

# Conseil supérieur de l'emploi



## Rapport 2011

Jan Smets

---

24 juin  
2011

# Rapport 2011 du Conseil supérieur de l'emploi

1. Évolutions récentes et perspectives du marché du travail
2. Les conséquences sur l'emploi des restructurations d'entreprises



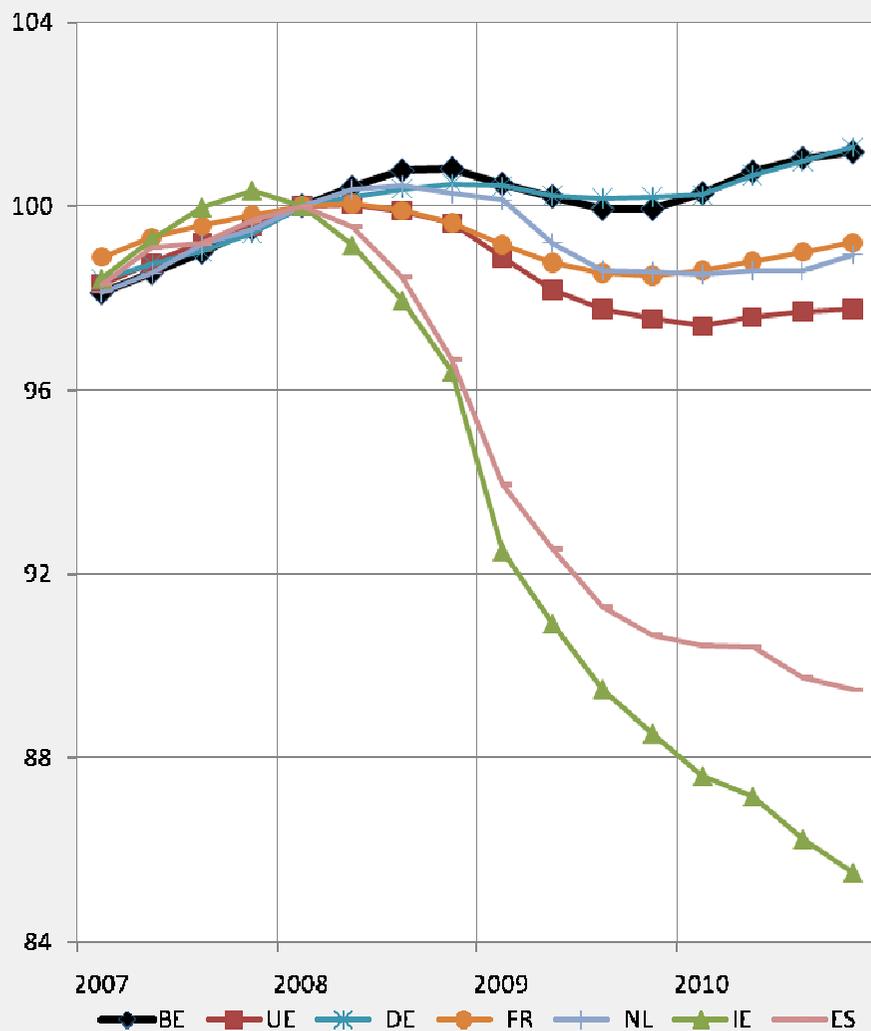
# Évolutions récentes et perspectives du marché du travail



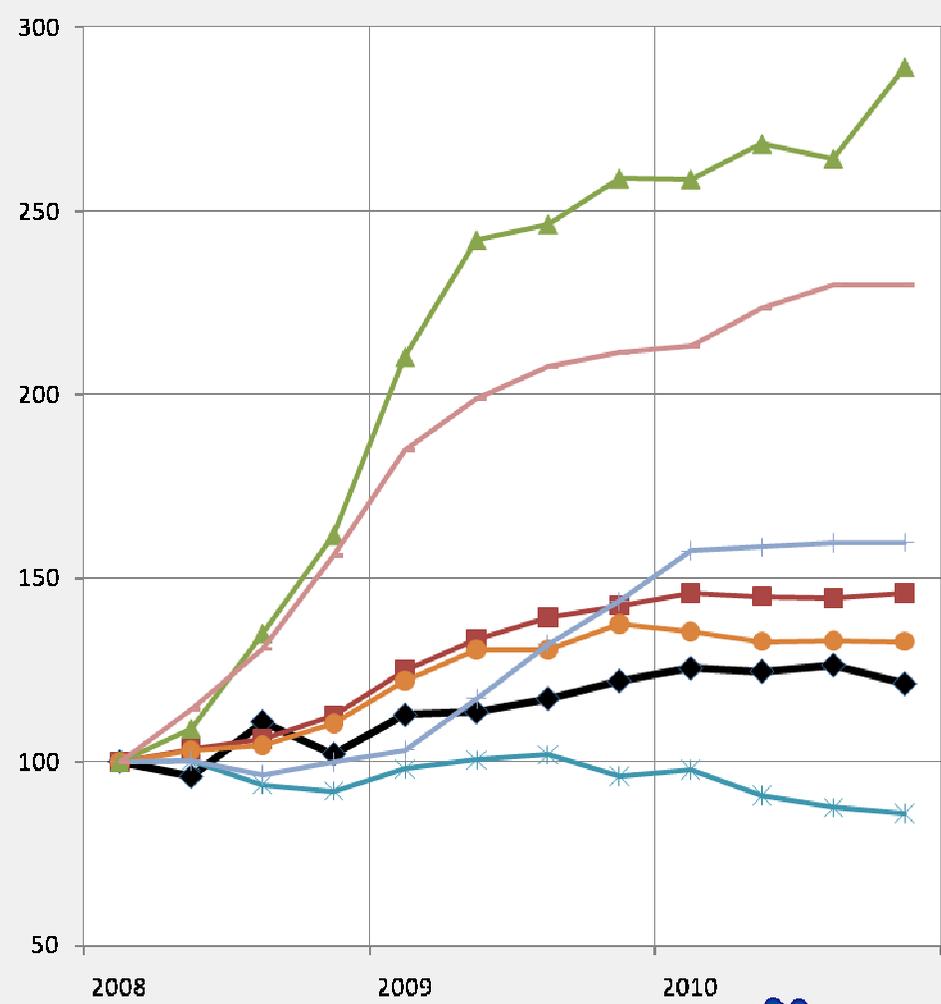
# Comparaison internationale

(indices, 1<sup>er</sup> trimestre 2008 = 100, des données corrigées des variations saisonnières)

## Emploi



## Chômage



Source: CE.



# Évolution de l'emploi pendant et après la crise

## Contribution des variables du marché du travail au PIB en volume

(pourcentages de variation par rapport à l'année précédente)

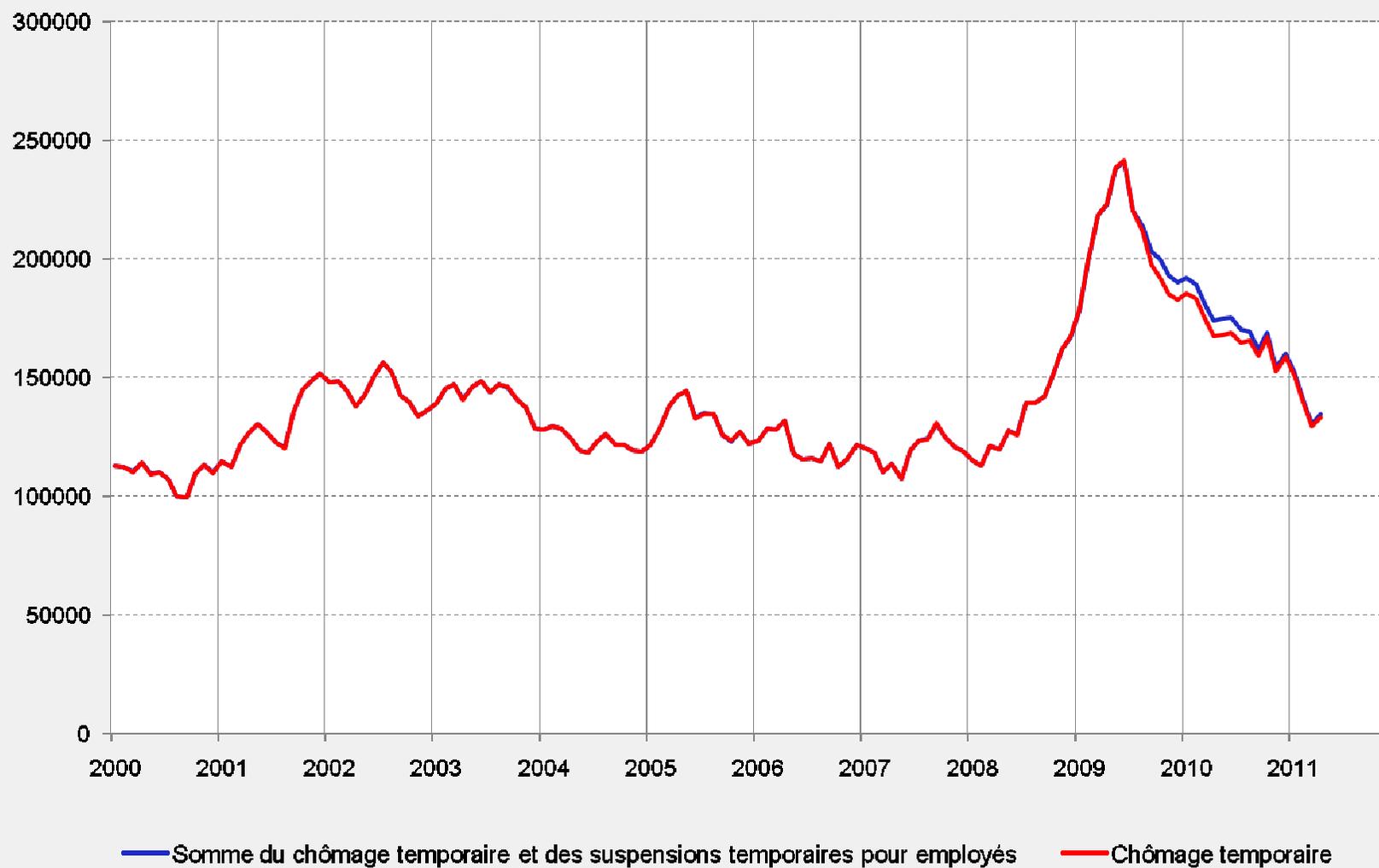
	2008	2009	2010	2011e	2012e
PIB en volume	0,8	-2,7	2,1	2,6	2,2
Volume de travail (e)	1,4	-1,8	0,8	1,5	1,3
Emploi	1,7	-0,4	0,7	0,9	0,8
Heures ouvrées par personne	-0,3	-1,5	0,1	0,5	0,4
Productivité horaire	-0,6	-0,8	1,3	1,1	1,0

Sources: BNB, ICN.



# Utilisation du chômage temporaire

(nombre de personnes concernées, données mensuelles corrigées des variations saisonnières)



Source: ONEM.



# Emploi et chômage

(variations en milliers de personnes par rapport à l'année précédente)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011e	2012e
Emploi	52,7	71,4	76,4	-14,9	29,6	41,9	37,4
Chômage <sup>1</sup>	-5,3	-53,2	-25,7	50,5	13,7	-24,5	-13,5

Sources: BNB, ICN, ONEM.

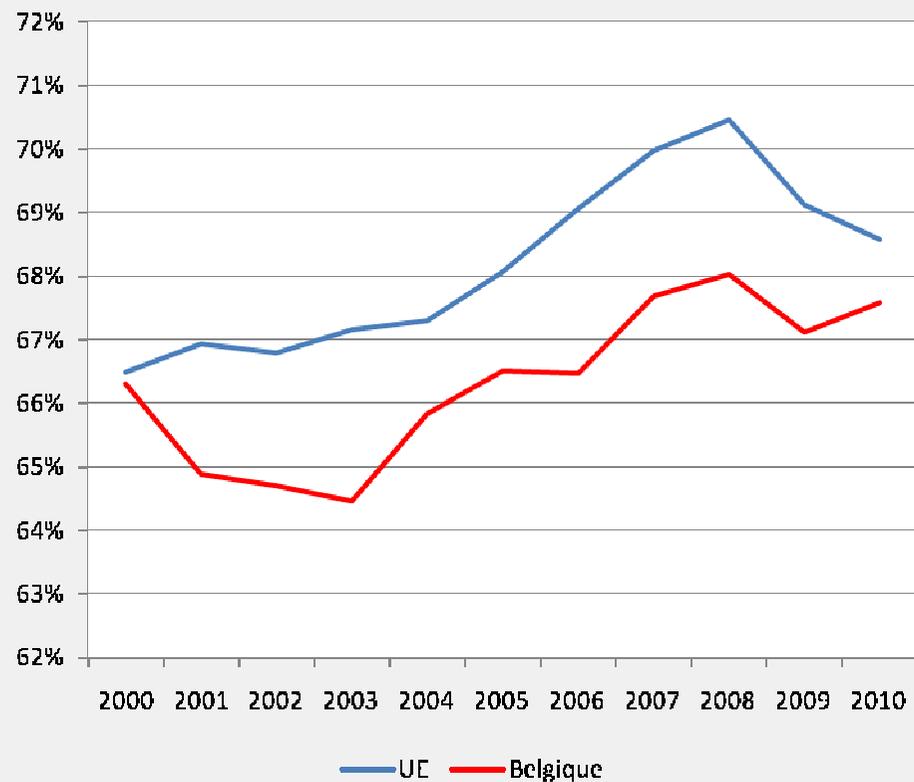
<sup>1</sup>

À l'exclusion des travailleurs ALE qui sont comptabilisés dans l'emploi.



# Taux d'emploi harmonisés (20 à 64 ans)

(en pourcentage de la population correspondante)



(en 2010)	Belgique	UE
<b>Total</b>	<b>67,6%</b>	<b>68,6%</b>
Femmes	61,6%	62,1%
Peu qualifiés	48,4%	53,4%
20 à 29 ans	61,0%	61,7%
55 à 64 ans	37,3%	46,3%
Étrangers non européens	40,4%	58,5%

Sources: CE, DGSIE.



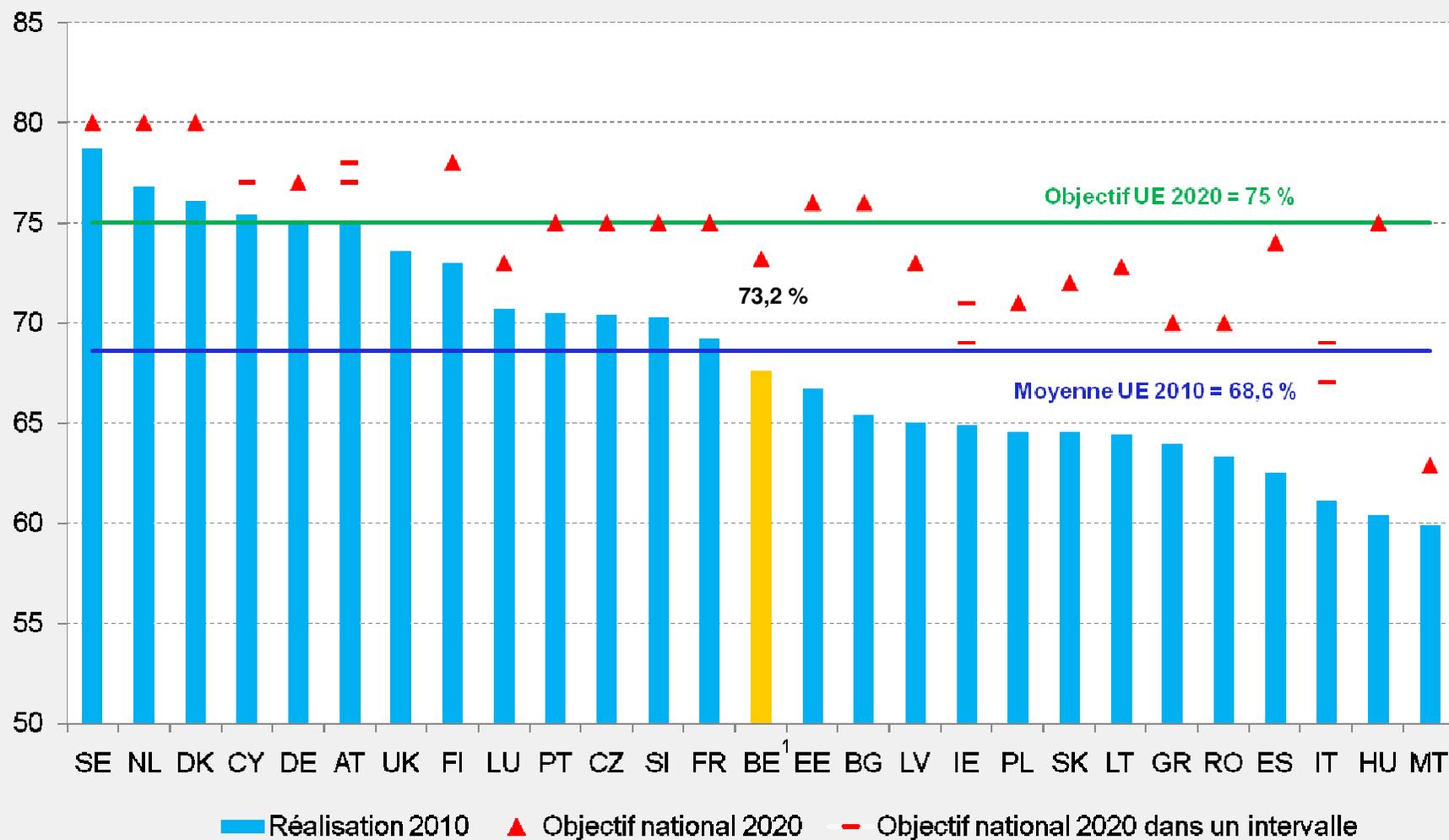
## Les objectifs de la stratégie Europe 2020

- ▶ porter le **taux d'emploi** des 20 à 64 ans à **75 %**;
- ▶ 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** à **40 %**;
- ▶ promouvoir **l'inclusion**, notamment en réduisant de **20 millions** au moins le nombre de personnes confrontées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale dans l'ensemble de l'UE;
- ▶ porter le niveau cumulé des investissements publics et privés en **recherche et développement** à **3 % du PIB**;
- ▶ 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»**).



# Taux d'emploi dans les pays de l'UE

(en pourcentage de la population âgée de 20 à 64 ans)



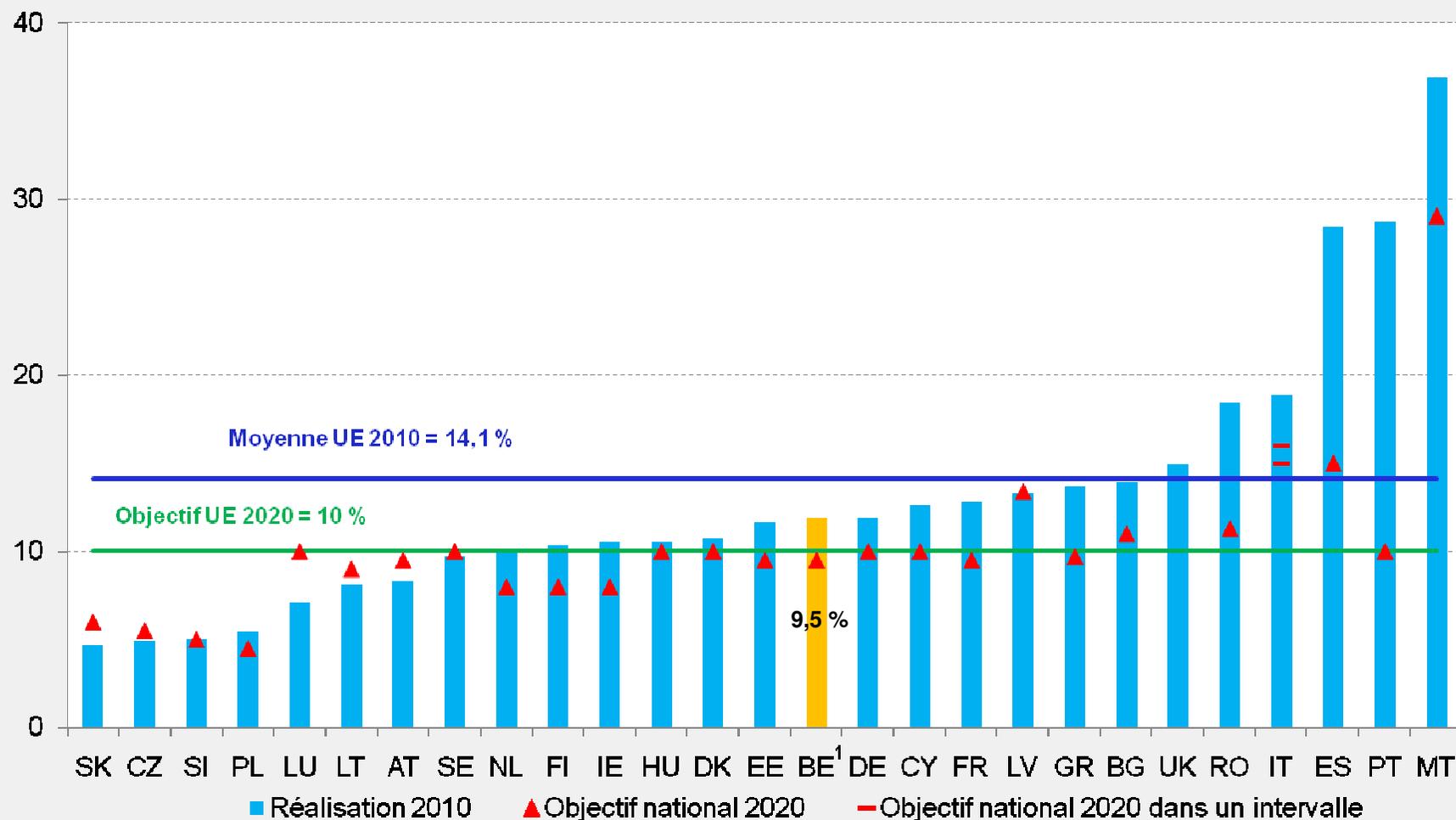
Sources: CE (EFT), Programmes nationaux de réforme 2011 des pays de l'UE.

<sup>1</sup> Le taux d'emploi total en Belgique s'élevait à 67,6% en 2010; dans les régions, il s'agissait de respectivement 59,2%, 72,1% et 62,2% à Bruxelles, en Flandre et en Wallonie en 2010.



# Taux de décrochage scolaire dans les pays de l'UE

(en 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)



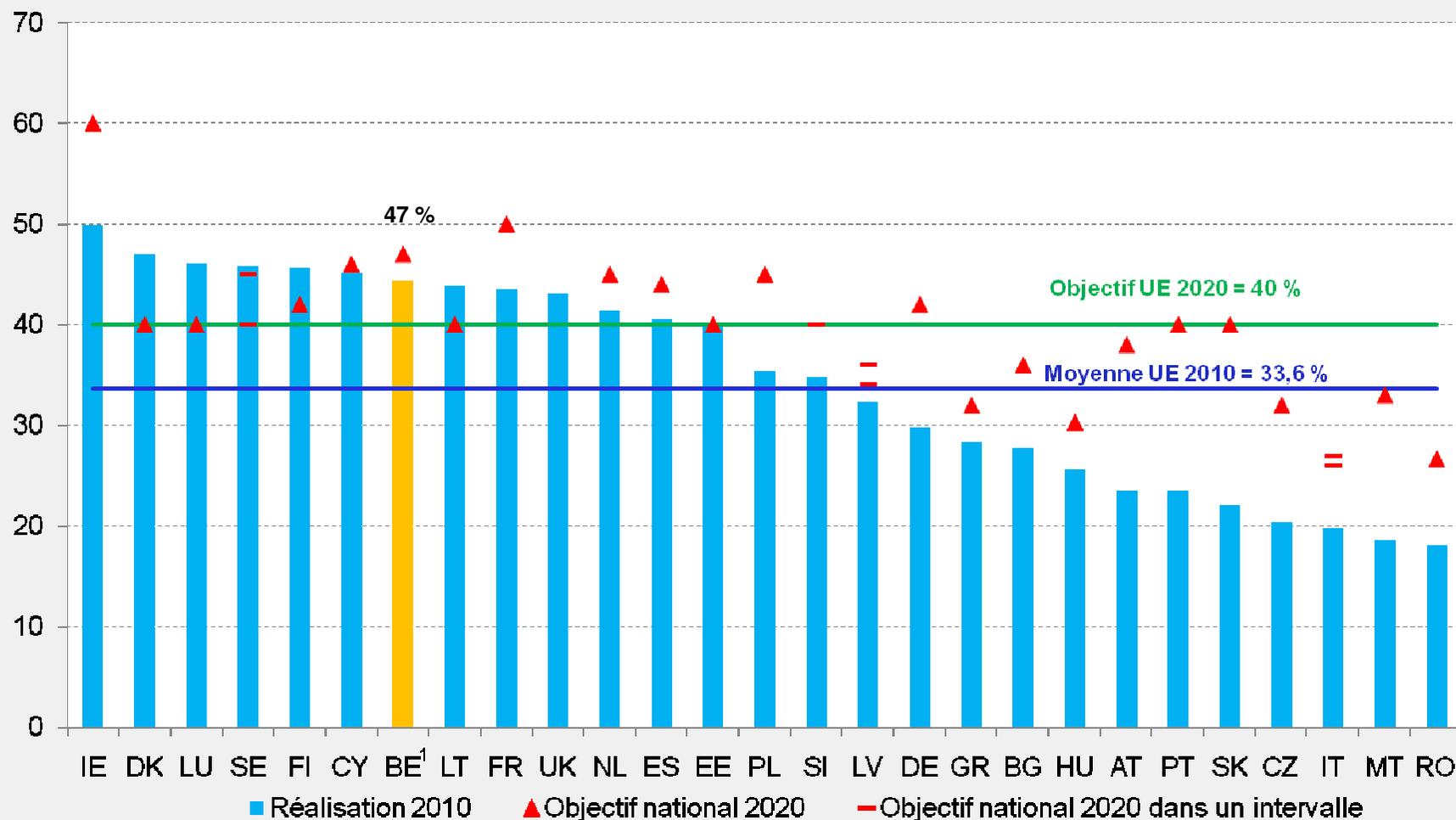
Sources: CE (EFT), Programmes nationaux de réforme 2011 des pays de l'UE.

<sup>1</sup> Le taux de décrochage scolaire en Belgique atteignait 11,9 % en 2010. En 2009, ce taux s'élevait à respectivement 15,6 %, 8,6 % et 13,8 % à Bruxelles, en Flandre et en Wallonie.



# Part des personnes diplômées de l'enseignement supérieur âgées de 30 à 34 ans dans les pays de l'UE

(en pourcentage de la population correspondante)



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

<sup>1</sup> La part des personnes hautement qualifiées atteignait 44,4 % en Belgique en 2010. En 2009, cette part s'élevait à respectivement 42 %, 43,1 % et 39,4 % à Bruxelles, en Flandre et en Wallonie.



## Les problèmes structurels persistent

- ▶ la participation à l'emploi, particulièrement des plus de 55 ans et des personnes de nationalité extra-européenne doit augmenter, ainsi que plus généralement celle des moins qualifiés;
- ▶ les politiques structurelles visant à réduire le chômage et l'inactivité doivent être poursuivies;
- ▶ les efforts en matière d'éducation initiale et de formation permanente doivent être renforcés.

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/ou la productivité**, le potentiel de croissance de notre économie diminuera, et avec lui la croissance de la prospérité et du bien-être.



# Les conséquences sur l'emploi des restructurations d'entreprises



# Restructurations et emplois détruits en Belgique

(pourcentage du total, période avant et durant/après la crise)

	Avant la crise Cumul du 1/1/2006 au 31/03/2008		Durant et après la crise Cumul du 1/1/2009 au 31/03/2011	
	Opérations de restructuration	Emplois supprimés	Opérations de restructuration	Emplois supprimés
Restructuration interne	51	52	63	66
Faillite ou fermeture	19	10	25	26
Délocalisation	17	29	8	6
Fusions, acquisitions	7	5	2	1
Outsourcing	4	5	2	1
Autres	2	0	0	0
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<i>p.m. Total en niveau</i>	<i>53</i>	<i>15.000</i>	<i>102</i>	<i>29.200</i>

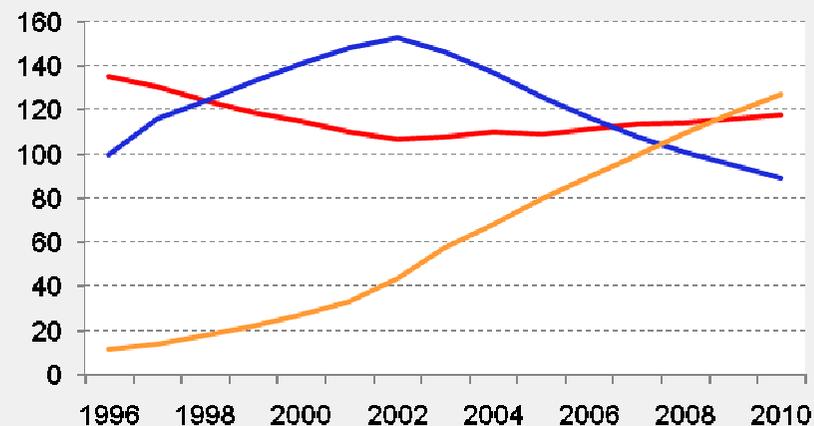
Source: EMCC.



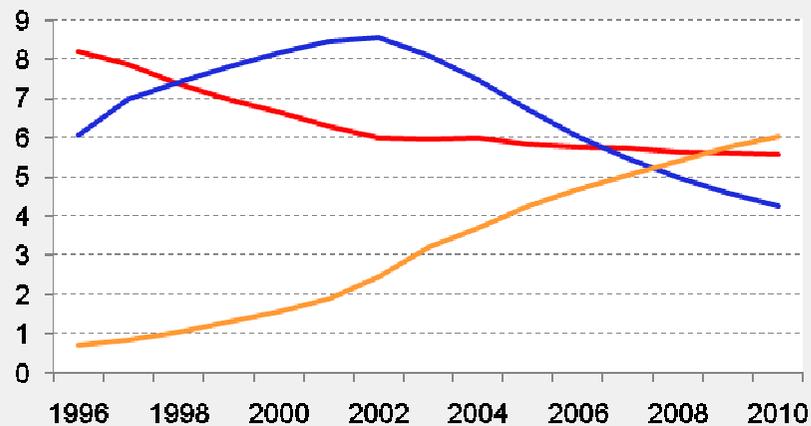
# Sorties anticipées du marché du travail des travailleurs âgés

(50 à 64 ans, moyennes annuelles)

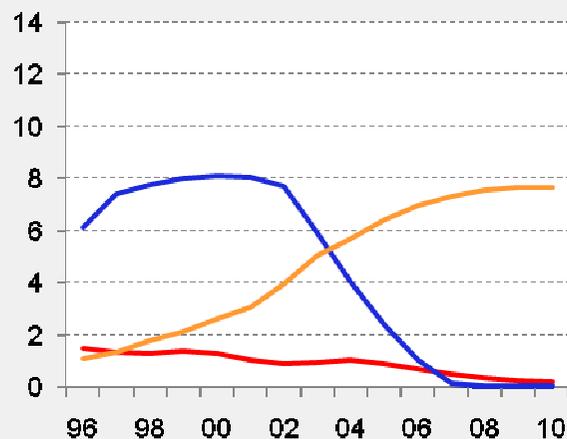
Milliers de personnes



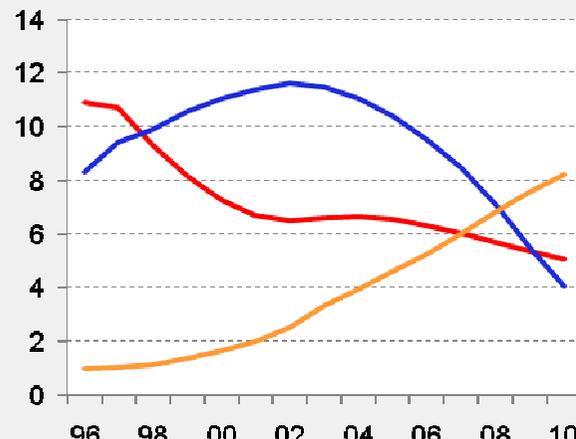
En pourcentage de la population âgée de 50 à 64 ans



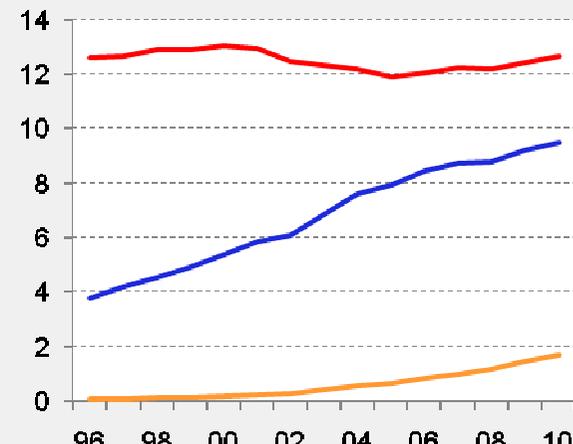
p.m. en pourcentage de la population correspondante  
50 à 54 ans



55 à 59 ans



60 à 64 ans

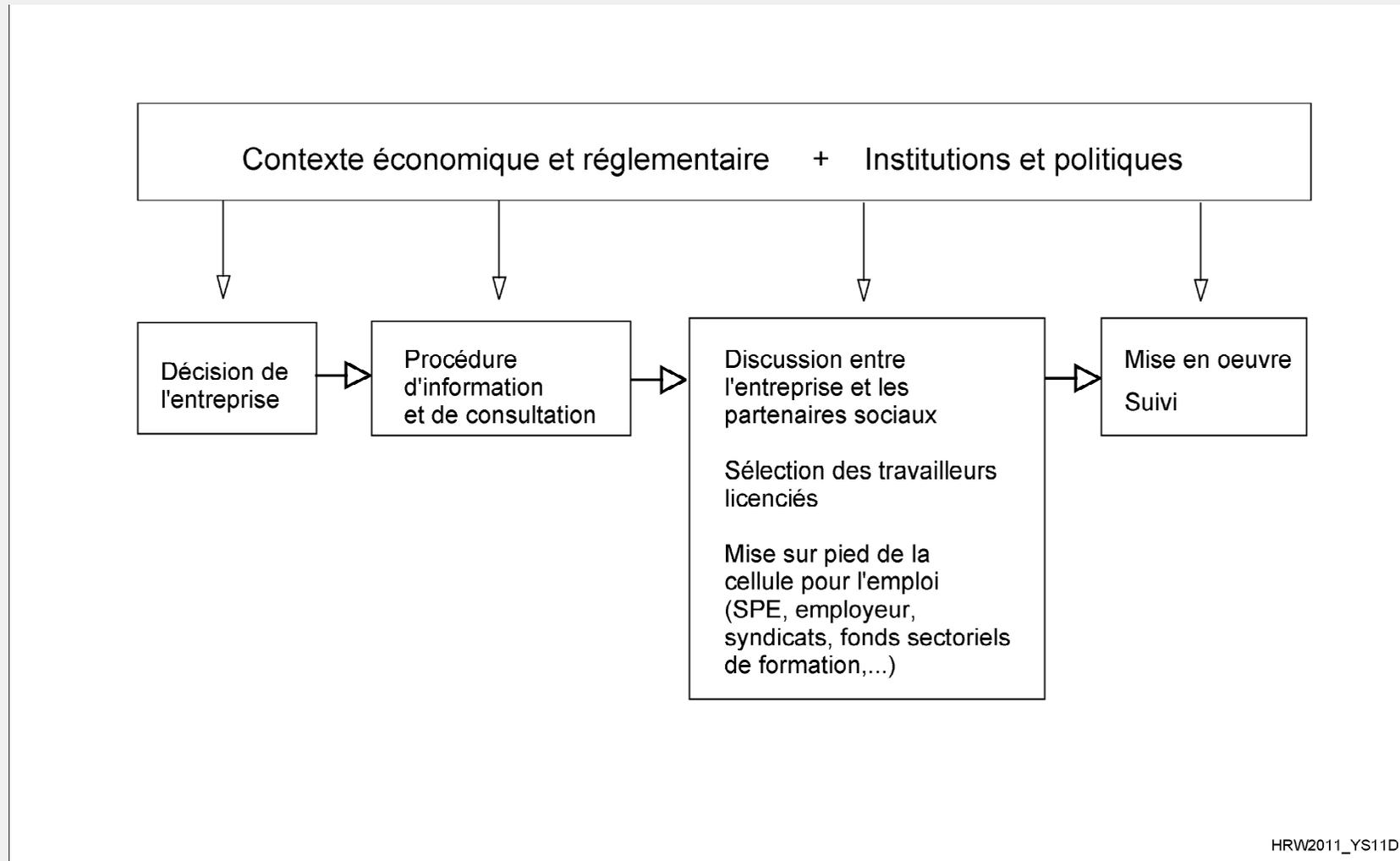


- Pré-pensionnés à temps plein non demandeurs d'emploi
- Chômeurs âgés non demandeurs d'emploi
- Interruptions de carrière et crédit-temps (à temps partiel)



Sources: DGSIE, ONEM.

# Les restructurations dans la pratique



# La réglementation en matière de restructuration

## Le cadre légal européen

## La réglementation belge

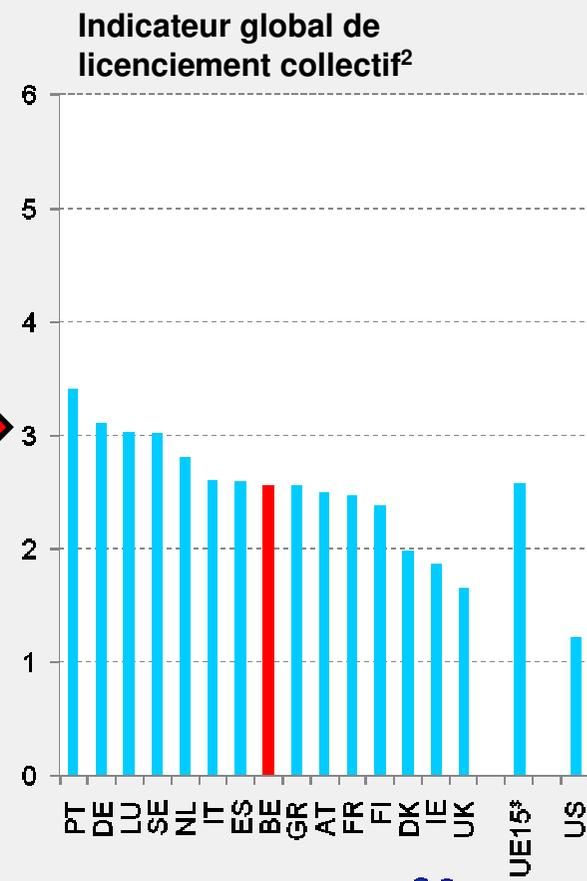
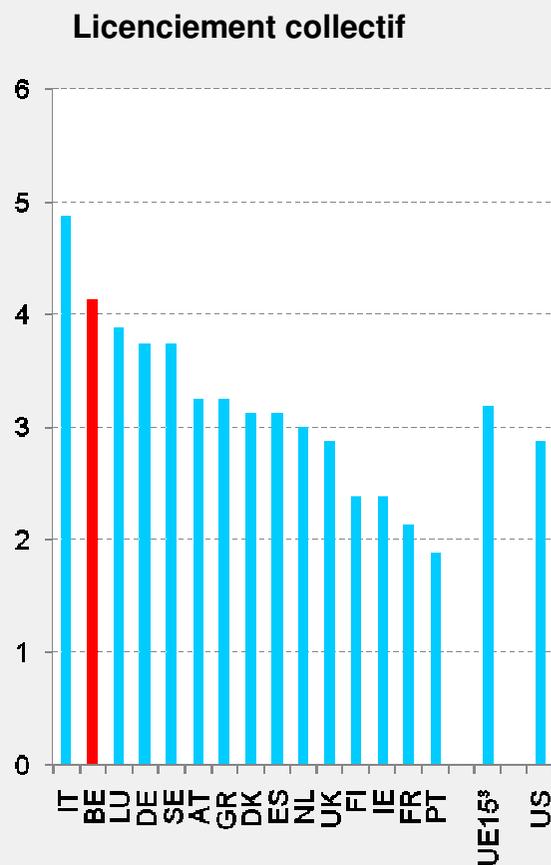
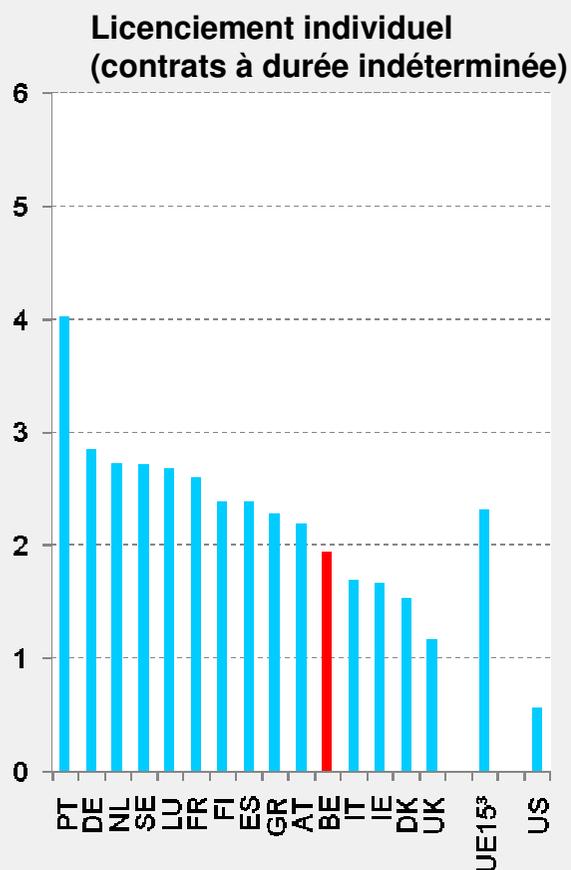
- cellule pour l'emploi
  - partenaires : SPE<sup>1</sup>, employeur, syndicats, fonds sectoriel de formation
  - mise sur pied en cas de licenciement collectif
  - offre un outplacement à tous les travailleurs licenciés
  - inscription obligatoire des travailleurs licenciés qui doivent accepter l'offre d'outplacement et participer activement
  - collaboration entre les services régionaux de l'emploi
  - mise en œuvre propre à chaque région
  
- indemnités de reclassement pour le travailleur et réductions de cotisations sociales pour le nouvel employeur
  
- réglementation dérogatoire en matière de prépension en faveur des entreprises reconnues comme étant en difficulté ou en restructuration :  
notamment l'abaissement de l'âge de la prépension, au maximum jusque l'âge de 50 ans.

<sup>1</sup> Services publics de l'emploi: Actiris à Bruxelles, ADG en Communauté germanophone, FOREM en Wallonie et VDAB en Flandre.



# La réglementation en matière de restructuration

Les indicateurs de protection de l'emploi de l'OCDE  
(indices<sup>1</sup>)



Source: OCDE (calculs BNB).

<sup>1</sup> Ces indices vont de 0 (le moins restrictif) à 6 (le plus restrictif).

<sup>2</sup> Les indicateurs partiels de licenciement individuel et collectif reçoivent, selon la méthodologie de l'OCDE, un poids de respectivement 5/7 et

2/7.

<sup>3</sup> Moyenne non pondérée des indices des États membres de l'UE15.



# L'activation dans le cadre des restructurations

## Outplacement

- imposé à tous les travailleurs licenciés, dans le cadre des cellules pour l'emploi
- par un bureau spécialisé ou les services régionaux de l'emploi, pour le compte de l'employeur
- analyse des compétences et des besoins et accompagnement dans la recherche d'un emploi
- cofinancement par l'ONEM et, en Flandre, par le *Sociaal Interventiefonds* (en cas de faillite de l'employeur)

## Accompagnement des chômeurs

- tous les travailleurs licenciés sont inscrits comme demandeurs d'emploi
- ils bénéficient d'un suivi par les services régionaux de l'emploi
- comprend l'accompagnement individuel vers un nouvel emploi, des actions spécifiques sont destinées aux jeunes et aux personnes faiblement qualifiées (et aux seniors en Flandre)



## Résultats des cellules pour l'emploi selon les services publics de l'emploi<sup>1</sup>

- ▶ les résultats en termes de **retour à l'emploi** des cellules pour l'emploi montrent une **grande disparité** d'un cas à l'autre, notamment en fonction des caractéristiques du public inscrit;
- ▶ **l'âge** est la variable cruciale : les personnes âgées de plus de 50 ans ont une probabilité beaucoup plus faible de retour à l'emploi. Cet effet est en partie expliqué par la situation des personnes candidates à la prépension;
- ▶ le taux de retour à l'emploi apparaît également dépendant :
  - d'**autres caractéristiques personnelles** des travailleurs, comme le statut socio-professionnel, le niveau d'éducation, le sexe et le degré d'incapacité;
  - de **facteurs externes**, comme la branche d'activité et la taille de l'entreprise, mais aussi le contexte économique local.

<sup>1</sup> Actiris, ADG, FOREM et VDAB.



# Enseignements des cas types selon les services publics de l'emploi<sup>1</sup>

collaboration entre les différents acteurs :

élément-clé de la réussite;

plus difficile en cas de faillite ou de délocalisation;

répension:

changement progressif de mentalité : encore considérée à tort comme une retraite anticipée;

positif : l'indemnité complémentaire en principe maintenue en cas de reprise du travail;

des formations proposées:

<sup>1</sup> Actiris, ADG, FOREM et VDAB.



# Pistes de réflexion sur l'amélioration de la gestion des restructurations

Il faut créer les conditions d'une dynamique de négociation qui **visent prioritairement au redéploiement du personnel.**

- ▶ reponsabilisation des entreprises, notamment par une gestion prévisionnelle des ressources humaines : investissement continu dans la formation permanente, gestion des carrières;
- ▶ utilisation des instruments de flexibilité dans la gestion du volume de travail comme le chômage économique, mais limitée dans le temps et avec obligation de formation;
- ▶ politique de flexisécurité : protection des travailleurs, accompagnement et formation de tous les demandeurs d'emploi et prépensionnés âgés de moins de 60 ans.



## "Fine tuning" de la politique de gestion active des restructuration

- ▶ diminuer le délai entre l'annonce du licenciement collectif et la mise sur pied de la cellule pour l'emploi, tout en respectant le devoir d'information vis-à-vis des travailleurs et des organisations syndicales;
- ▶ gestion socialement responsable des restructurations, attentive tant à la santé des travailleurs, qu'aux aspects financiers et à l'emploi;
- ▶ sélection des travailleurs licenciés sur la base de critères objectifs, en évitant toute discrimination basée sur l'âge ou le sexe ou d'autres caractéristiques non justifiées.



# Conseil supérieur de l'emploi



## Rapport 2011

Jan Smets

---

24 juin  
2011