Ceci vaut surtout pour les non-bénéficiaires. Pour les bénéficiaires des plans étudiés, le risque de sortie de l'emploi est d'emblée plus faible et il décroît nettement moins avec la durée passée en emploi. Lopez-Novella (2003) réalise enfin une analyse de durée de l'emploi. La durée individuelle d'emploi est reliée aux caractéristiques observables dans la LATG. Une comparaison est faite selon que l'on tient compte ou non d'une caractéristique individuelle inobservable (ou non mesurée par l'auteur). L'introduction de cette dernière tend à renforcer l'effet positif de la participation aux politiques sur la durée d'emploi. Notons aussi, comme l'indique l'auteur, que cette étude ne corrige pas les biais qui pourraient résulter d'une sélection des bénéficiaires sur des critères inobservés de l'évaluateur mais observés par l'employeur. Enfin, il n'est pas fait de distinction entre l'impact au cours de la période de subvention et l'effet postérieur à celle-ci.

L'évaluation du plan avantage à l'embauche par Cockx *et al.* (2004), déjà évoquée, apporte aussi un élément de réponse à la question **Q3**. Cockx *et al.* (2004) concluent que le taux de sortie de l'emploi baisse fortement et, pour les hommes, significativement pendant la première année de subvention : - 37 % pour les hommes et - 24 % pour les femmes. Toutefois, après la première année, l'effet est déjà beaucoup plus faible pour les femmes (- 6 %) et devient même fortement positif pour les hommes (+ 35 %). Ce dernier effet manifeste donc une hausse du taux de sortie masculin de l'emploi vers le non-emploi. Enfin, au cours de la période postérieure à la fin de la subvention, le taux de licenciement augmente pour les deux sexes : + 60 % chez les hommes mais seulement + 14 % chez les femmes. Notons que seulement le premier et le dernier impact mentionnés sont statistiquement significativement différents de zéro et ceci seulement pour les hommes. A l'aide de simulations, ils trouvent que l'impact du plan avantage à l'embauche est très hétérogène parmi les bénéficiaires, mais qu'il augmente la durée d'emploi de la plupart des catégories de bénéficiaires par comparaison à une situation sans subventions à l'embauche : elle augmente la durée pour 74 % des bénéficiaires masculins et même pour 94 % des bénéficiaires féminins. L'augmentation médiane est de 3,2 mois tant pour hommes que pour femmes.

Que sait-on à propos de la question **Q3.1** qui, pour rappel, s'énonce :

Q3.1 : La fin de la période de subvention ou la baisse du niveau de la subvention conduit-elle l'employeur à se séparer du travailleur recruté avec subvention (effet de rotation) ?

Dans l'étude de Cockx *et al.* (2004) résumée ci-dessus, l'augmentation du taux de sortie de l'emploi déjà après la fin de la première année (surtout pour les hommes) montre que le rythme de croissance de la productivité des bénéficiaires est trop faible pour compenser la baisse du niveau de la subvention. Ceci suggère que *pour la sous-population concernée* une intégration plus durable en emploi requiert une réduction structurelle du coût de travail ou d'autres politiques à même de relever la productivité.

Un certain nombre d'études belges plus anciennes, résumées ci-dessous, produisent des résultats qui concluent à un effet positif des subsides temporaires sur la durée *d'embauche.*

Cockx, Van der Linden et Karaa (1998) exploitent un échantillon d'embauches réalisées au début des années nonante (voir aussi la synthèse en français par Van der Linden, 2000). Les politiques considérées correspondent donc à cette période. Par *subside ou aide à l'embauche*, on entend dans cette étude les «formations subsidiées en entreprise» et «les aides ou subsides à l'embauche *purs*» (c'est-à-dire accordés sans obligation de formation). Les premières recouvrent principalement deux politiques : la *convention emploi-formation* et les *formations individuelles en entreprise*. Durant les années 1991-1992, six subsides à l'embauche *purs* coexistaient en Belgique.[32] Il s'agissait à chaque fois de subsides temporaires payés à l'employeur. La durée maximale d'octroi variait de 12 à 24 mois. Ces subsides étaient généralement octroyés mensuellement ou trimestriellement. Au-delà de ces caractéristiques communes, les différences de réglementation portaient sur le type de contrat de travail (à durée déterminée ou indéterminée), sur les catégories de chômeurs éligibles et sur le montant de l'aide financière. Les subsides purs étaient néanmoins fréquemment réservés à des catégories désavantagées caractérisées par l'âge, la qualification ou encore la durée de chômage par exemple. Signalons que la période couverte précède l'application du plan d'embauche des jeunes.

Cockx, Van der Linden et Karaa (1998) prennent soin de corriger les biais de sélection liés aux caractéristiques non observées. La mesure de l'effet des politiques étudiées se révèle être fort sensible à la présence ou non d'une telle correction. Le critère d'évaluation est la durée d'embauche et non la durée d'emploi. On ne suit donc les individus que durant leur occupation chez le premier employeur rencontré après une période de chômage.

La participation aux politiques étudiées a un effet estimé important sur la durée d'embauche. La comparaison entre un individu de référence et un individu identique en tout point sauf la participation à un des groupes de politiques considérés conduit aux résultats suivants. Lorsqu'il s'agit d'une formation subsidiée en entreprise, la probabilité que la durée d'embauche soit supérieure à une durée *t* quelconque est accrue en moyenne de 70 %. Dans le cas de subsides «purs» à l'embauche, cette probabilité augmente de 39 %. Toutefois, l'impact des subsides «purs» à l'embauche n'apparaît pas significativement différent de zéro dans la spécification préférée. Les formations subsidiées en entreprise ont quant à elles un

[32] Outre la réduction des cotisations patronales pendant 8 trimestres pour l'embauche (principalement) de jeunes ou de chômeurs de longue durée (loi programme du 30 décembre 1988), il y avait l'octroi d'une réduction dégressive de cotisations patronales en cas d'embauche (à durée indéterminée) d'un jeune terminant le stage des jeunes (A.R. 230), le subventionnement temporaire de l'embauche de chômeurs par des P.M.E. dans le cadre de certains projets (A.R. 123), les «Primes plus» et «Prime d'emploi» de la Région wallonne, les interventions dans la rémunération et les charges sociales en cas d'embauche d'un travailleur handicapé.

effet sensible. Ce résultat doit être interprété avec une certaine prudence. Les formations subsidiées en entreprise regroupent en effet des politiques pour lesquelles l'embauche est postérieure à la formation et d'autres où l'embauche inclut la période de formation. Dans ce second cas, l'effet mesuré surestime l'impact réel sur la durée d'occupation. Rappelons que l'étude ne nous dit rien de l'effet après la fin de la période de subvention.

Prolongeant Bollens (1996), l'étude de Bollens (2000) porte sur des embauches de l'année 1990. Il s'intéresse à l'impact du plan «plus un» et des réductions de cotisations lors de l'embauche de chômeurs de longue durée (A.R. 498)[33]. Le fichier n'est plus une enquête mais des données administratives (la banque LATG de l'ONSS). La période d'observation cesse à la fin de 1994. Le critère d'évaluation est la durée d'occupation chez le premier employeur après un passage en chômage. On demeure donc dans le cadre de la question **Q3.1**. La correction du biais de sélection ne s'effectue qu'à travers les caractéristiques observables. La conclusion est ici que cette durée est en moyenne plus longue pour les bénéficiaires des dispositifs évalués. L'auteur conclut également à l'absence «d'un pic dans les probabilités de sortie [de l'emploi] des bénéficiaires au moment où la subvention s'éteint» (p. 721 de la version française de Bollens, 2000).

b) A l'étranger

A notre connaissance, les études qui s'intéressent de manière rigoureuse et fiable à l'effet des subventions temporaires à l'embauche sur la durée passée en emploi ne sont pas nombreuses. Là où il y a des effets d'aubaine importants des subventions à l'embauche (chômeurs de longue durée en Allemagne), il n'y a pas d'effet non plus sur la durée passée en emploi, ce qui était prévisible (voir Schünemann *et al*., 2011).

Une étude récente de Groh *et al*. (2012) évalue grâce à une expérimentation aléatoire une politique de subsides à l'embauche temporaires (6 mois) destinés à des jeunes femmes à leur sortie de l'école secondaire en Jordanie (le taux d'emploi des jeunes femmes qualifiées est très faible dans ce pays; elles constituent dès lors un groupe à risque de chômage prolongé). Les résultats montrent que cette politique accroît considérablement les chances d'insertion en emploi des bénéficiaires tant que les subsides sont octroyés, mais que la plupart de ces emplois disparaissent une fois que les subsides cessent d'être applicables. Il y a donc un risque élevé d'effet de rotation (**Q3.1**), le rythme de croissance de la productivité des bénéficiaires étant trop faible pour compenser l'arrêt de la subvention. Le fait de participer en outre à une formation permettant d'acquérir certaines compétences non techniques requises en entreprise (capacité de communiquer, esprit d'équipe, aptitude à diriger, etc.) n'influence pas de manière sensible ces résultats.

L'étude de Caliendo *et al*. (2012) sur les mini-jobs allemands met en évidence que l'exercice de ce type d'emploi pendant une période de chômage indemnisé augmente de manière sensible la durée passée en emploi régulier (**Q3**), de façon plus marquée pour les chômeurs de longue durée : 2 mois en plus pour les chômeurs de courte durée et 3,5 mois en plus pour les chômeurs de longue durée. Ainsi, les mini-jobs ont non seulement pour d'effet d'accroître les chances d'insertion des chômeurs de longue durée vers un emploi régulier, mais ils permettent aussi d'augmenter la stabilité de cet emploi. Par ailleurs, le passage par un mini-job n'affecte pas de manière sensible le salaire d'embauche de l'emploi régulier.

[33] http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a.pl

4.3.4. Conclusion de l'étude de Cockx et al. (2004) relative au Plan avantage à l'embauche

Cette étude, limitée pour rappel à un public de jeunes chômeurs de longue durée sans expérience professionnelle, semble transmettre un message ambigu. D'une part, elle identifie un groupe de travailleurs qui transite de l'emploi subventionné au non-emploi lorsque le niveau de la subvention baisse (soit après une année d'occupation). D'autre part, nous cernons un groupe pour qui la subvention temporaire suffit à stimuler l'accès à l'emploi non-subventionné. Cette contradiction n'est qu'apparente, car les participants, bien que tous en chômage de longue durée, ne sont pas pour autant un groupe homogène. Le premier groupe concerne sans doute les travailleurs les moins productifs. Ils auraient probablement été insérés plus durablement si leur employeur avait pu conserver l'allégement de coût initial sur une période plus longue, voire permanente. Le deuxième groupe concerne probablement les travailleurs plus productifs qui, pour l'une ou l'autre raison, étaient enlisés dans le chômage et qui, grâce au Plan avantage à l'embauche, ont eu une opportunité d'insertion. Une période de subvention courte paraît suffire à révéler leurs compétences (à l'employeur initial ou à d'autres). En principe, cette étude aurait pu tester cette interprétation en vérifiant si les impacts changent dans le sens supposé ci-dessus selon par exemple le niveau d'enseignement. Toutefois, l'échantillon de bénéficiaires du Plan était trop faible pour mener une analyse avec suffisamment de précision statistique. Cette interprétation n'en demeure pas moins plausible.

4.3.5. Conclusion à propos des subventions temporaires à l'embauche

De notre tour d'horizon de la littérature belge et internationale à propos de l'impact des subventions temporaires à l'embauche, nous retenons ces éléments :

- Les subventions temporaires à l'embauche ont principalement pour rôle de rendre possible une (nouvelle) expérience professionnelle pour certaines catégories de demandeurs d'emploi. Elles ne doivent pas être considérées comme une réponse durable à une productivité insuffisante (pour laquelle il faut d'autres outils : formation au sens large, subvention à l'emploi structurelle). Pour deux motifs, les subventions temporaires peuvent efficacement inciter un employeur à tenter une expérience d'embauche qu'il n'aurait pas entamée autrement. D'une part, il est difficile pour un employeur de déceler les qualités d'une personne sans-emploi (asymétrie d'information). Par conséquent, toute embauche représente un risque. La subvention temporaire à l'embauche peut être vue comme une forme d'assurance face au risque encouru. D'autre part, l'allongement de la durée passée en chômage peut causer une dégradation du savoir-faire et d'un ensemble de facteurs de comportement importants dans une relation de travail. La subvention temporaire à l'embauche peut ici compenser la perte de productivité associée. Son caractère temporaire peut ne pas être un handicap si cette perte de productivité se réduit puis disparaît du fait de la (nouvelle) expérience professionnelle.

- Concernant le type de public cible, les subventions temporaires à l'embauche paraissent efficaces pour les jeunes chômeurs inexpérimentés et peu qualifiés à qui elles donnent une opportunité d'insertion. Pour les chômeurs de longue durée, ces subventions temporaires peuvent aussi se révéler efficaces parce qu'elles permettent de redonner une expérience professionnelle après une interruption longue.

- La conception des programmes de subventions temporaires à l'embauche fait cependant face aux dilemmes suivants :

- Plus la subvention cible des emplois «protégés», plus ils risquent de donner un signal négatif aux autres employeurs (sauf, bien entendu, si ceux-ci appartiennent au secteur «protégé»). Il y a alors un réel risque d'enfermer le travailleur dans un emploi protégé ou dans un cycle emploi – chômage. Plus la subvention cible des emplois «réguliers», plus grand est le risque d'effet de déplacement.
- Si la subvention ne cible pas certains types de travailleurs (durée minimale en chômage, niveau d'étude, âge, …) ou de firmes (premier engagement, …), on augmente le risque d'effet d'aubaine. Si on procède à de tels ciblages, on engendre l'effet de substitution (parfois à bon escient mais pas nécessairement) et, dans l'exemple de la durée minimale passée en chômage, on peut créer des effets pervers (ne pas être embauché tant que l'on n'a pas atteint le seuil en question).
- Si l'on n'exerce pas de contrôle sur le salaire et le type de contrat, sur le caractère additionnel de l'embauche (contrôle d'une croissance de l'emploi de l'entreprise), on peut engendrer des effets pervers (le salaire est réduit dans le cas d'une subvention octroyée au travailleur par exemple; effet d'aubaine…). Si l'on applique ces contrôles, on peut engendre des coûts administratifs qui dissuadent les employeurs de recourir à la subvention (à bon ou mauvais escient) et, surtout, on crée de l'incertitude chez l'employeur (qui ne maîtrise pas pleinement l'évolution de l'emploi). Cette incertitude diminue les chances d'avoir un lien causal entre la subvention temporaire et le développement de l'emploi.

4.4. Résultats d'évaluations des subventions (structurelles) à l'emploi

La question posée ici s'énonce :

> ***Les subventions à l'emploi entraînent-elles une élévation du niveau de l'emploi de la population éligible, via des transitions plus rapides du chômage à l'emploi parmi les travailleurs éligibles et/ou via des transitions moins rapides de l'emploi au chômage (non-emploi) parmi les travailleurs éligibles, par comparaison à une situation sans subventions à l'emploi ?***

Il s'agit ici de faire une distinction entre les évaluations *ex-ante* et *ex-post*. L'évaluation *ex-post,* cherche à examiner si la réponse à la question ci-dessus est positive dans le cas d'une mesure *prise en réalité*. Nous avons jusqu'ici implicitement traité uniquement de telles évaluations. Dans le cas des subventions à l'emploi, il est cependant fréquemment fait usage d'une forme d'évaluation *ex ante*. Ce type d'approche repose sur la simulation de modèles (généralement macro-économiques, macro-sectoriels ou d'équilibre général) avec et sans la politique, puis à la comparaison du niveau d'emploi dans les deux scénarios. Cette approche *ex ante* fournit une évaluation préalable des effets de la politique.

Dans la mesure où les allégements structurels demeurent une compétence fédérale et comme plusieurs synthèses existent déjà concernant les effets de tels allégements (par exemple, Van der Linden, 2005 et Cockx, 2011b), cette synthèse sera brève.

Dans ce qui suit, nous ne rapportons, sauf une exception, que les résultats d'études portant sur des politiques mises en œuvre en Belgique.

4.4.1. Evaluations ex ante

Concernant l'impact *ex ante* d'allégements structurels de cotisations sociales patronales, les conclusions peuvent diverger entre les modèles macro-économiques du Bureau du Plan (voir par exemple Bassilière *et al*., 2005, Stockman, 2007) et les modèles d'équilibre général

calculable (voir en particulier Sneessens, *et al.*, 2005, Pierrard, 2005, Batyra et Sneessens, 2010). Sont en jeu :

- le type de désagrégation considéré (l'accent est mis sur la désagrégation sectorielle dans les modèles du Bureau du Plan, sur le nombre de niveaux de qualifications de chez Sneessens, Pierrard et Batyra);
- la représentation du fonctionnement du marché du travail et du mode de détermination des salaires et plus généralement les micro-fondations du modèle (chez Sneessens, Pierrard et Batyra, toutes les relations estimées s'appuient sur des comportements microéconomiques explicites);
- la prise en compte plus ou moins détaillée des Finances Publiques et du budget de la Sécurité Sociale (particulièrement développée dans les modèles du Bureau du Plan);
- la technique d'évaluation (simulation d'un modèle économétrique au Bureau du Plan; simulation d'un modèle d'équilibre général calculable chez Sneessens, Pierrard et Batyra).

Les évaluations disponibles des effets de réductions structurelles de cotisations sociales convergent cependant sur au moins deux points :

(i) les mesures ciblées sur les bas salaires ont un effet positif sur l'emploi et la production nettement plus important que les mesures non ciblées;
(ii) leur effet est d'autant plus fort que la réactivité des salaires négociés au taux de chômage est faible.

Des travaux de Sneessens, Pierrard et Batyra, ressortent les conclusions suivantes :

a) Un ciblage «étroit» au niveau du salaire minimum est un élément-clé pour assurer le succès d'une politique de réductions structurelles de cotisations sociales.

b) Les créations d'emplois sont nombreuses, dans la mesure où, sur ce segment du marché du travail, le salaire-coût est peu sensible aux variations de taux de cotisation et l'offre de main-d'œuvre disponible est abondante (coûts de recrutement faibles); un ciblage sur les salaires élevés n'aurait pas d'effet positif sur l'emploi parce que ces deux conditions ne sont pas remplies.

c) La mesure s'autofinance largement, même si l'on va jusqu'à supprimer l'intégralité (ou presque) des cotisations sociales patronales pesant sur les bas salaires. Notons que les modèles du Bureau du Plan n'aboutissent pas à cette conclusion d'auto-financement, sans doute en raison d'une modélisation plus fine des Finances Publiques au sens large.

d) Les effets bénéfiques mentionnés en a, b et c sont renforcées par la prise en compte des effets bénéfiques de l'exonération de cotisations sur les taux de destruction d'emplois.

e) Les allégements ciblés sur les bas salaires sont *in* fine bénéfiques à toutes les catégories de qualification identifiées par le modèle.

f) Lorsque les travailleurs plus qualifiés sont en mesure de concurrencer les moins qualifiés sur leur segment du marché du travail (on parle de *déqualification en cascade*), les effets des allégements ciblés sur les bas salaires sont toujours positifs sur l'emploi mais ils sont amoindris. Comme l'indiquent Batyra et Sneessens (2010), cet effet de déqualification en cascade risque d'être exacerbé en période de récession (époque où tous les types d'emploi tendent à se raréfier).

Au-delà des considérations ci-dessus, les impacts nets estimés sur l'emploi dépendent des modalités précises de l'allégement structurel et du mode de financement compensatoire de la mesure. Nous renvoyons donc le lecteur aux synthèses citées ci-dessus.

4.4.2. Evaluations ex post

Cockx *et al.* (2005) utilisent des trajectoires individuelles de jeunes chômeurs inexpérimentés pour étudier l'impact des allégements structurels de cotisations sociales patronales sur la fréquence de transition de l'emploi marchand vers le chômage. Ils mesurent l'importance des allégements structurels par le rapport *R* entre le salaire coût après déduction des allègements et le salaire imposable. Ils estiment donc l'impact des allègements sur le taux de retour en chômage en mesurant l'élasticité du taux de retour en chômage à ce rapport *R*.

L'analyse économétrique tient soigneusement compte d'un nombre de biais et montre que ces corrections importent. La simple différence du taux de retour en chômage entre les bénéficiaires d'un allègement élevé et d'un allègement faible ne reflète en effet pas seulement l'impact de l'allègement, mais aussi la différence de productivité entre ces deux groupes de bénéficiaires.

Les conclusions de Cockx *et al*. (2005) sont résumées par Cockx (2011b): "Les estimations montrent un impact important des allègements structurels sur le taux de retour en chômage et, indirectement, sur le taux de réinsertion des travailleurs qui se retrouvent en chômage par la suite. Une diminution de 10 % du rapport entre le coût du travail et le salaire imposable réduit le taux de retour en chômage de 10 %. L'estimation n'est pas très précise, mais elle permet clairement de rejeter l'hypothèse d'un impact nul. Le taux de réinsertion des travailleurs en chômage est favorablement affecté par la durée de l'épisode d'emploi antérieur : une augmentation de cette durée de 10 % accélère de 1 à 5 % la réinsertion en emploi. Puisque l'allègement de cotisations patronales allonge la période d'embauche, il favorise donc indirectement la réinsertion." (p. 202) Ces résultats sont qualitativement en accord avec les conclusions macroéconomiques de Pierrard (2005).

Goos (2007) évalue les effets des allégements de cotisations sociales patronales dits "Maribel" ciblés sur les travailleurs manuels. Il s'agissait, à la fin des années nonante[34], d'une réduction de cotisations patronales forfaitaire, accordée aux ouvriers travaillant dans le secteur «industriel». Son objectif déclaré était de sauvegarder la compétitivité de ce secteur fortement exposé à la concurrence internationale. Cette version dite Maribel II/III a été abrogée. La Commission européenne a en effet jugé ce dispositif illégal, en raison de la concurrence déloyale engendrée dans le secteur concerné. La version Maribel IV ne ciblait plus sur un secteur particulier. Le montant du subside croissait en fonction de la proportion de travailleurs manuels dans l'emploi de la firme. Goos (2007) exploite le passage du Maribel II/III au Maribel IV comme une «expérience naturelle»[35]. Il exploite un panel de firmes

34 Auparavant, le dispositif d'allégement Maribel était conçu autrement.

35 À la différence des expériences contrôlées, les expériences naturelles ne sont pas conçues et mises en œuvre par un évaluateur, guidé en cela par une finalité de recherche ou d'étude. De manière plus précise encore, les expériences naturelles ne sont pas définies ni intégrées dans une démarche visant à révéler des relations causales, soit en exerçant un contrôle de l'environnement, soit en rendant aléatoire l'intervention d'intérêt (comme c'est le cas pour les expériences sociales contrôlées). Elles ne sont ainsi pas strictement conformes au concept classique d'expérience. En ce sens, l'emploi de la terminologie «d'expérience» à leur égard peut apparaître abusif. Aussi désigne-t-on également cette approche du nom de «quasi-expérimentation». Cette méthode d'évaluation utilise les règles qui régissent l'accès au dispositif évalué ou le changement de ces règles

(Belfirst). Il observe si oui ou non elles bénéficient de l'allégement Maribel. Goos (2007) conclut à un impact positif sur l'emploi et sur les salaires, sans évidence d'un impact négatif sur les entreprises non-subventionnées.

En l'absence d'évaluation des allégements structurels du coût du travail sur les travailleurs âgés en Belgique, nous rapportons les résultats d'une étude étrangère récente sur le sujet. L'étude de Huttunen *et al*. (2010) évalue l'effet d'un subside à l'emploi en Finlande ciblé sur les travailleurs âgés (de plus de 54 ans), occupés à temps plein et faiblement rémunérés (entre 900 et 2.000 euros par mois[36]). Le subside peut être considéré comme structurel puisque la période d'octroi est de 4 ans, prolongeable en cas d'évaluation positive du programme. Le montant du subside dépend du niveau de salaire et peut atteindre 16 % du salaire brut (pour des salaires avoisinant les 1.500 euros par mois). La subvention n'est pas acquise dès qu'un employeur éligible recrute un travailleur éligible, mais elle doit être demandée par l'employeur. Sur base d'une méthode d'évaluation rigoureuse et crédible, les auteurs concluent à l'absence d'effet des subsides sur le taux d'emploi, ce qui démontre que les subsides n'ont pas permis d'augmenter les possibilités d'emploi des travailleurs âgés à bas salaire en Finlande. D'autres recherches sont bien sûr nécessaires pour confirmer ou infirmer ce résultat. Signalons à ce propos la recherche en cours de Bart Cockx, Muriel Dejemeppe et Bruno Van der Linden qui est financée par la Politique scientifique fédérale et qui porte sur l'évaluation de politiques d'emploi ciblées sur les travailleurs âgés en Belgique, en particulier la réduction des cotisations sociales patronales dont bénéficie l'employeur en cas d'engagement ou d'occupation d'un travailleur âgé (de 58 ans ou plus à partir du 2002 et de 57 ans ou plus à partir du 2004).

4.4.3. Conclusions à propos des subventions à l'emploi

Comparées aux subventions temporaires à l'embauche, les subventions à l'emploi ont un coût brut supérieur. Elles ont cependant l'avantage de fournir aux employeurs un message clair, souvent simple et durable, concernant le coût du travail. Contrairement aux subsides temporaires à l'embauche, les subventions à l'emploi agissent favorablement sur la création et la destruction d'emplois. Pour autant que l'allégement soit ciblé sur le bas de la distribution des salaires, les évaluations belges concluent à un effet sensible sur l'emploi. En raison de différences méthodologiques, l'importance de cet effet varie cependant assez fortement d'une étude à l'autre. De cet effet sur l'emploi dépend grandement les économies budgétaires réalisées par l'Etat et en particulier la Sécurité Sociale.

comme une expérience (au sens de l'approche expérimentale ci-dessus) afin de constituer le groupe de participants et le groupe de contrôle.

36 L'étude ne précise pas s'il s'agit d'un montant brut ou net.

PARTIE 2. ELÉMENTS DE DESCRIPTION DE LA SITUATION WALLONNE

1. Introduction

Cette partie débute par une analyse des performances wallonnes en termes de chômage, de non-emploi, d'emploi et de participation au marché du travail. L'accent est mis sur la comparaison dans le temps et dans l'espace. Nous poursuivons par une analyse centrée sur l'emploi : sa ventilation sectorielle, les flux de créations et de destructions brutes, la part des emplois subventionnés et la nature des emplois. Par la suite, nous traitons d'indicateurs de mobilité géographique, d'enseignement et de formation, de pauvreté et d'inégalités. La dimension salariale sera abordée dans la partie 3 du rapport consacrée aux éléments de diagnostic.

2. Eléments de description de marché du travail wallon

2.1. Chômage, emploi et participation au marché du travail

Dans cette sous-section, nous décrivons la situation du marché du travail de la Belgique, de ses régions et de ses pays/régions limitrophes. L'encadré 2.1 (à la fin de cette partie 2) précise les différents concepts (chômage, taux de chômage, emploi, taux d'emploi, etc.) utilisés dans cette description. L'appartenance à une région est déterminée par le lieu de résidence.

2.1.1. En longue période

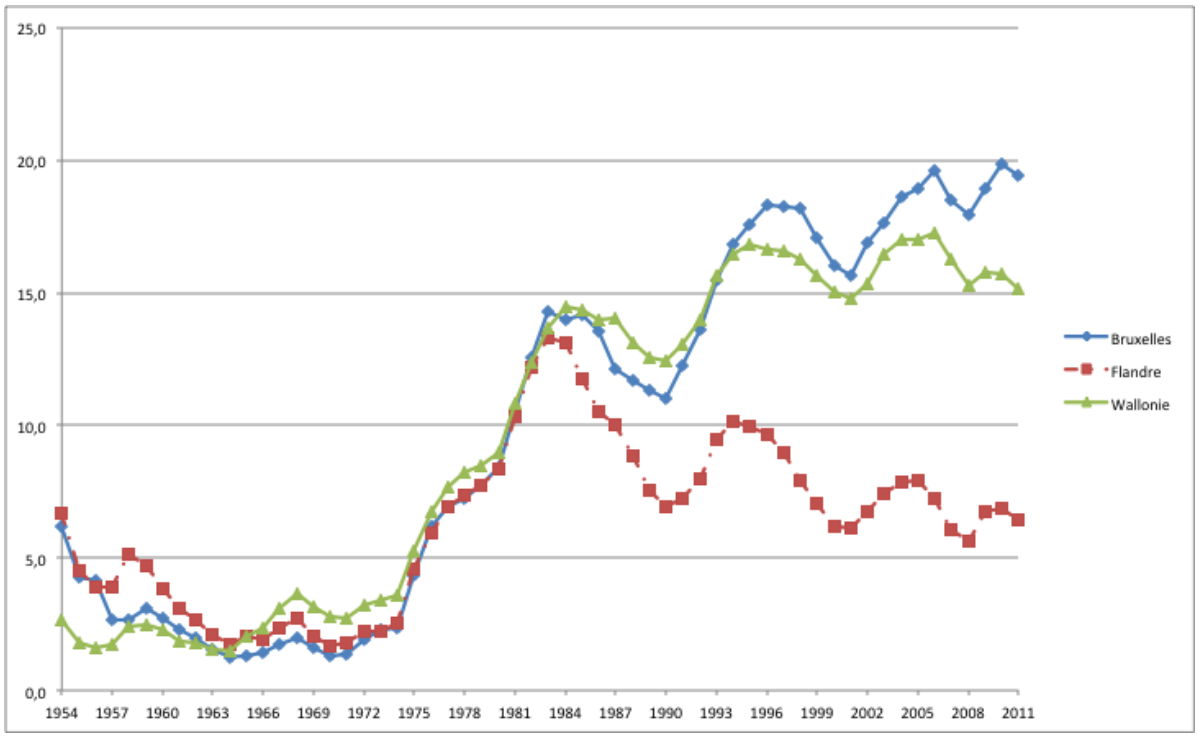
Les indicateurs utilisés aux figures 2.1 et 2.2 sont précisés dans l'encadré 2.2 ci-dessous. Comme l'indique la figure 2.1, jusqu'au milieu des années soixante, le taux de chômage (*administratif*) wallon est inférieur à son correspondant flamand. Ensuite, la position wallonne se détériore en termes relatifs. Après le premier choc pétrolier, les taux de chômage explosent dans les trois Régions belges et seront jusque 1983 quasi égaux. Depuis cette année, on assiste à une divergence entre la Flandre et le reste du pays. Comme, au cours de la période post-1983, la Flandre a eu davantage recours que la Wallonie à divers mécanismes de retrait du marché du travail, on pourrait penser que la divergence de tendance entre le nord et le reste du pays est due à l'indicateur choisi à la figure 2.1. La figure 2.2 propose donc un indicateur (particulier) de non-emploi : le chômage administratif + les chômeurs âgés non demandeurs d'emploi + la prépension à temps-plein. Même si les différences inter-régionales s'atténuent lorsqu'on considère cet indicateur de fréquence de non-emploi, l'écart entre les tendances sur la période 1983 – 2011 demeure frappant.

Au plan wallon, la tendance entre le premier choc pétrolier et 2001 est celle d'un escalier ascendant dont les marches présentent une pente négative en bonne conjoncture. Mais, on remarque que les minima des deux indicateurs (figures 2.1 et 2.2) sont plus élevés en 2001 qu'en 1989. Cette spécificité très inquiétante paraît se stabiliser au cours de la décennie 2000. En effet, pour les deux indicateurs, le minimum atteint en 2008 est proche ou inférieur à celui de 2001. Le même constat peut être établi si l'on compare 2008 et 2011. Les tendances à Bruxelles sont, quant à elles, nettement plus préoccupantes puisque les minima successifs suivent une tendance ascendante ininterrompue.

Ces considérations s'appuient sur les indicateurs administratifs. Considérons à présent brièvement la source alternative que sont les enquêtes harmonisées. Par comparaison avec

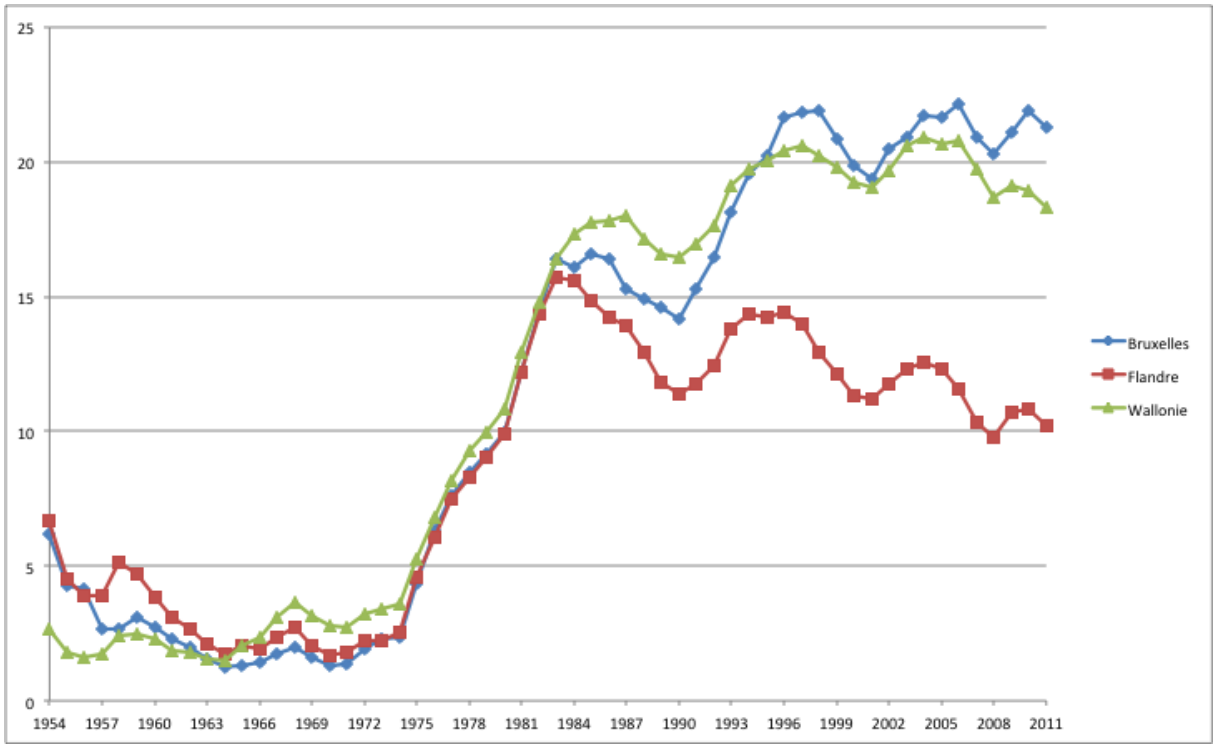
les sources administratives, ces enquêtes cernent de manière plus satisfaisante la notion de taux de chômage convenue au plan international. Rappelons que, par convention internationale au BIT, cette notion part d'une conception étroite de l'occupation puisque pour être en emploi, il suffit d'avoir exercé un travail contre une rémunération (monétaire ou en nature en ce compris un bénéfice familial) durant une heure au cours de la semaine de référence.

Figure 2.1. Taux de chômage administratif en %



Source : Bureau Fédéral du Plan et calculs propres

Figure 2.2. Taux de non-emploi administratif (%) : chômage administratif + chômeurs âgés non demandeurs d'emploi + prépension à temps-plein



Source : Bureau Fédéral du Plan et calculs propres

Encadré 2.2. Les indicateurs des figures 2.1 et 2.2

Le taux de chômage administratif du Bureau fédéral du Plan élargit, au numérateur, la notion de chômage puisqu'au chômage administratif, sensé refléter la notion internationale du chômage telle que convenue au sein du BIT, le Bureau ajoute le nombre de chômeurs âgés non demandeurs d'emploi. Le dénominateur est lui aussi étendu dans la mesure où, à la population active, on ajoute le nombre de chômeurs âgés non demandeurs d'emploi.

La figure 2.1 représente un indicateur de taux de chômage *non élargi*. Au numérateur et au dénominateur du taux de chômage administratif du Bureau fédéral du Plan, nous retirons donc le nombre de chômeurs âgés non demandeurs d'emploi.

La figure 2.2 représente un indicateur de taux de non-emploi construit en ajoutant le nombre de prépensionnés à temps plein à la notion de chômage élargie du Bureau du Plan et à la notion de population active élargie du Bureau du Plan.

Comme le rappellent les Perspectives économiques 2012 - 2017 du Bureau du Plan, la comptabilité nationale a récemment révisé l'emploi et la population active pour les années récentes. Le Bureau du Plan a étendu ces corrections en remontant jusqu'en 1970. En cette année-là, les séries statistiques révisées et non révisées sont proches. Pour la période 1954 – 1969, nous nous sommes basés sur les données non révisées. Enfin, en ce qui concerne 2011, les données de population active sont tirées des projections HERMREG 2012-2017.

En 2011, le taux de chômage *harmonisé* (tiré de l'Enquête sur les Forces de Travail) s'élevait en Région wallonne à 9,5 % alors qu'il n'était que de 4,3 % en Région flamande (voir tableau 2.1). Certes, sur la période 1995-2011, la Wallonie a enregistré un recul de son taux de chômage plus prononcé (- 4,3 points de pourcentage) que celui observé en Flandre (- 1,5 point). Mais force est de constater que malgré ce recul, la Wallonie n'est pas encore arrivée à infléchir la hausse structurelle du chômage que la plupart des pays européens ont connu entre le milieu des années 70 et le début des années 80. A cet égard, les performances de notre voisin français ne sont guère plus enviables. La Région flamande est, quant à elle, parvenue en 20 ans à retrouver un niveau de chômage proche du celui observé au début des années 70, au même titre que nos voisins hollandais et allemands (où la tendance à la baisse est plus récente puisqu'elle s'observe sur la période 2005 - 2011).

Tableau 2.1. Taux de chômage (définition du BIT)

	1975	1983	1990	1995	2000	2005	2010	2011
Belgique	5,0%	10,7%	6,6%	9,7%	6,9%	8,5%	8,4%	7,2%
Région flamande		10,8%	4,9%	5,8%	4,3%	5,5%	5,2%	4,3%
Région wallonne		13,7%	10,5%	13,8%	10,3%	11,9%	11,5%	9,5%
France	4,0%	7,1%	8,0%	10,5%	9,0%	9,3%	9,8%	9,7%
Pays-Bas	5,2%	8,3%	5,1%	7,1%	3,1%	5,3%	4,5%	4,4%
Allemagne*	3,6%	7,1%	4,8%	8,3%	8,0%	11,3%	7,1%	5,9%

* Pour 1975, 1983 et 1990, Allemagne de l'Ouest

Source : Enquête sur les Forces de Travail - S.P.F. Economie; OECD; Eurostat

On considère souvent qu'une large part du chômage wallon est «structurelle». On entend par là que dans une large mesure, le chômage wallon ne se résorbera pas du fait d'une amélioration conjoncturelle durable. Cette notion de chômage structurel et davantage encore sa mesure sont toutefois plus complexes qu'il n'y paraît. L'encadré 2.3 précise les quatre types de chômage (frictionnel, conjoncturel, saisonnier et structurel) habituellement distingués et évoque les méthodes utilisées pour quantifier le niveau de chômage structurel dans une région ou un pays.

Encadré 2.3. La notion de chômage structurel

L'approche traditionnelle distingue plusieurs types de chômage :

1. Le chômage *frictionnel* résulte de l'information imparfaite sur le marché du travail et donc du temps nécessaire pour que demandeurs d'emploi et postes vacants (ou emplois vacants) s'apparient en l'absence de déséquilibre durable entre le profil des premiers et celui des seconds. Même en cas de plein emploi, il y a donc à tout moment des personnes qui quittent leur emploi ou sont licenciées et ne trouvent pas immédiatement un autre emploi créant de la sorte du chômage frictionnel.
2. Le chômage *cyclique* ou *conjoncturel* découle d'une rareté des emplois offerts suite à une récession conjoncturelle.
3. Le chômage *saisonnier* capte un chômage induit par les fluctuations saisonnières d'activité qui marquent notamment des secteurs tels que l'agriculture ou le tourisme. Les travailleurs dont le savoir-faire est étroitement lié à l'activité de ces secteurs peuvent connaître des épisodes de chômage durant les périodes creuses.
4. Le chômage *structurel* mesure un déséquilibre durable qui se maintient sur une période plus longue que celle requise «normalement» pour passer d'un emploi à un autre, que la saison ou que le cycle conjoncturel. Le chômage structurel peut se définir comme le

niveau de «longue période» que l'on obtient en soustrayant au chômage effectif ses niveaux frictionnels, conjoncturels et saisonniers. Le chômage structurel peut, par exemple, révéler un déséquilibre durable entre le profil des emplois vacants et celui des demandeurs d'emplois.

Les distinctions entre ces diverses notions sont en réalité délicates. Par conséquent, il n'existe pas *une* manière admise de mesurer ces concepts de chômage. En ce qui concerne le chômage structurel, une approche purement statistique se veut agnostique quant aux mécanismes économiques à l'œuvre. Elle consiste à appliquer des techniques de filtre à la série de taux de chômage afin d'en retirer les composantes saisonnières et de court terme et de ne conserver que des tendances de moyen/long terme (L'Horty, 2004).

Une approche bien différente consiste à expliciter les mécanismes économiques à l'œuvre. Le cadre macroéconomique de base consiste à développer une équation de formation des salaires et une équation de formation des prix. Une fois ces équations spécifiées, leurs paramètres sont estimés. Dans ce contexte, le chômage structurel se définit comme le taux de chômage compatible avec une inflation stable en l'absence de chocs temporaires d'offre (tels les chocs de prix à l'importation). On parle de NAIRU ou *Non-accelerating Inflation Rate of Unemployment* (Layard *et al*., 1991). La vision dominante en économie est qu'il existe à chaque époque un taux de chômage structurel, le NAIRU, mais que son niveau varie au fil du temps en fonction de caractéristiques structurelles de l'économie (par exemple, le degré de réponses des salaires à des fluctuations du taux de chômage). Cette vision dominante ne fait pas l'unanimité. Une vision alternative, appelée *l'hystérèse du taux de chômage*, avance que toutes les fluctuations même temporaires du taux de chômage marquent le chômage futur de manière définitive. Le taux de chômage suivrait dont une tendance aléatoire au gré des chocs sans jamais revenir à un niveau particulier que l'on pourrait qualifier de niveau «d'équilibre». Les tests économétriques rejettent souvent l'hypothèse d'hystérèse au sens strict. En revanche, selon les pays, le taux de chômage peut être plus ou moins persistant (ce qui implique que l'histoire passée du taux de chômage marque durablement mais pas éternellement le taux de chômage à venir). Des tests simples, et critiqués, d'hystérèse sont parfois mis en œuvre. Une étude d'Hoorelbeke (2011) en fournit un exemple. Celle-ci aboutit à la conclusion que le taux de chômage bruxellois est marqué par de l'hystérèse. Ce n'est pas le cas pour la Flandre et les conclusions fluctuent d'un test à l'autre pour la Wallonie. Rappelons que l'absence d'hystérèse n'exclut pas une grande persistance.

2.1.2. Période récente par rapport à la moyenne européenne (UE15; 2011)

Le dernier rapport du Conseil Supérieur de l'Emploi présente, en annexe, un ensemble d'indicateurs qui permettent une comparaison entre la Belgique et ses trois Régions d'une part, et les moyennes de l'UE15 et de l'UE27 d'autre part. Pour des raisons d'homogénéité, on se limitera ici à l'UE15. Les indicateurs mentionnés par le Conseil Supérieur de l'Emploi sont tirés de l'Enquête sur les Forces de Travail (EFT) et sont le plus souvent fournis pour une année proche de 2000, puis les années 2008, 2009, 2010 et 2011. En termes de chômage, il importe de noter une rupture statistique en 2011 pour les données belges (note qui vaut aussi pour le tableau 1). Dans l'enquête belge, avant 2011, la question portant sur la recherche d'emploi ne se référait pas à une période explicite. Depuis 2011, celle-ci est fixée au mois précédant le moment de l'enquête. Il est symptomatique de constater que le taux de chômage wallon a baissé de deux points de pourcentage entre 2010 et 2011 (l'amplitude *relative* de la baisse est semblable en Flandre, plus faible à Bruxelles). Cette brusque baisse ne peut être

attribuée naïvement à ce seul resserrement de l'exigence en matière de recherche d'emploi. Mais, il est douteux qu'elle y soit étrangère vu l'augmentation notable du taux d'*inactivité* régional entre 2010 et 2011 (les chômeurs qui ne sont pas à la recherche active d'un travail sont comptabilisés comme inactifs selon l'EFT). Quoi qu'il en soit, en 2011, le taux de chômage wallon (9,5 %, cf. tableau 1) équivaut à la moyenne de l'UE15, alors que les années antérieures il était supérieur. Signalons que le taux de chômage wallon féminin est à peine supérieur à la moyenne de l'UE15, tandis que celui des hommes est inférieur.

En 2011 et par rapport à la moyenne au sein de l'UE15, le taux d'*activité* et les taux d'emploi (15-64 ans et 20-64 ans; masculin; féminin[37]) sont nettement plus faibles en Wallonie. Le message serait donc qu'*en moyenne, la Wallonie ne dénote plus négativement en termes de taux de chômage mais bien de taux d'activité et donc de taux d'emploi* car on dispose de l'identité suivante (voir aussi encadré 2.1 à la fin de la partie 2) :

$$\text{taux d'emploi} = (1 - \text{taux de chômage}) * (\text{taux d'activité}).$$

Mais la validité de ce message est bien limitée à la moyenne et à l'année la plus récente disponible (2011).

Si l'on s'intéresse à des groupes souvent qualifiés de «à risque», un ensemble de constats émergent en 2011 par rapport à la moyenne de l'UE15 :

- Le taux d'emploi des 15-24 ans est inférieur en Wallonie de 13,6 points de pourcentage et leur taux de chômage est supérieur de 4,6 points de pourcentage[38].
- Le taux d'emploi des 55–64 ans est inférieur en Wallonie de 12,6 points de pourcentage; leur taux de chômage est inférieur de 2,3 points de pourcentage (vu l'importance du recours aux préretraites)[39];
- Le taux d'emploi des faiblement scolarisés (au mieux un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur) est inférieur en Wallonie de 12,4 points de pourcentage; leur taux de chômage est le même qu'en moyenne dans l'UE15[40];
- Le taux d'emploi des ressortissants hors UE (de nationalité hors UE) est inférieur en Wallonie de 18,4 points de pourcentage; pour cette population, le ratio entre chômage et population en âge de travailler est un peu plus faible qu'en moyenne dans l'UE15[41];
- Le taux de chômage de longue durée est supérieur d'1,2 point par rapport à la moyenne de l'UE15[42].

Pour certains groupes (faiblement scolarisés, «âgés», ressortissant hors UE), les chiffres de 2011 pointent davantage un problème de non-participation (inactivité statistique) que de taux de chômage. Pour les 15-24 ans, le taux de chômage wallon est très préoccupant.

2.1.3. Par rapport aux régions limitrophes en Europe (2000-2011)

Ce paragraphe compare la Wallonie aux régions voisines, y compris au-delà de nos frontières. Les statistiques des enquêtes sur les forces de travail s'imposent vu l'homogénéité des questions posées. Nous nous référons ci-dessous aux années 2000 et aux tableaux proposés par Eurostat. Nous envisageons toutes les régions voisines de la Wallonie (le

37 Aucune information n'est disponible au niveau régional en termes d'équivalents temps-plein.

38 Respectivement, 22,9 % contre 36,5 % et 25,2 % contre 20,6 %.

39 Respectivement, 36,9 % contre 49,5 % et 4,4 % contre 6,7 %.

40 Respectivement, 35,1 % contre 47,5 % et 16,6 % dans les deux espaces géographiques comparés.

41 Respectivement 32,3 % contre 54,6 % et 13,4 % contre 13,9 %.

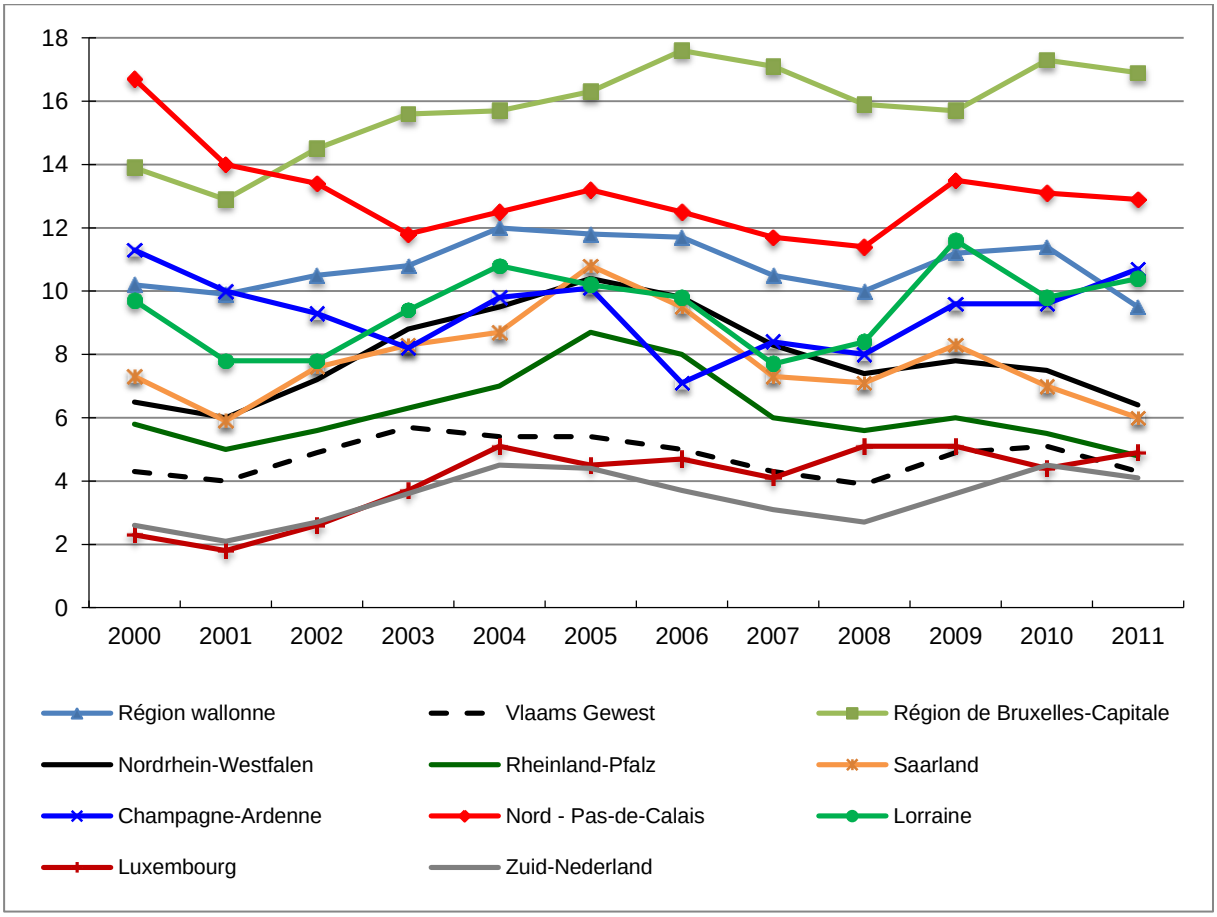
42 5,3 % contre 4,1 %.

Grand-Duché du Luxembourg étant simplement mentionné 'Luxembourg' dans les légendes). Comme mentionné plus haut, l'exigence plus forte en matière de recherche d'emploi introduite en 2011 en Belgique est susceptible d'influencer les indicateurs wallons de chômage et de participation en 2011. Les messages principaux des figures 2.3 à 2.6 sont :

- En termes de taux de chômage de 2000 à 2011 (figure 2.3), la position wallonne est généralement la troisième dans un classement commençant par la région affichant la plus mauvaise performance. Seuls la ville-région de Bruxelles et le Nord-Pas-De-Calais sont en positions plus défavorables. Le message en terme de taux de chômage de longue durée (durée d'inoccupation supérieure à un an) est similaire (figure 2.4).
- En termes de taux d'emploi (figure 2.5), la Wallonie se trouve en bas du graphique avec à nouveau Bruxelles et le Nord-Pas-De-Calais.
- Le taux de participation des wallons, est en permanence le plus bas (figure 2.6).

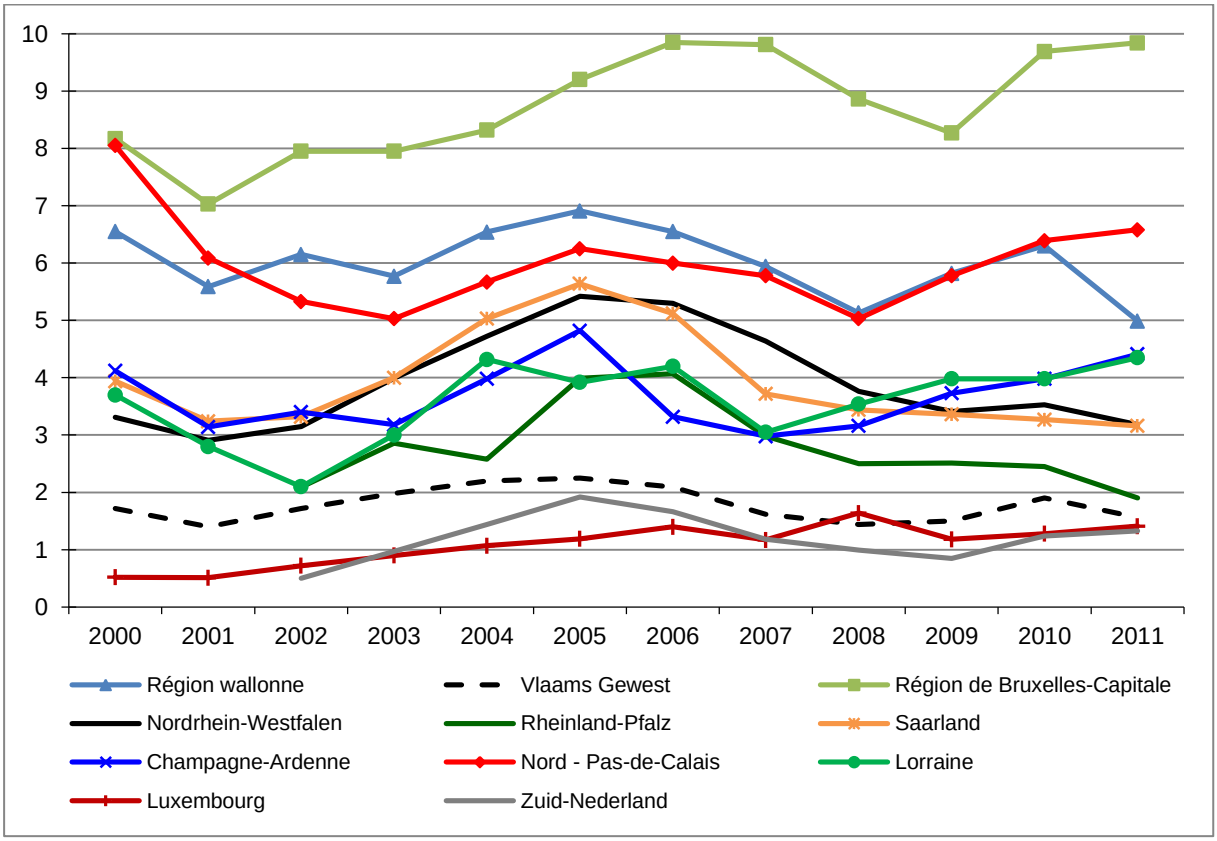
Ces figures révèlent aussi que les écarts de performance sont parfois élevés entre ces régions voisines.

Figure 2.3. Taux de chômage (%)



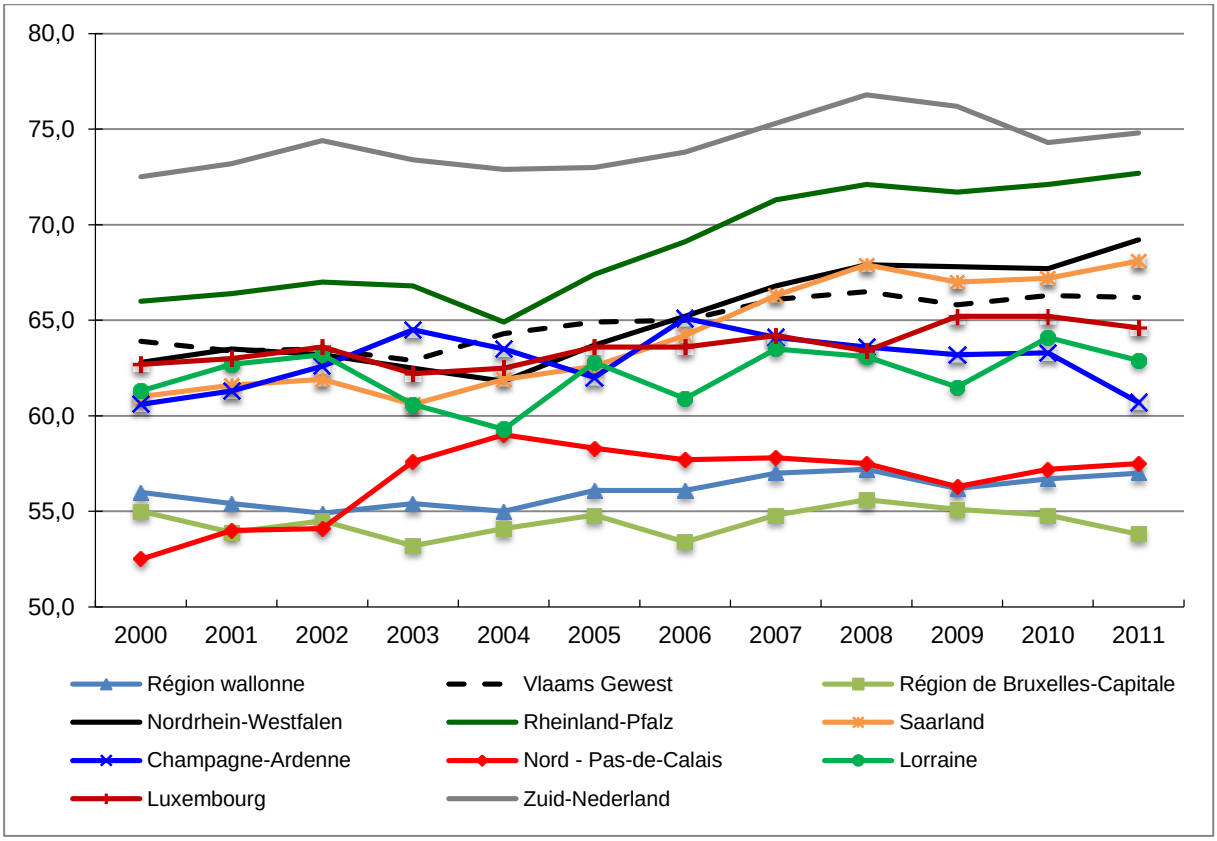
Source : Eurostat; calculs propres

Figure 2.4. Taux de chômage de longue durée (%)



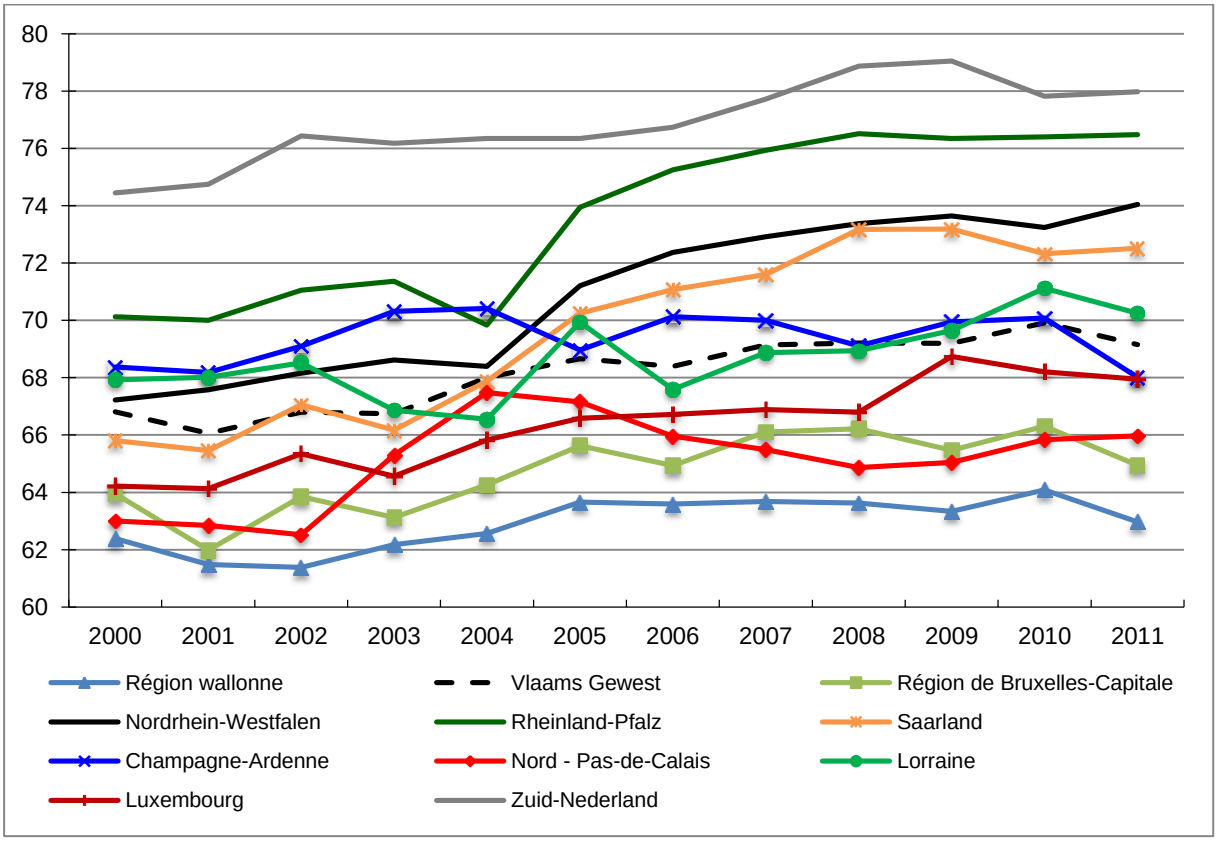
Source : Eurostat; calculs propres

Figure 2.5. Taux d'emploi (%)



Source : Eurostat; calculs propres

Figure 2.6. Taux de participation (%)



Source : Eurostat; calculs propres

2.1.4. Chômage et durée d'inoccupation

Le chômage de (très) longue durée est un phénomène particulièrement répandu en Wallonie. Rappelons que par convention statistique, le compteur de durée de chômage au niveau *administratif* est remis à zéro pour toute sortie (formation, emploi, dispense de recherche pour raisons sociales et familiales, etc.) *d'une durée de 3 mois au moins*. Par conséquent, les chômeurs de longue durée ne désignent pas seulement des personnes avec une durée d'inoccupation longue et ininterrompue, mais aussi des personnes alternant brèves périodes d'emploi (de formation, d'inactivité) et plus longues périodes de chômage.

En 2011 sur base des données administratives du Forem, 57 % des D.E.I. sont au chômage depuis plus d'un an; 20 % depuis plus de 5 ans; 9 % depuis plus de 10 ans. Ces pourcentages sont grosso modo les mêmes pour les hommes et pour les femmes. Parmi les D.E.I. diplômés au plus de l'enseignement primaire, respectivement du secondaire inférieur, la proportion inoccupée depuis plus de 5 ans (10 ans) est de 31 % (16 %), respectivement 23 % (10 %). *Cet éloignement prolongé du marché du travail peut engendrer une incapacité à y revenir un jour*. On touche ici à la très délicate problématique des personnes «éloignées de l'emploi».

Concernant la situation des *jeunes* plus spécifiquement, le constat n'est pas plus réjouissant. Parmi les D.E.I. jeunes (15-24 ans), 35 % sont au chômage depuis plus d'un an. Cela ne signifie pas nécessairement que ces jeunes sont restés de façon ininterrompue sans activité sur une si longue période, puisque le compteur de durée n'est pas remis à zéro après une reprise de travail ou une formation d'une durée inférieure à trois mois. Ce chiffre indique

toutefois que plus d'un tiers des jeunes demandeurs d'emploi wallons n'ont pas connu d'expérience de travail significative (3 mois au moins) depuis plus d'un an.

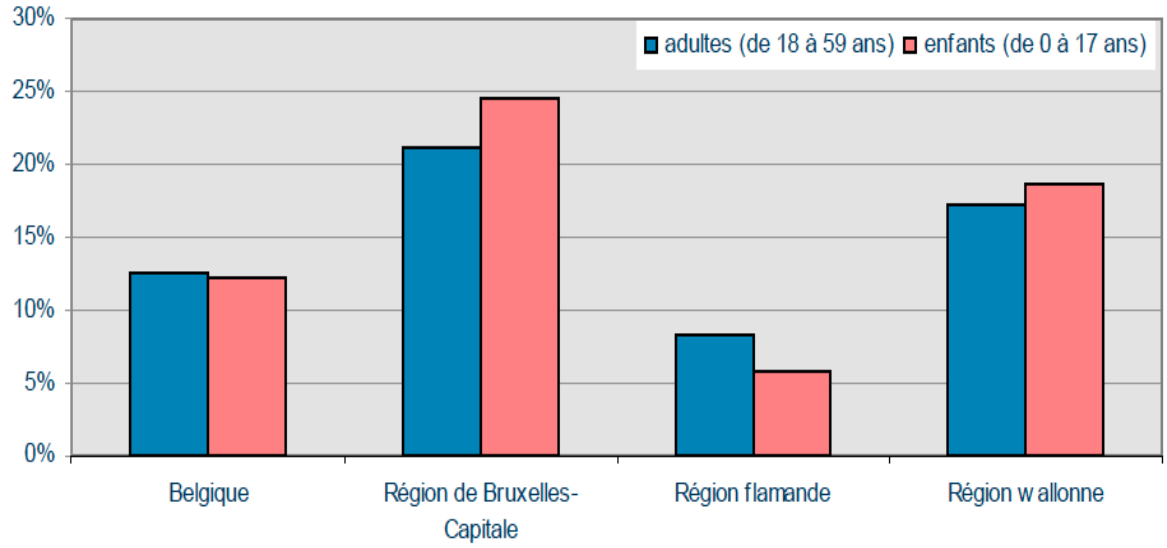
Pour affiner la description de la situation des jeunes en Wallonie, on peut s'appuyer sur les statistiques que publie le Forem depuis 2007 sur le processus de mise à l'emploi de jeunes (18-24 ans) demandeurs d'emploi récemment sortis de l'école (voir Forem, 2012a). Ainsi, en 2011, seuls 56 % des jeunes inscrits pour la première fois au Forem entre juin et octobre, ont connu *au moins un jour* à l'emploi *dans les 6 mois suivant leur inscription*. Parmi les 56 % ainsi insérés dans les 6 mois, 3 jeunes sur 4 l'ont été dans un délai de trois mois calendrier et plus d'un quart l'ont été dans un emploi intérimaire. Il importe de préciser que ces chiffres sous-évaluent le taux et surévaluent le délai d'insertion en emploi des jeunes sortis des études en Wallonie dans la mesure où ils ne tiennent pas compte des jeunes qui trouvent directement un emploi au terme de leurs études sans s'inscrire préalablement au Forem. Les études qui sont associées à des taux d'insertion élevés sont, dans l'ordre : le bac (74 %), le master (61 %) et le contrat d'apprentissage (enseignement en alternance) (60 %). Le Forem (p. 13) affine ce constat en indiquant que «les personnes qui terminent des études secondaires techniques qualifiantes (7e ou complémentaire) connaissent un taux d'insertion (environ 65 %) supérieur aux personnes qui terminent un contrat d'apprentissage tandis que le taux d'insertion des personnes qui s'inscrivent avec un diplôme d'études secondaires générales reste en-dessous de la moyenne du secondaire de troisième degré avec 50 %». Des statistiques renseignent également la durée d'occupation du premier emploi. Toutefois, elles sont à analyser avec une très grande prudence dans la mesure où le Forem n'observe pas la durée *complète* d'occupation pour une grande partie des personnes insérées.[43]

2.1.5. Polarisation du non-emploi au niveau des ménages

La concentration du non-emploi au sein des ménages est rarement prise en considération car les statistiques sont relatives à des individus. L'indicateur "Personnes vivant dans des ménages sans emploi" est défini comme la proportion de personnes d'une tranche d'âge vivant dans les ménages dont aucun des membres n'a d'emploi, par rapport à la population totale du même groupe d'âge. L'indicateur est dérivé de l'enquête communautaire sur les forces de travail. Cet indicateur ne reprend pas au numérateur une mesure de la fréquence de chômage mais une notion plus large : l'absence d'emploi, qui peut être due à du chômage ou à un retrait de la population active (par exemple, en raison d'une préretraite). Cet indicateur d'absence d'emploi au sein des ménages a en outre au dénominateur l'ensemble de la population de la tranche d'âge considérée et non la population active de cette même tranche. Comparé à un taux de chômage, le numérateur et le dénominateur sont donc plus élevés. Dans beaucoup de pays, il y a une polarisation du non-emploi (c'est-à-dire que l'absence d'emploi se concentre dans certains ménages plutôt que d'être répartie dans toute la population). Comme l'indique la figure 2.7, le problème est plus aigu à Bruxelles et en Wallonie qu'en Flandre.

[43] La fenêtre d'observation se termine après 6 mois calendriers pour toute la cohorte de jeune étudiée. Ainsi, un jeune s'insérant rapidement aura plus de chance d'avoir une durée d'occupation complète renseignée qu'un jeune qui s'insère plus tardivement. Le Forem rapporte la moyenne des durées d'occupation observées, qu'elles soient complètes ou incomplètes, ce qui ne donne pas une image correcte de la durée du premier emploi.

Figure 2.7. Part des adultes et des enfants vivant dans un ménage dans lequel personne n'a un emploi rémunéré (Belgique et ses Régions, 2010)



Source : SPF Economie, Direction Générale Statistique et Information économique

2.2. Emploi et qualité de l'emploi

2.2.1. Emploi intérieur et secteurs d'activité

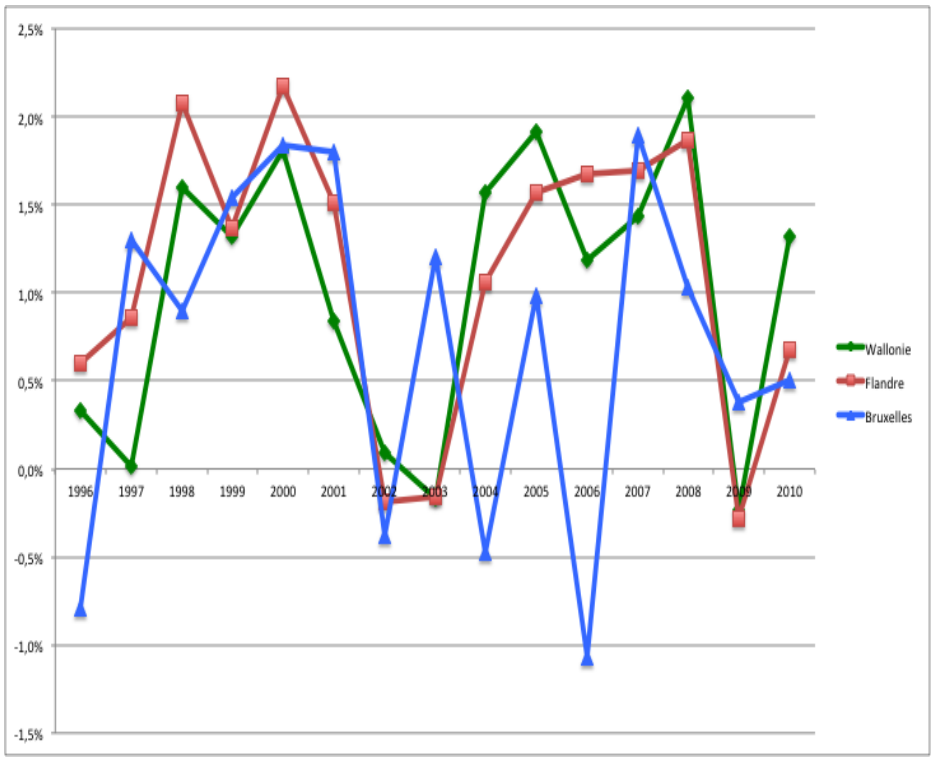
L'emploi intérieur est celui localisé à l'intérieur des frontières régionales. Alors que le taux de croissance de l'emploi intérieur wallon était inférieur ou égal au taux de croissance flamand dans les années nonante qui sont reprises à la figure 2.8, à partir de 2002, la hiérarchie fluctue. En Wallonie, de 2009 à 2010, l'emploi salarié a crû de 1,5 % et l'emploi indépendant de 0,7 % (*source* : Comptes régionaux 2005-2010).

Selon les derniers comptes régionaux publiés par l'ICN, la part du secteur des «administrations publiques» (essentiellement, les organismes administratifs publics, ASBL productrices non marchandes majoritairement financées par des administrations publiques) avoisine, les dernières années, 21 % de l'emploi intérieur total wallon (contre environ 15 % en Flandre et 26 % à Bruxelles). A cela s'ajoutent, les «institutions sans but lucratifs au service des ménages» qui représentent une part de l'emploi intérieur régional total d'environ 1,7 % en Wallonie, 1,2 % en Flandre et 3 % à Bruxelles. Selon la même source[44], l'industrie manufacturière représentait, en 2010, 11,3 % de l'emploi intérieur wallon (contre 14,6 % en Flandre), la construction 6,9 % (contre 6,5 % en Flandre) et le secteur du commerce et de la réparation automobile 13,1 % (contre 13,8 % en Flandre).

Selon la même source, l'emploi salarié a crû en Wallonie entre 2005 et 2010 d'environ 65.000 unités (999.924 travailleurs en 2010 contre 934.722 en 2005), tandis que l'emploi indépendant a peu augmenté (210.729 travailleurs en 2010 contre 208.658 en 2005).

44 Voir http://www.iweps.be/sites/default/files/dmc1208.pdf.

Figure 2.8. Taux de croissance de l'emploi intérieur régional en Belgique



Source : Institut des comptes nationaux (ICN) (Comptes régionaux 1995-2010, BNB, version mars 2012) - Calculs IWEPS (http://www.iweps.be/emploi-interieur-total)

Le tableau 2.2 présente les secteurs (d'une taille d'au moins 1.000 travailleurs) dont les variations absolues ou relatives d'emploi intérieur sont les plus nettes en Wallonie entre 2005 et 2010, selon les derniers comptes régionaux publiés par l'ICN. Le tableau ne reprend que les hausses (les baisses) d'emploi d'au moins 2.000 unités ou de + 15 %. Le tableau 2.2 révèle d'abord des mouvements de volume d'emploi considérables, à la hausse comme à la baisse, sur une période de cinq ans seulement. Ensuite, on constate que les hausses d'emploi sont non seulement substantielles dans des secteurs publics ou non marchands, mais aussi dans le secteur marchand. On notera bien entendu l'augmentation de l'emploi dans le secteur 82 dont l'appellation complète est «Enquêtes et sécurité; services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager; activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises», qui inclut notamment le secteur intérimaire. On notera ensuite les hausses de 25 % dans l'industrie pharmaceutique (21), l'installation et la réparation de machines (33), la collecte, le traitement et la gestion des eaux usées et des déchets (37-39), la programmation, le conseil et les autres services informatiques (62-63). Quant aux baisses de grande ampleur, le tableau 2.2 indique qu'elles se localisent dans certains secteurs industriels mais aussi les services. Enfin, on est tenté de rapprocher le développement des titres-services (repris dans une large mesure dans les secteurs 81 des activités de nettoyage et de soutien aux bâtiments et 88 de l'action sociale sans hébergement) et la baisse des «activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique et activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre» (97-98).

Tableau 2.2. Secteurs d'activités où l'emploi a augmenté (chuté) d'au moins 2.000 unités ou 15 % entre 2005 et 2010

Emploi en hausse sensible entre 2005 et 2010		
Dénomination	Variation en niveau	Variation relative (%)
Industrie pharmaceutique (21)	2.892	31,3 %
Réparation et installation de machines (33)	1.249	69,7 %
Production d'électricité etc. (35)	924	18,4 %
Gestion des déchets (37-39)	1.241	29,0 %
Construction (41-43)	9.439	12,7 %
Télécommunications (61)	1.246	21,3 %
Informatique (62-63)	1.862	30,5 %
Activités juridiques, comptables et de conseil (69-70)	10.778	17,9 %
Architecture, ingénierie etc. (71)	2.069	18,9 %
Activités scientifiques spécialisées (74-75)	782	21,5 %
Services divers dont le secteur intérimaire (80-82)	20.717	81,8 %
Administration publique (84)	2.004	1,5 %
Enseignement (85)	8.873	8,2 %
Activités de santé	8.324	9,9 %
Action sociale (87-88)	11.504	19,6 %
Autres services personnels (96)	2.698	15,3 %
Emploi en baisse sensible entre 2005 et 2010		
Production animale, chasse (01)	- 3.262	- 16,1 %
Textile, habillement, cuir (13-15)	- 1.088	- 23,1 %
Papier et carton (17)	- 653	- 16,1 %
Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques (23)	- 2.347	- 17,3 %
Métallurgie (24)	- 2.246	- 16,0 %
Industrie automobile (29)	- 986	- 31,4 %
Poste et courrier (53)	- 3.618	- 25,5 %
Assurance (65)	- 709	- 21,3 %
Publicité et études de marché (73)	- 932	- 19,5 %
Réparation de biens personnels et domestiques (95)	- 436	- 18,3 %
Activités des ménages en tant qu'employeur (97-98)	- 5.660	- 29,5 %

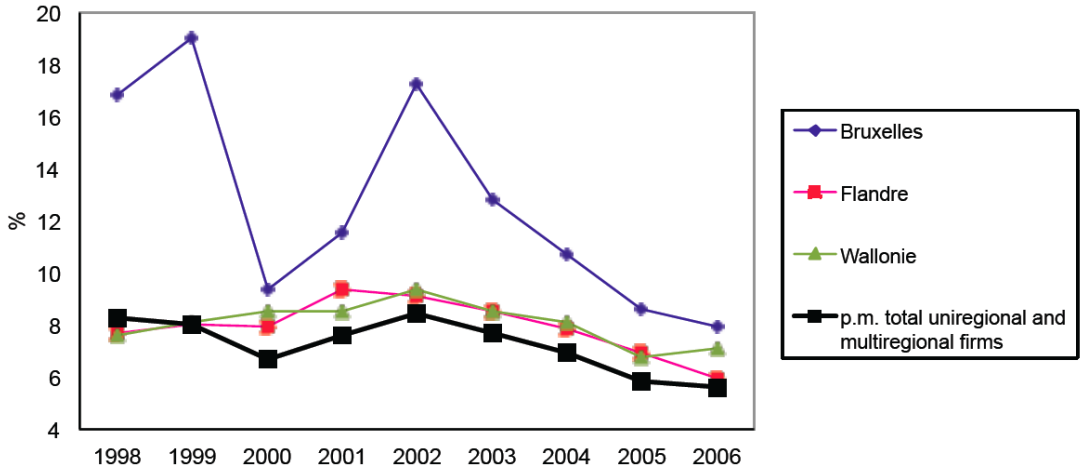
Source : ICN comptabilité régionale 2003-2010 et calculs propres

2.2.2. *Créations et destructions brutes d'emploi*

A tout moment, des emplois se créent (on parle de flux de créations brutes d'emplois et des emplois se détruisent (on parle de flux de destructions brutes d'emplois). Cette coexistence des créations et des destructions est un phénomène trop peu connu. Il est de grande ampleur. Pour ramener ces flux à une échelle comparable, on les divise généralement par le niveau de l'emploi. On obtient ainsi des taux bruts de création et de destruction d'emplois. Les figures 2.9 et 2.10 comparent les régions belges en exploitant les données des *bilans sociaux*. Une distinction est faite entre les entreprises présentes dans une seule des trois régions du pays et les autres (en nombre assez limité, environ 1.400, mais de plus grande taille moyenne en

général[45]). Ces dernières ne sont prises en compte que dans la courbe décrivant la moyenne ("Total uniregional and multiregional firms"). Les figures 2.9 et 2.10 témoignent de l'intensité et de la simultanéité des destructions et des créations d'emplois. Le taux brut de création et encore plus celui de destruction d'emplois sont généralement supérieurs à Bruxelles. On notera la similitude des taux de destruction bruts en Flandre et en Wallonie. On notera enfin que les taux de création sont plus élevés en Wallonie qu'en Flandre de 1998 à la fin de la période étudiée (2006). Une étude plus ancienne (Van der Linden, 1999) montre que la présence simultanée de créations et de destructions brutes d'emplois s'observe aussi *au sein de secteurs finement définis*[46]. Les tableaux en ligne du projet DynaM confirment ce constat[47].

Figure 2.9. Taux bruts de destruction d'emplois dans les régions belges



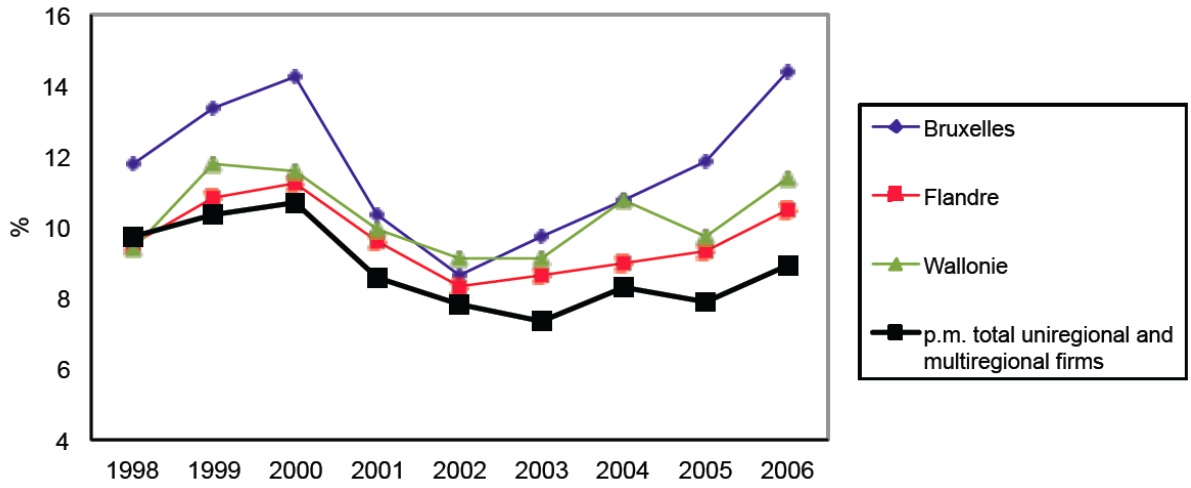
Source : Heuse et Saks (2009)

45 Selon Vermandere *et al* (2012, p.8), 1,1% des entreprises belges sont plurirégionales, mais elles représentent 34% de l'emploi (salarié) en Belgique.

46 Au tableau 6 de cette étude, l'industrie manufacturière est décomposée en 115 sous-secteurs. Au sein de chacun d'eux, et pour la période 1978-1985, les taux nets de variation, généralement négatifs, parfois faiblement positifs, résultent de la différence entre des taux de création et de destruction substantiels. Le tableau 5 de cette étude livre le même message qualitatif pour l'ensemble de l'économie ventilée en une dizaine de grands secteurs.

47 Tableau T4a2_fr.xls sur http://www.dynam-belgium.org/site/fr/chiffres.html

Figure 2.10. Taux bruts de création d'emplois dans les régions belges



Source : Heuse et Saks (2009)

Dans le cadre du projet DynaM, l'analyse de Vermandere *et al*. (2012) s'appuie pour sa part sur les données *de l'ONSS et de l'ONSS APL*. Ces données couvrent 99 % des salariés. Pour la période allant de juin 2008 à juin 2010, par comparaison à la Flandre, le taux brut de création d'emplois est supérieur dans les entreprises mono-régionales situées en Wallonie et à Bruxelles. Le taux brut de destruction d'emplois est semblable dans les entreprises mono-régionales de Wallonie et de Flandre, et est supérieur à Bruxelles. Enfin, les deux taux sont nettement plus faibles dans les entreprises pluri-régionales. Au plan qualitatif, cette analyse confirme donc l'essentiel du message des figures 2.9 et 2.10 dans les années 2000.

Dans le dernier document «Dynam – Release 14.11.2012», on lit, page 5 : «En **Wallonie**, les entreprises monorégionales ont créé 53.700 nouveaux emplois au cours de la période 2010-2011 (7,7 % comme taux de création) alors que 44.400 emplois disparaissaient (5,8 % comme taux de destruction). La croissance nette a atteint un taux de 1,9 % (+ 13.300 emplois) et était donc un peu plus importante que durant la période 2009-2010 (1,7 %).» A titre de comparaison, durant la période 2010-2011, le taux de création en Flandre était de 7,3 % et le taux de destruction de 6,2 %.

Les analyses de flux bruts de création et de destruction d'emplois au cours des années 2000 révèlent donc que globalement la Wallonie fait au moins jeu égal avec la Flandre.

2.2.3. Emplois subventionnés

Un autre aspect de la nature des emplois est la mesure dans laquelle ils bénéficient ou non de subventions publiques. Pour appréhender cette question, nous avons comptabilisé, de 2000 à 2011 et par région, le nombre de personnes qui travaillent tout en bénéficiant d'un soutien financier (une allocation) de l'ONEM, éventuellement combiné à un avantage d'un autre organisme public (que l'avantage soit accordé à l'employeur, comme c'est le cas avec le plan Win-Win, ou au travailleur, comme c'est le cas du crédit-temps). Les travailleurs pris en considération dans ce calcul vont de ceux qui occupent un travail à temps partiel avec une allocation de garantie de revenu ('AGR') à ceux qui sont occupés avec une mesure d'activation Activa ou Win-Win, en passant par ceux qui prennent un crédit-temps dans le cadre d'une réduction partielle des prestations de travail (voir la définition précise des travailleurs pris en considération dans l'annexe à cette partie du rapport). Nous avons

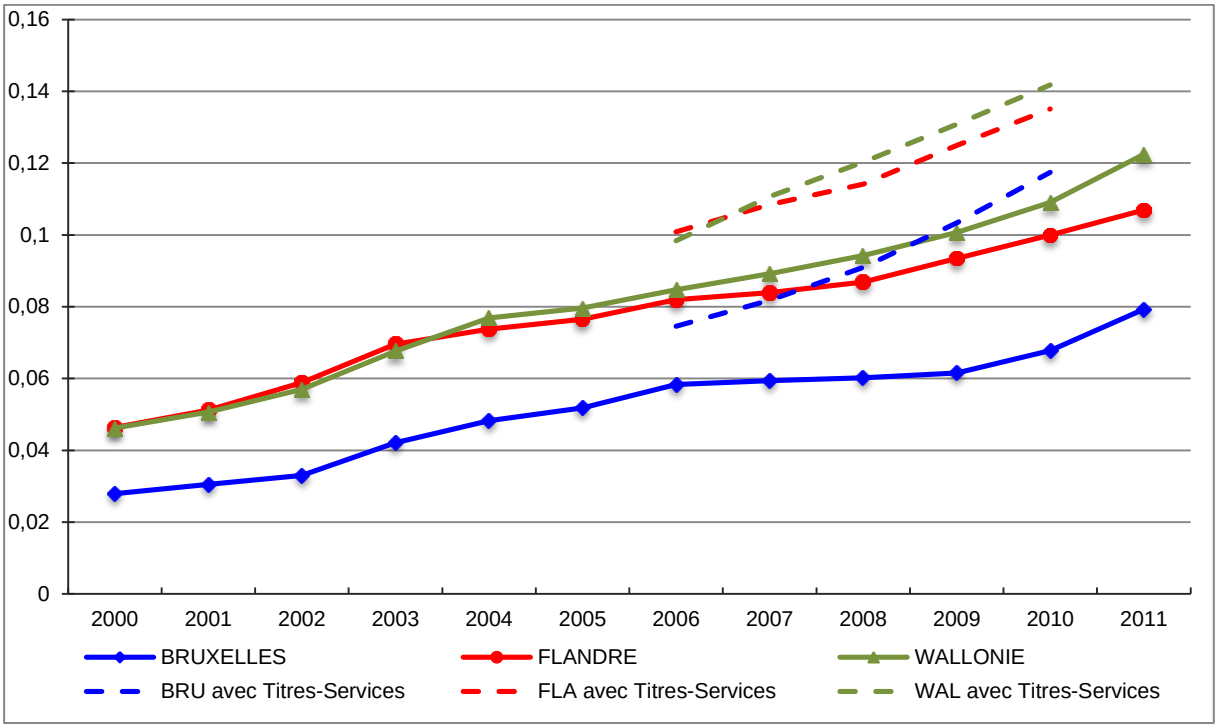
également pris en compte dans ce calcul les travailleurs titres-services. Afin d'éviter un travail fastidieux et incertain de récolte de données, nous avons choisi de ne pas prendre en considération les allègements du coût du travail octroyés par les Régions. Par ailleurs, ce calcul n'inclut pas les travailleurs qui bénéficient de certains allègements spécifiques de cotisations sociales à l'embauche (comme ceux accordés aux employeurs qui engagent un premier, deuxième et troisième travailleur), des réductions de cotisations sociales dans le cadre de réduction collective du temps de travail et des réductions structurelles (permanentes) de cotisations sociales (patronales ou personnelles) à la sécurité sociale.

Le taux d'emplois subsidiés dans une région particulière est obtenu en divisant le nombre de travailleurs bénéficiant d'un soutien financier de l'ONEM et *résidant* dans cette région, par le nombre de personnes en emploi salarié *résidant* dans cette région qui provient de l'Enquête sur les Forces de Travail (EFT). Il importe de préciser que ce taux ne donne pas une image précise du pourcentage d'emplois subsidiés dans l'emploi total. D'une part, il est surévalué par le fait qu'une même personne en emploi (au dénominateur) peut combiner plusieurs types d'allocations de l'ONEM (au numérateur). D'autre part, le taux est sous-évalué car il ne tient pas compte d'une série d'autres allègements du coût du travail comme les réductions structurelles de cotisations sociales ou des primes à l'emploi régionales (cf. supra). Contrairement aux sections 2.2.1 et 2.2.2 où l'on s'intéressait à la localisation géographique de l'emploi, le taux calculé introduit une ventilation par région de résidence.

En ne tenant pas compte des travailleurs titres-services, le nombre de personnes en emploi qui bénéficient d'un soutien financer de l'ONEM a augmenté de 202 % en Wallonie sur la période de 2000 à 2011 (soit de 46.622 en 2000 à 140.913 en 2011), contre 238 % à Bruxelles 2011 (soit de 8.060 en 2000 à 27.206 en 2011) et 158 % en Flandre (soit de 97.720 en 2000 à 252.176 en 2011). Activa, Win-Win et crédit-temps sont les principaux régimes à l'origine de cette augmentation. En Wallonie spécifiquement, on peut également relever qu'en 2010, un tiers des emplois Win-Win étaient occupés par des jeunes de moins de 26 ans (voir Forem, 2011).

Regardons à présent le taux d'emplois soutenus financièrement par l'ONEM et son évolution reprise à la figure 2.11. Pour les travailleurs titres-services, nous ne disposons des effectifs par Région (issus d'une enquête ONEM) que sur la période 2006-2010. C'est la raison pour laquelle nous rapportons deux taux différents, un taux intégrant ces travailleurs et un taux ne les intégrant pas. Alors que les emplois soutenus financièrement par l'ONEM (hors titres-services) ne pesaient qu'environ 5 % des emplois salariés en Wallonie en 2000, ils représentent en 2011 (2010) plus de 12 % (11 %) de ceux-ci, contre 8 % (7 %) à Bruxelles et 11 % (10 %) en Flandre. Si on inclut les travailleurs titres-services, en 2010, les emplois soutenus financièrement par l'ONEM représentaient 14 % des emplois salariés en Wallonie et en Flandre, contre 12 % à Bruxelles.

Figure 2.11. Part des personnes en emploi bénéficiant d'un soutien financier de l'ONEM dans l'emploi total par région



Source : EFT, ONEM; calculs propres

2.2.4. Nature des emplois

Intéressons-nous à la nature des emplois. Nous nous référons d'abord à nouveau aux récents indicateurs collectés par le Conseil Supérieur de l'Emploi, à l'année 2011 (sauf mention contraire), et en comparaison avec la moyenne UE15. C'est donc le lieu de résidence qui détermine le caractère wallon de l'emploi :

- Le taux de travail à temps partiel (dans l'emploi total) est supérieur en Wallonie (23,6 % contre 21,7 % au sein de l'UE15, et chez les femmes, 42,0 % contre 37,1 %).
- La part du temps partiel qui est qualifié d'involontaire[48] est en 2010 inférieure en Wallonie (17,9 % contre 26,1 % et chez les femmes, 17,4 % contre 23,7 %)[49].
- La part des contrats temporaires (en % de l'emploi salarié) est plus faible en Wallonie (10,2 % contre 14,2 %, et chez les femmes, 11,8 % contre 14,9 %).

Considérons brièvement les tendances à présent. De 1999 à 2011 :

- La part de l'emploi à temps partiel suit une tendance légèrement ascendante en Wallonie.
- La part des travailleurs à temps partiel involontaire suit en revanche une tendance à la baisse, y compris chez les femmes.
- La part de l'emploi temporaire fluctue peu.

2.3. Mobilité inter-régionale des travailleurs

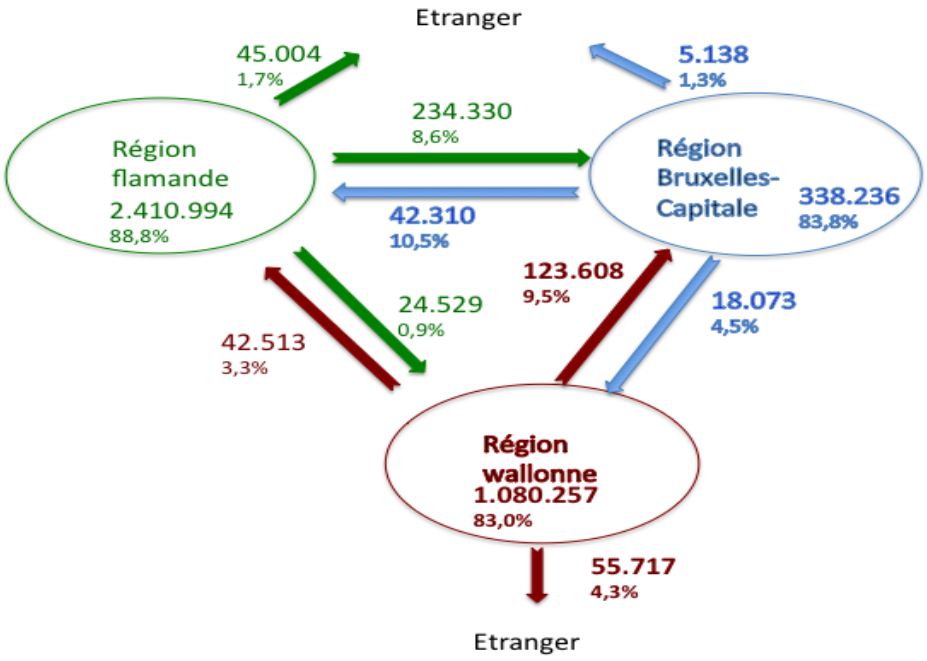
C'est en Wallonie, suivie de très près par la Région bruxelloise, que s'observe la plus faible proportion de salariés occupés dans leur Région (respectivement 83 et 84 % à la figure 2.12).

48 En vertu de la réponse «n'a pas trouvé d'emploi à temps plein».

49 La statistique de 2011 n'est pas disponible.

Sur cette même figure, on constate que le nombre et la part de wallons qui travaillent en Flandre est étonnamment faible. La réciproque est également vraie. En revanche, près de dix pourcent des wallons sont en emploi en Région bruxelloise et près de cinq pourcent des Bruxellois sont en emploi en Région wallonne. Entre 1999 et 2009, la première part a baissé de quasi un point de pourcentage, tandis que la seconde a crû d'un demi-point de pourcentage.

Figure 2.12. Population de plus de 15 ans en emploi (salarié ou non) en 2009, ventilée selon le lieu de résidence et le lieu de travail



Source : SPF Economie DGSIE (Enquête sur les Forces de Travail); calculs propres
Légende : Les nombres absolus sont suivis des parts dans l'emploi des résidents

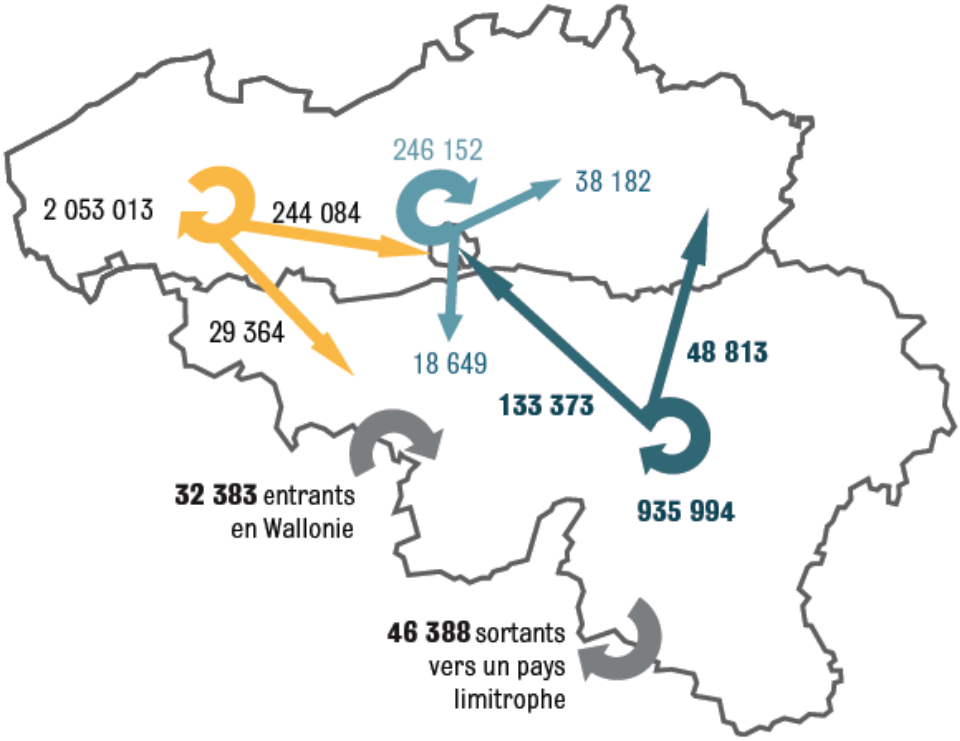
L'ONSS permet de quantifier la mobilité inter-régionale des salariés (relevant de l'ONSS et de l'ONSS-APL). Plus précisément, l'ONSS recense le nombre de postes de travail selon le domicile du travailleur et le lieu de travail.[50] La figure 2.13 propose une cartographie des flux de mobilité en 2010. Au total, environ 133.000 salariés wallons travaillaient à Bruxelles.[51] Parmi ceux-ci, 46.000 environ provenaient de l'arrondissement de Nivelles (soit un peu plus d'un tiers). Des arrondissements de Charleroi (respectivement, de Soignies et de Namur) proviennent à chaque fois environ 14.000 salariés (environ 10 % du total). Vient ensuite l'arrondissement de Liège avec environ 10.000 salariés navetteurs vers Bruxelles. La figure 2.13 indique notamment qu'un important contingent de travailleurs étrangers travaille en Wallonie. Selon les données de l'INAMI, au 30 juin 2011, sur 32.283 travailleurs frontaliers travaillant en Wallonie, 31.058 proviennent de France, dont 23.178 occupés en Hainaut. On

50 Dans les commentaires ci-dessous, on supposera que chaque poste de travail est occupé par un travailleur différent.

51 Ce total diffère de celui tiré de l'Enquête sur les Forces de Travail (fourni à la figure 2.12). En effet, selon cette enquête 124.000 wallons (salariés *ou non*) travaillaient à Bruxelles en 2009. Cette enquête englobe une population plus large que celle de salariés. Malgré cela, le total obtenu est plus faible. Les données administratives de l'ONSS et de l'ONSS-APL sont sans doute plus fiables qu'une enquête. En outre, celle-ci ne permet qu'une ventilation géographique plus grossière.

peut y voir un paradoxe dans la mesure où cette province est particulièrement frappée par le chômage. La population wallonne occupée à l'étranger l'est essentiellement au Grand-Duché du Luxembourg (plus de 35.400 personnes sur 46.388 travailleurs wallons occupés à l'étranger).

Figure 2.13. Mobilité de la main-d'œuvre salariée en 2010



Source : Rapport annuel 2011 du Forem; ONSS – 2010/4 et INAMI Juin 2011

La propension à travailler dans une Région autre que celle où on réside croît nettement avec le niveau d'éducation. En 2006, selon l'Enquête sur les Forces de Travail, la proportion passe de 7,6 % parmi les diplômés du primaire, à 9,2 % parmi les diplômés de l'enseignement secondaire et 15,6 % parmi les diplômés du supérieur.[52] On ne sait cependant s'il s'agit d'une relation causale ou d'une simple corrélation. En effet, la Région Bruxelloise est au cœur de la grande majorité des flux de navettes inter-régionaux. Or, les provinces de Brabant concentraient en 2001 une des plus fortes proportions de diplômés de l'enseignement supérieur au sein du Royaume (Thisse et Thomas, 2010) et sont le point de départ d'un important flux de navetteurs entrant à Bruxelles. La plus forte propension des diplômes élevés à travailler dans une autre Région peut donc aussi s'expliquer par la concentration, à proximité de Bruxelles, de résidents diplômés du supérieur.

Pour les demandeurs d'emploi, les freins à la mobilité géographique (migration ou navettes) sont un handicap reconnu. Ces freins ne sont pas seulement dans le chef des demandeurs d'emploi (absence de permis de conduire, méconnaissance d'une seconde langue nationale, etc.). L'intermédiation des services publics de placement joue également un rôle. Conscient de cela et désireux d'améliorer leurs taux de placement, ces services ont décidé voici quelques années de coopérer davantage dans l'échange d'offres d'emploi et la mise en

52 SPF Economie (2007).

relation de demandeurs d'emploi et d'employeurs de Régions différentes.[53] Les résultats paraissent encourageants.[54]

2.4. Enseignement et formation

Le pourcentage de jeunes de 20 à 24 ans ayant au moins un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur est en 2010 quasi de 80 % en Wallonie contre 76,6 % en moyenne dans l'UE15 (mais quasi 87 % en Flandre et 71 % à Bruxelles). La part de la population âgée de 30 à 34 ans ayant obtenu un diplôme d'études universitaires ou assimilé est en 2010 de 41,5 %. Cette information n'est pas mentionnée par le Conseil supérieur de l'emploi pour l'UE15 mais bien pour l'UE27 où elle s'élève à 33,6 %. En Flandre et à Bruxelles, ces mêmes proportions s'élèvent à 45 % et 49 %. La part de la population de 18 à 24 ans qui ne suit ni études, ni formation et dont le niveau d'étude ne dépasse pas celui de l'enseignement secondaire inférieur («jeunes ayant quitté prématurément l'école») s'élève en Wallonie en 2010 à 13,7 % contre 15,5 % dans l'UE15 (9,6 % en Flandre et 18,4 % à Bruxelles)[55]. En conclusion, si l'on compare la Wallonie à la moyenne européenne, les performances wallonnes en termes de scolarité et formation des jeunes ne sont pas mauvaises. La conclusion change si la Flandre devient la référence.

Sur base de données administratives du Forem (2012a, p. 9), on apprend qu'en 2011, 27 % des jeunes qui viennent s'inscrire pour la première fois au Forem n'ont pas de diplôme de fin du secondaire, c'est-à-dire qu'ils ont terminé tout au plus l'enseignement secondaire du 2e degré (normalement pour les élèves âgés de 14 à 16 ans). Par ailleurs, parmi les jeunes wallons qui s'inscrivent pour la première fois comme demandeur d'emploi en 2011, la proportion de jeunes «en retard» (c'est-à-dire qui ont un âge supérieur à l'âge habituel de fin d'études) dépasse les 50 % (en tenant compte des études secondaires et supérieures).

L'Enquête sur les Forces de Travail permet de ventiler la population par niveau d'étude au sein des provinces belges. Ci-dessous, on considère la population active (emploi + chômage) et inactive qui a au moins 25 ans (scolarité généralement achevée) et moins de 50 ans. On distingue seulement trois niveaux d'études :[56] «bas», c'est-à-dire au plus diplômé du secondaire inférieur; «moyen» c'est-à-dire diplômé du secondaire supérieur; «haut», c'est-à-dire tout diplôme supérieur universitaire ou non. Ci-dessous, on reporte des proportions dans le total de la population active et inactive de 25 à 49 ans. Les statistiques sont relatives à 2010.

La Région de Bruxelles-Capital, la province du Hainaut et celle de Liège ont la plus forte proportion de faiblement scolarisés de tout le pays : à chaque fois environ 28,5 %. Cette proportion est la plus basse dans les deux provinces de Brabant (14,4 % dans le Brabant flamand et 15,7 % dans le Brabant wallon). Ces deux provinces ont aussi la plus forte part de

---

53 «Depuis juin 2006, les offres d'emploi qui appartiennent aux fonctions critiques et les offres d'emploi qui sont en général difficilement satisfaites sont transmises automatiquement et réciproquement entre les SPE. Compte tenu de la pénurie structurelle de main-d'œuvre en Flandre pour bon nombre de professions, le VDAB recherche également de la main-d'œuvre qualifiée dans les autres régions. Cette promotion de la mobilité interrégionale des demandeurs d'emploi prend la forme de partenariats entre le VDAB et ses homologues, le Forem et Actiris, en vue de transmettre, outre l'échange automatique, des offres d'emploi plus spécifiques et d'orienter les demandeurs d'emploi wallons et bruxellois vers celles-ci.» (Zimmer, 2012, p. 70)

54 Voir Alter-Echo, numéro spécial sur la mobilité de Décembre 2010 et l'interview de J. Van de Poel dans le trimestriel *Regards sur l'emploi et la formation* du Forem (premier trimestre 2011).

55 La situation est semblable en 2011.

56 Au niveau provincial, la taille de l'échantillon n'incite pas à désagréger davantage.

«hautement» diplômés : 50,9 % dans le Brabant flamand et 52,9 % dans le Brabant wallon. Vient ensuite Bruxelles, avec une proportion de 44,7 % de « hautement » diplômés. Cette proportion est la plus faible dans le Hainaut (33,4 %), immédiatement suivi par le Limbourg (33,8 %).

Selon le dernier rapport technique sur les marges disponibles pour l'évolution du coût salarial (Conseil central de l'économie, 2011), le taux de participation à la formation continuée des 25 – 64 ans atteignait 7,2 % en Belgique en 2010 contre 7,7 % parmi nos trois voisins de référence. Le dernier rapport du Conseil supérieur de l'emploi indique qu'en 2009, le taux de participation des travailleurs à la formation formelle en entreprise est plus faible dans les entreprises mono-régionales en Wallonie (25,4 %) que dans les deux autres régions (29,6 % en Flandre et 28,9 % à Bruxelles). Le pourcentage de population de 25 à 64 ans ayant participé, en 2010, à une forme de formation ou d'enseignement au cours des quatre semaines précédant l'enquête (sur les forces de travail) s'élève à 4,7 % contre 10,4 % dans l'UE15 (8,2 % en Flandre et 9,1 % à Bruxelles). Par conséquent, les indicateurs de formation postscolaire sont moins favorables en Wallonie.

2.5. Pauvreté et inégalités

La mesure de la pauvreté est difficile, tant par ce que la notion-même est difficile à cerner qu'en raison de la difficulté d'atteindre toute la population potentiellement concernée. Comme ce sujet n'est pas le centre de cette étude, on se limitera ici à des statistiques aisément disponibles. La plupart d'entre elles proviennent d'enquêtes auprès de la population, plus précisément de ménages privés. Ceci exclut les personnes vivant dans des ménages collectifs (les maisons de retraite, prisons, casernes, maison maternelle, etc.) et celles sans domicile. Les statistiques suivantes ont le grand mérite d'exister, mais elles peuvent être biaisées. La mesure des inégalités est elle aussi complexe. La source de l'information est soit les revenus déclarés lors d'une enquête (l'enquête SILC), soit les revenus déclarés à l'impôt des personnes physiques. Dans ce cas, la mesure est donc notamment tributaire des règles fiscales et de ses changements au fil du temps, ainsi que de l'intensité de la fraude fiscale.

En 2010, le risque de pauvreté monétaire relative[57] est élevé en Wallonie (17,8 % contre 16,2 % dans l'UE15, 28,3 % à Bruxelles et 10,4 % en Flandre). Le risque de pauvreté subjective[58] s'élève, lui, en 2010 en Wallonie à 27,4 % contre 22 % dans l'UE15 (et 14,1 % en Flandre). Le risque de pauvreté relative monétaire des personnes en emploi (à 18 ans ou plus) est de 5,4 % en Wallonie contre 7,9 % dans l'UE15 et 3,5 % en Flandre. Ce risque assez bas ne peut être étranger à la hauteur des salaires minima négociés dans bien des secteurs et, en l'absence de tels minima, au niveau du Revenu Minimum Mensuel Moyen Garanti (1.415 € bruts à partir de 21 ans en septembre 2010; 1.472€ actuellement).

Comparons, comme précédemment, les évolutions en Wallonie et dans les régions limitrophes. La figure 2.14 est consacrée à cette comparaison. Comme tout résultat d'enquête, autour des moyennes de la figure 2.14, il y a un intervalle de confiance dont nous ne disposons malheureusement pas. Par ailleurs, même si l'enquête SILC souffre d'un problème de représentativité à Bruxelles, nous avons repris les fréquences dans cette ville-région. Elles y sont particulièrement élevées et la tendance est croissante entre 2003 et 2010. En revanche,

---

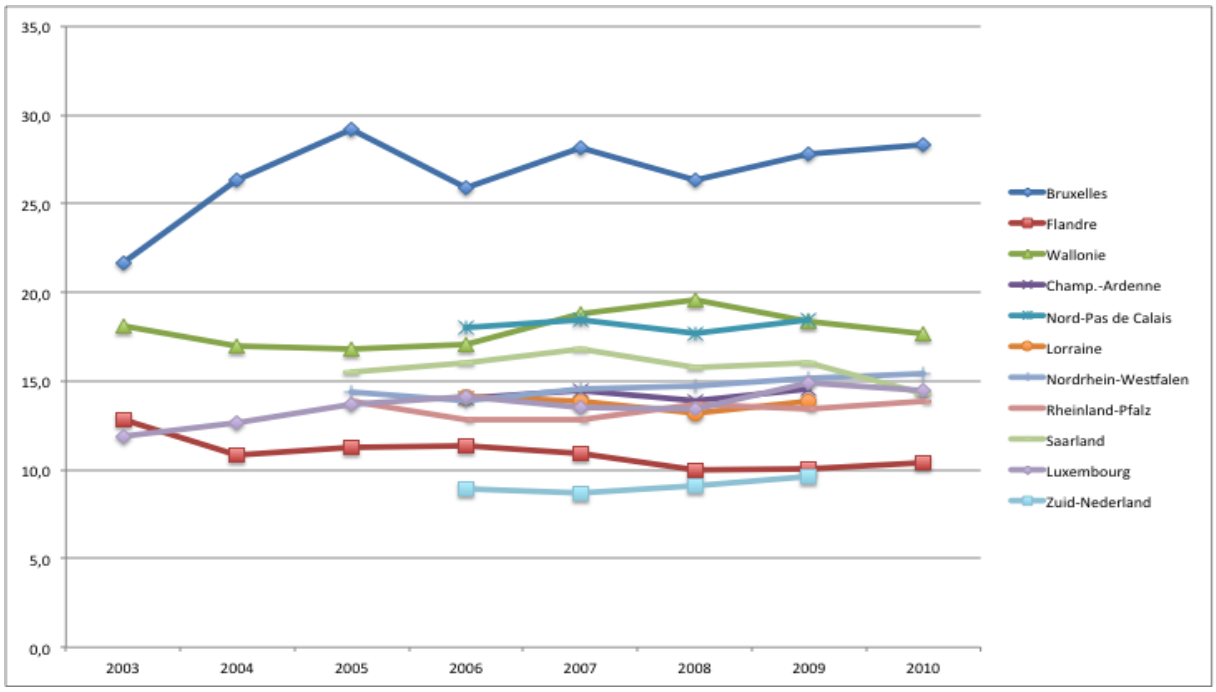
57 Par convention européenne, le pourcentage de personnes vivant dans un ménage dont le revenu disponible équivalent (revenu total, après impôt et transferts sociaux, disponible en vue d'être dépensé, tenant compte de la composition du ménage) est inférieur à 60% du revenu disponible équivalent médian national.

58 Pourcentage de la population déclarant avoir des difficultés à "joindre les deux bouts" (enquête SILC).

dans les autres régions, il n'y a pas de tendance tranchée au cours de cette même période. On notera néanmoins que la position relative de la Wallonie est défavorable (proche de celle du Pas-de-Calais).

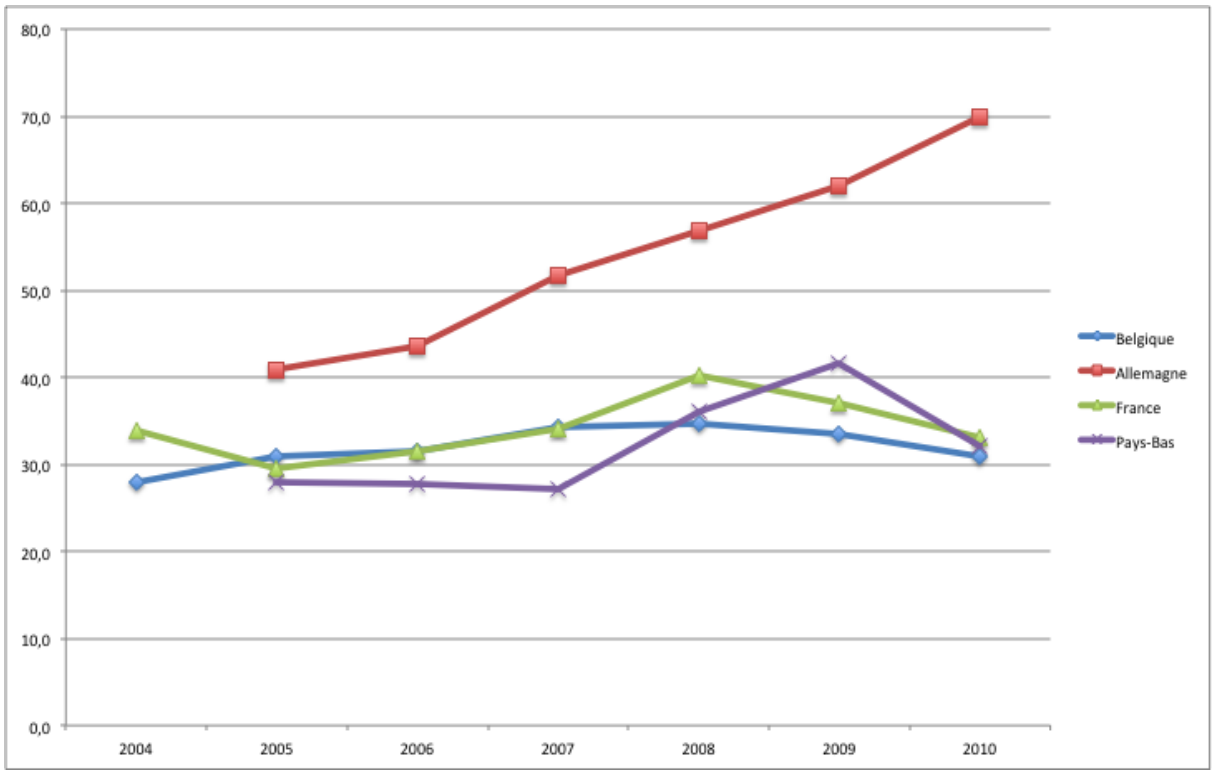
Ces évolutions moyennes peuvent cacher une grande hétérogénéité de situations pour des sous-groupes particuliers. C'est le cas des femmes pour lesquelles Meulders et O'Dorchai (2011) calculent un taux de dépendance financière individuelle. Selon leur calcul, vue sous cet angle, la situation des femmes est nettement plus défavorable. Nous en tenant aux indicateurs standards d'Eurostat, nous considérons à la figure 2.15 le risque de pauvreté monétaire relative parmi les chômeurs et à la figure 2.16 parmi les travailleurs occupés dans un emploi temporaire. Nous sommes ici contraints par la disponibilité de données nationales uniquement. L'explosion du risque de pauvreté parmi les chômeurs allemands est saisissante (dans un contexte où le taux de chômage allemand suit une tendance baissière) et contraste avec une tendance que l'on peut désigner par un «U inversé» ailleurs. Les évolutions parmi les travailleurs sous contrat temporaire (figure 2.16) sont plus erratiques (phénomène qui est sans doute dû à la petitesse des échantillons). On perçoit cependant une tendance haussière en Belgique et en Allemagne, ainsi que récemment aux Pays-Bas.

Figure 2.14. Taux de risque pauvreté monétaire relative (%)



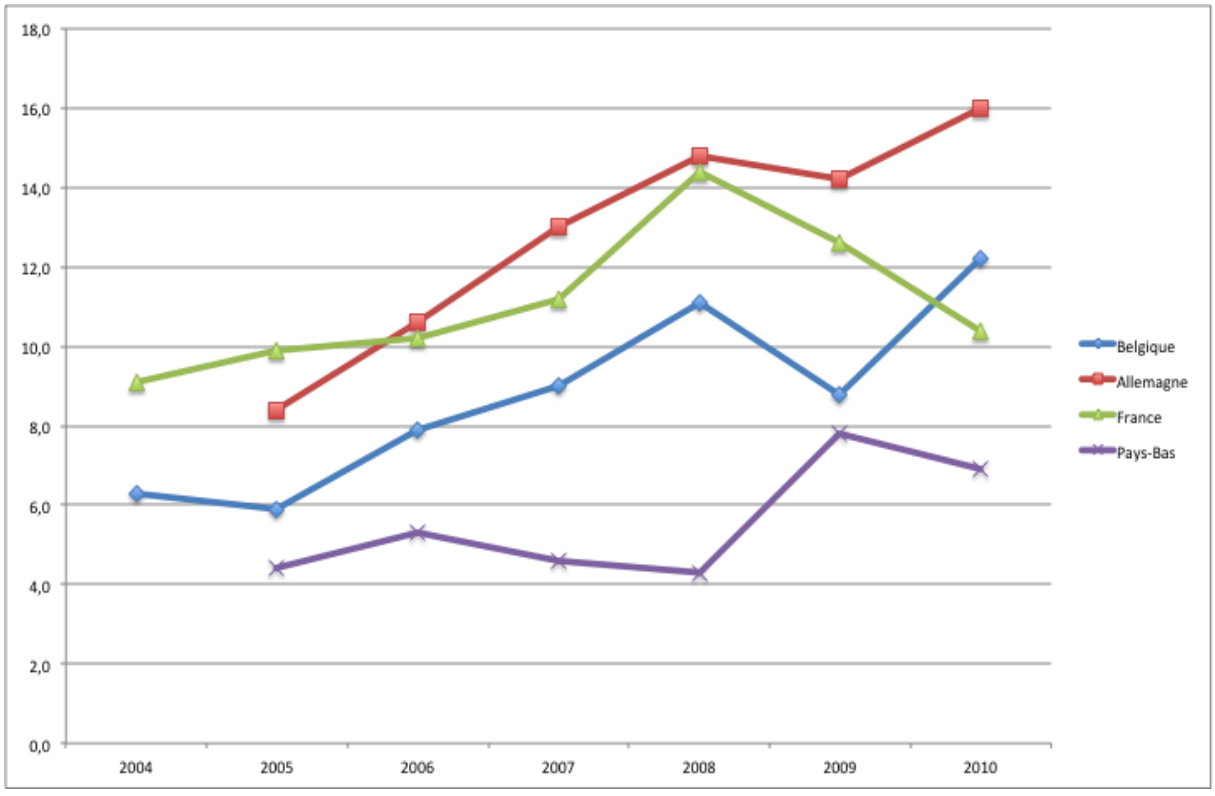
Source : Eurostat. Tableau téléchargé sur http://www.iweps.be/taux-de-pauvrete-regionaux-au-sein-de-leurope

Figure 2.15. Taux de risque pauvreté monétaire relative parmi les chômeurs (%)



Source : Eurostat, enquête SILC [Tableau ilc_li04]

Figure 2.16. Taux de risque pauvreté monétaire relative parmi les travailleurs sur contrat temporaire (%)



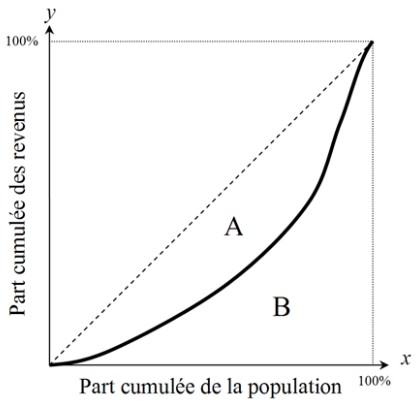
Source : Eurostat, enquête SILC [Tableau ilc_iw05]

Venons-en à la mesure des inégalités au sein des régions. Plusieurs sources sont possibles (enquête SILC, revenus fiscaux, etc.). Plusieurs indicateurs synthétiques du degré d'inégalité existent aussi. On retient souvent le coefficient de Gini. L'indice (ou coefficient) de Gini est un indicateur synthétique d'inégalités. Il varie entre 0 et 1. Il est égal à 0 dans une situation d'égalité parfaite où tous les revenus seraient égaux. A l'autre extrême, il est égal à 1 dans une situation la plus inégalitaire possible, celle où tous les revenus des ménages sauf un seraient nuls. Entre 0 et 1, l'inégalité est d'autant plus forte que l'indice de Gini est élevé (voir encadré 2.4).

Encadré 2.4. Coefficient de Gini des revenus

La courbe de Lorenz associe à chaque part de la population ordonnée par revenu croissant (sur l'axe horizontal) la proportion des revenus totaux que cette part détient (mesurée sur l'axe vertical). Par exemple, à la valeur 0,25 sur l'axe horizontal (le premier quart de la population la moins riche), la courbe de Lorenz associe, sur l'axe vertical, la part du total des revenus que ce premier quart de population détient. Dans une économie parfaitement égalitaire, ce serait 25 %. En présence d'inégalités, c'est moins.

Une fois la courbe de Lorenz dessinée (courbe en gras dans le graphe ci-dessous), le coefficient de Gini mesure le rapport de la surface A à la surface A+B (voir graphe). Comme A+B vaut ½, le coefficient de Gini vaut 2A. Si la courbe de Lorenz se confond avec la droite à 45° (traits pointillés sur le graphe), le coefficient de Gini vaut 0. A l'autre extrême, B vaut 0 et ce coefficient vaut 1 lorsqu'un seul ménage détient la totalité des revenus de la société considérée.



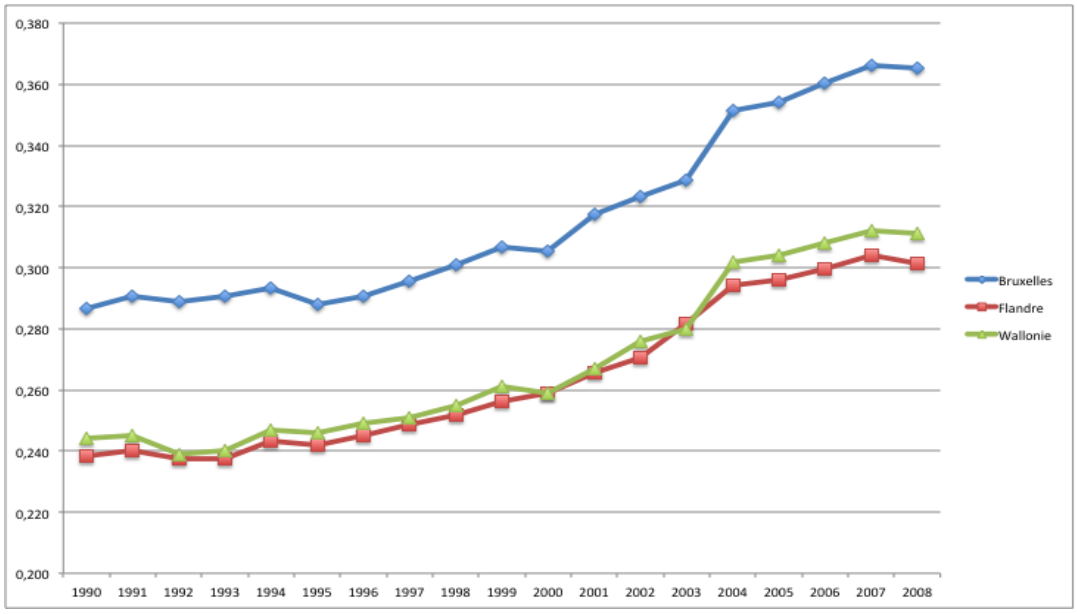
Source du graphe : http://fr.wikipedia.org/wiki/Fichier:GiniLorenzFR.png

Selon l'enquête SILC, le coefficient de Gini s'élevait en 2010 à 26 % en Wallonie contre 30,5 % dans l'UE15 et 24,9 % en Flandre. Le SPF Economie se base quant à lui sur des revenus fiscaux et plus précisément sur le revenu net imposable total des déclarations d'impôt des personnes physiques[59]. Les déclarations de revenu total net imposable nul ne sont pas prises

[59] Comme il est précisé sur le site web en source de la figure 2.16, le revenu total net imposable a été converti en un revenu total net imposable *équivalent* à l'aide de l'échelle OCDE selon la formule suivante :
Echelle OCDE = 1 + (type d'imposition + nombres d'autres personnes à charge)*0,5 + (nombre d'enfants à charge)*0,3, où
Type d'imposition = 0 si imposition individuelle (les isolés et les cohabitants de fait).
Type d'imposition = 1 si imposition commune (les mariés et, depuis 2004, les cohabitants légaux).
Le revenu total net imposable *équivalent* est égal au revenu total net imposable divisé par l'échelle d'OCDE.

en compte. Plus d'informations sur la mesure sont disponibles sur le site web mentionné dans la source de la figure 2.17. Celle-ci manifeste une croissance du coefficient de Gini, c'est-à-dire une *augmentation de l'inégalité des revenus après impôt, la Wallonie dépassant la Flandre depuis 2004.*

Figure 2.17. Coefficient de Gini du revenu net imposable total des déclarations d'impôt des personnes physiques après impôt selon la Région de résidence



Source : http://statbel.fgov.be/fr/modules/publications/statistiques/marche_du_travail_et_conditions_de_vie/evolution_inegal_revenu.jsp

Encadré 2.1. Définitions et mesures de base

Définitions

Selon les conventions statistiques internationales, au-dessus d'un âge spécifié conventionnellement (15 ans),

- les personnes en emploi sont celles qui durant une semaine de référence ont effectué un travail pour un salaire ou un profit ou n'ont pas travaillé mais avaient un travail dont elles étaient temporairement absentes.[60]
- les chômeurs sont les personnes qui simultanément : (i) n'avaient pas d'emploi durant la semaine de référence; (ii) étaient activement à la recherche d'un emploi durant une période de référence (4 semaines) et (iii) étaient disponibles pour commencer à travailler dans un délai précis (2 semaines).
- les actifs (ou la «population active») regroupe les personnes en emploi et les chômeurs.
- les inactifs (ou la «population inactive») sont toutes les personnes que l'on ne peut classer ni comme ayant un emploi, ni comme chômeurs.
- le non-emploi se définit comme les personnes qui sont soit au chômage, soit inactives.
- la population en âge de travailler (ou «population d'âge actif») est toute la population de 15 à 64 ans. Elle correspond à la population active et à population inactive dans la tranche d'âge considérée.

Notions de taux fréquemment rencontrées

Sur base de ces populations ainsi définies, on peut construire des taux qui permettent de caractériser la situation d'un pays (d'une région) par rapport au marché du travail :

- $Taux\ d'activité = \frac{population\ active}{population\ en\ âge\ de\ travailler}$
  $Taux\ d'inactivité = (1 - taux\ d'activité) = \frac{population\ inactive}{population\ en\ âge\ de\ travailler}$
- $Taux\ de\ chômage = \frac{nombre\ de\ chômeurs}{population\ active}$
- $Taux\ d'emploi = \frac{nombre\ de\ personnes\ en\ emploi}{population\ en\ âge\ de\ travailler}$
  $Taux\ d'emploi = (1 - taux\ de\ chômage) * (taux\ d'activité)$
  $Taux\ de\ non - emploi = (1 - taux\ d'emploi) = \frac{chômeurs + population\ inactive}{population\ en\ âge\ de\ travailler}$

Pour une sous-population particulière (jeunes de 15 à 24 ans, femmes, peu scolarisés, etc.), le numérateur et le dénominateur de ces taux sont limités à cette sous-population.

60 La population en emploi est l'emploi intérieur (le volume d'emploi localisé sur la zone géographique d'intérêt) auquel on ajoute le solde net de travailleurs frontaliers. Si la zone géographique d'intérêt est la Belgique, ce solde est la différence entre le nombre de résidents en Belgique travaillant à l'étranger et le nombre de résidents hors de Belgique occupant des emplois en Belgique. Quand on parle d'emploi sans plus de précision, on somme les salariés (des secteurs privé et public) et les indépendants.

Mesure du chômage

La mesure du chômage est complexe, surtout au niveau des caractéristiques (ii) et (iii). Deux sources statistiques sont utilisées pour mesurer le chômage. La première source est d'origine administrative. Elle s'appuie sur le dénombrement des chômeurs réalisés par les administrations nationales en charge du chômage (administrations en charge de l'indemnisation –l'ONEM en Belgique- et du placement des chômeurs –le Forem en Wallonie, Actiris à Bruxelles et le VDAB en Flandre.). La fonction première de ces administrations est l'indemnisation et/ou la réinsertion des chômeurs. Par conséquent, la législation (nationale) qui régit le fonctionnement de ces administrations marque fortement la mesure du phénomène. Vu les différences entre pays en ces matières, on déconseille vivement d'employer les sources administratives en vue d'une comparaison internationale.

Dans les statistiques présentées dans cette partie, on trouve deux mesures administratives du chômage, celle du Bureau fédéral du Plan (détaillée dans l'encadré 2.2) et celle du Forem. Selon cette dernière source, les demandeurs d'emploi inoccupés (D.E.I.) sont les personnes sans emploi qui sont inscrites comme demandeuses d'emploi auprès du Forem. C'est la statistique de source administrative qui se rapproche le plus du concept du chômage défini ci-dessus. Les D.E.I. comprennent (1) les bénéficiaires d'une allocation de chômage (après un travail à temps plein ou partiel) ou d'une allocation d'insertion (310 jours après la fin des études), (2) des personnes inscrites obligatoirement (les jeunes en stage d'insertion qui précède l'octroi d'une allocation d'insertion, les personnes temporairement exclues du bénéfice des allocations de chômage et les personnes à charge d'un CPAS), (3) les personnes inscrites librement qui ne remplissent pas les conditions pour avoir droit aux allocations de chômage mais qui s'inscrivent librement pour bénéficier des services du Forem.

La seconde source est les enquêtes auprès de la population (en Europe, l'Enquête sur les Forces de Travail, aux USA, le Current Population Survey). Elles sont la source privilégiée lors de comparaisons internationales car elles s'appuient sur des questionnaires homogènes en Europe et similaires à l'échelle de l'OCDE.[61] Elles sont moins tributaires des spécificités administratives de chaque pays.[62] La mesure du chômage est donc ici déduite de la réponse donnée par la population à des questions couvrant les thèmes (i) à (iii) ci-dessus.

61 La formulation des questions peut cependant changer au fil du temps entraînant des ruptures statistiques d'importance variable. Un exemple récent concerne l'enquête belge. "Avant 2011, la question portant sur la recherche d'emploi ne se référait pas à une période explicitement déterminée. Depuis 2011, celle-ci a été fixée au mois de référence" (Conseil Supérieur de l'Emploi, Rapport 2012, p. 88). Si l'on se rappelle la définition de l'état de chômage, cette précision a toute son importance. On peut considérer que le changement introduit en 2011 entraîne une rupture dans les séries belges de taux de chômage comme nous l'expliquons dans la section 2.1.2.

62 Ces enquêtes couvrent l'ensemble de la population des ménages privés (excluant donc les ménages collectifs tels les maisons de retraite, prisons, casernes, couvents, orphelinats, ...) qui résident sur le territoire national. L'impact des règles administratives est moindre mais pas absent. Ainsi, on peut penser que la longueur de la période d'indemnisation ou l'importance des politiques actives influence les personnes dans leur réponse aux questions visant à situer leur position sur le marché du travail (chômeur ou inactif).

Annexe. Emplois soutenus financièrement par l'ONEM

Pour construire un indicateur du nombre de personnes bénéficiant d'un emploi soutenu financièrement par l'ONEM, nous utilisons des données mensuelles de l'ONEM renseignant, depuis janvier 2000, le nombre de bénéficiaires d'allocations selon le régime sous lequel elles perçoivent cette allocation. Pour qu'un régime particulier soit inclus dans notre indicateur, il faut que ce régime implique une présence en emploi. Les personnes bénéficiant d'allocations dans un régime de chômage temporaire, d'interruption complète du temps de travail, de prépension à temps plein ou de formation professionnelle ne sont donc pas prises en compte dans notre indicateur. Plus précisément, nous considérons les personnes comptabilisées dans les régimes suivants comme faisant partie des personnes bénéficiant d'un emploi soutenu financièrement par l'ONEM (les intitulés sont de l'ONEM) :

- ateliers protégés;
- travailleur à temps partiel avec maintien des droits;
- gardien(ne)s d'enfants;
- dispense ALE;
- première expérience professionnelle;
- programme de transition professionnelle;
- programme de réinsertion (emplois services);
- économie sociale d'insertion;
- intérim d'insertion;
- allocation d'embauche;
- plan Activa (normal, pas de CT réd.);
- plan Activa (normal, CT réd.);
- Activa-Plus;
- Activa APS;
- plan Activa jeunes - plan de formation;
- Activa Start : type A, B et C;
- plan d'embauche WIN-WIN;
- complément de reprise du travail des chômeurs âgés;
- prépension à mi-temps;
- interruption de carrière : Réduction des prestations;
- congés thématiques : réduction des prestations;
- crédit-temps : réduction des prestations à l'exclusion;
- crédit-temps de crise;
- indemnité compensatoire fluctuation du taux de change France;
- indemnité de compensation trav. front. belges aux Pays-Bas;
- indemnité de compensation trav. front. belges en France;
- prime de mobilité;
- prime de garde d'enfant;
- allocation de Stage;
- allocation d'établissement;
- "Start-bonus";
- "Stage-bonus"
- soins d'accueil : à temps partiel au max.;
- soins d'accueil : à temps partiel -< à temps plein;
- prime de garde d'enfant (à partir de 2009);
- complément de reprise du travail temporaire 1-12m;
- complément de reprise du travail temporaire 13-24m;
- tijdelijke werk-hervattings-toeslag 25-36m;

- "Acco-complément de reprise du travail
- prime linguistique;
- prime de crise;
- allocation d'expérience;
- prime de passage 36m 58ans+;
- prime de passage 24m 55-57ans;
- prime de passage 12m 50-54ans.

PARTIE 3. ELÉMENTS D'ANALYSE DE MARCHÉ DU TRAVAIL WALLON

1. Introduction

De l'analyse qui précède découle notamment le constat que la Wallonie doit réduire son niveau de chômage, de préférence en augmentant les sorties du chômage vers l'emploi plutôt que vers l'inactivité. En outre, le chômage paraît affecter spécifiquement certaines populations. Un autre défi de la Wallonie est d'élever son taux de participation au marché du travail, pour autant que cette augmentation se traduise en participation en emploi. A chaque fois, la qualité de l'emploi est un enjeu propre.

"Le problème de la Wallonie, c'est le manque d'offres d'emploi", entend-on dire souvent. Afin d'étayer ce propos, nous tentons, dans la section 2.1, de faire un calcul aussi précis que possible du nombre de postes vacants (sur une année) par chômeur (présent au cours de la même année). Ce calcul suggère que, si on est loin des 25 (voire 40) chômeurs par poste vacant entendus souvent, le nombre de postes vacants reste un problème. La seule question qui importe ensuite, c'est : pourquoi ? Dans la section 2.2, nous creusons la piste du différentiel de coût salarial par unité produire entre les Régions. En opposition – semble-t-il – avec l'affirmation "du manque d'offres d'emploi", un autre point de vue prend de l'importance. Il porte sur la difficulté croissante de pourvoir des emplois vacants en Wallonie. Dans la section 3.1, nous passons en revue les enquêtes et études qui ont tenté de quantifier ce phénomène. La section 3.2 s'interroge quant à elle sur les facteurs qui contribuent à ralentir l'appariement entre postes vacants et personnes à la recherche d'un emploi. La section 4 conclut.

2. Manque d'offres d'emploi : importance et origines

2.1. Le nombre d'emplois vacants par demandeur d'emploi

Concernant le nombre d'emplois vacants par demandeur d'emploi, des ordres de grandeur divers circulent. Par exemple, le SPF Travail, Emploi et Concertation Sociale établit, par Région, le rapport entre d'une part la moyenne annuelle des *stocks* d'emplois vacants V (hors offres du secteur de l'intérim) recensés par les Services Publics régionaux de l'Emploi (SPE) à la fin de chaque mois et d'autre part le stock de demandeurs d'emploi inoccupés U au même moment[63]. Cela conduit, en Wallonie en 2011, à un ratio V/U de 0,025 soit quasi 40 demandeurs d'emploi wallon par «opportunité d'emploi en Wallonie». Ce mode de calcul est critiquable à plus d'un point de vue :

1. *Par définition*, au cours d'une période (un mois ou une année par exemple), un stock de chômeurs présent en début de période, augmenté du flux des nouveaux arrivants sur le marché au cours de cette même période, s'apparie avec un nombre de postes vacants disponibles sur cette même période. Ce nombre est la somme du stock d'emplois vacants en début de période augmenté du flux d'emplois vacants déclarés au cours de la période. *Ceci n'a pas grand-chose à voir avec l'indicateur évoqué ci-dessus !*
2. Le nombre de postes vacants pertinents pour une Région se distingue du nombre d'offres générées sur le territoire géographique de cette Région et enregistré par le SPE local. Cette affirmation renvoie

63 Voir le tableau IDH03 sur http://www.emploi.belgique.be/moduledefault.aspx?id=21166#AutoAncher7

a. à l'existence d'offres dans les autres Régions belges[64] (et dans les [Régions proches des] pays voisins; songeons au Grand-Duché de Luxembourg),
b. et au fait qu'un SPE local a, sur son territoire, une part dans le marché des offres d'emploi inférieure à 100 %.

3. Le nombre de personnes qui sont à la recherche d'un emploi dépasse celui des demandeurs d'emploi inoccupés enregistrés. Il faut en effet tenir compte des personnes non enregistrées qui sont à la recherche d'emploi. On songe ici en particulier à des jeunes terminant des études et à la recherche d'un emploi sans être enregistrés par le SPE. Certains postes vacants peuvent aussi être occupés par des jeunes à la recherche d'un job étudiant – ci-dessous, nous ne prenons pas ces emplois vacants en compte - ou par de la main d'œuvre vivant à l'étranger ou en Belgique sans être enregistrée dans la demande d'emploi du SPE local. On pourrait aussi songer aux personnes en emploi qui en cherchent un autre. Deux cas de figure devraient ici être distingués. Primo, il y a les travailleurs dont l'emploi va se libérer si leur recherche d'un autre emploi aboutit. Les prendre en compte dans la demande d'emploi au cours d'une période sans prendre en considération le poste de travail qui se libère(ra) du fait de leur départ biaiserait la mesure. Secundo, il y a les travailleurs dont l'emploi est appelé à disparaître (par exemple les personnes en préavis dans le cadre d'une restructuration ou d'une fermeture programmée). Dans ce cas, une recherche fructueuse d'un emploi ne libèrera aucun poste de travail.

Nous tentons ci-dessous d'améliorer la mesure du ratio entre emplois vacants et demandeurs d'emploi, noté V/U, en Wallonie pour l'année 2011. Il s'agit de produire un *ordre de grandeur* raisonnable d'un *indicateur global* qui, *parce qu'il est agrégé, ne distingue par les places vacantes ni les demandeurs d'emploi selon les études faites, la localisation géographique des unes et des autres etc. A fortiori, ce ratio ne dit rien de la nature des emplois vacants (rémunération, durée du contrat, etc.).*

Quand on prend en considération une Région particulière, en l'occurrence la Wallonie, il ne faut pas perdre de vue que les offres d'emploi sur le territoire wallon sont accessibles aux demandeurs d'emploi d'autres régions. De même, les offres d'emploi localisées dans les autres Régions ne sont pas seulement accessibles aux demandeurs d'emploi wallon. Faute de données adéquates, nous ignorons ci-dessous les offres d'emploi situées dans les pays limitrophes et les demandeurs d'emploi de ces pays et des autres Régions qui recherchent un emploi en Wallonie.

La suite explique le mode de calcul appliqué et commente les résultats obtenus. Commençons par le dénominateur «U». Nous recensons tous ceux qui ont été demandeurs d'emploi inoccupés et inscrits au Forem, *ne fût-ce qu'un jour*, en 2011. Appliquant la définition ci-dessus, il s'agit des 242.917 demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) présents dans le stock à la fin décembre 2010, toutes durées d'inoccupation confondues,[65] augmenté

---

64 «Depuis juin 2006, les offres d'emploi qui appartiennent aux fonctions critiques et les offres d'emploi qui sont en général difficilement satisfaites sont transmises automatiquement et réciproquement entre les SPE. (…) Cette promotion de la mobilité interrégionale des demandeurs d'emploi prend la forme de partenariats entre le VDAB et ses homologues, le Forem et Actiris, en vue de transmettre, outre l'échange automatique, des offres d'emploi plus spécifiques et d'orienter les demandeurs d'emploi wallons et bruxellois vers celles-ci.» (Zimmer, 2012, p. 70).

65 Ce nombre porte sur la Région wallonne hors Communauté germanophone et il se décompose en 195.756 demandeurs d'emploi demandeurs d'allocation, 19.820 jeunes en stage d'attente (devenu «stage d'insertion professionnelle» en 2012), 18.143 inscrits obligatoires (catégorie qui regroupe les personnes exclues temporairement des allocations de chômage et les demandeurs d'emploi à charge des CPAS) et 9.198 inscrits librement (catégorie de demandeurs d'emploi qui n'ont pas droit aux allocations de chômage mais peuvent

du flux des inscriptions et réinscriptions comme DEI en cours d'année 2011 (216.165 personnes). Au total, 459.082 wallons ont connu au moins un jour de chômage en 2011.

La plupart des jeunes qui ne trouvent pas d'emploi avant la fin de leurs études s'inscrivent comme demandeurs d'emploi au Forem [66]. Ils sont donc pris en compte dans le dénombrement ci-dessus. En revanche, nous créons une sous-estimation en ignorant la population qui à la fin de ses études a déjà décroché un emploi : ces personnes ont par définition trouvé un emploi vacant dans l'économie. Une sous-estimation est aussi produite par ignorance du flux de personnes qui, au cours de 2011, ont un emploi, en cherchent un autre sans être inscrites librement comme demandeuses d'emploi au Forem, et qui ne libèreront pas un poste de travail en cas de recherche fructueuse. En revanche, par la prise en compte même des durées d'inoccupation très longues, nous surestimons la demande d'emploi «effective».

Concernant le numérateur relatif aux emplois vacants «V», nous avons répertorié au tableau 3.1 le *flux de déclarations* en 2011 ventilé par type d'offres. Si une offre propose le recrutement de plusieurs travailleurs, le Forem mesure le nombre d'opportunités d'emploi. Pour les offres ordinaires et celles liées à des aides publiques (APE, PTP, etc.), nous disposons également du *stock de postes vacants* à la fin décembre 2010 que nous ajoutons au flux des nouvelles opportunités d'emploi en 2011. Nous ventilons ce volume d'offres enregistrées par le SPE[67] par catégories : les offres ordinaires, celles associées aux aides publiques, celles déclarées aux services de placement partenaires (ACTIRIS, VDAB). Au tableau 3.1, la colonne «Nombre d'emplois vacants enregistrés en 2011» reprend ces données. En sommant les offres ordinaires et celles associées à des aides publiques, on approche de 100.000 offres enregistrées par le Forem en 2011. Si l'on y ajoute celles disponibles chez les partenaires du Forem, on dépasse les 210.000. Enfin, si l'on ajoute les offres d'emploi intérimaire en Wallonie, le volume total de places vacantes disponibles en 2011 s'élevait à 260.000.

bénéficier des services du Forem). *Source* : Forem, *Marché de l'Emploi*, Janvier 2011. Ce total de 242.917 DEI inclut les DEI de (très) longue durée présents en fin d'année 2010. En guise de rappel, en 2011 sur base des données administratives du Forem, 57 % des D.E.I. sont au chômage depuis plus d'un an; 20 % depuis plus de 5 ans; 9 % depuis plus de 10 ans.

66 Il y en avait 18.143 dans le stock fin 2010. A ce nombre s'est ajouté un flux d'inscription de 35.652 jeunes en 2011.

67 A l'exclusion des jobs de vacances.

Tableau 3.1. Wallonie : Estimation du ratio entre le nombre de places vacantes (opportunités d'emploi hors job de vacances) et le nombre de demandeurs d'emploi inoccupés ayant connu au moins un jour de chômage au cours de l'année civile 2011

Type d'offres	Nombre d'emplois vacants *enregistrés* en 2011 (V)	Estimation du nombre *effectif* d'emplois vacants en 2011 (V corrigé)	V/U	(V corrigé) /U	U/V	U/ (V corrigé)
Offres dites ordinaires	75.873	164.941	0,17	0,36	6,05	2,78
Offres ordinaires + aides publiques	97.517	186.585	0,21	0,41	**4,71**	**2,46**
Catégorie précédente + Offres provenant de partenaires (1)	210.931	346.323	0,46	0,75	2,18	1,33
Catégorie précédente + Intérim (2)	260.046	453.095	0,57	0,99	**1,77**	**1,01**
Catégorie précédente hormis les offres des partenaires	146.632	293.357	0,32	0,64	**3,13**	**1,56**

Source : Forem et calculs propres.

(1) Dans le cadre de l'accord sur l'échange systématique des offres d'emploi entre les organismes publics régionaux de l'emploi et d'autres partenaires.

(2) Il s'agit des postes intérimaires enregistrés par le Forem. Les opportunités d'emploi dans le secteur de l'intérim en provenance des autres SPE, au nombre de 5.390, sont incluses dans la troisième ligne du tableau «catégorie précédente + offres provenant des partenaires».

Comme les SPE ne collectent pas l'intégralité des postes vacants sur leur territoire, nous apportons une correction en vue d'estimer le nombre effectif d'emplois vacants («V corrigé» au tableau 3.1). Notre estimation s'appuie sur la citation suivante : «le taux d'utilisation des SPE comme canaux de recrutement par les employeurs diffère significativement d'une Région à l'autre : 48 % à Bruxelles, 71 % en Flandre et 46 % en Wallonie. *Source* : Federgon-Idea Consult (2006), Radiographie de la politique de recrutement et des flux de travailleurs.» (Zimmer, 2012, p. 60). Dès lors, aux places vacantes déclarées sur le territoire wallon, nous appliquons un multiplicateur 1/0,46 = 2,17 puisque la part de marché du Forem serait de 46 %. Ceci ne s'applique pas aux emplois vacants liés aux aides publiques wallonnes pour lesquels il est raisonnable de supposer que la part de marché du Forem est de 100 %. Comme les offres transmises par des partenaires du Forem ne sont pas ventilées selon l'origine géographique, nous supposons que toutes ces offres provenant de partenaires le sont par des instances dont la part de marché est celle du VDAB. On y applique donc un multiplicateur de 1/0,71 = 1,41. Ceci sous-estime les opportunités d'emploi effectives hors de la Wallonie (car une part sans doute substantielle de ces offres provient de Bruxelles où la part de marché du SPE est proche de celle du Forem). Une fois ces ajustements réalisés, le nombre d'offres ordinaires et associées aux aides publiques géré par le Forem approche 190.000 unités. Si l'on y ajoute les offres des partenaires, on s'approche de 350.000 offres. Enfin avec les emplois intérimaires, le total avoisine 450.000 offres. La dernière ligne du tableau 3.1 additionne toutes les offres à l'exception de celles transmises par les partenaires.

Les autres colonnes du tableau 3.1 produisent les ratios entre le nombre de postes vacants (V ou V corrigé) et les 459.082 personnes qui ont connu un jour de chômage au moins en 2011

(«U»). Comme le lecteur peut préférer voir le nombre de demandeurs d'emploi par place vacante, cette information est produite dans les deux dernières colonnes du tableau. Nous ne commenterons que ce dernier indicateur. Si l'on se limite au territoire wallon et si l'on exclut l'emploi intérimaire, il y aurait environ 2,5 DEI par offre (ordinaire ou associée aux aides publiques) si l'on tient compte du volume d'offres corrigé (sans quoi on obtient 4,7 DEI par offre). On est très loin du rapport de 40 cité ci-dessus.

Si l'on ajoute les offres dans le cadre de l'intérim, il y aurait environ 1,5 DEI par opportunité d'emploi en Wallonie en 2011 (plus de 3 DEI si on ne corrige pas le volume d'offres). Enfin si l'on ajoute l'ensemble des offres transmises par les partenaires, on atteint, après correction, un rapport de 1. La bonne interprétation de ce dernier rapport est, selon nous, qu'*il y aurait assez d'emplois vacants sur le territoire wallon étendu aux offres transmises et situées en Flandre et à Bruxelles pour que chaque personne ayant été DEI un jour en Wallonie en 2011 ait une expérience d'emploi en 2011*. Soulignons que ce résultat s'appuie sur un ensemble d'hypothèses précisées ci-dessus et que l'on ne peut ignorer. En particulier, une offre transmise par le VDAB ou ACTIRIS au Forem n'est pas, bien évidemment, une offre réservée pour un DEI wallon. Si l'on admet notre correction du volume de places vacantes, une conclusion prudente serait qu'il y a de 1 à 1,5 DEI wallon par place vacante effective. *Rappelons que ceci est un indicateur global qui ne tient compte d'aucune caractéristique de l'emploi et suppose implicitement que toute offre est accessible à tout DEI.*

Certaines offres sont typiquement de courtes durées (missions d'intérim, emplois saisonniers, travail nettement défini, etc.). Au-delà de cette considération, on ne peut prévoir la durée de l'embauche successive à la rencontre entre un emploi vacant et un demandeur d'emploi. Après tout, même une embauche sur CDI peut prendre fin rapidement et un CDD peut être un emploi de plusieurs années. Face à cette difficulté, nous tentons par la suite deux types de correction.

Tout d'abord, le tableau 3.2 ne retient, de manière assez arbitraire, *que* les offres qui sont explicitement recensées par le Forem (et les autres SPE) comme concernant *un contrat CDI*. On y exclut donc les offres relatives à des CDD, des missions d'intérim, des emplois saisonniers, du travail nettement défini, des contrats de remplacement, des PFI, des contrats d'apprentissage, etc. Si l'on admet notre correction du volume de places vacantes, une conclusion prudente serait qu'il y a de 2,2 à 4,5 DEI wallon par place vacante effective proposant une embauche sur CDI.

Tableau 3.2. Wallonie : Estimation du ratio entre le nombre de places vacantes (opportunités d'emploi) portant uniquement sur un CDI et le nombre de demandeurs d'emploi inoccupés ayant connu au moins un jour de chômage au cours de l'année civile 2011

Type d'offres	Nombre d'emplois vacants *enregistrés* en 2011 (V)	Estimation du nombre *effectif* d'emplois vacants en 2011 (V corrigé)	V/U	(V corrigé) /U	U/V	U/ (V corrigé)
Offres dites ordinaires	43.831	95.285	0,10	0,21	10,47	4,82
Offres ordinaires + aides publiques	49.583	101.037	0,11	0,22	**9,26**	**4,54**
Catégorie précédente + Offres provenant de partenaires (1)	125.734	208.292	0,27	0,45	**3,65**	**2,20**

Source : Forem et calculs propres

(1) Dans le cadre de l'accord sur l'échange systématique des offres d'emploi entre les organismes publics régionaux de l'emploi et d'autres partenaires.

(2) Il s'agit des postes intérimaires enregistrés par le Forem. Les opportunités d'emploi dans le secteur de l'intérim en provenance des autres SPE, au nombre de 5.390, sont incluses dans la troisième ligne du tableau «catégorie précédente + offres provenant des partenaires».

La seconde forme de correction évite de sélectionner un type de contrat : elle comptabilise les offres comme au tableau 3.1. Mais, elle vise à éviter le problème suivant. Considérons l'exemple d'un DEI présent en janvier 2011 qui accepte un offre d'embauche (CDI, CDD,… peu importe). Supposons que le passage en emploi ne dure qu'un mois. Au tableau 3.1, on ignore le fait qu'une fois ce mois passé en emploi, cette personne entre à nouveau dans la demande d'emploi inoccupée. Cet exemple, qui se généralise aisément, illustre la différence entre un nombre de personnes et un nombre d'épisodes en chômage. La seconde forme de correction porte donc exclusivement sur le dénombrement de «U». Plutôt que de compter des personnes ayant connu au moins un jour de chômage, on dénombre à présent les *épisodes de chômage.* Dans l'exemple ci-dessus, supposons que le DEI demeure en chômage à partir de la fin de son passage en emploi jusqu'à la fin de 2011. Cette personne aura connu deux épisodes de chômage en 2011. Au tableau 3.3, *le dénominateur «U» dénombre les épisodes de demande d'emploi inoccupée au cours de l'année 2011*. On fait cependant face à une autre difficulté ici. Un épisode de chômage commencé en 2011 peut se terminer de quatre manières : l'épisode se termine par une sortie (i) vers l'emploi, (ii) vers une formation ou (iii) vers un autre état d'«inactivité»; enfin, (iv), l'épisode de demande d'emploi inoccupée peut toujours être en cours à la fin de 2011. Ceci conduit à se demander quelle notion d'épisode de DEI est pertinente *dans un calcul qui met le nombre d'épisodes en rapport avec un volume d'emplois vacants*. Ci-dessous, on fait l'hypothèse que tout épisode est pertinent dans la mesure où même si l'épisode se termine par une formation ou un retrait du marché du travail on suppose qu'à un moment ou un autre de 2011 la personne qui vivait cet épisode participait effectivement à la demande d'emploi. Cette borne supérieure au nombre d'épisodes pertinents s'élève à 888.323 en 2011[68]. Notons que ces épisodes se terminent dans environ

[68] Un épisode est comptabilisé si la personne est dans le stock de DEI à la fin de 2010 ou s'il y a un mouvement en cours de 2011 de la non-demande d'emploi vers la demande d'emploi. La non-demande d'emploi inclut la position en emploi, en formation ou dans un autre état d'inactivité.

54.000 cas par un passage en formation et dans environ 140.000 cas par une sortie vers l'inactivité. Si l'on voulait ignorer ces épisodes, on dénombrerait environ 691.000 épisodes.

Si l'on prend en compte la correction au nombre de places vacantes, il y aurait près de 5 épisodes de DEI par place vacante ordinaire ou associée à une aide publique sur le territoire wallon. Si l'on tient compte de l'intérim, ce ratio tombe à environ 3. Si l'on tient compte des offres transmises par les partenaires il n'est plus que de 2 (voir tableau 3.3).

Tableau 3.3. Wallonie : Estimation du ratio entre le nombre de places vacantes (opportunités d'emploi hors job de vacances) et le nombre d'épisodes de demande d'emploi inoccupée au cours de l'année civile 2011

Type d'offres	V/U	(V corrigé) /U	U/V	U/ (V corrigé)
Offres dites ordinaires	0,09	0,19	11,71	5,39
Offres ordinaires + aides publiques	0,11	0,21	9,11	**4,76**
Catégorie précédente + Offres provenant de partenaires (1)	0,24	0,39	4,21	2,57
Catégorie précédente + Intérim (2)	0,29	0,51	3,42	**1,96**
Catégorie précédente hormis les offres des partenaires	0,17	0,33	6,06	**3,03**

Source : Forem et calculs propres

(1) Dans le cadre de l'accord sur l'échange systématique des offres d'emploi entre les organismes publics régionaux de l'emploi et d'autres partenaires.

(2) Il s'agit des postes intérimaires enregistrés par le Forem. Les opportunités d'emploi dans le secteur de l'intérim en provenance des autres SPE, au nombre de 5390, sont incluses dans la troisième ligne du tableau «catégorie précédente + offres provenant des partenaires»

En conclusion de cette analyse, quand on ne tient compte que des offres d'embauche émises sur le territoire wallon (répertoriées ou non au Forem), il y avait, en 2011, de l'ordre de 1,5 demandeur d'emploi inoccupé (DEI) wallon par place vacante effective. Si on exclut les offres relatives à des emplois à durée déterminée (CDD, intérim, PFI, etc.), on arrive à un rapport de 4,5 DEI par place vacante effective proposant une embauche sur CDI. Comme une même personne peut connaître plusieurs épisodes d'emploi au cours d'une même année, nous estimons par ailleurs qu'il y a 3 épisodes de chômage par place vacante effective (à durée déterminée ou indéterminée) sur le territoire wallon. Si on inclut une correction pour les opportunités d'emploi hors de la Wallonie (offres transmises par les partenaires du Forem -VDAB ou Actiris- ainsi qu'une estimation de celles qui ne transitent pas par ces partenaires), il y avait, en 2011, de l'ordre de 1 DEI wallon par place vacante effective. Il importe toutefois de souligner qu'en tenant compte des offres extra-régionales, on crée sans doute une sous-estimation du rapport DEI par place vacante dans la mesure où ces opportunités d'embauche ne sont pas exclusivement réservées aux DEI wallons. Toujours en incluant ces offres extra-régionales, on obtient un rapport de 2,2 DEI par place vacante effective proposant une embauche sur CDI en 2011, et 2 épisodes de chômage par place vacante effective (à durée déterminée ou indéterminée).

Ainsi, selon la mesure des offres d'embauche (sur le territoire wallon ou incluant les offres extra-régionales; tout type de contrat ou uniquement CDI) et des demandeurs d'emploi (nombre de personnes ou nombre d'épisodes), on aboutit, dans la plupart des cas, à la conclusion d'un manque relatif d'offres d'emploi par rapport au nombre de chômeurs. On est toutefois loin du chiffre de 25, voire 40, demandeurs d'emploi wallon par "opportunité d'emploi en Wallonie" rapporté par certaines sources."

Les causes de ce manque relatif d'opportunités d'embauche sont potentiellement multiples. Dans les limites de cette étude, notre objectif n'est pas d'aborder les facteurs explicatifs dont l'origine se trouve hors du marché du travail. Nous considérons ci-dessous le rapport entre le coût salarial et la productivité du travail. La section 3 abordera, quant à elle, des mécanismes qui affectent l'appariement entre les emplois vacants et les demandeurs d'emploi.

2.2. Coûts salariaux, productivité et formation des salaires

Cette section analyse les données de la comptabilité régionale et fait le point sur la formation des salaires dans le secteur privé en Belgique. Bien que cette formation soit essentiellement du ressort d'instances fédérales (au niveau interprofessionnel et des commissions paritaires d'une part, du gouvernement fédéral d'autre part), face à la différence de taux de chômage entre le nord et le sud du pays, il y a des raisons de s'intéresser aux différentiels de coût salarial entre les Régions.

Le coût salarial doit être mis en rapport avec la productivité moyenne du travail[69]. Ceci conduit à s'intéresser à la notion de coût salarial unitaire (encore appelée coût salarial par unité produite). Le coût salarial unitaire est la division entre le coût salarial (par personne) et la valeur ajoutée rapportée à l'emploi total (salariés et indépendants). Ceci équivaut au rapport entre la masse salariale (avec imputation d'une masse salariale aux travailleurs indépendants, cf. infra) et la valeur ajoutée. Il s'agit donc aussi de la part des coûts salariaux (avec imputation pour les indépendants) dans la valeur ajoutée.

Comme il est indiqué ci-dessus, le calcul du coût salarial unitaire requiert une hypothèse d'imputation pour les indépendants. En effet, la valeur ajoutée n'étant pas ventilée selon qu'elle est engendrée par le travail salarié ou le travail indépendant, la productivité par emploi s'obtient en divisant la valeur ajoutée par l'emploi total. On peut donc définir le coût salarial unitaire (*CSU*) par :

$$CSU = \frac{MS/_{NS}}{VA/_{(NS+NI)}} = \frac{MS + (NI/_{NS})MS}{VA}$$

où *MS* la masse salariale, *NS* (respectivement, *NI*) le nombre de salariés (respectivement, d'indépendants), *VA* la valeur ajoutée réelle. Le terme à droite au numérateur de la dernière égalité explicite l'imputation faite pour les indépendants. Elle repose sur une double hypothèse : d'une part que la rémunération moyenne d'un indépendant est la même que

[69] Celle-ci est parfois qualifiée de productivité «apparente du travail». La productivité «apparente du travail» ne tient compte que du seul facteur travail comme ressource mise en œuvre. Le terme «apparente» rappelle que la productivité dépend de l'ensemble des facteurs de production et de la façon dont ils sont combinés. Cette définition est reprise de http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/productivite-apparent-travail.htm.

celle d'un salarié (*MS/NS)*, d'autre part que le bon facteur de pondération est le nombre d'indépendants sur le nombre de salariés (*NI/NS*) et non le rapport entre le volume horaire de travail presté par ces deux groupes[70].

Divers auteurs ont par le passé analysé les informations issues de la comptabilité régionale qui, pour rappel, ventile un ensemble d'indicateurs *selon le lieu de l'activité économique* (voir Michiels *et al*., 2004, Dejemeppe et Van der Linden, 2006, Joskin *et al*., 2008, notamment). Le message général de Joskin *et al*. (2008, résumé de l'article) est : «Pour l'économie prise dans son ensemble (hors activités immobilières), il ressort de notre analyse qu'en 2004, la compétitivité salariale en région wallonne était nettement moindre qu'en Flandre. En effet, le coût du travail par unité produite y était en moyenne de 7,3 % plus élevé. Néanmoins, ce résultat s'explique en partie par une surreprésentation du secteur non marchand au sud du pays. Si l'on s'en tient au secteur marchand, l'analyse conclut à un écart de compétitivité salariale en défaveur de la Wallonie nettement moins marqué pour le secteur marchand industriel (+ 2,7 % du coût du travail unitaire) mais restant important pour le secteur marchand non industriel (+ 6,7 %).»

Des informations statistiques sont par ailleurs disponibles sur le site web de l'IWEPS et dans le cadre du projet HERMREG[71]. La figure 3.1 concerne l'ensemble du secteur marchand. Le calcul se base sur le coût salarial par tête (en € de 2005) et sur la valeur ajoutée brute en volume par tête (€ de 2005). Le coût salarial unitaire est inférieur à 1. En effet, la valeur ajoutée doit également permettre de rémunérer le capital. A la figure 3.1, il est multiplié par 100 et donc exprimé en %. Dans les branches marchandes[72], la tendance du coût salarial par unité produite est négative en Wallonie. Par rapport à la Flandre, on constate aussi que l'écart de coût unitaire, défavorable à la Wallonie, tend à se réduire. En 2010, dernière année disponible, il s'élève à 62,7 en Wallonie contre 61,8 en Flandre.

Ces deux moyennes peuvent cacher une hétérogénéité forte. Il nous a donc paru utile de mettre à jour l'analyse sectorielle de Dejemeppe et Van der Linden (2006). Notre objectif est de produire uniquement des indicateurs relatifs de la Wallonie par rapport à la Flandre (autrement dit, des ratios entre ces deux régions et non les niveaux comme à la figure 3.1). Nous nous limiterons à la production d'indicateurs par secteur de l'économie marchande.

L'unité de base des comptabilités nationale et régionale est l'entreprise. Le classement sectoriel de toutes les unités locales d'une entreprise est dès lors déterminé par l'activité principale de celle-ci. Une analyse à un niveau sectoriel fin peut donc être trompeuse. Sans renoncer à l'objectif de ventiler les statistiques régionales par secteur, nous nous en tiendrons à une désagrégation grossière (nomenclature A38 des branches d'activité[73] au niveau des deux Régions). Pour les entreprises qui se composent de plusieurs établissements situés en Flandre et en Wallonie, la valeur ajoutée est répartie entre les établissements de la même manière que les rémunérations. Ceci peut entraîner des biais.

---

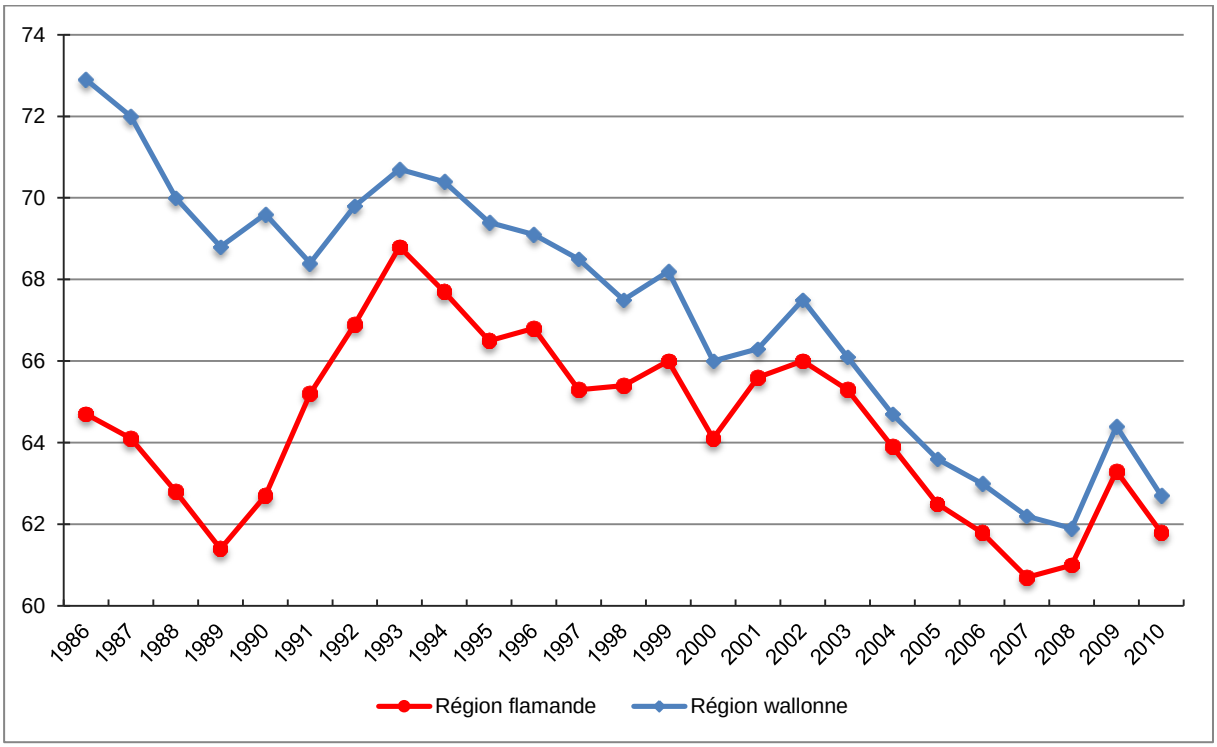
70 Pour plus de précisions, voir
http://www.nbb.be/doc/ts/Publications/NBBreport/2011/FR/T1/Rapport2011_TII_Notice.pdf
http://www.nbb.be/doc/dq/F_method/M_meth2008F.pdf

71 http://www.iweps.be/remunerations-et-productivite-par-tete
http://www.plan.be/overview.php?lang=fr&TM=64&IS=70

72 Les branches d'activité marchande sont définies comme l'ensemble des branches d'activité en dehors des branches éducation, administration publique et services domestiques.

73 http://www.nbb.be/doc/dq/f_method/class_F_A64.pdf

Figure 3.1. Coût salarial réel par unité produite dans les branches d'activité marchande



Source : Institut des comptes nationaux (ICN) - Calculs IWEPS, IBSA, SVR, BFP (HERMREG)
http://www.iweps.be/remunerations-et-productivite-par-tete

Nous subdivisons l'analyse en trois parties : la productivité moyenne du travail, la rémunération par salarié et enfin l'indicateur de compétitivité salariale qu'est le coût salarial unitaire. Pour chaque partie, nous produisons ci-dessous une figure comparative. Chaque figure aura la même structure : par secteur pris en compte[74], nous fournirons le rapport entre l'indicateur en Flandre et celui en Wallonie. Par conséquent, il sera aisé de déduire la position relative wallonne. Comme les indicateurs fluctuent parfois sensiblement au cours de la période, l'option retenue est d'indiquer ce rapport pour chaque année disponible, bien que ceci alourdisse sensiblement les figures. Pour pallier à ce problème, les informations sont également produites en annexe sous forme de tableaux.

2.2.1. Productivité moyenne du travail

La figure 3.2 (et le tableau 3.6 correspondant en annexe) présente la productivité moyenne du travail (*VA/(NS+NI)* dans les notations de la formule ci-dessus). Elle est généralement égale ou supérieure en Flandre. Le dénominateur est bien le nombre de travailleurs, pas le volume d'heures prestées. L'industrie pharmaceutique est la seule qui sort du lot avec une productivité moyenne du travail nettement meilleure du côté wallon. D'un secteur à l'autre, la productivité moyenne relative est tantôt assez stable, tantôt fluctuante au fil du temps.

[74] Au sein de l'économie marchande, nous ne considérons pas les secteurs suivants : Agriculture, sylviculture et pêche (AA); Industries extractives (BB); Cokéfaction et raffinage (CD); Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques (CG); les Télécommunications (JB). La justification varie d'un secteur à l'autre. Pour les secteurs BB et CD, une des Régions compte à chaque fois moins de 1.000 salariés, ce qui conduit à des fluctuations très fortes des indicateurs. Dans le cas des secteurs CG et JB, certains indicateurs manquent au niveau régional. Enfin, nous avons opté pour une analyse de l'industrie et des services, ce qui a conduit à ne pas reprendre le secteur AA.

Une tendance à l'amélioration de la position wallonne se dessine nettement dans les secteurs de la fabrication de produits informatiques, électroniques, électriques et optiques, le secteur de la fabrication de machines et équipements non classés ailleurs et dans celui des activités financières et d'assurance. Une tendance inverse se dessine récemment dans l'industrie chimique, la métallurgie, la fabrication de matériels de transport, la production et la distribution d'électricité et de gaz et les activités immobilières.

2.2.2. Salaires et coûts salariaux

Les écarts moyens de rémunérations entre la Flandre et la Wallonie sont disponibles via la comptabilité régionale ou l'enquête annuelle sur les salaires[75]. Cette dernière, dont la population est formée des établissements relevant des sections B à N et P à S de la NACE rev.2[76] et des entreprises comptant 10 salariés au moins, indique qu'en octobre 2010, le salaire mensuel brut moyen d'un travailleur à temps plein s'élevait à 3.054€ sur le territoire de la Région flamande contre 2.906€ en Wallonie et 3.571€ à Bruxelles. Cette source statistique fournit aussi une désagrégation par profession (voir les pages web mentionnées dans la note infrapaginale précédente). Les données individuelles de cette enquête sont notamment exploitées par l'article de Rusinek et Tojerow (2012) dont nous reparlerons plus loin.

Commençons par considérer la désagrégation sectorielle de la comptabilité régionale. La figure 3.3 et, en annexe, le tableau 3.7 rapportent les rémunérations (cotisations incluses) par travailleur et par secteur de la Flandre à celles de la Wallonie. La figure 3.3 confirme que le coût du travail moyen est très souvent supérieur en Flandre entre 2005 et 2009, les écarts étant assez variables d'un secteur à l'autre. En 2009, la hiérarchie n'est inversée de manière sensible que dans l'industrie pharmaceutique et la fabrication de matériels de transport. Dans ces secteurs toutefois et quelques d'autres, le ratio de 2009 est nettement différent de celui des années précédentes, ce qui invite à la prudence. Joskin *et al.* (2008) concluent à ce propos leur article en écrivant : «nous observons chaque année d'importantes révisions statistiques qui nous poussent à prendre les résultats récents avec la plus grande prudence» (p. 15).

Par l'exploitation de données individuelles, on peut obtenir une mesure plus fine de l'écart régional de rémunération. L'équation de salaire estimée prend en effet en compte un ensemble de caractéristiques observées du travailleur et de son employeur, si bien que l'écart régional éventuel est mesuré conditionnellement à ces caractéristiques. On peut donc parler d'un écart «toutes choses (observées dans la banque de données) égales par ailleurs». Soulignons que les études mentionnées dans la suite font l'hypothèse que la localisation géographique est exogène. Or, en raison des choix de mobilité géographique, cette hypothèse peut être remise en cause. Les résultats évoqués ci-dessous peuvent donc présenter un biais

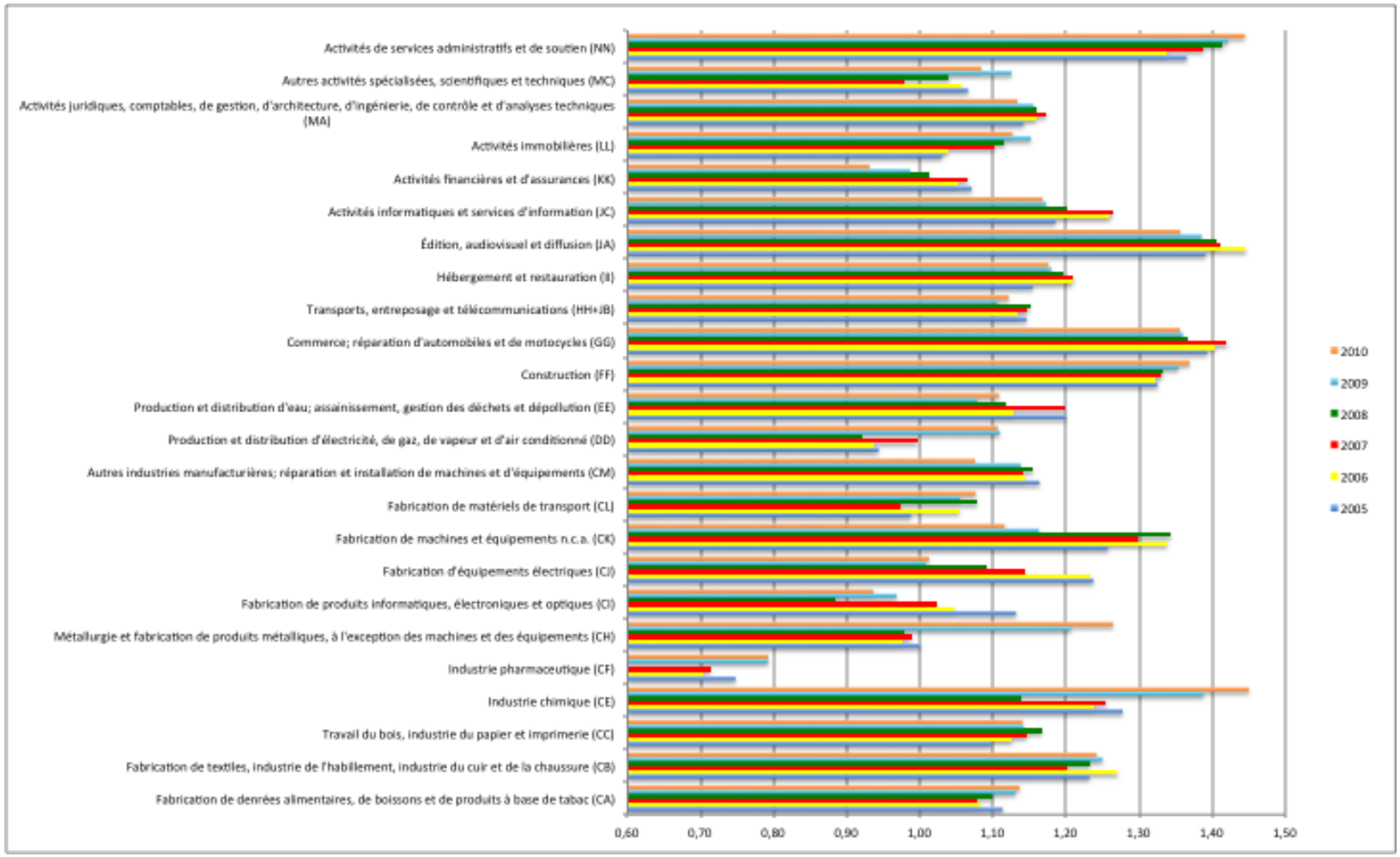
---

75 On peut aussi consulter "l'enquête sur la structure et la répartition des salaires" de la Direction générale Statistique et Information économique de l'INS. Pour plus de précisions et des informations statistiques, le lecteur se rendra sur le site web suivant : http://statbel.fgov.be/fr/statistiques/collecte_donnees/enquetes/ses. Le dernier tableau disponible peut être téléchargé sur statbel.fgov.be/fr/binaries/SES2010_FR_tcm326-33445.xls.

76 Il s'agit donc de l'industrie extractive (B), de l'industrie manufacturière (C), de la production et la distribution d'électricité etc. (D) et d'eau etc. (E), de la construction (F), du commerce et de la réparation (G), du transport et de l'entreposage (H), de l'hébergement et de la restauration (I), de l'information et de la communication (J), des activités financières et d'assurance (K), des activités immobilières (L), des activités spécialisées, scientifiques et techniques (M), des activités de services administratifs et de soutien (N), de l'enseignement (P), de la santé humaine et de l'action sociale (Q), des arts, spectacles et activités récréatives (R), et des autres activités de services (S).

au niveau de l'estimation de l'impact de la localisation géographique sur les salaires, celui-ci pouvant refléter l'effet de caractéristiques individuelles non prises en compte dans la régression.

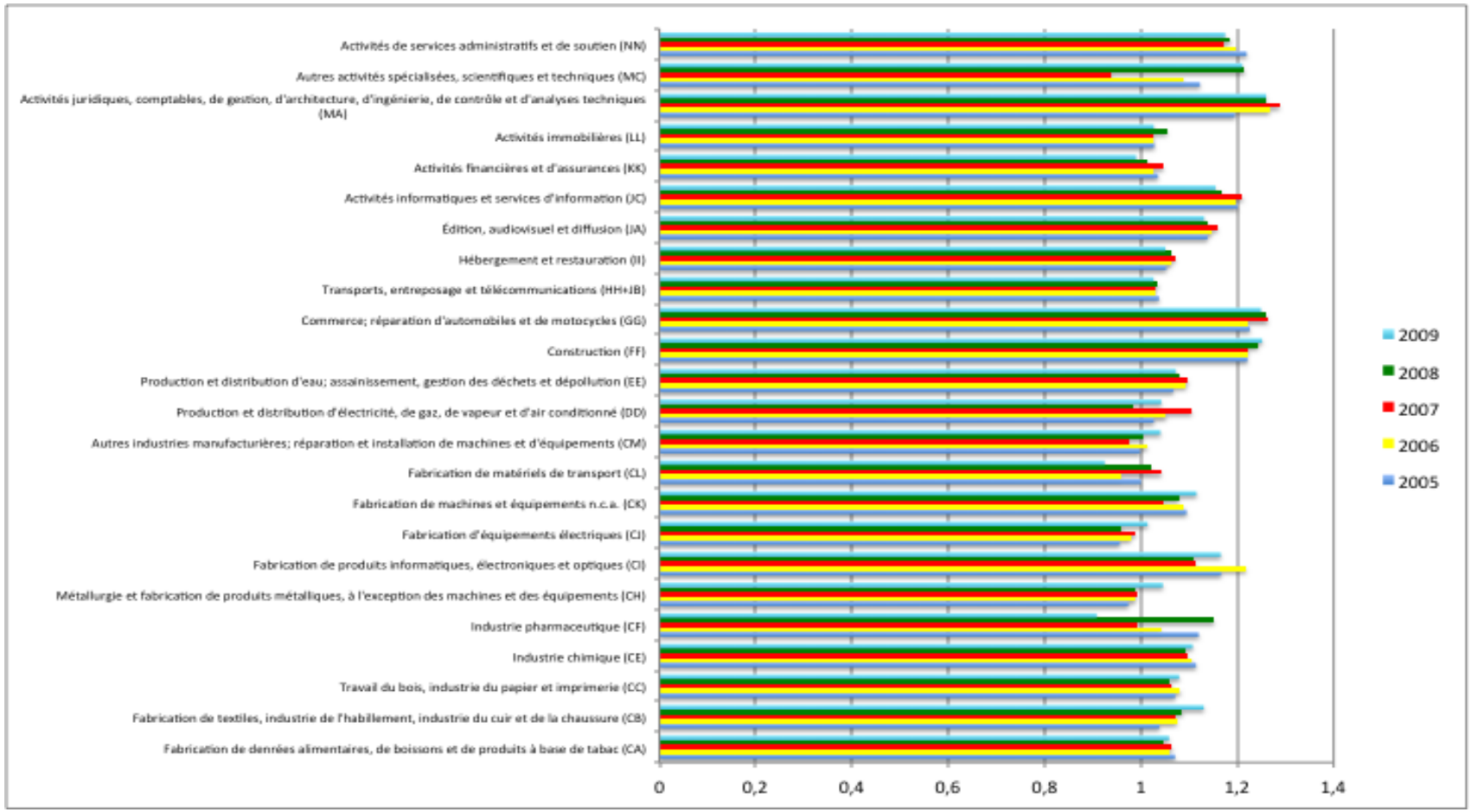
Figure 3.2. Valeur ajoutée brute aux prix de base rapportée à l'emploi sectoriel total (salariés + indépendants) entre 2005 et 2010. Ratio entre la Flandre et la Wallonie pour un certain nombre de secteurs essentiellement marchands



Source : ICN, Belgostat. Comptes régionaux. Calculs propres

Note : un ratio supérieur (inférieur) à 1 indique une productivité moyenne du travail supérieure (inférieure) en Flandre par rapport à la Wallonie

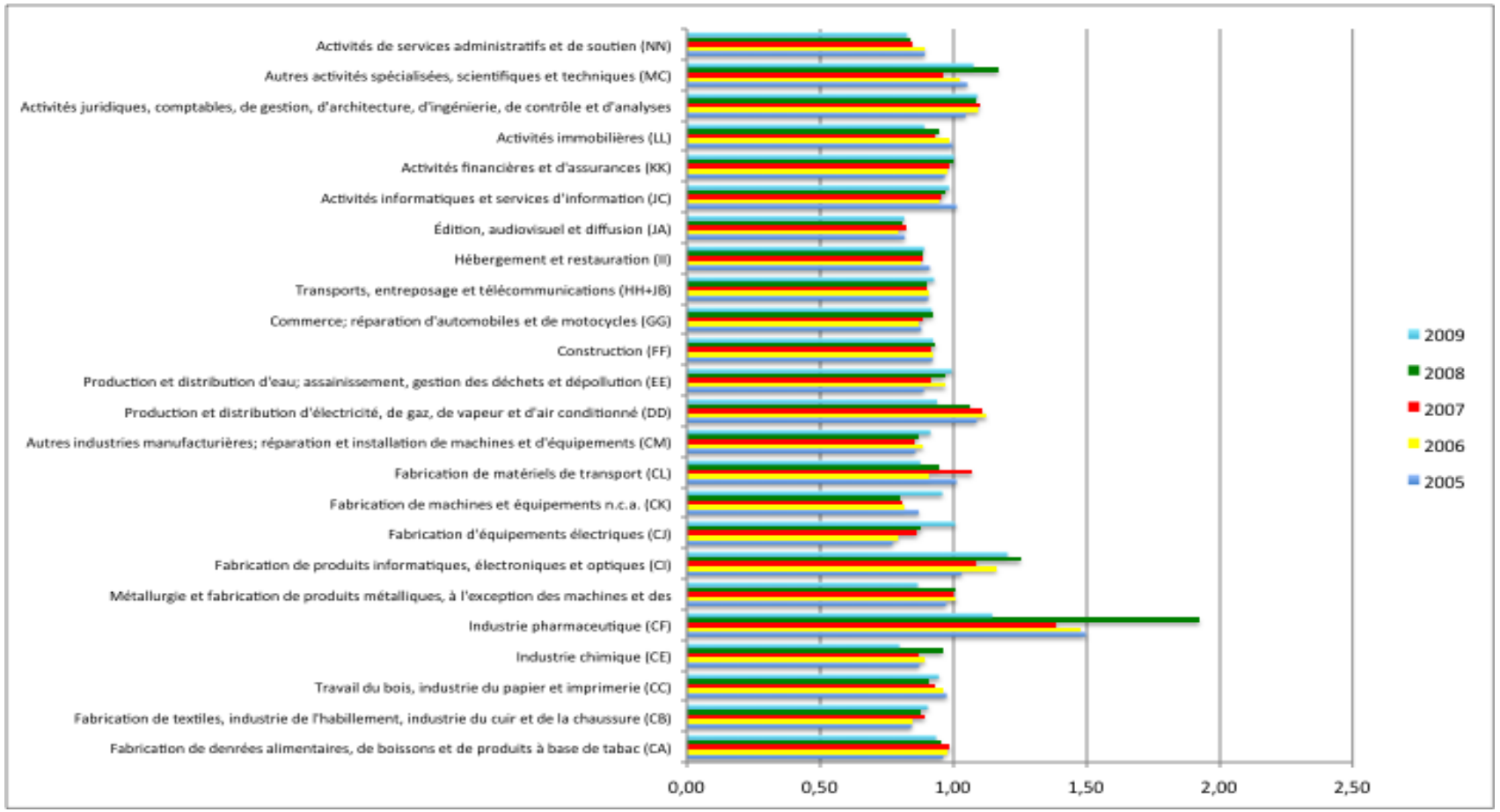
Figure 3.3. Rémunération (cotisations sociales incluses) par salarié entre 2005 et 2009. Ratio entre la Flandre et la Wallonie pour un certain nombre de secteurs essentiellement marchands



Source : ICN, Belgostat. Comptes régionaux. Calculs propres

Note : un ratio supérieur (inférieur) à 1 indique une rémunération par salarié supérieure (inférieure) en Flandre par rapport à la Wallonie

Figure 3.4. Coût salarial unitaire entre 2005 et 2009. Ratio entre la Flandre et la Wallonie pour un certain nombre de secteurs essentiellement marchands



Source : ICN, Belgostat. Comptes régionaux. Calculs propres
Note : un ratio supérieur (inférieur) à 1 indique un coût salarial unitaire supérieur (inférieure) en Flandre par rapport à la Wallonie

Certaines études (par exemple, Vandekerckhove *et al.* 2010, Lopez-Novella et Sissoko, 2012) exploitent des données individuelles de l'ONSS (où le niveau d'étude n'est pas connu, mais où il est possible de suivre le même travailleur au fil de sa carrière). Elles nous renseignent sur l'écart de rémunération brute[77] (conditionnel à un certain nombre de caractéristiques individuelles) sur base du *lieu de résidence du travailleur* et non du lieu de travail (la localisation d'intérêt ici). Etudiant la période 1998-2006, Lopez-Novella et Sissoko (2012) introduisent dans la spécification de leur équation la province de résidence. A l'exception des femmes de statut employé, l'effet de la province de résidence n'est pas significatif (ce qui signifie, que l'hypothèse d'un effet nul ne peut être rejetée). Dans le cas des employées, la province de résidence influence négativement le salaire brut par rapport à la situation de référence (résider à Bruxelles), mais cet effet se marque le plus nettement dans le cas des provinces flamandes[78]. Prenant en compte moins de caractéristiques individuelles, le tableau 1 de Vandekerckhove *et al.* (2010) montre que résider en Flandre et en Wallonie est associé à une pénalité salariale par rapport à Bruxelles sur la période 1997 – 2006. Par ailleurs, ces deux études confirment des analyses plus anciennes sur un point important (voir par exemple Drèze *et al*., 1990) : les salaires bruts réagissent très peu au niveau du chômage dans la région de résidence. Vandekerchove *et al*. (2010) mettent en particulier en évidence une réaction très faible des salaires ouvriers au niveau de chômage. Lopez-Novella et Sissoko (2012) estiment que le taux de chômage local (arrondissement de résidence) n'a un effet négatif significativement différent de zéro sur le salaire brut que pour les femmes de statut employé. Le taux de chômage du lieu d'implantation de l'entreprise (de l'établissement) eut été plus informatif. Le message de ces études pourrait en effet s'interpréter de la manière suivante : toutes choses égales par ailleurs, les salariés qui résident dans une région au chômage élevé sont géographiquement mobiles et vont travailler dans d'autres régions plus prospères, si bien que l'on ne voit qu'un lien faible entre le taux de chômage local et le salaire.

L'exploitation des données individuelles de l'enquête sur la structure des salaires permet de mesurer l'impact de la localisation de l'emploi sur le niveau du salaire brut [79] conditionnellement à un certain nombre de caractéristiques individuelles (ici le niveau d'étude est connu, mais il est impossible de suivre le même travailleur au long de sa carrière). Tenant compte d'un ensemble de caractéristiques du travailleur et de son employeur, tenant compte aussi d'informations sur le niveau de la négociation, Plasman *et al*. (2006) estiment que les salaires horaires bruts (hors primes annuelles) sont en moyenne plus faibles en Wallonie et en Flandre par comparaison à Bruxelles (les années étudiées étant 1995, 1999 et 2002). Mis à part en 2002 en Flandre, l'effet est statistiquement différent de zéro. Mais ils ajoutent : «the magnitude of the differential is small and decreasing over time» (p. 18). Derrière ces effets moyens, se cache une hétérogénéité importante. Ne s'intéressant qu'aux branches où il n'y a pas de sous-commission paritaire, Plasman *et al*. (2007) constatent en 2002 des écarts salariaux en sens divers entre la Flandre et la Wallonie après avoir tenu compte d'une série de facteurs qui influencent les barèmes sectoriels (âge, ancienneté, type de contrat, temps de travail, diplôme, classes assez sommaires de fonctions, etc.). Les écarts

---

77 "Cette mesure inclut le salaire de base du travailleur ainsi que certaines primes déclarées à l'ONSS (pécule simple et double pécule de vacances, primes pour travail de nuit ou de week-end, etc.). Par contre, les avantages en nature ou les primes payées à d'autres moments de l'année ne sont pas pris en compte." (p. 9 du Working paper 2009-12 préalable à la publication de 2012). Les données portent en outre sur le second trimestre seulement.

78 L'impact de la province de résidence est identifié par les travailleurs qui changent de province au cours de la période d'observation. Ces changements de localisation sont supposés être exogènes, hypothèse qui pose question.

79 La notion de salaire mesurée est celle de salaire brut hormis les primes annuelles ou irrégulières comme le pécule de vacances, le 13ème mois, etc. L'unité d'observation est le travailleur employé dans les unités locales d'entreprises *occupant 10 travailleurs ou plus*. Le mois considéré est octobre.

sont parfois élevés. Ainsi, parmi les ouvriers, les salaires wallons sont 20 % plus faibles qu'en Flandre pour les travailleurs dont l'entreprise relève de la Commission Paritaire (C.P.) de la sidérurgie et 21 % plus élevés en Wallonie qu'en Flandre dans le cas de la C.P. du Commerce des combustibles. Plasman *et al*. (2007) attribuent les écarts salariaux entre la Flandre et la Wallonie à la négociation collective d'entreprise dans le cas des ouvriers. Le rôle de la négociation d'entreprise étant moins clair pour les employés, ils pensent que la négociation individuelle est responsable des écarts observés pour ces derniers. Il n'est cependant pas évident que la variable C.P. croisée avec la région capte un pur effet de négociation. Elle pourrait aussi capter en partie l'effet de caractéristiques non observées des travailleurs.

Rusinek et Tojerow (2012) utilisent l'enquête sur la structure des salaires de 2003 et l'enquête sur la structure des entreprises de la même année[80]. Cette dernière permet notamment de mesurer la valeur ajoutée par travailleur au niveau de l'entreprise individuelle. Quand les auteurs ne tiennent compte d'aucunes caractéristiques individuelles ou d'entreprise, l'écart en 2003 entre les salaires bruts horaires moyens est de 3,3 % en défaveur de la Wallonie. Cet écart est statistiquement différent de zéro. Le travail économétrique procède en deux étapes. Le salaire brut horaire individuel est régressé sur l'ensemble des caractéristiques individuelles du travailleur et de sa firme disponibles dans l'enquête sur la structure des salaires. Parmi celles-ci, figure l'identifiant de la commission paritaire de la firme et sa Région de localisation. Tenant compte de ces facteurs explicatifs, l'écart salarial attribuable à la localisation de l'emploi baisse en valeur absolue. L'écart entre les salaires bruts horaires moyens entre la Wallonie et la Flandre est moins net : -2,4 % au lieu de – 3,3 %. Quand les auteurs tiennent compte en outre de la valeur ajoutée de la firme par travailleur[81], l'écart de salaire brut horaire de la Wallonie par rapport à la Flandre n'est plus que de -1,8 %, mais cet écart demeure statistiquement différent de zéro. Par conséquent, une part du différentiel de salaire horaire brut s'explique par des différences de productivité du travail au niveau de l'entreprise. Mais, l'effet estimé est modeste. En effet, selon le tableau A2 de cet article, 10 % de hausse de la productivité du travail au niveau de l'entreprise est associé à une hausse du salaire horaire brut de 1 %, les autres caractéristiques individuelles demeurant inchangées. Par la suite, les auteurs indiquent sur base de leurs estimations que la sensibilité du salaire horaire à la productivité de l'entreprise se renforce lorsque la commission paritaire a une plus grande proportion de travailleurs couverts par une convention collective d'entreprise. La décentralisation de la négociation apparaît donc être la manière de lier davantage les salaires aux situations spécifiques de l'entreprise. Cette conclusion correspond à l'intuition.

2.2.3. Coûts salariaux par unité produite

Conformément à des travaux plus anciens (voir Michiels *et al*., 2004, Dejemeppe et Van der Linden, 2006, Joskin *et al*., 2008, notamment), on a constaté ci-dessus que, dans la plupart des secteurs marchands et en moyenne, les coûts salariaux sont plus faibles sur le territoire wallon mais que la productivité y est plus faible également par comparaison avec la Flandre. Quel effet domine ? La figure 3.4 et le tableau 3.8 en annexe présentent les coûts salariaux par unités produites entre 2005 et 2009. On constate à nouveau une dispersion sectorielle non négligeable et dans plusieurs cas une volatilité forte et/ou une position relative singulière en 2009. Néanmoins, dans une majorité de secteurs, le coût salarial par unité produite est plus faible en Flandre. La compétitivité-coût n'y est donc pas favorable en Wallonie. En ne se

---

80 http://statbel.fgov.be/fr/modules/onlineservice/statistiques/websurveys/ese_enquete_sur_la_structure_des_entreprises.jsp

81 Quand l'entreprise a des unités de production dans plus d'une région, l'indicateur de productivité est celui de l'entreprise prise dans son ensemble.

focalisant pas seulement sur 2009 mais sur l'ensemble de la période 2005 – 2009, certains secteurs wallons apparaissent toutefois en meilleure position compétitive que leur homologue flamand (par exemple, l'industrie pharmaceutique; les fabrications informatiques, électroniques et optiques; les Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques) tandis que d'autres font jeu quasi égal (par exemple, la métallurgie et les fabrications métalliques si l'on excepte l'année 2009 et les activités financières et d'assurance).[82]

Konings et Marcolin (2011) comparent les coûts salariaux par unité produite des trois régions belges et des régions allemandes. Ils exploitent des données individuelles comptables d'entreprises (de taille moyenne et grande) obtenues du Bureau Van Dijk (les données «Amadeus»). Ces données couvrent la période 2005 – 2008. Le coût salarial unitaire de chaque entité dont les comptes sont individualisés[83] est le rapport entre le coût salarial par travailleur et la valeur ajoutée par travailleur. Les auteurs estiment l'équation suivante :

$$CSU_{it}^{r} = \alpha + \beta\ \text{Taille}_{it}^{r} + \gamma\ \text{SECTEUR}_{it}^{r} + \delta\ \text{ANNEE}_{it}^{r} \quad + \theta\ \text{REGION}_{it}^{r} + \varepsilon_{it}^{r}$$

où les lettres grecques désignent les paramètres à estimer (hormis ε qui désigne l'ensemble des caractéristiques inobservées), i désigne l'unité comptable dans Amadeus («l'entreprise»), t l'année (2005, … , 2008) et r la région. Taille n'est autre que la taille de l'entreprise i l'année t. Il y a autant de paramètres γ qu'il y a de secteurs distingués moins un (la variable SECTEUR vaut 1 seulement si la firme i appartient à un secteur donné sinon elle vaut zéro). Il y a un paramètre δ pour chaque année (moins une), ANNEE ne valant 1 que lorsque l'on observe l'entreprise cette année-là. Le paramètre d'intérêt est θ: il y a autant de tels paramètres que de régions distinguées moins une (le paramètre θ de la Flandre est normalisée à zéro, choix qui n'a aucune conséquence sur les résultats). L'étude de Konings et Marcolin (2011) ne produit guère d'information permettant d'apprécier si l'équation ci-dessous est correctement spécifiée. En particulier, il est plausible que la variable inobservée ε_{it}^{r} soit autocorrélée car le coût salarial unitaire a probablement une composante spécifique d'entreprise fixe dans le temps (la capacité managériale et le pouvoir de négociation des syndicats par exemple). Si tel est le cas, les écarts-types des paramètres estimés seront biaisés. Sous cette réserve, les paramètres estimés θ de chaque région nous apprennent que le coût salarial unitaire en Wallonie est environ 2 % plus élevé que celui de la Flandre une fois la taille, le secteur et l'année pris en compte. L'écart est plus net dans les services que dans l'industrie. Les paramètres estimés θ de la très grande majorité des régions allemandes indiquent que la compétitivité salariale de celles-ci est meilleure que celle de la Wallonie une fois la taille, le secteur et l'année pris en compte. On ne sait cependant si les effets sont statistiquement différents de zéro.

82 Il n'est pas aisé de comparer le message général de la période 2005 – 9 et celui obtenu par les études antérieures déjà citées, car la nomenclature sectorielle est assez différente.

83 Lorsque les filiales d'une entreprise introduisent des comptes distincts, l'analyse s'appuie sur les comptes individuels de chaque entité. Dans le cas inverse, l'information de base n'est disponible qu'au niveau agrégé de l'entreprise et la localisation géographique est celle du siège social. Ceci limite la capacité à isoler les entités de production régionales d'entreprises pluri-régionales. Les auteurs affirment que ce problème n'affecterait que 2 % des entreprises (p. 6). Ils ne mentionnent toutefois pas la part de l'emploi concernée.

3. Emplois difficiles à pourvoir : importance et origines

En opposition – semble-t-il – avec l'affirmation "du manque d'offres d'emploi", un autre point de vue prend de l'importance. Il porte sur la difficulté croissante de pourvoir des emplois vacants en Wallonie. Quelle est l'importance du phénomène ? Comment le comprendre ? L'encadré 3.1. explique d'abord pourquoi l'opposition entre ces deux points de vue n'est en réalité qu'apparente, des difficultés de recrutement pouvant amener des entreprises à ne pas ouvrir des postes de travail qu'elles avaient l'intention de créer.

Encadré 3.1. Lien entre rareté des offres d'emploi et difficulté à pouvoir des offres

L'opposition entre ces deux visions du problème wallon («rareté des offres d'emploi» et «difficulté à pourvoir ces derniers») n'est en réalité qu'apparente. Le marché du travail est un marché fortement décentralisé où règnent l'information imparfaite et de substantiels défauts de coordination. À tout moment, un *grand* nombre d'emplois se créent et se détruisent *simultanément* (cf. section 2.2.2 de la deuxième partie relative aux créations et destructions brutes d'emploi). Ce double phénomène se réalise dans une large mesure *à l'intérieur des secteurs*. À chaque instant, un nombre considérable de travailleurs change de position sur le marché du travail. À cela s'ajoutent de grandes hétérogénéités en termes de caractéristiques recherchées par les employeurs et offertes par les travailleurs. Les employeurs ne trouvent dès lors pas instantanément les candidats appropriés et les personnes à la recherche d'un emploi ne trouvent pas de suite un emploi qui leur convienne. Ceci est *inévitable.*

Dans ce contexte, les comportements de recherche et d'acceptation d'emploi influencent le processus de création d'offres d'emploi car le processus de recherche et de sélection des candidats représente un coût pour l'entreprise : coût de gestion des dossiers de candidature, coût de sélection, absence de production tant que le poste de travail demeure vacant. Il est donc incorrect de tenir un raisonnement à volume d'emplois vacants donnés, comme s'il s'agissait d'une manne absorbée d'autant plus rapidement que l'on cherche l'emploi avec plus de vigueur. Par ailleurs, un appariement trop rapide entre demandeurs d'emploi et postes vacants risque d'être peu productif et dès lors peu durable. Ceci est inefficace tant du point de vue des partenaires directement concernés que de la collectivité.

Cela dit, quand la durée passée en chômage atteint pour certains de très nombreux mois et même des années, il n'est plus question d'un délai justifié par la recherche d'un appariement efficace. Il en va de même lorsque des postes vacants demeurent non pourvus durant des mois. Plus la rencontre entre demandeurs d'emploi et places vacantes prend du temps, plus importantes sont les ressources immobilisées par tous les acteurs économiques. On a donc de bonnes raisons de s'interroger sur les facteurs qui freinent l'appariement entre postes vacants et personnes à la recherche d'un emploi.

3.1. Importance

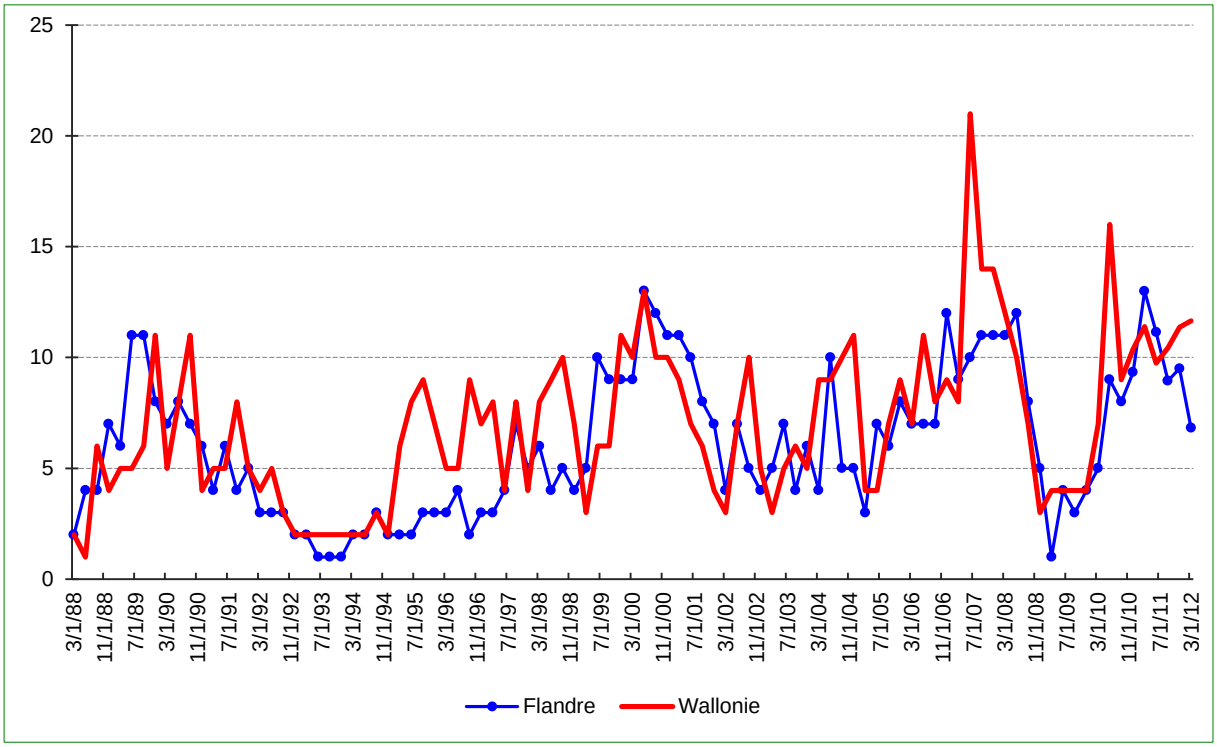
3.1.1. Enquêtes auprès d'entreprises

La figure 3.5, consacrée à l'industrie, illustre la montée rapide de la contrainte de disponibilité de main d'œuvre lorsque la croissance reprend de la vigueur. La proportion d'entreprises contraintes a par ailleurs tendance à s'accroître au fil du temps, de façon

légèrement plus marquée en Wallonie : la proportion moyenne sur la période 1988-1999 s'établissant à 5,3 % (4,4 %) en Région wallonne (flamande) contre 8,3 % (7,5 %) sur la période 2000-2012. Il importe toutefois de retenir que l'intensité – certes limitée - de cette contrainte affecte *durablement* tout autant la Wallonie que la Flandre.

Dans une étude d'Idea Consult réalisée à la demande de Federgon (voir Valsamis *et al.*, 2012, p. 7), les auteurs rapportent qu'une «analyse réalisée par Luc Sels à la demande de la Fédération des Entreprises de Belgique montre qu'en 2010, plus d'un cinquième de l'ensemble des postes vacants concernait une fonction critique (c'est-à-dire pourvue dans un délai de 90 jours au moins) et un emploi vacant sur dix une fonction très critique (pourvue dans un délai de 180 jours au moins). Les analyses font en outre état d'une augmentation continue du nombre de fonctions critiques».

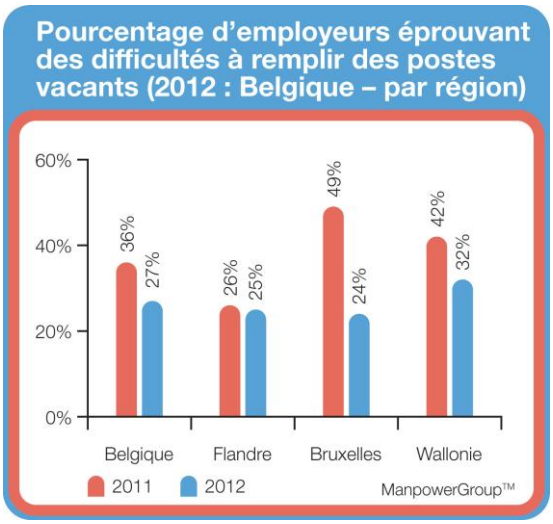
Figure 3.5. Proportion d'entreprises industrielles contraintes par un manque de cadres ou de main d'œuvre qualifiée, par région



Source : BNB, Enquêtes sur la conjoncture

Manpower (2012) a interrogé 750 entreprises belges sur les difficultés qu'elles ressentent à trouver du personnel. Nous ignorons si l'échantillon est représentatif dans chacune des trois Régions. La proportion d'employeurs qui déclarent éprouver des difficultés à remplir des postes vacants apparaît plus élevée en Wallonie qu'en Flandre (voir figure 3.6). Ce résultat surprenant confirme l'impression de la figure 3.5.

Figure 3.6.



Source : Manpower (2012)

Sur base de ces éléments descriptifs, on semble donc loin de l'image véhiculée parfois selon laquelle la Flandre pâtirait seule d'un problème de disponibilité de main d'œuvre adéquate aux yeux des employeurs.

3.1.2. Fonctions critiques du Forem

Sur base de son portefeuille d'offres d'emplois, le Forem établit chaque année une liste de fonctions (métiers) critiques (voir Forem, 2012b) qui concernent des fonctions pour lesquelles les employeurs ont des difficultés à trouver les candidats qu'ils recherchent. Derrière le vocable de fonctions critiques, on entend à la fois des métiers en pénurie, c'est-à-dire des «métiers pour lesquels la réserve de main d'œuvre en demande d'emploi est insuffisante au regard des besoins du marché du travail» (p. 1) et d'autres fonctions pour lesquelles «les employeurs ont du mal à trouver des candidats, sans que cela soit forcément lié à un manque de candidat» (p. 1). La méthodologie utilisée pour dresser la liste des fonctions critiques se base sur une méthodologie qui est commune à l'ensemble des services régionaux de l'emploi et qui s'appuie sur deux étapes : «Il s'agit dans un premier temps, d'établir une liste de métiers sur base des habituels critères statistiques [un métier est dit «critique» si le taux de satisfaction des offres est inférieur au taux observé pour l'ensemble des métiers et si la durée de satisfaction des offres est supérieur à la durée observée pour l'ensemble des métiers]. Cette liste est, dans un deuxième temps, confrontée à l'avis des conseillers en recrutement de chaque direction régionale du Forem et de l'équipe Job Focus[84]» (p. 2).

En 2011, le Forem a dénombré 49 fonctions critiques qui concernent des métiers «dont le total des opportunités d'emploi représente moins d'un poste géré par le Forem sur trois» (Forem, 2012b, p. 12). Parmi ces 49 fonctions critiques, un peu moins de la moitié (21) sont considérées en pénurie de candidats. Il apparaît que certaines professions connaissent des difficultés de recrutement *structurelles*, alors que pour d'autres, ces difficultés sont davantage

84 Depuis 2006, à la demande du gouvernement wallon, le Forem met en place un plan action pour comprendre et agir sur les métiers en pénurie. Depuis 2010 et la mise en place du Plan Marshall 2.vert, le plan d'action concerne les métiers en demande qui, outre les métiers en pénurie, concerne «des nouveaux métiers, des métiers en évolution, des métiers liés au développement durable et des métiers en lien avec la reprise économique», voir http://www.leforem.be/endirect/actions/planm/job-focus.html .

cycliques (voire saisonnières). Selon le Forem (p. 12), «l'analyse de l'évolution historique des fonctions critiques montre que depuis 2006, une dizaine de professions [sur une cinquantaine] sont pointées *chaque année*». La liste des dix métiers concernés se trouve dans le tableau 3.4 Au sein de cette liste de fonctions critiques structurelles se retrouvent, en majorité, des métiers requérant une formation relativement longue (post-secondaire, soit CESS[85] +3 ou +5 dans le tableau), souvent technique. A côté de ces métiers requérant une longue formation, figurent des fonctions demandant relativement peu de qualifications attestées par un diplôme (au plus le certificat d'enseignement secondaire supérieur qualifiant, soit CESS (CQ[86]) dans le tableau) mais exigeant toutefois des compétences relativement techniques. En termes de condition de travail, une majorité des métiers répertoriés sont associés à des conditions de travail difficiles, notamment en ce qui concerne l'horaire des prestations (horaires décalés, travail posté, travail de nuit, travail le dimanche et les jours fériés, etc.). La moitié des professions implique également des déplacements.

85 Certificat d'Enseignement Secondaire Supérieur.

86 Certificat de Qualification.

Tableau 3.4. Liste des 10 fonctions critiques pointées par le Forem chaque année depuis 2006

	Etudes/formation	Conditions de travail
Attaché commercial en biens d'équipement professionnels	**CESS (CQ) et/ou CESS +3** - Sections qualifiantes de l'enseignement secondaire; - Enseignement supérieur de plein exercice hors université de type court ou long; - Formations professionnelles de base ou spécialisées.	- VRP exclusif. - VRP multicarte.
Infirmier généraliste	**CESS +3** - Enseignement supérieur de plein exercice hors université de type court; - Enseignement de promotion sociale de niveau supérieur de type court.	- Horaires décalés de jour. - Horaires décalés de nuit. - Gardes le dimanche et les jours fériés. - Déplacements.
Infirmier en soins spécialisés	**CESS +3** - Enseignement de promotion sociale de niveau supérieur de type court.	- Horaires décalés de jour. - Horaires décalés de nuit. - Gardes le dimanche et les jours fériés. - Déplacements.
Couvreur	**CESS (CQ)** - Sections qualifiantes de l'enseignement secondaire; - Apprentissage IFAPME; - Formations professionnelles de base.	- En très grande hauteur
Installateur d'équipements sanitaires et thermiques	**CESS (CQ)** - Sections qualifiantes de l'enseignement secondaire; - Apprentissage IFAPME; - Enseignement de promotion sociale de niveau secondaire; - Formations professionnelles de base.	- Astreintes (nuit, dimanche...). - Déplacements en clientèle.
Soudeur	**CESS (CQ)** - Sections qualifiantes de l'enseignement secondaire; - Apprentissage IFAPME; - Enseignement de promotion sociale de niveau secondaire.	- Posté (2x8, 3x8...). - Travail en fin de semaine. - Déplacements.
Tuyauteur industriel	?	- Posté (2x8, 3x8...). - Travail en fin de semaine. - Déplacements.
Mécanicien de maintenance	**CESS (CQ) et/ou CESS +3** - Sections qualifiantes de l'enseignement secondaire; - Apprentissage IFAPME; - Enseignement supérieur de plein exercice hors université de type court ou de type long; - Formations professionnelles de base ou spécialisées.	- Posté (2x8, 3x8...). - Travail de nuit. - Astreintes.
Maintenicien des systèmes thermiques, climatiques et frigorifiques	**CESS (CQ) et/ou CESS +3** - Sections qualifiantes de l'enseignement secondaire; - Apprentissage IFAPME; - Enseignement supérieur de plein exercice hors université de type court; - Formations professionnelles de base.	- Astreintes.
Chargé d'études techniques de la construction	**CESS +3/+5** - Enseignement supérieur de plein exercice hors université de type long; - Enseignement de promotion sociale de niveau supérieur de type court; - Formations professionnelles de base	néant

Source : http://www.leforem.be/former/horizonsemploi/metier-profession-index.html
Note : Dans le tableau, «CESS» signifie Certificat d'Enseignement Secondaire Supérieur, «CQ» signifie Certificat de Qualification, «VRP exclusif» («VRP multicarte») signifie un commercial *Voyageur, Représentant, Placier* qui ne travaille que pour une seule entreprise (qui travaille pour plusieurs entreprises) et les «astreintes» sont des heures durant lesquelles le travailleur doit rester disponible dans le cadre d'une mission professionnelle.

3.1.3. Indicateurs d'inadéquation

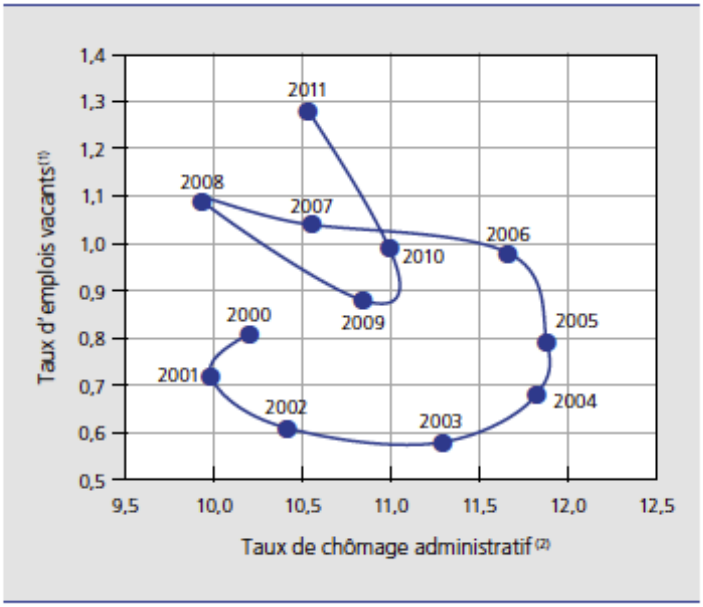
Y a-t-il un problème persistant d'adéquation entre les profils recherchés par les employeurs et les profils offerts ? Par «profil» on entend spontanément le niveau d'étude et de compétences, mais il n'est pas incongru d'y ajouter l'âge et le genre ou l'origine ethnique si les employeurs ont *de facto*[87] des préférences à ce propos. A cela s'ajoute la dimension de l'adéquation géographique entre emplois vacants et demandeurs d'emploi, liée à celle de la mobilité géographique (migration et navettes, ces dernières étant aussi désignées du nom de mobilité pendulaire ou alternante). Des travaux plus anciens (par exemple, Binon *et al*., 1999) ont souligné l'importance de l'inadéquation (en Anglais, *mismatch*) de qualification et du mismatch géographique en Wallonie. Cette notion d'inadéquation fait l'objet de l'encadré 3.3. Dans la suite, nous nous penchons sur la période plus récente où ce thème d'analyse a rarement été approfondi.

Ce sujet est difficile. Pour l'analyser, il est bon de recourir à une analyse des flux. Le cadre le plus largement admis est celui du modèle d'appariement (ou de matching) développé par les prix Nobel d'économie 2010 (Diamond, Mortensen et Pissarides). L'encadré 3.2 y est consacré. Sa lecture devrait faciliter la compréhension de ce qui suit. Zimmer (2012) construit la courbe de Beveridge *descriptive* la plus récente à notre connaissance en Belgique (voir figure 3.7)[88]. Sur l'axe horizontal, on y mesure le taux de chômage administratif annuel moyen et sur l'ordonnée le rapport annuel moyen entre un indicateur du nombre de postes vacants dans l'économie belge et la population active. Comme le précise la note 1 sous la figure 3.7, ce graphique se heurte à de sérieuses limites de disponibilité des offres d'emplois enregistrées, dont certaines ont déjà été évoquées au début de cette partie 3. La courbe de Beveridge *descriptive* relie simplement les points successivement observés au fil des années.

87 Ces préférences ne peuvent être ouvertement déclarées puisqu'elles sont à l'origine de discriminations et sont donc punissables.

88 Binon *et al*. (1999) par exemple ont construit des courbes de Beveridge descriptives régionales. Van Haeperen (2002) estime une fonction d'appariement en Wallonie sur base de données par direction régionale.

Figure 3.7. Courbe de Beveridge descriptive entre 2000 et 2011



Sources : Actiris, FOREM, ICN, ONEM, VDAB, calculs BNB.

(1) Postes vacants recensés par les services publics régionaux de l'emploi, à l'exclusion des offres d'emploi transmises par les agences d'intérim et de celles présentées dans le cadre de programmes subventionnés. Faute de données disponibles avant avril 2009, le nombre de postes vacants auprès du FOREM a été estimé sur la base des flux pour la période 2000-2009.

(2) Taux calculé sur la base du nombre de demandeurs d'emploi inoccupés enregistré par l'ONEM.

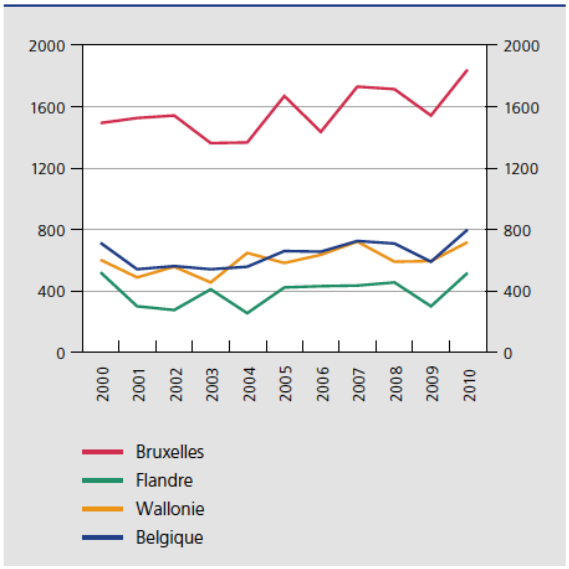
Source : Zimmer (2012)

De l'observation de la figure 3.7 sur la période récente, Zimmer (2012) conclut qu'il y a «un déplacement de la courbe de Beveridge vers l'extérieur dans les années très récentes : pour un taux de chômage identique à celui de 2007, le taux de postes vacants correspondant est plus élevé» (p. 61). S'il s'agit d'un déplacement de la courbe de Beveridge descriptive, l'observation est correcte. Mais, l'objet d'analyse le plus intéressant est la courbe de Beveridge d'équilibre (définie dans l'encadré 3.2). Les observations annuelles de la courbe de Beveridge descriptive ne sont sur la courbe de Beveridge d'équilibre que lorsque le taux de chômage annuel moyen est constant, ce qui n'est pas le cas au cours de la période 2007-2010. Une grande prudence s'impose donc[89]. En outre, le déplacement vers l'extérieur de la courbe de Beveridge d'équilibre peut avoir des origines diverses. Zimmer (2012) privilégie la piste d'une difficulté accrue de l'appariement, que ce soit dans les dimensions de la qualification et de mobilité (pendulaire). Or, comme l'indique l'encadré 3.2, un déplacement vers la droite de la courbe de Beveridge d'équilibre peut avoir d'autres origines : une hausse du taux de séparation (licenciement, contrat à durée déterminée non prolongé, etc.), un changement de composition de la population demandeuse d'emploi selon d'autres dimensions que le niveau d'étude (part accrue de chômeurs de longue durée, part accrue de groupes sujets à des discriminations, etc.) ou encore une augmentation du taux de croissance de la population active.

89 Pour plus de précisions, voir Pissarides (2000), p. 32.

S'il est donc difficile de détecter les changements éventuels en matière d'appariement et d'adéquation au cours des années les plus récentes[90], on a l'évidence en Wallonie et à Bruxelles d'un chômage persistant élevé sur des décennies. Il y a donc lieu de se demander dans quelle mesure des formes d'inadéquations sont associées à cette persistance. Pour rappel, Binon *et al.* (1999) l'affirment sur base des travaux de Henri Sneessens et Fatemeh Shadman Mehta à l'IRES. La littérature internationale a proposé un éventail d'indicateurs d'inadéquation (*mismatch*) (voir l'encadré 3.3 sur le sujet). L'indicateur élaboré par Zimmer (2012) est expliqué et mis en contexte dans cet encadré. Trois groupes de niveaux d'étude sont distingués au niveau provincial, mais seule l'évolution de l'indicateur régional est présentée. La figure 3.8 présente l'évolution de l'indice retenu par Zimmer (2012). La figure porte sur la décennie précédente.

Figure 3.8. Indice d'inadéquation en Belgique et dans se régions (niveau)



Source : Zimmer (2012)

Soulignons que la construction de l'indice de la figure 3.8 suppose que le marché du travail est segmenté par niveau d'étude[91] et par région (la population wallonne n'entre donc par exemple pas en considération pour mesurer le degré d'inadéquation à Bruxelles). Vu l'exiguïté du territoire belge et l'importance des navettes sur Bruxelles, les courbes de la figure 3.8 sont donc difficiles à interpréter. Elles indiqueraient néanmoins une stabilité relative de l'indice au fil du temps en Wallonie et en Flandre (l'année 2010 se singularisant, mais il est difficile d'accorder une signification majeure à ce seul point d'information) et une tendance à la hausse à Bruxelles. On notera au passage la similitude des niveaux en Flandre et en Wallonie.

---

90 La contribution de Konings *et al.* (2012) conclut qu'il y aurait une croissance de l'inadéquation de qualification en Flandre au cours des dernières années.

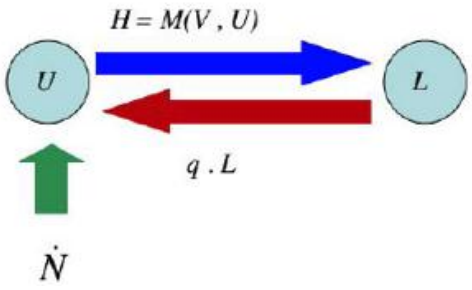
91 On pourrait aussi évoquer ici le phénomène de déqualification dont les implications au plan macroéconomique ont été étudiées par Pierrard et Sneessens (2003), Devillé (2008) et Batyra et Sneessens (2010). Ce phénomène de déqualification existe et il signifie que, dans certaines conditions au moins, les demandeurs d'emploi scolarisés ayant trop peu d'opportunité d'emplois, se tournent vers des emplois exigeant un moindre niveau de scolarité. On n'est donc plus dans le cadre d'un marché du travail segmenté par niveau d'étude. Les indicateurs de déqualification sont cependant souvent bâtis sommairement. Les analyses menées à l'étranger par notamment Bauer (2002) et Pecoraro (2011a, 2011b) montrent que les personnes qui se déqualifient ont des caractéristiques non révélées par leur diplôme qui, une fois prises en compte, réduisent fortement l'ampleur du phénomène.

Sous l'angle purement géographique, le graphique 6 de Zimmer (2012), non reproduit ici, rappelle que parmi les pays de l'UE, la Belgique se caractérise par la plus grande dispersion des taux de chômage régionaux mesurés au niveau NUTS2 : il s'agit des provinces en Belgique et d'entités de taille géographique nettement plus grande dans les pays plus vastes que la Belgique. Au niveau communal wallon, une simple mesure de la variance non pondérée des taux de chômage communaux moyen est stable tout au long des années 2000. On n'assisterait donc pas à une résorption de la dispersion ainsi mesurée. La partie 2 a fait état de l'importance des flux de navettes sur Bruxelles et le Grand-Duché du Luxembourg et de la relative faiblesse de ces flux entre la Wallonie et la Flandre (et réciproquement). Ce constat est fait également par Zimmer (2012).

En résumé, il n'est conceptuellement pas aisé de mesurer le degré d'inadéquation entre offreurs et demandeurs d'emploi au sein d'une région de taille limitée, telle la Wallonie, en présence de flux de main d'œuvre importants vers Bruxelles et le Grand-Duché du Luxembourg mais aussi en provenance de France. L'accroissement récent du phénomène d'inadéquation n'est pas avéré. Mais, il semble douteux qu'en longue période le phénomène d'inadéquation soit négligeable (cf. notamment Binon *et al.*, 1999).

Encadré 3.2. L'appariement (en Anglais, le matching) et la courbe de Beveridge

En présence d'information imparfaite sur le marché du travail, le modèle de base s'appuie sur le schéma de flux ci-dessus entre l'état «chômage» (désigné par U, le nombre de chômeurs au sens du BIT) et l'état «emploi» (désigné par L, le nombre de personnes en emploi). Ce schéma de base n'explicite pas tous les flux entre l'activité (emploi + chômage) et l'inactivité. A tout moment un flux entre en chômage. Il est formé d'une part de ceux qui se séparent de leur employeur (licenciement, fin de contrat à durée indéterminée, etc.) en nombre $q.L$, où q désigne le taux de séparation. D'autre part, il y a le flux net d'entrant dans la population active notée N : le taux de variation de la population active est noté n.



Négligeant la recherche d'emploi des personnes déjà occupées (*on-the-job search*), le modèle de base s'appuie sur une fonction d'appariement qui résume la « technologie » par laquelle le volume de postes vacants, V, et le nombre de chômeurs, U, se rencontrent pour créer des embauches. Cette fonction s'écrit $M(V,c.U)$, où le paramètre c résume l'efficience des chômeurs dans l'appariement. Un changement de composition du stock U de chômeurs peut entraîner une variation de ce paramètre c. Par exemple, si le chômage de longue durée prend de l'importance et que les populations dans cet état rencontrent plus de difficulté à se faire embaucher, c diminue. Il en irait de même si la part des chômeurs d'origine étrangère croît et qu'il y a de la discrimination à l'embauche. Beaucoup d'études économétriques ont conclu que la fonction d'appariement M est croissante en chacun de ses arguments et a des

rendements d'échelle constants (accroître en même temps V et $c.U$ de par exemple 10 % augmente le nombre d'embauches de 10 %).

Dans un état stationnaire caractérisé par l'égalité entre les entrées et les sorties de chaque état, le taux de chômage (u = U/N) et le taux de postes vacants (v=V/N) sont liés par une relation appelée *la courbe de Beveridge d'équilibre.* Dans le cadre de base esquissé ici, on vérifie que cette courbe s'écrit (voir par exemple Cahuc et Zylberberg, 2001, p. 445) :

$$u = \frac{q+n}{q+n+c.\left(\frac{v}{u}\right)m\left(\frac{v}{u}\right)}, \text{ où } m\left(\frac{v}{u}\right) = M\left(1, \frac{u}{v}\right) \text{ et } \left(\frac{v}{u}\right)m\left(\frac{v}{u}\right) \text{ est croissant en } \frac{v}{u}.$$

Dans un graphique où u est en abscisse et v en ordonnée, la courbe de Beveridge est décroissante et convexe. Le long de cette courbe, les équilibres avec un taux d'emplois vacants supérieurs se caractérisent par un taux de chômage plus faible. Cette courbe se déplace horizontalement vers la droite (avec un même taux d'emplois vacants, le taux de chômage est supérieur) si c diminue, si q augmente, si n augmente et en cas de déformation de la fonction M dans le sens d'un appariement moins efficace.

Une autre notion de courbe de Beveridge coexiste. On devrait la qualifier de courbe de Beveridge *descriptive.* Elle consiste à placer sur un graphique aux mêmes axes, v et u, les valeurs *observées* de v et de u (en moyenne annuelle ou trimestrielle par exemple). La figure 3.7 en est une illustration pour la Belgique. Soulignons que seules les années où le stock de chômeurs est constant sont sur la courbe de Beveridge d'équilibre. Les autres années sont en dehors de la courbe. En outre, comme indiqué ci-dessus, la courbe de Beveridge d'équilibre peut se déplacer au fil du temps.

Encadré 3.3. Les indicateurs d'inadéquation ou indices de *mismatch*

Turvey (1977) définit le chômage structurel (voir encadré à ce sujet) de la manière suivante : "There is mismatch between vacant jobs and unemployed workers such that if the latter were avaiblable with different skills and/or in different places the level of unemployment would fall" (cité par Entorf, 1998, p. 18). S'inspirant de cette définition, Jackman et Roper (1987) définissent une fonction de matching $M_i(V_i, U_i)$, où i désigne un niveau de formation, un secteur ou encore une région par exemple. Celle-ci a les propriétés décrites à l'encadré précédent. Jackman et Roper (1987) se demandent comment distribuer un volume donné de chômage entre les entités i étant donné la distribution des V_i. Autrement dit, ils cherchent à maximiser la somme du nombre d'embauches dans l'économie considérée

$$\sum M_i(V_i, U_i) = \sum V_i . M_i\left(1, \frac{U_i}{V_i}\right)$$

par rapport à chaque nombre U_i étant donné le nombre total U de chômeurs et la valeur des V_i. Si, ce qu'ils supposent, la fonction M_i est la même pour tout i, alors le maximum est atteint lorsque tous les ratios V_i/U_i sont égaux. Une définition naturelle du degré de mismatch est alors de comparer l'écart entre la part des chômeurs de type i dans le total U et la part des postes vacants de type i dans le total V, puis de prendre la valeur absolue de cet écart et de sommer la valeur absolue de tous les types i. Cela donne un premier indice de mismatch :

$$\sum \left| \frac{U_i}{U} - \frac{V_i}{V} \right|$$

L'indicateur d'inadéquation de Zimmer (2012) est de la même veine. En effet, elle utilise comme indicateur

$$\sum \left(S_{ijt} - D_{ijt} \right)^2$$

où S_{ijt} désigne la part de la population en âge de travailler possédant le niveau d'éducation j dans la zone géographique i, l'année t et D_{jit} désigne la part de personnes en emploi selon les mêmes caractéristiques. L'usage du carré a le même but que celui de la valeur absolue dans la formule de Jackman et Roper : éviter que des écarts positifs et négatifs puissent se compenser. Autrement dit, si la part de l'offre de travail dépasse la part de la demande de travail dans un segment du marché du travail, il est implicite que cet excès d'offre ne peut compenser un déséquilibre de signe opposé dans un autre segment. Par conséquent, il est implicite que le marché du travail est cloisonné, segmenté, selon des dimensions (i dans le premier indice, et (i,j) chez Zimmer, 2012). Cette hypothèse ne va pas de soi si, par exemple, les demandeurs d'emploi sont mobiles entre secteurs ou se déqualifient. Par ailleurs, comparé à l'indicateur de Jackman et Roper, celui de Zimmer considère non pas les demandeurs d'emploi mais toute la population en âge de travailler, vue comme une réserve de main d'œuvre, active en t ou pas, en emploi en t ou pas. Enfin, l'absence du niveau d'étude dans un nombre important de déclarations de postes vacants conduit l'auteur à préférer l'indicateur d'emploi, ce qui revient à supposer que la composition des emplois vacant épouse celle des emplois occupés.

D'autres indices de mismatch ont été conçu dans la littérature des années quatre-vingt et nonante (voir Entorf, 1998). Layard, Nickell et Jackman (1991) préconisent la variance des taux de chômage relatifs. Si, à nouveau, on découpe le marché du travail en segments désignés par i, leur indicateur est simplement

$$var\left(\frac{u_i}{u}\right)$$

où u_i désigne le taux de chômage dans le segment i et u le taux de chômage moyen. Entorf (1998) montre que ces divers indices de mismatch sont assez arbitraires et met en doute leur capacité à réellement capter d'inadéquation lorsque le taux de chômage global fluctue.

3.2. Causes des difficultés de recrutement

Tant dans la dimension géographique que dans celles de l'éducation et des compétences, il y a de sérieux indices que la rencontre entre l'offre et la demande s'opère trop difficilement en Belgique et en Wallonie. Les facteurs responsables sont multiples. Cette section a pour objectif d'en relever plusieurs depuis les plus connus (la mauvaise orientation scolaire, un écart insuffisant entre le niveau de bien-être en chômage et en emploi, le coût du logement dans les régions prospères, les barrières linguistiques, etc.) jusqu'à d'autres plus méconnus (les limites cognitives face à la mobilité, le rôle de la propriété et du coût élevé des changements de propriétaires de logement, par exemple). Dans cet ensemble de mécanismes, nous n'évoquons pas l'argument selon lequel les employeurs auraient des exigences excessives à l'embauche car nous n'avons pas d'éléments pour étayer cette hypothèse.

3.2.1. Qualification et formation

A la demande de Federgon, Idea Consult a mené une enquête auprès d'entreprises du secteur privé en Belgique sur leur politique de recrutement et de rétention de leur main d'œuvre (voir Valsamis *et al.*, 2012). Parmi les questions posées auprès des responsables du personnel de ces entreprises figure celle des causes des difficultés de recrutement. Selon la plupart des entreprises interrogées, la difficulté de pourvoir des emplois vacants provient de la diminution du nombre de candidats présentant un profil adéquat. Pour expliquer cette pénurie de candidats adéquats, les entreprises concernées citent le plus fréquemment la réserve limitée de demandeurs d'emploi disposant des compétences appropriées et un trop faible nombre de jeunes qualifiés à la sortie de l'école. Des facteurs tels que le manque d'attractivité des conditions de travail ou l'image de l'entreprise par rapport à d'autres entreprises du même secteur ou de la même région sont beaucoup moins fréquemment cités pour expliquer la pénurie de candidats. Il convient toutefois d'utiliser les résultats de cette enquête avec beaucoup de prudence étant donné la faible représentativité de l'échantillon. En effet, sur les 13.417 entreprises qui ont été sélectionnées et contactées pour participer à l'enquête, seules 7,6 % (1.016 entreprises) ont répondu à l'enquête. D'une comparaison du profil des répondants avec le profil de l'ensemble des entreprises du secteur privé, il ressort en particulier que les entreprises de l'industrie et de la construction sont surreprésentées alors que les entreprises du commerce et des services sont fortement sous-représentées. Par ailleurs, les entreprises de plus de 50 travailleurs sont surreprésentées au détriment des entreprises de moins de 10 travailleurs.

Face au *mismatch* de qualification dont on peut craindre qu'il reste une préoccupation majeure en Wallonie (cf. section 3.1.3), on songe naturellement à recommander une meilleure orientation des élèves et des étudiants, un relèvement des performances de notre enseignement obligatoire (cf. les résultats des tests PISA de l'OCDE), le développement ou l'amélioration de la formation continue et de la formation des chômeurs. Nous n'entendons cependant pas aborder les réformes dans le domaine de l'enseignement. Sur le plan de la formation des adultes en général et des chômeurs en particulier, à notre connaissance, il y a, ici également, un manque d'évaluations rigoureuses en Wallonie et en Belgique. Les évaluations rigoureuses étrangères récentes concluent souvent que la participation à une formation professionnelle *ralentit* la sortie du chômage vers l'emploi mais qu'elle permet un appariement de meilleure qualité (plus durable). On admet généralement aussi que la planification fine des besoins de main d'œuvre est assez illusoire. On ne peut donc que mettre en garde contre des formations trop étroites réalisées dans le but de résoudre exclusivement un problème de court terme. Quant à la formation continue, les rapports du Conseil Central de l'Economie sur les marges salariales font état de la difficulté d'élaborer un cadre cohérent (voir par exemple le rapport de 2011).

3.2.2. Barrières à la mobilité géographique

Les causes de la très forte hétérogénéité des taux de chômage en Belgique et au sein de la Wallonie (cf. section 3.1.3) sont sans doute multiples. Sans entrer dans les détails, on peut citer les limites de l'offre de transports publics, la problématique de la connaissance des langues, les différences culturelles entre les parties du pays, etc. Le coût du logement est aussi un facteur important, dans la mesure où les zones riches en emploi sont typiquement caractérisées par un prix du logement élevé[92]. Par conséquent, les populations moins nanties sont contraintes à habiter dans des régions moins favorables de ce point de vue. Pour celles-

92 Voir Vanneste *et al.* (2007).

ci, l'accès à l'emploi requiert donc souvent une mobilité géographique sous forme de mobilité alternante.

A ce propos, le Comité Subrégional de l'Emploi et de la Formation (CSEF) de la Région du Centre a mené une enquête en juin 2011 afin de connaître les modes de déplacement des demandeurs d'emploi en recherche d'emploi et/ou en formation et leur perception des difficultés de mobilité. Le taux de réponse est d'environ 30 %. On dispose de l'opinion d'environ 700 personnes, soit 3 % des demandeurs d'emploi de la région du Centre. On note toutefois que ¾ des répondants sont en formation. Il y a donc une surreprésentation de ce public qui fait preuve d'une démarche de mobilité du fait de sa présence dans un centre de formation. La conclusion qui suit pourrait donc s'appliquer plus fréquemment parmi les demandeurs d'emploi non en formation. Le rapport CSEF (2011) conclut :

«Il n'en reste pas moins qu'une partie non négligeable de la population étudiée rencontre de réels obstacles en termes de mobilité dans sa recherche d'emploi. Ce constat est d'autant plus inquiétant que certains déclarent qu'ils pourraient « refuser de postuler à une offre d'emploi ou de se rendre à un lieu de formation » faute de savoir comment s'y rendre. Les contraintes financières que représentent la formation au permis de conduire théorique et pratique et l'investissement dans un véhicule personnel sont majoritairement citées par les publics plus fragilisés (notamment, les personnes peu qualifiées ou peu diplômées ainsi que le public jeune, de moins de 30 ans).»

«Il y a d'autres raisons qui ont pu être relevées à travers l'étude de la mobilité des demandeurs d'emploi interrogés et qui concernent notamment les problèmes de compétences. En effet, plus d'un tiers des répondants souhaitent bénéficier d'une aide à la lecture des horaires et itinéraires des transports en commun. Par ailleurs, l'analyse de facteurs psychologiques a pu mettre en évidence un aspect plus cognitif de la mobilité. L'étude montre qu'une personne sur cinq déclare avoir peur de se perdre ou de se tromper en voiture. Cette proportion passe à une personne sur trois lorsqu'il s'agit de l'utilisation des transports en commun» (p. 38). Ces quelques lignes mettent en évidence des dimensions selon nous peu connues des problèmes de mobilité[93].

Or, la notion d'emploi convenable, qui influence la mobilité professionnelle et géographique des chômeurs, est en mutation. Pour la législation du chômage de 1991, «pendant les six premiers mois de chômage, un emploi est réputé non convenable s'il ne correspond pas à la profession à laquelle préparent les études ou l'apprentissage, ni à une profession apparentée sauf si les chances de trouver un emploi dans la profession concernée sont réduites selon l'avis des services régionaux de l'emploi. (…) Un emploi est réputé non convenable s'il donne habituellement lieu à une absence journalière de la résidence habituelle de plus de 12 heures ou si la durée journalière des déplacements dépasse habituellement 4 heures (…) En ce qui concerne l'exigence de mobilité, par exemple, les limitations n'ont plus lieu d'être si la distance entre le domicile du travailleur et le lieu de travail ne dépasse pas 25 km» (Nevejan, 2009, pp. 27-28). L'Arrêté ministériel 28 décembre 2011 modifie l'article suivant de la loi de 1991: «Art. 23. Un emploi est réputé non convenable s'il ne correspond ni à la profession à laquelle préparent les études ou l'apprentissage, ni à la profession habituelle, ni à une profession apparentée : 1° pendant les trois premiers mois de chômage, si le travailleur n'a pas atteint l'âge de 30 ans ou s'il a un passé professionnel de moins de 5 ans; 2° pendant les cinq premiers mois de chômage, si le travailleur ne satisfait pas au 1°». L'Arrêté ministériel

93 Signalons la récente décision de la Région wallonne de subsidier l'obtention du permis de conduire pour des groupes cibles de demandeurs d'emploi à définir.

28 décembre 2011 modifie en outre le paragraphe suivant de l'article 25: «§ 4. Si la distance entre le lieu de résidence du travailleur et le lieu de travail ne dépasse pas 60 km, il n'est pas tenu compte de la durée de l'absence et des déplacements.» Cette dernière disposition devrait poser de sérieuses difficultés pour les chômeurs vivant dans des régions mal desservies par les transports en commun ou éloignées des bassins d'emploi.

Le rôle de la propriété du logement sur les performances d'emploi est sans doute également peu connu. Une littérature internationale a vu le jour à ce sujet vers le milieu des années nonante. Dans la mesure où l'achat et la vente d'un logement entraînent des coûts non négligeables, cette littérature s'est demandée s'il n'y avait pas une relation inverse entre la fréquence de propriété de son logement et les performances d'emploi. Intuitivement, en cas de chocs économiques détruisant de l'emploi dans certaines régions et en créant d'autres ailleurs, la mobilité géographique est nécessaire. Or, du fait des coûts évoqués à l'instant, les propriétaires sont moins enclins à migrer. Par conséquent, plus les propriétaires représentent une large part de la population en âge de travailler, plus difficile sera la réallocation de la main d'œuvre entre les régions et donc plus aigu sera le problème du chômage. Cette hypothèse n'a pas toujours été vérifiée. Isebaert *et al.* (2010) l'ont testée au niveau des arrondissements belges. Prenant garde aux biais d'endogénéité, ils concluent que toutes choses égales par ailleurs, une hausse d'un point de pourcentage de la fréquence de propriété de son logement entraîne en Belgique une baisse de 0,3 points de pourcentage du taux d'emploi.

3.2.3. Ecart insuffisant entre le niveau de bien-être en chômage et en emploi

Dans cette sous-section, nous aborderons les pièges financiers du chômage et les limites de leur quantification. En effet, la mise en évidence d'une faible incitation monétaire à la reprise d'emploi pour certaines catégories de personnes ne suffit pas à conclure que ces personnes vont refuser une offre d'emploi ou qu'elles vont exercer un niveau d'effort de recherche insuffisant. C'est la raison pour laquelle nous rapportons également les résultats connus en termes de fréquence d'acceptation des offres d'emploi, de litiges recensés par l'ONEM et liés à cette problématique, et d'intensité de la recherche d'emploi en Belgique et dans ses Régions.

(i) Les pièges financiers

En Belgique, l'analyse des pièges financiers s'est centrée sur l'étude des incitations monétaires *de court terme* à la reprise d'emploi dans un ensemble de configurations types. Ce calcul comptable prend en compte la (para)fiscalité, les allocations familiales et certains coûts liés à la reprise d'un emploi. Les premiers calculs ont identifié un certain nombre de facteurs associés à de faibles incitations monétaires : essentiellement, un salaire horaire faible, le travail à temps partiel et la présence de (jeunes) enfants.

Nevejan (2011) analyse les pièges financiers du chômage en Belgique en 2010. Il s'agit d'une comparaison entre le revenu net du ménage en chômage d'une part et en travail de l'autre. Le calcul suppose qu'un membre du ménage quitte le chômage et entre en emploi sans implications sur les comportements des autres membres du ménage. Un éventail de catégories de ménages est considéré. L'analyse s'appuie sur les simulations du modèle de micro-simulation STATSIM du Centrum voor Sociaal Beleid (CSB) de l'université d'Anvers. «Le calcul du revenu net du ménage en situation de chômage est effectué en supposant que la personne de référence reçoit soit l'allocation maximale, soit l'allocation minimale, soit le forfait pour cohabitant, et ce hors complément d'ancienneté. (…) Le calcul du revenu net du ménage en situation d'emploi à temps plein envisage un large éventail de salaires allant de

100 et 110 % à 190 et 200 % du salaire minimum interprofessionnel» (p. 5), noté le RMMMG[94]. «Dans le cas des ménages monoparentaux et des ménages à deux revenus, les frais de garde d'enfants ont été déduits en appliquant les tarifs de Kind & Gezin établis au prorata des revenus» (p. 6). Le comparatif des revenus tient donc compte des coûts de garde d'enfants mais pas d'autres coûts de reprise d'un emploi (frais de déplacement par exemple). Dans toutes les simulations, la transition du chômage vers l'emploi procure un gain financier net[95]. Toutefois, lorsque la personne passe d'une allocation maximale à un salaire proche du RMMMG, le gain net peut être inférieur à la borne arbitraire de 15 %. Le niveau de rémunération requis en cas de reprise d'emploi afin que le ménage ait un gain net d'au moins 15 % augmente sensiblement en cas de ménage monoparental mais également lorsque le partenaire est déjà au travail.

Sur base du même outil de simulation et selon les mêmes principes de calcul, Nevejan (2009) inclut dans son analyse la reprise d'emploi à temps partiel en 2008, sans prise en compte des adaptations de l'Allocation de Garantie de Revenu (AGR) introduites la même année. En cas de reprise d'emploi à mi-temps d'un des membres du ménage, Nevejan (2009) conclut, p. 37, qu'«aucun type de ménage ne connaît de perte de salaire, peu importe le montant de l'allocation que percevait la personne précédemment» (qu'il s'agisse du chômage ou du revenu d'intégration sociale). Page 39, l'auteur indique que le gain peut cependant être très limité : «En partant de l'allocation maximale, une reprise du travail à mi-temps au salaire minimum résulte en une plus-value du travail de 8 % pour l'isolé et le ménage monoparental (respectivement 74 euros et 119 euros par mois), de 11 % pour le ménage à un seul revenu (165 euros par mois) et de 13 % pour le couple à un seul revenu (147 euros par mois). Contrairement aux plus-values du travail en cas d'occupation à *temps plein*, un salaire brut plus élevé n'engendre qu'une hausse très limitée de la plus-value relative». Cette dernière affirmation s'explique par le mécanisme de l'AGR. D'autres travaux récents ont mesuré les gains financiers en cas de passage d'une allocation d'handicapé à l'emploi (Vandenbroucke *et al.*, 2011) ou la problématique des pièges financier dans le cas du revenu d'intégration (Bureau fédéral du Plan et C.S.B., 2010). La plus rapide dégressivité des allocations de chômage introduites en 2012 rend une mise à jour de ces travaux nécessaire pour les catégories concernées.

Parmi les lacunes du calcul comptable des pièges financiers du chômage, il y a bien entendu l'ignorance d'un ensemble de facteurs : coûts de déplacement professionnel, coût de la santé en cas de reprise d'emploi, saisies sur salaire, etc. (voir De Greef, 2000). Plus fondamentalement, c'est le caractère statique[96] et comptable de l'exercice qui en affaiblit la portée. Nul ne sait *a priori* quel est le gain net requis pour que l'emploi soit accepté. Cela dépend des caractéristiques de la personne sans emploi, de celles de son ménage, de celles de l'emploi lui-même. L'enjeu est donc de dépasser le calcul comptable pour prendre en compte les préférences et les contraintes des agents économiques, pour *in fine* tenir compte des ajustements de comportement au sein du ménage. Or, quelques progrès ont été accomplis à ce niveau en Belgique.

---

94 Revenu minimum mensuel moyen garanti.

95 Rappelons que selon l'AR du 26 novembre 1991, un emploi est non convenable si le revenu net, majoré du montant des allocations familiales et diminué du montant des frais de déplacement à charge du travailleur, n'est pas au moins égal au montant des allocations dont peut bénéficier le travailleur en tant que chômeur complet.

96 On ignore ainsi des facteurs différés, tels que le risque de perte d'emploi et les possibilités de promotion, susceptibles d'affecter les décisions.

(ii) L'acceptation d'emploi : un problème réel ?

Dans le cadre de l'évaluation de la Procédure d'Activation du Comportement de recherche d'emploi introduite en 2004, Cockx *et al.* (2011) ont construit puis estimé un modèle de prospection d'emploi (voir l'encadré 3.4 introduisant à ce modèle). Ce modèle a été estimé sur la population des jeunes chômeurs flamands âgés de 25 à 30 ans et visés par cette politique de contrôle. Les résultats montrent *qu'avant l'entrée dans cette politique*, la probabilité d'acceptation d'une offre d'emploi s'élève à plus de 85 % (p. 209). Sous l'effet de la politique, cette probabilité d'acceptation tend vers 95 %. Même si on ne peut *pas* en déduire que le taux d'acceptation des offres d'emploi est très élevé *pour d'autres groupes de la population* en Belgique, ces résultats sont les seules quantifications scientifiques disponibles à notre connaissance à propos des comportements d'acceptation d'offres d'emploi[97].

Encadré 3.4. Le modèle de prospection d'emploi

Ce modèle s'intéresse à une personne sans emploi et à la recherche d'un emploi dont les caractéristiques personnelles (niveau d'étude, expérience, genre, réseau social, etc.) sont données. Ce modèle représente le chômeur comme un individu rationnel, prenant en compte sa situation actuelle, mais aussi soucieux de son devenir. Il est en mesure d'effectuer des choix en information *imparfaite*. Plus précisément, le demandeur d'emploi ne connaît pas le salaire associé à chaque offre d'emploi correspondant à ses compétences. On suppose en revanche qu'il sait comment le salaire auquel il peut prétendre est distribué dans l'économie. En réalité, une telle information provient de l'expérience personnelle sur le marché du travail, du réseau social, d'informations fournie par un syndicat de travailleurs, d'informations reçues d'un conseiller - emploi, de revues, d'enquêtes et de sites web spécialisés. "L'environnement" socio-économique du chômeur consiste en son niveau d'allocation de chômage actuel et futur, les règles de l'assurance-chômage, les chances que des employeurs aient ou non des offres d'emploi adaptées aux caractéristiques du demandeur d'emploi, la distribution des salaires correspondants à ces offres, la longueur attendue des emplois proposés, etc. Cet environnement est pris comme un donné : il s'impose au chômeur. Quelle est alors sa marge de manœuvre? Autrement dit, sur quoi portent ses choix?

Le rythme auquel les offres d'embauche parviennent au chômeur dépend de son effort de recherche d'emploi (*première variable de décision*) et de facteurs qui dans ce cadre d'analyse sont fixes (la qualification du chômeur, par exemple). Il importe de souligner que le modèle de prospection d'emploi met en évidence, fort logiquement, qu'une offre d'emploi et une recherche d'emploi sont nécessaires pour que l'individu quitte le chômage. La recherche d'un emploi a un coût. Celui-ci croît avec l'intensité de l'effort de recherche.

La prospection d'emploi consiste alors à rechercher des offres d'emploi et, face à chaque proposition d'embauche éventuelle, à décider s'il y a lieu de l'accepter ou d'y renoncer pour poursuivre la prospection. La règle de décision est en soi simple : si le "gain attendu" d'une prolongation de la recherche d'emploi dépasse son coût, la proposition d'embauche est rejetée et la prospection se poursuit. Sinon, l'offre d'embauche est acceptée. Le chômeur a

97 Sur un sujet connexe à savoir l'impact de la rémunération sur la propension à participer au marché du travail, Dagsvik *et al.* (2011) estiment un modèle structurel d'offre de travail sur base duquel ils concluent qu'en Belgique (parmi les 18-65 ans), une hausse de 10 % du salaire brut horaire s'accompagne d'une hausse de 1,8 % de la participation parmi les hommes en couple et de 2,1 % parmi les femmes en couple. Dans le cas de personnes seules, ces mêmes variations sont de 1,1 et 0,7 %.

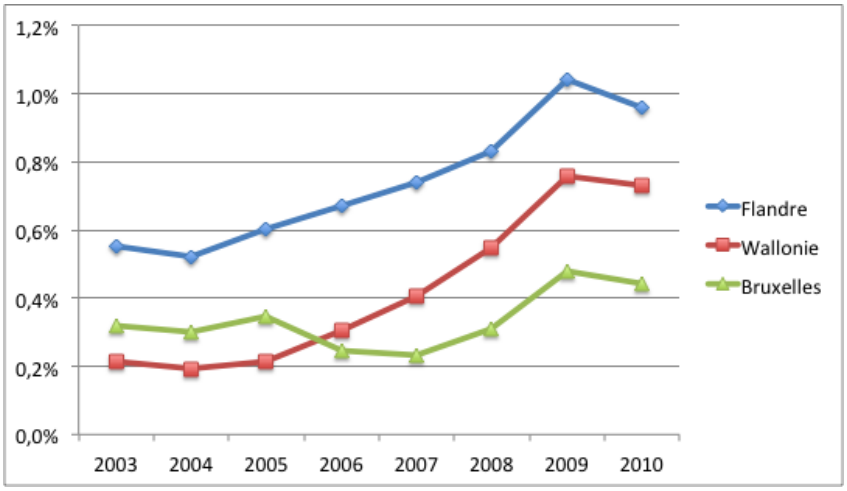
donc une *seconde variable de décision* qui s'interprète comme "un seuil de gain" au-delà duquel une offre d'embauche est acceptée et sous lequel elle est rejetée. Le plus simple est d'assimiler ce gain au revenu net du travail. On appelle alors ce seuil le "salaire de réservation". La réalité est souvent plus complexe. L'horaire de travail et la distance géographique entre le lieu de travail et le domicile sont des exemples de facteurs entrant aussi en ligne de compte dans la décision d'accepter ou non une offre d'emploi. Et il en existe souvent d'autres. Bien souvent cependant, et c'est notre cas également, les données disponibles ne renseignent pas ces informations. On se limite alors à la prise en compte des gains exprimés sous forme monétaire.

Dans ses rapports annuels, l'ONEM répertorie, par Région, les sanctions (ou encore «litiges») qui découlent de comportements assimilables à une situation de chômage volontaire. La liste des comportements est précisée dans l'encadré 3.5. Les sanctions pour refus d'un emploi convenable sans motif légitime, qui nous intéressent particulièrement ici, sont globalisées avec celles découlant d'autres comportements comme les refus ou abandons de formations. Un refus de formation peut refléter une non-disponibilité à travailler, mais ce refus peut aussi indiquer que le demandeur d'emploi juge la formation inutile à son retour vers l'emploi. Nous n'avons toutefois d'autre choix que de considérer l'ensemble des motifs de sanctions pour chômage volontaire. Il importe également de préciser qu'au niveau régional, les rapports annuels de l'ONEM présentent des chiffres totaux de sanctions englobant les avertissements.

Pour que l'analyse des sanctions pour motif de chômage volontaire à travers les Régions soit pertinente, il faut estimer l'importance *relative* du phénomène, la taille de la population concernée variant dans le temps et à travers les Régions. Des fréquences mensuelles de sanctions pour chômage volontaire sont ainsi mesurées en divisant par douze les nombres annuels absolus de sanction et en les rapportant au nombre total de demandeurs d'emploi inoccupés indemnisés par l'ONEM. Ces fréquences sont rapportées dans la figure 3.9 pour la période 2003-2010. Même si elles restent très limitées (en moyenne, moins de 1 % des chômeurs indemnisés chaque mois), les sanctions pour chômage volontaire sont plus fréquentes en Flandre, mais depuis 2005, la courbe croît rapidement en Wallonie si bien qu'elle se rapproche de la fréquence observée en Flandre dans les années récentes. Sur l'ensemble de la période 2003-2010, on n'observe pas de tendance claire à Bruxelles.

Il faut mettre l'évolution à la hausse des fréquences de sanction pour chômage volontaire en parallèle avec l'augmentation des transmissions de données (refus d'emploi, de formation, etc.) des SPE vers l'ONEM (voir Cockx *et al*. 2011, pp. 24-25) : «Le nombre de transmissions par demandeur d'emploi inoccupé indemnisé représentait une fréquence mensuelle de 0,8 % à Bruxelles, 1,1 % en Flandre et 1,5 % en Wallonie en 2009. Ces fréquences étaient très différentes avant l'accord de coopération d'avril 2004. En 2003, elles s'élevaient à 0,4 % à Bruxelles, 0,3 % en Flandre et 0,02 % en Wallonie.» *La hausse tendancielle des fréquences sur la période 2003-2010 observée à la figure 3.9 est donc à mettre en rapport avec une augmentation de la probabilité de détection de comportements de chômage volontaire plutôt que par une hausse de ces comportements eux-mêmes.* Le durcissement des critères de l'emploi convenable prévu dans l'accord de gouvernement de 2011 pourrait entrainer qu'un nombre plus important de demandeurs d'emploi indemnisés se trouvent dans une situation qualifiée de chômage volontaire et donc une fréquence de sanctions pour ce motif plus élevée.

Figure 3.9. Chômeur par suite de circonstances dépendant de sa volonté : nombre mensuel moyen de sanctions (avertissements compris) divisé par le nombre total de demandeurs d'emploi indemnisés, ventilé selon les Régions



Source : ONEM et calculs propres

Encadré 3.5. Sanctions pour chômage volontaire
(Rapport annuel 2010 de l'ONEM, pp. 80-81)

Les comportements suivants sont repris comme pouvant entraîner une limitation ou une exclusion du droit aux allocations sous le motif de «chômage par suite de circonstances dépendant de sa volonté» :

L'assuré social est responsable de son chômage lorsqu'il:
- est licencié à la suite d'une attitude fautive;
- abandonne ou refuse un emploi convenable sans motif légitime;
- refuse ou arrête une formation professionnelle;
- ne se présente pas, sans justification suffisante, chez un employeur ou au service de l'emploi compétent, alors qu'il y a été invité;
- refuse un parcours d'insertion;
- est à la base de l'échec d'un parcours d'insertion;
- ne s'inscrit pas, dans la mesure où il n'en est pas dispensé, dans une cellule pour l'emploi ou ne reste pas inscrit suffisamment longtemps dans la cellule pour l'emploi, ne collabore pas aux activités de la cellule pour l'emploi ou refuse une formation offerte par la cellule pour l'emploi.

Il s'agit aussi du travailleur qui est licencié, est âgé d'au moins 45 ans et qui :
- refuse ou ne collabore pas à l'outplacement;
- ne met pas en demeure l'employeur qui n'offre pas l'outplacement alors qu'il y est obligé.

Ces éléments de diagnostic sont imparfaits. Ils ne permettent pas d'affirmer que l'acceptation d'une offre d'emploi est *le plus souvent* très probable. Mais, on peut néanmoins en conclure que ce n'est pas un problème répandu parmi tous les groupes demandeurs d'emploi. Il serait donc inefficace de prendre des mesures générales en vue de rendre l'emploi plus attractif. Il est plutôt recommandé d'agir via des mesures ciblées qui touchent, sans délai, des catégories de personnes/ménages les plus susceptibles d'être concernés. Selon l'analyse des pièges financiers, il s'agit de ménages et de personnes seules aux perspectives de salaires horaire et

de temps de travail faibles, en particulier si ils ont de (jeunes) enfants à charge[98]. Divers dispositifs existent déjà au niveau fédéral. Citons le maintien des allocations familiales majorées durant au plus huit trimestres après la reprise d'un emploi, le bonus à l'emploi (réduction de cotisations personnelles à la sécurité sociale qui disparaît au-delà de 2.338 € bruts par mois) analysé par Dagsvik *et al.* (2011) ou encore les réductions de précompte professionnel octroyées en cas de travail d'équipe et de nuit.

(iii) L'intensité de la recherche d'emploi : trop faible ?

L'effort que l'on met dans sa recherche d'emploi est aussi un déterminant essentiel de ses chances de recevoir une offre d'emploi. En matière de recherche d'emploi, il y a tout d'abord le choix entre le marché du travail formel et le marché du travail informel (ou "au noir"). Vu les nombreuses raisons d'encourager la sphère formelle, il importe que les gains relatifs associés aux emplois déclarés soient connus et suffisants. La qualité de la protection sociale, la (para-)fiscalité et le niveau des salaires ont ici toute leur importance.

Si l'on se limite à l'économie formelle, quels sont les déterminants de la recherche d'emploi ? Tout d'abord, l'intensité de recherche d'un emploi croît avec le gain net attendu en cas de reprise d'emploi. Ce gain net dépend notamment de la durée escomptée de l'emploi et des conditions de protection sociale en cas de perte de cet emploi. Le développement de contrats de travail instables, sans hausse compensatoire du taux de salaire, réduit donc les incitations à la recherche d'emploi (sauf si l'acceptation d'un emploi temporaire favorise l'accès à un emploi durable). En l'absence de telle compensation, il en va de même des facteurs non monétaires nuisibles à la qualité de l'emploi (horaires difficiles, risques d'accident de travail, etc.), du statut social associé ou non à l'emploi et donc, dans un monde où l'information est fort imparfaite, des images que l'on a de la fonction offerte. Ce dernier aspect occupe une place importante dans les conclusions de Malek Mansour *et al*. (2006). Le programme d'information "Job focus" du Forem vise notamment à corriger certaines perceptions.

Le gain net en cas de reprise d'emploi, et donc l'effort de recherche d'emploi, dépendent aussi de l'indemnisation du chômage. Du tour d'horizon de la littérature internationale, Cahuc et Zylberberg (2003) concluent que le niveau et la durée des allocations de chômage ont un effet négatif sur l'effort de recherche d'emploi, mais que cet effet est souvent modeste. Les quelques études menées en Belgique ne portent que sur le rythme de sortie du chômage. Elles suggèrent un lien entre les caractéristiques de l'assurance-chômage et le rythme de transition du chômage vers l'emploi (voir l'encadré 3.6 à ce propos). Comme on ne dispose pas d'éléments scientifiques probants en matière de refus d'offres d'emploi à une large échelle, ce lien ne peut résulter que d'un effet direct sur l'effort de recherche ou d'un effet induit. Ce dernier se comprend ainsi. La «générosité» de l'assurance-chômage influence la formation des salaires et ces derniers agissent sur le nombre d'offres d'emploi créées.

Que sait-on de l'intensité de la recherche d'emploi en Belgique et dans ses Régions ? Il faut d'emblée prendre conscience de la difficulté de mesurer cette intensité. L'appareil statistique mesure le temps consacré à la recherche d'emploi et le nombre de méthodes différentes de recherche d'emploi. Même si ces mesures sont insatisfaisantes, que nous apprennent-elles ? Krueger et Mueller (2010) exploitent des enquêtes sur l'usage du temps. D'un pays à l'autre, les périodes d'enquête diffèrent. Pour la Belgique il s'agit des années 1998-2000. Selon cette enquête, le temps consacré par jour ouvrable à la recherche d'emploi s'élevait à l'époque à 7

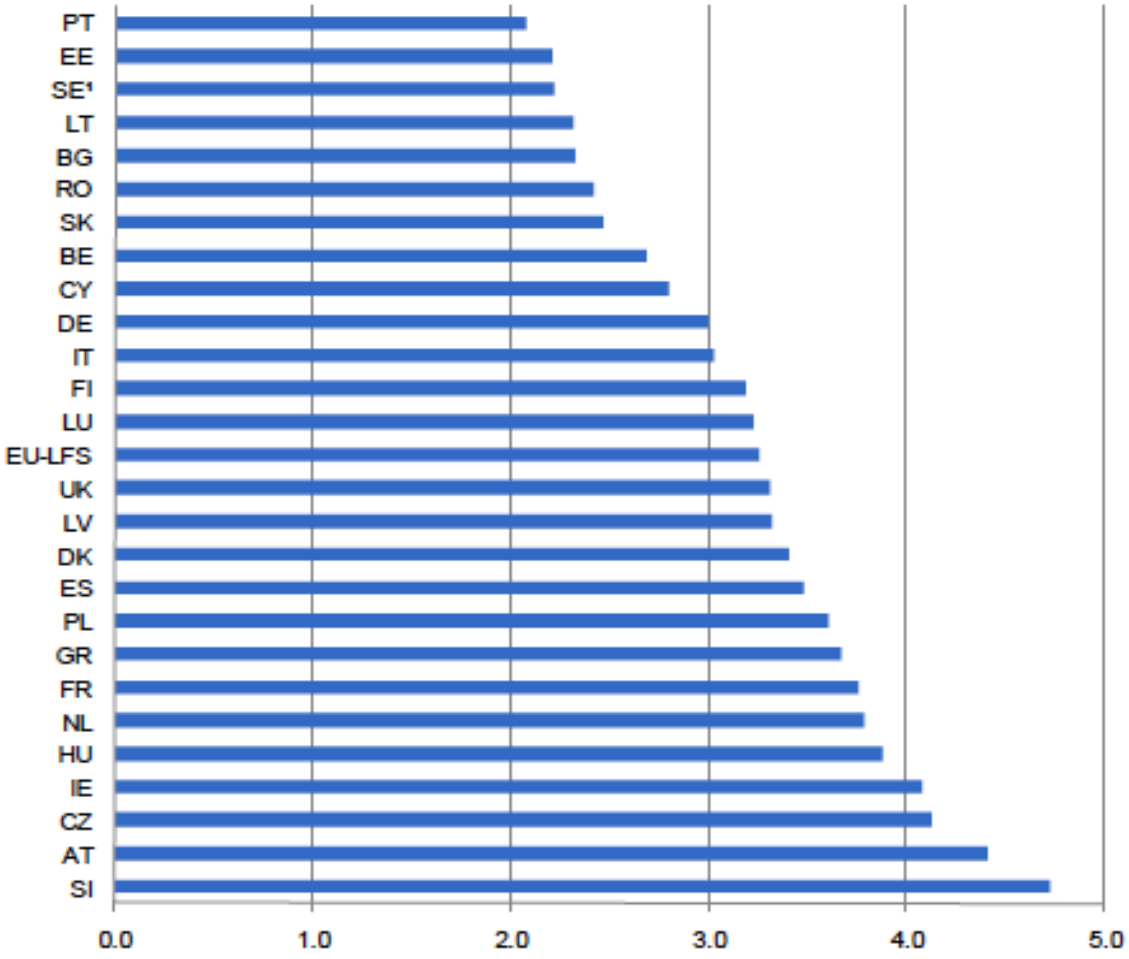
98 Comme l'enseigne l'analyse économique de la taxation optimale, sous peine de créer des incitations perverses qui réduiraient la base taxable, on ne peut cependant alléger la fiscalité au bas de l'échelle des revenus sans un ajustement dans le même sens pour des revenus plus élevés.

minutes. A cette même époque, c'est plus que les Finlandais (3 minutes) et moins que les Français (27 minutes), tandis qu'au début des années 2000, les chômeurs allemands consacraient en moyenne 10 minutes à la recherche d'emploi par jour ouvrable. On note de suite qu'il n'y a pas de corrélation évidente entre cette durée et le taux de chômage. En 1999 en effet, le taux de chômage harmonisé valait respectivement 8,5 % en Belgique et 10,2 % en Finlande, 10,4 % en France et 8,3 % en Allemagne. En 2001, dans le même ordre, les taux étaient respectivement de 6,6 %, 9,1 %, 8,3 % et 7,6 %.

Bachmann Baumgarten (2012) considèrent les réponses à l'enquête sur les forces de travail relatives aux méthodes actives de recherche d'emploi entre 2006 et 2008. Les méthodes retenues sont au nombre de 7 : le contact avec un service de placement officiel, le contact avec une agence privée de placement, l'établissement d'un contact avec un employeur, l'appel à des relations personnelles, répondre à ou faire paraître des annonces, la consultation d'annonces et la participation à un test ou un examen. Notons il s'agit d'une question à choix multiples. La figure 3.10 présente le nombre moyen de méthodes utilisées par les chômeurs en Europe sur la période 2006-2008. On y constate que la Belgique se situe dans le bas de la distribution avec moins de 3 méthodes.[99]

[99] La réponse à la question dépend de sa formulation précise. Dans le cas belge, les fichiers de l'enquête de 2011 fournis par le SPF Economie indique: "Avant 2011, la question portant sur la recherche d'un emploi ne se référait pas à une période explicitement déterminée. Depuis 2011, celle-ci a été fixée au mois de référence. Vu que cette question permet de distinguer, au sein des personnes sans emploi, les chômeurs BIT des inactifs, les résultats de 2011 se rapportant à ces deux populations ne sont pas comparables avec les années antérieures." Nous ne savons ce qu'il en est pour les autres pays de l'Union.

Figure 3.10. Nombre moyen de méthodes actives de recherche utilisées par les chômeurs et par pays entre 2006 et 2008



Source : Bachmann et Baumgarten (2012), figure 1
[1] Années 2007 – 8 seulement

Le tableau 3.5 indique qu'en 2011, le rapport entre le nombre total de méthodes actives de recherche d'emploi déclarées par les chômeurs au sens du BIT et le nombre de ceux-ci est très semblable entre les régions. Il s'agit des méthodes utilisées au cours du mois de référence de l'enquête (cf. note infrapaginale précédente).

Tableau 3.5. Rapport en 2011 entre le nombre total de méthodes actives de recherche d'emploi déclarées par les chômeurs au sens du BIT et le nombre de ceux-ci : ventilation par genre et par Région de résidence

	Bruxelles	Flandre	Wallonie
Hommes	2,7	2,9	2,7
Femmes	2,5	2,6	2,5
Total	2,6	2,7	2,6

Source : SPF Economie (fichier EFT2011_FR_tcm326-175589.xls) et calculs propres

Encadré 3.6. Au sujet de l'assurance-chômage

Idéalement, si les agents économiques prenaient des décisions optimales du point de vue de la collectivité, les allocations de chômage devraient couvrir pleinement le risque de perte d'emploi. Or, l'assurance-chômage ne maîtrise pas l'intensité de l'effort de recherche d'emploi ni celui de création d'emplois vacants. Tous deux résultent de décisions prises par des agents privés sur base des coûts et gains qui leur sont propres et non des coûts et gains collectifs. Le gain pour la collectivité d'une transition du chômage indemnisé à l'emploi dépasse, de beaucoup, le gain privé. Du point de vue de la conception de l'assurance-chômage, la couverture parfaite du risque n'est plus possible dans ce contexte. Il faut rechercher le meilleur équilibre entre assurance et incitation à la recherche et à l'acceptation d'emploi. En général, la littérature conclut que cet équilibre requiert une allocation d'assurance-chômage décroissante en fonction de la durée d'inoccupation. La vitesse de décroissance devrait cependant dépendre de caractéristiques individuelles fixes influençant les chances d'embauche (Van der Linden, 2003). L'allocation de chômage des travailleurs à faible probabilité d'embauche devrait en effet diminuer plus lentement que celle des autres. A budget donné, une allocation d'abord «haute» puis décroissante est donc préférable à une allocation plus basse mais constante.

Que sait-on de l'impact de l'assurance-chômage sur les comportements ? En Belgique, couvrant la période 1961 – 1991, Dor *et al*. (1997) concluent que le niveau du ratio de remplacement (le rapport entre l'allocation de chômage moyenne et le salaire net moyen) est négativement corrélé au rythme de sortie du chômage en Belgique. Cette analyse sur données agrégées apporte une correction au problème d'endogénéité par une approche dite de variables instrumentales. Dans une étude récente sur données individuelles (le panel des ménages belges couvrant la période 1994 – 2001), Konings et Persyn (2010) comparent l'impact du niveau des allocations sur le rythme de sortie du chômage en Belgique et au Danemark. Dans ce but, ils spécifient un modèle de durée de chômage où la durée est affectée par le niveau d'étude, la participation à une formation et une perception sommaire du niveau des allocations de chômage. Cette étude conclut à un effet sensible du niveau de l'allocation sur la durée passée en chômage en Belgique mais pas au Danemark. Cette étude manque toutefois de rigueur. Primo, la spécification de la relation est très sommaire et manque de flexibilité (pour prendre en compte la dépendance à la durée en chômage). Ensuite, le niveau d'indemnisation est supposé exogène. Ces deux sources d'insatisfaction peuvent profondément biaiser les résultats.

L'évaluation de Cockx *et al*. (2011) montre qu'en Flandre entre mi 2004 et fin 2006, la perspective d'une sanction augmente sensiblement les chances de sortie du chômage vers l'emploi des chômeurs de 25 à 30 ans.

Sur base de ces éléments d'évaluation pour la Belgique et, bien plus encore, de l'abondante littérature internationale, la conception de notre système d'assurance-chômage doit donc résulter d'un équilibre entre la préoccupation d'assurance (ou de redistribution si l'on se place une fois que le risque de perte d'emploi s'est matérialisé) et la préoccupation de donner des incitations correctes à tous les agents économiques impliqués dans le processus de sortie du chômage vers l'emploi, «correctes» devant être compris du point de vue de la collectivité prise dans son ensemble.

4. Conclusion

Le marché du travail wallon connaît simultanément deux problèmes. D'une part, il y a globalement une insuffisance d'offres d'emploi (même si cette insuffisance est souvent exagérée par l'utilisation d'indicateurs biaisés). D'autre part, il y a certaines difficultés d'appariement entre offres d'emploi et demandeurs d'emploi. Sur ce plan, le plus intriguant est la similitude des indicateurs wallons et flamands approchant cette difficulté d'appariement. La simultanéité de ces deux problèmes n'est en outre pas un phénomène récent.

Cette étude n'avait pas l'ambition de faire l'inventaire de toutes les explications de ce double problème. En particulier, l'insuffisance d'offres d'emploi s'explique pour partie par un ensemble de facteurs externes au marché du travail, qu'il s'agisse de facteurs extérieurs à la Belgique (la crise financière et bancaire, par exemple), de facteurs nationaux (problèmes de concurrence sur les marchés des biens et services engendrant notamment des prix de l'énergie plus élevé qu'ailleurs, par exemple) ou encore de facteurs régionaux (problèmes de gouvernance, par exemple). Notre analyse s'est limitée aux facteurs d'explication de ce double problème présents dans le fonctionnement du marché du travail. Même à ce niveau, nous ne prétendons pas avoir été exhaustifs. Nous nous sommes centrés sur des explications ou des pistes d'explication que nous pouvions dégager de l'analyse économique et de l'exploitation de statistiques disponibles.

Dans l'économie marchande, le coût salarial par unité produite est en moyenne 1,5 point de pourcentage plus bas en Flandre qu'en Wallonie. Dans une majorité de secteurs, le coût salarial par unité produite est plus faible en Flandre qu'en Wallonie. Le constat précis est toutefois assez variable d'un secteur à l'autre et il arrive qu'il s'inverse en faveur de la Wallonie. Quelques travaux concluent que la demande de travail (c'est-à-dire l'offre d'emploi) sectorielle et/ou globale décroît avec le coût salarial en Wallonie (Binon *et al.*, 1999, p. 49, Konings, 2005[100]). Une réduction du coût du travail sur le territoire wallon contribuerait donc à la résorption du chômage wallon en y stimulant davantage la création d'emplois vacants. Une telle réduction de coût peut provenir d'une baisse des salaires bruts ou d'allégements du coût du travail par l'intermédiaire de réduction de la charge para-fiscale ou de subventions salariales. Concernant les allégements du coût du travail, la première partie du rapport a indiqué que la manière de procéder a toute son importance et ce, que l'on considère des allègements temporaires à l'embauche ou des allégements structurel structurels.

Les difficultés de recrutement rencontrées par les entreprises dans certains segments du marché du travail suggèrent que cette stimulation de la demande de travail pourrait rapidement s'y heurter à des contraintes d'offre et enclencher des surenchères salariales stériles du point de vue de la résorption du chômage. Il est difficile d'identifier une aggravation récente de l'inadéquation (géographique ou de compétence) sur le marché du travail. Il n'y a cependant guère de doute que celle-ci explique, depuis longtemps déjà, une part non négligeable de la persistance saisissante du chômage en Wallonie. L'insuffisance de la réserve de main d'œuvre jugée adéquate par les entreprises paraît être la source dominante des difficultés de recrutement. Ceci renvoie notamment au choix de filières d'enseignement et à la qualité de celui-ci. La formation continue en entreprise et en dehors

[100] Konings (2005), qui exploite des données d'entreprises de taille moyenne et grande, à long terme, estime que l'élasticité de la demande de travail à niveau de production donné vaut 0,45 dans l'industrie et 0,6 dans les services en Wallonie.

de celle-ci est aussi insatisfaisante. Les problèmes de mobilité géographique sont réels tout comme celui du coût du logement dans les zones plus riches en emploi. Les coûts associés au changement de propriété immobilière freinent eux aussi la mobilité. Même si la mesure des gains en cas de reprise d'emploi est souvent critiquable, il est plausible que les incitations monétaires à la reprise d'emploi demeurent une réelle source de préoccupation pour certains groupes (les moins qualifiés en particulier en présence d'enfants en bas âge). On dispose de trop peu d'éléments probants concernant l'intensité des refus d'offres d'emploi. En revanche, l'intensité de recherche d'emploi semble relativement faible. Enfin, le très long passage en chômage de certains groupes (cf. la partie 2) suggère qu'une part de notre population active est «éloignée» du marché du travail «standard» avec ses exigences de productivité. Il est donc plausible que cette réserve de main d'œuvre n'est plus considérée par les employeurs et ne le sera pas sans une réduction de l'écart entre le coût du travail et la productivité de celui-ci.

Tableau 3.6. Valeur ajoutée brute aux prix de base rapportée à l'emploi sectoriel total (salariés + indépendants) entre 2005 et 2010. Ratio entre la Flandre et la Wallonie pour un certain nombre de secteurs essentiellement marchands

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac (CA)	1,11	1,08	1,08	1,10	1,13	1,14
Fabrication de textiles, industrie de l'habillement, industrie du cuir et de la chaussure (CB)	1,23	1,27	1,20	1,23	1,25	1,24
Travail du bois, industrie du papier et imprimerie (CC)	1,10	1,13	1,15	1,17	1,14	1,14
Industrie chimique (CE)	1,28	1,24	1,25	1,14	1,39	1,45
Industrie pharmaceutique (CF)	0,75	0,70	0,71	0,60	0,79	0,79
Métallurgie et fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements (CH)	1,00	0,98	0,99	0,98	1,21	1,26
Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques (CI)	1,13	1,05	1,02	0,89	0,97	0,94
Fabrication d'équipements électriques (CJ)	1,24	1,23	1,14	1,09	1,01	1,01
Fabrication de machines et équipements n.c.a. (CK)	1,26	1,34	1,30	1,34	1,16	1,12
Fabrication de matériels de transport (CL)	0,99	1,05	0,97	1,08	1,05	1,08
Autres industries manufacturières; réparation et installation de machines et d'équipements (CM)	1,16	1,14	1,14	1,15	1,14	1,08
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné (DD)	0,94	0,94	1,00	0,92	1,11	1,11
Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution (EE)	1,20	1,13	1,20	1,12	1,08	1,11
Construction (FF)	1,33	1,32	1,33	1,33	1,35	1,37
Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles (GG)	1,39	1,40	1,42	1,37	1,36	1,36
Transports, entreposage et télécommunications (HH+JB)	1,15	1,13	1,15	1,15	1,11	1,12
Hébergement et restauration (II)	1,15	1,21	1,21	1,20	1,18	1,18
Édition, audiovisuel et diffusion (JA)	1,39	1,45	1,41	1,41	1,39	1,36
Activités informatiques et services d'information (JC)	1,19	1,26	1,26	1,20	1,17	1,17
Activités financières et d'assurances (KK)	1,07	1,05	1,07	1,01	0,99	0,93
Activités immobilières (LL)	1,03	1,04	1,10	1,12	1,15	1,13
Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques (MA)	1,14	1,16	1,17	1,16	1,16	1,13
Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques (MC)	1,07	1,06	0,98	1,04	1,13	1,08
Activités de services administratifs et de soutien (NN)	1,37	1,34	1,39	1,41	1,42	1,44

Source : ICN, Belgostat. Comptes régionaux. Calculs propres

Note : un ratio supérieur (inférieur) à 1 indique une productivité moyenne du travail supérieure (inférieure) en Flandre par rapport à la Wallonie

Tableau 3.7. Rémunération (cotisations sociales incluses) par salarié entre 2005 et 2009. Ratio entre la Flandre et la Wallonie pour un certain nombre de secteurs essentiellement marchands

	2005	2006	2007	2008	2009
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac (CA)	1,07	1,06	1,06	1,05	1,06
Fabrication de textiles, industrie de l'habillement, industrie du cuir et de la chaussure (CB)	1,04	1,07	1,07	1,09	1,13
Travail du bois, industrie du papier et imprimerie (CC)	1,07	1,08	1,06	1,06	1,08
Industrie chimique (CE)	1,11	1,11	1,10	1,09	1,11
Industrie pharmaceutique (CF)	1,12	1,04	0,99	1,15	0,91
Métallurgie et fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements (CH)	0,97	0,99	0,99	0,99	1,05
Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques (CI)	1,17	1,22	1,12	1,11	1,17
Fabrication d'équipements électriques (CJ)	0,96	0,98	0,99	0,96	1,01
Fabrication de machines et équipements n.c.a. (CK)	1,09	1,09	1,05	1,08	1,12
Fabrication de matériels de transport (CL)	1,00	0,96	1,04	1,02	0,92
Autres industries manufacturières; réparation et installation de machines et d'équipements (CM)	1,00	1,01	0,98	1,00	1,04
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné (DD)	1,03	1,05	1,11	0,98	1,04
Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution (EE)	1,07	1,09	1,10	1,08	1,07
Construction (FF)	1,22	1,22	1,22	1,24	1,25
Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles (GG)	1,23	1,22	1,26	1,26	1,25
Transports, entreposage et télécommunications (HH+JB)	1,04	1,03	1,03	1,04	1,03
Hébergement et restauration (II)	1,05	1,06	1,07	1,06	1,05
Édition, audiovisuel et diffusion (JA)	1,14	1,15	1,16	1,14	1,13
Activités informatiques et services d'information (JC)	1,20	1,20	1,21	1,17	1,15
Activités financières et d'assurances (KK)	1,04	1,03	1,05	1,01	0,99
Activités immobilières (LL)	1,03	1,03	1,03	1,05	1,03
Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques (MA)	1,19	1,27	1,29	1,26	1,26
Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques (MC)	1,12	1,09	0,94	1,21	1,21
Activités de services administratifs et de soutien (NN)	1,22	1,20	1,17	1,19	1,17

Source : ICN, Belgostat. Comptes régionaux. Calculs propres

Note : un ratio supérieur (inférieur) à 1 indique une rémunération par salarié supérieure (inférieure) en Flandre par rapport à la Wallonie

Tableau 3.8. Coût salarial unitaire entre 2005 et 2009. Ratio entre la Flandre et la Wallonie pour un certain nombre de secteurs essentiellement marchands

	2005	2006	2007	2008	2009
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac (CA)	0,96	0,98	0,99	0,95	0,94
Fabrication de textiles, industrie de l'habillement, industrie du cuir et de la chaussure (CB)	0,84	0,85	0,89	0,88	0,90
Travail du bois, industrie du papier et imprimerie (CC)	0,98	0,96	0,93	0,91	0,95
Industrie chimique (CE)	0,87	0,89	0,87	0,96	0,80
Industrie pharmaceutique (CF)	1,50	1,48	1,39	1,92	1,15
Métallurgie et fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements (CH)	0,97	1,01	1,00	1,01	0,87
Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques (CI)	1,03	1,16	1,09	1,25	1,20
Fabrication d'équipements électriques (CJ)	0,77	0,79	0,86	0,88	1,01
Fabrication de machines et équipements n.c.a. (CK)	0,87	0,81	0,81	0,80	0,96
Fabrication de matériels de transport (CL)	1,01	0,91	1,07	0,95	0,88
Autres industries manufacturières; réparation et installation de machines et d'équipements (CM)	0,86	0,88	0,85	0,87	0,91
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné (DD)	1,09	1,12	1,11	1,07	0,94
Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution (EE)	0,89	0,97	0,92	0,97	0,99
Construction (FF)	0,92	0,92	0,92	0,93	0,92
Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles (GG)	0,88	0,87	0,89	0,92	0,92
Transports, entreposage et télécommunications (HH+JB)	0,91	0,91	0,90	0,90	0,93
Hébergement et restauration (II)	0,91	0,88	0,88	0,89	0,89
Édition, audiovisuel et diffusion (JA)	0,82	0,79	0,82	0,81	0,82
Activités informatiques et services d'information (JC)	1,01	0,95	0,96	0,97	0,98
Activités financières et d'assurances (KK)	0,97	0,98	0,98	1,00	1,00
Activités immobilières (LL)	1,00	0,99	0,93	0,94	0,89
Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques (MA)	1,05	1,09	1,10	1,09	1,09
Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques (MC)	1,05	1,03	0,96	1,17	1,08
Activités de services administratifs et de soutien (NN)	0,89	0,89	0,85	0,84	0,83

Source : ICN, Belgostat. Comptes régionaux. Calculs propres

Note : un ratio supérieur (inférieur) à 1 indique un coût salarial unitaire supérieur (inférieur) en Flandre par rapport à la Wallonie

PARTIE 4. PROPOSITIONS

1. Introduction

L'accord institutionnel pour la sixième réforme de l'Etat prévoit la régionalisation d'un ensemble de compétences fédérales relatives au marché du travail. Au niveau du pays, les moyens financiers régionalisés s'élèvent à 4.326 millions €. La part qui revient à la Wallonie n'est pas précisée dans l'accord institutionnel. La ventilation dépend notamment du critère retenu (localisation géographique de l'emploi ou du travailleur). Néanmoins, un ordre de grandeur de 1.545 millions € a été évoqué. A titre de comparaison, les dépenses actuelles relatives à l'emploi et la formation s'élèvent à 1.181 millions € en Wallonie (dont 650 millions au «plan de résorption du chômage» APE-PTP). Afin de situer plus clairement les montants en jeu, notons que des estimations du CESW quant à l'affectation actuelle des 1.545 millions € indiquent que 404,3 millions € sont consacrés aux Titres-services, 360,3 millions € au Secteur privé marchand, 406,8 millions € au Secteur privé non marchand et 355,1 millions € au Secteur public (cf. tableau 4.1).

Tableau 4.1. Inventaire budgétaire

	Part	Montant (millions €)
Particuliers (titres-services)	26 %	404,3
Secteur privé marchand	23 %	360,3
Secteur privé non-marchand	23 %	406,8
Secteur public	23 %	355,1
Nd	2 %	18,1
Total	100 %	1.511,6

Source : CESW

Notre étude a développé une description de la situation du marché du travail wallon (partie 2), un diagnostic de cette situation (partie 3) et une synthèse des évaluations disponibles concernant l'impact des diverses formes d'allégement du coût du travail (partie 1). En bref, coexistent une insuffisance d'offres d'emploi particulièrement pour les qualifications faibles et un problème d'appariement entre la demande et l'offre de travail. Cette dernière partie énonce des recommandations qui s'appuient sur le diagnostic réalisé et sur les enseignements des évaluations disponibles des mesures d'allégement du coût du travail. Dans la section 2, nous énumérons d'abord un ensemble de principes qui ont guidé nos recommandations chiffrées. Nous proposons celles-ci dans un second temps à la section 3.

2. Principes

1. La Wallonie doit résorber son niveau élevé et persistant de chômage, le plus possible en stimulant l'accès à un emploi (de la meilleure qualité possible) et en agissant sur la destruction d'emplois (et donc, notamment, les entrées en chômage). En ce qui concerne les matières touchant à l'emploi et au chômage, la Wallonie doit utiliser les moyens fédéraux régionalisés au service de cet objectif en vue de **maximiser l'augmentation des transitions du chômage vers l'emploi (flux de sortie) et la diminution des transitions de l'emploi vers le chômage (flux d'entrée)**.

2. Certaines politiques wallonnes, dont les APE, mélangent plusieurs objectifs qui, pris individuellement, ont chacun du sens : stimuler l'emploi, soutenir financièrement des services non ou peu pourvus par le secteur privé marchand ou par le secteur public,... Nous plaidons pour une **clarification des objectifs. Nous recommandons aussi qu'à tout le moins les moyens régionalisés ne servent pas à renforcer des mesures qui ne servent pas en priorité les objectifs précisés au premier principe**.
3. Les politiques fédérales du marché du travail qui doivent être régionalisées forment un ensemble peu lisible. Diverses mesures fédérales à régionaliser sont en outre peu utilisées (par exemple, l'Activa Start et la prime de passage). Tenant compte des mesures existantes sur le territoire wallon, la régionalisation des politiques fédérales concernées doit être l'occasion d'une **réelle simplification**. La recherche d'un ensemble cohérent et lisible par les agents économiques est donc primordiale.
4. Nous référant aux critiques de la Cour des Comptes et du CESW notamment sur la gestion de l'APE, il importe de veiller à la **qualité de la gestion** et à la transparence de la gestion de tous les dispositifs (existants et à régionaliser).
5. L'Accord du gouvernement fédéral actuel prévoit que les Régions soient autonomes dans l'utilisation des budgets relatifs aux réductions de cotisations sur les «groupes cibles ONSS» et à l'activation des allocations de chômage. En l'absence d'évaluation *de l'impact* des formations professionnelles (du Forem, PFI, etc.) et de l'accompagnement de demandeurs d'emploi sur le territoire wallon et compte tenu des évaluations disponibles concernant les mesures d'allègement du coût du travail, **nous estimons que l'enveloppe régionalisée relative aux mesures «groupes cibles» et d'activation ne doit pas servir à un renforcement des moyens de formation et d'accompagnement de demandeurs d'emploi**.
6. Les pertes d'emploi récentes importantes et médiatisées dans l'industrie interpellent. Le coût élevé du travail en Belgique est, depuis longtemps, une source majeure de préoccupation. Celle-ci a cependant été ravivée par ces événements récents et par la divergence entre nos coûts salariaux par unité produite et ceux de l'Allemagne au cours de l'année 2000. Les niveaux actuels de salaires dans l'industrie rendent cependant très coûteux un allégement structurel[101] substantiel des cotisations sociales patronales. En outre, en particulier dans un contexte où les marges salariales réelles (c'est-à-dire hors indexation sur l'indice-santé) sont faibles et même nulles en 2013-2014, il y a fort à craindre que des hausses de salaire brut soient financées dans ces secteurs grâce à ces allégements structurels. Ceci détournerait l'allégement de son objectif. De plus, un ensemble d'études ont montré que la quantité de main d'œuvre demandée par les entreprises (la «demande de travail») est la plus sensible au coût du travail au bas de l'échelle des rémunérations (voir encadré 4.1 en fin de texte et Stockman, 2007). **Nous préconisons qu'à raison de 92 %, les réductions de cotisations patronales ONSS régionalisées prennent la forme d'un allégement *structurel* du coût salarial des travailleurs à bas salaires du secteur marchand occupés en Wallonie.** La fourchette salariale ciblée s'établirait entre le salaire brut équivalent au RMMMG[102] de février 2012 (1.472 €/mois à temps plein à 21 ans) et 1.957 €/mois (à temps plein). Il y correspond un salaire net entre 1.215 et 1.384 €/mois pour un travailleur isolé sans charge familiale. Le plafond de 1.957 € brut par mois est le niveau actuel auquel l'allégement structurel fédéral cesse d'être renforcé pour les bas salaires et devient égal à un forfait de 400 €/trimestre. **Comme le coût du travail tend à augmenter, toutes choses égales par**

---

101 Rappelons que par «allégement structurel», on entend non pas une réduction de cotisation en cas d'embauche d'un travailleur éligible mais bien une réduction qui est d'application pour tous les travailleurs éligibles. De cette façon, on vise à agir sur l'intensité de création d'emplois mais aussi à réduire l'intensité de destruction d'emplois.

102 Revenu Minimum Mensuel Moyen Garanti.

ailleurs, en fonction de l'âge ou de l'ancienneté, nous préconisons de moduler le plafond de 1.957 €/mois selon l'âge ou l'ancienneté. Ce plafond pourrait donc être plus bas pour un jeune travailleur et devrait augmenter pour un plus âgé.

7. Les jeunes demandeurs d'emploi inoccupés rencontrent une difficulté **spécifique** à se faire embaucher en raison de leur manque d'expérience. Cette difficulté est plus intense parmi les faiblement scolarisés. C'est la raison pour laquelle **nous préconisons une subvention *à l'embauche* ciblée sur les jeunes en stage d'insertion** (ancien stage d'attente) **faiblement scolarisés résidant en Wallonie**.
8. Par ailleurs, peu importe l'âge cette fois, la Wallonie souffre d'un haut taux de chômage de longue durée. Le problème est massif et persistant. Les mesures préventives ont toute leur importance. Mais, compte tenu notamment de la situation économique générale actuelle, on peut craindre que les mesures préventives n'empêcheront pas qu'un flux d'entrée substantiel vienne grossir le stock actuel de chômage de longue durée. La productivité des chômeurs de longue durée est affaiblie pour deux raisons distinctes. D'une part, l'allongement de la durée en chômage émousse le savoir-faire et affecte psychologiquement le chômeur. D'autre part, en raison du processus de sélection à l'embauche, les personnes qui à un titre ou à un autre ont, en moyenne, une productivité plus faible sont surreprésentées dans le chômage de longue durée. Ce phénomène statistique est perçu par les employeurs, ce qui renforce le premier mécanisme. Alléger le coût du travail à l'embauche des chômeurs de longue durée vise à inciter les employeurs à offrir une nouvelle chance à ces personnes parce que le décalage entre le coût du travail et la productivité escomptée est ainsi réduit. **Nous préconisons dès lors une subvention *à l'embauche* ciblée sur les demandeurs d'emploi inoccupés de longue durée résidant en Wallonie.** Les subventions à l'embauche peuvent avoir de nombreux effets pervers (cf. notre synthèse de la littérature d'évaluation de la partie 1). La conception des deux dispositifs de subvention à l'embauche proposés ci-dessous vise à en réduire l'importance. Un élément essentiel de cette conception n'est toutefois pas approfondi ci-dessous. Il s'agit de la définition précise des catégories administratives éligibles. On se contente de parler ci-dessous de jeunes en stage d'insertion ou de demandeurs d'emploi inoccupés (expression qui englobe mais ne se limite pas aux chômeurs indemnisés dans le cadre de l'assurance-chômage fédérale).
9. Les mesures évoquées ci-dessus s'appliquent à des individus (résidant ou travaillant en Wallonie) sans prise en compte de la composition familiale. Marx *et al.* (2011) écrivent dans la *Revue Belge de Sécurité Sociale* : «Parmi les 7 % de Belges qui ont un revenu du travail relativement bas – sur le plan international, ceci est généralement défini comme un salaire brut pour un emploi à temps plein inférieur à 67 % du salaire brut médian – seule une minorité (environ 7 %) est pauvre financièrement. Ceci est lié au fait que la grande majorité des personnes à faible revenu de travail vivent dans un ménage à plusieurs revenus (de travail).» (p.8) La **prise en compte de la composition familiale** consisterait à n'attribuer certaines subventions que si le ménage n'a qu'un revenu (avec, le cas échéant, une condition relative à la présence d'enfants). Le contrôle de la composition familiale et ses effets induits sur les comportements sont cependant une source de préoccupation qui nous a conduit à ne pas introduire une condition de ce type.
10. Les **personnes très éloignées du marché du travail** n'ont pas nécessairement la capacité de retrouver de suite un emploi dans l'économie marchande. Nous ne modifions pas ici les montants régionalisés qui concernent l'économie sociale d'insertion (mesure SINE) ou les entreprises d'insertion. Les montants concernés pourraient être accru face à l'ampleur du problème rencontré par ces populations. On manque cependant ici, comme ailleurs, d'évaluations permettant de fonder un élargissement des moyens. La concurrence entre les entreprises d'insertion et les entreprises «ordinaires» est en outre un point délicat à investiguer.

11. D'autres montants n'ont pas été à ce stade intégrés aux propositions ci-dessous. Il s'agit notamment des allégements de cotisations dans le cadre de restructurations et du programme de transition professionnelle. Les **montants associés aux «plans emplois»** (APE, volet cotisations et droits de tirage) n'ont pas été considérés comme disponibles à court terme. Les réformes de ces dispositifs prendront du temps. Elles libèreront sans doute des moyens mais leur ampleur est à ce jour inconnue.
12. Parmi les manières de répondre aux difficultés de recrutement, il y a **le relèvement du gain net de la reprise d'emploi** afin notamment de compenser davantage les conditions de travail associées à certains emplois plus difficiles à pourvoir. Ceci réclame des investigations complémentaires qui aborderaient des questions comme : quelles sont les raisons pour lesquelles les employeurs eux-mêmes ne compensent pas mieux les travailleurs afin de les attirer dans ces fonctions plus difficiles à pourvoir ? Si l'Etat fédéral ou la Région wallonne doivent intervenir, comment le faire au mieux : renforcement du bonus à l'emploi ou de l'Allocation de Garantie de Revenu ? accroître la quotité exemptée d'impôt ? Enfin, se pose la question des ressources à mobiliser dans ce but.
13. Concernant les **petites entreprises**, il existe au plan fédéral la réduction de cotisations patronales pour les entreprises qui recrutent leurs trois premiers travailleurs. Au plan régional, il y a la réforme en cours de l'APE marchand qui vise le même public. Il y a également la prime à l'emploi pour les entreprises de moins de 10 travailleurs et un chiffre d'affaire d'au plus 2 millions d'€. On peut craindre que l'ensemble de ces dispositifs manque de lisibilité.
14. La Région wallonne aura la compétence sur les **titres-services** et les **ALE**. Sur le territoire wallon existent aussi les initiatives de développement de l'emploi dans le secteur des services de proximité à finalité sociale ou IDESS. Il existe par ailleurs des services d'aide à domicile, d'aide senior et d'aide familiale (par exemple, dans le cadre des CPAS et des mutuelles). Une mise en cohérence de l'ensemble de ces dispositifs est hautement recommandable, tant du point de vue des services accordés à la population que de celui de la stimulation d'emplois relativement peu qualifiés.

3. Propositions

3.1. Renforcement de la réduction structurelle des cotisations patronales

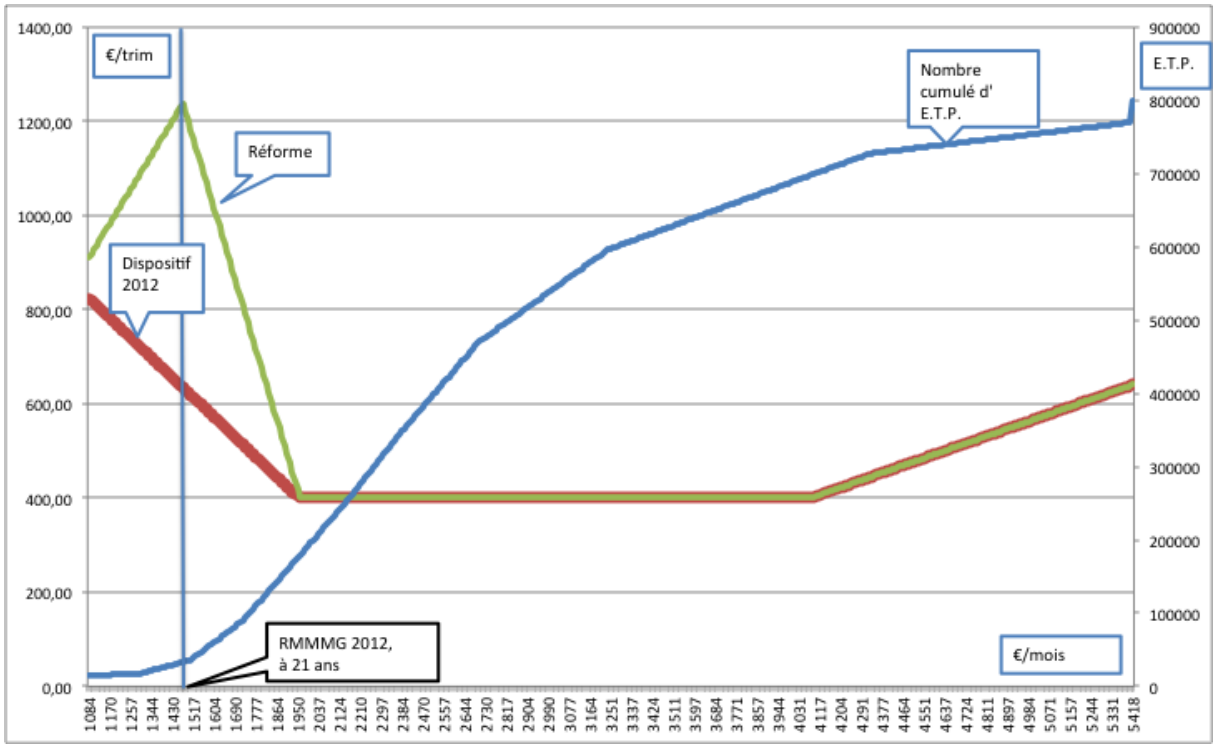
3.1.1. Dispositif

L'allégement de coût du travail dans le secteur marchand wallon prendrait la forme d'un complément à la mesure fédérale d'allègements de cotisations patronales sur les bas salaires[103]. Notre proposition se bâtit donc à partir du profil d'allégement structurel existant. La figure 4.1 présente les profils des allégements actuels et proposés en €/trimestre en fonction du salaire mensuel brut. Le dispositif actuel en forme de «U évasé» est représenté par un trait épais et rouge. Le profil qui s'appliquerait aux emplois en Wallonie est en vert. Un certain nombre de notions utiles à la bonne compréhension de cette figure sont précisées à l'encadré 4.2 en annexe.

---

103 Ce dispositif fédéral n'est pas régionalisé. A l'heure où s'achève ce rapport, le gouvernement fédéral a annoncé un renforcement des allégements de cotisations patronales à partir de 2013. L'information disponible à ce jour ne permet cependant pas d'intégrer cette annonce à nos calculs. La courbe rouge décrit donc la législation d'application au 3ème trimestre de 2012.

Figure 4.1. Allégements de cotisations sociales patronales (€/trimestre) en fonction du salaire brut mensuel



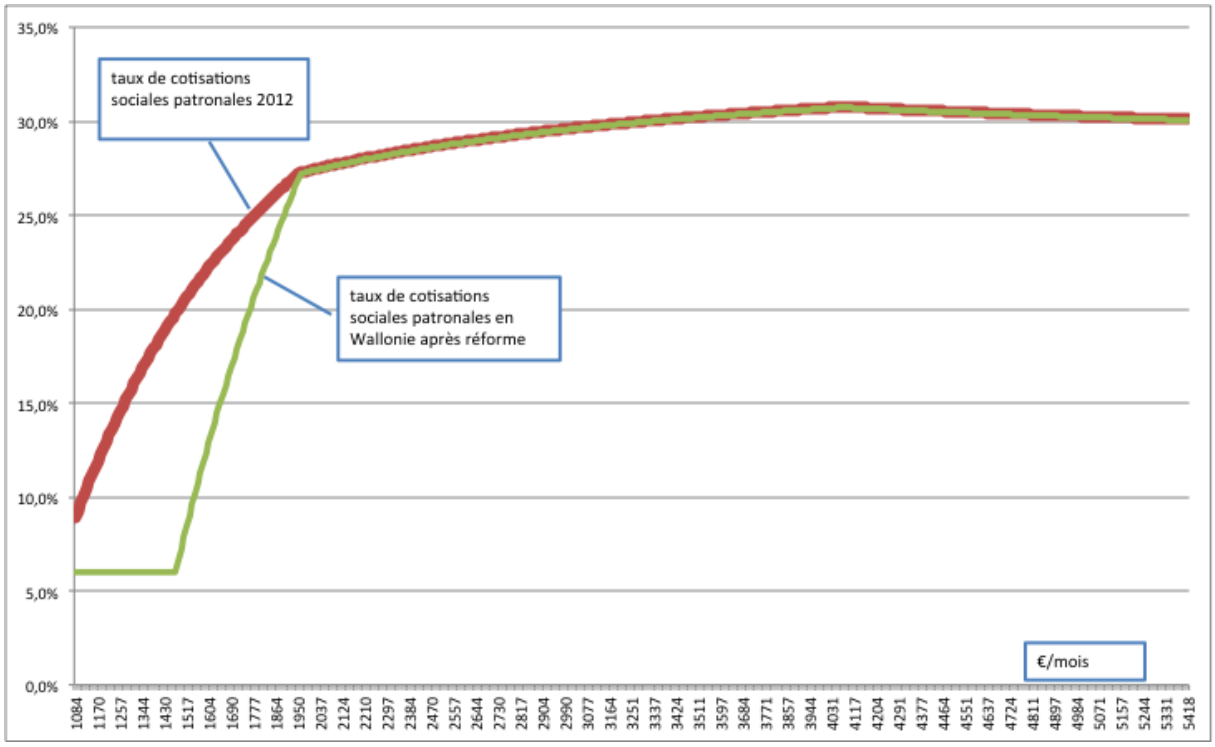
L'allégement proposé porte sur 28 points de pourcentage du salaire brut jusqu'au niveau du RMMMG en vigueur de février 2012 à ce jour (1.472€ bruts/mois à 21 ans). Au RMMMG, l'allégement de cotisations patronales s'élève à 1.238€/trimestre contre 635€/trimestre actuellement, soit quasi un doublement. Au-delà du RMMMG, l'allégement diminue pour atteindre 400€/trimestre à partir d'un salaire brut 1.957€ brut/mois (comme c'est le cas en 2012 pour la catégorie 1 du dispositif fédéral d'allégement structurel. Au-delà de 1.957€, le dispositif fédéral demeure inchangé.

Dans la mesure où la réforme supprime 28 points de pourcentage du salaire brut jusqu'au niveau du RMMMG le niveau de l'allégement est d'abord croissant (la courbe verte est d'abord croissante). Il décroit ensuite rapidement sur un intervalle d'environ 500€ de salaire mensuel brut (1.957€-1.472€). Sur la figure 4.1, la courbe croissante en bleu décrit le nombre cumulé d'équivalents temps-plein (ETP) en fonction du salaire en moyenne en 2011 (au total 800.000 ETP relevant de l'ONSS, à lire sur l'échelle verticale de droite). En 2011 en Wallonie, la rémunération brute d'environ 28 % des travailleurs recensés par l'ONSS se situe sous ce seuil de 1.957€/mois. Vingt-huit pourcents des travailleurs sont donc concernés par le relèvement de l'allégement structurel de cotisations sociales patronales.

La figure 4.2 indique, elle, le taux de cotisations patronales dû en fonction du salaire mensuel brut. Le taux de cotisations patronales hors allégement fluctue d'un secteur à l'autre. Les calculs présentés ici supposent un taux de 34 %. La courbe rouge et épaisse désigne à nouveau la situation qui prévaut en 2012, la verte la situation après réforme. Le taux de cotisations patronales appliqué jusqu'au RMMMG est après la réforme de 34-28 = 6 %. Vu la croissance tendancielle des salaires en général et du RMMMG en particulier, la législation devrait prévoir un alignement des allégements et des seuils de salaire (en particulier celui de 1.957€) sur l'évolution observée des salaires (mécanisme qui n'existe pas actuellement au

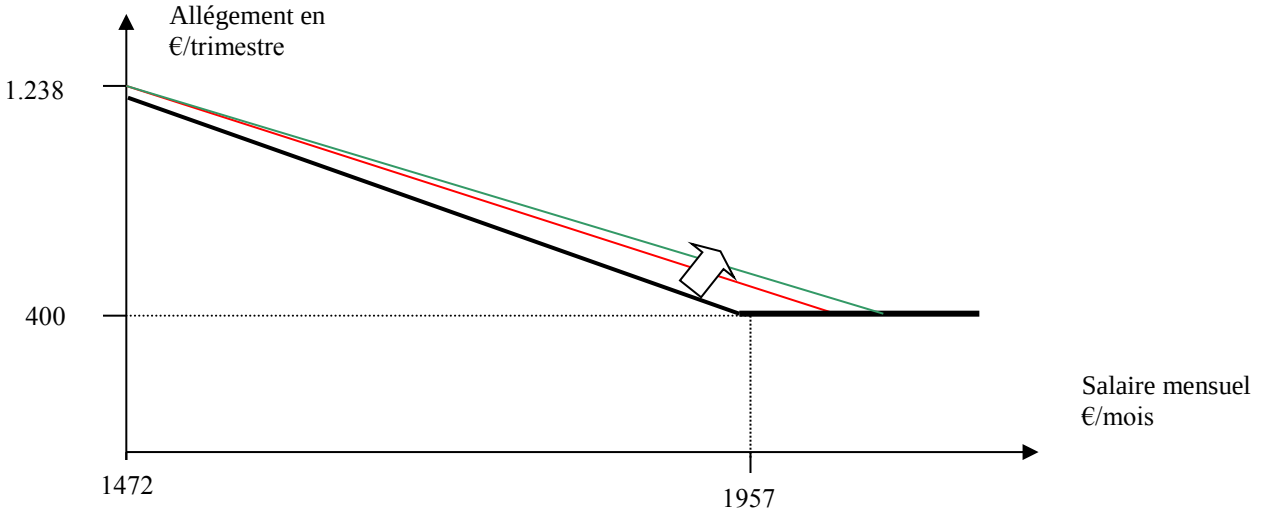
niveau fédéral). Sans cet alignement, la mesure d'allégement s'émousse assez rapidement avec le temps.

Figure 4.2. Taux de cotisations patronales en fonction du salaire brut



À niveau donné de qualification, l'âge (ou l'ancienneté) figure parmi les facteurs qui affectent le salaire. De manière schématique, cet effet est présent en début de carrière chez les ouvriers. Chez les employés, l'effet est généralement plus important. Il prévaut aussi sur une plus longue plage d'années que chez les ouvriers. Pour encourager le maintien en emploi et l'embauche de travailleurs peu qualifiés plus âgés, nous recommandons d'accroître avec l'âge le niveau de salaire au-delà duquel le supplément d'allégement "bas salaires" cesse. La figure 4.3 esquisse le principe : les droites caractérisant le niveau d'allégement "bas salaires" pivotent dans le sens opposé aux aiguilles d'une montre à mesure que l'âge augmente. La mise en œuvre de ce principe doit concilier deux exigences opposées. D'une part, il faut un message clair afin que les agents économiques comprennent le dispositif et l'intègrent à leurs décisions. Ceci peut plaider en faveur d'une droite sous un seuil d'âge et d'une autre au-delà. La seconde exigence est d'éviter les effets pervers induits par des variations brusques du dispositif. Si l'on n'y prend garde, de telles variations ont pour conséquence que des travailleurs comparables se trouvent traités de manière fort différente. Selon cette seconde exigence, il est donc dangereux de relever brusquement le niveau de l'allégement au-delà d'un seuil d'âge. Faute de données appropriées rapidement et aisément disponibles, nous n'avons pas été en mesure de formuler une proposition plus précise ni de quantifier les effets budgétaires de cette relation à l'âge.

Figure 4.3. Principe d'évolution du profil d'allégement en fonction de l'âge



3.1.2. Impact

L'impact de la réforme sur l'emploi dépend de l'élasticité de la demande de travail au coût salarial au bas de la distribution des salaires. L'encadré 4.3 en annexe précise cette notion d'élasticité et explique l'origine des valeurs retenues par la suite[104]. Rappelons que c'est à ce niveau de salaires que la demande de travail réagit le plus fortement au coût de la main d'œuvre. Nous avons retenu deux valeurs prudentes pour cette élasticité : d'une part une élasticité unitaire, ce qui signifie qu'une baisse du coût du travail de 1 % entraîne après quelques années une hausse de 1 % de la quantité de main d'œuvre demandée par les entreprises; d'autre part, une élasticité plus modeste de 0,6. Nous avons aussi pris en compte une conséquence défavorable prévisible sur l'emploi à plus haut salaire. Nous avons retenu l'hypothèse que la création de 3 emplois à bas salaires créés s'accompagnerait de la disparition d'1 emploi plus hautement rémunéré. Comme l'explique l'encadré 2.3, cette hypothèse est sans doute assez pessimiste.

Si l'on retient la valeur basse de l'élasticité de la demande de travail en bas de l'échelle des rémunérations (0,6), cette réforme engendrerait à terme 4.675 *équivalents temps plein* (ETP) supplémentaires à bas salaire et entraînerait la perte d'environ 1.500 ETP à salaire plus élevé (cf. 2e colonne du tableau 4.2). Si l'on adopte l'élasticité unitaire, l'impact sur l'emploi passerait à + 7.790 ETP à bas salaire et à environ -2.500 ETP à plus haut salaire (cf. 3e colonne du tableau 4.2). Comme les effectifs ONSS ne sont pas tous à temps plein (soit que l'horaire est à temps partiel, soit que le travail ne couvre pas une année complète), l'impact estimé sur les *effectifs* à bas salaire est respectivement d'environ + 6.700 et + 11.200 selon l'élasticité retenue, tandis que la réduction des effectifs à plus haut salaire s'élèverait à environ 1.800 et 3.000 unités.

104 Dans la mesure où l'impact sur l'emploi affecte la productivité du travail et/ou le niveau du chômage, les salaires bruts pourraient se modifier à leur tour si la négociation salariale est libre. Nos calculs n'incorporent pas cet effet induit sur les salaires. Ceci revient à supposer que les salaires négociés suivront strictement la «norme salariale».

Tableau 4.2. Impacts estimés arrondis d'un allègement structurel ciblé du coût du travail

Sensibilité de la demande de travail :	Faible	Importante
Nombre d'E.T.P.	+ 4.700 *- 1.500 (pessimiste)*	+ 7.800 *- 2.500 (pessimiste)*
Effectifs en emploi	+ 6.700 *- 1.800 (pessimiste)*	+ 11.200 *- 3.000 (pessimiste)*
Gains induits pour la sécurité sociale fédérale (€/an)	66 millions € *32 millions € (pessimiste)*	111 millions € *54 millions € (pessimiste)*

Le coût brut total de ce supplément d'allégement de cotisations patronales est estimé à **182 millions €**[105]. Par emploi créé (et inversement en cas d'emploi perdu), la Sécurité Sociale *fédérale* collecte des cotisations sociales patronales et personnelles supplémentaires et évite le paiement d'allocations de chômage. S'il n'y avait aucun impact défavorable sur l'emploi à plus haut salaire, compte tenu de ces effets en retour sur les comptes de la Sécurité Sociale fédérale, le coût net total de l'allégement s'élèverait à 116 (182-66) millions en cas d'élasticité de 0,6, ou à 71 (182-111) millions en cas d'élasticité unitaire (cf. dernière ligne du tableau 4.2). Compte tenu de l'impact induit sur l'emploi à plus haut salaire, le coût net total s'élève à 150 (182-32) millions en cas d'élasticité de 0,6, ou 128 (182-54) millions € en cas d'élasticité unitaire. Par conséquent, le coût net par EFT créé parmi les bas salaires est respectivement de 32.000€ et 16.500€[106]. Ces estimations ne prennent toutefois pas en compte tous les effets induits (songeons à l'impact sur l'impôt des personnes physiques par exemple). Soulignons que l'étude de Pierrard (2005) consacrée à la Belgique conduit à des effets beaucoup plus positifs d'un allégement de cotisations patronales ciblés au voisinage du RMMMG.

Un allégement significatif du coût du travail ciblé sur les bas salaires implique par ailleurs nécessairement une hausse forte du coût du travail lorsque le travailleur visé bénéficie d'une augmentation de salaire brut (suite par exemple à une promotion). Ceci peut engendrer un «piège à bas salaire», que renforce l'allégement fédéral sur les cotisations personnelles à la sécurité sociale lui aussi ciblé (appelé le bonus à l'emploi). Cet effet induit dommageable doit être mis en regard des inconvénients d'un allégement de cotisations sociales patronales sur un intervalle de salaires plus étendu : pour rappel, coût brut plus élevé de la mesure d'allégement, risque accru de stimuler des revendications salariales supplémentaires et impact moindre sur l'emploi.

3.1.3. Sources de financement du complément d'allégements de cotisations sur les bas salaires

Parmi les réductions de cotisations régionalisées, deux catégories (numérotées 1 et 2 ci-dessous) sont des réductions permanentes (qui cessent au-delà de 26 ans dans le cas 1 et qui

105 A titre de comparaison, on estime que le montant total transféré à la Wallonie dans le cadre des titres-services s'élèverait à 404,3 millions €. Ce calcul suppose que les moyens dévolus à la déductibilité fiscale sont aussi régionalisés. On est en droit de se demander si cette déductibilité joue un rôle majeur dans la décision de recourir au dispositif. Elle n'est en effet perçue que bien des mois après que ces décisions ont été prises. Renoncer à la déduction fiscale dégagerait des moyens qui pourraient sans doute être affectés plus utilement ailleurs.

106 A titre de comparaison, selon l'étude d'IDEA-consult sur les titres-services et des calculs propres, le coût net d'un ETP dans les titres-services se situerait entre 8.000 et 13.000 €/an sous l'hypothèse *forte* que tous les emplois titres-services sont des créations nettes et si l'on tient compte des effets retour indirects totaux de premier ordre calculés par IDEA-consult.

démarrent à 50 ans dans le cas 2). Nous proposons de transformer ces réductions permanentes en un renforcement des mesures structurelles. La mesure 3 ci-dessous reprend les allégements de cotisations patronales ciblés sur les chômeurs de longue durée qui sont régionalisés. Ils sont ici transformés en allégements structurels.

Tableau 4.3. Sources de financement d'un allègement structurel ciblé du coût du travail

	Millions €/an
Allégements de cotisations patronales régionalisés Estimation du montant pour la Wallonie	208(*)
Renforcement allégement structurel bas salaires *Hors prise en compte de la gradation selon l'âge*	182
Solde	26

(*) 17 millions d'allégements pour restructurations, PTP, économie sociale mis de côté et donc maintenus inchangés

Les réductions ONSS transférées à la Wallonie qui seraient affectées à ce dispositif s'élèveraient à **207,61 millions €** (cf. tableau 4.3)**,** ventilés ainsi :

1. Réductions ONSS «groupe-cible» Travailleurs âgés, 87,88 millions €;
2. Réductions ONSS «groupe-cible» Jeunes travailleurs, 39,44 millions €;
3. Réductions ONSS «groupe-cible» Chômeurs de longue durée (Activa), 80,29 millions €.

Ce total de 207,61 millions € représente 92 % du montant total des réductions ONSS transférées (225,03 Mios €). Certains allégements de cotisations sociales régionalisés ne sont en effet pas intégrés au calcul ci-dessus car nous faisons l'hypothèse soit que ces mesures ont une pertinence propre, soit qu'elles ne peuvent être abandonnées à court terme. Il y correspond les ressources non utilisées suivantes : 2,2 millions € d'allégements de cotisations en cas de restructuration; 6,1 millions € pour les emplois du Programme de Transition Professionnelles (PTP)[107]; 9,1 millions € dans le cadre de la mesure SINE[108].

Le total de 207,61 millions d'€ dépasse le coût brut de la mesure d'environ 26 millions d'€. Ces moyens supplémentaires nous paraissent nécessaires à la prise en compte de l'âge dans le dispositif (cf. figure 4.3).

3.2. Renforcement des incitants à accepter une offre d'emploi et à la recherche d'emploi

Il est nécessaire mais il ne suffit pas de stimuler la demande de main d'œuvre (cf. le douzième principe ci-dessus). Il faut aussi maintenir et, si les ressources le permettent, renforcer des mesures fédérales comme les allégements de cotisations personnelles au bas de l'échelle des rémunérations (le bonus à l'emploi). Signalons aussi l'existence de deux petites mesures régionalisées en matière de garde d'enfants :

- les réductions de cotisations sociales dans le secteur des accueillants d'enfants (3,1 Mios €);

---

107 Mesure qui vise l'embauche de chômeurs de (très) longue durée dans les secteurs public et privé non marchand. Pour plus de précision, voir http://emploi.wallonie.be/Pour_Vous/Associations/PTP/public.html

108 La mesure "Economie d'insertion sociale", en abrégé *SINE* favorise, grâce à des réductions de cotisations patronales et l'utilisation active des allocations de chômage (sous forme de subside salarial), la réinsertion de chômeurs très difficiles à placer dans l'économie sociale d'insertion. Pour plus de précision, voir http://www.rva.be/Frames/frameset.aspx?Path=D_opdracht_Sine/&Items=1&Language=FR

- l'activation d'allocations de chômage Garde d'enfants (0,8 Mios €)[109].

A côté des incitations financières et de mesures touchant à la garde des enfants, signalons qu'il y a d'autres mesures qui affectent la recherche d'emploi et la décision d'acceptation d'emploi : en particulier, le plan d'activation du comportement de recherche d'emploi, la révision de la notion d'emploi convenable dans l'assurance-chômage et la dégressivité des allocations de chômage.

3.3. Subvention à l'embauche sous forme d'activation (allocation de travail)

Comme nous l'avons justifié dans les 7e et 8e principes ci-dessus, nous préconisons deux types de subventions à l'embauche :
- une subvention à l'embauche ciblée sur les jeunes en stage d'insertion faiblement scolarisés résidant en Wallonie;
- une subvention à l'embauche ciblée sur les demandeurs d'emploi inoccupés de longue durée résidant en Wallonie.

Nous proposons que cette subvention à l'embauche soit accordée, comme c'est le cas actuellement, sous la forme d'une allocation forfaitaire de travail octroyée pendant une période déterminée par l'ONEM à certaines catégories de demandeurs d'emploi inoccupés qui trouvent un emploi. L'employeur (dont le siège social peut se situer dans n'importe quelle région du pays) qui engage une personne éligible peut déduire l'entièreté du montant de l'allocation de travail du salaire net à payer.

L'avantage d'octroyer la subvention à l'embauche sous la forme d'une allocation de travail plutôt que sous la forme d'une réduction de cotisations patronales est de permettre une réduction supplémentaire du coût du travail sur les emplois à bas salaires[110]. En raison du complément proposé d'allègements des cotisations patronales sur les bas salaires, le montant de cotisations patronales restant dû en bas de l'échelle des salaires est très faible, laissant peu de marge pour des réductions supplémentaires. L'allocation de travail est quant à elle un subside qui permet une prise en charge partielle du salaire net.

Il existe potentiellement deux problèmes pratiques à la mise en place de subvention sous la forme d'allocation de travail : (1) le montant de l'allocation de travail ne peut pas dépasser le montant de l'allocation et (2) les jeunes inscrits comme demandeurs d'emploi mais non encore bénéficiaires d'allocations d'insertion (les jeunes en stage d'insertion) ne peuvent pas en bénéficier. Après vérification, ces deux problèmes ne se posent pas en réalité : dans le cadre du plan d'embauche Win-Win, les jeunes travailleurs de moins de 26 ans, sans diplôme de l'enseignement secondaire supérieur et inscrits comme demandeurs d'emploi (indemnisés ou non) depuis minimum 3 mois, percevaient une allocation de 1.100 euros/mois[111] (et donc bien supérieure au montant de l'allocation d'insertion) pendant 24 mois en cas d'engagement en 2010 et pendant 12 mois en cas d'engagement en 2011.

---

109 L'allocation de garde est une allocation octroyée par l'ONEM à l'accueillante d'enfants (dans un cadre familial), lorsque ses revenus diminuent du fait de l'absence d'enfants inscrits chez elle pour des raisons indépendantes de la volonté de l'accueillante.

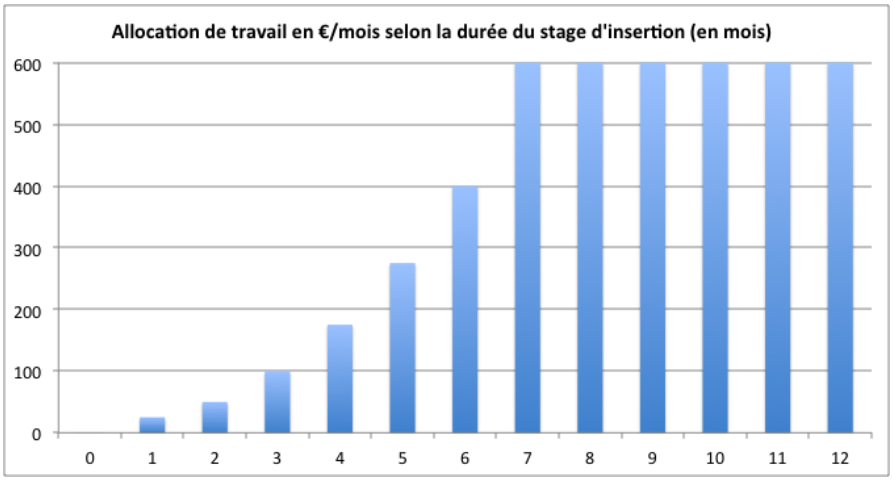
110 La subvention à l'embauche proposée ici est donc cumulable avec l'allégement structurel renforcé de cotisations sociales patronales.

111 Eventuellement plafonnée au montant du salaire net si celui-ci est inférieur.

3.3.1. Deux dispositifs

1. **ALLOCATION DE TRAVAIL pour les jeunes EN STAGE D'INSERTION PROFESSIONNELLE et PEU QUALIFIES (diplômés au plus du CESS[112])** :
   Comme illustré à la figure 4.4, on commence par une allocation de travail mensuelle de 25€ si le jeune embauché comptabilise 1 mois de stage écoulé. Ensuite, l'allocation mensuelle croît de façon *progressive* pour atteindre un maximum de 600€ si le jeune embauché comptabilise 7 mois de stage écoulé ou plus. Une fois que le stage d'insertion est terminé, le jeune n'a plus le droit à cette allocation d'insertion. Une fois embauché, la période maximale d'octroi de la subvention est de **6 mois.** Le jeune ne peut bénéficier de cette allocation de travail que pour une seule embauche (pour éviter les effets de rotation juste avant le terme du stage d'insertion)[113].
   Remarque : une condition de salaire ne dépassant pas un certain seuil (par exemple, le seuil de 9.000€ (brut)/trim. introduite au 01.01.2013 dans les réductions ONSS ciblées sur les jeunes) ne nous paraît pas utile. En effet, l'allocation de travail concerne ici des jeunes peu qualifiés (au plus le CESS) avec une certaine durée d'inoccupation. Une large majorité de ce public cible ne devrait pas pouvoir prétendre à un salaire mensuel brut de plus de 3.000€.

Figure 4.4. Allocation de travail pour les jeunes en stage d'insertion professionnelle



2. **ALLOCATION DE TRAVAIL pour les DEMANDEURS D'EMPLOI INOCCUPES DE LONGUE DUREE** :
   Comme l'illustre la figure 4.5, on commence par une allocation de travail mensuelle de 25€ si la personne embauchée comptabilise 9 mois d'inoccupation. Ensuite, l'allocation mensuelle croît de façon *progressive* (de 50 € par mois d'inoccupation à partir de 10 mois d'inoccupation) pour atteindre un maximum de 600€ si la personne embauchée comptabilise 21 mois d'inoccupation ou plus. Une fois embauché, la période maximale d'octroi de la subvention est de **6 mois.**

---

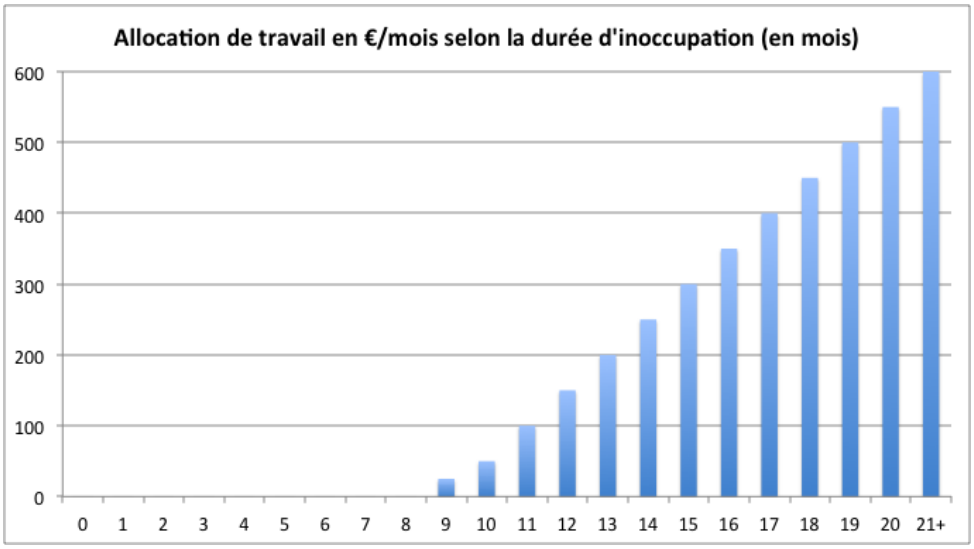
112 Certificat d'Enseignement Secondaire Supérieur.

113 Imaginons qu'un jeune trouve un emploi lors du 2e mois de son stage d'insertion : son employeur bénéficie alors d'une allocation de travail de 50€/mois durant au plus 6 mois. Au terme de cette période de 6 mois, l'employeur pourrait licencier le jeune ou ne pas renouveler son contrat de travail. Juste après une réinscription comme demandeur d'emploi, le jeune pourrait alors être réembauché par le même employeur et bénéficier d'une nouvelle allocation de travail de 600€ (étant à son 9e mois de stage d'insertion) pendant 6 mois.

L'augmentation progressive de la subvention se justifie par le double souci

- d'éviter des effets de seuil : si la subvention passe brutalement de 0 à un montant substantiel lorsqu'un seuil de durée d'inoccupation est atteint (par exemple 12 mois), on engendre un ensemble d'effets pervers (refus d'embaucher les demandeurs d'emploi tant que le seuil n'est pas atteint, ce qui pousse ces derniers à un comportement attentiste durant les mois précédents);
- d'éviter que la subvention n'atteigne de suite son niveau maximum après une durée d'inoccupation très brève. A titre d'exemple, pour être éligible aux subventions APE il suffit que la personne recrutée ait été demandeuse d'emploi inoccupée inscrite au Forem (1 jour suffit !). Ceci engendre des comportements opportunistes source de gaspillage (on parle d'effet de perte-sèche). Il faut bannir les subventions octroyées sans exigence d'une durée minimale de chômage.

Figure 4.5. Allocation de travail pour les chômeurs de longue durée



3.3.2. Estimations budgétaires (ordres de grandeur)

L'estimation du coût brut de ces deux dispositifs de subventions temporaires à l'embauche est difficile car elle dépend en partie du taux de recours aux subsides parmi les populations éligibles. Voici cependant un ordre de grandeur du coût brut de chaque dispositif :

- Allocation de travail pour les jeunes peu qualifiés en stage d'insertion :
  En 2011, ce public cible représentait environ 28.000 jeunes.
  Le coût brut s'élèverait à environ 30 millions € si le taux de recours à ce subside est de 75 % parmi la population éligible.[114]
- Allocation de travail pour les chômeurs de longue durée (à partir de 9 mois d'inoccupation) :
  En 2011, ce public cible représentait environ 150.000 demandeurs d'emploi inoccupés.
  Le coût brut s'élèverait à environ 104 millions € (si le taux de recours à ce subside est de 25 % parmi la population éligible).

Total : 134 millions €.

[114] Si taux de recours de 100 %, le coût brut s'élèverait à 40 millions €. Si taux de recours est de 50 %, il s'élèverait à 20 millions €.

3.3.3. Sources de financement des subventions à l'embauche

Pour financer ces deux subventions à l'embauche, nous proposons d'utiliser le budget des mesures d'activation des allocations de chômage ONEM qui sont régionalisées et consacrées au secteur privé marchand. Pour obtenir ce budget, nous déduisons du budget régionalisé du secteur privé marchand (360 millions €) le budget estimé des allègements de cotisations patronales régionalisés (208 millions €, cf. tableau 4.3) auquel on ajoute les 17 millions d'allégements pour restructurations, PTP et économie sociale (cf. note du tableau 4.3). On arrive à un montant de **135 millions €** (cf. tableau 4.4), qui permettrait de couvrir entièrement le coût brut estimé des deux dispositifs de subventions temporaires à l'embauche. Il reste toutefois une incertitude quant à savoir le secteur (public ?) qui va prendre en charge certaines mesures d'activation ONEM régionalisées, comme par exemple l'activation des allocations de chômage liée à la participation de chômeurs à des formations. Si ces montants sont repris dans les montants alloués au secteur public au tableau 4.1, il n'y a pas de problème de financement. Par contre, si ces montants sont (en partie) repris dans les montants alloués au secteur privé, il y aurait alors un problème de financement pour les deux dispositifs proposés. Se pose aussi la question de la baisse des moyens régionalisés dans le temps tant pour ces deux dispositifs que pour la proposition de renforcement de l'allègement structurel des cotisations sociales patronales sur les bas salaires[115].

Tableau 4.4. Sources de financement des deux subventions à l'embauche

	Millions €/an
Activations ONEM réagionalisées attribuées au secteur privé marchand : = 360 – 225	135
Subventions temporaires à l'embauche	134
Solde	0

115 Voir CESW (2012) par exemple.

Encadré 4.1.

Effets macroéconomiques à long terme sur l'emploi en Belgique de réductions des cotisations patronales, pour un coût *ex ante* de 0,2 % du PIB (environ 500 millions € en 2000), selon le type de salaires sur lesquelles elles sont ciblées.

Milliers d'emplois	Ciblées sur salaire minimum	Ciblées sur bas salaires	Ciblées sur hauts salaires	Non ciblées (tous salaires)
1. Sneessens et Shadman (2000)		+ 23,2		
2. Stockman (2002)		+ 9,5/+ 16,2	+ 4,4/+ 6,2	+ 2,2/+ 7,4
3. Burggraeve et Du Caju (2003)				+ 6,2/+ 9,2
4. Hendricks et al. (2003)				+ 8,0/+ 11,3
5. Pierrard et Sneessens (2003a)		+ 11,6		
6. Pierrard (2004a, 2004b)	+59,6	+ 20,4	+ 6,3	+ 9,4
7. Bassilière *et al* (2005)		+ 13,1/+ 21,3		+ 5,7/+ 6,8

Résultats 1 à 4 : pas de financement équilibrant le budget de la Sécurité Sociale; résultats 5 à 7 : équilibre budgétaire de la Sécurité Sociale par financement via l'impôt sur les revenus (5 : uniquement le revenu des qualifiés). Les résultats séparés par une barre de division fournissent une fourchette selon les modalités précises de la simulation.

Sources : Tableau 4 de Pierrard (2005), Tableau 4.1 de Cockx *et al.* (2005)

Encadré 4.2. Notions utiles à la bonne compréhension de la figure 4.1

La *rémunération journalière* est une donnée dérivée, calculée par l'ONSS à partir de la rémunération brute ordinaire qui sert de base au calcul des cotisations de sécurité sociale. Dans ce calcul, on tient uniquement compte des rémunérations qui se rapportent directement aux prestations de travail exprimées en journées rémunérées et/ou en heures rémunérées. Ni le double pécule de vacances, ni les primes, ni les parts bénéficiaires, ni le treizième mois, ni les gratifications ou d'autres avantages similaires, ni les indemnités de rupture de contrat ne sont pris en considération. Pour les travailleurs à temps plein, la rémunération journalière est le quotient de la division de la rémunération trimestrielle par le nombre de journées rémunérées. En ce qui concerne les prestations à temps partiel, la rémunération journalière est le produit de la multiplication de la rémunération horaire moyenne par 7,6 (7h36), compte tenu de la semaine de travail qui est généralement de 38 heures. Dans les statistiques publiées par l'ONSS, la rémunération journalière (en €/jour) varie selon des intervalles (ou tranches de salaires). Les limites de tranches disponibles sont 50€, 60€, 70€, 80€, 90€, 100€, 110€, 125€, 150€, 200€, 250€. Pour la commodité de la lecture, nous exprimerons les rémunérations sur une base mensuelle en multipliant la rémunération journalière par un facteur multiplicateur de 21,67.

Les *effectifs* sont les travailleurs assujettis à la sécurité sociale ressortissant à l'ONSS occupés en fin de trimestre et résidant en Wallonie. Dans plusieurs cas, nous aurions aimé disposer des travailleurs occupés sur le territoire wallon mais l'information n'est pas disponible. Nos calculs se basent sur la moyenne des effectifs à la fin des quatre trimestres de 2011.

Le calcul du *volume de travail en équivalents temps plein* consiste, pour un travailleur occupé à temps plein, à comparer le nombre de journées rémunérées et de journées de vacances avec le nombre maximal de journées rémunérées pendant le trimestre. Pour un travailleur à temps partiel, la comparaison est modulée par le rapport entre le nombre moyen d'heures rémunérées par jour et le nombre d'heures de travail par jour du travailleur de référence.

Encadré 4.3. Elasticité de la demande de travail au coût du travail

L'élasticité de la demande de travail au coût du travail mesure l'impact sur le volume de travail demandé par les employeurs lorsque le coût du travail augmente d'1 %. Cette élasticité est quasi toujours estimée dans le secteur marchand uniquement. Le volume de travail demandé est mesuré soit en nombre de travailleurs soit en heures de travail. La mesure du coût du travail doit être entendue en conséquence.

L'élasticité estimée de la demande de travail au coût du travail est très généralement négative. Dans le cas belge, nous n'avons pas connaissance d'estimations nulles ou positives de cette élasticité. Par conséquent, dans la littérature, on exprime, souvent sans le préciser, cette élasticité en valeur absolue. Si l'élasticité (en valeur absolue) augmente, cela signifie que l'impact d'une baisse d'1 % du coût du travail sur le volume de main d'œuvre demandé devient plus positif.

Il existe plusieurs notions d'élasticité de la demande de travail. Voici les principales :
- L'élasticité à volume d'activité donné ou non (dans ce second cas il faut tenir compte de l'impact d'une hausse de coût salarial sur le prix de vente et *in fine* sur les ventes);
- L'élasticité au niveau microéconomique (l'unité d'observation est l'entreprise ou l'établissement) ou au niveau macroéconomique;
- L'élasticité de court terme ou de long terme (comme il y a des coûts d'embauche et de licenciement, l'impact d'une hausse du coût du travail s'étale dans le temps).

La littérature économétrique internationale s'intéresse depuis des décennies à l'estimation de l'élasticité de la demande de travail. L'économètre doit tenir compte de nombreux écueils statistiques et méthodologiques qu'il serait trop long d'exposer ici. La manière dont ces écueils sont pris en compte et la variété des notions d'élasticités (cf. ci-dessus) conduit à une dispersion des valeurs estimées de cette élasticité. En outre, pour évaluer l'impact de la réforme envisagée dans ce document, on devrait disposer d'une élasticité de la demande de travail au voisinage du salaire minimum.

Nos calculs considèrent d'abord une valeur de 0,6 pour l'élasticité de la demande de travail. Deux études sur données belges aboutissent à cette valeur. Avec une distinction de la main d'œuvre assez grossière en deux groupes de qualification, l'ordre de grandeur de 0,6 est obtenu pour les moins qualifiés au chapitre 6 de Cockx *et al*. (2005). L'analyse des simulations de Stockman (2007) à salaire brut donné conduit à la conclusion que l'élasticité de l'emploi salarié marchand parmi les moins de 50 ans (rémunérés au plus 1.957€ bruts par mois) par rapport au coût du travail vaut approximativement 0,6 également. Nous considérerons aussi une valeur supérieure de l'élasticité, à savoir 1, car cet ordre de grandeur est cité dans plusieurs études internationales (Cahuc et Zylberberg, 2004, p. 211). Ces niveaux d'élasticité sont à comprendre comme des élasticités de long-terme lorsque l'impact sur le niveau de l'activité est pris en compte. Chez Pierrard (2005) par exemple, l'effet de long terme est atteint après 12 trimestres environ. Chez Stockman (2007), l'élasticité mentionnée plus haut résulte d'une simulation du modèle HERMES après 6 années. Faute de mieux, nous supposons que l'élasticité retenue (0,6 ou 1) est constante sur tout l'intervalle de salaires où l'allégement s'applique.

Une réduction du coût du travail à bas salaire engendre par ailleurs une substitution en défaveur de l'emploi à salaire plus élevé. Stockman (2002) produit pour la Belgique l'information la plus utile vu le ciblage de la mesure proposé ici. Il conclut que pour 3

emplois «à bas salaire» créés par l'allégement ciblé, 1 emploi «à haut salaire» est détruit (p. 28). Cette conclusion, corroborée par les simulations de Stockman (2007), mériterait des investigations complémentaires. Puisque l'allégement de cotisations patronales baisse progressivement entre le RMMMG et 1.957 €/mois, cet effet induit sur l'emploi à salaire plus élevé est en effet atténué. Faute de mieux, nous retiendrons cependant ce résultat sans doute pessimiste de Stockman et supposerons, assez naturellement, que l'emploi perdu est rémunéré à des niveaux supérieurs à mais proches de 1.957 €/mois.

RÉFÉRENCES

Bachmann R. and D. Baumgarten (2012), "How Do the Unemployed Search for a Job? – Evidence from the EU Labour Force Survey," Ruhr Economic Papers 0312, Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung, Ruhr-Universität Bochum, Universität Dortmund, Universität Duisburg-Essen.

Bassanini A. et R. Duval (2009), "Unemployment, institutions, and reform complementarities: re-assessing the aggregate evidence for OECD countries", *Oxford Review of Economic Policy,* 25 (1), p. 40-59.

Bassilière D., F. Bossier, I. Bracke, I. Lebrun, L. Masure et P. Stockman (2005) *Variantes de réduction des cotisations sociales et modalités de financement alternatif,* Planning Paper 97, Bureau fédéral du Plan, Bruxelles, janvier.

Batyra A. et H. Sneessens (2010), "Selective reductions in labor taxation: Labor market adjustments and macroeconomic performance", *Journal of Policy Modelling,* 32, p. 531-543.

Bauer T. K. (2002). "Educational mismatch and wages: a panel analysis". *Economics of Education Review,* 21(3):221–229.

Bell B., R. Blundell and J. van Reenen (1999), "Getting the unemployed back to work – The role of targeted wage subsidies", *International Tax and Public Finance,* 6, 339-360.

Binon F., J.-B. Charles, R. Deschamps, S. Delaigle, J.-C. Jacquemin, O. Lohest, M. Mignolet, H. Sneessens et B. Van der Linden (1999), "Recherche relative aux facteurs explicatifs de l'évolution de l'emploi et de la divergence interrégionale pour la période 1974-1995 : synthèse du diagnostic et recommandations", *Wallonie*, Revue du Conseil Economique et Social de la Région wallonne, 58, 45 - 57.

Bloemen H. (2005), Job search, search intensity, and labor market transitions: An empirical analysis, *Journal of Human Resources,* 40, 231 – 269.

Blundell R., M. Costa-Dias, C. Meghir, J. van Reenen (2001), "Evaluating the impact of a mandatory job search assistance program", *Journal of the European Economic Association*, 2(4), p. 569–606.

Bollens J. (1996), "Effectiviteit van RSZ – bijdrageverminderingen voor risicogroepen in België", Hoger Instituut voor de Arbeid, Katholieke Universiteit Leuven.

Bollens J. (2000), " Het effect van loonkostsubsidie op de baanduur", *Belgisch Tijdschrift voor Sociale Zekerheid,* 42 (3), p.739-753.

Bonnal L., D. Fougère, A. Sérandon (1994), "L'impact des dispositifs d'emploi sur le devenir des jeunes chômeurs : une évaluation économétrique sur données longitudinales", *Economie et Prévision*, 115, 1-28.

Bonnal L., D. Fougère, A. Sérandon (1997), "Evaluating the Impact of French Employment Policies on Individual Labor Market Histories", *The Review of Economic Studies,* 64, 683-714.

Boockmann B., T. Zwick, A. Ammermüller et M. Maier (2012), "Do hiring subsidies reduce unemployment among older workers? Evidence from natural experiments", *Journal of the European Economic Association,* A paraître.

Brodaty T. (2001), *Evaluation des politiques de l'emploi. Une analyse théorique et micro-économétrique,* thèse de doctorat, Université Paris I-Panthéon Sorbonne.

Brodaty T. (2007), "La politique active de l'emploi en faveur des jeunes : les dispositifs ont-ils touché leur cible ?", *Annales d'Economie et de Statistique,* 85, p. 3-40.

Bureau fédéral du Plan et C.S.B. (2010), *Le revenu d'intégration sociale et des alternatives pour l'exonération socioprofessionnelle dans le calcul des revenus*. Fondation Roi Baudouin, Bruxelles.

Burggraeve K. et P. Du Caju (2003), Reductions in employers' social security contributions in a wage norm and automatic indexing regime, *Cahiers Economiques de Bruxelles*, 46, 31 – 64.

Burtless G. (1985), "Are Targeted Wage Subsidies Harmful ? Evidence from a Wage Voucher Experiment", *Industrial and Labor Relations Review,* 39, 105-14.

Cahuc P. et A. Zylberberg (2001), *Le marché du travail*, Bruxelles : De Boeck Université.

Cahuc P. et A. Zylberberg (2004), *Labor Economics*, Boston : MIT Press.

Cahuc P. et A. Zylberberg (2003), *Microéconomie du marché du travail*, La Découverte, Paris, Collection Repères n°354.

Caliendo M., S. Künn and R. Schmidl (2011), "Fighting youth unemployment: The effects of active labor market policies", IZA discussion paper 6222.

Caliendo M., S. Künn and A. Uhlendorff (2012), "Marginal Employment, Unemployment Duration and Job Match Quality", IZA discussion paper 6499.

Calmfors L. (1994), "Active Labor Market Policy and Unemployment – A Framework for the Analysis of Crucial Design Features", *OECD Economic Studies,* 22.

Calmfors L., A. Forslund and M. Hemström **(**2002**)**, "Does Active Labour Market Policy Work? Lessons from the Swedish Experiences", Working Paper n°. 2002:4, Institute for Labour Market Policy Evaluation, Uppsala.

Card D., J. Kluve and A. Weber (2010) "Active Labor Market Policy Evaluations – A Meta-analysis", *The Economic Journal*, 120, p. F452-F477.

CESW (2012), *Regards sur la Wallonie*. Edition 2012. Conseil Economique et Social de Wallonie, Liège.

Cockx B. (2011a), "Diagnostic du marché du travail" in Decostre A. et C. Valenduc, *L'impôt et la politique fiscale en Belgique*, Editions de l'Université de Bruxelles.

Cockx B. (2011b), "Evaluation des mesures de réduction des coûts salariaux" in A. Decostre et C. Valenduc, *L'impôt et la politique fiscale en Belgique*, Editions de l'Université de Bruxelles.

Cockx B., M. Dejemeppe et B. Van der Linden (2011) *Evaluation de l'activation du comportement de recherche d'emploi*, Politique scientifique fédérale et Academia Press, Gent, 2011. http://www.belspo.be/belspo/ta/publ/academia-comportement%20recherche%20emploi_U1650_16x24.pdf

Cockx B., H. Sneessens et B. Van der Linden (2005), "Evaluation micro et macroéconomique des allégements de la (para)fiscalité en Belgique. Gent, Academia Press. http://www.belspo.be/belspo/fedra/proj.asp?l=fr&COD=SO/10/073

Cockx B., C. Goebel et B. Van der Linden (2004), *Politiques d'activation pour des jeunes chômeurs de longue durée sans expérience de travail*, Politique scientifique fédérale, Bruxelles, & Academia Press, Gand.

Cockx B., C. Goebel and S. Robin (2010), "L'effet sur l'emploi du complément de revenu au travail à temps partiel en Belgique ", *Revue économique*, 61 (2), 299-312.

Cockx B. and G. Ridder (*2001*), "Social Employment of Welfare Recipients in Belgium: An Evaluation", *The Economic Journal*, 111 (470), 322-352.

Cockx B., B. Van der Linden et A. Karaa (1998), "Active labour market policies and job tenure", *Oxford Economic Papers*, 50, p. 685-708.

Cotta F. et B. Mahy (1999), "Effets nets et de substitution dans les programmes de subsides à l'emploi. Approche microéconomique", in Rapport préparatoire au congrès des économistes belges de langue française.

Cour des Comptes (2003), *Plan wallon formation-insertion*, Rapport de la Cour des Comptes transmis au gouvernement wallon, Bruxelles, décembre 2003.

CSEF (2011), "La mobilité des demandeurs d'emploi et des stagiaires en formation", Comité Subrégional de l'Emploi et de la Formation de la région du Centre, La Louvière, Belgique.

Dagsvik J., Z. Jia, K. Orsini and G. Van Camp (2011), "Subsidies on low-skilled workers' social security contributions: the case of Belgium", Empirical Economics, 40, 779-806.

Dahlberg M. et A. Forslund (2005), "Direct displacement effects of labour market programmes", *Scandinavian Journal of Economics,* 107 (3), 475 – 494.

De Greef I. (2000), "Les pièges financiers en Belgique. Aperçu de la législation du chômage, des spécificités institutionnelles et études de cas types", *Revue belge de Sécurité sociale,* 2.

Dejemeppe M. et B. Van der Linden (2006), "Actions du Plan Marshall sur le marché du travail wallon", *Regards Economiques* n°40, IRES, Université catholique de Louvain. Publié dans Hanin B. et J.-P. Lemaître *Le plan d'actions prioritaires de la Région wallonne*, Presses Universitaires de Louvain, Louvain-la-neuve, 41 – 68, 2006.

Devillé H. (2008), "Le chômage bruxellois entre inadéquation de qualification et déqualification en cascade. À propos de la nécessité de combiner les politiques sélectives et globales de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale", *Brussels Studies*, Numéro 14.

Dor E, B. Van der Linden. and M. Lopez-Novella (1997), "On labour market policies and aggregate unemployment outflows", *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 1997, vol 59, 1, 109–132.

Dorsett, R. (2006) "The New Deal for Young People: Effect on the Labour Market Status of Young Men", *Labour Economics*, 13, p. 405–422.

Drèze J., C. Bean, J.-P. Lambert, H. Sneessens, and F. Shadman, dir. publ., (1990), *Europe's unemployment problem.* Cambridge. MIT Press.

Ehlert, C., J. Kluve and S. Schaffner (2012), "Temporary Work as an Active Labor Market Policy: Evaluating an Innovative Program for Disadvantaged Youths", IZA DP No. 6670.

Entorf H. (1998), *Mismatch explanations of European Unemployment: A critical evaluation*, Springer-Verlag, Berlin.

Forem (2007), "La mobilité domicile-travail des salariés", *Marché de l'Emploi* n°7, Supplément bimestriel, Septembre 2007.

Forem (2012a), "L'insertion au travail des jeunes demandeurs d'emploi wallons sortis de l'enseignement en 2011", *Marché de l'emploi. Analyse*, Septembre 2012.

Forem (2012b), "Détection des métiers et fonctions critiques en 2011", Marché de l'emploi. Analyse, Juin 2012.

Forem (2012), "L'insertion au travail des jeunes demandeurs d'emploi wallons sortis de l'enseignement en 2011", *Marché de l'emploi. Analyse*, Septembre 2012.

Fredriksson P. and P. Johansson (2003), "Employment, Mobility, and Active Labor Market Programs", working paper 2003:3, IFAU Office of Labour Market Policy Evaluation, Uppsala.

Fuss C. (2009), "What is the most flexible component of wage bill adjustment? Evidence from Belgium", *Labour Economics*, 16, p. 320–329.

Gerfin M., M. Lechner and H. Steiger (2005), "Does Subsidised Temporary Employment Get the Unemployed Back to Work? An Econometric Analysis of Two Different Schemes", *Labour Economics*, 12(6), p. 807–835.

Goos M. (2007), "The impact of payroll tax subsidies on employment and wages: A Natural Experiment Using Firm Level Data", LICOS Discussion Papers 17807, LICOS - Centre for Institutions and Economic Performance, K.U.Leuven. *Une synthèse a été publiée par Over.Werk,* 2007, n°1.

Groh M., N. Krishnan, D. McKenzie and T. Vishwanath (2012), "Soft Skills or Hard Cash? The Impact of Training and Wage Subsidy Programs on Female Youth Employment in Jordan", Policy Research Working Paper 6141, The World Bank.

Guichard S. and E. Rusticelli (2011), "Reassessing the NAIRUs after the Crisis", OECD Economics Department, Working Papers, N°. 918, OECD Publishing.

Hendrickx K., C. Joyeux, L. Masure et P. Stockman (2003), Un nouveau modèle économétrique du marché du travail : Estimation, simulation de base et simulations de politiques d'emploi, Belgian Federal Planning bureau, working paper 13-03, Bureau du Plan, Bruxelles

Heuse P. and Y. Saks (2009) "Labour flows in Belgium", Working paper 162, Banque Nationale de Belgique.

Hohmeyer K. (2012), "Effectiveness of One-Euro-Jobs: Do programme characteristics matter?", *Applied Economics* 44(34) : 4469–4484.

Hoorelbeke D. (2011), "Hysteresis in Belgische gewesten", O*ver.Werk,* Acco, n°2, 81-85.

Huber, M., M. Lechner, C. Wunsch and T. Walter (2011), "Do German Welfare-to-Work Programmes Reduce Welfare Dependency and Increase Employment?", *German Economic Review* 12(2): 182–204.

Huttunen K., J. Pirttilä and R. Uusitalo (2010), "The employment effects of low-wage subsidies", IZA discussion paper 4931, IZA, Bonn.

Isebaert D., F. Heylen and C. Smolders (2010), "Houses and/or jobs: ownership and the labour market in Belgian districts," Working Papers of Faculty of Economics and Business Administration, Ghent University, Belgium 10/695.

IWEPS (2009), "Evaluation du Plan d'Actions Prioritaires pour l'avenir wallon : rapport de synthèse, période 2006 - 2008", IWEPS, Namur.

Jackman R. and S. Roper (1989), "Structural unemployment", *Oxford Bulletin of Economics and Statistics,* 49, 9–37.

Joskin A., N. Chaidron, M. Mignolet et M-E. Mulquin (2008), " Salaires et coût du travail : constat émergeant des données sectorielles régionales", CERPE, FUNDP, cahier 23.

Kangasharju A. (2007), "Do wage subsidies increase employment in subsidized firms ?", *Economica*, 74, p. 51–67.

Kluve J. (2010) "The effectiveness of European active labor market programs", *Labour Economics* 17, p. 904–918.

Koevoets W. (2000), "De effectiviteit van vermindering van patronale bijdragen : micor-econmische analyse van tewerkstellingseffecten van het jongerenbanenplan", *Belgisch Tijdschrift voor Sociale Zekerheid*, 42 (3), p. 701–717.

Konings J. and L. Marcolin (2011), "The competitiveness of regions : A comparison between Belgian and German regions", Discussion paper 16, VIVES, KULeuven.

Konings J. en D. Persyn (2010), "Waarom worden vacatures moeilijk ingevuld?", Vives Briefings 10 Augustus 2010, VIVES, KULeuven.

Konings J., D. Persyn en W. Torfs (2012), "De impact van de crisis op het 'matching proces' tussen werklozen en vacatures in Vlaanderen", *Over.werk,* 1, 21–35.

Krueger, A. and A. Mueller (2010) "Job search and unemployment insurance: New evidence from time use data". *Journal of Public Economics*, 94, 298–307.

Kyrrä T. (2010), Partial unemployment insurance benefits and the transition rate to regular work, *European Economic Review*, 54, p. 911–930.

Kyrrä T., P. Parrotta, M. Rosholm.(2009), The effect of receiving supplementary UI benefits on unemployment duration. IZA Discussion Paper, N° 3920. IZA, Bonn.

Layard R., S. Nickell and R. Jackman (1991), *Unemployment: Macroeconomic Performance and the Labour Market*, Oxford, Oxford University Press.

Layard R., S. Nickell and R. Jackman (1991) *Unemployment*, Oxford University Press, Oxford.

L'Horty, Y. (2004), "Chômage structurel : de la théorie aux données", *Travail et Emploi*, n° 100, Octobre.

Lopez-Novella M. (2003), "Effets de certains subsides temporaires à l'embauche : une analyse micro-économique des plans plus et du plan avantage à l'embauche ", Working paper 16-03 du Bureau fédéral du Plan, Bruxelles.

Lopez-Novella M. and S. Sissoko (2012), "Understanding wage determination in a multi-level bargaining system: a panel data analysis**,** *Empirical Economics*,

LST (2001), "L'emploi à tou(t)(s) prix ! … Et l'économie sociale ?" Etude du Mouvement Luttes Solidarités Travail.

Malek Mansour J., A. Plasman et R. Plasman (2006), "Objectivation des pénuries sur le marché de l'emploi : Rapport final", DULBEA, ULB, mars, Rapport réalisé à la demande des ministres Arena et Marcourt.
http://dev.ulb.ac.be/dulbea/fr/publicationdetail.php?Id_pub=1055

ManpowerGroup (2012), Communiqué de presse - 7e Enquête ManpowerGroup sur la pénurie de talents. http://knowledgecenter.manpowergroup.be/event/7e-enqute-manpowergroup-sur-la-pnurie-de-talents-2012/communiqu-de-presse2

Martin J. P. and D. Grubb (2001), "What works and for whom: a review of OECD countries" experiences with active labour market policies, *IFAU Office of Labour Market Policy Evaluation, Working Paper* 2001-14.

Marx I., G. Verbist, J. Vanhille, K. Bogaerts et P. Vandenbroucke (2011), "Prévenir la pauvreté chez les travailleurs belges : Réflexions sur les options politiques", *Revue Belge de Sécurité Sociale,* 1er trimestre, 3–46.

Marx I. (2001), "Aides à la création d'emplois et allégement des cotisations sociales à la charge des employeurs : bilan de divers travaux d'évaluation empirique", *Revue internationale du travail*, Bureau international du travail, 140, p. 77-93.

Meulders D. et O Dorchai Síle, "Lorsque seul le ménage compte. Variations autour de la pauvreté des ménages et des individus en Europe", *Travail, genre et sociétés*, 2011/2 n°26, p. 85–104.

Michiels P.-F., M. Mignolet et M.-E. Mulquin (2004), "La croissance régionale en Belgique et ses déterminants : une comparaison Flandre-Wallonie entre 1995 et 2001", *Tendances économiques*, 27, IWEPS, Jambes-Namur, 87 –103.

Neumark D. (2011), "Policies to encourage job creation: Hiring credits vs. worker subsidies", National Bureau of Economic Research, Cambridge (MA), working paper 16866.

Nevejan H. (2009), "Les incitants financiers à la reprise du travail pour les chômeurs et les bénéficiaires du revenu d'intégration en Belgique : hier et aujourd'hui", Conseil Central de l'Economie, Bruxelles, note CCE 2009-1486.

Nevejan H. (2011), "Les pièges financiers à chômage en Belgique en 2010", Conseil Central de l'Economie, Bruxelles, note CCE 2011-0189.

Orszag, J.M. and D. Snower (2003), "Designing employment subsidies", *Labour Economics,* 10(5), p. 557–572.

Parienté W. (2012), *Méthodologie de* l'*Evaluation*, Notes du cours FOPES 2155, Faculté Ouverte de Politique Economique et Sociale, Rue de la Lanterne Magique, 32, 1348 Louvain-la-Neuve.

Pecoraro M. (2011a), "Is there still a wage penalty for being overeducated but well-matched in skills? A panel data analysis of a Swiss graduate cohort", IRES discussion paper 2011-19, IRES, Université catholique de Louvain.

Pecoraro M. (2011b), "Estimating the returns to educational mismatch with panel data: the role of unobserved heterogeneity", IRES discussion paper 2011-36, IRES, Université catholique de Louvain.

Pierrard O. et H. Sneessens (2003), "Inadéquations, déqualifications et chômage", Etude pour le Service des Etudes et de la Statistique de la région wallonne.

Pierrard O. and H.Sneessens (2003b) Low-Skilled Unemployment, Biased Technological Shocks and Job Competition, IZA, Institute for the Study of Labor, Bonn, Working paper 784.

Pierrard O. (2005), "Impacts of selective reductions in labor taxation", *Applied Economics Quarterly*, 51(1), 49–82.

Pissarides C. (2000), *Equilibrium Unemployment* Theory, MIT Press.

Plasman R., M. Rusinek and I. Tojerow (2007). "La régionalisation de la négociation salariale en Belgique : vraie nécessité ou faux débat ?", *Reflets et Perspectives de la Vie Economique,* 46 (2-3), 65-74.

Plasman R., F. Rycx and I. Tojerow (2006). "Industry wage differentials, unobserved ability, and rent-sharing: Evidence from matched worker-firm data, 1995-2002." Working paper 2387, Institute for the Study of Labor (IZA).

Rusinek M. and I. Tojerow (2012), "The Regional Dimension of Collective WageBargaining: The Case of Belgium", *Regional Studies*, p. 1–17.

Schünemann B., M. Lechner et C. Wunsch (2011), "Do long-term unemployed workers benefit from targeted wage subsidies ?", Universität St. Gallen, Discussion Paper no. 2011-26.

Sneessens H., A. Batyra, M. Denni et E. Moreno (2005), "Evaluation macro-économique", chapitre 5, in Cockx, B., H. Sneessens, B. Van der Linden, A. Batyra, G. Cardullo, M. Dejemeppe, M. Denni, C. Goebel et E. Moreno, *Evaluations micro- et macro-économiques des allégements de la parafiscalité en Belgique,* Politique scientifique fédérale et Academia Press, Gent.

Sneessens H. et F. Shadman (2000), Analyse macro-économique des effets de réductions ciblées des charges sociales, *Revue Belge de Sécurité Sociale*, 613–630.

SPF Economie (2007) "La navette entre Régions et provinces", Communiqué de presse du SPF Economie, PME, Classes moyennes et Energie du 19 juillet 2007.

Stockman P. (2007) "Werkloosheidsuitkeringen en de effectiviteit op lange termijn van verminderingen in de personenbelastingen, werknemers- en werkgeversbijdragen in LABMOD", Bureau fédéral du Plan, Working Paper 13-07.

Stockman P. (2007), "Wage and age related employers' SSC cuts and wage subsidies in the 2007 vintage of HERMES", Bureau fédéral du Plan, Working paper 12-07.

Stockman P. (2002), General and selective reductions in employer social security contributions in the 2002 vintage of HERMES - A revision of WP 8-01, Belgian Federal Planning bureau working paper 6-02.

Thisse J. et I. Thomas (2010), "Bruxelles au sein de l'économie belge : un bilan", *Regards économiques* 80, Juin. http://www.uclouvain.be/en-285518.html

Turvey R. (1977), "Structural change and structural unemployment", *International Labour Review*, 115.

Valsamis D., B. Vandeweghe et W. Van der Beken (2012), *La politique de recrutement et de rétention des entreprises en Belgique,* Idea Consult & Federgon, Bruxelles.

Vandekerckhove S., C. Vermandere and G. Van Gyes. (2010). *Hoe reageren de lonen op werkloosheid : de looncurve in België sectoraal geanalyseerd.* HIVA, KULeuven. https://hiva.kuleuven.be/resources/pdf/anderepublicaties/GVanGyes_Paper2_Looncurve_maart2010.pdf

Vandenbroucke P., K. Bogaets, D. De Graeve et I. Marx (2011), "Pièges financiers à l'inactivité chez les personnes atteintes d'un handicap à l'emploi", *Revue Belge de Sécurité Sociale*, 1er trimestre, 47–77.

Van der Linden B. (1997), "Effets des formations professionnelles et des aides à l'embauche : exploitation d'une enquête auprès d'employeurs", *Economie et Prévision,* 130, p. 113–30.

Van der Linden B. (1999), "Réallocation des emplois et mobilité des travailleurs en Belgique",

Cahiers Economiques de Bruxelles, 2ème trimestre, 162.

Van der Linden B. (2000), "De l'effet des subsides temporaires sur la durée d'embauche en Belgique", *Revue Belge de Sécurité Sociale,* 42 (3), p. 693 – 711.

Van der Linden B. (2003) "Unemployment benefit profile, monitoring and active labor market policies: The role of normative criteria", Document de travail DOCH 127, Chaire Hoover d'Ethique économique et sociale, Université catholique de Louvain, octobre 2003. http://www.uclouvain.be/8680.html

Van der Linden B. (2005), "Survol de la littérature belge sur les effets macro-économiques des allégements de cotisations patronales", chapitre 4, in Cockx, B., H. Sneessens, B. Van der Linden, A. Batyra, G. Cardullo, M. Dejemeppe, M. Denni, C. Goebel et E. Moreno, *Evaluations micro- et macro-économiques des allégements de la parafiscalité en Belgique,* Politique scientifique fédérale et Academia Press, Gent.

Van der Linden B. (2011) "Principes généraux d'évaluation des effets d'un dispositif", Reflets et Perspectives de la Vie Economique, L, 2011/1-2, 13 – 22.

Van Haeperen B. (2002), "L'appariement sur le marché du travail en Wallonie : Estimations empiriques sur la base de données infra-régionales". Congrès des Economistes Belges de Langue Française, CIFOP, Charleroi.

Vanneste D., I. Thomas et L. Goossens (2007), *Le logement en Belgique*, SPF Economie : Bruxelles.

van Ours J.C. (2004), "The Locking-in Effect of Subsidized Jobs", *Journal of Comparative Economics*, 32(1), p. 37-55.

Vermandere C., K. Geurts et L. Struyven (2012), "La dynamique de l'emploi en temps de crise et de reprise conjoncturelles. Une analyse comparative de Bruxelles, de la Flandre et de la Wallonie", Document de travail dans le cadre de la chaire Federgon "Dynamique du marché du travail", HIVA, KULeuven.

Zimmer H. (2012), "Inadéquations sur le marché du travail", *Revue Economique*, BNB, septembre, 59-73.