

## ÉVOLUTIONS DE LA FLEXIBILITÉ DE DIFFÉRENTES FORMES D'EMPLOIS DANS LA RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE

HERVÉ DEVILLÉ\* (FLSEG, UNIVERSITÉ CATHOLIQUE  
DE LILLE CDIC, ULB)

### RÉSUMÉ:

Cette étude présente une analyse des évolutions comparées de la flexibilité du marché du travail de la Région de Bruxelles-Capitale par rapport au Royaume depuis le début de la décennie 1990. Nous avons distingué la flexibilité quantitative et qualitative. La flexibilité quantitative a été étudiée sous ses aspects relatifs à la nature du contrat de travail, à la durée et à l'aménagement du temps de travail. La flexibilité qualitative a été étudiée sous ses aspects relatifs à l'inadéquation de qualification et à la déqualification ou sur-éducation. Les conclusions mettent en évidence une augmentation de ces deux formes de flexibilité plus importante en RBC que dans le Royaume et soulignent leurs interactions au sein d'une relation de travail devenue plus complexe et qui touche des publics plus étendus.

### ABSTRACT:

This study presents a comparative analysis of the labour market flexibility in the Brussels region with respect to the Kingdom of Belgium since the early 90,s. We distinguish quantitative from qualitative flexibility. The quantitative flexibility is studied with respect to type of work contract, the length and flexibility of workings hours. The qualitative flexibility is studied with respect to the skill mismatch and chain deskilling (or "over-qualification"). The analysis shows an increasing in these two kinds of flexibility which is more important in the Brussels region than in the rest of Belgium. It also emphasizes the interactions of these two types of flexibility through a labour relation that has become more complex and affect more and more people.

**JEL CLASSIFICATION:** J21, J22, J24, J28.

**KEYWORDS:** Flexibility, precariousness, work contract, workings time, hours of work, skill mismatch, chain deskilling, over-qualification.

---

\* Cette étude doit beaucoup aux conseils de Béatrice Van Haeperen (IWEPS et UCL) et du professeur Henri Sneessens (IRES-UCL). Je souhaiterais également remercier Yvan Collens (INS) pour l'obtention de données inédites à partir des Enquêtes sur les Forces de Travail (EFT). Mes plus vifs remerciements iront encore à Stéphane Thys et Mourad Devillers (ORBEM) pour l'obtention de données croisant les qualifications demandées et réalisées qui ont permis la construction de la matrice de sur-sous-éducation pour la Région de Bruxelles-Capitale. Je remercierai enfin Fabienne Mordant (CDIC-ULB) pour une relecture attentive.



## INTRODUCTION

La flexibilité du travail est une notion complexe et évolutive qui revêt des acceptions très différentes allant de l'émergence historique de ce concept jusqu'à l'élaboration de critères permettant de classer les nouvelles formes d'emploi. Certains considèrent la flexibilité comme une solution aux déséquilibres des marchés européens du travail devenus trop rigides ; d'autres considèrent la flexibilité du marché du travail comme une réponse aux besoins croissants de flexibilité des entreprises sur le marché des produits liée à l'ouverture progressive des marchés, à l'accélération des changements technologiques et d'innovations nécessités par cette ouverture, et à la globalisation.

Compte tenu des différentes acceptions de la flexibilité du marché du travail, nous circonscrivons notre étude à la flexibilité quantitative et qualitative. Nous appellerons flexibilité quantitative l'ensemble des instruments utilisés par les entreprises en vue de l'ajustement quantitatif du volume du travail. Cette flexibilité se distingue de la flexibilité qualitative ou fonctionnelle qui considère le niveau et l'étendue des qualifications, leur adaptabilité et leur mobilité au sein des différents segments de qualification du marché du travail.

Cette étude vise à évoquer les différentes formes de travail flexible dans la région de Bruxelles-Capitale dont l'économie est largement orientée vers la production de services à haute valeur ajoutée et d'analyser leurs évolution en vue d'étayer notre hypothèse relative aux besoins croissants de flexibilité du marché du travail souhaités à la fois par les entreprises et par certains types de travailleurs. L'étude comparera également l'évolution de ces formes de flexibilité dans le Royaume et les autres régions afin d'analyser l'incidence des différences de structure de ces économies (orientées davantage vers les secteurs secondaires) sur les besoins de flexibilité de leur marché du travail respectif. Nous essayerons de cette manière d'apporter un éclairage nouveau sur les politiques récentes de réduction et d'aménagement du temps de travail ainsi que sur les politiques d'incitation et de réorientation des formations en entreprise.

Les fondement théoriques présentés pour les deux types de flexibilité se référeront à la théorie microéconomique de l'entreprise qui décide majoritairement, dans les limites de la réglementation, des engagements et licenciements, des types de contrats de la durée et de l'aménagement du temps de travail.

La deuxième section sera consacrée à une mise en perspective théorique des différentes formes de flexibilité quantitative qui nous conduira à différencier les emplois permanents et temporaires, les emplois à temps plein et à temps partiel ventilés par genre, tranches d'âge et niveau de formation en RBC et dans le Royaume. La troisième section sera réservée à la présentation de la flexibilité qualitative où les fondements théoriques nous conduiront à distinguer l'inadéquation de qualification qui entraîne des tensions sur le marché du travail qualifié, et la déqualification qui apparaît en cas de pénurie généralisée d'emploi. La conclusion fera le point sur les hypothèses et les spécificités pour la Région de Bruxelles-Capitale des différents débats présentés en vue de redéfinir une relation de travail plus complexe qui intègre de nouvelles dimensions et qui s'adresse à des publics plus étendus.



## 1. LA FLEXIBILITÉ QUANTITATIVE DE L'EMPLOI EN RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE

Nous considérerons d'abord la flexibilité quantitative dont le caractère multidimensionnel s'est largement étendu dans un passé récent. Nous commencerons par développer les fondements théoriques qui permettent aux entreprises d'optimiser leurs choix en termes d'utilisation de facteurs de production; nous considérerons ensuite les limites institutionnelles de ces choix qui conduiront les entreprises à se positionner parmi les diverses formes de flexibilité communément répertoriées. Nous différencierons de cette manière la flexibilité relative à la nature des contrats où nous distinguerons les emplois permanents (statutaires et CDI) des différentes formes d'emplois temporaires (incluant l'emploi intérimaire), la flexibilité relative à la durée du travail où nous distinguerons les emplois à temps plein occupant une durée ordinaire de travail (37-40H) des différentes formes d'emplois occupant une durée particulière de travail (heures supplémentaires, chômage temporaire et travail à temps partiel), et la flexibilité relative à l'aménagement du temps de travail où nous distinguerons parmi les modalités de travail à horaire variable, le travail posté (travail en équipes à horaire alterné) et le travail décalé (soir, nuit, samedi et dimanche) pour lequel nous différencierons les prestations habituelles et occasionnelles (Van Haeperen, 2001). L'étude sera réalisée au moyen d'un nombre limité d'indicateurs sur base de données historiques couvrant la période 1991-2003. La plupart de ces indicateurs sont issus des enquêtes sur les forces de travail EFT<sup>1</sup> qui ont l'avantage d'être ventilées par région et possèdent des niveaux de désagrégation qui permettent des croisements de variables selon plusieurs caractéristiques socio-économiques et démographiques.

L'analyse de l'évolution relative de différents aspects de la flexibilité du travail et la comparaison de la Région de Bruxelles-Capitale avec d'autres entités implique de présenter la plupart des indicateurs en parts relatives<sup>2</sup> de l'emploi salarié<sup>3</sup> ou de l'emploi total<sup>4</sup> plutôt qu'en nombre de personnes concernées.

---

<sup>1</sup> L'enquête sur les forces de travail (EFT) est une enquête par sondage (devenue continue depuis 1999) auprès des ménages, réalisée en Belgique par l'Institut National de Statistiques (INS) et coordonnée au niveau communautaire par EUROSTAT (1996, pour la méthodologie et les définitions).

<sup>2</sup> Les chiffres en valeurs absolues issus des EFT sont dotés d'intervalles de confiance trois fois plus importants en moyenne pour la RBC que pour le Royaume mais peuvent néanmoins être considérés comme suffisamment précis en regard des variations analysées dans cette étude durant la période 1991-2003.

<sup>3</sup> Les taux d'emplois temporaire et intérimaire relatifs à la nature des contrats sont exprimés en % de l'emploi salarié. Cet emploi comporte l'emploi permanent (statutaires et CDI) et l'emploi temporaire (CDD, Interims, Formation, ALE, Contrats d'étudiants, travail occasionnel et Autres).

<sup>4</sup> Les taux d'heures supplémentaires, de chômage temporaire et de travail à temps partiel relatifs à la durée de travail ainsi que les taux de travail posté et à horaire décalé relatifs à l'aménagement du temps de travail sont exprimés en % de l'emploi total. Cet emploi comprend l'emploi salarié (ouvriers et employés du secteur privé et public) et l'emploi non salarié (Indépendants, Employeurs et Aidants familiaux).

## LA DESCRIPTION DU CADRE CONCEPTUEL

Cette section sera consacrée à une description du cadre conceptuel au sein duquel les entreprises prennent leurs décisions en matière de choix de facteurs de production.

Dans cette analyse, nous considérerons que le volume de travail est le produit d'un volume d'effectifs et d'une durée individuelle de travail qui n'ont pas la même productivité à la marge (Devillé, 2000). Le nombre de travailleurs et les heures prestées seront alors considérés comme deux facteurs de production distincts qui ne sont pas entièrement substituables, de sorte que différentes combinaisons de nombre de travailleurs et d'heures de prestation peuvent conduire au même volume de production.

En négligeant l'influence du facteur capital à court terme, la fonction de production s'exprime:

$$Q = f(N, H) \quad (2.1)$$

où  $N$  représente le nombre de travailleurs et  $H$ , la durée individuelle de travail.

La désagrégation du volume de travail en nombre d'effectifs et heures prestées implique que l'évaluation du coût relatif de ces facteurs tienne compte de différents coûts liés au nombre de travailleurs et indépendants du nombre d'heures de prestation. On considère les coûts de licenciement-réembauche, de coordination des travailleurs et les frais de gestion du contrat en qualité de coûts fixes,  $F$ , et les coûts salariaux horaires,  $W$ , multipliés par le nombre d'heures individuelles prestées et le nombre de travailleurs en qualité de coûts variables. La fonction de coût,  $C$ , s'exprime alors:

$$C = FN + WNH \quad (2.2)$$

Les entreprises peuvent déterminer, à partir de la connaissance de la fonction de production, des prix relatifs, du nombre de travailleurs et des heures prestées, la combinaison optimale de ces facteurs de production (Van Haeperen, 2001) en minimisant le programme suivant:

$$\text{Min } C = FN + WNH \text{ sous la contrainte de la fonction de production 2.1.} \quad (2.3)$$

$N, H$

La solution du programme précédent nous donne :

$$\frac{N^*}{H^*} = \phi \left( \frac{W}{F} \right) \quad (2.4)$$

où  $\phi$  est une fonction des coûts relatifs.

En l'absence de contraintes de production (modèle Keynésien) et en connaissant la demande ( $D = Q$ ), le nombre optimal de personnes à engager compte tenu de la structure relative des coûts fixes et variables est:



$$N^* = g_n \left( D, \phi \left( \frac{W}{F} \right) \right) \quad (2.5.a)$$

et le nombre optimal d'heures:

$$H^* = g_h \left( D, \phi^{-1} \left( \frac{W}{F} \right) \right) \quad (2.5.b)$$

où  $g_n$  et  $g_h$  sont des fonctions de la demande et des coûts relatifs.

Une hausse (baisse) des coûts fixes implique alors que les entreprises substituent des heures à des travailleurs (travailleurs à des heures). De manière symétrique, une hausse (baisse) des coûts variables implique que les entreprises substituent des travailleurs à des heures (heures à des travailleurs).

Il existe cependant un nombre déterminé de contrats de travail possibles limitant le nombre d'heures de prestations institutionnellement autorisées. Si la combinaison optimale des facteurs (travailleurs/heures) établie par une entreprise conduit à un nombre d'heures qui ne correspond à aucun contrat existant, l'entreprise choisit le contrat dont les heures autorisées institutionnellement sont les plus proches des heures correspondant à son optimum.

Si ce nombre optimal d'heures est supérieur au nombre d'heures autorisées,  $H^c$ , par ce contrat, l'entreprise peut sacrifier une part de la production demandée et produire:

$$Q^c = f(N^c, H^c) < D \quad (2.6.a)$$

avec une nombre de travailleurs

$$N^c = \phi \left( \frac{W}{F} \right) \cdot H^c < N^* \quad (2.6.b)$$

ou exécuter la production demandée  $Q = D$  de manière plus coûteuse au moyen d'heures supplémentaires,  $H^s = (H^* - H^c)$ , dont le salaire-horaire est plus élevé.

L'entreprise peut encore faire appel à des formes de travail plus flexible en engageant de manière complémentaire un nombre  $N^s$  de travailleurs à statut précaire (travailleurs intérimaires, ou à contrat à durée déterminée) payé à un salaire horaire normal<sup>5</sup>.

$$N^s = \phi \left( \frac{W}{F} \right) \cdot (H^* - H^c) = N^* - N^c \quad (2.6.c)$$

et dont les emplois sont fortement corrélés avec la conjoncture<sup>6</sup>.

<sup>5</sup> L'entreprise aura recours à ce type de travailleurs lorsque la demande supplémentaire revêt un caractère conjoncturel suffisamment long que pour ne plus recourir à des heures supplémentaires plus coûteuses et suffisamment court que pour ne pas recourir à l'engagement d'un travailleur permanent. Les coûts fixes des contrats intérimaires sont alors moins coûteux que les surcoûts occasionnés par les heures supplémentaires.

<sup>6</sup> L'entreprise commencera par licencier ce type de travailleurs en cas de revers de conjoncture.

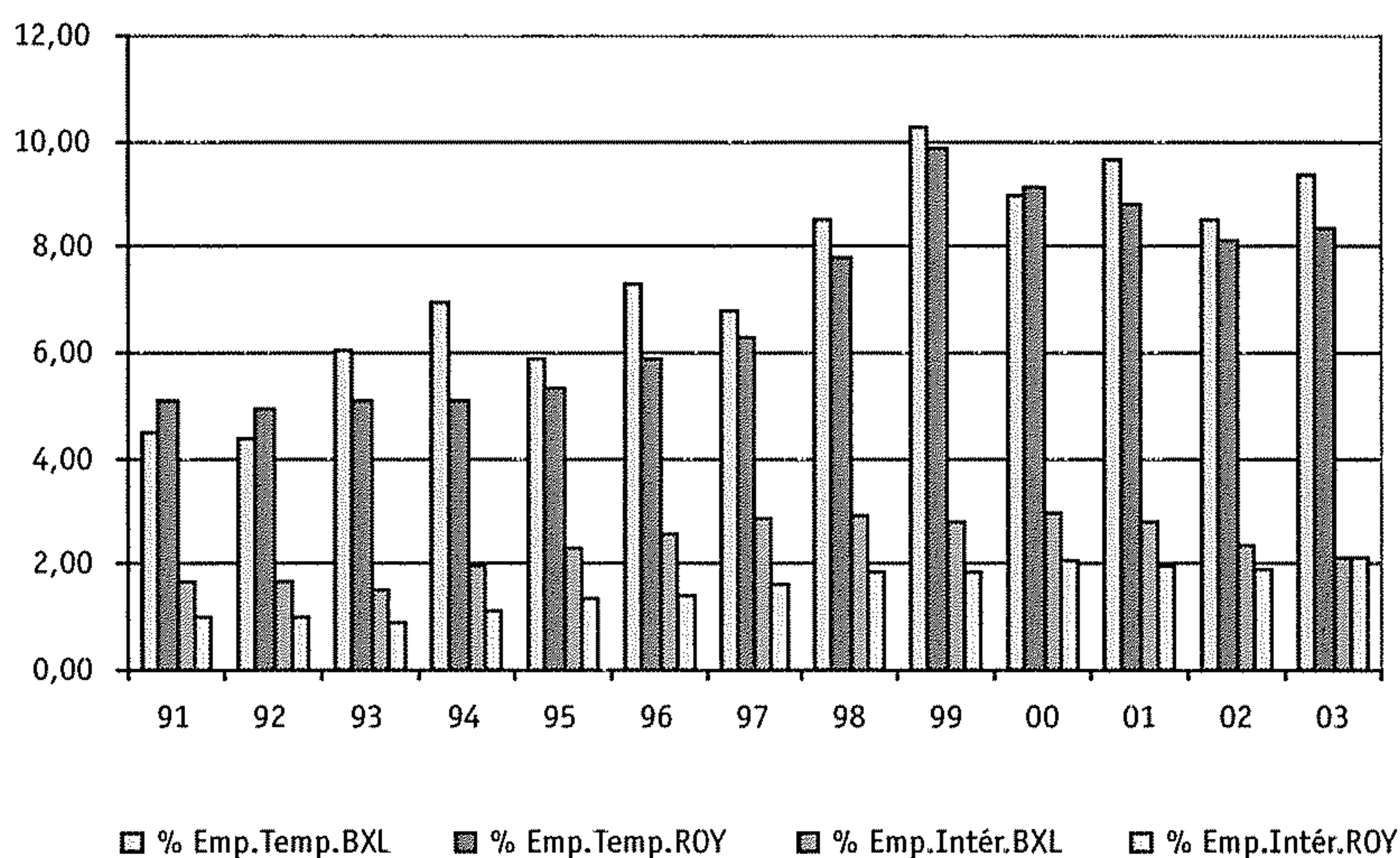
### LA FLEXIBILITÉ RELATIVE À LA NATURE DES CONTRATS DE TRAVAIL

Les principales formes de flexibilité relative à la nature des contrats communément évoquées sont les contrats de travail temporaires<sup>7</sup>, tels que les contrats d'intérim, les formations, les contrats spéciaux temporaires, les contrats à durée déterminée et les autres qui comprennent essentiellement les contrats des agences locales de l'emploi, les contrats d'étudiants, les contrats de travail occasionnels.

Nous commencerons par analyser l'évolution de la part des contrats de travail temporaire dans l'emploi salarié; la comparaison de la Région de Bruxelles-Capitale avec le Royaume implique de présenter les indicateurs en parts relatives de l'emploi salarié plutôt qu'en nombre de personnes concernées.

Le graphique 1 montre que l'emploi temporaire occupe une place plus importante dans l'emploi salarié depuis le début de la période tant pour la Région de Bruxelles-Capitale que pour le Royaume. L'accroissement de ce type d'emploi pour la RBC est passé de 4,5% à 9,3% de l'emploi salarié de 1991 à 2003 soit un accroissement de 108% alors que ce type d'emploi est passé de 5,1% à 8,4% pour le Royaume, soit un accroissement de 65% pour le Royaume. Ce type d'emploi accuse donc une progression de 43% supérieure en RBC que dans le Royaume.

**GRAPHIQUE 1. ÉVOLUTION DE L'EMPLOI TEMPORAIRE ET INTÉRIMAIRE DANS L'EMPLOI SALARIÉ RBC ET ROYAUME**



Source: EFT, FEDERGON et calculs d'auteur.

<sup>7</sup> Par contrat de travail temporaire, on entend tout ce qui n'est pas statutaire ou contrat à durée indéterminée (CDI).



Nous remarquons en outre une forte sensibilité de ce type d'emploi aux évolutions de la conjoncture. L'évolution de ce type d'emploi dans l'emploi salarié est pratiquement cocyclique avec les mouvements de la conjoncture; on y retrouve la pointe de croissance de 2000 et la décroissance de la fin de période suit manifestement le recul de la conjoncture pendant les années 2001 et 2002 et la reprise de 2003.<sup>8</sup>

Les régressions par rapport à un trend linéaire, AT, et à des indicateurs de conjoncture, CNJBX, pour Bruxelles et CNJRY, pour le Royaume permettent de mettre en évidence les tendances structurelles et les sensibilités de ce type d'emploi à la conjoncture ; celles-ci sont exprimées dans les relations suivantes pour l'emploi temporaire respectivement en RBC, ETPBX, et dans le Royaume, ETPRY.<sup>9</sup>

$$\text{ETPBX} = 4,06 + 0,50.\text{AT} + 0,78.\text{CNJBX} \text{ avec } R^2 = 0,88 \text{ et } \text{DW} = 2,47 \quad (2.7.a)$$

(8,1)      (4,0)      (2,3)

$$\text{ETPRY} = 4,10 + 0,33.\text{AT} + 0,49.\text{CNJRY} \text{ avec } R^2 = 0,84 \text{ et } \text{DW} = 1,57 \quad (2.7.b)$$

(7,9)      (2,8)      (1,9)

Les coefficients de corrélation par rapport aux tendances sont significativement différent de 0 (4 et 2,8 > 1,8) pour la RBC et pour le Royaume et *l'emploi temporaire accuse une tendance structurelle significative supérieure de 17% en RBC par rapport au Royaume*. Les coefficients de corrélation par rapport aux indicateurs de conjoncture sont eux-aussi significativement différent de 0 (2,3 et 1,9 > 1,8) ce qui confirme notre hypothèse d'une sensibilité de ces types d'emplois aux mouvements de la conjoncture tant pour la RBC que pour le Royaume. Cette sensibilité est cependant supérieure de 29% pour les emplois temporaires bruxellois par rapport à ceux du Royaume.

En ce qui concerne l'emploi intérimaire<sup>10</sup>, celui-ci est passé de 1,7% à 2,1% pendant la période, soit un accroissement de 27% pour la RBC alors que ce type d'emploi est passé de 1% à 2,15% pour le Royaume soit un accroissement de 116%. Nous enregistrons donc une progression inférieure de 89% en RBC par rapport au Royaume.

Ce type d'emploi est également moins sensible à la conjoncture que l'emploi temporaire dont il fait partie et particulièrement pour la RBC.

<sup>8</sup> L'enquête sur les forces de travail est devenue continue depuis 1999 et le questionnaire a été remanié, ce qui peut justifier la discontinuité observée cette année avant le retournement de la conjoncture après 2000, mais ceci ne devrait pas affecter fondamentalement les grands agrégats utilisés dans cette étude.

<sup>9</sup> Les valeurs entre parenthèses représentent les statistiques t de Student ; les valeurs critiques de cette statistique pour 10 degrés de liberté sont de 1,812 et 1,372 respectivement pour un seuil de probabilité de 95% et 90%.

<sup>10</sup> L'emploi intérimaire est issu des statistiques du Federgon évalué en équivalent temps plein. La comparaison de l'emploi intérimaire et temporaire issus de sources différentes peut se faire uniquement sur base d'évolutions relatives, mais ne peut en aucun cas servir à évaluer la part de l'emploi intérimaire dans l'emploi temporaire.



Les tendances structurelles et les sensibilités à la conjoncture de ce type d'emploi sont exprimées dans les régressions suivantes pour l'emploi intérimaire respectivement en RBC, EINBX, et dans le Royaume, EINRY.

$$\text{EINBX} = 1,78 + 0,015 \cdot \text{AT} + 0,21 \cdot \text{CNJBX} \text{ avec } R^2 = 0,76 \text{ et } \text{DW} = 1,59 \quad (2.8.a)$$

(9,2)    (0,8)    (1,8)

$$\text{EINRY} = 0,80 + 0,091 \cdot \text{AT} + 0,08 \cdot \text{CNJRY} \text{ avec } R^2 = 0,96 \text{ et } \text{DW} = 2,27 \quad (2.8.b)$$

(13,2)    (6,6)    (2,4)

Le coefficient de corrélation par rapport à la tendance est significativement différent de 0 pour le Royaume, mais pas pour la RBC. *Le Royaume accuse une tendance structurelle de l'emploi intérimaire croissante de 9% sur la période étudiée qui est plus faible que pour l'emploi temporaire et la tendance de 1,5% par rapport à la RBC ne peut être interprétée.*

Les coefficients de corrélation par rapport aux indicateurs de conjoncture sont eux-aussi significativement différent de 0 pour la Région et le Royaume et sont plus faibles que pour l'emploi temporaire tant pour la Région que pour le Royaume ce qui confirme notre hypothèse de *moindre sensibilité des emplois intérimaires aux mouvements de la conjoncture par rapport aux emplois temporaires et particulièrement pour la RBC*. L'emploi intérimaire de la Région est cependant plus sensible aux mouvements de la conjoncture que celui du Royaume.

Par rapport à l'emploi temporaire, l'emploi intérimaire, qui représente une part moins importante bien que progressivement croissante de l'emploi salarié, a progressé de 81% moins rapidement en RBC et 51% plus rapidement dans le Royaume de 1991 à 2003.

*L'emploi intérimaire prend donc une place plus importante dans l'emploi temporaire pour le Royaume (+31%) et une place moins importante pour la Région de Bruxelles-Capitale (-39%) qui comporte un proportion plus importante de services dans sa valeur ajoutée faisant moins appel à ce type d'emploi<sup>11</sup>.*

*La tendance à la précarisation est donc nettement affirmée pour l'ensemble de la période, mais elle est modulée par les mouvements de la conjoncture. L'analyse de régression précédente permet cependant de mettre en évidence une tendance structurelle significative de cette précarisation sensiblement plus forte pour l'emploi temporaire et plus faible et moins significative pour l'emploi intérimaire en RBC par rapport au Royaume.*

---

<sup>11</sup> Les Statistiques du Federgon ventilées par secteurs d'activité montrent que les contrats d'emploi intérimaire se localisent essentiellement dans les activités secondaires où ces emplois jouent un rôle tampon par rapport aux emplois salariés pendant les phases montantes de la conjoncture.



**RÉPARTITION PAR GENRE**

*Les graphiques 2.a-b nous montrent que les femmes sont sur-représentées en moyenne dans l'emploi temporaire par rapport à leur part dans l'emploi salarié pratiquement dans les mêmes proportions pour la RBC et pour le Royaume sur l'ensemble de la période, mais avec une évolution décroissante (+/-16%) qui est modulée davantage par la conjoncture pour la Région que pour le Royaume.*

*Les femmes sont légèrement sur-représentées dans l'emploi intérimaire en RBC en début de période (1991-1994), mais avec une tendance à l'égalisation et à la sous-représentation en fin de période et au niveau du Royaume, partant d'une situation égalitaire en début de période, elles sont davantage sous-représentées en fin de période.*

**RÉPARTITION PAR TRANCHES D'ÂGE**

*La tranche d'âge 15-24 (graphiques 3.a-b), est sur-représentée dans les emplois temporaires et intérimaires par rapport à l'emploi salarié tant pour la RBC que pour le Royaume et ils sont davantage sur-représentés dans l'emploi intérimaire que dans l'emploi temporaire en RBC et dans le Royaume.*

Cette tranche d'âge est sur-représentée davantage dans les emplois intérimaires que dans les emplois temporaires mais avec une tendance décroissante légèrement plus marquée pour la Région que pour le Royaume. Pour la Région, la tendance structurelle de la part des emplois temporaires est croissante (66%) et celle de la part des emplois intérimaires est décroissante (-61%), de sorte qu'en fin de période, la sur-représentation s'inverse en faveur des emplois temporaires.

Pour le Royaume, la tendance structurelle de l'emploi intérimaire est plus fortement décroissante (-54%) que celle de l'emploi temporaire (-11%); les écarts étant cependant importants en début de période celui-ci reste sur-représenté par rapport à l'emploi temporaire sur toute la période, mais avec une tendance au rapprochement des parts en fin de période.

*La sur-représentation croissante de la part de la tranche 15-24 dans l'emploi temporaire par rapport à l'emploi salarié suggère une accentuation de la précarisation des emplois jeunes depuis le début des années 1990 particulièrement marquée pour la Région de Bruxelles-Capitale par rapport au Royaume.*

**RÉPARTITION PAR NIVEAUX DE FORMATION**

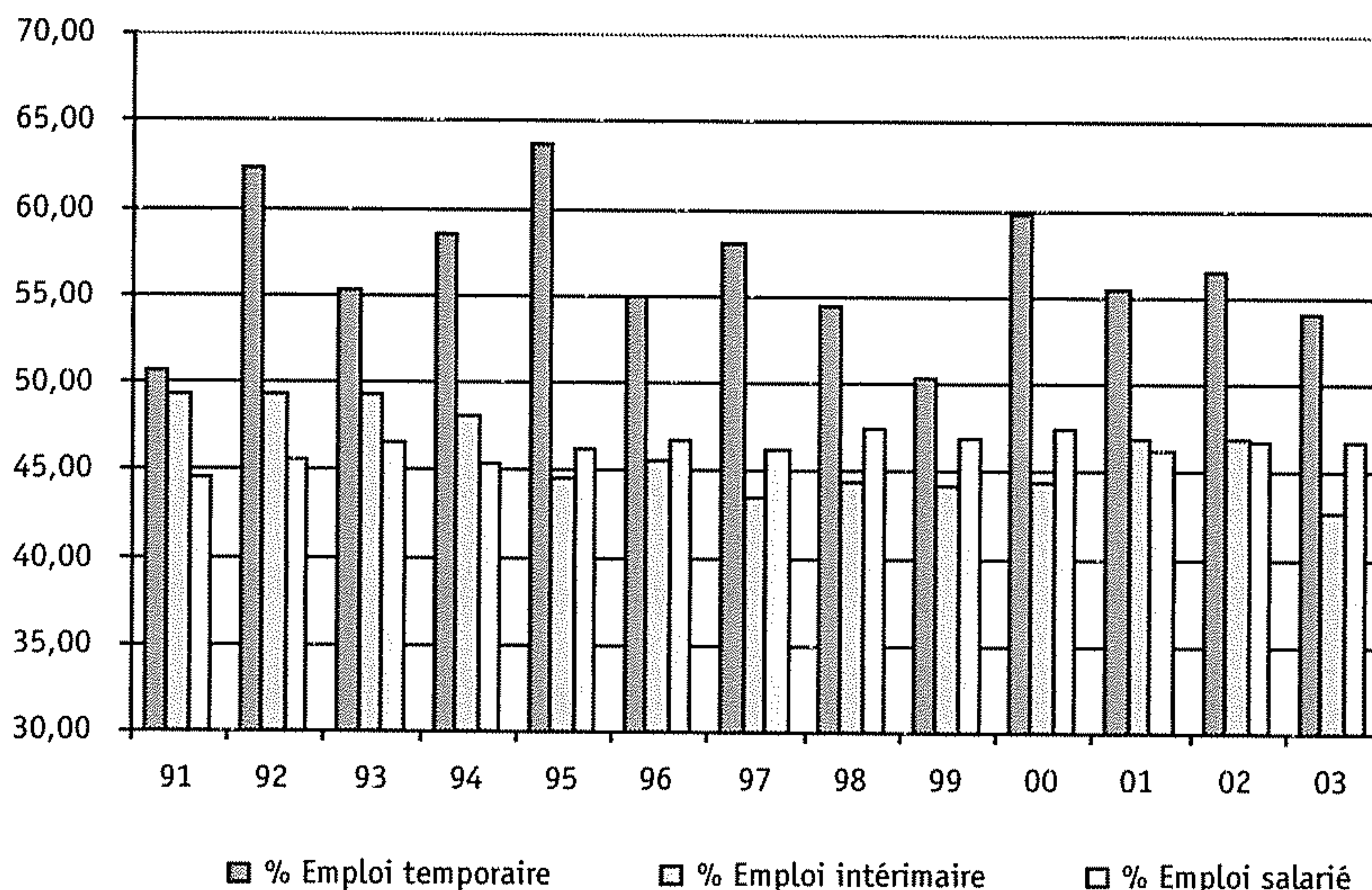
*La part des diplômés de niveau supérieur est plus importante dans l'emploi temporaire que dans l'emploi salarié et davantage pour la RBC que pour le Royaume. La décroissance structurelle de la part des diplômés du niveau supérieur étant cependant plus importante dans l'emploi temporaire que dans l'emploi salarié, les écarts entre les parts de diplômés supérieurs dans l'emploi temporaire et salarié ont tendance à se réduire fortement en fin de période tant pour la RBC que pour le Royaume.*



ÉVOLUTIONS DE LA FLEXIBILITÉ DE DIFFÉRENTES FORMES  
D'EMPLOIS DANS LA RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE

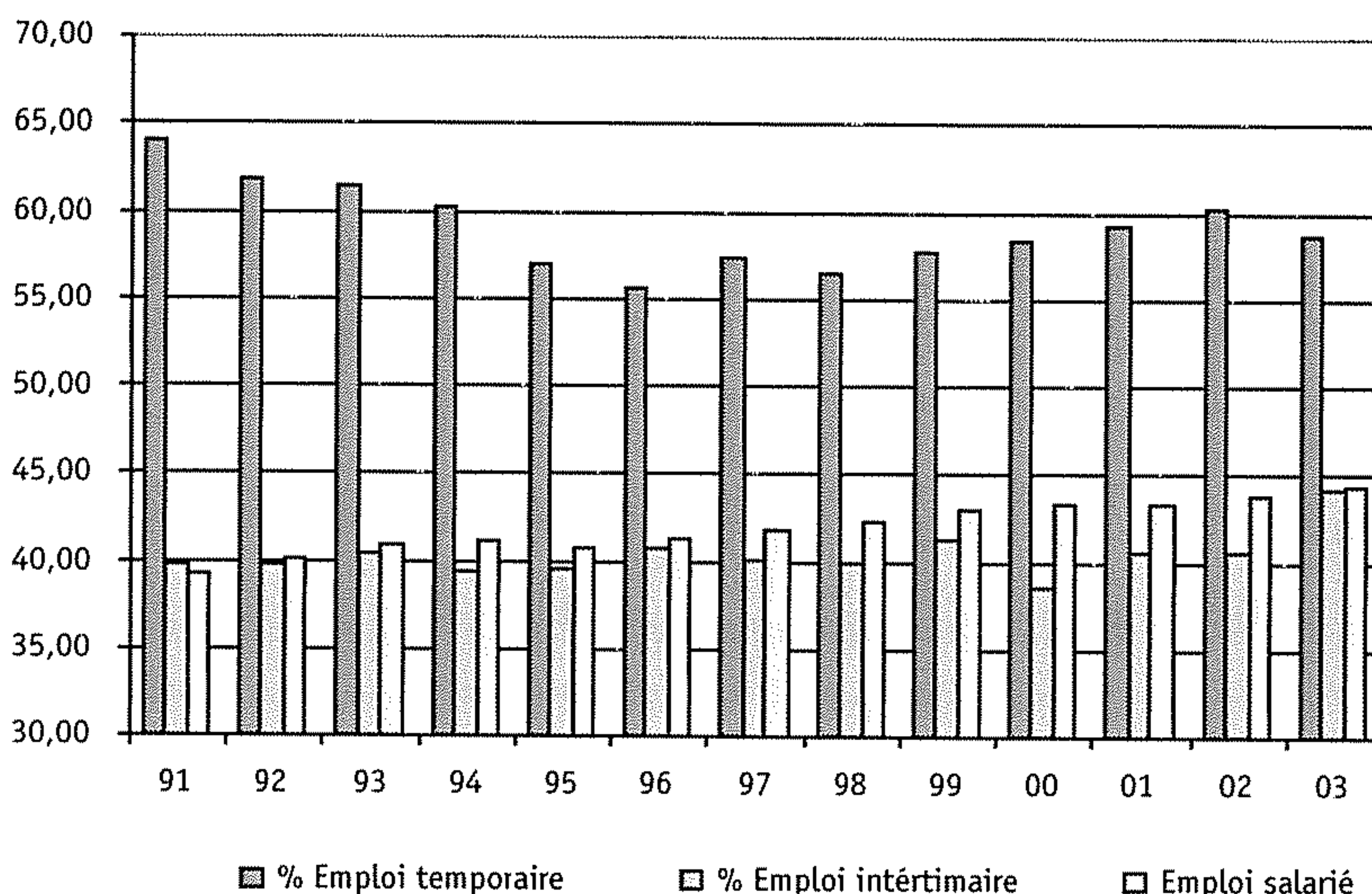
Dans la région de Bruxelles-Capitale (graphique 4.a), les femmes sont sur-représentées en début de période avec une sur-représentation décroissante jusqu'en 1999 et légèrement sous-représentées en fin de période dans l'emploi temporaire par rapport à l'emploi salarié. Les hommes sont sur-représentés en moyenne sur l'entièreté de la période mais avec une sur-représentation croissante jusqu'en 1997 et décroissante en fin de période.

**GRAPHIQUE 2.A. ÉVOLUTION DE LA PART DES FEMMES DANS L'EMPLOI TEMPORAIRE, INTÉRIMAIRE ET SALARIÉ EN RBC**



Source: EFT et calculs d'auteur.

**GRAPHIQUE 2.B. ÉVOLUTION DE LA PART DES FEMMES DANS L'EMPLOI TEMPORAIRE, INTÉRIMAIRE ET SALARIÉ ROYAUME**



Source: EFT et calculs d'auteur.

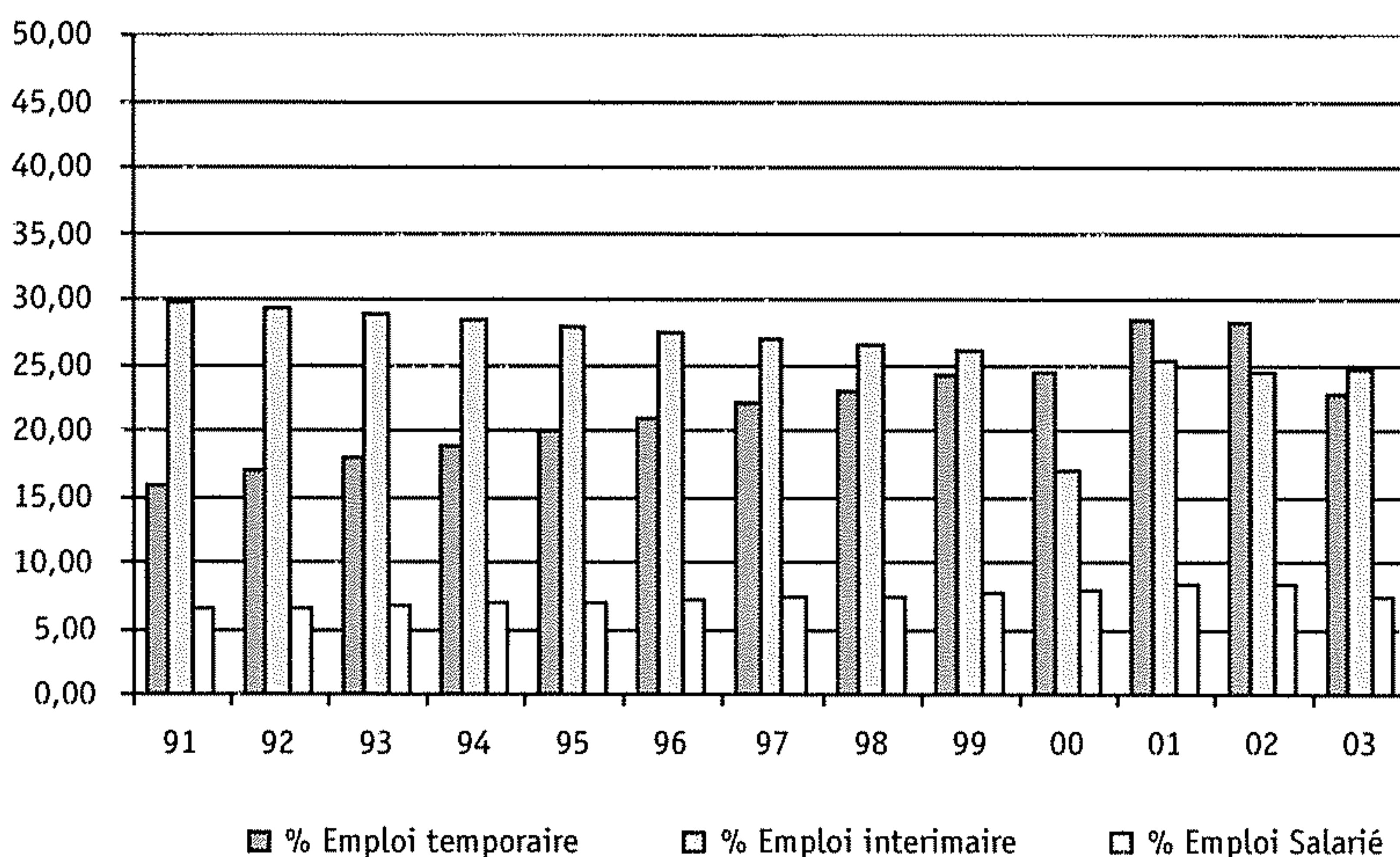


Dans le Royaume (graphique 4.b), les hommes sont sur-représentés en début de période avec une sur-représentation croissante jusqu'en 1994 et ensuite décroissante jusqu'à atteindre une représentation égale en fin de période dans l'emploi temporaire par rapport à l'emploi salarié. Les femmes sont également sur-représentées en début de période dans l'emploi temporaire avec une sur-représentation croissante jusqu'en 1995 et ensuite plus fortement décroissante que celle des hommes par rapport à l'emploi salarié jusqu'à atteindre une inversion de la tendance à partir de 1999 et une sous-représentation grandissante en fin de période.

*Nous pouvons en conséquence mettre en évidence une évolution vers une sur-représentation décroissante de la part des diplômés supérieurs dans l'emploi temporaire par rapport à leur part dans l'emploi salarié. Cette sur-représentation s'amenuise en fin de période davantage pour les femmes et de manière plus accentuées dans le Royaume. Les travailleurs de niveaux de formation supérieure ont donc la capacité de se prémunir davantage de la précarisation que l'ensemble des travailleurs et particulièrement en fin de période.*

Nous n'avons pu le ventiler le travail intérimaire par niveau de formation et par genre, mais nous disposons cependant d'une information<sup>12</sup> pour l'année 1997 en ce qui concerne le Royaume (graphique 4.c) où la part des diplômés supérieurs dans l'emploi intérimaire était de 30% pour les hommes et de 20% pour les femmes contre 29,9% et 44,2% respectivement pour l'emploi temporaire et de 27% et 39,3% pour l'emploi salarié.

**GRAPHIQUE 3.A. ÉVOLUTION DE LA PART DES JEUNES DE 15-24 ANS DANS L'EMPLOI TEMPORAIRE, INTÉRIMAIRE ET SALARIÉ EN RBC**



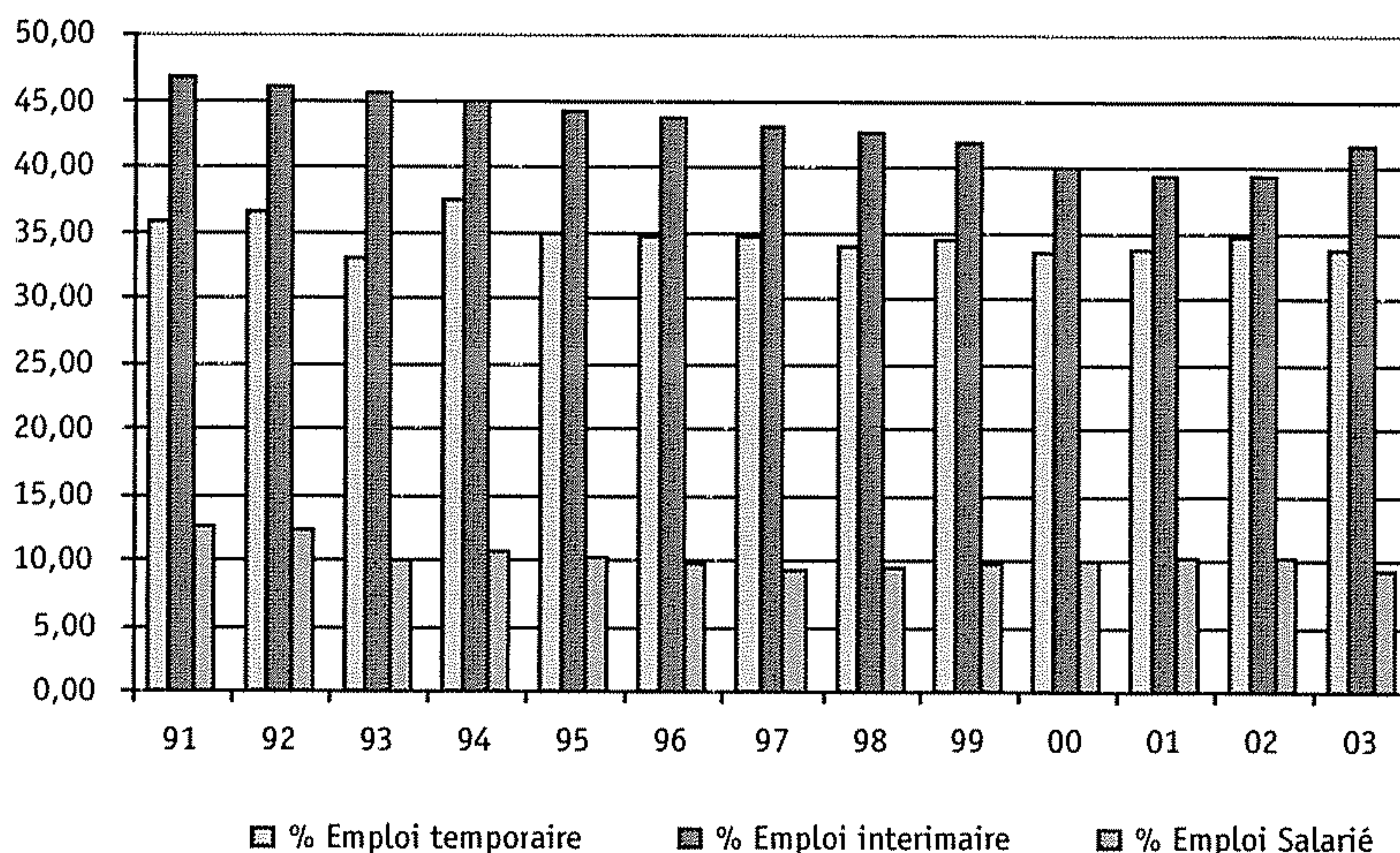
Source: EFT et calculs d'auteur.

<sup>12</sup> Données de l'enquête SOFRES-SOBEMAP réalisée à la demande du Federgon.



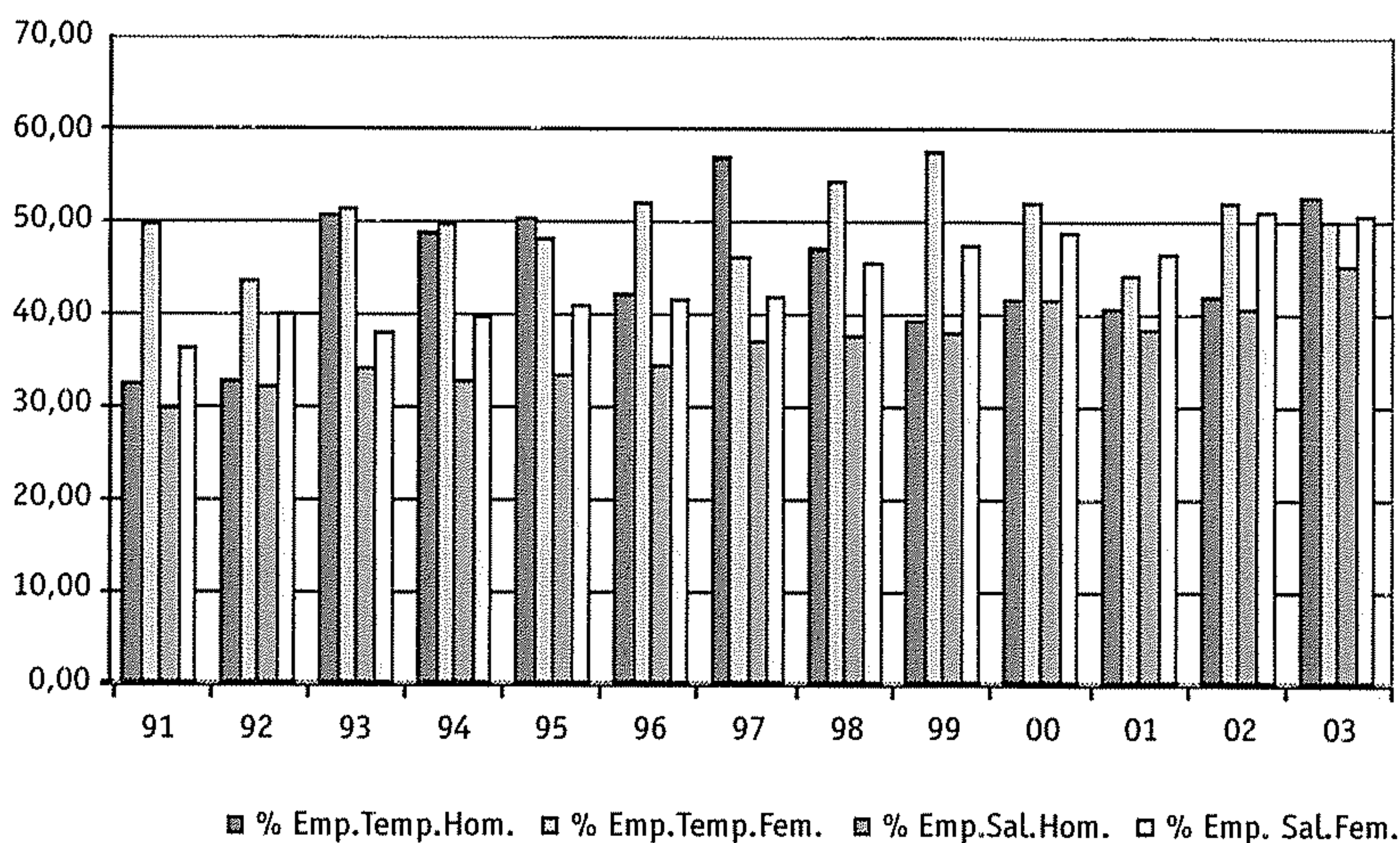
ÉVOLUTIONS DE LA FLEXIBILITÉ DE DIFFÉRENTES FORMES  
D'EMPLOIS DANS LA RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE

**GRAPHIQUE 3.B. ÉVOLUTION DE LA PART DES JEUNES DE 15-24 ANS DANS L'EMPLOI TEMPORAIRE, INTÉRIMAIRE ET SALARIÉ DANS LE ROYAUME**



Source: EFT et calculs d'auteur.

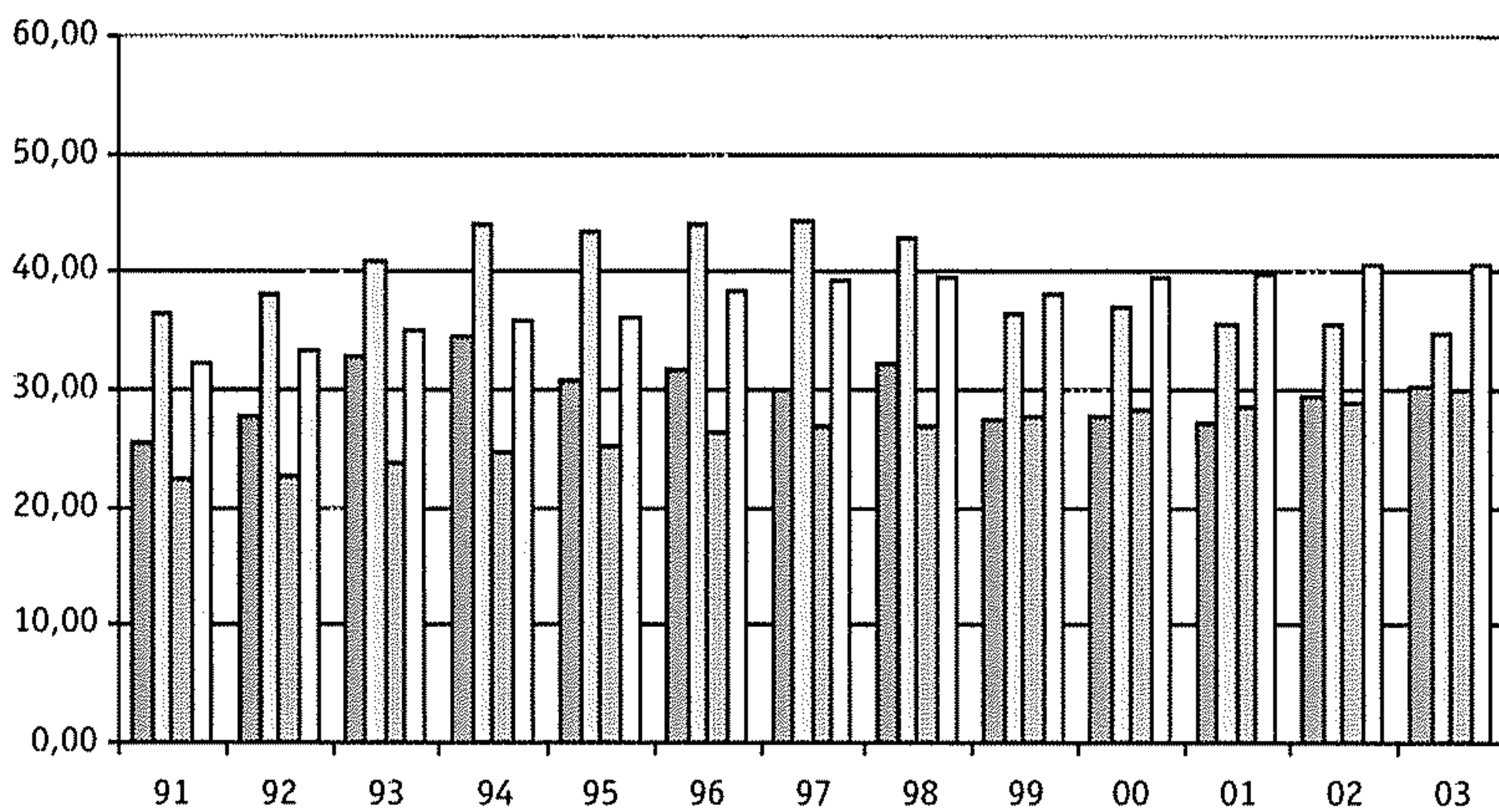
**GRAPHIQUE 4.A. ÉVOLUTION DE LA PART DES TRAVAILLEURS DE FORMATION SUPÉRIEURE PAR GENRE DANS L'EMPLOI TEMPORAIRE ET SALARIÉ EN RBC**



Source: EFT et calculs d'auteur.

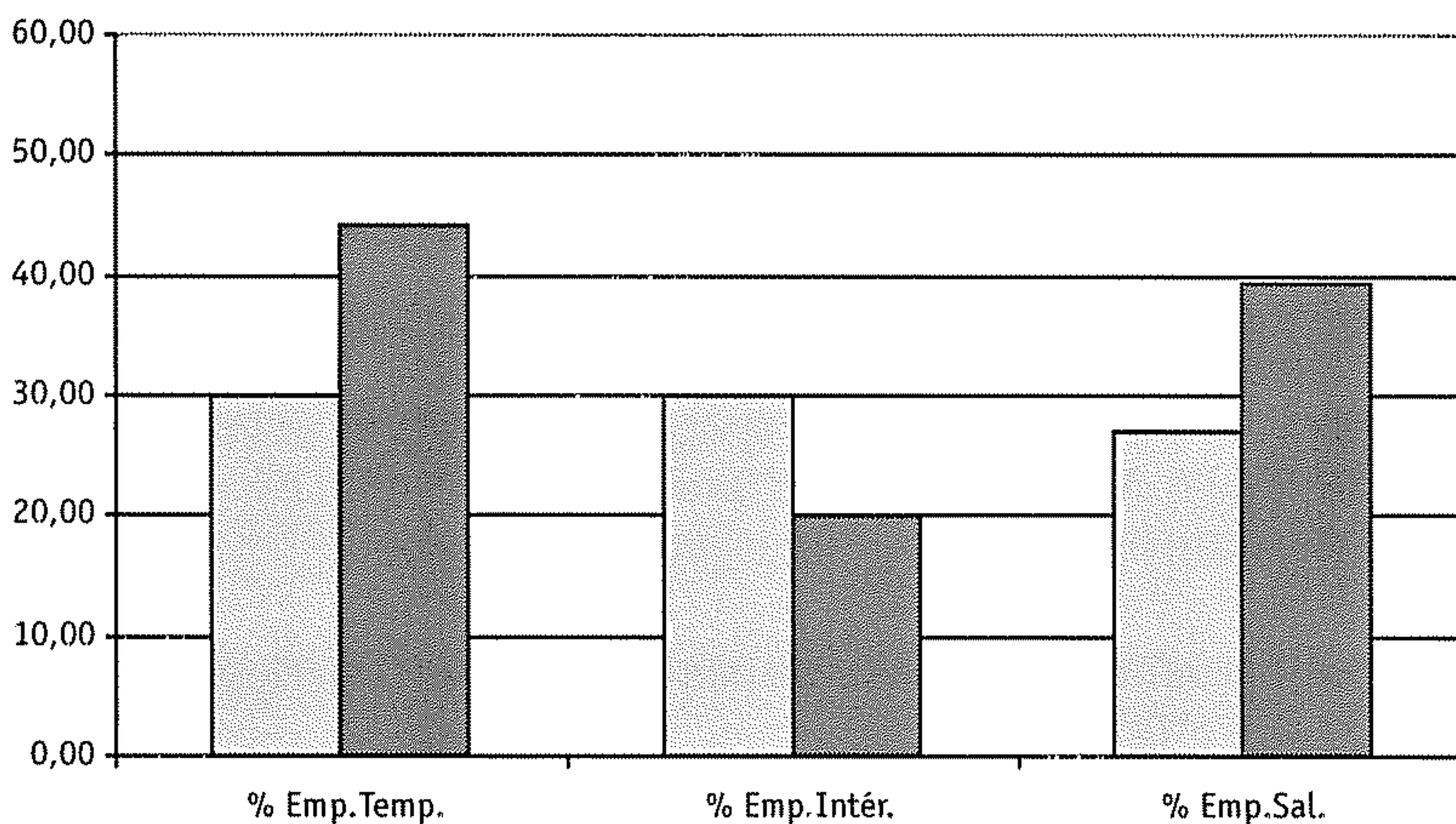


**GRAPHIQUE 4.B. ÉVOLUTION DE LA PART DES TRAVAILLEURS DE FORMATION SUPÉRIEURE PAR GENRE DANS L'EMPLOI TEMPORAIRE ET SALARIÉ DANS LE ROYAUME**



Source: EFT et calculs d'auteur.

**GRAPHIQUE 4.C. ÉVOLUTION DE LA PART DES TRAVAILLEURS DE FORMATION SUPÉRIEURE PAR GENRE DANS L'EMPLOI TEMPORAIRE, INTÉRIMAIRE ET SALARIÉ POUR LE ROYAUME EN 1997**



Source: SOFRES-SOBEMAP, EFT et calculs d'auteur.

Le graphique 4.c nous montre que contrairement à l'emploi temporaire où elles sont sur-représentées, les femmes sont largement sous-représentées dans l'emploi intérimaire par rapport à l'emploi salarié. Les hommes sont sur-représentés par rapport à l'emploi salarié de la même manière que dans le cas de l'emploi temporaire. Par rapport aux hommes, les femmes sont sur-représentées davantage dans l'emploi temporaire que dans l'emploi salarié et sous-représentées dans l'emploi intérimaire.



### LA FLEXIBILITÉ RELATIVE À LA DURÉE DU TRAVAIL

Les principales représentations de la flexibilité relative à la durée du travail que nous considérerons sont le travail à temps partiel, le chômage temporaire et les heures supplémentaires pendant la période 1991-2003. Comme dans le cas de la flexibilité relative aux contrats de travail, la comparaison de la Région de Bruxelles-Capitale avec le Royaume implique de présenter les indicateurs en parts relatives de l'emploi total<sup>13</sup> plutôt qu'en nombre de personnes concernées.

*Le travail à temps partiel* (graphique 5) est prépondérant dans les formes de flexibilité relative à la durée du travail, cette forme de travail est cependant *peu sensible aux mouvements de la conjoncture et intègre une composante structurelle croissante ce qui constitue un facteur supplémentaire de précarisation devenu déjà très visible en RBC et encore davantage dans le Royaume.*

Le graphique 5 montre que le travail à temps partiel occupe une place plus importante dans l'emploi total depuis le début de la période tant pour la Région de Bruxelles-Capitale que pour le Royaume. L'accroissement de ce type d'emploi pour la RBC est passé de 8,7% à 15,7% de l'emploi salarié de 1991 à 2003 soit un accroissement de 80% alors que ce type d'emploi a pratiquement doublé (de 9,7% à 19,3%) pour le Royaume. Ce type d'emploi accuse donc une progression supérieure de 20% dans le Royaume par rapport à la RBC.

Les tendances structurelles et les sensibilités à la conjoncture de ce type d'emploi sont exprimées dans les régressions suivantes pour l'emploi à temps partiel respectivement en RBC, ETMPBX, et dans le Royaume, ETMPRY.

$$\text{ETMPBX} = 7,60 + 0,64 \cdot \text{AT} - 0,04 \cdot \text{CNJBX} \text{ avec } R^2 = 0,88 \text{ et } \text{DW} = 1,30 \quad (2.9.a)$$

(11,6)    (4,0)        (0,1)

$$\text{ETMPRY} = 7,56 + 0,95 \cdot \text{AT} - 0,32 \cdot \text{CNJRY} \text{ avec } R^2 = 0,93 \text{ et } \text{DW} = 1,35 \quad (2.9.b)$$

(13,1)    (7,2)        (1,1)

L'emploi à temps partiel accuse une tendance structurelle supérieure de 30% dans le Royaume par rapport à la RBC.

Les coefficients de corrélation par rapport aux indicateurs de conjoncture ne sont pas significativement différent de 0 à un niveau de probabilité de 90% dans les relations 2.9 précédentes ce qui confirme notre hypothèse de faible sensibilité de ce type d'emploi à la conjoncture et particulièrement pour la RBC par rapport au Royaume<sup>14</sup>.

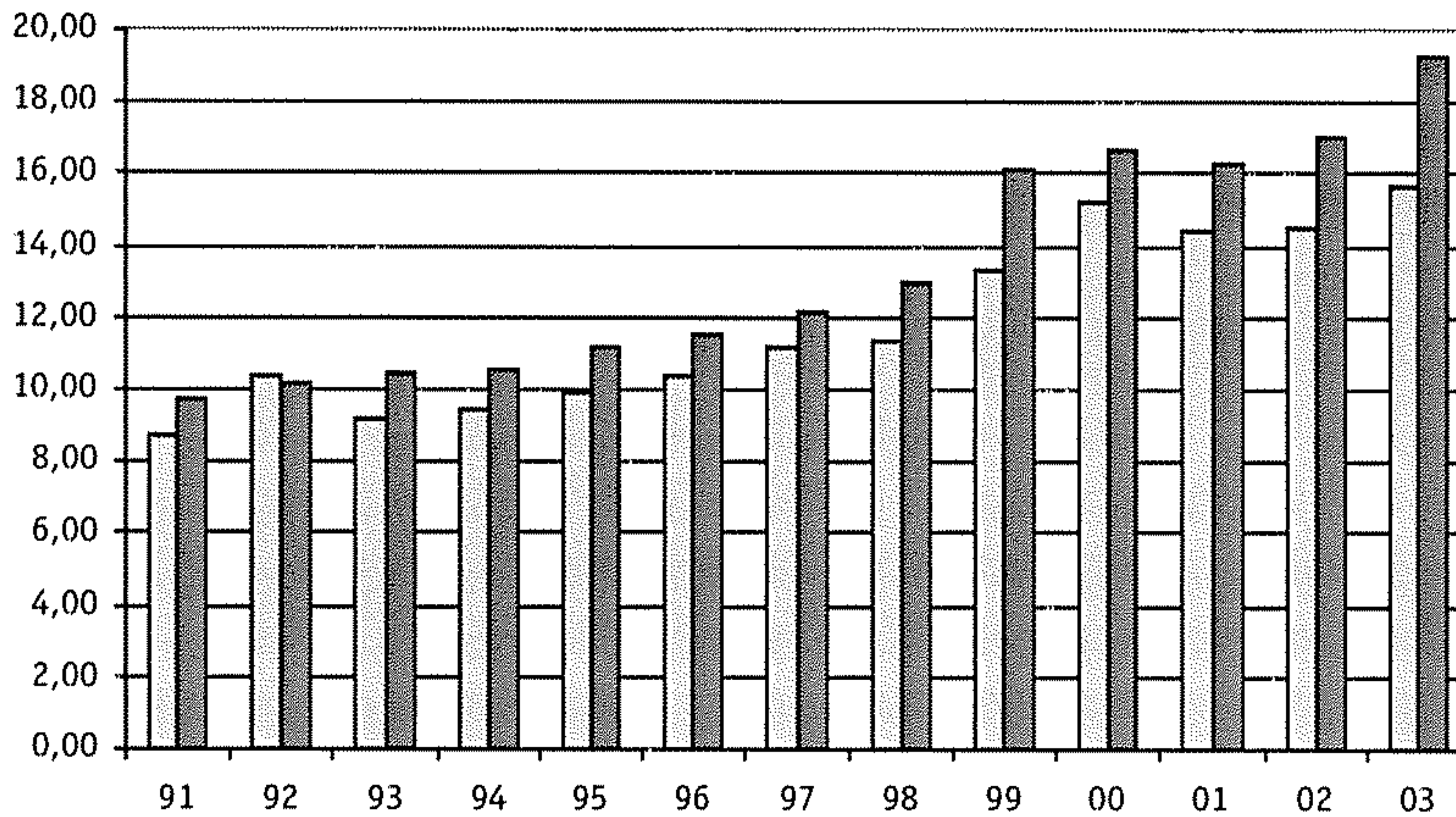
---

<sup>13</sup> L'emploi total sera considéré comme l'emploi de référence dans l'analyse de la flexibilité relative à la durée de travail car certaines formes de travail considérées dans cette analyse ne rentrent pas dans le cadre des prestations reconnues comme appartenant à l'emploi salarié et ne peuvent donc se comparer à ce type d'emploi, ce qui nous a conduit à élargir notre cadre de référence à l'emploi total.

<sup>14</sup> Dans le royaume, cette sensibilité est cependant plus grande et le coefficient est plus précis que pour la RBC; il est significativement différent de 0 à un niveau de probabilité proche de 70% (1,1 > 1,093).



**GRAPHIQUE 5. ÉVOLUTION DES TRAVAILLEURS À TEMPS PARTIEL DANS L'EMPLOI TOTAL  
RBC & ROYAUME**



*Source: EFT et calculs d'auteur.*

### RÉPARTITION PAR GENRE

*Les femmes sont sur-représentées (graphiques 6.a et 6.b) dans le travail à temps partiel par rapport à l'emploi total mais de manière moindre en RBC que dans le Royaume. La part des femmes dans l'emploi à temps partiel (graphiques 6.a-b) diminue structurellement au cours de la période davantage pour la RBC (-13,4%) que pour le Royaume (-6,7%). La part des femmes dans l'emploi total est quant à elle légèrement croissante pendant la période tant pour la RBC (5,5%) que pour le Royaume (12%) de sorte qu'un phénomène de rattrapage plus rapide en RBC que dans le Royaume peut être observé à long terme entre la part des femmes dans l'emploi temporaire et dans l'emploi total.*

*Les femmes sont sous-représentées (graphiques 6.a et 6.b) dans le chômage temporaire par rapport à l'emploi total en RBC comme dans le Royaume sur l'entièreté de la période pratiquement dans les mêmes proportions et particulièrement pendant les périodes de creux de la conjoncture.*

*Les femmes sont sous-représentées en RBC (graphique 6.a) dans les heures supplémentaires par rapport à l'emploi total dans les périodes de creux de la conjoncture pour le début de la période et légèrement sur-représentées dans les périodes de surchauffe pour la fin de période.*

*Les femmes sont sous-représentées dans le Royaume (graphique 6.b) dans les heures supplémentaires par rapport à l'emploi total sur l'entièreté de la période et particulièrement dans les périodes de creux de la conjoncture.*



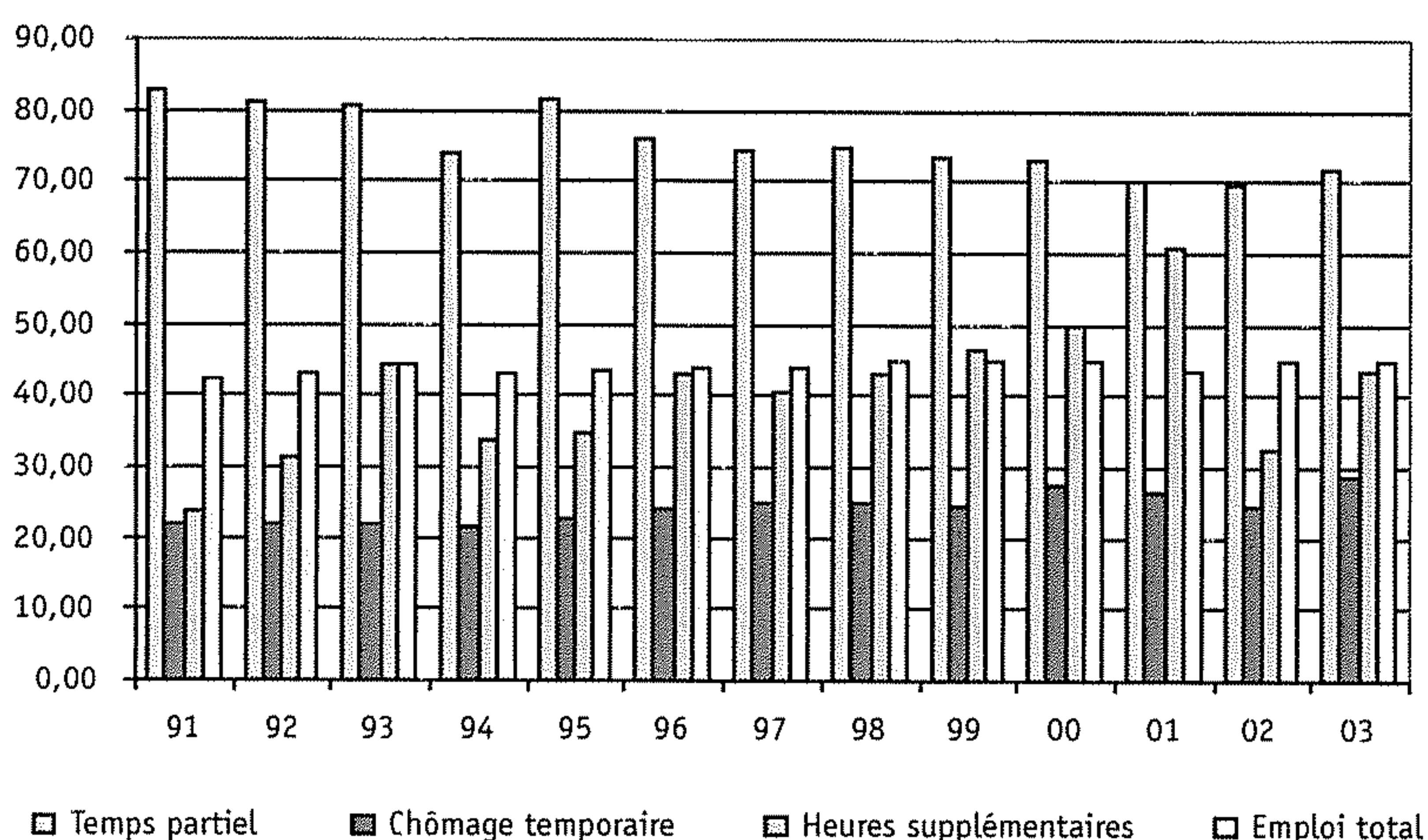
### RÉPARTITION PAR TRANCHES D'ÂGE

La part de la tranche 15-24 dans *l'emploi à temps partiel* (graphiques 7.a-b) évolue de la même manière que la part correspondante de cette tranche d'âge dans l'emploi total à savoir une décroissance du début de la période jusqu'en 1996 et une croissance modulée par la conjoncture en fin de période. *La part de la tranche 15-24 est sur-représentée de manière croissante dans le travail à temps partiel par rapport à sa part dans l'emploi total en RBC alors que cette sur-représentation est légèrement décroissante pour le Royaume et évolue jusqu'à obtenir une représentation quasi identique en fin de période.*

*Le chômage temporaire des jeunes est contra-cyclique par rapport à la conjoncture. La part de la tranche des 15-24 est en plus forte décroissance dans le chômage temporaire que dans l'emploi total en RBC de sorte qu'elle est en sous-représentation croissante par rapport à l'emploi total. Les mêmes phénomènes peuvent être observés dans le Royaume, mais la part de chômage temporaire est sur-représentée par rapport à l'emploi total en début de période, de sorte que l'on enregistre une tendance au rapprochement des représentations en fin de période.*

*Les heures supplémentaires des jeunes ont une large composante conjoncturelle cocyclique. La part de la tranche 15-24 dans les heures supplémentaires est plus sensible à la conjoncture que la part correspondante dans l'emploi total en RBC avec une tendance structurelle légèrement croissante (15%) et une représentation très fluctuante (overs-hooting) par rapport à la part occupée dans l'emploi total en fonction des mouvements de la conjoncture sur la plus grande partie de la période étudiée. Les mêmes observations peuvent être considérées pour le Royaume, mais la sous-représentation s'étend sur la plus grande partie de la période étudiée.*

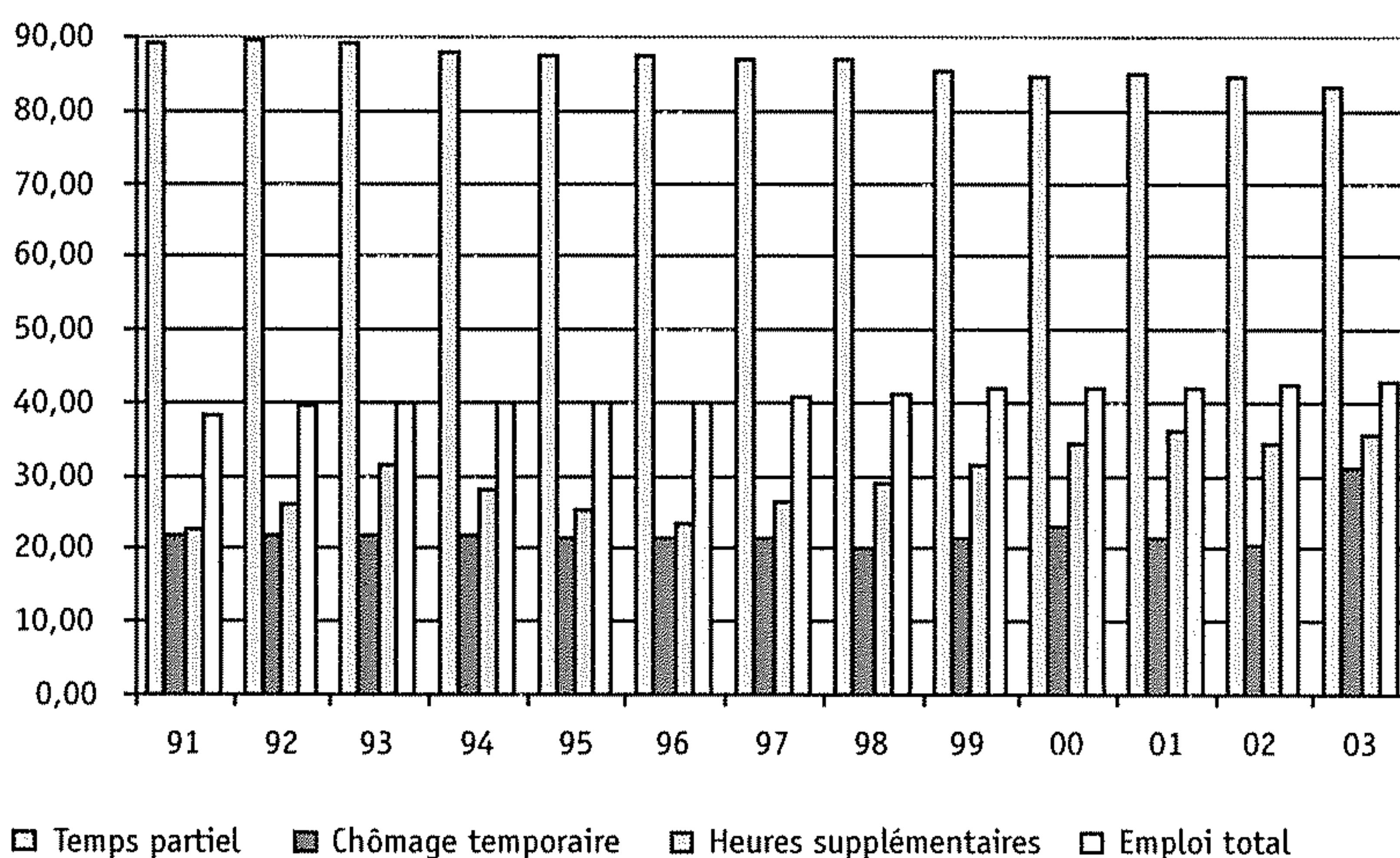
**GRAPHIQUE 6.A. ÉVOLUTION DE LA PART DES FEMMES DANS LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL, DANS LE CHÔMAGE TEMPORAIRE, DANS LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET DANS L'EMPLOI TOTAL EN RBC**



Source: EFT et calculs d'auteur.

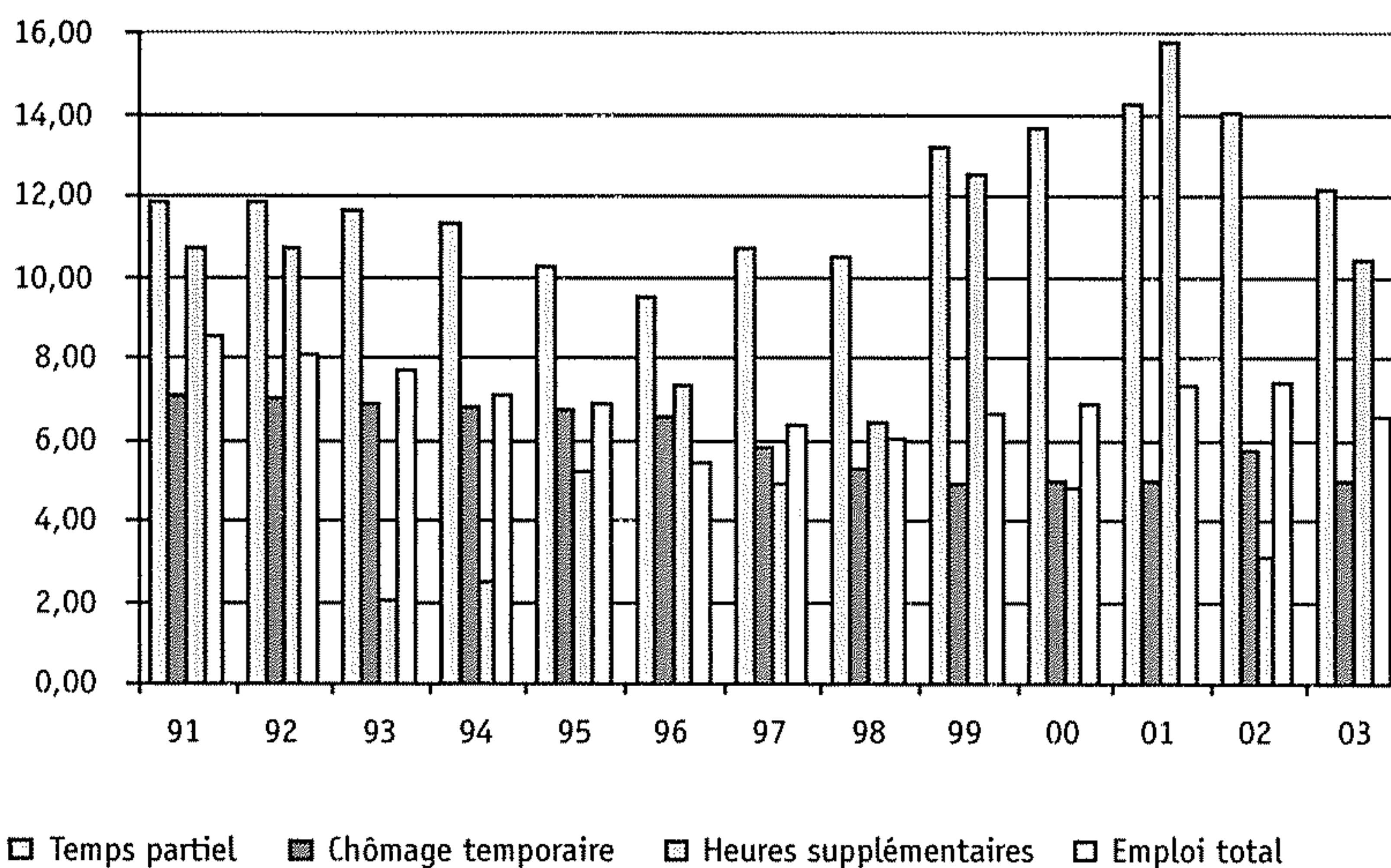


**GRAPHIQUE 6.B. ÉVOLUTION DE LA PART DES FEMMES DANS LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL, DANS LE CHÔMAGE TEMPORAIRE, DANS LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET DANS L'EMPLOI TOTAL DANS LE ROYAUME**



Source: EFT et calculs d'auteur.

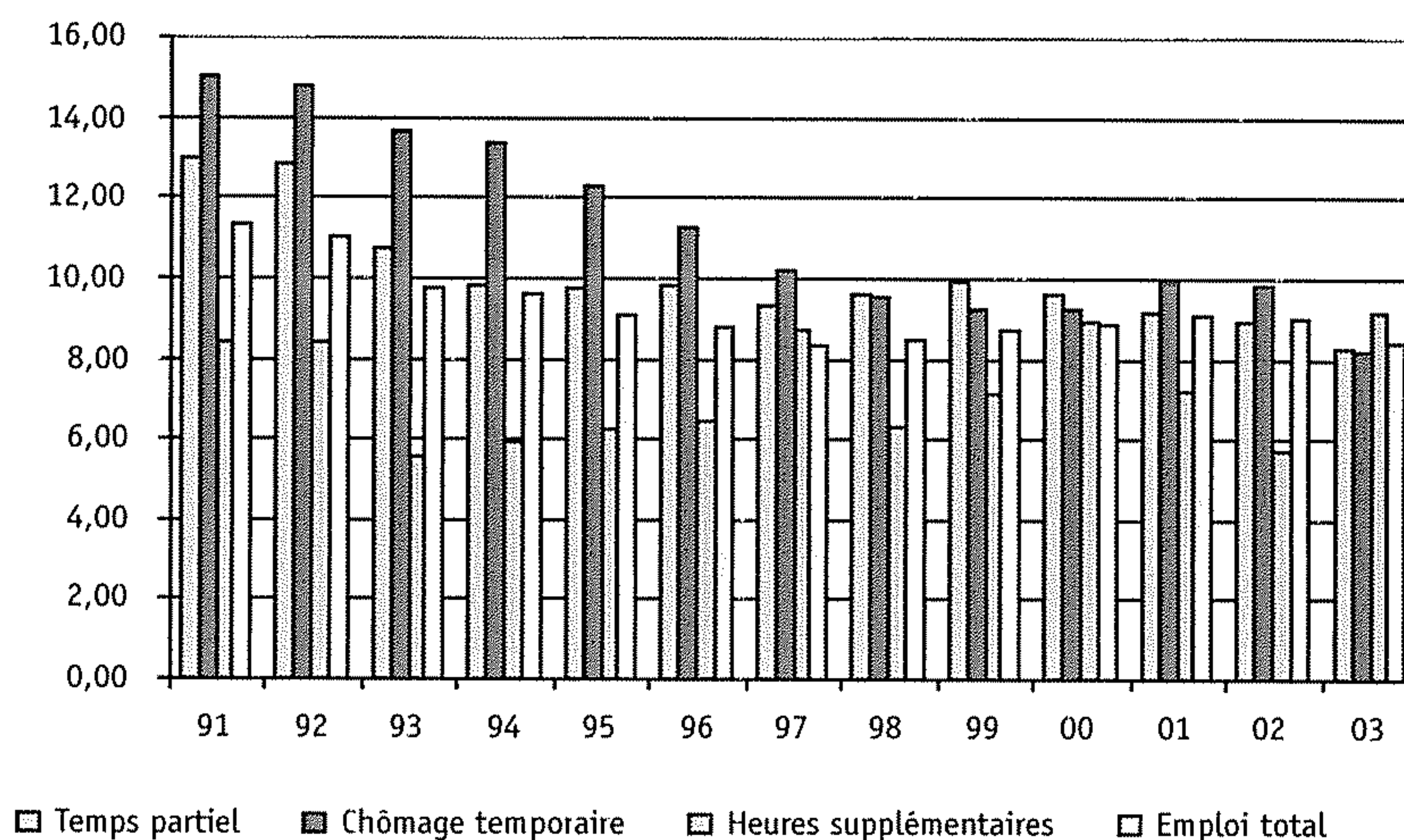
**GRAPHIQUE 7.A. ÉVOLUTION DE LA PART DES JEUNES DE 15-24 ANS DANS LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL, LE CHÔMAGE TEMPORAIRE ET LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES EN RBC**



Source: EFT et calculs d'auteur.



**GRAPHIQUE 7.B. ÉVOLUTION DE LA PART DES JEUNES DE 15-24 ANS DANS LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL, LE CHÔMAGE TEMPORAIRE ET LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES DANS LE ROYAUME**



Source: EFT et calculs d'auteur.

### RÉPARTITION PAR NIVEAUX DE FORMATION

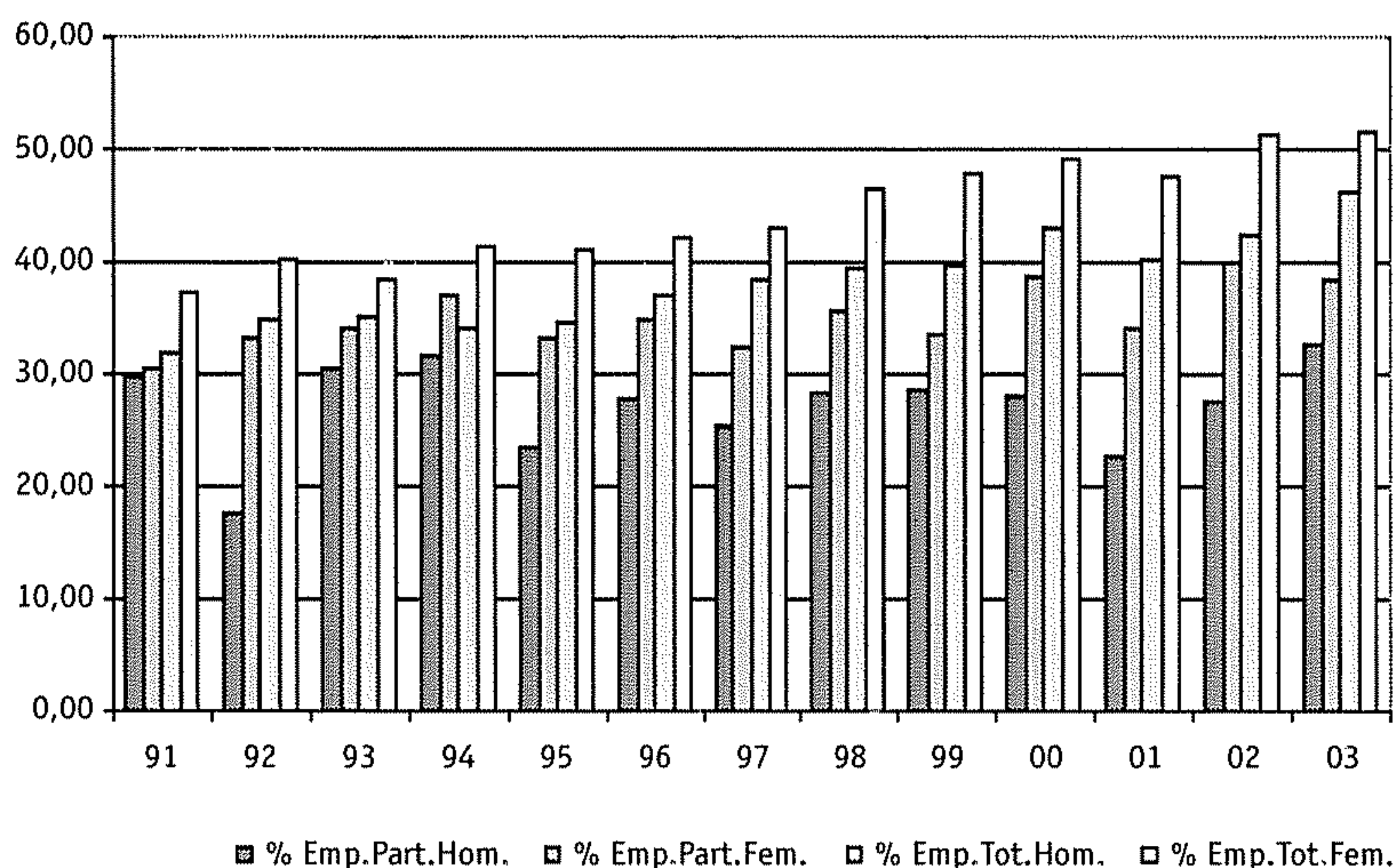
En ce qui concerne la part des travailleurs de formation supérieure dans le travail à temps partiel selon le genre (graphique 8.a-b), la part des femmes est plus importante et est plus sensible aux mouvements de la conjoncture que celle des hommes en RBC comme dans le Royaume où ces parts sont cependant plus faibles (de 10% en moyenne) et moins différenciées entre hommes et femmes.

Les parts des hommes et des femmes de formation supérieure dans le travail à temps partiel sont sous-représentées par rapport à leurs parts correspondantes dans l'emploi total. Cette sous-représentation s'intensifie en fin de période *d'avantage pour les femmes et de manière plus accentuées en RBC* que dans le Royaume.

Comme dans le cas de la précarisation relative aux contrats de travail, *les travailleurs de niveaux de formation supérieure ont également la capacité de se prémunir davantage de la précarisation relative à la durée du travail que l'ensemble des travailleurs et particulièrement en fin de période.*

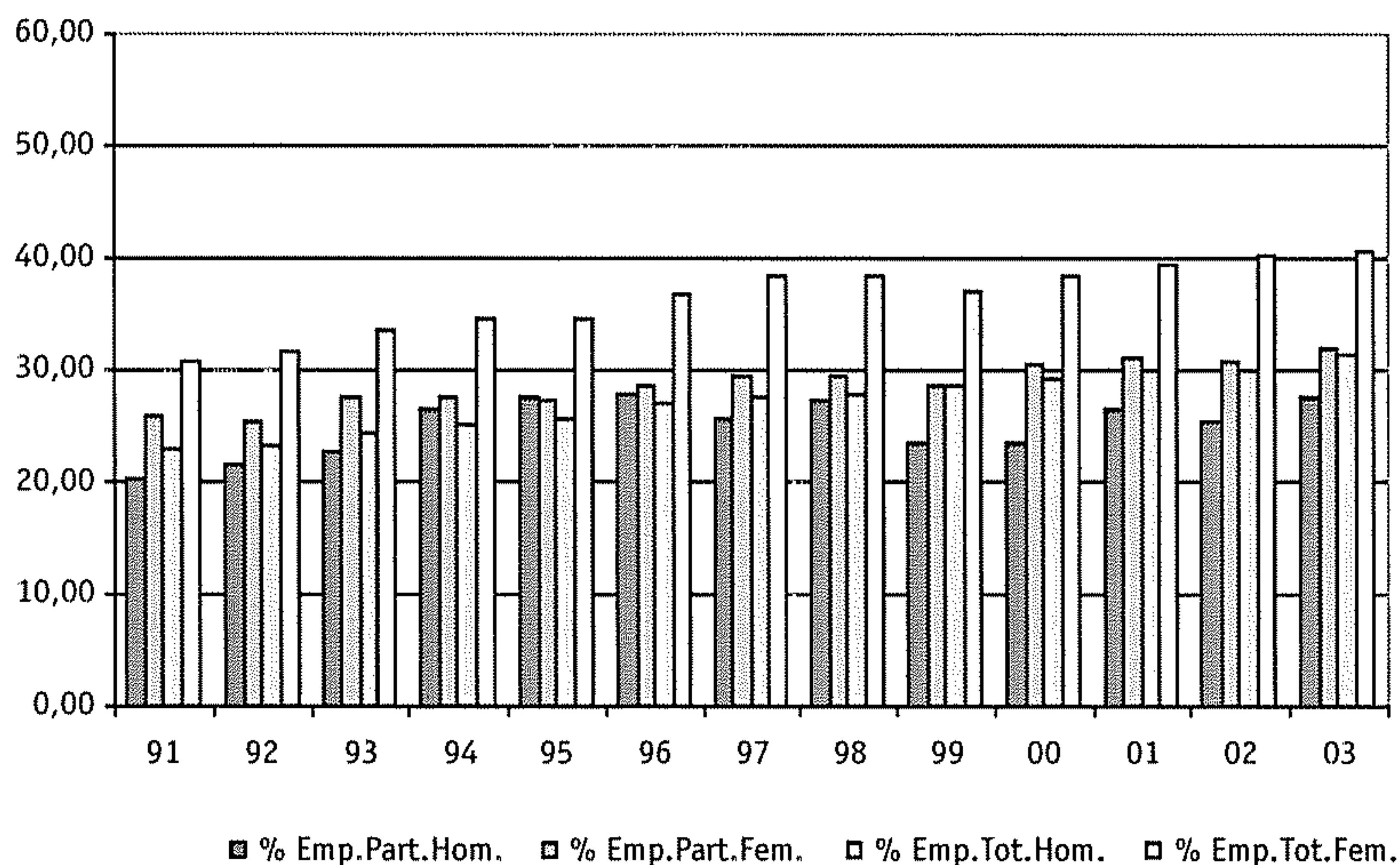


**GRAPHIQUE 8.A. ÉVOLUTION DE LA PART DES HOMMES ET DES FEMMES DE FORMATION SUPÉRIEURE DANS LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL ET DANS L'EMPLOI TOTAL EN RBC**



Source: EFT et calculs d'auteur.

**GRAPHIQUE 8.B. ÉVOLUTION DE LA PART DES HOMMES ET DES FEMMES DE FORMATION SUPÉRIEURE DANS LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL ET DANS L'EMPLOI TOTAL DANS LE ROYAUME**



Source: EFT et calculs d'auteur.

### LA FLEXIBILITÉ RELATIVE À L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS TRAVAIL

Nous compléterons notre analyse relative à la flexibilité quantitative par la présentation de quelques indicateurs qui concernent l'aménagement du temps de travail pendant la période 1991 à 2003. Nous considérerons des *modalités particulières d'horaire variable*



à savoir *le travail posté et le travail décalé* réparti au moins partiellement sur des jours ou des horaires irréguliers où nous distinguerons les *prestations habituelles et occasionnelles*.

*Le travail posté<sup>15</sup> est plus fluctuant en RBC que dans le Royaume* (graphique 9.a); il a connu une croissance de 7,5% en RBC jusqu'en 1995 où il représentait 16,9% de l'emploi total pour décroître ensuite de manière régulière de 4% jusqu'en 1999 où il ne représentait plus que 12,8% de celui-ci et reprendre à la pointe de conjoncture de l'année 2000 où il représentait 22% de l'emploi total pour décroître à nouveau de 4 % en fin de période. L'évolution du travail posté est stable dans le Royaume avec des points culminants en 1998 et 2001 où il représente 16% de l'emploi total de sorte qu'en RBC, *le travail posté est sous-représenté par rapport au Royaume en début et en milieu de période et sur-représenté en fin de période*, mais de manière décroissante après la pointe de conjoncture de l'année 2000. De par sa nature, *la majorité des prestations de ce type de travail revêtent un caractère habituel* avec une tendance relativement stable se situant aux environs de 85% depuis 1992.

Les tendances structurelles et les sensibilités à la conjoncture sont exprimées dans les régressions suivantes pour le travail posté en région de Bruxelles-Capitale, TPSTBX, et dans le Royaume TPSTRY.

$$\text{TPSTBX} = 10,9 + 0,92 \cdot \text{AT} - 0,21 \cdot \text{CNJBX} \text{ avec } R^2 = 0,52 \text{ et } DW = 1,86 \quad (2.10.a)$$

(5,9)    (2,1)    (0,2)

$$\text{TPSTRY} = 12,0 + 0,94 \cdot \text{AT} - 0,33 \cdot \text{CNJRY} \text{ avec } R^2 = 0,80 \text{ et } DW = 1,87 \quad (2.10.b)$$

(12,3)    (4,3)    (0,7)

*Le travail posté accuse une tendance structurelle croissante comparable pour la RBC et pour le Royaume et n'accuse aucune sensibilité significative aux mouvements de la conjoncture ni en RBC ni dans le Royaume.*

*Le travail à horaire décalé<sup>16</sup> revêt différentes formes où sa représentation est très variable d'après le type de travail considéré (soir, nuit, samedi et dimanche). Ce type de travail (graphique 9.a) représente en moyenne le double du travail posté pour la RBC dans l'emploi total depuis le début de période jusqu'en 1999 pour atteindre une proportion comparable à celui-ci en fin de période et ses évolutions sont sensibles à la conjoncture.* Le travail à horaire décalé enregistre une croissance de 5,9% de 1991 à 1998 où il représente 29% de l'emploi total et ensuite une décroissance de 11,7% jusqu'en fin de période où il ne représente plus que 17,3% l'emploi total.

---

<sup>15</sup> Le travail posté en plusieurs équipes à horaire alterné est considéré comme habituel si l'horaire de travail de la personne s'est modifié plus d'une fois au cours du mois de référence.

<sup>16</sup> Le travail décalé (soir, nuit, samedi et dimanche) est considéré comme habituel lorsqu'il concerne plus de la moitié des jours de travail de la période de référence.



*Pour le Royaume, les évolutions du travail à horaire décalé sont plus fluctuantes que celles du travail posté et comparables aux évolutions de la Région. Le travail à horaire décalé enregistre une croissance de 6,8% de 1991 à 1998 où il représente 27,6% de l'emploi total et ensuite une décroissance de 5,3% en fin de période jusqu'en 2002 où il ne représente plus que 22,3% de l'emploi total, mais avec une reprise à 26,3% de celui-ci en 2003.*

Les tendances structurelles et les sensibilités à la conjoncture sont exprimées dans les régressions suivantes pour le travail à horaire décalé en région de Bruxelles-Capitale, TDCBX, et dans le Royaume TDCRY.

$$\text{TDCBX} = 28,2 - 0,73 \cdot \text{AT} + 2,05 \cdot \text{CNJBX} \text{ avec } R^2 = 0,61 \text{ et } \text{DW} = 1,28 \quad (2.11.a)$$

(13,8) (1,5) (1,6)

$$\text{TDCRY} = 24,8 - 0,095 \cdot \text{AT} - 0,15 \cdot \text{CNJRY} \text{ avec } R^2 = 0,02 \text{ et } \text{DW} = 1,16 \quad (2.11.b)$$

(17,8) (0,3) (0,2)

*Le travail à horaire décalé accuse une tendance structurelle croissante et une sensibilité significative aux mouvements de la conjoncture à un niveau de probabilité de 90% ( $1,6 > 1,5 > 1,372$ ) uniquement pour la RBC et n'accuse aucune tendance ni sensibilité conjoncturelle interprétable pour le Royaume.<sup>17</sup>*

Le travail posté progresse structurellement au même rythme en RBC que dans le Royaume et progresse 20% plus rapidement que le travail à horaire décalé en RBC. *Contrairement au travail posté, le travail à horaire décalé revêt majoritairement un caractère occasionnel* (graphique 9.b) mais dont la proportion par rapport au caractère habituel diminue progressivement vers la fin de période.

Cette diminution est plus sensible pour la Région de Bruxelles-Capitale où le caractère occasionnel était plus élevé en début de période par rapport au Royaume de sorte que l'on enregistre un phénomène de rattrapage de la Région par rapport au Royaume.

*Le travail à horaire décalé s'institutionnalise donc progressivement tant pour la Région que pour le Royaume. Le travail du samedi et du soir sont les formes les plus représentées de ce type de travail et qui progressent plus rapidement en RBC que dans le Royaume par rapport aux autres formes et à la moyenne du travail à horaire décalé.*

---

<sup>17</sup> La relation 2.11.b ne peut être interprétée d'un point de vue statistique car les coefficients ne sont pas significativement différents de 0 et le coefficient de détermination est très faible.



### RÉPARTITION PAR GENRE

*La part des femmes est sous-représentée dans le travail à horaire décalé (graphique 10.a) par rapport à leur part dans l'emploi total pendant toute la période étudiée et davantage en RBC que dans le Royaume.*

En RBC le décalage entre la part des femmes dans le travail à horaire décalé et dans l'emploi total est croissant et devient maximum pendant les pointes de conjoncture de 1997 et de 2000 pour décroître en fin de période à un niveau qui reste cependant supérieur à celui du début de la période. *Ceci confirme notre hypothèse de plus grande sensibilité à la conjoncture du travail à horaire décalé par rapport à l'emploi total.*

*Les écarts entre la part des femmes dans le travail à horaire décalé et dans l'emploi total suivent les mêmes évolutions dans le Royaume qu'en RBC avec des écarts moindres et une décroissance plus faible en fin de période soulignant une moindre sensibilité à la conjoncture du travail à horaire décalé par rapport à l'emploi total.*

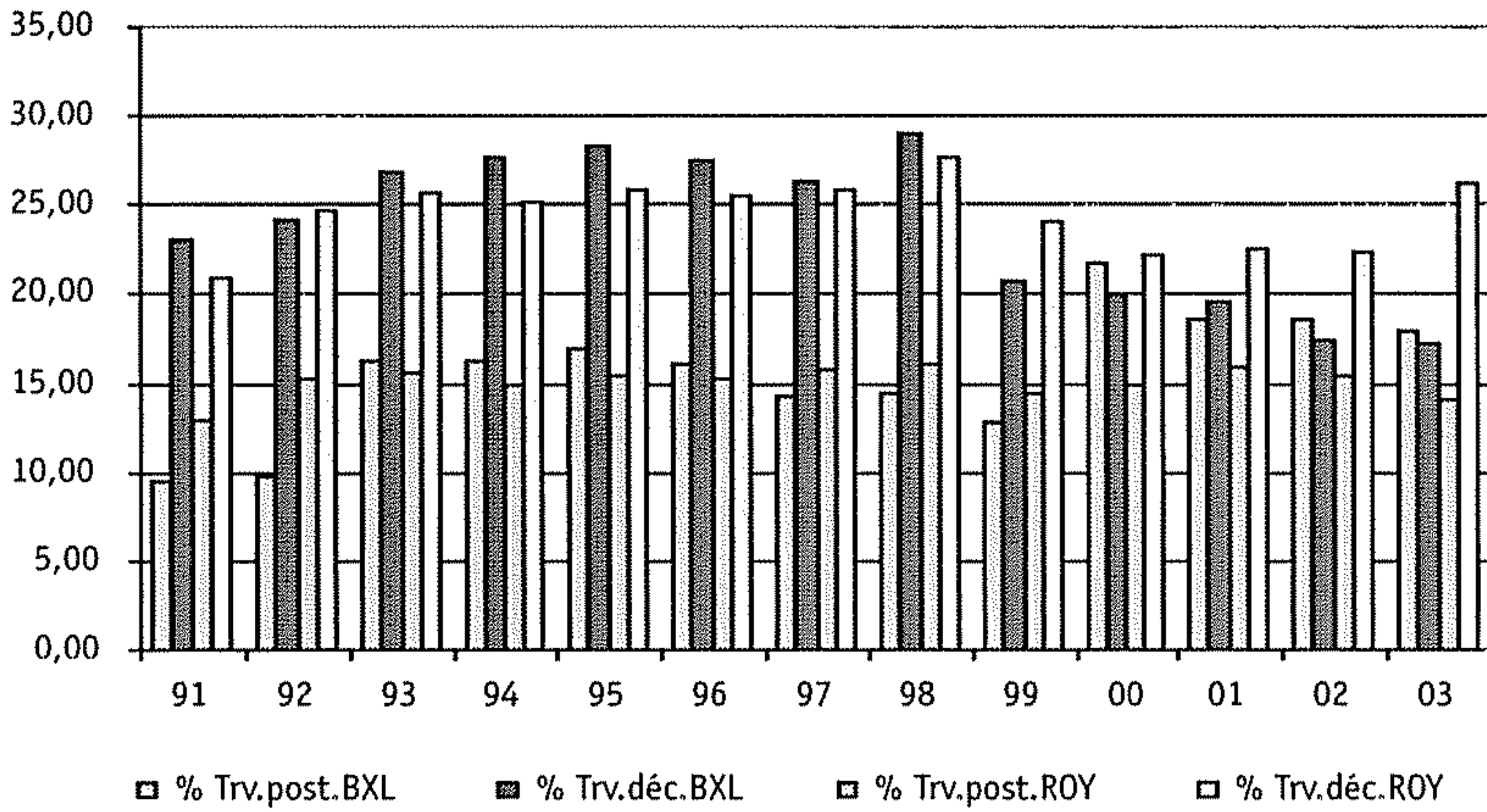
### RÉPARTITION PAR TRANCHES D'ÂGE

*La part de la tranche 15-24 ans (graphique 10.b), est davantage décroissante dans l'emploi à horaire décalé que dans l'emploi total en RBC de sorte que, partant d'une sous-représentation de cette tranche dans le travail à horaire décalé par rapport à l'emploi total en début de période, la part de la tranche 15-24 dans le travail à horaire décalé évolue vers une sur-représentation croissante par rapport à sa part dans l'emploi total en fin de période.*

*Les mêmes évolutions de la part de la tranche 15-24 dans l'emploi à horaire décalé et dans l'emploi total sont observées dans le Royaume par rapport à la RBC, mais partant d'une sous-représentation plus grande de la part de cette tranche par rapport à l'emploi total en début de période, celle-ci reste sous-représentée pendant toute la période, mais avec une sous-représentation qui s'amenuise fortement en fin de période.*

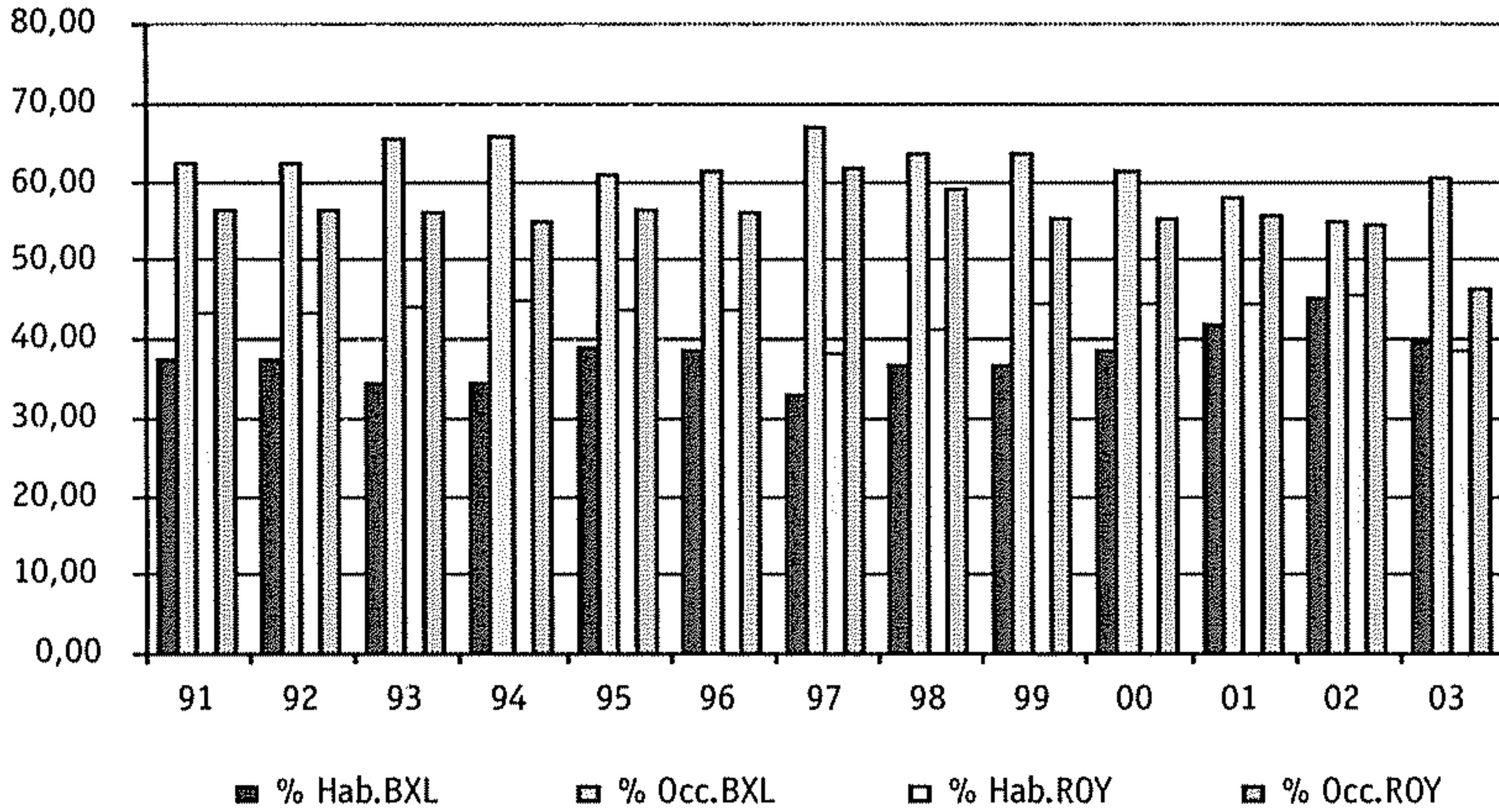


**GRAPHIQUE 9.A. ÉVOLUTION DU TRAVAIL POSTÉ ET DU TRAVAIL À HORAIRE DÉCALÉ DANS L'EMPLOI TOTAL EN RBC ET DANS LE ROYAUME**



Source: EFT et calculs d'auteur.

**GRAPHIQUE 9.B. ÉVOLUTION DU CARACTÈRE HABITUEL OU OCCASIONNEL DU TRAVAIL À HORAIRE DÉCALÉ EN RBC ET DANS LE ROYAUME**

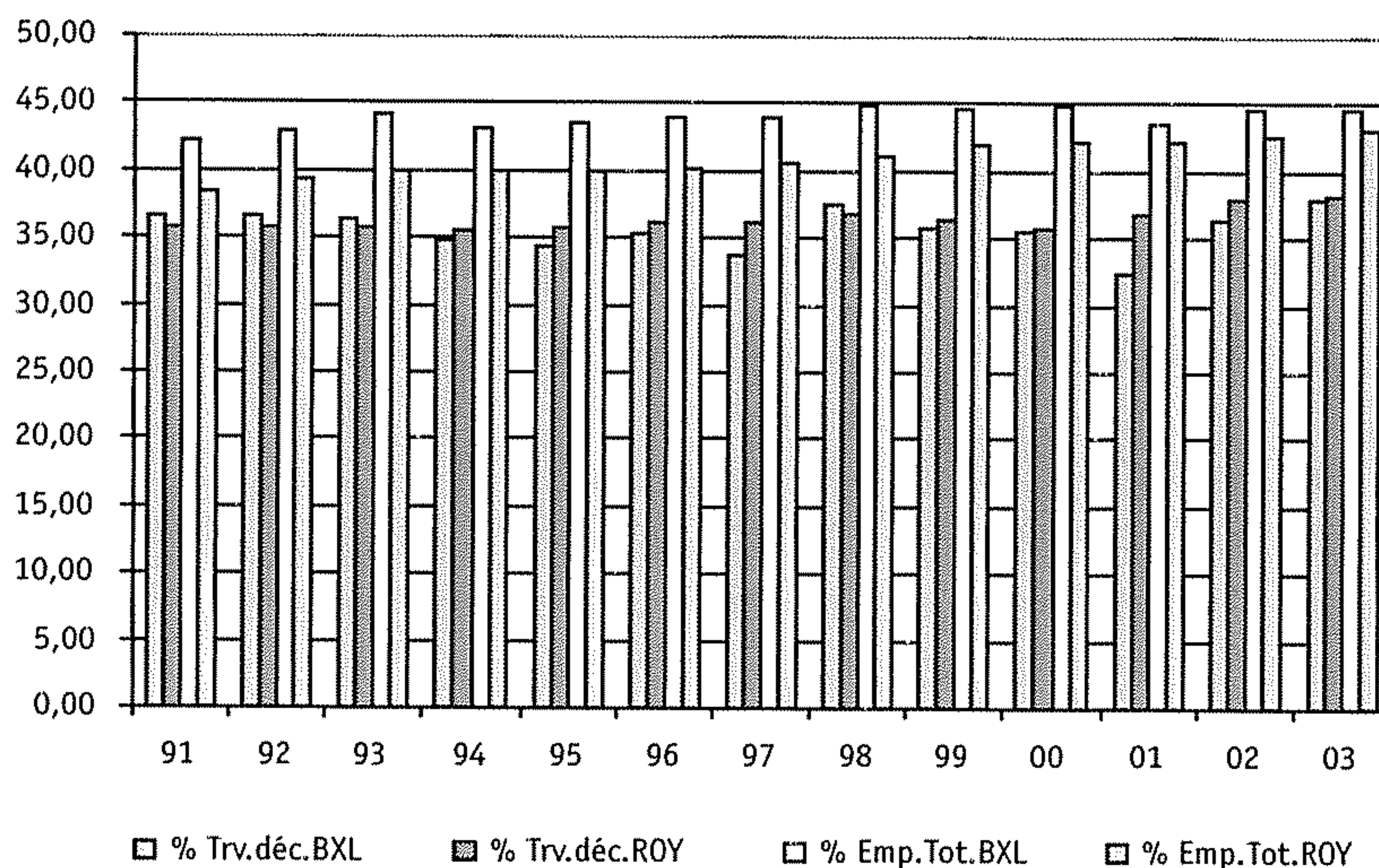


Source: EFT et calculs d'auteur.



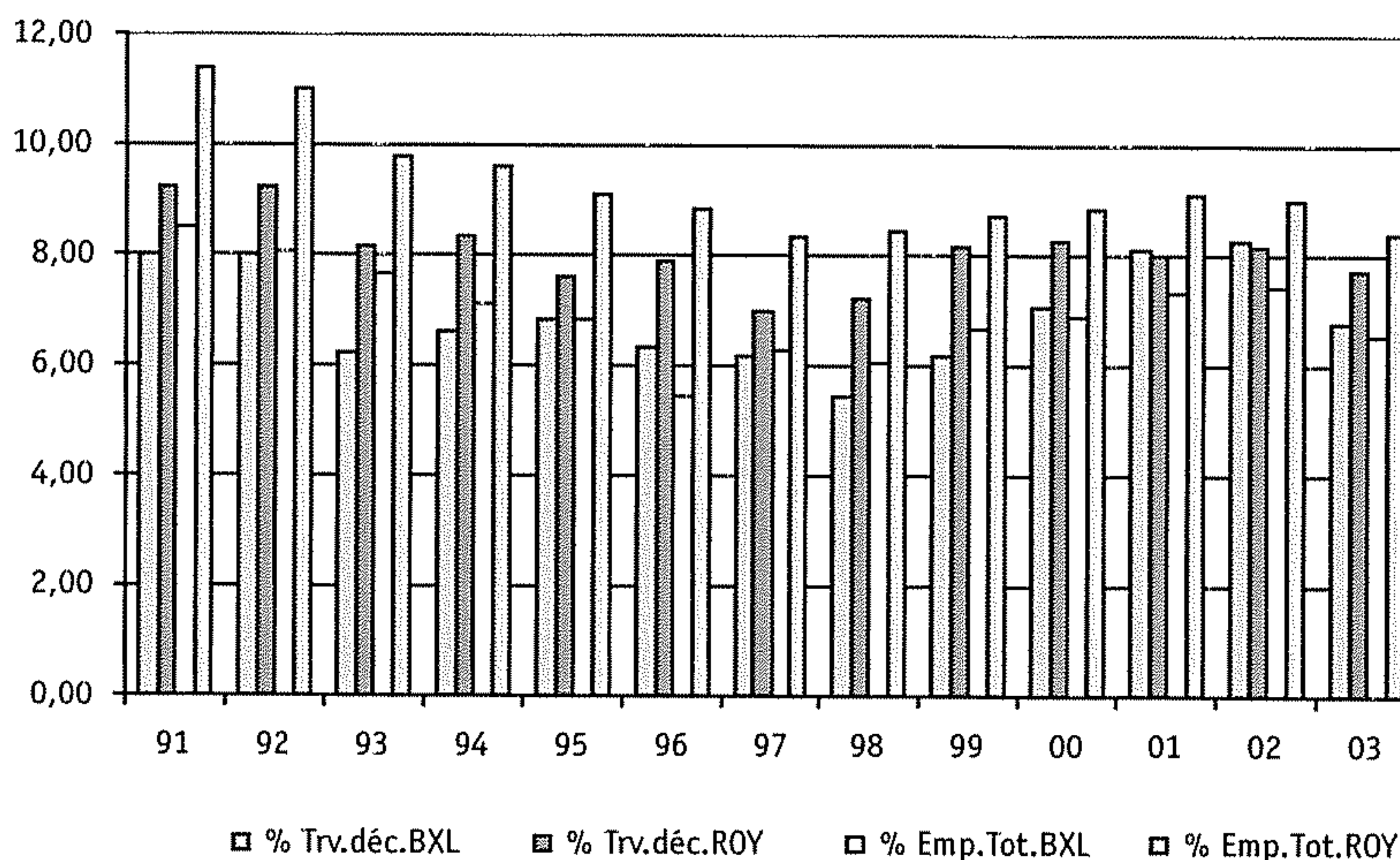
ÉVOLUTIONS DE LA FLEXIBILITÉ DE DIFFÉRENTES FORMES  
D'EMPLOIS DANS LA RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE

**GRAPHIQUE 10.A. ÉVOLUTION DE LA PART DES FEMMES DANS LE TRAVAIL À HORAIRES DÉCALÉ ET DANS L'EMPLOI TOTAL EN RBC ET DANS LE ROYAUME**



Source: EFT et calculs d'auteur.

**GRAPHIQUE 10.B. ÉVOLUTION DE LA PART DES JEUNES DANS LE TRAVAIL À HORAIRES DÉCALÉ ET DANS L'EMPLOI TOTAL EN RBC ET DANS LE ROYAUME**



Source: EFT et calculs d'auteur.



### 3. LA FLEXIBILITE QUALITATIVE DE L'EMPLOI EN REGION DE BRUXELLES-CAPITALE

#### INTRODUCTION

Le chômage est généralement très différencié selon le niveau de qualification des personnes qui se présentent sur le marché de l'emploi. Les graphiques 11.a-b ci-après présentent l'évolution des taux de chômage par niveau d'études en RBC et dans le Royaume. D'une manière générale, le taux de chômage est d'autant plus élevé que le niveau d'étude est plus bas et particulièrement en RBC qui est une économie de services faisant communément appel à de la main d'œuvre plus qualifiée.

Les écarts de taux de chômage entre les niveaux de qualification se creusent également en fonction de la conjoncture et de manière plus marquée en RBC que dans le Royaume. L'emploi des peu qualifiés est en général plus précaire et donc plus sensible aux mouvements de la conjoncture (faibles coûts de licenciement-réembauche) par opposition aux emplois qualifiés considérés comme plus structurels et appartenant au capital humain de l'entreprise (Sneessens, 1997 et 2000).

Nous analyserons les implications de la flexibilité qualitative de l'emploi sur l'évolution de la mobilité entre les segments qualificationnels du marché du travail et sur les évolutions du taux de chômage. La pénurie de travail touche actuellement des publics plus larges que les publics cibles traditionnels tels que les travailleurs jeunes, féminins et peu éduqués et se généralise progressivement vers d'autres couches de travailleurs plus âgés et mieux éduqués. Cette pénurie de travail peut alors être accompagnée d'un effet d'éviction des travailleurs non-qualifiés par les travailleurs qualifiés. Ce mécanisme de *déqualification en cascade* ou de *sur-éducation* appelé *effet d'échelle* ou *job competition* conduira les travailleurs qualifiés sans emplois à être plus flexibles en acceptant de postuler dans un segment de qualification inférieur à leur segment de manière à pouvoir occuper un emploi dont la qualification requise est plus faible que le niveau de qualification qu'ils ont acquis. En agissant de cette manière, ils concurrencent les travailleurs de ce segment qui auront à leur tour la possibilité de s'orienter vers un segment de qualification moins élevé. Il se produit alors un phénomène de *déqualification en cascade* jusqu'au segment de qualification le plus bas où les travailleurs non-qualifiés subissent la concurrence de travailleurs plus qualifiés sans avoir la possibilité de se présenter dans un autre segment de qualification et sont alors acculés au chômage ou à l'inactivité. Au-dessus de l'échelle des qualifications, les travailleurs qui acceptent de se déqualifier augmentent leur probabilité de trouver un emploi car ils n'ont aucune concurrence dans leur propre segment. Au bas de l'échelle des qualifications, les travailleurs non-qualifiés voient leur probabilité de trouver un emploi diminuer. Dans les niveaux de qualifications intermédiaires, la déqualification est intéressante pour le travailleur de ce segment si la probabilité de trouver un emploi dans le segment inférieur est supérieure à la diminution de la probabilité de trouver un emploi dans son propre segment suite à la concurrence des travailleurs plus qualifiés. (Creen *et al.*, 1999; Hartog, 2000; Van Hoof, 1996; Denolf *et al.*, 1996 et 1999; Simoens *et al.*, 1997 et 1998).

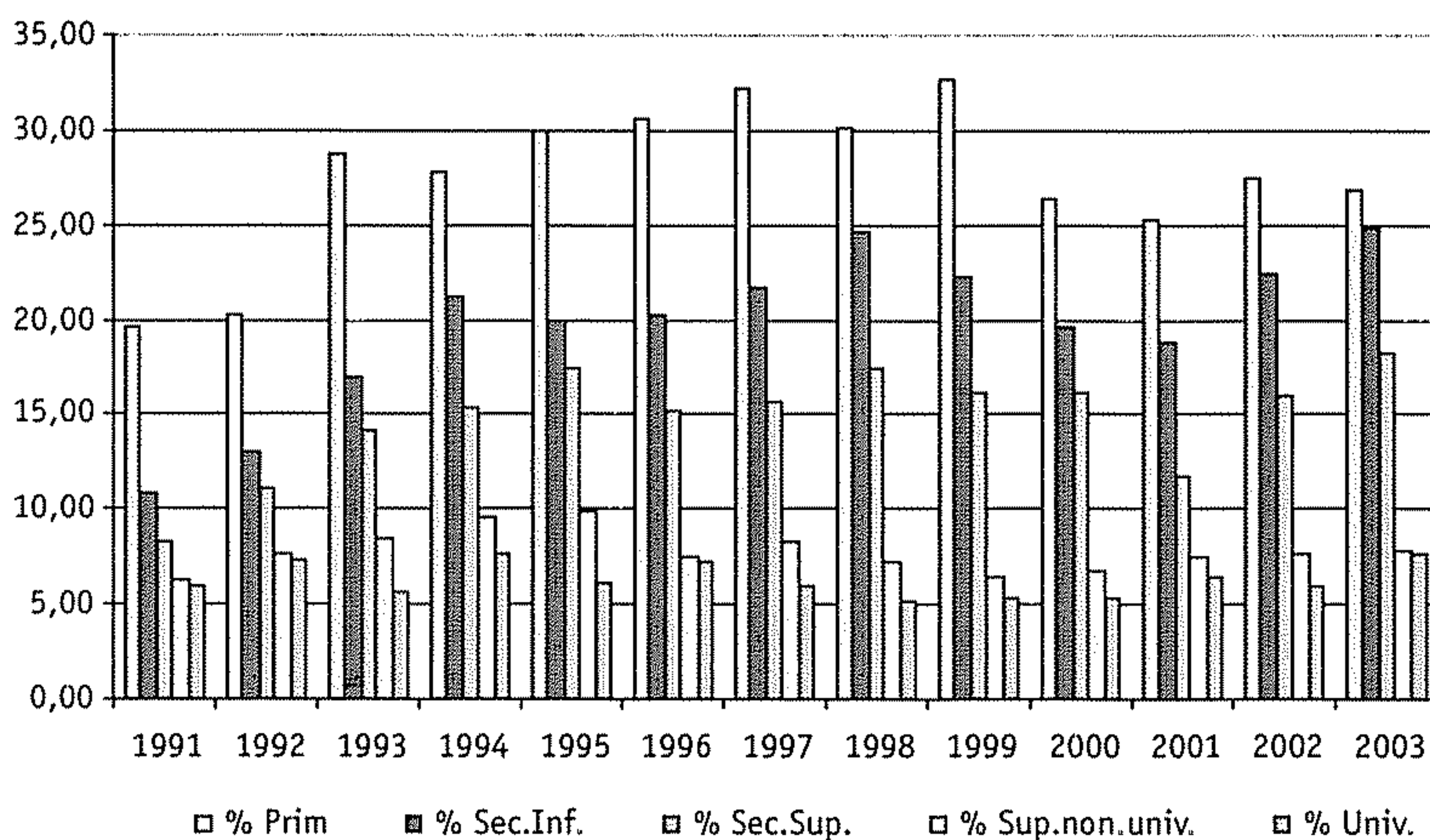


ÉVOLUTIONS DE LA FLEXIBILITÉ DE DIFFÉRENTES FORMES  
D'EMPLOI DANS LA RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE

Ce phénomène résultant d'un mauvais appariement entre offre et demande d'emploi est essentiellement observable à court terme.

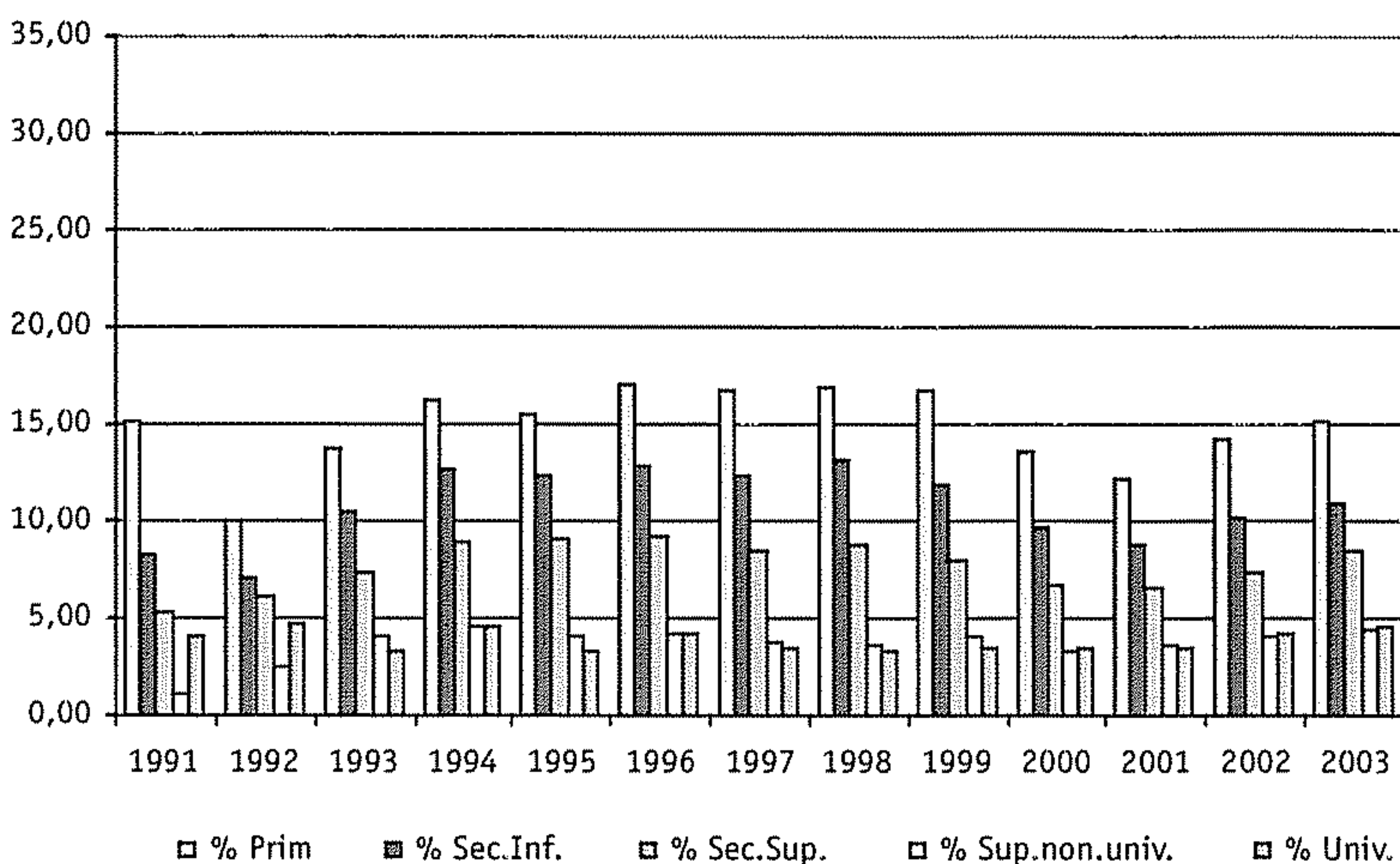
Du point de vue de l'employeur, il peut sembler intéressant d'engager un travailleur surqualifié au même salaire que le travailleur possédant la qualification requise pour l'emploi offert si l'employeur peut éviter des frais de formation. Par ailleurs, l'employeur risque d'être réticent à investir dans un travailleur surqualifié, qui, n'obtenant pas de promotion interne, va chercher à quitter son entreprise pour de meilleures opportunités d'emploi dans son propre segment.

**GRAPHIQUE 11.A. ÉVOLUTION DES TAUX DE CHÔMAGE SELON LE PAR NIVEAU D'ÉTUDES EN RBC**



Source: EFT, ORBEM et calculs d'auteur.

**GRAPHIQUE 11.B. ÉVOLUTION DES TAUX DE CHÔMAGE SELON LE NIVEAU D'ÉTUDES DANS LE ROYAUME**



Source: EFT, ORBEM et calculs d'auteur.



Du point de vue du travailleur, le fait d'accepter un emploi sous-qualifié lui permet d'éviter le chômage à court terme, mais le rend moins disponible à chercher un emploi dans son propre segment. Par ailleurs, le fait d'occuper un emploi sous-qualifié pendant une longue période lui fera perdre à terme une partie de la qualification acquise dans son segment d'origine. Cette situation risque de constituer un signal négatif pour un futur employeur si cette déqualification est interprétée comme une incapacité à se faire embaucher dans ce segment de qualification. La transition vers un emploi correspondant à la qualification initialement acquise deviendra alors plus difficile à terme (Dejemeppe *et al.*, 2000).

A long terme, cependant, les qualifications demandées et offertes ont tendance à s'ajuster soit par l'adaptation de l'emploi moins qualifié vers de plus hauts niveaux de qualification et de rémunération, soit par le départ du travailleur vers un emploi plus qualifié et mieux rémunéré dans son segment de qualification initial en cas de reprise généralisée de la demande (Dolton et Vignoles, 2000; Hartog, 2000; Green *et al.*, 1999).

#### LA DESCRIPTION DU CADRE CONCEPTUEL

En considérant une mobilité entre les segments du marché du travail, les chômeurs de niveau de qualification  $i$ ,  $U_i$ , peuvent offrir leur travail dans leur propre segment et dans un segment de qualification inférieur.<sup>18</sup> Par ailleurs, les postes vacants requérant le niveau de qualification  $i$ ,  $V_i$ , peuvent désormais être occupés par des chômeurs de ce segment et par des chômeurs sur-diplômés du segment immédiatement supérieur  $i+1$ . Les chômeurs cherchent tous du travail dans leur propre segment  $i$  et une fraction  $l_i$  de ceux-ci investiguent simultanément le segment inférieur  $i-1$ , de sorte que les demandeurs d'emploi du segment  $i$ ,  $S_i$ , comprennent les chômeurs de ce segment  $U_i$  et une part des chômeurs du segment supérieur  $\lambda_{i+1}U_{i+1}$ .

Ces deux types de chômeurs n'ont cependant pas la même efficacité dans le processus d'appariement; nous attribuerons donc aux chômeurs sur-éduqués un paramètre d'efficacité relative  $e_i$  différent de 1 qui pondérera leur proportion mais que nous ne pourrions cependant pas identifier séparément de celle-ci à partir des données existantes. Nous estimerons donc le paramètre agrégé  $\kappa_i = e_i \cdot \lambda_i$  dans la fonction d'appariement.

En présence d'une mobilité entre les segments du marché du travail, la fonction d'appariement pour le segment  $i$  prendra la forme suivante:

$$F_{it} = k \cdot S_{it}^\alpha \cdot V_{it}^\beta \quad \text{où} \quad S_{it} = U_{it} + \kappa_{i+1} U_{i+1} \quad (3.1)$$

<sup>18</sup> Afin de ne pas compliquer inutilement la présentation théorique, nous nous limiterons au segment immédiatement inférieur qui occupe généralement plus de 75% des emplois issus des niveaux de qualification supérieure.



Le nombre de postes vacants pourvus par les chômeurs de niveau  $i$ ,  $X_i$ , est la somme des postes pourvus dans le segment  $i$ ,  $F_i$  et dans le segment  $i-1$ ,  $F_{i-1}$ , pondérée respectivement par la proportion de chômeurs dans le nombre total de demandeurs d'emploi de ces segments.

$$F_i = \frac{U_i}{S_i} \cdot k \cdot S_i^\alpha \cdot V_i^\beta \quad (3.2.a)$$

$$F_{i-1} = \frac{\kappa_i U_i}{S_{i-1}} \cdot k \cdot S_{i-1}^\alpha \cdot V_{i-1}^\beta \quad (3.2.b)$$

$$X_i = F_i + F_{i-1} = k \cdot [S_i^{\alpha-1} \cdot V_i^\beta + \kappa_i \cdot S_{i-1}^{\alpha-1} \cdot V_{i-1}^\beta] \cdot U_i \quad (3.3)$$

La probabilité de sortie du chômage des demandeurs d'emploi de niveau  $i$  s'exprime:

$$P_i = \frac{X_i}{U_i} = k \cdot [S_i^{\alpha-1} \cdot V_i^\beta + \kappa_i \cdot S_{i-1}^{\alpha-1} \cdot V_{i-1}^\beta] \quad (3.4)$$

En considérant que le phénomène de déqualification s'observe essentiellement dans des périodes de pénurie généralisée d'emploi, nous ne considérerons pas de facteurs de tensions différenciés entre les segments de qualification  $i$  du marché du travail

$$\frac{V_i}{U_i} = \frac{V_1}{U_1} \quad \forall i \quad (3.5)$$

et en substituant 3.5 dans 3.4, la probabilité de sortie du chômage en cas de déqualification s'exprimera en définitive:

$$P_i = k \cdot [S_i^{\alpha-1} \cdot U_i^\beta + \kappa_i \cdot S_{i-1}^{\alpha-1} \cdot U_{i-1}^\beta] \cdot \left(\frac{V_1}{U_1}\right)^\beta \quad (3.6)$$

Le paramètre de déqualification  $\kappa_i$  peut alors être estimé simultanément avec les paramètres de la fonction d'appariement et ceux de l'indicateur d'efficacité.

En cas de stimulation de l'emploi qualifié suite à des politiques de relance, le phénomène d'éviction disparaîtra automatiquement dès que les travailleurs qualifiés trouvent de l'emploi dans leur propre segment de qualification.

### LA MATRICE DE SUR (SOUS)ÉDUCATION

Nous approcherons le phénomène de flexibilité qualitative par l'étude de matrices de sur (sous)éducation qui croisent les niveaux de formation demandés par les employeurs en fonction de la nature des tâches à effectuer (Rumberger, 1987) avec les niveaux de formation obtenus par les travailleurs occupant les emplois offerts. Nous parlerons de *déqualification* lorsque le niveau de formation d'un travailleur occupant un emploi est supérieur à celui demandé par l'employeur en vue d'effectuer les tâches qui lui sont assignées.



Nous comparerons d'abord (graphiques 14.a-b) les matrices de sur (sous)éducation établie par l'ORBEM pour la Région de Bruxelles-Capitale relatives aux années 2003 et 2002 (en différence de %).

L'adéquation de qualification dans son ensemble (graphiques 14.d) régresse en moyenne de 1,7% en 2003 par rapport à 2002, mais de manière très différenciée selon le niveau de formation considéré (graphiques 15.a-b). Elle régresse sensiblement pour le niveau universitaire (-6,4%) et pour le secondaire inférieur (-4,2%), régresse plus légèrement pour le secondaire supérieur (-1,1%), mais s'accroît faiblement pour le niveau primaire (0,8%) et plus intensivement pour le supérieur non universitaire (1,9%).

La déqualification régresse également de 1% en moyenne mais en ne considérant que le niveau immédiatement inférieur, elle s'accroît de 1,9% en passant du niveau universitaire vers le niveau supérieur non universitaire, elle se maintient pratiquement (-0,4%) du supérieur non universitaire vers le secondaire supérieur, elle régresse sensiblement de -4,6% du secondaire supérieur vers le secondaire inférieur et plus modérément de -1,6% du secondaire inférieur vers le niveau primaire.

**GRAPHIQUE 14.A. MATRICE DE SUR-SOUS-ÉDUCATION EN RBC POUR L'ANNÉE 2003**

NIVEAU DES ETUDES					
DEMANDE	EU	ES	ESS	ESI	EP
REALISE	%	%	%	%	%
EU	78,9	17,6	3,0	0,6	0,7
ES	13,0	58,3	11,9	3,9	2,1
ESS	2,7	13,7	56,8	21,1	17,3
ESI	0,4	2,6	11,9	30,4	20,9
EP	4,9	7,8	16,4	44,0	59,0
TOTAL	100	100	100	100	100

Supérieur	0,0	17,6	14,9	25,6	41,0
Egal	78,9	58,3	56,8	30,4	59,0
Inférieur	21,1	24,1	28,3	44,0	0,0

Source: ORBEM et calculs d'auteur.

**GRAPHIQUE 14.B. MATRICE DE SUR-SOUS-ÉDUCATION EN RBC POUR L'ANNÉE 2002**

NIVEAU DES ETUDES					
DEMANDE	EU	ES	ESS	ESI	EP
REALISE	%	%	%	%	%
EU	78,9	17,6	3,0	0,6	0,7
ES	13,0	58,3	11,9	3,9	2,1
ESS	2,7	13,7	56,8	21,1	17,3
ESI	0,4	2,6	11,9	30,4	20,9
EP	4,9	7,8	16,4	44,0	59,0
TOTAL	100	100	100	100	100

Supérieur	0,0	17,6	14,9	25,6	41,0
Egal	78,9	58,3	56,8	30,4	59,0
Inférieur	21,1	24,1	28,3	44,0	0,0

Source: ORBEM et calculs d'auteur.



**GRAPHIQUE 14.C. MATRICE DE SUR-SOUS-ÉDUCATION DANS LE ROYAUME  
POUR L'ANNÉE 2000**

DEMANDE REALISE	NIVEAU DES ETUDES				
	EU %	ES %	ESS %	ESI %	EP %
EU	73,6	22,0	5,5	3,0	4,0
ES	14,7	44,4	13,2	6,2	0,1
ESS	3,4	14,4	65,2	28,8	26,7
ESI	5,7	9,8	6,5	34,2	29,1
EP	2,6	9,4	9,6	27,8	40,1
TOTAL	100	100	100	100	100

Supérieur	0,0	22,0	18,7	38,0	59,9
Egal	73,6	44,4	65,2	34,2	40,1
Inférieur	26,4	33,6	16,1	27,8	0,0

Source: HIVA et calculs d'auteur.

**Légende**

*EU: Enseignement universitaire      ES: Enseignement Supérieur non universitaire*  
*ESS: Secondaire supérieur          ESI: Secondaire inférieur*  
*EP: Primaire*

**GRAPHIQUE 14.D. COMPARAISON DES POURCENTAGES DE (SUR)DÉQUALIFICATION  
ET D'ADÉQUATION DES TRAVAILLEURS POUR LA RBC EN 2003  
& 2002 ET POUR LE ROYAUME EN 2000**

	DISTORSION DE QUALIFICATION %		
	RBC 2003	RBC 2002	ROY 2000
DÉQUALIFICATION	23,7	24,7	24,2
ADÉQUATION	53,4	55,1	52,6
SURQUALIFICATION	22,8	20,2	23,2

Source: ORBEM, HIVA et calculs d'auteur.

*La surqualification s'accroît de 2,6% en moyenne et en ne considérant comme dans le cas précédent que le niveau immédiatement supérieur, elle s'accroît de 4,6% en passant du niveau supérieur non universitaire vers le niveau universitaire, elle régresse de 3% du secondaire supérieur vers le supérieur non universitaire, elle se maintient pratiquement (0,8%) du secondaire inférieur vers le secondaire supérieur et s'accroît plus sensiblement de 7,6% du niveau primaire vers le secondaire inférieur.*

*La déqualification s'intensifie pour les hauts niveaux de formation et régresse pour les bas niveaux alors que la surqualification s'intensifie pour les niveaux extrêmes de formation et régresse ou se stabilisent pour les niveaux médians de formation.*



Nous comparerons ensuite (graphiques 14.b-c) la matrice de sur-sous-éducation relative à la RBC pour l'année 2002 avec la matrice relative au Royaume établie par l'HIVA pour l'année 2000<sup>19</sup> (différence de %) (Denolf *et al.*, 1996 et 1999; Simoens *et al.*, 1997 et 1998).

*L'adéquation de qualification* dans son ensemble (graphique 14.d) est en moyenne supérieure de 2,5% en RBC par rapport au Royaume et est également fortement différenciée par niveaux de formation. Elle est supérieure de 12% en RBC pour les niveaux de formation universitaire et supérieure non universitaire, elle est inférieure de 7,3% pour le niveau secondaire supérieur, pratiquement égale pour le niveau secondaire inférieur et sensiblement supérieure de 18,1% pour le niveau primaire. L'adéquation de qualification est supérieure à 50% en RBC pour tous les niveaux de formation excepté le secondaire inférieur alors que pour le Royaume, elle est supérieure à 50 % exclusivement pour le niveau universitaire et secondaire supérieur.

*La déqualification* est légèrement plus faible en moyenne de -0,5% pour la Région et le Royaume mais est également différenciée d'après le niveau de formation. En ne considérant, comme dans les cas précédents, que le niveau immédiatement inférieur, la déqualification est plus faible pour tous les niveaux de formation en RBC par rapport au Royaume et particulièrement pour les niveaux extrêmes de formation (supérieur non universitaire et primaire) où elle est inférieure de -6,5%, alors qu'elle n'est inférieure que de -1% pour le niveau secondaire supérieur et de -3,1% pour le niveau secondaire inférieur.

La surqualification est plus faible de -3% en moyenne en RBC, mais en ne considérant que le niveau immédiatement supérieur, elle est inférieure en RBC pour les hauts niveaux de formation (-6,3% en passant du niveau supérieur non universitaire vers le niveau universitaire et -2,3% du niveau secondaire supérieur vers le niveau supérieur non universitaire) et elle est supérieure pour les bas niveaux de formation (4,6% du secondaire inférieur vers le secondaire supérieur et 8,6% du niveau primaire vers le secondaire inférieur).

La déqualification est inférieure en RBC par rapport au Royaume pour tous les niveaux de formation alors que la surqualification n'est inférieure que pour le niveau de formation supérieur.

---

<sup>19</sup> Il est regrettable de ne pas disposer d'une matrice de sur-sous-éducation pour la même année afin de comparer la Région de Bruxelles-Capitale et le Royaume et ce d'autant plus que le phénomène de suréducation est sensible aux mouvements de la conjoncture. Les années de référence ne sont cependant pas très éloignées l'une de l'autre et après le sommet de croissance de 3,7% de l'année 2000, la conjoncture a enregistré un recul de croissance en 2002 et une reprise en 2003 qui est néanmoins plus faible en RBC que pour le Royaume. La comparaison des chiffres relatifs aux matrices de 2000 et 2002 est donc à considérer avec prudence en regard des écarts de croissance entre ces années mais également en regard des différences de structure des économies considérées (proportion de services nettement plus importante dans l'économie bruxelloise).



En dehors des niveaux de dé(sur)qualification immédiatement adjacents au niveau d'adéquation, les niveaux d'inadéquations plus éloignés sont moins significatifs excepté pour le niveau de formation primaire qui suppose la plus grande probabilité de déqualification et où les deux niveaux d'inadéquation supérieurs (secondaire inférieur et supérieur) sont à considérer avec une importance comparable. Ceux-ci totalisent environ 40% des cas de déqualification pour 58% des cas d'adéquation pour la RBC en 2002 et 56% des cas de déqualification pour 40% des cas d'adéquation pour le Royaume en 2000<sup>20</sup>.

#### LES CARACTÉRISTIQUES SOCIO-ÉCONOMIQUES DE LA SUR (SOUS) ÉDUCATION

**Les comparaisons régionales et nationale** du ratio formation demandée et réalisée pour l'année 2000 (partie droite du graphique 15.a), nous montrent que:

*L'adéquation de qualification* est la plus grande en Flandre (60,5%). Dans les deux autres régions, elle n'atteint pas 50% des cas ; elle se situe à un niveau un peu plus élevé à Bruxelles (46,6%) par rapport à la Wallonie (42,4%).

*La déqualification* est la plus grande en Wallonie (31,3%). Elle est moins importante dans les deux autres régions et se situe à un niveau un peu plus élevé en Flandre (23,6%) par rapport à Bruxelles (20,1%).

*La surqualification* est la plus grande à Bruxelles (33,3%). Elle est plus faible dans les deux autres régions et se situe à un niveau un peu plus élevé en Wallonie (26,3%) par rapport à la Flandre (15,9%).

**Les comparaisons sectorielles** du ratio formation demandée et réalisée pour l'année 2000 (partie gauche du graphique 15.b), nous montrent que:

*L'adéquation de qualification* est la plus grande pour le secteur des services (54,3%). Dans les autres secteurs, elle n'atteint pas 50% des cas ; elle se situe pratiquement au même niveau à un niveau dans l'industrie et dans la construction (46%).

*La déqualification* est la plus grande dans le secteur de la construction (38,9%). Elle est moins importante dans les autres secteurs et se situe à un niveau plus élevé dans l'industrie (26,2%) par rapport aux services (20,5%).

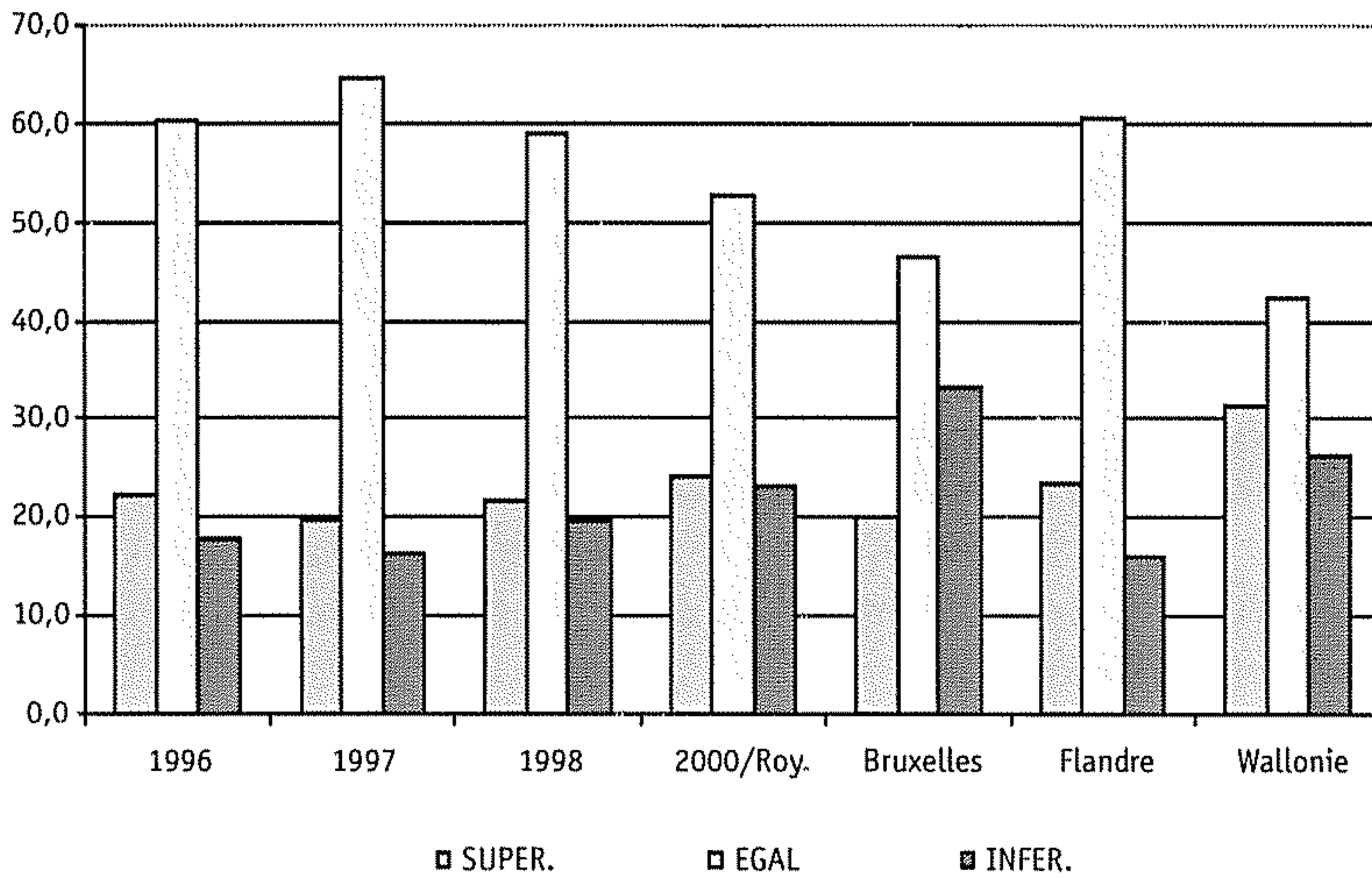
*La surqualification* est la plus grande dans le secteur industriel (27,7%). Elle est comparable dans le secteur des services (25,2%) et est plus faible dans le secteur de la construction (15,6%).

---

<sup>20</sup> Cette approche ne tient pas compte de l'expérience acquise sur le parcours professionnel qui constitue également une qualification et qui peut conditionner l'engagement de travailleurs dont le niveau de formation ne correspond pas aux exigences de l'emploi postulé. Ceci se vérifie le plus fréquemment dans le cas d'engagements de travailleurs âgés sous-éduqués.

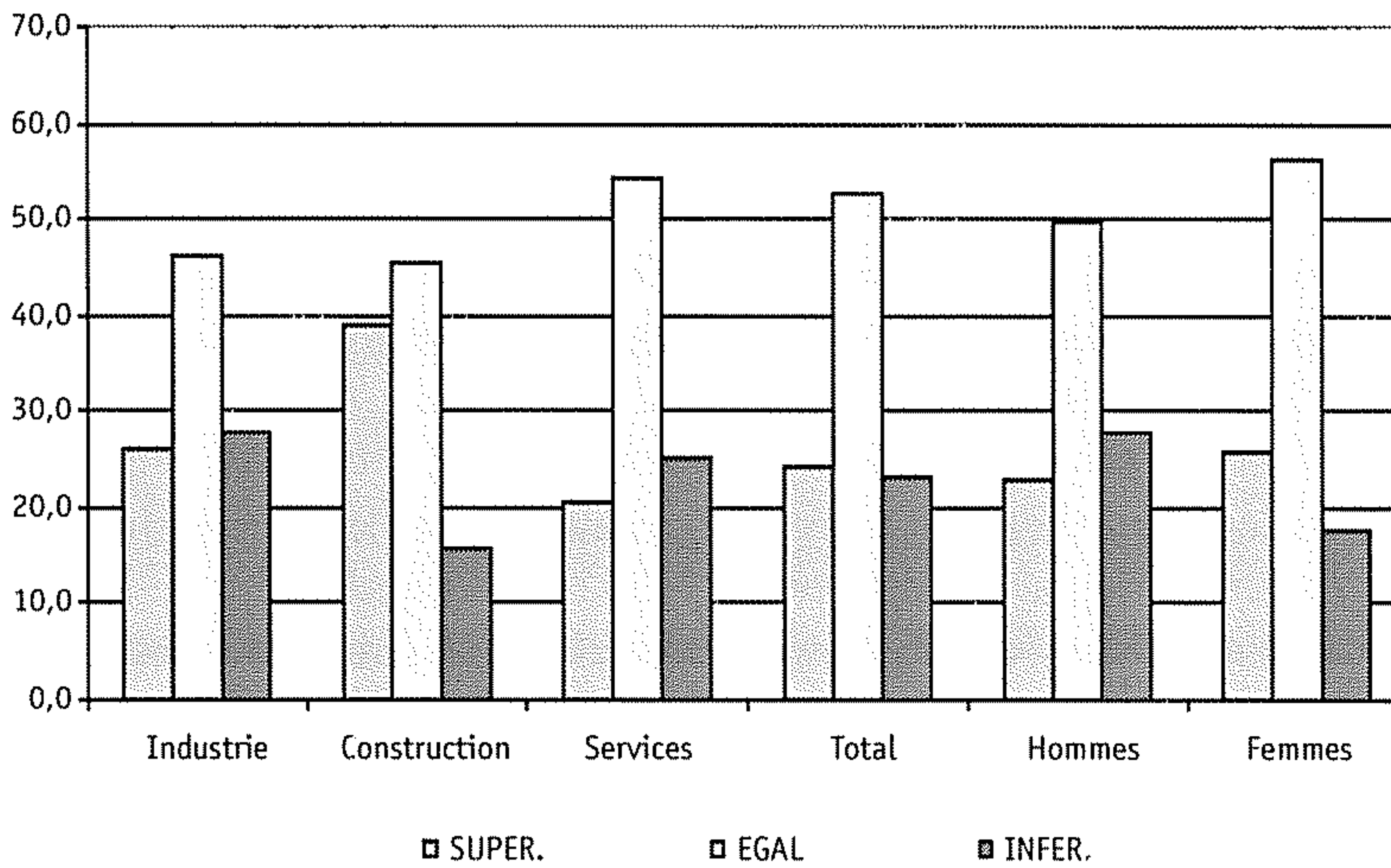


**GRAPHIQUE 15.A. COMPARAISONS INTERTEMPORELLES POUR LE ROYAUME ET RÉGIONALES POUR L'ANNÉE 2000 DU RATIO FORMATION DEMANDÉE ET RÉALISÉE**



Source: HIVA et calculs d'auteur.

**GRAPHIQUE 15.B. COMPARAISONS PAR SECTEURS D'ACTIVITÉS ET PAR GENRES POUR LE ROYAUME ET L'ANNÉE 2000 DU RATIO FORMATION DEMANDÉE ET RÉALISÉE**



Source: HIVA et calculs d'auteur.



**Les comparaisons par rapport au genre** des personnes employées du ratio formation demandée et réalisée pour l'année 2000 (partie droite du graphique 15.b) montrent que:

*L'adéquation de qualification* est la plus grande pour les femmes (56,2%) par rapport aux hommes où elle avoisine les 50%.

*La déqualification* est légèrement plus importante pour les femmes (25,9 %) par rapport aux hommes (22,6%) ce qui confirme l'hypothèse de plus grande acceptation pour les femmes d'un emploi en dessous de leur niveau de qualification.

*La surqualification* est par contre plus importante pour les hommes (27,7%) par rapport aux femmes (17,7%) ce qui confirme également l'hypothèse selon laquelle les hommes trouvent plus facilement que les femmes un emploi au dessus de leur niveau de qualification (ceci est le plus souvent lié à l'expérience professionnelle acquise dans le cas de travailleurs plus âgés).

**L'évolution intertemporelle** du ratio formation demandée et réalisée pour le Royaume (partie gauche du graphique 15.a), montre que :

*L'adéquation de qualification* est décroissante (-18,6% depuis 1997) malgré une amélioration de la conjoncture entre 1997 et 2000.

*La déqualification* par contre est croissante pendant cette période (22,8% depuis 1997) alors qu'elle est supposée être contra-cyclique.

*La surqualification* croît plus fortement que la déqualification (43,2% depuis 1997) et suit les mouvements de la conjoncture.

*La tendance à engager du personnel ne correspondant pas au niveau de formation demandé s'accroît en évoluant vers les périodes récentes en faveur à la fois de la déqualification et dans une plus large mesure de la surqualification.*

En dehors d'un constat d'inadéquation croissante entre les formations demandées et réalisées, la justification socio-économique de ce phénomène est vraisemblablement à trouver dans les critères de choix de formation des individus indépendamment des débouchés économiques présentés par celles-ci et de parcours professionnels différenciés.



## CONCLUSION

D'une manière générale, nous assistons à un *élargissement de toutes les formes de flexibilité* au sein d'une relation de travail qui devient plus complexe. *La flexibilité quantitative* initialement limitée à des groupes socio-professionnels bien déterminés tels que les jeunes, les femmes et les peu qualifiés s'étend maintenant à d'autres groupes de travailleurs. La tendance à la précarisation s'est nettement affirmée par un plus grand recours à *l'emploi temporaire* particulièrement en RBC et à *l'emploi intérimaire* dans le Royaume. Cette tendance touche davantage les femmes et les jeunes tant en RBC que dans le Royaume, mais avec une tendance à l'égalisation pour les femmes et à l'accentuation pour les jeunes plus marquée pour la RBC que pour le Royaume dans un passé récent. Les diplômés supérieurs sont également plus représentés dans ces formes d'emploi, mais avec une tendance à l'égalisation en fin de période plus marquée pour les femmes et particulièrement dans le Royaume.

*Le travail à temps partiel* intègre une composante structurelle croissante plus marquée pour le Royaume que pour la RBC et touche davantage les femmes et les jeunes mais avec une sur-représentation décroissante pour les femmes et croissante pour les jeunes en fin de période plus accentuée en RBC que dans le Royaume. Les diplômés supérieurs sont moins représentés dans cette forme d'emploi, avec une sous-représentation croissante en fin de période plus marquée pour les femmes et particulièrement en RBC.

*Le travail posté* exercé de manière habituelle accuse une tendance structurelle croissante comparable en RBC et dans le Royaume et *le travail à horaire décalé* exercé de manière occasionnelle et plus sensible aux mouvements de la conjoncture s'exerce de manière plus habituelle et devient plus structurel en fin de période tant en RBC que dans le Royaume. Les femmes et les jeunes sont cependant sous-représentés dans ces formes de travail mais avec une sous-représentation décroissante par rapport à l'emploi total en fin de période et comparable en RBC et dans le Royaume.

*Toutes les formes de travail flexibles* évoquées précédemment se sont donc largement répandues dans un passé récent et ont fortement contribué à l'accroissement de l'emploi salarié ces dernières années et particulièrement en RBC. L'instabilité de la relation d'emploi n'est donc plus le seul facteur de précarité à considérer, mais il doit être accompagné de ces autres formes de flexibilité et c'est le cumul de plusieurs critères défavorables de flexibilité corrélés entre-eux qui redéfinira la précarité de l'emploi occupé.

A cela s'ajoutent des critères de *flexibilité qualitative* qui se traduisent par une diminution importante de la tendance à recruter du personnel ayant les qualifications demandées pour l'emploi occupé.

Un recul croissant de *l'adéquation de qualification* plus important en RBC que dans le Royaume est enregistré et est différencié selon le genre des travailleurs.



*La déqualification* s'intensifie pour les hauts niveaux de formation et régresse pour les bas niveaux de formation. Elle est cependant inférieure en RBC par rapport au Royaume pour tous les niveaux de formation et supérieure pour les femmes alors que *la surqualification* est plus importante pour les hommes.

Nous remarquons conjointement une *adéquation* plus importante en Flandre et une *déqualification* plus importante en Wallonie.

En ce qui concerne *les autres caractéristiques socio-économiques* de la flexibilité qualitative *relatives au Royaume*, nous observons une *déqualification croissante* dans les entreprises opérant *dans le secteur de la construction*, une *surqualification croissante* dans les entreprises opérant *dans le secteur industriel* et une *meilleure adéquation* dans les entreprises opérant *dans le secteur des services*.

Ces facteurs sont généralement attribués à des imperfections de marchés et à des asymétries d'information entre employeurs et travailleurs qui occasionnent de mauvais appariements dont la rémanence peut se prolonger à moyen terme.

*La déqualification induit une concurrence des travailleurs peu qualifiés par les travailleurs qualifiés* dans leur propre segment de qualification. Ce phénomène conduit à une difficulté croissante pour les travailleurs peu qualifiés d'accéder à un emploi. Les politiques de promotion de l'emploi devraient alors considérer davantage la *relance de l'emploi qualifié* qui fera disparaître automatiquement le phénomène de déqualification et rendra les postes moins qualifiés disponibles pour les travailleurs de ce segment.



## RÉFÉRENCES

- Dejemeppe, M., B. Cockx et B. Van der Linden**, 2000. “Déqualification en cascade ou inadéquation des qualifications en Belgique ?”, *Analyse économique et prévisions*, septembre.
- Denolf, L., J. Denys et P. Simoens**. *Les entreprises et le recrutement en Belgique en 1995 et 1998*, 1996, 1999, Hoger Instituut voor de arbeid (HIVA), Katholieke Universiteit Leuven.
- Devillé, H.**, 2002. *Nouvelles technologies et chômage structurel*. L' Harmattan, Paris.
- Dolton, P. et A. Vignoles**, 2000. “The incidence and effects of overeducation in the U. K. graduate labour market”, *Economics of Education Review* 19 179-198.
- EUROSTAT**, 1991-2002. L'enquête communautaire sur les forces de travail: Méthodes et Définitions.
- FEDERGON**, *Rapports annuels 2000-2003*.
- Green, F., S. MCIntosh and A. Vignoles**, 1999. “Overeducation and skills-Clarifying the concept” *Center for Economic Performance*, London School of Economics and Political Science.
- Hartog, J.** “Overeducation and earnings: where are we, where should we go ?” *Economic of Education Review*, 19, (2000) 131-147.
- INS**, 1999-2003. *Enquêtes sur les forces de travail 1991-2002 (EFT)* dans Statistiques Sociales, 1991-1998, et Emploi & Chômage.
- ONEM**, 1999. “Chômage temporaire”, *Étude de Novembre 1998*.
- ORBEM & Observatoire Bruxellois du marché du travail et des Qualifications**, 1999-2003. *Analyse des fonctions critiques en Région de Bruxelles-Capitale 1998-2002*, Bruxelles.
- Rumberger, R. W.**, 1987. “The impact of surplus schooling on productivity and earnings” *Journal of Human resources*, 22 24-50.
- Simoens, P., J. Denys en L. Denolf**. *Les entreprises et le recrutement en Belgique en 1996 et 1997* 1997, 1998, Hoger Instituut voor de arbeid (HIVA), Katholieke Universiteit Leuven.
- Sneessens, H.R.**, 1997. Les causes du chômage: première analyse, dans Van der Linden ed., *Chômage. Réduire la fracture*, De Boeck-Université, Bruxelles.
- Sneessens, H.R. et F. Metha**, 2000. “Emploi et chômage”, dans *Que nous est-il arrivé? Un demi-siècle d'évolution de l'économie belge*, Reflets et Perspectives de la vie économique.
- SOFRES-SOBEMAP**, 1998. *Le profil socio-économique des intérimaires*, Enquête réalisée à la demande du FEDERGON (anciennement UPEDI).
- Van Haeperen, B.**, 2001. “Formes d'emploi et flexibilité du marché du travail: évolutions récentes en Belgique” *Cahiers économiques de Bruxelles*, 172, 1<sup>o</sup> trimestre, 89-132.
- Van Haeperen, B.**, 2004. “Formes d'emploi et durée du travail: Évolution comparée de la Belgique, de ses région et des pays voisins au cours de la période 1992-2002” *Discussion Papers IWEPS N° 0403* Août.



