

Conseil Supérieur de l'Emploi

Rapport 2011

Juin 2011



TABLE DES MATIERES

Composition du Conseil supérieur de l'emploi	5
Synthèse et recommandations	7
Évolutions récentes et perspectives du marché du travail.....	19
Les engagements de la Belgique dans le cadre de la stratégie Europe 2020	69
Les conséquences sur l'emploi des restructurations d'entreprises	89
Liste des pays	185



COMPOSITION DU CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'EMPLOI

MILQUET Joëlle
Présidente
Vice-Première Ministre et Ministre de l'Emploi et de l'Égalité des Chances, chargée de la Politique de Migration et d'Asile

Membres fédéraux:

SMETS Jan (N) Vice-Président	Directeur de la Banque nationale de Belgique
BAYENET Benoît (F)	Université libre de Bruxelles
BOGAERT Henri (F)	Commissaire au Plan
CANTILLON Bea (N)	Universiteit Antwerpen
CARLENS Georges (F)	Office national de l'emploi
DE VOS Marc (N)	Universiteit Gent
GLAUTIER Laurence (F)	Mouvement Réformateur
JEPSSEN Maria (F)	Université libre de Bruxelles
NICAISE Ides (N)	HIVA, Katholieke Universiteit Leuven
RAYP Glenn (N)	Universiteit Gent
SELS Luc (N)	Katholieke Universiteit Leuven

Membres régionaux:

Bruxelles:

du BLED Sophie (F)	SPF Emploi, Travail et Concertation sociale
MICHIELS Peter (N)	Agence régionale pour la propreté
THYS Stéphane (F)	Observatoire bruxellois de l'emploi

Communauté germanophone:

NELLES Robert	Geschäftsführender Direktor Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens
---------------	---

Flandre:

DE LATHOUWER Lieve	Vlaams Ministerie voor Werk en Sociale Economie
LEROY Fons	Gedelegeerd bestuurder van de VDAB
VANDERPOORTEN Dirk	Vlaams Ministerie voor Werk en Sociale Economie

Wallonie:

DENIL Frédérique	SPF Finances
MÉAN Jean-Pierre	Administrateur général du Forem

Secrétaire:

MAETER Pierre-Paul	Président du Comité de direction du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale
--------------------	---

PERSONNES DE CONTACT

SECRETARIAT DU CONSEIL SUPERIEUR DE L'EMPLOI

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale:

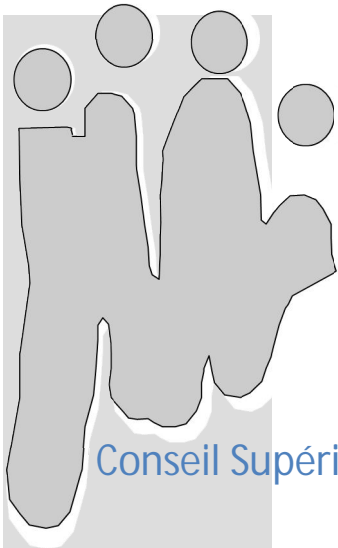
Valérie GILBERT - tél. 02 233 44 99
- fax 02 233 47 38
- e-mail: valerie.gilbert@emploi.belgique.be

ASSISTANCE SCIENTIFIQUE

Banque nationale de Belgique:

Yves SAKS - tél. 02 221 52 35
- e-mail: yves.saks@nbb.be

Tomas DE KEYSER, Philippe DELHEZ, Jan DE MULDER, Hugues FAMERÉE, Pierrette HEUSE,
Yves SAKS et Hélène ZIMMER.



Conseil Supérieur de l'Emploi

Synthèse et recommandations

Rapport 2011



LE MARCHÉ DU TRAVAIL APRÈS LA CRISE

Redressement de l'emploi

En 2010, en net, quelque 30.000 emplois ont été créés en Belgique, soit près du double de ceux qui avaient été perdus l'année précédente. En 2011 et en 2012, le mouvement devrait légèrement s'accélérer, avec, selon les dernières projections de la Banque nationale de Belgique, une augmentation cumulée sur les deux années de près de 80.000 emplois.

Si l'on considère l'évolution de l'emploi par branche d'activité, on observe cependant que le nombre de personnes occupées dans les branches dites sensibles à la conjoncture, c'est-à-dire l'industrie, la construction, les transports et les communications, les services financiers et aux entreprises, s'est stabilisé en 2010. Même si l'évolution y a été plus favorable que prévu, en dépit de l'absence à ce jour d'une reprise de l'emploi dans l'industrie, les quelque 45.000 emplois perdus en 2009 ne seront pas encore compensés à la fin de l'horizon de projection en 2012. La dynamique de l'emploi est depuis plusieurs années essentiellement soutenue par les créations de postes dans les services non marchands, principalement les soins de santé et les services sociaux, en réponse certes aux besoins croissants de la population, mais qui reposent pour une grande partie sur des financements publics. Le succès extraordinaire des emplois titres services - à la fin de 2010 quelque 100.000 personnes étaient occupées sous ce régime, soit 10.000 de plus qu'un an auparavant -, s'explique lui aussi pour l'essentiel par l'importance des subsides des pouvoirs publics, qui maintiennent à un niveau faible le coût pour les utilisateurs. Des mesures comme le plan d'embauche Activa / Win-Win basé sur l'activation des allocations de chômage, ont également apporté leur contribution.

L'emploi a ainsi nettement mieux résisté au choc de la grande récession en Belgique que dans la plupart des pays de l'Union européenne (UE). Ce résultat s'explique notamment par le fait que le ralentissement de l'activité économique a été moins important et moins long qu'ailleurs et que certaines branches d'activité particulièrement intensives en main-d'œuvre, comme la construction, n'ont pas été particulièrement affectées, comme ce fut le cas dans d'autres pays de l'Union. La résistance du marché du travail s'explique aussi par le fait que les entreprises belges ont été en mesure, grâce à la solidité de leur position financière, d'absorber l'essentiel de ce choc par un tassement de la productivité et une réduction des heures prestées par leurs travailleurs. Ce dernier ajustement a été rendu possible principalement par un recours massif au chômage économique qui a considérablement amplifié le comportement de rétention de main-d'œuvre qu'ont développé les entreprises belges ces dernières années en réaction aux difficultés qu'elles rencontrent pour recruter du personnel qualifié.

L'adaptation du volume de travail plutôt que du nombre de salariés a permis d'améliorer la position relative de la Belgique en termes de taux d'emploi, communément exprimé en personnes. En 2010, il s'est établi à 67,6 % de la population âgée de 20 à 64 ans, ce qui représente même une légère progression par rapport à 2007. Dans le même temps, pour l'UE dans son ensemble, le taux d'emploi a diminué de 1,4 point de pourcentage pour atteindre 68,6 %. Corrélativement, sur le plan du chômage aussi, la Belgique a enregistré de meilleurs résultats que la moyenne de ses partenaires. Compte tenu de la hausse continue de la population active, toujours soutenue, contrairement à d'autres pays, par l'augmentation de la population en âge de travailler et par la hausse tendancielle du taux de participation des femmes, le taux de chômage harmonisé s'est fixé à 8,4 % en 2010, soit 0,9 point de plus qu'avant la crise, ce qui est nettement inférieur à la moyenne européenne de 9,7 %, qui a progressé de 2,5 points de pourcentage depuis 2007. Dans une perspective historique, on observe également que, nonobstant l'augmentation de la population en âge de travailler et de la population active, le nombre de chômeurs indemnisés début 2011 est parmi les plus bas des 10 dernières années, pour toutes les catégories de

demandeurs d'emploi, y compris, si l'on tient compte des réformes en matière de disponibilité qui les ont concernés, pour ceux âgés de 50 ans et plus.

Le ralentissement de la croissance du nombre de demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) constaté au niveau du pays a pu être observé par les quatre services publics régionaux de l'emploi. Pour la Belgique dans son ensemble, on est ainsi passé d'une hausse de 51.000 DEI en 2009 à une progression de 14.000 en 2010. C'est en Wallonie que le recul du chômage s'est amorcé en premier, dès avril 2010; la Flandre a suivi en septembre; à Bruxelles on notait toujours en mars 2011 une très légère progression en base annuelle. Cette amélioration globale devrait se poursuivre, avec une diminution de 25.000 chômeurs en 2011 et de 13.000 en 2012, ce qui porterait le taux de chômage harmonisé à 7,4 %. L'ampleur des disparités régionales n'a guère été affectée par les conséquences de la crise. Si le nombre de DEI a crû nettement plus rapidement en Flandre, le taux de chômage dans cette région reste, avec 5,2 % en 2010, bas, tant dans l'absolu que par rapport aux deux autres régions. En Wallonie, 11,5 % de la population active recherche un emploi; à Bruxelles, il s'agit de 17,4 % des actifs. En Communauté germanophone, le taux de chômage harmonisé était de 4,9%. La part du chômage de longue durée reste plus élevée dans notre pays que dans l'ensemble de l'UE. On note néanmoins une sensible diminution, tant en chiffres absolus qu'en part relative, du chômage de longue durée chez les demandeurs d'emploi de moins de 50 ans, depuis l'entrée en vigueur du plan d'accompagnement et de suivi des demandeurs d'emploi en 2004.

Avec la reprise, le nombre d'offres d'emploi issues du circuit économique normal (à l'exclusion de l'intérim) reçues par les services publics de l'emploi (SPE) connaît une croissance soutenue, allant d'un peu moins de 8 % sur une base annuelle en Wallonie, à 12 % environ à Bruxelles et à plus de 20 % en Flandre. Si la plupart de ces offres d'emploi sont satisfaites, il en demeure structurellement un nombre important qui ne le sont pas, et cela dans les trois régions, et pour des profils très variés, y compris pour des fonctions ne requérant pas de qualifications spécifiques. En mai 2011, Actiris recensait ainsi 3.400 emplois restés vacants, le FOREM 7.400 et le VDAB 60.500. Le phénomène d'inadéquation entre offre et demande de main-d'œuvre ne se résorbe donc pas en dépit des efforts importants d'activation des demandeurs d'emploi consentis, d'une part, par les SPE pour former et accompagner les demandeurs d'emploi vers ces professions en difficulté de recrutement et, d'autre part, par l'ONEM pour superviser les démarches de recherche d'emploi. L'impact sur l'économie est doublement négatif. D'une part, les pénuries de main-d'œuvre limitent les possibilités de développement de nouvelles activités des entreprises qui y sont confrontées et, d'autre part, elles peuvent induire une pression générale sur les salaires qui altère la position compétitive des firmes belges. En 2010, le Conseil central de l'économie a évalué à 3,9% le handicap en termes de coût horaire cumulé auquel ont à faire face les entreprises belges du secteur privé vis-à-vis de leurs homologues des trois pays voisins.

L'évolution globalement positive sur le marché belge du travail n'a pas bénéficié dans la même mesure à tous les groupes de la population. Les femmes, les personnes moins qualifiées et celles âgées de plus de 55 ans ont vu leur taux d'emploi progresser plus vite que la moyenne, en raison pour ce dernier groupe principalement de la hausse de près de 3 points de pourcentage de celui des 55 à 59 ans. La proportion de jeunes et de résidents belges de nationalité extra-européenne en emploi a en revanche diminué. Ces cinq groupes sont souvent identifiés comme étant plus vulnérables sur le marché du travail.

En ce qui concerne les aînés, l'action de facteurs conjoncturels, structurels et institutionnels semble s'être combinée. Ainsi, d'une répartition par classe d'âge des travailleurs en chômage temporaire, il ressort que le nombre de personnes de 50 ans et plus a crû plus rapidement que la moyenne pendant la crise et que leur effectif a au contraire diminué plus lentement avec la reprise. Il est sans doute trop tôt pour déterminer si ce comportement anticipe sur un changement structurel dans la gestion des ressources humaines, visant à préserver le capital humain des firmes dans un contexte pénurie de main-d'œuvre qualifiée et de vieillissement de la population active. Moins spéculativement, le relèvement du taux d'emploi des plus de 55 ans

s'explique déjà en partie par la combinaison de facteurs démographiques et socioéconomiques, par exemple suite à l'arrivée dans cette tranche d'âge de cohortes de femmes ayant participé en plus grand nombre au marché du travail. Les réformes entreprises ces dernières années pour allonger la carrière des seniors actifs (relèvement des conditions d'âge pour l'accès à la prépension et au régime des chômeurs âgés, égalisation de l'âge de la pension pour les hommes et les femmes, limite d'âge pour la liquidation des pensions complémentaires, outplacement, mesures ciblées de réduction de charges salariales et de garantie de revenu, etc.) ont également contribué à la hausse du taux d'emploi des aînés. Il n'en demeure pas moins qu'il reste nettement inférieur à la moyenne et que des efforts supplémentaires seront nécessaires pour le porter à 50 %, soit l'objectif que s'est fixé le pays dans le cadre de la stratégie européenne EU 2020. Le taux d'emploi des étrangers non européens est lui aussi, et de loin, inférieur à la moyenne du pays et il a encore diminué pendant la crise. Cela traduit tout à la fois la difficulté de leur insertion et la précarité de leur intégration sur le marché du travail.

En ce qui concerne les allochtones, c'est en Flandre que le recul de la participation à l'emploi a été le plus marqué. C'est d'autant plus frappant que c'est dans cette région que la croissance globale du taux d'emploi a été la plus vive en 2010 et que les politiques ciblées visant à encourager la diversité sur le lieu de travail ont été particulièrement développées. Contrairement à ce qui est observé dans les deux autres régions, c'est l'emploi féminin qui a le plus progressé en Flandre. Compte tenu du poids démographique de cette région ce mouvement explique à lui seul le différentiel de croissance entre les genres au niveau belge. A Bruxelles, dans un contexte de baisse du taux d'emploi global, c'est celui des jeunes qui a le plus diminué ; en revanche le taux d'emploi des personnes de nationalité extra-européenne y a légèrement progressé. Par rapport aux deux autres régions, on note encore le développement atypique de l'emploi des aînés qui a diminué à Bruxelles.

Les problèmes structurels demeurent

On peut se réjouir des bonnes performances du marché du travail belge durant la crise et du fait que les perspectives économiques pour notre pays restent favorablement orientées. Il ne faut cependant pas mésestimer les incertitudes qui se font jour quant à l'évolution de la conjoncture mondiale, ni les déséquilibres importants qui subsistent dans l'économie internationale. D'ailleurs, les problèmes structurels de l'économie belge n'ont pas disparu. Il faut que la sortie de crise débouche notamment sur un effort renouvelé visant à améliorer structurellement le fonctionnement du marché du travail. Le verdissement de l'économie et le vieillissement de la population menacent en effet de généraliser les difficultés de recrutement de main-d'œuvre, déjà manifestes dans certains segments, avec tous les dangers qui en découlent en termes notamment de pression sur les coûts salariaux et, partant, de risque de détérioration de la compétitivité, de pertes d'activités, de délocalisations, etc. Il faut poursuivre les politiques structurelles visant à réduire le chômage et l'inactivité. Si l'on ne réussit pas à augmenter le volume de l'offre de travail - non seulement par une hausse du taux d'emploi, mais aussi par un accroissement du nombre des heures prestées - et la productivité, le potentiel de croissance de notre économie ralentira, et avec lui la croissance de la prospérité et du bien-être.

C'est dans cet axe de priorité que le Conseil apporte son entier soutien aux engagements souscrits par la Belgique dans le cadre de la stratégie Europe 2020 qui s'appuie notamment sur cinq objectifs clés dans les domaines socioéconomiques, de l'innovation et de l'environnement. Les autorités belges se sont fixé à l'horizon 2020 un objectif de taux d'emploi des personnes âgées de 20 à 64 ans équivalent à 73,2 %, soit une progression de 5,6 points de pourcentage en dix ans, qui implique une création nette moyenne de 56.000 emplois chaque année d'ici 2020, soit nettement plus que ce qui est prévu d'ici 2012. Pour illustrer autrement l'ampleur des efforts à consentir pour respecter cet engagement, il suffit d'indiquer que le Bureau fédéral du plan a calculé qu'à politique inchangée, le taux d'emploi de la Belgique ne dépassera pas 70% en 2020. Des réformes

structurelles s'imposent donc et leur adoption ne peut plus tarder. Elles requièrent des actions concertées et efficaces de la part des différents acteurs: pouvoirs publics à chaque niveau, partenaires sociaux, monde de l'enseignement, etc. En Flandre, dans le cadre du programme "*Vlaanderen in actie*", un objectif de taux d'emploi de 76 % a été adopté pour 2020; en 2010, il était de 72,1 %.

Les autres dimensions de la stratégie de croissance inclusive et intelligente dont s'est dotée l'Europe contribueront sans nul doute à relever le défi de la participation à l'emploi. En matière d'enseignement, il s'agit, d'une part, d'augmenter la proportion des diplômés de l'enseignement supérieur dans la population âgée de 30 à 34 ans, qui était de 44,4 % en 2010, jusqu'à 47 % au moins d'ici 2020 et, d'autre part, de réduire le taux de décrochage scolaire, de 12 % actuellement, à 9,5 % maximum. En ces matières également, la Flandre s'est dotée d'objectifs propres, à savoir 47,8% pour les diplômés du supérieur et un maximum de 5,2% de jeunes en décrochage scolaire; en 2009, les taux enregistrés étaient de respectivement 43,1 et 8,6 %. Dans le domaine de la cohésion sociale, l'objectif national belge est de faire passer le nombre de personnes vivant en situation de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale de 2,1 millions à 1,8 million entre 2009 et 2020.

À travers ses rapports successifs, le Conseil a formulé de nombreuses recommandations en vue de contribuer à la réalisation de la stratégie globale pour l'emploi qui s'impose. Cela passe par la maîtrise des coûts salariaux, importante pour la sauvegarde de notre compétitivité, mais aussi, dans une mesure croissante et de plus en plus déterminante, par le renforcement quantitatif et qualitatif de l'offre de travail, qui permet aussi d'éviter les dérapages en termes de coûts salariaux, dans un contexte démographique qui sera profondément modifié par l'augmentation relative du nombre des personnes âgées de plus de 55 ans et de celles de nationalité étrangère. Une telle politique doit notamment privilégier un enseignement et une formation continue de qualité et adaptée aux besoins du marché du travail, un accompagnement et un suivi efficaces des demandeurs d'emploi, une réduction de la parafiscalité sur les bas salaires, ainsi qu'une plus grande participation de tous les groupes à risque, qui sont toujours sous-représentés sur notre marché du travail: les personnes de nationalité extra-européenne, les jeunes, les personnes handicapées, celles dont la formation est plus limitée et les seniors. En l'absence d'une hausse beaucoup plus sensible du taux d'emploi de ce dernier groupe en particulier, il sera impossible d'atteindre l'objectif de 73,2 % que s'est fixé la Belgique dans le cadre de la stratégie EU 2020.

Le potentiel de croissance et l'augmentation de la prospérité dépendent aussi d'autres facteurs. Il est évident que des efforts considérables sont également nécessaires pour renforcer la hausse de la productivité qui, ces dernières années, est restée en retrait de celle de nos principaux partenaires. Il faut pour cela investir suffisamment dans la technologie, la recherche et le développement, les infrastructures, l'enseignement, etc. Cependant, c'est dans un domaine dans lequel nos résultats sont nettement inférieurs à ceux des autres économies comparables que nous pouvons enregistrer le plus de progrès, à savoir la mobilisation de personnes sur le marché du travail, le développement et la valorisation de tous les talents.

IMPACT DES RESTRUCTURATIONS SUR L'EMPLOI

Même si, au cours de la crise actuelle, les travailleurs plus âgés - qui figuraient systématiquement parmi les premières et principales victimes des réductions d'effectifs - ont vu leur taux d'emploi continuer à progresser, il faut se rappeler que les récessions précédentes ont précipité la chute d'activités insuffisamment compétitives ou d'entreprises en mauvaise santé financière, avec des conséquences parfois définitives sur l'emploi dans la mesure où des travailleurs, généralement âgés, étaient définitivement écartés du marché du travail dans le cadre d'une gestion dite sociale

des restructurations. Aussi le Conseil a-t-il souhaité analyser ce phénomène de façon plus détaillée et l'a dès lors retenu comme thème "structurel" de son rapport 2011.

Une restructuration est un phénomène "normal" dans la vie d'une entreprise qui doit continuellement s'adapter au développement de ses marchés, de la concurrence et des technologies; les épisodes de crise économique tendent à les accélérer ou à les amplifier. Toute restructuration ne donne pas nécessairement lieu à une réduction ou cessation d'activité, l'étude se concentre cependant sur celles qui impliquent un ajustement des effectifs, au travers plus particulièrement d'une procédure de licenciement collectif.

Sur la période allant de janvier 2009 à la fin de mars 2011, marquée par la crise économique, l'Observatoire européen des restructurations (ERM - *European Restructuring Monitor*) a recensé quelque 2.600 cas de restructurations en Europe qui impliquaient la suppression de près de 1.200.000 emplois; 102 de ces cas, touchant 29.000 emplois, concernaient la Belgique. Depuis juin 2009, le SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale rassemble les données relatives aux licenciements collectifs en Belgique. Selon cette source exhaustive, en 2010, 106 firmes ont ainsi annoncé leur intention de procéder à un licenciement collectif, pour un total de plus de 13.000 travailleurs. En Europe, l'industrie manufacturière est le domaine le plus affecté par les restructurations, suivi par les transports et communications et les services financiers. En Belgique, la grande distribution a également été touchée par la restructuration d'un des principaux acteurs du secteur.

La réglementation en matière de restructurations

Il existe une réglementation spécifique en matière de licenciement collectif, qui offre aux travailleurs une protection dépassant les dispositions en matière de licenciement individuel. Le cadre général en est défini par différentes directives européennes portant notamment sur la communication d'informations aux travailleurs et sur la consultation de ceux-ci. La mise en œuvre de ce corpus européen est de la responsabilité des États membres qui peuvent aussi le compléter: c'est ainsi que des pays possèdent un cadre réglementaire tantôt minimaliste (Royaume-Uni) tantôt élargi (France), tandis que d'autres comme l'Allemagne et la Suède ont complété leur législation par un large éventail de règles fondées sur des accords entre les partenaires sociaux. Ces derniers ont de fait un rôle important à jouer dans le cadre des restructurations. Le dialogue social permet en effet de créer un contexte favorisant l'information et la négociation dans la perspective de prévenir et de gérer les licenciements collectifs.

Selon l'OCDE, la réglementation belge en matière de protection du travail est un peu moins sévère en ce qui concerne le licenciement individuel des travailleurs sous contrat permanent que la moyenne des États membres de l'UE-15, cela s'explique notamment par la brièveté de la durée de préavis des ouvriers. Les règles spécifiques en matière de licenciement collectif en Belgique figurent en revanche parmi les plus strictes, en raison principalement du fait que les informations relatives aux restructurations doivent faire l'objet d'une large diffusion.

Depuis plusieurs années, la politique belge a mis l'accent sur l'activation dans le cadre des restructurations, il s'agit de remettre les travailleurs licenciés au travail dans les plus brefs délais. Introduite en 2006, dans le cadre du pacte de solidarité entre générations, l'instauration obligatoire d'une cellule pour l'emploi visait principalement les travailleurs âgés de plus de 45 ans occupés dans des entreprises en restructuration qui souhaitaient recourir à des prépensions. L'objectif principal était alors de freiner les retraits anticipés du marché du travail. En 2009, le dispositif a été étendu à tous les travailleurs et à toutes les entreprises en restructuration avec la volonté d'accompagner immédiatement et d'accélérer la réinsertion des travailleurs licenciés en raison de la crise économique. Il s'agit de prévenir l'entrée dans le chômage complet en transformant la période " passive " de préavis ou d'indemnité de rupture en période " active " de recherche d'emploi, d'accompagnement et de formation. Tous les acteurs importants d'une

restructuration (l'employeur, les représentants des travailleurs, le service public de l'emploi, les institutions de formation, etc.) sont présents au sein de la cellule. Il existe également des cellules pour l'emploi permanentes, qui sont des structures adaptées permettant de jouer le même rôle dans le cas de restructurations de petites entreprises.

Le principal objectif d'une cellule pour l'emploi est d'organiser l'accès à une procédure "d'*outplacement*" pour tous les travailleurs licenciés: sur la base d'une définition individuelle de leur profil. Les besoins concrets, notamment en termes de formation, sont évalués avant que ne leur soit proposé un accompagnement. La durée d'inscription auprès de la cellule est de minimum 3 mois pour les moins de 45 ans et de six mois minimum pour les plus de 45 ans. Les frais inhérents à la cellule sont à charge de l'ancien employeur, mais une intervention de l'ONEM – et, en Flandre, du "*Sociaal Interventiefonds*" en cas de faillite de l'employeur – est prévue.

La cellule pour l'emploi est ainsi devenue l'instrument privilégié de la gestion des restructurations dans sa phase "curative". Les autres fonctions de la cellule sont de coordonner toutes les actions en faveur des personnes licenciées et de permettre la collaboration entre les différents partenaires (employeur, syndicat, SPE, fonds de formation sectoriel le cas échéant)

Les restructurations et l'emploi

L'analyse a montré que les résultats d'une cellule en termes de retour à l'emploi dépendent principalement du profil des personnes licenciées (âge et niveau de qualification), mais aussi de la branche d'activité, de la localisation géographique, de la bonne collaboration de l'employeur et de la qualité du travail fourni par le bureau d'*outplacement*.

Compte tenu du fait que les caractéristiques des bénéficiaires ne sont pas nécessairement identiques entre les régions et que le retour à l'emploi est calculé sur une période de référence différente (après 6 mois pour la Flandre, à la clôture de la cellule pour la Wallonie, à la fin de la période de reclassement pour Bruxelles), les résultats des régions ne sont pas comparables. Ainsi, en Flandre, près de la moitié des personnes de moins de 50 ans occupent un nouvel emploi 6 mois après leur inscription auprès de la cellule pour l'emploi, mais ce pourcentage n'est plus que de 21 % pour les personnes de plus de 50 ans; pour les travailleurs âgés de plus de 50 ans ayant accès à la prépension, le taux de retour à l'emploi chute à 9 %. En Wallonie, sur la base des données du FOREM, plus de 66 % des inscrits sont de retour à l'emploi à la clôture de la cellule, mais cette proportion est calculée sans tenir compte des personnes dispensées de recherche d'emploi, de celles en incapacité etc. Le FOREM enregistre par ailleurs une très grande disparité derrière cette moyenne. Ainsi le personnel avec un statut ouvrier obtient de moins bons résultats en termes de placement que les employés, ce qui reflète pour partie le niveau d'éducation et les compétences acquises. De même, il y a une disparité de genre, le retour à l'emploi des femmes étant systématiquement plus faible que celui des travailleurs masculins. Tout comme le montrent les résultats du VDAB, l'âge apparaît comme la variable essentielle de (non) réintégration. Les personnes âgées de plus de 50 ans ont une probabilité beaucoup plus faible que la moyenne de retrouver un emploi après un licenciement collectif. À Bruxelles, tout public confondu, plus d'un quart des personnes inscrites dans une cellule retrouvent un emploi. En Communauté germanophone, le taux de retour à l'emploi est d'environ 60 % après 10 mois.

Alors qu'auparavant, le recours à des régimes impliquant un retrait anticipé du marché du travail était fréquent pour les travailleurs âgés licenciés, l'accent est désormais mis, pour eux aussi, sur un accompagnement actif dans la recherche d'un nouvel emploi. Les réformes entreprises au cours de la dernière décennie en ce qui concerne les conditions d'accès en termes d'âge et de durée de carrière à la prépension et au statut de chômeur âgé ont notamment contribué à limiter le nombre de sorties anticipées de travailleurs âgés de plus de 50 ans lors de la grande récession. La réglementation de la prépension conventionnelle et celle sur les pseudo-prépensions comportent toutefois encore des exceptions aux règles générales d'accès à ces dispositifs. Ainsi,

pour les travailleurs âgés, il est toujours possible d'abaisser l'âge d'accès à la prépension, de sorte que certains peuvent être amenés à quitter définitivement le marché du travail dès l'âge de 50 ans. D'après l'expérience des coordinateurs des SPE, les personnes âgées entre 50 et 58 ans s'inscrivent en effet dans la cellule pour l'emploi uniquement à cause de l'obligation légale, mais dans leur majorité ne cherchent pas un nouveau job. Selon les données de l'ONEM, plus de 90% des personnes qui respectent les conditions d'âge pour accéder à la prépension restent dans le système. Les enquêtes sur les forces de travail confirment l'impact négatif des restructurations pour les travailleurs âgés. Cela s'explique tant par le risque de perdre son emploi que par la difficulté d'en retrouver un nouveau. Pour les seniors, ce deuxième facteur est vraisemblablement prédominant.

De nombreux travaux empiriques ont quantifié les perspectives de retrouver un emploi pour le travailleur licencié. Notre survol ne tient compte que des travaux relatifs aux licenciements collectifs ou faisant au moins la comparaison entre licenciement individuel et collectif. La majorité des études concluent que les travailleurs licenciés collectivement ne sont pas pénalisés par rapport à une situation de licenciement individuel. Cela s'explique notamment par le fait que les pouvoirs publics interviennent davantage en cas de licenciement collectif: cellules pour l'emploi, outplacement, etc. Il faudrait également tenir compte de ce que, en cas de restructuration, les salariés peuvent avoir connaissance de la mauvaise situation dans laquelle se trouve leur employeur et dès lors peuvent commencer à chercher un emploi avant l'annonce officielle de la restructuration; cela accroît leurs possibilités de mobilité et donc de réinsertion.

La responsabilisation des entreprises

La responsabilité sociale est une initiative de "*soft regulation*" par laquelle les entreprises s'engagent à tenir compte, en dehors de toute considération économique, de paramètres sociaux et environnementaux, tant dans leur fonctionnement que dans leurs politiques de développement à long terme. Le dialogue social permanent est la clé de voûte de cette démarche, il doit impliquer l'ensemble des parties prenantes à l'entreprise. Une politique de gestion des ressources humaines socialement responsable vise notamment une gestion prévisionnelle des effectifs et le management proactif des compétences du personnel pour minimiser les risques de restructurations et leur impact sur les personnes, plus particulièrement pour les plus âgés. La prise en compte de la santé des travailleurs, pas uniquement d'ailleurs de ceux directement concernés par une restructuration, participe de cette gestion responsable.

Pistes possibles en matière de restructurations

Sur la base de l'analyse de la littérature économique, des réglementations en vigueur aux niveaux européen, belge et régional, des statistiques existantes et des cas d'études collectés auprès des services publics de l'emploi, une intervention spécifique des autorités publiques apparaît justifiée dans le cas de licenciements collectifs. Un tel choc spécifique au niveau local ou d'une branche d'activité peut en effet affecter la probabilité de retrouver un emploi de tous les DEI et le coût social qui en découle (allocations de chômage, pertes de recettes fiscales et parafiscales, etc.) est plus élevé que le coût du licenciement pour l'entreprise, d'autant que pour cette dernière, les incitants économiques pour assurer le reclassement des travailleurs licenciés sont faibles, voire inexistantes. L'action des autorités doit autant concerner le volet préventif des restructurations, que le volet curatif une fois celles-ci rendues inévitables. Le sort des travailleurs doit être au centre des préoccupations, mais les interventions à développer visent également les entreprises.

Les pouvoirs publics n'ont pas vocation à se substituer au management d'une entreprise, mais la poursuite de l'intérêt général justifie que des actions puissent être entreprises pour accompagner certaines adaptations du tissu économique. Les restructurations, si elles ne sont en aucun cas des

événements anodins, sont inévitables dans le fonctionnement d'une économie de marché, qui vise à une allocation optimale des ressources. Plutôt que de prévention, il s'indique de parler d'anticipation, c'est-à-dire d'une adaptation du processus de production qui minimise le coût humain. Les entreprises sont bien entendu en première ligne responsables de cette action, mais toutes les parties prenantes - travailleurs, partenaires sociaux, SPE, pouvoirs publics - peuvent et doivent contribuer au développement de ce processus.

Le processus de restructuration peut prendre plusieurs formes (licenciement massif, vagues de licenciement étalées dans le temps, voire politique affirmée de zéro-licenciement malgré de mauvaises conditions économiques en ayant recours par exemple à une adaptation du temps de travail) en fonction d'impératifs économiques mais aussi sociaux, notamment l'attitude du personnel "survivant" avec lequel l'entreprise doit continuer à travailler après la restructuration.

Gérer, c'est prévoir. Cette dimension temporelle doit également s'imposer au travers d'une gestion prévisionnelle des ressources humaines. Elle passe notamment par un investissement continu dans la formation permanente et une gestion des carrières permettant de valoriser au mieux le capital humain de l'entreprise. Dans un contexte de vieillissement démographique où les pénuries de main-d'œuvre qualifiée sont appelées à devenir plus aiguës elle n'en sera que plus nécessaire.

Pour augmenter leur capacité d'anticipation, les entreprises, particulièrement les PME, doivent pouvoir compter sur le soutien d'observatoires des métiers organisés conjointement par leurs fédérations professionnelles et les organisations syndicales, en collaboration avec les autorités. De telles structures sont opérationnelles, notamment, en France et aux Pays-Bas.

Le socle de l'action des pouvoirs publics doit être une politique de flexisécurité pour accompagner les personnes, soutenir leur employabilité et favoriser leur mobilité professionnelle. Elle vise à développer les capacités d'adaptation des forces de travail aux besoins, changeants, de l'économie. Il s'agit de préserver l'emploi en général, plutôt que des emplois particuliers au travers d'une politique d'aide à des secteurs en déclin, qui a pour effet de ralentir la disparition d'activités condamnées à terme.

A cet égard, le chômage économique, couplé à une obligation de formation (comme aux Pays-Bas), peut constituer un instrument utile pour traverser une période de redéploiement des activités et préserver le capital humain d'une entreprise. Ce recours doit être limité dans le temps, car il ne doit pas constituer un frein à de nécessaires ajustements et à la réorientation de personnes qualifiées vers des employeurs qui ne peuvent développer leurs activités faute de main-d'œuvre.

Dans le cadre d'une réforme plus globale de la législation de la protection de l'emploi, les pouvoirs publics peuvent également introduire des dispositifs visant à ce que les entreprises internalisent les coûts que provoque un licenciement collectif, en modulant les cotisations patronales sur la base du comportement des firmes. L'opérationnalisation d'un tel système n'ira toutefois pas sans soulever des difficultés notamment pour les petites entreprises ou certaines branches d'activité où la rotation du personnel est plus importante, mais aussi en cas de faillite de l'employeur.

Dans la mesure où une restructuration menant à un licenciement collectif ne peut être évitée, le principe devrait être le moins d'interventionnisme direct possible, car a priori les autorités publiques disposent de moins d'informations que l'entreprise pour juger de l'opportunité de telle ou telle décision.

L'information et la consultation des travailleurs forment la clé de voûte des dispositions particulières en matière de licenciement collectif. Elles participent d'une stratégie de restructuration socialement responsable basée sur le dialogue social, qui permet une meilleure acceptation de la part des travailleurs; elle doit donner la priorité à la santé des travailleurs, au

même titre qu'aux aspects financiers et à l'emploi, en intégrant explicitement les dimensions du genre et de l'âge.

L'expérience de terrain a montré qu'il était possible de rationaliser le processus de restructurations en diminuant par exemple la durée nécessaire entre le moment où la restructuration est actée et la mise en place de la cellule pour l'emploi (de reconversion en Wallonie et en Communauté germanophone).

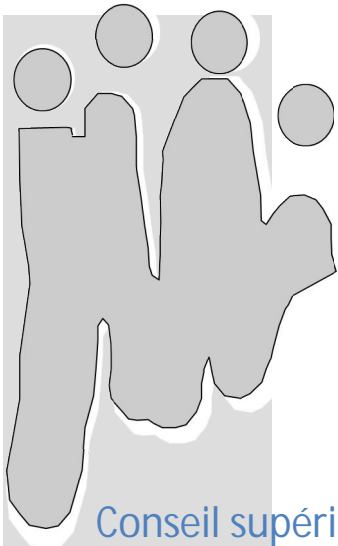
Sauf en ce qui concerne le reclassement des travailleurs les plus âgés, et particulièrement de ceux qui remplissent les critères d'accès à la prépension, le fonctionnement des cellules pour l'emploi est généralement très positivement évalué par les SPE, car il permet notamment l'implication de tous les acteurs. On pourrait s'en inspirer pour améliorer l'accompagnement des DEI ayant fait l'objet d'un licenciement individuel, y compris en ce qui concerne l'accompagnement psychosocial. Le fait qu'elles soient organisées différemment selon les régions devrait permettre d'identifier des bonnes pratiques susceptibles d'être généralisées (évaluation du recours à des opérateurs privés d'outplacement, amélioration du flux d'information entre "outplacer" et SPE, etc.). Ces structures permettent aussi la collaboration de toutes les instances, y compris dans certains cas, où les implications en termes d'emploi sont transrégionales, les SPE de différentes régions. Il semble toutefois qu'il faille encourager les collaborations entre fonds sectoriels de formation pour répondre à des besoins transversaux ou faciliter la reconversion vers d'autres branches d'activité au travers de formation adaptées.

Si le recours aux prépensions a cessé d'être l'option par défaut pour gérer les conséquences sociales d'une restructuration, les études de cas révèlent toutefois qu'en dépit des initiatives visant à activer les candidats prépensionnés, le taux de retour à l'emploi pour ces catégories de personnes licenciées est relativement faible. C'est un argument supplémentaire pour que l'activation du comportement de recherche d'emploi soit étendue progressivement, de manière adaptée, à tous les demandeurs d'emploi et prépensionnés âgés de moins de 60 ans.

Compte tenu des probabilités différentes selon les catégories de personnel de retrouver un emploi équivalent, il conviendrait d'instaurer un cadre réglant les critères de sélection du personnel faisant l'objet d'un plan de licenciement collectif, comme cela se pratique dans d'autres pays (miroir des caractéristiques du personnel de l'entreprise aux Pays-Bas, LI-FO et, à ancienneté identique, les plus jeunes d'abord en Suède, etc.). Il s'agit de transformer les mentalités pour faire en sorte que l'utilisation de dispositifs de sortie anticipée du marché du travail soit considérée comme un dernier recours et fasse l'objet d'un contrôle approfondi.

Le règlement social d'une restructuration d'entreprise implique une dynamique partagée par différentes parties - l'employeur, les représentants des travailleurs et les autorités publiques - dont les objectifs initiaux ne sont pas nécessairement compatibles. C'est pourquoi il importe de créer les conditions d'une dynamique de négociation qui vise prioritairement au redéploiement du personnel, et cela pas nécessairement dans le même métier ou la même branche d'activité, ni dans le même bassin d'emploi. Les dispositions en vigueur introduisent, à juste titre, des procédures différentes selon la taille des entreprises concernées, mais il faut veiller à ce que tous les travailleurs, quel que soit leur employeur, disposent des mêmes droits et des mêmes possibilités de reclassement.





Conseil supérieur de l'emploi

Évolutions récentes et perspectives du marché du travail

Rapport 2011



TABLE DES MATIERES

1.	Introduction.....	23
2.	Emploi.....	23
2.1.	Évolutions générales.....	23
2.2.	Projections et chiffres plus détaillés.....	27
2.3.	L'emploi dans les régions.....	36
3.	Chômage.....	39
4.	Taux d'activité.....	45
5.	Coûts salariaux dans le secteur privé.....	48
	Annexe – Indicateurs structurels.....	51



1. INTRODUCTION

2010 a été la dernière année de la stratégie de Lisbonne et la première de la stratégie UE 2020¹. Cette dernière introduit un nouveau groupe d'âge de référence en ce qui concerne l'objectif de taux d'emploi: les 20-64 ans. Pour maintenir la comparabilité avec les objectifs de Lisbonne et le passé, la section consacrée à l'emploi présente également la catégorie des 15-64 ans. S'agissant de la Belgique, compte tenu de la relative étroitesse du groupe des travailleurs parmi la population âgée de 15 à 19 ans, il n'y a guère de différences entre les deux cohortes en ce qui concerne le nombre total de personnes en emploi, mais c'est loin d'être le cas en termes de taux d'emploi. Il importe également de remarquer que plusieurs sources de données exploitées dans ce chapitre ne fournissent pas d'informations pour le nouveau groupe d'âge. Les chiffres exhaustifs de l'Institut des comptes nationaux (ICN) sont ainsi toujours des enregistrements sans limite d'âge, alors qu'il est possible de calculer des cohortes d'âge avec les données de l'enquête sur les forces de travail (EFT) par exemple.

Dans la première section, nous examinons l'évolution générale de l'emploi en Belgique et dans l'UE, avant d'étudier plus en détail la situation sur le marché du travail de différentes catégories de la population, y compris au niveau des régions. La section suivante est consacrée à l'évolution du chômage en Belgique et dans les régions. La troisième section traite des taux d'activité. Enfin une dernière section examine l'évolution des coûts salariaux dans le secteur privé. À la fin de ce chapitre figure, à titre d'information, une annexe reprenant une batterie d'indicateurs structurels, lesquels sont comparés, le cas échéant, aux objectifs de l'UE.

2. EMPLOI

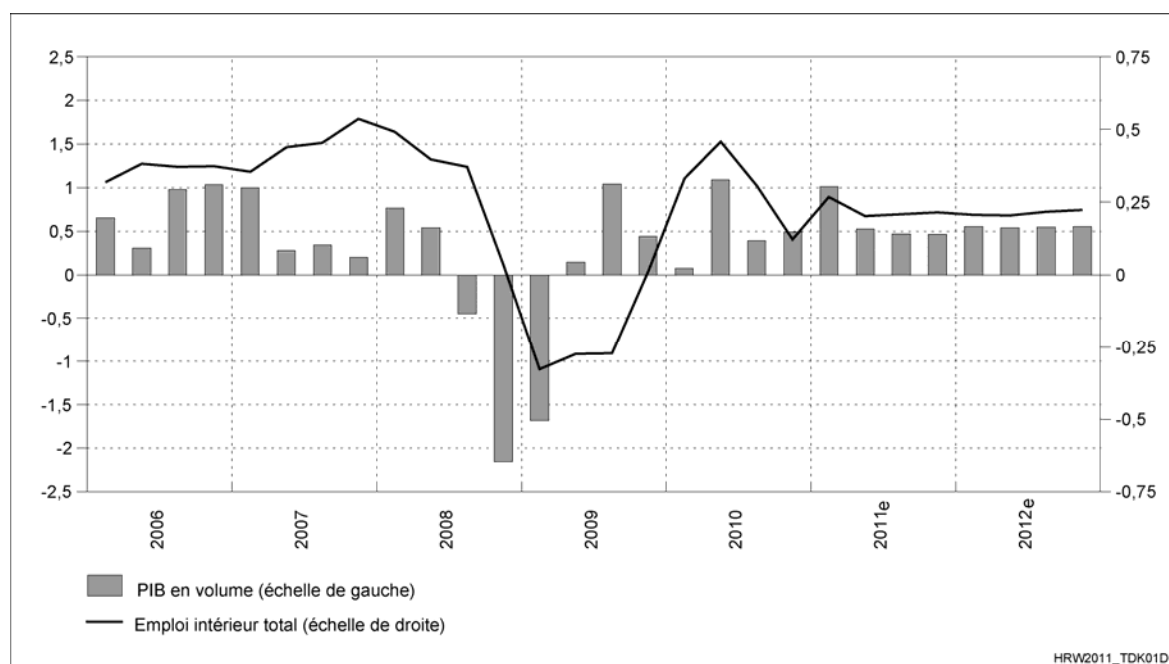
2.1. Évolutions générales

Grâce à l'amélioration du climat conjoncturel, 2010 a vu la fin de la crise sur le marché du travail: en termes nets, alors que quelque 15.000 emplois avaient été perdus en 2009, environ 30.000 ont été créés en 2010, de sorte que l'emploi intérieur a progressé de 0,7 %.

¹ Le deuxième chapitre du rapport présente plus en détail la nouvelle stratégie UE 2020 et les engagements auxquels la Belgique a souscrit dans ce cadre.

Graphique 1 - Évolution de l'activité et de l'emploi

(pourcentages de variation par rapport au trimestre précédent des données corrigées des variations saisonnières et des jours ouvrables)

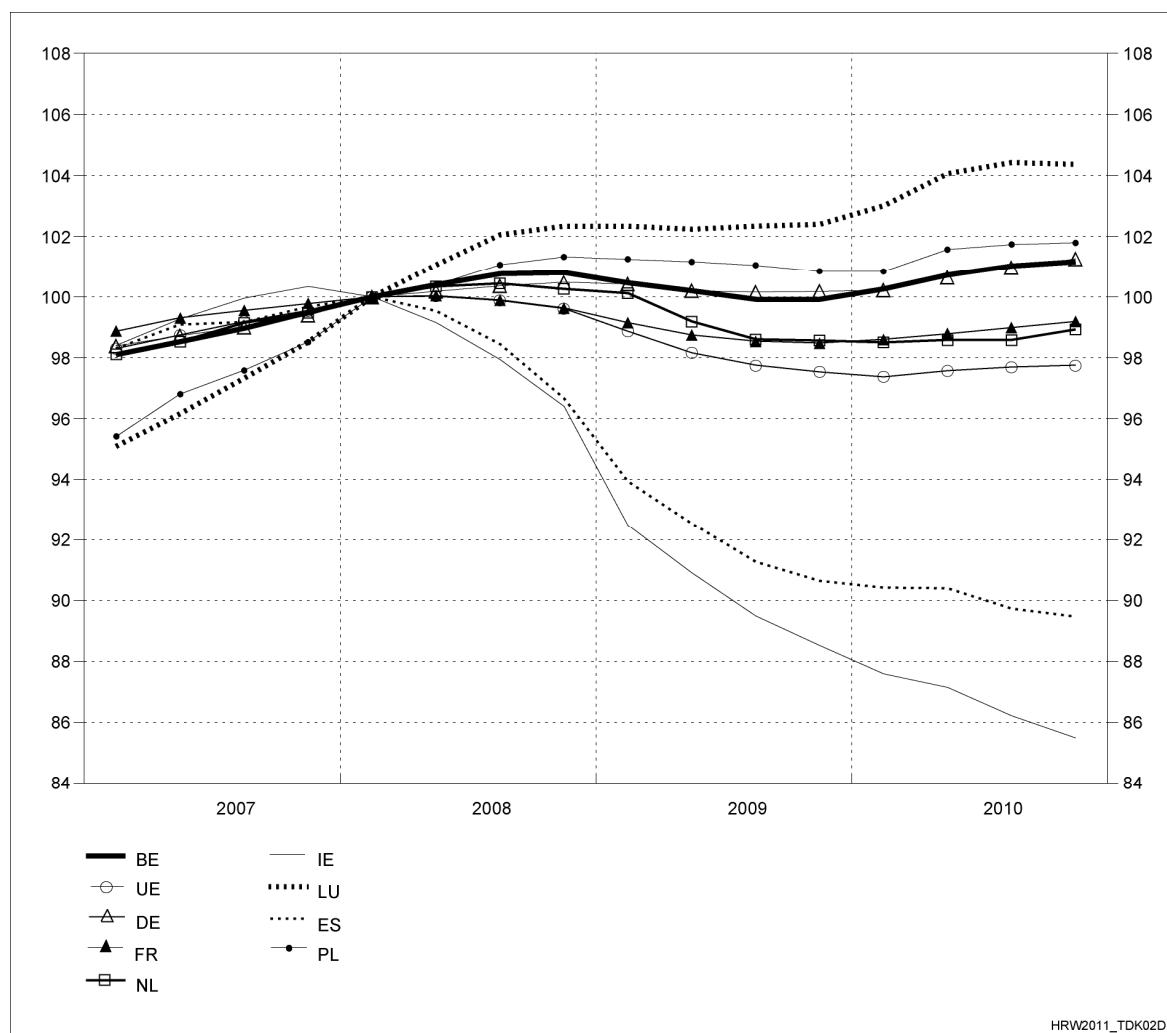


Sources: ICN, BNB.

Il ressort des données trimestrielles qu'après s'être stabilisé au quatrième trimestre de 2009, l'emploi a connu une croissance plus dynamique durant les deux premiers trimestres de 2010, mais celle-ci s'est ralentie pendant la seconde moitié de l'année, parallèlement à l'affaiblissement de la croissance du PIB, pour s'établir à 0,1 % environ au quatrième trimestre. Au cours des prochains trimestres, le rythme d'augmentation de l'emploi devrait se maintenir aux alentours de 0,2 %, ce qui signifie qu'en moyenne environ 42.000 nouveaux emplois seraient créés en 2011. En 2012, l'emploi progresserait encore, de quelque 37.000 unités en moyenne. Le taux d'emploi des 15-64 ans passera ainsi, selon les estimations, à 62,6 % en 2011 et à 62,9 % en 2012, contre 62 % en 2010 et 61,6 % en 2009. Le taux d'emploi des 20-64 ans² augmenterait lui aussi, passant à 68,2 % en 2011 et à 68,5 % en 2012. Dans la mesure où le taux d'emploi ne dépassait pas 68 % dans cette catégorie d'âge en 2007, on peut dire que le marché du travail sera globalement sorti de la crise en 2011.

² Étant donné que l'évolution de l'emploi des 15-64 ans s'explique essentiellement par des changements au sein du groupe d'âge des 20-64 ans, on postule que la progression de l'emploi parmi ces derniers correspond à celle des 15-64 ans.

Graphique 2 - Évolution de l'emploi
(indices, premier trimestre de 2008 = 100; données corrigées des variations saisonnières)

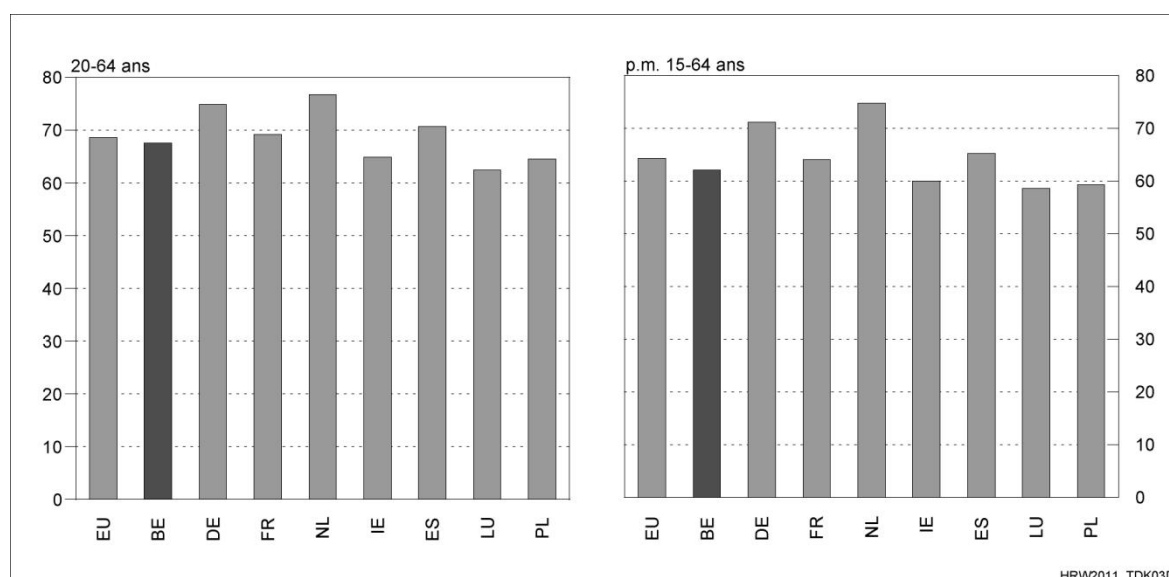


Source: CE (comptes nationaux).

En Belgique, comme dans nombre de pays de l'UE, le point de retournement en matière d'emploi, se situe entre la fin de 2007 et le second semestre de 2008, c'est pourquoi le premier trimestre de 2008 a été retenu comme référence commune pour comparer l'incidence de la crise sur le marché du travail entre les différents pays européens. Le recul de l'emploi s'est interrompu en 2010 dans les principaux pays voisins et dans l'UE dans son ensemble, et une légère croissance de l'emploi a même été enregistrée. En Allemagne, l'emploi est demeuré relativement stable en 2008 et en 2009 grâce notamment à l'application à grande échelle de systèmes de réduction du temps de travail. À aucun moment, l'emploi dans ce pays n'a été inférieur à son niveau d'avant la crise et il a sensiblement progressé depuis le deuxième trimestre de 2010. En Belgique aussi, les entreprises ont largement utilisé les possibilités de réduction du temps de travail, notamment le système du chômage temporaire (cf. infra). Au total, si l'emploi dans notre pays a quelque peu reculé en 2009, son évolution a été similaire à celle observée en Allemagne, soit parmi les plus favorables de l'UE. Différentes mesures, déjà existantes, de soutien à l'emploi, tels les titres-services et le plan d'embauche "Win-Win", et de réduction des coûts salariaux, y ont également contribué. En France, la reprise s'est aussi amorcée au premier trimestre de 2010, mais elle a été un peu moins prononcée qu'en Belgique et en Allemagne. Aux Pays-Bas, l'emploi s'est rapidement stabilisé,

mais une véritable amélioration ne s'est dessinée que récemment. Fin 2010, la reprise était manifeste. Tant en France qu'aux Pays-Bas, le niveau de l'emploi se situe cependant encore en deçà de celui du premier trimestre de 2008. Cela vaut également pour le niveau enregistré dans l'ensemble de l'UE, où le redressement de l'emploi observé en 2010 est en outre moins marqué en raison de l'incidence négative qu'exercent notamment l'Espagne et l'Irlande, pays où la crise a eu de très lourdes répercussions sur l'emploi et où les signes d'amélioration ne sont pas encore apparents. En Espagne, le nombre de postes de travail a ainsi reculé de 10,5 % depuis le premier trimestre de 2008 (soit environ 2,2 millions d'emplois). La plus vive baisse s'est toutefois produite en Irlande, où l'emploi s'est contracté de pas moins de 14,5 % depuis le début de 2008 (ce qui représente plus de 300.000 postes de travail). Outre l'Allemagne, seuls deux pays de l'UE ont affiché de meilleurs résultats que la Belgique sur cette période. L'augmentation la plus importante a été enregistrée au Luxembourg, où l'emploi a crû de 4,4 % par rapport au premier trimestre de 2008, ce qui représente 15.000 emplois supplémentaires. La Pologne s'est elle aussi distinguée, avec une croissance de l'emploi de 1,8 %.

Graphique 3 - Taux d'emploi harmonisés en 2010
(en pourcentage de la population correspondante)



Source: CE (EFT).

Nonobstant ces relativement bons résultats, le taux d'emploi en Belgique est toujours sensiblement inférieur à celui enregistré dans les pays voisins et à la moyenne de l'UE, et ce tant pour les 15-64 ans que pour les 20-64 ans. S'agissant des trois principaux pays voisins, le taux d'emploi le plus élevé est enregistré aux Pays-Bas, où 76,8 % des 20-64 ans et 74,7 % des 15-64 ans travaillent. Cette différence relativement faible entre les deux cohortes d'âge indique qu'aux Pays-Bas, nombre de jeunes âgés de 15 à 19 ans ont un emploi (job d'étudiant). Le niveau élevé de taux d'emploi qu'affichent les Pays-Bas en comparaison des autres pays s'explique en grande partie par le nombre élevé de travailleurs à temps partiel dans ce pays³.

Dans l'UE, le taux d'emploi moyen des 20-64 ans s'est établi en 2010 à 68,6 % et celui des 15-64 ans à 64,2 %. À l'instar de l'évolution de l'emploi, le taux pour l'UE dans son ensemble est influencé à la baisse par la chute observée notamment en Espagne et en Irlande, où le taux

³ Exprimé en équivalents temps plein, le taux d'emploi des 15-64 ans était de 59,2 % aux Pays-Bas en 2009, contre 56,9 % en Belgique. La différence de 12,7 points de pourcentage au niveau du taux d'emploi exprimé en personnes se réduit donc à 2,3 points de pourcentage lorsqu'on la calcule sur la base de taux en équivalents temps plein.

d'emploi des 20-64 ans a reculé de respectivement 5,8 et 7,5 points de pourcentage entre 2008 et 2010. S'agissant des 15-64 ans, la baisse a été quasiment identique. Au cours de cette période, les taux d'emploi pour ces deux groupes d'âge sont demeurés quasiment inchangés en Pologne, et ils ont augmenté de près de 2 points de pourcentage au Luxembourg.

2.2. Projections et chiffres plus détaillés

En 2010, l'emploi intérieur a augmenté de 29.000 unités, soit une progression de 0,7 % par rapport à 2009. Cette performance n'était clairement pas prévue dans les estimations des années précédentes. Ainsi, le rapport 2010 du CSE tablait pour cette année-là sur une perte nette de 15.000 emplois, tandis que celui de 2009 avançait même le chiffre de 80.000 pertes d'emplois. Les destructions d'emplois ont non seulement été moins nombreuses que ce que l'on avait craint initialement, mais le retour à la croissance de l'emploi a été plus rapide qu'attendu. La possibilité d'une reprise de l'activité sans création d'emplois (*jobless recovery*) était de fait régulièrement évoquée à l'époque.

Tableau 1 - Offre et demande de travail
(variations annuelles en milliers de personnes, sauf mention contraire)

	2007	2008	2009	2010	2011 e	2012 e
Population en âge de travailler	70	62	50	43	32	24
Population active	18	51	36	43	17	24
<i>p.m. Taux d'activité harmonisé (15-64)¹</i>	<i>67,1</i>	<i>67,1</i>	<i>66,9</i>	<i>67,7</i>	<i>67,9</i>	<i>68,0</i>
Emploi total	71	76	-15	30	42	37
<i>p.m. Taux d'emploi harmonisé (20-64)¹</i>	<i>67,7</i>	<i>68,0</i>	<i>67,1</i>	<i>67,6</i>	<i>68,2</i>	<i>68,5</i>
<i>p.m. Taux d'emploi harmonisé (15-64)¹</i>	<i>62,0</i>	<i>62,4</i>	<i>61,6</i>	<i>62,0</i>	<i>62,6</i>	<i>62,9</i>
Travailleurs frontaliers (solde)	2	1	1	0	0	0
Emploi intérieur	70	76	-16	29	42	37
Secteur public	7	9	9	3	1	4
Secteur privé	63	67	-25	26	40	34
Salariés	63	66	-21	25	38	36
Branches sensibles à la conjoncture	48	45	-45	1	18	16
Administration publique et éducation	7	8	8	3	1	3
Autres services	8	13	15	21	18	17
<i>Secteur public</i>	7	9	9	3	1	4
<i>Secteur privé</i>	56	57	-30	22	36	33
Indépendants	7	10	6	4	4	1
Chômage	-53	-26	51	14	-25	-13
<i>p.m. Taux de chômage harmonisé (15-64)²</i>	<i>7,5</i>	<i>7,0</i>	<i>8,0</i>	<i>8,4</i>	<i>7,6</i>	<i>7,4</i>

Source: BNB, DGSIE, ICN, ONEM.

¹ Pourcentages de la population correspondante.

² Pourcentages de la population active correspondante.

Dans un premier temps, les entreprises avaient en effet d'abord absorbé la réduction de l'activité par une baisse de la productivité et une diminution du nombre d'heures ouvrées par travailleur. À mesure que la crise perdurait, l'emploi s'est également contracté. Les prévisionnistes s'attendaient donc à ce que la même séquence se produise lors de la reprise, avec dans un premier temps un accroissement de la productivité, suivi d'une augmentation du nombre d'heures ouvrées par travailleur et, dans un stade ultérieur seulement, de nouveaux engagements. Ce schéma ne s'est manifestement pas entièrement produit en Belgique.

Tableau 2 – Contribution des variables du marché du travail au PIB en volume (pourcentages de variation par rapport à l'année précédente)

	2007	2008	2009	2010	2011 e	2012 e
PIB en volume	2,8	0,8	-2,7	2,1	2,6	2,2
Volume de travail (e)	1,9	1,4	-1,8	0,8	1,5	1,3
Emploi	1,6	1,7	-0,4	0,7	0,9	0,8
Heures ouvrées par personne	0,3	-0,3	-1,5	0,1	0,5	0,4
Productivité par heure ouvrée	0,9	-0,6	-0,8	1,3	1,1	0,9

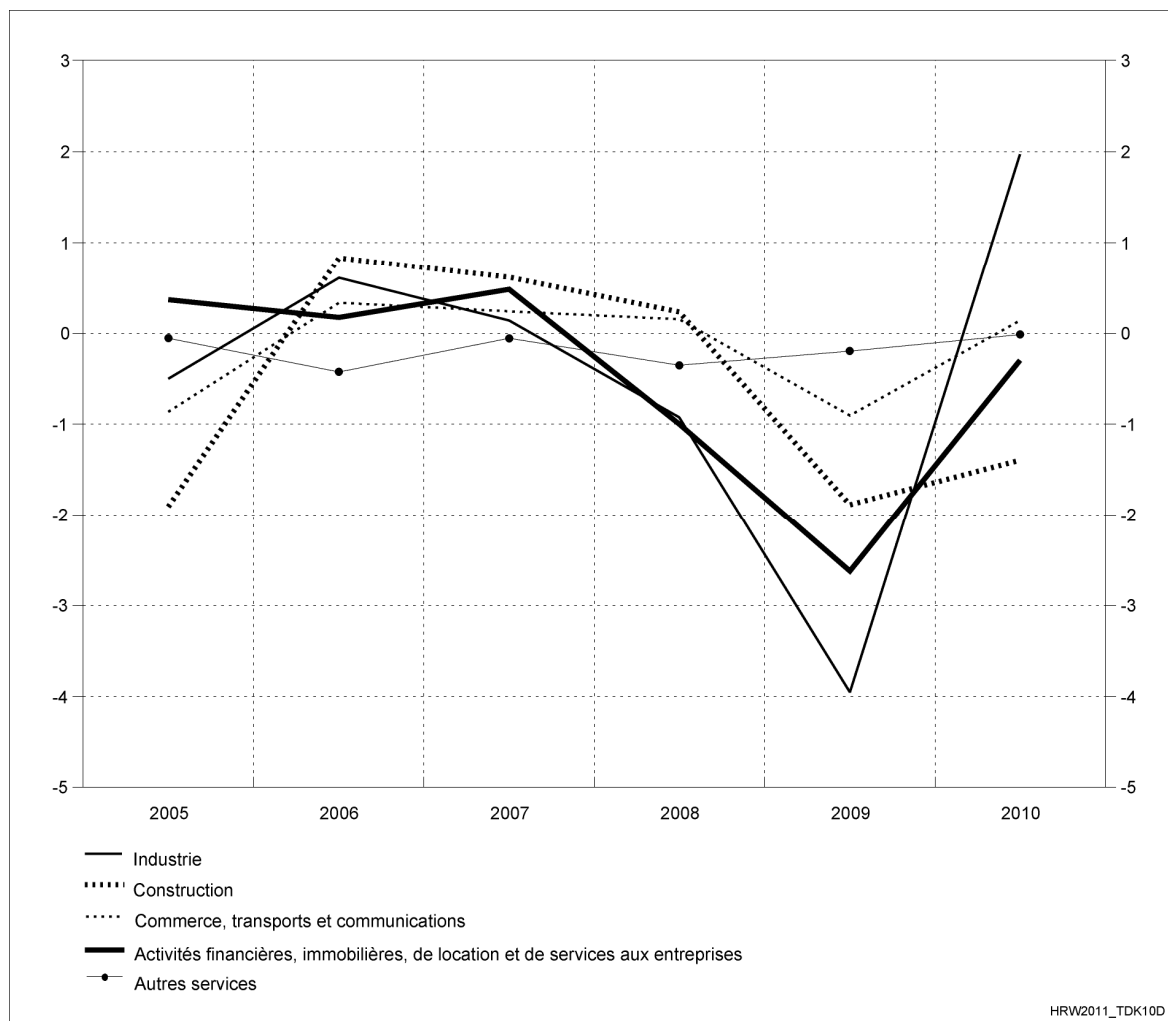
Sources: BNB, ICN.

Certes la productivité par heure ouvrée s'est sensiblement redressée en 2010, puisqu'elle a crû de 1,3 % sur une base annuelle, mais dans le même temps l'emploi a augmenté de 0,7 %. La majeure partie de ces nouveaux emplois sont toutefois à temps partiel, raison pour laquelle le nombre d'heures ouvrées par travailleur n'a que légèrement progressé (hausse de 0,1 % entre 2009 et 2010). Cette dernière évolution s'explique aussi par la diminution très progressive du recours au chômage temporaire et aux mesures de crise en cours d'année.

Évolution du volume de travail dans les principales branches d'activité

Un examen de l'évolution du volume total de travail au niveau des principales branches d'activité, à l'exception de l'administration publique et de l'éducation, montre que c'est dans l'industrie qu'il s'est le plus fortement contracté: après la forte baisse de 8,1 % entre 2008 et 2009, les heures ouvrées ont en effet encore été réduites de 1,5 % en 2010, le repli cumulé atteignant 9,5 % par rapport à 2008. La construction a aussi enregistré un recul de 1,1 % en 2010 par rapport à l'année précédente. En revanche, des augmentations significatives ont été observées dans les branches des services, avec une hausse de 2,5 % du nombre d'heures dans la branche d'activité " Services financiers, immobilier, location et services aux entreprises " et même une augmentation de 3,5 % dans les " Autres services ". Par rapport à 2008, le total des heures ouvrées dans la branche d'activité " Services financiers, immobilier, location et services aux entreprises " était en 2010 néanmoins encore inférieur de 2 %; il a en revanche progressé de 5,9 % dans la branche des " Autres services ". Au total, le nombre total d'heures ouvrées par les salariés dans l'économie a augmenté de 0,8 % en 2010, mais leur volume reste inférieur de 1,3 % à celui observé en 2008.

Graphique 4 - Évolution du nombre d'heures ouvrées par les salariés
(pourcentages de variation par rapport à l'année précédente)



Source: ICN.

En 2010, l'emploi a légèrement progressé dans la plupart des secteurs, le nombre total de travailleurs augmentant de 0,7 % et dépassant ainsi de 0,1 % le plafond de 2008. Avec un repli de 3,4 %, l'industrie a été la seule branche d'activité qui a enregistré un recul du nombre de travailleurs par rapport à 2009. Cette branche d'activité compte même 7,6 % d'emplois de moins qu'en 2008. Elle a toutefois affiché la croissance la plus soutenue du nombre d'heures par travailleur, avec une hausse de 2 %. Celle-ci s'explique par le recul plus marqué du nombre d'emplois que de celui du volume de travail dans l'industrie; malgré ce redressement, le nombre moyen d'heures ouvrées par personne y est néanmoins toujours inférieur de 2,1 % à celui de 2008.

Dans les autres branches d'activité ont enregistré en 2010 une stabilisation ou une croissance légèrement négative du nombre moyen d'heures ouvrées.

En 2011 et en 2012, la croissance du PIB devrait être supérieure à 2 % mais l'on s'attend à ce que celle-ci soit, contrairement à 2010, plus fortement soutenue par la progression du volume de travail que par la hausse de la productivité par heure ouvrée.

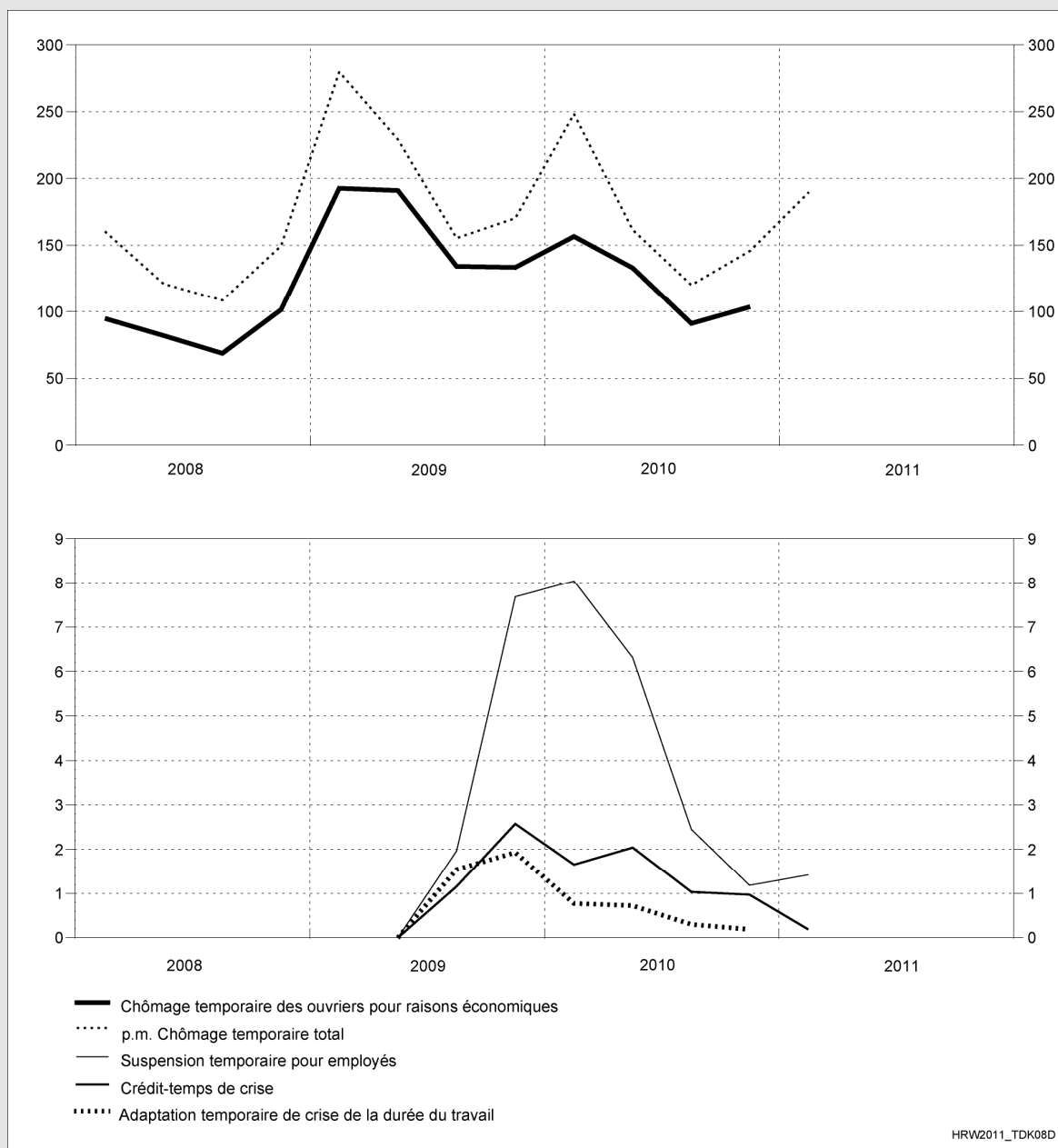
Encadré: Systèmes de réduction de la durée du travail en Belgique

Le droit du travail en Belgique offre de longue date aux entreprises la possibilité de recourir au chômage temporaire. Plusieurs motifs sont prévus, pour lesquels différents dispositifs sont applicables. La forme la plus répandue est le chômage temporaire pour des raisons économiques. Si le volume de travail ne peut provisoirement pas être maintenu, en raison par exemple d'une baisse du carnet de commandes, le contrat de travail des salariés peut être suspendu partiellement ou totalement durant une certaine période. Ce dispositif ne concerne que les ouvriers ayant un contrat de travail à durée indéterminée mais, dans le cadre du plan de relance, il a été étendu, à partir du 1^{er} janvier 2009, aux travailleurs temporaires, dont les intérimaires.

Au printemps 2009, un système comparable, le "régime temporaire et collectif de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat de travail", a été mis en place pour les employés. Parallèlement, deux autres dispositifs ont été créés pour permettre des réductions individuelles ou collectives de la durée du travail. Le "crédit-temps de crise" a pour objet une diminution individuelle et temporaire des prestations. L'"adaptation temporaire de crise de la durée du travail" consiste en une baisse du temps de travail s'appliquant à l'ensemble des travailleurs d'une entreprise ou à une catégorie spécifique d'entre eux. Ces mesures relatives au chômage temporaire des employés ont été prolongées en différentes phases jusqu'à la fin de 2011.

Le nombre de bénéficiaires du chômage temporaire pour raisons économiques s'est accru depuis la fin de 2008, atteignant un sommet au premier semestre de 2009. Il touchait alors quelque 200.000 ouvriers, soit plus du double d'avant la crise. La majorité des travailleurs concernés se trouvaient en Flandre et en Wallonie, en raison de la structure économique de ces régions. Parallèlement à la reprise de l'activité, leur nombre a diminué progressivement. Au quatrième trimestre de 2010, environ 100.000 travailleurs étaient recensés sous ce statut. L'augmentation observée à la fin de 2010 et au début de 2011 du nombre total de bénéficiaires d'allocations de chômage temporaire, tous régimes confondus, pour lequel l'on dispose de statistiques plus récentes, était imputable aux mauvaises conditions climatiques. Ces développements laissent à penser que le chômage temporaire pour raisons économiques a continué de baisser pour se rapprocher du niveau atteint avant la grande récession.

Recours aux mesures de réduction de la durée du travail (milliers de bénéficiaires, moyennes trimestrielles)



Sources: ONEM, ONSS.

Le régime similaire applicable aux employés lancé à la mi-2009 a été moins utilisé. À son niveau maximum, au début de 2010, environ 8.000 personnes étaient concernées. Depuis, leur nombre a sans cesse reculé, pour n'être plus que de 1.400 au premier trimestre de 2011.

Le crédit-temps de crise a été moins utilisé encore, avec un maximum de 2.600 bénéficiaires au quatrième trimestre de 2009. Il ne concernait déjà plus que quelque 200 travailleurs au premier trimestre de 2011. Il faut cependant préciser que le recours au régime ordinaire du crédit-temps avait fortement augmenté dès le début de la crise et qu'il continue de progresser depuis. Le nombre de travailleurs ayant opté pour ce régime afin de réduire leurs prestations est

en effet passé de 107.000 au début de 2008 à 120.000 à la fin de 2009 et à 126.000 au début de 2011.

Au plus haut, c'est-à-dire au dernier trimestre de 2009, l'adaptation temporaire de crise de la durée du travail a permis une réduction collective du temps de travail pour près de 2.000 personnes. Comme pour les autres mesures temporaires de crise, le nombre de bénéficiaires a sensiblement diminué dans le courant de 2010: ils n'étaient plus que 200 au quatrième trimestre.

Rétention de main-d'œuvre et difficultés de recrutement

Le recours intensif au chômage temporaire pour raisons économiques offrait a priori une excellente opportunité d'accroître les compétences des travailleurs en leur permettant de suivre gratuitement des formations et de renforcer ainsi leur employabilité sur le marché du travail. Selon une étude récente du VDAB⁴, cet objectif n'est pas pleinement atteint: en 2010, seuls 278 chômeurs temporaires ont suivi une formation en Flandre. Les formations en ligne (21.000 participants) et les formations sectorielles ont cependant rencontré plus de succès. Ainsi, dans le secteur du métal, particulièrement sensible à la conjoncture, plus de 2.000 chômeurs temporaires ont suivi une formation.

S'agissant de ce succès limité, il faut convenir qu'il n'est pas aisé d'organiser des formations pour les chômeurs temporaires en raison notamment de leur disponibilité limitée, de la diversité de leurs profils et de la forte sensibilité à la conjoncture de leurs effectifs. La faible mobilité des travailleurs sur le marché du travail en Belgique joue également un rôle: les employeurs et les travailleurs investissent trop peu dans les formations pour accroître substantiellement leur capital humain et améliorer leur position générale sur le marché du travail. Les travailleurs ne sont en outre pas souvent enclins à changer spontanément d'employeur et les employeurs tendent à retarder les licenciements, en raison des coûts qui y sont associés, notamment en termes de perte de capital humain. Cette attitude est notamment influencée par la multiplication de fonctions critiques et de difficultés de recrutement. Les employeurs courant le risque de ne pas trouver de travailleurs suffisamment qualifiés lors de la reprise, ils sont incités à conserver cette main-d'œuvre pendant la crise. Ce phénomène de rétention de main-d'œuvre a été renforcé en 2009 par l'utilisation massive du chômage temporaire, qui a maintenu en emploi, mais inactifs, un grand nombre de travailleurs qualifiés. Le nombre de personnes en emploi est de ce fait resté relativement stable, mais le nombre d'heures ouvrées a considérablement baissé, et c'est précisément ce volume total de travail qui importe pour l'économie. Exprimé en équivalents temps plein, l'emploi s'est de fait contracté. Il faut également noter que ces travailleurs mis en chômage temporaire, du fait qu'ils restaient liés à leur employeur n'étaient pas disponibles pour d'autres entreprises qui, elles, étaient à la recherche de personnel pour développer leurs activités. En ce sens, la rétention de main-d'œuvre entraîne directement une baisse de la croissance économique par rapport à une situation où le fonctionnement adéquat du marché du travail assurerait que la main-d'œuvre soit répartie de manière optimale. Elle exerce aussi, on l'a dit, des effets positifs, comme le fait que les qualifications des travailleurs demeurent exploitables.

En Flandre et en Wallonie, le nombre d'offres d'emploi issues du circuit économique normal (à l'exclusion de l'intérim) reçues par les services publics de l'emploi a baissé en moyenne en 2008 et surtout en 2009. À Bruxelles, l'image est différente; la croissance du nombre d'offres d'emploi était encore assez soutenue en 2008, puis elle s'est fortement réduite l'année suivante. En 2010, sous l'effet de la reprise, le nombre d'envois d'offres d'emploi aux services publics régionaux a progressé en moyenne, de respectivement 12 %, 21 % et 8 % à Bruxelles, en Flandre et en

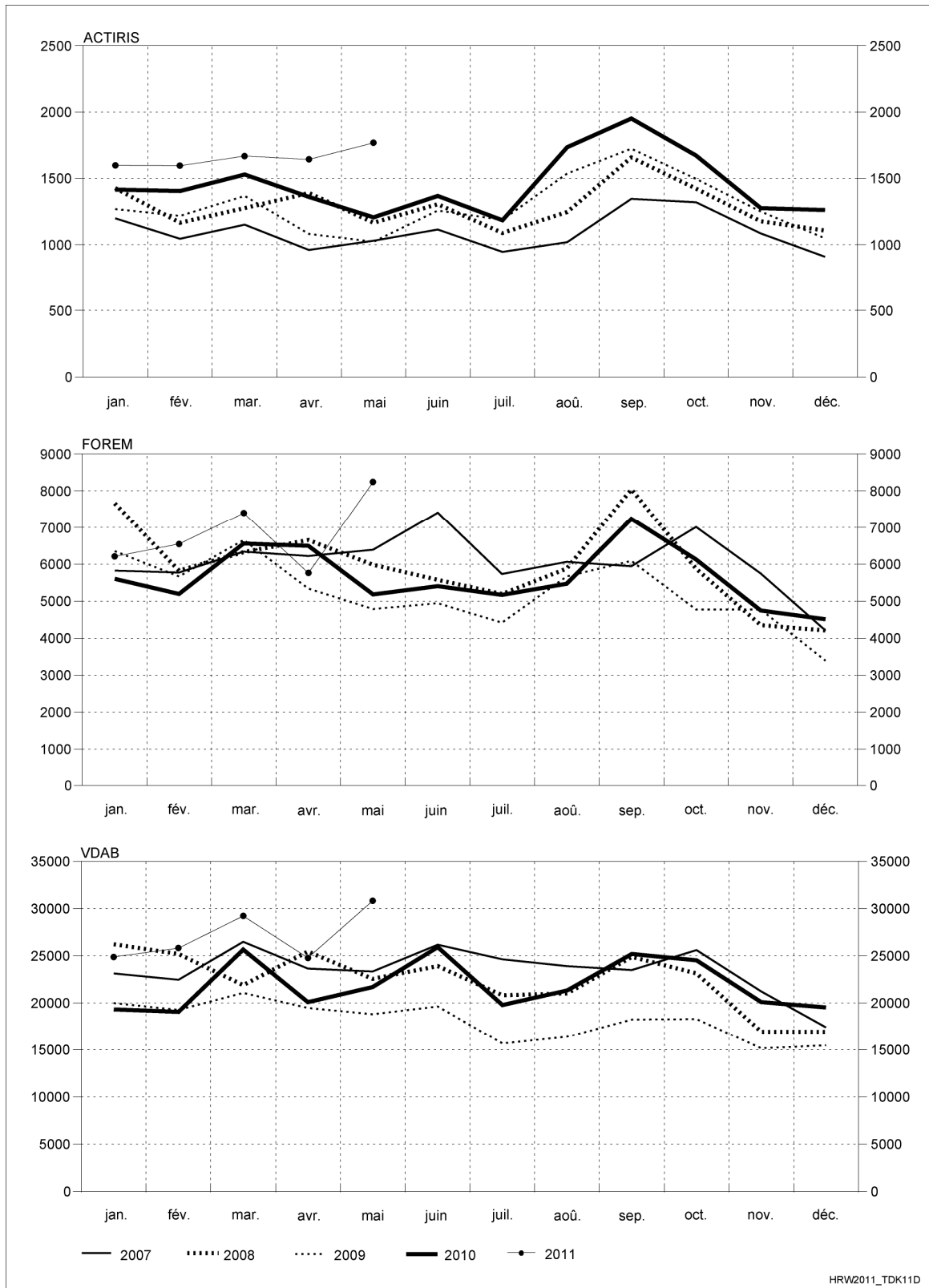
⁴ "Crisis leidt naar opleidingsinnovatie", VDAB Ontcijfert, numéro 23, avril 2011.

Wallonie. Sur les cinq premiers mois de 2011, la tendance haussière s'est poursuivie dans les trois régions: le taux de croissance par rapport à la période correspondante de 2010 s'élevait à respectivement 20 %, 28 % et 18 %.

La plupart des offres d'emploi sont satisfaites mais il en demeure un certain nombre qui ne le sont pas, ni ne sont annulées. En mai 2011, Actiris recensait ainsi 3.400 emplois restés vacants, le FOREM 7.400 et le VDAB 60.500.

Il s'agit d'un réservoir non négligeable de postes de travail, pour divers profils tels que le personnel de nettoyage, le personnel soignant, les métiers techniques, les ingénieurs, les fonctions commerciales, administratives, etc. Les facteurs structurels à l'origine des inadéquations entre l'offre et la demande de travail peuvent être de nature quantitative, qualitative ou liés à des conditions de travail défavorables, et la plupart du temps, se combinent.

Graphique 5 - Offres d'emploi reçues par les services régionaux de l'emploi (unités)



Sources: Actiris, FOREM, VDAB.

Évolution de l'emploi et projections pour les principales branches d'activité

En 2010, le nombre de salariés a augmenté en Belgique de quelque 25.000 unités, ou 0,7 %, essentiellement grâce à la progression toujours soutenue de l'emploi dans la branche largement subventionnée des "autres services". La contribution des emplois "titres-services" a également été déterminante avec une hausse de quelque 10.000 du nombre de travailleurs recensés entre la fin de 2009 et de 2010.

L'emploi dans les branches d'activité les plus sensibles à la conjoncture s'est quant à lui stabilisé en 2010, après que de nombreux postes aient été perdus en 2009. L'évolution de l'intérim peut être utilisée comme un indicateur avancé de celle de l'emploi dans ces branches d'activité. Avec une hausse mensuelle constante du nombre de contrats depuis la mi-2009, les anticipations de création d'emploi sont clairement orientées à la hausse. Au mois d'avril, on comptait 612.000 contrats d'intérim, soit une progression de plus de 16 % par rapport à l'année précédente. La croissance soutenue du nombre de ces contrats indique aussi que les employeurs sont encore incertains quant à l'orientation de la conjoncture. Selon les estimations, l'emploi dans les branches d'activité sensibles à la conjoncture devrait retrouver une croissance positive en 2011 et en 2012, à concurrence de 18.000 unités cette année et de quelque 16.000 en 2012. Ceci implique que le nombre d'emplois perdus durant la crise ne sera pas encore entièrement compensé à cet horizon. Les "autres services" devraient toutefois encore afficher la croissance la plus vive de l'emploi avec des augmentations de 2,8 % en 2011 et de 2,6 % en 2012. .

L'emploi dans les administrations publiques augmente nettement moins rapidement: 3.000 postes ont été créés en 2010, soit une hausse de 0,4 % par rapport à 2009. Il s'agit d'un ralentissement manifeste par rapport à la croissance des années précédentes, qui oscillait autour de 1 %. Il reflète les restrictions budgétaires auxquelles les administrations sont soumises dans le prolongement de la crise économique. Le rythme actuel ne devrait pas beaucoup varier en 2011 et 2012, avec une croissance attendue de respectivement 0,2 et 0,4 %.

Tableau 3 - Emploi intérieur par branche d'activité
(variations en milliers de personnes par rapport à l'année précédente)

	2007	2008	2009	2010
Agriculture, chasse, sylviculture et pêche	-2	-2	-1	-1
Industrie	-6	0	-26	-20
Construction	9	6	-1	1
Services	68	71	12	50
Commerce, transports et communications	11	9	-11	-2
Activités financières, immobilières, de location et de services aux entreprises	42	40	-2	25
Administration publique et éducation	7	8	9	3
Autres services	8	14	17	23
Total emploi intérieur	70	76	-16	30

Source: ICN.

Près de 50.000 emplois ont été créés en 2010 dans le secteur des services, cela représente une croissance de 1,4 % par rapport à l'année précédente. Il faut noter que le secteur dans son ensemble n'a pas enregistré de croissance négative de l'emploi durant les années de crise, grâce notamment au soutien des "autres services", comme nous l'avons vu.

Parmi ces "autres services", "la santé et l'action sociale" sont ceux qui ont le plus contribué à la croissance de l'emploi, avec une croissance annuelle moyenne de près de 13.000 unités durant la période 2007-2009⁵. Les données de l'enquête sur les forces de travail peuvent être utilisées comme proxy⁶ pour évaluer l'évolution de 2010, il en ressort clairement que cette progression se serait maintenue.

Les branches de services sensibles à la conjoncture, telles que les "commerce, transports et communications" et les "activités financières, immobilières, de location et de services aux entreprises", ont quant à elles été confrontées à un recul de l'emploi en 2009. En 2010, la baisse s'est interrompue dans cette dernière branche, alors que le nombre d'emplois a continué de fléchir dans le "commerce, transports et communications". Ce sont principalement les "services financiers" et les "autres services" qui ont affiché de bonnes prestations en 2010, avec une croissance de respectivement 2,7 et 3,1 % par rapport à 2009. La croissance de l'emploi est redevenue légèrement positive dans la construction, mais dans l'industrie 20.000 postes ont encore été perdus par rapport à 2009. En 2000, cette branche d'activité représentait encore, avec 690.000 personnes occupées, 16,9 % de l'emploi intérieur total; en 2010 cette part est tombée à 12,9 %, le nombre total d'emplois est revenu à 575 000. Ce recul traduit une tendance lourde imputable à l'*outsourcing*, aux gains de productivité réalisés grâce aux investissements dans des processus de production plus efficaces et aux délocalisations. En termes d'emplois dans la branche tout au moins, la désindustrialisation se poursuit.

2.3. L'emploi dans les régions

Les données de l'EFT⁷ montrent une évolution contrastée de l'emploi des 20–64 ans entre les trois régions du pays: la Flandre et la Wallonie ont enregistré une légère hausse par rapport à 2009, leurs taux d'emploi s'étant établis respectivement à 72,1 % (+0,6 point de pourcentage) et 62,2 % (+0,4 point de pourcentage), mais Bruxelles affiche une baisse de 0,3 point de pourcentage, revenant à 59,2 %. La moyenne belge a progressé de 0,5 point de pourcentage, atteignant 67,6 %. On observe des évolutions similaires pour les 15–64 ans, dont le taux d'emploi moyen pour l'ensemble de la Belgique était de 62 % en 2010. Eu égard à l'évolution généralement comparable des taux d'emploi chez les 15–64 ans et les 20–64 ans, le présent commentaire se concentre essentiellement sur le groupe d'âge des 20–64 ans.

⁵ Année la plus récente pour laquelle des données détaillées de l'ICN sont disponibles.

⁶ Les données de cet indicateur ne sont pas comparables avec les données des comptes nationaux, en raison des modifications apportées à la classification NACE dans sa version 2008.

⁷ Lorsque l'on utilise les données des EFT, il est important de considérer avec prudence les résultats concernant des groupes de population relativement petits (particulièrement à Bruxelles) en raison de la variabilité de l'échantillon et de la marge d'erreur qui y est associée.

Tableau 4 - Taux d'emploi harmonisés en 2010
(en pourcentages de la population correspondante et variations en points de pourcentage par rapport à l'année précédente)

Taux d'emploi (20-64 ans)

	Bruxelles		Flandre		Wallonie		Belgique	
Total	59,2%	-0,3	72,1%	0,6	62,2%	0,4	67,6%	0,5
Hommes	66,1%	0,1	77,4%	0,2	68,9%	0,6	73,5%	0,3
Femmes	52,5%	-0,7	66,7%	1,0	55,5%	0,3	61,6%	0,6
Peu qualifiés	41,4%	-0,9	53,3%	0,7	43,5%	1,6	48,4%	0,8
Moyennement qualifiés	54,9%	-0,8	74,1%	0,9	63,0%	-0,9	69,1%	0,2
Hautement qualifiés	76,8%	1,3	84,1%	-0,1	79,9%	-0,3	81,9%	0,0
20-29 ans	46,3%	-3,7	67,9%	-0,6	54,9%	0,1	61,0%	-0,8
30-54 ans	69,6%	1,4	85,6%	0,7	74,8%	0,2	80,5%	0,6
55-64 ans	40,6%	-1,7	38,2%	2,4	35,1%	2,4	37,3%	2,1
Belges ¹	60,1%	-0,5	72,9%	0,7	63,2%	0,1	68,8%	0,4
Autres ressortissants de l'UE ¹	67,4%	0,6	70,1%	2,1	58,9%	4,0	65,0%	2,6
Ressortissants hors UE ¹	40,8%	0,3	44,4%	-2,5	32,8%	1,6	40,4%	-0,5

p.m. Taux d'emploi (15-64 ans)

	Bruxelles		Flandre		Wallonie		Belgique	
Total	54,8%	-0,3	66,3%	0,5	56,7%	0,5	62,0%	0,4
Hommes	61,0%	0,0	71,1%	0,2	62,9%	0,6	67,4%	0,3
Femmes	48,7%	-0,6	61,3%	0,9	50,6%	0,4	56,5%	0,5
Peu qualifiés	34,6%	-0,6	42,7%	0,3	35,3%	1,3	39,1%	0,5
Moyennement qualifiés	52,3%	-0,7	70,4%	0,8	59,9%	-0,7	65,7%	0,2
Hautement qualifiés	76,7%	1,2	84,0%	-0,2	79,8%	-0,3	81,9%	0,0
15-24 ans	16,6%	-2,5	28,8%	0,1	22,0%	0,2	25,2%	-0,1
25-54 ans	68,0%	0,5	85,4%	0,3	74,4%	0,2	80,0%	0,2
55-64 ans	40,6%	-1,7	38,2%	2,4	35,1%	2,4	37,3%	2,1
Belges ¹	54,8%	-0,6	66,8%	0,6	57,3%	0,2	62,8%	0,3
Autres ressortissants de l'UE ¹	64,2%	1,0	66,9%	2,1	56,9%	4,1	62,3%	2,8
Ressortissants hors UE ¹	38,9%	0,1	41,9%	-2,6	30,6%	1,7	38,2%	-0,6

Source: DGSIE (EFT)

¹ Le classement est basé sur la nationalité de la personne et non sur son origine.

Le taux d'emploi des femmes en Flandre est passé à 66,7 % (+1 point de pourcentage). En Wallonie, on observe une légère progression, à 55,5 % (+0,3 point de pourcentage), tandis que Bruxelles enregistre un recul, revenant à 52,5 % (-0,7 point de pourcentage). Globalement, la moyenne belge a augmenté de 0,6 point de pourcentage, s'établissant à 61,6 %.

Le recul du taux d'emploi des travailleurs peu qualifiés a pris fin, mais la reprise n'est pas encore observée partout. La Wallonie a connu l'amélioration la plus marquée, avec une croissance de 1,6 point de pourcentage, pour atteindre 43,5 %. Le taux d'emploi déjà plus élevé en Flandre a également progressé, quoique dans une moindre mesure, s'établissant à 53,3 % (+0,7 point de pourcentage). À Bruxelles en revanche, on observe une baisse de 0,9 point de pourcentage, à 41,4 %. Au niveau belge, les travailleurs peu qualifiés constituent le groupe de qualification dont le taux d'emploi s'est le plus amélioré en 2010 par rapport à 2009, passant à 48,4 % (+0,8 point de

pourcentage). Cette situation est partiellement imputable au fait que l'emploi des diplômés de l'enseignement supérieur a aussi progressé, mais dans une moindre mesure que le nombre total de ces diplômés, de sorte que le taux d'emploi de ce groupe a été freiné. Il n'en demeure pas moins le plus élevé des trois catégories de qualification, avec un niveau de 81,9 %.

Pour les jeunes aussi, les développements régionaux diffèrent largement, avec un recul prononcé à Bruxelles et une stabilisation en Flandre et en Wallonie. Alors que le taux d'emploi des 15–24 ans était encore de 19,1 % en 2009 à Bruxelles, il est revenu à 16,6 % en 2010, soit un recul de 2,5 points de pourcentage. En Flandre, ce ratio a augmenté de 0,1 point de pourcentage par rapport à 2009, pour s'établir à 28,8 % et en Wallonie, il a atteint 22 %, soit 0,2 point de pourcentage de plus qu'en 2009. L'impact de la crise sur l'emploi des jeunes a donc été le plus fort dans la région qui affichait déjà le taux d'emploi le plus faible pour ce groupe d'âge. La Flandre, quant à elle, a enregistré une progression de son taux d'emploi, mais ce dernier a reculé chez les jeunes diplômés en raison de l'arrêt des recrutements et de la non-prolongation ou de la résiliation de nombreux contrats temporaires. Dans le cadre de la nouvelle stratégie UE 2020, l'objectif de taux d'emploi est formulé pour le groupe des 20–64 ans, les instances européennes souhaitant encourager des études plus longues⁸. Le présent article met dès lors l'accent sur le groupe des 20–29 ans, c'est-à-dire la tranche d'âge correspondant généralement à la phase d'insertion sur le marché du travail en Belgique. La Flandre a affiché, avec 67,9 %, le taux d'emploi le plus élevé de cette cohorte, malgré une baisse de 0,6 point de pourcentage par rapport à 2009. En Wallonie, la participation à l'emploi des 20-29 ans a légèrement progressé, de 0,1 point de pourcentage, pour atteindre 54,9 %. À Bruxelles en revanche le taux d'emploi au sein de cette cohorte a nettement reculé (-3,7 points de pourcentage) pour s'établir à 46,3 %. Au total, la moyenne nationale a baissé de près d'un point de pourcentage en 2010, avec 61 % des 20-29 ans en emploi, la Belgique se situe légèrement au-dessous de la moyenne européenne, qui était de 61,7 % en 2010.

Quelle que soit la ventilation considérée, les taux d'emploi les plus élevés sont généralement observés en Flandre, qui précède la Wallonie et Bruxelles. Une exception est le taux d'emploi des 55–64 ans, qui est le plus élevé à Bruxelles où il atteint 40,6 %, contre 38,2 % en Flandre et 35,1 % en Wallonie. Par rapport à 2009, une fois encore, les évolutions des trois régions ne sont pas homogènes. Le taux à Bruxelles s'est nettement infléchi (-1,7 point de pourcentage), alors qu'il a augmenté de 2,4 points de pourcentage à la fois en Flandre et en Wallonie, de sorte que l'écart s'est réduit. Globalement, le taux d'emploi des travailleurs plus âgés en Belgique a néanmoins affiché une hausse étonnamment prononcée, de 2,1 points de pourcentage, pour atteindre 37,3 %.

À Bruxelles, les résultats des EFT indiquent une nette détérioration du taux d'emploi des jeunes. Cette évolution peut partiellement résulter d'un mouvement au sein de la marge d'erreur, qui est toujours possible, en particulier pour des petits groupes comme celui-ci, mais elle peut aussi être réelle et traduire les conséquences de la situation particulière de Bruxelles. Il s'agit en effet d'une petite région, fortement spécialisée, avec un secteur des services important et une présence fortement développée de sièges d'entreprises et d'institutions (nationales et internationales). De plus, la population bruxelloise compte une grande proportion de jeunes dont le niveau de qualification ne correspond pas à la demande de travail locale. Par ailleurs, le nombre de jeunes âgés de 15–24 ans y connaît une croissance rapide et soutenue, avec une hausse de 12 % entre 1999 et 2009.

Enfin, il est frappant de constater que dans le groupe des ressortissants hors UE, le taux d'emploi s'est nettement dégradé en Flandre (-2,5 points de pourcentage), alors que l'on a observé une légère hausse, de 0,3 point de pourcentage à Bruxelles et même une forte progression, de 1,6 point de pourcentage en Wallonie. Le taux d'emploi des ressortissants hors UE s'établit ainsi à 44,4 % en Flandre, 40,8 % à Bruxelles et 32,8 % en Wallonie. La moyenne belge (40,4 %) est

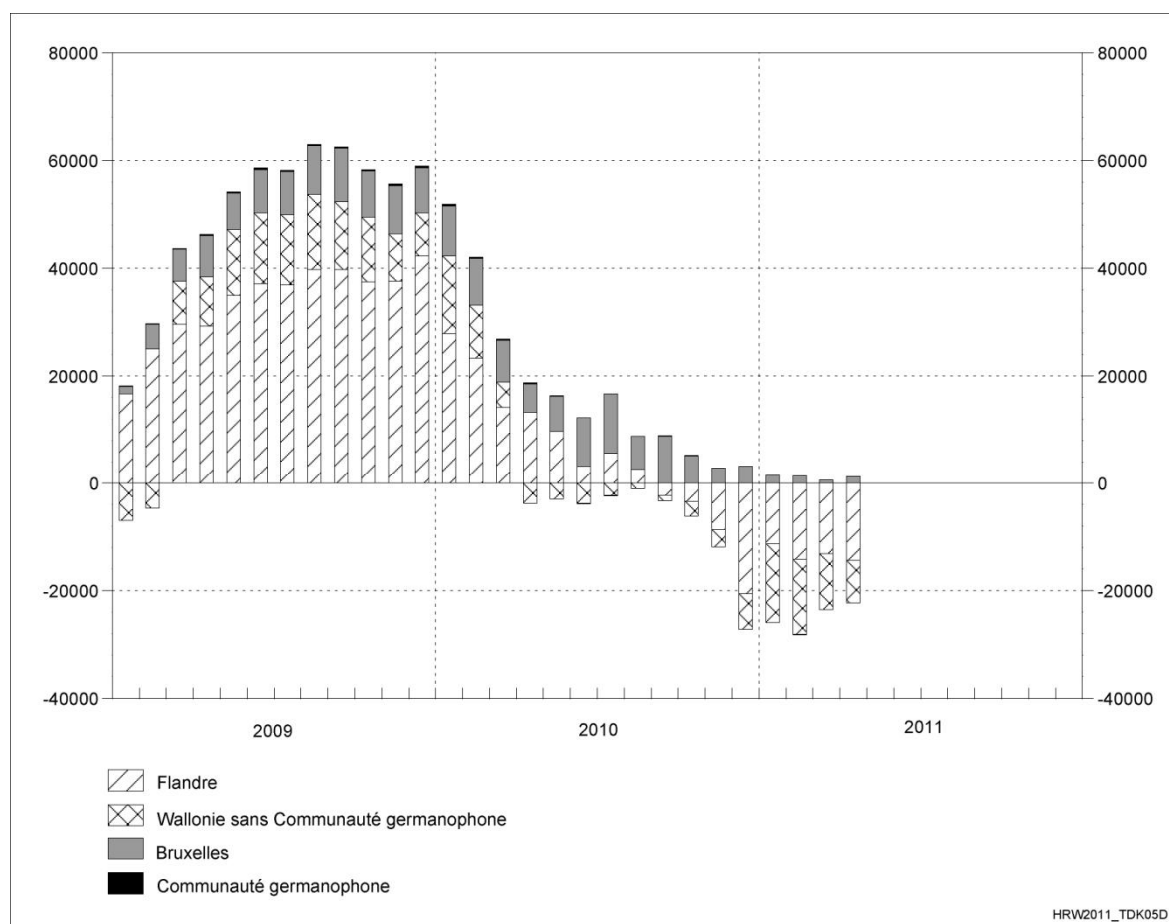
⁸ Par souci de cohérence, les 15-19 ans sont exclus de la population de référence pour la mesure de l'emploi; la combinaison des études et du travail varie cependant sensiblement entre les pays de l'UE.

encore largement inférieure à la moyenne européenne de 58,5 %. Les chiffres montrent également que, dans les trois régions, les taux d'emploi de ce groupe sont encore très éloignés de ceux des personnes de nationalité belge, ce qui indique que la politique de diversité et d'égalité développée ces dernières années doit être poursuivie, voire intensifiée. Si le taux d'emploi des autres ressortissants de l'UE est comparable en Flandre et en Wallonie à celui de la population belge, à Bruxelles en revanche, il est plus élevé grâce à la présence de nombreuses institutions internationales, notamment européennes.

3. CHÔMAGE

Après que l'on ait enregistré une hausse de 51.000 demandeurs d'emploi inoccupés en Belgique en 2009, leur nombre a encore augmenté de 14.000 unités en moyenne en 2010 pour atteindre un total de 565.000. Le taux de chômage harmonisé des 15-64 ans a ainsi grimpé à 8,4 %. Depuis le début de 2010, on assiste toutefois à un ralentissement de la croissance du nombre de chômeurs. En Wallonie, le nombre de demandeurs d'emploi inoccupés a commencé à diminuer dès avril 2010. En Flandre, une diminution s'est manifestée à partir de septembre 2010 et en Communauté germanophone à partir d'octobre. À Bruxelles, en revanche, la hausse du nombre de chômeurs a ralenti, mais ne s'est pas encore interrompue. Ces mouvements reflètent l'évolution des taux d'emploi dans ces régions, telle que commentée dans la section précédente.

Graphique 6 - Évolution du chômage belge par région
(nombre de demandeurs d'emploi inoccupés¹, variations en personnes par rapport au mois correspondant de l'année précédente)



Sources: ONEM, ADG.

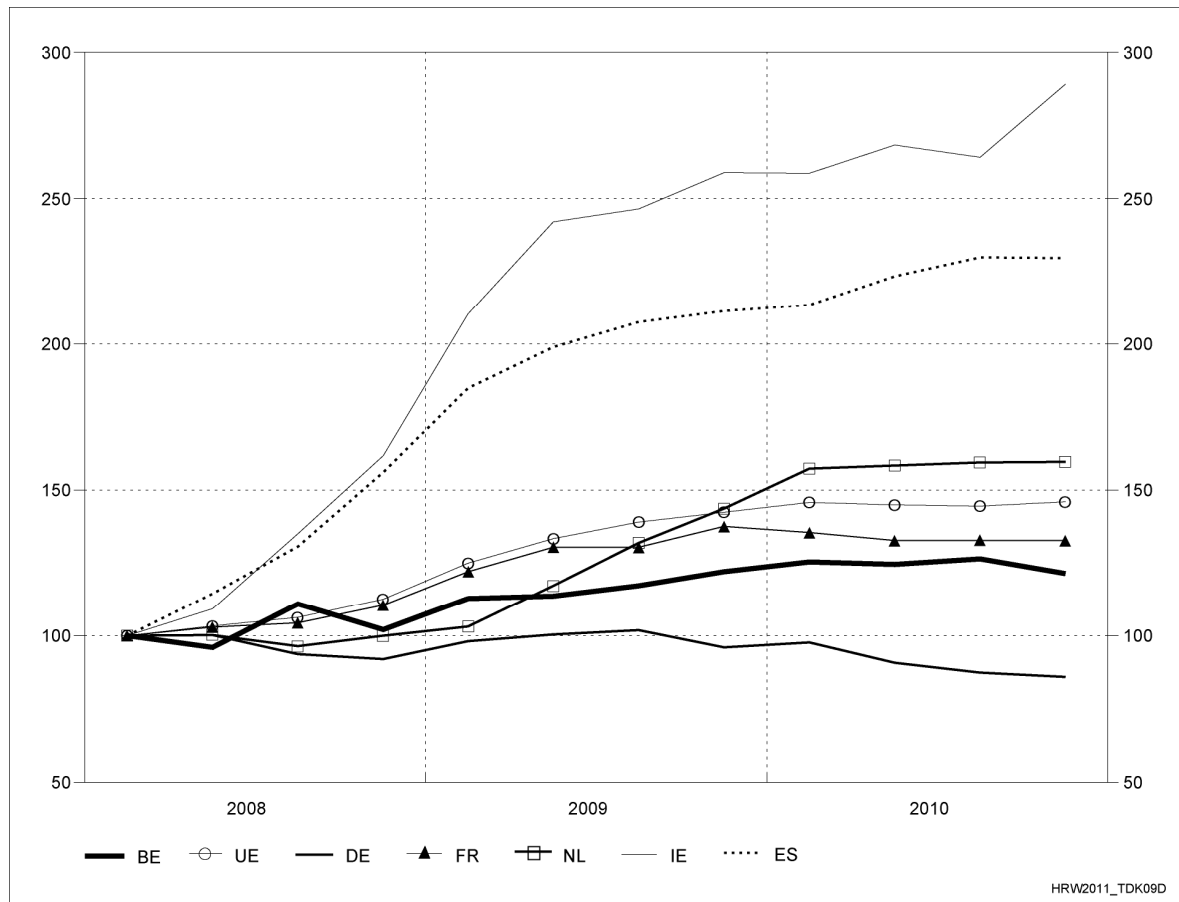
¹ Avril 2011, pas de donnée pour la Communauté germanophone.

En 2011, le chômage en Belgique reculerait, pour la première fois depuis le début de la crise économique. La diminution est estimée à environ 25.000 unités, ce qui abaisserait le taux de chômage à 7,6 %. Une baisse supplémentaire de 13.000 chômeurs est attendue pour 2012.

Comparaison internationale de l'évolution du chômage

Graphique 7 - Évolution du chômage

(indices, premier trimestre de 2008 = 100 du nombre de demandeurs d'emploi; données corrigées des variations saisonnières)



Source: CE (EFT).

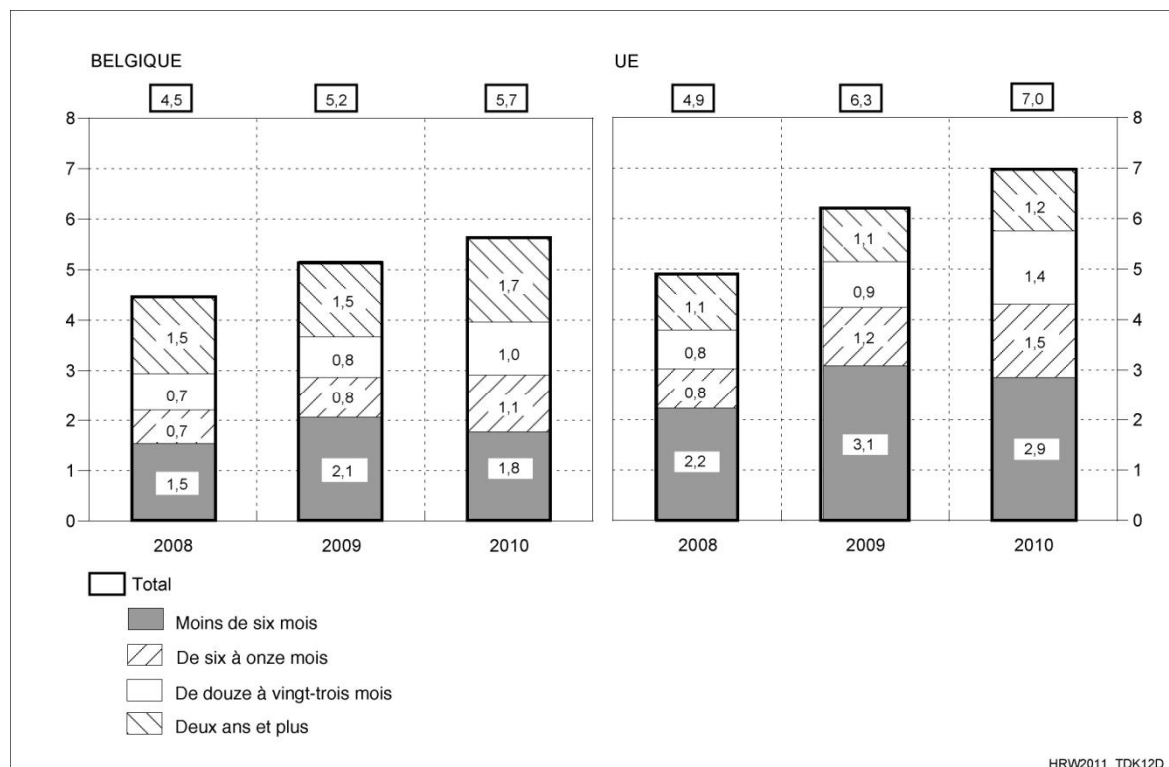
Dans la plupart des pays voisins et dans l'ensemble de l'UE, la croissance du taux de chômage s'est interrompue en 2010. Au sein de l'UE, c'est en Allemagne que l'évolution a été la plus favorable: entre le premier trimestre de 2008 et le quatrième trimestre de 2010, le nombre de demandeurs d'emploi y a diminué de 14 %. Ce résultat reflète les performances de ce pays en matière d'emploi au travers de la grande récession. Si les chiffres relatifs à l'emploi en Belgique et en Allemagne présentent comme on l'a vu une évolution très similaire, il n'en va pas de même en ce qui concerne le chômage. Dans notre pays, le nombre de demandeurs d'emploi a crû tout au long de l'épisode de crise et cette évolution ne s'est interrompue qu'à la fin de 2010. Les performances de la Belgique n'en demeurent pas moins plus favorables que celles des autres pays voisins et de la moyenne européenne. En France, la hausse du nombre de chômeurs a été plus importante qu'en Belgique, mais le pic du nombre de chômeurs a été atteint dès le quatrième trimestre de 2009. Aux Pays-Bas, on assiste, depuis 2010, à une stabilisation du chômage, mais le nombre de

demandeurs d'emploi y a augmenté d'environ 50 % entre le premier trimestre de 2009 et le trimestre correspondant en 2010. La contribution positive de l'Allemagne est manifeste lorsque l'on compare l'évolution du nombre de chômeurs dans l'UE et dans des pays comme l'Espagne et l'Irlande: alors que le chômage s'est stabilisé en moyenne dans l'UE, ces pays ont vu le nombre de leurs demandeurs d'emploi augmenter de respectivement 130 % (+2,7 millions) et 190 % (+200.000) entre le premier trimestre de 2008 et le quatrième trimestre de 2010. À fin de 2010, la baisse enregistrée en Allemagne ne suffisait plus pour contrebalancer une légère hausse du nombre de chômeurs au niveau de l'UE.

Évolution du chômage de longue durée pendant la récession

La crise a exercé une incidence non seulement sur le niveau du chômage, mais aussi sur sa durée moyenne, comme le montre l'évolution de la répartition du nombre de demandeurs d'emploi en fonction de la longueur de leur période de chômage. On se réfère pour cela à un ratio de chômage qui rapporte le nombre de demandeurs d'emploi à la population totale en âge de travailler et non à la population active, comme c'est généralement le cas. En effet, comme on l'illustre plus loin, cette dernière est elle même influencée par la conjoncture économique, ce qui peut biaiser les conclusions. Au premier semestre de 2008, avant que la crise n'ait commencé à affecter l'évolution du chômage, 4,5 % de la population en âge de travailler étaient à la recherche d'un emploi en Belgique. Un an plus tard, ce ratio était passé à 5,2 %, en raison principalement de l'afflux de nouveaux chômeurs causé par l'augmentation des licenciements et le non-renouvellement de contrats temporaires, ainsi que par l'arrivée sur le marché du travail de jeunes qui n'avaient pas trouvé d'emploi au terme de leurs études. De fait, la proportion de la population en âge de travailler affichant une période de chômage de courte durée (au maximum six mois) a grimpé de 1,5 à 2,1% tandis que l'incidence sur les autres groupes ventilés en fonction de la durée du chômage est d'abord restée limitée. La situation a ensuite évolué, les possibilités de transition vers l'emploi diminuant avec la crise, la durée des épisodes de chômage des demandeurs d'emploi s'est progressivement allongée. Cette situation s'est traduite par un gonflement de tous les groupes présentant une durée de chômage d'au moins six mois. C'est l'allongement de la durée moyenne de chômage qui a dès lors principalement expliqué l'augmentation ultérieure du ratio de chômage total, qui est passé à 5,7 % au premier semestre de 2010.

Graphique 8 - Chômage selon la durée en Belgique et dans l'UE
(données relatives au 1er semestre des années considérées, pourcentages de la population en âge de travailler)



Source: CE.

Un profil globalement similaire a été enregistré en moyenne pour l'UE, mais le ratio de chômage, déjà plus élevé au départ, y a augmenté plus fortement. Comme en Belgique, le chômage de courte durée s'est d'abord inscrit en hausse, suivi de celui de plus longue durée. Il est néanmoins frappant de constater que la part du chômage de très longue durée, de deux ans et plus, qui constitue une indication du chômage structurel, y a proportionnellement moins augmenté alors qu'elle était déjà notablement plus faible qu'en Belgique. Or, même lorsque l'économie reprend, ces chômeurs de longue durée rencontrent les plus grandes difficultés à se réinsérer sur le marché du travail, d'une part, parce que, avec le temps, ils peuvent avoir perdu certaines compétences et aptitudes nécessaires pour répondre aux conditions de la demande de main-d'œuvre, d'autre part, parce que certains employeurs utilisent le chômage de longue durée comme critère de sélection négatif et donnent dès lors la préférence à d'autres demandeurs d'emploi. Cette attitude est elle-même de nature à induire un découragement chez les chômeurs de longue durée et à réduire leurs efforts de recherche d'un emploi.

Le programme d'activation et de suivi axés sur les chômeurs de moins de 50 ans a notamment été mis en œuvre pour résoudre ces problèmes en proposant un accompagnement et des formations spécifiques aux chômeurs de longue durée. En outre, il permet de contrôler si les bénéficiaires d'allocation de chômage maintiennent leurs efforts en vue de trouver un emploi. Une étude universitaire indépendante a montré l'impact positif de ces mesures sur les sorties du chômage de longue durée.

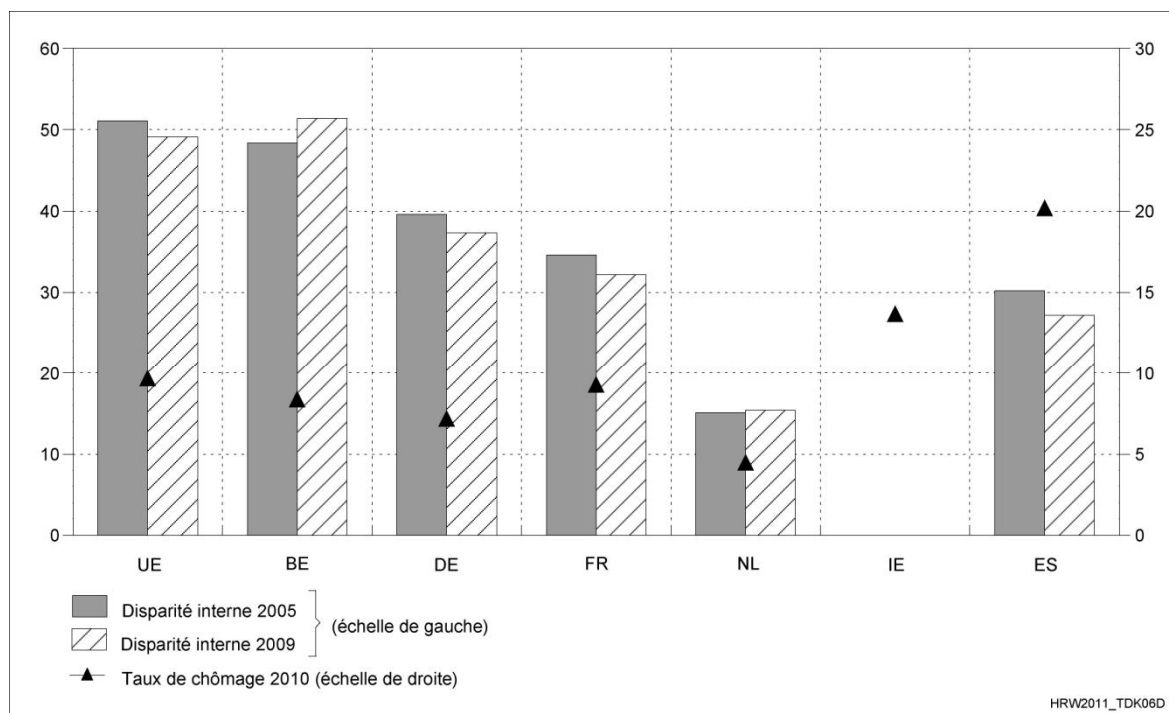
Disparité régionale des taux de chômage

En 2010, par comparaison avec les pays voisins, le taux de chômage était plus élevé en Belgique (8,4 %) qu'aux Pays-Bas et en Allemagne (respectivement 4,5 % et 7,2 %), et moins élevé qu'en France; la moyenne européenne était de 9,7 %.

Ces taux de chômage totaux ne reflètent cependant pas les différences régionales au sein des pays, ni l'inadéquation éventuelle en matière de demande et d'offre de main-d'œuvre entre les régions. L'indice de disparité interne relatif aux taux de chômage donne une indication⁹ de ces écarts intra-nationaux. Il s'avère qu'en Belgique, non seulement le degré de disparité est plus élevé que dans les pays voisins et que la moyenne européenne, mais qu'il a légèrement augmenté par rapport à 2005, alors qu'en Allemagne, en France et dans l'UE-27, il a légèrement diminué et qu'aux Pays-Bas, il est demeuré stable.

L'augmentation observée en Belgique par rapport à 2005 dissimule une forte baisse de la disparité entre 2008 et 2009 (de 59,9 à 51,4). En Espagne et en Grèce, la disparité interne s'est réduite. Cette diminution générale est due à l'incidence qu'a eue la crise sur des régions plus performantes mais souvent plus sensibles à la conjoncture dans ces pays. La plus forte augmentation du taux de chômage qui y a été enregistrée a réduit la disparité dans ces pays, ce fut le cas pour la Flandre en Belgique.

Graphique 9 - Disparité interne¹ et taux de chômage (pourcentages)



Source: CE.

¹ Si disponible.

⁹ L'année 2009 est la dernière disponible à cet égard. Les données utilisées concernent le niveau NUTS 2, qui en Belgique correspond aux provinces. L'indice est le coefficient de variation du taux de chômage des entités NUTS2, multiplié par 100. Le coefficient de variation est le ratio entre l'écart-type (pondéré) des taux de chômage régionaux et le taux de chômage national.

Le niveau élevé de l'indicateur de disparité observé en Belgique synthétise les écarts parfois considérables qui existent entre les taux de chômage des différentes provinces du pays.

Tableau 5 - Taux de chômage harmonisés (15-64 ans)
(pourcentages de la population active correspondante)

	Bruxelles			Flandre			Wallonie			Belgique		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010
Total	16,0	15,9	17,4	3,9	5,0	5,2	10,1	11,2	11,5	7,0	8,0	8,4
Hommes	15,5	15,9	16,9	3,7	5,0	5,2	8,9	10,7	10,9	6,5	7,8	8,2
Femmes	16,7	15,8	18,0	4,2	5,0	5,1	11,5	11,9	12,2	7,6	8,1	8,6
Faiblement qualifiés	26,9	26,3	30,0	7,0	8,1	9,6	16,2	18,6	19,6	12,5	13,7	15,4
Moyennement qualifiés	18,3	18,4	19,1	3,9	5,1	5,1	10,7	11,8	12,1	7,0	8,1	8,2
Hautement qualifiés	7,9	8,6	9,0	2,3	3,1	3,0	4,7	5,6	5,5	3,6	4,5	4,5
15-24 ans	33,2	31,7	39,7	10,5	15,7	15,6	27,5	30,5	30,0	18,0	21,9	22,4
25-54 ans	15,2	15,2	16,3	3,3	3,9	4,2	8,7	9,7	10,3	6,1	6,8	7,3
55-64 ans	8,0	9,2	9,2	3,6	4,3	4,0	4,7	5,4	4,6	4,4	5,1	4,6
Belges ¹	16,1	15,1	16,9	3,5	4,5	4,7	9,6	10,5	10,9	6,3	7,1	7,5
Autres ressortissants de l'UE ¹	9,4	10,3	11,9	6,8	8,6	8,8	11,1	13,8	12,2	9,1	11,0	11,0
Ressortissants hors UE ¹	28,1	33,0	32,3	23,3	21,6	24,7	34,7	38,9	38,7	27,4	29,5	30,6

Source: DGSIE (EFT).

¹ Le classement est basé sur la nationalité de la personne et non sur son origine.

Comme mentionné précédemment, le taux de chômage en Belgique était de 8,4 % en 2010. À Bruxelles, 17,4 % de la population active étaient demandeurs d'emploi; en Wallonie et en Flandre, il s'agissait de respectivement 11,5 et 5,2 %. En Communauté germanophone, selon l'*Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens*, le taux de chômage harmonisé était de 4,9% en 2010.

Durant la crise, le taux de chômage féminin en Flandre et en Wallonie a moins augmenté que celui des hommes. Les femmes, qui proportionnellement travaillent davantage dans des secteurs moins sensibles à la conjoncture, comme celui des services, ont ainsi été moins affectées par la récession. Contrairement aux deux autres régions, les hommes résidant à Bruxelles semblent avoir été moins affectés par la crise: leur taux de chômage n'a augmenté que de 1,4 point de pourcentage entre 2008 et 2010. Cette situation peut découler de la spécialisation de la région en activités de services. À l'opposé, on a enregistré une augmentation de 1,3 point de pourcentage chez les femmes bruxelloises, ce qui a contribué à réduire la différence entre les deux sexes.

La situation des jeunes sur le marché du travail est particulièrement sensible à la conjoncture: leur taux de chômage a ainsi fortement augmenté avec la crise: en hausse de 4,4 points par rapport à 2008, il s'est élevé à 22,4 % en moyenne en Belgique en 2010. Les différences régionales sont ici aussi considérables. Le taux de chômage des jeunes a considérablement augmenté en Flandre (+5,1 points de pourcentage depuis 2008 à 15,6 % en 2010) et à Bruxelles (+6,5 points de pourcentage depuis 2008 à 39,7 % en 2010), mais moins en Wallonie (+2,5 points de pourcentage depuis 2008 à 30 % en 2010). En ce qui concerne les jeunes, il est par ailleurs important de ne pas considérer uniquement la population au chômage, mais l'ensemble de ceux qui sont sans emploi et qui ne sont plus en formation, à savoir les NEET (Not in Education, Employment or Training). En 2009, 11,1 % de la population âgée entre 15 et 24 ans relevaient de cette catégorie. Dans ce

cas-ci également, les différences régionales sont prononcées: avec 7,3 % en Flandre et plus du double à Bruxelles et en Wallonie, avec respectivement 15,2 % et 16,1 %.

Les seniors ont apparemment moins souffert de la crise: leur taux de chômage moyen n'a que légèrement augmenté, de 4,4 % en 2008 à 4,6 % en 2010, avec un pic de 5,1 % en 2009. Par ailleurs, le nombre de prépensionnés à temps plein a lui aussi peu augmenté¹⁰, passant de 115.000 au début de 2008 à 121.000 au cours du premier trimestre de 2011. Parmi ces prépensionnés, près de 3.500 personnes n'ont pas été dispensées de l'obligation de s'inscrire comme demandeur d'emploi; au début de 2008, elles étaient à peine 900. La prépension et d'autres systèmes permettant de quitter le marché du travail prématurément sont plus longuement discutés dans la partie thématique du présent rapport.

L'impact de la récession sur les personnes faiblement qualifiées a en revanche été particulièrement important. Au niveau de la Belgique dans son ensemble, leur taux de chômage a crû de près de 3 points de pourcentage depuis 2008 pour atteindre 15,4 % en 2010. L'impact a été similaire en Wallonie et à Bruxelles avec respectivement +3,4 et +3,2 points de pourcentage. En Flandre, le chômage a augmenté de 2,5 points de pourcentage chez les personnes faiblement qualifiées au cours de cette période pour s'établir à 9,6 %, soit un niveau deux fois moins élevé qu'en Wallonie et trois fois plus faible qu'à Bruxelles où le taux de chômage des personnes ne disposant pas au moins d'un diplôme de l'enseignement secondaire atteint 30 %.

4. TAUX D'ACTIVITÉ

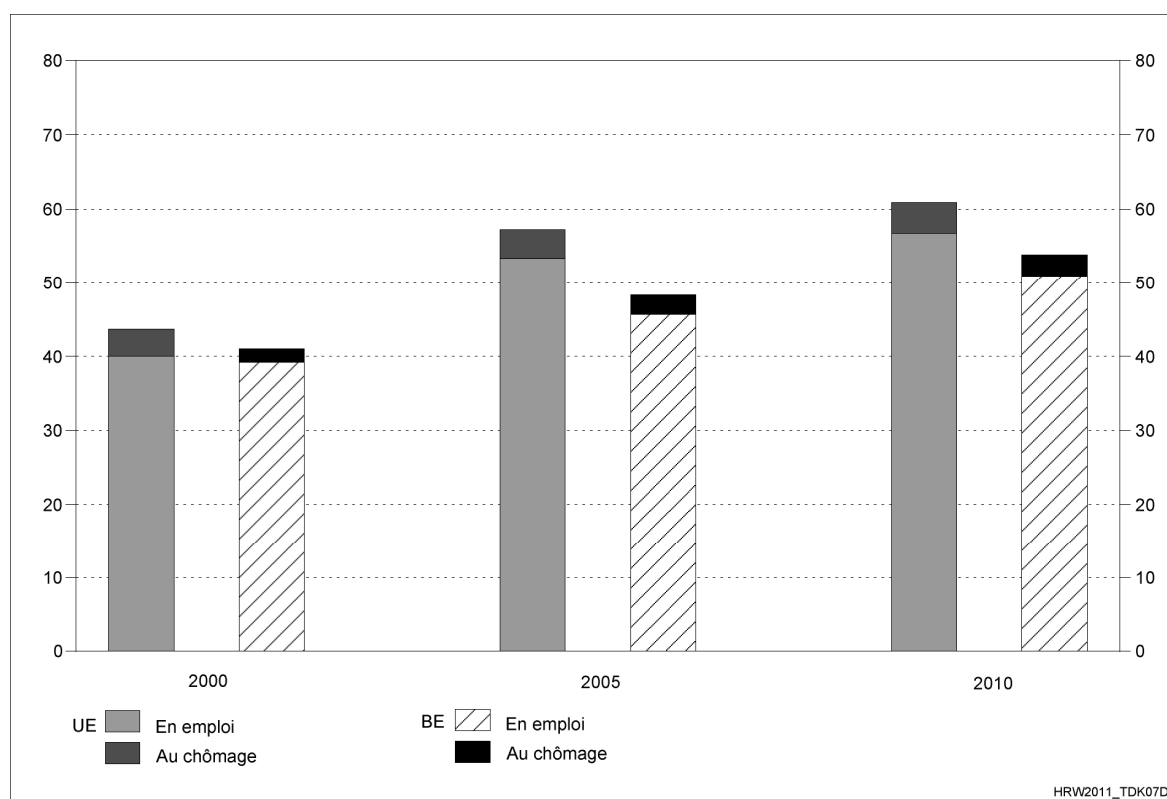
La population active, qui se compose des personnes en emploi et des demandeurs d'emploi inoccupés, a augmenté de 43.000 unités en 2010 pour atteindre un total d'environ 5,1 millions de personnes. Cette évolution est la conséquence de la croissance de la population en âge de travailler, qui a augmenté de 43.000 personnes, et de la variation du taux d'activité global, qui représente le rapport entre la population active et la population en âge de travailler. On observe pour ce ratio une croissance tendancielle structurelle, principalement en raison de la hausse du niveau de qualification moyen et de la participation croissante des femmes au marché du travail : le taux d'activité des femmes âgées de 15 à 64 ans est ainsi passé de 56,6 % en 2000 à 61,8 % en 2010.

Les conséquences de la crise économique sur le marché du travail se sont reflétées dans l'évolution du taux d'activité. Sa progression a été interrompue en 2008 et il a connu une croissance négative en 2009. En 2010, avec la reprise de l'activité, il a progressé de 0,7 point de pourcentage. Les prévisions tablent sur une faible croissance pour 2011 et 2012, de sorte qu'il passerait de 67,7% en 2010 à 68% de la population âgée de 15 à 64 ans à la fin de l'horizon de projection.

Le taux d'activité est influencé négativement par la faible participation au marché du travail des tranches d'âge les jeunes et les plus âgées au sein de la population en âge de travailler. Chez les jeunes de 15 à 24 ans, ce faible taux d'activité s'explique par le fait qu'ils sont encore souvent aux études et qu'ils ne combinent que rarement études et travail. C'est une donnée qui vaut également pour la plupart des autres pays de l'UE.

¹⁰ Cette augmentation était d'autant plus modérée que la tranche d'âge en question augmente dans le cadre du vieillissement.

Graphique 10 - Taux d'activité harmonisés des 50-64 ans en Belgique et dans l'UE
(pourcentages de la population correspondante)



Source: CE (EFT).

La participation au marché de l'emploi des personnes de plus de 50 ans est de longue date nettement plus faible que la moyenne européenne. C'est dans ce contexte qu'a été élaboré, à la fin de 2005, le pacte de solidarité entre les générations, dont l'objectif était de maintenir davantage de seniors plus longtemps au travail. Les mesures adoptées visaient spécifiquement la tranche d'âge des 50-64 ans. D'autres mesures, comme l'interdiction de verser les pensions du deuxième pilier avant l'âge de 60 ans, ont également eu une incidence. Le taux d'activité des aînés connaissait déjà une tendance à la hausse avant l'introduction du pacte de solidarité entre les générations, mais depuis 2005 l'augmentation est presque entièrement due au pourcentage croissant de personnes en emploi dans ce groupe d'âge: de 45,7 % en 2005 à 50,9 % en 2010. Dans le même temps, la proportion de demandeurs d'emploi n'a que très légèrement augmenté, passant de 2,6 % en 2005 à 2,9 % en 2010.

Tableau 6 - Taux d'activité harmonisés (15-64 ans) dans les Régions
(pourcentages de la population correspondante)

	Bruxelles			Flandre			Wallonie			Belgique		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010
Total	66,2	65,5	66,3	69,2	69,2	69,9	63,6	63,3	64,1	67,1	66,9	67,7
Hommes	74,5	72,6	73,4	74,8	74,6	75,1	70,3	69,7	70,6	73,3	72,8	73,4
Femmes	58,1	58,5	59,3	63,4	63,6	64,7	57,0	57,0	57,6	60,8	60,9	61,8
Faiblement qualifiés	49,3	47,6	49,4	46,2	46,2	47,2	43,1	41,8	43,9	45,4	44,8	46,3
Moyennement qualifiés	65,3	64,9	64,6	74,3	73,3	74,1	69,2	68,8	68,2	72,0	71,2	71,5
Hautement qualifiés	85,0	82,6	84,3	86,9	86,9	86,6	85,1	84,8	84,5	86,2	85,8	85,7
15-24 ans	31,4	27,9	27,5	35,4	34,0	34,1	30,7	31,3	31,4	33,4	32,4	32,5
25-54 ans	80,6	79,6	81,3	88,5	88,5	89,1	82,3	82,2	82,9	85,7	85,6	86,3
55-64 ans	43,1	46,5	44,7	35,6	37,3	39,7	35,2	34,5	36,8	36,1	37,2	39,2
Belges ¹	66,8	65,3	66,0	69,4	69,4	70,1	63,9	63,9	64,4	67,4	67,3	67,9
Autres ressortissants de l'UE ¹	71,3	70,4	72,9	72,0	70,9	73,4	64,1	61,3	64,8	68,7	66,9	70,0
R ressortissants hors UE ¹	55,5	57,9	57,4	57,0	56,8	55,7	49,6	47,3	49,9	54,9	55,0	55,1

Source: DGSIE (EFT)

¹ Le classement est basé sur la nationalité de la personne et non sur son origine.

Les différences régionales identifiées dans l'analyse des taux d'emploi et de chômage se retrouvent également dans le taux d'activité, mais elles sont moins prononcées, étant donné que les écarts observés pour ces deux dimensions se compensent en partie. C'est ainsi qu'en 2010, nous obtenons un taux d'activité de 64,1 % en Wallonie, de 66,3 % à Bruxelles et de 69,9 % en Flandre. Au niveau régional aussi l'on constate que le taux d'activité des femmes a augmenté plus rapidement que celui des hommes, particulièrement à Bruxelles, où ce dernier a même baissé entre 2008 et 2010.

Le taux d'activité des personnes faiblement qualifiées en 2010 s'est fortement amélioré dans les trois régions: la plus grande hausse a été enregistrée en Wallonie avec une amélioration de 2,1 points de pourcentage depuis 2009. La moyenne belge est passée de 44,8 % à 46,3 %. Pour les personnes hautement qualifiées, il en va tout autrement. Le taux d'activité a reculé en 2010 de 0,3 point de pourcentage en Wallonie et en Flandre, alors qu'à Bruxelles il a progressé de 1,7 point de pourcentage. Au total, la moyenne belge s'est stabilisée à 85,7 %. Le taux d'activité des personnes diplômées de l'enseignement supérieur est ainsi toujours presque deux fois plus élevé que celui des personnes faiblement qualifiées, ce qui témoigne de ce que l'éducation est la meilleure clé de l'insertion sur le marché du travail.

En Wallonie, le taux de participation des ressortissants étrangers non européens a augmenté de 2,6 points de pourcentage en 2010, mais cette progression ne fait que compenser le recul observé durant la crise, puisqu'il est revenu à environ 50%. À Bruxelles et en Flandre, où les taux d'activité de ce groupe de population sont plus élevés, on a cependant constaté un repli de respectivement 0,4 et 1,1 point de pourcentage. Par rapport à 2008, Bruxelles enregistre toujours une progression, de près de 2 points de pourcentage, contrairement à la Flandre.

5. COÛTS SALARIAUX DANS LE SECTEUR PRIVÉ

L'impact de la grande récession sur l'évolution des coûts salariaux en 2010 s'est produit de manière principalement indirecte, via le mécanisme d'indexation. Le tableau ci-dessous fournit une décomposition de l'évolution des coûts salariaux horaires en fonction de leurs deux principales composantes: les salaires bruts par heure ouvrée et les cotisations sociales patronales.

Tableau 7 - Coûts salariaux dans le secteur privé
(données corrigées des effets de calendrier, pourcentages de variation par rapport à l'année précédente, sauf mention contraire)

	2007	2008	2009	2010	2011 e	2012 e	2009- 2010	2011- 2012 e
Salaires bruts par heure ouvrée	2,5	3,5	3,4	0,7	2,9	3,3	4,1	6,3
Salaires conventionnels ¹	1,9	3,5	2,6	0,6	2,7	3,1	3,3	5,8
Adaptations conventionnelles réelles	0,2	0,5	0,2	0,1	0,0	0,3	0,3	0,3
Indexations	1,6	2,9	2,5	0,5	2,7	2,7	3,0	5,5
Glissement des salaires ²	0,6	0,0	0,8	0,1	0,2	0,2	0,8	0,4
Cotisations sociales patronales	0,6	0,1	0,4	-0,1	0,0	0,1	0,3	0,0
Sécurité sociale ³	0,3	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2
Autres cotisations ⁴	0,3	0,1	0,3	-0,2	-0,1	0,0	0,2	-0,1
Coûts salariaux par heure ouvrée	3,1	3,6	3,9	0,6	2,8	3,4	4,5	6,3
<i>p.m. Y compris les effets des réductions du précompte professionnel⁵</i>	2,8	3,3	3,5	0,2	2,9	3,4	3,7	6,4
Productivité du travail ⁶	1,1	-0,2	-0,8	1,3	1,2	0,9	0,4	2,1
Coûts salariaux par unité produite	1,9	3,8	4,7	-0,7	1,6	2,4	4,0	4,1

Sources: SPF Emploi, travail et concertation sociale; ICN; ONSS; BNB.

¹ Augmentations salariales fixées en commissions paritaires.

² Augmentations et primes accordées par les entreprises au-delà des conventions collectives interprofessionnelles et sectorielles, glissement des salaires résultant de changements dans la structure de l'emploi et erreurs de mesure ; contribution à la variation des coûts salariaux, points de pourcentage.

³ Contribution à la variation des coûts salariaux résultant des modifications des taux implicites de cotisations, points de pourcentage.

⁴ Cotisations sociales effectives qui ne sont pas versées aux administrations publiques, y compris les primes pour assurances-groupe et fonds de pension ou institutions de retraite professionnelle, et cotisations imputées, y compris les indemnités de licenciement.

⁵ Il s'agit des réductions du précompte professionnel qui sont accordées aux entreprises du secteur privé. Selon la méthodologie des comptes nationaux, dite du SEC 95, celles-ci doivent être enregistrées comme un subside et non comme une réduction directe des charges. Elles ne peuvent dès lors pas entrer en ligne de compte pour le calcul des coûts salariaux.

⁶ Valeur ajoutée en volume par heure prestée par les travailleurs salariés et les indépendants.

Les salaires bruts comprennent une composante "salaires conventionnels", principalement influencée par les indexations automatiques, et une composante "glissement des salaires". En 2010, les salaires bruts n'ont augmenté que de 0,7 %, contre environ 3,5 % au cours de chacune des deux années précédentes. Cette hausse relativement modeste a été essentiellement due à l'indexation moindre des salaires conventionnels, qui a reflété tardivement le fait que l'inflation ait été moins importante durant la crise. En outre, l'augmentation réelle des salaires conventionnels et le glissement des salaires ont été également peu élevés en 2010, affichant l'un comme l'autre, une hausse de 0,1 %. En 2009, le glissement des salaires et les adaptations conventionnelles réelles s'élevaient encore respectivement à 0,8 % et 0,2 %.

Compte tenu du retour de la croissance de l'activité et de l'accélération de l'inflation, on s'attend toutefois à une augmentation des indexations pour les années à venir. On prévoit ainsi une contribution de 2,7 % de l'indexation tant en 2011 qu'en 2012, soit au total une augmentation bien supérieure aux 3,9 % que les partenaires sociaux escomptaient sur l'ensemble de la période 2011-2012 lors des négociations qui se sont tenues à la fin de 2010. Par ailleurs, l'accord interprofessionnel pour 2011-2012, qui n'a pas été approuvé par tous les partenaires sociaux mais dont les dispositions en matière de coûts salariaux ont été reprises par le gouvernement, prévoit une augmentation de 0,3 % des salaires conventionnels réels en 2012. Compte tenu des difficultés de recrutement observées dans certains segments du marché du travail, des pressions haussières se sont faites jour sur certains salaires, ce qui alimenterait un glissement de 0,2 % aussi bien en 2011 qu'en 2012. De l'ensemble de ces facteurs, il résulterait une hausse cumulée de 6,3 % des salaires horaires bruts au cours de la période 2011-2012.

En 2010, les cotisations sociales patronales ont eu un effet modérateur sur les coûts salariaux par heure ouvrée, ceux-ci affichant finalement une augmentation de 0,6 %, contre 0,7 % pour les salaires bruts. Pour 2011-2012, l'on s'attend à ce que les cotisations sociales patronales contribuent relativement peu aux changements des coûts salariaux, de sorte que l'évolution des salaires horaires bruts se reflètera presque entièrement dans la hausse des coûts salariaux par heure ouvrée. Cette situation est la conséquence, d'une part, de l'absence de nouvelles mesures et, d'autre part, de la baisse des "autres cotisations".

Conformément à la méthodologie SEC 95, les réductions du précompte professionnel doivent être enregistrées comme un subside et non comme une réduction des coûts salariaux, leur impact est donc présenté séparément. Il convient également de remarquer qu'en l'absence de nouvelles mesures, ces réductions n'exerceront plus d'effet modérateur sur la croissance des charges salariales.

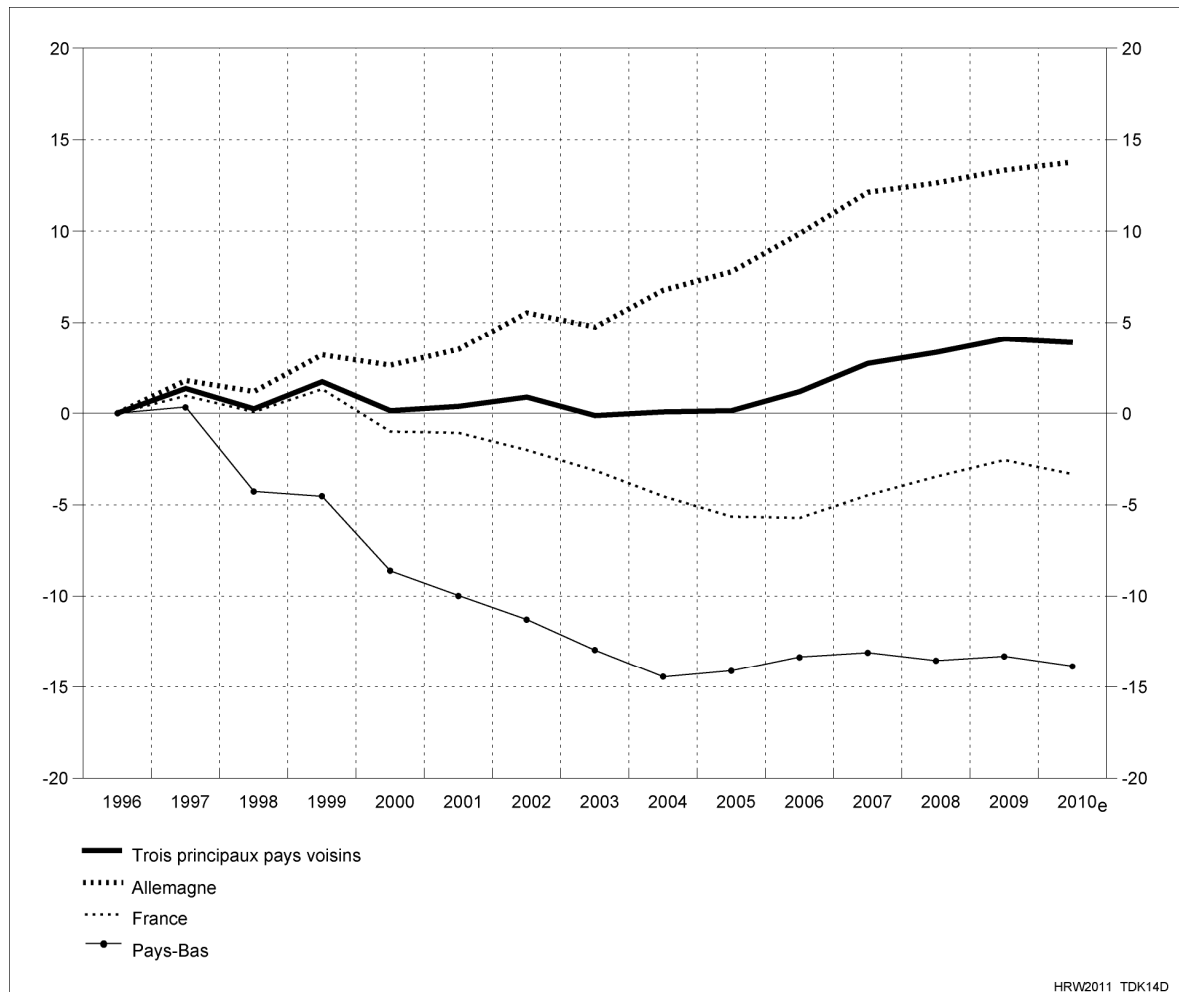
La productivité du travail a retrouvé une croissance positive (1,3 %) en 2010, après les diminutions cycliques de 0,2 % et 0,8 % dues à la crise et survenues respectivement en 2008 et 2009. Pour la suite, le rythme de croissance de la productivité devrait se stabiliser aux environs de 1 %, soit le niveau d'avant la récession.

En raison de la moindre baisse des coûts salariaux horaires et des gains de productivité plus rapides au début de la reprise, à la suite de la disparition de réserves de main-d'œuvre inutilisées dans les entreprises, les coûts salariaux par unité produite ont diminué de 0,7 % en 2010. Il s'agit d'un mouvement de rattrapage faisant suite aux fortes hausses enregistrées en 2008 et en 2009, lorsque les coûts salariaux par unité produite avaient augmenté de respectivement 3,8 % et 4,7 %. Pour 2011 et 2012, on prévoit de nouvelles hausses liées principalement à l'accélération attendue de l'augmentation des coûts salariaux horaires.

Depuis l'entrée en vigueur de la loi de 1996, relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, l'évolution des coûts salariaux horaires en Belgique est comparée à celle des trois principaux pays voisins (Allemagne, France et Pays-Bas). Dans son dernier rapport (novembre 2010), le Secrétariat du Conseil central de l'économie (CCE) a évalué à 3,9 % le

handicap salarial cumulé depuis 1996. Cet écart moyen s'est progressivement constitué depuis 2006. Jusque là, bon an mal an, les hausses plus rapides des salaires en France et aux Pays-Bas avaient contrebalancé les effets de la modération salariale en Allemagne. Par rapport à ce pays, la compétitivité coût des entreprises belges n'a de fait cessé de se dégrader depuis 1996, ce qui a engendré un handicap salarial cumulé de 13,8%, cette évolution est la conséquence d'une politique poussée de modération salariale en Allemagne où les coûts salariaux horaires ont à peine augmenté depuis 1996.

Graphique 11- Handicap de la Belgique en termes de coûts salariaux horaires dans le secteur privé (différences en pourcentage par rapport à l'indice relatif aux trois principaux pays voisins, cumulées depuis 1996)



Source: CCE.

Conseil supérieur de l'emploi



Annexe – Indicateurs structurels

1. EMPLOI⁽¹⁾

(en p.c. de la population en âge de travailler correspondante)

		BE	BXL	FL	WL	UE15	UE27	Plus bas	Plus haut	Objectif
Taux d'emploi total des 15-64 ans	2010	62,0	54,8	66,3	56,7	65,4	64,2	HU: 55,4	DK: 73,4	Lisbonne: 70% en 2010
	2009	61,6	55,1	65,8	56,2	65,9	64,6	MT: 54,9	NL: 77,0	
	2008	62,4	55,6	66,5	57,2	67,3	65,9	MT: 55,3	DK: 77,9	
	2007	62,0	54,8	66,1	57,0	67,0	65,4	MT: 54,6	DK: 77,1	
	(2000)	(60,5)	(55,0)	(63,9)	(55,9)	(63,2)	(62,1)	(BG: 51,5)	(DK: 76,4)	
Taux d'emploi total des 20-64 ans	2010	67,6	59,2	72,1	62,2	69,6	68,6	MT: 59,9	SE: 78,7	UE2020: 75% en 2020
	2009	67,1	59,5	71,5	61,7	70,1	69,1	MT: 58,8	NL: 78,8	
	2008	68,0	30,2	72,3	62,8	71,4	70,4	MT: 59,1	SE: 80,4	
	2007	67,7	59,4	71,9	62,6	71,1	70,0	MT: 58,5	SE: 80,1	
	(2000)	(66,3)	n.d.	n.d.	n.d.	(67,1)	(66,5)	(BG: 56,5)	(DK: 77,9)	
Taux d'emploi des femmes	2010	56,5	48,7	61,3	50,6	59,5	58,2	MT: 39,2	DK: 71,1	Lisbonne: 60% en 2010
	2009	56,0	49,3	60,5	50,2	59,9	58,6	MT: 37,5	DK: 73,1	
	2008	56,2	48,4	60,8	50,4	60,4	59,1	MT: 37,4	DK: 73,9	
	2007	55,3	48,3	59,8	49,6	59,7	58,3	MT: 35,7	DK: 73,2	
	(2000)	(51,5)	(48,9)	(54,7)	(46,4)	(53,9)	(53,6)	(MT: 33,4)	(DK: 72,1)	
Taux d'emploi des hommes	2010	67,4	61,0	71,1	62,9	71,4	70,1	LT: 56,8	AT: 77,1	
	2009	67,2	61,0	70,9	62,3	71,9	70,7	LT: 59,5	NL: 82,4	
	2008	68,6	62,9	72,0	64,0	74,2	72,8	HU: 63,0	NL: 83,2	
	2007	68,7	61,4	72,3	64,3	74,2	72,5	PL: 63,6	NL: 82,2	
	(2000)	(69,5)	(61,2)	(72,9)	(65,5)	(72,5)	(70,7)	(BG: 56,1)	(NL: 82,1)	
Taux d'emploi total en ETP	2009	56,9	n.d.	n.d.	n.d.	59,2	59,2	MT: 53,1	CY: 68,0	
	2008	57,8	n.d.	n.d.	n.d.	60,7	60,5	MT: 53,3	DK: 70,0	
	2007	57,7	n.d.	n.d.	n.d.	60,3	60,0	MT: 52,5	DK: 69,3	
	(2000)	(57,4)	n.d.	n.d.	n.d.	(58,0)	n.d.	(IT: 51,7)	(DK: 69,3)	

		BE	BXL	FL	WL	UE15	UE27	Plus bas	Plus haut	Objectif
Taux d'emploi des femmes en ETP	2009 2008 2007 (2000)	47,4 47,7 47,1 (44,2)	n.d. n.d. n.d. n.d.	n.d. n.d. n.d. n.d.	n.d. n.d. n.d. n.d.	49,6 50,1 49,4 (45,4)	50,1 50,7 49,9 n.d.	MT: 34,1 MT: 33,5 MT: 31,8 (MT:31,7)	FI: 62,5 LV: 65,0 LV: 64,0 (DK: 62,2)	
Taux d'emploi des hommes en ETP	2009 2008 2007 (2000)	66,7 68,2 68,6 (70,7)	n.d. n.d. n.d. n.d.	n.d. n.d. n.d. n.d.	n.d. n.d. n.d. n.d.	69,3 71,6 71,7 (71,1)	68,5 70,7 70,5 n.d.	LT: 59,1 HU: 63,1 PL: 63,5 (LV: 60,7)	CY: 77,1 CY: 78,9 CY: 79,8 (CY: 78,9)	
Taux d'emploi des 15-24 ans	2010 2009 2008 2007 (2000)	25,2 25,3 27,4 27,5 (29,1)	16,6 19,1 21,0 19,6 (20,3)	28,8 28,6 31,7 31,5 (33,7)	22,0 21,8 22,3 23,1 (23,6)	37,0 38,2 40,9 41,0 (39,9)	34,1 35,1 37,5 37,4 (37,0)	HU: 18,3 HU: 18,1 HU: 20,0 HU: 21,0 (BG: 20,5)	NL: 63,0 NL: 68,0 NL: 69,3 NL: 68,4 (NL: 68,4)	
Taux d'emploi des 55-64 ans	2010 2009 2008 2007 (2000)	37,3 35,3 34,5 34,4 (26,3)	40,6 42,3 39,7 38,3 (34,5)	38,2 35,8 34,3 34,2 (25,6)	35,1 32,7 33,6 33,6 (25,5)	48,4 47,9 47,4 46,5 (37,5)	46,3 46,0 45,6 44,7 (36,8)	MT: 30,2 MT: 27,9 MT: 29,2 MT: 28,5 (SK: 21,5)	SE: 70,5 SE: 70,0 SE: 70,1 SE: 70,0 (SE: 64,3)	Lisbonne: 50 % en 2010
Taux d'emploi des faiblement qualifiés	2010 2009 2008 2007 (2000)	39,1 38,6 39,7 40,5 (43,2)	34,6 35,1 36,1 34,3 (37,1)	42,7 42,4 42,9 44,5 (45,9)	35,3 34,0 36,1 35,8 (40,3)	47,8 49,0 51,2 51,9 (51,7)	45,1 46,2 48,1 48,6 (48,8)	SK: 14,3 SK: 14,3 SK: 15,9 SK: 14,7 (SK: 17,5)	PT: 61,8 PT: 62,9 PT: 65,8 PT: 65,7 (PT: 66,8)	

		BE	BXL	FL	WL	UE15	UE27	Plus bas	Plus haut	Objectif
Taux d'emploi des ressortissants hors UE ⁽²⁾	2010	38,2	38,9	41,9	30,6	55,1	55,2	BE: 38,2	CY: 72,3	
	2009	38,8	38,8	44,5	28,9	55,5	55,7	BE: 38,8	CZ: 68,2	
	2008	39,9	39,9	43,8	32,4	59,0	59,4	LU: 37,1	CZ: 72,6	
	2007	38,1	37,4	41,9	32,1	58,1	58,4	BE: 38,1	CY: 76,7	
	(2000)	(33,3)	(32,3)	(38,1)	(26,7)	(n.d.)	(n.d.)	(BE: 33,7)	(PT: 72,3)	
Taux d'emploi des personnes handicapées ⁽³⁾	2002	42,6	31,3	45,7	40,6	52,1	49,6	HU: 11,5	SE: 74,2	

2. CHÔMAGE ⁽⁴⁾

(en p.c. de la population active en âge de travailler correspondante)

		BE	BXL	FL	WL	UE15	UE27	Plus bas	Plus haut	Objectif
Taux de chômage total	2010	8,4	17,4	5,2	11,5	9,5	9,6	AT: 4,4	ES: 20,1	
	2009	8,0	15,9	5,0	11,2	9,1	8,9	NL: 3,7	ES: 18,0	
	2008	7,0	16,0	3,9	10,1	7,1	7,0	NL: 3,1	ES: 11,3	
	2007	7,5	17,2	4,4	10,5	7,0	7,2	NL: 3,6	SK: 11,1	
	(2000)	(7,0)	(14,0)	(4,3)	(10,3)	(7,7)	(8,7)	(LU: 2,2)	(SK: 18,8)	
Taux de chômage parmi les 15-24 ans	2010	22,4	39,7	15,6	30,0	20,1	20,8	NL: 8,7	ES: 41,6	
	2009	21,9	31,7	15,7	30,5	19,5	19,8	NL: 7,7	ES: 37,8	
	2008	18,0	33,2	10,5	27,5	15,4	15,5	NL: 5,9	ES: 24,6	
	2007	18,8	34,4	11,7	27,8	14,8	15,5	NL: 5,9	GR: 22,9	
	(2000)	(17,5)	(30,7)	(11,3)	(27,0)	(16,1)	(18,3)	(NL: 5,3)	(SK: 36,9)	
Taux de chômage parmi les 55-64 ans	2010	4,6	9,2	4,0	4,6	6,9	6,9	AT: 2,2	EE: 16,2	
	2009	5,1	9,2	4,3	5,4	6,3	6,3	AT: 2,4	LV: 13,4	
	2008	4,4	8,0	3,6	4,7	5,2	5,1	AT: 2,1	DE: 8,5	
	2007	4,2	11,1	3,5	3,6	5,6	5,5	RO: 2,3	DE: 10,3	
	(2000)	(3,0)	(5,9)	(2,3)	(3,1)	(7,6)	(7,3)	(RO: 1,1)	(DE/SK: 12,7)	
Taux de chômage des femmes	2010	8,6	18,0	5,1	12,2	9,6	9,7	AT: 4,3	ES: 20,6	
	2009	8,1	15,8	5,0	11,9	9,1	8,9	NL: 3,4	ES: 18,5	
	2008	7,6	16,7	4,2	11,5	7,7	7,6	NL: 3,0	ES: 13,1	
	2007	8,5	17,0	5,1	12,5	7,8	7,9	NL: 3,7	GR: 12,9	
	(2000)	(8,7)	(13,7)	(5,8)	(12,8)	(10,0)	(10,7)	(LU: 3,2)	(ES: 20,4)	
Taux de chômage des hommes	2010	8,2	16,9	5,2	10,9	9,6	9,7	LU: 3,8	LV: 21,9	
	2009	7,8	15,9	5,0	10,7	9,2	9,1	NL: 3,4	LV: 20,8	
	2008	6,5	15,5	3,7	8,9	6,7	6,7	NL: 2,5	ES: 10,1	
	2007	6,7	17,3	3,8	9,0	6,4	6,6	NL: 2,8	SK: 9,9	
	(2000)	(5,8)	(14,2)	(3,2)	(8,5)	(7,3)	(8,3)	(LU: 1,8)	(SK: 19,5)	

		BE	BXL	FL	WL	UE15	UE27	Plus bas	Plus haut	Objectif
Ratio des chômeurs total (en p.c. de la population totale en âge de travailler)	2010 2009 2008 2007 (2000)	5,7 5,3 4,7 5,0 (4,6)	11,5 10,4 10,6 11,3 (8,9)	3,6 3,4 2,7 3,0 (2,9)	7,4 7,1 6,4 6,7 (6,4)	7 6,6 5,2 5,1 (5,8)	6,9 6,4 5,0 5,1 (6,4)	LU: 3 NL: 2,7 NL: 2,2 NL: 2,5 (LU: 1,5)	ES: 14,8 ES: 13,2 ES: 8,3 SK: 7,6 (SK: 13,3)	
Ratio des chômeurs parmi les 15-24 ans (en p.c. de la population correspondante)	2010 2009 2008 2007 (2000)	7,3 7,1 6,0 6,4 (6,2)	10,9 8,9 10,4 10,3 (9,0)	5,3 5,3 3,7 4,2 (4,3)	9,4 9,5 8,5 8,9 (8,7)	9,3 9,2 7,5 7,1 (7,6)	9,0 8,7 6,9 6,8 (8,3)	DE: 5,1 BG: 4,8 CZ: 3,1 CZ: 3,4 (LU: 2,3)	ES: 17,8 ES: 17,1 ES: 11,7 SE: 10,1 (FI: 18,0)	
Taux de chômage des faiblement qualifiés	2010 2009 2008 2007 (2000)	15,4 13,7 12,5 13,0 (11,1)	30,0 26,3 26,9 29,9 (22,9)	9,6 8,1 7,0 7,1 (6,8)	19,6 18,6 16,2 17,5 (15,4)	16,1 14,8 11,4 10,5 (11,6)	16,2 14,9 11,6 10,9 (12,2)	RO: 7,2 NL: 5,5 NL: 4,6 CY: 5,1 (LU: 3,7)	SK: 44,3 SK: 41,7 SK: 39,6 SK: 45,1 (SK: 40,5)	
Ratio des chômeurs parmi les ressortissants hors UE ⁽⁵⁾ (en p.c. de la population correspondante en âge de travailler)	2010 2009 2008 2007 (2000)	16,8 16,2 15,0 16,0 (14,1)	18,6 19,1 15,6 19,4 (15,8)	13,8 12,3 13,3 11,6 (12,0)	19,3 18,4 17,2 18,8 (14,5)	13,6 13,4 10,1 9,8 (10,4)	13,7 13,4 10,0 9,7 (10,4)	CY: 5,1 CY: 5,4 NL: 4,7 NL: 5,3 (NL: 5,0)	ES: 25,6 ES 23,7 BE: 15,0 BE: 16,0 (FI: 24,1)	
Taux de chômage de longue durée ⁽⁶⁾	2010 2009 2008 2007 (2003)	n.d. 3,5 3,3 3,7 (3,7)	n.d. 8,2 8,8 9,8 (7,0)	n.d. 1,5 1,4 1,6 (1,7)	n.d. 5,8 5,1 5,9 (5,3)	3,8 3 2,6 2,8 (3,3)	3,8 3 2,6 3,0 (4,1)	AT: 1,1 DK: 0,5 DK: 0,4 DK: 0,6 (CY/LU/NL/S E: 1,0)	SK: 9,2 SK: 6,5 SK 6,6 SK: 8,3 (SK: 11,4)	
Dispersion des taux de chômage régionaux ⁽⁷⁾	2009 2008 2007 (2000)	51,4 59,9 59,2 (52)	n.d. n.d. n.d. n.d.	n.d. n.d. n.d. n.d.	n.d. n.d. n.d. n.d.	51,2 49,0 45,8 (63,3)	49,1 47,2 44,1 (60,2)	DK: 7,4 DK: 5,4 SE: 10,1 (RO: 11,3)	BE: 51,4 IT: 59,9 BE: 59,2 (IT: 74,3)	

3. OFFRE DE MAIN-D'ŒUVRE

		BE	BXL	FL	WL	UE15	UE27	Plus bas	Plus haut	Objectif
Taux d'inactivité (en p.c. de la population en âge de travailler)	2010	32,3	33,7	30,1	35,9	27,6	29,0	SE: 20,5	MT: 39,8	
	2009	33,1	34,5	30,8	36,7	27,5	29,0	DK: 19,3	MT: 41,0	
	2008	32,9	33,8	30,8	36,4	27,5	29,1	DK: 19,3	MT: 41,2	
	2007	32,9	33,9	30,9	36,3	27,7	29,5	DK: 19,8	MT: 41,6	
	(2000)	(34,9)	(36,1)	(33,2)	(37,6)	(31,0)	(31,5)	(DK: 20,0)	(MT: 41,8)	
Réserve de main-d'œuvre ⁽⁸⁾ (en p.c. de la population en âge de travailler)	2010	2,8	n.d.	n.d.	n.d.	5	5,1	PT: 1,4	IT: 9,8	
	2009	2,7	n.d.	n.d.	n.d.	4,9	5,0	PT: 1,4	IT: 9,6	
	2008	2,6	n.d.	n.d.	n.d.	5,0	5,0	GR/PT: 1,5	IT: 10,4	
	2007	2,8	n.d.	n.d.	n.d.	5,0	5,1	PT: 1,4	IT: 10,3	
	(2000)	(1,9)	n.d.	n.d.	n.d.	(4,4)	(4,0)	(CZ: 0,4)	(IT: 8,9)	
Taux de travail à temps partiel ⁽⁹⁾	2010	23,7	n.d.	n.d.	n.d.	21,4	18,5	BG: 2,2	DK: 48,3	
	2009	25,5	20,9	26,6	24,7	21,0	18,1	BG: 2,1	NL: 47,7	
	2008	24,7	20,4	25,7	23,9	20,4	17,6	BG: 2,0	NL: 46,8	
	2007	24,2	20,5	25,1	23,4	20,3	17,6	BG: 1,5	NL: 46,3	
	(2003)	(22,4)	(18,6)	(22,3)	(20,9)	(18,2)	(16,1)	(BG: 2,1)	(NL: 44,6)	
Taux de travail à temps partiel des femmes ⁽¹⁰⁾	2010	42,1	n.d.	n.d.	n.d.	36,9	31,4	BG: 2,4	NL: 76,2	
	2009	44,2	31,4	46,4	43,6	36,5	31,0	BG: 2,5	NL: 75,7	
	2008	43,3	30,8	45,8	42,8	36,2	30,6	BG: 2,4	NL: 75,2	
	2007	43,4	30,5	45,7	42,4	36,3	30,7	BG: 1,9	NL: 74,8	
	(2003)	(42,2)	(28,8)	(42,9)	(40,9)	(33,6)	(28,7)	(BG: 2,7)	(NL: 74,1)	

		BE	BXL	FL	WL	UE15	UE27	Plus bas	Plus haut	Objectif
Taux de travail à temps partiel des hommes ⁽¹¹⁾	2010	8,4	n.d.	n.d.	n.d.	8,5	7,8	BG: 2	NL: 24,2	
	2009	9,0	11,2	9,0	8,4	8,1	7,4	BG: 1,8	NL: 23,6	
	2008	8,3	11,3	7,9	8,1	7,6	7,0	SK: 1,3	NL: 22,8	
	2007	7,9	11,6	7,4	8,0	7,5	7,0	SK: 1,0	UK: 9,4	
	(2003)	(6,7)	(9,8)	(6,2)	(5,7)	(6,2)	(6,1)	(SK: 1,1)	(NL: 21,3)	
Part du temps partiel involontaire ⁽¹²⁾	2010	11,7	28,8	6,8	17,9	26,1	26,7	NL: 5,7	BG/RO: 54,4	
	2009	12,3	28,4	6,4	21,3	24,8	25,3	NL: 6,3	BG: 52,7	
	2008	14,9	29,7	8,2	26,0	24,8	25,2	NL: 4,5	RO: 51,8	
	2007	15,3	33,1	9,6	23,4	21,8	22,5	UK: 10,6	BG: 60,6	
	(2003)	(19,2)	(31,9)	(13,1)	(29,3)	(16,2)	(18,3)	(NL: 3,8)	(BG: 66,4)	
Part du temps partiel involontaire des femmes ⁽¹³⁾	2010	10,7	24,0	6,3	17,4	23,8	24	NL: 5,1	GR: 49,2	
	2009	11,4	24,9	5,8	20,6	22,7	22,9	NL: 5,8	BG: 48,1	
	2008	14,2	26,8	7,9	25,7	23,2	23,2	NL: 4,2	BG: 48,1	
	2007	14,0	28,6	8,9	22,5	19,8	20,2	NL: 4,7	BG: 58,7	
	(2003)	(17,8)	(25,1)	(12,3)	(28,2)	(14,7)	(16,1)	(NL: 3,3)	(BG: 66,7)	
Part du temps partiel involontaire des hommes ⁽¹⁴⁾	2010	15,8	39,8	9,0	20,2	35,0	36,0	CZ: 11,4	RO: 65,7	
	2009	16,4	37,5	8,9	24,4	33,4	34,1	CZ: 9,5	RO: 64,2	
	2008	18,0	36,6	9,6	26,9	31,5	32,4	DK: 9,7	RO: 65,0	
	2007	21,5	44,0	13,5	27,4	28,9	30,2	DK: 10,4	RO: 65,8	
	(2003)	(26,2)	(49,3)	(17,3)	(35,4)	(22,3)	(26,7)	(CZ: 4,9)	(RO: 63,6)	
Part des emplois à contrats temporaires (en p.c. de l'emploi salarié)	2010	8,1	n.d.	n.d.	n.d.	14,0	13,9	RO: 1,1	PL: 27,2	
	2009	8,2	11,9	6,8	9,9	13,8	13,6	RO: 1,0	PL: 26,4	
	2008	8,3	12,2	6,9	9,9	14,5	14,1	RO: 1,3	ES: 29,3	
	2007	8,6	11,3	7,5	10,2	14,9	14,5	RO: 1,6	ES: 31,7	
	(2003)	(8,5)	(9,3)	(7,5)	(9,9)	(13,1)	(12,6)	(RO:2,1)	(ES: 31,8)	

		BE	BXL	FL	WL	UE15	UE27	Plus bas	Plus haut	Objectif
Part des emplois à contrats temporaires chez les femmes (en p.c. de l'emploi salarié)	2010 2009 2008 2007 (2003)	9,6 10,2 10,2 10,8 (11,3)	n.d. 13,7 13,4 12,2 (10,8)	n.d. 8,7 8,9 9,7 (10,4)	n.d. 12,1 12,2 12,6 (12,7)	14,9 14,9 15,5 15,6 (14,2)	14,6 14,5 15,0 15,1 (13,4)	RO: 1,0 RO: 1,0 RO: 1,1 RO: 1,5 (RO: 1,7)	ES: 26,2 ES: 27,3 ES: 31,4 ES: 33,1 (ES: 34,6)	
Part des emplois à contrats temporaires chez les hommes (en p.c. de l'emploi salarié)	2010 2009 2008 2007 (2003)	6,7 6,5 6,6 6,8 (6,4)	n.d. 10,2 11,2 10,5 (8,1)	n.d. 5,2 5,2 5,6 (5,2)	n.d. 8,0 8,0 8,3 (7,7)	13,3 12,8 13,6 13,9 (12,2)	13,3 12,8 13,3 13,8 (11,9)	RO: 1,2 RO: 1,1 RO: 1,3 RO: 1,7 (LU: 2,4)	PL: 27,3 PL: 26,2 ES: 27,7 ES: 30,6 (ES: 30,0)	
Garde d'enfants ⁽¹⁵⁾ (en p.c. du nombre d'enfants correspondant)										
0-2 ans	2009 2008 (2005)	n.d. 36,0 (39,4)	n.d. 22,5 (26,9)	n.d. 45,3 (45,7)	n.d. 28,2 (33,8)	33,0 33,0 (30,0)	27,0 28,0 (25,0)	PL: 2 CZ: 1 (CZ/PL: 2,0)	DK: 73,0 DK: 73,0 (DK: 73,0)	Lisbonne: moins de 3 ans: min. 33% en 2010
3-5 ans	2009 2008 (2005)	n.d. 94,8 (97,9)	n.d. 88,5 (96,3)	n.d. 96,7 (97,5)	n.d. 94,0 (99,2)	91,0 91,0 (88,0)	84,0 83,0 (82,0)	PL: 39 PL: 39 (PL/PT: 30,0)	BE: 99,0 ⁽¹⁶⁾ BE: 99,0 ⁽¹⁶⁾ (BE: 98,0)	plus de 3 ans: min. 90% en 2010

		BE	BXL	FL	WL	UE15	UE27	Plus bas	Plus haut	Objectif
Piège du chômage ⁽¹⁷⁾ (taux de prélèvement sur les bas salaires)	2009	93,0	-	-	-	75,9	75,3	SK: 42,0	DK: 89,0	
	2008	85,0	-	-	-	75,6	74,6	SK: 44,0	DK: 89,0	
	2007	85,0	-	-	-	74,6	74,9	SK: 44,0	DK: 90,0	
	(2001)	(86)	-	-	-	(74,1)	(74,1)	(EE: 48,2)	(DK: 92,0)	

4. ACTIVATION ET FORMATION

		BE	BXL	FL	WL	UE15	UE27	Plus bas	Plus haut	Objectif
Proportion de jeunes chômeurs qui n'ont pas bénéficié d'une activation assistée ⁽¹⁹⁾ :										
1) après 4 mois de chômage	2009	21,4	22,2	16,7	25,7 ⁽²⁰⁾					
2) après 6 mois de chômage	2009	14,4	15,2	6,0	22,1 ⁽²⁰⁾					
Proportion d'adultes sans activation assistée:										
3) après 12 mois de chômage	2009	18,2	13,1	14,5	22,8 ⁽²⁰⁾					
Proportion de jeunes chômeurs qui n'ont pas bénéficié d'un nouveau départ sous forme de formation, guidance, expérience, emploi... ⁽²¹⁾ :										
1) après 4 mois de chômage	2009	43,7	48,5	35,0	50,9 ⁽²²⁾					
2) après 6 mois de chômage	2009	30,5	39,4	12,6	45,5 ⁽²²⁾					
Proportion d'adultes sans nouveau départ:										
3) après 12 mois de chômage	2009	25,3	27,3	8,3	38,6 ⁽²²⁾					
Taux d'activation des chômeurs de longue durée ⁽²³⁾	2008	16,3	11,1	22,2	15,2					Lisbonne: 25% en 2010

		BE	BXL	FL	WL	UE15	UE27	Plus bas	Plus haut	Objectif
Jeunes ayant quitté prématurément l'école ⁽²⁴⁾ (en p.c. de la population âgée de 18 à 24 ans)	2010 2009 2008 2007 (2000)	11,9 11,1 12,0 12,1 (13,8)	n.d. 15,6 19,9 20,2 (20,7)	n.d. 8,6 8,6 9,3 (11,6)	n.d. 13,8 15,2 14,3 (15,0)	15,5 15,9 16,7 16,9 (19,3)	14,1 14,4 14,9 15,2 (17,6)	SK: 4,7 PL: 5,3 PL: 5,0 PL: 5,0 (SE: 7,3)	MT: 36,9 MT: 36,8 MT: 38,1 MT: 37,3 (MT: 54,2)	Lisbonne: maximum 10% en 2010 UE2020: maximum 10% en 2020
Jeunes diplômés de l'enseignement secondaire supérieur ⁽²⁵⁾ (en p.c. de la population âgée de 20 à 24 ans)	2010 2009 2008 2007 (2003)	82,5 83,3 82,2 82,6 (81,2)	n.d. 74,8 69,4 71,7 (75,4)	n.d. 87,4 87,7 86,9 (83,7)	n.d. 79,5 77,2 79,0 (78,7)	76,6 76,1 75,7 75,2 (74,1)	79 78,6 78,4 78,1 (76,9)	MT: 53,3 MT: 52,1 MT: 51,1 PT: 53,4 (MT: 45,1)	SK: 93,2 SK: 93,3 SK: 92,3 CZ: 91,8 (SK: 94,1)	Lisbonne: minimum 85% en 2010
Participation des adultes à l'éducation et à la formation tout au long de la vie ⁽²⁶⁾ (en p.c. de la population âgée de 25 à 64 ans)	2010 2009 2008 2007 (2000)	7,2 6,8 6,8 7,2 (6,2)	n.d. 10,4 9,6 10,4 (7,3)	n.d. 7,4 7,6 7,9 (6,9)	n.d. 4,7 4,6 5,0 (5,1)	10,4 10,7 10,8 10,9 (8,0)	9,1 9,3 9,4 9,5 (7,1)	BG: 1,2 BG: 1,4 BG: 1,4 BG/RO: 1,3 (RO: 0,9)	DK: 32,8 DK: 31,6 DK: 30,0 DK: 29,2 (SE: 21,6)	Lisbonne: minimum 12,5%
Formation dans les entreprises en 2008 ⁽²⁷⁾ : 1) Coûts de formation ⁽²⁸⁾ (en p.c. des frais de personnel) 2) Participation des travailleurs ⁽²⁹⁾ (en p.c. de l'emploi moyen)	Formel Informel Initial Total Formel Informel Initial	1,14 0,40 0,07 1,61 32,9 18,7 1,1	0,70 0,22 0,05 0,96 26,0 9,7 1,2	0,73 0,38 0,03 1,15 27,2 16,3 0,8	0,66 0,22 0,22 1,10 23,1 9,6 2,5					Objectif Lisbonne BE: 2006: 1,9% 2010: formel et informel ensemble 50%

5. COÛTS DU TRAVAIL

		BE	BXL	FL	WL	UE15	UE27	Plus bas	Plus haut	Objectif
Coûts salariaux horaires selon le CCE (pourcentages de variation cumulés par rapport à l'année précédente)	2009-2010	3,9				3,4 ⁽³⁰⁾	-	-	-	
	2007-2008	7,1	-	-	-	4,8 ⁽³⁰⁾	-	-	-	5,0 ⁽³¹⁾
p.m. Handicap salarial cumulé depuis 1996 (différences en pourcentage par rapport à l'indice relatif aux trois principaux pays voisins)	2010	3,9	-	-	-	-	-	-	-	
	2009	4,1	-	-	-	-	-	-	-	
	2008	3,3	-	-	-	-	-	-	-	
	2007	2,7	-	-	-	-	-	-	-	
	(2000)	(0,1)	-	-	-	-	-	-	-	
Poids de la fiscalité sur les coûts de la main-d'œuvre ⁽³²⁾ (taux d'imposition sur les bas salaires)	2010	49,5	-	-	-	39,8	n.d.	IE: 23,4	BE: 49,5	
	2009	49,4	-	-	-	39,6	39,3	MT: 17,7	BE: 49,4	
	2008	50,2	-	-	-	39,8	39,5	MT: 17,9	BE: 50,2	
	2007	49,6	-	-	-	40,2	39,3	CY: 11,9	BE: 49,6	
	(2000)	(51,3)	-	-	-	(41,3)	(41,3)	(MT: 16,7)	(BE: 51,3)	
Taux d'imposition implicite sur le travail ⁽³³⁾	2008	42,6	-	-	-	-	36,5	MT: 20,2	IT: 42,8	
	2007	42,3	-	-	-	-	36,2	MT: 19,9	IT: 42,6	
	(2000)	(43,9)	-	-	-	-	(37,2)	(MT: 20,6)	(SE: 47,2)	

6. COHÉSION SOCIALE

		BE	BXL	FL	WL	UE15	UE27	Plus bas	Plus haut	Objectif
Écart de rémunérations entre hommes et femmes ⁽³⁴⁾ (en p.c. du salaire horaire brut moyen des hommes)	2009	n.d.	-	-	-	n.d.	17,1	SI: 3,2	CZ: 25,9	
	2008	9,0	-	-	-	n.d.	17,5	IT: 4,9	CZ: 26,2	
	2007	9,1	-	-	-	18,1	17,4	IT: 4,4	EE: 30,3	
	(2006)	(9,5)	-	-	-	(18,7)	(17,7)	(IT: 4,4)	(EE: 29,8)	
Inégalité de répartition des revenus ⁽³⁵⁾ (rapport interquintile)	2009	3,9	-	-	-	4,9	4,9	SI: 3,2	LV: 7,3	
	2008	4,1	-	-	-	4,9	5,0	SI/SK/CZ: 3,4	LV: 7,3	
	2007	3,9	-	-	-	4,9	4,8	DK/SI: 3,4	LV: 7,9	
	(2000)	(4,3)	-	-	-	(4,5)	(4,5)	(SI: 3,2)	(PT: 6,4)	
Coefficient de Gini ⁽³⁶⁾	2009	26	-	-	-	30	30	SI: 23	LV: 37	
	2008	28	-	-	-	31	31	SI: 23	LV: 38	
	2007	26	-	-	-	29	-	SI: 23	PT: 37	
	(2000)	(30,0)	-	-	-	(29)	-	(SI: 22)	(PT: 36)	
Risque de pauvreté ⁽³⁷⁾ (p.c. de la population sous le seuil de pauvreté)	2009	15	-	-	-	16	16	CZ: 9	LV: 26	
	2008	15	-	-	-	16	16	CZ: 9	LV: 26	
	2007	15	-	-	-	17	16	CZ/NL: 10	LV: 21	
	(2000)	(13)	-	-	-	(15)	(16)	(DE: 10)	(PT: 21)	
Risque de pauvreté au travail ⁽³⁸⁾	2009	4,5	-	-	-	7,8	8,3	CZ: 3,2	RO: 17,3	
	2008	4,7	-	-	-	7,9	8,4	CZ: 3,6	RO: 16,8	
	2007	4,0	-	-	-	8,0	8,0	CZ: 3,0	GR: 14,0	
	(2003)	(6,0)	-	-	-	-	-	(DK: 4,0)	(GR: 13,0)	
Enfants vivant dans un ménage sans emploi (p.c. de la population âgée de 0 à 17 ans)	2009	11,8	n.d.	n.d.	n.d.	10,3	10,2	SI: 3,9	UK: 17,5	
	2008	11,3	n.d.	n.d.	n.d.	9,3	9,2	SI: 2,6	UK: 16,4	
	2007	12,0	n.d.	n.d.	n.d.	9,2	9,4	SI: 2,2	UK: 16,7	
	(2000)	(11,4)	n.d.	n.d.	n.d.	(9,8)	(9,8)	(AT/CY/PT: 3,8)	(UK: 17,0)	

Les données surlignées indiquent les pays (ou régions) qui ont atteint les objectifs.

Sources: CE, DGSIE, CCE, SPF ETCS, BNB, WSE.

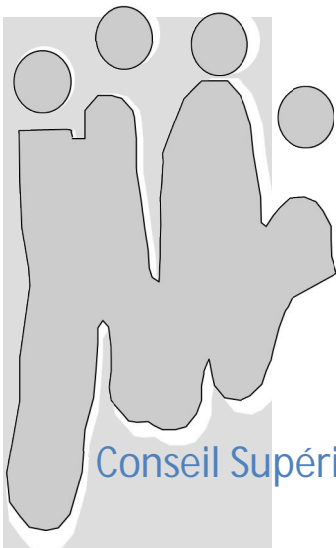
Notes

- (1) Le taux d'emploi des différents groupes considérés correspond à la part des personnes ayant un emploi dans la population totale correspondante. L'année 2000, qui sert de point de comparaison, reprend la moyenne annuelle pour la Belgique et les régions et le deuxième trimestre pour l'UE.
- (2) Données manquantes pour BG, RO et SK.
- (3) Sur la base du module ad hoc sur l'emploi des personnes handicapées (enquêtes sur les forces de travail du printemps 2002). Le groupe concerné est la population en âge de travailler souffrant d'un problème de santé chronique ou d'un handicap. Les problèmes de santé sont ceux qui au moment de l'enquête existaient déjà depuis 6 mois ou plus ou dont on pouvait prévoir qu'ils persisteraient au moins 6 mois sans interruption. La moyenne européenne correspond à l'UE25.
- (4) Le taux de chômage des différents groupes considérés équivaut à la part des demandeurs d'emploi inoccupés au sens de la définition du BIT dans la population active correspondante âgée de 15 à 64 ans. Le ratio des chômeurs correspond à la part de ces demandeurs d'emploi dans la population totale correspondante âgée de 15 à 64 ans. L'année 2000, qui sert de point de comparaison, concerne la moyenne annuelle pour la Belgique et les régions et le deuxième trimestre pour l'UE.
- (5) Données manquantes pour BG, LT, HU, MT, PL, RO et SK.
- (6) Population âgée de 15 à 74 ans au chômage depuis plus de 12 mois, en pourcentage de la population active totale.
- (7) L'indicateur de dispersion, exprimé en pourcentage, correspond au rapport entre la racine carrée de la variance (pondérée par la part, par région, de la population active dans la population active totale) des taux de chômage harmonisés régionaux au niveau d'agrégation NUTS2 (qui correspond en Belgique aux provinces) et le taux de chômage total. Il indique donc dans quelle mesure le taux de chômage diffère selon la subdivision administrative d'un pays donné. Les données sont manquantes pour IE, SI, EE, CY, LV, LT, LU, MT en 2009, 2008, 2007 et en 2000 et pour BG et DK en 2000.
- (8) Personnes inactives souhaitant travailler (celles qui aimeraient travailler mais ne cherchent pas d'emploi et celles qui cherchent un emploi mais ne sont pas chômeurs au sens de la définition du BIT) en pourcentage de la population en âge de travailler. La source est Eurostat, également pour la Belgique. L'indicateur au niveau des régions belges n'est à ce stade pas comparable avec le reste de l'UE.
- (9) Part de l'emploi à temps partiel dans l'emploi total. Pour la Belgique et ses régions, il s'agit de la part de l'emploi à temps partiel salarié dans l'emploi salarié uniquement (source SPF ETCS sur la base de la DGSIE). Au niveau des régions, la méthodologie du SPF ETCS est comparable à partir de 2003.
- (10) Part de l'emploi à temps partiel des femmes dans l'emploi total correspondant. Pour la Belgique et ses régions, il s'agit de la part de l'emploi à temps partiel salarié dans l'emploi salarié uniquement (source SPF ETCS sur la base de la DGSIE).

- (11) Part de l'emploi à temps partiel des hommes dans l'emploi total correspondant. Pour la Belgique et ses régions, il s'agit de la part de l'emploi à temps partiel salarié dans l'emploi salarié uniquement (source SPF ETCS sur la base de la DGSIE).
- (12) Part du travail à temps partiel involontaire dans l'emploi total à temps partiel. Les travailleurs dont le temps partiel est "involontaire" sont ceux qui n'ont pas trouvé d'emploi à temps plein. Pour la Belgique et ses régions, il s'agit de l'emploi à temps partiel salarié uniquement (source SPF ETCS sur la base de la DGSIE). Au niveau des régions, la méthodologie du SPF ETCS est comparable à partir de 2003. Un petit changement a été apporté au questionnaire EFT depuis 2009, ce qui a pu provoquer un petit glissement et une légère diminution de la comparabilité entre 2009 et les années antérieures. Les chiffres suggèrent toutefois que l'impact a été minimal.
- (13) Part du travail à temps partiel involontaire féminin dans l'emploi total à temps partiel féminin. Pour la Belgique et ses régions, il s'agit de l'emploi à temps partiel salarié uniquement (source SPF ETCS sur la base de la DGSIE).
- (14) Part du travail à temps partiel involontaire masculin dans l'emploi total à temps partiel masculin. Pour la Belgique et ses régions, il s'agit de l'emploi à temps partiel salarié uniquement (source SPF ETCS sur la base de la DGSIE).
- (15) Proportion d'enfants de moins de 3 ans et de 3 ans à l'âge de l'obligation scolaire (6 ans en Belgique) pouvant être accueillis dans les infrastructures (accueil pendant au moins une heure) en pourcentage du nombre d'enfants du même groupe d'âge. Pour la Belgique et ses régions, la source est le SPF ETCS sur la base de la DGSIE et EU-SILC.
- (16) La différence avec Eurostat s'explique par le fait qu'Eurostat prend l'âge exact au moment de l'interview alors que le SPF ETCS ne dispose que du trimestre de l'interview et du trimestre de naissance; il y a donc des enfants qui ne sont pas classés dans la bonne catégorie d'âge (source: SPF ETCS).
- (17) Il s'agit du taux de prélèvement sur les bas salaires par suite des taux marginaux effectifs d'imposition sur les revenus de l'emploi. Le "piège du chômage" mesure quel pourcentage de la rémunération brute (lors du passage du chômage vers un nouvel emploi), est "absorbé" par suite des effets combinés de l'accroissement du taux d'imposition et des cotisations sociales et de la perte des allocations. Cet indicateur couvre les personnes célibataires sans enfants qui gagnent, lorsqu'elles travaillent, 67 p.c. du salaire moyen.
- (18) Données manquantes pour CY en 2008 et 2009.
- (19) Il s'agit essentiellement de l'accompagnement individuel des chômeurs. Les données concernent la moyenne mensuelle de juillet à juin (2007-2009) inclus.
- (20) Pour la communauté germanophone, les chiffres de 2009 ne sont pas encore disponibles.
- (21) Ces indicateurs correspondent aux catégories suivantes: formation et éducation, rotation dans l'emploi et partage de l'emploi, incitations à l'emploi, intégration des personnes handicapées, création directe d'emplois, aide à la création d'entreprise. Les données concernent la moyenne mensuelle de janvier à décembre (2007-2009) inclus.
- (22) Pour la communauté germanophone, les chiffres de 2009 ne sont pas encore disponibles.

- (23) Le taux d'activation des chômeurs de longue durée correspond à la part du nombre de bénéficiaires d'une mesure active en faveur de l'emploi (formation, expérience, etc.) dans le nombre total de demandeurs d'emploi inoccupés de longue durée.
- (24) Pourcentage de la population âgée de 18 à 24 ans ne suivant ni études, ni formation et dont le niveau d'éducation ne dépasse pas l'enseignement secondaire inférieur. Pour les régions, la source est le SPF ETCS.
- (25) Pourcentage de la population âgée de 20 à 24 ans ayant au moins un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur. Pour les régions, la source est le SPF ETCS sur la base de la DGSIE et d'Eurostat. La méthodologie est comparable à partir de 2003.
- (26) Pourcentage de la population adulte âgée de 25 à 64 ans ayant participé à une forme de formation ou d'enseignement (au cours des quatre semaines précédant l'enquête). Les informations collectées concernent toutes les formes d'enseignement, qu'elles soient ou non pertinentes pour l'emploi actuel ou futur du répondant. Pour les régions, la source est le SPF ETCS sur la base de la DGSIE et d'Eurostat.
- (27) En raison d'une modification de l'enquête, il n'y a plus de comparabilité avec les années antérieures. Cependant, les résultats peuvent être présentés de façon plus détaillée. Pour les régions, on utilise uniquement des entreprises qui ne sont établies que dans une seule région: les entreprises établies dans plusieurs régions ont été automatiquement exclues.
- (28) Coûts nets. Obtenus en additionnant tous les versements et cotisations aux montants bruts et en soustrayant tous les subsides et autres avantages.
- (29) Il est impossible de calculer un taux de participation global: additionner les données mènerait à des doubles comptages.
- (30) Moyenne pondérée des trois principaux partenaires commerciaux, à savoir l'Allemagne, la France et les Pays-Bas.
- (31) Norme salariale pour la période 2007-2008. Aucune norme salariale n'a été fixée pour la période 2009-2010.
- (32) Il s'agit du taux d'imposition sur les bas salaires, c'est-à-dire la taxe sur le revenu du travail plus les cotisations de sécurité sociale des travailleurs et employeurs divisées par les coûts salariaux pour un salarié gagnant 67 p.c. du salaire moyen.
- (33) Il s'agit de la somme des impôts directs et indirects et des cotisations de sécurité sociale des travailleurs et employeurs sur le revenu du travail divisée par la rémunération totale des salariés augmentée des impôts sur la masse salariale et le personnel.
- (34) Différence entre le salaire horaire brut moyen des hommes et des femmes en pourcentage du salaire horaire brut moyen des hommes.
- (35) Rapport entre la part du revenu total perçu par les 20 p.c. de la population ayant le revenu le plus élevé (quintile supérieur) et la part du revenu total perçu par les 20 p.c. de la population ayant le revenu le plus bas (quintile inférieur). Par "revenu", on entend revenu disponible équivalent. En 2000, il s'agit de la moyenne de l'UE25 (au lieu de l'UE27).
- (36) Mesure du degré d'inégalité de la distribution des revenus dans une économie. Le coefficient est un nombre variant de 0 à 1 (ou de 0 à 100 p.c.) où 0 représente l'égalité parfaite et 1 l'inégalité totale.

- (37) Pourcentage de personnes dont le revenu disponible équivalent se situe en dessous du seuil de risque de pauvreté, fixé à 60 p.c. du revenu disponible équivalent médian national (après transferts sociaux). En 2000, il s'agit de la moyenne de l'UE25 (au lieu de l'UE27).
- (38) Personnes en emploi de 18 à 64 ans qui sont en risque de pauvreté (selon la définition précédente). La moyenne européenne correspond à l'UE25.



Conseil Supérieur de l'Emploi

Les engagements de la Belgique dans le cadre de la stratégie Europe 2020

Rapport 2011



TABLES DES MATIERES

1.	La nouvelle gouvernance européenne	73
2.	Les engagements belges dans le cadre de la stratégie Europe 2020	75
2.1.	Emploi.....	75
2.2.	Enseignement et formation.....	80
2.3.	Cohésion sociale.....	84
2.4.	R&D et innovation	85
2.5.	Énergie-climat	86
3.	Les recommandations de la Commission européenne	86



Introduction

Dans le cadre du suivi de la mise en œuvre de la stratégie européenne pour l'emploi, le CSE a régulièrement analysé les développements de la politique belge de l'emploi ainsi que les performances de la Belgique par rapport aux objectifs formulés à l'époque et aux recommandations adressées aux autorités belges par les instances européennes. C'est pourquoi il a semblé utile de présenter la nouvelle gouvernance européenne en cette année de démarrage de la stratégie Europe 2020¹ et de résumer les engagements que la Belgique a pris pour faire face aux défis macroéconomiques qui se posent. Le premier chapitre rappelle les grandes lignes de la stratégie européenne, ses cinq objectifs clés et le nouveau modèle de gouvernance européen, reposant sur une structure à trois piliers encadrée par le "Semestre européen". Le second chapitre passe en revue les engagements du programme national de réforme de la Belgique et les principales mesures prévues par les niveaux de pouvoir compétents pour atteindre les objectifs auxquels ont souscrit les autorités belges. Le troisième chapitre présente les recommandations de la Commission européenne sur les efforts que la Belgique s'est imposés.

1. LA NOUVELLE GOUVERNANCE EUROPÉENNE

La crise économique et financière a durement affecté les économies de l'UE, souligné leurs faiblesses structurelles et fragilisé l'euro. Pour y répondre, les autorités européennes ont décidé de revoir les objectifs socio-économiques définis pour l'UE et de réformer en profondeur leur modèle de gouvernance.

La stratégie de Lisbonne pour la croissance et pour l'emploi a ainsi fait place en 2010 à la stratégie Europe 2020. Adoptée formellement par les chefs d'État et de gouvernement lors du Conseil européen des 17 et 18 juin 2010, elle met l'accent sur une croissance « intelligente, durable et inclusive » et vise à faire émerger de la crise une économie européenne plus dynamique. Elle prend en compte la nécessité de sortir de la récession sans délai (exit strategy), de rattraper les retards accumulés en matière de croissance et d'emploi, et de relever les principaux défis à venir, liés à la concurrence internationale et au vieillissement de la population.

La stratégie Europe 2020 est institutionnalisée au travers de dix lignes directrices intégrées. Les six premières recensent les grandes orientations des politiques économiques de l'UE², avec un accent sur la résorption des déséquilibres, qu'il s'agisse des déficits publics, macroéconomiques ou extérieurs. Les quatre dernières reprennent les lignes directrices pour les politiques de l'emploi³, dont une est consacrée à l'inclusion sociale. Les lignes directrices intégrées citent les cinq objectifs clés de long terme adoptés dans le cadre de la stratégie Europe 2020, à savoir:

- porter le taux d'emploi des femmes et des hommes âgés de 20 à 64 ans à 75 % d'ici 2020, grâce à une participation accrue des jeunes, des travailleurs âgés, des faiblement qualifiés et à une meilleure intégration des migrants en situation régulière;
- porter le niveau cumulé des investissements publics et privés en recherche et développement à 3 % du PIB en 2020;
- en matière de climat et d'énergie, réduire les émissions de gaz à effet de serre d'au moins 20 % par rapport au niveau de 1990, faire passer la part des énergies renouvelables dans la consommation finale à 20 % et accroître l'efficacité énergétique de 20 % (objectifs «20/20/20»);

¹ Les documents de référence relatifs à la stratégie Europe 2020 sont disponibles sur le site internet <http://ec.europa.eu/europe2020>.

² L'adoption annuelle de grandes orientations des politiques économiques est une obligation légale découlant de l'article 121 du traité de fonctionnement de l'UE.

³ L'adoption annuelle de lignes directrices pour les politiques de l'emploi est une obligation légale découlant de l'article 148 du traité de fonctionnement de l'UE.

- en matière d'éducation, ramener la proportion de jeunes quittant prématurément l'école à moins de 10 % et augmenter la proportion des personnes de 30 à 34 ans ayant achevé un cycle de l'enseignement supérieur ou d'un niveau équivalent à 40 %;
- promouvoir l'inclusion, notamment en réduisant la pauvreté, de sorte que 20 millions de personnes au moins cessent d'être confrontées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale dans l'ensemble de l'UE⁴.

Le choix d'un nombre réduit d'objectifs touchant différents domaines socio-économiques résulte d'une stratégie délibérée d'intégration et de concentration des politiques. Les cinq objectifs guident à la fois l'action de l'UE et l'action des États membres, ces derniers étant appelés à adopter des objectifs nationaux conformes aux grands objectifs de l'UE - en tenant compte de leur position de départ et des situations qui leur sont propres - et à concevoir et à mettre en œuvre les réformes nécessaires pour inscrire le pays dans ces trajectoires.

Par ailleurs, l'ensemble des politiques et des instruments transversaux dont dispose l'UE doivent être mis au service de la stratégie Europe 2020, de façon à accélérer les progrès dans les différents domaines prioritaires. Il s'agit notamment d'améliorer le fonctionnement des marchés, tant au niveau intérieur (le marché unique) qu'au niveau extérieur (partenariat avec d'autres pays ou groupes de pays, établissement d'un cadre réglementaire international dans certains domaines). En outre, le budget de l'UE doit également être mis au service de la croissance et de l'emploi, au travers des programmes soutenus par le fonds européen de développement régional (correction des déséquilibres régionaux), le fonds de cohésion (rattrapage économique et social des pays en retard) et le fonds social européen (amélioration des emplois et développement des opportunités d'emploi dans l'UE).

La stratégie Europe 2020 vise par ailleurs à corriger les déficiences de la stratégie de Lisbonne, principalement au niveau de la mise en œuvre nationale des réformes nécessaires pour atteindre les objectifs. C'est pourquoi elle s'intègre dans un modèle de gouvernance à trois piliers. Le premier pilier concerne le contrôle budgétaire : les pays s'engagent, dans leur programme de stabilité ou de convergence, sur une trajectoire de résorption des déficits et de la dette publics dans le respect des règles du pacte de stabilité et de croissance. Les deux autres piliers sont respectivement relatifs à la surveillance macroéconomique et à la surveillance thématique. Dans le premier cas, la surveillance vise à détecter les déséquilibres macroéconomiques et à mettre en œuvre des plans d'action visant à leur résorption, dans le cadre d'une nouvelle procédure dont les modalités pratiques doivent encore être définies. Dans le second cas, la surveillance des progrès des pays s'effectue à l'aune de la trajectoire parcourue vers les cinq objectifs qu'ils se sont fixés dans le cadre de la stratégie Europe 2020. Les engagements des États membres dans ces deux domaines figurent dans leur programme national de réforme. Pour les pays signataires du pacte pour l'euro plus⁵ - une procédure de coordination des politiques et de surveillance des déséquilibres encore plus stricte -, ce document reprend également les mesures supplémentaires que les pays s'engagent à appliquer dans les douze mois.

Le semestre européen, mis en place à partir de 2011, traduit le souci d'une cohérence accrue, d'une part, entre l'action européenne et l'action des États membres et, d'autre part, entre les volets économiques, sociaux et budgétaires des politiques nationales. Dans le cadre de ce semestre (conformément aux règles du pacte de stabilité et de croissance et à la stratégie Europe 2020), les États membres alignent leurs politiques macroéconomiques et budgétaires ainsi que les mesures de réforme structurelles qu'ils souhaitent entreprendre avec les lignes directrices

4 La population menacée de pauvreté et d'exclusion est définie au regard de trois indicateurs: le risque de pauvreté relatif, le dénuement matériel et le fait de vivre dans un ménage à faible intensité en emploi. Les États membres sont libres de choisir leurs objectifs nationaux sur la base des indicateurs qu'ils jugent les plus appropriés en fonction de leur situation propre.

5 Les pays signataires du pacte pour l'euro plus sont les pays de la zone euro, plus six autres États membres: la Bulgarie, le Danemark, la Lettonie, la Lituanie, la Pologne et la Roumanie.

intégrées, les objectifs européens communs et les priorités annuelles adoptées par le Conseil européen en mars⁶. Ces différents éléments doivent en effet servir de base à la rédaction des programmes nationaux de réforme⁷ et des programmes de stabilité et de convergence, lesquels doivent tous deux être soumis à la mi-avril aux autorités européennes. Cette synchronisation est destinée à assurer un financement suffisant aux réformes envisagées, dans le respect des engagements d'assainissement budgétaire de chaque État membre. Le semestre européen prévoit par ailleurs un suivi rigoureux et transparent des engagements nationaux, assorti d'une procédure de recommandations. Pour accentuer la coordination et l'intégration des politiques nationales, les avis découlant de la surveillance budgétaire et des surveillances macroéconomique et thématique ont été réunis, pour la première fois en 2011, dans un seul et même document adressés aux États membres. En cas de manquement grave à leurs engagements européens, les États membres s'exposent à des sanctions, allant de l'avertissement politique à la pénalité financière, conformément aux dispositions du traité de fonctionnement de l'UE.

2. LES ENGAGEMENTS BELGES DANS LE CADRE DE LA STRATÉGIE EUROPE 2020

Le programme national de réforme (PNR) déposé par la Belgique en avril 2011 (http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nrp/nrp_belgium_fr.pdf) répond aux recommandations formulées par la Commission européenne en novembre 2010⁸ et s'inscrit dans la ligne des cinq objectifs clés de la stratégie Europe 2020 et des priorités formulées par le Conseil européen lors du sommet des 24 et 25 mars 2011.

La Belgique a ainsi identifié les déséquilibres et les défis macroéconomiques auxquels elle est confrontée et s'est engagée à prendre une série de mesures pour les résorber. Celles-ci visent à assainir durablement les finances publiques, assurer la stabilité et le bon fonctionnement du secteur financier, garantir la position compétitive du pays et son équilibre externe et accroître le taux d'emploi, un instrument crucial pour réduire la pauvreté et l'exclusion sociale.

Conformément à ses obligations européennes, la Belgique a par ailleurs traduit les cinq objectifs clés en objectifs nationaux, à atteindre d'ici 2020. Elle a exposé dans son programme national de réforme les instruments à mettre en œuvre pour y parvenir. L'accent est ici mis principalement sur les volets emploi et éducation tandis que les autres objectifs sont brièvement présentés.

2.1. Emploi

Les autorités belges se sont fixées à l'horizon 2020 un objectif de taux d'emploi des personnes âgées de 20 à 64 ans équivalent à 73,2 %, soit une progression de 5,6 points de pourcentage en dix ans, qui implique la création annuelle nette moyenne de 56.000 emplois entre 2010 et 2020. À titre de comparaison, cette progression s'élevait à 40.000 entre les années 2000 et 2010. À l'horizon 2020, si l'objectif est atteint, la Belgique comptera près de 5 millions de personnes (âgées de 20 à 64 ans) en emploi.

6 Ces priorités découlent de l'examen annuel de la croissance, réalisé par la CE en janvier, qui se concrétise par la publication d'une communication à laquelle sont jointes trois annexes comprenant respectivement le rapport sur l'état d'avancement de la stratégie Europe 2020, le rapport macroéconomique et le projet de rapport conjoint sur l'emploi.

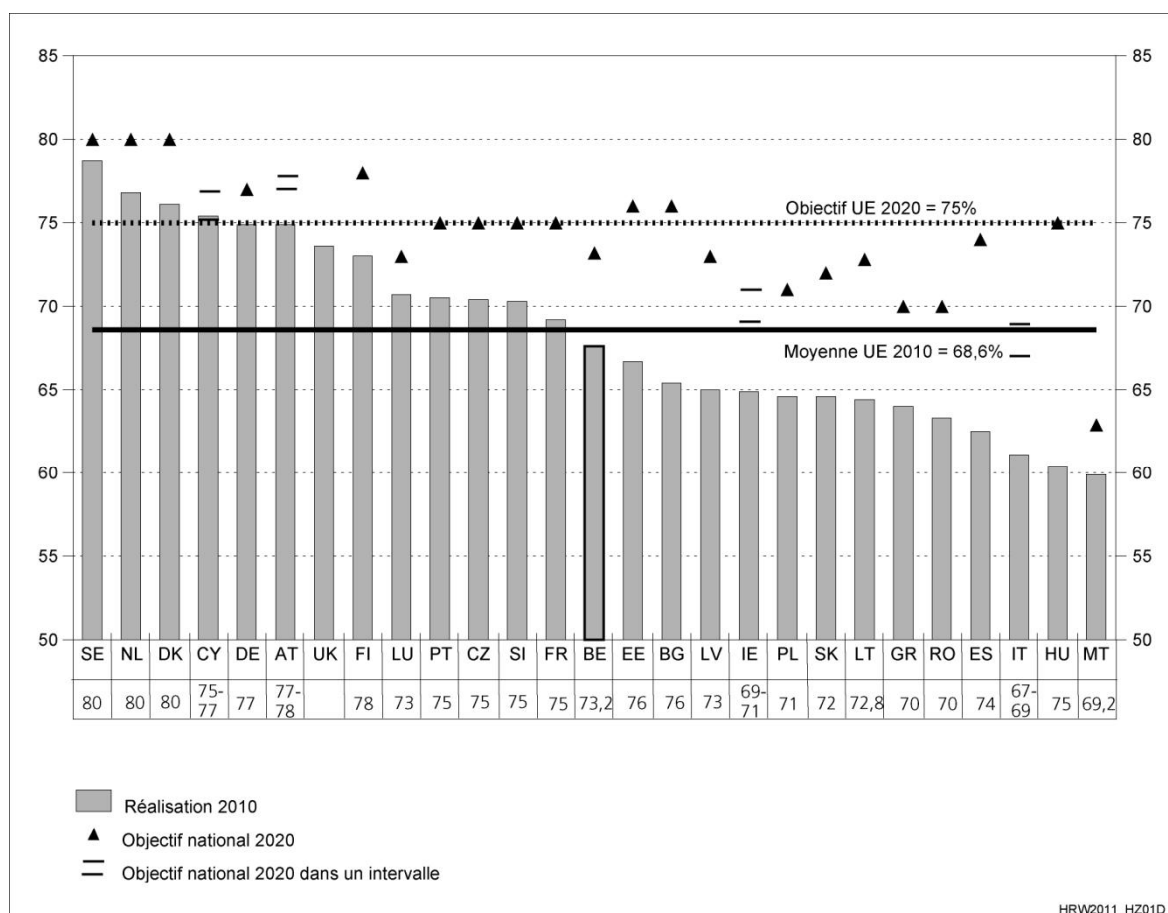
7 Les programmes nationaux de réforme contiennent un scénario macroéconomique à moyen terme (compatible avec les engagements formulés dans le programme de stabilité et de convergence), les objectifs nationaux envisagés dans le cadre de la transposition des objectifs européens, une énumération des principaux obstacles à la croissance et à l'emploi (goulets d'étranglement), ainsi que des réformes nécessaires pour atteindre les objectifs et lever les obstacles structurels à la croissance et à l'emploi.

8 Ces recommandations font suite au dépôt d'un PNR provisoire en novembre 2010, chaque État membre ayant été invité, en collaboration étroite avec la Commission européenne, à formuler des objectifs nationaux provisoires compatibles avec les objectifs clés de l'UE.

En supposant que les engagements pris par les États membres soient respectés⁹, et en excluant le Royaume-Uni (qui n'a pas fixé de cible nationale officielle) du calcul de la moyenne pondérée, le taux d'emploi moyen dans l'UE s'élèverait en 2020 à 73,7 % ou 74 % selon que l'on considère la valeur minimale ou maximale des fourchettes données par certains États membres n'ayant pas fourni un objectif chiffré précis¹⁰.

Dans ce cas, le taux d'emploi en Belgique serait inférieur de 0,5 ou 0,8 point de pourcentage à la moyenne européenne attendue mais de près de 7 points par rapport aux pays dans lesquels les objectifs de participation à l'emploi sont les plus élevés (tels que la Suède, les Pays-Bas ou le Danemark qui ambitionnent tous un taux d'emploi de 80 %).

Graphique 1 – Taux d'emploi dans les pays l'UE
(en pourcentage de la population âgée de 20 à 64 ans)



Sources: CE (EFT), Programmes nationaux de réforme 2011 des pays de l'UE.

Afin de soutenir ces ambitions et dans la logique des lignes directrices pour les politiques de l'emploi, des sous-objectifs ont également été définis en ce qui concerne l'occupation de certains groupes à risque, dont le taux d'emploi est nettement inférieur à la moyenne et dans certains cas, particulièrement faible. Toutefois, les pays de l'UE - minoritaires - qui ont fixé des sous-objectifs ne seront pas évalués en fonction de ceux-ci mais sur la base de leur taux d'emploi global. Le taux

9 Les programmes nationaux de réforme des autres États membres de l'UE peuvent être consultés sur le site de la Commission européenne: http://ec.europa.eu/europe2020/documents/documents-and-reports/type/member-states-documents/index_en.htm

10 European Commission (2011), "Europe 2020 Employment Performance Monitor", EMCO/21/270511/EN.

d'emploi des femmes en Belgique devrait passer de 61,6 % en 2010 à 69,1 % en 2020, celui des personnes âgées de 55 à 64 ans devrait progresser de près de 13 points de pourcentage pour atteindre un objectif de 50 %. L'amélioration des résultats en matière d'emploi des ressortissants extra-européens a été formulée en termes de réduction de l'écart entre le taux d'emploi de ce groupe de la population et celui des ressortissants nationaux. En 2010, la divergence s'élevait à 28,4 points de pourcentage. Non seulement la Belgique enregistre le taux d'emploi des ressortissants extra-européens le plus bas de toute l'UE (à 40,4 %) mais exprimé en points de pourcentage par rapport au taux d'emploi des ressortissants nationaux, elle affiche l'écart le plus élevé de l'Union après la Suède (32,5 points de pourcentage). En une décennie, l'écart devra se réduire à moins de 16,5 points en Belgique. Enfin, la part des jeunes (15-24 ans) qui ne travaillent pas et qui ne suivent pas d'enseignement ou de formation devrait atteindre au plus 8,2 % dans dix ans, soit une baisse d'environ 3 points de pourcentage par rapport à 2009.

Tableau 1 – Objectifs d'emploi fixés par la Belgique et l'UE à l'horizon 2020
(en pourcentage de la population correspondante, sauf mention contraire)

Objectifs	Belgique 2010	Belgique 2020	UE 2010	UE 2020
Taux d'emploi (20-64 ans)	67,6 ¹	73,2	68,6	75,0
Taux d'emploi des femmes (20-64 ans)	61,6	69,1	62,1	
Part des jeunes qui ne travaillent pas et qui ne sont ni dans l'enseignement ni en formation (15-24 ans)	11,1 ²	8,2	12,4 ²	
Taux d'emploi des travailleurs âgés (55-64 ans)	37,3	50,0	46,3	
Écart entre le taux d'emploi des ressortissants nationaux et non-UE (en points de pourcentage)	28,4	Moins de 16,5	10,5	

Sources: CE (EFT et indicateurs structurels), Programme national de réforme 2011 de la Belgique.

¹ Le taux d'emploi des personnes âgées de 20 à 64 ans à Bruxelles, en Flandre et en Wallonie s'élevait en 2010 à respectivement 59,2 %, 72,1 % et 62,2 %.

² Données pour 2009.

En outre, une série d'indicateurs de monitoring devraient permettre de suivre les progrès réalisés dans les différents domaines essentiels au maintien ou à la (re)mise à l'emploi (formation continue, égalité des chances, mesures d'activation, etc.). Ces indicateurs sont présentés en annexe.

Pour réaliser ces objectifs, les autorités belges ont décidé de prendre des mesures visant 7 axes prioritaires, conformément aux lignes directrices pour l'emploi, au pacte pour l'euro plus et aux conclusions du Conseil européen des 24 et 25 mars 2011:

1. Maîtrise des coûts salariaux
2. Diminution de la pression (para)fiscale sur les bas salaires
3. Augmentation de la formation tout au long de la vie des travailleurs et de la qualification des demandeurs d'emploi
4. Augmentation de la participation des groupes cibles au marché du travail

5. Réforme du système de chômage
6. Amélioration du droit du travail pour promouvoir la flexicurité
7. Mobilité interrégionale.

Les mesures qui sont présentées avancent dans la direction des priorités relevées. Cependant, dès la formation d'un nouveau gouvernement fédéral, des réformes supplémentaires et structurelles importantes devront être menées pour atteindre ces objectifs.

Les actions du gouvernement fédéral en affaires courantes sont brièvement exposées ci-dessous.

1. La maîtrise des coûts salariaux s'exprime notamment par la marge maximale disponible pour la hausse des coûts salariaux horaires réels. Elle a été fixée (par arrêté royal) à 0 % des coûts salariaux en 2011 et à 0,3 % l'année suivante.
2. La réduction de la pression fiscale et parafiscale sur les bas salaires a été renforcée grâce à une réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale (jusqu'à 100 % au niveau du salaire minimum de 1.415 €) et l'instauration d'un nouveau crédit d'impôt d'un pourcentage fixe de la réduction effective des cotisations personnelles.
3. Depuis 2008, si les efforts de formation de l'ensemble des entreprises du secteur privé n'atteignent pas au moins 1,9 % de la masse salariale, les secteurs ne fournissant pas d'efforts de formation complémentaires suffisants¹¹ sont sanctionnés. L'évaluation menée en 2010 a montré que l'effort global des entreprises était resté insuffisant en 2008 et 2009. Dès lors, l'arrêté ministériel déterminant les listes définitives des secteurs ayant réalisé des efforts insuffisants en matière de formation pour les années 2008 et 2009 a été publié dans le Moniteur belge du 20 avril 2011. La sanction consiste en une cotisation patronale complémentaire (0,05 % de la masse salariale) au bénéfice du financement du congé-éducation payé à verser par les employeurs appartenant aux secteurs visés à l'issue du premier trimestre de 2011.

De plus, l'ouverture de places de stages en entreprise pour les jeunes devrait être encouragée par le fait qu'une partie du salaire des maîtres de stage est subsidiée.

4. La participation au marché du travail des aînés, des jeunes, des personnes handicapées, des chômeurs de longue durée est soutenue par la mise en place ou le renforcement de subsides réduisant le coût salarial pour l'employeur (tel que le plan win-win pour certains groupes) et, dans le cas du groupe transversal des personnes peu qualifiées, par une augmentation du budget "titres-services".
5. Le gouvernement fédéral a approuvé en mars 2010 une réforme visant à renforcer les effets du programme d'activation du comportement de recherche d'emploi par un raccourcissement des délais, un relèvement de l'âge maximal auquel les demandeurs d'emploi seront soumis à la procédure (52 ans dorénavant) ainsi qu'un accompagnement plus spécifique pour les demandeurs d'emploi qui rencontrent des obstacles particuliers à l'insertion en emploi. Suite à la démission du gouvernement, la décision n'est toutefois pas encore entrée en vigueur.
6. L'élimination des différences de règles relatives au droit du travail entre ouvriers et employés a été entamée. Les mesures de crise relatives au régime temporaire de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat de travail des employés (autrement dit, le chômage économique des employés) et, d'autre part, la prime de crise accordée à l'ouvrier licencié ont

11 Il s'agit des secteurs où, pour l'année à laquelle se rapporte l'évaluation de l'effort global de 1,9%, il n'existe pas de CCT en vigueur concernant des efforts supplémentaires en matière de formation, prévoyant une augmentation d'au moins 0,1 point de pourcentage de la masse salariale chaque année ou un relèvement annuel du taux de participation à la formation de 5 points de pourcentage.

été pérennisées. À compter de 2012, les délais de préavis des ouvriers seront allongés¹² tandis que ceux des employés hautement rémunérés seront raccourcis¹³.

De nombreux volets de la politique de l'emploi incombent aux Régions. Chacune est impliquée dans le programme national de réforme et met en place une batterie de mesures, avec un accent différent selon leurs priorités.

La Région de Bruxelles-Capitale s'appuiera sur le pacte de croissance urbaine durable pour poursuivre le développement de l'activité économique de la région, dans le but de continuer à créer de nouveaux emplois dans divers secteurs porteurs tels que la construction, le commerce ou l'horeca, avec une attention particulière portée aux profils peu qualifiés. Depuis le mois de juillet 2010, la Région a mis en œuvre un accompagnement systématique des jeunes inscrits après études dont l'intensité varie selon leur niveau de diplôme et le plan d'action établi avec leur conseiller référent. À terme, cette formule sera étendue à tous les demandeurs d'emploi. La lutte contre la discrimination à l'embauche et la promotion de la diversité font partie des mesures à mettre en œuvre. La formation des demandeurs d'emploi sera renforcée, notamment au travers des plans d'apprentissage des langues, d'un nouveau centre de référence focalisé sur les métiers de la ville et de la fonction publique et d'une synergie accentuée entre le SPE et les opérateurs de formation. La mobilité interrégionale des demandeurs d'emploi, en particulier vers la Flandre, sera encore renforcée. Les outils publics en faveur de l'emploi seront améliorés (partenariats entre Actiris et le secteur privé, décentralisation des services d'Actiris, etc.).

La Région wallonne et la Communauté française donnent priorité à l'insertion active sur le marché du travail. Cette priorité se traduit par un accompagnement individuel plus intensif proposé systématiquement au jeune demandeur d'emploi ou au nouvel entrant avec la mise en place d'un conseiller référent. Des contrats de coopération entre le SPE et les opérateurs privés et publics sont également prévus dans ce cadre. Cet accompagnement s'appuiera sur une efficacité accrue du SPE, dans le but d'améliorer l'appariement entre l'offre et la demande de travail. Ceci se fera notamment par un renforcement du plan d'anticipation et de gestion des métiers en demande et en encourageant davantage la mobilité professionnelle et interrégionale. Sont aussi annoncés une augmentation de l'offre d'orientation professionnelle, un plan intégré de promotion des métiers porteurs et des plateformes de reconversion. D'une importance cruciale pour l'insertion en emploi, le gouvernement wallon soutient une série de mesures additionnelles en faveur de l'apprentissage des langues. Plusieurs réformes programmées s'appuient sur le "Plan Marshall 2.vert", principal document de référence stratégique commun aux gouvernements wallon et de la Communauté française pour la période 2009-2014. La création d'activité qui alimentera les emplois s'appuiera notamment sur la poursuite et l'amplification de la politique des pôles de compétitivité, la facilitation de l'accès au financement des PME ou encore la diminution des charges administratives pesant sur les usagers des services publics (surtout les entreprises).

Le gouvernement flamand souhaite, par le biais de son accord de gouvernement 2009-2014, amorcer la mise en œuvre de "Vlaanderen in actie", un programme étalé sur plusieurs législatures et concrétisé par 20 objectifs chiffrés ("Pact 2020") à atteindre d'ici 2020. En réponse aux axes prioritaires relevés ci-dessus et afin de s'approcher de l'objectif de taux d'emploi (20-64 ans) de 76 % qu'elle s'est imposé (soit une progression de près de 4 points de pourcentage par rapport à 2010), la Flandre propose différents moyens d'action. La stimulation de la formation tout au long de la vie des travailleurs et l'augmentation des qualifications des demandeurs d'emploi se fera par la création de centres d'excellence (permettant aux centres de formation de collaborer avec les secteurs affectés par des pénuries quantitatives et qualitatives de main-d'œuvre), davantage de

12 Ces délais ont été déterminés en multipliant les délais de préavis actuellement prévus par la CCT numéro 75 du 20 décembre 1999, conclue au sein du Conseil National du Travail relative aux délais de préavis des ouvriers, par un coefficient de 1,15.

13 Rémunération annuelle brute supérieure à 30.535 €.

formations professionnelles individuelles en entreprise ("IBO") et des chèques-formations ciblés sur le marché du travail. Comme dans les autres régions, un accompagnement des demandeurs d'emploi spécifique est mis en place pour différents groupes cibles. Les moyens nécessaires ont été créés dans le cadre du plan "WIP" ("Werkgelegenheids- en investeringsplan") auquel ont souscrit le gouvernement flamand, les partenaires sociaux et la société civile. Les mesures d'accompagnement systématiques sont étendues aux personnes âgées de plus de 50 ans à 55 ans (depuis le 1er avril 2011). Les chômeurs d'une durée de plus d'un an sont désormais plus vite contactés afin d'être dirigés vers un "trajet" adéquat. Les jeunes ayant un profil plutôt général peuvent être dirigés vers des "werk@teliers" offrant orientation, formation et possibilités de stages en entreprise. Les demandeurs d'emploi en risque d'exclusion sociale bénéficient d'un accompagnement spécial. L'économie sociale constitue un instrument privilégié pour l'insertion en emploi de certains groupes de la population. Un plan d'action pour les métiers en pénurie de main-d'œuvre vise un taux d'insertion en emploi d'au moins 65 % des diplômés qui ont suivi une formation pour un tel métier. Enfin, la mobilité interrégionale soutenue par les collaborations entre les SPE et avec les employeurs fait partie des priorités de la Flandre.

En Communauté germanophone, le placement des demandeurs d'emploi sera amélioré grâce à une réforme des institutions compétentes et des contacts plus étroits entre l'office public de l'emploi et les entreprises. La gestion du vieillissement de la population au niveau de l'entreprise (surtout les PME) implique un transfert du savoir-faire des travailleurs plus âgés vers les plus jeunes mais également la formation continue pour les aînés pour mettre à jour leurs compétences et retarder le retrait anticipé du marché du travail.

2.2. Enseignement et formation

Les objectifs à atteindre au niveau national visent d'une part à augmenter la proportion des diplômés de l'enseignement supérieur dans la population âgée de 30 à 34 ans jusqu'à 47 % au moins d'ici 2020 et, d'autre part, à réduire le taux de décrochage scolaire (soit le pourcentage de la population âgée de 18 à 24 ans ne suivant ni études ni formation et dont le niveau d'études ne dépasse pas l'enseignement secondaire inférieur) jusqu'à 9,5 % maximum.

Tableau 2 – Objectifs d'enseignement fixés par la Belgique et l'UE à l'horizon 2020 (en pourcentage de la population correspondante)

Objectifs	Belgique 2010	Belgique 2020	UE 2010	UE 2020
Part des personnes hautement qualifiées (30-34 ans)	44,4 ¹	47,0	33,6	40,0
Taux de décrochage scolaire (18-24 ans)	11,9 ²	9,5	14,1	10,0

Sources: CE (indicateurs structurels), Programme national de réforme 2011 de la Belgique.

¹ En 2009, cette part s'établissait à respectivement 42 %, 43,1 % et 39,4 % à Bruxelles, en Flandre et en Wallonie.

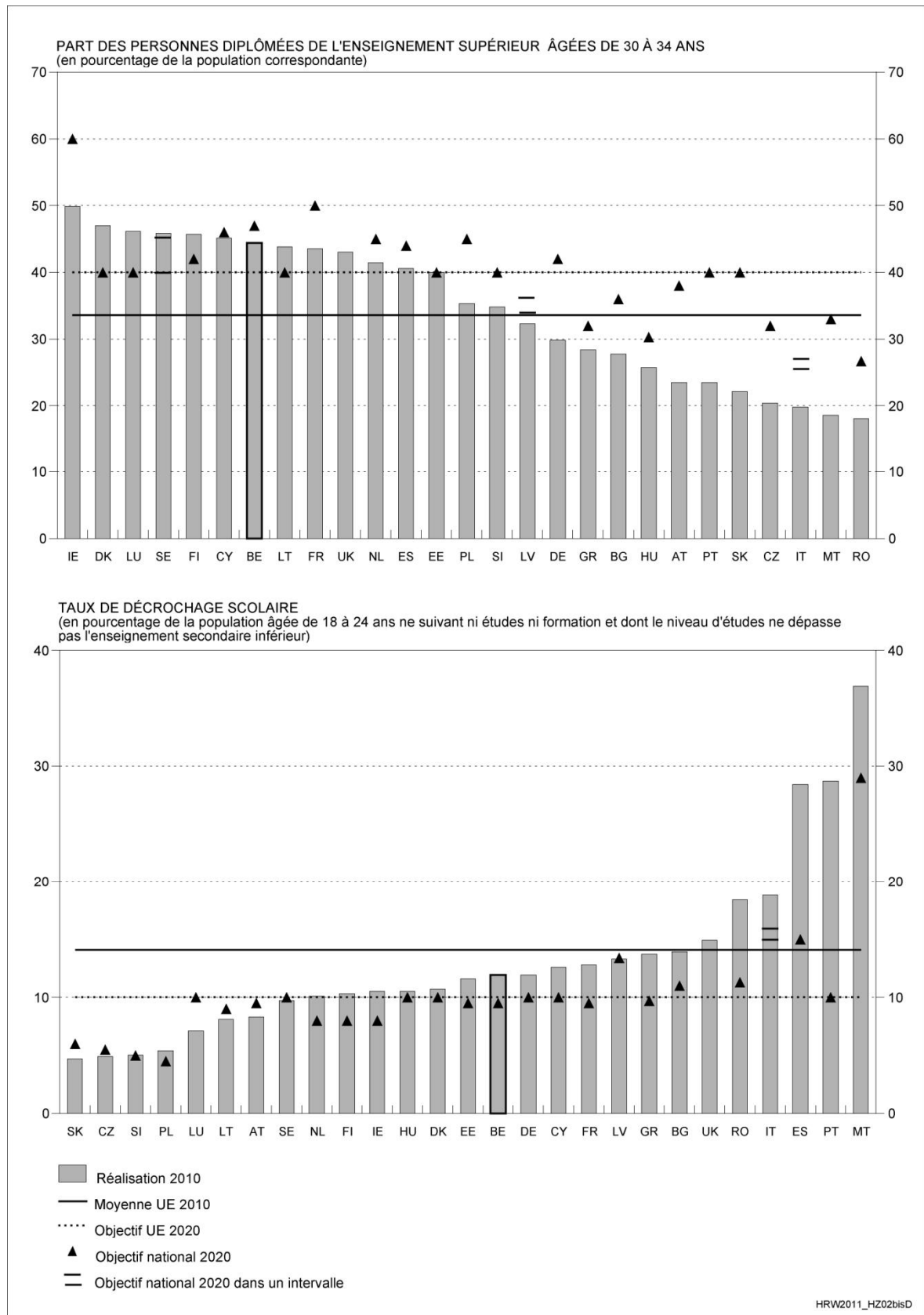
² En 2009, le taux de décrochage scolaire atteignait respectivement 15,6 %, 8,6 % et 13,8 % à Bruxelles, en Flandre et en Wallonie.

En 2010, la Belgique affichait déjà une proportion de personnes hautement qualifiées (44,4 %) bien supérieure à la moyenne européenne (33,6 %) et dépassant l'objectif européen de 40 %. Dans le classement des pays européens, la Belgique occupait la 7ème position. D'autre part, le taux de décrochage scolaire s'élevait à 11,9 % en 2010, une proportion inférieure à la moyenne européenne (14,1 %). L'effort quantitatif à consentir est une baisse de 2,4 points de pourcentage du taux pour la Belgique d'ici 2020, et de 4,1 points pour l'ensemble de l'UE, étant donné que l'objectif global a été arrêté à 10 % au plus.

Compte tenu des objectifs nationaux retenus, la Commission a calculé que la part des jeunes quittant prématurément l'école dépasserait de peu 10 % en 2020. Les objectifs nationaux ne permettent pas non plus d'assurer l'engagement européen concernant la proportion de personnes hautement qualifiées; elle ne dépasserait pas 38 %¹⁴.

14 Le calcul effectué par la Commission exclut le niveau d'éducation CITE 4 (degré post-secondaire non tertiaire) qui est compris dans l'objectif allemand et autrichien.

Graphique 2 - Indicateurs d'enseignement dans les pays de l'UE



Sources: CE (indicateurs structurels), Programmes nationaux de réforme 2011 des pays de l'UE.

L'ambition de la Flandre est de voir progresser la part des jeunes hautement qualifiés de 43,1 % en 2009 à 47,8 % d'ici 2020 et de faire baisser le taux de décrochage scolaire à un niveau maximal de 5,2 % en 2020, par rapport à 8,6 % en 2009. Dans ce dernier domaine, la Région a mis en place plusieurs mesures telles que le "plan d'action contre l'école buissonnière" ("actieplan tegen spijbelen") et le décret "apprendre et travailler" ("leren en werken") adoptés en 2006 et 2008 respectivement. Un des buts affichés par la réforme de l'enseignement secondaire en cours de discussion est la revalorisation de l'enseignement professionnel et technique, qui devrait contribuer à la lutte contre le décrochage scolaire.

Les leviers visant à faire augmenter la part des personnes hautement qualifiées dans la population comprennent une démocratisation accrue des études supérieures (y compris professionnelles), l'accessibilité de celles-ci à des étudiants aux profils plus variés (handicapés, adultes en emploi, minorités ethniques, etc.) et un plan de réforme de l'enseignement supérieur au cours des douze prochaines années. Ce dernier comprend l'intégration de toutes les formations masters (sauf artistiques) dans les universités, davantage de moyens pour le renforcement des liens entre enseignement et recherche, pour la création de postes de professeurs d'universités et de chargés de cours et pour les formations de bacheliers dans les hautes écoles, le renforcement de la mobilité des professeurs et des étudiants et la création d'un espace intégré de l'enseignement supérieur¹⁵ en Flandre.

D'autres mesures transversales veillent à une amélioration de la qualité des systèmes d'enseignement et visent entre autre l'acquisition de compétences-clés essentielles dans une économie de la connaissance, la préservation de l'attractivité du métier d'enseignant, le développement d'incitants à suivre des formations tout au long de la vie et les possibilités de parcours d'apprentissage flexibles.

Les gouvernements wallon et de la Communauté française entendent développer une offre de formation de qualité et accessible à tous. Une des priorités à cet égard est la refondation de l'enseignement qualifiant en vue de le rendre plus attractif et plus efficient, notamment en réduisant l'abandon scolaire prématuré. La certification par unités de formation (CPU) qui prévoit l'organisation des programmes en modules sera mise en place progressivement. Elle remplace notamment le redoublement par la remédiation immédiate et continue. Les autres chantiers sont la mise en place des centres de technologie avancée, le renforcement de l'enseignement en alternance et la promotion des métiers et des filières techniques.

L'amélioration des synergies entre opérateurs d'enseignement et de formation est mise en avant. La mise en place du Service francophone des métiers et des qualifications (SFMO) permettra de mieux articuler les relations entre l'enseignement qualifiant et le monde du travail. En effet, les opérateurs d'enseignement, de formation et de validation des compétences disposeront de profils de formation communs. Les dispositifs de validation des compétences acquises seront davantage développés. Au sein de chaque bassin de vie¹⁶, des "pôles de synergies" vont être créés pour favoriser les synergies entre les différents acteurs de l'enseignement, du marché du travail, des secteurs professionnels, etc. Certains pôles couvriront un secteur professionnel spécifique, d'autres auront une approche transversale de domaines particuliers.

Les priorités pour l'enseignement supérieur sont de démocratiser l'accès aux études et de favoriser la réussite au travers de mesures facilitant la transition entre l'enseignement secondaire et supérieur, soutenant la formation tout au long de la vie ainsi que l'e-learning. La cohérence de l'offre dans le contexte du processus de Bologne sera renforcée. Une priorité particulière est

15 Allant des formations supérieures courtes au doctorat, afin d'accroître la diversité des formations et d'améliorer les passerelles pour les étudiants.

16 Les bassins de vie sont des ensembles géographiques ayant des besoins socio-économiques identiques. Le Plan Marshall 2. vert veut mieux déterminer ces "bassins de vie", notamment en les cartographiant.

accordée à l'enseignement de promotion sociale en tant qu'acteur de la formation tout au long de la vie.

Dans le cadre de ses compétences, la Région de Bruxelles-Capitale prend des mesures préventives de lutte contre l'absentéisme scolaire et mène des actions au sein des écoles via le dispositif d'accrochage scolaire en finançant des projets éducatifs.

2.3. Cohésion sociale

L'objectif est exprimé en termes de réduction du nombre de personnes confrontées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale, défini sur la base de trois indicateurs: (1) le risque de pauvreté relatif¹⁷, (2) la privation matérielle grave¹⁸ et (3) l'appartenance à un ménage à faible intensité de travail¹⁹.

La part des personnes confrontées à au moins un de ces trois critères (sans double-comptage) s'élevait en 2009 à 20,2 %, correspondant à 2,1 millions de personnes.

La part des personnes confrontées au triple risque constitue le "noyau dur" de la pauvreté; en 2009, il s'élevait à 2,1 % de la population en Belgique, soit 219.000 personnes. Le risque le plus élevé auquel la population est confrontée est celui de se retrouver sous le seuil de pauvreté (14,6 %). L'intensité de travail doit être suffisante pour ne pas basculer dans la pauvreté ou l'exclusion sociale: 9,6 % de la population vit dans un ménage au sein duquel le potentiel d'emploi est insuffisamment exploité. La privation matérielle grave concerne 5,3 % de la population.

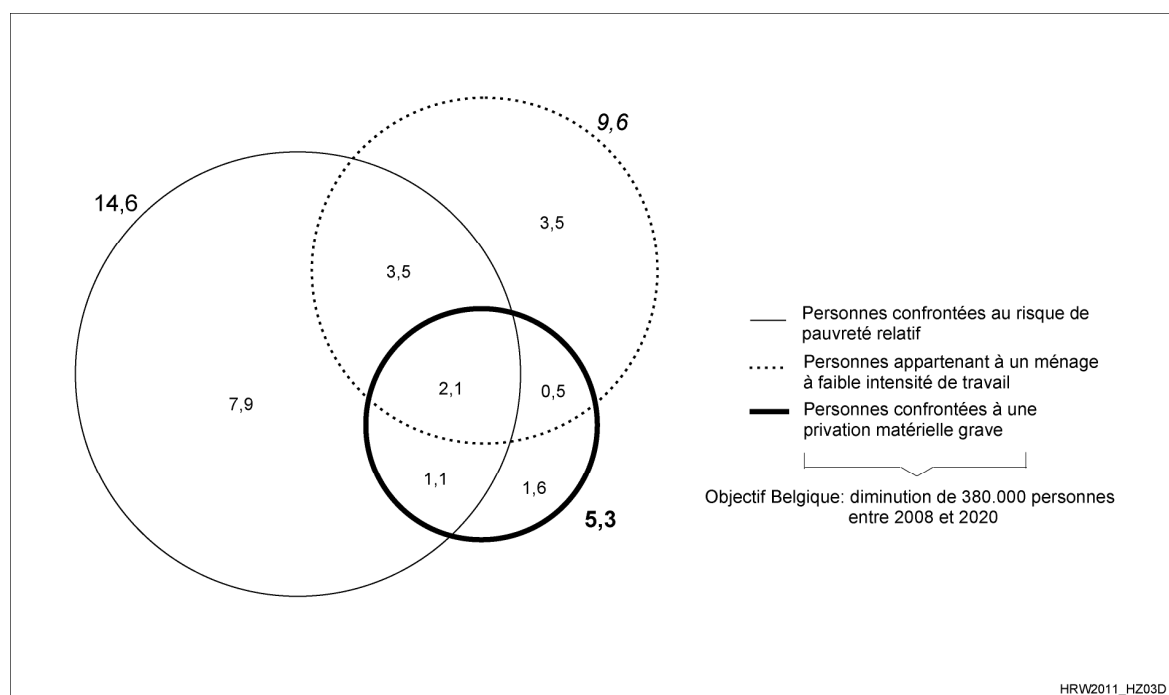
L'objectif européen est de diminuer de 20 millions le nombre de personnes qui sont confrontées au risque de pauvreté et/ou d'exclusion sociale d'ici 2020, l'objectif national belge est de le réduire de 380.000 personnes entre 2008 et 2020. La population vivant en situation de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (c'est-à-dire répondant à au moins un des trois critères ci-dessus) s'élèverait alors encore à 1,8 million de personnes en 2020.

17 Les personnes à risque de pauvreté sont celles vivant dans un ménage disposant d'un revenu disponible équivalent/inférieur au seuil de pauvreté qui est fixé à 60 % du revenu disponible équivalent médian national (après transferts sociaux).

18 Les personnes en situation de privation matérielle grave ont des conditions de vie limitées par un manque de ressources et sont confrontées à la privation d'au moins 4 des 9 éléments suivants. Ils ne sont pas en mesure: 1) de payer un loyer ou des factures courantes, 2) de chauffer correctement leur domicile, 3) de faire face à des dépenses imprévues, 4) de consommer de la viande, du poisson ou un équivalent de protéines tous les deux jours, 5) de s'offrir une semaine de vacances en dehors de leur domicile, 6) de posséder une voiture personnelle, 7) un lave-linge, 8) un téléviseur couleur, ou 9) un téléphone.

19 Les personnes vivant dans des ménages à très faible intensité de travail sont les personnes âgées de 0 à 59 ans vivant dans des ménages dans lesquels en moyenne les adultes (âgés entre 18 et 59 ans) ont utilisé moins de 20 % de leur potentiel total d'emploi au cours de l'année précédente. Les étudiants sont exclus.

Graphique 3 - Intersections des indicateurs de cohésion sociale en Belgique
(pourcentages de la population totale, revenus de 2008)



Source: CE (EU-SILC 2009).

Depuis 2008, le gouvernement fédéral dispose d'un plan de lutte contre la pauvreté incluant 59 mesures concernant les revenus, la santé, l'emploi, le logement, l'accès à l'énergie et aux services publics. Des plans d'actions régionaux de lutte contre la pauvreté ont été mis sur pied à Bruxelles et en Flandre. La politique menée en Wallonie en matière d'insertion sociale est universelle mais des efforts particuliers sont déployés pour les personnes les plus éloignées du marché du travail.

2.4. R&D et innovation

La Belgique s'est fixé l'objectif de faire passer son intensité en R&D (part des dépenses intérieures brutes de R&D dans le PIB) à 3 % à l'horizon 2020; c'est également l'objectif de l'UE dans son ensemble. En 2009, cette part s'élevait à 1,96 % en Belgique, contre 2,01 % dans l'UE.

Les Communautés et Régions sont dotées de larges compétences en la matière. La Flandre a aussi chiffré son effort à consentir d'ici 2020 au même niveau que l'UE. Elle prévoit un nouveau pacte d'innovation ("Innovatiepact") tandis que la Wallonie, Bruxelles et la Communauté française envisagent une stratégie commune dans le domaine de la recherche. Ces initiatives ont toutes pour objectif de transformer le tissu économique des régions en une économie basée sur la connaissance au travers d'une approche intégrée de l'innovation. Elles visent également l'excellence de la recherche scientifique, de l'enseignement et de la formation. L'accent est mis sur l'amélioration de l'efficacité des politiques et des systèmes régionaux d'innovation, en se fondant notamment sur la mise en réseau des acteurs.

2.5. Énergie-climat

L'objectif d'efficacité énergétique est exprimé par rapport au scénario de référence PRIMES 2007 (modèle énergétique utilisé par le Bureau fédéral du plan); en 2020, la consommation d'énergie primaire devrait baisser de 18 % par rapport à cette projection, ce qui représente une économie énergétique de 9,8 mégatonnes d'équivalent pétrole dont 2 seraient le fait de la crise économique et financière. Les autres objectifs sont issus du paquet énergie-climat de la Commission européenne (2008): les émissions de gaz à effet de serre²⁰ devraient baisser de 15 % entre 2005 et 2020 en Belgique et la part des énergies renouvelables en pourcentage de la consommation finale brute énergétique devrait s'élever à 13 % dans dix ans.

Un certain nombre de priorités sont identifiées au niveau fédéral (par exemple le contrôle des normes de produits utilisateurs d'énergie, l'adaptation des réductions fiscales pour les investissements d'efficacité énergétique, etc.) mais les Régions disposent de plans de politique climatique et de plans d'actions en matière d'efficacité énergétique. Outre la préservation de l'environnement, les objectifs des différentes mesures mises en avant sont de faire de la qualité de l'environnement une source d'opportunités économiques et de création d'emplois.

3. LES RECOMMANDATIONS DE LA COMMISSION EUROPÉENNE

Conformément au calendrier du semestre européen, le 7 juin 2011, la Commission européenne a formulé des recommandations pour chacun des 27 États membres de l'UE ainsi que pour la zone euro dans son ensemble. Les programmes nationaux de réforme et les programmes de stabilité et de convergence ont été analysés conjointement et ces recommandations portent sur les deux programmes. Il s'agit d'une version provisoire qui pourrait encore être amendée d'ici l'adoption officielle des recommandations par le Conseil européen à la fin du semestre.

Pour la Belgique, les recommandations concernant le marché du travail visent plus spécifiquement la formation des salaires et la participation à l'emploi, notamment des âgés.

La Commission note que ces dernières années, les salaires belges ont crû plus vite que dans les trois pays voisins tandis que la croissance de la productivité y a été inférieure. Le système de négociation salariale et d'indexation des salaires est pointé du doigt; il est demandé de le réformer en concertation avec les partenaires sociaux afin que "la croissance des salaires reflète mieux les développements de la productivité et la compétitivité".

Les freins à l'occupation ou à la reprise d'un emploi sont relevés. Il s'agit de la durée illimitée de l'octroi des allocations de chômage; du niveau élevé des taux marginaux d'imposition effectifs et du coïncidence fiscale (en particulier pour les bas salaires); de la combinaison des taux d'imposition importants et de la diminution ou la perte de certaines allocations sociales lorsqu'un emploi est accepté. La Commission européenne propose d'augmenter la participation au marché du travail en agissant sur ces leviers. D'une part, en diminuant les charges qui pèsent sur le travail peu rémunéré de manière budgétairement neutre. Il conviendrait de déplacer la charge fiscale pesant sur le travail vers la consommation ou l'orienter vers la protection de l'environnement. D'autre part, il est recommandé à la Belgique d'introduire un système dans lequel les allocations de chômage diminuent graduellement en fonction de la durée d'inoccupation. En outre, les politiques d'activation gagneraient en efficacité si les mesures ciblaient davantage les personnes âgées et les groupes les plus vulnérables (tels que les personnes immigrées).

Enfin, pour préparer le pays à faire face au défi du vieillissement et notamment à son impact sur les finances publiques, la Commission recommande de se concentrer sur une stratégie visant à

20 Dans les secteurs non couverts par le système communautaire d'échange des quotas d'émission.

modérer les dépenses liées à l'âge, en freinant les départs anticipés du marché du travail et en liant l'âge légal de la retraite à l'espérance de vie.

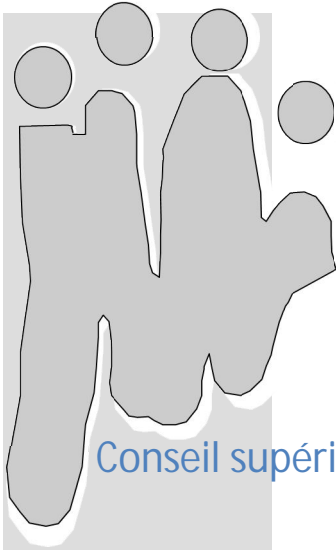
Indicateurs de monitoring du marché du travail
(en pourcentage)

	Belgique 2009	Belgique 2020
Part de la masse salariale des entreprises du secteur privé qui est consacrée à la formation des travailleurs	1,59	1,9
Participation des travailleurs à une formation endéans une période de référence de 4 semaines (25-64 ans)	6,8	15,0
Durée moyenne de la carrière ²¹	28,6 années	32 années
Écart salarial entre les hommes et les femmes (différence entre le salaire horaire brut des hommes et des femmes, en % du salaire moyen des hommes)	9,0	5,0
Part des femmes qui ne recherchent pas d'emploi ou travaillent à temps partiel en raison principalement d'un manque de systèmes de garde, au sein de l'ensemble des femmes qui ne recherchent pas d'emploi ou travaillent à temps partiel (15-64 ans)	44,7	Moins de 33,0
Taux de participation à une politique active du marché du travail pour les jeunes chômeurs de moins de 25 ans	72,9	100,0
Activation assistée des jeunes avant le 4ème mois de chômage	82,9 ²²	100,0

Source: Programme national de réforme 2011 de la Belgique.

²¹ Calculé selon la méthodologie EMCO.

²² En 2008.



Conseil supérieur de l'emploi

Les conséquences sur l'emploi des restructurations d'entreprises

Rapport 2011



TABLES DES MATIERES

Introduction	93
1. Contexte historique et données relatives aux restructurations	94
1.1. <i>Contexte historique</i>	94
1.2. <i>Données relatives aux restructurations</i>	99
1.2.1. Les données de l'Observatoire européen des restructurations	99
1.2.2. Les données sur les licenciements collectifs centralisées par le SPF ETCS.....	102
1.2.3. Les données des enquêtes sur les forces de travail.....	103
2. Théorie économique et restructurations.....	107
2.1. <i>Les restructurations et l'emploi</i>	107
2.1.1. Lien entre les indemnités de licenciement (collectif) et l'emploi.....	107
2.1.2. Les études empiriques.....	109
2.2. <i>Le processus de restructuration et ses acteurs</i>	110
2.2.1. Caractéristiques de l'entreprise et stratégie de restructuration	110
2.2.2. Rôle des partenaires sociaux dans le processus de restructuration.....	112
2.2.3. Stratégie multi-périodes et asymétrie d'information	113
2.3. <i>La responsabilisation des entreprises</i>	115
2.3.1. Agir sur le caractère incitatif du financement des dépenses sociales	115
2.3.2. La responsabilité sociale des entreprises.....	122
2.4. <i>Santé au travail et restructurations d'entreprises</i>	124
2.4.1. Santé et restructurations.....	124
2.4.2. Les constats issus de HIRES.....	124
2.4.3. Enquête sur les conditions de travail (Eurofound survey 2010).....	125
2.4.4. Les conclusions du forum européen sur les conséquences des restructurations de la Présidence belge 2010.....	125
2.4.5. Restructuration socialement responsable: prise en compte des risques liés à la santé.....	126
3. La réglementation en matière de restructuration	127
3.1. <i>Le cadre législatif européen</i>	127
3.2. <i>La réglementation belge</i>	128
3.2.1. Les différentes formes de restructuration	128
3.2.2. Cellule pour l'emploi.....	130
3.2.3. Aspects financiers.....	132
3.2.4. Réglementation dérogatoire en matière de prépension	132
3.3. <i>Réglementation en vigueur dans les autres pays</i>	133
3.3.1. Procédure.....	133
3.3.2. Anticiper les restructurations.....	133
3.3.3. Éviter les licenciements	134
3.3.4. Dispositions pour les travailleurs licenciés.....	135
3.4. <i>Les indicateurs de protection du travail de l'OCDE</i>	137

4.	Les politiques de l'emploi et les restructurations	141
4.1.	<i>Politiques de reclassement des travailleurs licenciés</i>	141
4.2.	<i>Politiques d'accompagnement des demandeurs d'emploi</i>	143
4.3.	<i>Les sorties anticipées du marché du travail</i>	143
4.3.1.	Les différents de dispositifs de sortie anticipée en Belgique	143
4.3.2.	Fin de carrière et restructuration dans une perspective européenne.....	152
5.	La pratique.....	158
5.1.	<i>Statistiques agrégées des SPE sur le processus de restructuration</i>	158
5.1.1.	Intervalles entre la décision de l'entreprise et la mise en place de la cellule pour l'emploi	158
5.1.2.	Les cellules pour l'emploi	158
5.1.3.	Les résultats des cellules pour l'emploi	158
5.2.	<i>Études de cas de restructurations en Belgique</i>	162
5.2.1.	Les types et motifs de restructuration.....	162
5.2.2.	Les cellules pour l'emploi dans la gestion de la restructuration.....	163
5.2.3.	Les résultats des cellules pour l'emploi	164
5.2.4.	L'impact des prépensions.....	164
5.2.5.	Les formations proposées lors des suivis.....	165
5.2.6.	Le rôle de l'outplacement	166
5.2.7.	La collaboration entre les services publics pour l'emploi.....	166
5.2.8.	Analyse des conventions collectives afférentes à ces restructurations.....	166
	Annexes.....	176
	Bibliographie	182

INTRODUCTION

Le thème principal retenu par le Conseil étudie l'impact des restructurations sur l'emploi. Ce choix s'est d'autant plus imposé que l'économie vient de traverser la plus importante récession de l'après-guerre. L'expérience des crises précédentes avait montré à suffisance comment elles pouvaient précipiter la chute d'activités insuffisamment compétitives ou d'entreprises en mauvaise santé financière, avec des conséquences parfois irréversibles sur l'emploi dans la mesure où des travailleurs, généralement âgés, étaient définitivement écartés du marché du travail dans le cadre d'une gestion dite sociale des restructurations. Il importait de voir dans quelle mesure les mêmes schémas s'étaient ou non reproduits, compte tenu des changements structurels et institutionnels intervenus depuis sur le marché du travail.

En l'occurrence, au cours de la récente crise économique et financière, le marché belge du travail a non seulement fait preuve d'une exceptionnelle résilience, mais contrairement à ce que l'on avait pu observer lors des précédents épisodes de récession économique, les travailleurs plus âgés - qui figuraient systématiquement parmi les principales victimes des restructurations - ont vu leur taux d'emploi continuer à progresser, alors même que l'indicateur global reculait légèrement. Comme l'analyse des dernières évolutions du marché du travail développée ci-dessus l'a montré, on ne peut attribuer cette performance à un facteur unique, mais il est manifeste que les réformes entreprises ces dernières années pour encourager au maintien des aînés dans la vie active y ont contribué.

Il convient encore de rappeler qu'une restructuration est un phénomène "normal" dans la vie d'une entreprise qui doit continuellement s'adapter au développement de ses marchés, de la concurrence et des technologies; les épisodes de crise économique tendent à les accélérer ou à les amplifier. Toute restructuration ne donne pas nécessairement lieu à une réduction ou cessation d'activité, l'étude se concentre cependant sur celles qui impliquent un ajustement des effectifs, au travers plus particulièrement d'une procédure de licenciement collectif.

Le rapport thématique est structuré en cinq parties.

La première partie replace les évolutions récentes de l'activité et l'emploi dans une perspective historique et illustre leur impact sur les sorties anticipées du marché du travail. Les données de l'Observatoire européen des restructurations et les données administratives belges issues de la procédure de notification des licenciements collectifs sont utilisées pour cerner la réalité des restructurations d'entreprises pendant la période de la grande récession. Les enquêtes sur les forces de travail sont également utilisées.

La deuxième partie donne un aperçu de la littérature économique sur les restructurations. Elle illustre les effets différenciés des licenciements individuels ou collectifs. Il est montré que le choix de mode de restructuration est en partie déterminé par les caractéristiques de l'employeur et le contexte concurrentiel dans lequel il opère et que les stratégies de restructurations sont façonnées notamment par la nécessité pour l'entreprise de continuer son activité avec le personnel restant et par les problèmes d'asymétrie d'information. Un inventaire de travaux récents sur la responsabilisation des employeurs en cas de licenciement, par la modulation des cotisations patronales est ensuite proposé. Enfin, le chapitre théorique évoque la notion de responsabilité sociale des entreprises, ainsi que la nécessité de prendre en compte les aspects de santé durant les restructurations.

La troisième partie donne un aperçu des réglementations européennes et belge en matière de restructuration. Certaines expériences étrangères qui peuvent être considérées comme des bonnes pratiques, sont identifiées.

La quatrième partie concerne plus spécifiquement les politiques de l'emploi mises en place pour accompagner les restructurations. La politique de reclassement des travailleurs licenciés, l'accompagnement offert par les différents services publics de l'emploi et les différents modes de sortie anticipée du marché du travail sont présentés. Cette partie se clôture par une comparaison de la gestion de la fin de carrière professionnelle dans tous les pays de l'UE au moyen d'un module ad hoc des enquêtes sur les forces de travail dont les résultats viennent d'être publiés.

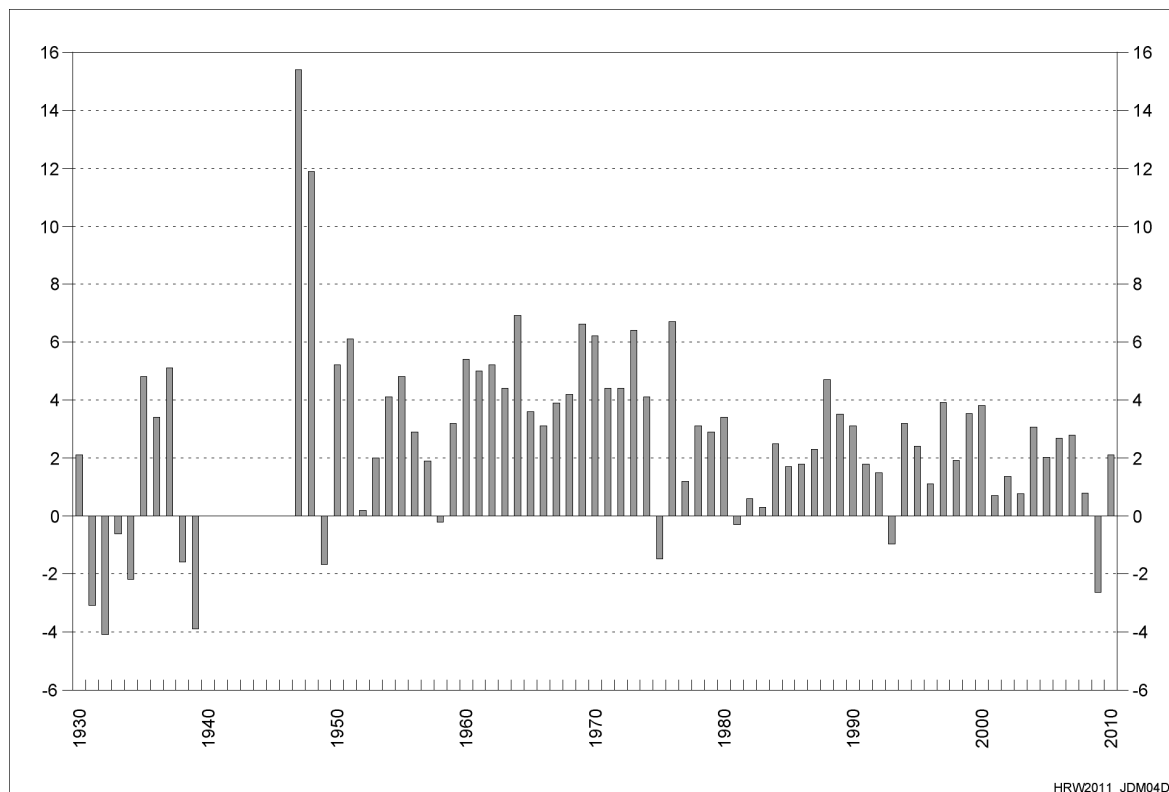
La cinquième partie présente des données illustrant le fonctionnement des cellules pour l'emploi sur la base d'informations agrégées rassemblées par les services publics pour l'emploi. Elle synthétise également des enseignements originaux tirés de dix-sept cas réels récents de restructuration et de leur suivi par les SPE régionaux. Cette partie présente donc l'expérience des hommes de terrain, mettant en lumière les avantages et les problèmes liés à la gestion des restructurations dans notre pays.

1. CONTEXTE HISTORIQUE ET DONNEES RELATIVES AUX RESTRUCTURATIONS

1.1. Contexte historique

La crise économique et financière qui a éclaté au début de 2008 a été la plus grave depuis la seconde guerre mondiale. En effet, sur l'ensemble de l'année 2009, le PIB en volume s'est en moyenne contracté de 2,7 %, alors que, des années 1950 à nos jours, l'activité économique ne s'est tassée que quatre fois en base annuelle, à savoir de 0,2 % en 1958, de 1,5 % en 1975, de 0,3 % en 1981 et de 1 % en 1993.

Graphique 1 - Croissance du PIB en Belgique dans une perspective historique¹
(pourcentages de variation en volume par rapport à l'année précédente)



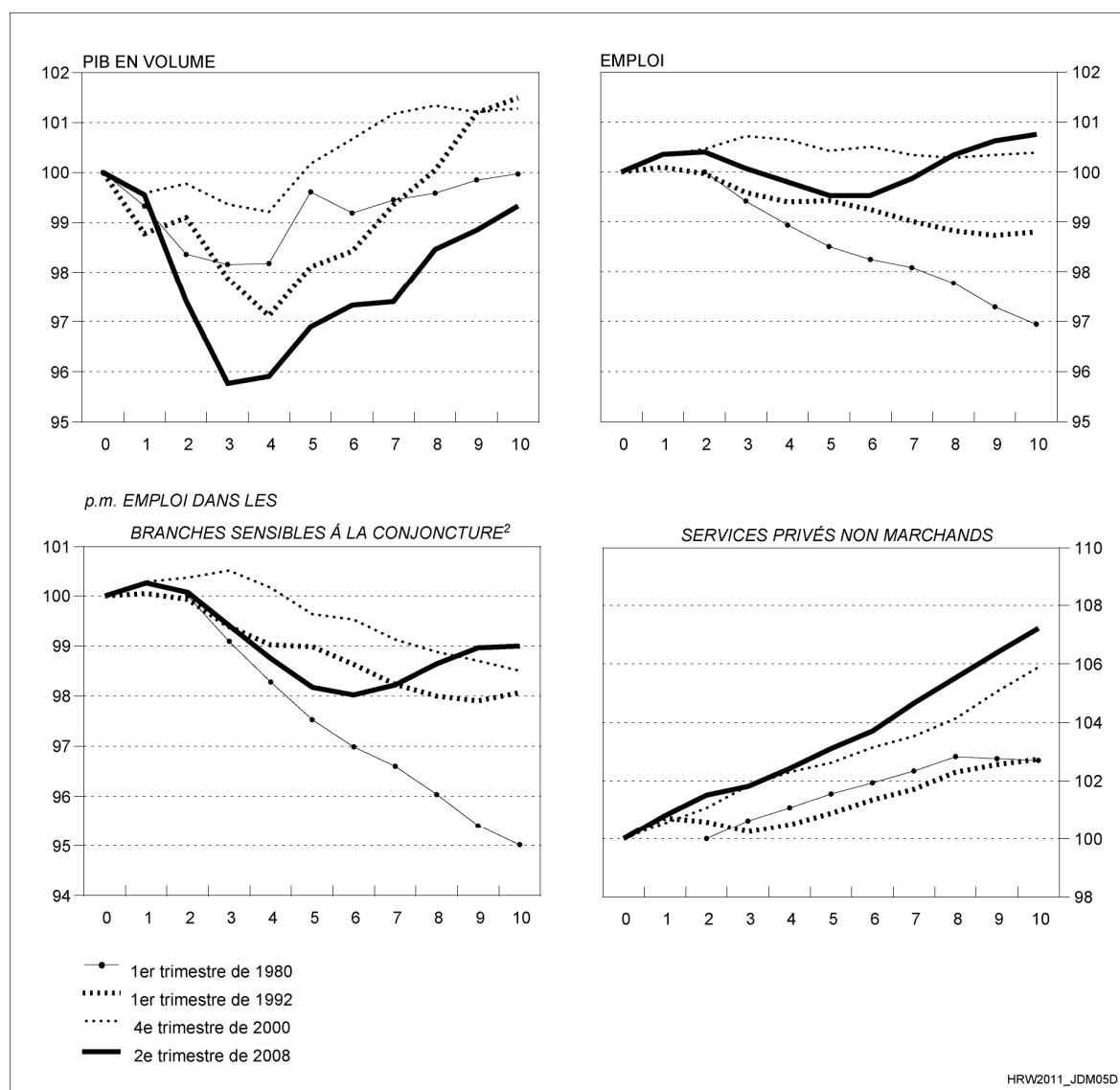
Sources: Buyst E.², ICN.

¹ Pas de données disponibles pour 1940-1946. À partir de 1996, données corrigées des effets de calendrier.

² Buyst E. (1997), « New estimates for the Belgian economy », *Review of Income and Wealth*, 43, 357-375.

Pendant la récente récession, l'activité économique a diminué durant trois trimestres. À son étiage, au premier trimestre de 2009, le PIB était environ 4 % inférieur au sommet relevé avant la crise, c'est-à-dire au deuxième trimestre de 2008. Lors des trois périodes de crise précédentes observées depuis le début des années 1980, le fléchissement du PIB a toujours été limité à 1 à 3 %.

Graphique 2 - Activité et emploi en Belgique depuis les années 1980 (indices, pics¹ du PIB = 100)



Source: ICN.

¹ Les données trimestrielles relatives à l'emploi ne sont disponibles que depuis le troisième trimestre de 1980. C'est donc sur ce trimestre que porte l'indice 100 qui constitue l'origine de la courbe relative à l'évolution de l'emploi durant la crise qui a éclaté au début des années 1980.

² À savoir les branches Agriculture, Industrie, Construction et Services marchands.

En dépit du net affaiblissement de l'activité, l'incidence de la crise la plus récente sur l'emploi est demeurée relativement faible. À partir du début de 2009, le nombre d'emplois a quelque peu reculé, mais le repli s'est limité à trois trimestres et l'emploi a au maximum été de 0,5 % inférieur

au niveau d'avant la crise. Ainsi, l'impact de la crise est resté nettement plus limité que lors des périodes de récession qui ont débuté en 1992 et, surtout, en 1980. En outre, l'évolution de l'emploi était, huit trimestres après l'éclatement de la crise, déjà supérieure à celle enregistrée lors de la période de crise modérée qui a débuté à la fin de 2000.

Cette évolution favorable du marché de l'emploi au cours d'une période de grave crise économique peut en partie s'expliquer par l'augmentation continue du nombre d'emplois dans la branche d'activité des services privés non marchands, tels que les soins de santé, qui sont fortement subventionnés par les pouvoirs publics: en 2009 et en 2010, le nombre d'emplois y a progressé de 2 à 3 % chaque année, la tendance haussière observée ces dernières décennies se poursuivant malgré la crise. L'accroissement de l'emploi dans cette branche d'activité a de ce fait aussi été nettement supérieur à celui relevé durant les précédentes périodes de crise. En 2010, cette branche représentait ainsi 17 % de l'emploi total, contre quelque 10 % au début des années 1980. En raison de la part croissante de cette branche moins sensible à la conjoncture, l'emploi total souffre moins des chocs accompagnant une crise économique.

Mais dans le secteur marchand aussi, le repli de l'emploi est demeuré limité par rapport aux périodes de crise précédentes et compte tenu du fort ralentissement de l'activité. Cette évolution s'explique par le fait que les entreprises ont largement eu recours aux diverses mesures de réduction de la durée du travail pour éviter les licenciements. Elles ont surtout fait appel au chômage temporaire des ouvriers pour raisons économiques, régime qui existe déjà depuis longtemps; les mesures anticrise introduites au début de 2009 par les pouvoirs publics ont été moins souvent utilisées (cf. ci-dessous).

Cependant, ces mesures ne suffisent pas pour expliquer l'évolution récente de l'emploi. D'autres facteurs semblent inciter les entreprises à ne pas réduire leur personnel, ou du moins à le faire dans une moindre mesure que par le passé, et à ne pas procéder à des licenciements individuels ou collectifs.

Les entreprises sont en effet de plus en plus confrontées à des inadéquations structurelles qui affectent le marché du travail et au problème des fonctions critiques. Particulièrement aigu en cas de situation favorable au niveau du marché du travail et de l'activité, ce problème subsiste même en période de crise économique. La demande de main-d'œuvre ayant un profil spécifique étant permanente quelle que soit la situation conjoncturelle, les entreprises qui licencient des travailleurs qualifiés courent le risque de ne pas trouver de personnel qualifié lors de la reprise de l'activité, ce qui les incite – si leur situation financière le permet – à conserver leurs travailleurs aussi longtemps que l'affaiblissement de l'activité semble temporaire. Cette rétention de main-d'œuvre s'accroît à mesure que les inadéquations sur le marché du travail augmentent. En outre, devant faire face aux conséquences du vieillissement de la population, les employeurs sont moins enclins à licencier des travailleurs plus âgés et expérimentés lors d'une diminution de l'activité considérée comme temporaire.

Les pouvoirs publics ont également pris certaines mesures prenant en compte le vieillissement de la population. La politique menée par les pouvoirs publics cette dernière décennie a effectivement consisté à donner une impulsion afin de maintenir plus longtemps au travail la tranche plus âgée de la population en âge de travailler. Dans le passé, l'on a souvent choisi de faire sortir rapidement du marché les travailleurs âgés afin de donner une chance aux jeunes, en supposant à tort que le volume de travail total était fixe. À cet effet, divers systèmes ont été élaborés, comme la prépension conventionnelle et le statut de chômeur âgé non demandeur d'emploi, auxquels les travailleurs pouvaient souvent prétendre dès l'âge de 50 ans.

Depuis la fin des années 1990, plusieurs réformes ont été menées. Ainsi, depuis 1997, l'âge légal de la retraite pour les femmes a été progressivement relevé de 60 à 65 ans, comme c'était déjà le cas pour les hommes. De 2002 à 2004, l'âge permettant de prétendre au statut de chômeur âgé

non demandeur d'emploi est passé de 50 à 58 ans¹. Par ailleurs, dans le cadre du pacte de solidarité entre les générations conclu à la fin de 2005, le recours à la prépension et à des régimes similaires (« Canada Dry ») a été freiné.

Ces réformes ne sont pas restées sans conséquences, comme l'attestent le plus clairement les chiffres relatifs au nombre de chômeurs âgés non demandeurs d'emploi. En 2002, année au cours de laquelle l'âge d'accès a été relevé, une rupture de tendance a été enregistrée: leur nombre est revenu d'un maximum de 152 000 personnes environ en 2002 à près de 90 000 personnes en 2010. Rapporté à la population totale âgée de 50 à 64 ans, qui a continué à croître continuellement au cours de la période considérée, le recul est encore plus important: en 2010, 4,2 % des personnes âgées de 50 à 64 ans étaient encore concernés, soit une diminution de moitié par rapport à la part enregistrée en 2002.

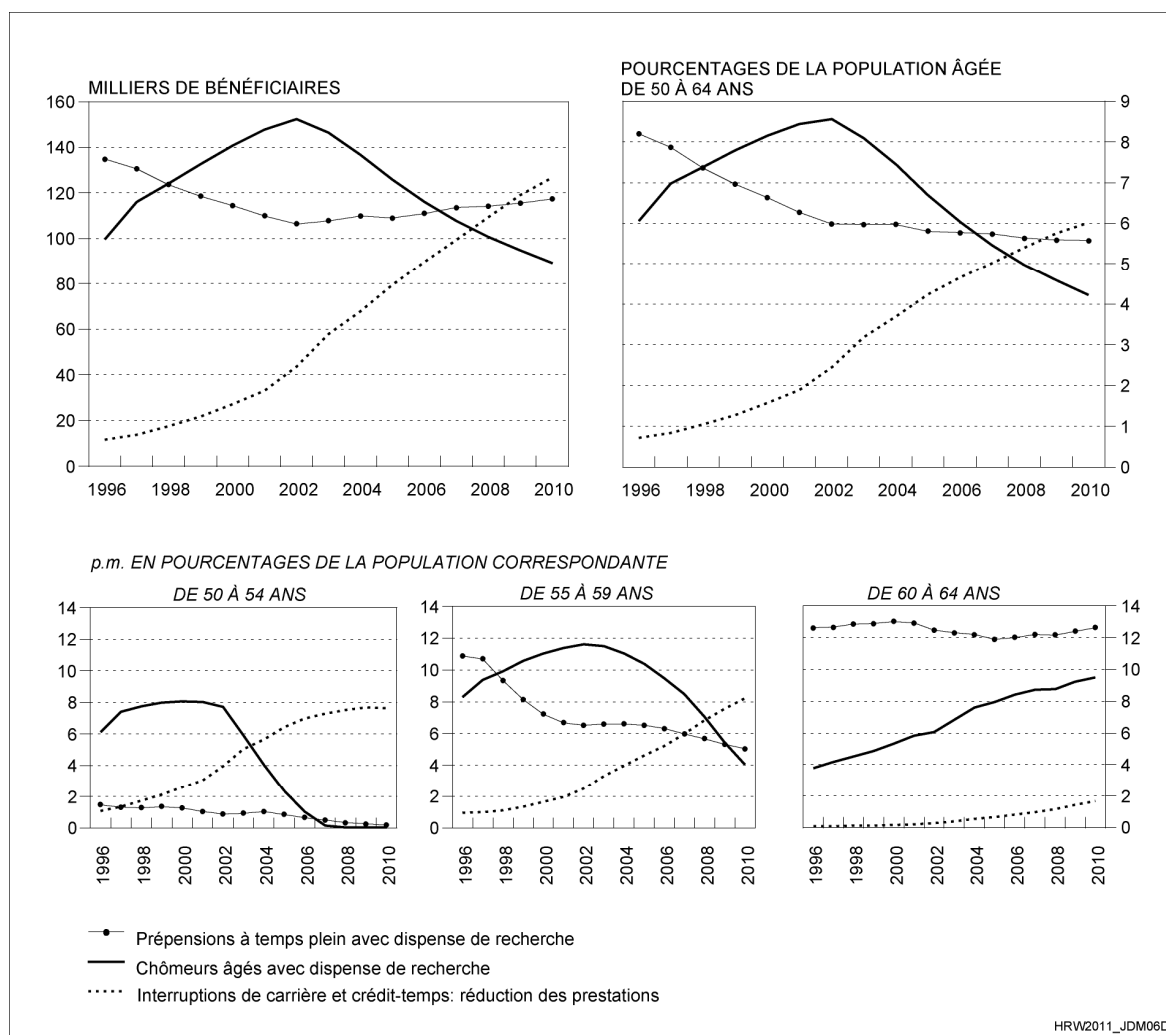
La ventilation disponible selon l'âge, par tranche d'âge de 5 ans, reflète clairement l'incidence de la modification de l'âge d'accès: étant donné que les nouveaux chômeurs âgés de 58 ans et moins ne peuvent plus prétendre à ce statut, il ne restait plus en 2010 que quelques chômeurs âgés non demandeurs d'emploi de 50 à 54 ans, et leur nombre a aussi nettement diminué parmi les 55-59 ans. En revanche, chez les 60-64 ans, à savoir la tranche d'âge qui n'a pas été affectée par le durcissement de la réglementation, la tendance haussière observée précédemment s'est poursuivie après 2002.

La part des prépensionnés à temps plein non demandeurs d'emploi dans la population âgée de 50 à 64 ans a aussi reculé ces dernières années, fût-ce dans une bien moindre mesure que pour les chômeurs âgés. Ceci s'explique en partie par le fait que les nouveaux prépensionnés à temps plein à la suite d'un licenciement collectif par une entreprise en difficulté ou en restructuration doivent en principe rester disponibles sur le marché du travail et qu'ils sont donc durant cette période inscrits comme demandeurs d'emploi² (cf. ci-dessous): en 2010, seules quelque 3 000 personnes étaient encore concernées. À titre de comparaison, cette année-là, 118 000 prépensionnés à temps plein étaient dispensés de l'obligation de chercher du travail.

¹ Ce changement implique que les nouveaux chômeurs de 50 à 58 ans doivent rester disponibles sur le marché du travail. Les personnes qui avaient demandé avant 2002 la dispense à partir de 50 ans, ont conservé ce statut. De ce fait, le nombre de chômeurs âgés de 50 à 58 ans non demandeurs d'emploi n'a diminué que progressivement.

² Tous les travailleurs qui, au terme d'un licenciement collectif intervenu après le 30 mars 2006, bénéficient d'une prépension à temps plein doivent rester disponibles pour le marché du travail jusqu'à l'âge de cinquante-huit ans ou pendant une année s'ils peuvent faire la preuve d'un passé professionnel de trente-huit ans au moins.

Graphique 3 - Retrait anticipé des seniors sur le marché du travail (personnes âgées de 50 à 64 ans; moyennes annuelles)



Sources: DGSIE, ONEM.

Tout comme chez les chômeurs âgés, le nombre de prépensionnés à temps plein âgés de moins de 55 ans est très faible. Leur nombre diminue également chez les 55-59 ans, même s'ils représentaient encore 5 % de la population correspondante en 2010, ce qui – comme expliqué ci-après – indique qu'il n'est pas exceptionnel de recourir lors de restructurations à la possibilité de faire abaisser l'âge minimal d'accès à la prépension (cf. ci-dessous). En revanche, le nombre de prépensionnés âgés de 60 à 64 ans augmente. En 2010, l'importance de ce régime est passée à 12,6 % de la population.

Outre les mesures visant à compliquer le retrait anticipé du marché du travail, d'autres systèmes ont été mis en place pour permettre aux travailleurs âgés de rester actifs plus longtemps sur le marché du travail, en réduisant quelque peu le rythme de travail en fin de carrière. Il est ainsi notamment possible de recourir aux régimes d'interruption de carrière et de crédit-temps pour réduire les prestations. Ces systèmes ont progressivement gagné en importance: en 1996, on comptait quelque 12 000 bénéficiaires âgés de 50 à 64 ans. En 2010, 127 000 personnes de la même tranche d'âge en bénéficiaient, soit 6 % de la population correspondante.

Ces régimes sont surtout populaires chez les 50-54 ans et chez les 55-59 ans, pour lesquels 8 % environ de la population concernée y ont recouru en 2010 pour réduire les prestations de travail. Parmi les 60-64 ans, à savoir la tranche d'âge qui, comme nous l'avons vu plus haut, peut toujours faire largement appel aux régimes de prépension et qui peut prétendre au statut de chômeur âgé non demandeur d'emploi, cette part est demeurée limitée à près de 2 %.

1.2. Données relatives aux restructurations

Lorsqu'elles se traduisent par un licenciement collectif, les restructurations sont réglementées en Europe. Il existe dans tous les pays des étapes obligatoires lors d'un processus de licenciement collectif ou de fermeture d'une unité de production: on prévoit une procédure de consultation, des critères pour fixer les délais de préavis ou les indemnités de licenciement, et il y a souvent intervention de l'administration de l'emploi. Cependant, ce socle minimum commun, qui a été coulé dans une directive européenne en 1975 (revue par une nouvelle directive en 1992) peut être interprété de façon libre par chaque État, notamment en fonction de sa tradition en droit du travail, de sorte qu'en pratique, le délai de notification aux travailleurs, le nombre de licenciements à partir duquel il est considéré comme collectif, etc. varient, ce qui réduit la comparabilité des données administratives suite à la notification par les entreprises, lorsque ces données sont collectées, ce qui n'a d'ailleurs pas toujours été le cas jusqu'à un passé récent.

Il n'existe pas non plus en Europe, contrairement aux États-Unis³, d'enquêtes harmonisées concernant spécifiquement les licenciements collectifs ou les restructurations d'entreprises au sens large. En résumé, des données comparables concernant les restructurations dans les différents pays de l'Union européenne font actuellement globalement défaut.

1.2.1. Les données de l'Observatoire européen des restructurations

C'est dans ce contexte qu'Eurofound a inauguré, en 2003, l'Observatoire européen des restructurations (European Restructuring Monitor, ERM), qui reste jusqu'à présent la seule source statistique spécifique sur les restructurations d'entreprises en Europe. Cet Observatoire a aussi pour objectif de mesurer les incidences des restructurations sur l'emploi dans les 27 États membres de l'UE.

L'ERM évalue l'ampleur des mesures de restructuration à partir des informations et annonces publiées dans la presse quotidienne et économique de chaque État membre. Une fiche synthétique est créée pour chaque cas repris dans ces statistiques. L'ERM ne dispose pas et par conséquent ne peut fournir d'informations complètes et détaillées sur la création et la suppression d'emplois en Europe, mais il étudie plutôt les processus de restructuration à grande échelle qui y sont annoncés. Les données recensées par l'ERM sont loin d'être exhaustives, car une grande partie des restructurations concernent des structures de petite taille, et la somme de ces mouvements sont de grande ampleur (voir Heuse et Saks (2009) sur la dynamique de l'emploi salarié en Belgique et CSE (2008)).

Toutefois, le pari de l'ERM est que les processus à grande échelle sont très significatifs, dans la mesure où ils entraînent d'importantes répercussions dans un secteur donné, représentent des défis considérables pour la cohésion sociale et nécessitent une action collective efficace.

Le champ couvert par l'Observatoire porte sur toutes les formes de restructuration. Sont ainsi distingués les fermetures ou risques de fermeture (liquidation judiciaire, redressement judiciaire, continuation ou poursuite d'activité, etc.), les restructurations suite à des opérations de fusion,

³ Le *Bureau of Labor Statistics* collecte des données concernant les licenciements collectifs au travers du programme "Mass Layoff Statistics" (voir: <http://www.bls.gov/mls/>). Les données sont basées sur des données administratives, complétées par une enquête auprès des employeurs pour connaître la raison des licenciements.

absorption, acquisition, cession, etc., les délocalisations, l'externalisation des activités (*outsourcing*) et les plans de développement (*business expansion*) annoncés. Cette dernière forme de restructuration reste marginale en termes d'annonces d'emplois supprimés.

La restructuration est donc un phénomène multiforme, trouvant différentes traductions selon les conditions de contexte (pays, situation macroéconomique), les caractéristiques de l'entreprise etc. Les causes de restructurations sont également très diverses.

Parmi les différents types de restructuration, la délocalisation (en anglais *offshoring/delocalisation*) désigne la migration d'activités du pays vers l'étranger, en général pour tirer parti des écarts internationaux des coûts des facteurs. Au sens strict, la délocalisation est le déménagement d'une unité en vue de réimporter sa production ou de fournir des marchés étrangers. Dans les grandes entreprises ou les processus de production complexes, ce type de restructuration prend souvent la forme d'un fractionnement et de la localisation d'une partie de la "chaîne de valeur" dans un autre pays, en général à plus faibles salaires.

L'externalisation (en anglais *outsourcing*) désigne le transfert de tout ou partie d'une fonction d'une organisation vers un partenaire externe. Elle consiste en général en la sous-traitance des activités jugées non-essentiels et non stratégiques. Il s'agit d'un outil de gestion stratégique qui se traduit par la restructuration d'une entreprise au sein de sa sphère d'activités, en se recentrant sur ses métiers et compétences de base (*core business*). Il peut y avoir externalisation avec ou sans délocalisation.

Nous avons regroupé dans ce tableau les restructurations internes avec la catégorie des "relocalisations", qui concernent les opérations qui sont maintenues dans la même entreprise, mais ont été relocalisées dans un autre lieu de production, au sein du même pays.

Tableau 1 - Répartition des emplois détruits en Europe¹ et en Belgique, par type d'opération²
(unités et pourcentages du total, données cumulées sur la période du 1 janvier 2009 au 31 mars 2011)

	Europe ¹				Belgique			
	Emplois supprimés (milliers)		Opérations de restructuration		Emplois supprimés (milliers)		Opérations de restructuration	
	Nombre	Répartition	Nombre	Répartition	Nombre	Répartition	Nombre	Répartition
Restructuration interne	885	75,4	1.788	69,4	19,3	65,9	64	62,7
Faillite ou fermeture	212	18,1	597	23,2	7,8	26,5	26	25,5
Délocalisation	36	3,1	125	4,9	1,8	6,2	8	7,8
Fusion-acquisition	18	1,5	40	1,6	0,2	0,8	2	2,0
<i>Outsourcing</i>	1	0,1	9	0,3	0,2	0,5	2	2,0
Autres	20	1,7	16	0,6	0,0	0,0	0	0,0
Total	1.173	100,0	2.575	100,0	29,2	100,0	102	100,0

Source: European monitoring centre on change (EMCC).

¹ Ici UE27 et Norvège.

² La catégorie de restructuration "plans de développement" n'étant pas reprise.

Sur quelque 2.600 cas de restructurations recensés en Europe par l'Observatoire européen des restructurations (ERM) sur la période de janvier 2009 à fin mars 2011, marquée par la crise économique et financière, les restructurations internes représentaient plus des 75 % du total des pertes d'emploi annoncées suite à des restructurations, suivies par les faillites et fermetures d'entreprises (18 %). Les délocalisations ne représentaient que 5 % des restructurations et 3 % des emplois menacés en Europe. Pour la Belgique, les restructurations internes représentaient 66 %

des pertes d'emplois annoncées et les faillites et fermetures d'entreprise, plus de 26 %, alors que les délocalisations représentaient 6 % des emplois menacés.

Tant le nombre absolu de restructurations (hors plans de développement) que la part des restructurations internes et des faillites et fermetures d'entreprises ont augmenté de manière très significative par rapport à la période de comparaison de janvier 2006 au 31 mars 2008, soit avant la crise.

Tableau 2 - Répartition des emplois détruits en Europe¹ et en Belgique, par type d'opération² (unités et pourcentages du total, données cumulées sur la période du 1 janvier 2006 au 31 mars 2008)

	Europe ¹				Belgique			
	Emplois supprimés (milliers)		Opérations de restructuration		Emplois supprimés (milliers)		Opérations de restructuration	
	Nombre	Répartition	Nombre	Répartition	Nombre	Répartition	Nombre	Répartition
Restructuration interne	692	71,3	996	55,2	8	51,9	27	50,9
Faillite ou fermeture	149	15,3	447	24,8	1	9,6	10	18,9
Délocalisation	68	7,0	216	12,0	4	28,8	9	17,0
Fusion-acquisition	46	4,8	105	5,8	1	4,6	4	7,5
<i>Outsourcing</i>	10	1,1	25	1,4	1	5,1	2	3,8
Autres	5	0,6	15	0,8	0	0,0	1	1,9
Total	971	100,0	1.804	100,0	15	100,0	53	100,0

Source: European monitoring centre on change (EMCC).

¹ Ici UE27 et Norvège.

² La catégorie de restructuration "plans de développement" n'étant pas reprise.

La ventilation par branche d'activité montre que l'industrie manufacturière reste le domaine le plus affecté par les restructurations avec près de 38 % des emplois supprimés. Il s'agit évidemment d'un secteur très large, et une sous-ventilation montrerait une situation plus contrastée⁴. Les transports et communications représentent plus de 15 % des pertes d'emplois annoncées suite à des restructurations et les services financiers près de 9 %.

D'autre part, on observe que l'administration publique a connu également un certain nombre de restructurations importantes en termes d'emplois supprimés, notamment dans les forces armées et l'administration de la Défense (Belgique, Finlande, France, Hongrie, Pologne, Royaume-Uni, Suède, etc.). Ces restructurations dans le secteur public relèvent en partie d'une autre logique que les restructurations des entreprises du secteur privé.

⁴ Ainsi sur la période de 2000 à 2005, les restructurations étaient concentrées dans la métallurgie, la mécanique, les moteurs, les industries agroalimentaires, le cuir et les textiles, et dans une moindre mesure la chimie (Fontagné et Lorenzi, 2005).

Tableau 3 - Répartition des emplois détruits en Europe¹ dans le cadre de restructurations², par branche d'activité

(unités et pourcentages du total, données cumulées sur la période du 1 janvier 2009 au 31 mars 2011)

	Europe			
	Emplois supprimés		Opérations de restructurations	
	Nombre (milliers)	Répartition	Nombre	Répartition
Agriculture et pêche	5	0,5	12	0,5
Industries extractives	22	1,9	38	1,5
Eau, gaz, électricité	10	0,8	27	1,0
Industrie manufacturière	440	37,5	1.467	57,0
Construction	24	2,1	69	2,7
Commerce	71	6,0	129	5,0
Transports et communications	180	15,4	260	10,1
Horeca	2	0,2	14	0,5
Services financiers	101	8,6	170	6,6
Immobilier et services aux entreprises	40	3,4	123	4,8
Éducation	34	2,9	13	0,5
Administration publique	216	18,4	187	7,3
Santé et action sociale	21	1,8	35	1,4
Autres services	7	0,6	31	1,2
Total	1.173	100,0	2.575	100,0

Source: EMCC.

¹ Ici UE27 et Norvège.² La catégorie de restructurations "plans de développement" n'étant pas reprise.

Par comparaison, sur la même période et selon la même source, en Belgique 54 % des intentions de suppression de postes concernaient l'industrie manufacturière, 10 % la branche des transports et communications, quelque 10 % les services financiers et 6 % le commerce.

1.2.2. Les données sur les licenciements collectifs centralisées par le SPF ETCS

Afin d'améliorer la connaissance statistique du phénomène des restructurations et satisfaire aux exigences européennes en cette matière, la Belgique a introduit dans sa réglementation un mécanisme permettant la transmission vers les instances fédérales des données relatives aux licenciements collectifs.

La réglementation belge prévoit à présent une centralisation des données relatives aux licenciements collectifs. Celle-ci se réalise au niveau du S.P.F. Emploi, Travail et Concertation sociale à qui doivent être notifiés, d'une part, l'annonce de l'intention de l'employeur de procéder à un licenciement collectif, avec laquelle débute de façon formelle la procédure d'information et de consultation, et, d'autre part, le projet de licenciement collectif lui-même, qui clôture cette phase d'information et de consultation.

La procédure d'information et de consultation des représentants des travailleurs se déroule en quatre phases:

- 1) L'employeur présente aux représentants des travailleurs un rapport écrit dans lequel il fait part de son intention de procéder à un licenciement collectif;

- 2) L'employeur réunit les représentants des travailleurs à propos de son intention de procéder à un licenciement collectif;
- 3) Les représentants des travailleurs posent des questions à propos du licenciement collectif envisagé et formulent des arguments ou de faire des contre-propositions à ce sujet;
- 4) L'employeur examine et répond aux questions, arguments et contre-propositions formulées par les représentants des travailleurs.

Sur la base de la réglementation existante, l'employeur peut déjà d'entamer la discussion relative au plan social durant cette période.

L'employeur peut procéder au licenciement effectif des travailleurs concernés 30 jours après l'envoi de la notification du projet de licenciement. Ce délai de 30 jours peut être parfois raccourci, parfois allongé jusqu'à 60 jours au maximum.

Sur la base des procédures clôturée en 2010, la durée de cette procédure d'information et de consultation était d'environ 3 mois. Cette moyenne recouvre des durées très différentes et n'a été calculée qu'en tenant compte des procédures clôturées.

En 2010, 106 unités techniques d'exploitation ont annoncé leur intention de procéder à un licenciement collectif. Ces annonces concernaient plus de 13.000 travailleurs. Les branches d'activité les plus touchés étaient la grande distribution (4.905 personnes) et l'industrie des transformations métalliques (3.357 personnes).

L'an dernier, 98 unités techniques d'exploitation ont clôturé la procédure d'information et de consultation. Alors que les annonces pour ces 98 unités portaient sur plus de 13.500 travailleurs, les projets de licenciements ne concernaient qu'un peu plus de 12.900 travailleurs, soit 5 % de licenciements en moins qu'avant d'avoir entamé les consultations avec les partenaires sociaux et les autorités de l'emploi.

La centralisation et l'exploitation de ces statistiques étant récentes, il n'est pas encore possible de faire des comparaisons entre années concernant le nombre d'annonces ou la différence entre le nombre de licenciements annoncés et le nombre de licenciements effectifs.

1.2.3. Les données des enquêtes sur les forces de travail

Les données des enquêtes sur les forces de travail ne comprennent pas non plus de question spécifique sur les restructurations ou les licenciements collectifs. On peut néanmoins exploiter les motifs invoqués par les personnes pour avoir quitté leur emploi. Sont prises en considération les personnes ayant une expérience professionnelle récente et qui ne sont pas en emploi au cours de la période d'analyse. Les personnes qui retrouvent directement un emploi après avoir quitté leur emploi précédent ne sont pas reprises dans ces statistiques.

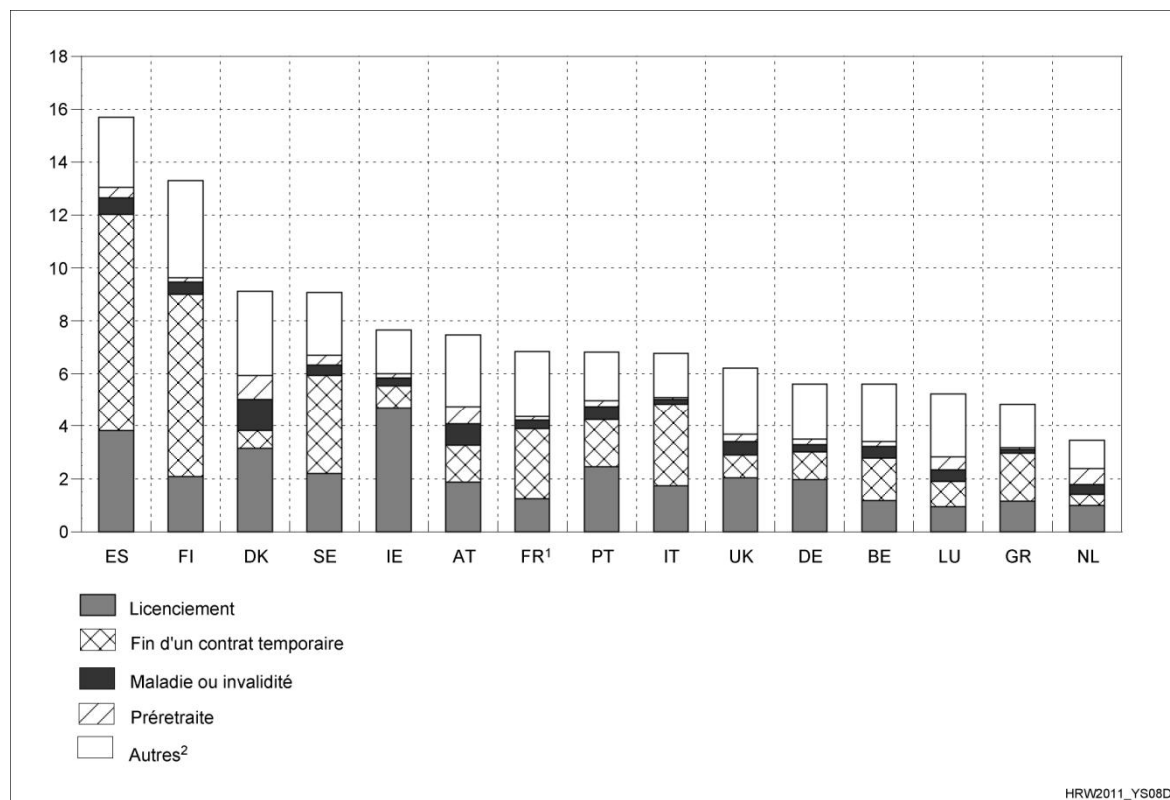
Les réponses possibles pour avoir quitté son emploi comprennent notamment le licenciement, la fin d'un contrat temporaire, la maladie ou l'invalidité, la formation et la préretraite. Clairement, le premier motif doit être inclus dans la mesure de l'impact en termes d'emplois des restructurations.

Les fins de contrats temporaires ne semblent pas a priori pas liées aux restructurations, mais l'exclusion de cette catégorie rendrait la comparaison entre les différents pays membres très difficile, puisque dans certains pays comme l'Espagne, ces contrats constituent une part très importante de l'emploi salarié total. Toutefois, mettre sur le même pied fin de contrat permanent et fin de contrat temporaire n'est pas non plus idéal, puisque dans le cas de contrat permanent, l'ancienneté du travailleur est en général plus élevée, ainsi que l'investissement en capital humain spécifique.

La catégorie de la préretraite est aussi pertinente car en cas de restructuration, cette voie peut constituer une alternative au licenciement. Dans certains pays de l'UE15, la filière maladie-invalidité a constitué de fait une voie de retrait anticipé du marché du travail.

Ces constats montrent qu'il n'est pas évident d'isoler l'effet des restructurations sur l'emploi au travers des enquêtes sur les forces de travail, ce qui montre l'utilité de disposer dans le futur d'une enquête spécifique à ce propos (voir notamment ERM (2006)⁵).

Graphique 4 - Motifs pour avoir quitté son emploi parmi les personnes ne travaillant pas en 2009, mais disposant d'une expérience professionnelle récente (pourcentages de la population en âge de travailler)



Source: CE.

¹ Pour la France, les données ont trait à 2008.

² Raisons familiales, garde d'enfants, formation, retraite, etc.

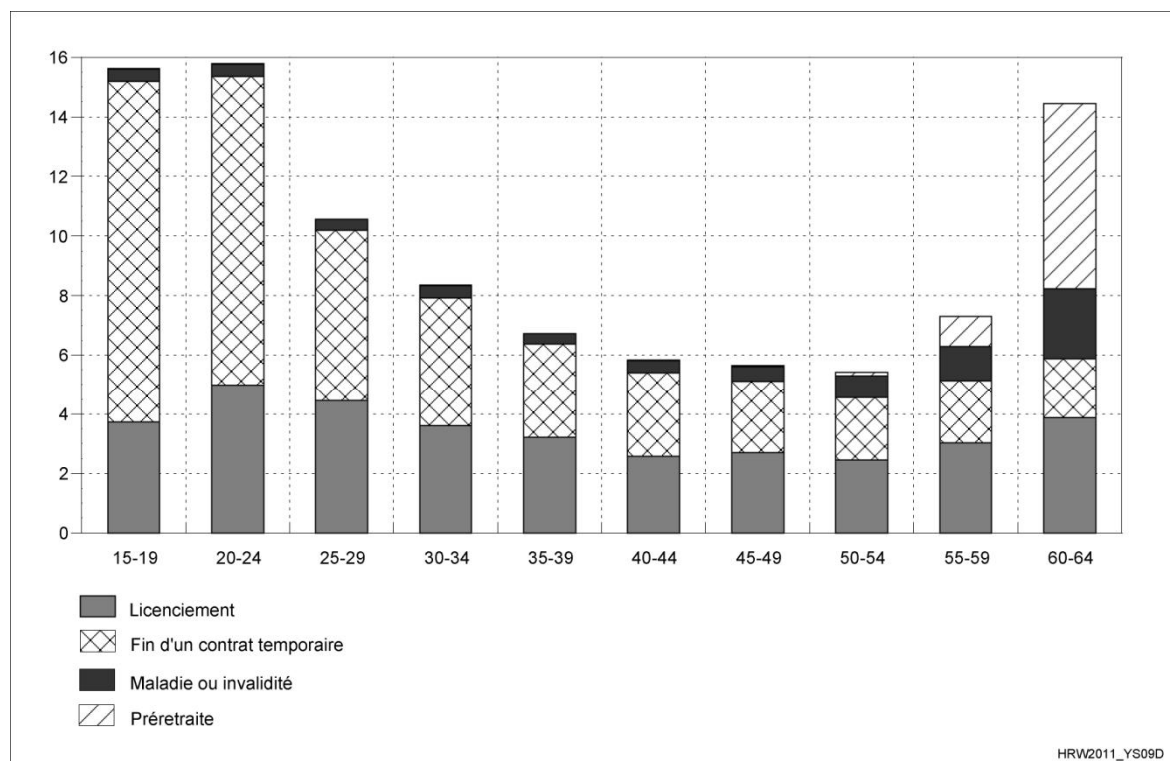
L'ensemble de ces données donnent une mesure très large de l'impact négatif des restructurations.

Dans de nombreux pays, le groupe des personnes qui ont récemment quitté leur employeur et n'ont pas encore retrouvé un emploi, est dominé par les personnes qui ont achevé un contrat temporaire. Ce phénomène est attendu dans les pays où les contrats temporaires sont très répandus, comme par exemple l'Espagne ou la Finlande. Les catégories de la préretraite et de la maladie-invalidité sont nettement moins représentées que les autres. Toutefois, il faut rappeler que contrairement à la fin d'un contrat temporaire, les personnes avec ces motifs se maintiennent en général pour une longue durée dans le non-emploi, voire quittent définitivement le marché du travail.

⁵ Le rapport annuel 2006 de l'ERM porte sur les différentes sources de données concernant les restructurations au niveau européen. L'analyse faite ici à partir des données des enquêtes sur les forces de travail s'inspire largement de ce document.

La probabilité de perdre son emploi suite à une restructuration varie avec l'âge. Une mesure très grossière du risque de perdre son emploi et de rester sans emploi est obtenue en divisant le nombre de personnes ayant perdu récemment leur emploi par le nombre de personnes ayant un travail dans le groupe d'âge correspondant.

Graphique 5 - Motifs pour avoir quitté son emploi parmi les personnes ne travaillant pas en 2009, mais disposant d'une expérience professionnelle récente, pour l'UE15¹, par groupe d'âge² (pourcentages de la population ayant un emploi en 2009, dans le groupe d'âge correspondant)



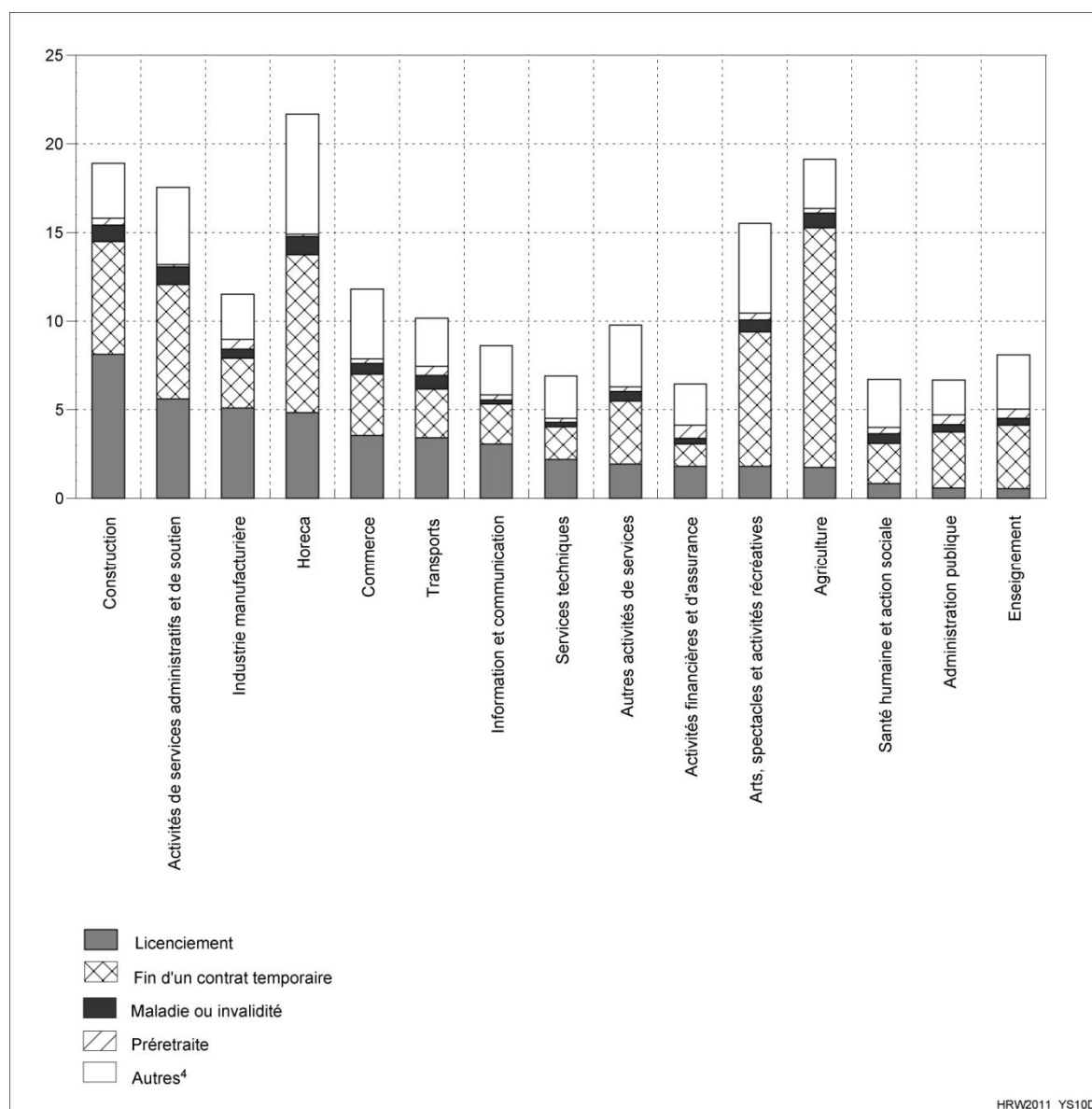
Source: CE.

¹ À l'exception de la France.

² La catégorie "Autres" (raisons familiales, garde d'enfants, formation, retraite, etc.) n'est pas reprise ici.

Les résultats obtenus à l'aide des données des enquêtes sur les forces de travail les plus récentes sont en ligne avec les études précédentes qui montraient l'impact très négatif des restructurations pour les travailleurs âgés. Ce phénomène s'explique tant par le risque de perdre son emploi pour les seniors que par la difficulté d'en retrouver un nouveau. Ce deuxième facteur est vraisemblablement prédominant. Quelque 4 % des personnes âgées entre 60 et 64 ans qui avaient un emploi précédemment n'ont toujours pas retrouvé de travail suite à leur licenciement. On voit également au niveau de l'UE15 que la préretraite et la filière maladie-invalidité augmentent considérablement en importance avec l'âge.

Graphique 6 - Motifs pour avoir quitté son emploi parmi les personnes ne travaillant pas en 2009, mais disposant d'une expérience professionnelle récente, pour l'UE15¹ par branche d'activité^{2,3}
(pourcentages de la population ayant un emploi en 2009 dans la branche correspondante)



Source: CE.

¹ À l'exception de la France.

² Les données concernant les branches Industries extractives, Gaz et électricité; Eau et déchets; Arts; Activités des ménages et Activités extra territoriales ne sont pas reprises car elles concernent des effectifs plus restreints.

³ Les branches sont classées par ordre décroissant de l'importance des licenciements dans les raisons d'avoir quitté son emploi.

⁴ Raisons familiales, garde d'enfants, formation, retraite, etc.

On peut faire des estimations similaires par branche d'activité. Le risque de perdre son emploi suite à un licenciement et de rester au chômage est le plus élevé dans la construction et dans l'Horeca, suivi d'un groupe comprenant les activités de services administratifs et de soutien, le commerce et l'industrie manufacturière. Étant donné l'importance de l'industrie manufacturière, ce secteur contribue pour une partie importante au nombre de demandeurs d'emploi inoccupés en Europe. Les fins de contrats temporaires sont surtout fréquentes dans l'agriculture

(probablement à cause du travail saisonnier), dans l'Horeca, mais également dans la construction et les services aux entreprises. Les pertes d'emplois suite à un licenciement sont beaucoup moins nombreuses dans la santé et l'action sociale, l'enseignement et l'administration publique.

2. THÉORIE ÉCONOMIQUE ET RESTRUCTURATIONS

Nous abordons successivement dans ce chapitre, l'impact sur l'emploi des coûts de licenciement (collectif), le processus de restructuration et ses acteurs, la problématique de la responsabilisation des entreprises et enfin les aspects liés à la santé du personnel.

2.1. Les restructurations et l'emploi

La littérature économique portant sur les restructurations est à la croisée de plusieurs champs de spécialisation.

Cette littérature est dominée par les études américaines. Or le style des restructurations aux États-Unis et en Europe est très différent, car aux États-Unis, il n'y a pas ou peu de protection des emplois. La possibilité pour les entreprises américaines d'utiliser les licenciements pour se restructurer est vue comme un avantage compétitif très important par les employeurs, en particulier les entreprises multinationales basées aux États-Unis (Cappelli, 2005).

En économie du marché du travail, l'effet des coûts de licenciement sur l'emploi est un sujet important de recherche. Nous faisons un survol de quelques travaux, en portant notre attention sur les spécificités du licenciement collectif.

2.1.1. Lien entre les indemnités de licenciement (collectif) et l'emploi

La protection de l'emploi dans les pays européens prend notamment la forme de délai de préavis et/ou d'indemnités, qui représentent les coûts de licenciement.

Selon les modèles, l'effet des coûts de licenciement sur la demande de travail sont ambigus. D'une part, les entreprises licencient moins face à une même diminution de la valeur marginale du travail. D'autre part, elles embauchent moins, à cause de l'augmentation des coûts de licenciement attendus.

Cependant, l'effet sur l'emploi des coûts de licenciement n'est pas déterminé uniquement par cet effet direct sur la demande de travail, car la formation des salaires peut également être affectée. De plus, leur impact dépend de l'environnement de marché dans lequel opère l'entreprise et de la nature du choc à l'origine du processus de restructuration. La plupart des modèles exposés ici font référence à la théorie du salaire d'efficience.

Effets des indemnités de licenciement sur l'emploi

Alors que Lazear (1990) a montré que dans un environnement concurrentiel, toute augmentation dans les indemnités de licenciement peut être compensée par une réduction des salaires, Fella (2000) a montré dans un modèle de salaire d'efficience - c.à.d. dans un monde où il y a du chômage involontaire à cause des salaires élevés que l'employeur doit payer pour inciter les travailleurs à fournir un niveau d'effort suffisant - que les indemnités de licenciement ont un effet favorable à l'emploi. Ce résultat s'explique parce que dans son modèle les travailleurs qui fournissent trop peu d'effort et qui sont licenciés n'obtiennent pas d'indemnités. L'hypothèse que l'entreprise soit capable de distinguer parfaitement les travailleurs ne fournissant pas assez d'effort est en fait peu réaliste.

La prédiction du modèle de Fella ne semble pas vérifiée avec les données. Empiriquement, on ne peut pas montrer que les indemnités de licenciement aient un effet positif sur le niveau de l'emploi, certaines études pointeraient plutôt un effet négatif.

Comme on l'a dit, la possibilité d'exclure les travailleurs ne fournissant pas un effort suffisant du bénéfice de paiement d'indemnités en cas de licenciement, est une hypothèse controversée. Si cela était possible, les entreprises auraient un incitant à affirmer que tout licenciement individuel est dû à un manque d'effort. Dans un grand nombre de pays européens, seul le licenciement pour faute grave permet à l'entreprise d'échapper aux paiements d'indemnités pour avoir mis fin à la relation contractuelle. Une bonne approximation du système actuel pourrait être que tous les travailleurs, quelles qu'aient été leurs performances préalables, ont droit aux indemnités de licenciement.

Indemnités de licenciement négociées ex-ante ou ex-post

De manière générale, les indemnités de licenciement peuvent être déterminées soit avant, soit après qu'un choc se soit produit qui oblige l'entreprise à licencier.

Dans le premier cas, le montant des indemnités peut être introduit dans le contrat de travail, que le travailleur peut accepter ou refuser (cf. Pita (1995)). Les indemnités de licenciement peuvent aussi être fixées par des conventions collectives, à la suite de négociations entre partenaires sociaux, comme dans les travaux de Booth (1995) et de Pita. Un des résultats de ces travaux est que si les travailleurs et les entreprises négocient en même temps sur le niveau des salaires et le montants des indemnités de licenciement (ou sur les délais de préavis), ils peuvent atteindre des contrats d'assurance parfaite. Un contrat d'assurance parfaite est compris ici comme celui qui permet au travailleur d'obtenir une même utilité marginale du revenu dans tous les états de la nature (emploi ou chômage).

Dans le deuxième cas, la détermination des indemnités de licenciement est réalisée par marchandage après l'occurrence du choc négatif. C'est la situation qui est modélisée par Malo (2001).

Son modèle vise à montrer les conséquences de l'un des aspects les plus courants du droit du travail en Europe continentale, à savoir la négociation entre l'entreprise et les travailleurs sur les indemnités de licenciement. Une extension proposée par Malo est la situation où la négociation porte à la fois sur le montant des indemnités et sur le nombre de personnes licenciées. Le modèle de négociation entre l'entreprise et les travailleurs est formalisé comme un problème de marchandage de Nash.

Le principal résultat du modèle de Malo est qu'il peut y avoir des occurrences où les travailleurs sont sur-indemnisés en cas de licenciements négociés ex-post, dans le sens où elles dépasseraient les pertes attendues dans le chef du travailleur. Ce résultat est possible tant dans le modèle simple, où la négociation ne porte que sur les indemnités, que dans le modèle étendu, où l'agenda de négociation porte à la fois sur le montant des indemnités et le nombre des effectifs qui devra être licencié.

Malo montre en outre que tout changement exogène dans le flux des pertes de rémunération a un effet sur le montant des indemnités de licenciement qui emportera l'accord des deux parties. Ceci illustre que les différentes institutions du marché du travail interagissent entre elles. L'évaluation d'une réforme d'une institution du marché du travail (par exemple la protection de l'emploi, ou plus spécifiquement les procédures de licenciement collectif) doit se faire idéalement dans un cadre intégrateur prenant en compte son effet sur les autres institutions (par exemple, son impact pour l'assurance-chômage et la formation des salaires).

Licenciement individuel et licenciement collectif

Alors qu'il n'est sans doute pas toujours possible dans le cas d'un licenciement individuel de distinguer si le licenciement trouve son origine dans une baisse de l'activité ou dans un effort insuffisant, les licenciements collectifs par contre sont parfaitement identifiés. De plus, à moins de faire l'hypothèse d'un comportement de tire-au-flanc collectif, les indemnités en cas de licenciement collectif pourraient différer de celles obtenues par un travailleur qui n'a pas fourni des efforts suffisants.

Goerke (2002) examine les incitants à introduire une indemnité de licenciement, en distinguant licenciement individuel et collectif, et étudie les effets de ces transferts sur la formation des salaires, dans le cadre d'un modèle de salaire d'efficience.

Comme le paiement d'indemnités dans le cas d'un licenciement individuel (il utilise le terme de *severance pay* dans ce cas), dû à un choc exogène ou parce que le travailleur a montré un niveau d'effort insuffisant, augmente les incitants dans le chef du travailleur à fournir moins d'efforts, le salaire d'efficience augmente. Le niveau de salaire plus élevé et les coûts de séparation diminuent les profits de l'entreprise, mais peuvent augmenter la rente des travailleurs ayant un emploi. Donc, de tels transferts ne seraient introduits que si les travailleurs ont un pouvoir de négociation important.

D'autre part, les travailleurs perçoivent des indemnités de licenciement collectif (qu'il nomme *redundancy pay*) uniquement s'ils n'ont pas été licenciés individuellement. Ces paiements, puisqu'ils ne sont pas obtenus par les travailleurs avec un trop faible niveau d'effort, atténuent les incitants à adopter un tel comportement. Par ce fait, l'introduction d'indemnités de licenciement collectif se traduit ici par des salaires plus bas, et fait augmenter d'autant les profits de l'entreprise. Il existe ainsi de bonnes raisons pour introduire des indemnités de licenciement collectif au niveau de l'entreprise. Si de ce fait l'emploi augmente, il y aura une externalité positive, puisque la probabilité de retrouver un emploi augmente. Cela crée des incitants supplémentaires pour introduire de telles indemnités au niveau de l'économie. Le modèle de Goerke montre que l'introduction d'indemnités de licenciement collectif peut avoir des effets favorables pour l'emploi et l'économie, ce qui n'est pas le cas des indemnités suite à un licenciement individuel.

Goerke a cependant qualifié quelque peu son résultat, car dans son modèle les indemnités de licenciement sont constituées d'un montant forfaitaire. Il a montré que lorsque les indemnités sont fonction du salaire, les effets sur l'emploi sont moins favorables (Goerke, 2006).

2.1.2. Les études empiriques

Des travaux empiriques ont quantifié les perspectives de retrouver un emploi pour le travailleur licencié. Malheureusement, la majorité d'entre eux portent sur des données américaines d'une part, et ces travaux ne distinguent pas nécessairement licenciements individuels et collectifs, d'autre part.

Les pertes pour le travailleur licencié trouvent leur origine dans deux facteurs: la rémunération que le salarié reçoit dans sa nouvelle entreprise peut être inférieure à ce qu'il gagnait auparavant, d'autre part, il peut mettre un temps plus ou moins long à trouver ce nouvel emploi. Les études américaines se focalisent surtout sur les différences de salaires, alors la durée de chômage représenterait la partie la plus importante du coût dans les pays européens.

Ces études sont cependant toujours assez lacunaires: elles ne portent souvent que sur un seul pays, parfois sur une seule entreprise, etc.

Dans la majorité des travaux, les conclusions montrent que les travailleurs licenciés collectivement ne semblent pas plus mal lotis qu'en cas de licenciement individuel, c'est plutôt l'inverse: ils trouvent plus rapidement un travail, avec un niveau de rémunération proche du salaire précédent (Margolis, 2006). Ces conclusions doivent être nuancées du fait que les autorités de l'emploi interviennent plus dans un licenciement collectif, par conséquent le succès relatif de traitement en cas de licenciement collectif montre indirectement l'utilité des dispositifs mis en place à l'occasion de restructuration (cellules de reclassement, etc.). Une difficulté supplémentaire est que, dans une entreprise en restructuration, les salariés sont souvent conscients de la mauvaise situation dans laquelle se trouve leur employeur et en fait commencent à chercher un travail bien avant l'annonce officielle de la restructuration ou la fermeture, ce qui complique les comparaisons.

Malgré le développement de banques de données liées employeurs-salariés, maintes interrogations sur les restructurations ne peuvent pas être testées empiriquement à cause de problèmes de données. Entre autres, la question de la différence qualitative qui existerait entre un licenciement collectif partiel et une fermeture d'entreprise n'a pas pu être tranchée: actuellement, les travaux empiriques ne permettent pas clairement de soutenir l'hypothèse d'une plus grande stigmatisation en cas de licenciement partiel.

2.2. Le processus de restructuration et ses acteurs

Le processus de restructuration est formellement initié par l'employeur, mais implique tous les stakeholders de l'entreprise, l'entreprise elle-même bien entendu; les travailleurs, mais également les partenaires sociaux, puisque dans notre pays, le dialogue social a son rôle à jouer dans ce processus, à travers notamment les obligations légales dans le cadre de la Loi Renault (cf. le chapitre 3) et la collaboration des organisations syndicales au sein des cellules pour l'emploi. De manière plus large, les partenaires sociaux interviennent également par la gestion paritaire des fonds sectoriels; des institutions publiques de l'emploi et de la sécurité sociale.

Cette sous-section illustre d'abord à travers l'article de Coucke et al. que les caractéristiques de l'employeur ont une influence sur le processus de restructuration: la taille, l'intensité capitaliste de la production, l'existence d'économies d'échelle, la profitabilité, etc. jouent un rôle dans le choix des options possibles pour la restructuration. Ensuite, nous précisons le rôle des partenaires sociaux dans le processus en Belgique. Enfin, à travers la contribution de Jeon et Shapiro, sont illustrées les implications de la durée du processus de restructuration et de la présence d'asymétries d'information entre les différents acteurs.

2.2.1. Caractéristiques de l'entreprise et stratégie de restructuration

Coucke et al. (2007) s'intéressent aux déterminants du mode de restructuration adopté par l'entreprise face à un choc négatif durable. Sur la base de données belges ils envisagent trois types de restructuration concurrents: la délocalisation, un licenciement collectif d'une partie significative des effectifs ("downsizing"), et, en dernier ressort, la sortie du secteur d'activité, voire du marché.

À partir de leur modèle où l'entreprise est vue comme une fonction de production, ils tirent deux conclusions concernant les déterminants de la stratégie de restructuration.

La première établit quand l'entreprise optera pour la délocalisation plutôt que pour un licenciement collectif. Un tel choix est d'autant plus probable que le volume de production est élevé; le coût du capital est élevé; la différence de salaires entre la Belgique et le pays d'accueil est importante; la production est intensive en main-d'œuvre; les économies d'échelle sont importantes et que l'entreprise a déjà une expérience de production à l'étranger.

Concernant le choix entre licenciement collectif ("downsizing") et l'abandon d'activité, la stratégie du "downsizing" est d'autant plus probable que le volume de production est élevé; le coût du capital est bas; le prix des biens produits est élevé; les coûts de sortie du secteur sont importants; et les économies d'échelles sont faibles.

La branche d'activité pourrait avoir également une influence. Selon les auteurs, les entreprises de services auraient besoin d'une proximité plus grande avec leurs clients et en conséquence auraient une plus faible probabilité de se délocaliser que les entreprises de l'industrie manufacturière. La relocalisation d'un autre nombre d'activités de support a cependant été rendue possible par les progrès technologiques.

Coucke et al. testent ensuite ces prédictions sur un échantillon d'entreprises belges. La banque de données a été constituée par le Bureau fédéral du Plan et comporte quelque 900 entreprises de plus de 20 travailleurs ayant subi une ou plusieurs restructurations entre 1990 et 1999. Les informations ont été complétées par l'envoi d'un questionnaire aux trois grands syndicats sur les motifs des restructurations.

Dans cet échantillon d'entreprises, la sortie du marché, la délocalisation et le "downsizing" étaient responsables respectivement de 10, 21 et 69% des pertes d'emplois enregistrées à l'occasion de restructurations. Selon les auteurs, ces données imparfaites donnent cependant une bonne idée sur l'importance relative des différents modes de restructuration. La majorité des pertes d'emplois seraient donc liées à des licenciements collectifs, sans transfert concomitant des activités de production à l'étranger. La banque de données a été complétée avec un groupe de comparaison, constitué à partir d'un échantillon de 2.000 entreprises comptant au moins 20 travailleurs et n'appartenant pas à la population des entreprises en restructuration. Pour les deux groupes, les informations spécifiques de l'entreprise proviennent des comptes annuels. Pour les entreprises en restructuration, les informations des comptes annuels ont trait à l'année précédant la restructuration.

Un modèle multinomial est estimé qui permet d'étudier l'effet de différents facteurs sur la variable dépendante qui peut prendre quatre modalités, soit: pas de restructuration, restructuration avec délocalisation, restructuration avec licenciement collectif et restructuration avec exit de l'entreprise.

Les résultats obtenus sont globalement en accord avec les prédictions du modèle théorique. Ainsi la taille et l'âge de l'entreprise ont une grande influence sur la sortie: les jeunes pousses et les entreprises de petite taille ont une mortalité beaucoup plus élevée que les entreprises matures.

Les entreprises de grande taille ont une plus grande probabilité de délocaliser leur production ou de procéder à un licenciement collectif plutôt que de sortir du marché, en cas de choc négatif. Les entreprises qui sont contraintes à quitter le secteur d'activité sont en moyenne les moins profitables.

Selon les auteurs, celles à faible intensité capitalistique n'ont pas l'avantage compétitif des entreprises à forte intensité capitalistique en Belgique et ont par conséquent une plus grande chance d'être contraintes de sortir du marché, ou lorsque c'est faisable, de délocaliser leur production à haute intensité en main d'œuvre à l'étranger.

Les entreprises qui délocalisent jouissent en moyenne d'un degré de flexibilité opérationnelle plus élevé, à savoir peuvent plus facilement réutiliser leurs équipements et autres immobilisations matérielles dans une autre localisation. Le fait d'appartenir à un groupe multinational a aussi une influence positive sur le fait d'adopter cette modalité. De même, les économies d'échelle sont aussi plus importantes pour les entreprises qui délocalisent.

Contrairement aux attentes, les entreprises de l'industrie manufacturière sont plus enclines de se restructurer à travers les licenciements collectifs ou la sortie du marché, plutôt que par des

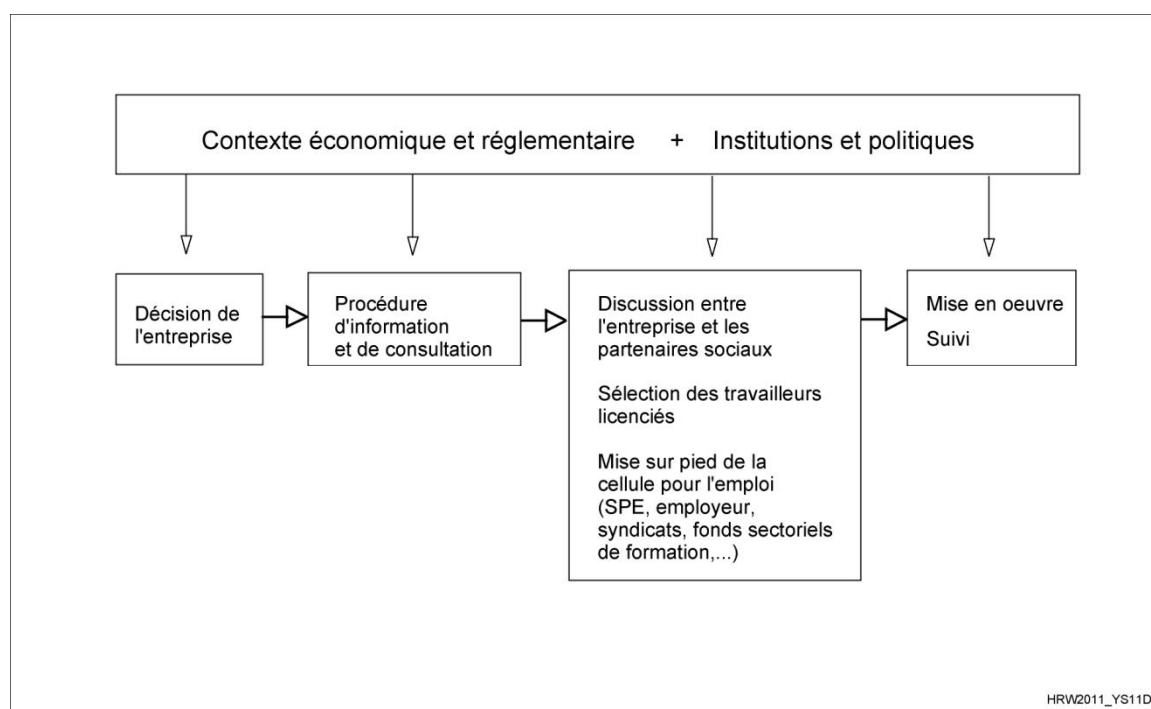
délocalisations. C'est surtout pour les licenciements collectifs que la différence est marquée entre cette branche d'activité et les autres.

La différenciation des produits diminue la pression concurrentielle en général. Si l'entreprise peut développer une stratégie de niche, cela va souvent de pair avec la nécessité d'être à proximité des clients et cela rend une stratégie purement basée sur une plus grande efficacité dans la production à travers une relocalisation, moins attrayante. Ceci est confirmé par les données.

2.2.2. Rôle des partenaires sociaux dans le processus de restructuration

Les processus de restructurations en Belgique sont souvent classés comme des régimes "administrés", en contraste avec le régime "de marché" prévalant par exemple au Royaume-Uni ou les régimes "négociés" de la Suède ou dans une moindre mesure de l'Allemagne (Gazier, 2008). Dans les régimes de marché, l'ajustement face à un choc négatif s'opère surtout via les coûts salariaux et le rôle des autorités publiques reste limité. Dans les régimes administrés, les institutions collectives et les politiques du marché du travail ont un rôle important et les canaux d'ajustement sont plutôt l'emploi (en personnes) et le volume de travail (heures ouvrées). Le régime administré est davantage centralisé et privilégie une résolution collective, notamment au travers du dialogue social au sein de l'entreprise.

Graphique 7 - Processus de restructuration



Source: Gazier et Bruggeman (2008).

En Belgique, une représentation des travailleurs est organisée dans les entreprises occupant au moins 100 travailleurs à travers le conseil d'entreprise et/ou de la délégation syndicale. Ces organes négocient des thèmes-clés avec la direction. En outre, le conseil d'entreprise possède des droits d'information et de consultation.

Conformément au cadre de la Loi Renault sur l'information et la consultation des travailleurs en cas de licenciement collectif (13 février 1998), un employeur qui souhaite licencier une partie de son personnel pour une ou plusieurs raisons sans rapport avec les travailleurs individuels est tenu de présenter au conseil d'entreprise (ou, en l'absence de conseil d'entreprise, à la délégation syndicale ou, en l'absence de délégation syndicale, aux travailleurs) un rapport écrit exprimant son intention de procéder à un tel licenciement. L'employeur doit alors permettre aux représentants des travailleurs de poser des questions et de soumettre des arguments ou des contre-propositions et est tenu de répondre. Finalement, il est recommandé qu'une convention sur les mesures de restructuration soit approuvée dans le but d'éviter les licenciements collectifs sans aucune forme d'indemnités (par la redistribution du travail, l'utilisation du régime de la prépension, les mesures d'outplacement, les primes pour les départs volontaires, etc.) (Pulignano et Wild, 2009).

Les services de l'emploi des Régions et Communautés concernées sont informés des licenciements collectifs et mettent en place les structures nécessaires pour assurer une réintégration la plus rapide possible des personnes licenciées dans l'emploi. Cet effort implique souvent une collaboration étroite avec les organisations syndicales, notamment au sein des cellules pour l'emploi.

De manière plus large, le dialogue social, au travers des organes de concertation comme le Conseil national du travail et le Conseil central de l'économie, mais aussi les différents niveaux de négociations collectives (Accord interprofessionnel, conventions collectives, ...) est une dimension clé de l'organisation du marché du travail en Belgique. Par leur impact sur la formation des salaires, sur le climat social au sein des entreprises, leur rôle pour veiller aux efforts de formation, notamment via les fonds sectoriels de formation, et leur participation active aux comités de gestion de différents organismes du marché du travail et de la sécurité sociale, les partenaires sociaux contribuent largement à la bonne gestion des restructurations en Belgique.

2.2.3. Stratégie multi-périodes et asymétrie d'information

Le modèle de Jeon et Shapiro (2007) s'intéresse au processus de licenciement collectif. Il illustre l'importance des anticipations dans les décisions, notamment la nécessité pour l'entreprise de poursuivre son activité avec le personnel qui n'a pas été licencié. Les travailleurs qui ont échappé au plan social sont appelés dans cette littérature des "survivants".

Le modèle est de type salaire d'efficience. Dans ce cadre théorique, les entreprises paient un salaire élevé pour s'assurer que les travailleurs fournissent un niveau d'effort suffisant. Une insécurité plus grande quant au maintien de l'emploi dans le futur ou de meilleures options extérieures pour le travailleur diminuent son attachement à l'entreprise. La firme doit dans ces conditions payer un salaire plus élevé pour maintenir le niveau d'effort voulu.

Le modèle comprend deux périodes. Durant la période 1, les travailleurs tiennent compte de la possibilité d'être toujours à leur poste de travail durant la période 2. Les entreprises anticipent également sur les deux périodes. Il y a deux types d'entreprises ("bon" B et "mauvais" M). Toutes les entreprises, quel que soit leur type, sont frappées par un choc négatif en période 1. La "mauvaise" firme est affectée négativement tant en période 1 qu'en période 2; contrairement à la "bonne" firme. Il y a également deux types de travailleurs: les travailleurs avec ancienneté et les nouveaux engagés. Les travailleurs avec ancienneté sont plus productifs à cause d'une composante spécifique du capital humain pour exercer le job.

Le modèle vise à prédire le comportement adopté par les entreprises en termes de licenciement collectif, lorsqu'elles font face au choc défavorable en période 1.

Avec ce canevas, il y a un arbitrage pour l'entreprise entre le licenciement de travailleurs en surnombre (étant donné les conditions de demande prévalant durant la période 1) et le désir de

maintenir un sentiment de sécurité d'emploi au sein de l'entreprise. Cet arbitrage est à la base des différentes formes que peut prendre un licenciement collectif.

Les options de l'entreprise, qui diffèrent par la proportion de personnel licencié et par le timing (licenciement unique, à savoir en période 1 uniquement, ou plusieurs vagues de licenciements), ont des conséquences en termes de bien-être tant des travailleurs directement concernés, que de l'économie en général.

Le modèle illustre que le coût pour garantir le maintien de l'engagement du travailleur envers la tâche à réaliser (*commitment*) varie selon le type d'entreprise et détermine sa réaction. En effet, face à un choc négatif, l'entreprise peut réagir de trois façons: le licenciement massif (ou stratégie du "big-bang"); les vagues successives de licenciement ou la politique de zéro-licenciement.

Les auteurs raisonnent d'abord dans un cadre d'information parfaite (où le type B ou M de l'entreprise est connu de tous), ensuite dans un cadre avec asymétrie d'information (où seule l'entreprise connaît son type).

Dans le cadre d'information parfaite

En période 1, le type de l'entreprise (B ou M) est connu de tous. Cependant, le choc négatif en période 1 oblige tant les firmes B que M de procéder à des licenciements durant cette période.

En période 2 par contre, la bonne firme (B) ne devra plus procéder à des licenciements supplémentaires, alors que la mauvaise firme (M) procédera ou non à des licenciements supplémentaires, selon sa décision lors de la période 1.

Le comportement de la "bonne" entreprise sur les deux périodes se comprend intuitivement. Le nombre de travailleurs licenciés en période 1 est plus faible que dans un modèle "statique", à savoir qui ne comporterait qu'une seule période, car l'entreprise doit ici tenir compte du redressement de la demande durant la période 2, de sorte qu'il y a une plus grande rétention de main-d'œuvre que s'il n'y avait pas cette anticipation.

Les préoccupations concernant la sécurité d'emploi expliquent le comportement de la firme de type M. En effet, durant la période 1, les travailleurs tiennent compte de la possibilité d'être toujours à leur poste de travail durant la période 2. Comme l'entreprise doit tenir compte de cet effet de "commitment" des "survivants", la firme de type M licencie plus dans la période 1 qu'elle ne le ferait dans un modèle statique. Les auteurs montrent que deux équilibres sont possibles.

Si les préoccupations de sécurité d'emploi n'avaient pas d'effet sur l'effort fourni par les "survivants", une firme M licencierait toujours à la fois en période 1 et en période 2. La mauvaise firme fait donc face à un arbitrage entre le fait de licencier moins de travailleurs en période 1 et celui d'assurer la sécurité d'emploi à ses travailleurs restant. Cet arbitrage peut résulter en une solution où l'entreprise offre une parfaite sécurité d'emploi aux survivants en choisissant d'opter pour un licenciement massif en période 1 (les licenciements en période 2 sont ainsi exclus et les "survivants" assurés d'être toujours en place en période 2).

Le modèle montre qu'un licenciement massif est d'autant plus plausible que les options à l'extérieur de l'entreprise des travailleurs sont meilleures (marché du travail tendu, on-the-job-search rentable, ...) et que la productivité marginale de l'entreprise est faible (en termes absolus, à cause de la technologie ou de la situation concurrentielle de l'entreprise, ou en termes relatifs c'est-à-dire par rapport aux salaires, quand le choc négatif de la période 1 est plus important que le choc négatif de la période 2).

Dans le cadre avec asymétrie d'information

Ici, le type de l'entreprise n'est connu que de l'entreprise elle-même. Une mauvaise firme a cependant toujours un incitant à faire croire qu'elle est une bonne firme (autrement dit, il y a un problème d'*anti-sélection*).

Dès lors, la bonne firme va adopter une stratégie telle que les vrais types soient révélés. Autrement dit, le choix de la stratégie de la bonne firme est en partie dicté par le fait que cette stratégie ne peut pas être adoptée par la firme M, ce qui permet ainsi à la bonne firme de signaler son type favorable. La firme M maintient la même stratégie qu'en information parfaite.

Ainsi, si l'entreprise possède une information privée à propos de ses prochains résultats (ici résumée par le type), elle pourrait opter pour une politique de zéro-licenciement, de façon à signaler son information privée (futur favorable) et ainsi renforcer la confiance de ses employés.

Dans le cadre avec asymétrie d'information, une bonne entreprise peut réduire le sentiment d'insécurité des survivants uniquement en maintenant plus de travailleurs en place que nécessaire durant la période 1. La diminution des licenciements en période 1 peut à l'extrême être si grande qu'il n'y a pas de licenciements en période 1, alors que les licenciements sont optimaux face au choc négatif pour toutes les entreprises en période 1 dans le cadre de l'information parfaite. Une augmentation de salaire peut être nécessaire dans la bonne firme si elle accroît tellement son emploi jusqu'au point de créer de l'incertitude sur le maintien en poste de tous les travailleurs durant la période 2.

Le modèle illustre aussi la différence qualitative entre une fermeture d'entreprise et un licenciement collectif. En effet, un licenciement est le résultat d'un processus de sélection par l'entreprise. On s'attend donc à ce que les travailleurs licenciés, même dans le cadre d'un licenciement collectif, souffrent d'une certaine stigmatisation, à cause des conjectures que font les nouveaux employeurs potentiels sur les motifs de l'employeur d'avoir choisi de licencier ces personnes. Il n'y a par contre pas d'effet de stigmatisation lorsque l'entreprise cesse entièrement ses activités et que l'ensemble du personnel est licencié, puisque les employeurs potentiels ne peuvent pas tirer de conclusion dans ce cas.

2.3. La responsabilisation des entreprises

2.3.1. Agir sur le caractère incitatif du financement des dépenses sociales

Comment éviter que des dispositifs de protection sociale ne soient utilisés abusivement, notamment à l'occasion de restructurations d'entreprises? Une manière d'influencer le comportement des agents économiques est de mettre en place un mécanisme incitatif permettant d'influencer ses décisions.

Dans la plupart des pays européens, la sécurité sociale est financée en grande partie par des cotisations patronales à taux uniforme. C'est notamment le cas en Belgique. Dans un nombre plus restreint de pays, le financement de la sécurité sociale repose essentiellement sur la fiscalité générale (notamment au Danemark, au Royaume-Uni et en Irlande).

Or le mode de financement de la protection sociale a probablement une incidence sur l'emploi. Outre les effets possibles des cotisations sociales sur le niveau du coût du travail et dès lors sur l'emploi (quel que soit le modèle utilisé, *ceteris paribus*, plus le coût du travail est élevé, plus la demande de travail est faible), la manière dont les cotisations et les prestations sont liées est aussi importante.

Ainsi les cotisations sociales viennent alourdir le coût du travail, à moins que grâce au fait que le salarié se sachant protégé contre divers risques divers (vieillesse, maladie-invalidité et chômage),

il ne modère d'autant ses exigences salariales. La façon dont le salarié perçoit les cotisations payées (plutôt comme une "prime d'assurance" qu'une "taxe") aurait donc un effet direct sur le coût du travail, et donc l'emploi.

La sécurité sociale bénéficie également aux employeurs car elle peut avoir un effet positif sur la motivation au travail des employés et leur capacité de travail, et améliorer leur productivité. Ces avantages justifient l'obligation pour les entreprises de contribuer directement à son financement.

Il faut de plus noter que la façon dont les employeurs gèrent leur personnel a une incidence sur la concrétisation de certains des "risques" couverts par la sécurité sociale. Par exemple, pour faire face à un choc négatif, l'entreprise peut réduire sa capacité de production de différentes manières. Comme nous l'avons vu plus haut, l'éventail de réactions est large. Lorsque la rentabilité de l'entreprise est mise à mal de façon prolongée, la firme peut être amenée à licencier du personnel, voire à devoir se restructurer, ce qui peut se traduire par une réduction importante de ses effectifs. Dans une certaine mesure, il s'agit d'un choix de l'entreprise, qui peut opter parmi différentes modalités non mutuellement exclusives: licenciement (individuel ou collectif), mise à la retraite anticipée (en Belgique, notamment au travers des prépensions), voire comme cela se pratique dans certains pays (Pays-Bas, Finlande, etc.), utilisation de l'assurance maladie et invalidité.

Comme le financement des dépenses d'assurance-chômage est réalisé dans sa majeure partie à partir de cotisations patronales à taux uniforme, ce système ne tient pas compte des différences de comportement pouvant exister entre employeurs. Par exemple, les employeurs licenciant plus facilement ne contribuent pas plus au financement de l'assurance-chômage que des employeurs assurant une plus grande stabilité d'emploi à leur personnel. Un raisonnement similaire peut être fait pour les autres dispositifs de sortie du marché du travail.

Introduire une modulation des cotisations sociales patronales en fonction du comportement de la firme (ce qu'on appelle en anglais *experience rating*) permet de mieux prendre en compte ces différences de comportement entre employeurs, ce qui devrait permettre de les limiter. Aux États-Unis, ce mécanisme a été mis en place dans l'assurance-chômage. De façon plus partielle, des pays comme la France, la Finlande ou les Pays-Bas l'ont introduit dans d'autres domaines de la sécurité sociale, comme la préretraite ou l'invalidité. D'une manière générale, cette pratique consiste à lier ces cotisations aux pratiques de l'entreprise concernant les licenciements, les cessations anticipées d'activité et les entrées en maladie ou en invalidité. Les taux des cotisations patronales sont individualisés de façon à refléter le coût que les systèmes de protection sociale ont eu à supporter sur une période donnée par suite du comportement individuel des employeurs.

Nous allons d'abord examiner plus en détail le système d'*experience rating* dans l'assurance-chômage aux États-Unis. Nous ferons ensuite une revue des travaux qui se sont penchés sur la possibilité d'introduire un système similaire dans les pays européens. Nous examinerons de manière plus concise les mécanismes incitatifs introduits dans d'autres domaines de la protection sociale.

2.3.1.1. Le système d'*experience rating* dans l'assurance-chômage aux États-Unis

L'idée de base d'un système d'*experience rating* est simple: il s'agit de taxer les licenciements proportionnellement au montant des allocations de chômage que la caisse d'assurance-chômage devra verser au salarié licencié. La taxe sur les licenciements est ainsi indexée sur le coût induit par la décision de licenciement de l'entreprise pour le système d'assurance-chômage. Un tel système tend à responsabiliser l'entreprise quand au coût social de leur politique de licenciement.

En effet, un emploi peut avoir une valeur sociale différente de sa valeur privée. Par exemple, un emploi peut devenir improductif pour un employeur, tout en continuant à générer suffisamment

de ressources pour la société (par exemple, via les cotisations sociales payées pour financer la protection sociale).

L'historique et les caractéristiques institutionnelles du système américain sont examinées par Margolis et Fougère (2000). L'assurance-chômage aux États-Unis est organisée par État. Le principe d'*experience rating* est appliqué partout, mais à des degrés divers. Les cotisations de sécurité sociale des entreprises sont en partie modulées en fonction de leurs antécédents en matière de licenciements: au niveau de chaque État, le taux de cotisation d'une entreprise est déterminé sur la base des prestations de chômage versées aux salariés qu'elle a récemment licenciés. Cela étant, la façon dont sont précisément déterminés les taux de cotisation patronale peut varier considérablement d'un État à l'autre. Chaque année, la caisse d'assurance-chômage de chaque État fixe un barème de taux de cotisations, en fonction de la situation de ses comptes. Seul le taux de cotisation maximal est fixé au niveau fédéral.

Ce système a été initialement mis en place à cause d'une pratique qui semble courante dans l'industrie manufacturière aux États-Unis, celle des "*temporary layoffs*". Les firmes licencient des travailleurs pendant les périodes de baisse temporaire d'activité, mais les réembauchent lorsque les carnets de commande se remplissent à nouveau. Les travailleurs licenciés restent ainsi "attachés" à l'entreprise, puisqu'en principe ils savent que l'entreprise les ré-embauchera ultérieurement⁶.

Le système américain a fait l'objet de nombreuses études théoriques et empiriques (cf. OCDE, 2004). Feldstein (1976) a été l'un des premiers à proposer une analyse théorique. En l'absence d'*experience rating*, les entreprises lorsqu'elles licencient ne supportent individuellement qu'une partie du coût des indemnités de chômage versées à leurs anciens salariés. En effet, il existe une distorsion dans les décisions de licenciement temporaire puisque les firmes n'internalisent pas (ou imparfaitement) le coût social de leur politique de gestion de la main-d'œuvre. Lorsqu'elle prend sa décision de licencier temporairement, chaque entreprise individuelle prend le taux de cotisation à l'assurance-chômage comme donné. L'entreprise ne tient pas compte que plus de licenciements conduira à devoir augmenter les contributions, à niveau d'allocation de chômage inchangé. Autrement dit, les licenciements temporaires donnent lieu à ce qu'il peut appeler une externalité négative (para-)fiscale sur les autres entreprises. Ce qui implique que, pour l'économie dans son ensemble, le nombre de licenciements temporaires est inefficacement élevé en l'absence d'un mécanisme d'internalisation de cette externalité. Cette analyse, parmi d'autres, suggère que la modulation des cotisations patronales induirait un transfert des emplois allant des entreprises à forte rotation de main-d'œuvre vers des entreprises qui offrent des emplois plus stables, réduisant ainsi le chômage frictionnel. Autrement dit, un tel mécanisme aurait une influence favorable sur l'emploi.

Certains auteurs (Burdett and Wright, 1989, cité dans Fath and Fust, 2005) ont mis en doute les résultats de Feldstein, car son modèle ne prendrait pas en compte le comportement anticipatif des entreprises face à un système d'*experience rating*. Selon eux, l'introduction d'une modulation des cotisations patronales réduirait effectivement les licenciements temporaires, mais en même temps pèserait sur les engagements, de sorte que l'effet net sur l'emploi est ambigu.

Les études empiriques menées sur données américaines (puisque le système n'existe véritablement qu'aux États-Unis) semblent pourtant confirmer l'analyse de Feldstein. Un grand nombre d'études empiriques suggère en effet que le système d'assurance-chômage en vigueur, dans lequel la modulation des cotisations reste partielle, serait responsable d'une part importante des licenciements temporaires et permanents. Nous reprenons ici l'aperçu donné par l'OCDE. Anderson et Meyer (1993, 1994, 2000) ont examiné les effets de la modulation des cotisations patronales aux États-Unis, sous différents angles. L'étude publiée en 2000 offre un intérêt

⁶ Cette pratique semble a priori très proche du dispositif de chômage temporaire en Belgique, à la différence que dans le cas belge, il y a suspension du contrat de travail plutôt que licenciement.

particulier car les auteurs y proposent une analyse détaillée du passage en 1984, dans l'État de Washington, d'un système de taxes sur la masse salariale à un système de modulation des cotisations patronales, expérience naturelle qui a permis de comparer les effets des deux systèmes. Les résultats suggèrent que le passage d'un système "traditionnel" de prélèvements à un système de modulation complète des cotisations patronales pourrait entraîner une diminution des demandes de prestations de chômage de l'ordre de 10 à 30 % (OCDE, 2004).

2.3.1.2. *Experience rating dans l'assurance-chômage en Europe*

Nous donnons ici une courte revue de la littérature sur les articles théoriques qui envisagent l'introduction d'un tel mécanisme incitatif en Europe.

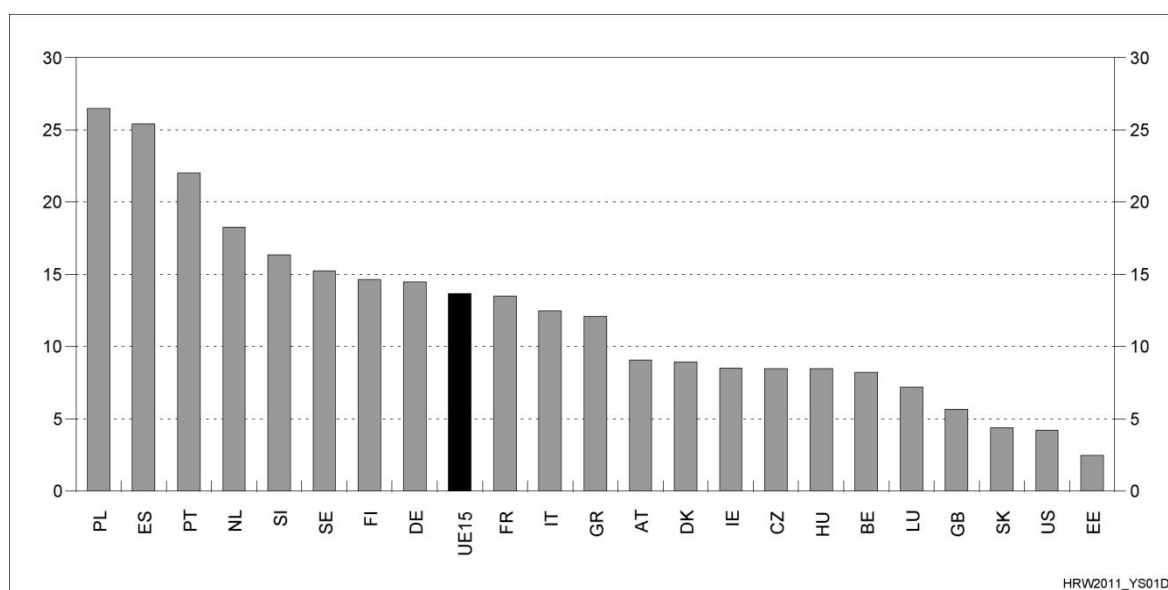
L'*experience rating* n'est-il adapté qu'au cas américain puisqu'il n'existe pas de disposition semblable au niveau de l'assurance-chômage dans aucun pays européen ? La réponse donnée par Cahuc et Malherbet (2004) est clairement non. Selon ces auteurs, le système de modulation des cotisations patronales semble a priori offrir certaines améliorations par rapport aux autres systèmes de financement. Il faut cependant tenir compte des différences entre le marché du travail américain et le marché du travail européen.

Le marché du travail américain présente une différence très importante avec la plupart des marchés du travail en Europe. La protection des emplois y est quasi inexistante: il n'y a que quelques règles plus contraignantes en cas de licenciement collectif. Ceci contraste fondamentalement avec les pays européens, où la protection de l'emploi est généralisée, en particulier pour les emplois permanents, qui constituent la grande majorité des emplois.

Dans les marchés du travail très régulés, comme par exemple le marché du travail belge, les emplois sont protégés, de sorte que les entreprises face à un choc négatif exploreront d'abord les pistes alternatives avant d'envisager le licenciement de salariés ayant un contrat à durée indéterminée. Notons que la Belgique conserve une spécificité, avec la coexistence de deux statuts socioprofessionnels parmi les salariés du secteur privé, allant de pair avec des réglementations assez différentes, en particulier en matière de droit du licenciement. En effet, le licenciement des personnes avec un contrat de travail à durée indéterminée sous statut d'ouvrier est beaucoup moins coûteux que pour les employés.

Contrairement aux États-Unis, où l'ajustement au cycle de l'activité se fera d'abord par les licenciements, dans les pays européens, il s'opère davantage par les diminutions d'embauches et par le non-renouvellement des contrats temporaires. Le taux de destruction des emplois est très anticyclique aux USA alors qu'il est plus stable dans les pays où la protection de l'emploi est importante, notamment en Belgique (Heuse et Saks, 2009). De plus, aux États-Unis, la (quasi) absence de réglementation contraignante sur les contrats permanents explique que la part des contrats temporaire est très faible.

Graphique 8 - Part de l'emploi temporaire dans l'emploi salarié
(pourcentages)



Source: OCDE, données de 2009, pour les États-Unis, 2005.

Puisqu'il n'existe pas de données autres que les données américaines, l'analyse de Cahuc et Malherbet (2004) repose entièrement sur un modèle théorique. Comme tout modèle, celui-ci est construit à partir d'hypothèses simplificatrices. De plus, les auteurs se concentrent sur le marché du travail des peu qualifiés, qu'ils considèrent comme tout-à-fait isolé du marché du travail des plus qualifiés, qui n'est pas pris en compte dans l'analyse. Ils veulent modéliser comment interagissent les institutions du marché du travail "européennes" avec l'introduction d'un mécanisme d'*experience rating* dans les cotisations finançant l'assurance-chômage. Ils en considèrent trois: i) l'existence d'une législation de protection de l'emploi; ii) l'existence d'un salaire minimum; iii) l'existence de contrats de travail permanents et temporaires.

La première conclusion de leur étude est que l'introduction d'un mécanisme de modulation des cotisations patronales dans l'assurance-chômage est moins intéressante que dans un marché sans protection de l'emploi. L'un des atouts principaux du mécanisme d'*experience rating* est de réduire le taux de licenciement, mais cet effet positif est quasi absent dans leur modèle, avec un marché du travail très protégé. En effet, la protection de l'emploi assure déjà que le taux de licenciement est faible, de sorte que l'introduction du mécanisme incitatif n'apporte pas ou peu d'effet sur le taux de licenciement.

Les auteurs montrent cependant que même dans un modèle où il y a une protection de l'emploi, mais où en même temps, il y a un salaire minimum et deux types de contrats de travail (permanents et temporaires), un mécanisme d'*experience rating* a un effet positif.

Intuitivement, à cause du salaire minimum, il y a selon leur modèle, une proportion plus grande de destructions d'emploi. Donc, avec cette institution qui crée une imperfection de marché, il existe une marge d'action pour l'introduction d'une modulation des cotisations patronales.

Pour comprendre que l'*experience rating* a également un effet lorsqu'il y a deux types de contrats, le modèle fait l'hypothèse (réaliste) que les deux types de contrats bénéficient de niveau de protection différent. Donc quand emplois permanents et temporaires coexistent, le degré réel de protection de l'emploi est différent que s'il n'existait qu'un seul type de contrat très protégé.

Leurs simulations montrent que dans ce cas de figure, un certain degré d'*experience rating* peut avoir un effet favorable, en diminuant le taux de licenciement global dans l'économie.

Somme toute, l'article de Cahuc et Malherbet illustre qu'il peut exister une marge d'action pour l'introduction d'un mécanisme d'*experience rating* même dans un marché du travail très réglementé. Ce mécanisme n'est qu'une modalité particulière de protection de l'emploi et, dans une certaine mesure, la réglementation de protection de l'emploi et l'*experience rating* sont des substituts partiels. Idéalement, l'introduction d'un mécanisme de modulation des cotisations patronales devrait donc aller de pair avec une réforme de la protection de l'emploi.

Parmi les limites du modèle utilisé, tant les travailleurs que les entreprises sont considérés comme homogènes. Tous les travailleurs sont par hypothèse des peu qualifiés qui sont rémunérés au salaire minimum. Dans la réalité, il y a une grande hétérogénéité parmi les travailleurs. Certaines caractéristiques, en particulier en termes de qualification, peuvent aller de pair avec une probabilité plus grande de perdre son emploi d'une part et de rester plus longtemps au chômage d'autre part. Avec un système d'*experience rating*, il est probable que les firmes substitueraient, lorsque c'est possible, les travailleurs dont le coût attendu en termes d'assurance-chômage est élevé au profit de travailleurs avec un coût plus faible. Autrement dit, la modulation des cotisations patronales pourrait être défavorable aux groupes les plus vulnérables sur le marché du travail, en particulier les moins qualifiés.

Le modèle fait également l'hypothèse d'un type d'entreprise unique. Dans la réalité, les employeurs sont très hétérogènes, tant en taille, qu'en termes de branche d'activité ou de main-d'œuvre utilisée. L'introduction d'un tel mécanisme aura des conséquences redistributives entre entreprises par rapport au système actuel. Ainsi les entreprises qui sont caractérisées par un degré de rotation de leur main-d'œuvre important seront relativement pénalisées, alors que la situation inverse prévaut pour les entreprises à emplois stables. De la même façon, les entreprises utilisant proportionnellement plus de travailleurs peu qualifiés pourraient relativement être pénalisées par l'introduction d'un tel mécanisme. Ces effets redistributifs, tant au niveau des travailleurs qu'entre entreprises, doivent être pris en compte pour obtenir une image plus complète de l'effet d'un système de modulation des cotisations.

Charlot et Malherbet (2010) ont simplifié le modèle de Cahuc et Malherbet, mais l'ont enrichi pour introduire deux types de travailleurs: les peu qualifiés et les autres. Selon leurs simulations, l'introduction d'une taxe sur les licenciements inspirée du système d'*experience rating* aurait des effets favorables au niveau du chômage agrégé, mais elle pourrait s'accompagner d'un accroissement de la durée du chômage, surtout pour les non qualifiés. Cet effet négatif serait en partie contrebalancé selon la capacité à substituer totalement ou non ce système à la protection de l'emploi telle qu'elle prévaut actuellement⁷. De plus, si la structure par qualification de la population est endogène, l'*experience rating* augmente les incitants de la population à se former davantage, de sorte qu'à long terme la proportion de travailleurs qualifiés augmenterait par rapport à la situation où ce mécanisme est absent.

Avec une autre modélisation, L'Haridon et Malherbet (2010) ont introduit la possibilité de turbulences macroéconomiques, de façon à étudier les propriétés cycliques de l'*experience rating*. Ces propriétés cycliques dépendent de fait de la manière dont le dispositif est conçu et appliqué. Les auteurs montrent que si la taxe de licenciement dépend des coûts attendus pour l'assurance-chômage, c.-à-d. si cette taxe est indexée sur la durée moyenne des épisodes de chômage, la protection de l'emploi devient variable avec le cycle économique. La taxe sur les licenciements serait, dans leur modélisation, d'autant plus importante que les conditions agrégées sont

⁷ Autrement dit, pour l'ensemble des entreprises, le coût de séparation avec un travailleur ne serait pas alourdi en cas de substitution parfaite. Dans cette hypothèse, l'augmentation du coût de séparation lié à l'introduction de la taxe modulée de licenciement devrait aller de pair avec une diminution des autres coûts en cas de licenciement pour l'entreprise (coût des procédures administratives et judiciaires, financement des mesures de reclassement, etc.).

mauvaises. Ainsi construit, le mécanisme incitatif a une dimension de stabilisateur automatique. Selon les auteurs, l'existence de coûts de séparation différenciés selon les états de la nature incitera les firmes à reporter leurs décisions de destruction d'emplois vers les bons états de la nature, puisque les coûts de séparation seront alors plus faibles. Ceci pourrait mener à une forte réduction de la variabilité des destructions au cours du cycle.

Dans la pratique, il ne nous apparaît pas si évident de construire une taxe sur la base de coûts attendus. Le système américain se base d'ailleurs sur l'historique des firmes pour fixer les taux de cotisation, de sorte les taux de cotisation suivent les fluctuations économiques avec un certain décalage. Celui-ci est dû au fait que les caisses d'assurance-chômage définissent leurs barèmes en fonction de l'état de leurs comptes de l'année précédente. Au début d'une période de récession, les versements effectués par les caisses d'assurance-chômage augmentent, mais les taux de cotisation restent constants. Cette situation se poursuit jusqu'à ce que les bilans des caisses d'assurance-chômage se détériorent et qu'un nouveau barème de cotisations, plus élevé, soit alors mis en place.

De manière générale, comme le note l'OCDE (2007), "calculer avec précision les cotisations dues par chacune des entreprises (est complexe), ce qui tend à réduire la lisibilité de ces systèmes et peut réduire leur influence sur le comportement des employeurs, en particulier dans le cas des petites et moyennes entreprises. En tout état de cause, les taux individuels de cotisation se situent généralement entre un minimum et un maximum prédéfinis, de sorte que les systèmes de modulation des cotisations comportent toujours une certaine part de mutualisation des risques. Cette caractéristique tend à limiter leur capacité à produire sur les employeurs l'effet d'incitation souhaité".

En conclusion, le dispositif de modulation des cotisations patronales à l'assurance-chômage est intéressant mais:

- son design devrait être réalisé en même temps qu'une réforme de la protection de l'emploi "traditionnelle";
- il a été développé aux États-Unis parce que la pratique du licenciement temporaire y est très courante. Dans nos pays, cette pratique n'existe pas (en ne considérant pas le système de chômage temporaire). Les effets incitatifs seront donc aussi moins importants (l'effet attendu sur le taux de licenciement est moindre);
- les spécificités du marché du travail belge doivent être prises en compte: notamment, comme dans beaucoup d'autres pays, l'existence de contrats de travail à durée déterminée moins protégés que les CDI, mais aussi la coexistence de deux statuts (ouvrier et employé);
- la réalisation concrète d'un tel mécanisme est complexe: les cotisations seraient-elles calculées en fonction des coûts passés ou des coûts attendus, quel est l'impact cyclique du système, le mécanisme ne peut pas être appliqué de la même façon dans les grandes entreprises que dans les PME, etc.;
- à première vue, il pourrait être adapté à une responsabilisation de l'utilisation du chômage temporaire, si nécessaire. Ce constat a déjà été fait par Cockx et Van Der Linden (2009)⁸.

2.3.1.3. *Experience rating dans les dispositifs de sortie anticipée du marché du travail*

Lorsqu'une restructuration doit se traduire par un licenciement massif, l'employeur procédera de manière rationnelle à une sélection parmi les effectifs. En Belgique, comme dans la plupart des

⁸ Un système "d'experience rating" existe déjà en quelque sorte en Belgique pour le financement du chômage temporaire dans la mesure où le taux de cotisation peut être adapté en fonction de l'évaluation des dépenses. Ce taux n'est toutefois pas différencié entre entreprises, ni par branches, ce qui atténue son effet incitatif.

pays européens, la sortie anticipée du marché du travail apparaît souvent comme un moindre mal pour le personnel ayant une faible chance de retrouver un travail. Différents dispositifs de sortie anticipée existent, via le chômage (en Belgique, statut de chômeur âgé dispensé de recherche d'emploi), la retraite anticipée (en Belgique, le système des prépensions) ou la pension invalidité (en Belgique, cette voie est conditionnelle à un motif médical, de sorte que son utilisation massive à fin économique n'est pas possible).

Plusieurs pays européens ont adopté un système de protection de l'emploi des âgés, qui peut être assimilé à un dispositif d'*experience rating*.

La France a ainsi instauré depuis 1987 une taxe de licenciement spécifique aux travailleurs âgés, dénommée "contribution Delalande". Cette taxe se distingue par son montant élevé (jusqu'à 12 mois de salaire brut, en fonction notamment de l'âge du salarié), ainsi que par son ciblage sur un groupe de travailleurs spécifiques, défini par l'âge (plus de 55 ou plus de 50 ans). Le produit dégagé par la taxe est directement affecté à l'assurance-chômage, ce qui rapproche le dispositif de la modulation des cotisations d'assurance-chômage décrite plus haut.

Cette taxe a fait débat depuis le début des années 2000. Nous reprenons ici les éléments exposés dans Behaghel (2007). Ses adversaires dénoncent son caractère coercitif et son manque d'efficacité, alors qu'en même temps, il n'y a pas eu de réforme significative pour améliorer l'employabilité des âgés: "craignant une forte pénalisation, les entreprises se sont abstenues en majorité de recruter des chômeurs — notamment ceux âgés de 45 à 50 ans — et, compte tenu du consensus en faveur des dispositifs de préretraites — n'ont plus investi dans la formation des salariés en fin de carrière ; ce qui a participé à la dégradation de l'employabilité des plus âgés (...). Afin de protéger les salariés de plus de 50 ans, [le gouvernement] choisit en définitive de fragiliser les salariés âgés de 45 à 50 ans."

L'évaluation que fait Behaghel à l'aide d'un modèle théorique apporte une réponse plus nuancée. Selon son modèle, l'effet de la mesure resterait positif sur l'emploi, l'effet défavorable sur les embauches étant plus que compensé par le meilleur maintien en emploi des plus de 50 ans. L'affectation du produit de la taxe au financement de l'assurance chômage a un impact secondaire: elle réduit légèrement le coût du travail et fait faiblement baisser le chômage. Cet effet serait plus important si l'abaissement des charges était concentré sur les travailleurs âgés.

Les études empiriques (citées dans OCDE (2007)) montrent pourtant une faible incidence de la mesure sur les licenciements de travailleurs âgés, tandis que ses effets sur les embauches sont difficiles à apprécier. Les chances de réemploi des travailleurs âgés de 45 à 49 ans seraient effectivement plus faibles. Il est toutefois difficile de savoir dans quelle mesure ce constat est imputable à la contribution Delalande, du fait notamment de l'existence d'autres politiques, notamment d'aides à l'embauche ciblées sur les travailleurs de plus de 50 ans. En définitive, le gouvernement français a décidé de progressivement supprimer la taxe Delalande à partir de 2008.

Un système analogue existe dans le régime de la maladie-invalidité en Finlande et aux Pays-Bas (OECD, 2007).

2.3.2. La responsabilité sociale des entreprises

La fonction première des entreprises, à savoir leur responsabilité principale, consiste à exercer leur activité d'entreprise. Le rôle des entreprises dans la société est de mettre à profit les investissements dans l'intérêt des apporteurs de capitaux. C'est ainsi que les entreprises créent des emplois et produisent des biens et des services que les consommateurs veulent acheter⁹.

⁹ OECD (2003), *Promouvoir la responsabilité des entreprises: les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*, Paris.

L'entreprise de manière générale se définit comme une entité socio-économique réunissant, pour une activité déterminée, un ensemble d'hommes et de moyens. Elle peut donc être vue comme une somme de relations imbriquée entre parties prenantes (en anglais, *stakeholders*), telles son management, les salariés, les actionnaires, les clients, les fournisseurs, etc. L'une des justifications théoriques de l'existence des entreprises est qu'il s'agit de l'institution qui a naturellement émergé pour résoudre les problèmes d'asymétrie d'information qui existent entre ces parties prenantes. L'asymétrie d'information définit les relations où un agent détient de l'information qu'un autre n'a pas: le management de l'entreprise peut détenir des informations qui ne sont connues des actionnaires, le niveau d'effort du travailleur peut ne pas être parfaitement mesurable par le management, etc. La manière dont fonctionne l'entreprise est le reflet des solutions concrètes pour résoudre ces problèmes.

Donc, même si la responsabilité principale de l'entreprise est d'assurer un processus de production rentable, pour rémunérer tant les apporteurs de capitaux que ses salariés tout en satisfaisant ses clients, elle est aussi la somme de toutes ces personnes qui la constituent. Or chacune d'elles a son opinion sur le fonctionnement de la société, comment y contribuer etc. De par cette "conscience morale" des différentes parties prenantes, l'entreprise, qui est la somme de ces différentes forces, peut d'une certaine manière être considérée comme une institution propre, ayant une responsabilité pouvant ou devant aller au-delà du simple respect des lois et dispositions réglementaires.

La prise en compte de la responsabilité sociale dans la gestion des entreprises (RSE) s'est considérablement développée ces dernières années et a mis en évidence dans sa perspective normative "le devoir des entreprises de tenir compte, en dehors de toute considération économique, de paramètres environnementaux et sociaux, tant dans leur fonctionnement que dans leurs politiques de développement à long terme". Pour un aperçu de cette littérature, voir Swaen et al. (2009).

Les pressions croissantes d'un ensemble d'acteurs économiques et sociaux, le besoin accru de transparence et la couverture médiatique de scandales financiers, sociaux et environnementaux expliquent en partie ce phénomène. L'intérêt de cette notion a été renforcé par la publication par la Commission européenne d'une communication et d'un livre vert sur ce sujet (European Commission, 2006).

Si l'acception originale du concept de responsabilité sociale des entreprises vise plutôt les problèmes liés à l'écologie (cf. le concept de production durable et CSE (2010) sur les emplois verts) ou à l'éthique (notamment vis-à-vis des droits de l'homme ou du droit du travail dans les pays en voie de développement, au travers de la notion de commerce équitable par exemple), ces préoccupations sociétales peuvent être aussi étendues à la gestion par les entreprises de leur capital humain, notamment à l'occasion de restructurations.

Même si les entreprises sont de plus en plus nombreuses à faire référence aux thèmes du développement durable et de la RSE dans leurs communications, leurs pratiques et leurs stratégies, elles rencontrent souvent des difficultés à assurer une cohérence entre ces différents plans. Aller au-delà des déclarations d'intention, mettre en cohérence discours et pratiques actuelles au sein de l'entreprise, sont des objectifs qu'on ne peut qu'encourager.

La démarche visant à se montrer un acteur socialement "responsable" devrait être maintenue en période de ralentissement d'activité. Mener un plan social de façon socialement responsable (cf. Cascio, 2003) permet d'en atténuer les effets néfastes, même si cela reste dans tous les cas un exercice difficile et douloureux dans la vie d'une entreprise.

De manière préventive, la responsabilité sociale de l'entreprise peut /devrait aussi se traduire dans sa politique de gestion des ressources humaines, notamment au travers d'une gestion prévisionnelle de ses effectifs prenant en compte les perspectives de croissance et le

management proactif des compétences de son personnel afin d'en renforcer l'employabilité et d'éviter le risque de sureffectif.

Enfin, un dialogue social permanent au sein de l'entreprise, permet de privilégier un mode de gestion concertée et d'instaurer une confiance mutuelle, qui est utile pour faciliter la résolution de problèmes et les négociations en temps de crise.

2.4. Santé au travail et restructurations d'entreprises

2.4.1. Santé et restructurations

De nombreuses études ont été menées pour mesurer les effets sur la santé des restructurations d'entreprises.

Les plus nombreuses portent sur les victimes les plus évidentes, les personnes qui perdent leur emploi. Celles qui restent au chômage ont un comportement plus risqué en termes de santé et présentent des taux de morbidité et de mortalité (notamment par suicide) plus élevés.

Mais d'autres catégories de personnes sont également atteintes: celles qui restent dans l'entreprise, les "survivants", les cadres chargés de la mise en œuvre de la restructuration, ainsi que les familles de toutes ces personnes.

Le projet mené par le groupe d'experts HIRES (Health in restructuring) dont les travaux ont été financés par la DG Emploi de l'UE dans le cadre du programme PROGRESS a eu le grand mérite de compiler les études et projets existants en la matière et d'élargir les perspectives de la recherche traditionnelle sur le chômage à tous les groupes affectés par les changements sociaux et économiques.

Il a également resitué le problème au sein du dialogue social et a fait des propositions d'outils, d'instruments et de pratiques à l'attention des chefs d'entreprises, des partenaires sociaux et des responsables politiques de tous les niveaux.

En fait, il a fait émerger l'évidence que si on adoptait une vision plus large, plus systémique des phénomènes, en envisageant la santé des personnes comme un indicateur aussi pertinent que la productivité (avec laquelle elle a des liens évidents) ou la compétitivité des entreprises (elle-même en lien avec la productivité) on pourrait arriver à des modèles de gestion plus respectueux des "ressources humaines" et donc plus performants.

2.4.2. Les constats issus de HIRES

Cette méta-étude a montré que, du point de vue de la santé au travail, physique et mentale, les restructurations font différents types de victimes.

Les premières sont les personnes licenciées chez qui on constate un risque de mortalité globale plus élevé dont les causes sont essentiellement les suicides, l'alcoolisme et les maladies cardiovasculaires, les plus vulnérables étant les plus durement frappés. Le suivi des personnes licenciées est donc un enjeu important qui devrait être pris en compte lors de toute restructuration mais qui nécessite sans doute des actions conjointes avec d'autres départements (santé publique, intégration sociale, communautés) car les personnes licenciées sortent du système de santé au travail.

Un deuxième type de victimes est constitué par ceux qui restent dans l'entreprise après un licenciement collectif et que l'on appelle "les survivants" et qui peuvent eux aussi ressentir des effets importants sur leur santé. Ils sont en effet soumis d'une part à la crainte de perdre leur

emploi et donc à un sentiment d'insécurité qui est une cause majeure de stress et d'autre part à l'intensification du travail source de fatigue et de troubles musculo-squelettiques, car les restructurations ont quasiment toujours pour objectif une maximisation de la performance. On constate entre autres chez ces personnes une augmentation de l'usage des psychotropes.

Les cadres moyens et supérieurs constituent une catégorie particulière de "victimes" en ce que la restructuration constitue pour eux une période de turbulences et de luttes de pouvoirs qui peuvent aller jusqu'à l'apparition de harcèlement. Ce genre de pratiques est également très préjudiciable pour l'entreprise car ces comportements peuvent mettre à mal la confiance nécessaire à une bonne coopération entre les personnes.

2.4.3. Enquête sur les conditions de travail (Eurofound survey 2010)

En 2009, une convention de collaboration entre le SPF Emploi et la Fondation Européenne pour l'amélioration des conditions de travail a été signée afin de récolter en Belgique des données supplémentaires, 4000 au lieu de 1000 travailleurs, durant la 5ème enquête européenne sur les conditions de travail. Les données ont été récoltées durant les premiers mois de 2010.

La Fondation Européenne de Dublin va publier dans les mois à venir les résultats pour l'ensemble de l'Europe et peu de détails seront disponibles pour chaque état membre. En ce qui concerne la Belgique, il est important de mener une analyse détaillée de toutes les données récoltées sur cet échantillon important. La Fondation de Dublin, de par son expérience de plus de 20 ans dans ces enquêtes, la connaissance du questionnaire qu'ils ont développés et des données qu'ils ont récoltées, est la plus apte à analyser de manière pertinente les données belges. Il s'agira tout d'abord d'une analyse détaillée de tous les indicateurs récoltés sur les conditions de travail. Ensuite, une analyse supplémentaire sera ciblée sur 4 thèmes principaux, l'âge, l'effet des restructurations, la santé des travailleurs et principalement les troubles musculo-squelettiques et les troubles de la santé mentale, l'emploi et le travail précaire, tout en tenant compte pour chacun de ces thèmes des secteurs d'activité et de la dimension du genre. Ces analyses thématiques prendront en compte le contexte belge par rapport à ces problématiques.

Eurofound a lancé diverses adjudications pour l'exploitation des données dont une pour l'exploitation des données belges. Un consortium de plusieurs universités coordonné par le Hoger instituut voor de arbeid de la KULeuven a remporté le marché. Les résultats sont attendus pour début novembre 2011. Ils offriront une image actualisée des effets des restructurations sur les conditions de travail. Un premier examen des données globales effectué par Eurofound indique que, pour ce qui concerne la Belgique, 33% des personnes interrogées déclarent qu'une restructuration ou une réorganisation substantielle a été menée sur leur lieu de travail au cours des trois dernières années.

2.4.4. Les conclusions du forum européen sur les conséquences des restructurations de la Présidence belge 2010

Se basant sur les constatations reprises supra, le SPF Emploi et la Commission européenne ont organisé en commun en novembre 2010, dans le cadre de la Présidence belge de l'UE, un forum de deux jours afin de confronter les résultats des recherches en matière de restructurations menées par la Commission et les recherches en matière de risques psychosociaux menées par le SFP Emploi avec l'appui du FSE.

Dans ses conclusions, la Commission insiste sur les points suivants, évoqués au cours du forum:

- les restructurations ont un impact négatif sur la santé des victimes, des "survivants" et des managers qui ont mis en œuvre et exécuté le changement, ce fait est empiriquement prouvé;

- cet impact constitue donc un risque qui doit être géré et anticipé;
- les restructurations ont un effet sur les conditions de travail et sur la santé mentale. La prévention des risques psychosociaux en périodes de changement – incluant dans l'analyse des risques les facteurs liés à l'organisation du travail – est nécessaire avant, pendant et après la période de restructuration;
- le rôle important du dialogue social et la nécessité de mettre en œuvre les accords conclus au niveau national, sectoriel et organisationnel;
- le rôle des réseaux comme moyens de guidance et de soutien, pour conscientiser et diffuser les outils et bonnes pratiques;
- la coopération entre les différents acteurs sur le terrain: services de santé et de sécurité, RH, partenaires sociaux, autorités publiques;
- la nécessité de former les managers et les autres acteurs en matière de santé au travail.

2.4.5. Restructuration socialement responsable: prise en compte des risques liés à la santé

Afin de faire face aux risques pour la santé au travail en périodes de restructurations, une stratégie de restructuration socialement responsable peut être mise en place. Elle doit tenir compte d'un certain nombre de principes de base repris de l'étude HIREs et des conclusions du Forum de la Présidence de novembre 2010:

- comme la crise économique et la nécessité d'évoluer vers des modes de production à basses émissions de carbone vont obliger les entreprises à changer, mieux vaut considérer cette évolution comme un processus continu susceptible d'être contrôlé, anticipé, préparé, plutôt que comme une suite de crises ou d'accidents auxquels on répond au coup par coup avec brutalité et précipitation;
- l'entreprise socialement responsable établit sa stratégie sur base d'une approche systémique incluant les trois piliers du développement durable, l'économie, l'environnement et le social et, dans l'aspect social, elle inclut dès le départ, la santé des travailleurs (y compris des cadres) en mettant en place une politique sanitaire proactive basée sur une gestion participative de la santé dont l'un des objectifs principaux doit être la réduction du stress;
- la gestion de la communication avec les travailleurs doit être partie intégrante du processus de restructuration. L'employeur doit expliquer de façon claire et cohérente la raison de la restructuration et ses implications potentielles pour l'entreprise et ses travailleurs et ces derniers doivent pouvoir poser leurs questions et exprimer leur point de vue;
- la restructuration socialement responsable se mène de façon juste et équitable, afin d'éviter chez les travailleurs un sentiment d'injustice, source d'insécurité et de stress. Des décisions difficiles sont acceptées plus facilement si les travailleurs considèrent que les critères de sélection pour le licenciement sont justes, avec des possibilités de participation et que la communication interne et externe relative à la décision et aux procédures semble honnête;
- le dialogue social joue un rôle capital dans la mise en œuvre d'un processus de restructuration socialement responsable. Si une relation de confiance existe entre les acteurs d'une entreprise et qu'un réseau interactif a pu se développer entre eux et d'autres organisations comme les partenaires sociaux au niveau national ou les organismes d'Etat, la possibilité est plus grande de trouver des solutions et d'arriver à des accords plus acceptables par toutes les parties. Les partenaires sociaux doivent s'assurer que les conséquences sur la santé sont au cœur des discussions tout au long du processus de restructuration. En donnant une priorité à la santé au

même titre qu'aux aspects financiers et à l'emploi, les partenaires sociaux peuvent contribuer à l'avènement de politiques plus sensées, plus appropriées et plus efficaces lors des restructurations;

- l'aspect gender doit être pris en compte à toutes les phases du processus de restructuration afin d'éviter d'introduire de nouvelles formes d'inégalité ou d'augmenter les inégalités existantes en matière de santé ou encore d'emploi;
- les SIPP (Service interne de Prévention et de Protection au travail) et SEPP (Service externe de Prévention et de Protection au travail) ont un rôle important à jouer également dans les entreprises en processus de restructuration en ce qu'ils ont en charge l'évaluation des risques. L'évaluation des risques liés à la restructuration, et en particulier les risques psychosociaux, doivent être intégrés à la gestion quotidienne de la santé/sécurité.

3. LA RÉGLEMENTATION EN MATIÈRE DE RESTRUCTURATION

Lorsqu'une entreprise souhaite procéder à une restructuration, elle est tenue d'appliquer la réglementation internationale et nationale en vigueur, laquelle offre une certaine protection aux travailleurs. Une protection complémentaire est prévue en sus de la réglementation relative au licenciement individuel. Le cadre international général est déterminé par plusieurs directives européennes, que tous les États membres de l'UE ont dû transposer dans leur législation nationale.

La présente partie passe d'abord brièvement en revue la réglementation européenne. Elle examine ensuite le cadre réglementaire belge ainsi qu'une série d'éléments spécifiques en vigueur dans les États membres de l'UE. Enfin, une comparaison internationale de la rigueur de la réglementation en matière de licenciement (collectif) est établie sur la base d'indicateurs de l'OCDE.

3.1. Le cadre législatif européen

Les premières directives européennes ayant trait aux restructurations datent des années 1970. Trois directives importantes sont à l'heure actuelle applicables en la matière, lesquelles harmonisent plusieurs aspects de la réglementation existante dans les États membres.

La directive 98/59/CE (EU, 1998) modifiant la directive de 1975 relative aux licenciements collectifs fixe des critères de définition du licenciement collectif (nombre de travailleurs concernés, en fonction de la taille de l'entreprise) et oblige les employeurs à fournir en temps utile des informations aux travailleurs ainsi qu'aux autorités et à consulter les travailleurs. Cette consultation doit viser à trouver une solution permettant d'éviter les licenciements collectifs, de réduire le nombre de licenciements et d'en atténuer les conséquences sociales.

En 1977, une directive a été approuvée concernant le maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements (la directive « Droits acquis »). L'actuelle réglementation en la matière, qui est précisée dans la directive 2001/23/CE (EU, 2001), dispose que les contrats de travail (droits et obligations) des travailleurs concernés restent d'application dans pareilles circonstances.

La directive 2002/74/CE (EU, 2002b), qui modifie la directive originale de 1980, protège les travailleurs en cas d'insolvabilité de l'employeur. Pour les travailleurs d'entreprises en faillite ou en liquidation, des institutions de garantie assurent par exemple le paiement des rémunérations ou des indemnités de licenciement impayées.

Outre ces trois directives qui portent spécifiquement sur les restructurations, d'autres directives européennes définissent un cadre général concernant la communication d'informations et la

consultation du personnel des entreprises, lequel s'applique en particulier en cas de licenciement collectif.

Pour les entreprises employant au moins 50 travailleurs dans un État membre ou les établissements employant au moins 20 travailleurs dans un État membre, la directive 2002/14/CE (EU, 2002a) prévoit un cadre général relatif à l'information et à la consultation des travailleurs, recouvrant notamment l'évolution récente et celle probable des activités ainsi que la situation, la structure et l'évolution probable de l'emploi.

Enfin, la directive 2009/38/CE (EU, 2009) dispose que, dans les « entreprises ou les groupes d'entreprises de dimension communautaire », à savoir les entreprises employant au moins 1 000 travailleurs dans les États membres et, dans au moins deux États membres différents, au moins 150 travailleurs dans chacun d'eux, un comité d'entreprise européen doit être institué ou une procédure doit être mise en place en vue d'informer et de consulter les travailleurs en ce qui concerne les questions transnationales.

Tous les États membres de l'UE sont tenus de transposer ces directives dans leur législation nationale, mais chaque pays peut mettre ses propres accents. Ainsi, le Royaume-Uni opte pour une mise en œuvre légale minimaliste, la France pour une mise en œuvre légale étendue, et d'autres pays, comme l'Allemagne et la Suède, accordent, sur la base d'accords conclus entre les partenaires sociaux, bien plus de droits aux travailleurs que ne le prévoient les directives européennes (Gazier et Bruggeman, 2008). Par contre, de nombreux nouveaux États membres de l'Europe orientale n'ont pas de tradition de dialogue social; les procédures y reposent donc essentiellement sur la législation.

Par ailleurs, les directives européennes ne règlent pas tous les aspects des restructurations, si bien que certains éléments peuvent être précisés au niveau national. Il n'existe par exemple pas de réglementation européenne définissant les catégories de travailleurs pouvant être licenciés (ITC-ILO, 2010).

3.2. La réglementation belge

3.2.1. Les différentes formes de restructuration

La réglementation belge¹⁰ applicable en cas de restructurations dépend de la situation concrète. Dès qu'un nombre minimal de travailleurs est licencié, il s'agit d'un *licenciement collectif* et des règles spécifiques s'appliquent. L'entreprise peut aussi décider de cesser ses activités, volontairement (la liquidation volontaire) ou parce qu'elle y est contrainte (la faillite). Dans ce cas s'applique la réglementation relative à la *fermeture d'entreprise*. L'employeur peut également décider de transférer (une partie de) l'entreprise. Lorsque ce transfert va de pair avec la reprise du personnel, c'est la réglementation relative au *transfert d'entreprise* qui s'applique. Par ailleurs, plusieurs réglementations sont parfois applicables, par exemple en cas de licenciement collectif dans le cadre d'une fermeture d'entreprise.

Les représentants des travailleurs (siégeant au sein du comité d'entreprise ou du comité pour la prévention et la protection au travail), ainsi que les candidats non élus qui ont participé aux élections sociales, bénéficient d'une protection particulière contre le licenciement, ce qui signifie qu'en cas de restructurations, une procédure de licenciement particulière doit être suivie pour ces travailleurs.

¹⁰ De plus amples informations sur la réglementation belge en matière de restructurations peuvent être trouvées sur les sites www.restructurations.be et www.emploi.belgique.be

3.2.1.1. Licenciement collectif

Selon la réglementation belge, il est question d'un licenciement collectif lorsque le licenciement affecte, au cours d'une période de 60 jours, un nombre déterminé de travailleurs et que les motifs du licenciement ne sont pas inhérents à la personne du travailleur (par exemple, pas un licenciement pour motif grave). Le nombre de travailleurs concernés pour qu'il puisse être question d'un licenciement collectif est différent selon les aspects considérés, c'est-à-dire la procédure d'information et de consultation, la prépension (anticipée) et la cellule pour l'emploi, et l'indemnité particulière que l'employeur est tenu de verser aux travailleurs en cas de licenciement collectif (cf. ci-après).

Tableau 4 – Définitions d'un licenciement collectif dans la réglementation belge

Nombre de travailleurs occupés dans l'entreprise ¹	Nombre minimal de licenciements ² pour la réglementation concernant:		
	l'information et la consultation	la prépension et la cellule pour l'emploi	l'indemnité
Moins de 12	n.a.	50 %	n.a.
12-20	n.a.	6	n.a.
21-59	10	10	6
60-99	10	10	10 %
100-299	10 %	10 %	10 %
300 et plus	30	10 %	10 %

Source: SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

¹ Nombre moyen durant l'année civile précédant le licenciement, sur la base des déclarations trimestrielles auprès de l'ONSS. Les travailleurs intérimaires, occupés par l'entreprise de travail intérimaire, ne sont dès lors pas pris en compte.

² Nombre minimum requis de travailleurs licenciés au cours d'une période de 60 jours.

S'agissant de la procédure d'information et de consultation, l'employeur qui souhaite procéder à un licenciement collectif doit préalablement et en temps utile informer et consulter les représentants des travailleurs. Par ailleurs, le directeur du bureau subrégional de l'emploi (FOREM, Actiris, ADG ou VDAB) doit être averti. La preuve que cette procédure a été suivie doit être transmise au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Un employeur qui ne respecte pas cette procédure peut être obligé de continuer à exécuter les contrats de travail et à tout le moins de payer la rémunération des travailleurs concernés.

3.2.1.2. Fermeture d'entreprise

Selon la réglementation belge, il est question de fermeture d'entreprise si l'activité principale de l'entreprise (ou d'une division de celle-ci) cesse définitivement (cessation volontaire ou résultant d'une faillite) et si le nombre de travailleurs occupés tombe, du fait de la cessation, en deçà d'un quart du nombre de travailleurs qui étaient occupés en moyenne au cours des quatre trimestres qui précèdent celui au cours duquel la cessation définitive de l'activité principale de l'entreprise a eu lieu. Le déplacement du siège d'exploitation, la fusion, la vente ou la restructuration de l'entreprise peuvent également être assimilés à une fermeture d'entreprise.

En cas de fermeture de son entreprise, l'employeur est tenu de fournir préalablement des informations aux travailleurs (ou à leurs représentants) ainsi qu'aux autorités et organismes compétents. Par ailleurs, une indemnité spéciale de licenciement (appelée « indemnité de fermeture ») doit être versée aux travailleurs concernés. Si, lors de la fermeture, les critères du

licenciement collectif sont rencontrés – ce qui est le plus souvent le cas –, l'employeur doit également respecter les obligations relatives au licenciement collectif.

Si l'employeur est insolvable lors de la fermeture de son entreprise, les travailleurs concernés peuvent percevoir, sous certaines conditions et dans certaines limites, des indemnités du Fonds de fermeture des entreprises (FFE). Il s'agit notamment de l'indemnité de fermeture, d'indemnités contractuelles (arriérés de rémunération, indemnité de préavis, etc.) et des indemnités de prépension. Le FFE verse également une « indemnité de transition » aux travailleurs durant la période d'inactivité s'étendant entre leur licenciement et leur réengagement par un repreneur, si l'entreprise en faillite est reprise (réglementation relative à la *reprise d'actif après faillite*).

3.2.1.3. Transfert d'entreprise

Un transfert d'entreprise implique que l'entreprise (ou une partie de celle-ci) soit transférée et qu'il y ait un changement d'employeur pour les travailleurs concernés par ce transfert. Tel est notamment le cas lors d'un transfert, d'une fusion, d'une absorption ou d'une scission de sociétés.

Lors d'un transfert d'entreprise, les droits et les obligations des travailleurs sont automatiquement transférés chez le repreneur. Toutes les conditions de travail existantes, comme la rémunération, le régime de travail et l'ancienneté, doivent donc être respectées par le cessionnaire. Le changement d'employeur ne constitue par conséquent pas un motif de licenciement.

Si le transfert d'entreprise entraîne une modification de la structure de l'entreprise, l'employeur est tenu d'en informer les travailleurs (ou leurs représentants).

3.2.2. Cellule pour l'emploi

Depuis l'approbation du pacte de solidarité entre les générations à la fin de 2005, la réglementation belge s'est engagée dans une politique active en matière de restructurations, mettant l'accent sur l'accompagnement des travailleurs licenciés vers un nouvel emploi. Depuis lors, le champ d'application s'est régulièrement élargi et de plus en plus de catégories de travailleurs licenciés peuvent s'adresser à une cellule pour l'emploi.

Actuellement¹¹, la règle générale est que les employeurs sont tenus de mettre en place une cellule pour l'emploi en cas de licenciement collectif (cf. les critères figurant au tableau 4). Si l'entreprise compte tout au plus 20 travailleurs, l'employeur n'est toutefois contraint de mettre en place une cellule pour l'emploi que s'il veut permettre aux travailleurs de partir en prépension à un âge inférieur à la normale (cf. ci-dessous); si tel n'est pas le cas, il peut décider, sur base volontaire, de mettre tout de même en place une cellule pour l'emploi. À certaines conditions, l'employeur peut se conformer à l'obligation de mettre en place une cellule pour l'emploi en recourant à une cellule pour l'emploi régionale ou communale.

La principale mission d'une cellule pour l'emploi est d'offrir un outplacement à tous les travailleurs qui sont licenciés dans le cadre de la restructuration. Cette offre d'outplacement doit

¹¹ La réglementation décrite dans le présent document vaut pour tous les licenciements collectifs dont l'annonce officielle a eu lieu après le 6 avril 2009.

être approuvée par le ministre fédéral de l'Emploi après avis du ministre régional de l'Emploi compétent¹² (cf. la partie 4.1 ci-dessous).

En principe, tous les travailleurs ayant un contrat de travail à durée indéterminée et licenciés dans le cadre d'une restructuration doivent s'inscrire auprès de la cellule pour l'emploi, à l'exception des travailleurs qui auront atteint l'âge de 58 ans à la fin du préavis ou qui pourront prouver un passé professionnel de 38 ans¹³. Les travailleurs de moins de 45 ans doivent rester inscrits auprès de la cellule pour l'emploi durant au moins trois mois, et les travailleurs plus âgés, durant au moins six mois. Au cours de cette période, le travailleur est tenu d'accepter chaque offre d'outplacement et de collaborer activement. En parallèle, il doit également être inscrit comme demandeur d'emploi auprès du service régional de l'emploi compétent. Il doit dès lors accepter toutes les offres d'emploi convenables, ainsi que les offres de formation, sous peine de perdre son droit aux allocations de chômage.

La cellule pour l'emploi doit être mise en place au plus tard lors du premier licenciement et doit continuer à offrir ses services jusqu'à au moins trois ou six mois respectivement suivant le dernier licenciement d'un travailleur de moins de 45 ans ou d'au moins 45 ans respectivement. La cellule est dirigée par le service régional de placement et de la formation professionnelle compétent; en font également obligatoirement partie l'employeur, une organisation syndicale représentative et, s'il en existe un, le Fonds sectoriel de formation.

Conformément au protocole de collaboration entre les services régionaux de placement et de la formation professionnelle, pour toutes les cellules pour l'emploi où au moins dix travailleurs d'une autre Région sont concernés, le service régional qui a en charge le dossier contacte les autres services régionaux afin qu'ils puissent se joindre à la cellule et faire le suivi des personnes licenciées.

En Wallonie, il existe un règlement spécifique des cellules de reconversion, qui sont assimilées à une cellule pour l'emploi. Une cellule de reconversion se met en place en cas de fermeture d'entreprise ou de licenciement collectif, et ce à la demande des organisations syndicales et après la négociation d'un plan social. Les travailleurs concernés sont en principe assistés durant un an en matière d'orientation, de formation et d'aide à la recherche d'emploi; un suivi psychosocial est également prévu. L'accompagnement des travailleurs licenciés est essentiellement assuré par le FOREM, en collaboration avec les représentants des travailleurs¹⁴.

La Flandre a opté pour une autre approche. Les cellules pour l'emploi y sont pilotées par les conseillers en intervention sociale du VDAB, mais l'accompagnement est sous-traité à des bureaux privés d'outplacement. En fonction notamment du nombre de travailleurs licenciés, une cellule pour l'emploi propre à l'entreprise peut être créée ou il peut être fait appel aux services d'une des 15 cellules permanentes pour l'emploi organisées au niveau subrégional.

En Communauté germanophone, à l'instar de la cellule de reconversion en Région wallonne, une cellule pour l'emploi est instituée en cas de fermeture d'entreprise ou de licenciement collectif, après la négociation d'un plan social mais à la demande de l'entreprise. La cellule pour l'emploi

¹² Le pacte de solidarité entre les générations dispose que les entreprises qui sont confrontées à un licenciement collectif et qui demandent un abaissement de l'âge de la prépension, sont tenues de soumettre pour avis le plan d'accompagnement social au ministre régional de l'Emploi. Celui-ci évalue les mesures d'accompagnement en fonction de leur caractère d'activation. L'arrêté royal du 22 avril 2009 prévoit que l'évaluation régionale est requise pour toutes les entreprises annonçant un licenciement collectif de plus de 20 travailleurs à partir du 7 avril 2009 (<http://www.werk.be/wg/herstructureringen/reg-toetsing/>).

¹³ Les travailleurs ayant un contrat à durée déterminée et les intérimaires ne sont pas obligés de s'inscrire auprès de la cellule pour l'emploi. S'ils ont travaillé pour cet employeur pendant au moins un an de manière ininterrompue, ils ont toutefois le droit de s'y inscrire volontairement.

¹⁴ La réglementation en vigueur en Région wallonne a été introduite par le décret du 29 janvier 2004 (« Décret relatif au plan d'accompagnement des reconversions »).

est compétente, en principe durant six mois¹⁵, pour la mise en œuvre des mesures d'accompagnement prévues dans le plan social, qui comprennent au moins une offre d'outplacement, mais peuvent également comprendre des offres de formation et d'emploi.

3.2.3. Aspects financiers

Pendant trois ou six mois (selon qu'il s'agit de personnes de moins de 45 ans ou d'au moins 45 ans), les travailleurs inscrits auprès d'une cellule pour l'emploi et ayant au moins un an d'ancienneté auprès de l'employeur bénéficient d'une *indemnité de reclassement*, qui correspond au salaire et aux avantages acquis en vertu du contrat de travail. Cette indemnité remplace (et active) l'indemnité de préavis pendant la durée de la cellule pour l'emploi et reste due même si le travailleur retrouve un emploi. Par ailleurs, l'employeur peut, dans la mesure où les travailleurs concernés avaient le statut d'ouvrier, réclamer une partie de l'indemnité de reclassement à l'ONEM, ce qui n'est pas le cas pour les employés.

Pour accroître les chances de trouver un emploi, les travailleurs licenciés peuvent, jusqu'à un an après l'inscription auprès de la cellule pour l'emploi, recourir à une *carte de réduction restructurations* délivrée par l'ONEM. Ainsi, n'importe quel employeur qui engage un travailleur en possession de cette carte peut bénéficier d'une réduction des cotisations patronales de type "groupe cible".

3.2.4. Réglementation dérogatoire en matière de prépension

Les entreprises reconnues par le ministre de l'Emploi comme étant en difficulté ou en restructuration peuvent obtenir certaines dérogations aux règles normalement applicables en matière de prépension conventionnelle. Une *entreprise en difficulté* est une entreprise qui a enregistré, au cours des deux exercices précédents, une perte courante (avant impôts) et, au cours du dernier exercice, une perte supérieure au montant des amortissements et réductions de valeur sur frais d'établissement et immobilisations incorporelles et corporelles. Une *entreprise en restructuration* est une entreprise qui procède à un licenciement collectif, tel que défini au tableau 4, ou une entreprise qui, au cours de l'année précédente, s'est retrouvée dans une situation de chômage temporaire pendant au moins un cinquième des jours ouvrables, pour autant qu'elle emploie essentiellement des ouvriers.

Pour obtenir la reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration, l'employeur doit également introduire un plan de restructuration, un relevé des pistes éventuelles en matière de redistribution du travail (mesures alternatives à des licenciements), les règles prévues dans la CCT fixant les primes de départ et l'accompagnement (cellule pour l'emploi, outplacement) pour les travailleurs licenciés, ainsi qu'une liste nominative des travailleurs candidats à la prépension et des travailleurs licenciés.

Les entreprises en difficulté ou en restructuration peuvent obtenir une dispense de l'obligation normale de remplacer le prépensionné par un chômeur complet indemnisé, ainsi qu'une réduction du délai de préavis ou de la période couverte par l'indemnité compensatoire de préavis. Ces entreprises peuvent demander une réduction de l'âge de la prépension applicable en leur sein: en fonction de l'ampleur des licenciements, l'âge de la prépension peut être réduit à 55, 52, voire 50 ans. Les dérogations permettant de partir en prépension à 52 ou 50 ans doivent être fixées dans une CCT rendue obligatoire ou approuvée par le ministre de l'Emploi.

Le prépensionné doit rester inscrit auprès de la cellule pour l'emploi durant six mois. Si tel n'est pas le cas, il ne peut bénéficier d'une prépension dans le cadre de la reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration et il peut perdre le droit aux allocations de chômage.

¹⁵ Cette période peut être prolongée, par exemple si cette disposition figure en tant que telle dans le plan social.

Cette obligation n'est pas d'application si le travailleur est âgé d'au moins 58 ans ou possède d'un passé professionnel d'au moins 38 ans.

3.3. Réglementation en vigueur dans les autres pays

3.3.1. Procédure

Dans la plupart des États membres, les règles en matière de licenciement collectif sont d'application dès qu'au moins 5 ou 10 travailleurs sont licenciés au sein d'une entreprise comptant au moins 20 travailleurs. Généralement, comme en Belgique, le licenciement collectif se définit en fonction de la taille de l'entreprise (ITC-ILO, 2010).

La procédure concrète à suivre en cas de restructuration est, elle aussi, déterminée au niveau des États-membres. Elle porte notamment sur la manière précise d'informer et de consulter les travailleurs ou leurs représentants, de sélectionner les travailleurs licenciés, ainsi que d'informer et d'indemniser ceux-ci (par exemple préavis, indemnité de licenciement, etc.). C'est ainsi qu'en Suède, il est normalement prévu que, lors de la sélection des travailleurs licenciés, il convient notamment de prendre en considération l'ancienneté: à l'exception de certains travailleurs qui sont considérés par l'employeur comme extrêmement importants en vue des activités futures de l'entreprise, tous les travailleurs sont évalués en fonction de leur ancienneté auprès de cet employeur et les travailleurs ayant une ancienneté plus élevée resteront en service en priorité. En cas d'égalité d'ancienneté, la préférence va au travailleur le plus âgé¹⁶.

Aux Pays-Bas, en cas de licenciement collectif, le principe du reflet doit théoriquement être appliqué. Les travailleurs sont répartis, par groupe exerçant des fonctions comparables, en cinq tranches d'âge (15-24, 25-34, 35-44, 44-54 et 55 ans et plus). Après la réorganisation, la structure de l'effectif par tranche d'âge doit être la plus proche possible de celle prévalant avant le licenciement collectif. Ensuite, au sein de chaque tranche d'âge, le travailleur ayant le moins d'ancienneté sera le premier à être licencié.

3.3.2. Anticiper les restructurations

Plusieurs États membres de l'UE adoptent des systèmes d'alerte précoce destinés à anticiper des restructurations. Ainsi, en Irlande, les entreprises doivent informer les autorités s'il s'avère que des licenciements sont nécessaires, ce qui doit permettre d'entreprendre des actions correctrices. Pour être utiles, de tels systèmes doivent cependant fournir des données suffisamment détaillées, entre autres sur les spécificités des travailleurs menacés, et les problèmes doivent être signalés suffisamment à temps. En Slovénie, par exemple, les employeurs doivent informer les autorités des perspectives d'emploi pour l'année à venir, y compris les postes vacants ainsi que le nombre de travailleurs surnuméraires et leurs spécificités (ITC-ILO, 2010).

De même, les contacts réguliers prévus par la réglementation européenne entre l'employeur et les (représentants des) travailleurs, fournissant des informations relatives à la situation de l'entreprise et aux perspectives, peuvent constituer une source d'informations permettant de signaler les problèmes à temps et d'anticiper les restructurations. En France, les entreprises sont tenues de mener des négociations sociales fixées par la loi en ce qui concerne la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au niveau de l'entreprise (GPEC). À cet effet, il convient d'établir une politique et des plans d'action afin de faire correspondre, notamment via la formation et la mobilité interne et externe, l'effectif avec les besoins découlant des objectifs à moyen terme de l'entreprise (ITC-ILO, 2010).

¹⁶ « Employment Protection Act » (cf. <http://www.regeringen.se/content/1/c6/07/65/36/9b9ee182.pdf>).

3.3.3. Éviter les licenciements

Afin d'éviter les licenciements dus aux restructurations, les coûts salariaux peuvent, dans quelques États membres de l'UE (cf. l'annexe A1), être réduits par le biais d'une diminution des salaires ou d'une intervention de l'État (réduction des charges (para)fiscales ou octroi de subventions salariales). Toutefois, les (représentants des) travailleurs acceptent souvent difficilement les réductions salariales; les interventions des États impliquent de déterminer quels sont les travailleurs ou les entreprises susceptibles d'en bénéficier, ce qui peut perturber les incitants économiques normaux.

D'autres mesures visent à surmonter la période de ralentissement de l'activité en réduisant temporairement le volume de travail de l'effectif, et ce grâce aux réglementations relatives à la réduction du temps de travail ou au chômage partiel ou temporaire. De tels systèmes, consistant à ce que les autorités octroient une indemnité afin de compenser partiellement ou entièrement la perte de revenus des travailleurs concernés, existent, sous une forme ou une autre, dans la majorité des États membres de l'UE, étant donné qu'ils permettent de comprimer très rapidement les coûts du travail en cas de diminution de la demande et d'éviter les coûts liés au licenciement et à l'engagement - en cas de reprise de l'activité - et à la formation de nouveaux travailleurs.

Or, ces systèmes font parfois l'objet d'abus lorsque l'essoufflement de l'activité n'est pas uniquement temporaire. Dans ce cas, les entreprises vouées à disparaître sont maintenues artificiellement en vie à l'aide de fonds publics, et les licenciements sont seulement reportés: ils finissent par avoir bel et bien lieu. Le redéploiement de la main-d'œuvre vers des activités présentant des postes vacants est dès lors ralenti, dans la mesure où les travailleurs concernés ne sont incités à chercher un nouvel emploi, à suivre des formations ou à faire preuve de mobilité que tardivement. Par conséquent, il se peut que ces réglementations soient fructueuses à court terme, mais qu'elles aient des conséquences négatives à plus long terme (ITC-ILO, 2010).

Encadré: Régimes de réduction de la durée du travail en Belgique

Afin d'éviter de devoir licencier du personnel bénéficiant d'un contrat de travail à durée indéterminée, la possibilité de mettre les ouvriers en chômage temporaire a été intégrée depuis longtemps dans la législation belge. Une série de mesures supplémentaires anticrise ont été introduites à partir du début de 2009. Elles ont été prolongées progressivement jusqu'à la fin de 2011. Il s'agit notamment du « régime temporaire et collectif de la suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat de travail », c'est-à-dire une sorte de chômage temporaire pour les employés, du « crédit-temps de crise », par lequel les prestations de travail sont réduites individuellement et temporairement au cours d'une période déterminée et de « l'adaptation temporaire de crise de la durée du travail », c'est-à-dire une réduction de la durée du travail pour tous les travailleurs (d'une certaine catégorie) d'une entreprise.

Si l'entreprise est quand même contrainte de réduire ses effectifs permanents, elle peut licencier ses travailleurs individuellement ou collectivement. En cas de licenciement collectif, il est possible, sous certaines conditions, de recourir à la prépension pour les travailleurs âgés.

Durant la crise, les entreprises belges ont fait appel dans une mesure variée à ces différents systèmes. C'est essentiellement le régime du chômage temporaire pour raisons économiques qui a été utilisé, avec un maximum de près de 200.000 ouvriers au premier semestre de 2009, ce qui représente plus du double de la période antérieure à la crise. Le nouveau système comparable pour les employés a été beaucoup moins utilisé: au début de 2010, il concernait quelque 8.000 personnes au maximum. Le crédit-temps de crise et l'adaptation de crise de la durée du travail ont été relativement peu utilisés: au maximum respectivement quelque 2.500 et 2.000 personnes y faisaient appel à la fin de 2009. Le recours à ces systèmes s'est ensuite

nettement ralenti.

Depuis le début de la crise, le nombre de prépensionnés à temps plein s'est inscrit constamment en très légère augmentation¹, passant de 115.000 au début de 2008 à 121.000 personnes au premier trimestre de 2011. Parmi ces dernières, quelque 3.500 personnes n'étaient pas dispensées de l'obligation de s'inscrire en tant que demandeurs d'emploi, alors qu'elles étaient moins de 900 au début de 2008.

¹ Cette progression est restée d'autant plus limitée que la catégorie d'âge concernée s'accroît considérablement dans le contexte du vieillissement.

Dans quelques pays, les travailleurs sont tenus d'occuper partiellement par des formations le temps ainsi libéré, de sorte que, grâce à ces mêmes travailleurs dont l'expérience acquise s'est étoffée de compétences supplémentaires, les entreprises sont mieux à même d'aborder la période postérieure à la crise. Tel est par exemple le cas aux Pays-Bas avec la mesure anticrise des allocations de chômage à temps partiel: une des conditions d'accès est l'organisation de formations pour les travailleurs concernés (Sprenger, 2010).

Un régime spécial consiste notamment dans les comptes de temps de travail flexible, qui existent par exemple en Slovaquie: le nombre total d'heures de travail à prester durant une période déterminée est effectué de manière flexible, en fonction de la demande. Durant les périodes où il y a beaucoup de travail, il est possible d'épargner du temps de travail (sans que l'employeur doive payer des heures supplémentaires onéreuses), que l'on peut prendre durant les périodes où il y a peu de travail.

3.3.4. Dispositions pour les travailleurs licenciés

Dans de nombreux pays européens (cf. annexe A2), l'employeur est tenu légalement de payer une indemnité de licenciement aux travailleurs licenciés¹⁷, qui sont ainsi dédommagés de la rupture unilatérale du contrat de travail. L'importance de l'indemnité varie sensiblement d'un pays à l'autre. Elle est souvent liée à l'ancienneté, ce qui peut encourager les travailleurs à rester le plus longtemps possible chez le même employeur et réduit ainsi la mobilité sur le marché du travail. Le versement des indemnités de licenciement peut aussi représenter un problème supplémentaire pour les employeurs en situation de crise; en Estonie, des subventions publiques sont prévues dans ce cadre pour le paiement des indemnités de licenciement (ITC-ILO, 2010).

Dans plusieurs pays de l'UE, il est fait usage de mesures de retraite anticipée financées par les pouvoirs publics, et dans d'autres pays, il existe des régimes similaires financés par les employeurs. Il s'agit généralement de systèmes existant depuis longtemps, qui ont été élaborés pour donner leur chance aux jeunes sur le marché du travail¹⁸, dans l'hypothèse d'un volume de travail global constant dans l'économie. Étant donné qu'un départ anticipé entraîne souvent une perte de revenus, ce sont principalement les travailleurs âgés bénéficiant du salaire le plus élevé (qui, en théorie, sont également les mieux formés et/ou les plus productifs) qui peuvent se permettre d'adopter de tels régimes. Les entreprises et l'économie, qui font déjà face à des déficits de main-d'œuvre pour un certain nombre de fonctions, perdent ainsi une main-d'œuvre précieuse et expérimentée. Tous les pays sont en outre confrontés aux conséquences du vieillissement. Les travailleurs âgés devront donc rester au travail plus longtemps, puisqu'ils continuent ainsi à contribuer activement à la création de bien-être et au financement du régime

¹⁷ Au Danemark et en Suède, il n'existe pas d'obligation légale, mais des indemnités de licenciement peuvent être fixées dans des accords entre partenaires sociaux.

¹⁸ D'où souvent l'obligation, comme c'est la règle générale en Belgique en cas de prépension, de remplacer le travailleur âgé concerné par un autre (jeune) travailleur.

de sécurité sociale. Pour ces raisons, de nombreux États membres s'efforcent depuis quelque temps de freiner le retrait anticipé du marché du travail des travailleurs âgés, par le biais d'initiatives légales.

En plus des mesures passives, telles que des indemnités de licenciement et des régimes de retraite anticipée, la plupart des États membres de l'UE prévoient, pour les travailleurs licenciés, un accompagnement actif vers un nouvel emploi, qui peut se traduire par une multitude d'initiatives. En fonction du profil de la personne concernée, il peut s'agir d'aide à la recherche d'un nouvel emploi, de formations, etc. Cet accompagnement est parfois proposé par les services publics de l'emploi, mais aussi par des entreprises privées qui prévoient par exemple un reclassement professionnel (outplacement). Dans quelques pays, comme la Belgique et la France, il existe des obligations légales en la matière, mais dans la plupart des États membres, cette question est réglée par des accords entre partenaires sociaux. Dans un certain nombre de pays, dont la Finlande, la France et la Suède, il est prévu que les travailleurs concernés peuvent, durant la période de préavis, s'absenter pendant quelques heures pour chercher un nouvel emploi.

Des exemples intéressants à l'étranger sont les *Transfermaßnahmen* en Allemagne, les *Job Security Councils* en Suède et les centres de mobilité aux Pays-Bas. Dans les *Transfermaßnahmen* approuvées par le biais d'accords sociaux, le contrat de travail existant avec l'employeur en restructuration est remplacé par un contrat temporaire avec une tierce partie spécialement créée à cette occasion, qui fournit un accompagnement durant cette période (en principe plus longue que le délai de préavis). À la suite de la rupture du contrat de travail existant, l'entrepreneur en restructuration n'est plus responsable légalement en tant qu'employeur (ITC-ILO, 2010).

En Suède, les *Job Security Councils* sont des organisations sans but lucratif qui sont le fruit de la concertation entre les partenaires sociaux et sont financés par les cotisations des entreprises affiliées. Si l'une de ces entreprises procède à un licenciement collectif, un accompagnement et un avis sont proposés à l'employeur et à tous les travailleurs concernés. Alors que, dans de nombreux pays, les travailleurs des petites entreprises¹⁹ et les travailleurs temporaires²⁰ sont souvent exclus des mesures, ce système, qui est basé sur le principe de l'assurance, implique que les services en question sont ouverts à toutes les entreprises affiliées (grandes ou petites) et à tous les travailleurs (ayant un contrat permanent ou temporaire) (Gazier et Bruggeman, 2008).

Aux Pays-Bas, un réseau de centres de mobilité régionaux a été élaboré, permettant aux autorités, aux employeurs et à l'enseignement de collaborer pour aider les travailleurs licenciés à trouver le plus rapidement possible un nouvel emploi. Outre un accompagnement lors de la recherche d'un nouvel emploi, les personnes concernées peuvent être détachées auprès d'un autre employeur de la même branche d'activité ou d'une branche d'activité différente et peuvent, le cas échéant, se reconvertir (Sprenger, 2010).

Dans de nombreux États membres, des programmes de formation spécifiques sont également élaborés pour les travailleurs licenciés, afin de pouvoir les réorienter vers des branches d'activité ou des fonctions confrontées à des pénuries de main-d'œuvre. Une période d'activité moins intense peut être utilisée très utilement pour accroître le potentiel de la main-d'œuvre, afin que celle-ci soit plus productive lorsque l'activité reprend, que ce soit dans l'ancien emploi ou dans un nouveau. Cela peut se faire par l'apprentissage de nouvelles technologies ou méthodes de production ou encore en les préparant à remplir des fonctions critiques. À plus long terme, une évaluation des compétences qui seront demandées dans le futur devrait être réalisée, comme

¹⁹ En raison de l'absence d'obligation légale, les frais élevés liés à de telles mesures d'accompagnement impliquent souvent que celles-ci ne sont proposées que par de grandes entreprises.

²⁰ Les réglementations existantes ne prévoient généralement que l'accompagnement des membres du personnel permanents. En Belgique, la loi prévoit que les travailleurs temporaires (y compris le personnel intérimaire) ont aussi accès aux cellules pour l'emploi, s'ils ont au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise.

c'est le cas par exemple en France et aux Pays-Bas²¹. En Suède, on opte plutôt pour un renforcement de l'accompagnement de la carrière, qui sert de point de départ pour des formations spécifiques utiles pour la personne concernée.

Il est d'ailleurs intéressant de mentionner qu'en Estonie, en France, aux Pays-Bas et en Espagne, des procédures sont prévues visant à reconnaître les compétences acquises sur le lieu de travail ou par des formations informelles. Le fait que les employeurs potentiels aient une meilleure vue des capacités de la main-d'œuvre concernée favorise la mobilité des travailleurs.

3.4. Les indicateurs de protection du travail de l'OCDE

Le caractère particulier de la gestion des restructurations et des licenciements collectifs explique pourquoi la plupart des pays ont élaboré dans ce cadre des procédures spécifiques, qui peuvent prendre diverses formes comme nous l'avons vu. Ces dispositions complètent les procédures « normales » relatives à la protection du travail.

L'OCDE établit des indicateurs qui permettent d'évaluer la rigueur de la réglementation relative à la protection du travail et qui rendent possible une comparaison internationale. Des indicateurs (partiels) distincts sont réalisés concernant la réglementation relative aux contrats permanents, aux contrats temporaires et au licenciement collectif. Des aspects différents sont chaque fois quantifiés dans ce cadre²². En pondérant ces trois indicateurs partiels, avec 5/12 attribués aux contrats permanents et temporaires et 2/12 au licenciement collectif, on obtient l'indicateur général de l'OCDE relatif à la rigueur de la protection du travail. En raison d'une modification récente de la méthode utilisée, les données ne sont actuellement disponibles que pour l'année 2008²³.

Si l'on souhaite examiner la réglementation relative au licenciement collectif, il n'est pas indiqué d'utiliser l'indicateur synthétique général, puisque celui-ci comprend aussi la réglementation relative au travail temporaire, qui ne reprend aucun aspect concernant le licenciement²⁴. L'OCDE souligne en outre que pour obtenir une image complète de la rigueur de la réglementation relative au licenciement collectif, il convient de prendre en considération non seulement cet indicateur partiel spécifique mais également celui qui porte sur les contrats permanents. En effet, ce dernier concerne une multitude d'aspects relatifs au licenciement individuel (procédure de notification, délai de préavis, indemnité de licenciement, etc.).

Les chiffres belges sont comparés à ceux des autres États membres de l'UE-15²⁵, à la moyenne (non pondérée) de l'UE-15 et aux chiffres des États-Unis.

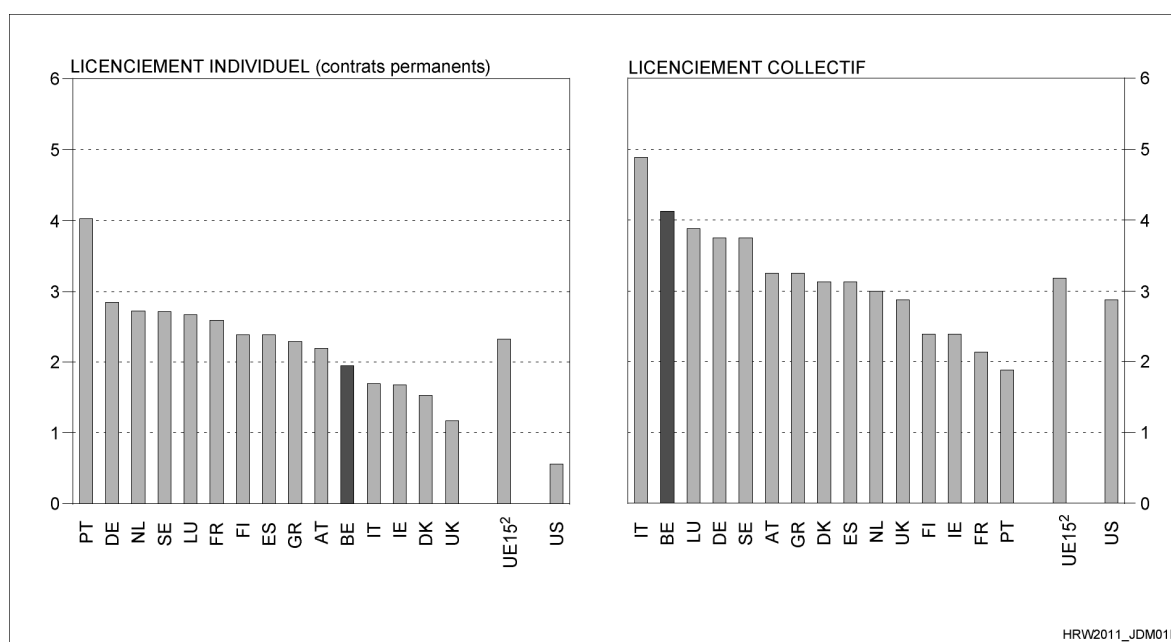
²¹ En France, le Centre d'analyse stratégique (CAS) analyse les tendances en matière d'emploi et de compétences, de sorte que le gouvernement, les régions et les branches d'activité peuvent axer leurs politiques d'emploi et de formation sur ces informations. Aux Pays-Bas, le *Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt* (ROA) établit des projections dans lesquelles il est tenu compte des évolutions de l'emploi à moyen terme, de la demande de remplacement et de l'arrivée de jeunes diplômés sur le marché du travail. En Belgique en revanche, il n'existe aucun instrument applicable à tous les secteurs en vue de la prospection des professions et des compétences (HRW, 2010).

²² Un aperçu des aspects pris en compte se trouve en annexe B.

²³ Pour un nombre limité de pays, des données relatives à 2009 sont déjà disponibles. Pour la Belgique, les données les plus récentes concernent l'année 2008.

²⁴ Les aspects qui y sont repris concernent des éléments tels que le nombre maximum de contrats temporaires successifs, la durée maximale cumulée des contrats temporaires (successifs) et les possibilités en matière de travail intérimaire.

²⁵ Certains États membres de l'UE-27 ne font pas partie de l'OCDE, de sorte qu'aucune donnée n'est disponible pour eux. Il n'est dès lors pas possible de calculer une moyenne pour l'UE-27.

Graphique 9 - Indicateurs partiels relatifs au licenciement individuel et collectif en 2008 (indices¹)

Source: OCDE.

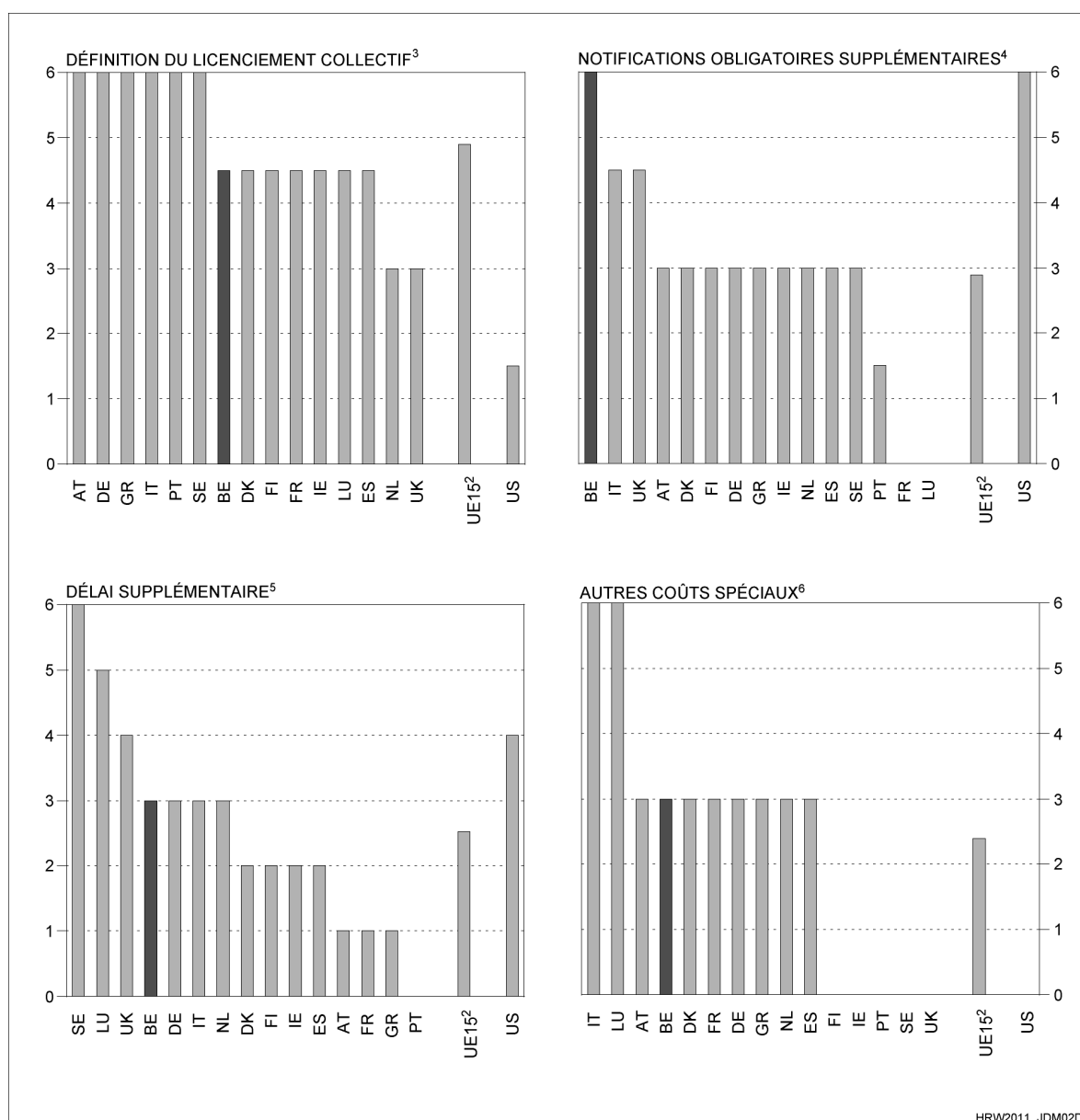
¹ Ces indices vont de 0 (le moins restrictif) à 6 (le plus restrictif).² Moyenne non pondérée des indices des États membres de l'UE-15.

Le licenciement individuel dans le cas d'un contrat à durée indéterminée comporte des règles moins strictes en Belgique que dans la moyenne de l'UE-15 (1,94 contre 2,32 sur une échelle allant de 0 (le moins restrictif) à 6 (le plus restrictif) et il est clairement moins restrictif que dans les trois principaux pays voisins (Allemagne: 2,85; Pays-Bas: 2,73; France: 2,60). La Belgique occupe la 11^e place parmi les 15 États membres: la réglementation n'est plus flexible qu'en Italie, en Irlande, au Danemark et au Royaume-Uni. Aux États-Unis, le licenciement individuel est bien plus simple encore. La protection assez limitée des travailleurs permanents contre le licenciement individuel en Belgique est principalement imputable au délai de préavis très court des ouvriers (EC, 2011). S'agissant des contrats de travail d'ouvriers qui débiteront à partir du 1 janvier 2012, le délai de préavis sera allongé²⁶, ce qui rendra la réglementation plus restrictive et fera progresser quelque peu cet indicateur.

Dans une perspective internationale, la réglementation supplémentaire en matière de licenciement collectif est cependant très stricte en Belgique (4,13) (moyenne de l'UE-15: 3,19; Allemagne: 3,75; Pays-Bas: 3,00; France: 2,13). Au sein de l'UE-15, les limitations ne sont encore plus sévères qu'en Italie (4,88). Il est d'ailleurs frappant que la Belgique et l'Italie, où la réglementation en matière de licenciement individuel est relativement flexible, imposent le plus de restrictions en matière de licenciement collectif. La situation inverse s'observe au Portugal (le pays le plus restrictif pour le licenciement individuel et le moins strict pour le licenciement collectif).

L'indicateur partiel relatif au licenciement collectif, pour lequel la Belgique affiche, comme on l'a dit, un indice élevé, comporte quatre aspects.

²⁶ <http://milquet.belgium.be/fr/news/aip-details-des-nouvelles-mesures-votees-en-seance-pleniaire-de-la-chambre>.

Graphique 10 - Différents aspects de l'indicateur relatif au licenciement collectif en 2008 (indices¹)

HRW2011_JDM02D

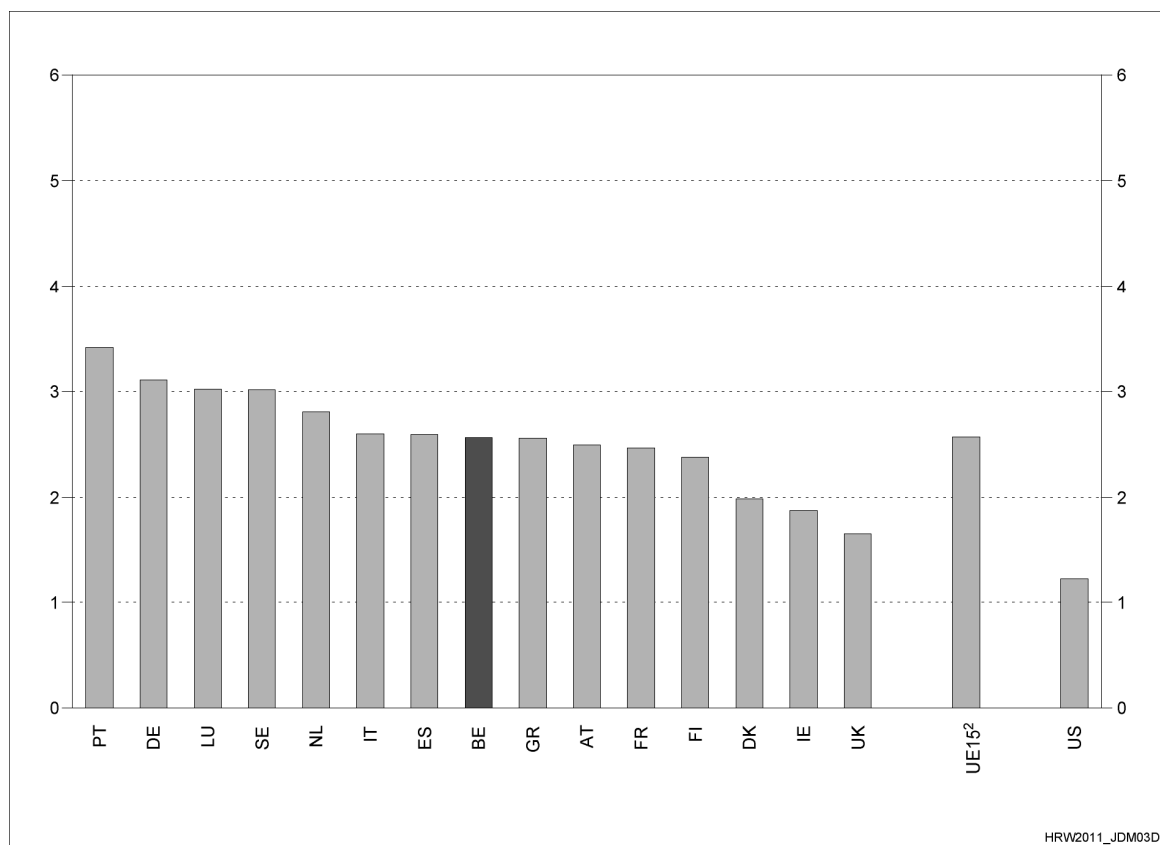
Source: OCDE.

¹ Ces indices vont de 0 (le moins restrictif) à 6 (le plus restrictif).² Moyenne non pondérée des indices des États membres de l'UE-15.³ Un indice plus élevé indique que la réglementation spécifique s'applique plus rapidement (0 = pas de réglementation supplémentaire; 6 = réglementation supplémentaire à partir de moins de dix travailleurs licenciés).⁴ Un indice plus élevé indique que, en cas de licenciement collectif, un plus grand nombre d'instances, comme les instances publiques ou les organisations représentatives des travailleurs, doivent également être informées (0 = pas de notification supplémentaire requise; 6 = deux acteurs ou plus doivent également être informés).⁵ Un indice plus élevé indique que, outre la réglementation en matière de licenciement individuel, il faut plus de temps avant qu'un licenciement collectif ne puisse prendre effet (0 = 0 jour de plus; 6 = plus de 90 jours de plus).⁶ Un indice plus élevé indique qu'un licenciement collectif génère plus de coûts supplémentaires (indemnités de licenciement et/ou frais de compensation sociale comme les mesures de remise au travail, la formation, l'outplacement, etc.) pour l'employeur (0 = pas de coûts supplémentaires; 6 = indemnité de licenciement et compensation sociale supplémentaires dues).

Si l'indicateur partiel relatif au licenciement collectif est jugé particulièrement strict en Belgique, c'est surtout en raison des notifications obligatoires supplémentaires prévues dans le cas d'un licenciement collectif: cet aspect est réglé de manière plus souple dans tous les autres États

membres de l'UE-15. En ce qui concerne les trois autres aspects de cet indicateur partiel (la définition du licenciement collectif, le délai supplémentaire avant qu'un licenciement collectif ne puisse prendre effet et les autres coûts spéciaux), la Belgique affiche un indice moyen dans une perspective européenne.

Graphique 11 - Indicateur général de licenciement (collectif) en 2008 (indices¹)



Source: OCDE (calcul BNB).

¹ Ces indices vont de 0 (le moins restrictif) à 6 (le plus restrictif).

² Moyenne non pondérée des indices des États membres de l'UE-15.

Comme on l'a dit, tant l'indicateur partiel de l'OCDE relatif aux contrats permanents (licenciement individuel) que celui relatif au licenciement collectif doivent être pris en considération pour se faire une bonne idée de la rigueur de la réglementation en matière de licenciement collectif. En pondérant ces deux indicateurs partiels - sur la base des poids attribués par l'OCDE pour calculer leur indicateur général²⁷ -, on peut calculer un indicateur général relatif au licenciement collectif - non publié par l'OCDE.

Selon cet indicateur, la rigueur de la réglementation en matière de licenciement collectif en Belgique est tout à fait comparable à la moyenne de l'UE-15. En effet, non seulement la Belgique occupe une position médiane dans le classement des 15 États membres, mais l'indice obtenu est identique à la moyenne de l'UE-15. La réglementation est beaucoup plus stricte dans les pays européens (exception faite du Royaume-Uni) qu'aux États-Unis.

²⁷ À l'exclusion de l'indicateur partiel relatif aux contrats temporaires (sans importance dans le cadre du présent rapport). Les poids des indicateurs partiels relatifs aux licenciements individuels et collectifs (qui s'élèvent à respectivement 5/12 et 2/12 dans la méthodologie de l'OCDE) sont ainsi revus à respectivement 5/7 et 2/7.

4. LES POLITIQUES DE L'EMPLOI ET LES RESTRUCTURATIONS

Comme on l'a mentionné dans le chapitre 3, depuis le pacte de solidarité entre les générations conclu fin 2005, la politique belge de l'emploi cherche à favoriser des restructurations actives. L'accompagnement des travailleurs licenciés dans leur recherche d'un nouvel emploi est donc considéré comme primordial. À cet égard, les cellules pour l'emploi misent énormément sur l'outplacement. Les nouveaux demandeurs d'emploi sont bien entendu également accompagnés par les services régionaux de l'emploi. La limitation des sorties anticipées du marché du travail va de pair avec ces politiques. Le présent chapitre aborde successivement ces trois éléments (outplacement, accompagnement et sortie anticipée).

4.1. Politiques de reclassement des travailleurs licenciés

Lors de restructurations, les cellules pour l'emploi proposent l'outplacement à tous les travailleurs licenciés (cf. chapitre 3)²⁸. On peut définir l'outplacement comme « l'ensemble des services et conseils fournis par un bureau spécialisé, dont le coût est à charge d'un employeur, et ce en faveur d'un ancien collaborateur ou d'un groupe de collaborateurs afin de leur permettre de trouver le plus rapidement possible un nouvel emploi, comme salarié ou comme indépendant »²⁹.

Les services d'outplacement sont fournis à la demande et pour le compte de l'employeur par un bureau d'outplacement spécialisé ou, pour autant qu'ils offrent un accompagnement équivalent, par les services régionaux de l'emploi³⁰. En Région wallonne, il est dans ce cadre également possible de faire appel aux cellules de reconversion. L'employeur a le choix entre les bureaux d'outplacement agréés dans sa région³¹. En fonction du profil professionnel, de la langue et du lieu de résidence des travailleurs concernés, un employeur peut décider de recourir à un seul ou à plusieurs bureaux. Les bureaux d'outplacement se spécialisent en effet souvent dans certaines catégories de travailleurs (ouvriers, employés, cadres) ou dans certaines branches d'activité et/ou sont principalement actifs dans une zone géographique donnée.

Dans le cadre d'un outplacement, on commence par analyser les compétences du travailleur concerné, afin de déterminer ses besoins en termes de formation et en qualifications supplémentaires. Le demandeur d'emploi sera par ailleurs accompagné dans sa recherche effective d'un emploi; on l'aidera par exemple à rédiger une lettre de candidature et à préparer des entretiens d'embauche. À cet égard, l'accompagnement peut être soit individuel, soit collectif pour un groupe de demandeurs d'emploi dont les profils sont comparables.

Un employeur qui doit proposer un outplacement mais qui ne le fait pas doit verser à l'ONEM une indemnité qui servira à offrir un outplacement aux travailleurs concernés. Ces travailleurs pourront ainsi obtenir auprès de l'ONEM un *chèque outplacement*, avec lequel ils pourront s'adresser à un bureau de leur choix. Les travailleurs qui refusent l'outplacement et ceux qui ne mettent pas leur employeur en demeure lorsque celui-ci doit leur en proposer un mais ne le fait pas peuvent perdre leur droit aux allocations de chômage. Cela ne vaut toutefois notamment pas pour les demandeurs d'emploi de 58 ans au moins qui bénéficient du statut de « chômeur âgé », lesquels sont dispensés de l'obligation de chercher du travail.

²⁸ Un employeur est d'ailleurs libre de proposer un outplacement à un travailleur licencié. Lorsqu'il n'est pas question d'un licenciement collectif, l'outplacement est obligatoire pour les travailleurs licenciés de 45 ans et plus. Le présent rapport consacré aux restructurations n'examine toutefois pas ces deux formes d'outplacement.

²⁹ Source: www.federgon.be

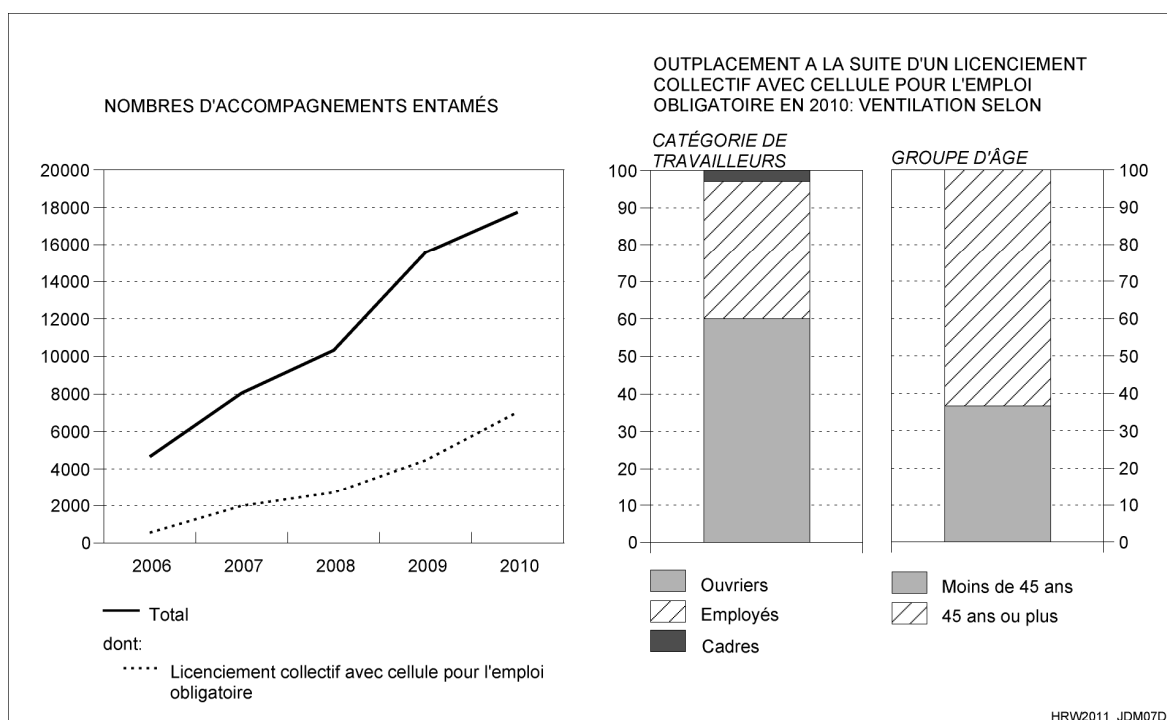
³⁰ Les renseignements sur la réglementation relative à l'outplacement en cas de restructuration proviennent du site www.restructurations.be

³¹ En Communauté germanophone, les bureaux d'outplacement ne doivent pas être agréés, mais ils doivent respecter les décrets de la Communauté germanophone en la matière.

En ce qui concerne les travailleurs qui ont été licenciés dans le cadre d'une restructuration, auxquels l'ONEM a délivré une carte de réduction restructurations (cf. chapitre 3) et qui ont suivi au moins 30 heures d'accompagnement, l'employeur peut obtenir le remboursement d'une partie des frais d'outplacement qu'il a consentis. L'ONEM ne rembourse que les frais d'outplacement réellement consentis par l'employeur et qui ne peuvent être répercutés sur une autre organisation. L'intervention de l'ONEM dépend de l'âge du travailleur concerné (selon qu'il a moins ou plus de 45 ans) et est doublée lorsque celui-ci a travaillé au moins 120 jours calendrier après son inscription auprès de la cellule pour l'emploi (pour un ou plusieurs nouveaux employeurs).

En Flandre, depuis le 1^{er} mars 2009, pour les entreprises ayant fait faillite ou ayant fait l'objet d'une réorganisation ou d'une dissolution judiciaire ou encore rencontrant des difficultés financières l'empêchant de financer l'outplacement, le *Sociaal Interventiefonds* du VDAB peut financer l'outplacement des travailleurs licenciés³². Lorsque le Fonds intervient, il faut créer une cellule pour l'emploi. Le Fonds désigne alors un bureau d'outplacement et rémunère l'accompagnement des travailleurs licenciés pendant une durée maximum de deux ans³³.

Graphique 12 - Accompagnements par des bureaux d'outplacement affiliés à Federgon



Source: Federgon.

Selon les données de Federgon, la fédération professionnelle regroupant notamment les bureaux d'outplacement, les bureaux affiliés ont entamé en 2010 au total 7.042 accompagnements à la suite d'un licenciement collectif avec cellule pour l'emploi obligatoire, soit 40 % du nombre total d'outplacements entamés³⁴ (Federgon, 2011). Ces dernières années, ces accompagnements se

³² Les indépendants en faillite, leurs aidants et les travailleurs qui ont été occupés dans l'entreprise jusqu'à un an avant le jugement de faillite entrent aussi en ligne de compte pour le financement de l'outplacement par le *Sociaal Interventiefonds*.

³³ À partir du 1^{er} juillet 2011, ce délai sera ramené à un an.

³⁴ Les autres outplacements sont entamés suite à un licenciement individuel ou collectif pour lequel une cellule pour l'emploi n'est pas obligatoire. En 2010, il s'est agi de, respectivement, près de 9.000 et 1.800 cas.

sont affichés en forte hausse. En 2010, les accompagnements entamés à la suite d'un licenciement collectif avec cellule pour l'emploi obligatoire ont essentiellement concerné les ouvriers, suivis des employés; seule une petite minorité a concerné les cadres. Près de deux tiers des personnes accompagnées avaient 45 ans ou plus. À cet égard, il convient de signaler que les données de Federgon concernent principalement Bruxelles et la Flandre puisque, en région wallonne, l'outplacement est souvent proposé dans le cadre des cellules de reconversion, qui en général ont moins recours à des bureaux privés d'outplacement.

4.2. Politiques d'accompagnement des demandeurs d'emploi

Comme on l'a dit au chapitre 3, les travailleurs qui sont licenciés dans le cadre d'une restructuration doivent s'inscrire comme demandeurs d'emploi. Cela implique que, outre d'un outplacement dans le cadre d'une cellule pour l'emploi, ils bénéficient de l'accompagnement des services régionaux de l'emploi. Les deux sont clairement liés, puisque les services de l'emploi jouent en principe un rôle dirigeant au sein des cellules pour l'emploi (cf. chapitre 3).

Le placement étant une compétence régionale, chaque région (et la Communauté germanophone) peut déterminer elle-même les modalités concrètes de l'accompagnement des demandeurs d'emploi inscrits. L'annexe C donne une brève description des pratiques actuelles en ce qui concerne le début de l'accompagnement, le suivi et la transmission des offres d'emploi à Actiris (à Bruxelles), au Forem (en Wallonie) et au VDAB (en Flandre).

En résumé, le demandeur d'emploi bénéficie d'un accompagnement individuel, de sorte que ses efforts de recherche d'un nouvel emploi sont réorientés, qu'un plan d'action est établi et que ses éventuels déficits de qualifications peuvent être comblés par des formations ciblées. À cet égard, on établit souvent une distinction en fonction de l'âge et du niveau d'études du demandeur d'emploi: dans les trois régions, les jeunes de moins de 25 ans et les peu qualifiés sont rapidement invités à bénéficier d'un accompagnement, afin de les aider à trouver un emploi le plus rapidement possible, et d'éviter ainsi qu'ils ne deviennent des chômeurs de longue durée. Mais, plus généralement, on recherche plus souvent qu'avant un modèle d'accompagnement qui diffère d'un individu à l'autre. Il s'agit en l'occurrence d'une approche « sur mesure », où le commencement de l'accompagnement, son intensité et les instruments mis en œuvre dépendent du profil et des besoins du demandeur d'emploi.

En Flandre, une nouvelle réglementation est d'application depuis le 1^{er} juillet 2010 qui porte spécifiquement sur les travailleurs licenciés dans le cadre d'une restructuration: pour les demandeurs d'emploi n'ayant pas trouvé un emploi durable - c'est à dire au moins un contrat à durée déterminée de 6 mois minimum - à l'issue de leur période d'outplacement, sera examiné quel trajet complémentaire auprès du VDAB est nécessaire et/ou souhaitable.

4.3. Les sorties anticipées du marché du travail

4.3.1. Les différents dispositifs de sortie anticipée en Belgique

Il existe différents systèmes qui permettent aux travailleurs âgés de se retirer du marché du travail avant d'avoir atteint l'âge légal de la retraite. Il s'agit plus particulièrement de la prépension conventionnelle à temps plein, du statut de chômeur âgé non demandeur d'emploi, ainsi que des systèmes de "pseudo-prépension".

Les régimes qui donnent lieu à une diminution des prestations, comme la prépension conventionnelle à mi-temps ou le crédit-temps à temps partiel, ne sont pas abordés ici, dans la mesure où les personnes concernées continuent d'exercer une activité professionnelle. Les

différentes possibilités d'aménagement de travail en fin de carrière visent de fait à permettre le maintien en emploi.

4.3.1.1. La prépension conventionnelle à temps plein

La prépension conventionnelle a été instaurée en 1974 dans le contexte du premier choc pétrolier. Elle a été conçue comme un instrument qui devait permettre aux entreprises confrontées aux mutations économiques de licencier des travailleurs âgés dans des conditions socialement plus acceptables et de favoriser l'emploi des jeunes travailleurs, puisque l'employeur s'engage à remplacer le prépensionné par un chômeur complet indemnisé ou une personne assimilée.

Grâce à ce dispositif, un salarié du secteur privé qui est licencié peut percevoir, outre l'allocation de chômage, une indemnité complémentaire à charge de l'ancien employeur.

Conditions

Âge

La réglementation actuelle prévoit la possibilité d'obtenir l'indemnité complémentaire dans le cas d'un licenciement intervenant après que l'on ait atteint l'âge de 60 ans.

Sous certaines conditions, la mise en prépension peut avoir lieu avant que l'âge de 60 ans ne soit atteint. Ces régimes, dits dérogatoires, tiennent compte des particularités propres à certains secteurs (convention collective sectorielle ou accord collectif permettant d'abaisser l'âge d'accès à 58 ans, à condition de respecter les conditions sur la durée de carrière), à certains métiers (*métiers lourds* au sens de cette réglementation: travail de nuit, construction, travail en équipes successives, ...), ou encore de *longues carrières* (actuellement, 37 ans pour les hommes, 33 ans pour les femmes) ou à certains travailleurs (*travailleurs moins valides ou ayant des problèmes physiques sérieux*).

Durée de la carrière

Pour pouvoir bénéficier de la prépension, il faut compter un certain nombre d'années de travail. Sont pris en compte les jours de travail salarié et les jours assimilés (ex.: congé, maladie, chômage). L'ancienneté dans le régime général est fixée à 30 ans pour les hommes et 26 ans pour les femmes. En 2012, cette condition passera à 35 ans pour les hommes et 28 ans pour les femmes. L'exigence en termes de passé professionnel continuera à être progressivement relevée pour les femmes, pour atteindre l'égalisation en 2028 (exigence de 35 ans de carrière pour tous).

Allocations de chômage et préavis

Pour pouvoir bénéficier de la prépension, le travailleur âgé doit avoir droit aux allocations de chômage (il doit ainsi avoir sa résidence principale en Belgique, être privé de travail et donc de rémunération, etc.). Aussi bien pour les ouvriers que pour les employés, la durée du préavis doit être respectée.

Obligations de l'employeur

L'employeur s'engage à remplacer le prépensionné par un chômeur complet indemnisé ou une personne assimilée et à payer au prépensionné une indemnité complémentaire à son allocation de chômage jusqu'à l'âge de la retraite. L'employeur doit par ailleurs s'acquitter du montant des cotisations spéciales sur la prépension. Le taux de cotisation varie en fonction de l'âge du prépensionné au moment où la prépension prend cours.

Entreprises reconnues comme étant en difficulté ou en restructuration

Les entreprises reconnues comme étant en difficulté ou en restructuration par le Ministre fédéral de l'emploi peuvent obtenir certaines dérogations aux règles normalement applicables en matière de prépension conventionnelle (notamment: dispense à l'obligation de remplacer le prépensionné, abaissement de l'âge d'accès à la prépension sans pouvoir descendre en dessous de 50 ans, réduction du délai de préavis).

Statut du prépensionné

Le statut du prépensionné est assimilé à celui-ci d'un chômeur. En conséquence, certaines obligations propres au statut de chômeur s'appliquent au prépensionné, qui conserve ce statut jusqu'à l'âge légal de la retraite.

Le statut de prépensionné implique donc de respecter les obligations telles qu'être inscrit comme demandeur d'emploi auprès du SPE compétent, être disponible sur le marché du travail et accepter tout emploi convenable ou toute formation professionnelle. Le prépensionné est toutefois dispensé de ces obligations à partir de l'âge de 58 ans. La dispense est également possible sur la base de la durée de carrière professionnelle et peut alors être obtenue avant l'âge de 58 ans.

Le nombre de prépensionnés qui n'ont pas obtenu de dispense de recherche d'emploi et sont donc temporairement inscrits (en principe, jusqu'à leurs 58 ans) comme demandeurs d'emploi a de fait connu une augmentation significative depuis l'instauration de cette mesure. Ils étaient en moyenne 39 en 2007, 1.196 en 2008, 1.976 en 2009 et 2.812 en 2010.

La pratique d'une activité professionnelle n'est en principe pas compatible avec le statut du prépensionné. En reprenant le travail, le prépensionné perdra donc l'allocation à charge de l'ONEM. La CCT n° 17 prévoit le maintien du paiement de l'indemnité complémentaire. Cette indemnité complémentaire est donc parfaitement cumulable avec un revenu issu de la reprise du travail en tant que salarié ou indépendant à condition que cette reprise de travail ou l'activité exercée à titre d'indépendant ait lieu chez un autre employeur que celui qui a licencié le travailleur prépensionné.

Le resserrement des conditions d'accès à la prépension conventionnelle opéré au cours des dernières années (obtenu notamment en diminuant l'étendue des régimes dérogatoires) a permis une diminution de l'importance de ce statut parmi les 50 à 64 ans. Si la prépension conventionnelle concernait 6 % de ce groupe d'âge en 2004, ce pourcentage a progressivement diminué. La progression du nombre de prépensionnés s'est de fait limitée ces dernières années au seul groupe des 60 ans et plus. De même, l'augmentation du nombre de prépensions durant les années 2009 et 2010 est restée assez modérée, malgré la crise économique et financière, avec une augmentation de 2.181 en 2009 et 2.793 cas en 2010.

Tableau 5 - Prépension conventionnelle à temps plein, en Belgique
(nombre de bénéficiaires de 50 à 64 ans, moyennes annuelles et pourcentages de la population correspondante)

	nombre de bénéficiaires				en pour cent			
	50 à 54 ans	55 à 59 ans	60 ans et plus	Total	50 à 54 ans	55 à 59 ans	60 ans et plus	Total
2004	7.239	42.769	59.861	109.869	1,0	6,5	12,1	5,9
2005	6.104	43.343	59.571	109.018	0,9	6,4	11,7	5,7
2006	4.778	42.477	63.814	111.069	0,7	6,3	11,5	5,7
2007	3.577	40.384	69.657	113.618	0,5	6,0	11,8	5,7
2008	3.024	39.062	73.261	115.347	0,4	5,7	11,9	5,6
2009	2.708	37.489	77.331	117.529	0,4	5,4	12,2	5,6
2010	2.388	36.714	81.220	120.322	0,3	5,2	12,5	5,7

Sources: ONEM, DGSIE.

La ventilation de ces données par sexe montre que le nombre de femmes prépensionnées est en augmentation régulière, ce qui s'explique en grande partie par la plus grande participation des femmes sur le marché du travail observée à partir des années '80. Le nombre de prépensionnés masculins a été par contre quasiment stable sur la même période. Par conséquent, la proportion de femmes parmi les prépensionnés est également en constante augmentation: elle est ainsi passée de 10 % au milieu des années '90, à 17 % en 2005, pour atteindre 24 % en 2010.

Tableau 6 - Prépension conventionnelle à temps plein, en Belgique, par sexe
(nombre de bénéficiaires de 50 à 64 ans, moyennes annuelles)

	Hommes				Femmes			
	50 à 54 ans	55 à 59 ans	60 ans et plus	Total	50 à 54 ans	55 à 59 ans	60 ans et plus	Total
2004	5.886	34.957	51.958	92.800	1.354	7.813	7.903	17.069
2005	4.904	35.071	51.040	91.014	1.201	8.272	8.531	18.004
2006	3.802	34.097	52.972	90.872	976	8.380	10.841	20.197
2007	2.795	32.077	56.369	91.240	782	8.307	13.288	22.378
2008	2.465	30.383	58.758	91.606	559	8.680	14.503	23.741
2009	2.341	29.112	59.939	91.391	367	8.377	17.393	26.137
2010	2.067	28.366	61.036	91.469	321	8.348	20.184	28.853

Source: ONEM.

4.3.1.2. Le statut de chômeur âgé non demandeur d'emploi

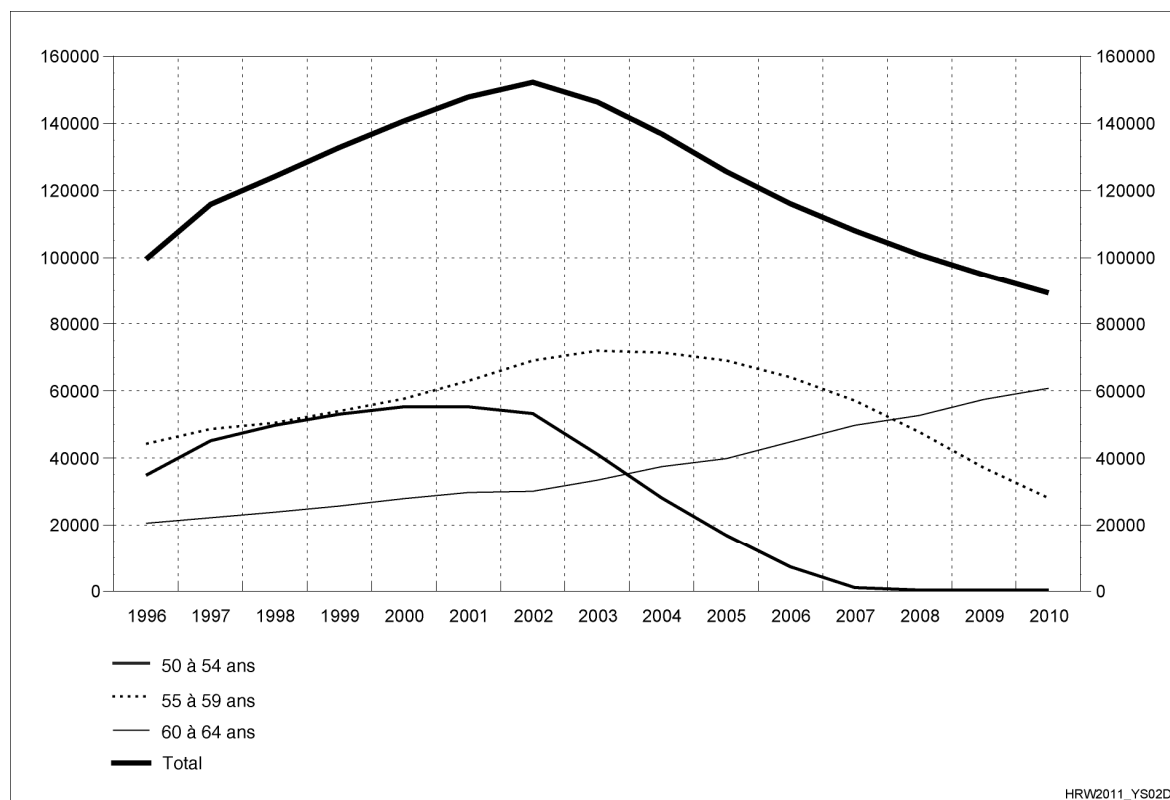
Le statut de chômeur âgé non demandeur d'emploi a été introduit en 1985 en vue de réduire l'écart de traitement entre les travailleurs âgés licenciés. En effet, ceux qui étaient actifs dans une branche au sein de laquelle la prépension était réglementée par CCT pouvaient bénéficier du traitement relativement favorable inhérent à ce statut, alors qu'aucune réglementation spéciale n'était prévue pour les autres - e.a. les travailleurs des PME. Au départ, un chômeur âgé devait avoir au moins 55 ans; le 1^{er} janvier 1996, cet âge a été ramené à 50 ans sans condition additionnelle, ce qui a donné lieu à une explosion du nombre de bénéficiaires. L'âge minimum pour pouvoir prétendre à ce statut a été maintenu à 50 ans jusqu'à la mi-2002. Il a depuis lors été relevé, en deux temps, à 57 ans et, depuis le 1^{er} juillet 2004, il est passé à 58 ans, à moins de pouvoir attester un passé professionnel de 38 ans en tant que salarié.

Les chômeurs âgés non demandeurs d'emploi sont exemptés de l'inscription comme demandeur d'emploi et ne peuvent être exclus du chômage pour cause de chômage de longue durée. Même s'ils perçoivent une allocation de chômage de l'ONEM, ils ne sont donc pas repris parmi les demandeurs d'emploi inoccupés. L'allocation est toutefois généralement plus faible que dans le régime de la prépension, dans la mesure où celle-ci représente, en fonction de la situation familiale et de la durée du chômage, 40 à 60 % du salaire (plafonné). La réglementation du chômage prévoit néanmoins, sous certaines conditions (e.a. 20 ans de travail salarié et au moins 1 an de chômage), un complément d'ancienneté à partir de l'âge de 50 ans³⁵.

Lorsque le chômeur âgé atteint l'âge de la retraite, il passe sous le régime de la retraite légale. Mais, contrairement à la prépension, une pension anticipée est possible. La période durant laquelle il a été chômeur (âgé) est prise en compte lors du calcul de la pension de retraite.

Le chômeur âgé ne peut en principe lui non plus exercer aucune activité rémunérée; il peut toutefois - contrairement aux chômeurs ordinaires - non seulement poursuivre mais également entamer une activité complémentaire cumulable.

Graphique 13 - Nombre de bénéficiaires du statut de chômeur âgé, par tranche d'âge (moyennes annuelles)



Source: ONEM

En 2010, le régime des "chômeurs âgés non demandeurs d'emploi" a concerné en moyenne plus de 89.300 personnes, soit quelque 63.000 personnes de moins qu'en 2002, année durant laquelle le nombre de chômeurs âgés maximum a été enregistré.

³⁵ Ce complément peut contribuer à l'existence d'un piège à l'inactivité, certainement si le statut de chômeur âgé est combiné avec le dispositif "Canada dry" (cf. infra).

Ce régime couvre 4,2 % de la population âgée de 50 à 64 ans. Comme pour la prépension conventionnelle à temps plein, ce sont désormais les 60-64 ans qui représentent la majeure partie du nombre des intéressés: ce statut concerne ainsi environ 9 % de cette tranche d'âge. Quelque 4 % des 55-59 ans avaient également ce statut.

La ventilation de ces données par sexe montre que le nombre de femmes bénéficiaires du statut de chômeur âgé a connu sur la période 1996 à 2010 une évolution assez comparable avec celle des hommes, avec une diminution marquée après 2002. La proportion de femmes parmi les chômeurs âgés est en progression constante, passant de 39 % en 1996 à 50 % en 2010.

Tableau 7 - Bénéficiaires du statut de chômeur âgé, par tranche d'âge et par sexe (nombre de bénéficiaires de 50 à 64 ans, moyennes annuelles)

	Hommes				Femmes			
	50 à 54 ans	55 à 59 ans	60 ans et plus	Total	50 à 54 ans	55 à 59 ans	60 ans et plus	Total
1996	16.012	24.395	20.170	60.576	18.802	19.861	314	38.977
1997	21.287	26.682	21.577	69.546	23.896	21.955	556	46.406
1998	23.473	27.379	22.041	72.893	26.359	23.161	1.835	51.354
1999	24.875	28.871	22.863	76.609	28.194	25.188	2.826	56.208
2000	25.655	30.143	23.452	79.251	29.550	27.529	4.434	61.513
2001	25.306	32.497	23.540	81.342	30.052	30.413	6.111	66.576
2002	23.870	35.241	23.430	82.540	29.308	33.775	6.686	69.769
2003	18.058	36.196	24.097	78.351	23.074	35.704	9.289	68.066
2004	12.058	35.343	24.926	72.326	16.101	36.039	12.441	64.580
2005	7.003	33.596	25.659	66.258	9.795	35.507	14.123	59.425
2006	3.038	30.174	26.933	60.146	4.347	33.853	17.823	56.023
2007	408	26.325	28.616	55.350	587	30.814	21.188	52.589
2008	117	22.050	30.061	52.228	160	25.729	22.727	48.616
2009	136	17.104	31.019	48.259	145	20.003	26.394	46.542
2010	143	13.052	31.401	44.596	145	15.006	29.445	44.597

Source: ONEM.

4.3.1.3. Les systèmes de "pseudo-prépensions"

Les systèmes de "pseudo-prépensions" désignent différents montages juridiques permettant à l'employeur d'accorder au travailleur licencié ou en interruption de carrière/crédit-temps une indemnité complémentaire aux allocations versées par l'ONEM, durant une durée déterminée par les parties, de sorte que les répercussions financières sur le revenu de la personne soient moins lourdes.

Dans la pratique, de tels systèmes sont surtout utilisés pour la gestion de la fin de carrière, l'employeur accordant une indemnité de licenciement extralégale ou une allocation périodique jusqu'à ce que le salarié atteigne l'âge légal de la retraite. Autrement dit, les systèmes de "pseudo-prépensions" ressemblent fort dans leur principe au dispositif de la prépension conventionnelle, tout en n'étant pas soumis aux règles d'accès et obligations allant de pair avec la prépension³⁶.

Ces dispositifs présentent donc certains avantages tant pour les employeurs que pour les bénéficiaires, puisqu'ils sont plus flexibles, aucune exigence en matière d'âge ou de carrière

³⁶ D'où le nom de prépensions "Canada Dry", qui fait référence à un slogan publicitaire de Canada Dry, qui affirme que "ça a la couleur de l'alcool, le goût de l'alcool...mais ça n'est pas de l'alcool". Les prépensions "Canada Dry" désignent spécifiquement les pseudo-prépensions construites sur la base des allocations de chômage, à savoir le dispositif qui ressemble le plus à celui de la prépension conventionnelle.

minimum n'étant d'application pour le bénéficiaire, ni d'obligation pour l'employeur d'engager un remplaçant. De plus, ils pouvaient dans le passé être relativement bon marché pour l'employeur parce qu'aucune cotisation patronale spéciale n'était due et qu'il était même possible de recourir aux droits en matière de retraite constitués dans le cadre du second pilier comme moyen de financer pour partie l'indemnité complémentaire.

Plusieurs mesures ont été prises en vue de restreindre le recours à ces montages. Premièrement, la loi Vandebroucke sur les pensions complémentaires de 2004 contient une disposition par laquelle les droits du second pilier ne peuvent plus être accordés qu'à partir de 60 ans pour les nouveaux contrats. Deuxièmement, le relèvement de l'âge minimum pour pouvoir prétendre au statut de chômeur âgé implique également qu'un tel régime est devenu moins attrayant pour les personnes de moins de 58 ans puisque celles-ci doivent en principe demeurer disponibles pour le marché du travail. Toutefois, la procédure d'activation du comportement de recherche d'emploi n'est pas d'application pour les personnes de plus de 50 ans.

Dans le cadre du pacte de solidarité entre les générations, le législateur a aussi comblé le vide juridique qui permettait aux indemnités complémentaires versées dans le cadre d'une pseudo-prépension d'échapper aux cotisations spéciales prévues pour la prépension conventionnelle.

L'arrêté royal du 22 mars 2006 a en effet instauré une cotisation patronale spéciale sur certaines indemnités complémentaires "apparentées à celles versées dans le cadre de la prépension conventionnelle" dans le but de les éviter ou de les décourager. Sont à présent soumises aux cotisations spéciales les indemnités complémentaires tant aux indemnités de chômage complet, qu'aux indemnités versées en cas d'interruption totale de la carrière professionnelle, mais aussi celles versées en complément d'indemnités dans le cadre d'une réduction des prestations de travail à mi-temps, de crédit-temps, ou de diminution de la carrière professionnelle.

À partir du 1er avril 2010, l'opérationnalisation de ces nouvelles dispositions a été renforcée par une modification de la loi applicable à des (pseudo-)prépensions plus récentes, qui harmonise les taux de prélèvement entre "prépension" et "pseudo-prépension" et prévoit une augmentation des taux de cotisations dus en fonction de l'âge du (pseudo-)prépensionné au moment où la (pseudo-)prépension prend cours. Le législateur a toutefois maintenu une différence de traitement entre les (pseudo-)prépensions du secteur marchand et les (pseudo-)prépensions du secteur non-marchand³⁷.

Le fait que tant la perception de cotisations patronales que celle des retenues personnelles relèvent à présent de l'O.N.S.S. comporte une certaine simplification et devrait se traduire par une efficacité accrue pour l'administration.

³⁷ Dans le secteur marchand, le taux de cotisation patronale sur les nouvelles (pseudo-)prépensions est de 50% (prépension avant 52 ans), 40% (prépensionné avant l'âge de 55 ans), 20% (prépensionné avant l'âge de 58 ans), 10% (prépensionné avant l'âge de 60 ans) et 5% si le prépensionné est âgé de plus de 60 ans au moment de son accès. Ces taux sont moindres si l'entreprise est reconnue en difficulté. Dans le secteur non-marchand, les taux de cotisation correspondants sont 5, 4, 3, 2 et 0%.

Tableau 8 - Pseudo-prévisions
(nombre de bénéficiaires, situation au troisième trimestre de 2010)

	Complément suite à un licenciement	Complément suite à une interruption de carrière/ crédit-temps	Total
45 à 49 ans	9	1	10
50 à 54 ans	287	951	1.238
55 à 59 ans	429	1.113	1.542
60 à 64 ans	125	116	241
Total	850	2.181	3.031

Source: ONSS.

Alors qu'il avait été impossible de chiffrer l'importance des pseudo-prévisions lors du Rapport 2004 du CSE, le changement de législation concernant les prélèvements obligatoires sur les compléments payés par les employeurs a permis à l'ONSS de nous dresser un portrait des pseudo-prévisions dans lesquelles le complément payé par l'employeur est soumis à la cotisation patronale spéciale. D'après ces données, l'importance de ces pseudo-prévisions apparaît assez marginale par rapport au statut de la prépension conventionnelle. Les groupes d'âge de 50 à 54 ans et de 55 à 59 ans sont les principaux bénéficiaires de ces dispositifs, ce qui semble cohérent dans la mesure où le régime ordinaire de la prépension n'est pas accessible à ces catégories d'âge.

Toutefois; une grande partie des pseudo-prévisions ne sont pas soumises à la cotisation spéciale et ne se retrouvent donc pas dans ces statistiques de l'ONSS.

En effet, la loi précise que les indemnités complémentaires accordées sur la base d'une convention collective de travail du Conseil national du Travail, au sein d'une commission paritaire ou une sous-commission paritaire à durée indéterminée en vigueur au 30 septembre 2005 ou pour une durée déterminée en vigueur au 30 septembre 2005 et prolongée sans interruption depuis et sans augmentation du montant de l'indemnité complémentaire et sans extension du groupe cible des travailleurs visés, ne sont pas concernées par la cotisation patronale spéciale.

4.3.1.4. Le régime maladie et invalidité

Une quatrième possibilité permettant aux travailleurs âgés³⁸ du secteur privé³⁹ de quitter définitivement le marché du travail est le régime maladie et invalidité. Ce régime, qui diffère selon qu'il s'agisse d'un salarié ou d'un indépendant, exige toutefois de l'intéressé qu'il ne soit plus en état de travailler. La première année (incapacité de travail primaire), cette incapacité est contrôlée par le médecin de l'organisme assureur (la mutuelle à laquelle est affilié le travailleur). À partir de la deuxième année (invalidité), le contrôle est effectué par le Conseil médical de l'invalidité de l'INAMI. Une réglementation distincte est prévue lorsque l'incapacité de travail résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

³⁸ Les travailleurs plus jeunes peuvent eux aussi bien entendu disparaître définitivement du marché du travail s'ils deviennent invalides.

³⁹ Les fonctionnaires statutaires reconnus comme étant définitivement inaptes sont pensionnés d'office et n'entrent pas dans le champ d'application du régime maladie et invalidité.

L'allocation d'invalidité, versée à partir de la deuxième année d'incapacité de travail, dépend de la situation familiale. Si l'intéressé a des personnes à charge, l'allocation correspond à 65 % du salaire non perçu. En l'absence de personnes à charge, elle en représente 50 ou 40 %, selon qu'il s'agisse d'un isolé ou d'un cohabitant. Comme pour les allocations de chômage, les montants des allocations sont plafonnés.

Si l'incapacité de travail reconnue est de 65 % au moins, la période d'invalidité est prise en considération ("assimilée") lors du calcul de la pension. Fin 2010, près de 109.000 personnes de moins de 50 ans bénéficiaient d'une allocation d'invalidité. On dénombrait un peu plus de 169.000 personnes invalides âgées de 50 à 64 ans, ce qui correspond à 7,9 % de la tranche d'âge en question. Les salariés constituaient l'essentiel du groupe (environ 153.000 personnes, contre à peu près 16.000 dans le régime pour indépendants). On observe ces dernières années une augmentation du nombre de cas d'invalidité dans le groupe d'âge de 50 à 64 ans tant en nombre absolu qu'en pourcentage du groupe d'âge. Il n'est pas exclu que cette évolution soit la conséquence des mesures prises afin de limiter l'attrait des autres systèmes de retrait anticipé. En effet, même si les contrôles médicaux sont appliqués de la même manière qu'auparavant, un nombre potentiellement plus important de personnes peuvent être amenées à solliciter l'accès au régime d'invalidité. Auparavant, ces personnes qui étaient en incapacité pouvaient plus facilement utiliser les autres voies de sortie.

Tableau 9 - Invalidité
(situation au 31 décembre)

	2007	2008	2009	2010
Nombre de cas en invalidité, régime salariés				
moins de 50 ans	91.494	95.442	99.988	104.697
50 à 54 ans	44.376	46.119	48.177	50.560
55 à 59 ans	49.371	50.767	52.850	56.042
60 à 64 ans	38.168	39.465	43.755	46.064
plus de 64 ans	275	330	539	572
Total	223.684	232.153	245.209	257.935
dont: 50 à 64 ans	131.915	136.381	144.782	152.666
Nombre de cas en invalidité, régime indépendants				
moins de 50 ans	3.720	3.726	3.901	4.179
50 à 54 ans	2.771	2.810	2.958	3.070
55 à 59 ans	4.885	4.914	4.933	5.099
60 à 64 ans	6.925	7.025	7.552	7.665
plus de 64 ans	101	77	115	123
Total	18.402	18.552	19.459	20.136
dont: 50 à 64 ans	14.581	14.749	15.443	15.834
Nombre de cas en invalidité, en pour cent de la population d'âge correspondant				
50 à 54 ans	6,4	6,5	6,7	6,9
55 à 59 ans	8,0	8,2	8,4	8,7
60 à 64 ans	7,7	7,6	8,1	8,3
50 à 64 ans	7,3	7,4	7,7	7,9

Source: INAMI.

4.3.2. Fin de carrière et restructuration dans une perspective européenne

Dans cette section, nous exploitons une enquête spécifique sur la fin de carrière professionnelle, qui a été organisée au niveau européen par les 27 états membres⁴⁰ (Eurostat, 2008). Ces données ont été collectées durant l'année 2006. Elles ont été mises à disposition par Eurostat en 2009.

La population enquêtée sont les personnes âgées de 50 à 69 ans, qui au moment du questionnaire, soit ont encore un emploi, soit n'ont pas d'emploi, mais avaient encore un emploi à l'âge de 49 ans ou au-delà.

Les instituts de statistique nationaux qui ont travaillé à l'élaboration de ce module ad hoc des enquêtes sur les forces de travail ont souligné le caractère complexe des législations nationales réglant le passage de la vie active à la retraite. De plus, dans de nombreux états membres, dont la Belgique, ces différentes modalités étaient en pleine réforme. Néanmoins, il nous est apparu indispensable d'exploiter cette source d'information unique.

Un des objectifs du module était d'obtenir une image des différentes filières pouvant amener à la sortie définitive du marché du travail. À cette fin, les personnes dans la tranche d'âge cible et qui n'avaient plus de travail étaient interrogées sur leur statut après leur dernier emploi. L'hypothèse implicite est que grosso modo ce statut après l'emploi restera permanent jusqu'à l'âge légal de la retraite.

Dans le groupe des 50 à 64 ans qui n'ont plus d'emploi (mais ont eu un emploi au moins jusqu'à leur 49 ans), on comptabilise déjà une part importante de personnes se déclarant en retraite ou préretraite: ils sont 64,9 % en Autriche, 64,4 % en Grèce, 62,7 % au Luxembourg, 62 % en Italie. Parmi les pays où cette proportion est la plus faible, on note l'Espagne (14,5 %), la Finlande (24,8 %), le Portugal (40,2 %) et la Suède (41,6 %).

Pour la Belgique, la proportion des 50 à 64 ans non occupés se déclarant en retraite ou préretraite est de 28,3 %. Cette faible proportion s'explique par le fait que le questionnaire belge a prévu une possibilité de réponse distincte "prépension". Cette catégorie n'ayant pas été prévue par Eurostat, les personnes ayant déclaré être en prépension ont été reclassées dans la catégorie "Autres" (40,3 % des répondants de 50 à 64 ans). Cette catégorie "Autres" est aussi très importante pour l'Espagne (30,4 %). En regroupant les catégories "Retraite, préretraite" et "Autres", la Belgique est située dans le groupe de pays avec une proportion de retraités ou préretraités élevée, comme le Luxembourg ou l'Autriche, mais à un niveau inférieur à la Grèce et l'Italie, qui présentent les pourcentages les plus élevés de retraite et préretraites.

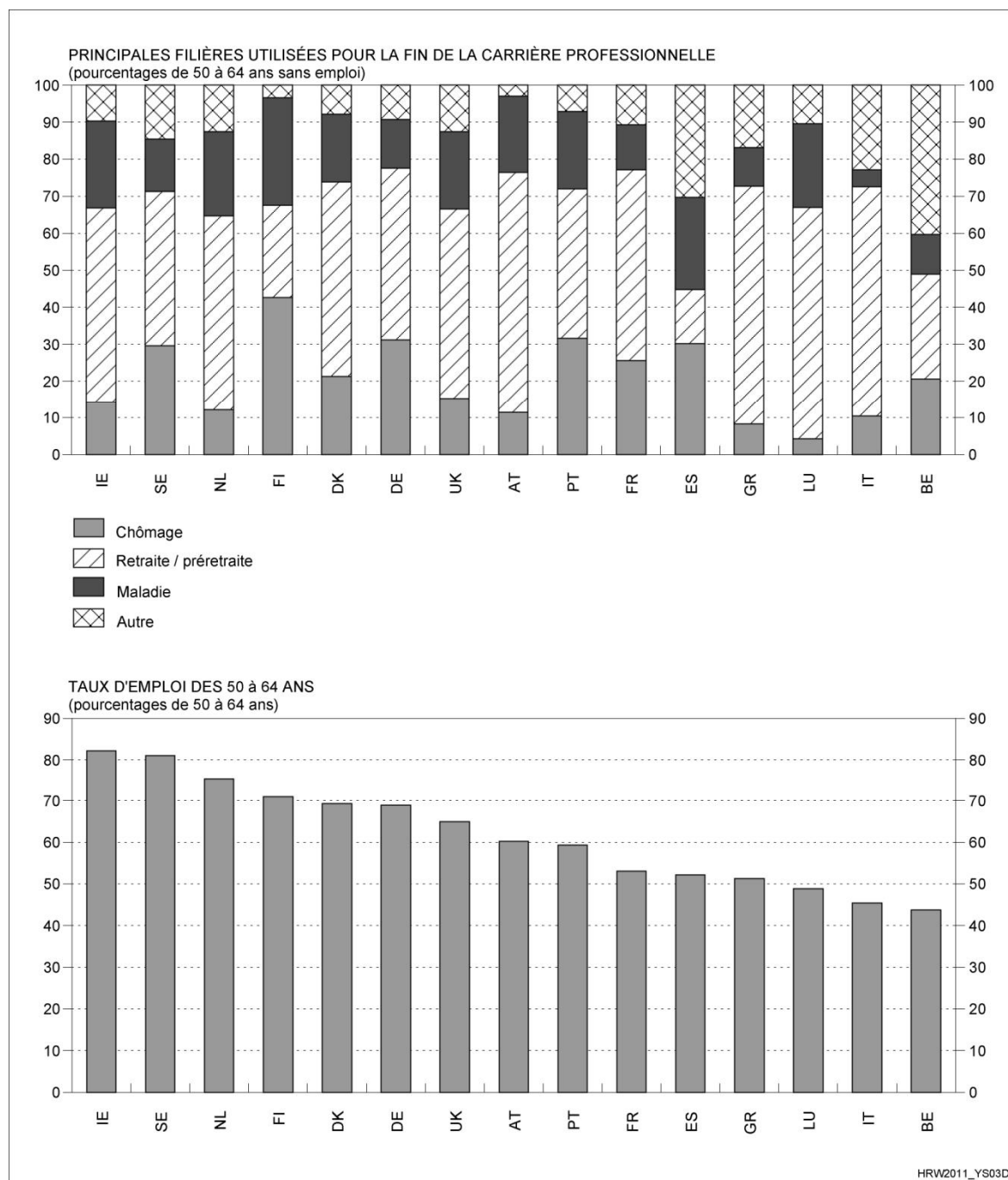
La filière "chômage" paraît plus importante pour la Finlande (42,7 % des répondants), le Portugal (31,7 %), l'Allemagne (31,2 %), l'Espagne (30,2 %) et la Suède (29,6 %). En Belgique, 20,7 % des 50 à 64 ans sans emploi se déclaraient chômeurs.

La filière "Maladie-invalidité" est plus marquée en Finlande (29,1 %), Espagne (24,9 %), Irlande (23,4 %), Pays-Bas (22,7 %) et Luxembourg (22,6 %). En Belgique, 10,7 % des 50 à 64 ans sans emploi se déclarent en maladie ou en invalidité.

Notons que le taux d'emploi calculé sur ces mêmes données montre une grande diversité, de sorte que les groupes des 50 à 64 ans sans emploi sont d'importance variée selon les pays. Le taux d'emploi des 50 à 64 ans était faible en Belgique, Italie, Luxembourg, Grèce, Espagne et France, alors qu'il était plutôt élevé pour l'Irlande, la Suède, les Pays-Bas et la Finlande.

⁴⁰ Dans les données mises à disposition, les données pour Malte ne sont pas disponibles.

Graphique 14 - La fin de la carrière professionnelle dans les pays de l'UE15, 2006

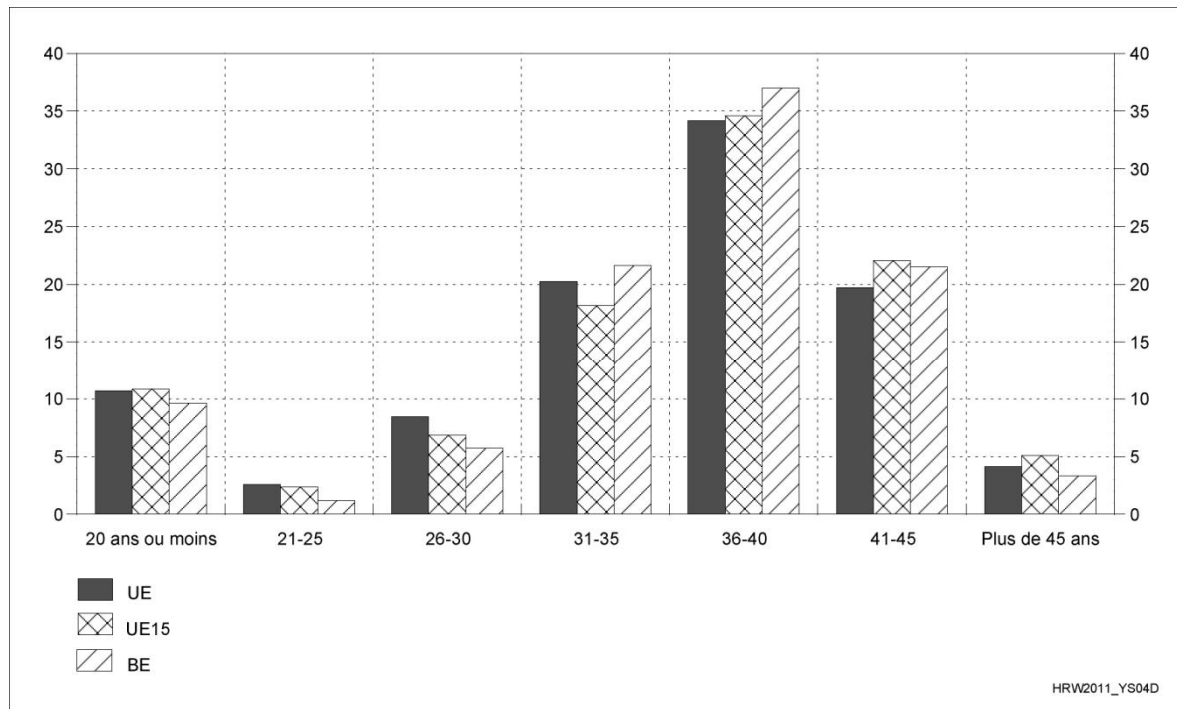


Source: CE, EFT- module ad hoc sur la fin de carrière.

L'enquête comporte une mesure de la durée de carrière professionnelle, que cela soit en tant que salarié ou d'indépendant. Les pauses carrières et les congés parentaux ne sont pas compris dans

cette durée. Nous donnons ici un aperçu des réponses pour les hommes⁴¹ de 50 à 64 ans sans emploi qui ont été interrogés. On voit que la distribution des durées de carrière est assez proche dans le groupe belge versus les moyennes de l'UE15 et de l'UE⁴². Le groupe belge comprend relativement moins de carrières courtes qu'en moyenne dans les autres pays, mais aussi moins de carrières très longues. Rappelons aussi que le groupe des 50 à 64 ans sans emploi est proportionnellement beaucoup plus important en Belgique que dans les autres pays européens.

Graphique 15 - Durée de la carrière professionnelle dans le groupe des 50 à 64 sans emploi, 2006 (années, pour les hommes)



Source: CE, EFT- module ad hoc sur la fin de carrière.

L'enquête visait à mettre en évidence le principal facteur expliquant la situation de retraite ou préretraite. Trois grands types d'explications étaient envisagés: facteurs liés au travail (conditions de travail, attitude de l'employeur, ...), facteurs financiers (arrangements financiers favorables, dispositifs permettant la préretraite, etc.) et facteurs personnels (notamment, les responsabilités familiales, la santé, etc.). Malheureusement, cette question n'a été posée qu'aux personnes se déclarant en retraite ou préretraite, donc en Belgique, pas aux personnes qui ont déclaré bénéficier d'une prépension.

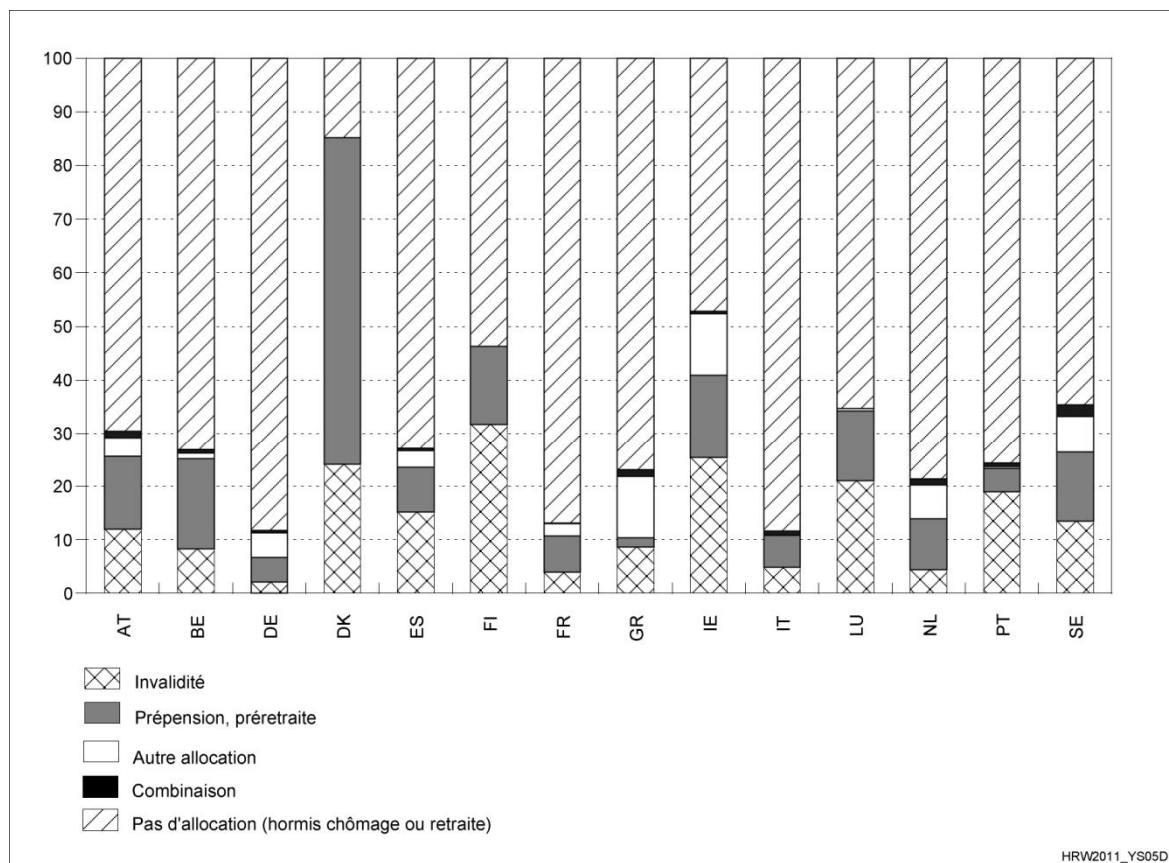
L'enquête s'est en revanche intéressée pour l'ensemble du groupe des 50 à 64 ans qui n'ont plus d'emploi à la question du financement de cette période de non-emploi précédant l'âge légal de départ à la retraite. Est-ce que ces personnes bénéficiaient de prestations autres que des pensions de retraite ou des allocations de chômage ? Etaient spécifiquement énumérées: les prestations de maladie-invalidité, les prestations relatives à un dispositif de préretraite (y compris les prépensions pour la Belgique) ou encore d'autres allocations individuelles (par exemple d'assistance sociale).

⁴¹ Pour les femmes, même si les enquêteurs avaient des instructions précises notamment sur le traitement des congés de maternité, la grande variabilité des systèmes à travers les pays membres a pu avoir un effet sur la qualité des réponses.

⁴² Les données pour Malte ne sont pas disponibles.

D'après les contrôles effectués par les instituts de statistique et Eurostat, il est apparu que les personnes interrogées et qui ne travaillent plus, ne connaissent pas nécessairement la nature exacte de prestations dont ils bénéficient. Les confusions portaient principalement sur les "autres allocations individuelles". Ces remarques montrent la difficulté d'examiner la problématique de la fin de carrière, en particulier dans une perspective internationale.

Graphique 16 - Quelles allocations perçoivent les 50 à 64 ans qui ne sont plus en emploi, autres que les pensions de retraite et les allocations de chômage ? 2006
(pourcentages de 50 à 64 ans sans emploi, avec le statut BIT d'inactif)



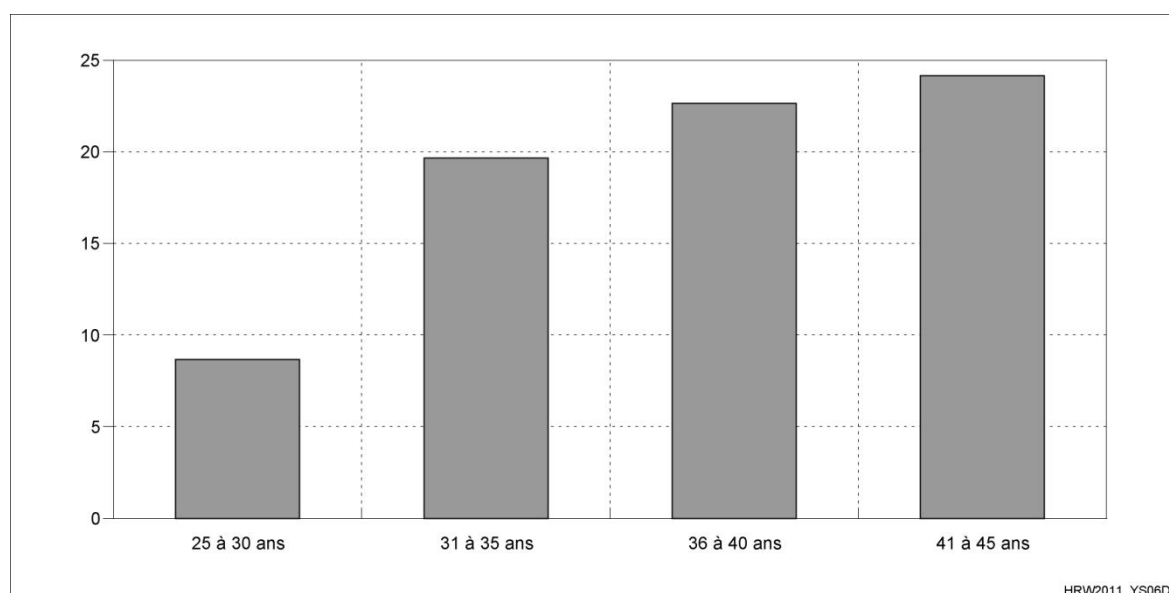
Source: CE, EFT- module ad hoc sur la fin de carrière.

N.B. Les données pour le Royaume-Uni ne sont pas disponibles pour cet item.

Hormis le cas du Danemark où il existe un système de préretraite volontaire (VERP, efterløn) qui permet un départ à la retraite dès l'âge de 60 ans, et qui est très populaire⁴³, la Belgique présente la proportion la plus importante de 50 à 64 ans inactifs qui déclarent percevoir une allocation de préretraite, avec 16,9 %, contre 15,4 % en Irlande, 14,5 % en Finlande, 13,6 % en Autriche, 13,2 % au Luxembourg et 12,9 % en Suède. Les proportions d'inactifs de 50 à 64 ans déclarant bénéficier d'une allocation de préretraite sont sensiblement moins élevées dans les autres pays de l'UE15.

Si on se concentre sur les données belges, on observe que la proportion de prépensions augmente monotoniquement avec le nombre d'années de carrière professionnelle: plus la personne a une ancienneté élevée à travers l'ensemble de sa vie professionnelle élevée, plus la probabilité de bénéficier du statut de prépensionné est élevée.

Graphique 17 - Importance des préretraites selon la durée de carrière, Belgique, 2006
(pourcentages des hommes de 50 à 64 ans sans emploi, par durée de carrière professionnelle)



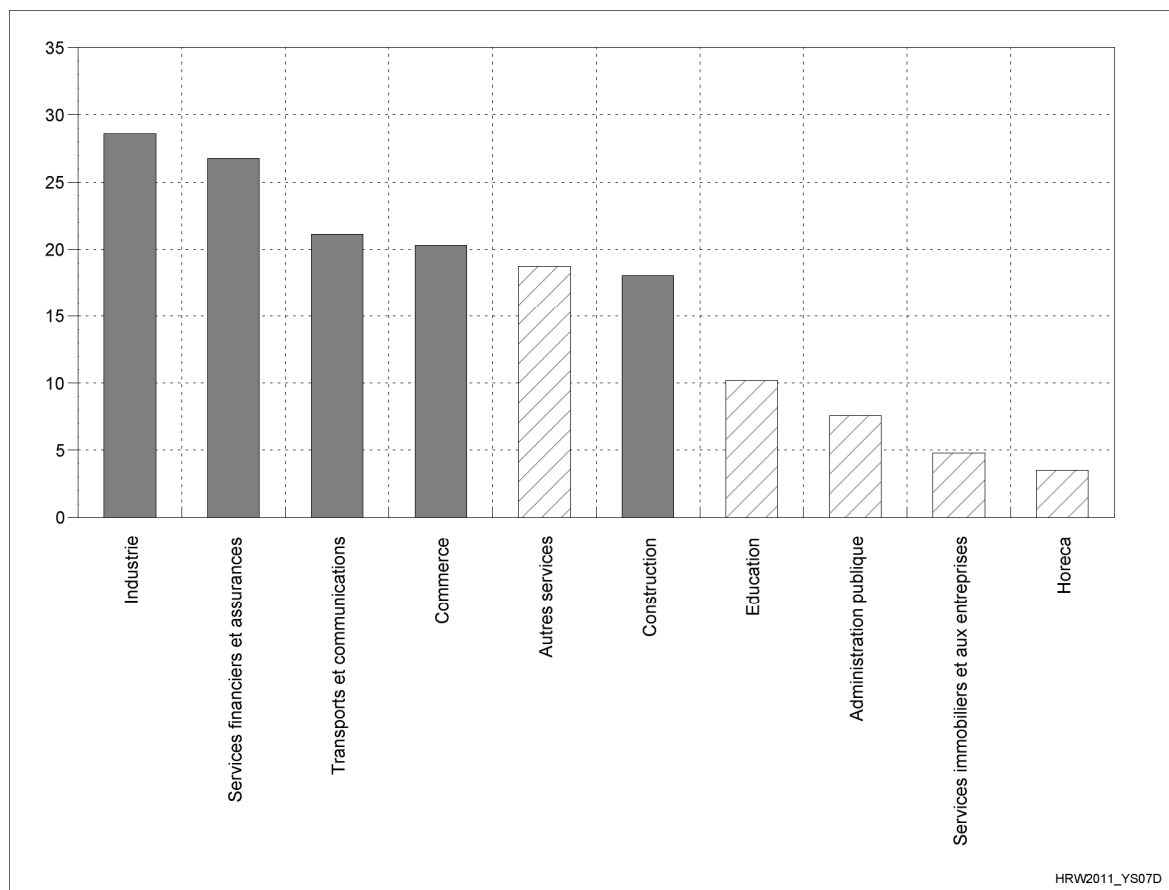
Source: CE, EFT- module ad hoc sur la fin de carrière.

Les données concernant les personnes bénéficiant d'une prépension peuvent également être ventilées en fonction de la branche d'activité de leur dernier employeur. On observe que la part des prépensionnés dans les 50 à 64 ans sans emploi est la plus élevée pour l'industrie (28,6 %) et les services financiers et d'assurance (26,8 %), deux secteurs qui ont été touchés par de grandes restructurations durant les années 2000. Cette part est encore de 21,1 % pour la branche transports et communications et de 20 % pour la branche du commerce. Même si la faiblesse des effectifs dans l'enquête doit inciter à la prudence, les données montrent que la part des prépensions est très faible dans la branche des services immobiliers et aux entreprises et dans l'Horeca.

⁴³ Ce système de préretraite a été réformé en 2006. L'âge d'accès sera porté graduellement de 60 à 62 ans entre 2019 et 2022, et à partir de 2025, sera revu en fonction de l'espérance de vie moyenne des personnes de 60 ans. Le système de retraite sera revu en parallèle. L'accord prévoit également qu'il faudra cotiser au système de préretraite volontaire pendant 30 ans, au lieu de 25 actuellement, et il faudra avoir commencé de cotiser au plus tard à 30 ans (cf. *OECD Economic Survey Denmark*, 2008).

Les différences importantes entre branches impliquent que le resserrement des conditions d'accès des dispositifs de sortie anticipée en Belgique aura un impact sectoriel, la gestion des fins de carrière devenant plus onéreuse surtout dans les branches où ces dispositifs sont beaucoup utilisés.

Graphique 18 - Importance des prépensions et des systèmes assimilés selon la branche d'activité, Belgique, 2006
(pourcentages de 50 à 64 ans sans emploi, avec le statut BIT d'inactif)



Source: CE, EFT- module ad hoc sur la fin de carrière.

N.B. Les branches pour lesquelles le nombre de personnes déclarant une préretraite était en dessous du seuil de représentativité sont indiquées en hachuré. Pour les branches non reprises (agriculture; eau gaz électricité,...), les effectifs de 15 à 64 ans qui étaient occupés dans ces branches sont trop faibles pour calculer une proportion de préretraites.

5. LA PRATIQUE

5.1. Statistiques agrégées des SPE sur le processus de restructuration

Les SPE ont fourni, à côté des études de cas individuelles, quelques statistiques agrégées sur la gestion des restructurations.

5.1.1. Intervalles entre la décision de l'entreprise et la mise en place de la cellule pour l'emploi

La procédure d'information et de consultation commence formellement par l'annonce de l'intention de procéder à un licenciement collectif (au sens de l'A.R. du 24 mai 1976) par l'entreprise. La notification du projet de licenciement collectif (définie dans le même A.R.) clôture cette procédure. Selon les statistiques d'Actiris, le délai médian entre l'annonce et la notification du projet est d'environ trois mois. Le délai médian entre la notification et la constitution de la cellule pour l'emploi est d'un mois et demi, ce qui porte à près de cinq mois le délai moyen entre l'annonce formelle de la restructuration et la mise en place de la cellule destinée à l'accompagnement.

5.1.2. Les cellules pour l'emploi

La cellule pour l'emploi est l'association de fait mise en place obligatoirement par l'employeur à la suite d'un licenciement collectif dans le but de contribuer à une remise au travail des travailleurs licenciés. Elle est l'instrument privilégié de la gestion des restructurations dans sa phase "curative" (cf. le chapitre 3 sur la réglementation).

La cellule a un triple rôle: elle doit stimuler la transition vers l'emploi des travailleurs touchés par le licenciement collectif et ainsi éviter l'enlisement dans le chômage; elle est le centre de coordination de toutes les actions en faveur des personnes licenciées (suivi de l'outplacement, point central pour rassembler des offres d'emploi adaptées, coordination des activités de formation), enfin elle permet une bonne collaboration entre les différents partenaires de cette prise en charge.

La composition des cellules est assez semblable d'un cas à l'autre: outre l'employeur, elle associe au moins une organisation syndicale, le SPE régional qui y assume un rôle de direction et le fonds sectoriel de formation s'il y en a un.

En principe, le nombre de cellules est directement lié au nombre d'employeurs qui ont entamé un processus de licenciement collectif. En Flandre, il y a à la fois des cellules pour l'emploi au sens défini supra (à savoir mise en place par l'employeur qui procède à un licenciement collectif) et 15 cellules pour l'emploi "permanentes", qui sont des structures analogues qui permettent d'assurer le rôle de cellule dans le cas de restructurations de petites entreprises. À titre illustratif, 19 cellules étaient actives à Bruxelles en 2010 et début 2011 et 34 cellules ont achevé leurs activités en 2010 en Wallonie.

5.1.3. Les résultats des cellules pour l'emploi

Cette section est basée sur les données agrégées livrées par les services publics de l'emploi. La comparaison des performances entre les régions ne peut pas être réalisée sur la base de ces données car les caractéristiques du groupe des bénéficiaires (à savoir les personnes victimes d'un licenciement collectif et qui ont dû s'inscrire auprès d'une cellule pour l'emploi) ne sont pas les mêmes dans les trois régions. De plus, nous ne disposons que de statistiques descriptives

lacunaires sur ce public de référence (à savoir, l'âge (moins de 45 ans / plus de 45 ans), parfois le sexe et le statut socioprofessionnel). Nous ne disposons par exemple dans aucune région du niveau de qualification, qui est une des variables clés pour expliquer le retour vers l'emploi (CSE, 2006). Les résultats agrégés sont présentés soit 6 mois après le début de l'outplacement, soit à la clôture de la cellule, soit encore à la fin de la période d'outplacement, selon les régions, ce qui contribue également à rendre difficiles les comparaisons.

Idéalement, les personnes devraient faire l'objet d'un suivi longitudinal à plus long terme (par exemple au bout de 12 mois, 24 mois, 36 mois après l'inscription), notamment pour mieux évaluer la stabilité de leur réintégration sur le marché du travail.

Toutefois, les trois contributions sont informatives, prises individuellement.

5.1.3.1. Les résultats pour Bruxelles

En 2010, 2.785 travailleurs étaient concernés par un licenciement collectif. Ils constituent le public de référence pour les cellules pour l'emploi. Il s'agissait de 66 % de femmes, 19 % de personnes âgées de plus de 45 ans (hors prépensionnés) et 48 % de prépensionnés.

Seuls 14 % de ces travailleurs étaient résidents dans la région de Bruxelles-Capitale, la majorité venant de Flandre (47 %), le solde étant résident en Wallonie.

Sur les 2.785 personnes du public de référence, 2.314 (83 %) se sont effectivement inscrites à une cellule. Les autres ont soit refusé de s'inscrire (motif sanctionné par l'ONEM) ou ont obtenu une dispense d'inscription, le plus souvent parce qu'elles ont une durée de carrière professionnelle suffisamment longue.

Parmi les personnes inscrites à une cellule, seules 74 % (1.719 personnes) ont bénéficié d'un reclassement (outplacement). Le nombre de personnes inscrites à la cellule diffère du nombre de personnes qui bénéficient d'un outplacement, soit parce que elles retrouvent un travail immédiatement et donc ne doivent pas suivre d'outplacement, soit parce qu'elles refusent l'outplacement, pour motif personnel (ce qui est communiqué à l'ONEM), soit parce qu'elles peuvent prouver une incapacité importante (taux d'incapacité dépassant les 66 %).

Tableau 10 - Bruxelles: résultat pour les cellules pour l'emploi actives en 2010 et 2011

	Inscriptions outplacement	Accompagnement réussi (résultat=emploi)	en %
Total des 19 cellules	1.719	442	25,7
Total de Bruxellois	156	32	20,5
Pourcentage de Bruxellois sur le total des 19 cellules	9,1	7,2	

Source: Actiris.

Au terme de l'outplacement, 26 % des personnes bénéficiant d'une procédure de reclassement avaient retrouvé un emploi.

5.1.3.2. Les résultats pour la Flandre

En Flandre, près de la moitié des personnes de moins de 50 ans ont un nouvel emploi 6 mois après leur inscription auprès de la cellule pour l'emploi. Ce pourcentage est réduit de plus de la moitié pour les personnes de 50 ans et plus. Si l'entreprise en difficulté tombe dans les conditions pour faire accéder à la prépension une partie de son personnel, le taux de retour à l'emploi des plus de 50 ans chute de manière importante, avec 9 % des personnes en emploi six mois après leur inscription.

Tableau 11 - Flandre: pourcentage de retour à l'emploi 6 mois après l'inscription auprès de la cellule pour l'emploi
(pourcentages des personnes inscrites)

	2009
<45 ans	49
45-49 ans	43
>50 ans	21
>50 ans (dans les entreprises où il y avait possibilité de prépension)	9
Total	41

Source: VDAB.

Depuis 2009, les ministres de l'emploi régionaux peuvent formellement donner un avis pour évaluer le caractère activant de l'accompagnement dans le cadre de la gestion des restructurations pour toutes les entreprises concernées par une procédure de licenciement collectif et occupant au moins 20 travailleurs. Les autorités de l'emploi de la Flandre ont ainsi examiné depuis avril 2009 164 dossiers, concernant des pertes d'emploi annoncées pour 7.313 ouvriers et 5.069 employés. Les résultats de cette analyse sont les suivants:

- sur les 164 dossiers, 73 entreprises (44 %) ont demandé au Ministre fédéral un abaissement de l'âge d'accès à la prépension;
- 63 % des entreprises sollicitent une demande d'abaissement pour la prépension (accès de 50 à 52 ans) pour les ouvriers, 52 % des entreprises font une cette même demande pour les employés: la prépension est donc demandée en moyenne plus tôt pour le personnel ouvrier;
- en outre, l'examen des conventions collectives a montré que 21 % des entreprises confrontées à un licenciement collectif prévoient un budget de formation supplémentaire par rapport à leurs obligations légales et 9 % prévoient une prime de retour au travail (à charge de l'employeur qui procède au licenciement).

5.1.3.3. Les résultats pour la Wallonie

En Wallonie, en excluant des personnes inscrites à la cellule celles dispensées de recherche d'emploi, en incapacité, etc., 66 % des inscrits sont de retour à l'emploi à la clôture de la cellule.

Tableau 12 - Wallonie: pourcentage de retour à l'emploi à la clôture de la cellule de reconversion (pourcentages des personnes inscrites, hors personnes dispensées, en incapacité, prépensionnées, etc.)

	2008	2009	2010
Ouvriers, hommes	70	69	65
Ouvriers, femmes	48	44	33
Employés, hommes	91	86	78
Employés, femmes	75	68	62
> 50 ans, ouvriers, hommes	n.d.	n.d.	24
> 50 ans, ouvriers, femmes	n.d.	n.d.	19
> 50 ans, employés, hommes	n.d.	n.d.	31
> 50 ans, employés, femmes	n.d.	n.d.	23
Total	73	64	66

Source: Forem.

Les résultats communiqués par le FOREM montrent également la grande disparité derrière cette moyenne. Ainsi le personnel avec un statut ouvrier obtient de moins bons résultats en termes de placement que les employés, ce qui reflète pour partie le niveau d'éducation et les compétences acquises. De même, il y a une disparité de genre, le retour à l'emploi des femmes étant systématiquement plus faible que celui des travailleurs masculins.

La composition du public inscrit peut bien entendu varier considérablement d'une année sur l'autre et influencer le résultat global. Ainsi en 2009, plus de 21 % du public des cellules de reconversion étaient des femmes sous statut d'ouvrier, alors que cette catégorie ne représentait que 2 % du public inscrit en 2010. Ces variations dans la composition expliquent que le taux de retour à l'emploi a été meilleur en 2010 avec 66 %, contre 64 % en 2009, alors que pour chaque catégorie distinguée ici, il y a une baisse dans les taux de retour à l'emploi si on compare les années 2009 et 2010.

Tout comme avec les résultats du VDAB, on voit l'influence de l'âge comme variable essentielle de (non) réintégration sur le marché du travail. Les personnes âgées de plus de 50 ans ont une probabilité beaucoup plus faible que la moyenne de retrouver un emploi après un licenciement collectif. Ce résultat n'est pas simplement le reflet des possibilités de prépension, puisque les prépensionnés ont été exclus pour faire ce calcul.

Pour les personnes ayant retrouvé un emploi à la clôture de la cellule de conversion, le Forem donne aussi quelques indications sur la nature de celui-ci. Ainsi, parmi les ouvriers masculins qui retrouvent un travail, le nouvel emploi est dans 51 % des cas un contrat à durée indéterminée (CDI), dans 27 % un intérim et dans 15 % des cas un contrat à durée déterminée (CDD). Pour les femmes sous statut ouvrier, parmi celles qui retrouvent un emploi, 48 % ont un CDI, 33 % un CDD et 19 % des contrats d'intérim. Pour les employés masculins ayant retrouvé un emploi, les CDI représentent 70 % des cas, les CDD 10 % et l'intérim 9 %. Le pourcentage d'emploi en tant qu'indépendant atteint 7 %, alors qu'il n'est que 3 % pour les ouvriers licenciés. Pour les femmes licenciées sous statut d'employé, les CDI représentent 68 %, les CDD 17 % et l'intérim 8 %.

Le retour à l'emploi des ouvriers licenciés apparaît donc se réaliser sur une base de plus grande instabilité (CDD et intérim) que ce n'est le cas pour les employés.

En Communauté germanophone, le taux de retour à l'emploi est d'environ 60 % après 10 mois.

5.2. Études de cas de restructurations en Belgique

Sur la base d'informations transmises par Actiris, l'ADG, le Forem et le VDAB, nous donnons ici un aperçu de cas réels de restructuration en Belgique et de leur gestion dans la pratique.

Il ne s'agit donc pas d'un échantillon représentatif de toutes les restructurations récentes, mais plutôt d'une approche qualitative du phénomène et de la vision des hommes et femmes de terrain sur l'apport des législations fédérales et régionales et de l'action des différents acteurs dans ces restructurations. Des tableaux synoptiques de l'ensemble des cas communiqués sont repris en fin de chapitre.

Pour des raisons de confidentialité, le nom des entreprises n'est pas mentionné. Les entreprises A à E concernent les cas transmis par Actiris, les entreprises F à J ont été sélectionnées par le VDAB, les entreprises K à O par le Forem, enfin les entreprises P et Q viennent de l'ADG.

5.2.1. Les types et motifs de restructuration

Les types et motifs de restructuration sont très variés. Les restructurations internes apparaissent les plus fréquentes. Elles sont principalement motivées par des raisons stratégiques et de coût. Par exemple, le grand chocolatier B s'est recentré sur la production des pralines et chocolat mais sous-traite à présent les activités d'emballage. L'entreprise O, une compagnie spécialisée dans la fabrication et le tissage de la fibre de verre a dû adapter son processus de fabrication, ce qui, à production identique, s'est traduit par un moindre besoin de personnel. Pour l'entreprise pharmaceutique L, l'expiration de la patente exclusive sur un médicament-phare a nécessité une restructuration interne, avec une réduction des effectifs de quelque 15 %.

Les secteurs fragiles, en surcapacité structurelle en Europe depuis plusieurs années et qui de plus requièrent proportionnellement une main-d'œuvre importante, comme le textile et l'automobile, continuent d'être affectés. Ainsi les fermetures avec ou sans reprise du personnel, voire les faillites restent bien présentes, notamment la faillite de l'usine de tissus d'ameublement de l'entreprise N ou la restructuration de l'entreprise J qui fabrique des tapis tissés. Le secteur de l'automobile continue sa transformation, avec un redéploiement mondial qui se traduit par des "downsizing" très importants, sinon des fermetures, pour les sites situés en Belgique, notamment avec l'entreprise F à Bruxelles, G et H en Flandre.

La combinaison du progrès technologique, de la diminution tendancielle des coûts des télécommunications et les structures de coûts relatifs entre la Belgique et le pays destinataire permet à des entreprises de délocaliser une partie de leurs activités de support, ainsi le "helpdesk" de la filiale belge de l'entreprise D a été transféré, avec à présent un service commun pour toutes les filiales similaires, quel que soit leur pays ou région d'implantation.

Dans tous les cas, les réductions de personnel ont été importantes, puisque la réglementation concernant les licenciements collectifs était d'application (sauf pour le cas de faillite). Le pourcentage de réduction des effectifs dans les cas rapportés varie entre 9 % et 100 %.

Si dans certains cas, le recours au chômage temporaire était massif avant la restructuration, cela n'est pas une pratique généralisée, sur la base des informations collectées.

5.2.2. Les cellules pour l'emploi dans la gestion de la restructuration

Quelle que soit la région, la composition de la cellule pour l'emploi, point central pour la gestion des restructurations, est très semblable d'un cas à l'autre. Outre l'employeur, sont représentés les organisations syndicales, le fonds sectoriel de formation dont dépendent l'entreprise et le(s) bureau(x) d'outplacement choisi(s) par l'employeur. Enfin la direction de la cellule est assurée dans la pratique par le service régional de l'emploi où se trouve le siège social de l'entreprise. En fonction de l'implantation des unités techniques d'exploitation ou si la région de résidence d'un groupe significatif de travailleurs diffère de celle du siège social, un ou plusieurs SPE d'autres régions font, le cas échéant, également partie intégrante de la cellule de l'emploi.

De manière générale, nos interlocuteurs ont fait peu de commentaires sur la composition de ces cellules pour l'emploi. Certains ont souligné l'utilité d'un accompagnateur social, engagé dans le cadre de la cellule pour jouer un rôle de relais entre l'employeur et le dispositif d'accompagnement des travailleurs licenciés. Les représentants des organisations syndicales ont également un rôle important dans la réussite d'une cellule pour l'emploi.

Les interlocuteurs n'ont pas mentionné la possibilité d'ouvrir la cellule aux pouvoirs locaux (administration locale, etc.) ou à la fédération des employeurs dont dépend l'entreprise affectée (sinon au travers du fonds sectoriel de formation).

Globalement, les intervenants de terrain semblent satisfaits du fonctionnement des cellules pour l'emploi. Tous soulignent l'impact d'une bonne collaboration avec l'employeur initial. D'après leur expérience, beaucoup d'employeurs assument de manière responsable leur rôle au sein de ces cellules, certains offrant même des possibilités allant au-delà des prescrits légaux, notamment en proposant des budgets supplémentaires pour le reclassement, en étendant le reclassement à certaines catégories de personnel appartenant à des sous-traitants impactés par la restructuration ou encore en mettant eux-mêmes sur pied, ou en collaboration avec les SPE, une banque de données des postes vacants susceptibles d'intéresser les personnes licenciées lors de la restructuration.

À travers les cas, on voit qu'une moins bonne collaboration de l'employeur est parfois observée lorsque la firme quitte entièrement le marché belge. En cas de faillite, les moyens de l'employeur sont souvent plus limités. La législation sur la gestion active des restructurations ne s'applique toutefois pas de manière obligatoire en cas de faillite. Autrement dit, le législateur n'impose pas au curateur de la société en faillite de constituer une cellule pour l'emploi, même s'il garde la possibilité de le faire.

Les asymétries entre la réglementation s'appliquant en cas de faillite et celle s'appliquant pour le licenciement collectif restent cependant limitées. En particulier, les cartes de restructuration dont bénéficient les travailleurs dans le cas d'un licenciement collectif, qui permettent en cas de reprise de travail une diminution des cotisations personnelles et des cotisations à charge de l'employeur, sont disponibles de manière semblable⁴⁴ pour les travailleurs licenciés suite à une faillite. Cette mesure corrective a été prise dans le cadre des mesures de crise de 2008-2009. Elle a été prolongée jusqu'au 31 janvier 2011. Un nouveau texte réglementaire est en préparation qui devrait rendre cette mesure permanente.

Le Forem à travers les cellules de reconversion, a opté pour une gestion collective aussi en cas de faillite, ce dispositif étant très semblable à celui des cellules pour l'emploi. Actiris et le VDAB

⁴⁴ Les cartes de restructuration sont délivrées pour 12 mois dans le cadre de la gestion active des restructurations et pour 6 mois dans le cadre de faillite.

assurent par contre un accompagnement individuel, sans la mise sur pied d'une structure collective spécifique, dans le cas de faillite.

5.2.3. Les résultats des cellules pour l'emploi

Comme l'explique très bien un interlocuteur du VDAB, le succès d'une cellule pour l'emploi dépend de nombreux facteurs, ce qui rend les comparaisons, ou même un benchmarking plus qualitatif, difficiles.

En effet, si l'indicateur de succès est le nombre de personnes remises à l'emploi par rapport au nombre de personnes initialement inscrites, cette proportion est très variable et parfois fort limitée. Le succès d'une cellule dépend en effet du profil des personnes licenciées (âge et niveau de qualification), du secteur d'activité, de la localisation géographique, de la bonne collaboration de l'employeur, de la qualité du travail fourni par le bureau d'outplacement, etc.

Les comparaisons sont également rendues difficiles en raison de la durée variable durant laquelle la cellule pour l'emploi est active. Celle-ci varie non seulement en fonction du profil des demandeurs d'emploi (plus de 45 ans/ moins de 45 ans), mais également parce que les licenciements peuvent être étalés dans le temps. Sur nos 17 entreprises, la durée d'activité des cellules se situe entre 8 et 30 mois. Les restructurations affectant de très grands sites et touchant un grand nombre de personnes entraînent souvent des licenciements étalés et partant des durées d'accompagnement longues (dans notre groupe d'entreprises, les durées les plus longues sont observées pour les entreprises automobiles F, G et H).

Plusieurs interlocuteurs soulignent une difficulté souvent rencontrée lors des évaluations des politiques de l'emploi: la proportion de personnes remises à l'emploi est un bon indicateur, mais les emplois occupés peuvent être de différents types et d'une plus ou moins grande stabilité (temps partiel, contrat de très courte durée, emploi indépendant).

Comme nous le verrons dans la section suivante, l'âge des travailleurs licenciés est une variable ayant un impact très important, car le statut de prépension reste une porte de sortie cruciale dans la plupart des cas de restructurations qui nous ont été communiqués⁴⁵.

5.2.4. L'impact des prépensions

Sur les 17 cas de restructurations, 11 entreprises ont obtenu un régime dérogatoire pour les prépensions (5 avec une dérogation à partir de l'âge de 50 ans, 5 à partir de 52 ans ou 53 ans et une à partir de 55 ans). Les entreprises n'ayant pas bénéficié de régime dérogatoire ne remplissaient simplement pas les conditions pour pouvoir introduire valablement un dossier (outre le cas de faillite de l'entreprise textile N, la restructuration partielle de M ne répondait pas aux critères de licenciement collectif, la structure du personnel très jeune au sein des entreprises D, E et P rendait impossible ou sans effet l'octroi d'un régime dérogatoire).

De manière quasi unanime d'après nos interlocuteurs de terrain, les dispositions relatives à la prépension (accès, inscription à la cellule, participation aux formations, disponibilité pour le marché du travail) sont une source de tension qui peut perturber le bon fonctionnement des cellules pour l'emploi.

D'après l'expérience des coordinateurs des SPE, les personnes âgées entre 50 et 58 ans s'inscrivent dans la cellule pour l'emploi uniquement à cause de l'obligation légale, mais dans la toute grande majorité ne recherchent pas un nouvel emploi. Les personnes dans cette tranche d'âge attendent souvent que l'employeur obtienne la dérogation pour l'âge d'accès et se

⁴⁵ Par contre, aucun de cas ne fait mention de l'usage de "pseudo-prépensions" dans la gestion de la restructuration.

considèrent dès lors comme potentiellement prépensionnables, c'est-à-dire dans leur esprit comme définitivement sortis du marché du travail.

Cette situation est frustrante pour les instances de la cellule de l'emploi, car les initiatives prises semblent pour une grande part être vaines, car les personnes concernées ne manifestent plus l'intention de rechercher activement un nouvel emploi. Lorsque la majorité des personnes inscrites dans la cellule est potentiellement prépensionnable, les résultats de remise à l'emploi sont particulièrement faibles. Certains constatent amèrement que les budgets pour la formation même s'ils sont disponibles, sont peu utilisés. D'autres parlent du fait qu'alors qu'on permet à tous de continuer de bénéficier gratuitement de 3 ou 6 mois d'outplacement supplémentaires, mais que très peu en font la demande, etc. Nos interlocuteurs parlent donc de "gaspillage d'énergie et de moyens" face à des prépensionnés qui ne comprennent pas le bien-fondé des actions qui leur sont demandées. Point positif souligné par nos interlocuteurs: l'information des prépensionnées du fait que l'indemnité complémentaire payée par l'employeur n'est pas perdue en cas de reprise de travail, seule tomberait l'allocation de l'Onem.

5.2.5. Les formations proposées lors des suivis

La formation joue un rôle essentiel dans l'accompagnement de restructurations. Pour les personnes touchées par une restructuration, la cellule pour l'emploi organise un bilan des compétences et aide la personne à trouver une formation adaptée, qui permet à la fois de répondre au mieux à ses aspirations et d'augmenter sa chance de retrouver un emploi.

Cependant, nos interlocuteurs soulignent les problèmes liés aux candidats prépensionnés et aux prépensionnés. Ainsi, à titre anecdotique, un consultant du VDAB explique que dans une restructuration où la majorité des personnes étaient candidats prépensionnés, la formation qui a rencontré le plus de succès était "aangename kennismaking met de computer", les personnes voulant s'initier à Internet pour cette nouvelle phase de leur vie.

Personne ne conteste l'utilité des modules d'initiation ou de base, mais ils doivent s'intégrer dans un plan de formation, qui devrait aboutir à une certification reconnue sur le marché du travail. Les personnes interrogées mentionnent dans plusieurs cas que, malgré les budgets mis à disposition, parfois au-dessus des requis légaux par les employeurs, les demandes de formation restaient faibles, parce que ces personnes étaient déjà dans une perspective de retraite plutôt que de vie professionnelle.

Si l'on résume les 17 cas, les échecs s'expliqueraient en gros par le profil âgé et peu éduqué, le succès par un profil de personnes licenciées plutôt jeune (et dans une moindre mesure éduqué). Beaucoup d'interlocuteurs insistent sur les efforts fournis par les fonds sectoriels. Pour les restructurations dans le textile; un intervenant explique que malgré les formations offertes par le fonds sectoriel, les résultats ont été faibles "à cause des faibles possibilités de reconversion au sein d'un secteur en déclin". Ceci indique qu'il faut pouvoir dépasser ce cadre et orienter davantage les personnes vers les métiers en pénurie dans d'autres branches d'activité, d'où l'implication éventuelle d'autres fonds sectoriels.

À travers des réponses, on observe bien l'engagement des partenaires au sein de la cellule de l'emploi: "ces deux personnes en formation doivent être comptabilisées comme en emploi, puisque l'une a bientôt achevé sa formation pour entrer au sein de la police, l'autre achève la formation qui lui permettra de devenir indépendant".

La cellule pour l'emploi, pour les personnes qui font vraiment appel à ses capacités, est un outil permettant à la fois une gestion collective mais aussi individualisée (notamment au travers de l'outplacement) de la transition professionnelle des personnes touchées par une restructuration.

5.2.6. Le rôle de l'outplacement

Les questionnaires mentionnent l'outplacement mais donnent peu d'informations concrètes.

Certains se plaignent d'avoir trop peu d'information sur les actions entreprises durant la période d'outplacement. Ainsi dans certains cas, les SPE se verraient refuser toute information sous le motif de protection de la vie privée. D'autres soulignent la bonne collaboration avec les bureaux de reclassement.

L'ADG organise systématiquement des enquêtes de satisfaction des personnes inscrites auprès de l'organisme d'outplacement. Il ressort de ces enquêtes que les personnes apprécient les activités de groupe en début de période d'outplacement, notamment pour échanger des informations et ventiler leurs émotions face à un licenciement collectif qui constitue le plus souvent un "choc". Pour la période active d'outplacement, dans laquelle les personnes mettent au point avec le bureau de reclassement une stratégie de retour à l'emploi, un accompagnement sur une base individuelle semble plus prisé.

Les SPE mentionnent le bon suivi après la période d'outplacement. Dans tous les cas, un document rédigé par le bureau de reclassement en collaboration avec le client est communiqué au SPE, qui reprend les actions entreprises durant ces 3 à 12 mois de suivi par le bureau de reclassement. Cela permet d'inscrire l'action des SPE en faveur des personnes qui resteraient sans emploi dans le prolongement de démarches déjà entreprises. Une bonne transmission des informations du bureau d'outplacement vers la cellule de l'emploi, puis de la cellule vers les services traditionnels d'accompagnement des demandeurs d'emploi sont des éléments clés dans la bonne gestion de la transition professionnelle occasionnée par une restructuration.

5.2.7. La collaboration entre les services publics pour l'emploi

Dans les cas de restructurations où une collaboration entre les SPE régionaux était nécessaire (entreprise multirégionale ou dont une partie significative du personnel provient d'une autre région que celle où est implanté le siège social de l'entreprise), nos interlocuteurs ont parlé en général d'une bonne collaboration. Pour certaines grandes restructurations passées, certaines personnes licenciées auraient toutefois eu le sentiment d'un traitement différent d'une région à l'autre, ce qui a pu mener à des frictions. L'amélioration en termes d'harmonisation des accompagnements a été significative depuis l'accord de coopération entre les SPE de février 2005.

De manière générale, les intervenants jugent la réglementation relative aux cellules pour l'emploi et aux relations entre SPE au sein de celles-ci satisfaisante, notamment parce qu'elle est assez souple pour permettre aux partenaires d'adapter son fonctionnement à la réalité de terrain.

5.2.8. Analyse des conventions collectives afférentes à ces restructurations

Le SPF Emploi a réalisé une analyse des textes des conventions collectives conclues à l'occasion des restructurations des 17 cas présentés.

Il en ressort:

- qu'au niveau de la formation complémentaire ou allant au-delà du minimum légal imposé, peu d'initiatives significatives sont prises;
- en ce qui concerne les critères de sélection des travailleurs licenciés, l'accent est mis sur la disparition des fonctions et du personnel qui y est attaché. L'ancienneté et la compétence sont des critères retenus;

- quant aux mesures de redistribution du temps de travail, la réduction volontaire du temps de travail dans le but de le partager et le crédit temps (avec dépassement du seuil) sont régulièrement mentionnés. Des mutations internes et externes sont aussi recherchées;
- enfin, dans certaines entreprises, les départs volontaires sont très favorablement encouragés (double des primes de licenciement et primes de départ). D'autres ne prévoient rien de spécifique pour les départs volontaires mais ont un plan social prévoyant des indemnités complémentaires au dispositif légal.

Tableau 13 - Restructurations: études de cas d'ACTIRIS

1. Entreprise - référence	Entreprise A	Entreprise B	Entreprise C	Entreprise D	Entreprise E
- activité économique	Presse	Alimentation/chocolat	Vente au détail de produits de beauté, etc.	Alimentation-boissons	Grossiste et intermédiaire dans le domaine du matériel de bureau
2. Concernant la restructuration					
- période	13/01/2009 - 30/06/2010	02/03/2010 - 28/02/2011	10/03/09 - 14/05/2011	06/10/09 - 01/08/2010	12/05/2009 - 30/06/2011
- type de restructuration	Restructuration de l'ensemble de l'entreprise	Restructuration partielle (outsourcing)	Restructuration de l'ensemble de l'entreprise	Restructuration partielle (outsourcing)	Restructuration de l'ensemble de l'entreprise
- chômage temporaire utilisé au préalable?	Non	Non	Non	Non	Non
- travailleurs concernés	Total: 415 travailleurs Licenciement de 39 personnes - 12 ouvriers et 27 employés - 11 de moins de 45 ans, 11 âgés de 45 à 55 ans et 17 candidats à la prépension	Total: 320 travailleurs Licenciement de 49 personnes - 49 ouvriers - 7 de moins de 45 ans, 42 candidats à la prépension	Total: 483 travailleurs Licenciement de 134 personnes - 134 employés - 87 de moins de 45 ans, 11 de plus de 45 ans et 36 candidats à la prépension	Total: 320 travailleurs Licenciement de 30 personnes - 30 employés - 21 de moins de 45 ans et 9 de plus de 45 ans	Total: 296 travailleurs Licenciement de 28 personnes - 28 employés - 24 de moins de 45 ans et 4 de plus de 45 ans
3. Mise en œuvre de la restructuration					
- période de la cellule pour l'emploi	18/05/2009 – 25/10/2010	6/07/2010 – aujourd'hui	28/10/09 - fin prévue avant fin mars 2011	30/04/2010 – aujourd'hui	14/10/2009 – aujourd'hui
- collaboration avec d'autres services de placement	Collaboration avec le VDAB	Collaboration avec le VDAB	Collaboration avec le VDAB et le FOREM Cellule de reconversion (avec le FOREM) pour les travailleurs wallons	Collaboration avec le VDAB	
- disposition pour les travailleurs plus âgés	Prépension à partir de 55 ans	Prépension à partir de 52 ans	Prépension à partir de 50 ans	Pas de prépension anticipée	Pas de prépension anticipée
- les travailleurs des fournisseurs ont-ils aussi bénéficié d'un accompagnement?	Non	Non	Non	Non	Non

4. Suivi et évaluation					
- situation à la fin de la cellule pour l'emploi					
total des personnes concernées (entre parenthèses, pourcentages du total)	26 (100%)	45 (100%)	42 (100%)	30 (100%)	25 (100%)
au travail	13 (50%)	2 (4%)	6 (14%)	22 (73%)	14 (56%)
demandeurs d'emploi	12 (46%)	7 (16%)	15 (36%)	5 (17%)	10 (40%)
chômeurs dispensés	1 (4%)	1 (2%)	2 (5%)	3 (10%)	1 (4%)
prépendés	0 (0%)	35 (78%)	19 (45%)	0 (0%)	0 (0%)
- quelques mesures adoptées	- reclassement professionnel (outplacement) pendant 1 an pour tous les travailleurs - budget pour des formations	- reclassement professionnel - budget pour des formations	- reclassement professionnel pendant 9 mois pour tous les travailleurs - budget pour des formations - accompagnement pendant 12 mois pour tous les travailleurs habitant en Région wallonne (via la cellule de reconversion du FOREM)	- reclassement professionnel - budget pour des formations	- reclassement professionnel

Source: Actiris.

¹ En formation.

Tableau 14 - Restructurations: études de cas du VDAB

1. Entreprise - référence	Entreprise F	Entreprise G	Entreprise H	Entreprise I	Entreprise J
- activité économique	Secteur métallurgique	Production et assemblage d'automobiles	Production de voitures et prestation de services	Traitement de jus de fruits	Conception, production, stockage et expédition de tapis d'ornement
2. Concernant la restructuration					
- période	27/11/2006 - 25/9/2009	3/2/2009 - 22/4/2011	31/5/2007 - 12/2008	29/3/2010 - 19/10/2010	10/2009 - 10/2011
- type de restructuration	Restructuration en profondeur	Fermeture	Réduction de moitié de la capacité de production	Restructuration de l'ensemble de l'entreprise	Fermeture
- chômage temporaire utilisé au préalable?	Oui	Non	Non connu	Non	Oui
- travailleurs concernés	Total: 5.396 travailleurs Licenciement annoncé de 4.000 personnes	Total: 222 travailleurs Licenciement de 160 personnes - 114 ouvriers et 46 employés - 107 âgés de 50 à 55 ans et 53 de 55 ans et plus	Total: 4.894 travailleurs Licenciement de 1.860 personnes	Total: 123 travailleurs Licenciement de 36 personnes - 23 ouvriers et 13 employés - 18 de moins de 45 ans, 4 âgés de 45 à 52 ans et 14 de 52 ans et plus	Total: 42 travailleurs Licenciement de 42 personnes - 38 ouvriers et 4 employés - 30 âgés de 21 à 45 ans, 6 de 46 à 50 ans et 6 de 50 ans et plus
3. Mise en œuvre de la restructuration					
- période de la cellule pour l'emploi	18/6/2007 - 25/9/2009	7/5/2009 - aujourd'hui	23/7/2007 - 11/1/2010	2/7/2010 - 22/2/2011	12/2009 - 12/2011
- collaboration avec d'autres services de placement	Avec Actiris et le FOREM (entreprise établie dans la Région de Bruxelles-Capitale)	Non	Non	Non	Non
- disposition pour les travailleurs plus âgés	Prépension à partir de 50 ans	Prépension à partir de 50 ans	Prépension à partir de 50 ans	Prépension à partir de 52 ans	Pas de prépension anticipée
- les travailleurs des fournisseurs ont-ils aussi bénéficié d'un accompagnement?	Oui	Non	Oui	Pas connu	Non

4. Suivi et évaluation					
- situation à la fin de la cellule pour l'emploi					(après 12 mois)
total des personnes concernées (entre parenthèses, pourcentages du total)	1.806 (100%)	125 (100%)	Niet bekend	36 (100%)	39 (100%)
au travail	1.080 (60%)	1 (1%)	Niet bekend	15 (42%)	31 (79%)
demandeurs d'emploi	464 (26%)	0 (0%)	Niet bekend	12 (33%)	5 (13%)
chômeurs dispensés	202 (11%)	0 (0%)	Niet bekend	9 (25%)	3 (8%)
pré-pensionnés		124 (99%)	Niet bekend	0 (0%)	0 (0%)
autres ¹	60 (3%)				
- quelques mesures adoptées	- reclassement professionnel (outplacement) - formations (VDAB, etc.) - banque de données séparée d'emplois vacants - bourses pour l'emploi, etc.	- reclassement professionnel - formation en informatique auprès du VDAB	- reclassement professionnel - banque de données partielle d'emplois vacants	- reclassement professionnel - budget de formation	- envoi par mail des profils à d'autres entreprises (textiles) de la région - informations sur le travail via les chèques-services, travail à temps partiel, etc.

Source: VDAB.

¹ Formation, décès, seul un dossier administratif est disponible, etc.

Tableau 15 - Restructurations: études de cas du FOREM

1. Entreprise - référence	Entreprise K	Entreprise L	Entreprise M	Entreprise N	Entreprise O
- activité économique	Développement et production de câbles et de produits pour les réseaux de télécommunication	Industrie pharmaceutique	Fabrication de cacao, chocolat et confiserie	Fabrication d'étoffes pour meubles et tentures	Fabrication de fibres de verre
2. Concernant la restructuration					
- période	1/7/2008 - 31/12/2009	28/2/2009 - 31/12/2010	27/11/2009 - 28/2/2010	8/6/2007 - 8/6/2007	31/12/2008 - 1/3/2010
- type de restructuration	Fermeture	Restructuration générale	Fermeture	Faillite	Restructuration en raison d'évolutions technologiques
- chômage temporaire utilisé au préalable?	Oui (plus de 30 %)	Pas connu	Oui	Pas connu	Oui
- travailleurs concernés	Total: 102 travailleurs Licenciement de 102 personnes - 75 ouvriers et 27 employés - 44 de moins de 45 ans, 25 âgés de 45 à 49 ans, 33 de 50 ans et plus	Total: 1.976 travailleurs Licenciement de 277 personnes - 69 ouvriers et 208 employés - 158 de moins de 45 ans, 33 âgés de 45 à 49 ans, 86 de 50 ans et plus	Total: 18 travailleurs Licenciement de 18 personnes - 14 ouvriers et 4 employés - 14 de moins de 45 ans, 3 âgés de 45 à 49 ans, 1 de 50 ans et plus	Total: 264 travailleurs Licenciement de 264 personnes - 241 ouvriers et 23 employés - 141 de moins de 45 ans, 57 âgés de 45 à 49 ans, 66 de 50 ans et plus	Total: 74 travailleurs Licenciement de 19 personnes - 16 ouvriers et 3 employés - 1 âgé de 45 à 49 ans, 18 de 50 ans et plus
3. Mise en œuvre de la restructuration					
- période de la cellule pour l'emploi	30/5/2008 - 30/6/2009	5/12/2008 - 30/6/2010	16/10/2009 - 28/8/2010	Pas de cellule pour l'emploi, mais une cellule de reconversion	30/5/2008 - 30/6/2009
- collaboration avec d'autres services de placement	Non	Collaboration avec Actiris et le VDAB	Non	Non	Non
- disposition pour les travailleurs plus âgés	Prépension à partir de 50 ans	Prépension à partir de 52 ans	Pas de prépension anticipée	Pas de prépension anticipée	Prépension à partir de 52 ans pour les ouvriers et de 55 ans pour les employés
- les travailleurs des fournisseurs ont-ils aussi bénéficié d'un accompagnement?	Non	Non	Non	Non	Non

4. Suivi et évaluation					
- situation à la fin de la cellule pour l'emploi					
total des personnes concernées (entre parenthèses, pourcentages du total)	102 (100%)	277 (100%)	18 (100%)	264 (100%)	19 (100%)
au travail	43 (42%)	158 (57%)	14 (78%)	186 (70%)	1 (5%)
demandeurs d'emploi	23 (23%)	45 (16%)	3 (17%)	60 (23%)	3 (16%)
chômeurs dispensés	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
pré-pensionnés ¹	31 (30%)	60 (22%)	0 (0%)	0 (0%)	14 (74%)
autres ²	5 (5%)	14 (5%)	1 (6%)	18 (7%)	1 (5%)
- quelques mesures adoptées	- formations (essentiellement en informatique) - diverses activités collectives (bourses pour l'emploi, préparations de candidatures, etc.)	- formations (essentiellement en informatique) - diverses activités collectives	- diverses activités collectives	- formations (essentiellement en informatique) - diverses activités collectives	- pas de formations suivies - diverses activités collectives

Source: FOREM.

¹ Y compris les personnes qui obtiendront le statut de pré-pensionné peu après l'expiration de la cellule.² Les travailleurs concernés sont décédés ou leur situation n'est pas connue (par exemple parce qu'ils sont domiciliés à l'étranger).

Tableau 16 - Restructurations: études de cas de l'ADG

1. L'entreprise - référence	Entreprise P	Entreprise Q
- activité économique	Commerce de détail d'articles de droguerie et de produits d'entretien dans des magasins spécialisés	Fabrication de matières plastiques sous des formes primaires et d'autres produits en matières plastiques
2. En matière de restructuration		
- période	1/3/2010 - 7/8/2010	21/5/2010 - 31/12/2010 (suite à une première restructuration qui s'était étalée de juillet 2008 à février 2010)
- type de restructuration	Fermeture de tous les magasins à Bruxelles, en Flandre et en Wallonie et d'un magasin en Communauté germanophone, où trois magasins sont restés ouverts	
- recours préalable au chômage temporaire?	Non	Non
- travailleurs concernés	Licenciement de 97 personnes - 24 de moins de 30 ans, 39 de 30 à 39 ans, 30 de 40 à 49 ans et 4 de 50 à 59 ans	Total: 46 travailleurs Licenciement de 28 personnes - 19 ouvriers et 9 employés - 22 de moins de 45 ans et 6 de 45 ans et plus
3. Mise en œuvre de la restructuration		
- durée de la cellule pour l'emploi	mai 2010 - aujourd'hui	mai 2010 - aujourd'hui
- collaboration avec d'autres services de l'emploi	Collaboration avec le VDAB et le FOREM	Collaboration avec le FOREM
- régime des travailleurs âgés	Pas de prépension	Pas de prépension anticipée (la prépension à partir de 53 ans pour les ouvriers et à partir de 56 ans pour les employés avait déjà été mise en œuvre lors de la restructuration précédente)
-accompagnement des travailleurs occupés par les fournisseurs?	Non	Non

4. Suivi et évaluation		
- situation à l'expiration de la cellule pour l'emploi		
nombre total de personnes concernées (entre parenthèses, pourcentage du total)	97 (100 %)	28 (100 %)
travailleurs occupés	60 (62 %)	16 (57 %)
demandeurs d'emploi	37 (38 %)	12 (43 %)
- quelques mesures prises	- formations	- outplacement

Source: ADG.

ANNEXES

Tableau A1– Réglementation au sein des États membres de l'UE: éviter les licenciements

Pays	Réduction de la rémunération	Subventions salariales	Réduction du temps de travail	Chômage à temps partiel	Chômage temporaire
AT			X		X
BE			X		X
BG				X	
CY	X				X
CZ					
DK	X				
EE					
FI					
FR				X	
DE			X		
GR					
HU		X	X		
IE		X			
IT			X		X
LV					
LT					
LU				X	
MT					
NL				X	
PL					
PT					
RO		X			
SK		X	X		
SI			X		X
ES				X	
SW	X				X
UK	X		X		

Source: ITC-ILO (2010).

Tableau A2 – Réglementation au sein des États membres de l'UE: dispositions pour les travailleurs licenciés

Pays	Indemnité de licenciement	Sortie anticipée	Conseil et accompagnement	Formation	Reconnaissance des compétences
AT					
BE	X	X	X		
BG	X	X		X	
CY				X	
CZ			X	X	
DK	X		X		
EE	X		X		X
FI			X		
FR	X	X	X	X	X
DE		X	X		
GR		X		X	
HU			X		
IE	X		X		
IT			X		
LV			X	X	
LT	X	X			
LU	X	X		X	
MT				X	
NL		X	X	X	X
PL	X	X	X	X	
PT	X		X	X	
RO	X	X		X	
SK	X	X	X	X	
SI	X		X		
ES		X	X	X	X
SW	X	X	X	X	
UK	X		X		

Source: ITC-ILO (2010).

Annexe B – Employment protection indicators
(Scale 0-6)

Level 1	Level 2	Level 3	Level 4
O V E R A L L S U M M A R Y I N D I C A T O R	Regular contracts	Procedural inconveniences	1. Notification procedures 2. Delay to start a notice
		Notice and severance pay for no-fault individual dismissals	3. Notice period after - 9 months - 4 years - 20 years 4. Severance pay after - 9 months - 4 years - 20 years
		Difficulty of dismissal	5. Definition of unfair dismissal 6. Trial period 7. Compensation 8. Reinstatement 9. Maximum time for claim
	Temporary contracts	Fixed term contracts	10. Valid cases for use of fixed-term contracts 11. Maximum number of successive contracts 12. Maximum cumulated duration
		Temporary work agency employment	13. Types of work for which is legal 14. Restriction on number of renewals 15. Maximum cumulated duration 16. Authorisation and reporting 17. Equal treatment
	Collective dismissal		18. Definition of collective dismissal 19. Additional notification requirements 20. Additional delays involved 21. Other special costs to employers

Source: OECD.

Annexe C: L'accompagnement des demandeurs d'emploi par les services publics régionaux de l'emploi

ACTIRIS

1. Début de l'accompagnement		2. Suivi		3. Transmission des offres d'emploi
Moins de 25 ans	25 ans et plus	Moins de 25 ans	25 ans et plus	
<p>Un jeune de moins de 25 ans qui, au terme de ses études, s'inscrit pour la première fois auprès d'ACTIRIS, est systématiquement convié à un entretien de diagnostic avec un conseiller qui l'accompagnera durant douze mois, afin d'établir un plan d'action. Ce plan sera élaboré dans un délai de 7 à 15 jours pour les jeunes qui possèdent tout au plus un certificat de l'enseignement secondaire supérieur, et dans un délai de trois mois pour les jeunes hautement qualifiés.</p> <p>Les jeunes qui s'inscrivent à l'issue d'une période de travail sont convoqués trois mois après leur inscription en vue d'établir un plan d'action, mais le suivi n'est pas systématique.</p>	<p>Les chômeurs sont convoqués trois mois après leur inscription pour établir un plan d'action, mais le suivi n'est pas systématique.</p>	<p>La fréquence des entretiens de suivi dépend de la nature du plan d'action. Le suivi est mensuel durant trois mois avant de devenir bimestriel pour les jeunes demandeurs d'emploi.</p> <p>Le suivi est prévu après deux mois pour des actions visant à définir un projet professionnel.</p> <p>Le suivi a lieu après trois mois pour les plans de formation.</p> <p>Les chômeurs sont de nouveau convoqués lorsqu'ils reçoivent la lettre d'information de l'ONEM.</p>	<p>Le suivi n'est pas systématique et est prévu sur la base de la situation spécifique du chômeur.</p> <p>Les chômeurs sont de nouveau convoqués lorsqu'ils reçoivent la lettre d'information de l'ONEM.</p>	<p>Les jeunes qui, au terme de leurs études, sont suivis systématiquement, reçoivent des offres d'emploi par e-mail ou par sms.</p> <p>Pour les autres chômeurs, les offres d'emploi sont consultables dans les différentes agences ou sur le site Internet d'ACTIRIS.</p> <p>Certains demandeurs d'emploi sont, en fonction de leur profil, convoqués par les gestionnaires d'offres d'emploi dans le cadre de sélections spécifiques.</p>

Source: Actiris.

FOREM

1. Début de l'accompagnement		2. Suivi		3. Transmission des offres d'emploi	
Moins de 25 ans		25 ans et plus		Tous les demandeurs d'emploi	
Inscrits pour la première fois au terme de leurs études (interrompues ou terminées) = jeunes visés par la mesure Jobtonic		Autres demandeurs d'emploi de moins de 25 ans			
<p>Tout au plus un certificat de l'enseignement secondaire supérieur</p> <p>Au plus tard six semaines après l'inscription, le demandeur d'emploi est convoqué par le FOREM à un entretien d'évaluation. Au cours de celui-ci, un plan d'action sera élaboré avec le conseiller permanent (l'entretien d'évaluation peut parfois être précédé d'une séance de groupe).</p>	<p>Diplôme de l'enseignant supérieur</p> <p>Au plus tard quatre mois après l'inscription, le demandeur d'emploi est convoqué par le FOREM à un entretien d'évaluation¹. Au cours de celui-ci, un plan d'action sera élaboré avec le conseiller permanent.</p>	<p>Les demandeurs d'emploi nouvellement inscrits reçoivent une lettre de convocation du FOREM après trois mois et au plus tard dans le courant du quatrième mois. Ils sont invités à participer à une réunion d'information. Dans le courant du mois suivant, ils sont conviés à un entretien d'évaluation durant lequel un plan d'action est élaboré avec le conseiller permanent.</p> <p>Les autres demandeurs d'emploi sont convoqués par le FOREM dans un délai de deux mois après la réception de la lettre d'information de l'ONEM. Ils sont conviés à un entretien d'évaluation durant lequel un plan d'action est élaboré avec le conseiller permanent.</p>	<p>Les demandeurs d'emploi nouvellement inscrits reçoivent une lettre de convocation du FOREM après six mois et au plus tard dans le courant du septième mois. Ils sont invités à participer à une réunion d'information. Dans le courant du mois suivant, ils sont conviés à un entretien d'évaluation durant lequel un plan d'action est élaboré avec le conseiller permanent.</p> <p>Les autres demandeurs d'emploi sont convoqués par le FOREM dans un délai de deux mois après la réception de la lettre d'information de l'ONEM. Ils sont conviés à un entretien d'évaluation durant lequel un plan d'action est élaboré avec le conseiller permanent.</p>	<p>La fréquence et les modalités du suivi des demandeurs d'emploi dépendent de leurs besoins (entretiens individuels, suivi téléphonique, séances de groupe, suivi mensuel, etc.).</p> <p>Lorsque l'accompagnement requiert l'intervention de plusieurs personnes internes et/ou externes, un contrat spécifique est proposé au demandeur d'emploi. Celui-ci comprend un accompagnement plus intensif dont la durée peut aller jusqu'à deux ans.</p>	<p>Le FOREM transmet les offres d'emploi à différents moments dans le cadre des diverses formes de contact avec les conseillers et par lettre, sur la base d'une « adéquation » entre l'offre et la demande de travail.</p>

Source: FOREM.

¹ Dans les semaines suivant leur inscription, et au plus tard quatre mois après celle-ci, les jeunes sont contactés par le Centre d'appel du FOREM.

VDAB¹

1. Début de l'accompagnement		2. Suivi	3. Transmission des offres d'emploi
<p>Dès son inscription au VDAB, le demandeur d'emploi est accompagné dans sa recherche d'emploi. Il reçoit immédiatement des offres d'emploi par le biais de l'adéquation automatique et d'actions d'accompagnement uniques.</p>		<p>Cet accompagnement est notamment suivi par un instrument reflétant par client le nombre d'offres d'emploi reçues au cours des derniers mois par le biais des différents canaux. Ceci peut avoir lieu lors d'un entretien bilatéral ou virtuellement et peut déboucher sur un nouvel accompagnement (<i>screening</i> clignotant).</p>	<p>Les offres d'emploi sont transmises de plusieurs manières:</p> <ul style="list-style-type: none"> - adéquation entre le profil du demandeur d'emploi et de possibles offres d'emploi lors de l'inscription; - adéquation entre une offre d'emploi et des profils potentiels. Ces offres d'emploi sont transmises au demandeur d'emploi par e-mail, par sms ou par lettre; - renvoi actif à des offres d'emploi lors d'un entretien.
Moins de 25 ans	25 ans et plus	Tous les demandeurs d'emploi	
<p>Les jeunes peu ou moyennement qualifiés sont convoqués un mois après leur inscription pour parcourir le dossier et les accompagner dans leur recherche d'emploi.</p> <p>Les jeunes hautement qualifiés sont conviés trois mois après leur inscription à un premier entretien.</p>	<p>Le demandeur d'emploi bénéficie d'un accompagnement sur mesure en fonction de son profil et de ses besoins.</p> <p>Cet accompagnement peut se faire à tout moment après l'inscription, après</p> <ul style="list-style-type: none"> - un <i>screening</i> clignotant: les besoins du client sont identifiés grâce au contrôle de la qualité des dossiers, aux actions régionales, au suivi des offres d'emploi, à la demande spontanée; - un entretien d'évaluation: identification des seuils d'emploi possibles. <p>Les demandeurs d'emploi qui, après neuf mois de chômage, n'ont pas encore débuté un accompagnement, sont conviés à un entretien d'évaluation.</p>	<p>En fonction de son profil et de ses besoins, le demandeur d'emploi bénéficiera de l'accompagnement suivant:</p> <ul style="list-style-type: none"> - parcours de médiation intensive: suivi et soutien au niveau des candidatures et du comportement de recherche d'un emploi. Après l'élaboration d'un plan d'action, on utilise autant que possible un mélange optimal des canaux (entretien bilatéral, par téléphone, e-mail, sms, actions collectives); - parcours d'accompagnement intensif: actions de remédiation en cas d'obstacles au niveau des compétences, des conditions préalables, des problématiques non liées au marché du travail, etc. Ce parcours fait également l'objet d'un plan d'action; - parcours curatif: pour les demandeurs d'emploi de longue durée (pour les moins de 25 ans après 15 mois de chômage, pour les plus de 25 ans après 21 mois) âgés de moins de 50 ans qui n'ont pas reçu d'offre du VDAB les deux dernières années. Le parcours curatif débute par une action d'orientation. Ensuite, débute un parcours d'accompagnement intensif, qui est suivi d'un accompagnement intensif dans la recherche d'emploi. 	

Source: VDAB.

1 En janvier 2010, le « costume sur mesure » a été introduit au VDAB: le modèle d'accompagnement par étape du Jeugdwerkplan, lancé en 2007, est étendu au groupe cible des 25 à 50 ans. L'approche sur mesure n'utilise plus des moments d'entrées fixes (ancien modèle 3-6-9), le début de l'accompagnement étant déterminé en fonction des besoins et du profil du demandeur d'emploi.

BIBLIOGRAPHIE

- Behaghel L. (2007), "La protection de l'emploi des travailleurs âgés en France: une évaluation ex ante de la contribution Delalande", *Annales d'économie et de Statistique*, 85.
- Cahuc P. et A. Zylberberg (2001), *Économie du travail*, Paris, De Boeck Université.
- Cahuc P. and F. Malherbet (2004), "Unemployment compensation finance and labor market rigidity", *Journal of Public Economics*, 88.
- Cappelli P. (2005), "Public Policy and Downsizing Decisions", *Federal Reserve Bank of Chicago Economic Perspectives*, 29(2).
- Cascio W. (2003), "Responsible restructuring: Seeing employees as assets, not costs", *Ivey Journal Business Journal*, november.
- Charlot O. et F. Malherbet (2010), "Réforme de la protection de l'emploi et inégalités face au chômage dans un modèle d'appariement", *Recherches économiques de Louvain*, 76-1.
- Cockx B. and B. Van Der Linden (2009), "Flexicurity in Belgium: A Proposal Based on Economic Principles", IRES discussion paper 2009-24.
- Commission of the European communities (2008), *Restructuring in Europe 2008*, Commission Staff Working Document, Luxembourg.
- Conseil supérieur de l'emploi (2006), *Rapport 2006*, Bruxelles.
- Conseil supérieur de l'emploi (2008), *Rapport 2008*, Bruxelles.
- Coucke K., E. Pennings and L. Sleuwaegen (2007), "Employee Layoff under Different Modes of Restructuring: Exit, Downsizing or Relocation", *Industrial and Corporate Change*, April 2007, 16-2.
- European Commission (2006), *Implementing the partnership for growth and jobs: making europe a pole of excellence on corporate social responsibility*, COM (2006) 136 final, Brussels.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2006), *ERM Report 2006: Restructuring and employment in the EU: Concepts, measurement and evidence*, Luxembourg.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2009), *ERM Report 2009: Restructuring in recession*, Luxembourg.
- Eurostat (2008), *Transition from work into retirement*, coll. Methodologies and working papers, Luxembourg.
- European Commission (2011), *Belgium - Description of labour market institutions*, http://ec.europa.eu/economy_finance/db_indicators/labref/pdf/belgium_en.pdf
- EU (1998), *Richtlijn 98/59/EG van de Raad van 20 juli 1998 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag*, Publicatieblad van de Europese Gemeenschappen, 12 augustus 1998, L 225/16-21.
- EU (2001), *Richtlijn 2001-23/EG van de Raad van 12 maart 2001 inzake de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der lidstaten betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van ondernemingen of vestigingen*, Publicatieblad van de Europese Gemeenschappen, 22 maart 2001, L 82/16-20.

- EU (2002a), *Richtlijn 2002/14/EG van het Europees Parlement en de Raad van 11 maart 2002 tot vaststelling van een algemeen kader betreffende de informatie en de raadpleging van de werknemers in de Europese Gemeenschap*, Publicatieblad van de Europese Gemeenschappen, 23 maart 2002, L 80/29-34.
- EU (2002b), *Richtlijn 2002/74/EG van het Europees Parlement en de Raad van 23 september 2002 tot wijziging van Richtlijn 80/987/EEG van de Raad betreffende de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der lidstaten inzake de bescherming van de werknemers bij insolventie van de werkgever*, Publicatieblad van de Europese Gemeenschappen, 8 oktober 2002, L 270/10-13.
- EU (2009), *Richtlijn 2009/38/EG van het Europees Parlement en de Raad van 6 mei 2009 inzake de instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers*, Publicatieblad van de Europese Gemeenschappen, 16 mei 2009, L 122/28-44.
- Federgon (2010), *Jaarverslag 2009*, Brussel.
- Fella G. (2000), "Efficiency wages and efficient redundancy pay", *European Economic Review*, 44.
- Fontagné L. et Lorenzi J.H. (2005), *Désindustrialisation, délocalisations*, La Documentation française, Paris.
- Fontagné L. et C. Peeters (2007), "Accompagner les délocalisations", *Reflets et Perspectives*, XLVI-1.
- Garibaldi P. and G. Violante (2005), "The employment effects of severance payments with wage rigidities", *The Economic Journal*, 115.
- Gazier B. (2008), "Comparing processes across Europe" in: Gazier B. and Bruggeman F.
- Gazier B. and Bruggeman F. (2008), *Restructuring work and employment in Europe*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing.
- Goerke L. (2002), "On Dismissal Pay", *Labour Economics*, 9-4.
- Goerke L. (2006), "Earnings-related Severance Pay", *Labour*, 20-4.
- Heuse P. and Y. Saks (2009), "Job flows in Belgium", *NBB working paper*, 162.
- Hoge Raad voor de Werkgelegenheid (2010), *Verslag 2010*, Brussel.
- ITC-ILO (2010), *27 National Seminars Anticipating & Managing Restructuring – A.R.E.NA.S – EU Synthesis Report*, 27 September 2010.
- Jeon D. and J. Shapiro (2007), "Downsizing and Job Insecurity", *Journal of the European Economic Association*, 5-5.
- Lazear E. (1990), "Job security provisions and employment", *Quarterly Journal of Economics*, 105.
- L'Haridon O. et F. Malherbet (2010), "Réforme de la protection de l'emploi et performance du marché du travail dans un modèle d'appariement", *Annales d'économie et de Statistique*, forthcoming.
- Malo M. (2001), "European Labour Law and Severance Pay Determination in Collective Redundancies", *European Journal of Law and Economics*, 12-1.
- Margolis D. et D. Fougère (2000), "Moduler les cotisations employeurs à l'assurance-chômage: les expériences de bonus-malus aux Etats-Unis", *Revue française d'économie*, 15-2.

Margolis D. (2002), "Licenciements collectifs et délais de reprise d'emploi ", *Économie et statistique*, 351.

Margolis D. (2006), "Should Employment Authorities Worry About Mergers and Acquisitions?" *Portuguese Economic Journal*, 5-2.

Nardoen F., O. Lisein et F. Pichaut (2010), *Anticiper et gérer la restructuration, Rapport national belge*, version préliminaire, Commission européenne, DG Emploi, Affaires sociales et égalité des chances, juin.

OECD (2003), *Promouvoir la responsabilité des entreprises: les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*, Paris.

OECD (2004), *Employment Outlook*, Paris.

OECD (2007), *Employment Outlook*, Paris.

Pulignano V. et A. Wild (2009), *Étude commune sur la restructuration de l'UE - Phase finale - Dossier national Belgique*, octobre, (resourcecentre.etuc.org).

Swaen V. et al. (2009), "Quel avenir pour la responsabilité sociétale des entreprises ?", *Reflets et perspectives*, 4-5.

Réglementation belge concernant les restructurations

www.restructurations.be

www.emploi.belgique.be

LISTE DES PAYS

	<u>Indicatifs</u>	<u>Pays</u>	
UE	UE15	AT	Autriche
		BE	Belgique
		DE	Allemagne
		DK	Danemark
		ES	Espagne
		FI	Finlande
		FR	France
		GR	Grèce
		IE	Irlande
		IT	Italie
		LU	Luxembourg
		NL	Pays-Bas
		PT	Portugal
		SE	Suède
		UK	Royaume-Uni
	BG	Bulgarie	
	CY	Chypre	
	CZ	République tchèque	
	EE	Estonie	
	HU	Hongrie	
	LT	Lituanie	
	LV	Lettonie	
	MT	Malte	
	PL	Pologne	
	RO	Roumanie	
	SI	Slovénie	
	SK	Slovaquie	

LISTE DES RÉGIONS BELGES

BXL	Bruxelles
FL	Flandre
WL	Wallonie

Remerciements et décharge de responsabilité

Le secrétariat scientifique du Conseil supérieur de l'emploi remercie Eurostat d'avoir fourni les micro-données des enquêtes sur les forces de travail qui sont utilisées dans différents chapitres du rapport CSE 2011.

Eurostat n'est pas responsable des résultats et conclusions dérivées de ces données.