



LES FONCTIONS CRITIQUES À LA LUMIÈRE DE LA CRISE SANITAIRE

Février 2022



Version française originale

Février 2022

Table des matières

Introduction	4
La relance économique source de tensions sur le marché de l'emploi	8
Dynamique du marché de l'emploi et mobilités intersectorielles	12
Intensification des pénuries structurelles	16
Modification du rapport au travail et impact sur la mobilité	20
Flux scolaires et réussites dans l'enseignement supérieur	24
Conséquences de la crise sanitaire sur la formation professionnelle	28
Renforcement des discriminations et des inégalités	30
7.1 Discriminations sur le marché de l'emploi	30
7.2 Crise sanitaire et précarité	33
Fermeture des frontières et limitation des flux des travailleurs entrants	35
8.1 Travailleurs étrangers et permis uniques	35
8.2 Travailleurs détachés	36
8.3 Travailleurs sans papiers - migrants	38
8.4 Le télétravail	38
Accélération de la transition digitale et environnementale	39
9.1 Accélération de la digitalisation	39
9.2 Transition écologique	41
Conclusion	42

Introduction

« Ce focus entend cadrer et approfondir la réflexion autour de la question des fonctions critiques et des pénuries sous le prisme de la crise sanitaire »

Depuis de nombreuses années, **view.brussels** inventorie annuellement les fonctions critiques en Région de Bruxelles-Capitale et en analyse les causes. Un certain nombre d'entre elles sont connues pour être structurelles, car récurrentes. Parmi celles-ci, on recense des fonctions qui sont accessibles à des personnes hautement qualifiées (par exemple, les métiers de la santé, de l'enseignement, de l'informatique ou de l'ingénierie), mais aussi à des personnes moins qualifiées (par exemple, les métiers de la construction, de l'Horeca ou du commerce). Par ailleurs, **l'origine des difficultés de recrutement y est traditionnellement approchée selon trois angles d'analyse**, à savoir des explications de nature quantitative (pénurie de candidats), de nature qualitative (manque de qualifications, d'expérience, de connaissances linguistiques, etc.) ou en lien avec les conditions de travail et/ou d'emploi (notamment le salaire qui est l'une des dimensions, à côté d'autres à prendre en compte comme le régime de temps de travail, le type de contrat, les horaires, etc.).

La dernière édition de 2021 traite des fonctions critiques pour l'année 2020. Comparée aux éditions précédentes, elle est de nature plus qualitative, compte tenu notamment de la crise inédite, à la fois sanitaire et socio-économique, qui a toutefois des





impacts différents selon les secteurs d'activité. Lors des consultations menées dans ce cadre, en interne ainsi qu'auprès des Pôles Formation-Emploi/Centres de référence professionnelle et de certaines fédérations patronales, les interlocuteurs soulignaient que **le caractère critique s'était renforcé en 2020**. Selon eux, **la crise a accentué les difficultés de recrutement là où elles existaient**, car elle a exacerbé les constats et problématiques pointés dans les précédents rapports.

L'objet de ce présent focus est complémentaire à cette publication. Il entend cadrer et approfondir la réflexion autour de la question des fonctions critiques et des pénuries sous le prisme de la crise sanitaire, puisqu'elle tendrait à induire ou renforcer certaines dynamiques propres au marché de l'emploi susceptibles, à leur tour, d'intensifier ou de redéfinir certaines tensions de manière conjoncturelle ou structurelle. À cette fin, il convient d'étendre le cadre d'analyse utilisé jusqu'à présent pour rendre également compte de facteurs explicatifs qui seraient plus rarement pris en compte par l'analyse de view.brussels ou qui résulteraient de la crise.

La démarche qui sous-tend ce focus s'inscrit également dans le contexte du Plan National de Relance et de Résilience (PNRR) et, plus particulièrement, du volet bruxellois « Stratégie de relance du marché de l'emploi »¹. En effet, celui-ci a notamment pour but de « contrer les défis de l'emploi »² et met l'accent sur les réformes visant à augmenter le taux d'emploi. La question de l'adéquation entre l'offre et la demande sur le marché de l'emploi est évidemment au centre des préoccupations.

1 [Plan National de Relance et de Résilience](#), juin 2021, p. 464.

2 *Ibidem*, p.30.

La crise du Covid-19 a pu modifier l'intensité des fonctions critiques et renforcer certaines pénuries que le PNRR entend réduire, notamment à travers le « Dispositif de soutien à la reconversion ou à la réorientation vers les métiers en pénurie » prévu par le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale³.

Le présent document dresse une série de constats, certes encore parcellaires, et établit plusieurs hypothèses concernant l'impact de la crise sanitaire sur les fonctions critiques. Ainsi, nous disposons d'une grille d'analyse qui pourra être étayée et approfondie dans les prochains mois. En effet, lors de la rédaction de ce focus, certains secteurs étaient toujours fermés, tandis que d'autres subissaient encore des restrictions (en termes d'horaires ou de limitation de la fréquentation, par exemple). Même si le baromètre mis en place par le Comité de concertation du 21 janvier 2022 laisse entrevoir une évolution favorable, nous manquons encore de recul quant à l'impact de certaines mesures, tandis que le contexte global reste incertain.

Les tensions ou les problèmes d'appariement entre l'offre et la demande sur le marché du travail et les difficultés de recrutement à l'échelle des entreprises sont étudiées depuis de nombreuses années. Cette problématique est évidemment d'autant plus interpellante ou paradoxale que le taux de chômage reste élevé, en particulier en Région bruxelloise.

Selon Béatrice Van Haeperen⁴, **les difficultés d'appariement mettent en évidence trois types de tensions** : conjoncturelles, frictionnelles et structurelles.

1. La **dimension structurelle** est largement étudiée dans l'analyse annuelle des fonctions critiques réalisée par view.brussels. Béatrice Van Haeperen soulève trois principaux problèmes de type structurel qui peuvent affecter l'appariement : **les inadéquations de localisation ou géographiques**, les inadéquations **de qualification et les problèmes liés à la structure des salaires**⁵. La mobilité interrégionale (navette) illustre le mismatch de localisation, tandis que le mismatch de qualification est évident. En effet, les employeurs bruxellois recherchent plutôt des travailleurs qualifiés, alors que les demandeurs d'emploi ne le sont pas autant. Enfin, la question salariale est à mettre en rapport avec les conditions de travail.
2. Les **tensions frictionnelles** sont liées aux stratégies mises en œuvre, d'une part, par les employeurs pour attirer de la main-d'œuvre et, d'autre part, par les demandeurs d'emploi pour en trouver un. L'élément central ici repose sur **la communication et les politiques de ressources humaines déployées par les entreprises** : quelle est l'information disponible sur les postes vacants et leurs conditions, et sur les candidats⁶. En d'autres termes, les offres d'emploi circulent-elles bien, sont-elles formulées de manière intelligible et quels sont les critères de recrutement ? Le ministre de tutelle d'Actiris ne dit pas autre chose en s'étonnant que certains secteurs ne relaient pas les offres d'emploi au service public bruxellois de l'emploi⁷.

3 Ibidem, p.466.

4 Van Haeperen B., 2005, Tensions sur le marché du travail et difficultés de recrutement. Balises théoriques et méthodes d'analyse, avril 2005, p. 3.

5 Ibidem, pp. 15-17.

6 Ibidem, pp.12-14.

7 L'Echo, Bernard Clerfayt: "La construction cherche des milliers de bras, mais ne transmet pas des milliers d'offres", 22/10/2021.

3. Enfin, les *tensions conjoncturelles* se manifestent plus en phase de croissance⁸, ce qui correspond à la phase de relance que l'on connaît actuellement. Profitant de cette dynamique, les entreprises cherchent à recruter simultanément des travailleurs au profil similaire, ce qui est propice au renforcement des difficultés de recrutement pour des fonctions déjà critiques, provoquant ainsi une sorte d'embouteillage temporaire. D'aucuns pointent alors la situation, exceptionnellement plus favorable aux demandeurs d'emploi, tandis que les employeurs, en concurrence, doivent déployer de nouveaux moyens pour les recruter ou pour conserver le personnel en fonction⁹.

L'intensification des tensions observée ces derniers mois sur le marché de l'emploi s'explique pour partie par le contexte de relance économique, un certain nombre de secteurs étant actuellement en suractivité ou ayant repris leurs activités après une interruption forcée de plusieurs mois. Toutefois, d'autres facteurs, concomitants ou non à la relance, contribueraient aussi à intensifier actuellement les tensions sur le marché du travail, sans que l'on puisse toujours se prononcer sur leur impact à plus ou moins long terme. Parmi ceux-ci, on relèvera notamment les mouvements significatifs au sein de la population active occupée, la dévalorisation de certains métiers ou secteurs, les questionnements sur le sens du travail, ou encore le désintérêt ou non pour certaines études ou formation...

⁸ Van Haeperen B., op.cit., p. 11.

⁹ Acerta, *La flexibilité, l'autonomie et un travail qui a du sens : autant d'éléments plus importants que le salaire pour motiver les Belges actifs*, 24/01/2022.

La relance économique source de tensions sur le marché de l'emploi

Si la pandémie du Covid-19 a provoqué un fort ralentissement de la croissance économique, **la relance peut toutefois être qualifiée de rapide en Belgique**. En effet, les données trimestrielles des comptes nationaux indiquaient, au 3^e trimestre 2021, une progression du produit intérieur brut de 2,0% sur base trimestrielle et de 4,9% sur base annuelle, l'activité économique en Belgique retrouvant, et dépassant même, son niveau d'avant crise¹⁰. Cette reprise vigoureuse doit toutefois être nuancée puisque **certains secteurs continuent à ressentir les effets de la crise**. L'enquête coordonnée par la BNB et la FEB¹¹ auprès d'un échantillon d'entreprises et d'indépendants rappelait que certains secteurs continuaient à ressentir les effets de la crise. Ainsi, le chiffre d'affaires des petites structures, des indépendants et des secteurs pour lesquels les contacts sociaux sont au cœur de l'activité était toujours inférieur à celui d'il y a deux ans.

Les données administratives ou d'enquête relatives aux offres d'emploi ou à l'emploi salarié attestent également de la reprise d'activité depuis quelques mois.

Tout d'abord, si la crise sanitaire a eu pour effet de réduire le volume des **offres d'emploi reçues par Actiris**, particulièrement dans certains secteurs comme l'Horeca et le commerce, il progresse de manière très importante depuis mars 2021. De plus, en novembre, malgré la détérioration de la situation

pandémique en novembre, il se monte à quelque 6.100 unités et affiche toujours une progression tant par rapport à 2020 (+192,6%) qu'à 2019 (+159,0%). Cette progression s'explique pour partie par une reprise progressive et de plus en plus nette des activités notamment dans les secteurs de l'Horeca, du commerce, du transport ou encore de la construction. Ce triplement du volume des OE doit toutefois être interprété avec les réserves d'usage.

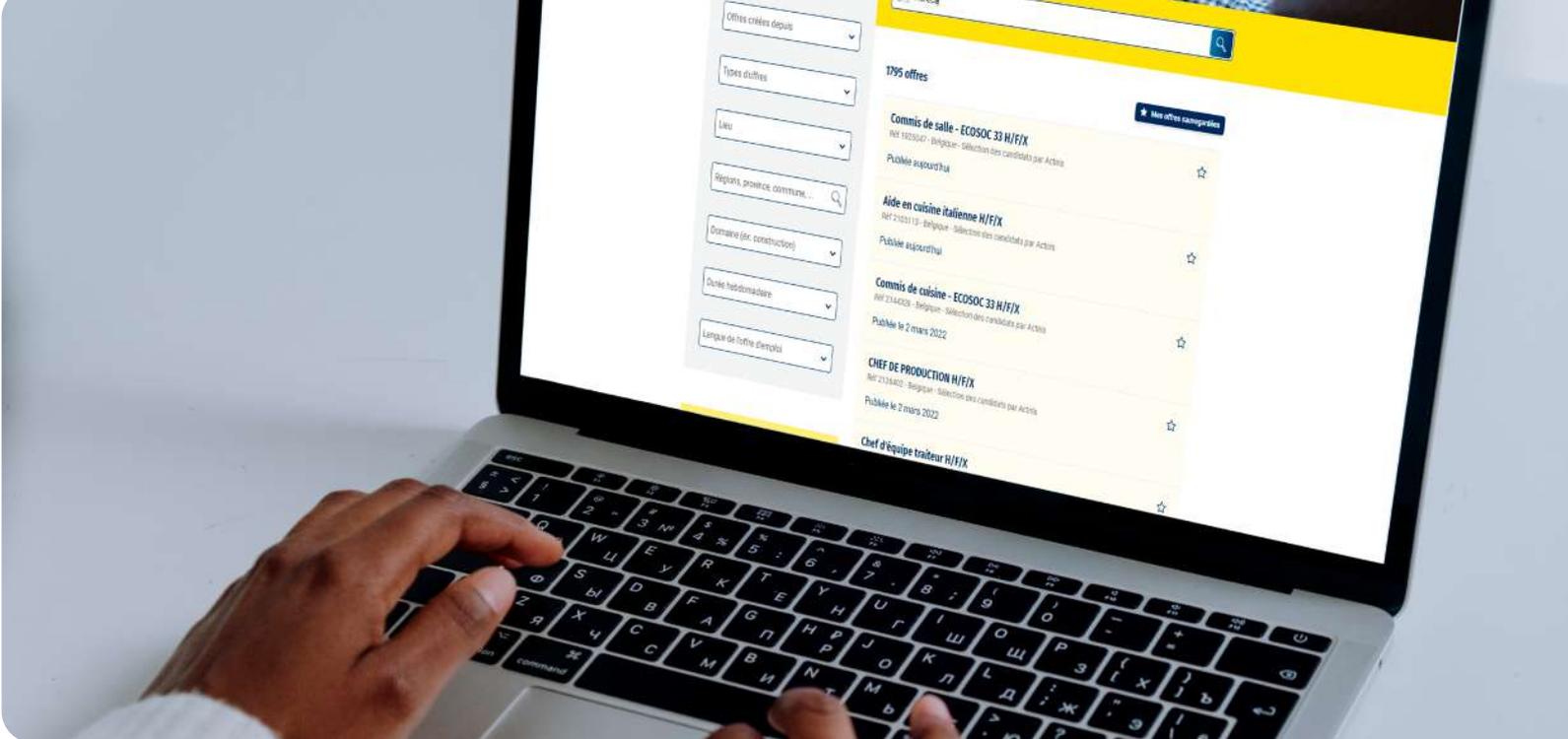
En effet, outre une duplication possible d'une partie des offres d'emploi, la progression constatée depuis plusieurs mois s'explique aussi pour partie par une meilleure captation des offres d'emploi reçues par Actiris, en particulier des offres d'emploi de type intérimaire. En excluant ces dernières, le niveau reste toujours nettement supérieur à celui de l'année dernière (+107,9%), mais aussi par rapport à celui d'il y a deux ans (+74,7%).

Ensuite, **l'enquête trimestrielle de Statbel sur les emplois salariés vacants**¹² indique également une hausse des besoins en main-d'œuvre des employeurs. Au 3^e trimestre 2021, le nombre total d'emplois vacants pour la Région bruxelloise augmentait ainsi de 22,8% par rapport au 3^e trimestre 2020 et de 25,3% par rapport au 3^e trimestre 2019. Avec quelque 18.500 emplois vacants à Bruxelles, il s'agit du niveau le plus élevé depuis que l'enquête a été créée en 2012, (à l'exception toutefois du 1^{er}

¹⁰ BNB, *L'activité économique retrouve son niveau d'avant crise pour la première fois*, 30/11/2021. Voir également : BNB, 16/02/2022, *Rapport 2021 - Développements économiques et financiers*, 16/02/2022.

¹¹ BNB, *La reprise a été vigoureuse mais elle est de plus en plus entravée par les contraintes d'offre*, 08/11/2021.

¹² Statbel, communiqué de presse, 10/09/2021, *Nouvelle hausse du nombre d'emplois salariés vacants*.



trimestre 2019). Quant au taux de vacance d'emploi (soit le nombre d'emplois vacants par rapport au nombre total d'emplois dans l'entreprise) qui peut être vue comme un indicateur des difficultés à recruter, il a lui aussi augmenté en passant de 3,1% en 2019 à 3,2% en 2020 pour s'établir à 3,7% en 2021.

Enfin, **les données trimestrielles les plus récentes publiées par l'ONSS**¹³ indiquent une hausse du nombre de personnes salariées ayant un emploi (travailleurs occupés) en Belgique au second trimestre 2021 par rapport aux mêmes périodes en 2020 (+1,8%) et 2019 (+1,4%). La hausse est un peu plus importante pour les Bruxellois occupés (respectivement +2,6% et +1,5%).

Toutefois, étant donné que les personnes qui sont au chômage temporaire sont toujours reprises dans l'emploi salarié, ces chiffres ne reflètent pas le volume d'activité réelle. En cas de chômage temporaire, le lien entre le travailleur et l'employeur est maintenu mais soit aucune prestation de travail n'est

fournie, soit seules des prestations partielles sont effectuées. Il en résulte une baisse directe du volume de travail (exprimé en équivalents temps plein).

Par rapport au 2^e trimestre 2020, le volume de travail en équivalents temps plein à Bruxelles a progressé au 2^e trimestre 2021 (+15,9%), quel que soit le secteur d'activité¹⁴. On enregistre toutefois de plus fortes augmentations pour les secteurs les plus impactés par la crise : par exemple un accroissement du volume de travail de 94,2% dans l'Horeca, 35,7% dans le secteur des arts et spectacles et 22,9% dans le commerce. Si ces secteurs ont repris en termes d'activité par rapport à 2020, ils restent néanmoins toujours en deçà de leur niveau d'activité en 2019, en particulier l'Horeca (-45,4%). Dans ce secteur où de nombreux travailleurs ont des contrats courts, les mesures restrictives mènent rapidement à de fortes diminutions en termes de postes de travail. La volume de travail baisse aussi sur la période notamment dans les arts et spectacles (-21,2%) et le commerce (-4,0%).

13 ONSS, Analyse du marché du travail - statistiques interactives et estimations rapides de l'emploi, deuxième trimestre 2021.

14 Idem.

Photo de cottonbro provenant de Pexels.

Par ailleurs, **l'intensification des tensions sur le marché de l'emploi** (qui n'est pas spécifique à la Belgique) relayée dernièrement par la BNB¹⁵ et ces derniers mois par les médias, était déjà **relevée** dans les dernières enquêtes de l'ERMG datant de juin 2021¹⁶ et de juillet 2021¹⁷. Celles-ci s'interrogeaient alors sur les recrutements et les difficultés au cours des six derniers mois, **soit à un moment où la reprise était encore précoce**. D'après les résultats de l'enquête de juin 2021, au cours des six derniers mois, deux tiers des entreprises souhaitant embaucher signalaient rencontrer de plus importantes difficultés à recruter du personnel adéquat que d'habitude, tantôt pour des profils spécifiques (un tiers), tantôt quels que soient les profils recherchés (un tiers également). Par ailleurs, d'après les résultats de l'enquête de juillet, les entreprises signalaient d'importantes difficultés de recrutement, principalement en raison du manque de candidats (55%) et de l'absence des compétences requises (compétences techniques, expérience et soft skills notamment ; 45%). Enfin, les constats établis en juin et en juillet s'appliquaient aux entreprises de chaque secteur sondé, même si des différences sectorielles pouvaient être aussi observées.

« La reprise sur le marché de l'emploi en Belgique devrait se poursuivre au cours du 1^{er} trimestre 2022 »

Baromètre de ManpowerGroup

Selon le Baromètre de ManpowerGroup de décembre¹⁸, la reprise sur le marché de l'emploi en Belgique devrait se poursuivre au cours du 1^{er} trimestre 2022, **les intentions de recrutement** de la part des employeurs n'ayant jamais été aussi **élevées**. Elles sont cependant nettement plus favorables à Bruxelles (+42%) et en Flandre (+40%) qu'en Wallonie (+20%) et tendent à augmenter avec la taille des entreprises. Elles reflètent pour partie l'accélération de la transformation digitale, la demande pour les profils digitaux n'ayant jamais été aussi élevée. Les intentions de recrutement sont par ailleurs positives dans tous les autres secteurs sondés¹⁹, avec des prévisions plus optimistes, dans les secteurs des banques, assurances et immobilier, de la construction ainsi que du commerce et du transport et de la logistique. Dans le même temps, ces résultats, sont susceptibles d'exacerber les tensions sur le marché de l'emploi.

De son côté, la BNB estime que la reprise a été « solide », bien qu'elle bute sur des contraintes d'offre²⁰. La pénurie de main-d'œuvre n'est pas le seul facteur susceptible d'entraver la reprise. Il faut en effet y ajouter les problèmes d'approvisionnement (pénuries de matières premières et disponibilités de

15 BNB, op.cit., 30/11/2021.

16 BNB, [Le coronavirus affecte encore le chiffre d'affaires des entreprises belges, mais l'attention se porte peu à peu sur des goulets d'étranglement au niveau de l'offre](#), 01/06/2021.

17 BNB, [La perte de chiffre d'affaires des entreprises belges se réduit, mais nombre d'entre elles font face à des problèmes de recrutement et d'approvisionnement](#), 01/07/2021.

18 [Baromètre](#) ManpowerGroup des perspectives d'emploi, 1^{er} trimestre 2022.

19 A savoir « IT, Technologie, Télécoms, Communication & Média », « Construction », « Finance, banques, assurance et immobilier », « Commerce de gros et de détail / Supply Chain & Logistique », « Industrie manufacturière », « Autres services », « Services publics, de la santé, de l'éducation et des services collectifs », « Horeca / Culture & Loisirs », « Production Primaire », « Électricité Gaz et eau, Industries extractives – et autres Industries ».

20 BNB, op.cit., 08/11/2021.

containers) sans que l'on puisse se prononcer sur leur caractère durable, ainsi que la croissance des prix de l'énergie²¹.

Globalement, tous les secteurs d'activité sont affectés par ces contraintes d'offre. L'importance de l'une ou l'autre diffère cependant selon les secteurs. Les problèmes d'approvisionnement touchent essentiellement la vente en gros, la vente au détail non alimentaire, l'agriculture, la construction et l'industrie manufacturière. La pénurie de main-d'œuvre plus prononcée affecte davantage la construction et

l'agriculture, mais aussi les secteurs toujours impactés par la crise du Covid-19, à savoir l'Horeca, les agences de voyage et les métiers de contacts non médicaux²².

Les entreprises interrogées par la BNB estimaient que, sans ces freins, la production ou la prestation de services aurait pu être supérieure. Ces contraintes d'offre et la nouvelle dégradation sanitaire plombent la reprise au quatrième trimestre 2021. La BNB envisage ainsi un taux de croissance proche de zéro²³.

21 RTBF, [Prix de l'énergie](#) : "Des entreprises envisagent la fermeture de certaines lignes et entités dès 2022", affirme Olivier de Wasseige, 09/01/2022.

22 BNB, op.cit., 08/11/2021.

23 BNB, [L'activité économique en Belgique devrait augmenter de 0,2 % au dernier trimestre de 2021](#), décembre 2021.

Dynamique du marché de l'emploi et mobilités intersectorielles

« **Le contexte de relance et les pénuries de main-d'œuvre sont plus favorables aux tentatives de réorientation des travailleurs** »

La **rotation des travailleurs**, en particulier leur mobilité intersectorielle qui peut concerner davantage certains secteurs, est, de tout temps, **un facteur susceptible d'alimenter les difficultés de recrutement** auxquelles les employeurs sont confrontés et les tensions sur le marché de l'emploi.

Au plus fort de la crise, l'incertitude régnait dans la plupart des domaines. Le marché de l'emploi n'a pas fait exception. Dans ces circonstances imprévisibles, les travailleurs étaient peu enclins à prendre des risques et à démissionner, tout comme les entreprises à licencier pour avoir la garantie de pouvoir disposer de la main-d'œuvre suffisante et qualifiée à la reprise des activités (ce qui a pu être facilité par les mesures de soutien, dont le chômage temporaire).

Toutefois, la crise sanitaire semble bien avoir induit des **mouvements significatifs au sein de la population active occupée**. Ils résultent pour partie d'un **accroissement des mobilités intersectorielles** qui concernerait plus particulièrement certains travailleurs en reconversion se détournant des secteurs momentanément/durablement impactés. De plus, **depuis la reprise**, même si certaines incertitudes

demeurent, **les perspectives d'emploi sont meilleures**. Le contexte de relance et les pénuries de main-d'œuvre qui seraient plus prégnantes dans certains domaines sont plus favorables aux tentatives de réorientation des travailleurs. Quelques données viennent illustrer le propos.

D'après les **résultats de l'enquête de l'ERMG de juin 2021**, même si 7 entreprises sur 10 et 1 entreprise sur 10 déclaraient respectivement que la rotation de leur personnel était normale ou inférieure à la normale depuis mars 2020, 2 entreprises sur 10 mentionnaient qu'elle était au contraire supérieure. Ce renforcement des mobilités concernait par ailleurs tout particulièrement les secteurs les plus durement impactés, à savoir ceux des *arts, spectacles et services récréatifs*, des *agences de voyages* et de *l'Horeca* avec une rotation supérieure à la normale signalée par près de la moitié des entreprises. A juste titre, ceci, en cas de reprise d'activité, est susceptible d'induire des pénuries de personnel à plus ou moins court terme, elles-mêmes susceptibles d'entraver la reprise.

Le nombre de ruptures de contrat à durée indéterminée peut être aussi un indicateur de meilleure santé de la conjoncture. Selon les **données d'Acerta**²⁴, on note une augmentation de 31% des ruptures de contrats en 2021 par rapport à 2020, année marquée par la pandémie de Covid-19. L'augmentation reste importante si l'on compare avec l'année anté-

24 **Acerta**, La mobilité professionnelle sur le marché du travail connaît un pic, ce sont principalement les travailleurs qui prennent l'initiative de quitter leur emploi, 20/01/2022.

rieure. Ainsi, par rapport à 2019, on relève 18,1% de départs. Dans un tiers des cas (34%), la rupture est à l'initiative du travailleurs²⁵.

Cette progression s'expliquerait pour partie par le réservoir d'offres d'emploi plus nombreuses (cf. point 1) qui incite les travailleurs à prendre plus souvent l'initiative de rompre leur contrat. Si ces ruptures de contrat peuvent être le fait de départs à la retraite, éventuellement anticipée, elles restent les plus nombreuses chez les plus jeunes et les travailleurs avec une ancienneté réduite (entre un an et trois ans) qui se dirigent vers des emplois permettant d'améliorer leur situation, que ce soit avec une meilleure rémunération, une plus grande flexibilité à laquelle le télétravail les a habitués, ou de meilleures conditions de travail²⁶. Par ailleurs, seulement 17% des ruptures de contrat sont uniquement à l'initiative des employeurs, ce qui laisse penser que le contexte actuel inciterait les employeurs à conserver leur personnel et à limiter les licenciements²⁷. Aujourd'hui, compte tenu de la concurrence accrue entre les employeurs au vu de la pénurie de main-d'œuvre, les employeurs seraient davantage amenés à devoir se présenter comme offrant des possibilités d'emploi stables, avec des conditions attrayantes qui font écho aux nouvelles attentes des travailleurs (cf. point 3).

25 Le Soir, [Selon une étude, les travailleurs prennent davantage l'initiative de quitter leur emploi](#), 29/01/2022.

26 Acerta, [La pénurie sur le marché de l'emploi entraîne un pic du nombre de ruptures de contrat](#), 09/11/2021.

27 Acerta, op.cit., 20/01/2022.



Enfin, selon des estimations de la **Banque Nationale de Belgique**, les entreprises interrogées fin octobre 2021 sont 27% à estimer que le **nombre de départs volontaires** a crû ces six derniers mois²⁸. C'est particulièrement vrai dans l'Horeca ou pour les métiers de contacts non médicaux, ce qui, selon la BNB tendrait à confirmer l'hypothèse selon laquelle les travailleurs des secteurs les plus touchés par la crise ont cherché et trouvé un autre emploi. Dans ces secteurs qui se sont vus contraints à arrêter leurs activités pendant de longues périodes, l'incertitude quant à la stabilité de l'emploi est en cause. De plus, ces secteurs pourraient devoir à nouveau fermer si la pandémie reprenait de plus belle. Depuis le 28 janvier 2022, le baromètre « corona » a été mis en place et établit les règles régissant l'organisation des événements publics, de l'Horeca et des activités récréatives selon la situation sanitaire. Les dancings et les discothèques ont pu rouvrir lors du passage en code orange le 18 février

L'exemple de l'Horeca

Avant la crise, les recrutements dans l'Horeca bruxellois étaient favorisés par la création de nouveaux emplois, mais aussi par une forte mobilité intra- et intersectorielle, facilitée par la concurrence au sein du secteur ou par la demande d'autres secteurs qui offrent des perspectives d'évolution et/ou de meilleures conditions d'emploi.

Bien que l'analyse récente du HIVA²⁹ des **données Dynam** sur les entrées et sorties des travailleurs enregistrées fin 2019 et fin 2020 portent sur l'Horeca belge et soient produites avec un certain temps de retard,

2022. D'autres assouplissements sont prévus pour le passage en code jaune.

Les données actuellement disponibles ne permettent pas de mesurer davantage l'ampleur des mobilités des travailleurs qui ont résulté de la crise sanitaire, à l'échelle de Bruxelles et des différents secteurs d'activité. De nouvelles **données Dynam** traitant de la dynamique du marché du travail, et notamment des entrées et des sorties des travailleurs par secteur et région, pourraient, le cas échéant, permettre à view.brussels d'enrichir cette analyse en éclairant les pénuries par le biais des mobilités. De même, les **données sur les taux de réinsertion** dans l'emploi des demandeurs d'emploi inoccupés inscrits chez Actiris constituent une source pertinente qu'il conviendrait d'approfondir. Les possibilités d'analyse offertes par ces données sont présentées ci-après pour le secteur de l'Horeca, un secteur qui a été et reste durement impacté par la crise sanitaire.

elles **tendent à expliquer les pénuries qui y sont rapportées aujourd'hui**.

En effet, cette analyse met en lumière la progression des mobilités intersectorielles dans ce secteur, tout comme la diminution des mobilités intra-sectorielles, en y précisant les secteurs de destination. Elle éclaire aussi sur le profil des travailleurs les plus concernés par les mouvements d'entrées dans le secteur qui ont fortement reculé (-55% ; principalement les jeunes) et les mouvements de sorties du secteur qui, eux, ont fortement progressé (+20%,

28 BNB, op.cit., 08/11/2021.

29 Voir HIVA, 31/08/2021, En un rien de temps de la pénurie de travail à la pénurie de personnel dans le secteur de l'Horeca, Dynam Flash Corona.

touchant plus particulièrement les travailleurs flexibles de 60 ans). Les départs des travailleurs de l'Horeca vers des secteurs aussi variés que le commerce, les soins de santé, l'enseignement, l'industrie ou l'administration publique et la défense se sont renforcés.

Par ailleurs, les **données d'Actiris** indiquent que quelque 1.400 travailleurs de l'Horeca ayant perdu leur emploi sont venus s'inscrire comme chercheur d'emploi auprès d'Actiris sur la période allant de mars à décembre 2020. Parmi eux, près de 500 ont pu retrouver un emploi entre le moment de leur ins-

cription et avril 2021, ce qui représente un taux de réinsertion dans l'emploi de 35,2%.

Si l'on examine le secteur d'activité de leur nouvel emploi, 46,1% ont retrouvé un emploi dans l'Horeca et 53,9% dans un autre secteur d'activité. Cette dernière donnée s'explique pour grande partie par les faibles perspectives d'emploi dans l'Horeca durant cette période. On notera par ailleurs, que la proportion d'individus ayant trouvé un emploi dans un autre secteur de l'Horeca est un peu plus élevée chez les femmes (57,6%), que chez les hommes (51,9%), mais reste dans tous les cas élevée.

Tableau 1 : Nombre de chercheurs d'emploi venus s'inscrire auprès d'Actiris comme DEI entre mars et décembre 2020 après avoir perdu leur emploi dans l'Horeca - Analyse du taux de réinsertion dans l'emploi par sexe et secteur d'activité (Horeca/autre secteur)

	# CE venus s'inscrire	Sortie vers l'emploi (min. 1 mois)	Dans l'Horeca	Dans un autre secteur	Secteur inconnu	Taux d'insertion dans l'emploi	% Horeca	% autres secteurs
Hommes	914	321	125	135	61	35,1%	48,1%	51,9%
Femmes	470	166	59	80	27	35,3%	42,4%	57,6%
Total	1.384	487	184	215	88	35,2%	46,1%	53,9%

Source : Actiris, Calculs view.brussels

Les constats de mobilité ou de possibles réorientations vers d'autres secteurs tirés à partir de l'analyse de ces deux sources de données rejoignent celui ressorti des consultations menées au cours du **focus sectoriel de view.brussels**³⁰ auprès des partenaires sociaux pour qui la mobilité intersectorielle était effectivement l'un de leur majeur sujet d'inquiétude. Plusieurs d'entre eux

partageaient en ce sens leur crainte de voir s'en aller une partie de la main-d'œuvre qualifiée du secteur, et notamment les personnes avec un haut degré de compétences. Plusieurs représentants des partenaires sociaux constataient d'ailleurs que beaucoup de travailleurs du secteur démissionnaient au moment où se sont tenues ces consultations (décembre 2020).

³⁰ Pour plus d'informations avec l'impact de la crise sanitaire sur l'Horeca, nous renvoyons le lecteur intéressé à « [Covid-19 - Focus Horeca Note d'analyse et de prospective sectorielle](#) », view.brussels, mars 2021.

Intensification des pénuries structurelles

Les conditions d'emploi (relatives au contrat, parmi lesquelles les conditions salariales ou la durée du temps de travail) **et de travail** (relatives à l'environnement et l'organisation du travail, dont la pénibilité -physique ou psychologique- ou la dangerosité, la flexibilité des horaires, le travail en noir ou en gris, etc.) **restent aussi l'une des pierres angulaires pour éclairer les tensions sur le marché de travail et les mobilités.** Pour certains secteurs et métiers, elles sont, de longue date, à l'origine d'une image négative et en conséquence d'un déficit d'attractivité chez les travailleurs (mais aussi chez les plus jeunes - cf. point 5). Il en découle dès lors des difficultés pour retenir ou attirer du personnel pour les employeurs et pour les secteurs.

Ces conditions ou leur perception se seraient détériorées **durant/avec la crise** pour certains métiers ou secteurs, ou du moins auraient davantage été mises en lumière (notamment leur pénibilité, leur

moindre valorisation, leur dégradation des conditions, leur caractère essentiel ou non) Le déficit d'attractivité pourrait dès lors s'aggraver avec la crise et intensifier, actuellement ou à l'avenir, certaines pénuries (structurelles)³¹. A noter que cette hypothèse est par ailleurs peut-être d'autant plus légitime que la crise a été aussi propice à une réflexion chez certains sur le sens du travail (cf. point 4).

Derrière les difficultés à retenir ou à attirer du personnel et les tensions qui en résultent se cache la notion d'attractivité. Celle-ci peut couvrir différentes dimensions : l'attractivité du secteur, l'attractivité de l'entreprise/de l'employeur, mais aussi l'attractivité du métier. En prenant en compte ce caractère multidimensionnel, on se rend compte de la multiplicité des leviers à activer pour attirer les travailleurs et les maintenir en fonction. Au-delà de la stratégie en matière de ressources humaines des employeurs, il faut également s'intéresser aux revendications et actions des partenaires

sociaux ou des pouvoirs publics afin d'améliorer l'image de certains secteurs (par exemple, refinancer les soins de santé ou l'enseignement, revoir les normes d'encadrement dans les milieux d'accueil de la petite enfance, etc.).

³¹ Voir par exemple, Denys J., 11/2020, [L'impact du coronavirus sur l'attractivité des métiers de la santé](#).

Photo de Oles kanebckuu provenant de Pexels.



On peut également s'interroger sur l'impact du traitement médiatique de la crise sanitaire sur l'attractivité des métiers, susceptible de décourager des candidats potentiels, y compris les jeunes devant faire un choix d'orientation³².

A titre illustratif, Randstad s'est intéressé, en novembre 2020, à l'impact spécifique de la crise du Covid-19 sur l'attractivité des métiers de la santé³³. Aux fins de l'étude, dix métiers liés au soins (para)médicaux et dix métiers extérieurs à ce secteur ont été examinés. Pour estimer l'attractivité et la manière dont les travailleurs l'évaluent, quinze critères qui peuvent motiver de choisir tel ou tel métier ou donner du sens au travail, ont été proposés aux répondants.

Ceux-ci devaient estimer l'importance qu'ils accordaient à chacun, parmi lesquels la rémunération, l'équilibre travail-vie privée, les conditions de travail, la sécurité de l'emploi, le travail

varié, l'autonomie, les contacts humains, les opportunités de formation et de progression, la finalité sociale, les responsabilités, la créativité, les défis, la tranquillité, l'aventure ou le fait que l'activité s'exerce en plein air. L'enquête a montré que la pandémie (y compris les mesures qu'il a fallu prendre pour l'endiguer) a détérioré l'image du secteur, pourtant estimé « essentiel ». Si l'impact se fait également sentir sur d'autres professions passées en revue par l'étude, il est néanmoins moindre que sur les métiers de la santé.

Le manque d'attractivité de certains secteurs ou métiers n'est évidemment pas un constat nouveau.

Parmi les explications des difficultés de recrutement figurent les causes structurelles. Les conditions de travail en font partie, car elles « influencent la désutilité du travail »³⁴. Selon Béatrice Van Haeperen, des conditions de travail difficiles devraient être compensées par un meilleur salaire. Une compensation insuffisante aux yeux des travailleurs constitue une explication à certaines pénuries de main-d'œuvre. En s'intéressant, plus largement, à l'attractivité des métiers, on peut probablement envisager d'autres équilibres compensatoires entre critères, au-delà des seuls salaires.

Comme on l'a vu au point 1, les pénuries de main-d'œuvre recensées avant la crise sanitaire sont renforcées par des départs volontaires et par les recrutements de nouveaux travailleurs en raison de la demande accrue et des départs à remplacer qui sont plus nombreux. Si **les mobilités ont**, selon la BNB³⁵, **davantage concerné les travailleurs occupés dans des secteurs durement impactés par la crise, elles concernent également d'autres secteurs dont l'image a pu être davantage écornée par la crise**, et notamment ceux considérés comme essentiels.

A titre d'exemple, si l'on considère les soins de santé, et plus particulièrement le personnel infirmier et soignant qui connaît une pénurie structurelle de longue date, des infirmiers quittent le métier précocement, à cause de sa pénibilité et du manque de reconnais-

« La pandémie a détérioré l'image du secteur de la santé, pourtant estimé essentiel »

Randstad, novembre 2020

32 Bamps N., **Les écoles d'infirmiers sont pleines, mais ça ne suffit pas**, in *L'Écho*, 07/12/2021.

33 Denys J., op.cit., 11/2020.

34 Béatrice Van Haeperen (IWEPS), **Tensions sur le marché du travail et difficultés de recrutement. Balises théoriques et méthodes d'analyse**, avril 2005, p. 19.

35 BNB, **La reprise a été vigoureuse mais elle est de plus en plus entravée par les contraintes d'offre**, novembre 2021.

sance davantage soulignées tout au long de la crise, mais aussi aujourd'hui à cause des risques pour leur santé et des difficultés psychologiques que la pandémie entraîne³⁶. Le burn-out touche également les soignants qui restent alors indisponibles de longs mois et, cercle vicieux, accroît la charge de travail des collègues restants. On estime que l'absentéisme de longue durée toucherait 30% du personnel hospitalier, ce qui peut également mener à une sortie temporaire, voire définitive, du métier³⁷. En effet, l'augmentation des absences peut exacerber les pénuries et obliger à réduire les prestations, le nombre de lits, voire à fermer des services³⁸.

À l'inverse, malgré le manque de considération ou les conditions de travail difficiles, le métier d'infirmier peut attirer de nouveaux candidats, sans être à même pour autant de pallier l'ensemble des difficultés. Ainsi, dans le cadre du fonds Blouses Blanches ou du Projet 600, certaines personnes ont pris la décision de quitter leur emploi pour se former et travailler comme infirmier. Ces aspirants infirmiers ont été sélectionnés au terme d'une procédure évaluant, notamment, l'expérience et la motivation. Ils sont payés durant leur formation et prestent dans le milieu des soins durant les congés. Un certain nombre de ces aspirants sont issus du secteur des titres-services, des aides familiales, mais aussi de la vente, de l'Horeca, de l'enseignement ou même de la construction³⁹. Par ailleurs, malgré le manque d'attractivité du métier, les vocations ne man-

queraient pas selon certains : en 2021, les étudiants sont toujours présents en écoles d'infirmiers, même s'ils ne vont pas toujours au bout de leur parcours. De plus, ceci ne garantit pas qu'ils continueront d'exercer le métier après quelques années. Il est par ailleurs devenu difficile de trouver une place de stage, du fait du manque d'infirmiers dans les hôpitaux pour encadrer les étudiants, ce qui peut avoir pour effet de limiter les inscriptions en Haute École et donc de réduire le nombre d'étudiants et potentiellement de diplômés⁴⁰.

Par ailleurs, la reprise de l'activité et l'exacerbation des tensions sur le marché de l'emploi augmentent la concurrence entre les employeurs. Ceci rappelle également les défis qui se posent aujourd'hui aux entreprises en matière de rétention et d'attractivité. Pour affronter ces difficultés de recrutement, les entreprises peuvent établir différentes stratégies en matière de ressources humaines afin de conserver leurs collaborateurs en place en procédant à différents ajustements pour maintenir ou accroître l'attractivité de leur entreprise et des emplois qu'elles proposent. Cela peut passer par une augmentation de salaire, mais il ne s'agit pas du seul levier⁴¹. Pensons également au télétravail, aux avantages extralégaux ou à la flexibilité des horaires ou du lieu de travail⁴². Concernant l'engagement de nouveaux membres du personnel, les entreprises peuvent également revoir leurs critères de recrutement (par exemple, envisager de recruter des candidats moins qualifiés) ou

36 RTBF, [Infirmière, un métier "en détresse" qui attire pourtant des candidats à la reconversion](#), septembre 2021.

37 RTBF, ["C'est un beau métier mais qui peut tuer à petit feu"](#) : face à la quatrième vague du Covid, les soignants sont davantage touchés par le burn-out, 5 décembre 2021.

38 Voir notamment Demesse A., ["La semaine prochaine sera déterminante", "de la négociation permanente": l'absentéisme provoqué par Omicron fragilise les hôpitaux](#), in *La Libre*, 22/01/2022, mais aussi Leurquin A.-S., [Omicron: le taux d'absence creuse l'écart dans les hôpitaux](#), in *Le Soir*, 25/01/2022.

39 Van Ossel D., 26/09/2021, [Infirmière, un métier "en détresse" qui attire pourtant des candidats à la reconversion](#), in RTBF.

40 Bamps N., op.cit., 07/12/2021.

41 BNB, op.cit., 08/11/21.

42 [Les 5 leçons RH pour l'après-pandémie](#), in *L'Écho*, août 2021.

étendre leur bassin de recrutement (par exemple, cibler des travailleurs issus d'autres régions, quitte à organiser le transport domicile-travail). Les pouvoirs publics peuvent également actionner certains leviers dans le but d'accroître l'attractivité de certains métiers et/ou secteurs. Dans cette optique, des réflexions sont en cours afin de permettre au travailleur qui accepte un emploi dans une autre Région ou un métier en pénurie de combiner l'allocation de chômage avec son salaire.

Notons enfin que cette vague de départs n'est pas propre à la Belgique. Elle s'observe dans la plupart des pays industrialisés, notamment en France, en Allemagne ou en Israël. Aux États-Unis, le mouvement est massif : les Américains quittent volontairement leur emploi et le font savoir. Depuis quelques

mois, les travailleurs annoncent et filment leur démission sur les réseaux sociaux et y dénoncent, le plus souvent, les conditions de travail⁴³. Néanmoins, une étude plus précise des sorties ne permet pas de relever de phénomène « The Great Resignation » sur le marché de l'emploi en Belgique. En effet, selon Dynam⁴⁴, si l'on observe un impact de la crise sanitaire sur les sorties, ce n'est pas en ampleur mais en direction. Alors que le taux des sortants reste relativement stable, il y a une évolution plus importante vers le non-emploi. Cependant, cela ne concerne que 5.800 travailleurs des secteurs de l'Horeca, des transports et de l'entreposage, de l'agriculture, de l'information, des services et du commerce. L'analyse des données ultérieure permettra de confirmer s'ils ont fait une courte pause dans leur carrière et s'ils ont repris le travail.

Lors du premier confinement, les travailleurs ont fait preuve d'une loyauté sensible et sont restés en fonction. Le Conseil Supérieur de l'Emploi souligne ainsi la disponibilité et la flexibilité des travailleurs des secteurs de la santé et des services dits essentiels⁴⁵. Maintenant qu'on sort de la crise, une double hypothèse peut être faite. Les personnes qui travaillaient dans les métiers dits essentiels réalisent que leurs efforts et les risques sanitaires qu'elles ont pris ne sont pas reconnus et ne sont pas valorisés à leur juste mesure, tandis que celles qui ont été mises en télétravail ont réalisé les efforts qu'elles consentaient avant la crise, notamment en termes d'équilibre vie privée-vie professionnelle⁴⁶.

43 The Great Resignation : How employers drove workers to quit, BBC, juillet 2021.

44 HIVA, 12//2021, « The Great Resignation », également sur le marché du travail en Belgique?, Dynam Flash Corona, 12.

45 CSE, État des lieux du marché du travail, 2021.

46 Voir l'interview de l'économiste Philippe Askenazy qui aborde les difficultés de recrutement que rencontrent actuellement les pays occidentaux, France Culture, Le "big quit" : pourquoi les Américains démissionnent massivement ?, 21 octobre 2021.

Modification du rapport au travail et impact sur la mobilité

« Les mesures prises pour gérer la crise sanitaire ont pu modifier les perceptions ainsi que les priorités de certaines personnes et les pousser à chercher davantage de sens »

Parmi les facteurs qui peuvent avoir été et/ou qui pourraient être favorables aux mobilités et à leur progression ainsi qu'aux reconversions, on peut raisonnablement citer le rapport au travail. En effet, celui-ci a pu être questionné par un plus grand nombre en raison de la crise sanitaire qui remet en cause certains repères de notre société, ainsi que par les mesures qui ont été prises pour la gérer. On pense notamment ici à la mise en avant du caractère essentiel de certaines activités et à la suspension d'autres activités jugées non essentielles, à la mise en place du télétravail structurel à grande échelle venant bousculer des habitudes de travail bien établies, au recentrage sur la cellule familiale ou encore à l'effet de loupe ou de révélateur qu'a eu la crise sur les conditions d'exercice et salariales de certains métiers.

Le **rapport au travail** est une notion large. Elle couvre d'une part l'importance que les individus accordent au travail de manière générale ou comparativement aux autres sphères de la vie, et d'autre part, les attentes qu'ils ont par rapport au travail⁴⁷. Il compte de nombreuses dimensions que l'on peut

voir de manière positive ou négative. Pensons à la rémunération, l'autonomie ou la satisfaction, mais aussi aux conditions de travail. Le rapport au travail est subjectif et fluctue selon les moments de la vie ou de la carrière des individus, mais également selon le contexte et les perspectives. Dans ce cadre, il semble évident que le rapport au travail **a pu être modifié par la crise sanitaire qui a, du moins pour certains, impacté les représentations, attentes ou valeurs qu'ils associaient au travail.**

La notion de rapport au travail peut également être approchée selon trois dimensions :

1

La première est instrumentale et est à mettre en lien avec le salaire et la sécurité.

2

La deuxième dimension est sociale et relève de l'insertion dans un collectif.

3

La troisième et dernière dimension est expressive et se rapporte à la reconnaissance (statut, prestige, etc.) ou au développement personnel (épanouissement)⁴⁸.

Ici également, les mesures prises pour gérer la crise sanitaire ont pu modifier les perceptions ainsi que les priorités de certaines personnes et les pousser à chercher davantage du sens par rapport à ces trois dimensions⁴⁹.

47 Voir, entre autres, Masdonati et al., « L'évolution du rapport au travail de jeunes adultes en phase de transition école-emploi », Université Laval, 2012.

48 Patricia Vendramin (UCLouvain): « L'exigence des candidats reflète celle de la société », Le Soir, 16 octobre 2021.

49 Reconversion professionnelle : quand les jeunes (et moins jeunes) partent à la recherche de sens, RTBF, 24 octobre 2021.

Aujourd'hui, alors que la relance économique est amorcée, même si la crise n'est pas résolue, les horizons professionnels sont plus ouverts que ces derniers mois, voire même qu'avant l'apparition du Covid-19 (cf. point 1). Ainsi, **les travailleurs qui ont pris du recul vis-à-vis de leur employeur ou du monde professionnel en général et qui sont à la recherche de sens pourraient profiter des nouvelles opportunités d'embauche pour changer d'employeur, voire pour réorienter leur carrière**⁵⁰. Par ailleurs, les exigences d'un certain nombre de personnes postulant un emploi se seraient aussi accrues et pourraient notamment mettre l'accent sur l'organisation du travail hybride ou sur un bon équilibre vie privée-vie professionnelle⁵¹, mais il peut également être question d'image de l'entreprise⁵² ou du sentiment d'utilité du travailleur⁵³ (cf. point 3).

Une récente enquête française⁵⁴ révèle un rapport au travail inégalement modifié, du fait de la crise sanitaire, selon la classe sociale, mais avant tout selon le genre. Ainsi, les ouvriers estiment que leur travail n'a pas perdu de sens, au contraire des femmes cadres ou employées, plus généralement isolées en télétravail et devant jongler, confinées à leur domicile, entre leur emploi et la garde de leurs enfants⁵⁵. Les personnes travaillant dans des secteurs « essentiels » déclarent quant à elles que leur travail a gagné en pertinence, ce qui met en évidence la question sous-jacente de la reconnaissance professionnelle et de la valorisation de celle-ci. Néanmoins cette recon-

naissance n'est pas systématique. C'est notamment pour cette raison qu'un certain nombre de travailleurs dans le milieu des soins quittent celui-ci⁵⁶.

A contrario, on peut poser l'hypothèse selon laquelle **les travailleurs des secteurs dits « non essentiels » auraient perdu le sens de leur travail lors de la mise entre parenthèses de celui-ci**. Dans ces circonstances, la mise en place, en Belgique, du chômage temporaire, filet de protection pour les travailleurs de ces secteurs, pourrait avoir été propice au questionnement sur le sens du travail et constitué, pour certains, une ouverture pour envisager une reconversion. L'Horeca et les arts et spectacles, deux secteurs surreprésentés à Bruxelles, font partie de ceux qui ont le plus recouru au chômage temporaire tout au long de l'année 2020. Les services administratifs et de soutien, les commerces de gros et de détail ou la construction y ont également eu recours de manière plus importante, mais avec une intensité variable selon les moments de l'année et les segments d'activité⁵⁷.

Le chômage temporaire, s'il a pu empêcher les licenciements du personnel occupé à durée indéterminée, ne semble pas avoir été un outil suffisant pour maintenir les travailleurs au sein de leur entreprise.

Certains ont profité de nouvelles opportunités pour s'engager dans un emploi stable, d'autant plus dans un contexte économique qui semble être redyna-

50 Un employé sur trois se dit moins engagé envers son entreprise depuis la crise sanitaire, RTBF, novembre 2021.

51 Idem.

52 Michel M., *Les armes des PME dans la guerre des talents et du recrutement*, in *L'Echo*, 25/01/2022.

53 Van Ossel D., op.cit, 26/09/2021.

54 CEET, *Comment la pandémie de Covid-19 a-t-elle bouleversé le rapport au travail ?*, 2021.

55 A ce sujet, voir Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes, *L'impact du COVID-19 sur les inégalités entre les femmes et les hommes à Bruxelles*, 2021.

56 Kihl L., *L'usure des infirmiers: «J'ai été dégoûtée du métier. Complètement»*, in *Le Soir*, 18/01/2022.

57 view.brussels, *État des lieux*. Le marché de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale en 2020, décembre 2021.



misé. La stabilité est, en effet, devenue un choix raisonnable pour certains, leur offrant un salaire et la sécurité, mais aussi notamment des horaires plus confortables qui permettent de combiner plus facilement leur vie professionnelle et leur vie familiale⁵⁸.

D'autres, refusant l'inactivité imposée par la suspension de leur emploi, ont cherché et trouvé des **occupations provisoires** durant cette période. Par exemple, les personnes souhaitant occuper leur temps libre durant les premiers mois de la crise sanitaire ont pu le faire, à Bruxelles, comme dans le reste du pays, en pratiquant du bénévolat, dont les conditions avaient été assouplies par l'ONSS⁵⁹. Dans la capitale, Iriscare avait ainsi, par exemple, fait appel à des volontaires pour aider dans les maisons de repos et de soins⁶⁰. Par ailleurs, l'intérim a également permis aux travailleurs en chômage temporaire de travailler malgré tout durant la période de fermeture de leur entreprise. S'ils optaient pour l'in-

térim dans des secteurs dits vitaux (agriculture, etc.), dans les secteurs des soins, de l'enseignement et du suivi des contacts, ou encore dans les secteurs dits cruciaux (commerces et entreprises liées à la chaîne alimentaire, garages de réparation, etc.) les travailleurs pouvaient conserver 75% de leur allocations de chômage, tout en la cumulant avec la rémunération de leur activité intérimaire⁶¹. Ainsi, le secteur de l'intérim a connu une période paradoxale. D'une part, le nombre d'heures d'intérim prestées, tant par des ouvriers que par des employés, a drastiquement diminué en début de crise⁶², mais d'autre part, son activité a pu être renforcée dans d'autres secteurs : (para)médical, agriculture, alimentation, commerce⁶³, etc. Enfin, on peut penser aux collaborations entre les magasins Decathlon, fermés durant les confinements, et Colruyt qui cherchaient à renforcer les équipes⁶⁴, mais aussi au personnel du secteur de l'aviation qui a contribué à l'accueil des patients dans les centres de test, puisqu'ils étaient

58 Bx1, [Ils se sont reconvertis à cause de la crise du covid](#), 11 juin 2021.

59 Sécurité sociale / Entreprise, [Volontaires](#).

60 [Coronavirus à Bruxelles : Iriscare lance un appel aux bénévoles dans les maisons de repos](#), RTBF, août 2020.

61 ONEM, [Chômage temporaire - Covid 19](#) (Coronavirus).

62 Federgon, [Recul sans précédent des activités d'intérim en raison du Covid-19](#), avril 2020.

63 RTBF, [Coronavirus : ces secteurs qui recherchent activement des intérimaires](#), 25 mars 2020.

64 [Les collaborateurs de Decathlon au chômage temporaire peuvent être détachés chez Colruyt notamment](#), *In Sud Info*, 9 avril 2020.

Photo de Matthias Zomer provenant de Pexels

multilingues et formés aux relations interpersonnelles⁶⁵.

Ces expériences temporaires ont pu permettre aux travailleurs de trouver du **sens à leur travail**, en travaillant par exemple **dans des secteurs essentiels** ou en découvrant de nouveaux environnements professionnels et rythmes de travail, même si elles constituent également l'opportunité d'améliorer leur revenu lorsqu'il ne s'agit pas de bénévolat. Il reste à voir si elles ont entraîné ou entraîneront des reconversions à long terme, éventuellement dans des fonctions critiques au sein de secteurs dits essentiels. Pour sa part, le Conseil Supérieur de l'Emploi prévient que les difficultés de recrutement dans certaines fonctions critiques pourraient être renforcées, d'une part, suite, à des reconversions de chômeurs temporaires ou de travailleurs intérimaires

et, d'autre part, à cause du manque d'attractivité de certains secteurs (comme les soins de santé) dont la crise sanitaire a mis en évidence le manque de valorisation⁶⁶ (cf. point 3).

De manière complémentaire, la question est de savoir si l'anxiété par rapport au Covid-19 qu'éprouve une partie de la population encore aujourd'hui n'entraînerait pas, pour certains, une angoisse par rapport au retour à une reprise normale des activités (repli sur soi induit par la crise sanitaire), ce qui n'est pas sans impact sur le rapport au travail. La réflexion est d'autant plus pertinente lorsque les activités se déroulent principalement en présentiel, ce qui pourrait freiner ces personnes à reprendre une vie professionnelle⁶⁷. Si cela se vérifiait, cela pourrait réduire une partie de la main-d'œuvre potentiellement disponible.

65 Entretien avec un expert sectoriel dans le cadre de l'analyse annuelle sur les fonctions critiques. Voir également RTBF, [Emploi : lente reprise du travail intérimaire, mais "les perspectives sont loin d'être réjouissantes"](#), avril 2021.

66 CSE, op.cit., juillet 2021.

67 «Je me suis habituée à la solitude»: l'angoisse du retour à la vie d'avant Covid, Slate, février 2021.

Flux scolaires et réussites dans l'enseignement supérieur

L'offre sur le marché du travail est, pour partie, dépendante des flux scolaires entrant sur le marché de l'emploi qui peuvent, en cas d'insuffisance, être à l'origine de certaines tensions. Ceux-ci peuvent avoir été impactés par la crise sanitaire, ou l'être à plus ou moins court terme. Ils pourraient ainsi venir ou non renforcer les tensions.

Selon certains⁶⁸, en 2021, **la crainte de certains jeunes de se risquer sur le marché du travail ou leur mauvaise anticipation de la reprise** pourraient ainsi expliquer pour partie le renforcement des pénuries, une partie des jeunes diplômés qualifiés préférant prolonger leurs études ou décidant de prendre du recul suite à cette période de 18 mois difficiles. Parallèlement, cette période n'est probablement pas sans conséquence psychologique pour les jeunes étudiants, une partie plus ou moins importante de

jeunes en fin de cursus ayant pu décrocher définitivement ou temporairement.

Par ailleurs, au cours de ces deux dernières années, **le nombre de jeunes venus s'inscrire auprès d'Actiris après leurs études a fortement diminué par rapport à 2019** et aux années antérieures. En 2021, il diminuait de 7,1% par rapport à 2019, alors qu'il diminuait de seulement 1% les années antérieures. La diminution est encore plus forte pour les moins de 25 ans (-11,1%) et les moins qualifiés (-29,4% pour les jeunes n'ayant pas terminé leur secondaire et de -12,4% pour les jeunes juste diplômés du secondaire). Par contre, on observe une hausse de 13,2% pour les jeunes hautement qualifiés en 2021 par rapport à 2019, mais une diminution par rapport à 2020 probablement consécutive à la reprise graduelle des activités.

Tableau 2 : Evolution du nombre de jeunes venus s'inscrire pour la 1^{ère} fois après leurs études (primo-inscription en SIP) - par niveau d'études, âge et sexe

	2017	2018	2019	2020	2021	Variation 2021-2019	
						en v.a.	en %
Faible	1.987	2.011	2.153	1.589	1.521	-632	-29,4%
Moyen	3.297	3.196	3.308	2.935	2.897	-411	-12,4%
Elevé	2.378	2.292	2.278	2.873	2.579	301	13,2%
Etranger / Sans équivalence	1.988	2.050	1.715	1.385	1.783	68	4,0%

68 Les employeurs confrontés à une pénurie de candidats diplômés, in L'Echo, septembre 2021.



						Variation 2021-2019	
	2017	2018	2019	2020	2021	en v.a.	en %
< 25 ans	7.665	7.458	7.293	6.460	6.485	-808	-11,1%
25-29 ans	1.985	2.091	2.161	2.322	2.295	134	6,2%
Hommes	4.478	4.608	4.662	4.285	4.239	-423	-9,1%
Femmes	4.902	4.941	4.792	4.497	4.541	-251	-5,2%
Total	9.650	9.549	9.454	8.782	8.780	-674	-7,1%

Forte diminution
par rapport à
2019



Sources : Actiris, Calculs view.brussels

Indépendamment de la crise sanitaire, **certains éléments de contexte peuvent également jouer un rôle**. Ainsi, le **décret paysage** qui est d'application depuis la rentrée académique 2014-2015 a eu pour effet de retarder l'entrée sur le marché du travail des étudiants de l'enseignement supérieur de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Début décembre 2021, le parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles

a définitivement approuvé le projet de réforme du Décret Paysage qui entrera en vigueur dès la rentrée 2022⁶⁹. A moyen terme, cette réforme entend réduire l'allongement constaté des études en fixant aux étudiants des délais resserrés pour réussir leur cursus et devrait modifier un temps les flux scolaires entrant sur le marché de l'emploi.

69 Strada Lex, [La réforme du décret paysage est approuvée avec un renouveau des conditions de finaçabilité](#).

Photo : Pexels



L'amélioration des réussites dans l'enseignement enregistrée dernièrement semble, quant à elle, être un effet collatéral de la gestion de la crise sanitaire qui pourrait avoir un impact sur les flux scolaires, mais qui devrait être de portée limitée dans le temps.

D'une part, les statistiques de réussite issues de l'enseignement supérieur universitaire francophone⁷⁰ montrent une augmentation significative des réussites en 2020-2021 par rapport

aux années antérieures à la crise. Le taux de participation et de réussite aux différentes sessions d'examens organisées en 2020-2021 dans l'enseignement supérieur s'est quant à lui révélé globalement stable⁷¹. L'ARES (l'Académie de recherche et d'enseignement supérieur) avance plusieurs hypothèses pour expliquer cette augmentation de réussite : les périodes de confinement ont poussé les étudiantes et étudiants à travailler davantage ; certains professeurs ont modifié leur façon d'enseigner en privilégiant les petits groupes de travail, ce qui a permis un meilleur accompagnement de la part du corps professoral ; le mode d'évaluation a été modifié (examens remplacés par des travaux notamment)⁷².

« L'amélioration des réussites dans l'enseignement enregistrée dernièrement semble être un effet collatéral de la gestion de la crise sanitaire qui pourrait avoir un impact à court terme sur les flux scolaires »

D'autre part, sans généraliser la situation à toutes les écoles qualifiantes, les chiffres indiquent une baisse de fréquentation de ce type d'enseignement. Ici également, les mesures politiques prises pendant la crise sanitaire, visant à faire du redoublement une exception, n'y sont pas étrangères⁷³. Ainsi, de nom-

breux élèves qui auraient dû réorienter leur cursus scolaire ont continué dans l'enseignement général. Il semble que la filière professionnelle soit plus impactée que la filière technique, même si la situation diffère for-

tement d'un établissement à l'autre.

L'organisation des stages qui font partie intégrante de certains cursus scolaires est également un élément à prendre en compte à court terme. En

effet, pour certains métiers, à l'instar des infirmiers, il est devenu difficile de trouver une place de stage, en raison du manque d'encadrement. Cela peut avoir un impact sur le nombre d'étudiants qui est revu à la baisse (cf. point 3).

La Direction études et statistiques de l'ARES a consacré sa note d'information de septembre 2021 aux études supérieures qui préparent à une profession pour laquelle il existe une pénurie significative

70 Nous n'avons traité que les données francophones dans le présent chapitre. Il reste à voir si les données équivalentes du côté néerlandophone pourront être mobilisées ultérieurement.

71 Voir notamment : « Enseignement supérieur: les résultats sont meilleurs depuis le covid », in *Le Soir*, 30/09/2021 et « Des résultats stables dans l'enseignement supérieur l'an dernier, malgré le Covid », RTBF, 30 septembre 2021.

72 ARES, « Un taux de réussite en nette hausse dans l'enseignement supérieur non universitaire pour l'année académique 2019-2020 », 30 juin 2021.

73 RTBF, « Moins d'élèves dans les écoles techniques et professionnelles : dommages collatéraux de la crise Covid », 11 janvier 2022.

de main-d'œuvre en Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB)⁷⁴. Tous domaines confondus, en 2019-2020, près d'un étudiant sur deux inscrit dans l'enseignement supérieur en FWB l'est dans des études « en pénurie ». Le secteur paysage⁷⁵ des sciences humaines et sociales regroupe le plus d'étudiants inscrits dans des études menant à des métiers en pénurie (enseignant, éducateur ou encore puériculteur). Les besoins en matière de santé et protection sociale sont également importants. Ce domaine représente à lui seul un étudiant sur trois inscrits dans des études identifiées comme menant à des métiers en pénurie. C'est aussi près d'un cursus sur trois « en pénurie » qui fait partie des études en sciences, technologie, ingénierie et mathématiques (STIM).

Le déficit aggravé ou le regain d'attractivité pour certains métiers ou secteurs en raison de la crise, s'il peut expliquer les mobilités d'un certain nombre de travailleurs en place (cf. point 2), est aussi un facteur qui **pourrait impacter négativement ou positivement les flux des jeunes qui rentreront sur le marché de l'emploi à plus ou moins court terme, et par là les tensions sur le marché du travail**. En effet, de tout temps, l'image négative véhiculée par certains métiers ou secteurs est l'un des facteurs expliquant que les jeunes se détournent des études (mais aussi les moins jeunes des formations – cf. point 6) préparant à des métiers en pénurie.

Avec la crise, ils pourraient s'en détourner davantage, mais a contrario la vocation de certains jeunes pour ces métiers pourrait aussi avoir été stimulée. Actuellement, le recul nécessaire pour analyser les données d'enseignement fait toutefois défaut pour pouvoir consolider cette hypothèse, même si d'aucuns voient un possible effet collatéral de la crise à la progression du nombre d'inscrits à l'université⁷⁶. Cette progression s'observe dans des filières préparant à un certain nombre de métiers en pénurie. L'attrait pour les filières scientifiques et de santé s'est renforcé. Les formations d'ingénieurs et techniciens continuent elles aussi à progresser⁷⁷. Toutefois, si depuis plusieurs années, les écoles enregistrent une hausse des inscriptions dans ces filières, le nombre d'étudiants est toujours bien inférieur aux besoins du marché de l'emploi, d'autant plus dans le contexte actuel. On songe notamment à tout ce qui touche au développement, à la programmation et aux outils numériques devenus essentiels depuis que le télétravail s'est imposé.

D'un autre côté, pour la première fois en six ans, la cohorte de premier bachelier en soins infirmiers n'a plus diminué⁷⁸. Cependant, le niveau de 2018-2019 (avec presque 300 inscrits de plus que cette année) n'est pas retrouvé. La chute du nombre d'étudiants avait commencé en 2016-2017, avec le passage de trois à quatre années d'études.

74 ARES, « Les études supérieures qui préparent à une profession pour laquelle il existe une pénurie significative de main-d'œuvre en Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB) », statsup'info, n°2, septembre 2021.

75 Les domaines paysage sont les 26 domaines d'études repris dans le décret dit « Paysage ».

76 Voir notamment : « RTBF, Boom des étudiants dans l'enseignement supérieur : les infrastructures ne suivent pas », 01 octobre 2021.

77 Martial P., « Covid: les formations d'ingénieurs et techniciens résistent à l'épreuve », in *Le Soir*, 9 novembre 2020.

78 Voir : Baus M., « Les futurs infirmiers enfin plus nombreux en première année », in *La Libre*, 15/01/2022 et RTBF, « Pénurie de personnel soignant: quelle ampleur et comment l'expliquer ? », 07 décembre 2021.

Conséquences de la crise sanitaire sur la formation professionnelle

Certaines tensions observées sur le marché du travail s'expliquent aussi par une inadéquation entre les profils des candidats à l'emploi et les exigences requises. Cette inadéquation de nature qualitative entre l'offre et la demande (expérience, connaissances linguistiques, compétences numériques ou techniques spécifiques, attitudes ou traits de personnalité notamment) est à l'origine d'un certain nombre de fonctions critiques inventoriées par view.brussels, comme les métiers de l'Horeca, de la vente ou de la construction. En ce sens, la formation professionnelle est l'un des leviers pour tenter d'y remédier. Il convient dès lors de mieux appréhender les conséquences de la crise sanitaire sur l'offre de formation et son organisation⁷⁹, qui sont susceptibles de venir alimenter les tensions sur le marché de l'emploi.

On songe notamment ici au fait que :

► la gestion de la crise sanitaire a impacté les volumes de formation et, le cas échéant, les sorties vers l'emploi ;

La pandémie a entraîné la fermeture totale des centres de Bruxelles Formation durant le premier confinement. Par la suite et encore aujourd'hui, leur capacité d'accueil a été réduite. Ces deux éléments ont entraîné une diminution de 16,8% du nombre de chercheurs d'emploi distincts en formation dans le courant de l'année 2020 (par rapport à 2019). La diminution est particulièrement marquée pour

les individus formés en entreprises, celles-ci ayant fermé leurs portes aux stagiaires notamment en raison de l'arrêt ou du ralentissement de leurs activités.

Dans le contexte spécifique de la crise sanitaire, les domaines du « Numérique et de la Gestion », « Management Administration » sont les premiers domaines en termes de stagiaires formés (plus de 2.000 en 2020). Le domaine du « Social et de la Santé », pour lequel le besoin de formation s'est fait grandement ressentir en 2020, arrive en deuxième lieu avec plus de 700 stagiaires formés⁸⁰.

Par ailleurs, on observe un fléchissement du taux de sortie positive des cohortes de stagiaires sortant de formation pour la cohorte de 2019 (on passe de 74,0% pour la cohorte 2018 à 71,6% pour la cohorte 2019 pour Bruxelles Formation). Cette évolution est liée à la crise sanitaire initiée en 2020. En effet, les individus composant la cohorte de 2019 ont été suivis jusqu'à 12 mois après la fin de leur formation. Les données de cette cohorte s'étalent donc également en partie sur l'année 2020. À titre d'exemple, les résultats des sortants de formation des mois de janvier et février 2019 ne sont pas influencés par la crise sanitaire car la période observée s'étale jusqu'à janvier et février 2020. Au contraire, les chiffres des sortants de fin d'année 2019 sont ceux qui sont le plus influencés par la crise, la période prise en compte étant principalement située en 2020⁸¹.

79 view.brussels, « [Analyse des fonctions critiques 2020 en Région bruxelloise](#) », décembre 2020.

80 Bruxelles Formation, « [Rapport annuel 2020 : 2020, une année pas comme les autres](#) », juin 2021.

81 Il est encore trop tôt pour analyser les taux de sortie positive par domaine de formation. Les indicateurs pour la cohorte sortie au cours de l'année 2020 permettront de mesurer l'impact de la crise sanitaire de manière affinée.

► l'accélération de certaines tendances est susceptible d'entretenir ou de générer certaines tensions et de modifier les profils recherchés, et donc d'impacter l'offre de formation ;

La pandémie du Covid-19 a fortement accéléré la montée en puissance des formations à distance. Selon l'édition 2021 du rapport annuel de Bruxelles Formation, l'année 2020 marque une diminution attendue pour le nombre de places occupées, exceptées celles de l'e-learning, qui a connu une augmentation de 32% par rapport à 2019⁸². La crise n'a fait qu'accélérer une tendance de fond. Fort de l'expertise pédagogique développée durant la crise sanitaire et du retour d'expérience des chercheurs d'emploi qui en ont bénéficié, la formation en ligne devrait à l'avenir être intensifiée et pourrait constituer un levier essentiel pour combler certaines lacunes spécifiques identifiées par les employeurs. Néanmoins, les apprenants optant pour l'e-learning ne maîtrisent pas toujours totalement les nouvelles technologies ou ne disposent pas d'une connexion Internet fiable. Tous les domaines d'apprentissage ne peuvent, en outre, pas être dispensés avec l'e-learning. En effet, il est difficile d'enseigner à l'apprenant la manière de réaliser des gestes plus ou moins techniques en s'appuyant uniquement sur du contenu digital. Selon la discipline et les compétences visées, les formations en ligne doivent donc être complétées par des exercices pratiques.

Si certaines formations sont passées en full online, d'autres ont été organisées en temps partiel en présentiel et le reste à distance. À l'heure actuelle, il est toujours compliqué d'évaluer avec précision les conséquences de ces réorganisations, notamment sur les compétences et la motivation des individus qui sont

82 Idem.
Photo : freepik.

sortis ou sortent encore de ces dispositifs réaménagés. En outre, l'impact de la crise sur les dispositifs de formation en entreprise n'est pas non plus à négliger, d'autant qu'il s'est poursuivi en 2021 en raison des multiples résurgences de la pandémie et des mesures spécifiques qui ont été prises pour y faire face (limitation de la présence en entreprise et/ou télétravail obligatoire).

► l'image de certains métiers écornés par la crise pourrait induire un désintérêt de la part des stagiaires potentiels vis-à-vis des formations préparant à ces métiers.

Au vu des inquiétudes et des difficultés engendrées par la crise, le critère de la sécurité d'emploi devient de plus en plus important. L'aversion au risque est susceptible d'entraîner une reconsidération des choix professionnels. Les personnes prennent davantage en considération les conditions d'insertion professionnelle, soit en termes de débouchés, soit parce qu'elles souhaitent exercer un métier qui a plus de sens. Beaucoup de secteurs ayant été mis à l'arrêt et d'autres ayant connu une baisse d'activité sévère, la perception des métiers qui offriraient des perspectives d'emploi a forcément changé (cf. point 3).



Renforcement des discriminations et des inégalités

La segmentation du marché de l'emploi, et plus spécifiquement la discrimination – qui peut être multifactorielle et croisée – est une réalité avérée⁸³. En se privant d'une partie de la réserve de main-d'œuvre, elle est l'un des facteurs qui sous-tend les tensions sur le marché du travail. A l'heure actuelle, en l'absence de statistiques globales sur l'étendue de la

crise sanitaire, différents travaux tendent à accréditer l'hypothèse d'un renforcement des discriminations, même si les motifs et domaines peuvent varier. Typiquement, les crises ont tendance à creuser les inégalités et à renforcer les discriminations. Le contexte de relance pourrait changer la donne et être propice à leur résorption

7.1. Discriminations sur le marché de l'emploi

Selon Unia, « La crise du coronavirus a ravivé des conflits latents »⁸⁴. Le monde du travail est le domaine dans lequel Unia instruit le plus de dossiers. En 2020, Unia a traité moins de dossiers qu'en 2019. Cette diminution est « imputable à la situation de crise durant laquelle de nombreux métiers ont été à l'arrêt, confinés ou au contraire fort sollicités »⁸⁵. Parmi ces dossiers travail/emploi, le premier motif concerne les critères dit « raciaux ». Viennent ensuite le handicap, l'état de santé, l'âge, les convictions philosophiques ou religieuses et l'orientation sexuelle.

On pourrait postuler que le premier confinement n'a pas eu d'incidence particulière sur les discriminations à l'embauche. En effet, de nombreux secteurs ont été fermés et les recrutements ont connu un coup d'arrêt. Par ailleurs, un certain nombre de demandeurs d'emploi ont mis leur prospection entre

parenthèses. On peut supposer que la reprise des activités a débouché sur de nouveaux comportements discriminatoires dans le chef des recruteurs. Ainsi, en 2020, le service anti-discrimination d'Actiris a reçu 215 signalements de chercheurs d'emploi bruxellois. La moitié de ces signalements a été enregistrée au premier trimestre 2020, soit avant l'éclatement de la crise sanitaire. Le service anti-discrimination d'Actiris relève que le premier confinement et la fermeture de certains secteurs ont entraîné une baisse du nombre de signalements, dont on peut estimer qu'elle est liée à la diminution des offres d'emploi. Cette hypothèse tendrait à se confirmer avec la croissance des signalements suite aux premiers assouplissements, et une nouvelle baisse lors du reconfinement à la fin de l'année 2020. Dans 43%, ce sont des **discriminations sur base de critères « raciaux »** qui sont signalées.

83 Sur la question des discriminations liées à l'origine, voir « [Monitoring socioéconomique – Origine et marché du travail, Unia et SPF Emploi, Travail et Concertation sociale](#) », 2019.

84 Unia, « [La crise du coronavirus pèse lourdement sur le travail d'Unia](#) », 15 juin 2021.

85 Unia, « [Rapport annuel 2020 : vulnérabilité des droits humains en temps de crise](#) ».

On peut également penser qu'il faudra prendre en compte un effet de « rattrapage » lors de la sortie de crise (des signalements qui n'ont pas été déposés pendant la pandémie), bien qu'une série de plaintes risquent d'être « perdues » (pas déposées alors que légitimes), voire désormais sans objet.

En outre, la crise sanitaire a eu une série de **conséquences sur l'emploi des femmes**. Celles-ci sont surreprésentées dans les secteurs essentiels, comme les soins médicaux et l'aide aux personnes, mais également dans certains emplois du commerce. Un nombre important de femmes ont continué à exercer leur activité professionnelle, souvent dans des conditions plus difficiles⁸⁶, ce qui explique que le chômage féminin n'a pas connu une croissance particulière suite à la crise.

Le Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes a remis au printemps 2021 un rapport sur les inégalités de genre pendant la crise du Covid-19⁸⁷. Plusieurs constats marquants en ressortent et tous mettent en évidence l'accroissement des inégalités durant les derniers mois. Ainsi, concernant le marché de l'emploi, le premier confinement a entraîné le départ de 4.100 travailleuses qui ne sont pas revenues lors la reprise de l'activité économique.

86 Voir également view.brussels, « Impacts de la crise du COVID-19 sur la qualité de l'emploi en RBC », Note pour l'Observatoire de la Santé et du Social de Bruxelles-Capitale, décembre 2021.

87 Conseil bruxellois pour l'égalité entre les femmes et les hommes, « [L'impact du COVID-19 sur les inégalités entre les femmes et les hommes](#) », avril 2021.



La crise a ainsi un effet direct sur le taux d'activité des femmes. Celui-ci a diminué, tandis que celui des hommes a augmenté. C'est d'autant plus vrai que 70% des parents ayant pris un congé corona sont des femmes. La crise amplifie une discrimination de genre déjà présente. Par rapport aux fonctions critiques, ces départs peuvent contribuer à renforcer les tensions, en particulier lorsque celles-ci font écho à une pénurie quantitative de candidats. On le sait, l'accueil de la petite enfance (géographiquement et financièrement accessible) constitue une piste cruciale pour faciliter la mise et le maintien à l'emploi des femmes. En effet, comme la crise du Covid-19 vient le rappeler, la responsabilité de la charge parentale (l'éducation et de la garde des enfants, entre autres) revient encore principalement aux mères. Il s'agit d'un élément qui est souligné à plusieurs reprises quand on s'intéresse aux difficultés de recrutement, notamment pour certaines fonctions critiques qui impliquent des horaires flexibles ou de nuit.

On pourrait également évoquer les **discriminations basées sur le diplôme**. En effet, pour un certain nombre d'employeurs, il s'agit encore d'un sésame, d'un signal important de la productivité des candidats à recruter. On ne peut exclure qu'il y ait des pratiques qui consistent à exiger des candidats un niveau de formation qui dépasse celui normalement requis pour l'emploi vacant. Cela soulève la question de la reconnaissance des diplômes obtenus à l'étranger, d'autant plus que pour un certain nombre de fonctions critiques, on recense une part substantielle de demandeurs d'emploi dont le diplôme n'est pas reconnu. La part

des personnes sans diplôme reconnu est notamment élevée pour les médecins, certains métiers informatiques (généralement accessibles à l'issue d'une formation de l'enseignement supérieur dans la spécialisation concernée) ou encore les artisans (les offres privilégiant le CESS). On peut également prendre en compte la validation des compétences, la certification des formations professionnelles et la sécurisation des parcours formatifs.

Les critères de discrimination peuvent se cumuler et venir alimenter des tensions déjà présentes. Dans une approche intersectionnelle, qui prend justement en compte ces recoupements, on s'aperçoit que le risque de discrimination augmente⁸⁸, y compris dans l'accès à l'emploi. C'est particulièrement le cas des femmes bruxelloises d'origine non européenne. Elles sont moins susceptibles de trouver un emploi. En réalité, les femmes d'origine non européenne connaissent une triple vulnérabilité sociale : un plus grand risque de chômage, un risque de manque de revenu de remplacement si elles sont au chômage et, une fois à l'emploi, elles sont limitées à des emplois mal rémunérés ou physiquement exigeants⁸⁹.

Le Conseil supérieur de l'emploi précise que l'objectif de taux d'emploi de 80% ne pourra être tenu qu'en mobilisant « les groupes dits à risque »⁹⁰, soit les personnes qui sont actuellement les moins représentées dans l'emploi : les personnes faiblement diplômées, les personnes originaires d'un pays en dehors de l'UE, les personnes âgées de 60 à 64 ans, les malades de longue durée, les personnes en situation de handicap, mais aussi les femmes. Dans ce contexte, les enjeux

88 Fatima Zibouh, « L'impact des discriminations sur le lien social », in *Obscurités et Lumières. Extrême-droite, Démocratie, Mouvement Social*, octobre 2021, p.57.

89 Actiris, « [La crise du coronavirus renforce les inégalités et la discrimination des femmes face à l'emploi](#) », Communiqué de presse.

90 CSE, op.cit., juillet 2021.

et politiques en matière de diversité et d'anti-discrimination en deviennent d'autant plus importants.

Alors que nous allons entamer la troisième année de la crise sanitaire, nous devons ajouter, parmi les facteurs à même d'introduire une discrimination sur le marché de l'emploi et ainsi renforcer des fonctions critiques, la question de la vaccination obligatoire

des soignants qui devrait être mise en œuvre dans les prochains mois⁹¹. La réflexion, plus théorique, pourrait être élargie au personnel enseignant, voire aux métiers de contact. On rappelle aussi qu'il a brièvement été question que les travailleurs, tous secteurs concernés, disposent d'un Covid Safe Ticket pour pouvoir exercer leur profession, mais l'idée a rapidement été battue en brèche⁹².

7.2. Crise sanitaire et précarité

« La crise sanitaire a mis en évidence la précarité de certains statuts ne donnant pas droit au chômage temporaire »

La crise sanitaire a mis en évidence la précarité de certains statuts ne donnant pas droit aux aides mises en place en soutien aux secteurs concernés, singulièrement au chômage temporaire. De fait, si le dispositif a permis de limiter partiellement les départs du personnel salarié, il n'était pas accessible aux travailleurs à statut flexible (contrats très courts ou saisonniers, jobs étudiants, flexi-jobs...). Parallèlement à ces sorties, les recrutements ont drastiquement baissé pendant la crise, fermeture du secteur oblige. Une réflexion sur la couverture sociale des travailleurs, quel que soit leur statut ou leur activité ne pourra être évitée, d'autant que ces

formes atypiques d'emploi se multiplient⁹³, ressort-il du rapport du Conseil supérieur de l'emploi publié en juillet 2021 qui rappelle que « le travail est et doit plus que jamais rester la meilleure protection contre la pauvreté »⁹⁴.

Globalement, les inégalités ont été renforcées par la crise du Covid-19⁹⁵. Les populations les plus précaires sont les moins inscrites au chômage. Elle sont également moins présentes dans les recrutements. En revanche, on les retrouve plus souvent dans les formes de travail clandestin (travailleurs étrangers sans permis unique, travail dissimulé, sous-traitance frauduleuse, travail non-déclaré...) ou dans des zones grises (travail partiellement déclaré), y compris parfois dans des fonctions critiques. Lors de la fermeture de différents secteurs dans le cadre de la crise du Covid-19, ces travailleurs n'ont pu bénéficier des aides comme le chômage temporaire⁹⁶.

91 Voir, entre autres, « Vaccination obligatoire: les soignants manifestent devant le cabinet du ministre de la Santé », in *Le Soir*, 29/11/2021.

92 Dive A., « Il y a un droit du travail en Belgique », "il faut rester dans une société cohérente" : l'obligation du pass sanitaire au travail passée au crible », in *La Libre Belgique*, 01/11/2021.

93 Comme l'a montré le CSE dans son avis de juin 2019 sur les tendances et les conditions de développement du travail indépendant.

94 CSE, op.cit., juillet 2021.

95 Voir view.brussels, « Impacts de la crise du COVID-19 sur la qualité de l'emploi en RBC », Note pour l'Observatoire de la Santé et du Social de Bruxelles-Capitale, décembre 2021. Également : Observatoire de la Santé et du Social de Bruxelles-Capitale (2020). [Baromètre social 2020. Bruxelles : Commission communautaire commune](#).

96 Bourgeois S., « Travail au noir pendant la crise : "Il y a 4 mois j'étais serveur, là je suis à la rue" », in *RTBF*, 15/02/2021.

Il faut également s'interroger sur la disponibilité et **l'accessibilité des services publics durant les confinements** et suite au basculement des services en ligne. Les personnes qui ont le plus besoin de ces services sont les plus susceptibles d'en décrocher. Le passage au travail à distance et à l'accès électronique aux services publics a mis en évidence la gravité de la fracture numérique et de ses implications sur la vie quotidienne. Il ne s'agit pas que de la question de l'accès à internet, mais surtout de la capacité à utiliser les différents outils, y compris ceux permettant l'inscription comme demandeur d'emploi, le risque étant que des « personnes décrochent et ne parviennent plus à accéder à des services en raison de leur illectronisme »⁹⁷. Rapporté au marché de l'emploi, cela peut renforcer les tensions, car une partie de la réserve de main-d'œuvre peut pour ainsi dire disparaître du radar.

⁹⁷ RTBF, « Prenons la mesure de la gravité de ce que représentent les crises additionnées », 1^{er} décembre 2021.

Fermeture des frontières et limitation des flux des travailleurs entrants

Suite à la fermeture des frontières et à la limitation des flux de travailleurs entrants, les secteurs qui emploient des travailleurs étrangers et/ou des travailleurs détachés peuvent avoir été impactés à différents degrés et ont pu faire face à des difficul-

tés de recrutement accrues. On songe notamment aux travailleurs migrants au sein du secteur de la construction ou au flux de main-d'œuvre consécutif au Brexit.

8.1. Travailleurs étrangers et permis uniques

« Après avoir diminué de 50% en 2020, les différents types d'immigration ne retrouveraient pas immédiatement leur niveau d'avant crise »

Bureau Fédéral du Plan

Dans un rapport de mars 2021, le Bureau Fédéral du Plan a développé un scénario selon lequel, après avoir diminué de 50% en 2020, les différents types d'immigration ne retrouveraient pas immédiatement leur niveau d'avant crise, malgré la réouverture partielle des frontières. Ces flux concernent essentiellement des regroupements familiaux et des demandes d'asile. Il ne s'agit pas d'immigration dont le but est professionnel. L'étude table ainsi sur une réduction de 25% des flux en 2021, mais anticipe un rattrapage sur la période 2022-2026. Les immigrations professionnelles reprendraient en fonction du redémarrage de l'activité économique, a fortiori si elles sont issues de pays de l'Union européenne⁹⁸. Selon l'IBSA, Bruxelles étant plus sensible aux effets migratoires,

elle devrait connaître en 2022 une hausse plus importante de sa population active (+ 0,6%) que la Flandre (+ 0,5%) ou la Wallonie (+0,2%)⁹⁹.

Si l'hypothèse de la compensation du tarissement des flux migratoires par l'engagement de travailleurs locaux est séduisante, elle occulte le fait que le recrutement de travailleurs étrangers déclarés n'est pas chose aisée. Un employeur bruxellois n'aura l'autorisation d'engager un travailleur issu d'un pays tiers que s'il démontre qu'il est impossible de recruter localement, dans des délais raisonnables, une personne disposant des qualifications recherchées.

Soulignons également, même si l'impact est marginal, que la fermeture des frontières a, à l'inverse, pu bloquer des travailleurs étrangers à Bruxelles. Si les conditions étaient remplies, ceux-ci ont pu obtenir un permis de travail temporaire¹⁰⁰.

98 Bureau fédéral du plan, « Perspectives démographiques 2020-2070, Scénario de référence et variantes », mars 2021, p.17.

99 IBSA, « Panorama socio-économique 2021, Contexte économique, social et environnemental de la Région de Bruxelles-Capitale », décembre 2021.

100 Voir [Impact du Covid-19 sur les permis de travail](#).

8.2. Travailleurs détachés

La crise sanitaire a entraîné une **fermeture quasi hermétique des frontières extérieures de l'Union européenne** pendant de longs mois. Seules quelques exceptions ont été prévues d'emblée, notamment pour les professions médicales, les transporteurs et les travailleurs frontaliers. Par ailleurs, les services consulaires ont été fermés et la délivrance des visas stoppée. La mobilité interne au sein de l'Union européenne a également été considérablement freinée. Par ailleurs, les familles qui en avaient l'opportunité ont parfois opté pour se rassembler dans leur pays d'origine. Une **série de travailleurs étrangers** a ainsi été amenée à faire le choix de **quitter la Belgique**.

Pour pallier les pénuries et les difficultés de recrutement des employeurs, une option est de **recourir au détachement de travailleurs étrangers**. Suite aux mesures sanitaires et à la fermeture des frontières, le Conseil Supérieur de l'Emploi relève une nette évolution négative des demandes de détachement qu'il faut encoder dans LIMOSA, la base de données des déclarations des travailleurs détachés. De janvier à novembre 2020, le nombre de déclarations était ainsi de 12% inférieur à 2018 et de 14% inférieur à l'année antérieure à la crise sanitaire¹⁰¹.

Selon une étude réalisée par le HIVA, pour le compte d'Actiris, sur les travailleurs détachés en provenance d'un autre Etat-membre¹⁰², la Belgique est le troisième pays européens qui accueille le plus de travailleurs détachés. Cette même étude indique par ailleurs qu'elle est devenue une « forme importante d'emploi dans certains secteurs belges, notamment dans le secteur de la construction ». Néanmoins, le profil des travailleurs détachés à Bruxelles est plus atypique puisque ceux-ci sont relativement peu présents dans la construction (8,3%), en comparaison à la Wallonie (40%) ou, dans une moindre mesure toutefois, à la Flandre (17,7%). Dans la Région bruxelloise, les travailleurs détachés viennent avant tout travailler dans les TIC et la téléphonie¹⁰³.

101 CSE, op.cit., juillet 2021.

102 Frederic De Wispelaere, Saena Chakkar & Ludo Struyven, « **Détachement entrant et sortant dans les statistiques belges sur le marché du travail (avec un focus sur la région de Bruxelles-Capitale)** », Document de recherche, Recherche menée pour le compte d'Actiris, 2020.

103 Ibidem, p. 14.





Enfin, avec la reprise de l'économie et le plan de relance européen, la Belgique et les pays voisins sont à la recherche de main-d'œuvre, notamment étrangère via des détachements. Il semblerait cependant que les travailleurs du sud et de l'est de l'Europe privilégient désormais les détachements dans des pays plus proches de leur pays d'origine¹⁰⁴, quand ils ne se sont pas simplement rendu compte que les conditions de vie dans leur pays s'étaient nettement améliorées et renoncent désormais à la mobilité internationale¹⁰⁵.

Par ailleurs, **la mise en œuvre du Brexit et la sortie du Royaume-Uni de l'Union européenne ont un impact sur les activités des entreprises**, et des effets peuvent se ressentir sur le marché du travail. Ainsi, des travailleurs occupés au Royaume-Uni ne peuvent plus y exercer leur activité professionnelle, pour des raisons comme la validité du permis de travail et/ou du droit de séjour. Ils ont dû quitter la Grande-Bretagne et se retrouvent désormais disponibles sur le marché du travail. Ils retournent le plus souvent dans leur pays d'origine¹⁰⁶. En effet, la pandémie et les barrières à la circulation des personnes rendent le détachement et la vie sur place plus compliqués. On peut également poser l'hypothèse que des travailleurs européens ont parfois fait le choix de s'installer, à des fins professionnelles, dans un autre pays de l'Union européenne. Ce serait le cas des chauffeurs de camions. Malgré l'assouplissement des conditions pour retourner travailler au Royaume-Uni, à l'automne 2021, ils préfèrent rester sur le continent qui souffre également d'une pénurie de chauffeurs¹⁰⁷.

La période de transition du Brexit ayant pris fin le 31 décembre 2020, nous avons encore peu de recul et de données sur l'impact de celui-ci sur le marché du travail à Bruxelles. En outre, le caractère simultané de la sortie de l'Union européenne et de la pandémie rend difficile l'évaluation de l'impact de l'un, indépendamment de l'autre.

104 Lorent P., « Des milliers de jobs en pénurie: des salaires minables pour des métiers pénibles », in *Le Soir*, 16/10/2021.

105 RTS, « Phénomène mondial, la pénurie de main d'œuvre est "positive" », 17/11/2021.

106 Alternatives économiques, « Royaume-Uni : les travailleurs étrangers fuient massivement le pays », mars 2021.

107 *Emergency visas won't tempt European lorry drivers to UK, say haulage chiefs*, The Guardian, septembre 2021.

8.3. Travailleurs sans papiers – migrants

La **fermeture des frontières** a pu **réduire provisoirement les flux d'entrée** sur le territoire belge. Cela concerne tant les travailleurs qui disposent de permis de travail, que les personnes sans papiers. L'enjeu que posent ces travailleurs n'est pas nouveau, mais il a été au centre de l'attention médiatique à l'été 2021. Selon une enquête menée auprès de 200 des personnes alors en grève de la faim à Bruxelles, il apparaît que deux tiers d'entre elles travaillaient, de manière souterraine, dans des métiers qui connaissent des pénuries de main-d'œuvre¹⁰⁸. Cela a poussé des représentants de diverses fédérations d'employeurs

et d'organisations syndicales à cosigner une carte blanche¹⁰⁹ demandant qu'on permette à ces travailleurs d'obtenir le permis unique depuis la Belgique, à titre dérogatoire. Selon les arguments avancés, une régularisation permettrait à ces travailleurs de sortir de la précarité en bénéficiant d'un emploi déclaré. Par ailleurs, et il s'agit d'un argument central du collectif de signataires, en travaillant de manière souterraine pour une rémunération moindre, ces travailleurs constituent à l'heure actuelle une concurrence pour les travailleurs déclarés, le tout dans des professions sous tension au niveau des recrutements.

8.4. Le télétravail

En terme de flux migratoires, la généralisation du télétravail, pour les professions compatibles, va offrir, dans les années à venir, de **nouvelles possibilités** aux entreprises et aux travailleurs. En effet, le dispositif de travail à distance pourrait permettre de travailler depuis l'étranger. Comme le relève le Conseil Supérieur de l'Emploi, on a pu constater, de manière anecdotique certes, que certains travailleurs ont profité de la pandémie pour travailler depuis leur lieu de villégiature. Ainsi, « Cette délocalisation des 'télétravailleurs' offre la possibilité d'élargir l'offre de travail et donc de réduire les pénuries de main-d'œuvre pour les entreprises belges »¹¹⁰, ce qui appelle à une régulation du marché de l'emploi à l'échelle européenne. On souligne néanmoins qu'un nombre important de fonctions

critiques sont peu, voire pas du tout télétravaillables. C'est le cas des métiers artisanaux, de la construction, de l'Horeca, du secteur médical, ou encore du transport. Le premier confinement a révélé que certaines fonctions que l'on pensait peu compatibles avec le télétravail pouvaient néanmoins être réalisées à distance, notamment des fonctions administratives, d'encadrement, voire partiellement l'enseignement.

On manque encore de recul pour apprécier l'ampleur des changements (en termes d'organisation du travail, du rôle et de la nécessité de certaines fonctions, de l'évolution du management, etc.) qu'engendrera l'instauration durable du télétravail structurel dans différents secteurs.

108 Collectif émanant de la Chambre de commerce de Bruxelles (Beci), l'Union des classes moyennes, Sodexo, la FGTB, la CSC, l'Union wallonne des entreprises et la House of Compassion, « **Donnons aux sans-papiers l'accès légal aux métiers en pénurie** », in *La Libre Belgique*, 13/07/2021.

109 Idem.

110 Conseil Supérieur de l'Emploi, op.cit., juillet 2021, p. 18.

Accélération de la transition digitale et environnementale

Le monde du travail connaît en effet des mutations importantes. Sous l'effet conjoint des transitions numérique et écologique, on assistait déjà à une transformation profonde de l'emploi, de sa structure, de son contenu et des compétences attendues des travailleurs. Face à la pandémie, la crise a accéléré des tendances déjà présentes et a fait émerger d'autres perspectives. Et cela de manière transversale, même si tous les secteurs ne sont pas affectés de manière identique.

9.1. Accélération de la digitalisation

« La crise s'est traduite par une accélération de la transformation numérique : augmentation du travail à distance, développement de services et/ou de produits en ligne »

Dans la plupart des entreprises, la crise s'est traduite par une accélération de la transformation numérique : augmentation du travail à distance, développement de services et/ou de produits en ligne notamment pour répondre aux besoins ou attentes des clients. L'incertitude face à l'avenir et le monde d'après Covid-19 sont en outre une opportunité pour mettre en place des stratégies innovantes de transformation digitale durables en prenant en compte des tendances qui vont rester d'actualité comme le télétravail sous une forme hybride, la digitalisation de certains processus, le développement du commerce ou de services en ligne ou l'utilisation de plateformes en ligne.

La demande pour les métiers du développement informatique, qu'il s'agisse de logiciels, de sites

web ou d'applications mobiles, tout comme pour les métiers de la gestion et exploitation des données (data scientist/analyst, web analyst...) devrait s'en trouver renforcée. Il en va de même pour les métiers de la protection des systèmes informatiques ou cybersécurité, notamment en lien avec la progression des cyberattaques frappant les entreprises et administrations publiques¹¹¹, la progression du télétravail qui augmente le risque de cybercriminalité ou la migration des données et des applications dans la Cloud.

La pénurie des métiers informatiques relevée depuis de nombreuses années s'en trouve dès lors renforcée, d'autant plus que le contexte de reprise serait favorable au développement de nombreux projets digitaux qui ont un moment être mis entre parenthèses ainsi qu'à la concurrence entre les entreprises de nombreux secteurs qui sont à la recherche de profils informatiques.

Pour pallier au **manque de personnel IT**, les pistes d'action ne manquent pas : sensibilisation des enfants

111 RTB Info, « Cybercriminalité : en un an, trois entreprises belges sur quatre ont fait face à des cyberattaques », 08/12/2020.

et adolescents aux compétences numériques pour qu'ils envisagent cette voie professionnelle ; promotion des métiers informatiques auprès des personnes à la recherche d'un emploi souhaitant se réorienter, que ce soit via la reprise d'études ou la formation professionnelle ; formation continue des jeunes diplômés et des professionnels plus expérimentés ; lutte contre les stéréotypes de genre, les femmes étant encore peu représentées dans ces métiers ; etc.

Par ailleurs, dès le premier confinement, une distinction a été établie entre les activités essentielles et les activités non essentielles et une dualisation entre les fonctions télétravaillables et les fonctions non télétravaillables.

La crise sanitaire a révélé l'**importance de la présence physique au travail**. Évidemment, toutes les professions ne seront pas logées à la même enseigne. L'étude « The future of work after COVID-19¹¹² » prévoit qu'à l'avenir, les métiers qui supposent un contact direct avec le public comme les métiers liés à l'hôtellerie, la vente ou la restauration seront les plus touchés. Plus souvent non qualifiés, ces métiers combinent souvent plusieurs facteurs de précarité. Le secteur des services et des soins

à la personne est également concerné. A l'inverse, certains métiers, plus souvent qualifiés et moins précaires, paraissent naturellement télétravaillables avec l'aide des outils numériques et sous réserve d'adaptations mineures. Le travail de bureau (que ce soit dans des secteurs tels que les technologies de l'information et de la communication (TIC), la finance, les assurances et l'administration publique) ne nécessite qu'une présence physique limitée avec les tiers. « La quasi-totalité du travail à distance potentiel se situe dans ce domaine »¹¹³.

Du jour au lendemain avec la mise en place du premier confinement, de **nombreuses personnes ont été contraintes de travailler à distance, pour peu que leurs fonctions s'y prêtaient**. Selon l'Enquête sur les forces de travail, « au deuxième trimestre 2020, 35,9% des personnes occupées travaillaient parfois, régulièrement ou toujours à domicile, ce qui représente une hausse de 40% par rapport au même trimestre 2019 »¹¹⁴. En juillet 2021, on constate, pour la première fois, un impact clair de l'assouplissement de la récente obligation de télétravail : 37,4% de la population occupée travaillait alors parfois ou habituellement à domicile. En juin, le taux de travail à domicile s'élevait à 41,6%¹¹⁵.

112 McKinsey, « Etude Future of Work : l'impact de la crise sur les modes de travail et les compétences métiers », 26/07/2021.

113 Idem.

114 Statbel, « 40% des travailleurs à domicile le font pour la première fois au deuxième trimestre 2020 » et Hansez I., juillet 2021, « Apprendre du télétravail contraint durant la crise sanitaire », *Regards Economiques* n°164.

115 Statbel, *Chiffres mensuels sur le marché du travail – octobre 2021*, 16/12/2021.



9.2. Transition écologique

Au-delà de la numérisation, la transition environnementale touche de **nombreux métiers** mobilisant des compétences qui évoluent, s'hybrident ou tout simplement apparaissent. Les opportunités d'emploi devraient se développer pour les jeunes qui entreront tôt ou tard sur le marché de l'emploi, mais aussi pour les demandeurs d'emploi et les travailleurs souhaitant des reconversions professionnelles. Tous les métiers et tous les secteurs sont touchés, au-delà de ceux liés à une éco-activité (aménagement du territoire, gestion des ressources et des déchets). De plus, le spectre des qualifications visé par la transition environnementale est relativement large, ciblant des profils moyennement, voire faiblement, qualifiés à côté de profils hautement qualifiés.

Tout l'enjeu consiste maintenant à apporter des **solutions adaptées aux demandeurs d'emploi**, aux travailleurs et aux entreprises pour rapprocher l'offre et la demande d'emploi dans ces métiers qui se transforment, sont en forte demande, ou qui connaissent de bonnes perspectives de développement.

Sur la transition écologique, la crise aura peut-être permis d'atteindre un point de bascule et une réelle prise de conscience chez certains. Certains qui étaient déjà engagés sur la voie de la transition écologique se sont rendus compte que c'était un vrai moteur de résilience économique et qu'ils avaient intérêt à aller plus loin. A Bruxelles, le plan pour la reprise et la résilience met notamment l'accent sur la durabilité, ce qui vient renforcer les politiques déjà mises en place (à l'image, entre autres, de Réno Click, RENOLAB ou Be Circular). Les initiatives visent à transformer les objectifs environnementaux en opportunités économiques.

D'autres éléments indépendants de la crise et de nature conjoncturelle viennent également éclairer l'intensification des tensions attendues. On songe principalement ici aux inondations de juillet 2021 et à leurs retombées sur les besoins en emploi ou en formation dans le domaine de la construction.



Conclusion

Les **difficultés de recrutement** plus intenses que les entreprises bruxelloises rencontrent actuellement doivent se comprendre dans un contexte plus global. En effet, celles-ci constituent un phénomène que connaissent la plupart des pays industrialisés depuis la sortie de crise. Cela concerne de nombreux secteurs aussi variés que l'Horeca, le transport et la logistique, la construction ou les soins et l'aide aux personnes.

Une série de causes semblent partagées. Ainsi, le contexte de sortie de crise et de relance économique a entraîné un **phénomène d'embouteillage** au niveau des recrutements. En effet, à la réouverture, les entreprises ont relancé les embauches simultanément. Par ailleurs, le confinement, mais aussi l'arrêt de l'activité de certains secteurs, ont été propices à un **renforcement des mobilités des travailleurs**. Cette hausse simultanée de la demande de main-d'œuvre vient, de manière conjoncturelle, se greffer aux causes structurelles et frictionnelles expliquant certaines pénuries.

Il faut également souligner diverses contraintes d'offre auxquelles l'économie est confrontée à l'échelle mondiale. Si dans un premier temps, les **pénuries de matières premières** et les **difficultés d'approvisionnement** venaient ralentir l'activité économique des entreprises, celles-ci sont désormais également affectées par l'augmentation des prix de l'énergie, et par la guerre en Ukraine. Ces contraintes d'offres, ainsi que les pénuries de main-d'œuvre viennent assombrir le contexte de sortie de crise sanitaire et, par-là, de reprise économique.

Les questionnements sur le **rapport au travail** que la crise a pu susciter peuvent expliquer les **mobilités intersectorielles** à court et moyen termes. Les travailleurs ont pu se recycler temporairement ou quitter le secteur pour se reconvertir, souvent avec des conditions de travail identiques, voire meilleures. Ce qui était parfois un changement de carrière provisoire devient définitif. Là où l'on rapporte un renforcement des pénuries de main-d'œuvre, le réexamen par les travailleurs de leur rapport au travail apparaît comme une constante. Plusieurs qui travaillaient dans les métiers dits essentiels ont réalisé que leurs **efforts et les risques sanitaires** qu'ils avaient pris au plus fort de la crise ne sont **pas valorisés**. Un certain nombre de personnes contraintes au travail à distance ont pris conscience, à la faveur du télétravail, qu'un meilleur équilibre vie privée-vie professionnelle était possible.

Le **manque d'attractivité** de certains métiers a pu être renforcé par la crise, les médias mettant régulièrement en avant les conditions de travail difficiles dans l'un ou l'autre secteur. À l'inverse, des **travailleurs en quête de sens** ont pu profiter de la crise pour se réorienter vers les secteurs essentiels, en dépit de la difficulté de ceux-ci. Ce questionnement s'avère particulièrement pertinent en ce qui concerne les jeunes qui ont pu postposer leur entrée sur le marché du travail, mais également pour les personnes devant encore s'orienter professionnellement.

La crise du Covid-19 et la fermeture des frontières ont modifié les **flux migratoires**, y compris pour les détachements de travailleurs étrangers. Cela n'est

pas sans effet sur les tensions que connaît le marché de l'emploi. On peut y voir une **opportunité pour la main-d'œuvre locale**, a fortiori dans un contexte marqué par les discriminations à l'embauche. En effet, l'objectif de taux d'emploi de 80% ne pourra être atteint qu'en mettant à l'emploi des personnes qui y sont actuellement peu représentées, notamment parce qu'elles font l'objet de discriminations.

Certaines tendances de fond qui traversent la société, comme la **digitalisation**, le **télétravail** ou la **transition écologique**, sont à même de transformer les secteurs et les métiers. Les compétences requises s'en trouvent modifiées et cela pourrait, à l'avenir, faire apparaître de nouvelles fonctions critiques ou renforcer celles qui le sont déjà.

Ce document offre une grille d'analyse qui permettra, à l'avenir, d'étayer les constats et de valider les hypothèses formulées concernant l'impact de la crise du Covid-19 sur les fonctions critiques. Au fur et à mesure de la résorption de cette crise, nous pourrons explorer les pistes que nous avons développées et ainsi venir nourrir les prochaines analyses de view.brussels que ce soit, plus largement, sur le marché du travail bruxellois ou, de manière plus spécifique, l'analyse annuelle des fonctions critiques.

