

# Conseil supérieur de l'emploi



## État des lieux du marché du travail en Belgique et dans les trois régions

2 juillet 2018

Marcia De Wachter

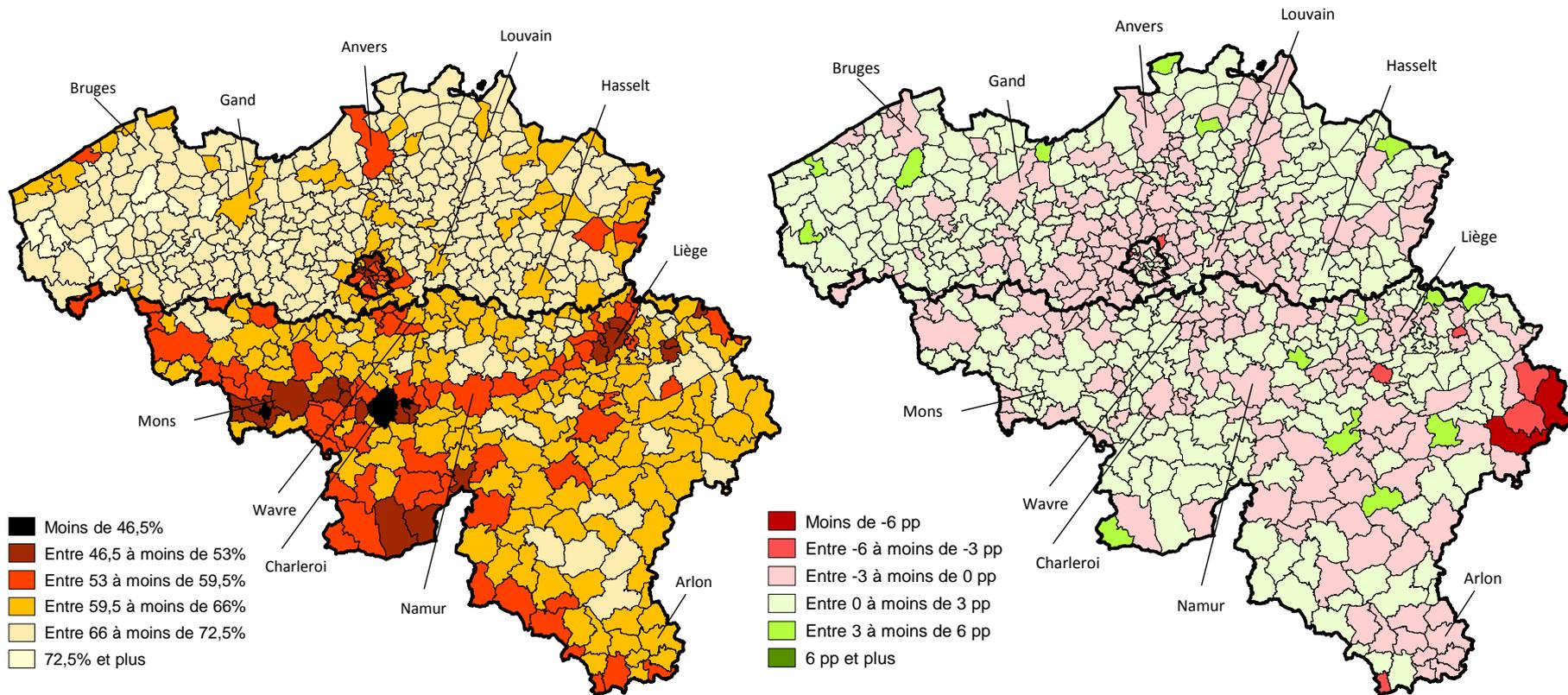
---

# Le marché du travail à la croisée des chemins



# Taux d'emploi par commune et variation entre 2008 et 2016

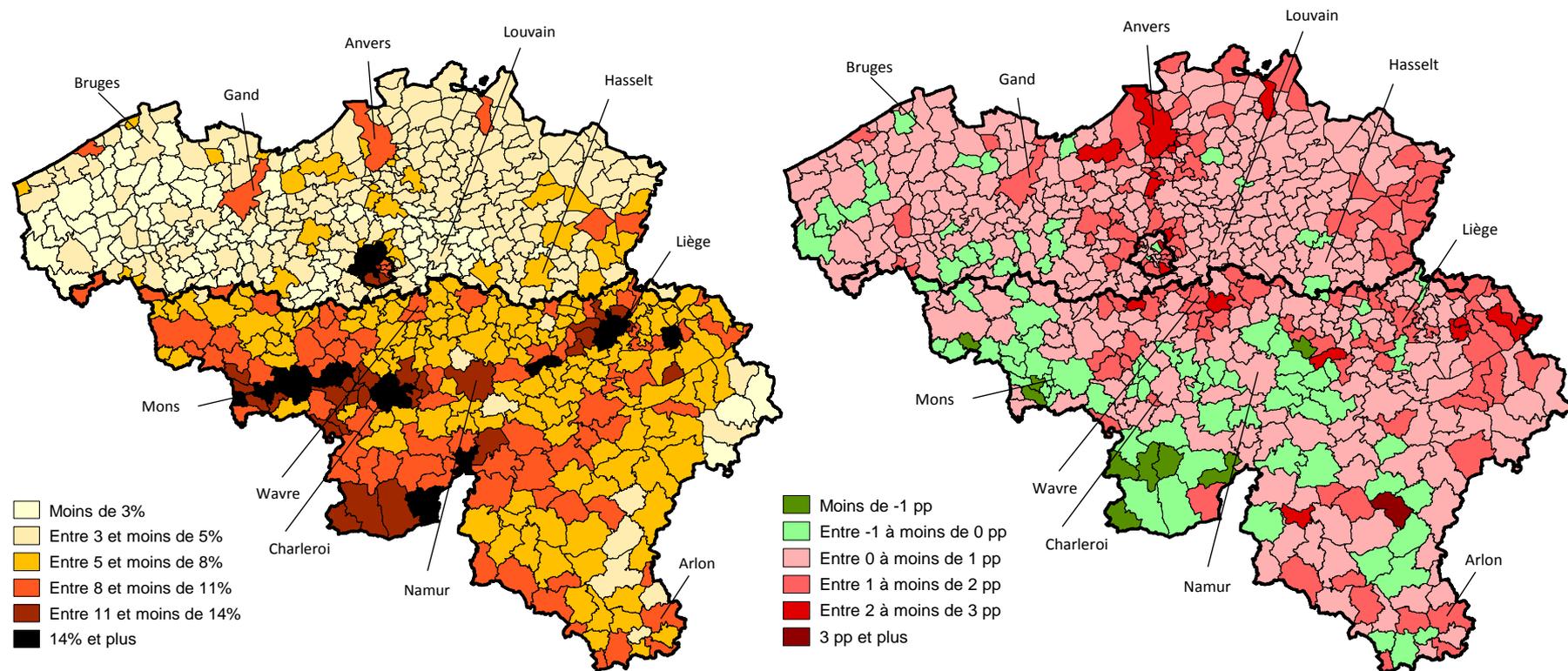
(population âgée de 15 à 64 ans)



Source: IWEPS.

# Taux de chômage par commune et variation entre 2008 et 2016

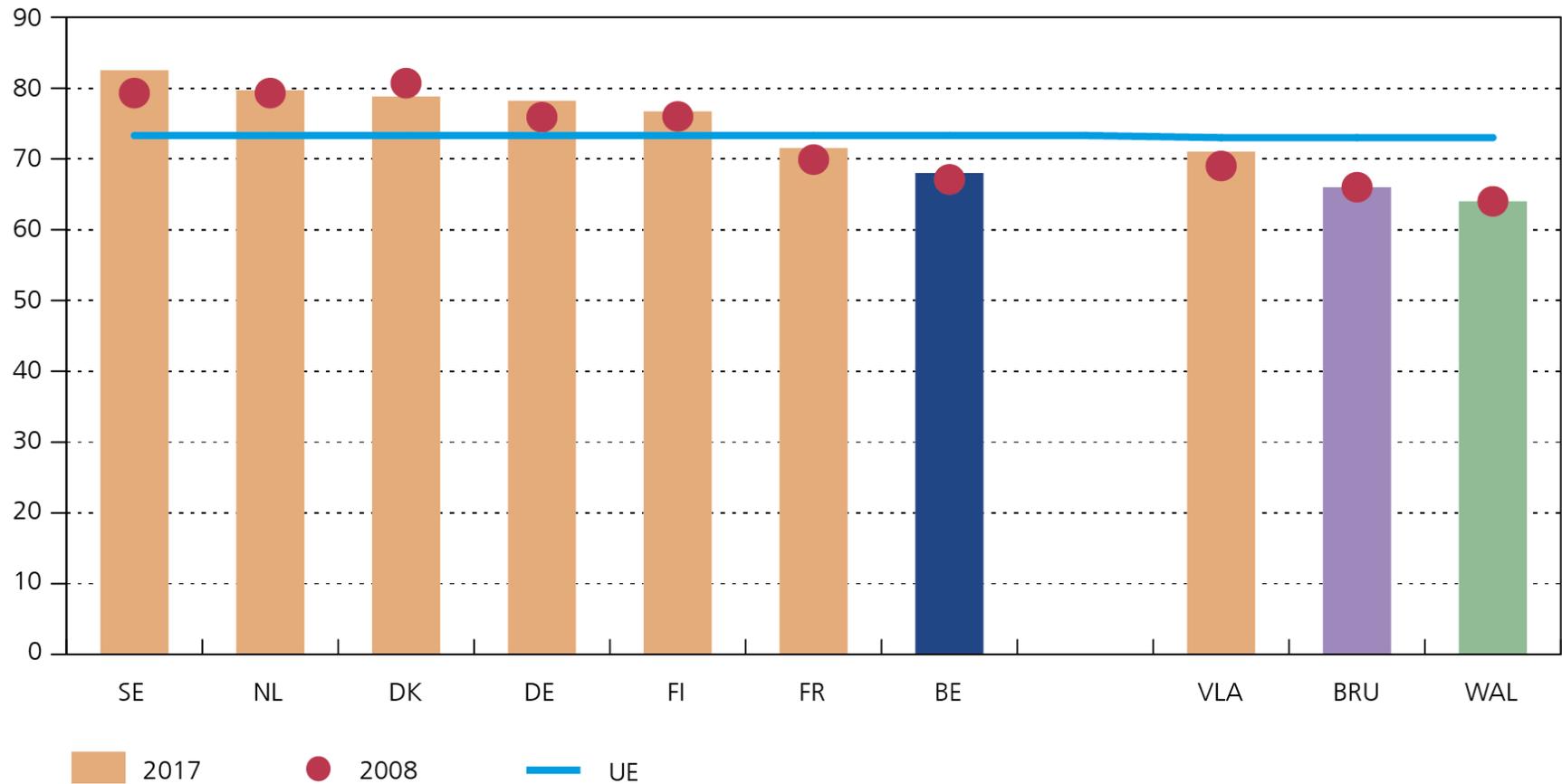
(population active âgée de 15 à 64 ans)



Source: IWEPS.

# Taux de participation en comparaison internationale

(en pourcentage de la population âgée de 15 à 64 ans)



Source: Eurostat.



# Taux d'emploi par groupe d'âge

(en pourcentage, 2017)

	SE	DE	NL	DK	FI	FR	BE
15-19	24,0	26,9	<b>54,5</b>	47,3	23,7	10,2	6,0
20-24	62,9	64,6	<b>69,9</b>	64,1	59,3	49,1	38,3
25-29	79,4	78,3	<b>82,8</b>	72,1	73,6	74,4	75,1
30-34	<b>85,5</b>	82,6	85,2	80,1	76,2	78,6	79,8
35-39	<b>87,8</b>	84,2	85,0	82,8	81,2	80,7	82,1
40-44	<b>89,0</b>	86,1	83,2	85,4	84,4	82,9	82,7
45-49	<b>88,9</b>	87,7	83,7	86,0	84,9	82,9	80,8
50-54	<b>88,2</b>	85,7	81,4	83,2	83,8	79,7	76,9
55-59	<b>84,4</b>	80,1	74,7	80,5	76,0	71,9	66,4
60-64	<b>68,2</b>	58,4	55,6	56,5	49,2	29,4	27,8
65-69	<b>23,4</b>	16,1	14,5	18,0	13,5	6,6	5,0
70-74	<b>10,1</b>	7,1	7,0	7,0	7,0	2,8	2,3

Source: Eurostat.

En rouge, les résultats les plus faibles, en gras, les meilleurs.



# Les défis du marché du travail

- I. L'essoufflement de la dynamique de l'emploi
- II. Le vieillissement réduit l'offre de main-d'oeuvre
- III. Les tensions se développent
- IV. L'appariement entre offre et demande de travail
- V. Les efforts de formation restent insuffisants
- VI. Making work pay and affordable

# I. Offre et demande de travail

(données corrigées des effets saisonniers; variations en milliers de personnes, sauf mention contraire)

	2014	2015	2016	2017	2018e	2019e	2020e
<b>Population active</b>	<b>33</b>	<b>21</b>	<b>32</b>	<b>38</b>	<b>15</b>	<b>24</b>	<b>22</b>
<b>Emploi intérieur</b>	<b>20</b>	<b>40</b>	<b>58</b>	<b>65</b>	<b>41</b>	<b>30</b>	<b>25</b>
<i>p.m. Taux d'emploi harmonisé<sup>1 2</sup></i>	<i>67,3</i>	<i>67,2</i>	<i>67,7</i>	<i>68,5</i>	<i>69,5</i>	<i>69,9</i>	<i>70,2</i>
Salariés	14	30	44	54	30	20	16
Branches sensibles à la conjoncture <sup>3</sup>	-1	19	29	38	19	10	7
Administration et enseignement	8	2	2	4	1	0	0
Autres services <sup>4</sup>	7	9	13	12	10	10	10
Indépendants	6	10	13	11	11	10	9
<b>Demandeurs d'emploi inoccupés</b>	<b>14</b>	<b>-19</b>	<b>-26</b>	<b>-28</b>	<b>-26</b>	<b>-6</b>	<b>-4</b>
<i>p.m. Taux de chômage harmonisé<sup>1 5</sup></i>	<i>8,6</i>	<i>8,6</i>	<i>7,9</i>	<i>7,1</i>	<i>6,7</i>	<i>6,7</i>	<i>6,8</i>

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

<sup>1</sup> Sur la base des données de l'enquête sur les forces de travail.

<sup>2</sup> Personnes occupées en pourcentage de la population âgée de 20 à 64 ans).

<sup>3</sup> Agriculture, industrie, énergie et eau, construction, commerce et horeca, transports et communications, activités financières et services immobiliers et aux entreprises.

<sup>4</sup> Santé, action sociale, services collectifs sociaux, personnels et domestiques.

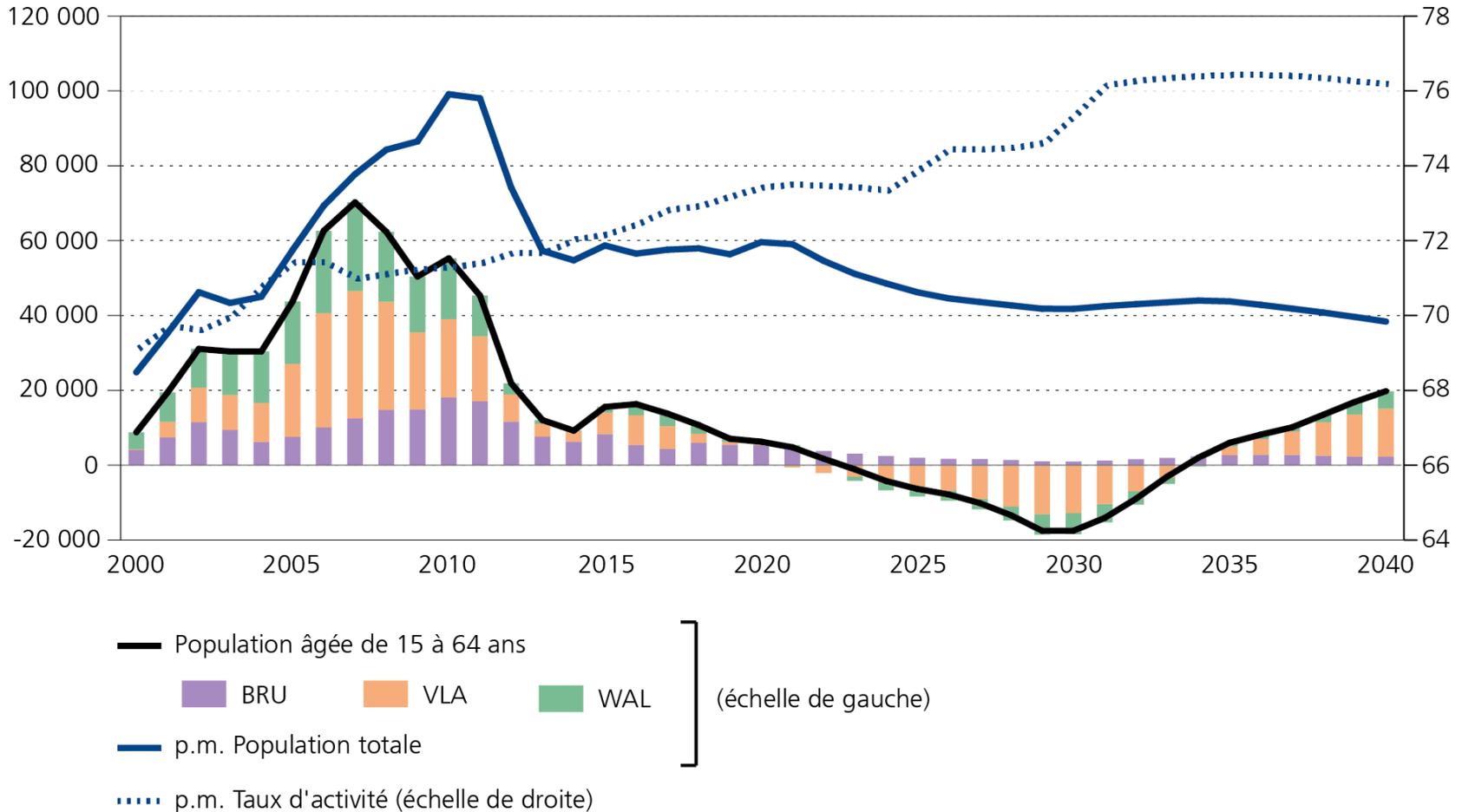
<sup>5</sup> Demandeurs d'emploi en pourcentage de la population active âgée de 15 à 64 ans.



## II. La population en âge de travailler va se réduire dans la prochaine décennie

### Projection de la population en âge de travailler

(population âgée de 15 à 64 ans, variation en milliers de personnes, sauf mention contraire, moyennes annuelles)



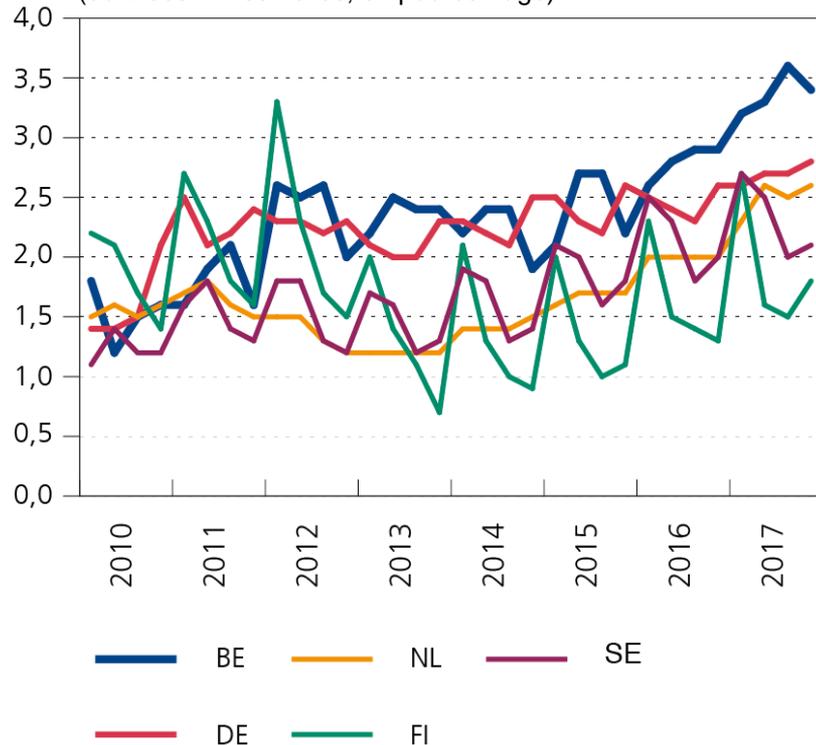
Sources: BFP, DGS.

# III.1 Des tensions se développent sur le marché du travail

## Taux de vacances d'emploi<sup>1</sup>

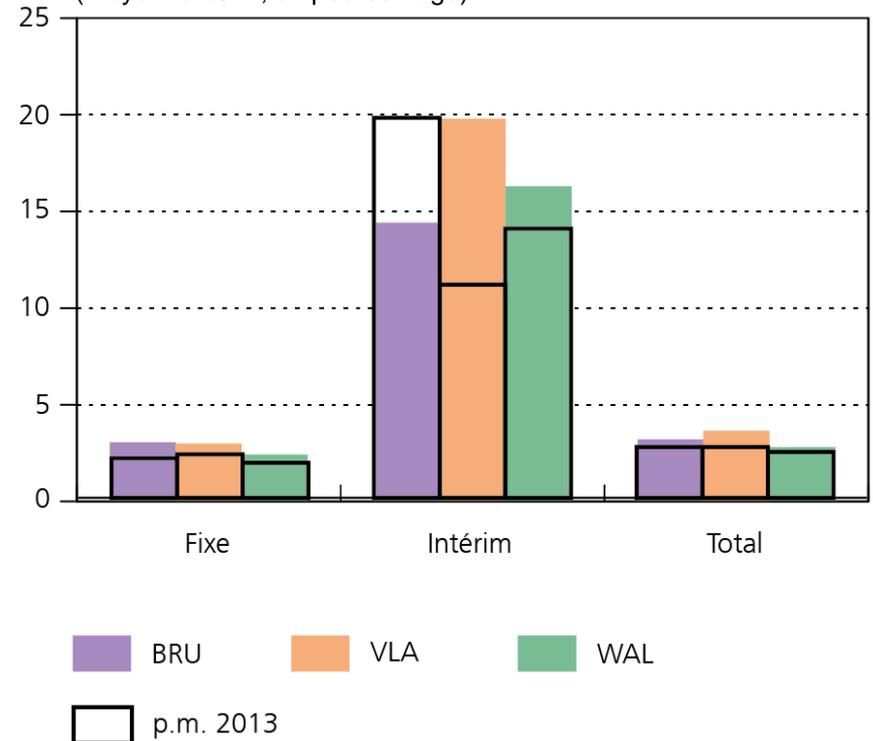
### Comparaison internationale

(données trimestrielles, en pourcentage)



### Selon les régions et le type de contrat

(moyenne 2017, en pourcentage)

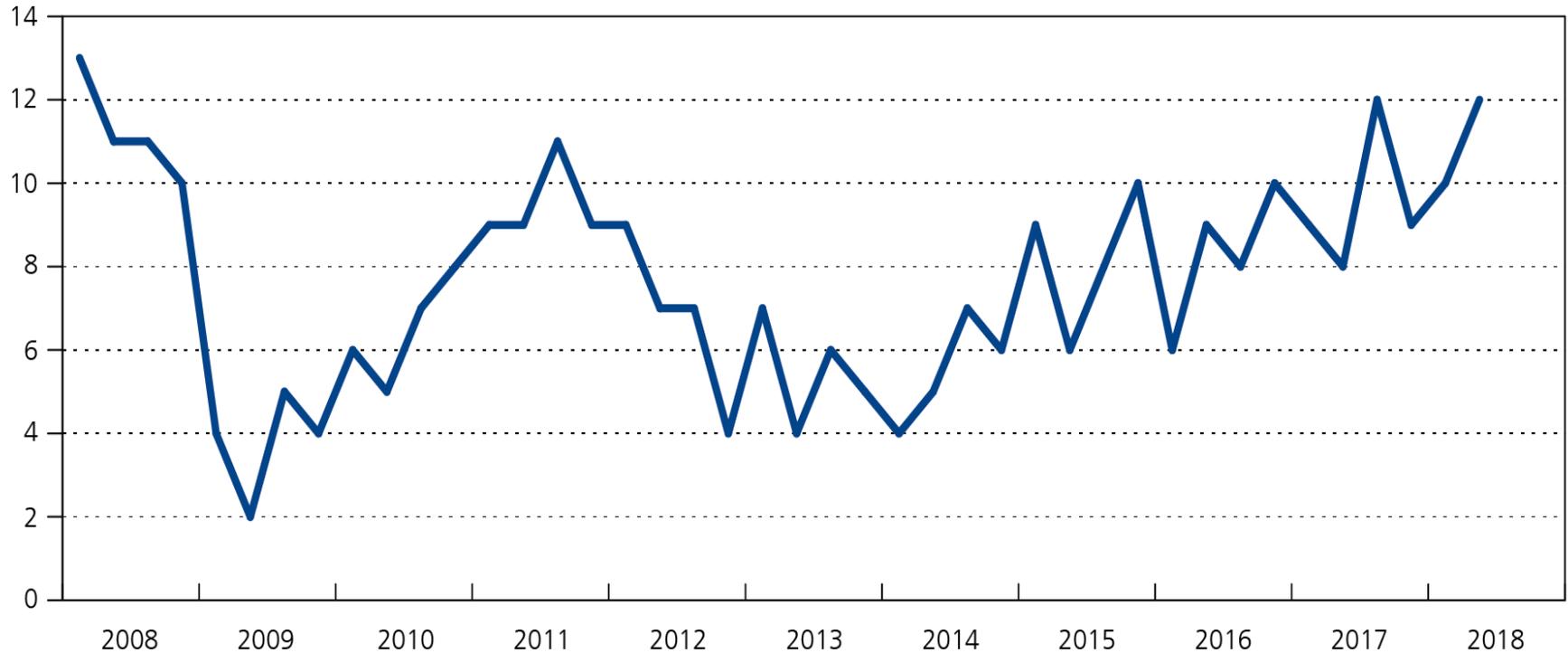


Sources: DGS, Eurostat.

<sup>1</sup> Le taux de vacances d'emplois mesure la proportion d'emplois vacants dans l'emploi total (vacants et occupés).  
2013: première année de disponibilité des données distinctes pour les postes fixes et vacants.

## III.2 Évolution des entraves à la production: insuffisance de main-d'œuvre qualifiée

(données trimestrielles brutes, industrie manufacturière, en pourcentage de l'ensemble des entreprises)



Source: NBB.

## III.3 Des tensions se développent sur le marché du travail

### Fonctions critiques par catégorie professionnelle<sup>1</sup>

(nombres de postes reçus pour les fonctions critiques, 2017<sup>2</sup>)

	Brussel	Vlaanderen	Wallonië	Totaal
<i>Total des fonctions critiques</i>	8 385	141 801	50 603	200 789
dont:				
Fonctions d'encadrement et de communication	517	9 285	8 307	18 109
Personnel enseignant <sup>3</sup>	1 013	9 179	-	10 192
Métiers du secteur médical, social et de l'aide aux personnes	848	17 299	2 717	20 864
Fonctions administratives	1 382	3 640	1 863	6 885
Fonctions commerciales	1 156	17 303	7 698	26 157
Métiers de l'informatique	1 352	7 951	3 110	12 413
Métiers techniques	855	19 339	7 287	27 481
Métiers de la construction	306	13 075	10 313	23 694
Métiers du transport et de la logistique	103	7 495	4 018	11 616
Métiers de l'horeca et du tourisme	289	5 869	2 452	8 610
Métiers d'artisan	429	1 632	2 668	4 729
Personnel de nettoyage	-	27 331	-	27 331
Autres	135	2 403	170	2 708

Sources: Actiris, Forem, ONEM, VDAB.

<sup>1</sup> Les catégories professionnelles sont basées sur celles utilisées par Actiris.

<sup>2</sup> Dernière année disponible pour la Wallonie: 2016.

<sup>3</sup> Le nombre de fonctions critiques dans l'enseignement dans la Région wallonne ne sont pas mentionnées.

# IV. Appariement entre offre et demande de travail<sup>1,2</sup>

(en pourcentage de la population âgée de 15 à 64 ans, 2017)



Source: DGS.

<sup>1</sup> Niveau de qualification défini sur la base de la classification internationale type des professions (CITP): les postes peu qualifiés (L) correspondent aux professions élémentaires comme les aides ménagères, les manœuvres, etc., les professions moyennement qualifiées (M) correspondent aux employés de type administratif, aux métiers qualifiés de l'industrie, etc. et les professions hautement qualifiées (H) aux directeurs, cadres, professions intellectuelles et scientifiques, etc.

<sup>2</sup> Niveau d'éducation défini sur la base de la classification internationale des types d'éducation (ISCED): peu éduqué (L) correspond à l'enseignement secondaire inférieur au plus, moyennement éduqué (M) au secondaire supérieur au plus et hautement éduqué (H) aux études supérieures.

## V. L'apprentissage en Communauté germanophone

- ▶ En 2017-2018, 541 élèves inscrits pour 800 entreprises formatrices dont la moitié sont actives
- ▶ Part des inscrits parmi les 15-19 ans:

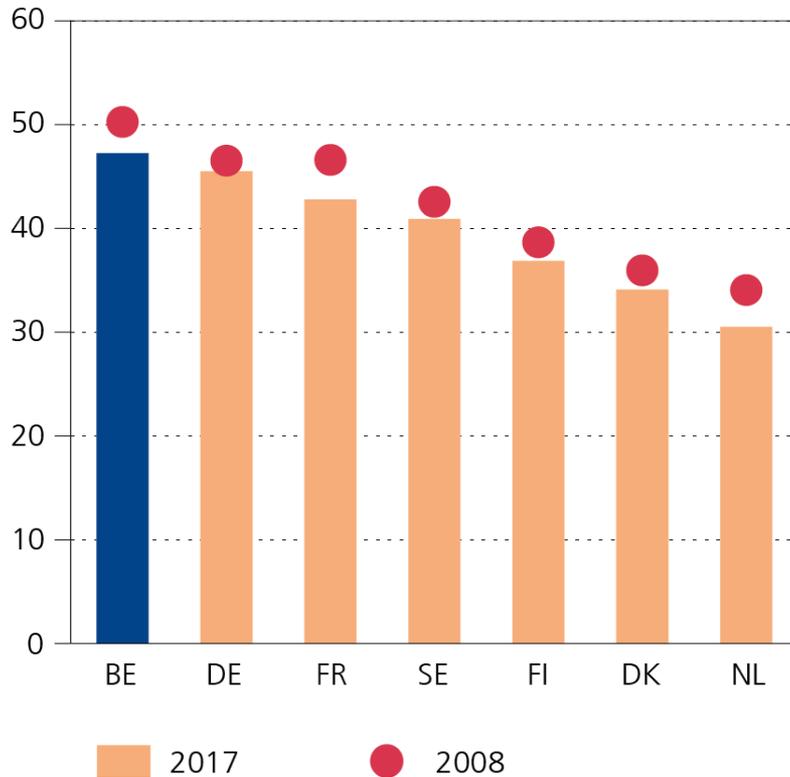
Communauté germanophone	Wallonie	Bruxelles	Flandre
13%	2,5%	1,5%	0,7%

- ▶ Savoirs pratiques acquis en entreprise à hauteur de 80%
- ▶ Probabilité de décrochage élevée (32%) en 1<sup>ère</sup> année, mais tombe à 7% en 3<sup>ème</sup> année
- ▶ 94 % trouvent rapidement un travail à la fin de leur formation
- ▶ **Défis:** second choix, hétérogénéité du public, digitalisation
- ▶ **Points forts:** coopération étroite à différents niveaux, accompagnement individualisé, campagnes de sensibilisation, engagement des entreprises, excellentes perspectives d'emploi

# VI.1 Incitants à l'emploi en Belgique

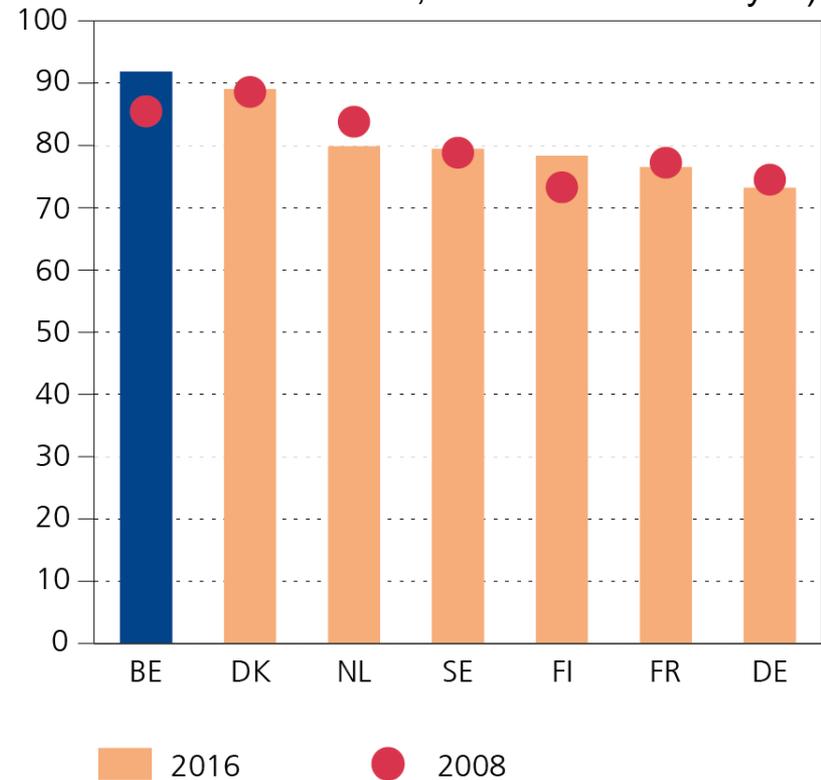
## Coin fiscal

(en pourcentage du coût salarial)



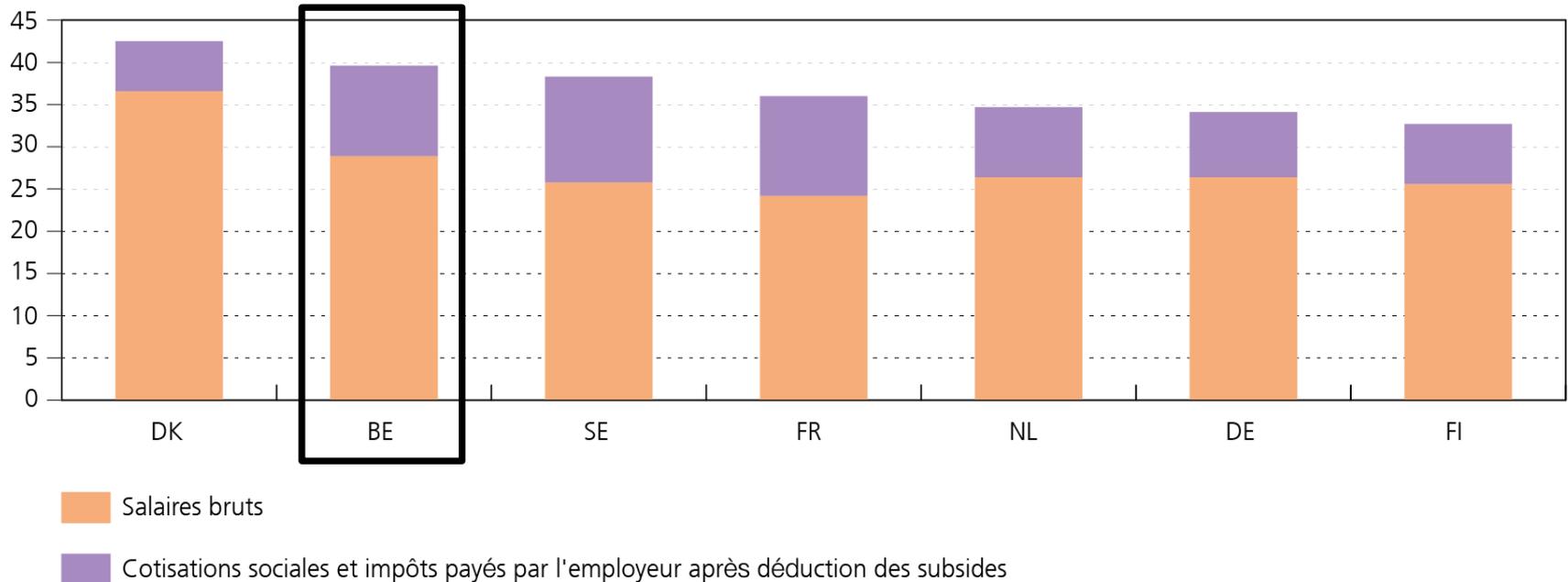
## Piège du chômage

(en pourcentage, pour une personne isolée sans enfants, 67% du salaire moyen)



## VI.2 Coût du travail par heure ouvrée en comparaison internationale

(pour l'ensemble de l'économie<sup>1</sup>, en euros, 2017)



Source: Eurostat.

<sup>1</sup> Approximation sur la base de l'agrégat des branches d'activité Industrie, construction et services.

# Recommandations du CSE

# Trois axes pour la politique de l'emploi

La politique de l'emploi doit contribuer à une stratégie de soutien du potentiel de croissance de notre économie, en améliorant l'offre de travail en quantité et en qualité et en facilitant son appariement avec la demande de main-d'œuvre.

Dans ce cadre, le CSE a identifié **trois axes sur lesquels articuler la politique de l'emploi**.

- **ACTIVATION et INTÉGRATION** des demandeurs d'emploi et des inactifs
- **FORMATION**, pour tous et à tout âge
- **MOBILITE** professionnelle et géographique

Afin d'utiliser plus efficacement les ressources disponibles, les procédures d'évaluation des politiques doivent être systématisées

# 1) L'ACTIVATION et l'INTÉGRATION des demandeurs d'emploi et des inactifs

L'activation doit s'entendre comme toute mesure qui vise à augmenter les incitants au travail, il ne s'agit pas uniquement de mesures administratives portant sur les critères de recherche d'emploi pour les chômeurs, mais aussi d'une manière générale des aspects financiers par une revalorisation du salaire poche sans relèvement du coût salarial et des aspects qualitatifs du travail visant à créer un cadre de flexibilité et de sécurité pour les travailleurs.

- 1. Le suivi effectif de la disponibilité des demandeurs d'emploi doit être renforcé**
- 2. L'attractivité du travail pour les bas salaires doit encore être renforcée. De manière générale, il convient de vérifier que des dispositions fiscales n'ont pas d'effet désincitatif sur l'offre de travail**
3. Les négociations salariales devraient mieux tenir compte des spécificités sectorielles
4. Les employeurs doivent mettre en place une politique de gestion des ressources humaines inclusive
5. Politique d'égalité des chances pour lutter contre toute forme de discrimination

## 2) La **FORMATION** pour tous et à tous les âges de la vie

Dans une économie de la connaissance, la formation est la condition essentielle pour s'intégrer durablement sur le marché du travail. L'éducation initiale est une clé d'accès à l'emploi, mais ce bagage initial doit être enrichi pour se maintenir au fait du développement des connaissances.

- 1. Intégrer davantage de stages et d'expériences de travail dans le cursus, pour toutes les formes d'enseignement**
- 2. Dans le cadre du programme « Skills Agenda » de l'UE offrir une mise à niveau de compétences minimales à l'ensemble de la population adulte**
3. Mettre en place les instruments permettant de déceler et soutenir les formations porteuses et participant à l'innovation
4. Pour les travailleurs, l'acquisition de nouvelles compétences permettant une reconversion au sein de leur entreprise ou auprès d'un autre employeur doit être encouragée
5. Pour les demandeurs d'emploi, augmenter l'offre de formations qualifiantes correspondant aux besoins du marché du travail et de stages en entreprise doit être augmentée

### 3) La MOBILITÉ géographique et professionnelle

La formation est aussi un outil essentiel pour permettre la mobilité fonctionnelle et professionnelle, mais d'autres institutions du marché du travail peuvent affecter la mobilité. Sécuriser les trajectoires dans l'emploi implique non seulement de permettre de changer de métier mais également de faciliter les passages du statut de salarié à indépendant et inversement.

- 1. Intensifier les actions (formation en langue, dans les métiers en tension, échanges d'offres entre SPE) favorisant la mobilité interrégionale des demandeurs d'emploi**
- 2. Améliorer la coordination des aides ciblées à l'emploi et des institutions du marché du travail par une concertation accrue entre les différentes parties**
3. Accélérer les procédures de licenciement collectif pour permettre une réinsertion plus rapide sur le marché du travail
4. Évaluer la pertinence des procédures d'outplacement
5. Étudier l'apport des expériences de plateformes virtuelles dans une perspective d'insertion durable dans l'emploi

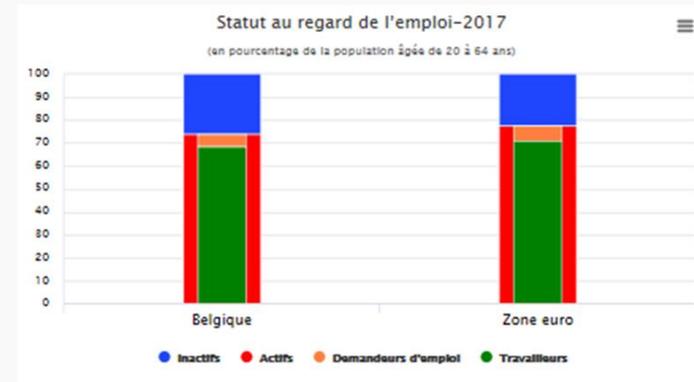
Le **TABLEAU DE BORD DU MARCHÉ DU TRAVAIL** du CSE présente un ensemble actualisé de statistiques récentes qui peuvent être consultées via le lien ci-dessous:

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



## Evolutions statistiques de l'emploi

Ce site présente, en collaboration avec le Conseil supérieur de l'emploi, différents tableaux et graphiques synthétisant les évolutions statistiques relatives au marché de l'emploi. Des informations supplémentaires peuvent également être trouvées sur le [site du Conseil supérieur de l'emploi](#). En cas de besoin, vos demandes peuvent être envoyées à l'adresse suivante : [datashop@nbb.be](mailto:datashop@nbb.be).



Tableaux synthétiques

Objectifs 2020

Situation macroéconomique

Démographie

Marché du travail

Coûts salariaux

Éducation

