

Conseil supérieur de l'emploi

Rapport 2017



Allongement et qualité des carrières professionnelles

Conférence de presse du jeudi 29 juin 2017



Évolutions récentes et perspectives du marché du travail



4,8 millions de personnes en emploi en Belgique au 1^{er} trimestre 2017, c'est le chiffre le plus élevé jamais enregistré

(variation en milliers de personnes par rapport à l'année précédente, sauf mention contraire)

	Niveau ¹ 2016	2016	2017e		2018e	
			BFP	BNB	BFP	BNB
Population en âge de travailler ²	7 305	+ 62	+ 63		+58	
Population active	5 291	+ 33	+ 34	+ 28	+ 33	+ 29
Emploi total	4 738	+ 59	+ 58	+ 43	+ 47	+ 39
Demandeurs d'emploi inoccupés	553	- 26	- 23	- 15	- 14	- 10
p.m. Taux de chômage ³	7,9		6,8	7,5	6,6	7,3

Sources: BFP, BNB, DGS, ICN, ONEM.

¹ En milliers de personnes.

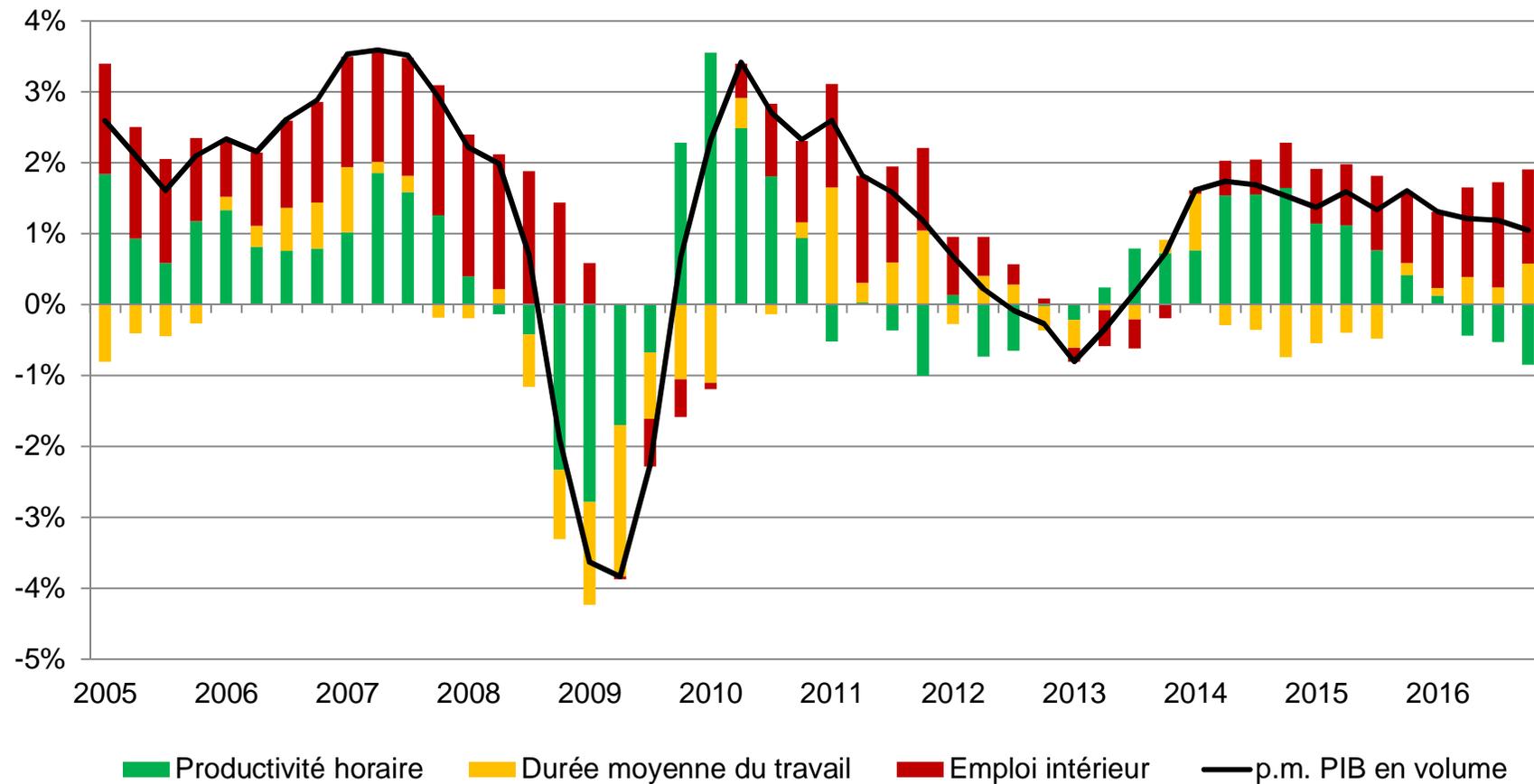
² Population âgée de 15 à 64 ans.

³ En pourcentage de la population active âgée de 15 à 64 ans.



Évolution dynamique de l'emploi par rapport à une croissance relativement modérée: 59 000 emplois créés en 2016 et de l'ordre de 50 000 attendus en 2017

(contribution à la croissance du PIB, points de pourcentage, données corrigées des variations saisonnières et des effets calendrier)

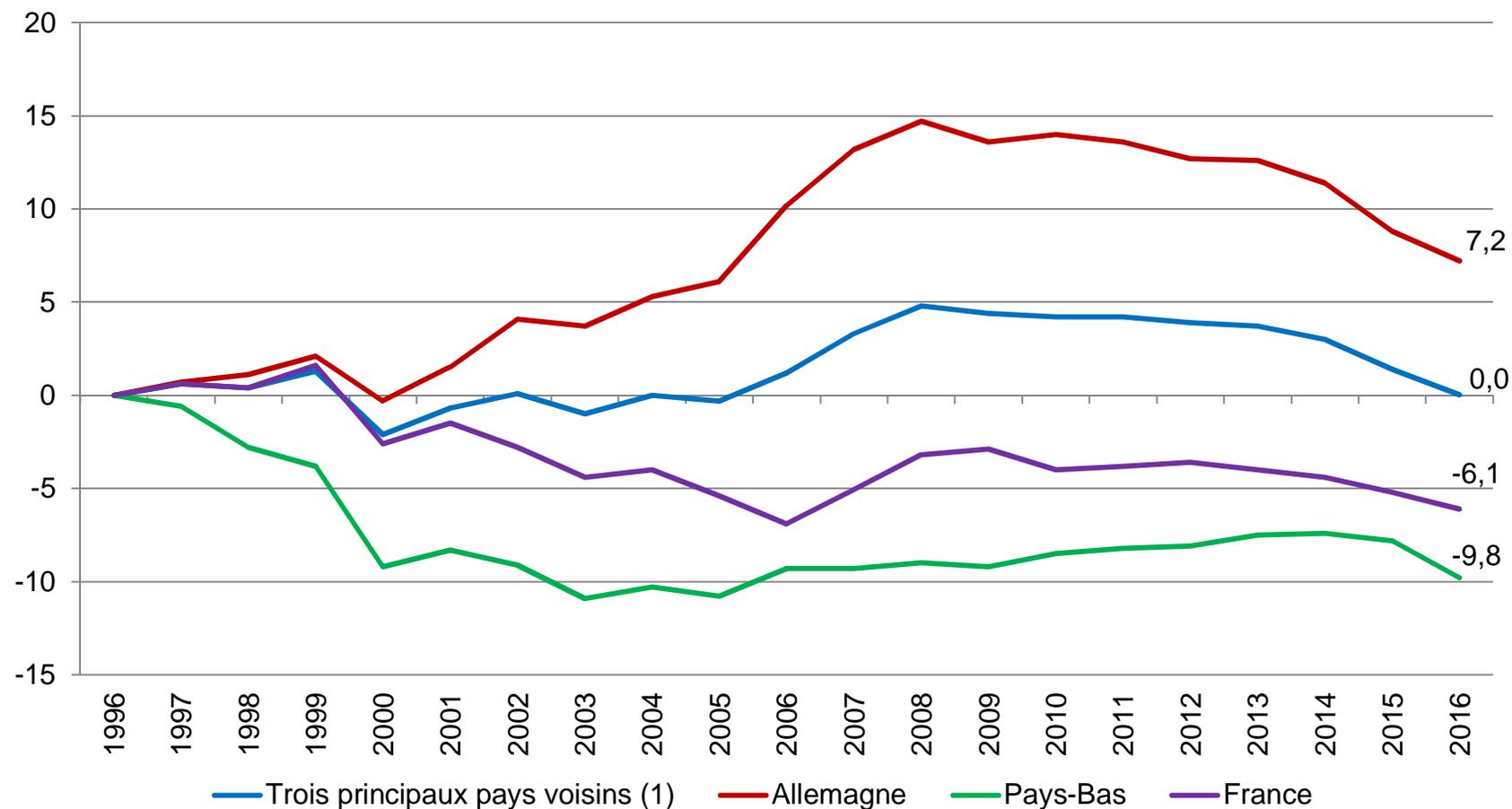


Source: ICN.



La modération salariale a permis de résorber le handicap salarial par rapport aux trois pays voisins

(écart en pourcentage de l'évolution cumulée depuis 1996 des coûts salariaux horaires dans le secteur privé)



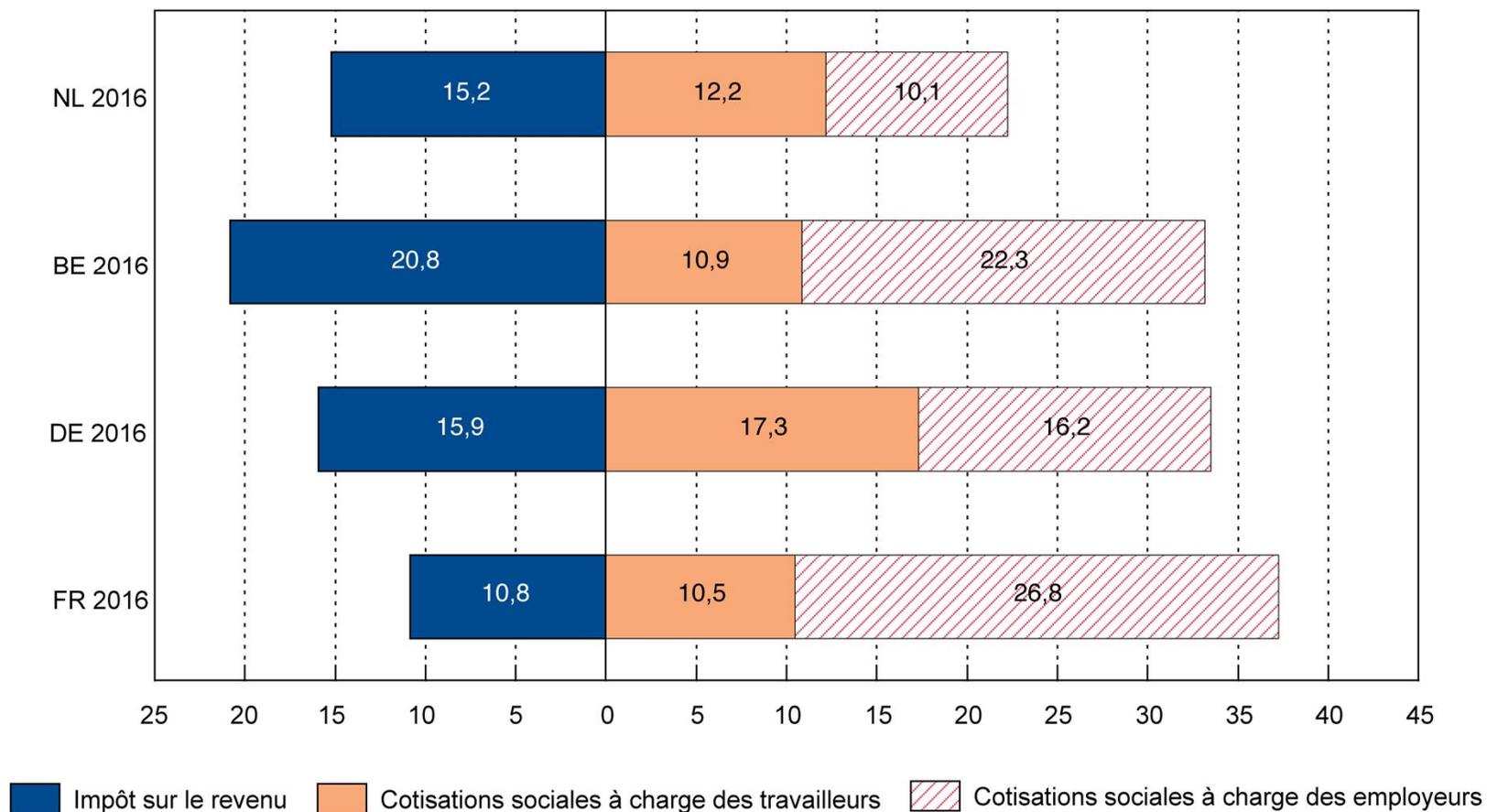
Source: CCE.

¹ Moyenne pondérée sur la base de l'importance relative du PIB.



Le tax shift a permis de réduire le coin fiscal

Évolution des prélèvements sur les revenus du travail en comparaison internationale ¹ (en pourcentage des coûts du travail pour les employeurs²)



Sources: BNB, CE, OCDE.

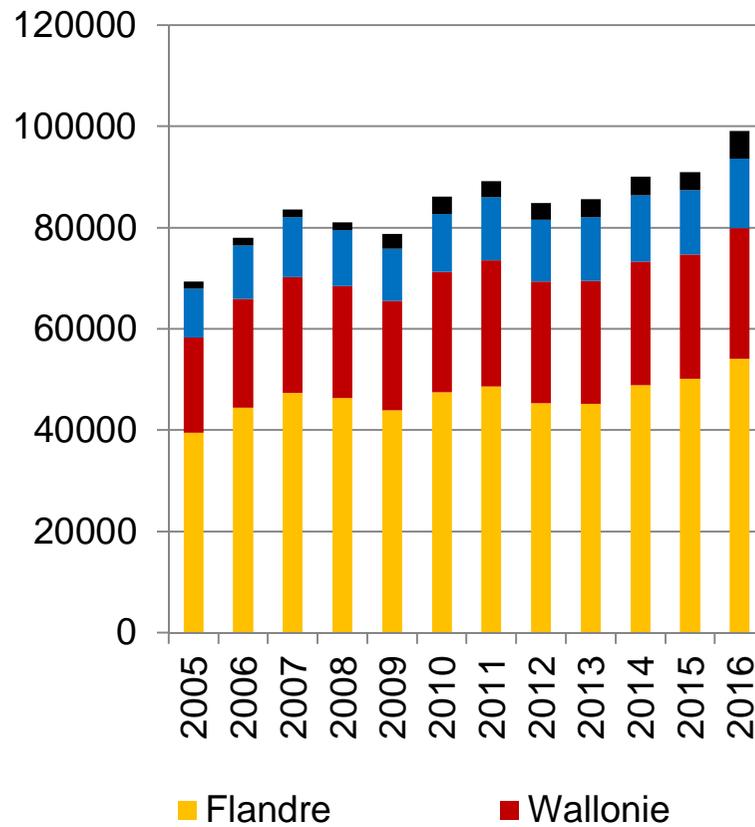
¹ Classement sur base des cotisations sociales des employeurs.

² Entreprises employant dix travailleurs au moins, pour un isolé sans charge de famille. Cette comparaison ne tient pas compte des subventions salariales.

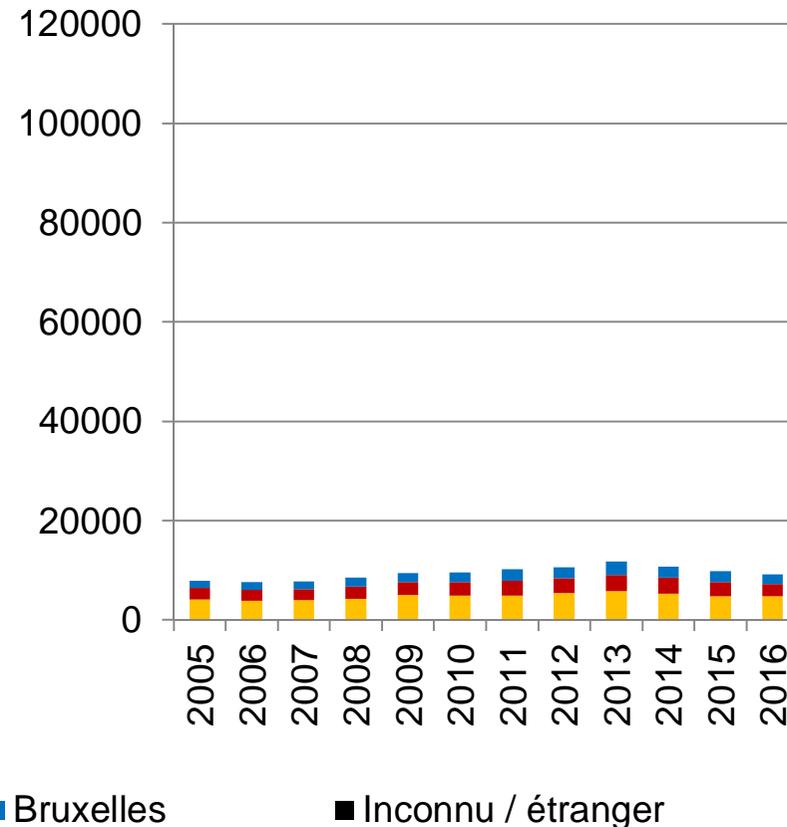


En 2016, 10 nouvelles entreprises créées pour une faillite

CRÉATIONS



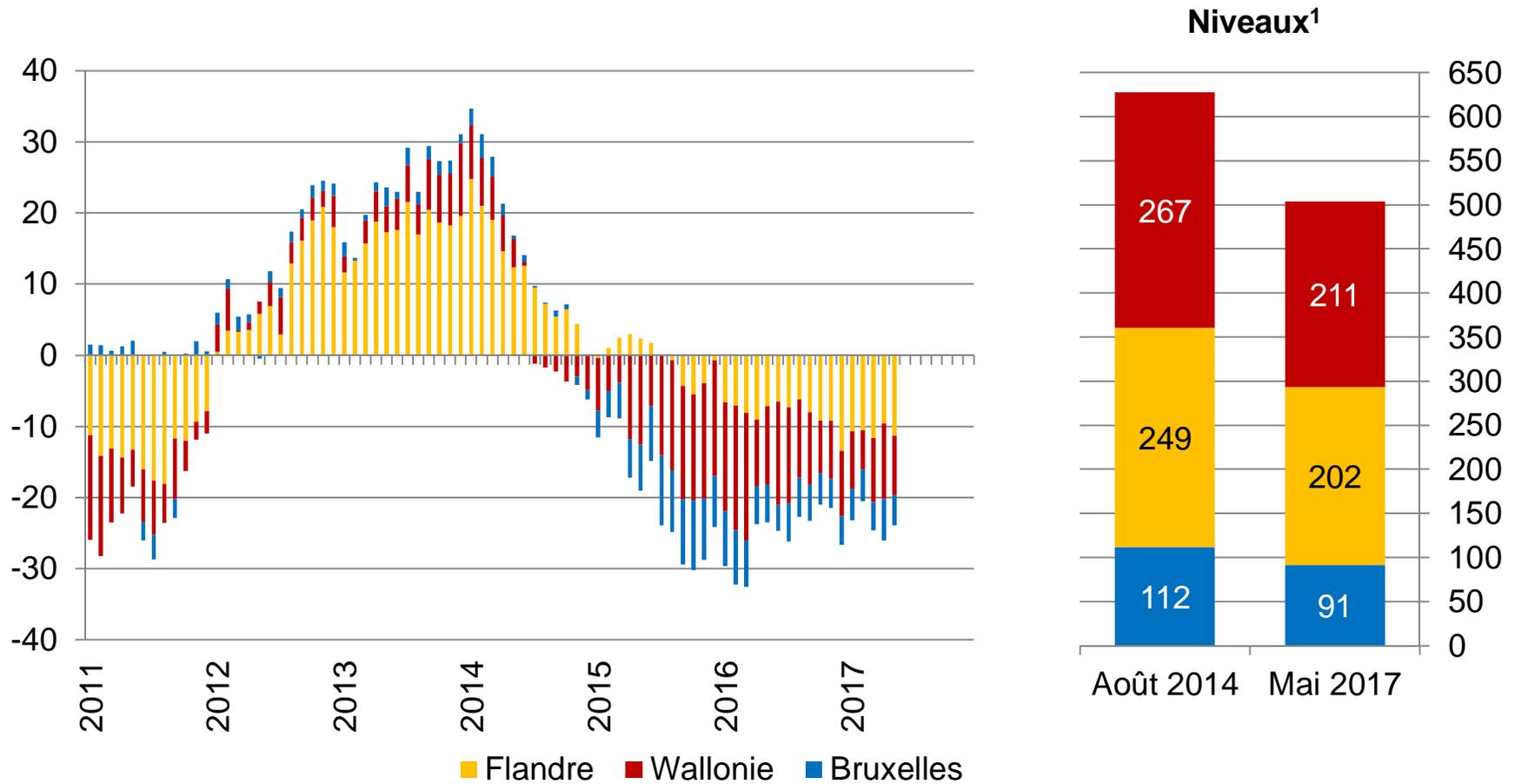
FAILLITES



Renforcer les politiques d'aide aux jeunes entreprises,
avec une attention particulière portée à l'augmentation de leur personnel.

Baisse du chômage pour toutes les catégories d'âge, de durée et toutes les Régions

(variation en milliers de personnes par rapport au mois correspondant de l'année précédente, sauf mention contraire)



Nécessité d'un effort de coordination et de communication entre les autorités fédérale et régionales.

Source: ONEM.

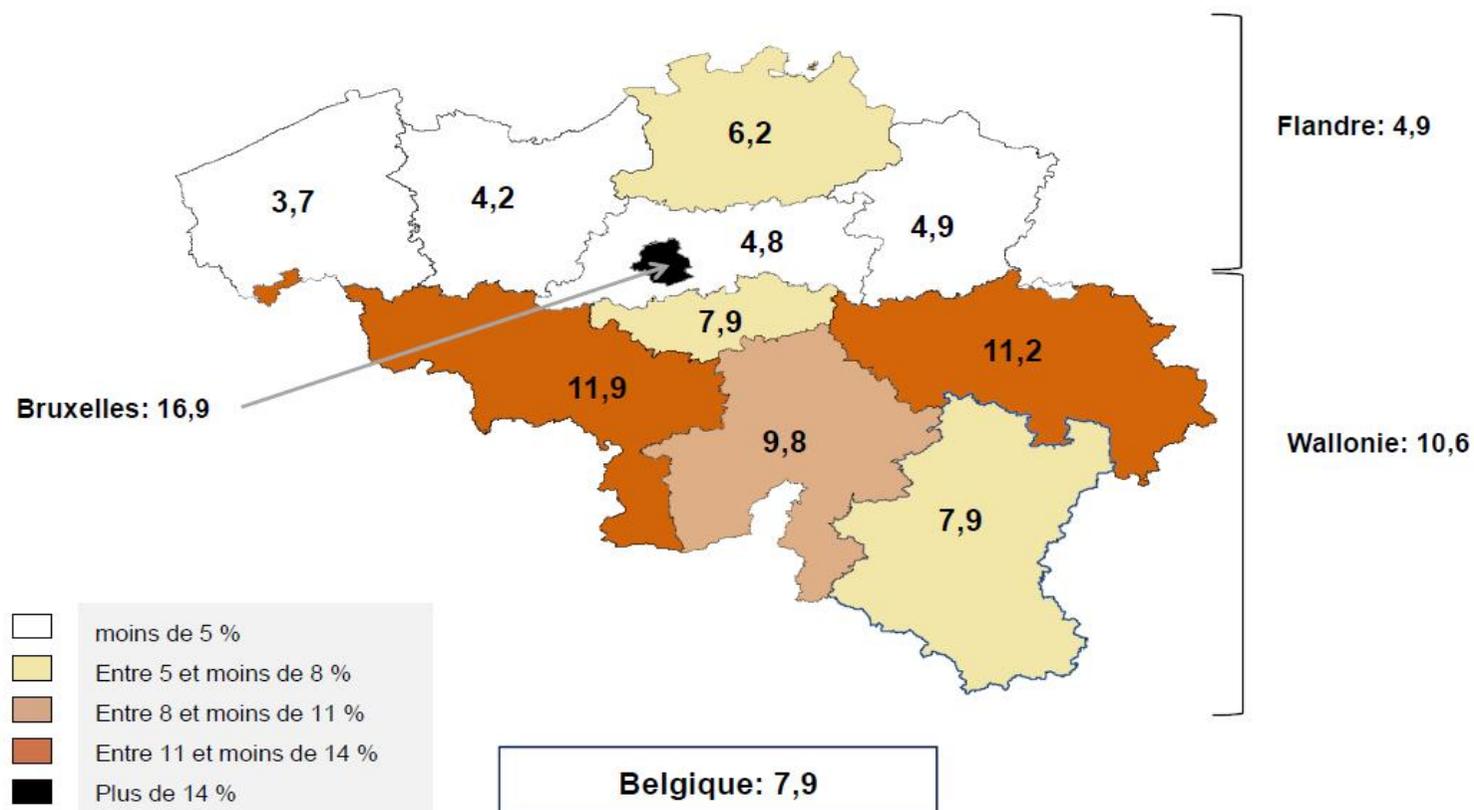
¹ en milliers de personnes, août 2014 est le niveau le plus élevé des 6 dernières années.



Les disparités régionales demeurent conséquentes

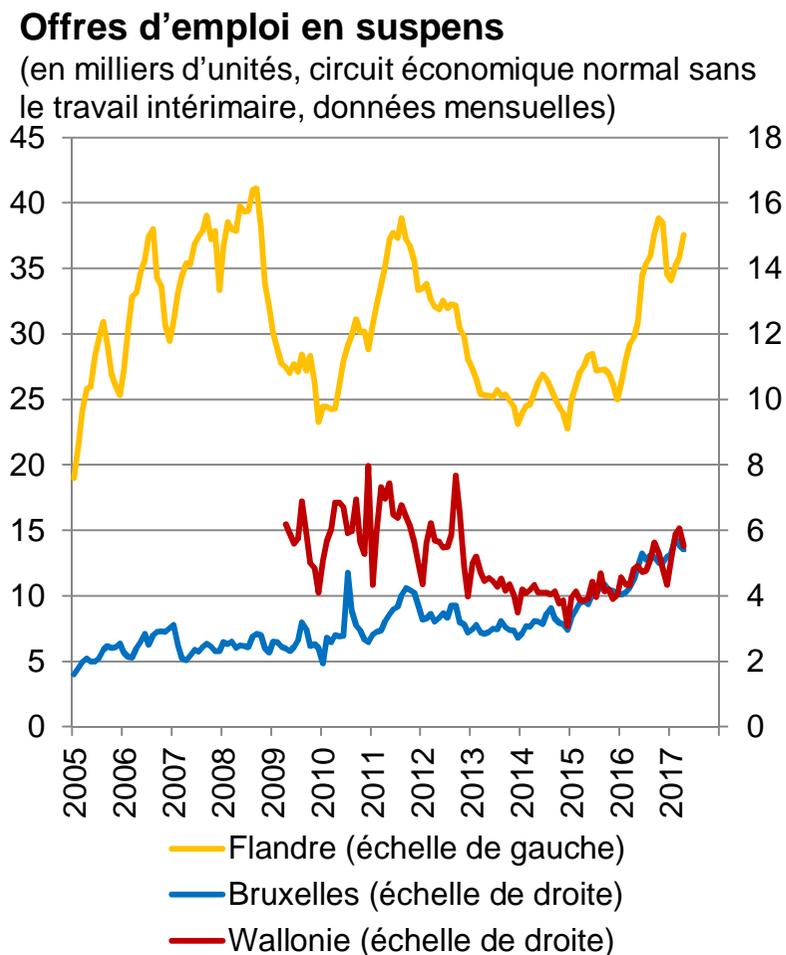
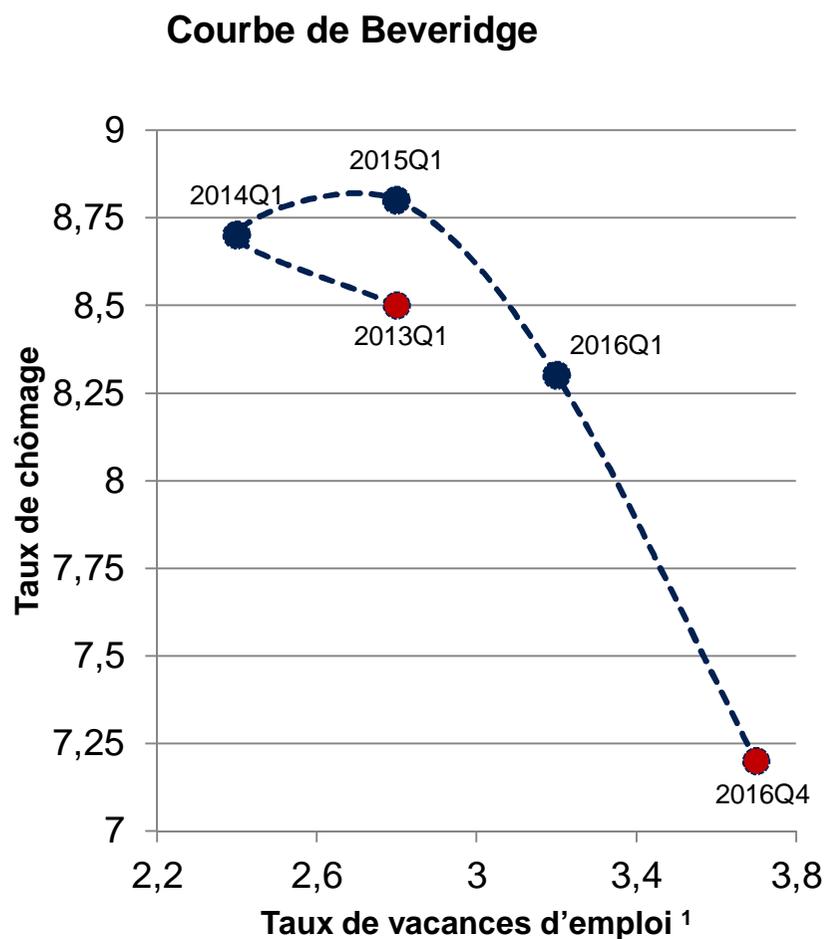
(en pourcentage de la population active, 2016)

Taux de chômage (15-64)



Encourager la mobilité via notamment une réduction des droits d'enregistrement ou du précompte immobilier pour les chômeurs qui acceptent de déménager afin d'obtenir un emploi.

Les premières tensions apparaissent, une partie de la demande de travail reste insatisfaite



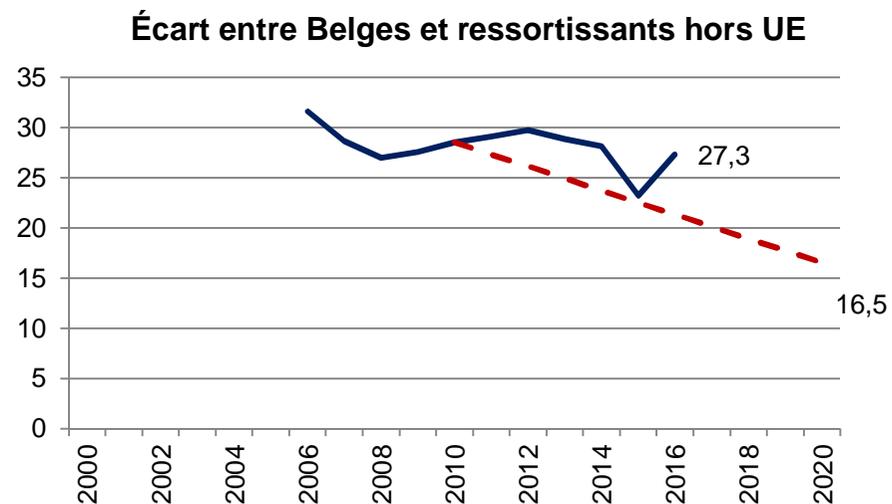
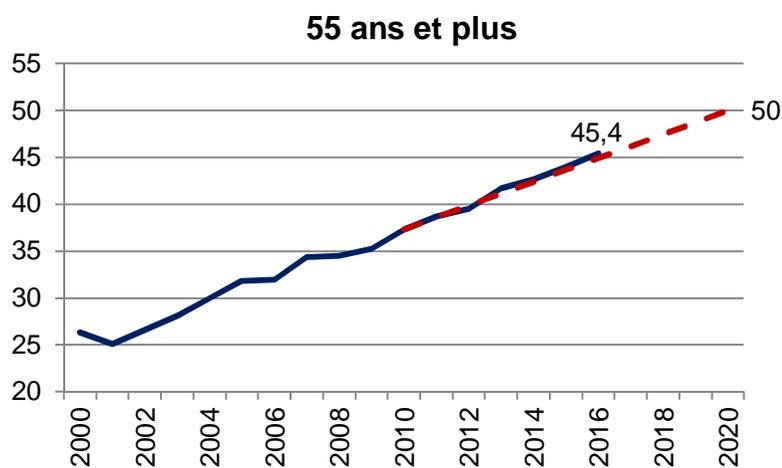
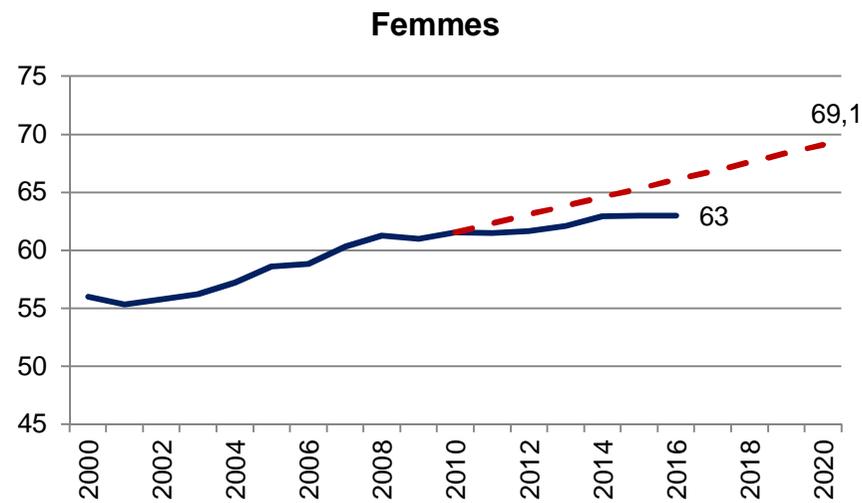
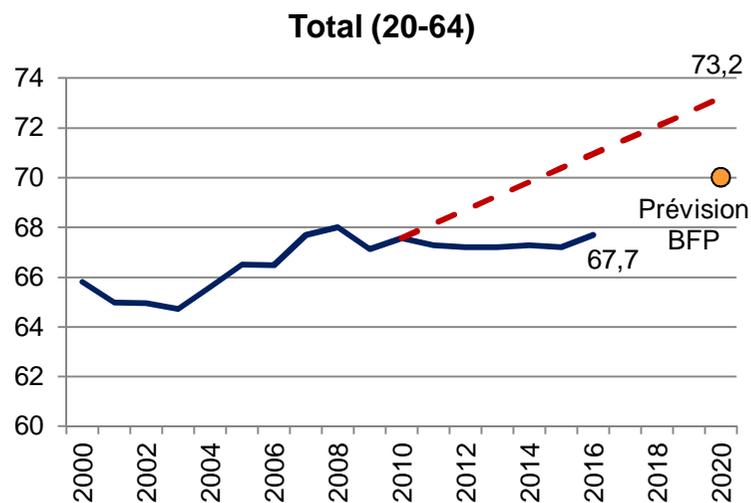
Stimuler la participation au marché du travail du stock de main-d'œuvre disponible en proposant des formations adaptées aux besoins des entreprises.

Sources: Actiris, ADG, CE, Forem, VDAB.

¹ Pour l'ensemble des branches B à S. En pourcentage du nombre de postes occupés

Le taux d'emploi de 67,7% en 2016 reste éloigné de l'objectif 2020

(en pourcentages de la population correspondante)



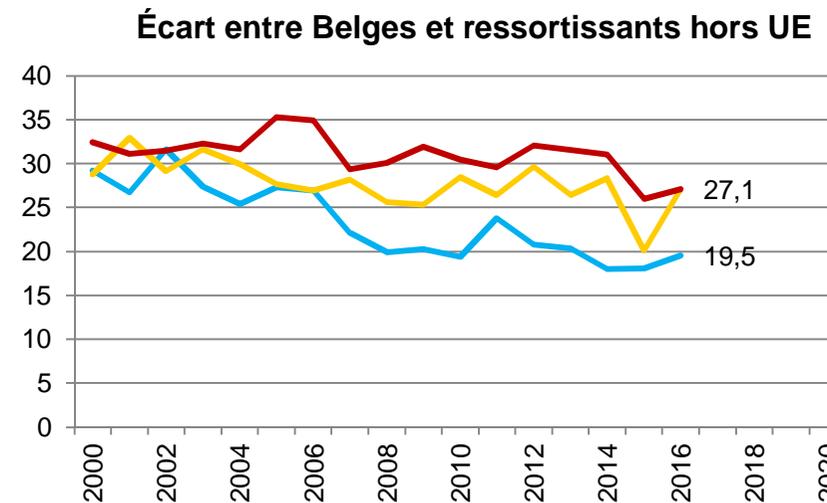
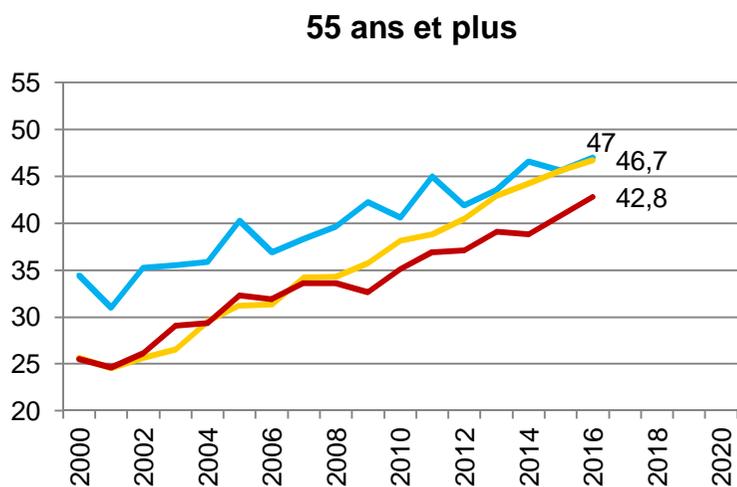
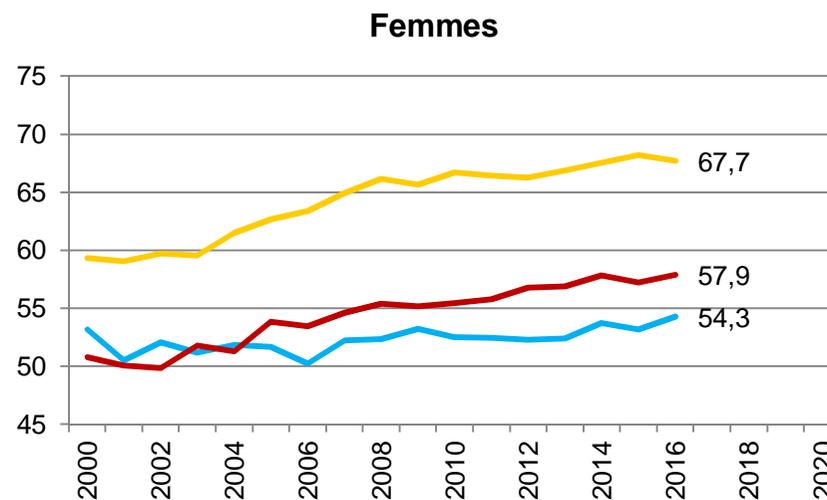
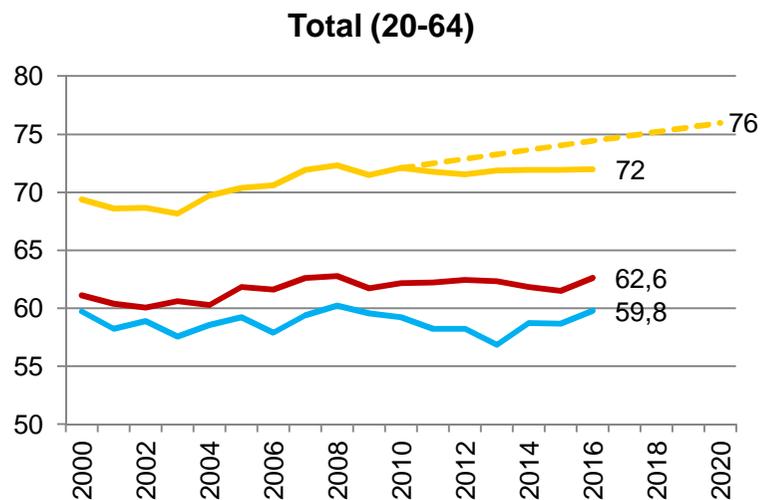
— Réalisations - - - Trajectoire vers l'objectif

Sources: BFP, CE.



Les trois régions contribuent à l'effort, seule la Flandre s'est fixée un objectif chiffré

(en pourcentages de la population correspondante)



— Bruxelles — Flandre — Wallonie

Source: CE.



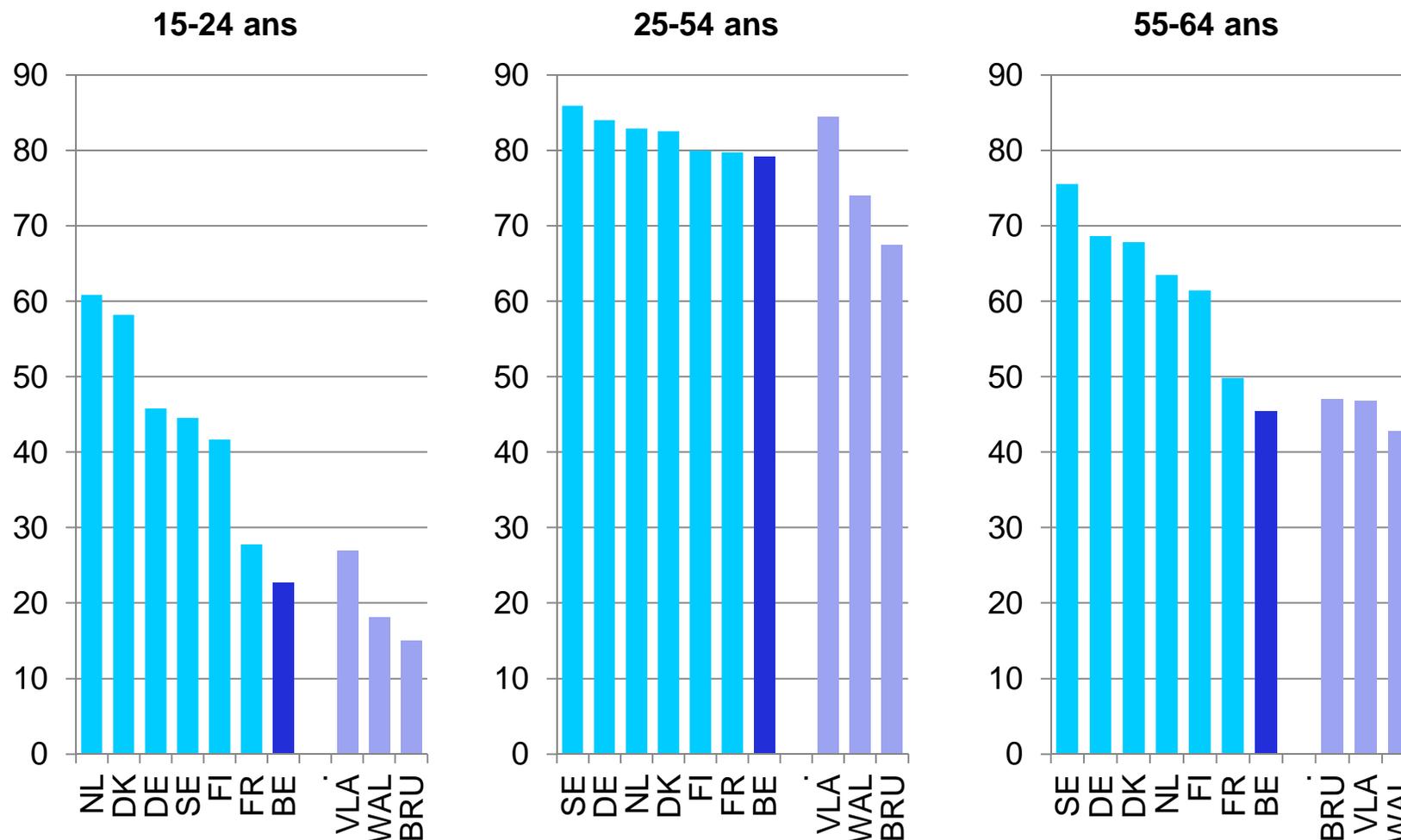
Allongement et qualité des carrières professionnelles

Allongement et qualité des carrières professionnelles

- 1. Panorama statistique**
2. Aspects qualitatifs des carrières professionnelles
3. Les incitants pour participer au marché du travail ont changé
4. Bonnes pratiques dans les pays de référence

Des marges de progression existent pour l'emploi de tous les groupes d'âge en Belgique

(en pourcentage de la population correspondante, 2016)

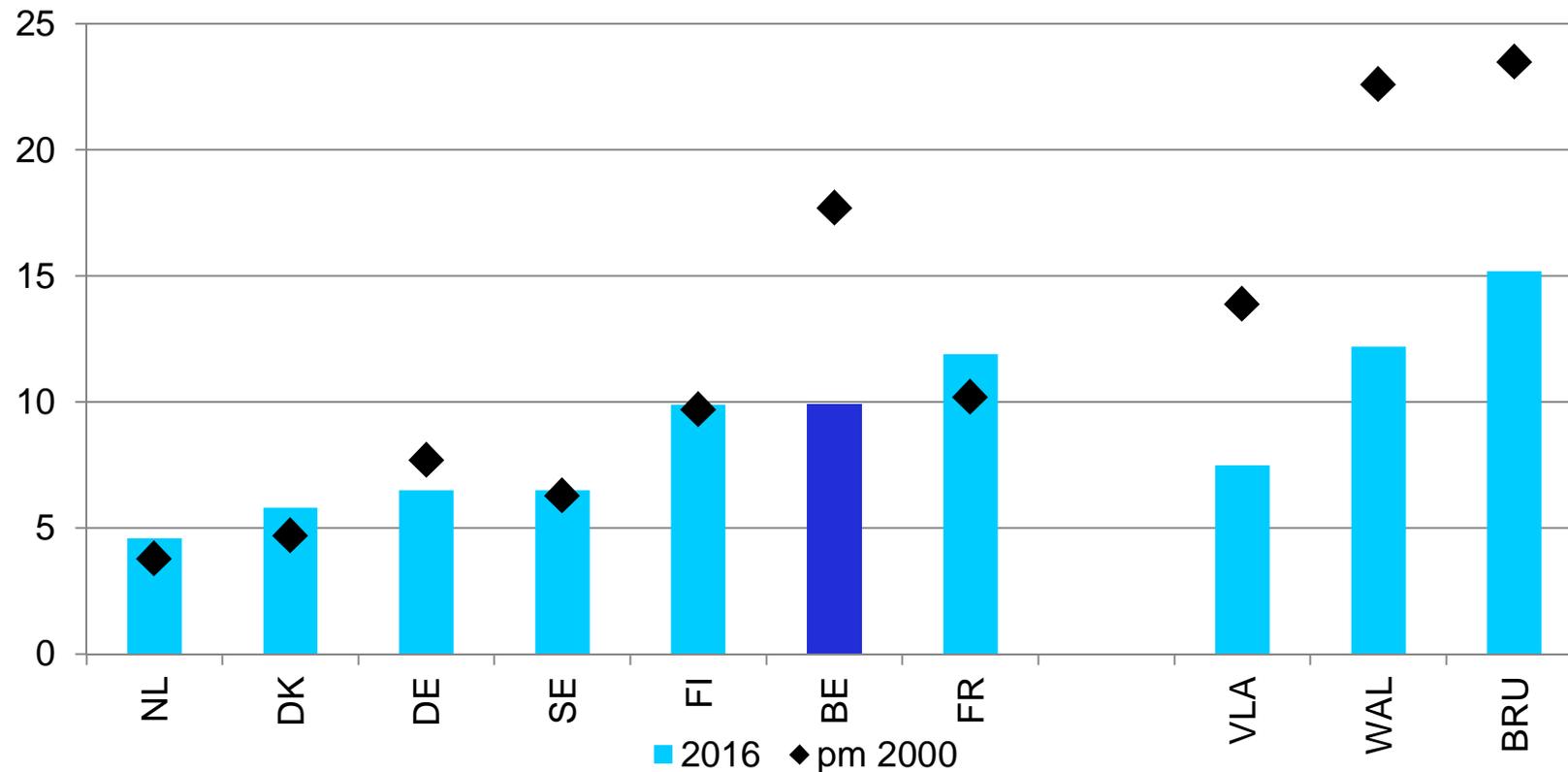


Activation des jeunes et des 55+ au niveau des pays de référence.

Source: CE (EFT).

Encore trop de jeunes ne se trouvent ni en emploi ni en formation¹

(en pourcentage de la population âgée de 15 à 24 ans)



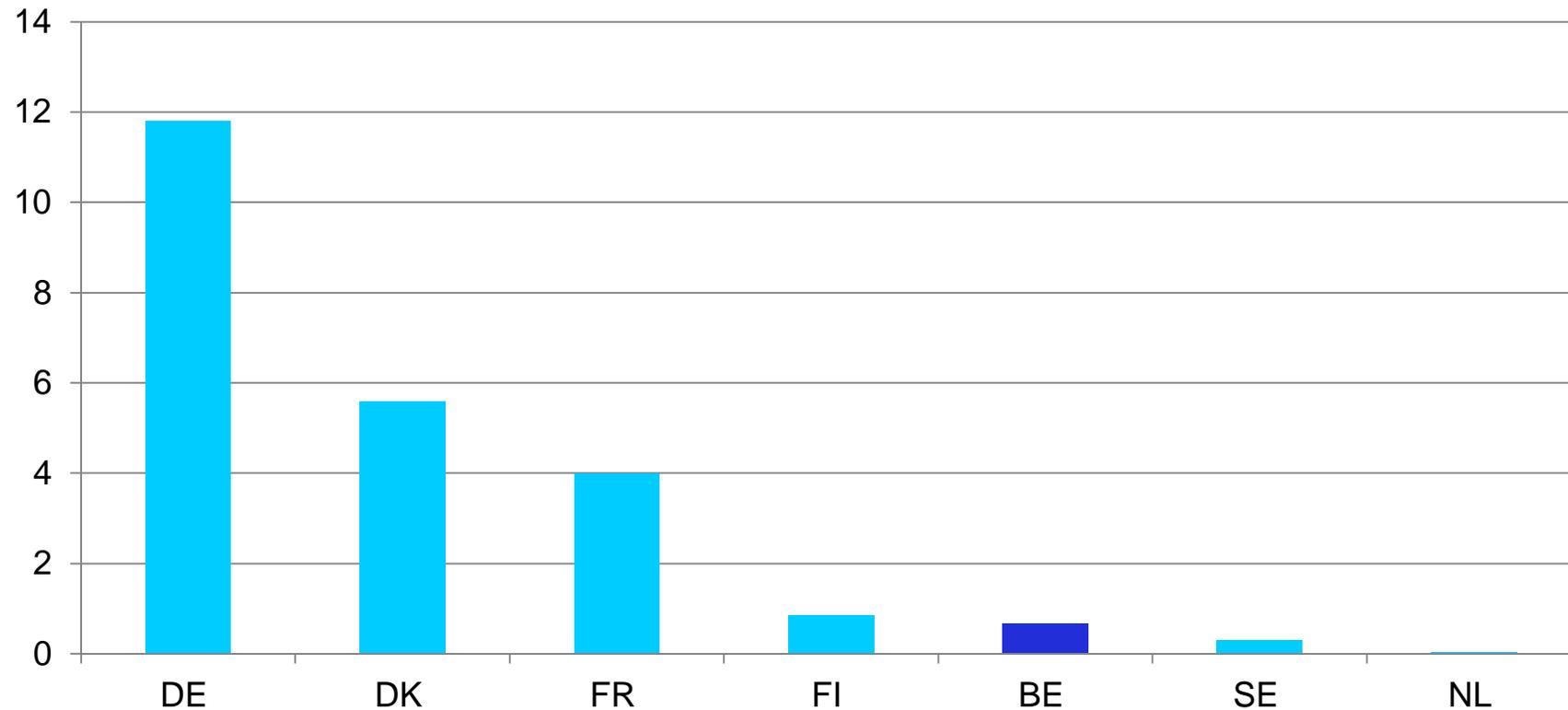
Pour ces jeunes, les services publics de l'emploi doivent mettre en place un encadrement intensif dans les 4 mois après leur inscription et renforcer leur coopération avec les organisations de jeunesse ou sportives, les éducateurs de rue et les associations.

Source: CE (EFT).

¹ Concept NEET: Young people not in employment, education or training.

L'apprentissage est trop peu développé en Belgique...

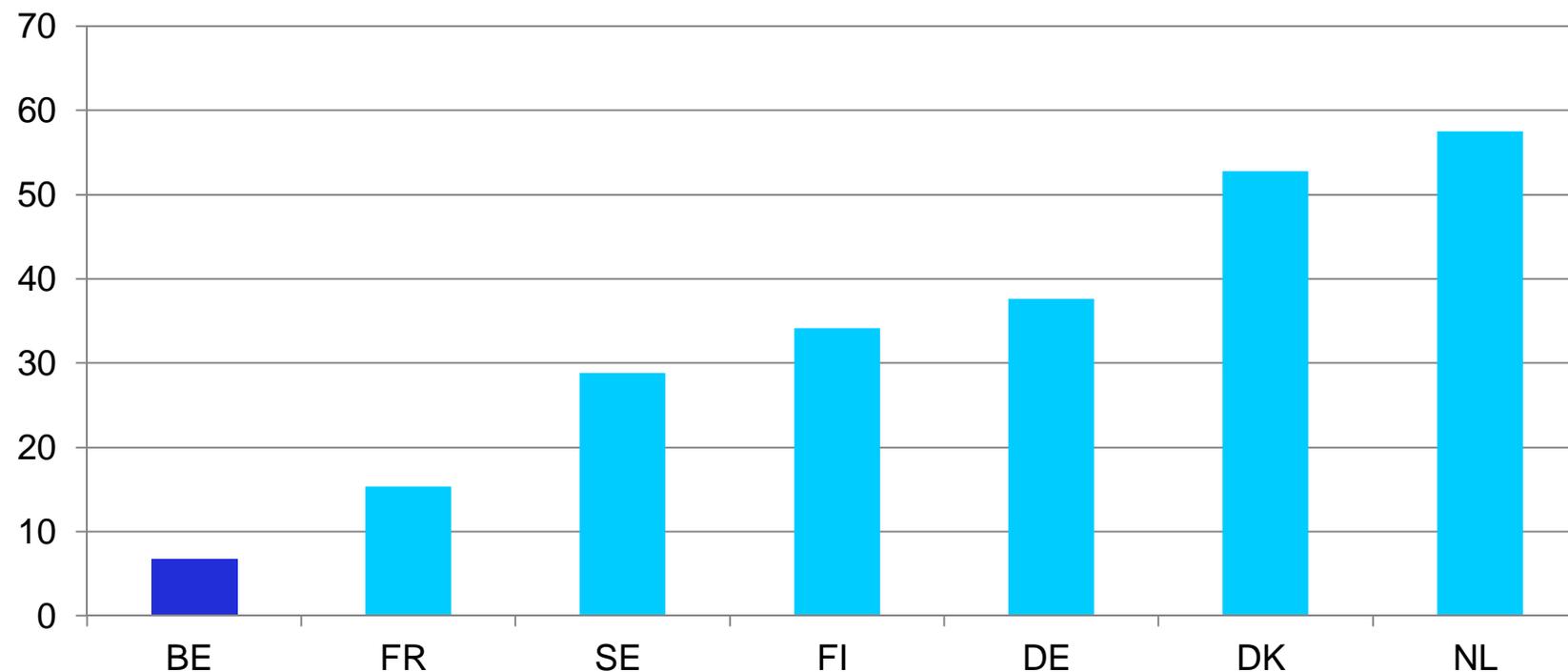
(en pourcentage de la population âgée de 15 à 29 ans, 2015)



L'alternance doit être mise en œuvre comme une voie de formation complète dans l'enseignement secondaire et étendue au supérieur.

... tout comme le travail étudiant

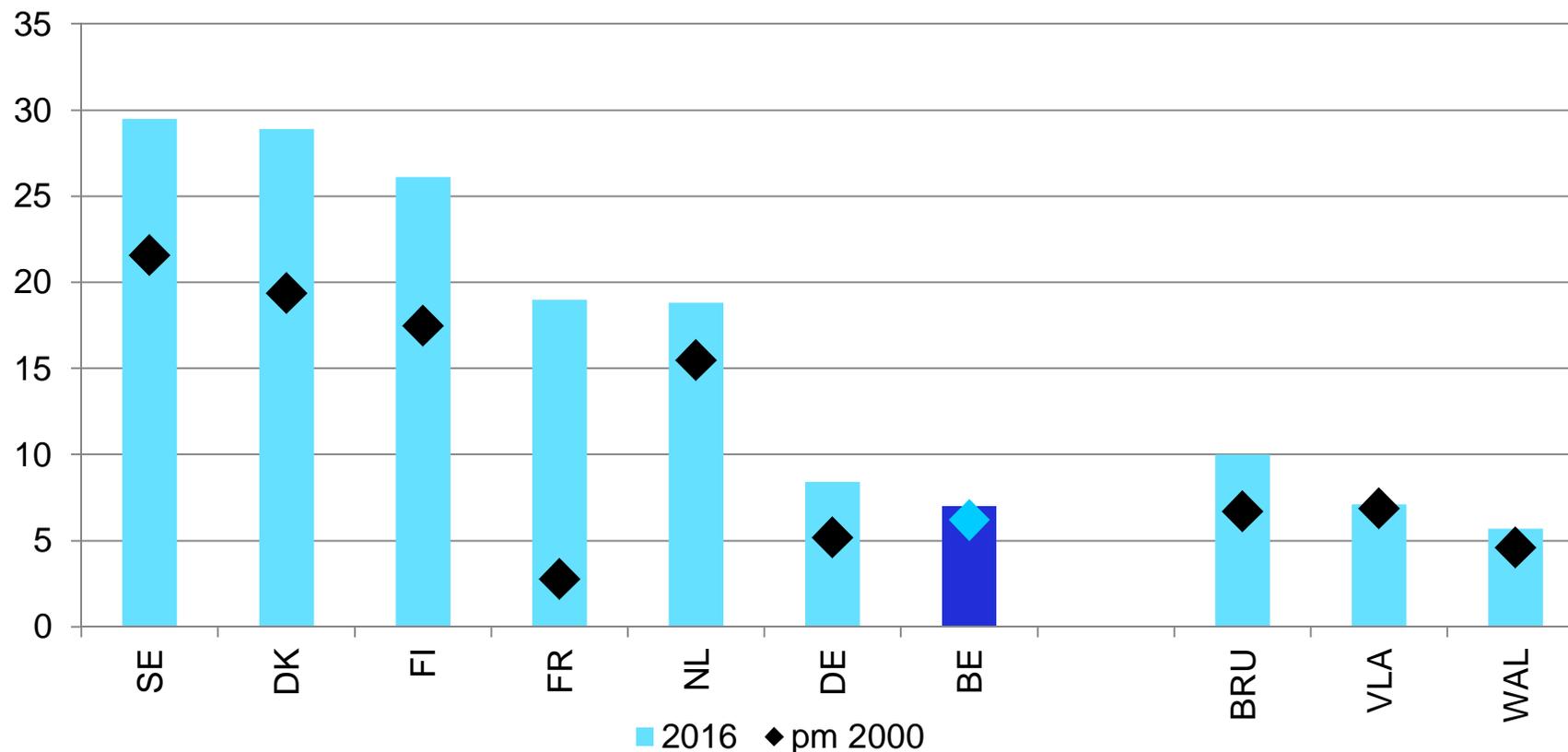
(en pourcentage de la population étudiante âgée de 15 à 29 ans, 2015)



Le travail étudiant et les stages fournissent une première expérience professionnelle. La participation des entreprises est essentielle pour que les stages débouchent sur de réelles opportunités.

Taux de participation à la formation continue: comparaison internationale

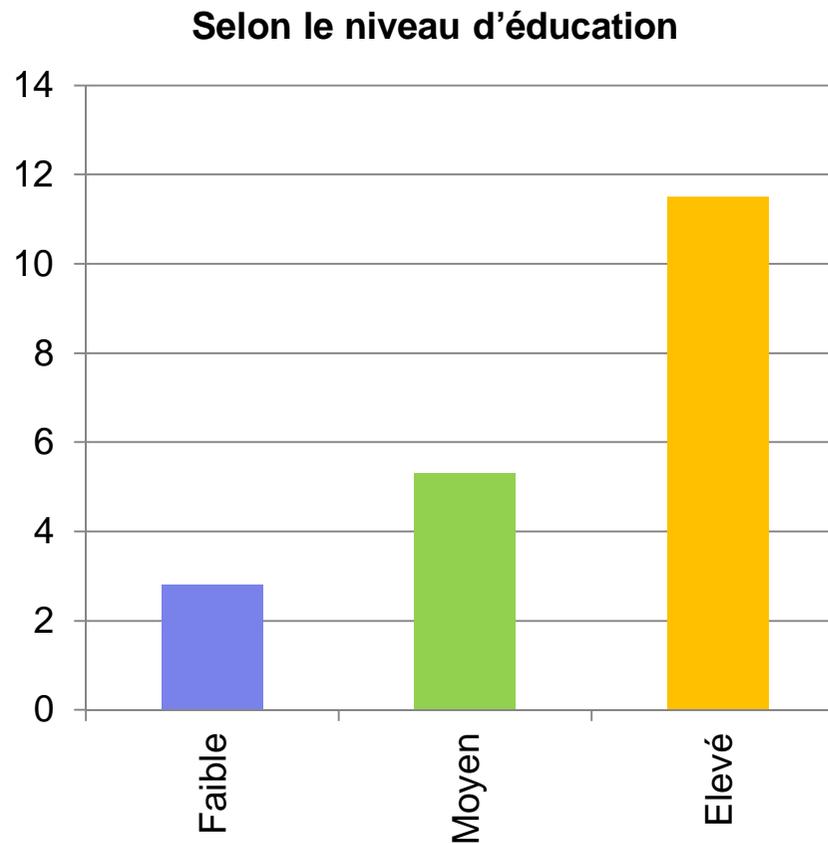
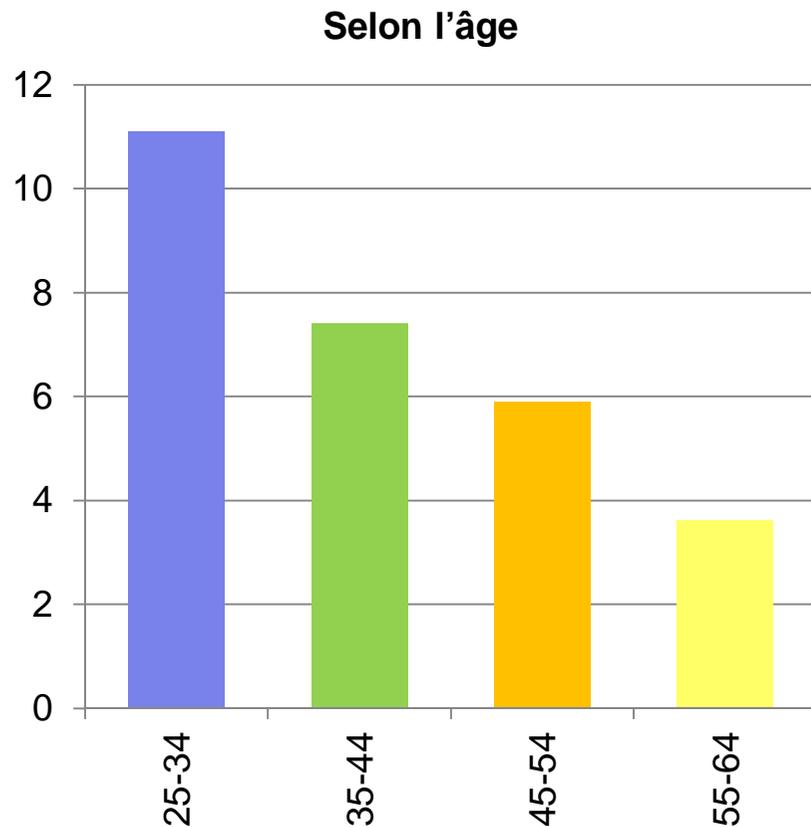
(en pourcentage, au cours des quatre dernières semaines, 25-64 ans)



Nécessité d'installer une « culture de l'inclusion » pour la formation des adultes, avec une égalité des chances pour les différents groupes et une mesure de l'effectivité.

Accès insuffisant à la formation continue, surtout pour les 55-64 ans et les faiblement éduqués

(en pourcentage, au cours des quatre dernières semaines, 25-64 ans, 2016)

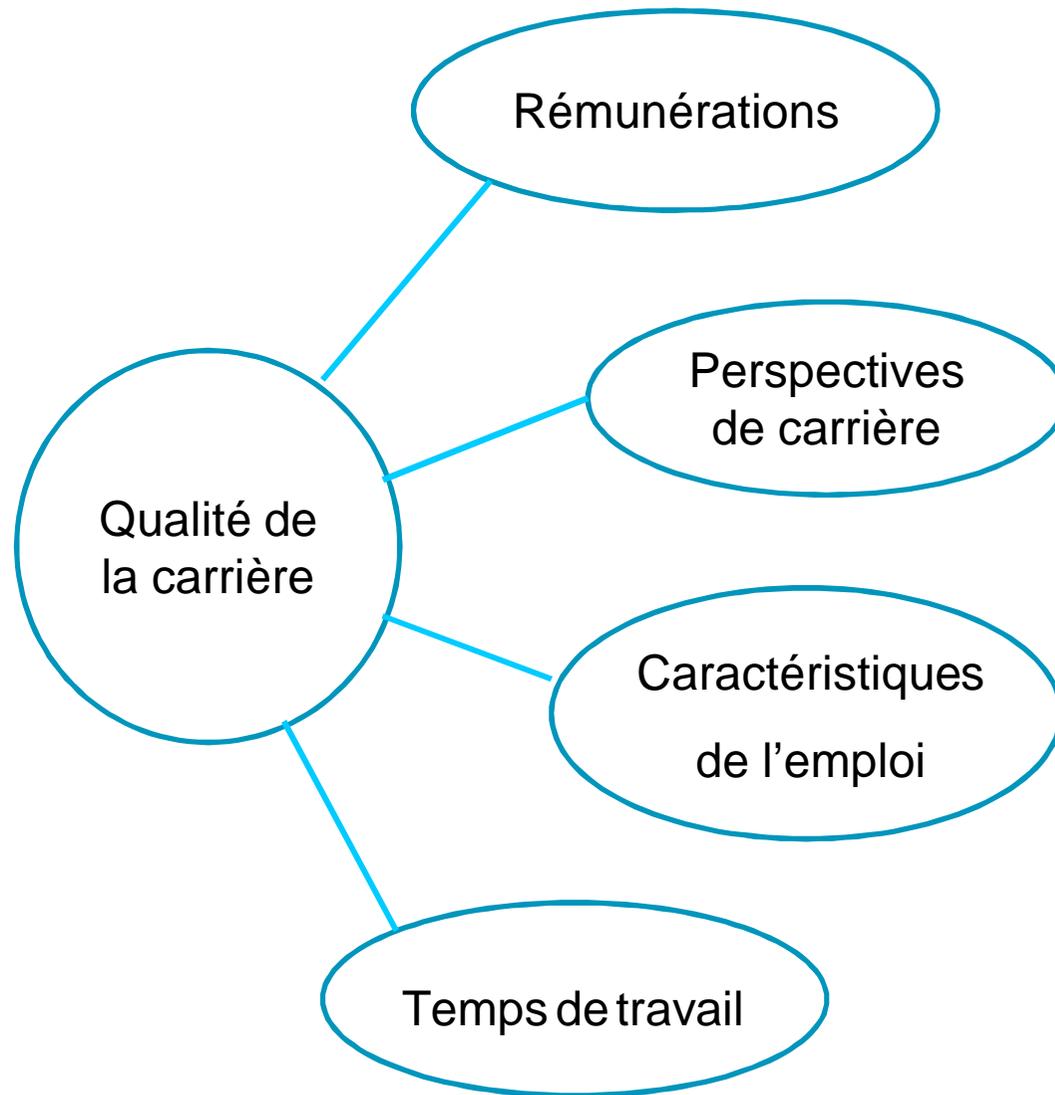


Un suivi spécifique s'impose pour les travailleurs moins qualifiés et ceux âgés de 55 ans ou plus.

Allongement et qualité des carrières professionnelles

1. Panorama statistique
- 2. Aspects qualitatifs des carrières professionnelles**
3. Les incitants pour participer au marché du travail ont changé
4. Bonnes pratiques dans les pays de référence

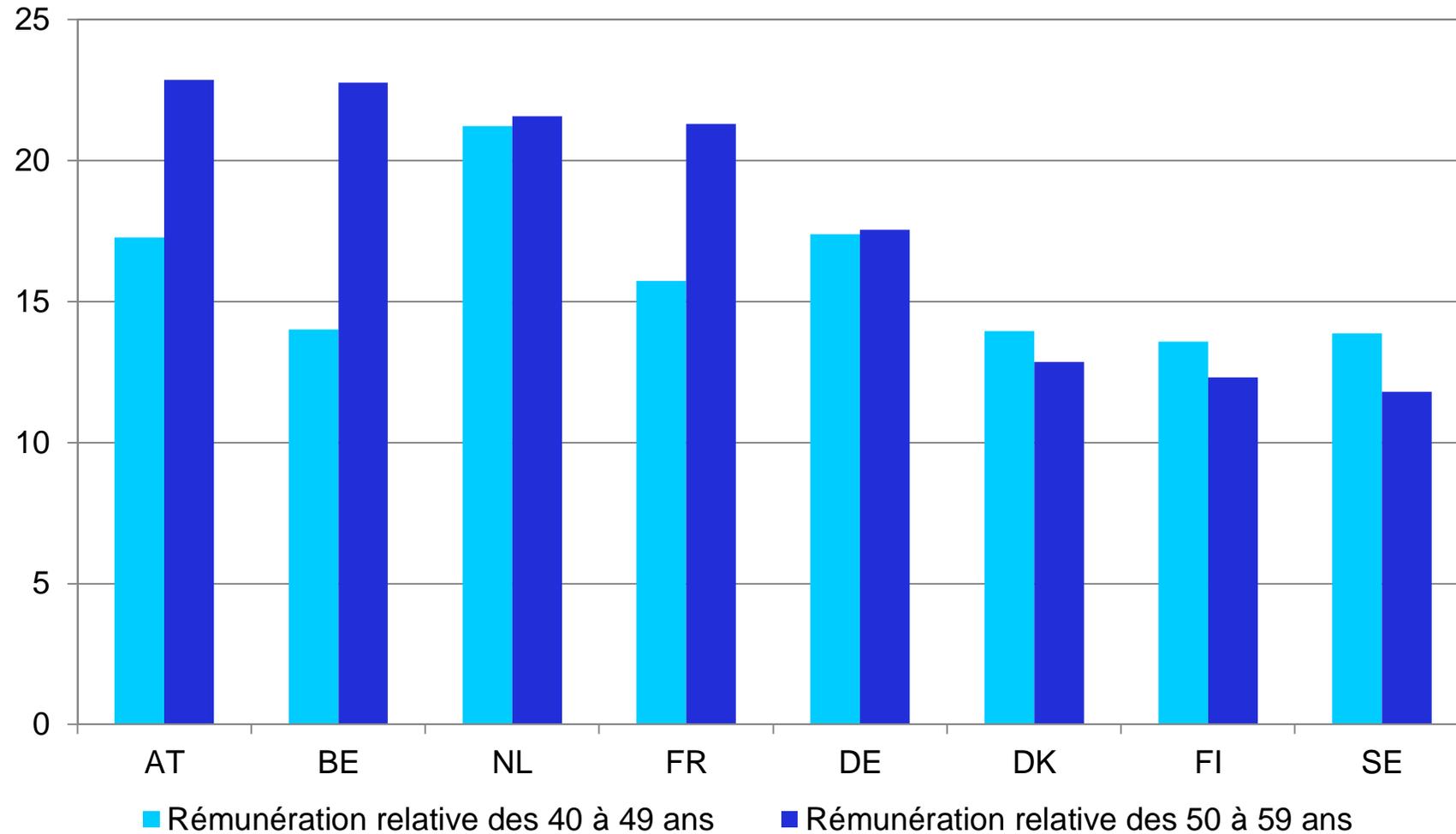
Qualité de la carrière professionnelle



Source: adapté d'Eurofound.

Les salariés plus âgés sont davantage rémunérés que les jeunes

(en pourcentage, écart de rémunération brute mensuelle moyenne par rapport aux 30-39 ans)



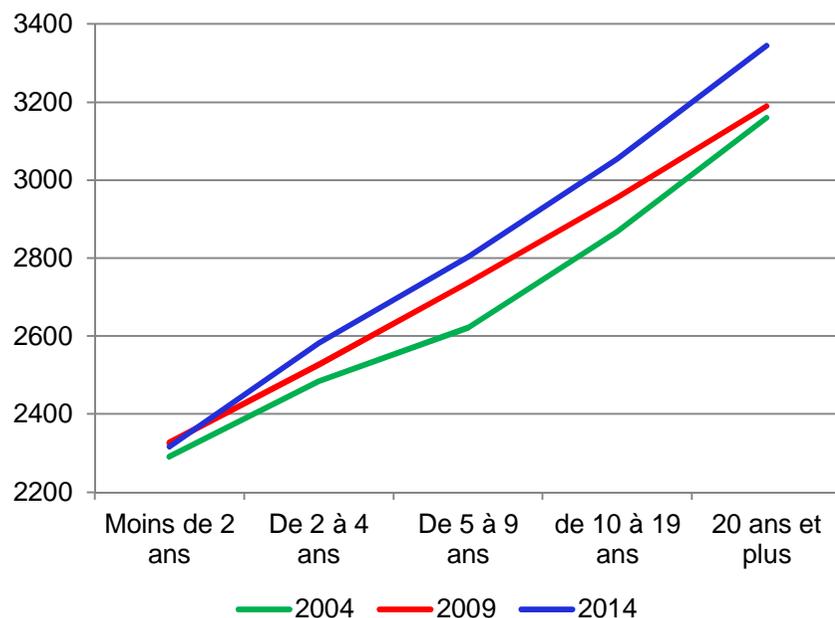
Source: CE (SES).

¹ Salariés masculins occupés dans l'industrie, la construction et les services (sauf secteur public), dans les entreprises de 10 travailleurs ou plus.

Les salaires augmentent avec l'ancienneté, surtout pour les plus éduqués

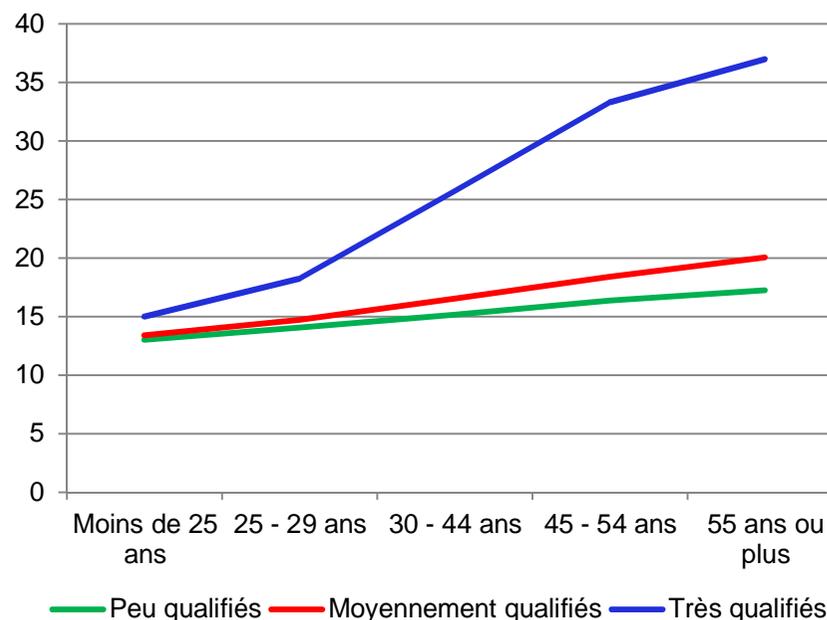
Le salaire moyen croît en fonction de l'ancienneté en Belgique

(salaires mensuels bruts moyens pour les salariés à temps plein, en euros de 2004¹)



Un profil plus pentu pour les plus qualifiés

(Belgique, salaires horaires bruts moyens pour les salariés à temps plein, en euros)



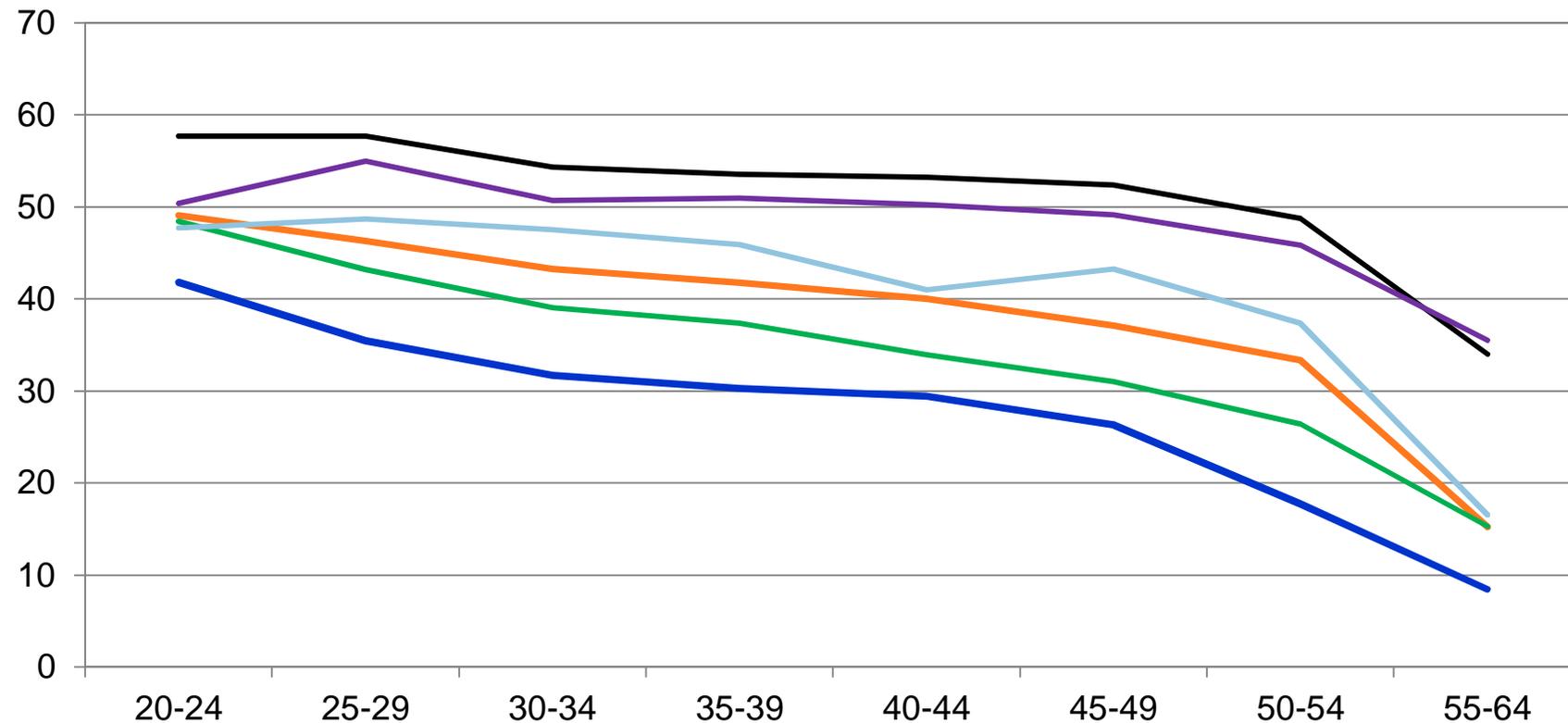
L'évolution du salaire doit rester en lien avec celle de la productivité. Le Conseil recommande de plafonner le nombre d'années pendant lesquelles une progression automatique du salaire peut être octroyée pour une fonction donnée.

Source: DGS (SES).

¹ Les montants pour 2009 et 2014 ont été déflatés en utilisant l'indice-santé.

Le taux de sortie du chômage vers l'emploi chute dès 45 ans¹ en Belgique

(en pourcentage, 2014)



La sécurité de la trajectoire professionnelle se définit comme la possibilité de rester actif durant l'entièreté de la carrière, tout en s'adaptant.

— BE — FR — DE — DK — FI — SE

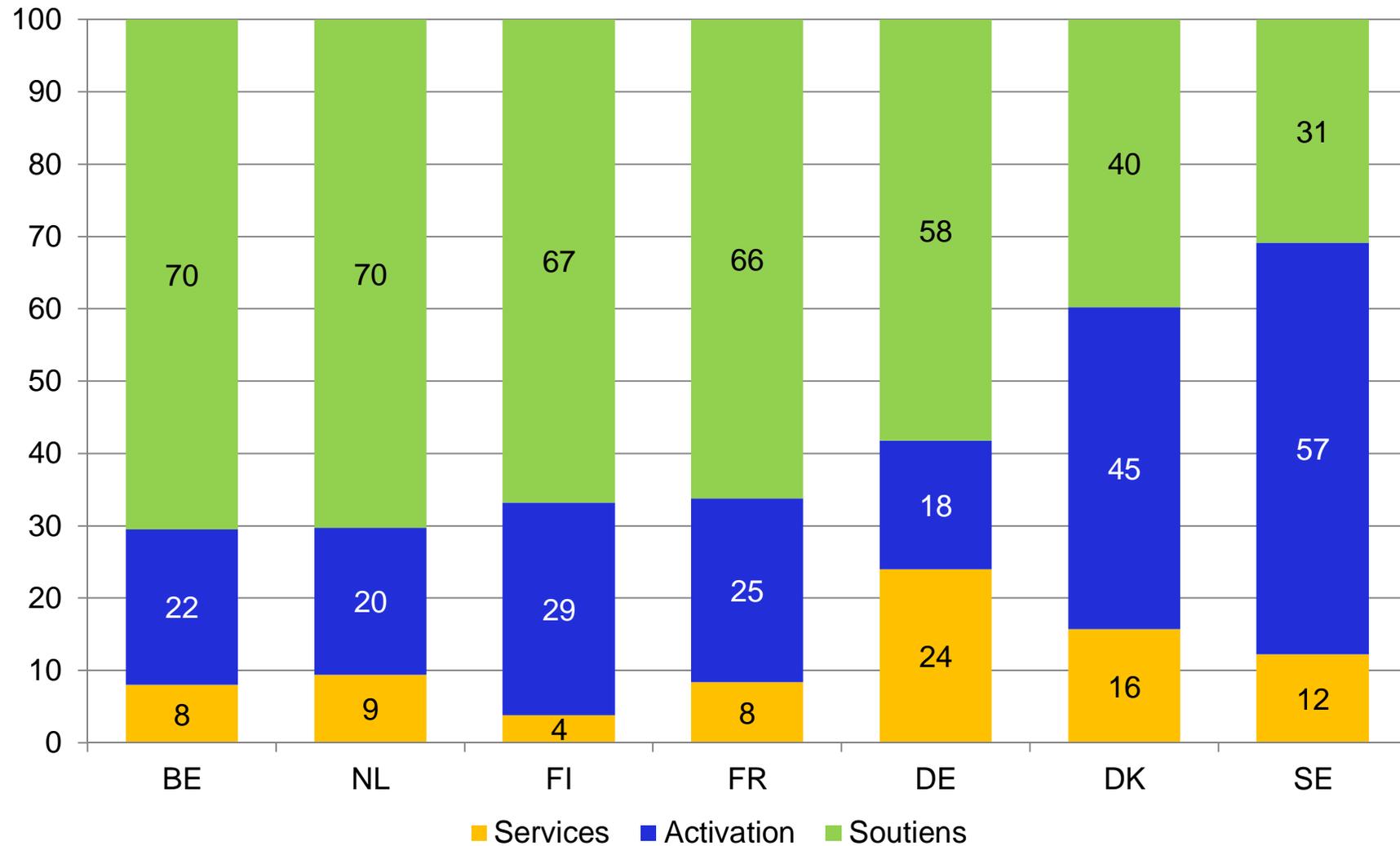
Source: CE.

¹ Taux de transition pour un homme marié moyennement éduqué. Estimations réalisées par pays sur la période de 1998 à 2014.



Une part importante des dépenses des politiques du marché du travail va au soutien plutôt qu'à l'activation en Belgique

(en pourcentage du total des dépenses en politique du marché du travail, 2015)

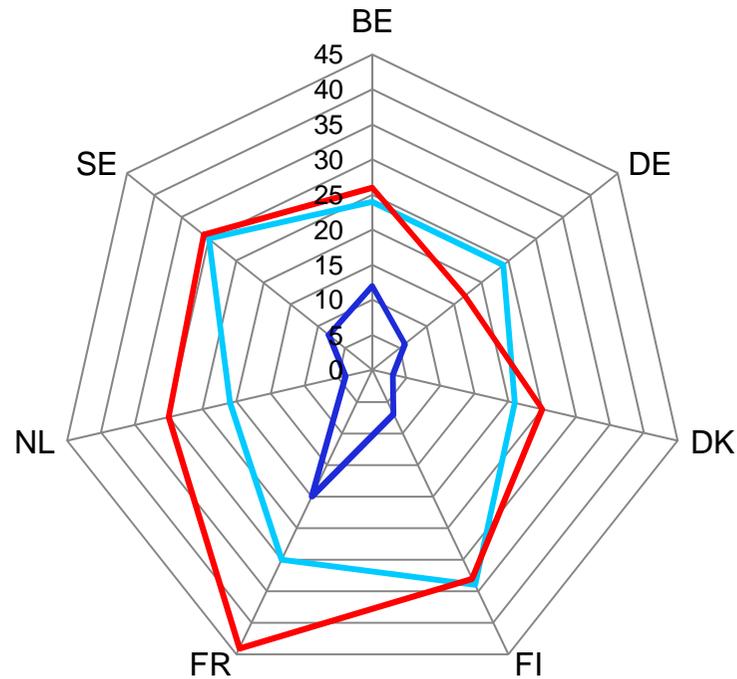


Source: CE (Labour market policy database of DG EMPL).

La qualité du travail est bonne en Belgique, y compris pour les 50 ans et plus ...

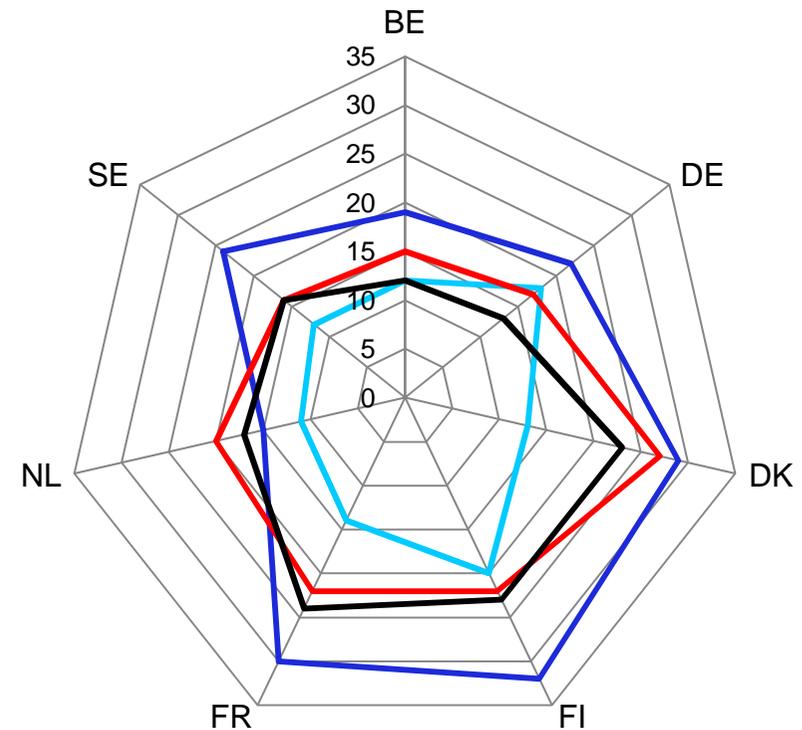
(part des salariés de 50 ans et plus exposés au risque correspondant, durant au moins un quart de leur temps de travail)

Risques ergonomiques et posturaux



- Charges lourdes
- Positions fatigantes ou douloureuses
- Mouvements répétitifs

Risques liés au milieu ambiant

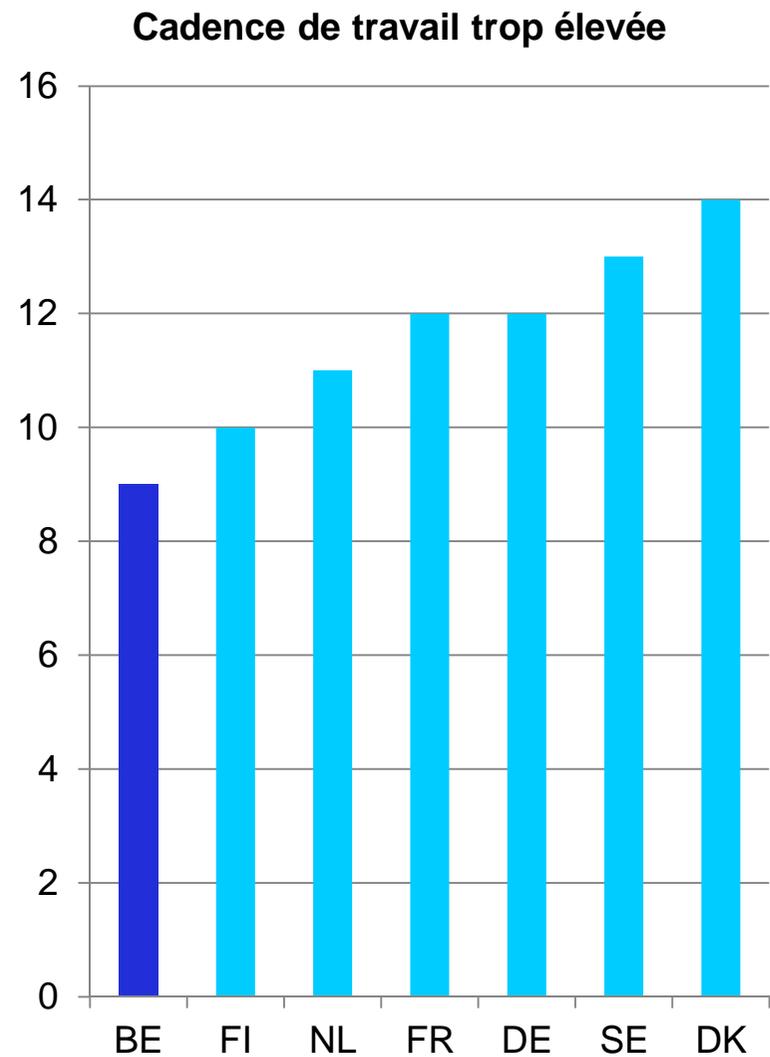
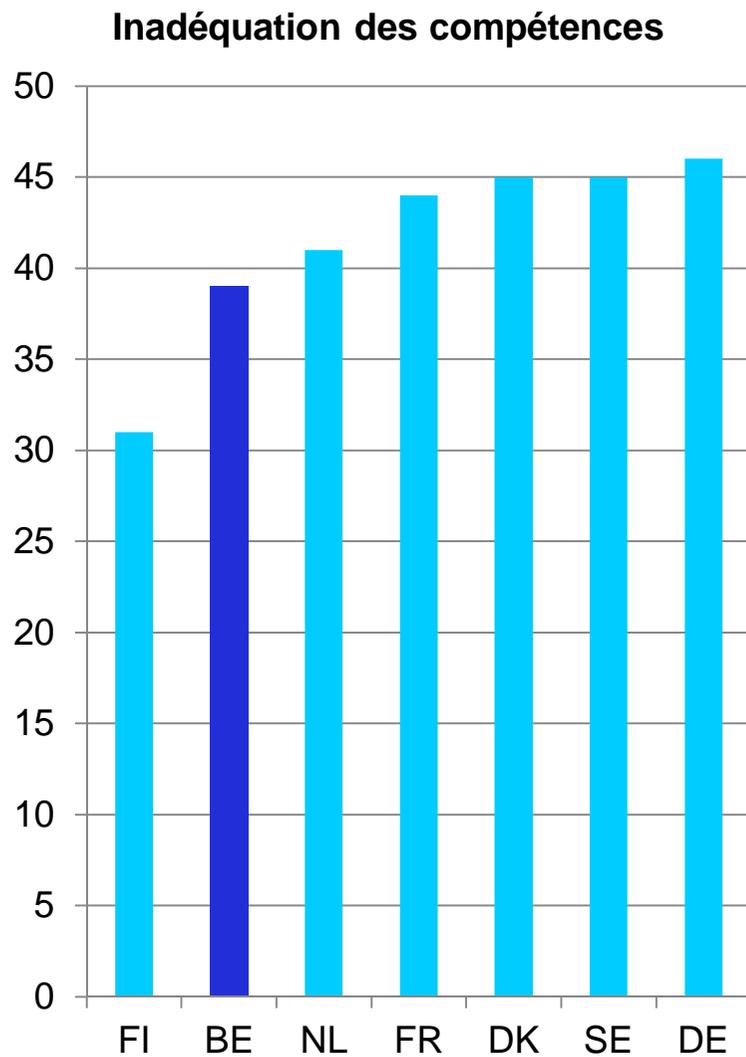


- Vibrations
- Bruit
- températures élevées
- températures basses

Source: Eurofound (EWCS 2016).

... aussi pour l'adéquation des compétences et la cadence de travail

(en pourcentage des personnes interrogées, 2015)



Source: Eurofound.

Allongement et qualité des carrières professionnelles

1. Panorama statistique
2. Aspects qualitatifs des carrières professionnelles
- 3. Les incitants pour participer au marché du travail ont changé**
4. Bonnes pratiques dans les pays de référence

Âge effectif moyen et âge légal de départ à la retraite

	Hommes			Femmes		
	Âge effectif	Âge légal		Âge effectif	Âge légal	
	<u>2015</u>	<u>2013</u>	<u>2020</u>	<u>2015</u>	<u>2013</u>	<u>2020</u>
BE	60,2	65	65	59,8	65	65
DK	63,7	65	66	61,8	65	66
FI	62,4	68	68	62,6	68	68
FR	59,3	65,8	67	59,7	65,8	67
DE	62,8	65,3	65,8	62,7	65,3	65,8
NL	63,7	65,1	66,3	61,9	65,1	66,3
SE	65,7	67	67	64,4	67	67

Dans les pays où l'âge de la retraite a été relevé depuis longtemps, les personnes veulent travailler plus longtemps. La Belgique a besoin d'une politique plus proactive concernant les âges de retraite.

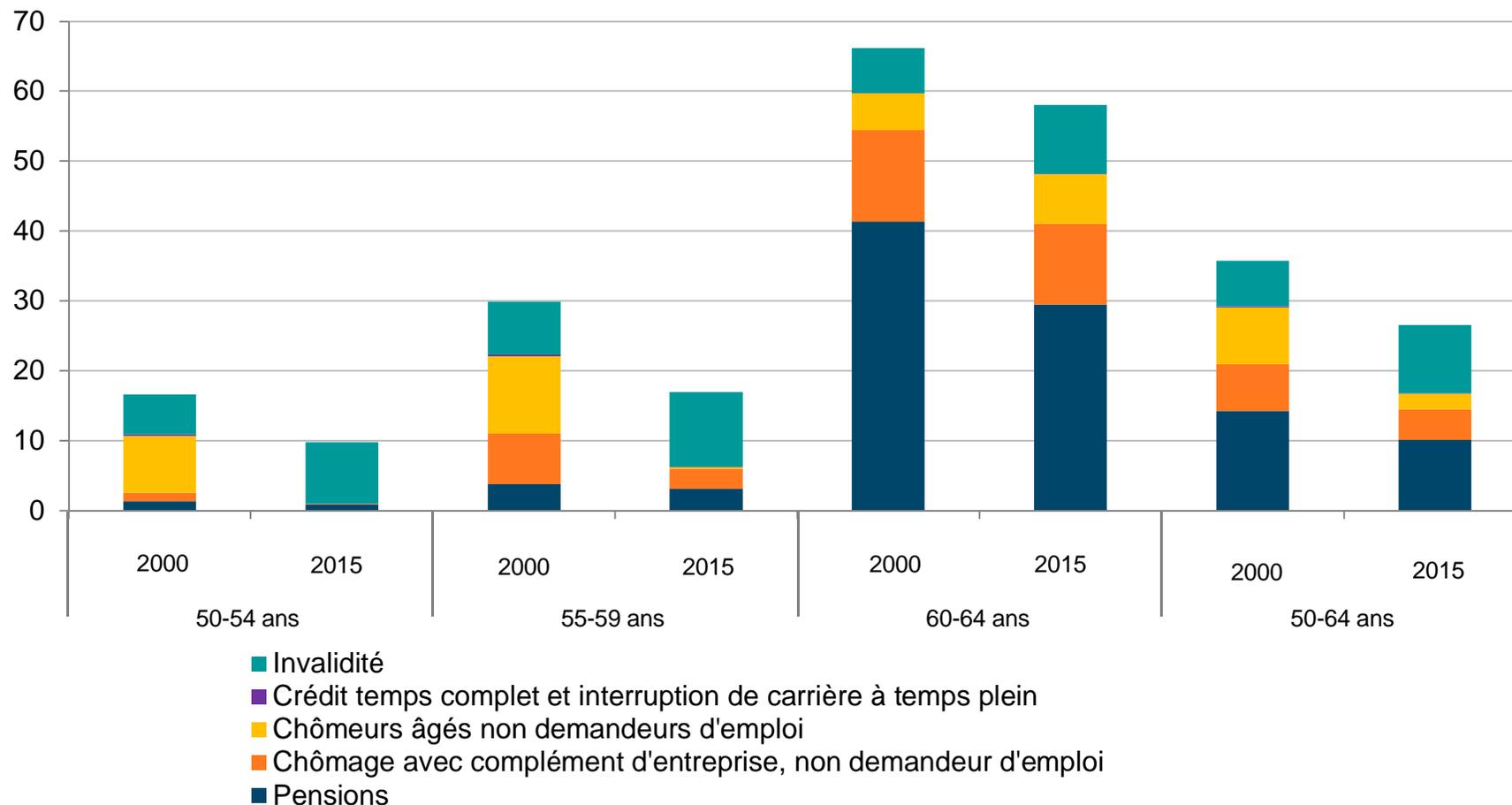
Sources: OCDE, Carone *et al.* (2016).

En rouge, performance la plus faible, en gras, meilleur résultat.



Les retraits anticipés du marché du travail diminuent

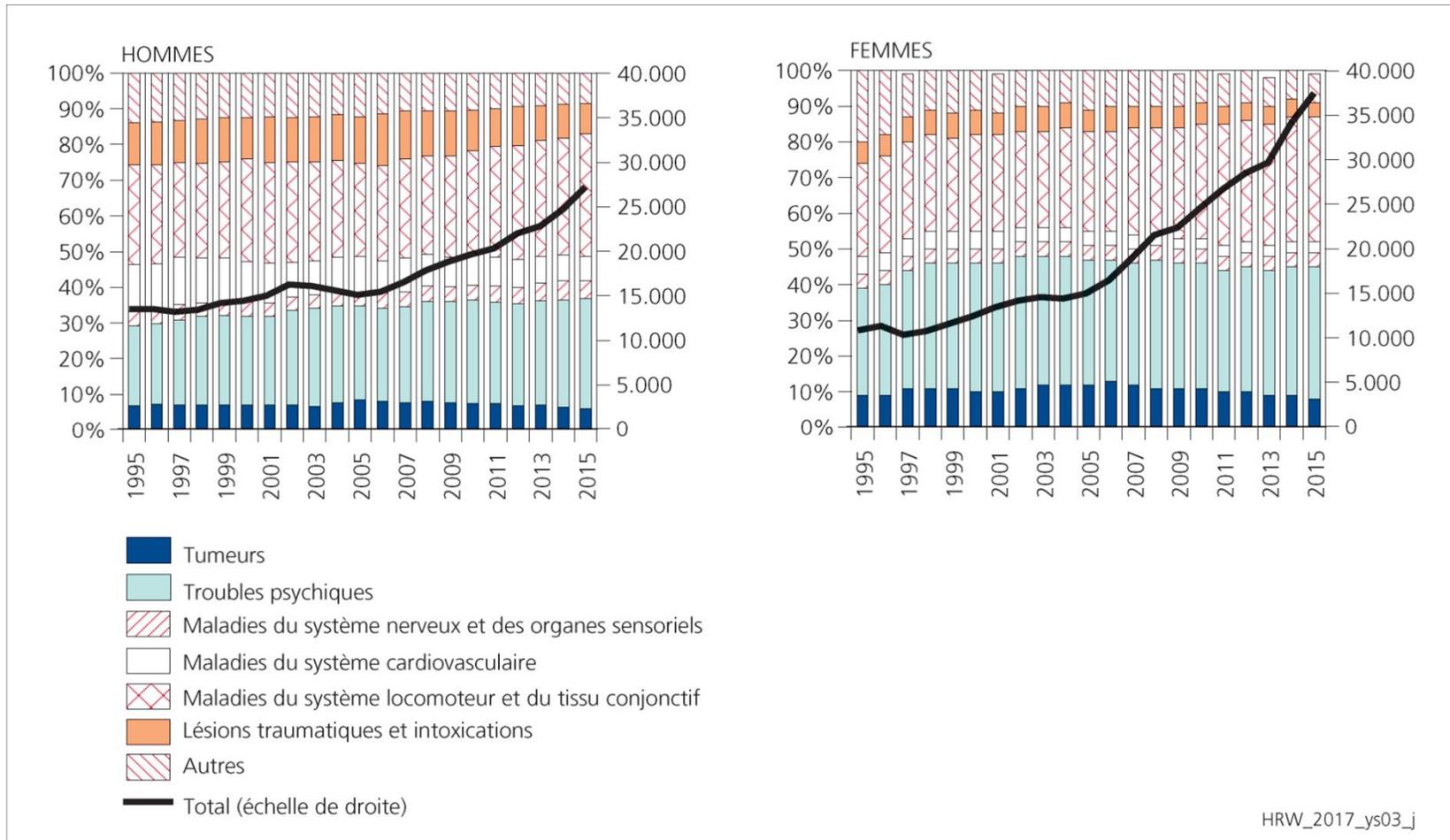
(en pourcentage de la population correspondante)



Le Conseil recommande de poursuivre cette politique en supprimant toute possibilité de départ avant l'âge légal de pension.

Évolution des entrées et motifs d'invalidité des salariés

(% et nombre de personnes)



L'invalidité ne peut être considérée comme une voie de sortie du marché du travail pour des raisons autres que de santé.
Les entrées dans le système doivent être strictement contrôlées.

Allongement et qualité des carrières professionnelles

1. Panorama statistique
2. Aspects qualitatifs des carrières professionnelles
3. Les incitants pour participer au marché du travail ont changé
4. **Bonnes pratiques dans les pays de référence**

Bonnes pratiques et réformes de la gestion de carrière

► Pour les travailleurs

- Apprentissage tout au long de la vie, formation continue
- Encourager la mobilité professionnelle
- Incitants financiers pour encourager un départ plus tardif à la pension
- Réforme du système de pension pour une neutralité actuarielle des choix

► Pour les employeurs

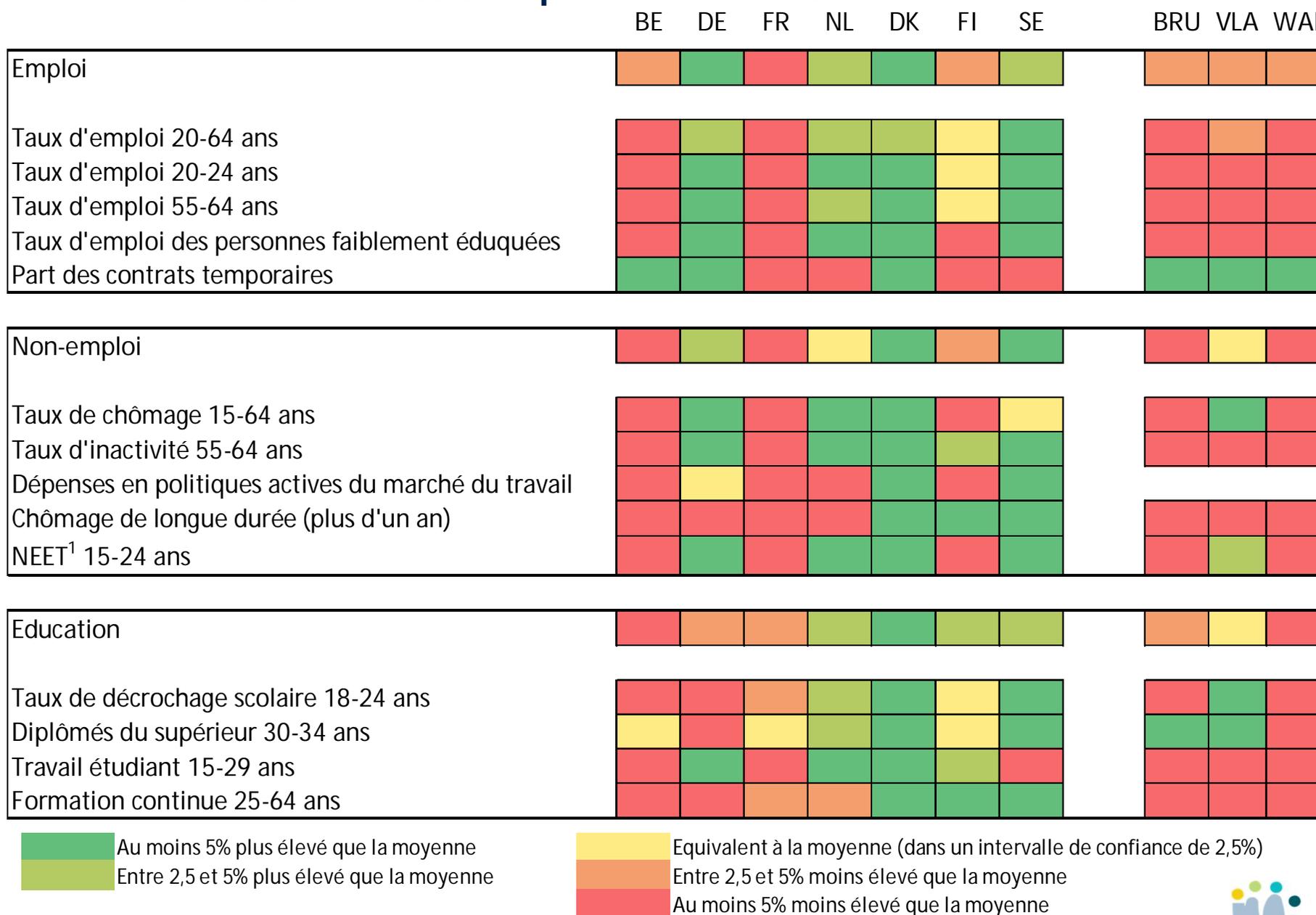
- Emploi et temps de travail plus flexibles
- Revoir la conception des entreprises et des bureaux, mais aussi les responsabilités pour les 55+ et les personnes invalides
- Contrôle des maladies et de l'accès à l'invalidité
- Accès progressif à la pension jusqu'à l'âge légal

► Pour les décideurs politiques

- Augmenter l'âge de la pension en liaison avec l'évolution de l'espérance de vie
- Suppression du caractère obligatoire de la retraite pour les salariés
- Fermer les systèmes de retrait anticipé
- Inciter financièrement les entreprises à engager des travailleurs âgés de 55 ans et plus
- Stricte politique de lutte contre les discriminations liées à l'âge

Performance du marché du travail

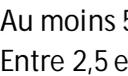
Performances en termes d'emploi et d'éducation

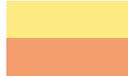
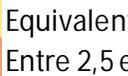
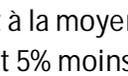


¹ Jeunes sans emploi et ne participant ni à l'éducation ni à la formation.

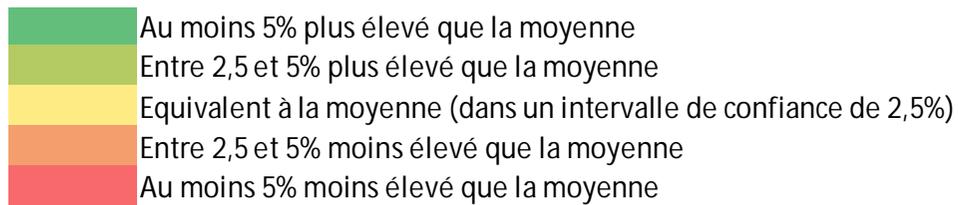
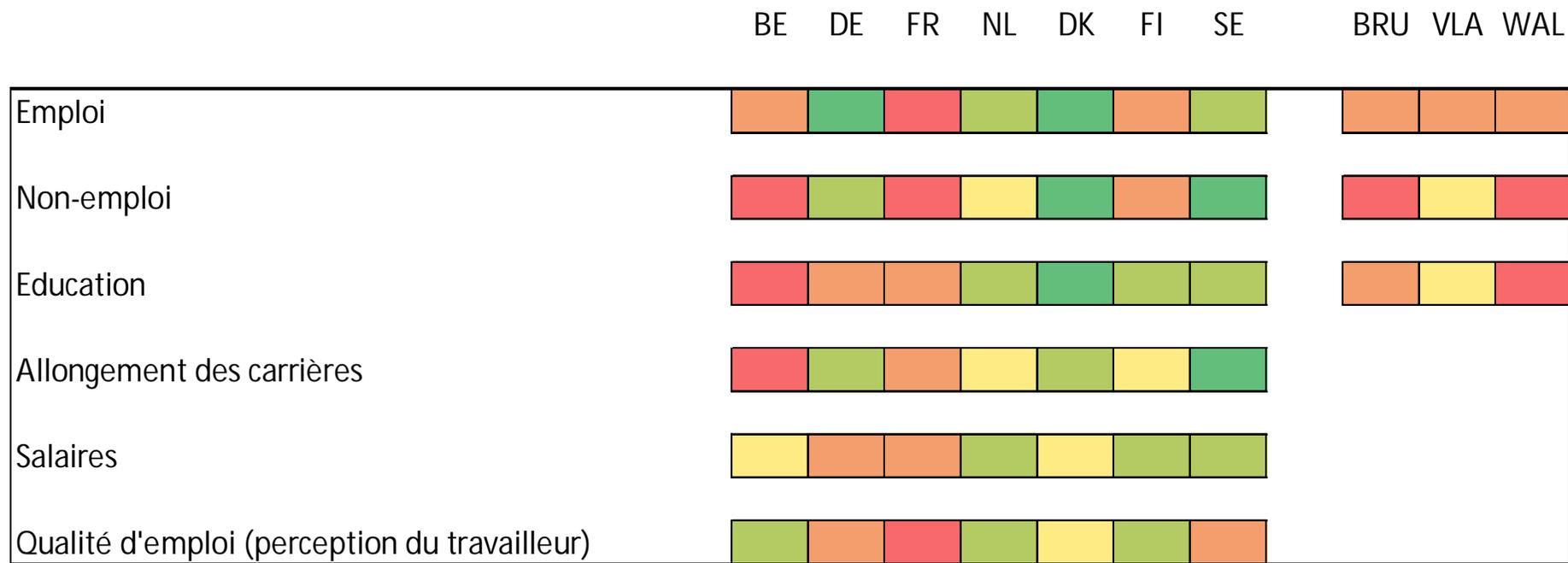
Allongement des carrières, salaires et qualité d'emploi

	BE	DE	FR	NL	DK	FI	SE
Allongement des carrières	Red	Green	Orange	Yellow	Green	Yellow	Green
Rémunération en fonction de l'ancienneté	Red	Green	Red	Green	Green	Red	Green
Incapacité perçue à travailler au-delà de 60 ans	Red	Green	Red	Yellow	Green	Yellow	Green
Age effectif de la retraite	Orange	Yellow	Red	Yellow	Yellow	Yellow	Green
Taux de recrutement 55-64 ans	Red	Red	Red	Red	Green	Green	Green
Dépenses en maladie/invalidité	Orange	Green	Green	Red	Red	Red	Green
Salaires	Yellow	Orange	Orange	Green	Yellow	Green	Green
Coin fiscal	Red	Orange	Yellow	Green			
Coût du travail	Red	Green	Yellow	Green	Red	Green	Orange
Inégalités de revenu	Green	Red	Red	Green	Yellow	Green	Green
Différence salariale entre homme et femme	Green	Red	Orange	Red	Yellow	Red	Green
Qualité d'emploi (perception du travailleur)	Green	Orange	Red	Green	Yellow	Green	Orange
Risques physiques	Green	Green	Red	Green	Green	Red	Yellow
Relations sociales	Yellow	Yellow	Orange	Green	Yellow	Yellow	Orange
Inadéquation de compétences	Green	Red	Red	Yellow	Red	Green	Red
Rythme de travail	Green	Orange	Orange	Green	Red	Green	Red
Autonomie	Red	Red	Red	Green	Green	Green	Green

 Au moins 5% plus élevé que la moyenne
 Entre 2,5 et 5% plus élevé que la moyenne

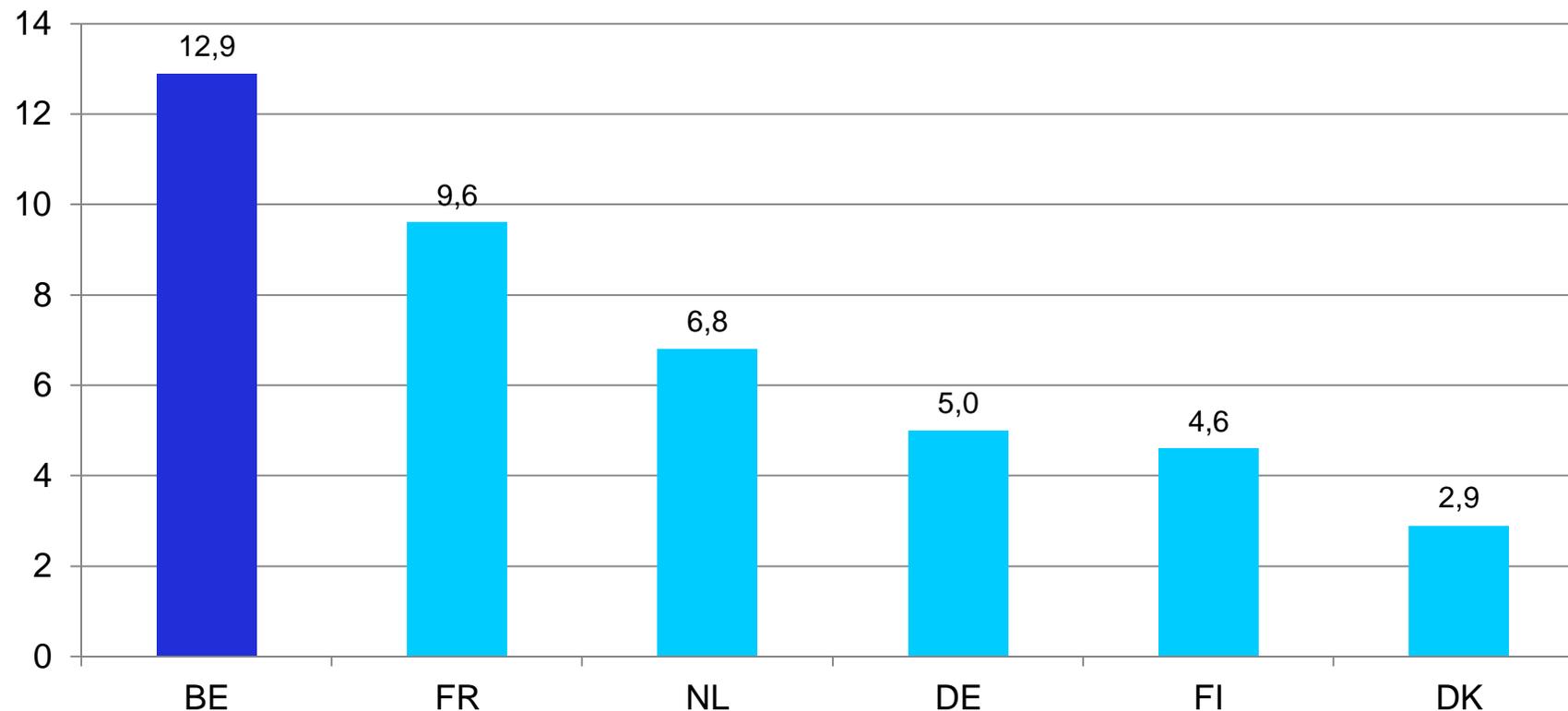
 Equivalent à la moyenne (dans un intervalle de confiance de 2,5%)
 Entre 2,5 et 5% moins élevé que la moyenne
 Au moins 5% moins élevé que la moyenne

Performance du marché du travail – Synthèse



Hausse potentielle du PIB à long terme si le taux d'emploi des 55+ était relevé au niveau de celui de la Suède

(variation du PIB en pourcentage)



Les pays les plus éloignés du niveau du taux d'emploi des 55+ de la Suède ont le plus à gagner en termes de croissance.

Le Conseil insiste particulièrement sur les recommandations suivantes:

- ▶ Réduire drastiquement le nombre de NEET's ⁽¹⁾
 - Mise en œuvre de la garantie jeunesse
 - Formation en alternance et stages en entreprise à tous les niveaux de l'enseignement

- ▶ Stimuler la formation continue pour assurer l'employabilité tout au long de la carrière
 - En créant et en intégrant dans le compte carrière différents instruments:
 1. Inventaire des expériences professionnelles,
 2. Passeport formation
 3. Bilan des compétences et des talents
 4. Compte individuel de formation
 5. Plan de développement personnel

- ▶ Revoir les procédures des licenciements collectifs pour accélérer et renforcer la mise en œuvre des activations et de l'outplacement

- ▶ Favoriser une action préventive pour limiter les risques liés aux métiers lourds et organiser la réinsertion professionnelle des personnes en situation d'invalidité

- ▶ Retarder l'âge de départ effectif à la pension
 - En appliquant sans tarder la réforme des pensions sur la base d'un système à points
 - En n'attendant pas 2030 pour atteindre le seuil des 67 ans pour la pension légale
 - En généralisant le système de pension complémentaire du second pilier

¹ Jeunes de moins de 25 ans qui ont quitté le système éducatif, qui n'ont pas d'emploi et qui ne suivent pas de formation.

Vous pouvez accéder à une **copie électronique de ce rapport, ainsi que des autres publications** du Conseil supérieur de l'emploi, à l'adresse suivante:

<http://www.emploi.belgique.be/moduleTab.aspx?id=370&idM=163> [Link]

Le ***TABLEAU DE BORD DU MARCHÉ DU TRAVAIL*** du Conseil supérieur de l'emploi, réalisé en collaboration avec la Banque nationale de Belgique, présente un ensemble actualisé de statistiques récentes qui peuvent être consultées via le lien ci-dessous:

<https://www.nbb.be/fr/publications-et-recherche/evolutions-statistiques-de-lemploi>

[Link]

Conseil supérieur de l'emploi

Rapport 2017



Allongement et qualité des carrières professionnelles

Conférence de presse du jeudi 29 juin 2017

