

# ETAT DES LIEUX DE LA MOBILITÉ PROFESSIONNELLE EN BELGIQUE



## SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

Pour plus d'informations sur le SPF Emploi, ses compétences, son organisation, ses thématiques: réglementation du travail, contrats de travail, rémunération, conventions collectives de travail, concertation sociale, bien-être au travail, congés, détachement, restructurations..., consultez

[www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

Pour contacter les services du SPF Emploi, consultez la page « contact » sur [www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

**Rédaction:** Direction générale Humanisation du travail - Direction des études et des statistiques

**Editeur responsable:** SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

**Dépôt légal:** D/2022/1205/07 - mars 2022

Cette publication est accessible et téléchargeable librement sur le site du SPF Emploi, Travail et concertation sociale: [www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

Deze publicatie is ook verkrijgbaar in het Nederlands.

### M/F/X

Dans un souci de lisibilité, les termes utilisés pour désigner des personnes sont toujours exprimés au masculin. L'utilisation de cette forme doit être comprise comme visant tous les genres.

### AVERTISSEMENT

Cette publication fait référence à des réglementations parfois fort complexes. Aucun droit ne peut être exigé sur base de ce document: pour ce faire, il faut se référer aux textes légaux et réglementaires.

### REJOIGNEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX



@SPFemploi



[www.facebook.com/SPFemploi](http://www.facebook.com/SPFemploi)



[linkedin.com/company/spf-emploi-travail-et-concertation-sociale](https://www.linkedin.com/company/spf-emploi-travail-et-concertation-sociale)



spfemploi



SERVICE PUBLIC FEDERAL  
Emploi, Travail et  
Concertation sociale

### © SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

La reproduction de textes de ce document est autorisée moyennant la citation de la source et, s'il échet, des auteurs du document.

## Etat des lieux de la mobilité professionnelle en Belgique

La mobilité professionnelle limitée de la population active sur le marché du travail soulève des questions depuis un certain temps déjà. Pourtant, à la lumière des transitions fondamentales auxquelles notre marché du travail est actuellement confronté, une affectation optimale des talents sur le marché du travail constitue l'un des défis les plus importants pour la politique de l'emploi belge (et européenne). La mobilité professionnelle volontaire présente potentiellement plusieurs avantages. Elle permet aux travailleurs de trouver l'emploi le mieux adapté/le mieux rémunéré<sup>1</sup>, elle rend la carrière plus variée et donc potentiellement mieux gérable dans le temps et elle permet aux personnes de mieux concilier leur travail et leur vie privée (ex. un déménagement, de nouveaux centres d'intérêt ou de nouvelles compétences)<sup>2</sup>. Cette mobilité permet aux employeurs de renforcer leurs capacités en attirant des personnes possédant des compétences différentes et elle peut accroître la productivité (la "bonne personne au bon endroit"). La mobilité apporte également de "l'oxygène" au marché du travail, car les sortants offrent des opportunités aux nouveaux arrivants, ce qui facilite dès lors l'accès au marché du travail. Bien sûr, il existe aussi des pièges, particulièrement présents pour les groupes défavorisés connus (les travailleurs peu qualifiés, les personnes en situation de handicap)<sup>3</sup>.

Le terme **mobilité entre emplois** désigne les transitions d'un emploi à un autre (avec éventuellement un court passage par le chômage, la formation ou un autre statut). La **mobilité au fil de la carrière** désigne l'ensemble des transitions au cours de la carrière, par exemple au départ de/vers l'inactivité ou le chômage.

Afin de parvenir à une répartition optimale des talents sur le marché du travail belge (et européen), il convient de soutenir la mobilité tant géographique que professionnelle (mobilité au fil de la carrière et mobilité entre emplois). Les différentes dimensions de la mobilité se heurtent à des obstacles potentiels différents, mais il est clair que le marché du travail belge est plutôt statique aux deux niveaux. Sur le plan géographique, les Belges cherchent généralement du travail dans la région dans laquelle ils vivent. Sur le plan professionnel, la majorité des travailleurs belges interrogés indiquent qu'ils souhaitent, si possible, rester chez leur employeur actuel.

La présente note donne, d'une part, un aperçu de l'évolution des principaux indicateurs statistiques de la mobilité professionnelle (entre les régions, entre les secteurs et entre différents emplois ; du point de vue des travailleurs, mais aussi des demandeurs d'emploi et des nouveaux arrivants sur le marché du travail) au cours des dernières années, et se penche, d'autre part, sur les obstacles éventuels aux différents types de mobilité professionnelle. Ci-dessous, nous cartographions la situation existante en nous appuyant sur les bases de données disponibles (données EFT, EU-SILC, Dynam, ONSS et BCSS). Par ailleurs, nous donnons un aperçu des motifs invoqués dans la littérature

---

<sup>1</sup> Bien qu'une rotation excessive du personnel soit souvent considérée comme un risque, le "changement d'emploi" est considéré comme un avantage potentiel, en particulier pour les jeunes travailleurs. Della Torre, E., Zatzick, C.D., Sikora, D., Solari, L. (2018), 'Workforce churning, human capital disruption, and organisational performance in different technological contexts', *Human Resource Management Journal*, 28, pp. 112– 127 ; Zimmer, T. (2014), 'Understanding the Benefits of Workforce Churn', *INcontext* ; O'Connor, S., 'Why quitting your job is good for the economy', *Financial Times* (12/10/2021), <https://www.ft.com/content/ad9f2346-19ef-4695-b6c9-c0983176eb23>.

<sup>2</sup> Carless, S. & Arnup, J. (2011), 'A longitudinal study of the determinants and outcomes of career change', *Journal of Vocational Behavior*, 78/1, pp. 80-91.

<sup>3</sup> Vansteenkiste, S., et al. (2015), *Vier jaar loopbaanonderzoek binnen Steunpunt WSE. Wat leerden we over loopbanen in Vlaanderen (en daarbuiten)?* Leuven: Steunpunt Werk En Sociale Economie, p. 44.

scientifique et par les institutions internationales pour expliquer la mobilité limitée des travailleurs dans notre pays, ainsi que les recommandations formulées dans les travaux de recherche existants.

## 1. Mobilité géographique

Les chiffres relatifs aux déplacements domicile-lieu de travail montrent que, en 2019, la plupart des Belges travaillaient et résidaient dans la même région (voir tableau 1). Ce sont surtout les travailleurs vivant en Flandre qui restent dans leur région pour travailler : 89,4 % des Flamands travaillent en Flandre. Cependant, les Wallons et les travailleurs de la région de Bruxelles-Capitale ne sont pas loin derrière avec 82,0% et 81,3% des travailleurs travaillant dans leur région de résidence. 2,5 % des résidents belges travaillent à l'étranger. Tous ces chiffres n'ont que très peu évolué au cours des 10 dernières années. Ils reflètent les conclusions d'enquêtes menées à l'échelle de l'UE et de la littérature académique qui montrent que la langue constitue un obstacle majeur à la mobilité des travailleurs au sein de l'UE. La barrière linguistique explique les raisons pour lesquelles, d'une part, les migrations à longue distance au sein de l'UE ne sont pas courantes (contrairement à d'autres grands espaces comme la Chine ou les USA) et, d'autre part, il y a peu de migrations interrégionales, même au sein d'un petit pays. Cela montre également que la situation économique d'une région/d'un pays de destination n'est pas toujours le principal facteur d'attraction : la Flandre a un taux de vacance d'emplois plus élevé que la Wallonie, mais peu de Wallons choisissent de travailler en Flandre. Les frictions sur le marché du logement jouent également un rôle important<sup>4</sup>, tout comme les embouteillages et une offre de transports en commun trop limitée<sup>5</sup>.

Tableau 1 : Déplacements (2019) - Répartition de la population active au travail selon le lieu de travail (%)

DOMICILE	LIEU D'OCCUPATION				
	Région flamande	Région wallonne	Région de Bruxelles-Capitale	Étranger	Total
Région flamande	89,4	1,0	8,1	1,6	100,0
Région wallonne	3,1	82,0	10,0	4,9	100,0
Région de Bruxelles-Capitale	12,1	5,5	81,3	1,1	100,0
Belgique	57,0	24,8	15,7	2,5	100,0

Source: Statbel, Enquête sur les forces de travail, calculs : SPF ETCS.

Il existe donc des obstacles qui ne sont pas faciles à surmonter. Une enquête sur les déplacements des navetteurs quotidiens entre les 589 communes en 2012 montre toutefois qu'une augmentation du niveau de formation, l'amélioration de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée grâce, par exemple, à de meilleures structures d'accueil pour les enfants, et l'augmentation du télétravail peuvent faire en sorte que les travailleurs trouvent et acceptent des emplois qui nécessitent un temps de trajet (théorique) important<sup>6</sup>. En outre, la principale caractéristique qui rend la mobilité à l'intérieur de notre pays très facile - du moins en théorie - est le fait qu'il existe un système central de sécurité sociale, de sorte que le fait de déménager n'affecte jamais l'accès d'une personne aux prestations de sécurité sociale. Toutefois, comme la mobilité entre emplois est également rare (cf. infra), il n'est pas surprenant que les travailleurs ne déménagent pratiquement jamais.

<sup>4</sup> Deschacht, N., & De Bruyne, K. (2020) 'Excess commuting and frictions in the labor market', *Journal of Applied Economics*, 23(1), p. 600-617.

<sup>5</sup> OCDE (2019), 2019 ECONOMIC REVIEW OF BELGIUM, p.39.

<sup>6</sup> De Bruyne, K., & Deschacht, N. (2020) 'Overmatig pendelverkeer en fricties op de Belgische arbeidsmarkt', *Over.Werk*, 30(2), p. 112.

En octobre 2019, les trois instituts régionaux de statistique (IBSA, IWEPS et Statistiek Vlaanderen) ont publié un rapport<sup>7</sup> détaillant les mouvements migratoires (déménagements enregistrés) entre les trois régions de Belgique. Ce rapport montre que la plupart des migrations internes en Belgique se cantonnent au sein d'une même région, principalement en Région flamande (92% des migrations internes de Flandre se font vers une autre commune de Flandre pour la période 2012-2016) et en Wallonie (91% en Wallonie), tandis que cette tendance est moins dominante en Région de Bruxelles-Capitale (64% à Bruxelles). Lorsque des personnes quittent la Région de Bruxelles-Capitale, la migration vers la Région flamande est nettement plus importante (21% ont une commune flamande comme destination pour la période 2012-2016) que vers la Wallonie (15%). Pour la Région flamande et la Wallonie, la migration vers la Région de Bruxelles-Capitale est légèrement plus élevée que vers l'autre région (pour la Flandre, 5% vers Bruxelles contre 3% vers la Wallonie ; pour la Wallonie, 5% vers Bruxelles contre 4% vers la Flandre en 2012-2016). Les taux de migration interne par région (par rapport à l'ensemble de la population) sont plus élevés en Région de Bruxelles-Capitale (87‰ pour la période 2012-2016) qu'en Région flamande (43‰) ou en Wallonie (55‰). L'analyse de ces proportions entre les périodes 1997-2001 et 2012-2016 montre que la migration interne a augmenté au fil des ans dans toutes les régions, même après contrôle de la croissance démographique entre les deux périodes et de la migration légèrement accrue de Bruxelles vers la Flandre.

**Tableau 2 : Répartition des migrations internes en Belgique, par région d'origine et de destination, dans les 2 périodes de cinq ans et en 2017-2018, en %.**

Répartition des migrations internes en Belgique, par région d'origine et de destination					
Période	Origine	Destination			N (arrondi) = 100%
		Bruxelles	Flandre	Wallonie	
1997-2001	Bruxelles	63,4	19,5	17,0	386.000
	Flandre	5,2	91,5	3,3	1.065.000
	Wallonie	7,0	3,6	89,4	797.000
2012-2016	Bruxelles	63,6	21,4	15,0	511.000
	Flandre	4,7	92,2	3,1	1.382.000
	Wallonie	5,4	4,0	90,6	992.000
2017-2018	Bruxelles	62,3	23,3	14,4	211.000
	Flandre	4,7	92,3	3,0	585.000
	Wallonie	5,6	4,5	89,9	413.000

Taux d'émigrations internes par région d'origine, selon la région de destination, moyennes annuelles pour les périodes 1997-2001 et 2012-2016, pour 1000 habitants (population moyenne de la région d'origine, en ‰)					
Période	Origine	Destination			Total
		Bruxelles	Flandre	Wallonie	
1997-2001	Bruxelles	51	16	14	80
	Flandre	2	33	1	36
	Wallonie	3	2	43	48
2012-2016	Bruxelles	56	19	13	87
	Flandre	2	40	1	43
	Wallonie	3	2	50	55

Source : IBSA, IWEPS, Statistiek Vlaanderen, Rapport de recherche Hors-série, Les migrations interrégionales en Belgique, Octobre 2019.

Les communes les plus proches de la Région de Bruxelles-Capitale sont les principales bénéficiaires des échanges migratoires (périurbanisation avec déménagement de familles aisées d'âge moyen vers la périphérie). Il s'agit des communes du Brabant flamand jouxtant la région bruxelloise, mais également des communes du Brabant wallon et du nord du Hainaut. En outre, la Wallonie bénéficie également de migrations depuis les communes périurbaines bruxelloises de la Région flamande. Ce sont ces

<sup>7</sup> IBSA, IWEPS, Statistiek Vlaanderen, Rapport de recherche Hors-série, Les migrations interrégionales en Belgique, Octobre 2019.

mêmes communes flamandes et wallonnes qui enregistrent le plus grand nombre de départs vers la Région de Bruxelles-Capitale (en grande partie par des populations jeunes en émancipation ; cependant, cette migration d'émancipation est relativement moins prédominante depuis la Flandre que depuis la Wallonie).

Le fait que le nombre de déménagements entre les régions - et donc la mobilité géographique - soit faible en Belgique s'explique également par le fait que la Belgique présente une proportion de propriétaires supérieure à la moyenne : 71,3% des ménages sont propriétaires de leur logement<sup>8</sup>. Ce taux n'est pas beaucoup plus élevé que la moyenne européenne de 69,8%, mais il faut savoir que cette moyenne est en fait tirée vers le haut par les pays d'Europe de l'Est et du Sud. Dans nos pays voisins, l'Allemagne (51,1%), la France (64,1%) et les Pays-Bas (68,9%), le taux d'accession à la propriété est plus faible. Les Belges - à l'instar des pays du sud - considèrent souvent l'accès à la propriété comme synonyme de réussite sociale<sup>9</sup>. Les différences sont liées à la disponibilité, mais aussi aux frais de transaction, à la fiscalité et aux réglementations<sup>10</sup>. En outre, 42,1% des propriétaires belges ont un prêt hypothécaire en cours, ce qui peut également réduire la propension à déménager<sup>11</sup>. Causa et Pichelmann ont analysé l'impact de divers facteurs politiques et des frais de transaction sur les tendances en matière de déménagement. Ils ajoutent que les politiques d'aménagement du territoire et de planification peuvent faciliter un déménagement en réduisant les écarts de prix des logements entre les localités ; que des frais de transaction plus élevés en matière de logement, notamment par le biais des droits de transfert, entraînent une mobilité résidentielle plus faible ; et que les régimes de revenu minimum intégrés dans les transferts sociaux sont positivement corrélés à la mobilité<sup>12</sup>. En termes de taxes sur les transactions immobilières (chez nous, les droits d'enregistrement), la Belgique se situe, avec l'Italie et la Grèce, dans le peloton de tête européen des taux les plus élevés<sup>13</sup>. Selon le réseau d'experts-comptables UHY, la Belgique a même l'imposition sur les transactions immobilières la plus élevée au monde<sup>14</sup>.

Bien entendu, d'autres facteurs jouent également un rôle dans la décision d'un déménagement éventuel, puisque cette décision concerne généralement tous les membres de la famille. L'emploi du conjoint et les possibilités d'en trouver un autre ailleurs, l'école des enfants, les loisirs des membres de la famille... peuvent être des facteurs déterminants, mais ils sont difficiles à cerner.

Des efforts ont déjà été déployés ces dernières années pour promouvoir la mobilité géographique. Bien que la gestion des services pour l'emploi soit une compétence régionale, les différents services (VDAB, Le Forem, Actiris et l'ADG) collaborent étroitement pour promouvoir la mobilité entre les régions<sup>15</sup>. Il existe des accords de coopération entre les SPE belges ayant pour but de pourvoir les postes vacants dans les métiers en pénurie. Parmi les exemples intéressants, citons la coopération

---

<sup>8</sup> Eurostat, EU-SILC [ilc\_lvho02], 14-10-2021.

<sup>9</sup><https://www.forbes.fr/societe/etude-quelle-part-de-la-population-europeenne-est-propretaire/?amp> ; <https://www.acecredit.fr/fr/actualites/etre-propretaire-en-europe-n.html>

<sup>10</sup> Bourgeois, M. (2017), 'Les conditions d'accès à la propriété en Europe et leurs évolutions', LIEPP (Sciences Po) ([https://www.sciencespo.fr/liepp/sites/sciencespo.fr.liepp/files/CF\\_EtudeSciencesPo\\_Acce%CC%80s\\_a%CC%80\\_la\\_proprie%CC%81te%CC%81\\_V2.pdf](https://www.sciencespo.fr/liepp/sites/sciencespo.fr.liepp/files/CF_EtudeSciencesPo_Acce%CC%80s_a%CC%80_la_proprie%CC%81te%CC%81_V2.pdf)) ; <https://fr.statista.com/infographie/23582/taux-de-proprete-proportion-de-propreitaires-en-europe/>

<sup>11</sup>[https://www.sciencespo.fr/liepp/sites/sciencespo.fr.liepp/files/CF\\_EtudeSciencesPo\\_Acce%CC%80s\\_a%CC%80\\_la\\_proprie%CC%81te%CC%81\\_V2.pdf](https://www.sciencespo.fr/liepp/sites/sciencespo.fr.liepp/files/CF_EtudeSciencesPo_Acce%CC%80s_a%CC%80_la_proprie%CC%81te%CC%81_V2.pdf)

<sup>12</sup> Causa, O. and Pichelmann, J. (2020), "Should I stay or should I go? Housing and residential mobility across OECD countries", OCDE ([https://www.oecd-ilibrary.org/fr/economics/should-i-stay-or-should-i-go-housing-and-residential-mobility-across-oecd-countries\\_d91329c2-en](https://www.oecd-ilibrary.org/fr/economics/should-i-stay-or-should-i-go-housing-and-residential-mobility-across-oecd-countries_d91329c2-en)).

<sup>13</sup> [https://ec.europa.eu/economy\\_finance/publications/gr\\_euro\\_area/2012/pdf/grea4\\_section\\_2\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/economy_finance/publications/gr_euro_area/2012/pdf/grea4_section_2_en.pdf)

<sup>14</sup><https://www.uhy-ekirevizija.rs/uhy-news/UHY%20study%20on%20Residential%20property%20purchase%20taxes.pdf>

<sup>15</sup> <https://synerjob.be/>

visant à intéresser les jeunes de Bruxelles et de Wallonie à un emploi à Brussels Airport<sup>16</sup>, ou l'accord de coopération entre le VDAB et le Forem ayant pour but de combler les nombreux postes vacants dans les métiers en pénurie en Flandre, en attirant des travailleurs qui ne viennent pas de la Flandre. En février 2018, le VDAB a signé un autre accord de coopération avec le Forem afin d'orienter chaque année au moins 2.500 demandeurs d'emploi wallons vers des emplois flamands.

### Mobilité intra-européenne

Une analyse du nombre de *travailleurs expatriés* de l'UE-28 actifs en 2019<sup>17</sup> montre que l'UE a connu des évolutions positives en ce qui concerne la mobilité géographique des travailleurs. En 2019, le nombre de travailleurs de l'UE-28 travaillant dans un autre pays de l'UE-28 était d'environ 1,5 million. Le nombre de travailleurs détachés au sein de l'UE-28 était de 3 millions. En outre, en 2019, on comptait 9,3 millions de "travailleurs expatriés de longue durée", des personnes qui s'installent dans un pays dont elles n'ont pas la nationalité, pendant au moins un an, pour y travailler ou y chercher un emploi. Leur nombre a connu, entre 2018 et 2019, une croissance un peu plus lente que les années précédentes. Les principaux secteurs dans lesquels ces personnes ont trouvé du travail en 2019 étaient l'industrie manufacturière et le commerce de gros et de détail, où travaillaient respectivement 15% et 12% des travailleurs expatriés de l'UE-28 et 16% et 13% des nationaux. Ces personnes sont nettement sous-représentées dans la fonction publique et la défense, l'enseignement, la santé humaine et l'action sociale, alors qu'elles sont nettement surreprésentées dans les secteurs de l'horeca, de la construction et des services administratifs et de soutien<sup>18</sup>. La Belgique est un important pays de destination pour les autres citoyens de l'UE. C'est l'un des pays où la proportion d'expatriés de l'UE-28 est la plus élevée par rapport à la population totale<sup>19</sup> et elle attire également un nombre relativement important de travailleurs frontaliers<sup>20</sup>. La plupart des institutions européennes ayant leur siège à Bruxelles, la capitale attire de nombreux travailleurs hautement qualifiés de toute l'Europe<sup>21</sup>. La pandémie de COVID-19 – en plus du Brexit – a eu un impact évident sur le nombre de détachements dans notre pays ainsi que sur la migration classique des travailleurs. Le nombre de permis de travail/permis uniques demandés a connu une forte baisse en avril-mai 2020 et est resté « en dessous de la normale » jusqu'à la fin de l'année 2020<sup>22</sup>.

La mobilité géographique au sein de l'UE est fortement encouragée par les principes de libre circulation et de portabilité des droits de sécurité sociale. Dans le cadre de la coordination de la sécurité sociale au sein de l'UE, les droits en matière de sécurité sociale d'un citoyen qui s'installe dans un autre pays de l'UE sont protégés par quatre grands principes. Les travailleurs qui décident de déménager dans un autre État membre conservent les droits acquis dans tous les États membres et le droit de combiner des périodes de cotisation de sécurité sociale et des périodes de cotisation de pension afin d'obtenir des allocations sociales (les périodes antérieures d'assurance, d'emploi ou de résidence dans d'autres pays sont prises en compte si nécessaire). Comme un travailleur est toujours soumis à la législation d'un seul pays, il ne paie des cotisations que dans un seul pays. La décision quant à la législation nationale applicable est prise par les institutions de sécurité sociale sur la base d'un ensemble coordonné de règles. Le principe d'égalité de traitement ou de non-discrimination accorde à une

<sup>16</sup> Les SPE ont développé un site internet commun pour ce projet: <https://www.aviato.be/>.

<sup>17</sup> Personnes travaillant dans un pays de l'UE différent de celui dans lequel elles vivent. Pour l'analyse complète: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=fr&pubId=8369>

<sup>18</sup> *Rapport annuel 2020 sur la mobilité de la main-d'œuvre au sein de l'Union européenne*, Commission européenne (Janvier 2020), p. 14.

<sup>19</sup> *Rapport annuel 2020 sur la mobilité de la main-d'œuvre au sein de l'Union européenne*, p. 20.

<sup>20</sup> Ibidem, p. 72.

<sup>21</sup> Ibidem, p. 75.

<sup>22</sup> Lens, D., Marx, I. et Mussche, N., COVIVAT beleidsnota 8, février 2021 (<https://sites.google.com/view/covivat/home#h.3jufkpv43va>)

personne les mêmes droits et obligations que les ressortissants du pays dans lequel elle est couverte. Enfin, si une personne a droit à une allocation dans un pays, elle peut généralement en bénéficier aussi si elle vit dans un autre pays. C'est ce que l'on appelle le principe de l'exportabilité.

Bien que les principes ci-dessus permettent de lever certains des principaux obstacles à la mobilité internationale, d'autres difficultés subsistent. Nous avons mentionné la barrière linguistique entre les pays, mais il existe également des problèmes de reconnaissance des qualifications obtenues à l'étranger. Afin d'aider les citoyens de l'UE à faire face aux différents défis de la mobilité internationale, l'UE a créé EURES, le portail européen pour la mobilité des travailleurs. EURES aide les demandeurs d'emploi à trouver du travail et les employeurs à recruter du personnel dans toute l'Europe. Cela consiste à offrir un large éventail de services, disponibles sur le portail d'EURES ou par le biais du vaste réseau de plus de mille conseillers travaillant pour les membres et les organisations partenaires d'EURES<sup>23</sup>.

À la lumière de la forte augmentation du **télétravail** pendant la pandémie de coronavirus, il est intéressant d'examiner l'effet que le télétravail peut avoir sur la mobilité des travailleurs. L'augmentation du télétravail peut-elle accroître la mobilité des travailleurs ? Il est difficile de l'analyser à ce stade, car nous avons besoin pour ce faire de données sur les possibilités de télétravail offertes par certaines entreprises/certains secteurs et de voir si elles ont un impact sur le choix d'aller travailler dans ces entreprises/secteurs. Un document de travail du Bureau fédéral du Plan<sup>24</sup> a modélisé l'impact du télétravail sur la demande de transport. Les auteurs constatent que, en moyenne, les télétravailleurs résident à une plus grande distance de leur lieu de travail que les non-télétravailleurs, mais ce constat peut aussi être dû au profil de ces travailleurs. De Bruyne et Deschacht notent également qu'une augmentation du télétravail s'accompagne d'une plus grande disposition à accepter des emplois dans une région géographique plus étendue<sup>25</sup>.

## 2. Mobilité professionnelle

Lorsque nous analysons les différents aspects de la mobilité professionnelle en Belgique (mobilité entre les statuts, entre les emplois, entre les niveaux de salaire et entre les types de contrat), nous pouvons conclure que la Belgique possède un marché du travail (externe) plutôt statique. La part des transitions sur le marché du travail (tant d'un emploi vers un autre emploi que du/vers le chômage) est inférieure à la moyenne de l'OCDE et est restée pratiquement inchangée depuis des années<sup>26</sup>. Ce constat vaut pour la plupart des indicateurs de mobilité professionnelle, même si l'écart avec la moyenne de l'UE n'est pas si important. La différence se marque principalement par rapport aux États-Unis, au Royaume-Uni et aux pays scandinaves<sup>27</sup>.

### 2.1 Mobilité entre les positions sur le marché du travail

Les chiffres disponibles ci-dessous (tableau 3) indiquent tout d'abord une forte probabilité de se retrouver dans la même **position sur le marché du travail** deux ans plus tard : pour une personne qui travaillait déjà en 2016, les probabilités sont d'environ 90% d'être encore occupée en 2018 et pour un

<sup>23</sup> Pour plus d'informations, consultez la page [https://ec.europa.eu/eures/public/index\\_fr](https://ec.europa.eu/eures/public/index_fr).

<sup>24</sup> [https://www.plan.be/uploaded/documents/202011191356220.WP\\_2006\\_12245.pdf](https://www.plan.be/uploaded/documents/202011191356220.WP_2006_12245.pdf)

<sup>25</sup> De Bruyne, K., & Deschacht, N. (2020) 'Overmatig pendelverkeer en fricties op de Belgische arbeidsmarkt', *Over.Werk*, 30(2), p. 112.

<sup>26</sup> Causa, O. et al (2021), 'Labour market transitions across OECD countries: stylised facts', OECD Working paper, p. 8.

<sup>27</sup> Ibidem, pp. 15-18.

inactif, elles sont de 91,4% d'être toujours inactif. Quant aux chômeurs, 45,4% de ceux qui étaient au chômage en 2016 sont encore ou de nouveau dans cette situation en 2018 (trois ans plus tôt, ils étaient 53,1%). Comme il s'agit d'un instantané à deux moments différents, il n'est bien entendu pas impossible qu'ils aient eu un emploi entre les deux périodes observées, mais que cet emploi n'ait pas été durable. La probabilité qu'un demandeur d'emploi ait un emploi deux ans plus tard est de 29,9%. En d'autres termes, la probabilité de passer de l'emploi au chômage (2,1% pour les travailleurs) est faible, mais dès lors qu'une personne est au chômage, il est plus difficile de sortir durablement de cette position. Les chiffres relatifs au chômage de longue durée confirment cette observation. En effet, le pourcentage de chômeurs de longue durée (par rapport au nombre total de chômeurs) s'élève à 41,9%<sup>28</sup> en 2020 (56,4% à Bruxelles, 48,8% en Wallonie et seulement 25,5% en Flandre), ce qui est sensiblement plus élevé que la moyenne européenne de 35,5%<sup>29</sup>.

Tableau 3 : Mobilité entre les statuts professionnels (%)

2016	2018					
	Salarié	Indépendant	Demandeur d'emploi	Non-demandeur d'emploi indemnisé	Revenu d'intégration	Inactif
Salarié	87,2	1,1	2,1	1,0	0,1	6,8
Indépendant	2,5	87,7	0,6	0,1	0,2	6,3
Demandeur d'emploi	27,4	2,5	45,4	4,1	1,3	18,6
Non-demandeur d'emploi indemnisé	13,9	0,9	3,5	46,1	0,2	34,9
Revenu d'intégration	18,7	1,0	4,3	0,8	56,2	18,7
Inactif	5,8	0,9	0,5	0,1	0,9	91,4
Total	32,2	6,9	2,4	1,3	1,2	53,4

Source: BCSS, traitements: SPF ETCS.

Dans les transitions entre 1996 et 2015 que l'HIVA a analysées, plus de la moitié des embauches (55,6%) s'avèrent être des transitions dites d'emploi à emploi : des personnes qui passent d'un emploi existant quasi-directement à un nouvel emploi. « Seuls 13,6% des personnes sont recrutés en position de demandeur d'emploi inoccupé et 6,1% en position d'inactivité. Les jeunes sortant de l'école forment également une petite minorité avec 7,6%, tandis qu'un groupe relativement plus important est recruté dans la position "autre" (inactivité non rémunérée) »<sup>30</sup>. D'un point de vue international également il est relativement rare que les étudiants belges franchissent directement le pas vers un emploi<sup>31</sup>.

Si l'on examine le nombre de recrutements entre 2004 et 2018 par rapport au nombre de personnes inoccupées (inactifs et chômeurs) - autrement dit, la "probabilité de recrutement" d'une personne inoccupée - on constate à nouveau une tendance à la hausse plus forte pour les 20-44 ans que parmi les groupes plus âgés au cours des trois dernières années. Mais, même parmi les plus de 60 ans, on remarque une évolution positive prudente, même si la probabilité de recrutement reste faible, surtout après 50 ans, et certainement presque nulle à partir de 60 ans. Sur la base de ces données, nous ne pouvons pas dire si c'est le comportement du côté de l'offre ou de la demande qui est le facteur décisif,

<sup>28</sup> Eurostat, Statbel, Enquête sur les forces de travail, calculs : SPF ETCS

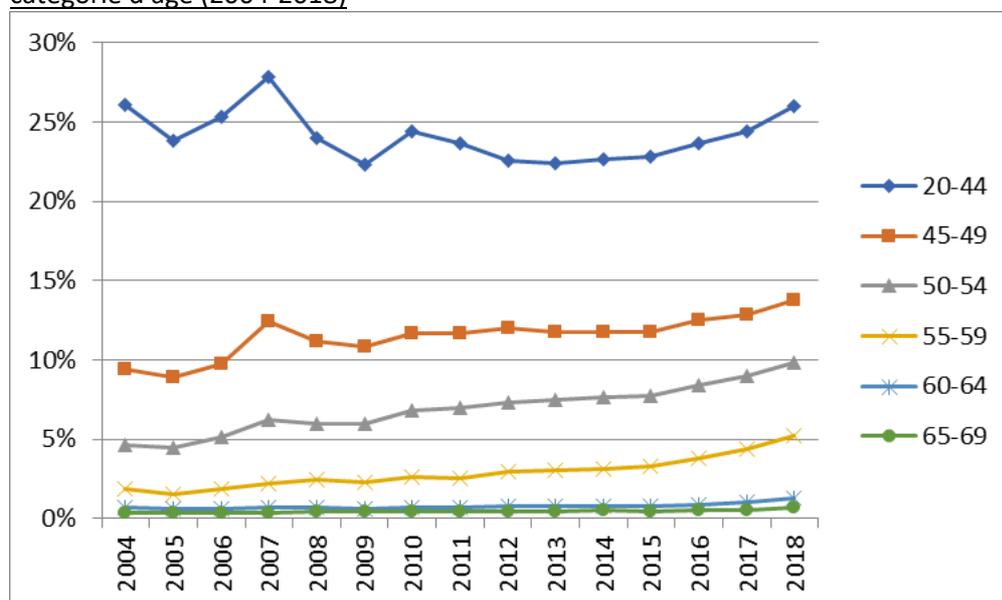
<sup>29</sup> Cette différence était, il est vrai, moins marquée en 2019, avec 43,6% pour la Belgique (Bruxelles 54,7%, Wallonie 49,8% et Flandre 29,1%) et 41,5% pour l'UE-27. Il est donc possible que cette situation soit spécifique à 2020.

<sup>30</sup> Goesaert, T., Vandekerckove, T., & Struyven, L. (2019), 'Transities op de arbeidsmarkt en dynamiek van loopbanen: Een ruimte analyse op basis van longitudinale steekproefdata (1996-2015)', HIVA, p. 13.

<sup>31</sup> Causa, O. et al (2021), p. 15.

mais, en tout état de cause, le ratio par rapport au nombre de demandeurs d'emploi<sup>32</sup> - qui, en théorie, recherchent activement un emploi - est également faible dans les groupes plus âgés.

**Graphique 1 : Ratio du nombre de recrutements par rapport au nombre d'inactifs et de chômeurs par catégorie d'âge (2004-2018)**



Source: Datawarehouse Marché du travail et Protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS

L'analyse HIVA mentionnée ci-avant montre que la prépondérance des transitions d'un emploi vers un autre (recrutement à partir du statut d'actif occupé) est moins prononcée dans certains secteurs, tels que l'horeca ou les services administratifs et de soutien (respectivement la moitié et 40% de tous les recrutements y sont des transitions d'un emploi vers un autre<sup>33</sup>). « Il s'agit de secteurs ou d'emplois qui peuvent accueillir des personnes sans beaucoup de qualifications formelles. Pour le groupe des demandeurs d'emploi et des non-actifs sur le plan professionnel, il est en tout cas positif que ce type d'emploi d'entrée existe »<sup>34</sup>. D'autre part, il s'agit également d'emplois plutôt précaires, à caractère plus flexible (agriculture, horeca, travail intérimaire) et/ou avec un niveau de salaire plus faible, et donc un risque plus élevé de quitter rapidement ces emplois. Les auteurs soulignent à juste titre que « ces résultats suggèrent en tout cas qu'il existe des groupes de travailleurs qui se caractérisent par une succession d'emplois de courte durée, alternant avec des périodes de chômage ; et il est difficile de rompre cette chaîne. À cet égard, l'orientation vers le travail n'est pas le seul aspect important ou suffisant (le principe dit du "travail d'abord") ; il faut également veiller à faciliter davantage l'accès à des emplois de qualité et durables qui favorisent l'employabilité à long terme »<sup>35</sup>. Outre "l'accès" à de tels emplois, des efforts pourraient également être consentis en vue d'évoluer vers des emplois de

<sup>32</sup> Ratio du nombre d'embauches par rapport au nombre de demandeurs d'emploi (2016-2018)

	2016	2017	2018
45-49	65,8%	71,4%	81,7%
50-54	45,4%	52,9%	62,1%
55-59	18,6%	24,4%	32,3%
60-64	21,0%	16,9%	18,0%

Source: Datawarehouse Marché du travail et Protection sociale, BCSS. Calculs et traitement: SPF ETCS

<sup>33</sup> A comparer avec la proportion dans la fonction publique/défense (91%), le secteur financier (72%), l'industrie (78%), le transport et les entrepôts (74%). La construction (63%), le commerce de détail (64%) et les soins de santé (63%), entre autres, se situent entre les deux.

<sup>34</sup> Goesaert, T., Vandekerckove, T., & Struyven, L. (2019), p. 14.

<sup>35</sup> Ibidem, p. 15.

meilleure qualité, ce qui requiert justement un accroissement de la mobilité dans ces emplois 'meilleurs'.

L'année dernière, la **pandémie de coronavirus** a également eu un impact sur le flux d'entrée dans la vie professionnelle à partir d'une position de non-travail. Ce flux a quelque peu diminué, tandis que les sorties du travail ont augmenté. Les deux évolutions sont plus prononcées pour les profils vulnérables. En outre, la sortie d'une activité professionnelle (travail ou chômage) vers une position non active sur le plan professionnel a augmenté et une part plus importante des personnes non actives sur le plan professionnel est restée dans cette position<sup>36</sup>.

## 2.2 Mobilité entre emplois

Il y a donc peu de transitions entre les différentes positions sur le marché du travail, mais qu'en est-il de la variable **mobilité entre emplois** ? En l'occurrence, il ne s'agit pas de personnes qui passent du statut "inoccupé" au statut "occupé" mais bien de travailleurs qui changent d'emploi. Il convient toutefois de noter d'emblée que nous ne pouvons cartographier ce phénomène que si un nouvel emploi est occupé auprès d'un nouvel employeur. Un changement de fonction au sein de la même entreprise reste invisible dans la plupart des données statistiques (à l'exception de l'EU-SILC). Cela fausse évidemment le tableau, y compris entre les secteurs : alors que dans les secteurs comptant de nombreuses petites entreprises un changement de fonction ira souvent de pair avec un changement d'emploi, dans les secteurs comptant principalement de grandes entreprises, le changement de fonction interviendra plus souvent chez le même employeur.

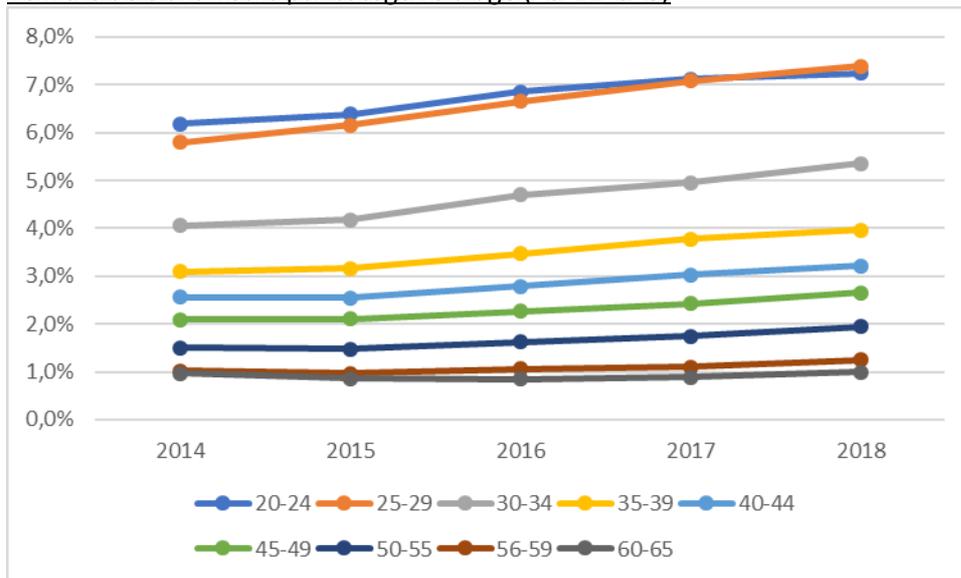
Dans le graphique ci-dessous, la population a été déterminée en examinant qui a changé d'employeur entre le premier et le deuxième trimestre et/ou entre le deuxième et le troisième trimestre et/ou entre le troisième et le quatrième trimestre de l'année considérée. Pour presque tous les groupes<sup>37</sup>, le rapport entre le nombre de travailleurs ayant connu une mobilité d'emploi et le nombre de personnes occupées a augmenté au cours des cinq dernières années, les groupes les plus jeunes ayant connu la plus forte augmentation. Pour les plus de 55 ans, le rapport est resté relativement stable.

---

<sup>36</sup>Vansteenkiste, S. et al. (2021), 'De invloed van COVID-19 op arbeidsmarkttransities. Kwetsbare profielen onder druk', Werk.Focus 4.

<sup>37</sup> Notez que les catégories d'âge diffèrent ici légèrement de celles utilisées ailleurs.

**Graphique 2 : Ratio du nombre de travailleurs ayant connu une mobilité d'emploi par rapport au nombre de travailleurs par catégorie d'âge (2014-2018)**



Source: Datawarehouse Marché du travail et Protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS

**Tableau 4 : Ratio du nombre de travailleurs ayant connu une mobilité d'emploi par rapport au nombre de travailleurs par catégorie d'âge et sexe (2018)**

	Homme	Femme
20-24	6,1%	8,6%
25-29	6,7%	8,1%
30-34	5,2%	5,5%
35-39	3,9%	4,1%
40-44	3,1%	3,3%
45-49	2,6%	2,8%
50-55	1,9%	2,0%
56-59	1,2%	1,3%
60-65	0,9%	1,1%
Total 20-65	3,5%	4,0%

Source: Datawarehouse Marché du travail et Protection sociale, BCSS. Calculs et traitement: SPF Emploi

Tableau 5 : Taux de mobilité entre emplois Steunpunt Werk (%)<sup>38</sup>

		2016	2017	2018	2019	2020
Total	<b>20-64 ans</b>	<b>4,5</b>	<b>5,0</b>	<b>5,1</b>	<b>5,6</b>	<b>4,5</b>
	20-29 ans	10,5	11,1	11,5	12,1	9,1
	30-39 ans	5,6	6,4	6,4	6,9	6,3
	40-49 ans	3,2	3,8	3,8	4,4	3,0
	50-64 ans	1,3	1,7	1,9	2,0	1,9
Hommes	<b>20-64 ans</b>	<b>4,7</b>	<b>5,3</b>	<b>5,5</b>	<b>5,8</b>	<b>4,6</b>
	20-29 ans	10,3	11,2	11,1	13,1	9,3
	30-39 ans	6,1	6,9	7,8	7,2	6,5
	40-49 ans	3,6	4,4	4,2	4,1	2,8
	50-64 ans	1,6	1,8	1,7	2,3	2,3
Femmes	<b>20-64 ans</b>	<b>4,2</b>	<b>4,6</b>	<b>4,7</b>	<b>5,3</b>	<b>4,4</b>
	20-29 ans	10,7	11,1	12,0	11,0	8,8
	30-39 ans	5,0	5,7	5,0	6,5	6,1
	40-49 ans	2,7	3,2	3,2	4,7	3,3
	50-64 ans	1,0	1,4	2,0	1,7	1,5

Source : Statbel, EFT, Traitement Steunpunt Werk

Si nous prenons le ratio de mobilité entre emplois du Steunpunt Werk (qui examine les transitions sur un an, par opposition à un trimestre pour la part des travailleurs mobiles ci-dessus), nous constatons là aussi que les 20-29 ans présentent la mobilité entre emplois la plus fréquente. C'est la Région de Bruxelles-Capitale qui connaît la mobilité entre emplois la plus élevée des trois régions belges. Les différences entre hommes et femmes sont minimes. Les données de la BCSS montrent que les femmes présentent une mobilité entre emplois légèrement plus fréquente que les hommes, alors que le ratio de mobilité entre emplois du Steunpunt dit le contraire. Cette différence peut s'expliquer, d'une part, par la méthodologie (calcul basé sur les trimestres ou les années), ou par la source (données administratives ou données d'enquêtes). Les travailleurs hautement qualifiés présentent une plus grande mobilité entre emplois que les autres niveaux de formation (EFT, Eurostat). La question se pose bien sûr de savoir dans quelle mesure il s'agit d'une caractéristique des travailleurs eux-mêmes ou d'une réaction à une offre d'emplois plus importante. Dans une moindre mesure, cette question s'applique également aux travailleurs âgés, pour lesquels il est possible que la demande plus faible freine la mobilité<sup>39</sup>. Ans De Vos et al. mentionnent un certain nombre d'autres facteurs qui influencent positivement la probabilité de changer d'emploi : « un salaire faible dans la profession actuelle, l'exécution de tâches qui ne sont pas liées aux tâches principales de la fonction, un niveau élevé d'investissement dans la profession (par exemple la formation) et le fait d'avoir un deuxième emploi à côté de l'emploi principal »<sup>40</sup>. La situation familiale joue probablement aussi un rôle (les parents optent peut-être davantage pour la sécurité de l'emploi...), mais nous ne disposons malheureusement pas de données sur cette variable. Les données de l'EFT sur les transitions entre emplois montrent que, globalement, la Belgique se situe légèrement en dessous de la moyenne de l'UE en termes de mobilité entre emplois<sup>41</sup>.

<sup>38</sup> Le taux de mobilité entre emplois reflète la part des travailleurs au cours de l'année t-1 qui occupent un emploi différent au cours de l'année t. Le numérateur indique les travailleurs de l'année t qui déclarent avoir occupé un autre emploi durant l'année t-1 ; le dénominateur indique toutes les personnes qui déclarent avoir occupé un emploi durant l'année t-1.

<sup>39</sup>Van Borm, H. et Baert, S. 'What drives hiring discrimination against older workers', working paper (2018).

<sup>40</sup>De Vos, A. & Jacobs, S. (2020b), Fase 1 literatuurstudie en conceptueel analysekader: Werk-naar-werk transitie. Mobiliteit vanuit een institutioneel perspectief: knelpunten, belemmeringen en opportuniteiten van loopbaaninstrumenten, AMS.

<sup>41</sup>[http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsi\\_long\\_e07](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsi_long_e07)

## Impact du covid-19

Depuis 2004, les indicateurs de mobilité entre emplois ont très légèrement augmenté, mais ils ont connu un reflux en **2020**. Ce dernier constat est logique puisque la pandémie de Covid-19 a rendu difficile la recherche d'un emploi et que le contexte incertain a probablement aussi rendu les personnes (et les entreprises) plus réticentes à prendre des risques. Quoi qu'il en soit, il y a eu beaucoup moins de travailleurs qui ont été à la recherche d'un autre emploi en 2020 par comparaison avec l'année précédente (149.457 personnes contre 200.270). Le prestataire de services RH Acerta a récemment indiqué que le nombre de cessations de contrats de travail à durée indéterminée a de nouveau augmenté de 22% au premier semestre 2021 par rapport à la période correspondante de 2020. Seulement 19% des fins de contrats à durée indéterminée étaient dues à un licenciement par l'employeur, 31% des résiliations intervenant à l'initiative du travailleur et 34% se faisant d'un commun accord. Dans le même temps, le nombre de nouveaux contrats de travail a augmenté de 11,8%<sup>42</sup>. Toujours selon une enquête d'Acerta, 37% des Belges envisagent de changer de carrière au cours des 12 mois à venir. La plupart d'entre eux (20%) souhaitent un emploi complètement différent dans un secteur totalement différent, tandis que d'autres visent un emploi similaire dans un secteur différent (13%) ou un changement de statut (4%). 45% de la population active belge a postulé pour un emploi au moins une fois au cours des six derniers mois<sup>43</sup>.

Le degré de mobilité sur le marché du travail belge peut également être appréhendé sur la base des chiffres relatifs à la transition entre **types de contrats**. Nous voyons que la majorité des travailleurs qui ont un contrat fixe ont toujours un contrat fixe un an plus tard (voir tableau 6). Le revers de la médaille est qu'il n'est pas facile pour les travailleurs sous contrat temporaire d'obtenir un contrat fixe, mais 41% des travailleurs ayant un contrat temporaire sont parvenus à trouver un emploi fixe un an plus tard. Ce chiffre est largement supérieur à la moyenne de l'UE (estimée à 26,0%)<sup>44</sup>. Près de 10% des travailleurs sous contrat temporaire risquent de se retrouver au chômage et 10% de devenir inactifs, ce qui est significativement plus élevé que les 0,8% et 3,3% observés respectivement pour les travailleurs sous contrat de travail fixe. Quand nous examinons les chiffres portant uniquement sur les jeunes (25-39 ans), nous constatons que, en moyenne, dans l'UE, seuls 19% des travailleurs sous contrat temporaire sont passés d'un trimestre à l'autre à un contrat fixe en 2019. Pour la Belgique, ce pourcentage reste même inférieur à 10%<sup>45</sup>.

Tableau 6 : Mobilité en fonction du type de contrat de travail - fixe et temporaire (%)<sup>46</sup>

2018	2019			Demandeur d'emploi	Inactif	Total
	Travail fixe	Travail temporaire	Indépendant			
Travail fixe	93,0	2,0	0,8 (1)	0,8 (1)	3,3	100,0
Travail temporaire	41,0	38,0	: (1)	9,3 (1)	10,0 (1)	100,0
Population totale	41,3	4,1	6,0	3,9	44,6	100,0

(1) Incertain

Source : Eurostat, Statbel, EU-SLIC, Traitements : SPF ETCS.

Les grandes disparités entre les flux de sortie pour les contrats de travail fixes et les contrats temporaires soulignent surtout le niveau élevé de ségrégation sur le marché du travail belge. À de

<sup>42</sup><https://www.lecho.be/economie-politique/belgique/general/les-ruptures-de-cdi-relancent-la-mobilite-professionnelle/10315575.html> et <https://www.acerta.be/fr/a-propos-dacerta/dans-la-presse/pres-dun-quart-de-ruptures-de-contrats-a-duree-indeterminee-en-plus-au-premier-semester-2021-par-rapport-a-2020>

<sup>43</sup><https://www.acerta.be/fr/a-propos-dacerta/dans-la-presse/la-mobilite-professionnelle-fait-son-retour-sur-le-marche-de-lemploi>

<sup>44</sup> Eurostat : [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc\\_lvh132&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_lvh132&lang=en)

<sup>45</sup> Causa, O. et al (2021), p. 23.

<sup>46</sup> Il est ici question aussi bien de mobilité au sein de l'entreprise qu'entre différents employeurs.

nombreux égards, la Belgique a un marché du travail à deux vitesses, avec, d'un côté, des emplois bien rémunérés, à long terme et à temps plein et, de l'autre côté, des emplois temporaires, précaires et sous-payés. Si la sécurité est grande pour ceux qui sont déjà bien payés, il est difficile de passer de la seconde à la première catégorie pour ceux qui ont un emploi de qualité moindre. Cette ségrégation se reflète également lorsque l'on examine la qualité de la mobilité. Goesaert et al. décomposent les transitions entre emplois en mobilité ascendante (vers un salaire brut plus élevé) et descendante (vers un salaire plus bas, ou vers le chômage/l'inactivité)<sup>47</sup>. Il en ressort que les personnes hautement qualifiées connaissent une plus grande **mobilité ascendante** et une moindre mobilité descendante<sup>48</sup>. Dans le 'Monitoring socio-économique, marché du travail et origine' également nous faisons une distinction entre les transitions salariales positives et les transitions salariales négatives (où l'on ne change pas nécessairement d'emploi, il peut également y avoir une modification salariale au sein de l'emploi)<sup>49</sup>. Il apparaît que, non seulement, le niveau de formation joue un rôle dans la mobilité entre emplois, mais aussi l'origine. Les personnes d'origine belge ont une proportion plus élevée de transitions "neutres" (elles restent dans le même décile de salaire, voir tableau ci-dessous). Cela peut s'expliquer, entre autres, par le fait que les personnes d'autres origines commencent souvent dans les déciles de salaire inférieurs et ont donc plus de marge pour une transition positive, mais aussi par le fait qu'elles ont plus souvent des emplois de courte durée (et donc une plus grande probabilité de connaître des transitions positives ou négatives). Par rapport à l'UE (voir tableau 8), la Belgique connaît davantage de transitions salariales positives et un peu moins de transitions négatives (vers l'absence de revenu ou vers un décile de salaire inférieur ; un recul plus important est plus fréquent en Belgique que dans l'UE). Les femmes d'origine étrangère semblent être encore moins susceptibles que les hommes de connaître une mobilité ascendante, ce qui montre à nouveau que les profils vulnérables doivent faire l'objet d'une attention particulière dans les discussions sur la mobilité entre emplois<sup>50</sup>.

Tableau 7 : Répartition par origine selon le type de transition (2013-2018)

2013-2018	Positif	Neutre	Négatif
Total*	44,7%	44,4%	10,9%
Belges	44,7%	44,7%	10,5%
UE 14	47,1%	41,5%	11,4%
UE 13	42,3%	47,0%	10,7%
Candidat UE	45,2%	40,5%	14,3%
Autres Européens	45,9%	41,8%	12,3%
Maghreb	49,2%	38,3%	12,5%
Autres Africains	49,8%	38,2%	12,0%
Proche/Moyen-Orient	49,9%	39,0%	11,1%
Océaniens/Extrême-Orient	49,0%	39,3%	11,7%
Autres Asiatiques	44,1%	43,2%	12,7%
Nord-Américains	44,8%	46,3%	8,9%
Sud/Centre-Américains	44,8%	42,4%	12,8%

Source : SPF ETCS et Unia (2020)

\*y compris les indéterminés

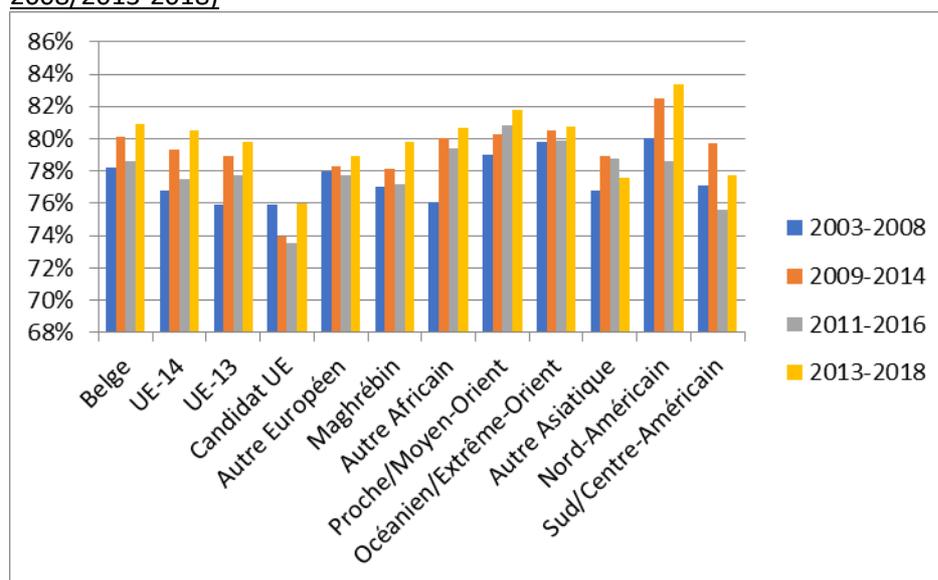
<sup>47</sup> Goesaert, T., Vandekerckove, T. & Struyven, L. (2019), p. 60.

<sup>48</sup> Goesaert, T., Vandekerckove, T. & Struyven, L. (2019), p. 60.

<sup>49</sup> SPF ETCS et Unia (2020), Monitoring socio-économique. Marché du travail et origine, chapitre 2.

<sup>50</sup> Vause, S. (2011), « Différences de genre en matière de mobilité professionnelle des migrants congolais (RDC) en Belgique », Espace populations sociétés, 2011/2, 195-213.

Graphique 3 : Nombre de transitions positives au sein des transitions non-neutres, par origine (2003-2008/2013-2018)



Source : SPF ETCS et Unia (2020)

Tableau 8 : Transitions dans l'emploi selon le niveau de salaire

	Transition vers le décile de revenu supérieur	Transition au-delà du décile de revenu supérieur	Transition vers le décile de revenu inférieur	Transition en-deçà du décile de revenu inférieur	Transition vers aucun revenu
Belgique	17,0	14,9	8,2	6,4	2,6
UE-27	12,0	10,0	8,9	5,4	3,5

Source : Eurostat, EU-SILC (ilc\_lvh34)

Dans les comparaisons au niveau international, la Belgique obtient des résultats plutôt intermédiaires en termes d'**ancienneté moyenne** (nombre d'années passées en moyenne dans le même emploi). L'ancienneté s'accompagne souvent d'un certain nombre d'avantages (expérience, stabilité financière, sécurité d'emploi). Donc, même si la mobilité entre emplois est assurément considérée par les jeunes comme étant positive (puisqu'elle permet, potentiellement, de chercher l'emploi le plus adéquat/le mieux rémunéré), une durée moyenne d'emploi élevée n'est pas nécessairement défavorable<sup>51</sup>. Dans toute l'Europe, cette norme a légèrement baissé ces dernières années. Les données de l'OCDE (basées sur l'EFT) montrent que la différence de durée moyenne d'emploi par rapport à l'UE s'accroît avec l'âge. En d'autres termes, les travailleurs âgés occupent comparativement plus longtemps le même emploi que l'ensemble de la population en moyenne. Les données montrent par ailleurs que la durée moyenne d'un emploi pour les travailleurs salariés est légèrement inférieure à celle des indépendants<sup>52</sup>.

L'étude VIONA sur les transitions entre emplois avertit que rester de manière prolongée dans le même emploi et le même contexte de travail peut estomper la distinction entre "emploi" et "carrière". Lorsque l'automatisation ou d'autres changements font leur apparition, ces personnes sont vulnérables car elles ne disposent pas du capital de mouvement nécessaire pour pouvoir, vouloir ou oser effectuer sans problème une transition réussie. Une forte mobilité n'est pas non plus automatiquement le signe d'une carrière durable : pensez à ceux qui, en raison de leur position

<sup>51</sup> Eurofound, 6<sup>e</sup> Enquête européenne sur les conditions de travail (2016).

<sup>52</sup> Les chiffres par catégorie d'âge et statut sont disponibles en ligne : [https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TENURE\\_AVE](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TENURE_AVE)

vulnérable (absence de diplôme, situation de vie précaire), présentent une très forte mobilité au fil de leur carrière, parce qu'ils occupent des emplois soumis à de fortes fluctuations de l'offre et de la demande, ou qu'ils occupent principalement des emplois temporaires<sup>53</sup>.

Tableau 9 : Ancienneté moyenne dans l'emploi par catégorie d'âge (2020, en années)

	Belgique	UE 27
De 15 à 24 ans	1,6	1,7
De 25 à 54 ans	9,6	9,4
De 55 à 64 ans	21,6	19,6
65 ans et +	23,1	20,6
Total	11,4	11,0

Source : OCDE - average tenure dataset

Tableau 10 : Ancienneté professionnelle moyenne en Belgique (2020)<sup>54</sup>

Hommes	11,1
Femmes	11,2
Total	11,2

Source : Statbel, EFT, Traitement Steunpunt Werk

Au niveau international, la Belgique se situe également dans la moyenne en ce qui concerne la durée moyenne d'occupation (« average tenure », voir tableau 11)<sup>55</sup>. L'indicateur relatif à la sécurité d'emploi a légèrement augmenté ces dernières années dans toute l'Europe. En Belgique, le pourcentage de personnes bénéficiant d'au moins la même sécurité d'emploi que l'année précédente s'élève à 89,5% en 2019 (soit un peu plus que la moyenne de l'UE de 87,8%)<sup>56</sup>. Le pourcentage de personnes ayant au moins la même sécurité de revenu est presque aussi élevé, tant en Belgique (82,9%) qu'en moyenne dans l'UE (82,2%)<sup>57</sup>.

Tableau 11 : Nouveaux emplois et durée moyenne d'engagement (2012)

	Proportion des travailleurs qui ont obtenu un nouvel emploi durant les 6 derniers mois	Durée moyenne d'engagement chez les travailleurs qui n'ont pas commencé durant les 6 derniers mois, en années
50-54	2,3%	20
55-59	1,5%	23
60-64	1,6%	25

Source : Statbel, Enquête sur les forces de travail, calculs effectués par Eurofound (2016).

## 2.3 Mobilité entre secteurs

Les données disponibles permettent également d'examiner la **mobilité entre secteurs**. Sur la base des données Dynam (ONSS), il apparaît - logiquement - que les travailleurs sont plus rapidement enclins à quitter des secteurs dans lesquels la rémunération moyenne est plus basse, dans lesquels il y a davantage de contrats à durée déterminée ou davantage de travail à temps partiel<sup>58</sup>. Tandis que les

<sup>53</sup> Jacobs, S., Desmet, S., Clercx, R., Geluk, E. & De Vos, A. (2021), WERK-NAAR-WERK TRANSITIES, p. 111.

<sup>54</sup> L'ancienneté moyenne dans l'emploi indique depuis combien de temps les travailleurs et les indépendants en place travaillent en moyenne dans leur emploi actuel. La durée des emplois est exprimée en années.

<sup>55</sup> Eurofound, *Changing places: Mid-career review and internal mobility* (2016), p. 22.

<sup>56</sup> Source : Eurostat, EU-SILC. [ilc\_lvhl33]

<sup>57</sup> Source : Eurostat, EU-SILC. [ilc\_lvhl34]

<sup>58</sup> Goesaert, T., Vandekerckove, T. & Struyven, L. (2019), Transities op de arbeidsmarkt en dynamiek van loopbanen: Een ruimte analyse op basis van longitudinale steekproefdata (1996-2015), HIVA.

travailleurs restent dans les secteurs dans lesquels les conditions de travail sont en moyenne plus favorables. En outre, les secteurs « fermés » (plus difficiles à intégrer pour les travailleurs) sont aussi des secteurs aux exigences assez spécifiques en termes de compétences (pour une part importante des travailleurs)<sup>59</sup>. Le secteur public apparaît être un secteur particulièrement fermé. Pas moins de 71% de tous les recrutements se font au sein même du secteur. Outre le secteur public, il apparaît que la construction (45%), l'horeca (42%), les services administratifs et de soutien (44%), l'enseignement (44%) et les soins de santé (47%) sont assez fermés. À l'inverse, l'industrie, le commerce de détail et les professions libérales se caractérisent par un degré élevé d'ouverture ; respectivement 73%, 70% et 77% de tous les recrutements sont des entrées en provenance d'un autre secteur. Dans de nombreux cas il s'agit du secteur de l'intérim ; respectivement 47% pour l'industrie, 34% pour le commerce de détail et 25% pour les professions libérales. Naturellement, c'est surtout dans les secteurs les plus fermés que des politiques peuvent être mises en œuvre pour améliorer l'accessibilité, par exemple par le biais de formations intensives<sup>60</sup>.

De nouvelles recherches sur les flux entre les secteurs sont actuellement en cours, car la crise du coronavirus a entraîné à la fois de nouvelles tendances (comme un abandon du secteur de l'horeca<sup>61</sup>) et le renforcement des dynamiques existantes. Outre l'étude Dynam en cours, la BNB travaille sur une analyse de la mobilité intersectorielle en 2020-2021. Enfin, le groupe de travail Impact Social Corona va examiner les flux entre secteurs, sur la base de données administratives<sup>62</sup>.

L'intensité de la mobilité entre secteurs et l'orientation qu'elle prend s'expliquent en effet en partie par des glissements structurels sur le marché du travail. L'évolution nette de l'emploi par secteur et par **niveau de formation** (voir graphique 4) montre que, au cours de la période 2011-2016, des emplois pour les personnes ayant au plus un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur ont disparu, tandis que des emplois pour les autres niveaux de formation sont apparus. C'est dans l'industrie (C) que l'emploi a le plus fortement baissé entre 2011 et 2018, mais les emplois y ont surtout diminué avant 2014. Depuis lors, l'emploi y est resté à peu près stable. La construction (F), le commerce (G) et le secteur des transports (H) - principalement des secteurs aux salaires plutôt bas - ont également perdu des travailleurs (la cause peut être un départ à la retraite, une mobilité professionnelle ou un licenciement (collectif)). Les services administratifs et de soutien (N), les services de santé humaine et action sociale (Q), les professions libérales (M) et l'enseignement (P) sont les secteurs qui ont enregistré le plus grand nombre de nouveaux travailleurs.

Goesaert et al. décrivent également les recrutements en fonction du niveau de formation et de l'origine : « Certains secteurs ont une préférence prononcée pour le profil moyennement qualifié, par exemple la construction (51%) ou le commerce de détail (53%). On trouve des profils hautement qualifiés dans des secteurs tels que les TIC (73%) ou la finance (69%). Les profils peu qualifiés se retrouvent surtout dans l'agriculture (38%), l'horeca (35%) et les services administratifs et de soutien, y compris le secteur intérimaire (35%) »<sup>63</sup>. « C'est dans les recrutements de l'agriculture (41%), de l'horeca (37%) et des services administratifs et de soutien (28%) que l'on observe la plus forte proportion de travailleurs d'origine étrangère »<sup>64</sup>.

---

<sup>59</sup> Ibidem. Voir par exemple fig. 1.4, p. 26-27, et le degré de segmentation et de fermeture, p. 29

<sup>60</sup> Ibidem, p. 29.

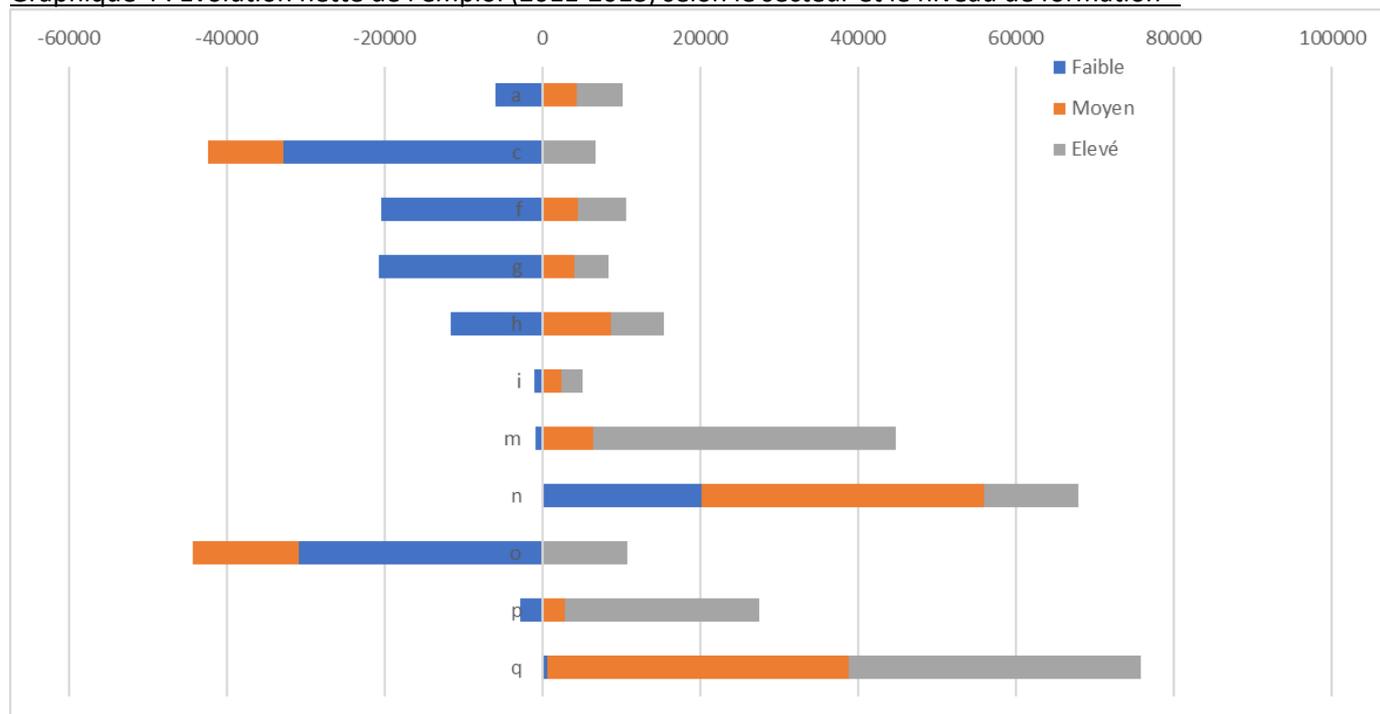
<sup>61</sup> <https://www.dynamstat.be/fr/en-un-rien-de-temps-de-la-penurie-de-travail-a-la-penurie-de-personnel-dans-le-secteur-de-l-horeca> ; Goesaert, T., Vandekerckhove, T. & Struyven, L. (2021), Dynamique du marché du travail en temps de la deuxième vague de Covid-19. Dynam Release 2020-Q4. HIVA-KU Leuven.

<sup>62</sup> <https://socialsecurity.belgium.be/fr/elaboration-de-la-politique-sociale/impact-social-covid-19>

<sup>63</sup> Goesaert, T., Vandekerckhove, T. & Struyven, L. (2019), p. 37.

<sup>64</sup> Ibidem.

Graphique 4 : Évolution nette de l'emploi (2011-2018) selon le secteur et le niveau de formation<sup>65</sup>



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS

### 3. Explications

Interrogés lors d'enquêtes, une majorité des travailleurs belges indiquent donner la préférence à un niveau élevé de sécurité d'emploi, ce qui montre que c'est en premier lieu chez les travailleurs mêmes que règne une mentalité les poussant à fuir les risques en cours de carrière. L'Enquête sur les forces de travail (Statbel) permet de mieux comprendre les raisons invoquées par les travailleurs eux-mêmes pour expliquer le fait qu'ils cherchent ou non un autre emploi. Les travailleurs qui cherchent un autre emploi le font le plus souvent parce qu'ils souhaitent d'autres conditions de travail (en matière de salaire ou d'horaires, par exemple) (34,3% des personnes cherchant un emploi en 2019 et 29,6% en 2020). Par ailleurs, en 2020, un nombre bien moins grand de travailleurs étaient à la recherche d'un autre emploi par rapport à l'année précédente (149.457 personnes contre 200.270). Autres raisons importantes de chercher un autre emploi : « Vous cherchez un autre emploi qui correspond mieux à vos qualifications » et « Vous craignez de perdre votre emploi actuel » (cette dernière raison a quelque peu augmenté en fréquence en 2020, passant de 16,0% à 18,8%). En outre, il y a des travailleurs qui aimeraient changer d'emploi, mais qui ne cherchent pas (100.802 personnes en 2019 et 81.972 en 2020). Les raisons les plus couramment données pour leur absence de recherches sont les suivantes : manque de temps pour chercher, "autre raison" et "perspectives d'avenir incertaines". Enfin, nous disposons du nombre de personnes ayant quitté leur dernier emploi au cours des 8 dernières années ou ayant changé d'emploi au cours des 12 derniers mois, avec, pour raison principale, leur mobilité. Pour les travailleurs, nous constatons que la majorité des personnes ont elles-mêmes choisi de partir. Les personnes qui ne reprennent pas le travail s'avèrent souvent malades ou en incapacité de travail, ce qui était probablement la raison de leur départ mais aussi un obstacle important à leur mobilité future.

<sup>65</sup>Pour les dénominations complètes des secteurs, consultez : <https://statbel.fgov.be/fr/propos-de-statbel/methodologie/classifications/nace-bel-2008>.

Tableau 12 : Personnes ayant quitté leur dernier emploi au cours des 8 dernières années ou ayant changé d'emploi au cours des 12 derniers mois, par raison principale (2019-2020)

	2019			2020		
	En emploi	Sans emploi	Total	En emploi	Sans emploi	Total
Mise en disponibilité préalable à la retraite .		2,4	1,8		3,1	2,5
Prépension (càd le chômage avec complément d'entreprise) pour des motifs économiques .	:	5,0	3,8		4,5	3,6
Pension anticipée pour des raisons autres qu'économiques ou de santé		4,5	3,4		4,5	3,5
Pension pour des raisons autres qu'économiques ou de santé .	:	13,3	10,0	:	13,8	10,9
Licenciement ou suppression de poste .	13,6	10,1	10,9	11,7	11,3	11,4
Maladie ou incapacité complète ou partielle	:	23,3	18,0	:	21,0	16,7
Fin d'un contrat à durée déterminée	18,7	16,6	17,1	17,1	18,0	17,8
Fermeture de l'entreprise (fin d'activités) .	5,1	5,0	5,0	5,5	5,4	5,4
Démission .	43,7	4,6	14,3	46,5	4,2	13,0
Garde de vos enfants	:	1,6	1,3	:	1,6	1,3
S'occuper de personnes dépendantes	:	:	0,5 (1)	:	:	:
Autres motifs d'ordre personnel ou familial	2,9 (1)	2,0	2,2	4,3	1,6	2,2
Pour suivre des études / une formation .	:	4,3	3,3	:	3,5	2,8
Autre raison	12,7	6,9	8,4	13,5	7,4	8,7

Source : Enquête sur les forces de travail, Statbel. Calculs : SPF ETCS.

Des recherches sur la mobilité menées dans le secteur public néerlandais indiquent que ce sont principalement les travailleurs les plus productifs qui cherchent un autre emploi. La pression au travail joue également un rôle dans le souhait de mobilité. Les salaires jouent quant à eux un rôle relativement peu important<sup>66</sup>. Pourtant, 43% des entreprises (dans une enquête d'Acerta) estiment que le salaire est la principale raison pour laquelle leur personnel ne change pas d'employeur. Six entreprises sur dix disent avoir vu des travailleurs partir parce qu'elles ne pouvaient pas satisfaire leurs exigences salariales<sup>67</sup>. Dans l'analyse de la situation belge, nous avons vu que les personnes hautement qualifiées sont plus souvent mobiles entre emplois (c'est-à-dire qu'elles passent plus souvent directement d'un emploi à un autre) et qu'elles ont davantage une mobilité ascendante. Les groupes pour lesquels il existe des possibilités plus intéressantes sur le marché du travail sont également davantage susceptibles de suivre une formation complémentaire ou un recyclage pour en profiter<sup>68</sup>. Enfin, du point de vue des travailleurs, la mobilité entre emplois est probablement aussi influencée par la conjoncture. La confiance dans la situation économique a probablement une forte influence sur la question de savoir si on pense pouvoir trouver facilement un nouvel emploi.

Du côté de la demande nous voyons également un certain nombre d'explications possibles. On part souvent du principe que les changements fréquents d'emplois sont perçus de manière négative, non seulement chez les travailleurs mais aussi chez les employeurs. Un candidat qui a souvent changé d'emploi (un "job-hopper") peut donc être considéré avec méfiance lorsqu'il postule<sup>69</sup>.

Dans un certain nombre de secteurs/d'emplois, les pénuries sont très prononcées depuis des années. Certains des métiers connus pour être en pénurie requièrent des profils hautement qualifiés (infirmiers, chefs de chantier, informaticiens), mais, pour d'autres, des formations plus courtes

<sup>66</sup> Cörvers, F. & Goedhart, R. (2020), Uitstroom van personeel uit de publieke sector: baanmobiliteit met verlies aan kwaliteit? Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk, 30(1), 128-137. Steunpunt Werk / Uitgeverij Acco.

<sup>67</sup> <https://www.acerta.be/fr/a-propos-dacerta/dans-la-presse/le-salaire-est-la-principale-source-de-motivation-pour-ne-pas-changer-demploi-selon-les-entreprises>

<sup>68</sup> Voir également le Rapport du CSE 2021, "La formation continue des salariés : investir dans l'avenir".

<sup>69</sup> Fan, X. & DeVaro, J. (2015), 'Does job hopping help or hinder careers? The signaling role of work history', University of New South Wales.

suffisent (conducteur de poids lourds, personnel d'entretien)<sup>70</sup>. Le goulet d'étranglement ne s'explique donc pas seulement par une inadéquation de l'offre de travail (manque de profils ayant la bonne formation, l'expérience nécessaire, les connaissances linguistiques requises, la volonté de déménager si nécessaire, etc.), mais aussi par la qualité de l'emploi dans certains secteurs et donc dans l'attractivité de certains emplois. Les conditions de travail réelles ou présumées n'incitent apparemment pas le candidat potentiel à postuler ou à accepter l'emploi (type de contrat, régime de travail, salaire, statut, horaires de travail, distance/voyages, charge physique et/ou mentale, etc.). Nous devons nous demander pourquoi les gens - même ceux qui ont les qualifications requises - ne se tournent pas facilement vers ces secteurs/fonctions, et quelles mesures devraient être prises pour remédier à cette situation. Le maintien d'une partie de l'allocation de chômage peut certainement inciter les chômeurs à s'orienter vers les métiers en pénurie, mais comment favoriser également la mobilité des travailleurs vers ces secteurs ? Ce qui sera bien nécessaire, car les demandeurs d'emploi seuls ne suffiront pas.

Enfin, on trouve des explications importantes dans le contexte politique. La mobilité des travailleurs entre différents métiers est un objectif important dans la volonté de l'UE d'avoir un marché du travail européen caractérisé par un niveau d'emploi élevé, mais, en Belgique, jusqu'à récemment, ce n'était pas un objectif politique explicite. Qui plus est, notre politique du marché du travail présente certaines caractéristiques intrinsèques qui rendent la mobilité peu attrayante. Le système de formation des salaires met fortement l'accent sur l'ancienneté, surtout pour les employés et les fonctionnaires. En soi, cela ne doit pas être un problème pour la mobilité, mais de nombreux secteurs ont rendu cette ancienneté transférable à un nouvel employeur. De ce fait, elle affecte le "salaire de réserve", c'est-à-dire le salaire qu'un travailleur attend d'un nouvel employeur. Si ce salaire plus élevé n'est pas assorti d'une plus-value proportionnelle - par exemple parce que l'expérience acquise n'est pas entièrement pertinente pour le nouvel emploi - les travailleurs plus âgés seront donc plus chers et insuffisamment attrayants pour un employeur potentiel. En outre, il existe diverses possibilités de sortie prématurée de la vie professionnelle en cas de perte d'emploi, ce qui rend parfois inutile la recherche d'un nouvel emploi. Les avantages sectoriels non transférables<sup>71</sup>, le droit au licenciement collectif et individuel<sup>72</sup>, l'emploi statutaire et notre formation des salaires basée sur l'indexation automatique de même que la norme salariale qui offre peu d'incitants à changer d'emploi sont également des éléments qui peuvent freiner la mobilité sur notre marché du travail.

Par ailleurs, notre marché du travail offre déjà de nombreuses possibilités de changer d'emploi en cours de carrière. Ainsi, les services pour l'emploi offrent gratuitement des conseils et un accompagnement à ceux qui envisagent de devenir indépendants, et plusieurs mesures peuvent faciliter la transition vers l'entrepreneuriat : il est possible de continuer à percevoir des allocations de chômage lorsqu'on se lance dans une activité d'indépendant complémentaire, il y a une réduction des cotisations sociales lorsqu'on engage du personnel pour la première fois ou qu'on engage un groupe cible spécifique (comme les travailleurs âgés)<sup>73</sup> et une prime pour les personnes âgées d'au moins 45 ans qui créent une entreprise. En outre, ces dernières années, une grande attention a été accordée à

---

<sup>70</sup>[https://www.belgium.be/fr/emploi/recherche\\_d\\_emploi/marche\\_du\\_travail/metiers\\_en\\_penurie](https://www.belgium.be/fr/emploi/recherche_d_emploi/marche_du_travail/metiers_en_penurie)

<sup>71</sup>Pour un travailleur à temps plein en bonne santé, il existe peu d'avantages sectoriels spécifiques, liés ou non au secteur, qui sont différents ou qui cumulent quelque chose qui pourrait donc être perdu. Les avantages sectoriels sont liés à des événements : allocation en cas de formation, allocation de chômage temporaire, prime syndicale, etc. Les pensions complémentaires sont la seule exception, mais la LPC prévoit bien entendu qu'elles soient transférées.

<sup>72</sup> OCDE (2010), Institutional and Policy Determinants of Labour Market Flows, Economic Outlook Chapter 3, pp. 167-210.

<sup>73</sup> Les recherches montrent toutefois que de telles réductions de charges pour les groupes cibles conduisent à une augmentation des engagements mais pas à une occupation durable : Desiere, S. et Cockx, B. (2021), How effective are hiring subsidies to reduce long-term unemployment among prime-aged jobseekers? Evidence from Belgium, Working paper UGent ([https://wps-feb.ugent.be/Papers/wp\\_21\\_1025.pdf](https://wps-feb.ugent.be/Papers/wp_21_1025.pdf))

l'apprentissage tout au long de la vie. Un droit individuel à des journées de formation et un compte carrière peuvent accroître l'employabilité et la maniabilité. Toutefois, lors de l'élaboration d'une politique de formation, il faut veiller à penser sur le long terme<sup>74</sup>. Morsink (2020) donne un aperçu des formes juridiques et des projets (pilotes) qui peuvent faciliter cette mobilité entre emplois<sup>75</sup>. L'article passe également en revue les obstacles auxquels se heurtent les projets existants. Les trajets de transition que propose Federgon sont aussi une piste intéressante<sup>76</sup>.

La dernière note stratégique du ministre fédéral du Travail<sup>77</sup> propose également un certain nombre de mesures supplémentaires pour accroître la mobilité sur le marché du travail. Cela concerne la mobilité géographique et la mobilité entre emplois. Le ministre fédéral propose, par exemple, une plateforme interfédérale réunissant les différentes administrations pour identifier les problèmes de mobilité et les barrières linguistiques. De plus, un chômeur de longue durée qui va travailler dans une autre région pourra conserver 25% de son allocation de chômage pendant trois mois.

En ce qui concerne la mobilité entre emplois, la coopération entre les secteurs et les entreprises sera particulièrement encouragée. Des fonds intersectoriels pourront ainsi être créés pour faciliter la mobilité et l'apprentissage sur le marché du travail. En outre, les secteurs seront invités à réfléchir aux pénuries existantes. Les groupements d'employeurs, qui permettent aux employeurs de se regrouper pour offrir un emploi à temps plein à un travailleur, seront également renforcés. Le congé de sollicitation sera élargi. Les chômeurs de longue durée pourront aussi conserver temporairement une partie de leurs allocations de chômage quand ils occuperont une fonction en pénurie. Enfin, on travaillera à l'activation plus rapide des demandeurs d'emploi, en utilisant déjà une partie de l'indemnité et du délai de préavis pour la recherche d'un nouvel emploi. Les employeurs pourront également coopérer dans le cadre d'un licenciement en mettant en place un trajet de transition.

## 4. Recommandations

Dans la présente note, nous avons essayé de décrire la mobilité sur le marché du travail belge et de faire le lien avec un certain nombre de facteurs explicatifs. Il n'a pas été possible de relier tous les constats et toutes les explications de manière claire : même si cela était conceptuellement possible, cela se heurterait de toute façon aux limites en termes de données. Les motivations pour changer ou non d'emploi peuvent être très différentes pour chaque individu et peuvent également être liées à des facteurs extérieurs au marché du travail ou même quasiment non mesurables ; certaines personnes sont aussi tout simplement plus ouvertes au changement que d'autres. Dans de nombreux cas, nous pouvons nous référer à la littérature internationale, mais il n'est évidemment pas toujours certain que celle-ci puisse être appliquée telle quelle à la situation spécifique de la Belgique. Toutefois, en combinant les analyses effectuées très régulièrement par des institutions internationales telles que la Commission européenne, l'OCDE ou le FMI, et celles réalisées par des organismes nationaux tels que le Conseil supérieur de l'emploi, nous estimons que les recommandations sont suffisamment fondées.

Quoi qu'il en soit, la note montre qu'il existe de nombreux chantiers sur lesquels les mesures peuvent (et doivent) se concentrer. Il importe toutefois que ceux-ci fassent partie d'une approche intégrée,

---

<sup>74</sup><https://www.acerta.be/fr/a-propos-dacerta/dans-la-presse/ku-leuven-et-acerta-il-manque-une-vision-strategique-de-la-formation-et-du-developpement-dans-les-entreprises>

<sup>75</sup> Morsink, N. (2020), 'Jobmobiliteit: een stand van zaken', Over.werk, 2020/2, pp. 100-107.

<sup>76</sup>[https://federgon.be/fileadmin/media/pdf/fr/Brochure\\_Trajets\\_de\\_transition\\_Update\\_septembre\\_2019\\_FR.pdf](https://federgon.be/fileadmin/media/pdf/fr/Brochure_Trajets_de_transition_Update_septembre_2019_FR.pdf). Un trajet de transition combine un coaching de carrière intensif, suivi, le cas échéant, d'une formation et débouche sur une période durant laquelle le travailleur reçoit un contrat de transition de 3 ou 6 mois, par exemple, via le payroll d'une entreprise d'intérim agréée.

<sup>77</sup> Chambre des représentants de Belgique (2021). Note stratégique Emploi.

tous niveaux politiques confondus. Il convient de garder à l'esprit que la mobilité géographique pour des raisons professionnelles et la mobilité sur le marché du travail sont, de manière générale, indissociables.

### **Renforcer l'employabilité dans un nouvel emploi**

Toute personne qui souhaite exercer un autre emploi doit, bien entendu, posséder les qualités nécessaires pour ce faire. C'est souvent un problème, surtout lorsqu'il s'agit de pourvoir des métiers en pénurie et qu'il n'y a pas assez de candidats disponibles qui répondent aux conditions. À cet égard, il faut tout d'abord mettre l'accent, plus que ce n'est le cas aujourd'hui, sur la formation continue et il faut travailler, dans notre pays, à une culture de la formation tout au long de la vie. L'introduction du compte formation et du compte carrière peut constituer une base importante. Ceci permettrait aux travailleurs et aux employeurs d'avoir une vue d'ensemble, complète et claire, des compétences qu'une personne a acquises, afin de faciliter les transitions vers des fonctions présentant la meilleure adéquation possible au niveau des compétences. Ceci peut aussi servir de base à une plus grande accessibilité des mesures de formation existantes, ainsi qu'à leur simplification et à leur renforcement.

Il reste, par ailleurs, essentiel de se concentrer sur l'acquisition de compétences de base suffisantes dans l'enseignement. En particulier, la connaissance de la deuxième langue nationale, ainsi que de l'anglais et de l'allemand, est un élément important de l'employabilité continue au-delà des frontières linguistiques et nationales.

De surcroît, compte tenu du double défi du verdissement et de la numérisation de notre économie auquel nous sommes confrontés, il est très important de continuer à miser sur l'acquisition de compétences numériques et de compétences dites STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics). Enfin, il va de soi que des formations spécifiques doivent être dispensées permettant de pourvoir les emplois en pénurie.

### **Accroître l'attractivité des nouveaux emplois**

Si nous voulons que davantage de personnes changent d'emploi, les nouveaux emplois doivent être suffisamment attractifs. Ceci est particulièrement vrai pour les emplois en pénurie. Cela suppose, tout d'abord, que des informations transparentes sur le marché du travail soient disponibles : quelles sont les conditions de travail et de rémunération dans les différents secteurs/entreprises ? Le recours généralisé aux avantages sociaux et autres avantages complémentaires nous joue des tours : pour ceux qui envisagent de changer d'emploi, il est très difficile d'évaluer l'ensemble de ces éléments. L'intégration d'un maximum de ces avantages dans le salaire constituerait une avancée majeure dans tous les domaines, y compris pour la promotion de la mobilité sur le marché du travail.

Mais l'information seule ne suffit pas. Lorsqu'il est établi que certains métiers ou secteurs ne sont pas suffisamment attractifs en raison des conditions de travail qui s'y appliquent (salaire, temps de travail, conditions de travail, etc.), il faut bien sûr y travailler. La discussion sur les "métiers essentiels" pendant la pandémie de coronavirus peut être une source d'inspiration à cet égard.

### **Supprimer les facteurs inhibiteurs**

Diverses règles et institutions qui entravent la mobilité devraient être réévaluées., en respectant, bien sûr, les autres rôles qu'elles jouent dans le système du travail. Ceci est particulièrement vrai pour l'emploi statutaire dans la fonction publique, qui peut conduire des fonctionnaires à rester dans un emploi dont ils ont fait le tour plutôt que de chercher un nouveau défi dans le secteur privé ou même dans une autre administration. Mais dans le secteur privé aussi il existe des droits qui ne peuvent pas simplement être transférés d'un employeur à l'autre ou d'un secteur à l'autre et qui ont de facto le

même effet. Bien que l'expérience en la matière soit très limitée, un système suivant l'exemple autrichien pourrait être envisagé pour les droits en matière de licenciement : le délai ou l'indemnité de licenciement, s'ils ne sont pas pris, peuvent y être transférés à un nouvel employeur.

Notre formation des salaires n'encourage pas non plus la mobilité. Cela vaut de manière générale, mais surtout pour ce qui concerne l'utilisation de l'ancienneté comme critère d'augmentations salariales périodiques. L'ancienneté salariale constituée n'étant en principe pas transférable, cela décourage la recherche d'un autre emploi, car ce droit acquis est alors perdu. Par ailleurs, si elle est transférable, comme c'est le cas dans plusieurs secteurs, elle augmente les coûts des travailleurs ayant une plus grande ancienneté sans qu'ils aient nécessairement plus d'expérience pertinente en retour, et rend moins attractifs les secteurs dans lesquels il n'y a pas de rémunération liée à l'ancienneté.. Il y a également des raisons de permettre à l'ancienneté de jouer un rôle dans la formation des salaires<sup>78</sup>, mais il faudrait peut-être décider que le nombre de "sautes d'ancienneté" devrait être limité pour laisser la place à des augmentations salariales sur une autre base.

Un certain nombre d'obstacles sont extérieurs au marché du travail. Il s'agit notamment de la taxe très élevée sur les transactions immobilières (droits d'enregistrement), ou des limites en termes de disponibilité ou de qualité du réseau de transport (public). La disponibilité de certains services tels que les structures d'accueil des enfants ou de personnes âgées dépendantes peut également limiter la mobilité. Il convient donc d'offrir une gamme de services de ce type qui soit large, flexible, de qualité et à un prix abordable. Il est primordial que les droits aux services ou aux prestations qui ne sont pas en rapport avec le travail ne soient pas liés au statut sur le marché du travail, car cela entrave évidemment la transition entre les statuts.

### **Soutenir les transitions**

Pour soutenir le passage d'un emploi à un autre, on peut d'abord s'inspirer de la récente recommandation "EASE" de la Commission européenne<sup>79</sup>. Ceci peut inclure le droit à une indemnité transitoire ou à une compensation transitoire en cas de démission. Afin d'éviter d'introduire ainsi un droit au "chômage volontaire", l'allocation pourrait être limitée dans le temps et, par exemple, n'être accessible qu'aux personnes qui présentent un "plan de recherche" clair aux services publics pour l'emploi au moment de l'octroi de l'allocation ou très peu de temps après. Mais un accompagnement peut aussi être utile pour ceux qui ont encore un emploi : c'est pourquoi, on pourrait envisager d'introduire un droit à un accompagnement de carrière périodique par le biais des services publics pour l'emploi (VDAB, Forem, Actiris et Arbeitsamt).

Pour ceux qui se retrouvent malgré tout au chômage, il importe de bénéficier d'un accompagnement précoce, qui doit commencer dès que le licenciement est établi. Une politique active du marché du travail peut jouer un rôle important à cet égard, en premier lieu par des interventions brèves visant à trouver un nouvel emploi.

### **Promouvoir une culture de changement d'emploi et une approche préventive**

Grâce à la sensibilisation des travailleurs et des employeurs, le changement d'emploi peut être promu comme étant "normal" pour contrer ainsi les préjugés. On pourrait penser à une campagne destinée

---

<sup>78</sup> Voir Conseil supérieur de l'emploi (2014), Avis sur la relation entre salaire et ancienneté.

<sup>79</sup> Commission européenne (2021), Commission Recommendation of 4.3.2021 on an effective active support to employment following the COVID-19 crisis (EASE)

au grand public ("Peut-être l'herbe est-elle effectivement plus verte ailleurs..."). Selon certains auteurs, il serait envisageable d'utiliser la possibilité créée par la crise du coronavirus<sup>80</sup>.

Le dialogue social et les politiques de restructuration peuvent également être adaptés. Les secteurs et les entreprises dans lesquels le risque de perte d'emploi est élevé peuvent travailler de manière préventive. Dans ce contexte également, le changement d'emploi doit être considéré comme une véritable option.

### **Une approche équilibrée**

Lors de l'élaboration des mesures, il convient de rechercher un bon équilibre entre la mobilité et la sécurité, afin d'en tirer les avantages et d'en éviter les inconvénients. Ce faisant, une attention particulière doit être accordée à la surreprésentation des profils vulnérables dans les emplois précaires. Dans ce cadre, une forte mobilité n'est pas nécessairement le signe de transitions positives. Par ailleurs, il est également important de proposer à ce groupe des emplois « d'insertion », à partir desquels il peut ensuite évoluer.

## **5. Analyse plus approfondie**

Notre analyse pourrait intégrer mieux les variables niveau d'études/domaine d'études, ce qui permettrait d'étudier la sous-qualification et la surqualification. Ceci nécessite toutefois une nouvelle demande de données.

Les données relatives à la fonction/au métier effectivement exercé(e) font défaut dans les fichiers administratifs existants. Idéalement, ce devrait être demandé dans les déclarations ONSS (liées ou non aux qualifications professionnelles applicables). Ces informations permettraient d'examiner la mobilité interne au sein des entreprises, mais elles pourraient également être un plus pour cartographier la diversité sur le marché du travail, l'inadéquation, la formation des salaires, etc.

Comme le montre la présente note et comme nous l'avons déjà mentionné, nous disposons d'un grand nombre d'analyses descriptives et d'analyses selon des caractéristiques contextuelles pour la Belgique, mais une recherche explicative approfondie fait défaut. On peut trouver ces informations dans la littérature internationale, mais il n'est pas toujours facile de les mettre en lien avec un marché du travail bien spécifique. Cela pourrait se faire en coopération avec la DG Reform de la Commission européenne ou avec l'OCDE.

---

<sup>80</sup>

[https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2021/11/08/steeds-meer-werknemers-nemen-zelf-ontslag/?fbclid=IwAR1Dyz5xyHpvvrmvGZ\\_jjxkB\\_L6ntjnGEsMTotBM8o8bfGJYMJq92bCny9s](https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2021/11/08/steeds-meer-werknemers-nemen-zelf-ontslag/?fbclid=IwAR1Dyz5xyHpvvrmvGZ_jjxkB_L6ntjnGEsMTotBM8o8bfGJYMJq92bCny9s)

## Bibliographie

- Baert, S., Lippens, L., Moens, E., Sterkens, P. & Weytjens, J. (2020). How Do We Think the COVID-19 Crisis Will Affect Our Careers (If Any Remain)? Institute of Labor Economics (IZA), 13164.
- Borghouts-van de Pas, I.W.C.M. (2012), *Securing job-to-job transitions in the labour market: A comparative study of employment security systems in European countries*, WLP.
- Bourgeois, M. (2017), 'LES CONDITIONS D'ACCÈS A LA PROPRIÉTÉ EN EUROPE ET LEURS ÉVOLUTIONS', LIEPP (Sciences Po).
- Carless, S. & Arnup, J. (2011), 'A longitudinal study of the determinants and outcomes of career change', *Journal of Vocational Behavior*, 78/1, pp. 80-91.
- Causa, O. and Pichelmann, J. (2020), "Should I stay or should I go? Housing and residential mobility across OECD countries", OECD Economics Department Working Papers, No. 1626, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/d91329c2-en>.
- Causa, O., Luu, N. and Abendschein, M. (2021), 'Labour market transitions across OECD countries: stylised facts', OECD Working paper.
- Cörvers, F., & Goedhart, R. (2020), 'Uitstroom van personeel uit de publieke sector: baanmobiliteit met verlies aan kwaliteit?' *Over.Werk*, 30(1), pp. 128-137, Steunpunt Werk / Uitgeverij Acco.
- Criscuolo, Ch., Hijzen, A. et Schwellnus, C. (2021), 'The role of firm performance and pay policies in wage inequality', OECD Working paper, Juin 2021.
- Deschacht, N. & De Bruyne, K. (2020), 'Excess commuting and frictions in the labor market', *Journal of Applied Economics*, 23(1), 600-617.
- De Vos, A. & Jacobs, S. (2020a), Projectvoorstel voor de VIONA-werkgroep voor een onderzoeks- en ontwikkelingsopdracht 05/03/2020: Werk-naar-werk transitie. Mobiliteit vanuit een institutioneel perspectief: knelpunten, belemmeringen en opportuniteiten van loopbaaninstrumenten. Antwerpen: Antwerp Management School.
- De Vos, A. & Jacobs, S. (2020b), Fase 1 literatuurstudie en conceptueel analysekader: Werk-naar-werk transitie. Mobiliteit vanuit een institutioneel perspectief: knelpunten, belemmeringen en opportuniteiten van loopbaaninstrumenten. Antwerpen: Antwerp Management School.
- Jacobs, S., Desmet, S., Clercx, R., Geluk, E. & De Vos, A. (2021), *WERK-NAAR-WERK TRANSITIES: Mobiliteit vanuit een institutioneel perspectief: knelpunten, belemmeringen en opportuniteiten van loopbaaninstrumenten* (VIONA onderzoeksrapport, juni 2021).
- Della Torre, E., Zatzick, C.D., Sikora, D., Solari, L. (2018), 'Workforce churning, human capital disruption, and organisational performance in different technological contexts', *Human Resource Management Journal*, 28, pp. 112– 127.
- Desiere, S. et Cockx, B. (2021), How effective are hiring subsidies to reduce long-term unemployment among prime-aged jobseekers? Evidence from Belgium, Working paper UGent.
- Eurofound (2016), *Changing places: Mid-career review and internal mobility*.
- European Commission (Janvier 2021), *2020 Annual report on intra-EU labour mobility*.
- European Commission (Mars 2021), *Commission Recommendation of 4.3.2021 on an effective active support to employment following the COVID-19 crisis (EASE)*.
- Fan, X. & DeVaro, J. (2015), 'Does job hopping help or hinder careers? The signaling role of work history', University of New South Wales.
- SPF Emploi et Unia (2020), Monitoring socio-économique. Marché du travail et origine 2019. Bruxelles, mars 2020
- Goesaert, T., Vandekerckhove, T. & Struyven, L. (2019), *Transities op de arbeidsmarkt en dynamiek van loopbanen: Een ruimte analyse op basis van longitudinale steekproefdata (1996-2015)*, HIVA.
- Goesaert, T., Struyven, L. & Vandekerckhove, T. (2019), 'Dynamiek en flexibilisering van de arbeidsmarkt op basis van stromen van werkenden. Bevindingen van de VIONA Leerstoel Arbeidsmarktdynamiek 2017-2019', *Over.Werk*, 29(2), pp. 45-54.
- Goesaert, T., Vandekerckhove, T. & Struyven, L. (2021), Arbeidsmarktdynamiek tijdens de tweede coronagolf, Dynam Release 2020-Q4, HIVA-KU Leuven.

- Hijzen, A., Lillehagen, M. and Zwysen, W. (2021), 'Job mobility, reallocation and wage growth: A tale of two countries', OECD Social, Employment and Migration Working Paper, No. 254, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/807becdf-en>.
- Conseil supérieur de l'emploi (2014), *Avis sur la relation entre salaire et ancienneté*, Bruxelles, octobre 2014.
- IBSA, IWEPS, Statistiek Vlaanderen, Rapport de recherche Hors-série, Les migrations interrégionales en Belgique, Octobre 2019.
- Morsink, N. (2020), 'Jobmobiliteit: een stand van zaken', *Over.werk*, 2020/2, pp. 100-107.
- OCDE (2010), Institutional and Policy Determinants of Labour Market Flows, Economic Outlook Chapter 3, pp. 167-210.
- O'Connor, S., 'Why quitting your job is good for the economy', Financial Times (12/10/2021).
- Struyven, L. (2019), 'Beleid van activering en bevordering van transitie op de arbeidsmarkt. Nieuwe variaties op oude thema's', *Over.werk*, 1, pp. 108–114.
- Van Borm, H. et Baert, S. (2018), 'What drives hiring discrimination against older workers', working paper.
- Vandekerckhove, S., Struyven, L. & Heylen, V. (2013), *Inter- en intrasectorale jobmobiliteit in België. Een analyse van de grootte van werknemersstromen in relatie tot de sector voor de periode 2006-2011*, DynaM Working Paper 2013/2, Federgon Leerstoel Dynamiek van de arbeidsmarkt.
- Vandekerckhove, T., Struyven, L., Goesaert, T. & Vets, P. (2020), *Hotspots van tijdelijke werkloosheid, hotspots van arbeids-marktdynamiek? Sectorale impact, omvang en profiel van tijdelijke werkloosheid in de eerste maanden van de coronacrisis*, HIVA-KU Leuven.
- Vansteenkiste, S. et al. (2015), *Vier jaar loopbaanonderzoek binnen Steunpunt WSE. Wat leerden we over loopbanen in Vlaanderen (en daarbuiten)?* Leuven: Steunpunt Werk En Sociale Economie.
- Vansteenkiste, S. & Scholiers, B. (2021), 'De invloed van COVID-19 op arbeidsmarkttransities. Kwetsbare profielen onder druk', *Werk.Focus*, 2021 nr. 4, Leuven: Steunpunt Werk.
- Vause, S. (2011), « Différences de genre en matière de mobilité professionnelle des migrants congolais (RDC) en Belgique », *Espace populations sociétés*, 2011/2, 195-213.
- WG SIC, *Suivi de l'impact du COVID-19 sur l'emploi et la protection sociale en Belgique*, [Suivi de l'impact social de la crise COVID-19 en Belgique | Service Public Fédéral - Sécurité Sociale \(belgium.be\)](https://www.belgium.be/fr/emploi-et-travail/actualites/suivi-de-l-impact-social-de-la-crise-covid-19-en-belgique).
- Zimmer, T. (2014), 'Understanding the Benefits of Workforce Churn', *INcontext*.