

Note documentaire : La mobilité géographique de la main-d'oeuvre

Personne de contact
Michèle Pans

mipa@ccecrb.fgov.be

Sommaire

1	La mobilité géographique de la main-d'oeuvre : Faits et chiffres	4
1.1	Contexte	4
1.2	La mobilité géographique des actifs occupés	5
1.2.1	Mobilité quotidienne	5
1.2.2	Mobilité résidentielle	16
1.3	La mobilité géographique des demandeurs d'emploi.....	17
1.3.1	Problème de définition et de quantification	17
1.3.2	Durée maximale souhaitée pour les déplacements entre le domicile et le lieu de travail	18
1.4	Quelques points prioritaires	19
2	Déterminants du degré de mobilité géographique de la main-d'oeuvre	20
2.1	Le coût de la mobilité géographique de la main-d'œuvre	20
2.1.1	Le coût de la mobilité quotidienne.....	21
2.1.2	Le coût de la mobilité résidentielle (les prix de l'immobilier).....	22
2.2	La qualité de l'offre d'emploi	23
2.3	Les désagréments subis par les travailleurs « mobiles ».....	23
2.3.1	Le temps de déplacement, qui est influencé par la distance entre le domicile et le lieu de travail, par les embarras de circulation et par l'état dans lequel se trouvent les infrastructures de transport	23
2.3.2	Les inconvénients de la « mobilité pour le travail ».....	24
2.3.3	Facteurs décourageant l'utilisation des transports publics	24
2.4	Garde d'enfants	26
2.5	Le manque d'accessibilité en transports publics de certains lieux de travail.....	27
2.6	Le fait de disposer ou non du permis de conduire/d'une voiture	29
2.7	Les connaissances linguistiques des demandeurs d'emploi.....	30
2.8	Le degré d'attachement à son habitat et la peur liée au changement d'habitat	31
2.9	Echange insuffisant	31
2.9.1	Des offres d'emploi	31
2.9.2	Des certificats d'aptitude professionnelle.....	31
2.10	Manque d'informations.....	32
2.10.1	Les demandeurs d'emploi restent souvent discrets sur leurs problèmes de mobilité... ..	32
2.10.2	Absence d'une liste de contrôle d'indicateurs permettant d'identifier les situations d'immobilité	32
2.10.3	Manque d'informations sur les aides à la mobilité.....	32
2.11	Droits et devoirs des chômeurs	33

3 Annexes	36
3.1 Annexe 1 : le traitement fiscal de la main-d'œuvre frontalière	36
3.1.1 Résumé	37
3.1.2 Conclusion	39
3.2 Annexe 2 : Tableaux et calculs	40
3.3 Annexe 3 : Initiatives et mesures visant à accroître le degré de mobilité géographique de la main-d'œuvre	46
3.3.1 Initiatives et mesures prises par les pouvoirs publics / ministres compétents.....	46
3.3.2 Initiatives et mesures prises par les services de l'emploi	54
3.3.3 Initiatives et mesures prises par les interlocuteurs sociaux.....	57

1 La mobilité géographique de la main-d'oeuvre : Faits et chiffres

1.1 Contexte

Le facteur de production « travail » n'est pas une donnée homogène : la main-d'œuvre diffère en fonction du niveau d'instruction, des aptitudes, de l'âge, du domicile, de la langue, etc. Il se peut dès lors que le profil de la main-d'œuvre disponible sur le marché du travail local ne coïncide pas avec le profil souhaité par les employeurs. Pour les demandeurs d'emploi, il peut s'avérer nécessaire soit de rechercher un emploi correspondant à leurs compétences dans un rayon géographique plus étendu, soit de suivre la(les) formation(s) requise(s) qui permet(tent) d'acquérir de nouvelles compétences mieux adaptées aux besoins des entreprises et qui peuvent mener concrètement à un emploi.

La mobilité de la main-d'œuvre est, à l'instar de la formation professionnelle, une réponse à l'hétérogénéité du facteur de production « travail ». Habituellement, la littérature établit une distinction entre quatre formes de mobilité de la main-d'œuvre : la mobilité géographique, la mobilité socioéconomique, la mobilité fonctionnelle et la mobilité professionnelle.

On entend par mobilité géographique de la main-d'œuvre le déplacement physique entre le domicile et le lieu de travail. À cet égard, il convient d'établir une distinction entre d'une part la mobilité résidentielle (c'est-à-dire déménager vers une habitation plus proche du lieu de travail) et d'autre part la mobilité quotidienne (c'est-à-dire le déplacement quotidien ou quasi-quotidien entre le domicile et le lieu de travail). Une forte mobilité géographique de la main-d'œuvre peut contribuer à réduire les inadéquations géographiques sur le marché du travail, puisque les postes vacants localement peuvent être pourvus par des personnes qui disposent des compétences requises mais habitent ailleurs.

La mobilité socioéconomique concerne la transition de l'inactivité ou du chômage vers l'emploi et vice versa.

La mobilité fonctionnelle se rapporte au changement de lieu de travail ou de fonction au sein d'une même entreprise. Lorsqu'un travailleur obtient un poste à plus haute responsabilité au sein d'une même entreprise, on parle de mobilité fonctionnelle verticale. Lorsqu'un travailleur exerce le même type de fonction dans un autre service ou une autre unité de production de la même entreprise, on parle de mobilité fonctionnelle horizontale.

La mobilité professionnelle intervient en cas de changement d'employeur (pour un salarié) ou d'activité économique (pour un indépendant).

La présente note ne s'intéresse qu'à la mobilité géographique.

1.2 La mobilité géographique des actifs occupés¹

1.2.1 Mobilité quotidienne

Dans les 10 États membres de l'UE-15² pour lesquels des données sur les navetteurs sont disponibles, la part de la navette exprimée en pourcentage de la population active occupée est la plus élevée en Belgique. Ceci s'explique incontestablement par le fait que la Belgique est un petit pays, que les distances entre le domicile et le lieu du travail y sont en général relativement limitées, et que la navette y est dès lors une pratique plus fréquente. En 2006, 21,7 % de la population en âge de travailler (15-64 ans) de notre pays travaillaient dans une région NUTS2 (lisez : province) autre que celle où ils habitaient. Aucun autre État membre de l'UE-15 pour lequel nous disposons de données sur les navetteurs ne connaissait une situation comparable. Aux Pays-Bas et en Autriche, deux pays où les régions NUTS2 sont relativement comparables avec celles de notre pays, moins de 14 % des personnes en âge de travailler étaient des navetteurs : 13,3 % de la population en âge de travailler aux Pays-Bas et 11,1 % en Autriche.

Tableau 1-1 : Mobilité quotidienne en Belgique et dans les autres pays de l'UE en 2006 (1) : nombre de navetteurs en pourcentage de la population occupée

Pays	Part de la navette (échelle de gauche)	p.m. Taux d'emploi (2) (échelle de droite)	p.m. Taux de chômage (3) (échelle de gauche)
BE	27,7	61,0	8,3
NL	13,3	74,4	3,9
DE	11,9	67,6	10,4
AT	11,1	70,2	4,8
FR	7,0	63,8	8,8
SE	6,0	73,1	7,1
PT	3,5	67,9	8,1
FI	2,9	69,4	7,8
ES	2,2	64,8	8,6
GR	0,2	61,0	9,0
Moyenne UE-15	7,3	66,2	7,8

Notes :

- 1) Données non disponibles pour le Danemark, l'Irlande, l'Italie, le Luxembourg et le Royaume-Uni ; elles ne figurent donc pas dans ce graphique. La moyenne de l'UE des 15 est établie au départ des pays dont les données sont disponibles.
- 2) Taux de chômage harmonisé des 15-64 ans
- 3) Taux d'emploi harmonisé des 15-64 ans

Source : EC (2008), Geographic mobility in the European Union : Optimising its economic and social benefits.

¹ Source : l'exposé que Monsieur Jan Smets, Vice-président du Conseil supérieur de l'emploi, a présenté à l'occasion de la demi-journée d'étude sur les aspects non financiers du piège du chômage organisée le 25 septembre 2008 par le CCE et le CNT et durant lequel il a actualisé les données statistiques du chapitre 3 du Rapport 2006 du CSE sur la mobilité géographique. Un résumé de cet exposé est disponible dans la Lettre socio-économique n° 145 de février 2009, pp. 25-33.

² Il s'agit des pays suivants : la Belgique, les Pays-Bas, l'Allemagne, l'Autriche, la France, la Suède, le Portugal, la Finlande, l'Espagne et la Grèce.

Compte tenu du taux de navette élevé en Belgique, on pourrait penser que les inadéquations géographiques³ entre la demande et l'offre de main-d'œuvre sont minimales, puisqu'une part de navetteurs plus élevée coïncide en général avec un marché du travail plus performant.

Pour spécifier les inadéquations géographiques sur le marché du travail, la littérature spécialisée utilise généralement comme indicateur la dispersion des taux régionaux de chômage et d'emploi. En Belgique, cette dispersion est très grande tant entre les régions qu'au niveau intrarégional, ce qui signifierait que les inadéquations géographiques sur le marché belge du travail sont particulièrement importantes.

Cette interprétation exige toutefois une certaine prudence, puisque ces indicateurs peuvent également refléter d'autres phénomènes. D'une part, le taux d'emploi et le taux de chômage ne fournissent en effet aucune information sur un agrégat important, à savoir la demande de travail non satisfaite. Pour aboutir à la conclusion qu'il existe un « problème d'inadéquation », il faut avoir observé une demande de travail non satisfaite dans une Région et une réserve considérable de travailleurs dans une autre Région. Sans demande de travail, il ne s'agit pas d'un « problème d'inadéquation », mais plutôt d'un problème lié à la conjoncture, à la concurrence internationale, à la structure de l'économie... D'autre part, le taux de chômage se base sur l'agrégat « demandeurs d'emploi » qui, s'il donne en effet une idée de la réserve de travailleurs disponibles, n'indique pas de quels types de travailleurs il s'agit. Il serait dès lors judicieux de se demander si les personnes en recherche d'emploi disposent des qualifications requises pour satisfaire l'offre d'emploi disponible. Si ce n'est globalement pas le cas pour les demandeurs d'emploi d'une Région bien précise, on y observera de facto un taux de chômage plus élevé. Ce taux révèle plutôt une « inadéquation des qualifications » qu'une inadéquation géographique. Cette problématique est confirmée par le fait que, de part et d'autre de la frontière linguistique, de plus en plus d'employeurs sont touchés par un manque de main-d'œuvre qualifiée, indépendamment des pénuries conjoncturelles sur le marché du travail. Selon le dernier rapport du CSE (2009)⁴, le problème des fonctions critiques est toujours d'actualité dans notre pays, malgré la période de crise que traverse notre économie.

Les Bruxellois sont les moins mobiles. Autrement dit, exprimée en % de la population en âge de travailler, la mobilité quotidienne est la plus faible à Bruxelles, où la situation du marché du travail est la moins rose. En 2007, 8,8 % de la population bruxelloise en âge de travailler étaient actifs en dehors de Bruxelles (5,7 % d'entre eux travaillaient en Flandre, 2,4 % en Wallonie et 0,7 % à l'étranger). Ce chiffre était de 14,4 % de la population en âge de travailler pour la Wallonie (5,4 % d'entre eux travaillaient à Bruxelles, 1,8 % en Flandre, 5 % dans une autre province wallonne et 2,2 % à l'étranger), et de 14,2% de la population en âge de travailler pour la Flandre (5,8 % d'entre eux travaillaient à Bruxelles, 0,6 % en Wallonie, 6,5 % dans une autre province flamande et 1,3 % à l'étranger)⁵. Le nombre plus élevé de « mobiles » parmi les travailleurs wallons que parmi les travailleurs bruxellois et flamands s'explique par le fait que la situation économique est moins bonne (les offres d'emploi sont moins nombreuses) et l'habitat plus dispersé en Wallonie, ce qui oblige les Wallons à accepter des contraintes plus lourdes en matière de déplacement pour assurer le revenu du ménage.

³ Par « inadéquation géographique sur le marché du travail », on entend « une situation dans laquelle les postes vacants au niveau local ne peuvent pas être pourvus par des personnes qui disposent des compétences requises mais habitent ailleurs ».

⁴ Conseil supérieur de l'emploi, « Les répercussions de la crise sur le marché du travail », mars 2009, p. 13.

⁵ Source : calculs de la Banque nationale de Belgique

La plupart des flux de navetteurs s'effectuent de Flandre et de Wallonie vers Bruxelles, où on retrouve essentiellement le secteur tertiaire. L'orientation de l'immense majorité des flux de navetteurs vers Bruxelles est attribuable au fait que de nombreuses entreprises et administrations (régionales, nationales et internationales) sont établies dans cette ville, y créant un nombre considérable d'emplois. Souvent, il s'agit de postes nécessitant un niveau de qualification élevé et une connaissance suffisante de plusieurs langues, des exigences que l'offre de travail locale ne satisfait qu'insuffisamment. Il y a dans la capitale une grande inadéquation entre la demande et l'offre de main-d'œuvre. Les nombreux emplois y sont dès lors pourvus majoritairement par les habitants des deux autres Régions.

Le nombre de navetteurs qui vont travailler de Flandre en Wallonie et vice versa reste relativement limité. Ce constat indique que la frontière linguistique constitue une barrière à la navette dans notre pays. Les navetteurs qui se déplacent de Flandre en Wallonie sont moins nombreux que les Wallons faisant la navette vers la Flandre : 36 000 travailleurs wallons (3,07 % du total de l'emploi intérieur en Wallonie) se rendent (presque) quotidiennement en Région flamande, 21.500 Flamands (0,85 % du total de l'emploi intérieur en Flandre) font la navette dans le sens inverse⁶. En Flandre, la part de salariés qui travaillent à proximité de leur domicile est plus grande qu'en Wallonie. Cette différence s'explique par les offres d'emploi moins nombreuses et l'habitat plus dispersé en Wallonie, qui obligent les Wallons à parcourir de plus longs trajets⁷.

Chaque jour, 34.338⁸ [travailleurs frontaliers]⁹ français passent la frontière pour venir travailler en Belgique (essentiellement dans les provinces du Hainaut et de Flandre occidentale). Depuis 1990, les flux transfrontaliers français en direction de la Belgique n'ont cessé de s'accroître. Cette hausse s'explique par différents facteurs :

- 1) le régime fiscal avantageux (Annexe 1 : le traitement fiscal de la main-d'œuvre frontalière) dont peuvent bénéficier les travailleurs frontaliers français ;
- 2) la proximité géographique et l'histoire commune (la langue commune, un passé industriel et une mentalité similaires) ;
- 3) l'activité économique dans la zone frontalière belge, plus concrètement l'importance de l'emploi industriel dans cette région ;
- 4) un marché du travail plus performant dans la zone frontalière belge (moins de chômage, plus d'emploi, plus d'offres d'emploi) ;

⁶ Sources : communiqué de presse « La navette entre Régions et provinces » du 9 juillet 2007 de la Direction générale Statistique et Information économique du SPF Économie, PME, Classes moyennes et Énergie + Bureau fédéral du Plan, [Perspectives économiques régionales 2008-2014](#), juillet 2009, tableaux 11 et 14

⁷ Source : VERHETSEL, Ann, Isabelle THOMAS, Etienne VAN HECKE et Marjan BEELEN (2007), Pendel in België. Deel I: de woon-werkverplaatsingen, p. 67.

⁸ Ce chiffre englobe les travailleurs frontaliers français salariés (34 045) et non salariés (293) au 30 juin 2008.

⁹ Les travailleurs frontaliers français sont les travailleurs qui habitent en France et travaillent en Belgique.

- 5) le fait que le département du Nord-Pas-de-Calais dispose d'un réseau de formation assez dense et plus diversifié qu'en Hainaut occidental conjugué au fait que les provinces du Hainaut et de Flandre occidentale sont confrontées à une pénurie structurelle de main-d'œuvre possédant les qualifications nécessaires à l'exercice de certaines professions qui exigent des connaissances techniques pointues (p.ex. dans les domaines de la maintenance industrielle et de l'électromécanique) ;
- 6) le fait qu'une part considérable de la population française suit sa scolarité dans des établissements d'enseignement secondaire et supérieur en Région wallonne. Cette partie de la population a donc déjà acquis certaines connaissances sur le territoire outre frontière, des connaissances qui constituent des éléments facilitateurs dans l'engagement et la réussite d'une recherche d'emploi dans cette zone¹⁰.

Le flux de travailleurs frontaliers français a un impact non négligeable sur l'emploi dans notre pays. Les régions du nord de la France qui exportent le plus grand nombre de travailleurs présentent les taux de chômage les plus élevés. Cette main-d'œuvre entre en concurrence avec la main-d'œuvre belge. Les travailleurs les moins qualifiés dans les arrondissements de la province du Hainaut connaissent la concurrence la plus forte.

À côté des mouvements de travailleurs vers Bruxelles, on constate que le reste de la navette a lieu en majeure partie vers les autres provinces de la même Région. Les habitants de Bruxelles se déplacent davantage vers la Flandre que vers la Wallonie pour des raisons professionnelles.

La mobilité quotidienne peut être un substitut à l'emploi local. Par conséquent, le taux de navette est fonction de la présence d'emplois dans la région du domicile : plus l'emploi local est faible, plus les navettes sont fréquentes. Dans le Brabant flamand et le Brabant wallon, par exemple, l'emploi local relativement faible est compensé par la navette vers des zones proches à grande activité économique (surtout Bruxelles), dopant considérablement le taux d'emploi de ces deux provinces. En 2007, les taux d'emploi les plus élevés en Flandre (Brabant flamand) et en Wallonie (Brabant wallon) résultaient en grande partie du nombre important de navetteurs. En revanche, en Flandre occidentale, où était enregistré le deuxième taux d'emploi (par ordre d'importance) de Belgique, 60,1 % de la population en âge de travailler étaient occupés dans leur propre province et le taux de navette y était relativement faible (7,6 %).

Quel est le profil des navetteurs ?

Les groupes à risque, qui sont sous-représentés parmi les travailleurs occupés (à savoir les femmes, les jeunes, les âgés et les peu qualifiés), sont également les moins nombreux parmi les navetteurs. Autrement dit, leur part dans le total des navetteurs est inférieure à leur part dans l'emploi, au sein duquel ils sont également sous-représentés.

¹⁰ Source : l'étude sur les flux frontaliers franco-belges de septembre 2006 réalisée à l'initiative d'EuresChannel dans le cadre d'un partenariat financé par la Commission européenne et l'INSEE Nord-Pas-de-Calais. Elle a été réalisée par des conseillers Eures d'EuresChannel et des statisticiens de l'INSEE (Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques) en concertation avec le Comité subrégional de l'Emploi du Hainaut occidental.

En 2007, la part des femmes dans le nombre total de navetteurs était de 37,2 % (contre 62,8 % chez les hommes), soit 7,1 points de pourcentage de moins que leur part dans l'emploi (44,3 % contre 55,7 % chez les hommes). La sous-représentation des femmes dans l'emploi et dans la navette pourrait découler de leurs responsabilités familiales, qui sont difficiles à concilier avec des absences de longue durée liées au déplacement¹¹.

Les travailleurs âgés de 25 à 54 ans sont les plus nombreux à faire la navette : leur part dans la navette (83,8 %) était en 2007 1,8 point de pourcentage plus élevée que leur part dans l'emploi (82 %). Les jeunes, principalement les jeunes faiblement qualifiés dont le taux de chômage est supérieur à celui des jeunes hautement qualifiés, sont relativement moins nombreux dans la navette que les plus âgés qui, à l'instar des chômeurs de longue durée, forment un groupe que l'on peut difficilement aider à décrocher un emploi. En 2007, les jeunes de 15 à 24 ans constituaient 6,8 % du nombre total de navetteurs et 8,1 % du nombre total d'actifs occupés. La même année, la part des personnes âgées de 55 à 64 ans effectuant la navette (9,4 %) était inférieure de 0,5 point de pourcentage à leur part dans l'emploi (9,9 %).

Il apparaît que la navette concerne surtout les personnes ayant un niveau de qualification élevé. Avec 48,5%, leur part dans le total des navetteurs dépassait en 2007 de 10,6 points de pourcentage leur part dans l'emploi (37,9 %). À titre de comparaison : en 2007, les peu qualifiés ne constituaient que 16,8 % du nombre total des navetteurs et 22,7 % du nombre total des actifs occupés.

« Mobilité subie » vs « mobilité choisie »¹²

Il convient d'établir une distinction entre la mobilité subie et la mobilité choisie. On parle de mobilité choisie lorsqu'un individu devient (plus) mobile parce qu'il le souhaite et de mobilité subie lorsqu'un individu devient (plus) mobile parce qu'il ne peut pas faire autrement. Dans le premier cas, la mobilité est plutôt un choix, dans le deuxième plutôt une nécessité.

Les personnes qui sont contraintes d'être mobiles ont une perception négative de la mobilité. Elles considèrent le fait de devenir (plus) mobile comme quelque chose de négatif, comme une menace, car la mobilité représente souvent pour elles le seul moyen de trouver et de conserver un emploi. Ces personnes se font généralement du souci à l'idée de devoir trouver un (autre) emploi. Pour elles, les avantages liés au fait de devenir (plus) mobile (à savoir trouver et conserver un emploi) n'en compensent pas les inconvénients (p.ex. le coût financier de la (plus grande) mobilité, l'absence prolongée du domicile et, partant, la réduction du temps que l'on peut consacrer à la famille et aux tâches domestiques, le manque de temps pour les activités de loisirs, etc.).

¹¹ Source : Rapport 2006 du Conseil supérieur de l'emploi, pp. 111-112.

¹² Ce chapitre est – sauf mention contraire – basé sur les conclusions tirées de manière identique dans chacune des études suivantes: l'étude de l'European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions de 2006 intitulée « Mobility in Europe. Analysis of the 2005 Eurobarometer survey on geographical and labour market mobility » ; l'étude de l'European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions de 2007 intitulée « Voluntary and forced job mobility in Europe » ; l'étude de l'European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions de 2007 intitulée « Job satisfaction and labour market mobility » ; l'étude de la DG Emploi, Affaires sociales et Egalité des chances de la Commission européenne d'avril 2008 intitulée « La mobilité géographique au sein de l'Union européenne : Optimiser ses avantages économiques et sociaux ».

Les personnes qui choisissent d'être mobiles ont une perception positive de la mobilité. Elles considèrent le fait de devenir (plus) mobile comme quelque chose de positif, comme une opportunité qui leur permet d'évoluer dans leur carrière, de changer d'emploi si elles le souhaitent, etc. La plupart du temps, ces personnes ont des opportunités d'emploi suffisantes et estiment que de meilleures conditions de travail (par exemple un salaire plus élevé) sont à leur portée. Pour elles, les avantages liés au fait de devenir (plus) mobile (p.ex. percevoir un salaire plus élevé, faire carrière et évoluer dans cette carrière, pouvoir choisir un lieu de résidence agréable, etc.) sont supérieurs aux inconvénients (cf. supra).

Heureusement moins fréquente que la mobilité choisie, la mobilité subie n'en reste pas moins considérable. En Belgique par exemple, une personne en âge de travailler sur dix (12,3 %¹³) est mobile par nécessité (lisez : parce qu'il/elle n'a pas d'autre alternative)¹⁴.

La façon dont les individus perçoivent « le fait de devenir (plus) mobile pour des raisons professionnelles » est influencée par différents facteurs, à savoir : leur niveau d'accès aux infrastructures de transport (transports publics, autoroutes...) et/ou aux milieux d'accueil des enfants et le soutien qu'ils reçoivent de leur employeur afin de devenir (plus) mobiles (l'employeur peut intervenir financièrement dans les frais de transport, mettre une crèche d'entreprise à disposition etc.), leur âge, leur sexe, leur situation familiale, leur niveau d'instruction, leur degré de satisfaction à l'égard de leur emploi, c.-à-d. leur satisfaction vis-à-vis du salaire, du type de contrat de travail, des horaires, des perspectives de carrière et de formation, du contenu de l'emploi, du temps de navette, etc.

Soutien de l'employeur et possibilités en matière d'infrastructures de transport et de garde d'enfants.

Lorsqu'un individu dispose d'un accès aisé aux infrastructures de transport et aux possibilités de garde d'enfants et/ou qu'il bénéficie du soutien de l'employeur afin de devenir « (plus) mobile pour le travail », il est plus enclin à considérer la mobilité comme quelque chose de positif. Cela s'explique par le fait que « devenir (plus) mobile pour des raisons professionnelles » exige un effort moins important lorsqu'il y a davantage de possibilités en matière d'infrastructures de transport et de garde d'enfants et par le fait que la motivation à « devenir (plus) mobile pour des raisons professionnelles » est plus grande lorsqu'on bénéficie en la matière du soutien de l'employeur (p.ex. sous la forme d'une intervention financière dans les frais de déplacement). Parmi les travailleurs mobiles qui ont facilement accès aux infrastructures de transport et aux milieux d'accueil pour enfants et qui bénéficient du soutien de leur employeur, seulement 18,5 % en Pologne et 25 % en Espagne, par exemple, peuvent être considérés comme des « mobiles contraints ». En revanche, parmi les travailleurs qui ne disposent pas de ces possibilités et ne reçoivent aucun soutien de leur employeur, 53,7 % en Pologne et 60 % en Espagne peuvent être estampillés « mobiles contraints¹⁵ ».

¹³ Source : Madame Anna Giza-Poleszczuk (Université de Varsovie, Pologne), qui a collaboré au projet d'étude « Mobilités professionnelles et vies familiales en Europe ».

¹⁴ L'indice de « mobilité subie » ou de « mobilité par nécessité » utilisé dans le projet d'étude précité repose sur trois indicateurs : 1) l'évaluation de la situation actuelle (+ = la mobilité n'est pas ressentie comme une obligation / - = la mobilité est ressentie comme une obligation) ; 2) l'évaluation des alternatives disponibles (+ = il y a d'autres opportunités d'emploi / - = devenir et être mobile est le seul moyen d'exercer un travail rémunéré) ; 3) soupeser les coûts et les avantages (+ = voir les résultats positifs de la mobilité, en retirer une satisfaction financière / - = les résultats financiers de la mobilité sont perçus négativement, insatisfaction financière). Pour qu'un individu soit considéré comme un « mobile contraint », une réponse négative doit être donnée à deux des trois indicateurs au moins. En d'autres termes, si une personne ne perçoit négativement qu'un seul ou aucun de ces trois aspects, elle est considérée comme « volontairement mobile ».

¹⁵ Source : Madame Anna Giza-Poleszczuk (Université de Varsovie, Pologne), qui a collaboré au projet d'étude « Mobilités professionnelles et vies familiales en Europe ».

Âge

Les jeunes sont plus enclins que les plus âgés à considérer la mobilité comme quelque chose de positif car leur intérêt à « devenir (mobile) pour des raisons professionnelles » est plus grand. En effet, plus on approche de l'âge de la mise à la retraite, plus les années pendant lesquelles on peut bénéficier des avantages potentiels (p.ex. la perception d'un salaire plus élevé) de la « mobilité (accrue) pour des raisons professionnelles » diminuent.

Sexe

Les femmes ont généralement une perception plus négative de la mobilité que les hommes. C'est imputable au fait que le degré de satisfaction vis-à-vis de l'emploi est en général inférieur chez les femmes que chez les hommes¹⁶, d'où la propension plus faible des premières citées à « devenir (plus) mobiles pour des raisons professionnelles ». Cette plus grande occurrence de la « mobilité subie » chez les femmes a été confirmée par le projet d'étude « Mobilités professionnelles et vies familiales en Europe », dans le cadre de laquelle 15,2 % des femmes et 11,9 % des hommes habitant en Belgique ont déclaré qu'ils étaient mobiles pour des raisons professionnelles parce qu'ils n'avaient pas d'autre choix.

Situation familiale

De tous les types de ménage, les ménages monoparentaux ont la perception la plus négative de la mobilité. On peut l'expliquer par le fait que le coût d'opportunité de la « mobilité (accrue)¹⁷ pour des raisons professionnelles » est le plus élevé pour ces ménages. Lorsqu'ils consacrent plus de temps à leurs déplacements professionnels, les parents isolés parviennent difficilement ou pas du tout à continuer à exercer les activités dont ils endossent seuls, dans la plupart des cas, la responsabilité (p.ex. la garde et l'éducation des enfants). Déléguer ces activités ne figure généralement pas parmi les options de ces personnes pour des raisons financières. Dans le cadre du projet d'étude « Mobilités professionnelles et vies familiales en Europe », 28,6 % des parents isolés ont indiqué qu'ils étaient mobiles par nécessité pour le travail, contre seulement 6,1 % des isolés sans enfant¹⁸.

¹⁶ Les raisons en sont que les femmes sont conscientes qu'elles gagnent encore et toujours moins que les hommes pour le même travail, que leurs perspectives de carrière demeurent moindres que celles des hommes, etc.

¹⁷ Le coût d'opportunité de la mobilité intervient lorsque la pratique de certaines activités (p.ex. les tâches ménagères) est rendue (pratiquement) impossible en raison du temps consacré à la mobilité.

¹⁸ Source : Madame Anna Giza-Poleszczuk (Université de Varsovie, Pologne), qui a collaboré au projet d'étude « Mobilités professionnelles et vies familiales en Europe ».

Niveau d'instruction

Plus le niveau d'instruction est élevé, plus les déplacements sont nombreux. Le nombre de déplacements d'une personne croît proportionnellement au niveau du diplôme obtenu. Un diplômé universitaire est plus de deux fois plus mobile qu'un diplômé de l'enseignement primaire¹⁹. Plus le niveau d'instruction d'un individu est élevé, plus celui-ci est enclin à considérer la mobilité comme quelque chose de positif. Ce constat peut s'expliquer de deux manières. Tout d'abord, les personnes plus instruites ont davantage de chances de percevoir un salaire élevé que les personnes moins instruites. Les frais induits par la mobilité (le coût d'utilisation des transports publics et/ou de la voiture), la garde d'enfants, l'aide ménagère, etc. étant plus faciles à supporter lorsqu'on perçoit un salaire élevé, un individu est en général plus enclin à devenir (plus) mobile pour un emploi qui garantit un salaire attrayant que pour un emploi qui lui offre une rémunération peu attrayante. Ensuite, le degré d'autonomie augmente proportionnellement au niveau d'instruction. Plus le niveau d'instruction est faible, plus il est compliqué de découvrir de nouveaux lieux et, partant, d'être mobile. Des recherches²⁰ montrent en effet que le manque d'autonomie des personnes peu qualifiées (par exemple la difficulté à lire un plan ou à consulter les horaires des transports publics) est une cause sous-estimée de leur mobilité limitée. Il est donc essentiel d'offrir aux peu qualifiés une formation et un accompagnement adaptés qui soient axés sur la résolution de ces problèmes (ainsi que des problèmes qui restreignent leurs opportunités sur le marché du travail).

Le degré de satisfaction vis-à-vis de l'emploi

Plus le degré de satisfaction d'un individu vis-à-vis de son emploi est grand, plus celui-ci est enclin à considérer la mobilité comme quelque chose de positif. C'est la raison pour laquelle les hommes (qui sont en général plus satisfaits de leur emploi que les femmes) ont une perception généralement plus positive de la mobilité que les femmes. Cela explique aussi pourquoi les personnes qui disposent d'un contrat de travail précaire ont communément une perception plus négative de la mobilité que les personnes dont le contrat de travail est durable. Les premiers cités sont en général moins satisfaits de leur emploi car celui-ci leur offre peu de perspectives de carrière au sein de l'entreprise dans laquelle ils travaillent. Ils sont dès lors peu enthousiastes à l'idée de devenir (plus) mobiles pour cet emploi.

En résumé, on peut dire que la mobilité subie est la plus fréquente chez les groupes les plus vulnérables du marché du travail.

¹⁹ Source : HUBERT, Jean-Paul et Philippe, TOINT (2002), La mobilité quotidienne des belges, Presses universitaires de Namur.

²⁰ Source : VAN HEMEL, Line (HIVA) et Raphaël, DARQUENNE (FUSL), 2009, « Un autre regard sur les jeunes enlisés dans le chômage : Recommandations et facteurs de réussite pour l'insertion professionnelle des jeunes peu qualifiés. Comment stimuler l'insertion socioprofessionnelle des jeunes demandeurs d'emploi en Belgique ? Vous pouvez consulter ce rapport sur le site web de la Fondation Roi Baudouin, <http://www.kbs-frb.be>

Différences entre pays

Il ressort de l'étude « Mobilités professionnelles et vies familiales en Europe » que le pourcentage de travailleurs contraints d'être mobiles est plus faible en Belgique (12,3 %) qu'en France (22,4 %), qu'en Allemagne (25,1 %), qu'en Espagne (28,2 %) et qu'en Pologne (32,8 %). Cette différence peut s'expliquer selon trois angles de vue :

- premièrement, des différences au niveau des caractéristiques (âge, sexe, niveau d'instruction, situation familiale, degré de satisfaction vis-à-vis de l'emploi...) des travailleurs résidents des pays précités ;
- deuxièmement, des différences au niveau du contexte macroéconomique auquel les travailleurs des pays précités sont confrontés.

Les pays présentant une faible croissance du PIB et/ou un taux de chômage élevé enregistrent généralement un niveau supérieur de « mobilité subie » que les pays affichant une forte croissance du PIB et/ou un faible taux de chômage. En effet, dans les premiers cités, il y a moins d'opportunités d'emploi et de postes attrayants, c.-à-d. des emplois pour lesquels un citoyen ordinaire se donnerait la peine de devenir (plus) mobile.

- troisièmement, des différences entre les pays précités au niveau de la politique du marché du travail et de la formation.

Politique active et passive du marché du travail. Les politiques passives du marché du travail veillent essentiellement à assurer la sécurité des revenus, en particulier en cas de chômage ou de sous-emploi. En garantissant une sécurité plus ou moins grande des revenus, les systèmes de revenus de remplacement peuvent créer des incitants négatifs ou positifs dans le choix de la mobilité géographique. Les politiques actives du marché du travail (= stratégies visant à activer les chômeurs = programmes d'activation), si elles sont bien conçues, peuvent augmenter les chances des bénéficiaires d'allocations de trouver un emploi. Dans le même temps, elles accroissent les avantages potentiels de la mobilité géographique, dans la mesure où la probabilité de trouver un emploi est plus grande si l'on cherche sur le marché du travail national plutôt que sur le marché du travail local. Des obligations de recherche d'emploi combinées à une menace crédible de sanctions en matière d'allocations peuvent compenser partiellement les désincitants générés par des allocations de chômage généreuses. Les politiques d'activation permettent d'améliorer l'employabilité ou d'encourager les activités de recherche d'emploi en augmentant les taux de mobilité géographique²¹.

Politiques d'enseignement et de formation. Les politiques promouvant la formation du capital humain et la valorisation des compétences sont des politiques de mobilité géographique très efficaces. Le développement du niveau d'instruction augmente les avantages nets potentiels de la mobilité géographique en améliorant la probabilité de trouver un meilleur emploi. L'avantage net potentiel de la mobilité géographique tend à s'accroître proportionnellement au niveau d'instruction²².

²¹ Source : l'étude de la DG Emploi, Affaires sociales et Egalité des chances de la Commission européenne d'avril 2008 intitulée « La mobilité géographique au sein de l'Union européenne : Optimiser ses avantages économiques et sociaux ».

²² Source : l'étude de la DG Emploi, Affaires sociales et Egalité des chances de la Commission européenne d'avril 2008 intitulée « La mobilité géographique au sein de l'Union européenne : Optimiser ses avantages économiques et sociaux ».

Afin d'y voir plus clair, examinons en détail la différence de « niveau de mobilité subie » entre la Belgique et l'Espagne. Selon les professeurs qui ont participé au projet d'étude « Mobilités professionnelles et vies familiales en Europe²³ », le fait que le pourcentage de travailleurs contraints d'être mobiles était inférieur en Belgique (12,3 %) qu'en Espagne (28,2 %) durant la période 2006-2008 peut s'expliquer par les éléments suivants :

- primo, des différences au niveau des caractéristiques des travailleurs résidents de Belgique et d'Espagne.

Différence de niveau d'instruction

Durant la période examinée, la part de la population (15-64 ans) qui n'avait pas étudié au-delà de l'enseignement secondaire inférieur était presque deux fois plus grande en Espagne (50 %) qu'en Belgique (27 %)²⁴. Comme nous l'avons déjà indiqué précédemment, la probabilité d'une perception négative de la mobilité est inversement proportionnelle au niveau d'instruction.

Différence de type d'emploi

L'Espagne compte plus de travailleurs saisonniers que la Belgique. Les travailleurs saisonniers, dont les secteurs touristiques et de récoltes de fruits (deux secteurs importants en Espagne) sont très friands, constituent une catégorie de travailleurs précaires ayant souvent un faible niveau d'instruction et, partant, une rémunération peu élevée. Comme nous l'avons dit plus haut, plus le niveau d'instruction (et le niveau de revenu y afférent) d'un individu est faible, plus celui-ci est enclin à considérer la mobilité comme quelque chose de négatif.

Différence de degré de satisfaction vis-à-vis de l'emploi

Tous pays confondus, la grande majorité des travailleurs sont satisfaits de leurs contrats de travail, mais la satisfaction vis-à-vis de l'emploi semble inférieure dans les pays du sud de l'Europe (par exemple l'Espagne). Les personnes vivant dans ce qu'on appelle un régime familial de protection des « insiders » (beaucoup de pays du sud de l'Europe, dont l'Espagne) ou dans un pays post-socialiste (p.ex. la Pologne) sont considérablement moins satisfaites de leur salaire que les habitants d'autres pays européens²⁵. Comme nous l'avons dit plus haut, la probabilité d'une perception négative de la mobilité est inversement proportionnelle au degré de satisfaction vis-à-vis de l'emploi.

²³ Il s'agit des professeurs Bertrand Montulet (docteur en sociologie et chercheur aux Facultés universitaires Saint-Louis de Bruxelles), Norbert SCHNEIDER (Université Gutenberg de Mayence, Allemagne), Anna GIZA-POLESZCZUK (Université de Varsovie, Pologne) et Gerardo MEIL (Université autonome de Madrid, Espagne).

²⁴ Source : Eurostat

²⁵ Source : l'étude de l'European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions de 2007 intitulée « Job satisfaction and labour market mobility »

- secundo, des différences au niveau du contexte macroéconomique auquel les travailleurs d'Espagne et de Belgique ont été confrontés durant la période examinée.

Différence de taux de chômage

Au cours de la période examinée dans le cadre de l'étude « Mobilités professionnelles et vies familiales en Europe » (2006-2008), la Belgique (en moyenne 7,6 %/an) a enregistré un taux de chômage inférieur à celui de l'Espagne (en moyenne 9,4 %/an)²⁶. La Belgique (surtout la Flandre) a fait face durant cette période à une pénurie croissante sur le marché du travail. Il y avait de nombreux postes vacants dans notre pays en 2006, 2007 et 2008 et donc aussi beaucoup d'offres d'emploi pour lesquelles un citoyen ordinaire ne se donne pas la peine de devenir (plus) mobile.

Différence de superficie

L'Espagne est beaucoup plus étendue que la Belgique. Les travailleurs espagnols effectuent par conséquent des déplacements plus longs que les navetteurs dans notre pays. Comme nous l'avons déjà indiqué, il est moins attrayant de se déplacer pour le travail lorsque la distance entre le domicile et le lieu de travail est plus grande et que, partant, la durée du trajet est (généralement) plus longue. Pour les travailleurs espagnols, « devenir (plus) mobile pour des raisons professionnelles » exige un effort plus important que pour les travailleurs belges. Les travailleurs espagnols ont davantage à y perdre que les travailleurs belges : s'ils s'absentent plus longtemps du domicile, ils peuvent consacrer moins de temps à leur famille, aux tâches ménagères et à des activités de détente, etc.

- Tertio, les différences entre la Belgique et l'Espagne quant aux conditions dans lesquelles un chômeur est tenu d'accepter un emploi nécessitant des déplacements domicile-travail. Ces conditions concernent : a) la longueur et/ou durée du trajet domicile-travail ; b) les dérogations pour raisons familiales ou autres ; c) les sanctions en cas de refus.

²⁶ En Belgique, le taux de chômage s'élevait selon Eurostat à 8,3 % en 2006, 7,5 % en 2007 et 7 % en 2008. Selon la même source, le taux de chômage en Espagne était de 8,5 % en 2006, 8,3 % en 2007 et 11,3 % en 2008.

Tableau 1-2 : Conditions relatives aux déplacements entre le domicile et le lieu de travail auxquelles les chômeurs doivent accepter un emploi en Belgique et en Espagne

Pays	Longueur et/ou durée du trajet domicile-travail	Dérogations pour raisons familiales ou autres	Sanctions en cas de refus d'un emploi convenable
Belgique	Après 6 mois de chômage, durée de trajet maximale de 4 h ou absence du domicile maximale de 12 h.	non	4 à 52 semaines de suspension des allocations
Espagne	Trajet inférieur à 30 km sauf si le temps du trajet dépasse 25 % du temps de travail quotidien ; coût inférieur à 20 % du salaire, le salaire diminué des frais de transport ne devant pas être inférieur au salaire minimum.	oui	Suspension des prestations de 3 mois la 1 ^{ère} fois, de 6 mois la 2 ^{ème} fois.

Source : OCDE (2005), Perspectives de l'emploi, pp. 120-121

1.2.2 Mobilité résidentielle

Au même titre que la mobilité quotidienne, la mobilité résidentielle peut contribuer à réduire les inadéquations géographiques entre la demande et l'offre de main-d'œuvre sur le marché du travail.

Les Européens (dont les Belges) sont très attachés à leur région d'origine, leur propension à déménager est faible. À peine 1,5 % des Européens (UE-25) vivent dans un autre pays que leur pays d'origine. Seulement un quart de ces 1,5 % a émigré pour des raisons professionnelles.

Dans l'UE-25, la proportion de la population en âge de travailler qui déménage pour des raisons liées au travail (1 %) est nettement moins élevée qu'aux États-Unis (où elle s'élève à 2,3 %) et qu'au Canada (où elle atteint 2,1 %). L'écart entre l'UE-25 et les États-Unis a deux explications possibles. La première est que les barrières linguistiques et les différences entre les systèmes d'enseignement et de sécurité sociale observées au sein de l'UE-25 sont totalement inexistantes aux États-Unis. La deuxième est que l'UE-25 a une autre culture de mobilité que les États-Unis. Dans l'UE-25, « déménager » est considéré comme une « expérience négative », « quitter un contexte qui nous plaisait ». Une fois qu'on y est devenu propriétaire d'une habitation (maison ou appartement), on n'y déménage plus guère. Aux États-Unis, par contre, « déménager » est perçu comme une « expérience positive », « laisser derrière soi un contexte qui ne plaisait pas ²⁷ ».

²⁷ Source : l'exposé présenté par Monsieur Norbert Schneider, professeur à l'Université Gutenberg de Mayence (Allemagne), le 17 octobre 2008 au Parlement européen dans le cadre de l'avant-midi de conférence consacré aux résultats généraux de l'étude « Job Mobilities and Family Lives in Europe ».

La mobilité résidentielle est essentiellement l'apanage de couches de population hautement qualifiées. Ceci s'explique par les coûts associés à cette forme de mobilité, qui sont d'autant plus facilement compensés que le salaire est élevé, et par le fait qu'un changement de résidence peut garantir pour ces couches de population un emploi à durée étendue et aux revenus adéquats.

Les populations les plus éloignées de l'emploi (et qui accèdent de plus en plus rarement aux segments du marché du travail les plus sécurisés) et les personnes en situation d'emploi précaire (p.ex. un contrat de travail à durée déterminée), n'ont bien souvent pas la possibilité de déménager parce que les coûts associés à ce type de mobilité ne sont pas compensés par leur salaire ou simplement par le fait qu'il n'y a pas de garantie quant à la pérennité de l'emploi qui demande un déménagement.

Le niveau de mobilité résidentielle dépend de différents facteurs : la capacité financière²⁸, les prix immobiliers²⁹, les coûts des transactions immobilières (droits d'enregistrement, frais de notaire, frais d'agence, frais d'emprunt), la mesure dans laquelle le partenaire qui travaille peut déménager, la présence d'enfants en âge scolaire, le degré d'attachement à la commune de résidence, la peur qui accompagne le changement d'environnement, le nombre de personnes ayant un contrat de travail à durée déterminée³⁰, le nombre de personnes qui sont propriétaires d'une habitation³¹, etc.

Concernant les prix immobiliers, on constate une forte corrélation entre le niveau des prix de l'immobilier et la santé économique d'une région (voir partie 2 de cette note, graphique au point 1.2). Déménager vers une région plus prospère implique donc un coût du logement plus élevé. Ce coût est à soupeser, en tenant compte de la situation familiale (p. ex. la présence d'enfants en âge scolaire et/ou l'emploi du partenaire éventuel), du coût de la navette et du revenu supplémentaire éventuellement offert par un emploi dans cette région³².

1.3 La mobilité géographique des demandeurs d'emploi

1.3.1 Problème de définition et de quantification

La mobilité des personnes qui ont un emploi peut être calculée sur la base de leur lieu de résidence et de leur lieu de travail.

²⁸ Plus la capacité financière est limitée, plus il est difficile de déménager (dans une habitation plus proche du lieu de travail). Ainsi, par exemple, tout le monde n'a pas les moyens financiers d'avancer le montant de la garantie locative.

²⁹ En raison des prix élevés de l'immobilier en Flandre, de plus en plus de Flamands franchissent la frontière linguistique. L'inverse – les Wallons qui viennent s'installer en Flandre – est beaucoup moins fréquent. La popularité de la Wallonie s'explique principalement par le niveau encore sensiblement plus bas des prix immobiliers dans le sud du pays par rapport à la Flandre. Source : Confédération flamande des immobiliers (CIB).

³⁰ Le nombre de personnes ayant un contrat de travail à durée déterminée augmente chaque année, et plus ce chiffre est élevé, plus il constitue un frein à la mobilité résidentielle.

³¹ Le statut de propriétaire d'une habitation réduit la mobilité résidentielle. Les propriétaires sont moins mobiles que les locataires.

³² Source : rapport 2006 du Conseil supérieur de l'emploi, p. 28

Mais lorsqu'il s'agit de personnes qui, parce que « sans emploi », ne sont pas « appréhendables » statistiquement par l'angle du « travail », la question se corse. Comment calculer la « mobilité pour le travail » de ceux qui n'en ont pas ? Quelles mobilités calculer ? La mobilité pour aller suivre une formation ? La mobilité de ceux qui viennent de trouver un emploi ? La mobilité quotidienne (faire des courses, visiter la famille, déposer les enfants à l'école le matin et les récupérer le soir, exercer une activité de loisir,...) ? Les données dont disposent actuellement les instances (détention du permis de conduire, taux de personnes disposées à travailler en Flandre ou à Bruxelles, l'usage réel du droit au remboursement des frais de transport public pour se rendre à une formation ou à un entretien d'embauche,...) ne permettent pas de mesurer le taux de mobilité des demandeurs d'emploi.

Elles ne sont pas non plus significatives, puisque quelqu'un qui n'est pas détenteur d'un permis de conduire, qui n'a pas marqué son intérêt pour aller travailler à Bruxelles ou en Flandre et/ou qui n'utilise pas les possibilités de remboursement des frais de transport pour se rendre à une formation ou à un entretien d'embauche n'est pas pour autant quelqu'un d'immobile. Les acteurs de l'insertion³³ ne disposent pas d'une liste de contrôle d'indicateurs qui leur permette d'identifier les situations d'immobilité qui constituent un frein réel à la mise en route vers l'emploi, d'objectiver le degré réel de mobilité des candidats à l'emploi, tout en tenant compte de la complexité de leur situation personnelle. A cause de ce manque d'outils, il est extrêmement difficile d'établir des profils cibles de la population « immobile » et d'élaborer des mesures susceptibles de mettre un terme à leur « immobilité ».

1.3.2 Durée maximale souhaitée pour les déplacements entre le domicile et le lieu de travail

L'étude « Evaluation du nouveau système de suivi des demandeurs d'emploi » réalisée par IDEA Consult en avril 2008 à la demande du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (ETCS) nous apprend qu'il n'y a pratiquement pas de différence dans le temps maximum que les actifs occupés et les demandeurs d'emploi veulent bien consacrer à leurs déplacements entre leur domicile et leur lieu de travail. C'est étonnant si l'on tient compte du fait que les demandeurs d'emploi sont plus nombreux à ne pas disposer de véhicule privé et que les endroits où des emplois correspondant à leur profil sont disponibles ne sont pas, ou difficilement, accessibles en transport public. 25 % des demandeurs d'emploi, lorsqu'on les interroge sur le temps maximum qu'ils veulent bien consacrer à leurs déplacements entre leur domicile et leur lieu de travail, cochent la case « plus d'une heure » tandis que 54 % indiquent « entre une demi-heure et une heure », 18 % « entre 15 minutes et une demi-heure » et 2 % « moins de 15 minutes ».

Il ressort en outre de l'étude précitée que les déplacements domicile-travail des personnes qui travaillent sont inférieurs à la distance maximale qu'elles sont prêtes à parcourir³⁴.

³³ Les acteurs de l'insertion sont les personnes qui accompagnent et orientent les demandeurs d'emploi dans leur recherche de travail. Parmi ceux-ci figurent notamment les conseillers en accompagnement professionnel, les « jobcoaches », les consultants en intérim, les acteurs de l'insertion par l'activité économique, les médiateurs de recrutement, les syndicalistes auprès du groupe des demandeurs d'emploi, les conseillers en recherche d'emploi, les conseillers en orientation, les responsables des maisons de l'emploi, les agents d'accompagnement.

³⁴ Source : pp. 30 et 31 du rapport final de l'étude « Evaluation du nouveau système de suivi des demandeurs d'emploi » réalisée par IDEA Consult en avril 2008 à la demande du SPF ETCS. Les actifs occupés sont les non-suspendus qui avaient un emploi au moment de l'enquête réalisée par IDEA Consult.

1.4 Quelques points prioritaires³⁵

La mobilité géographique de la main-d'œuvre n'est pas un phénomène nouveau; ce qui est nouveau, c'est la valeur sociale qu'on accorde à ce type de mobilité. La mobilité géographique de la main-d'œuvre est avant tout un instrument permettant de ne pas descendre dans l'échelle sociale : les personnes qui sont disposées à devenir mobiles sont souvent considérées comme des personnes qui disposent de la motivation et de la flexibilité nécessaires pour trouver et conserver un emploi et/ou pour faire carrière.

La mobilité géographique de la main-d'œuvre est en augmentation. Cette tendance à la hausse présente à la fois des avantages et des inconvénients.

L'avantage est que l'accroissement de la mobilité géographique de la main-d'œuvre contribue à diminuer les inadéquations de l'offre et de la demande de travail et permet de répondre à une partie du problème démographique auquel l'UE est actuellement confrontée.

L'inconvénient est qu'une mobilité géographique accrue de la main-d'œuvre ne constitue pas en soi une garantie contre le chômage et qu'elle peut engendrer une baisse du taux de natalité et une plus grande inégalité entre les sexes.

L'expérience de la mobilité, le fait d'avoir été mobile antérieurement et/ou d'être mobile actuellement, n'est pas corrélée au fait d'avoir un emploi. Ceci signifie que le caractère « mobile » d'une personne ne constitue pas en soi une garantie individuelle contre le chômage, même si une mobilité spatiale professionnelle accrue peut aider à réduire les inadéquations entre la demande et l'offre d'emploi sur le marché du travail. En revanche, on observe des taux d'emploi supérieurs parmi les personnes ancrées localement face à celles qui ont développé des pratiques de mobilité. Ceci s'explique sans doute par l'importance des réseaux sociaux locaux dans la quête d'un emploi.

Une mobilité géographique accrue de la main-d'œuvre peut avoir un impact négatif sur le développement des familles et la vie familiale. Traditionnellement, c'est davantage vrai pour les femmes, qui assument encore et toujours la majeure partie des responsabilités familiales (éducation des enfants, tâches ménagères...). Dans ce sens, l'augmentation de la mobilité géographique de la main-d'œuvre risque de faire baisser le taux de natalité en Europe et d'accroître l'inégalité entre les sexes, car elle aggrave la répartition encore très inégalitaire des tâches domestiques.

Les effets négatifs de la croissance de la mobilité géographique de la main-d'œuvre sur le taux de natalité et l'inégalité entre les sexes se font le plus sentir dans les pays où les possibilités de garde d'enfants sont le moins développées et/ou où les tâches ménagères et l'éducation des enfants sont réparties selon un modèle traditionnel (c.-à-d. où les rôles familiaux traditionnels pour les hommes et les femmes prédominent).

³⁵ Source : l'exposé que Monsieur Bertrand Montulet, docteur en sociologie et chercheur aux Facultés universitaires Saint-Louis de Bruxelles, a tenu le 17 octobre 2008 au Parlement européen dans le cadre de l'avant-midi de conférence consacré aux résultats belges de l'étude « Job Mobilities and Family Lives in Europe » financée par la Commission européenne dans le cadre du 6ème programme-cadre pour la recherche et le développement de l'Union européenne. Cet exposé a été résumé dans la Lettre socio-économique n° 143 de décembre 2008, pp. 22-26.

2 Déterminants du degré de mobilité géographique de la main-d'oeuvre

Au-delà des obstacles financiers³⁶, toute une série d'obstacles non financiers peuvent inciter les chômeurs à ne pas accepter un emploi ou à ne pas reprendre le travail. Le manque de mobilité géographique est l'un de ces obstacles non financiers³⁷.

Plusieurs facteurs peuvent freiner la mobilité géographique de la main-d'œuvre (lisez : la mobilité quotidienne et résidentielle) et, partant, former des pièges du chômage³⁸.

Nous énumérons ci-après quelques-uns de ces facteurs.

2.1 Le coût de la mobilité géographique de la main-d'œuvre

Le coût d'accès à la mobilité automobile et/ou résidentielle est tellement élevé que les demandeurs d'emploi à faible revenu sont presque immédiatement et durablement disqualifiés par le marché du travail. Même s'il s'agit, selon les acteurs de l'insertion³⁹ interrogés dans le cadre de l'enquête « Mobilité pour l'emploi⁴⁰», de la variable cardinale de l'immobilisation, elle (= cette variable) disparaît souvent des débats sur le sujet, car c'est une variable incurable sur laquelle les acteurs de l'insertion qui sont en contact permanent avec des demandeurs d'emploi n'ont pas ou très peu de prise directe.

³⁶ Les obstacles financiers concernent la perte ou la diminution d'« avantages sociaux » (p.ex. les allocations de chômage ou d'assistance, les allocations d'études, les tickets modérateurs réduits et les tarifs réduits pour les transports publics), les frais liés au travail et/ou à la recherche d'un emploi (p.ex. les frais de déplacement, les frais de garde d'enfants et l'achat de vêtements pour satisfaire aux exigences vestimentaires sur le lieu de travail) et les attentes salariales.

³⁷ Parmi d'autres exemples d'obstacles non financiers, citons les problèmes de santé de nature physique et/ou psychologique, les caractéristiques de l'emploi [exigences de fonction (p.ex. formation, expérience, langue), contrat à durée déterminée ou indéterminée, horaires de travail, perspectives de carrière...], les difficultés à concilier la vie privée et la vie professionnelle (p.ex. en raison de possibilités insuffisantes en matière de garde d'enfants).

³⁸ La notion de piège du chômage renvoie à une situation dans laquelle les bénéfices du passage du chômage au travail sont inférieurs aux coûts qui y sont liés. Dans cette situation, les incitants à la recherche et à l'acceptation d'un emploi par le chômeur sont insuffisants ou inexistantes.

³⁹ Les acteurs de l'insertion sont les personnes qui accompagnent et orientent les demandeurs d'emploi dans leur recherche de travail. Parmi ceux-ci figurent notamment les conseillers en accompagnement professionnel, les « jobcoaches », les consultants en intérim, les acteurs de l'insertion par l'activité économique, les médiateurs de recrutement, les syndicalistes auprès du groupe des demandeurs d'emploi, les conseillers en recherche d'emploi, les conseillers en orientation, les responsables des maisons de l'emploi, les agents d'accompagnement.

⁴⁰ Vous pouvez consulter cette enquête sur le site web suivant : http://www.csefcharlroi.be/images/sitefr/edit/brochure_enquete_mobilite.pdf

2.1.1 Le coût de la mobilité quotidienne

Le coût de l'utilisation de la voiture⁴¹

Normalement, le coût des déplacements entre le domicile et le lieu de travail ne peut constituer pour aucun demandeur d'emploi de ce pays un obstacle à l'acceptation d'un emploi ou à la reprise du travail. C'est malheureusement le cas pour nombre d'entre eux, étant donné que les endroits où des postes correspondant au profil des demandeurs d'emploi sont disponibles ne sont souvent accessibles qu'en voiture et que le coût de l'utilisation d'une voiture est considérable.

Entre 2000 et 2008, le coût total de l'utilisation d'une voiture diesel consommant 6 litres de carburant par 100 km et parcourant annuellement 20 000 km a augmenté de 10,55 % (de 5016,2 € à 5545,4 €) (voir Annexe 2 : Tableaux et calculs, Tableau 3-1).

Plus le nombre de kilomètres parcourus par an est élevé, plus (la part des coûts variables dans) le coût total de l'utilisation de la voiture est grand et plus le niveau de mobilité géographique de la main-d'œuvre est influencé par le niveau du prix du carburant⁴².

Les frais élevés d'utilisation de la voiture peuvent former un piège du chômage. Pour certains demandeurs d'emploi, l'acceptation d'un emploi sur un lieu de travail uniquement accessible en voiture peut en effet entraîner une perte de revenu : l'investissement dans la mobilité peut être supérieur à l'écart entre l'allocation de chômage et le salaire rémunéré pour l'emploi en question.

Le coût de l'utilisation des transports publics⁴³

Bien que les sociétés de transport public augmentent les prix de leurs titres de transport annuellement ou presque, le recours aux transports publics reste nettement moins cher que l'utilisation d'une voiture privée (voir Annexe 2, Tableau 3-2). Néanmoins, les endroits où des postes correspondant au profil des demandeurs d'emploi sont disponibles ne sont souvent pas, ou difficilement seulement, accessibles en transport public.

La diminution du prix, voire la gratuité⁴⁴, de l'utilisation du train pour les déplacements domicile-travail pourrait inciter certaines personnes à s'installer plus loin de leur lieu de travail et à effectuer la navette en train entre leur domicile et leur lieu de travail.

⁴¹ Sources : TRAJECT et la Fédération Pétrolière Belge. TRAJECT est un bureau d'étude spécialisé dans les conseils aux entreprises et aux administrations publiques en matière de mobilité domicile-travail, et plus spécifiquement concernant les plans de déplacements d'entreprise.

⁴² Pour une voiture diesel consommant 6 litres aux 100 km et parcourant 10 000 km/an, le coût d'utilisation total a augmenté de 6,57 % (de 4029,6 à 4295,2 €) entre 2000 et 2008. Pour une même voiture parcourant 30 000 km/an, le coût d'utilisation total durant la période 2000-2008 s'est accru de 13,22 % (de 6002,8 € à 6796,6 €) (Annexe 2 : Tableaux et calculs, Tableau 3-1).

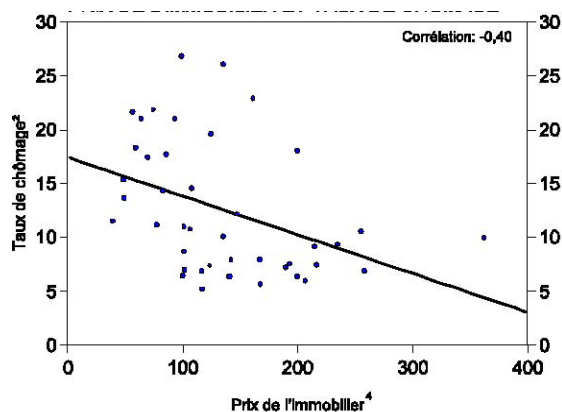
⁴³ Source : TRAJECT

⁴⁴ Depuis le 1er juillet 2004, les membres du personnel des entreprises publiques autonomes et des services publics fédéraux bénéficient de la gratuité des déplacements domicile-lieu de travail par chemin de fer en 2ème classe et éventuellement du transport en correspondance organisé par la STIB. Depuis le 1er janvier 2005, les entreprises privées peuvent également offrir cet avantage à leurs membres du personnel, à condition qu'elles interviennent pour au moins 80 % du prix de la carte train et qu'elles concluent une convention tiers payant avec la SNCB.

2.1.2 Le coût de la mobilité résidentielle (les prix de l'immobilier)

En Belgique, on observe un lien positif entre les prix de l'immobilier⁴⁵ et la situation sur le marché du travail⁴⁶ et l'activité économique (voir Graphique 2-1).

Graphique 2-1 : Corrélation avec le taux de chômage



Source : Conseil supérieur de l'emploi, Rapport 2006, p. 116

Cela signifie qu'une personne qui, pour accroître ses chances sur le marché du travail, veut déménager vers une région où il y a plus d'activité économique et/ou moins de chômage, doit prendre en compte le surcoût en matière de logement. Le problème est que ces coûts supplémentaires peuvent s'avérer tellement élevés qu'ils forment pour ces personnes un obstacle au déménagement vers cette région. La navette est une option plus commode pour ces personnes. Les frais afférents aux transactions immobilières (les droits d'enregistrement, les frais de notaire, les frais d'agence et les frais d'emprunt), qui représentent en Belgique une part relativement grande du prix total d'une habitation, peuvent constituer un autre frein au déménagement (à la mobilité résidentielle).

À cet égard, il est important de souligner que les prix de l'immobilier ont une influence moindre sur la mobilité résidentielle si les personnes concernées peuvent prétendre à un logement social ou subventionné. Les programmes de logements sociaux peuvent donc également influencer le choix entre déménager et faire la navette.

⁴⁵ Les prix de l'immobilier dans le graphique = le prix moyen pondéré par mètre carré d'habitations et de terrains ordinaires, exprimé en €

⁴⁶ Le taux de chômage dans le graphique = le taux de chômage administratif, exprimé en pourcentage du nombre total de personnes assurées contre le chômage

2.2 La qualité de l'offre d'emploi

La qualité de l'offre d'emploi - le niveau de salaire, la spécificité des horaires, le type d'emploi et le type de contrat – joue de toute évidence un rôle important dans l'attractivité de la proposition de mise en mouvement du demandeur d'emploi.

La mobilité de tout travailleur potentiel dépend de l'attractivité de l'offre qu'on lui fait. En somme, personne, s'il n'est pas forcé de le faire, ne choisira avec enthousiasme un travail qui lui demande beaucoup de déplacements et des horaires flexibles et fractionnés, pour un salaire peu attrayant. La possibilité de percevoir un salaire plus élevé et, de manière générale, les perspectives d'emploi attrayantes, peuvent favoriser la mobilité géographique de la main-d'œuvre. S'agissant de la mobilité transfrontalière, la transparence relative aux statuts fiscal et social du travailleur (régimes de pension...) joue également un rôle important.

2.3 Les désagréments subis par les travailleurs « mobiles »

2.3.1 Le temps de déplacement, qui est influencé par la distance entre le domicile et le lieu de travail, par les embarras de circulation et par l'état dans lequel se trouvent les infrastructures de transport

Plus les temps de déplacement entre le domicile et le lieu de travail sont longs, moins la navette est intéressante et plus il est difficile de trouver un équilibre entre le travail et la vie privée. Il ressort de l'étude « Evaluation du nouveau système de suivi des demandeurs d'emploi » réalisée par IDEA Consult en avril 2008 à la demande du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (ETCS) que 31 % des personnes qui sont au travail déclarent passer 15 minutes ou moins entre leur domicile et leur lieu de travail, 38 % entre 15 minutes et une demi-heure, 21 % entre une demi-heure et une heure et 9 % plus d'une heure⁴⁷. Selon cette même enquête, Bruxelles compte le plus grand nombre de personnes occupées qui ont besoin de plus d'une demi-heure ou de plus d'une heure entre leur domicile et leur lieu de travail⁴⁸. Une explication possible est que les Bruxellois qui travaillent à Bruxelles utilisent tout autant leur voiture pour aller travailler que les non-Bruxellois qui travaillent à Bruxelles, même dans la zone d'accessibilité A qui est très bien desservie par les transports publics⁴⁹. Coincés dans le trafic routier, ils doivent dès lors consacrer davantage de temps à leurs déplacements domicile-travail.

D'autres études⁵⁰ révèlent que le temps de déplacement – c'est-à-dire la durée de la navette – a fortement augmenté entre 1991 et 2001, surtout dans les principaux pôles d'emploi. Ceci peut indiquer que ces pôles d'emploi sont de plus en plus difficiles d'accès ou que l'importance de ces centres en tant que pôles d'attraction pour l'emploi est en hausse (les gens viennent de plus loin pour y travailler).

⁴⁷ Source : Rapport final de l'étude « Evaluation du nouveau système de suivi des demandeurs d'emploi », avril 2008, p. 36.

⁴⁸ Source : ibidem

⁴⁹ Source : Avis diagnostique sur les déplacements des travailleurs entre leur domicile et leur lieu d'activité professionnelle (doc. CCE 2007-127 DEF du 30 janvier 2007), p. 31.

⁵⁰ Source : VERHETSEL, Ann, Isabelle THOMAS, Etienne VAN HECKE et Marjan BEELEN (2007), Pendel in België. Deel I: de woon-werkverplaatsingen, p. 73.

Plus la distance entre le domicile et le lieu de travail est petite, plus la navette devient intéressante. Une plus grande distance suppose en effet, toutes choses restant égales par ailleurs, de consacrer plus de temps au déplacement, ce qui allonge la durée totale de l'absence du domicile et complique la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale. La Wallonie connaît les plus grandes distances parcourues entre le domicile et le lieu de travail, ce qui s'explique par le fait que la densité démographique y est inférieure que dans les autres Régions du pays, que la situation économique y est moins bonne (moins d'offres d'emploi) et que le parc de logements y est plus dispersé. À l'échelle de la Belgique, on constate que la part des déplacements domicile-travail de courte distance (moins de 10 km) a diminué tandis que celle des déplacements domicile-travail de plus longue distance a augmenté. Le sud du pays (Wallonie) connaît les plus fortes augmentations des distances parcourues entre le domicile et le lieu de travail⁵¹.

En raison des embarras de circulation, le temps de déplacement augmente et il est moins attrayant d'utiliser la voiture ou les transports publics de surface (souvent englués dans la circulation automobile) pour se rendre de son domicile à son lieu de travail. En effet, à cause des embarras de circulation, effectuer la navette en voiture sur une distance limitée peut parfois prendre plus de temps que de recourir au train pour parcourir une plus longue distance.

En l'absence d'une bonne infrastructure de transport, la navette est pénible et moins attrayante.

2.3.2 Les inconvénients de la « mobilité pour le travail »⁵²

Les demandeurs d'emploi peuvent refuser d'accepter un emploi ou de reprendre le travail afin de ne pas devoir endurer les désagréments subis par les travailleurs « mobiles », à savoir : la pression temporelle, le surmenage, le manque de temps à consacrer à la famille, ne pas pouvoir s'occuper autant des tâches domestiques que le conjoint ou la conjointe, le manque de temps pour les activités de loisirs, les coûts financiers liés à la mobilité (voir 2.1 Le coût de la mobilité géographique de la main-d'œuvre).

2.3.3 Facteurs décourageant l'utilisation des transports publics

Ceux qui se situent en marge du marché du travail se tournent souvent par la force des choses, pour leurs déplacements, vers des formes de transports publics. Or les demandeurs d'emploi qui se déplacent ainsi principalement en transports publics sont du même coup handicapés dans leur recherche d'un emploi, voire exclus presque d'avance du marché du travail.

⁵¹ Source : VERHETSEL, Ann, Isabelle THOMAS, Etienne VAN HECKE et Marjan BEELEN (2007), Pendel in België. Deel I: de woon-werkverplaatsingen, pp. 60-66.

⁵² Source : l'exposé que les professeurs Norbert Schneider, Gerardo Meil et Anna Giza-Poleszczuk, ont tenu le 17 octobre 2008 au Parlement européen dans le cadre de l'avant-midi de conférence consacré aux résultats de l'étude « Job Mobilities and Family Lives in Europe » financée par la Commission européenne dans le cadre du 6ème programme-cadre pour la recherche et le développement de l'Union européenne. Cet exposé a été résumé dans la Lettre socio-économique n° 143 de décembre 2008, pp. 14-21.

Pourquoi ? Les personnes qui ne sont pas « automobiles », c.-à-d. les personnes qui ne disposent pas d'une voiture ou d'un permis de conduire - ce qui est souvent le cas des demandeurs d'emploi - sont généralement considérées, selon l'enquête « Mobilité pour l'emploi »⁵³, comme des candidats moins polyvalents, moins flexibles, plus rigides mentalement et plus résistants au changement, bref, comme des individus incapables de pourvoir les postes vacants. Et ceci est regrettable pour trois raisons. Primo, parce que les demandeurs d'emploi font ce qu'on voudrait que l'ensemble des travailleurs ou en tout cas davantage de travailleurs fassent, à savoir, pour réduire les files, utiliser les transports publics en lieu et place de leur voiture individuelle ou de leur voiture de société pour effectuer leurs déplacements domicile-travail. Secundo, parce que les zonings industriels où sont souvent implantés les types d'activité offrant des emplois à la main-d'œuvre peu qualifiée (des postes qui peuvent donc intéresser les demandeurs d'emploi faiblement qualifiés) ne sont pas, ou difficilement seulement, accessibles en transports publics. Enfin, tertio, parce que l'on fait payer au prix fort aux demandeurs d'emploi, en particulier à ceux qui sont les moins favorisés sur le plan financier (faible niveau de formation, faible revenu...), le fait qu'ils ne soient pas « automobiles ». Leur manque de capacité financière les empêchant d'acquérir une voiture, ils cherchent un emploi (facilement) accessible en transports publics, mais cela implique soit qu'ils exercent une fonction moins adaptée à leurs qualifications, soit qu'ils suivent une autre formation que leur formation initiale pour ne pas rester au chômage, soit qu'ils restent sans emploi.

Les personnes qui acceptent un emploi ou reprennent le travail à un endroit accessible en transports publics sont confrontées aux problèmes suivants : les réseaux de transports publics ne sont pas suffisamment articulés les uns aux autres, les horaires des transports publics et les horaires de travail des entreprises ne correspondent pas (toujours) les uns aux autres, etc. Ces facteurs peuvent décourager l'utilisation des transports publics à un point tel que ces personnes choisissent à terme de changer de travail ou de déménager vers un endroit situé à une distance de leur lieu de travail qu'ils peuvent parcourir à vélo ou à pied.

⁵³ L'enquête « Mobilité pour l'emploi » est une enquête réalisée de février à mai 2007 par le Comité subrégional de l'emploi et de la formation (CSEF) de Tournai-Ath-Lessines avec le soutien financier de la Région wallonne et du Fonds social européen (FSE). Cette enquête a été organisée auprès de onze acteurs ayant un lien direct avec la mise à l'emploi, à savoir: Adecco, le Centre d'éducation et de formation en alternance (CEFA), la FGTB, Forem conseil et ses Maisons de l'emploi, Gil-intérim, Manpower, Mission Régionale Hainaut occidental, Randstad, Sos dépannage, Trace et Vedior. Elle avait pour but de rechercher des solutions, en meilleure connaissance de cause, à la problématique de la mobilité géographique des demandeurs d'emploi. Elle a fait l'objet d'un débat lors du séminaire que le Groupe de Recherche sur les Transports des Facultés Universitaires Notre-Dame de la Paix de Namur (GRT) a consacré le 5 janvier 2009 à la problématique de la mobilité géographique des demandeurs d'emploi et auquel avait été convié le secrétariat du CCE. Vous pouvez consulter et télécharger le rapport final de cette enquête sur le site web http://www.cseftournai-ath-lessines.be/images/cseftournai/brochure_enquete_mobilite.pdf.

2.4 Garde d'enfants⁵⁴

Les milieux d'accueil des enfants, tant subventionnés que non subventionnés, sont répartis de façon inégale sur le territoire belge. La disponibilité des milieux d'accueil est par exemple plus élevée en Communauté flamande qu'en Communauté française⁵⁵.

Les communes qui offrent le plus d'emplois proposent généralement un nombre plus élevé de places d'accueil. Ceci pose problème car beaucoup de demandeurs d'emploi habitent une région où il y a peu d'emplois. Faute de trouver une place d'accueil près de chez eux, certains demandeurs d'emploi cherchent une solution dans les environs de leur lieu de travail.

Lorsque des personnes (re)trouvent un emploi et qu'elles sont prêtes à se déplacer, les autorités organisatrices parviennent généralement à leur trouver une ou plusieurs places d'accueil. Par contre, la tâche est nettement plus compliquée si les personnes ne disposent pas d'un moyen de locomotion personnel (ce qui est le cas de bon nombre de demandeurs d'emploi). En effet, lorsqu'il reste des places d'accueil disponibles, celles-ci se situent généralement dans les zones rurales qui sont uniquement accessibles en voiture.

Plus la durée des déplacements domicile-travail des travailleurs ayant un ou plusieurs enfants est grande, plus le nombre d'heures passées par leur(s) enfant(s) dans un milieu d'accueil est élevé, ce qui n'est avantageux ni pour eux ni pour leur(s) enfant(s). Cela implique pour eux une augmentation des frais de garde d'enfants et cela n'est pas vraiment profitable au développement de leur(s) enfant(s). Des études scientifiques révèlent que les enfants « trimballés d'un endroit à l'autre » ont un comportement problématique à l'école et qu'il est difficile d'élever sereinement des enfants si la vie de famille se résume à une portion congrue en dehors des heures consacrées au travail et aux déplacements domicile-travail⁵⁶.

Les travailleurs ayant un ou plusieurs enfants qui ont de longs déplacements domicile-travail n'ont souvent d'autre recours que de faire appel aux milieux d'accueil en dehors des heures d'accueil normales (8-17 heures). Ceci pose un problème car très peu de milieux d'accueil ont des horaires élargis – c.-à-d. accueillant des enfants avant 8 h le matin, après 18 h le soir, pendant la nuit, pendant le weekend etc. À cela s'ajoute que les accueillantes d'enfants, compte tenu du manque de places disponibles – et de l'augmentation du nombre d'enfants en attente d'une place d'accueil -, deviennent plus exigeantes et sélectives. Certaines aspirent à des horaires de travail peu flexibles (8-17 heures), ce qui complique encore la satisfaction des demandes de ces travailleurs.

⁵⁴ Source : « L'accueil de la petite enfance. Etat des lieux dans les arrondissements de Namur et Dinant » publié par le CSEF de Namur en mars 2007.

⁵⁵ Source : DENIL, Frédérique, « Accueil de la petite enfance : un enjeu pour l'emploi », Lettre mensuelle socio-économique de mai 2002, pp. 3-9.

⁵⁶ Source : l'exposé que Monsieur Bertrand Montulet, docteur en sociologie et chercheur aux Facultés universitaires Saint-Louis de Bruxelles, a tenu le 17 octobre 2008 au Parlement européen dans le cadre de l'avant-midi de conférence consacré aux résultats belges de l'étude « Job Mobilities and Family Lives in Europe » financée par la Commission européenne dans le cadre du 6ème programme-cadre pour la recherche et le développement de l'Union européenne. Cet exposé a été résumé dans la Lettre socio-économique n° 143 de décembre 2008, pp. 22-26.

2.5 Le manque d'accessibilité en transports publics de certains lieux de travail

Il ressort du rapport provisoire du Diagnostic fédéral sur les déplacements domicile-travail du 30 juin 2008 que 23,4 % des entreprises (contre 24,9 % au 30 juin 2005) ne sont pas ou pas suffisamment desservies par les transports publics⁵⁷. 97 % des acteurs de l'insertion interrogés dans le cadre de l'enquête « Mobilité pour l'emploi » (soit 53 sur 55) voient quotidiennement des demandeurs d'emploi renoncer à un travail faute de pouvoir s'y rendre, ce qui a des répercussions sur le chômage.

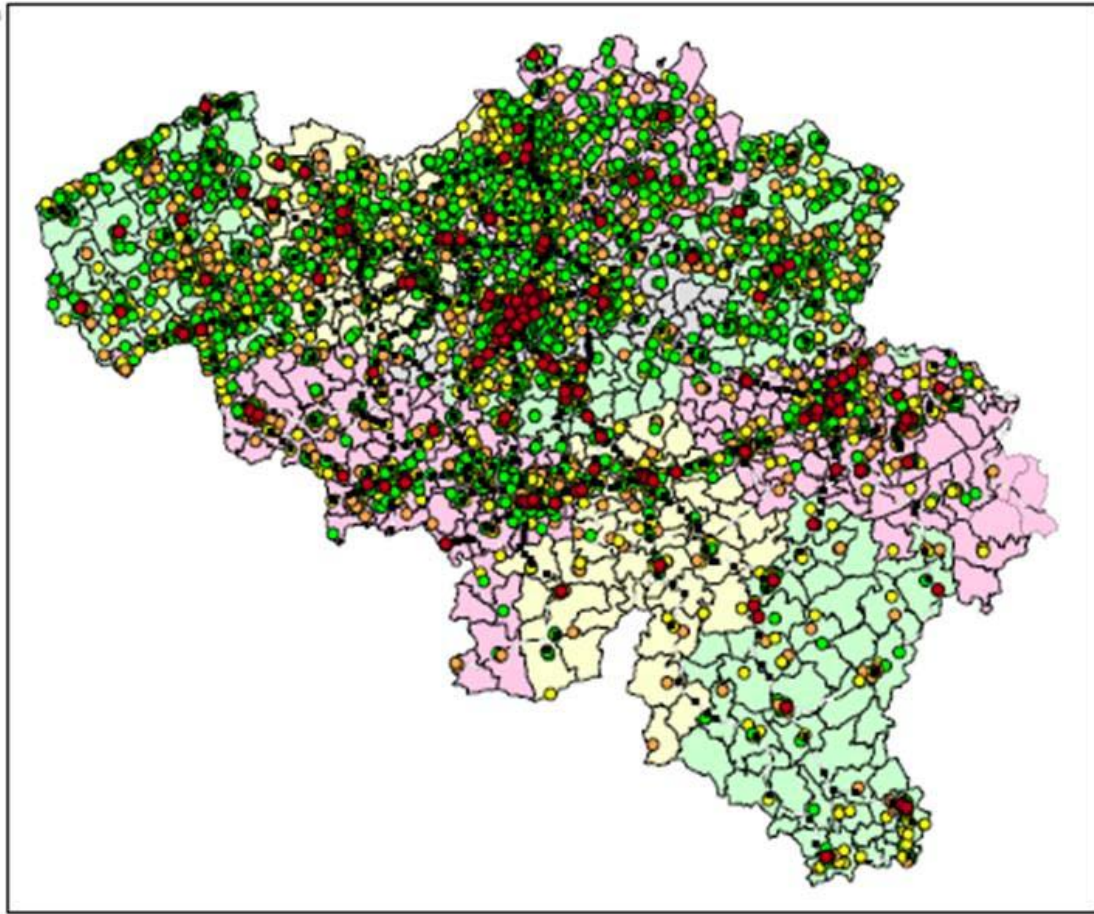
Les entreprises qui ne sont pas ou qui sont mal desservies par les transports publics peuvent éprouver des difficultés à recruter du nouveau personnel et/ou à conserver le personnel existant.

Les groupes vulnérables du marché du travail ressentent presque systématiquement l'inaccessibilité des pôles d'emploi en transports publics comme un obstacle dans la recherche d'un emploi. Les communes bien desservies par les transports publics comptent davantage de chômeurs que les communes qui sont moins bien ou mal desservies par les transports publics. Les chômeurs disposent donc souvent bel et bien d'une offre de transports publics à proximité de leur domicile, mais le problème est que ces transports publics ne leur permettent pas d'atteindre les endroits où des emplois correspondant à leur profil sont disponibles. Concrètement, nous pensons à cet égard aux peu qualifiés qui habitent en ville mais pour qui les zonings implantés en dehors de la ville (qui proposent des fonctions peu qualifiées) ne sont pas ou pas suffisamment accessibles en transports publics. Qu'ils habitent dans une région bien desservie par le réseau autoroutier ne leur est d'aucune utilité, ou de peu d'utilité, puisque ils ne disposent généralement pas d'une voiture.

Les zonings déconnectés des transports publics accueillent fréquemment des types d'activités qui proposent des postes à faible qualification et à grand turn-over et qui sont donc les plus susceptibles d'intéresser les demandeurs d'emploi.

La desserte de certains zonings en transports publics ne signifie pas que les transports publics constituent nécessairement une solution pour tous les travailleurs. Ainsi, les personnes ayant une grille horaire atypique (les personnes qui travaillent la nuit ou tôt le matin, les personnes ayant un contrat de travail à la demande dans le cadre duquel elles doivent être constamment disponibles et peuvent être appelées jusqu'à une heure à l'avance, etc.) n'ont bien souvent pas encore la possibilité de se rendre dans certains zonings industriels en transports publics.

⁵⁷ En Flandre, cela concerne 21,7 % (contre 23,5 % au 30 juin 2005) des établissements, en Wallonie 34 % (contre 33,9 % au 30 juin 2005) et dans la Région de Bruxelles-Capitale 12,3 % (contre 14,6 % au 30 juin 2005). Source : Rapport provisoire du « Diagnostic fédéral sur les déplacements domicile-travail du 30 juin 2008 », p. 47.



Notes :

Les points orange = établissements⁵⁸ qui ne sont pas ou qui sont partiellement desservis par les transports publics et où travaillent des personnes qui sont insatisfaites tant de l'accessibilité en transports publics que de l'articulation entre les horaires des transports publics et les horaires de travail.

Les points rouges = établissements qui sont totalement desservis par les transports publics et où travaillent des personnes qui sont insatisfaites tant de l'accessibilité en transports publics que de l'articulation entre les horaires des transports publics et les horaires de travail.

Les points verts = établissements où travaillent des personnes qui sont satisfaites tant de l'accessibilité en transports publics que de l'articulation entre les horaires des transports publics et les horaires de travail.

Les points jaunes = établissements où travaillent des personnes qui ne sont pas satisfaites de l'accessibilité en transports publics ou de l'articulation entre les horaires des transports publics et les horaires de travail.

Pour les points verts et jaunes, il n'est pas précisé si les établissements ne sont pas ou sont partiellement ou totalement desservis par les transports publics.

Source : SPF Mobilité et Transports

⁵⁸ Etablissements = entreprises qui, en vertu de l'arrêté royal du 16 mai 2003 portant l'exécution des articles 161 jusque 170 de la loi-programme du 8 avril 2003 relative à la collecte de données concernant les déplacements des travailleurs entre leur domicile et leur lieu de travail, sont tenues de réaliser tous les trois ans un diagnostic des déplacements domicile-travail de leurs travailleurs. On entend par un établissement totalement desservi par les transports publics un établissement qui est situé à moins d'1 km d'une gare ferroviaire et à moins de 500 mètres d'une station MTB (métro, tram, bus). Un établissement partiellement desservi par les transports publics est un établissement qui est situé à moins d'1 km d'une gare ferroviaire ou à moins de 500 mètres d'une station MTB (métro, tram, bus). Un établissement non desservi par les transports publics est un établissement qui n'est pas situé à moins d'1 km d'une gare ferroviaire ou à moins de 500 mètres d'une station MTB (métro, tram, bus).

2.6 Le fait de disposer ou non du permis de conduire/d'une voiture

Un grand nombre de demandeurs d'emploi ne sont pas « automobiles » (ç.-à-d. qu'ils ne disposent pas d'un permis de conduire ou d'une voiture) et rencontrent des difficultés à trouver un emploi qui corresponde à leurs qualifications, ces emplois n'étant souvent accessibles qu'en voiture. Il est impossible pour eux d'accepter un emploi dans des entreprises qui ne sont pas desservies par les transports publics, sauf s'ils déménagent vers un endroit situé à une distance de leur lieu de travail qu'ils peuvent parcourir à vélo ou à pied ou s'ils obtiennent leur permis de conduire et achètent une voiture.

Pour certains emplois, la détention d'un permis de conduire est exigée alors que le poste vacant et les tâches y afférentes ne le justifient pas. 87 % des acteurs de l'insertion interrogés dans le cadre de l'enquête « Mobilité pour l'emploi » (soit 48 sur 55) témoignent qu'il arrive souvent qu'un employeur demande le permis de conduire alors que le poste à pourvoir et les missions attenantes ne le justifient pas⁵⁹. Cela diminue très fortement les chances d'accéder à un emploi pour les demandeurs d'emploi qui n'ont pas le permis de conduire, car ils doivent automatiquement refuser les offres pour lesquelles la détention d'un permis de conduire est un critère d'admissibilité.

En 2008, le pourcentage de postes vacants qui exigeaient la détention d'un permis de conduire B était de 22,2 % en Flandre (voir Tableau 3-4), de 27,1 % en Wallonie (voir Tableau 3-5) et de 9,8 % à Bruxelles.

Fin février 2009, 54,8 % (soit 134 155 sur 244 873) des demandeurs d'emploi inoccupés (DEI⁶⁰) en Région wallonne déclaraient être en possession d'un permis de conduire B ou supérieur (Tableau 3-6). La Région de Bruxelles-capitale comptait en janvier 2009 45,6 % (soit 43 439 sur 95 264) de DEI déclarant être en possession d'un permis de conduire B ou supérieur. Fin janvier 2009, 63,9% (soit 119 036 sur 186 413) des DEI en Région flamande disposaient d'un permis de conduire (B ou supérieur).

En janvier 2009, 76,8% (soit 73.181 sur 95.264) des DEI en Région de Bruxelles-Capitale déclaraient ne pas disposer d'une voiture comme moyen de transport. En Flandre, 58,5 % (soit 109.093 sur 186.413) des DEI ne possédaient pas de voiture fin janvier 2009.

Si les données chiffrées précitées fournissent des informations précieuses, elles ne permettent cependant pas d'établir un lien entre, d'une part, la possession d'un permis de conduire/d'une voiture et, d'autre part, la capacité à occuper les emplois disponibles. Une analyse ultérieure est dès lors nécessaire afin de pouvoir cerner dans quelle mesure la possession d'un permis de conduire/d'une voiture augmente ou non les chances de trouver un emploi.

⁵⁹ Les acteurs de l'insertion interrogés estiment que ce comportement est imputable au fait que les employeurs : 1) souhaitent engager des personnes qui arrivent toujours à l'heure au travail et ne dépendent pas des transports publics qui ont la réputation de ne pas être fiables et d'être régulièrement perturbés par des grèves ; 2) souhaitent engager des personnes qui sont « automobiles » (cf. le « bon » et l'« automobile » vont de pair).

⁶⁰ Les DEI regroupent 4 catégories : 1) les chômeurs ayant introduit une demande d'allocation de chômage ; 2) les demandeurs d'emploi en période d'attente (jeunes sortis de l'école) ; 3) les demandeurs d'emploi inoccupés inscrits librement ; 4) d'autres demandeurs d'emploi inoccupés inscrits obligatoirement (à savoir les demandeurs d'emploi soutenus par le CPAS, les demandeurs d'emploi reconnus par le SPF Sécurité sociale comme des personnes handicapées, les demandeurs d'emploi qui enseignent à temps partiel, les demandeurs d'emploi exclus du droit aux allocations).

L'enquête « Mobilité pour l'emploi » nous apprend qu'aux dires des acteurs de l'insertion, il apparaît de plus en plus manifeste que le « bon » et le « mobile » vont de pair. Selon cette enquête, il est fréquent que les employeurs aient une perception négative des candidats qui ne sont pas « automobiles » (ç.-à-d. qui n'ont pas le permis de conduire ou pas de voiture)⁶¹, car ils pensent que ces candidats sont moins polyvalents, moins flexibles, plus rigides mentalement et plus résistants au changement. Il en résulte que certains candidats qui pourraient être très compétents, mais présentent la lacune de ne pas être « automobiles », n'entrent pas en ligne de compte pour les emplois proposés par ces employeurs.

Les personnes mobiles ou disposées à devenir mobiles sont souvent considérées comme des personnes dotées de la motivation et de la flexibilité nécessaires pour trouver et conserver un emploi et/ou pour faire carrière. En revanche, les personnes marquées du sceau de l'immobilité sont souvent disqualifiées d'avance par le marché du travail.

Si les chômeurs doivent acquérir un véhicule pour se rendre au travail, il se peut qu'il soit financièrement plus intéressant pour eux de rester au chômage car le revenu du travail, diminué des frais afférents à la mobilité, peut être moins élevé ou (pratiquement) aussi faible que le montant de l'indemnité de chômage⁶². Ceci explique peut-être pourquoi les chômeurs recherchent en général en premier lieu un emploi à proximité de leur domicile pour minimiser les frais de transport liés à la recherche d'un emploi et, à terme, les frais éventuels de navette et de déménagement⁶³.

2.7 Les connaissances linguistiques des demandeurs d'emploi

Les personnes qui ne maîtrisent pas ou pas suffisamment une autre langue officielle du pays que leur langue maternelle peuvent être réticentes ou inaptés à rechercher un emploi et à travailler dans une autre Région que leur Région de résidence. Selon des données transmises par les services régionaux de l'emploi, le Forem et le VDAB⁶⁴, le pourcentage de demandeurs d'emploi wallons inoccupés ayant une connaissance (élémentaire, bonne ou très bonne) du néerlandais (25,5 %) est inférieur au pourcentage de demandeurs d'emploi flamands ayant une connaissance (élémentaire, bonne ou très bonne) du français (54,3 %).

Environ un quart des demandeurs d'emploi flamands en Flandre ont une autre langue maternelle que le néerlandais. Les principaux groupes allophones sont constitués par les francophones et les demandeurs d'emploi de langue turque ou maghrébine. 63 % des demandeurs d'emploi allophones ne comprennent (pratiquement) pas le néerlandais. Principalement dans la Région de Bruxelles-Capitale, on observe que la connaissance du néerlandais de nombreux demandeurs d'emploi est limitée voire nulle.

Une bonne connaissance du néerlandais (français) semble constituer un avantage considérable pour les demandeurs d'emploi allophones en Flandre (Wallonie) dans leur recherche d'un emploi⁶⁵.

⁶¹ Nota bene. Un individu qui n'a pas le permis de conduire ou de voiture n'est pas pour autant immobile. Un individu qui se déplace à pied ou utilise les transports publics pour faire des courses et/ou des démarches administratives, rendre visite à sa famille, partir en vacances, aller à l'école ou en formation, exercer une activité de loisirs etc. est aussi mobile, mais avec un autre moyen de locomotion que la voiture.

⁶² Source : avis du CCE relatif à l'efficacité énergétique dans le secteur du transport, doc. CCE 241 DEF du 20 février 2008, p. 17.

⁶³ Source : étude de l'HIVA « Duurzame mobiliteit voor een duurzame arbeidsmarkt » de 2001.

⁶⁴ Source : avis unanime CCE/CNT du 9 juillet 2008 sur la mobilité géographique et interrégionale des demandeurs d'emploi (CCE 2008-1045 DEF, Avis n° 1641), pp. 17-18.

⁶⁵ Source : périodique « VDAB ontcijfert » n° 11.

2.8 Le degré d'attachement à son habitat et la peur liée au changement d'habitat

Plus on est attaché à sa commune de résidence, plus la peur liée au changement d'habitat est grande, plus le recours à la navette est fréquent, et moins on est disposé à déménager vers une habitation plus proche du lieu de travail.

2.9 Echange insuffisant

2.9.1 Des offres d'emploi

Dans la mesure où les services régionaux de l'emploi (VDAB, Forem, ACTIRIS) n'informent pas suffisamment les demandeurs d'emploi des offres disponibles dans les trois Régions du pays, beaucoup d'entre eux ne savent pas que la navette ou le déménagement vers une autre Région que la Région du domicile est une option envisageable. On constate néanmoins une évolution positive dans ce domaine. L'échange interrégional des offres d'emploi est d'ores et déjà plus fréquent qu'auparavant.

L'échange automatique des offres d'emploi se révélant insuffisant, la collaboration entre la Flandre, la Wallonie, Bruxelles et la Communauté germanophone a été renforcée au printemps et à l'été 2007. Plus précisément, des objectifs concrets sont désormais liés aux engagements pris. Par an, le Forem orientera ainsi 50 000 demandeurs d'emploi wallons vers 5 000 postes vacants flamands et ACTIRIS orientera 6 000 demandeurs d'emploi bruxellois vers 1 000 postes vacants flamands de la périphérie. En outre, des efforts sont réalisés pour pallier aux problèmes d'harmonisation en matière d'échange automatique des offres d'emploi et pour introduire une procédure d'inscription aisée et automatique des demandeurs d'emploi issus d'autres Régions (un demandeur d'emploi ne doit s'inscrire que dans un seul service pour être inscrit automatiquement dans le service d'une autre région).

2.9.2 Des certificats d'aptitude professionnelle

Un certificat d'aptitude professionnelle est une preuve officielle de compétence pour certaines professions. Cette preuve a été introduite pour les personnes qui possèdent une expérience pratique dans une profession donnée mais ne disposent pas du diplôme ou certificat correspondant. Par le biais d'un entretien et d'une épreuve pratique dans l'un des centres d'examen reconnus, ces personnes peuvent faire acter leurs aptitudes.

Le fait que certains certificats d'aptitude professionnelle ne soient pas transférables entre les Régions et les Communautés peut empêcher les demandeurs d'emploi de travailler dans une autre Région que leur Région de résidence ou encore d'effectuer la navette ou de déménager vers cette Région.

2.10 Manque d'informations

2.10.1 Les demandeurs d'emploi restent souvent discrets sur leurs problèmes de mobilité

En règle générale, les demandeurs d'emploi ne parlent pas spontanément de leurs problèmes de mobilité ; ils restent discrets sur le sujet. Ceci peut s'expliquer par le fait qu'il est préférable de ne pas dévoiler ses défauts, ou ce qui fait figure de défaut (p.ex. ne pas être « automobile »), alors même qu'on se trouve dans un espace hyperconcurrentiel qu'est le marché de l'embauche où le nombre et les qualités des candidats en course pour l'emploi laissent à supposer que les plus faibles seront automatiquement exclus.

2.10.2 Absence d'une liste de contrôle d'indicateurs permettant d'identifier les situations d'immobilité

Comme déjà indiqué dans la première partie de cette note, aucune liste de contrôle d'indicateurs ne permet à l'heure actuelle d'identifier les situations d'immobilité. Les acteurs de l'insertion ne disposent pas d'une liste de contrôle d'indicateurs qui leur permette d'identifier les situations d'immobilité qui constituent un frein réel à la mise en route vers l'emploi, d'objectiver le degré réel de mobilité des candidats à l'emploi, tout en tenant compte de la complexité de leur situation personnelle. En conséquence, il est extrêmement difficile d'établir des profils cibles de la population « immobile » et d'élaborer des mesures susceptibles de mettre un terme à leur « immobilité ».

2.10.3 Manque d'informations sur les aides à la mobilité

La moitié seulement des acteurs de l'insertion interrogés dans le cadre de l'enquête « Mobilité pour l'emploi » déclarent réaliser un réel travail d'information à destination de leur public cible (c.-à-d. les demandeurs d'emploi, les intérimaires, les cellules syndicales, les missions régionales pour l'emploi⁶⁶, etc.) concernant les aides à la mobilité telles que le remboursement (partiel) des frais de transport par les employeurs. Ce constat a pour conséquence que les demandeurs d'emploi sont, de manière générale, peu informés sur les aides à la mobilité.

Les demandeurs d'emploi qui ne sont pas informés des aides à la mobilité existantes peuvent renoncer à un emploi ou à la reprise du travail dans l'idée qu'ils sont dans l'incapacité de se rendre sur le lieu de travail ou que le revenu du travail en question, diminué des frais afférents à la mobilité, sera moins élevé ou (pratiquement) aussi faible que le montant de l'allocation de chômage.

⁶⁶ Les missions régionales pour l'emploi, également dénommées « Mires », sont des personnes morales ayant pour mission principale de mettre en œuvre des actions d'insertion et d'accompagnement à destination de leur public cible, à savoir : a) les demandeurs d'emploi inoccupés n'étant plus soumis à l'obligation scolaire et ne disposant pas du certificat de l'enseignement supérieur ou d'un diplôme équivalent ; b) les demandeurs d'emploi chômeurs de longue durée ; c) les demandeurs d'emploi réintégrant le marché du travail après une période d'inoccupation de plus de 3 ans ; d) les bénéficiaires du revenu d'intégration sociale ou de l'aide sociale ; e) les réfugiés reconnus en Belgique ; f) les ressortissants étrangers munis d'une autorisation de séjour ; g) les personnes handicapées en possession d'une décision de l'Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées ouvrant le droit à des interventions visant à la mise à l'emploi.

2.11 Droits et devoirs des chômeurs

Pour avoir droit à une allocation de chômage, le chômeur doit remplir plusieurs conditions⁶⁷. L'une de ces conditions est qu'il doit être disponible pour le marché du travail, en d'autres termes qu'il/elle recherche activement un emploi et accepte toute offre d'emploi pouvant être considérée comme « convenable ».

Pour être considéré comme étant « convenable », un emploi doit répondre à différents critères fixés par la loi⁶⁸ et dont certains se rapportent à la mobilité, plus précisément aux frais de déplacement, à la distance et/ou à la durée du trajet entre le domicile et le lieu de travail.

Le critère de la durée de l'absence et des déplacements auquel un emploi doit satisfaire pour être qualifié de « convenable » varie d'un pays à l'autre. Le tableau suivant révèle que ce critère est plus strict en Belgique dans les pays de référence que sont l'Allemagne et les Pays-Bas. En Belgique, un emploi « convenable » ne peut nécessiter plus de quatre heures de déplacements journaliers. En Allemagne et aux Pays-Bas, la durée maximale du trajet exigé par un emploi « convenable » est limitée à respectivement deux et trois heures. La France ne prévoit quant à elle aucune limitation de la durée de l'absence et des déplacements.

Tableau 2-1 : Conditions relatives aux déplacements entre le domicile et le lieu de travail auxquelles les chômeurs doivent accepter un emploi en Belgique et dans les pays de référence

Pays	Longueur et/ou durée du trajet domicile-travail	Dérogations pour raisons familiales ou autres	Sanctions en cas de refus d'un emploi convenable
Belgique	Après 6 mois de chômage, durée de trajet maximale de 4 h ou absence du domicile maximale de 12 h.	non	4 à 52 semaines de suspension des allocations
France	Aucune disposition spécifique.	-	-
Allemagne	Durée de trajet maximale de 2 h et de 2h30 pour un temps de travail journalier de respectivement moins de 6 heures et plus de 6 heures.	Oui, en cas de changement de domicile.	Suspension des allocations : la première fois pendant 3 semaines, la deuxième fois pendant 6 semaines et chaque fois suivante pendant 12 semaines ; la période d'indemnisation est réduite d'une même période.
Pays-bas	Durée de trajet maximale de 3 h par jour en transports publics.	non	Perte du droit aux allocations.

Source : Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2005, pp. 120-121

⁶⁷ Vous trouverez de plus amples informations sur ces conditions dans la note documentaire du secrétariat intitulée "Financiële prikkels tot werkherhvatting voor werklozen en leefloontrekkers in België : heden en verleden".

⁶⁸ En Belgique, ces critères sont définis dans les articles 22 à 32ter de l'arrêté ministériel du 26 novembre 1991 sur les critères de l'emploi convenable.

La limitation de la durée de l'absence et des déplacements au-delà de laquelle un emploi est réputé non convenable (respectivement 12 et 4 heures) est caduque si :

- la distance entre le lieu de résidence du travailleur et le lieu de travail ne dépasse pas 25 km, ou ;
- les travailleurs de la région doivent effectuer habituellement de longs déplacements pour exercer leur emploi, ou ;
- la durée de l'absence et des déplacements est considérée comme excessive en raison de l'âge ou de l'état de santé du travailleur.

Pour les chômeurs ayant atteint l'âge de 50 ans, l'exigence de mobilité est plus souple : un emploi est « non convenable » lorsqu'il implique une absence de plus de 10 heures (au lieu de 12) ou des déplacements de plus de 2 heures (au lieu de 4).

En outre, un chômeur en Belgique n'est pas tenu d'accepter un emploi si le revenu qu'il procure, diminué du montant des frais de mobilité, est inférieur ou égal au montant des allocations de chômage⁶⁹. Le législateur belge a donc veillé à ce que les frais de mobilité ne constituent pour aucun chômeur dans notre pays un obstacle à l'acceptation d'un emploi ou à la reprise du travail.

Même si les conditions (de mobilité) à remplir pour avoir droit aux allocations de chômage sont respectées, les chômeurs peuvent se voir proposer des offres d'emploi pour des postes vacants dans les trois Régions du pays. Pour pouvoir donner suite à ces offres, beaucoup de chômeurs ont besoin d'un accompagnement adéquat (incitation à suivre une formation linguistique...). Prenons l'exemple d'un chômeur qui ne maîtrise aucune autre langue que sa langue maternelle et qui souhaite répondre à une offre d'emploi dans une autre Région que sa Région de résidence ou exigeant la connaissance de deux des trois langues nationales. Pour ce chômeur, une formation linguistique est importante tant d'un point de vue pratique que juridique. Sur le plan pratique parce qu'il/elle ne peut pas poser sa candidature pour cet emploi et sur le plan juridique parce que, dans la jurisprudence, d'autres critères que ceux de « l'emploi convenable » peuvent justifier le refus d'un emploi. L'un de ces critères est la langue, pour autant qu'elle constitue une difficulté réelle pour l'exercice de cet emploi⁷⁰.

⁶⁹ « Un emploi est réputé non convenable si le revenu net qu'il procure, diminué du montant des frais de déplacement à charge du travailleur et majoré, le cas échéant, des allocations familiales et du montant des allocations dont le travailleur peut bénéficier pendant la durée de son occupation, n'est pas au moins égal au montant des allocations diminué du montant du précompte professionnel et majoré, le cas échéant, du montant des allocations familiales, dont peut bénéficier le travailleur en tant que chômeur complet. » Source : art. 26 de l'arrêté ministériel du 26 novembre 1991 concernant les critères de l'emploi convenable.

⁷⁰ Source : Arrêté de la Cour du Travail de Mons, 20 février 1976, Revue de droit social 1984, 398.

Le respect des conditions (de mobilité) donnant droit aux allocations de chômage dépend grandement de l'intensité avec laquelle l'Onem contrôle si les chômeurs acceptent les emplois « convenables » et fournissent des efforts en matière de recherche d'emploi. Dans notre pays, le contrôle de la « disponibilité pour le marché du travail » des chômeurs indemnisés a été renforcé par le Plan d'accompagnement et de suivi des chômeurs, mis en œuvre par phases depuis juillet 2004. Les contrôles de la disponibilité pour le marché du travail et les (menaces de) sanctions en cas de refus d'un emploi convenable peuvent inciter les chômeurs à accroître l'intensité de leur recherche d'emploi, accepter des offres d'emploi plus facilement, et réaliser des efforts de mobilité pour trouver du travail.

À l'annexe 3, vous trouverez une liste non exhaustive de mesures et d'initiatives prises à différents niveaux (interlocuteurs sociaux, services de l'emploi, fédéral, interrégional, régional) pour augmenter le degré de mobilité géographique de la main-d'œuvre.

* * *

Enfin, nous profitons de cette occasion pour rappeler que le CCE et le CNT ont rendu le 9 juillet 2008 un avis unanime sur la mobilité géographique et interrégionale des demandeurs d'emploi (doc. CCE 2008-1045 DEF, Avis n° 1641)⁷¹, dans lequel sont recommandées une série de mesures politiques qui, selon les interlocuteurs sociaux, peuvent contribuer à lever les obstacles à la mobilité géographique et interrégionale des demandeurs d'emploi.

⁷¹ Cet avis est disponible sur le site web suivant : <http://www.ccecrb.fgov.be>

3 Annexes

3.1 Annexe 1 : le traitement fiscal de la main-d'œuvre frontalière

Le régime frontalier franco-belge : de quoi s'agit-il ?

La règle générale veut que les rémunérations des salariés soient imposées dans l'État d'activité (c.-à-d. l'État où ils exercent leur activité rémunérée)⁷², mais la Convention du 10 mars 1964 entre la Belgique et la France tendant à éviter les doubles impositions et à établir des règles d'assistance administrative et juridique réciproque en matière d'impôts sur les revenus prévoit un autre régime pour les travailleurs frontaliers. Ce régime, également appelé régime frontalier franco-belge, stipule que les rémunérations des travailleurs frontaliers sont imposées dans l'État de résidence (c.-à-d. l'État où se trouve leur foyer permanent d'habitation).

Dans cette note, on entend par travailleurs frontaliers les personnes dont le foyer permanent d'habitation se trouve dans la zone frontalière en France (Belgique) et qui exercent leur activité rémunérée dans la zone frontalière en Belgique (France).

On entend par foyer permanent d'habitation le lieu où le contribuable réside habituellement, le cas échéant avec son époux (épouse) ou son cohabitant légal et – éventuellement – leur(s) enfant(s).

Sur le plan géographique, la zone frontalière de chaque État englobe toutes les communes situées dans la zone délimitée par la frontière nationale commune et par une ligne tracée à une distance de 20 km de cette frontière, étant entendu que toutes les communes traversées par cette ligne sont incorporées dans la zone frontalière.

Le régime frontalier franco-belge pose problème

Le régime frontalier franco-belge est avantageux pour les travailleurs frontaliers français, les employeurs de la zone frontalière belge et le budget français.

- Les travailleurs frontaliers français perçoivent en Belgique un salaire brut supérieur à celui qu'ils percevraient en France. Ils sont en outre soumis au taux français d'imposition des revenus des personnes physiques, qui est inférieur à celui appliqué en Belgique, et ils doivent payer des cotisations de sécurité sociale en Belgique, où les montants sont moins élevés qu'en France. Les travailleurs frontaliers français bénéficient donc d'un double avantage : ils perçoivent un salaire net plus élevé que leurs collègues belges.
- Le régime frontalier franco-belge permet à l'État français d'imposer les rémunérations de travailleurs frontaliers français. En outre, ce régime incite certains résidents de Belgique employés dans la zone frontalière belge à se domicilier dans la zone frontalière française et, partant, à payer leurs impôts sur les revenus en France plutôt qu'en Belgique.

⁷² Nota bene. Au niveau social, les cotisations de sécurité sociale sont redevables dans l'État d'activité.

Le régime frontalier franco-belge est désavantageux pour les frontaliers belges et pour le budget de la Belgique.

- Les travailleurs frontaliers belges sont soumis au taux belge d'imposition des revenus des personnes physiques, qui est supérieur à celui appliqué en France, et ils paient leurs cotisations de sécurité sociale en France, où les montants sont plus élevés qu'en Belgique. Les travailleurs frontaliers belges sont donc doublement désavantagés : ils perçoivent un salaire moins élevé que leurs collègues français.
- Le régime frontalier franco-belge ne permet pas à l'État belge d'imposer les rémunérations des travailleurs frontaliers français. En outre, il incite certains résidents de Belgique employés dans la zone frontalière belge à se domicilier dans la région frontalière française et, partant, à ne plus payer leurs impôts sur les revenus en Belgique.

Modifier le régime frontalier franco-belge

L'Avenant à la Convention du 10 mars 1964 tendant à éviter les doubles impositions et à établir des règles d'assistance administrative et juridique réciproque en matière d'impôts sur les revenus, signé le 13 décembre 2007, a stipulé que le régime frontalier franco-belge : a) serait supprimé pour les travailleurs frontaliers belges à partir du 1er janvier 2007 ; b) serait supprimé progressivement pour les travailleurs frontaliers français, au cours d'une période de 25 ans s'étalant du 1er janvier 2009 au 31 décembre 2033. Cet Avenant a suscité de nombreuses critiques parmi les employeurs de la zone frontalière belge, qui craignaient que la suppression du régime frontalier franco-belge à compter du 1er janvier 2009 ne dissuade les personnes ayant leur foyer permanent d'habitation dans la zone frontalière française d'accepter un emploi rémunéré dans la zone frontalière belge et qu'il en résulte pour eux une pénurie de main-d'œuvre.

Dès lors, l'Avenant du 13 décembre 2007 a été remplacé par un Avenant signé le 12 décembre 2008 et qui permet aux entreprises actives dans la zone frontalière belge de continuer à engager des travailleurs frontaliers français sous couvert du régime frontalier franco-belge jusqu'à la fin de l'année 2011.

L'Avenant du 12 décembre 2008 prévoit que le régime frontalier franco-belge : a) n'est plus applicable aux travailleurs frontaliers belges depuis le 1er janvier 2007 ; b) restera applicable aux travailleurs frontaliers français jusqu'à la fin de l'année 2033.

3.1.1 Résumé

Les travailleurs frontaliers belges

Depuis le 1er janvier 2007, le régime frontalier franco-belge n'est plus applicable aux travailleurs frontaliers belges. Autrement dit, les rémunérations versées aux travailleurs frontaliers belges à partir de cette date sont imposables en France (l'État d'activité).

Les nouveaux travailleurs frontaliers français

Les personnes qui ont leur foyer permanent d'habitation en France et qui débiteront leur activité rémunérée dans la zone frontalière belge à compter du 1er janvier 2012 ne pourront plus bénéficier des avantages du régime frontalier franco-belge en matière d'imposition de leur rémunération. Les rémunérations qu'ils perçoivent en contrepartie du travail presté seront imposables en Belgique (l'État d'activité).

Autrement dit, les entreprises qui exercent leur activité dans la zone frontalière belge peuvent encore engager des travailleurs frontaliers français sous couvert du régime frontalier franco-belge jusqu'à la fin de l'année 2011.

Les travailleurs frontaliers français qui travaillent déjà dans la zone frontalière belge

Pour les travailleurs frontaliers français qui travaillent déjà dans la zone frontalière belge, le régime frontalier franco-belge sera progressivement supprimé.

La première période (2003 à 2008)

Le régime frontalier franco-belge est applicable aux rémunérations perçues dans le courant des années 2003 à 2008 par les travailleurs qui :

- a) ont leur seul foyer permanent d'habitation dans la zone frontalière française ;
- b) exercent une activité rémunérée dans la zone frontalière belge ;
- c) ne sortent pas plus de 45 jours par année civile de la zone frontalière belge dans l'exercice de leur activité.

La deuxième période (2009 à 2011)

Le régime frontalier franco-belge est applicable aux rémunérations perçues au cours des années 2009 à 2011 par les travailleurs qui :

- a) ont leur seul foyer permanent d'habitation dans la zone frontalière française ;
- b) exercent une activité rémunérée dans la zone frontalière belge ;
- c) ne sortent pas plus de 30 jours par année civile de la zone frontalière belge dans l'exercice de leur activité.

Le régime frontalier franco-belge n'est pas applicable aux rémunérations perçues par les travailleurs ayant leur foyer permanent d'habitation en Belgique au 31 décembre 2008.

La troisième période (années 2012 à 2033)

Le régime frontalier franco-belge est applicable aux rémunérations perçues durant une période de 22 ans (1er janvier 2012 – 31 décembre 2033) par les travailleurs qui :

- a) conservent leur seul foyer permanent d'habitation dans la zone frontalière française ;
- b) poursuivent sans interruption l'exercice de leur activité rémunérée dans la zone frontalière belge;
- c) ne sortent pas plus de 30 jours par année civile de la zone frontalière belge dans l'exercice de leur activité.

Seuls les travailleurs qui bénéficient au 31 décembre 2011 des avantages du régime frontalier franco-belge en matière d'imposition de leurs rémunérations entrent donc en ligne de compte pour continuer à en bénéficier.

Les travailleurs frontaliers saisonniers français

Le régime suivant a été défini pour les travailleurs frontaliers saisonniers français.

Les rémunérations perçues jusqu'au 31 décembre 2033 par les travailleurs qui ont leur seul foyer permanent d'habitation dans la zone frontalière française et exercent dans la zone frontalière belge une activité saisonnière rémunérée dont la durée est limitée à un maximum de 90 jours par année civile sont imposables en France (l'État de résidence), pour autant que ces personnes ne sortent pas de la zone frontalière belge dans l'exercice de leur activité plus de 15 % du nombre des jours prestés durant l'année en question.

3.1.2 Conclusion

Le régime frontalier franco-belge n'existera plus à partir du 1er janvier 2034⁷³.

⁷³ Notez que le régime frontalier belgo-néerlandais a été supprimé en 2001 et le régime belgo-allemand en 2002.

3.2 Annexe 2 : Tableaux et calculs

Tableau 3-1 : Coût total (€/an) de l'utilisation d'une voiture diesel consommant 6 l/100 km

	Prix moyen/litre (€) diesel	Coût total(€/an) km/an	10.000 Coût total(€/an) km/an	20.000 Coût total (€/an) km/an	30.000
2000	0,81	4029,6	5016,2	6002,8	
2001	0,78	4011,6	4980,2	5948,8	
2002	0,75	3994,8	4946,6	5898,4	
2003	0,77	4002,6	4962,2	5921,8	
2004	0,88	4068	5093	6118	
2005	1,04	4167	5291	6415	
2006	1,08	4190,4	5337,8	6485,2	
2007	1,1	4203	5363	6523	
2008	1,25	4294,2	5545,4	6796,6	

Nota bene :

Les calculs effectués pour le tableau 1 se basent sur les hypothèses suivantes :

- (a) Le coût total est la somme des coûts variables totaux et des coûts fixes totaux.
- (b) Les coûts fixes totaux (3043 €/an) englobent le coût d'amortissement (2200 €/an), la taxe de mise en circulation (25 €/an), la taxe de circulation (252 €/an) et les frais d'assurance (566 €/an)⁷⁴.
- (c) Les coûts variables totaux englobent les frais de carburant⁷⁵ et les frais d'entretien (500 €/an si le nombre de km parcourus par an est 10 000, de 1000 €/an si le nombre de km parcourus par an est 20 000 et 1500 €/an si le nombre de km parcourus par an est 30 000).

Sources : TRAJECT⁷⁶ et la Fédération pétrolière belge

⁷⁴ Pour le montant des frais d'entretien, des frais d'amortissement, de la taxe de mise en circulation, de la taxe de circulation et des frais d'assurance, le secrétariat s'est basé sur des estimations du bureau d'étude TRAJECT.

⁷⁵ Pour les prix du carburant au litre, le secrétariat a consulté le site web de la Fédération pétrolière belge (<http://www.petrolfed.be/french/chiffres/evoluprix.htm>).

⁷⁶ TRAJECT est un bureau d'étude spécialisé dans les conseils aux entreprises et aux administrations publiques en matière de mobilité domicile-travail, et plus spécifiquement concernant les plans de déplacements d'entreprise.

Tableau 3-2 : Comparaison du coût de l'utilisation par le travailleur de différents modes de transport

Coût en €/an	2 km	5 km	20 km	40 km
Véhicule privé	174,4 + imposition sur 44	682 + imposition sur 104	1940 + imposition sur 364	3177 + imposition sur 711
Véhicule de société	Imposition sur 1523	Imposition sur 1523	Imposition sur 1523	Imposition sur 2284
Train	80	103	194	293
Covoiturage (chauffeur et 1 passager)	112,8 + imposition sur 34	528 + imposition sur 94	1324 + imposition sur 354	1945 + imposition sur 701
Covoiturage (chauffeur et 2 passagers)	51,2 + imposition sur 34	374 + imposition sur 94	708 + imposition sur 354	713 + imposition sur 701

Note :

En partant du principe que l'intervention de l'employeur dans les déplacements domicile-travail se base pour tous les travailleurs sur l'intervention obligatoire de l'employeur de 75 % en moyenne dans le prix de l'abonnement social (chiffres pour 2009), que l'employeur met à disposition de ses travailleurs des places de stationnement gratuites dont la valeur annuelle s'élève à 1500 €/place de stationnement et qu'il y a 220 jours ouvrables par an, nous calculons ci-dessous le coût des différents modes de transport dans quatre cas de figure :

Cas n° 1. La distance entre le domicile et le lieu de travail du travailleur est de 40 km. Le travailleur parcourt 30 000 km/an, dont 17 600 km dans le cadre de ses déplacements domicile-travail (= 220 jours * 80 km/jour).

Cas n° 2. La distance entre le domicile et le lieu de travail du travailleur est de 20 km. Le travailleur parcourt 20 000 km/an, dont 8 800 km dans le cadre de ses déplacements domicile-travail (= 220 jours * 40 km/ jour).

Cas n° 3. La distance entre le domicile et le lieu de travail du travailleur est de 5 km. Le travailleur parcourt 10 000 km/an, dont 2 200 km dans le cadre de ses déplacements domicile-travail (= 220 jours * 10 km/ jour).

Cas n° 4. La distance entre le domicile et le lieu de travail du travailleur est de 2 km. Le travailleur parcourt 10 000 km/an, dont 880 km dans le cadre de ses déplacements domicile-travail (= 220 jours * 4 km/ jour).

Tableau 3-3 : Le coût de l'utilisation des transports publics

Distance du trajet en km	2	5	20	40
Coût de l'abonnement annuel train en 2ème classe en €	284	367	718	1164
Intervention annuelle de l'employeur en €	204	264	524	871
Partie imposable de cette intervention de l'employeur en € ^(a)	44	104	364	711

Note :

(a) La partie imposable de cette intervention de l'employeur en € = l'intervention annuelle de l'employeur – 160 € (le montant maximal pouvant être exonéré de l'intervention de l'employeur si le travailleur n'utilise pas les transports publics ou un transport collectif organisé par l'employeur pour ses déplacements domicile-travail). La partie imposable de l'intervention de l'employeur est ajoutée au revenu imposable du travailleur. Le montant des impôts du travailleur dépend de ses revenus totaux, du nombre de personnes à charge, etc.

Sources : Traject et la SNCB

Commentaires sur les calculs

Hypothèses de départ :

- (a) Le coût total par km de l'utilisation de la voiture s'élève à 0,43 € si le nombre de km parcourus par an est 10 000, à 0,28 € si le nombre de km parcourus par an est 20.000 et à 0,23 € si le nombre de km parcourus par an est 30 000.
- (b) Le passager du covoiturage paie au chauffeur 0,07 €/km.

Coût de la voiture privée (sur base annuelle)

Ce coût est calculé comme suit : nombre de km parcourus entre le domicile et le lieu de travail x coût total coût/km de l'utilisation de la voiture – intervention de l'employeur + partie imposable de l'intervention de l'employeur

40 km = (80 km/jour x 220 jours/an) x 0,23 € - 871 € + imposition sur (871-160)€ = 3177 € + imposition sur 711 €

20 km = (40 km/jour x 220 jours/an) x 0,28 € - 524 € + imposition sur (524-160)€ = 1940€ + imposition sur 364 €

5 km = (10 km/jour x 220 jours/an) x 0,43€ - 264 € + imposition sur (264-160)€ = 682€ + imposition sur 104€

2 km = (4 km/jour x 220 jours/an) x 0,43 € - 204€ + imposition sur (204-160)€ = 174,4€ + imposition sur 44€

Coût du véhicule de société (sur base annuelle)

Ce coût est calculé comme suit : imposition sur [le nombre de kilomètres à prendre en considération en vertu de la Circulaire Reynders⁷⁷ x 0,3046 € (c.-à-d. le montant imposable par kilomètre privé pour une voiture de 10 CV)].

40 km = imposition sur (7500 x 0,3046€) = imposition sur 2284€

20 km = imposition sur (5000 x 0,3046€) = imposition sur 1523€

5 km = imposition sur (5000 x 0,3046€) = imposition sur 1523€

2 km = imposition sur (5000 x 0,3046€) = imposition sur 1523€

⁷⁷ La Circulaire Reynders fixe le nombre de kilomètres à prendre en considération à 5000 si la distance en km entre le domicile et le lieu de travail (trajet simple) est inférieure ou égale à 25 km, et à 7500 si cette distance est supérieure à 25 km.

Coût du train (sur base annuelle)

Ce coût est calculé comme suit : le coût d'un abonnement annuel 2ème classe de la SNCB – l'intervention de l'employeur

$$40 \text{ km} = 1164\text{€} - 871\text{€} = 293\text{€}$$

$$20 \text{ km} = 718\text{€} - 524\text{€} = 194\text{€}$$

$$5 \text{ km} = 367\text{€} - 264\text{€} = 103\text{€}$$

$$2 \text{ km} = 284\text{€} - 204 \text{ €} = 80\text{€}$$

Coût du covoiturage (pas organisé par l'employeur⁷⁸) (sur base annuelle)

Le coût du covoiturage avec chauffeur et 1 passager⁷⁹ est calculé comme suit : nombre de km parcourus entre le domicile et le lieu de travail x (coût total de l'utilisation de la voiture par km – le montant/km payé par le passager au chauffeur) – intervention de l'employeur + partie imposable de l'intervention de l'employeur

$$40 \text{ km} = 80 \text{ km} \times 220 \text{ jours/an} \times (0,23-0,07)\text{€} - 871\text{€} + \text{imposition sur } (871-170)\text{€} = 1945\text{€} + \text{imposition sur } 701\text{€}$$

$$20 \text{ km} = 40 \text{ km} \times 220 \text{ jours/an} \times (0,28-0,07)\text{€} - 524\text{€} + \text{imposition sur } (524-170)\text{€} = 1324\text{€} + \text{imposition sur } 354\text{€}$$

$$5 \text{ km} = 10 \text{ km} \times 220 \text{ jours/an} \times (0,43-0,07)\text{€} - 264\text{€} + \text{imposition sur } (264-170)\text{€} = 528\text{€} + \text{imposition sur } 94\text{€}$$

$$2 \text{ km} = 4 \text{ km} \times 220 \text{ jours/an} \times (0,43-0,07)\text{€} - 204\text{€} + \text{imposition sur } (204-170)\text{€} = 112,8\text{€} + \text{imposition sur } 34\text{€}$$

⁷⁸ Si le covoiturage n'est pas organisé par l'employeur, l'exonération fiscale de l'intervention de l'employeur est limitée à maximum 170 € par an. Si le covoiturage est organisé par l'employeur, l'intervention de l'employeur est exonérée fiscalement pour un montant équivalent au prix d'un abonnement de train en 1ère classe pour la distance parcourue.

⁷⁹ C'est-à-dire que, tous les jours ouvrables (220 jours par an), le chauffeur transporte 1 passager qui lui verse 0,07 €/km.

Le coût du covoiturage (pas organisé par l'employeur) avec chauffeur et 2 passagers⁸⁰ est calculé comme suit : nombre de km parcourus entre le domicile et le lieu de travail x (coût total de l'utilisation de la voiture par km – montant/km payé par les 2 passagers au chauffeur) – intervention de l'employeur

40 km = 80 km x 220 jours/an x (0,23-0,14)€ - 871€ + imposition sur (871-170)€ = 713€ + imposition sur 701€

20 km = 40 km x 220 jours/an x (0,28-0,14)€ - 524€ + imposition sur (524-170)€ = 708€ + imposition sur 354€

5 km = 10 km x 220 jours/an x (0,43-0,14)€ - 264€ + imposition sur (264-170)€ = 374€ + imposition sur 94€

2 km = 4 km x 220 jours/an x (0,43-0,14)€ - 204€ + imposition sur (204-170)€ = 51,2€ + imposition sur 34€

Tableau 3-4 : Postes vacants en Flandre pour lesquels la détention d'un permis de conduire est exigée (2008)

Permis de conduire demandé	Nombre de postes vacants(a)	% de postes vacants
-	204738	76,10%
A	211	0,10%
B	59683	22,20%
C	4021	1,50%
D	444	0,20%
G	25	0,00%
All	269122	100,00%

Note : (a) Il s'agit des postes vacants pour le circuit économique normal (excl. missions d'intérim).
Source : service d'études du VDAB

⁸⁰ C'est-à-dire que, tous les jours ouvrables (220 jours par an), le chauffeur transporte 2 passagers qui lui versent 0,07 €/km.

Tableau 3-5 : Postes vacants en Wallonie pour lesquels la détention d'un permis de conduire est exigée

2008	Catégorie de permis	Nombre de postes d'emploi reçus	% du total
	Aucun permis de conduire renseigné	91 257	69,80%
A	[A] Motocyclettes, tricycles à moteur	66	0,10%
A2	[A<] Motocyclettes < 25kW	60	0,00%
A3	[A3] Cyclomoteurs classe B (tri- et quadricycles)(51	0,00%
B	[B] Véhicules < 3,5 tonnes et 8 places maximum	35 433	27,10%
B*	[B*] Permis B utilisé en taxis, louage, transport	14	0,00%
BE	[B+E] Permis B avec remorque de plus de 750 kg	432	0,30%
C	[C] Véhicules > 7,5 tonnes	1 393	1,10%
C1	[C1] Véhicules entre 3,5 tonnes et 7,5 tonnes	223	0,20%
C1E	[C1+E] Permis C1 avec remorque > 750 kg	219	0,20%
CE	[C+E] Permis C avec remorque > 750 kg	1 374	1,10%
D	[D] Autobus et Autocars (plus de 8 places)	213	0,20%
D1	[D1] Transport de personnes entre 8 et 16 places	31	0,00%
D1E	[D1+E] Permis D1 avec remorque > 750 kg	1	0,00%
DE	[D+E] Permis D avec remorque de plus de 750 kg	8	0,00%
G	[G] Tracteur agricole,forestier et remorques	16	0,00%
Total		130 791	100,00%

Source : service d'études du Forem

Tableau 3-6 : Demandeurs d'emploi inoccupés en Wallonie qui disposent d'un permis de conduire

Catégorie de permis	Nom du permis	a.	b.	c.	d.	e.	f.	Total
		< 6 mois	6 < 12 mois	1 < 2 ans	2 < 5 ans	5 < 10 ans	10 ans et +	
A	Motocyclettes > 25 kW	101	51	94	74	22	10	352
A<=	Motocyclettes <= 25kW ou <= 0,16 kW/kg	31	14	18	12	11	7	93
A1	Motocyclettes avec moteur > 400 cc	81	49	58	58	52	53	351
A2	Motocyclettes avec moteur < 400 cc	11	8	12	10	11	3	55
A3	Cyclomoteurs	215	102	119	127	61	31	655
B	Véhicules < 3,5 tonnes et 8 places maximum	27 785	14 019	16 782	18 133	8 745	3 711	89 175
B*	B utilisés en taxis, louage, transport de personnel	166	77	67	66	43	7	426
BE	B avec remorque de plus de 750 kgs	4 992	3 061	4 515	7 072	6 647	7 712	33 999
C	Véhicules >3,5 tonnes et 8 places maximum	716	379	502	632	412	132	2 773
C1	C > 3,5 tonnes et <= 7,5 tonnes	128	60	92	83	22	8	393
C1+E	Permis C1 avec remorque > 750 kg (MMA de l'ensemble <= 12 t)	59	17	23	15	8	1	123
CE	C avec remorque de plus de 750 kgs	1 063	455	708	993	833	743	4 795
D	Transport de personnes de 9 places minimum	160	104	134	163	100	31	692
D1	D > 8 places + conducteur et <= 16 places + conducteur	35	32	26	34	9	1	137
D1+E	Permis D1 avec remorque > 750 kg (MMA de l'ensemble <= 12 t)	13	9	9	6			37
DE	D avec remorque de plus de 750 kgs	278	142	204	381	322	278	1 605
F	A et B aménagés pour invalide	1	1	2	3	3	1	11
G	Tracteur agric,forestier+remorque.véhic immat agri,moiss.	42	14	5				61
L	Licence d'apprentissage	2 995	1 466	1 905	1 655	409	80	8 510
Total		38 872	20 060	25 275	29 517	17 710	12 809	144 243

Source : service d'études du Forem

3.3 *Annexe 3 : Initiatives et mesures visant à accroître le degré de mobilité géographique de la main-d'œuvre*

Vous trouverez ci-dessous une liste non exhaustive de mesures et d'initiatives prises à différents niveaux (interlocuteurs sociaux, services de l'emploi, fédéral, interrégional, régional) pour augmenter le degré de mobilité géographique de la main-d'œuvre.

3.3.1 Initiatives et mesures prises par les pouvoirs publics / ministres compétents

Au niveau fédéral

La réglementation fédérale du chômage

La réglementation fédérale du chômage énonce qu'un emploi peut être réputé « non convenable » :

- a) « s'il donne habituellement lieu à une absence journalière de la résidence habituelle de plus de 12 heures ou si la durée journalière des déplacements dépasse habituellement 4 heures »⁸¹. Deux exceptions sont prévues à cette règle, à savoir :
- « La durée de l'absence et des déplacements peut dépasser la durée mentionnée ci-avant lorsqu'en raison des usages de la région et de la mobilité de la main-d'œuvre, les travailleurs de la région effectuent habituellement de longs déplacements pour exercer leur emploi et à condition que l'âge ou l'état de santé du travailleur ne constitue pas un obstacle à de tels déplacements »⁸²;
 - « La durée de l'absence ou des déplacements peut exceptionnellement, même si elle ne dépasse pas la durée mentionnée ci-avant, être considérée comme excessive en raison de l'âge ou de l'état de santé du travailleur lorsque l'emploi doit être exercé dans un lieu éloigné de sa résidence habituelle »⁸³;
- b) « lorsque le départ du lieu de résidence ou le retour à celui-ci doit s'effectuer dans des conditions ou à des heures qui mettent en danger la sécurité du travailleur ou qui entraînent de sérieuses objections sur le plan social »⁸⁴;
- c) « si le revenu net qu'il procure, diminué du montant des frais de déplacement à charge du travailleur et majoré, le cas échéant, des allocations familiales et du montant des allocations dont le travailleur peut bénéficier pendant la durée de son occupation, n'est pas au moins égal au montant des allocations diminué du montant du précompte professionnel et majoré, le cas échéant, du montant des allocations familiales, dont peut bénéficier le travailleur en tant que chômeur complet »⁸⁵.

⁸¹ Source : Art. 25, §1 de l'arrêté ministériel du 26 novembre 1991 concernant les critères de l'emploi convenable.

⁸² Source : Art. 25, §2 de l'arrêté ministériel du 26 novembre 1991 concernant les critères de l'emploi convenable.

⁸³ Source : Art. 25, §3 de l'arrêté ministériel du 26 novembre 1991 concernant les critères de l'emploi convenable.

⁸⁴ Source : Art. 25, §5 de l'arrêté ministériel du 26 novembre 1991 concernant les critères de l'emploi convenable.

⁸⁵ Source : Art. 26 de l'arrêté ministériel du 26 novembre 1991 concernant les critères de l'emploi convenable.

Une prime de mobilité

L'une des propositions du Plan Emploi 2009 (du 20 novembre 2008) de la Ministre fédérale de l'Emploi, Joëlle Milquet, consiste à remplacer le complément de mobilité unique⁸⁶ par une prime de mobilité. La prime s'élèverait à 75 euros nets par mois ou 900 euros par an et serait payée pendant un an au maximum par l'ONEM. La prime serait destinée aux demandeurs d'emploi qui acceptent un emploi éloigné de leur domicile ou qui, par le biais d'un parcours de mobilité interrégional, acceptent un emploi dans une autre zone linguistique que celle où ils sont domiciliés. Une prime est également prévue pour les demandeurs d'emploi qui accomplissent une formation linguistique. Cette proposition a obtenu l'avis favorable unanime des partenaires sociaux au sein du comité de gestion de l'ONEM. Dix millions d'euros ont été inscrits au budget. Pour l'heure, l'avis favorable précité n'a pas encore été concrétisé.

Le complément de garde d'enfants

Auparavant, une prime forfaitaire de garde d'enfants de 743,68 euros était accordée aux parents isolés qui étaient au chômage depuis au moins trois mois et acceptaient un emploi à mi-temps. La Ministre fédérale de l'Emploi Joëlle Milquet a proposé de convertir cette prime forfaitaire de garde d'enfants en un complément mensuel de 75 euros. Cette proposition a obtenu l'avis favorable unanime des partenaires sociaux au sein du comité de gestion de l'ONEM et a été concrétisée par l'arrêté royal du 15 janvier 2009 modifiant les articles 113, 131septies, 133 et 144 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage et y insérant les articles 131septies/1 et 131septies/2 (M.B. du 30 janvier 2009).

Formation professionnelle individuelle avec composante linguistique intégrée

À la suite d'une demande d'avis de la Ministre de l'Emploi, le comité de gestion de l'ONEM a attiré l'attention des institutions régionales sur la possibilité de recourir à la technique de la formation professionnelle individuelle pour les travailleurs qui ne maîtrisent pas la langue utilisée sur leur lieu de travail. Pendant la durée de la formation professionnelle individuelle, le travailleur peut, tout en conservant ses allocations de chômage ou son allocation de formation, apprendre la langue de travail via un accompagnement sur le lieu de travail. En échange de la productivité réduite, l'employeur ne verse ni salaire ni cotisations à l'ONSS, mais uniquement une indemnité.

⁸⁶ Les travailleurs qui viennent d'accepter un emploi peuvent demander à l'Office national de l'emploi (ONEM) un complément de mobilité unique d'un montant de 743 euros si les conditions suivantes sont remplies : 1) ils étaient chômeurs complets indemnisés avant de commencer à travailler ; 2) ils travaillent au moins à mi-temps (18 heures par semaine) et ont un contrat à durée indéterminée ; 3) ils ont une absence journalière de leur domicile de plus de 12 heures ou des déplacements quotidiens d'une durée supérieure à 4 heures entre leur domicile et leur lieu de travail ; 4) ils habitent à plus de 25 kilomètres de leur travail.

Exonérations fiscales

Les montants octroyés par les employeurs à leurs travailleurs en indemnisation ou remboursement de leurs frais de déplacement entre le domicile et le lieu de travail sont en principe imposables, mais peuvent faire l'objet d'une exonération fiscale dans certaines conditions. Les travailleurs qui, dans leur déclaration à l'impôt des personnes physiques, optent pour la déduction des frais professionnels forfaitaires, peuvent bénéficier, lorsqu'ils utilisent pour leurs déplacements domicile-travail :

- un moyen de transport public, d'une exonération fiscale du montant total de l'intervention patronale dans le coût des transports publics, à condition qu'elle ne soit pas supérieure au coût réel ;
- un moyen de transport collectif organisé par l'employeur ou par un groupe d'employeurs⁸⁷, d'une exonération fiscale de l'intervention patronale à concurrence maximale du montant du prix d'un abonnement de train en première classe pour la distance parcourue ;
- un autre moyen de transport qu'un transport public ou transport collectif organisé par l'employeur ou par un groupe d'employeurs, d'une exonération fiscale de l'intervention patronale à concurrence d'un montant de 170 euros (350 euros à partir de l'exercice d'imposition 2010).

L'indemnité de bicyclette prévue par une CCT, par un règlement de travail ou par l'usage n'est pas soumise aux cotisations sociales ni aux impôts, à condition qu'elle ne dépasse pas le montant de 0,15 euro par kilomètre⁸⁸.

Les travailleurs qui résident loin de leur lieu de travail et qui optent dans leur déclaration à l'impôt des personnes physiques pour la déduction des frais professionnels forfaitaires peuvent bénéficier d'une déduction fiscale spéciale à concurrence d'un montant de : 75 euros pour une distance de 75 à 100 km, 125 euros pour une distance de 101 à 125 km et 175 euros pour une distance supérieure à 125 km.

Lorsqu'un employeur (ou un groupe d'employeurs) organise le transport collectif des membres du personnel, les frais y relatifs sont déductibles à concurrence de 120 % lorsqu'ils sont justifiés et ont trait directement au transport précité⁸⁹.

⁸⁷ On entend par « transport collectif organisé » le transport en commun de membres du personnel au moyen de tout véhicule susceptible de permettre le transport d'au moins deux personnes (autocar, minibus, voiture mixte, jeep...). Cette définition figure dans la circulaire n° CI.RH.241/550.265 (AFER 20/2002) du 18 juillet 2002.

⁸⁸ L'augmentation de la partie exonérée de l'indemnité de bicyclette de 0,15 € à 0,20 € a été approuvée par la Chambre le 5 mars 2009 et entrera en application dès l'exercice d'imposition 2009.

⁸⁹ Source : Article 63 de la loi du 10 août 2001 portant réforme de l'impôt des personnes physiques (M.B. du 20 septembre 2001).

La règle 80/20

L'arrêté royal du 13 juillet 2007 modifiant l'arrêté royal du 28 juillet 1962 fixant le montant et les modalités du paiement de l'intervention des employeurs dans la perte subie par la Société nationale des Chemins de fer belges par l'émission d'abonnements pour ouvriers et employés a modifié la loi du 27 juillet 1962 établissant une intervention des employeurs dans la perte subie par la SNCB par l'émission d'abonnements pour ouvriers et employés (M.B., 31 juillet 1962), qui oblige les employeurs à intervenir dans les frais de déplacement des membres de leur personnel qui utilisent les transports publics pour effectuer les déplacements entre leur domicile et leur lieu de travail. En conséquence, chaque employeur a dorénavant le choix entre deux systèmes. Soit il opte pour le système légal (remboursement de 75 %⁹⁰ en moyenne du prix de l'abonnement aux transports publics), soit il opte pour la règle 80-20⁹¹. On observe que la règle 80-20 connaît un succès croissant.

Le nombre de conventions de tiers payant conclues par la SNCB dans le cadre des déplacements gratuits entre le domicile et le lieu de travail a augmenté de 1250 (en 2005) à 2070 (en 2006) et 2578 (en 2007). Pour le secteur privé, le nombre de conventions de tiers payant conclues dans le cadre des déplacements gratuits entre le domicile et le lieu de travail est passé de 1859 (en 2006) à 2268 (en 2007), et pour le secteur public de 211 (en 2006) à 310 (en 2007)⁹².

Nous constatons en outre qu'une distinction est établie à présent entre, d'une part, les travailleurs qui ont recours à un abonnement SNCB ou à un abonnement combiné SNCB/STIB dans le cadre de leurs déplacements domicile-travail et, d'autre part, ceux qui utilisent, à cet effet, un abonnement combiné SNCB/De Lijn ou un abonnement combiné SNCB/TEC. Si leur employeur a conclu une convention de tiers payant avec la SNCB, les premiers cités peuvent bénéficier de la gratuité de leurs déplacements domicile-travail, tandis que les derniers cités doivent payer la partie du trajet qu'ils parcourent entre leur domicile et leur lieu de travail dans un bus des TEC ou de De Lijn⁹³.

⁹⁰ Nota bene. Les négociateurs de l'accord interprofessionnel pour la période 2009-2010 ont convenu « de modifier la CCT n° 19 en vue de porter de 60 % à 75 % l'intervention maximale de l'employeur dans l'abonnement de train, tram, métro ou bus (transports en commun publics) au 1er février 2009. L'intervention ainsi augmentée sera parallèlement convertie en une grille de montants forfaitaires. Ces forfaits seront applicables pour 2009 et 2010, sans qu'ils ne soient indexés. Ensuite, une adaptation de ces forfaits sera négociée tous les deux ans. »

⁹¹ La règle 80/20 : en intervenant au minimum à raison de 80 % dans le prix de la carte train et en concluant avec la SNCB une « Convention Tiers Payant », les employeurs peuvent assurer à leurs travailleurs la gratuité des déplacements entre leur domicile et leur lieu de travail en transports publics. La « Convention Tiers Payant » est une convention par laquelle l'employeur prend en charge au moins 80 % du prix de la carte train, l'Etat prenant à sa charge le pourcentage restant du prix. La SNCB facture l'intervention patronale dans le prix de la carte train à l'employeur qui a conclu une convention de tiers payant avec elle (c.-à-d. son cocontractant) et reçoit de l'Etat la partie du prix que l'employeur ne prend pas en charge. La SNCB fournit sans facturation les billets de validation aux titulaires des cartes train (c.-à-d. les travailleurs de son cocontractant).

⁹² Source : Fiches techniques destinées à alimenter et faciliter les futures négociations de la sous-commission mixte « Cartes train » au sujet de la problématique de la mobilité dans son ensemble (doc. CCE 2008-1504 du 31 octobre 2008, pp. 41-42).

⁹³ Source : Avis concernant l'intervention des employeurs dans le prix des cartes train en application au 1er février 2009 (doc. CCE 2009-340 DEF du 20 février 2009), point 5.

La suppression du régime frontalier franco-belge

La règle générale veut que les rémunérations des salariés soient imposées dans l'État d'activité (c.-à-d. l'État où ils exercent leur activité rémunérée)⁹⁴, mais la Convention du 10 mars 1964 entre la Belgique et la France tendant à éviter les doubles impositions et à établir des règles d'assistance administrative et juridique réciproque en matière d'impôts sur les revenus prévoit un autre régime pour les travailleurs frontaliers. Ce régime, également appelé régime frontalier franco-belge⁹⁵, stipule que les rémunérations des travailleurs frontaliers sont imposées dans l'État de résidence (c.-à-d. l'État où se trouve leur foyer permanent d'habitation).

Le régime frontalier franco-belge offre un double avantage aux travailleurs frontaliers français. D'une part ils sont soumis au taux français d'imposition des revenus des personnes physiques, qui est inférieur à celui appliqué en Belgique. D'autre part, ils doivent payer leurs cotisations de sécurité sociale en Belgique, où les montants de ces cotisations sont inférieurs à ceux en vigueur en France. C'est précisément le salaire net plus élevé qu'ils perçoivent grâce à ce régime avantageux qui incite les travailleurs frontaliers français à traverser la frontière pour venir travailler en Belgique.

Depuis le 1er janvier 2007, le régime frontalier franco-belge n'est plus d'application pour les travailleurs frontaliers belges. Autrement dit, les rémunérations que les travailleurs frontaliers belges ont perçues à partir de cette date sont imposables en France (l'État d'activité). Pour les travailleurs frontaliers français qui travaillent déjà dans la zone frontalière belge, le régime frontalier franco-belge sera supprimé progressivement (lisez : en trois phases). Le régime frontalier franco-belge n'existera plus à partir du 1er janvier 2034.

Au niveau interrégional

Conférence interrégionale de l'emploi

Le 14 juillet 2008, une conférence interrégionale de l'emploi entre les ministres-présidents, les ministres de l'Emploi, les ministres de la Mobilité et les ministres compétents en matière de formation professionnelle a été organisée afin de dresser le tableau de la politique réalisée à ce jour et de déterminer la manière dont on pourrait encore renforcer la collaboration et la mobilité interrégionales en considération des défis sur le marché du travail. La conférence de l'emploi a été préparée par deux groupes de travail, l'un traitant les thèmes « médiation et formation » et l'autre « marché du travail et mobilité ». Lors de cette conférence de l'emploi, les ministres ont formulé des propositions concrètes en faveur de la mobilité interrégionale. Les partenaires sociaux ont été associés à cette conférence.

⁹⁴ Nota bene. Au niveau social, les cotisations de sécurité sociale sont redevables dans l'État d'activité.

⁹⁵ Pour plus d'informations à ce sujet, voir l'annexe 1.

Au niveau flamand

Choix entre un « jobpas » (abonnement de réseau) de De Lijn et une indemnité forfaitaire de déplacement

Les demandeurs d'emploi qui doivent se déplacer pour suivre une formation bénéficient d'un remboursement complet de leurs frais de déplacement depuis le 1er janvier 2008. Depuis le début de l'année 2008, tout demandeur d'emploi qui suit une formation peut choisir entre un « jobpas » de De Lijn et une indemnité forfaitaire de déplacement de 0,15 euro/km, indépendamment de la distance jusqu'au centre de formation ou du mode de transport utilisé.

Formation gratuite pour l'obtention d'un permis de conduire B

Depuis 1999, les demandeurs d'emploi suivant un parcours d'insertion peuvent bénéficier, dans certaines conditions, d'une formation gratuite en vue de l'obtention du permis de conduire B⁹⁶.

Inventaire des obstacles aux déplacements domicile-travail au-delà des frontières linguistiques

À la demande de la Ministre flamande de la Mobilité Kathleen Van Brempt, les TEC et De Lijn ont dressé l'inventaire des obstacles que comportent leurs réseaux en matière de déplacements domicile-travail au-delà des frontières linguistiques. Ces obstacles, ainsi que des solutions pour y faire face, ont été présentés lors de la conférence interrégionale de l'emploi du 14 juillet 2008 (voir point 1.2 ci-dessus). Les solutions proposées étaient les suivantes : l'introduction d'un service de taxis collectifs de nuit (Collecto) entre Bruxelles et la zone aéroportuaire autour de Zaventem, la création de nouvelles liaisons directes de transports publics entre la Flandre et la Wallonie.

Depuis lors, des taxis collectifs nocturnes (Collecto) relient Bruxelles à la zone aéroportuaire entourant Zaventem et, depuis le 3 mars 2009, également à Brucargo.

Concernant la liaison Flandres-Wallonie, quelques nouvelles lignes directes de transports publics ont été tracées, à savoir : deux lignes de bus entre le Hainaut et Audenarde, une ligne de bus entre Louvain-la-Neuve et Zaventem, une ligne de bus entre Jodoigne et Leuven, une ligne de bus entre Mouscron et Courtrai. Certains projets pilotes sont déjà en cours. De Lijn West-Vlaanderen a lancé des projets pilotes pour les liaisons entre Tournai et Courtrai et entre Tournai et les zonings industriels à proximité de Courtrai. De Lijn Limburg examine le potentiel de projets pilotes pour des liaisons en bus entre Saint-Trond et Liège d'une part et entre Saint-Trond et Huy d'autre part.

Les déplacements domicile-travail au-delà des frontières linguistiques font actuellement l'objet de discussions entre des représentants de la VOKA, de l'UNIZO, du VDAB, de De Lijn et du cabinet de la Ministre Van Brempt. Des points d'action concrets sont convenus après chaque rencontre, par exemple promouvoir, par le biais de contacts entre les cabinets concernés, de meilleurs accords entre De Lijn et les TEC pour le lancement de nouvelles lignes de transports publics et de correspondances nécessaires ; sensibiliser les entreprises, via les organisations patronales, à la conclusion d'un système de tiers payant avec De Lijn ; essayer de déceler, en rapprochant la demande (offres d'emploi) et l'offre (profils des demandeurs d'emploi wallons), quel est le potentiel disponible pour développer à terme des solutions de transports publics.

⁹⁶ Nota bene. Le VDAB n'organise lui-même aucune formation pour l'obtention d'un permis de conduire B. Des organismes de formation externes peuvent prendre des initiatives en faveur des demandeurs d'emploi au niveau local/régional, et ce (la plupart du temps) dans le cadre de conditions strictes.

Accord de coopération entre le VDAB-Limburg et trois organisations patronales limbourgeoises VOKA, UNIZO et VKW-Limburg

Le 26 février 2008, le VDAB-Limburg et trois organisations patronales limbourgeoises ont conclu un accord de coopération par lequel ils s'engagent à prendre des initiatives conjointes en vue de promouvoir l'insertion de demandeurs d'emploi wallons sur le marché du travail limbourgeois et d'attirer l'attention des entreprises sur cet objectif.

Cette coopération se poursuit. Le VDAB-Limburg participe étroitement à la collaboration avec le Forem (Liège-Huy-Verviers) et à la réalisation des missions de l'équipe mixte (VDAB/Forem) de la zone est. Le 20 novembre 2008, cette équipe mixte mise sur pied à la mi-mai 2008 a invité les représentants des trois organisations patronales limbourgeoises à une prise de contact et à des entretiens pratiques. L'économie limbourgeoise s'articule surtout autour de PME qu'il convient de sensibiliser en permanence au recrutement de demandeurs d'emploi wallons (compétents), à la participation à des « jobdatings » et à des événements comme le « Banenmarkt », et aux solutions aux problèmes de déplacement entre le domicile et le lieu de travail. D'autre part, les PME ont besoin d'informations récentes sur les aides disponibles (p.ex. FPI⁹⁷ avec soutien linguistique ou « Nederlands op de Werkvloer »), des informations qui peuvent leur être fournies via les services de communication du VDAB et avec le soutien des organisations patronales (p.ex. lors de la diffusion d'informations à leurs membres).

Au niveau bruxellois

Taxis collectifs

Les demandeurs d'emploi inscrits auprès d'ACTIRIS pourront, dans certaines conditions (c.-à-d. lorsqu'ils ne possèdent pas de véhicule privé et lorsque les transports publics n'offrent aucune alternative), bénéficier de la gratuité du transport en taxi collectif pendant les trois mois qui suivent l'engagement, et ce sur la base d'une attestation délivrée par ACTIRIS.

Dans le cadre d'un projet pilote de la zone de développement économique de Brucargo pendant la période septembre-décembre 2008, les travailleurs de la zone Brucargo ont pu faire appel à un taxi collectif. Ils ont eux-mêmes payé la course jusqu'à la frontière régionale. La Région a pris en charge le coût du trajet hors Région pendant les trois premiers mois de leur engagement, de sorte que les travailleurs concernés n'ont pas dû payer le surcoût engendré par un trajet juste en dehors des frontières régionales.

Chèques taxi « Collecto-ACTIRIS »

Le 3 mars 2009, ACTIRIS et la S.A. T.R.B. (taxis verts et taxi orange) ont signé une convention particulière de collaboration dans le cadre du dispositif des chèques taxi. Cette convention a pris effet le même jour et définit les droits et obligations des parties dans le cadre de la mise en place d'un dispositif de chèques taxi « Collecto-ACTIRIS » pour la zone de Brucargo. Ces chèques sont exclusivement destinés aux demandeurs d'emploi ayant contracté un emploi nécessitant un transport « domicile-lieu de travail » entre 23 h et 6 h, pendant les trois premiers mois qui suivent leur engagement. Les chèques délivrés aux ayant droits par ACTIRIS ont une valeur faciale et forfaitaire de 12 euros et peuvent être utilisés pour un déplacement entre la Région de Bruxelles-Capitale et la zone de Brucargo.

⁹⁷ FPI = formation professionnelle individuelle en entreprise.

Le même jour, ACTIRIS et la S.A. T.R.B. ont signé une autre convention de collaboration dans le cadre du dispositif des chèques taxi. Cette convention a pris effet à la date du 3 mars 2009 et a pour objet de définir les droits et obligations des parties dans le cadre de la mise en place des chèques taxi « Collecto-ACTIRIS » en Région de Bruxelles-Capitale. Ces chèques sont exclusivement destinés aux demandeurs d'emploi ayant contracté un emploi nécessitant un transport « domicile-lieu de travail » entre 23 h et 6 h, pendant les trois premiers mois qui suivent leur engagement. Les chèques délivrés aux ayants droits par ACTIRIS ont une valeur faciale et forfaitaire de 5 euros pour une course de moins de 3 km et de 8 euros pour une course de plus de 3 km à effectuer en Région de Bruxelles-Capitale.

Friday Bikeday

Afin de promouvoir les déplacements à vélo entre le domicile et le lieu de travail, la Région de Bruxelles-Capitale a mis en place le « Friday Bikeday », qui encourage les entreprises et les travailleurs à se rendre au moins une fois par semaine à vélo sur leur lieu de travail.

Au niveau wallon

Remboursement des frais de transport liés aux efforts de formation, à la formation et à l'entretien d'embauche

2000 tickets bus TEC-De Lijn ont été transmis au Forem. Ces tickets (gratuits) sont distribués aux demandeurs d'emploi qui effectuent des démarches de recherche d'emploi en Flandre. Ces demandeurs d'emploi peuvent également bénéficier d'une intervention de 75 % sur le billet de train pour se présenter à une offre d'emploi concrète en Flandre. Le Forem intervient aussi dans les frais de transport par véhicule personnel, par exemple pour participer à un « jobdating » dans un zoning industriel en Flandre.

Par le biais d'appels à projets, le Forem propose des formations gratuites aux demandeurs d'emploi pour l'obtention du permis théorique

Forem Formation organise des modules gratuits pour l'obtention du permis théorique et/ou pratique. En 2008, 732 permis (toutes catégories confondues) ont été délivrés aux demandeurs d'emploi.

Financement structurel d'initiatives de type « SOS dépannage », « ALE mobile » et autres

L'initiative « SOS dépannage » consiste à louer des scooters à des personnes ne disposant pas d'un moyen de locomotion et qui ont trouvé un emploi, ont trouvé une formation ou sont à la recherche d'un emploi.

« ALE mobile » est un projet de bus social pour l'emploi (ayant une capacité de transport de 9 personnes, chauffeur compris) qui vise à : primo, améliorer la mobilité des personnes non motorisées dans le cadre de leur recherche d'emploi ; secundo, assurer les différents trajets des demandeurs d'emploi durant leur parcours d'insertion ou de réinsertion (par exemple le trajet domicile/Forem, le trajet domicile/lieu de stage...). Le public cible du projet « ALE mobile » est constitué de demandeurs d'emploi inscrits dans un parcours d'insertion (formatif ou professionnel).

L'ASBL Multimobil à Mouscron met des mobylettes à la disposition des demandeurs d'emploi et/ou des travailleurs à un tarif très bas. Les points de départ sont Mouscron, Ath et Tournai.

Les « proxibus »

Les TEC mettent des minibus appelés « proxibus » à la disposition des communes⁹⁸ motivées et qui servent à réaliser, suivant les besoins locaux, des transports réguliers complétant les réseaux de bus existants.

Création de nouvelles lignes de bus

Dans le cadre de sa politique de mobilité interrégionale, le gouvernement wallon a décidé de mettre en place de nouvelles lignes de bus transrégionales à destination des bassins d'emplois situés en Flandre. Il s'agit des lignes suivantes :

- TEC HAINAUT : la ligne de bus Hersaux/Mouscron/Tournai, la ligne de bus Blaton/Renaix/Audenarde, la ligne de bus Ath/Lessines/Flobecq/Renaix/Audenarde
- TEC BRABANT WALLON : la ligne de bus Conforto bis Louvain-la-Neuve/Brabant flamand /Woluwe/Kraainem/Zaventem, la ligne de bus Conforto Louvain-la-Neuve/Brabant flamand/Ixelles, la ligne de bus Braine l'Alleud/Rhode-Saint-Genèse/Bruxelles-Midi, la ligne de bus Jodoigne/Hamme-Mille/Louvain
- TEC LIEGE-VERVIERS : la ligne de bus Visé/Tongres

3.3.2 Initiatives et mesures prises par les services de l'emploi

Accord de coopération entre le VDAB, De Lijn et la SNCB

Grâce à un accord de coopération conclu entre le « Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling » (VDAB, pendant du Forem), De Lijn et la SNCB : 1) les demandeurs d'emploi inoccupés qui peuvent apporter la preuve d'une candidature ou de leur participation à un examen du Selor ne paient qu'un euro pour un billet de train aller simple⁹⁹; 2) les demandeurs d'emploi en formation reçoivent gratuitement un abonnement de réseau (ou « jobpas ») de De Lijn ; 3) les demandeurs d'emploi qui ne suivent pas de formation ne paient que 12,50 euros pour un abonnement de réseau (ou « jobpas »).

Accord de coopération entre le VDAB, le Forem et ACTIRIS

En exécution des accords de la Conférence nationale pour l'emploi du 9 octobre 2003, un accord de coopération relatif à la mobilité interrégionale des demandeurs d'emploi a été conclu le 24 février 2005 entre la Région de Bruxelles-Capitale, la Région wallonne, la Région flamande, la Communauté flamande, la Communauté germanophone et la Commission communautaire française. Cet accord comporte des engagements sur l'échange d'informations sur les offres d'emploi, l'harmonisation des dénominations des métiers et des fonctions, la promotion des cours de langues et des formations transrégionales, un plan d'urgence sociale visant à promouvoir la réinsertion des travailleurs victimes d'un licenciement collectif ainsi qu'un plan d'action coordonné pour Bruxelles-Périphérie.

⁹⁸ Il s'agit des communes suivantes : Anhée, Bernissart, Chièvres, Hamois, Havelange, Juprelle, Manhay, Nassogne, Les Bons Villers, Perwez, Rebecq et Gesves. Il est à noter que les « proxibus » constituent un complément de l'offre de service des TEC et ne s'inscrivent donc pas spécialement dans le cadre de la mobilité interrégionale.

⁹⁹ Les demandeurs d'emploi peuvent également obtenir un billet de train bon marché pour participer à une épreuve auprès d'une administration publique et à une action occasionnelle dans le cadre d'une demande de formation (séance d'information pour une formation professionnelle, tests techniques, examen médical ou psychologique).

En exécution de cet accord de coopération, un nouvel accord de coopération a été conclu en juillet 2005 et le 4 mai 2006 entre la Région de Bruxelles-Capitale, la Région flamande et la Communauté flamande sur la création de trois « Lokale Werkwinkels » (Missions locales pour l'emploi) à Bruxelles, un programme d'impulsion des formations linguistiques à Bruxelles et la création d'un bureau social d'intérim à Bruxelles.

L'échange automatique des offres d'emploi se révélant insuffisant, la collaboration entre la Flandre, la Wallonie, Bruxelles et la Communauté germanophone a été renforcée au printemps et à l'été 2007. Plus précisément, des objectifs concrets sont désormais liés aux engagements pris. Par an, le Forem orientera ainsi 50 000 demandeurs d'emploi wallons vers 5 000 offres d'emploi d'entreprises flamandes intéressées par le recrutement de demandeurs d'emploi wallons et bruxellois et ACTIRIS orientera 6 000 demandeurs d'emploi bruxellois vers 1 000 offres d'emploi d'entreprises flamandes intéressées par le recrutement de demandeurs d'emploi bruxellois. Le VDAB s'engage à gérer 6 000 offres d'emploi d'entreprises flamandes intéressées par le recrutement de demandeurs d'emploi wallons et bruxellois. En renfort des actions des services de l'emploi axées sur les pénuries de main-d'œuvre et la mise à l'emploi de demandeurs d'emploi wallons et bruxellois, des formations interrégionales linguistiques et autres seront organisées afin de pourvoir aux postes vacants en Flandre et d'aider les demandeurs d'emploi wallons et bruxellois à trouver un emploi (réservation de 500 places de stage en Flandre, FPI¹⁰⁰, « Nederlands op de werkvloer » - Le néerlandais sur le lieu de travail).

Dans ce cadre, le Forem, ACTIRIS, l'ADG¹⁰¹ et Bruxelles Formation ont également participé, sous le dénominateur Synerjob, à différents endroits le long de la frontière linguistique et à Bruxelles, à la bourse de l'emploi « Banenmarkt » organisée le 29 septembre 2007 et le 4 octobre 2008 par le VDAB.

On s'attelle, en outre, aux problèmes d'harmonisation des échanges automatiques d'offres d'emploi et on œuvre à un système d'inscription aisée et automatique des demandeurs d'emploi d'autres régions (un demandeur d'emploi ne doit s'inscrire que dans un seul service pour être inscrit automatiquement dans le service d'une autre région).

Afin de garantir le succès de ces actions, le VDAB et le Forem ont désigné chacun un coordinateur en mobilité interrégionale et le 3 juillet 2007, l'ASBL Synerjob a été créée par le Forem, le VDAB, ACTIRIS, Bruxelles Formation et l'ADG.

Outre l'échange de bonnes pratiques en matière de formation, l'ASBL Synerjob s'investit également dans la préparation de nouvelles modalités de collaboration en cas de licenciements collectifs de moins de 250 travailleurs. Cette collaboration s'appuie sur l'accord de coopération original de février 2005, qui prévoyait une collaboration obligatoire dans le cadre des cellules pour l'emploi en cas de restructurations transfrontalières lorsque le licenciement collectif concerne plus de 250 salariés, dont au moins 50 salariés habitent dans une autre Région (ex. la restructuration chez VW Forest). Maintenant, les services de l'emploi poursuivraient sur cette voie et concluraient un protocole de coopération sur la prise en charge de chaque salarié licencié d'une autre Région, même lorsque le licenciement collectif concerne moins de 250 salariés ou lorsque moins de 50 salariés habitant dans une autre Région sont concernés.

¹⁰⁰ FPI = formation professionnelle individuelle en entreprise.

¹⁰¹ L'ADG (Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft) est l'office de l'emploi de la Communauté Germanophone.

Equipes mixtes VDAB/Forem

Le VDAB et le Forem ont lancé le 6 mai 2008 l'équipe mixte VDAB/Forem. Dans le cadre de ce projet, 45 consultants du VDAB et du Forem réuniront le savoir-faire du VDAB relatif aux offres d'emploi flamandes et celui du Forem concernant les demandeurs d'emploi wallons. Pour l'instant, trois équipes mixtes sont actives. L'équipe responsable de la zone Brabant flamand et Brabant wallon (+ Charleroi, Namur, Mons et La Louvière) est implantée à Hal. L'équipe Mouscron travaille pour les zones suivantes: Mouscron, Tournai, une partie de la Flandre occidentale et de la Flandre orientale (Courtrai, Ypres, Roulers, Audenarde, Renaix). L'équipe Liège est implantée à Liège et travaille pour les régions suivantes : Liège, Verviers, Huy, Limbourg (à l'exception du Limbourg-Nord).

Par ailleurs, le Forem compte dans chaque sous-région wallonne un consultant bilingue en mobilité.

Nederlands op de werkvloer

Nederlands op de werkvloer (Le néerlandais sur le lieu de travail) est une initiative du VDAB et répond aux besoins spécifiques des travailleurs non néerlandophones et de leurs employeurs. Le cours repose sur un module de base qui peut être aisément adapté à l'usage de la langue, au jargon technique et aux formes de collaboration au sein de l'entreprise. Le projet est agréé dans le cadre du congé-éducation payé. Il existe un modèle pour les grandes entreprises et un modèle pour les PME.

Remboursement des frais de déplacement aux stagiaires par Forem Conseil

Le stage de mise en situation professionnelle (MISIP) est un stage non rémunéré entièrement gratuit pour l'entreprise avec comme objectif de permettre aux demandeurs d'emploi inoccupés de se faire une bonne idée des exigences des employeurs en vue de confirmer ou non leur projet professionnel ou de confronter leur profil à la réalité du marché. Forem Conseil rembourse aux stagiaires les frais de déplacement (tarifs transports publics).

Déplacements gratuits offerts par la STIB en cas d'entretien d'embauche

Les demandeurs d'emploi qui suivent un parcours d'accompagnement auprès de l'Office régional bruxellois de l'emploi (Orbem, devenu ACTIRIS) peuvent utiliser gratuitement les services de la STIB pour se rendre à leur entretien d'embauche. Les personnes à la recherche d'un emploi qui ont signé un projet professionnel avec ACTIRIS peuvent aller retirer une carte de 10 trajets chez ACTIRIS. Les demandeurs d'emploi ont droit à cinq cartes de 10 trajets par an au maximum, qui peuvent uniquement être utilisées pour se rendre à des entretiens d'embauche.

Garde d'enfants gratuite pour les demandeurs d'emploi qui suivent une formation

A partir du 1er janvier 2008, le VDAB rembourse les frais de garde d'enfants aux demandeurs d'emploi qui suivent une formation via le VDAB ou une formation reconnue par le VDAB.

3.3.3 Initiatives et mesures prises par les interlocuteurs sociaux

Accords interprofessionnels

Il existe plusieurs exemples d'accords interprofessionnels (AIP) qui comportent un chapitre sur la mobilité, à savoir : l'AIP 1972-1973 du 15 juin 1971, l'AIP 1976-1977 du 10 février 1975, l'AIP 1991-1992 du 27 novembre 1990, l'AIP 1993-1994 du 9 décembre 1992, l'AIP 2001-2002 du 22 décembre 2000, l'AIP 2009-2010 du 22 décembre 2008.

Conventions collectives de travail

Certaines conventions collectives de travail (CCT) comportent des règles relatives au remboursement des déplacements domicile-travail et professionnels, par exemple la CCT n° 19 octies du 20 février 2009 concernant l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports des travailleurs.

Plans de mobilité des zones d'activités (PMZA)

Un plan de mobilité des zones d'activités est un instrument prospectif et opérationnel destiné à optimiser l'organisation et la gestion des déplacements de personnes et de marchandises créés par les pôles générateurs de déplacements d'une ou de plusieurs zones d'activités.

Ce plan est élaboré en concertation et en coordination avec les acteurs socioéconomiques de la zone d'activités, à savoir : les interlocuteurs sociaux (c.-à-d. les employeurs et les travailleurs des entreprises situées dans les zones d'activités concernées), les intercommunales, les communes, la Région, les sociétés de transport public, etc.

Un plan de mobilité des zones d'activités trouve son origine dans la motivation de l'intercommunale partenaire de se saisir des problématiques liées à la mobilité des zones d'activités dont elle a la charge et dans sa ferme volonté d'œuvrer, en concertation avec les Régions et tous les acteurs concernés de la zone, à l'émergence de propositions concrètes pour améliorer cette mobilité.

Les plans de mobilité des zones d'activités fonctionnent bien en Wallonie dans les zones d'activités confrontées à un problème aigu de mobilité, mais moins bien dans d'autres zones d'activités.

Plans de déplacements d'entreprise

Un plan de déplacements d'entreprise est un plan sur mesure mis en place par une entreprise afin d'organiser plus efficacement les déplacements domicile-travail et les déplacements professionnels, en tenant compte à la fois des intérêts professionnels (économie de coût) et sociétaux (fluidité de la circulation, économie d'énergie, protection de l'environnement, etc). En règle générale, un plan de déplacements d'entreprise a pour principal objectif de réduire l'utilisation de la voiture, d'encourager le recours à des alternatives à la voiture et/ou de limiter le nombre de déplacements motorisés à ceux qui sont véritablement nécessaires.

Accords de branche

Les secteurs qui signent un accord de branche¹⁰² s'engagent à prendre des engagements portant au moins sur l'un des quatre thèmes suivants : 1) l'augmentation de la participation au travail de groupes à potentiel et la politique de diversité, 2) l'amélioration de l'adéquation entre l'enseignement et le marché du travail, 3) la promotion de la formation, de la gestion des compétences et du développement de la carrière, 4) le renforcement de la politique de la mobilité. En échange de leurs engagements, ces secteurs reçoivent l'aide de consultants sectoriels chargés de la mise en œuvre de l'accord. Il y a actuellement peu de secteurs qui mettent l'accent sur le renforcement de la politique de la mobilité et donc peu de secteurs aussi qui recourent à l'aide de consultants sectoriels pour sensibiliser les entreprises à la problématique de la mobilité.

¹⁰² Un accord de branche est conclu entre les partenaires sociaux d'un secteur donné et le gouvernement flamand. Un accord de branche est différent d'une CCT sectorielle. Contrairement à la CCT, qui est une convention obligatoire conclue entre les partenaires sociaux, le gouvernement est aussi associé à un accord de branche, qui est plutôt non contraignant.