

# Conseil supérieur de l'emploi



## Rapport 2012

Jan Smets

---

25 juin 2012

# Rapport 2012 du Conseil supérieur de l'emploi

1. Evolutions récentes et perspectives sur le marché du travail
2. Vers un vieillissement actif
3. Mesures non ou insuffisamment exécutées du pacte de solidarité entre les générations
4. Bonus de pension



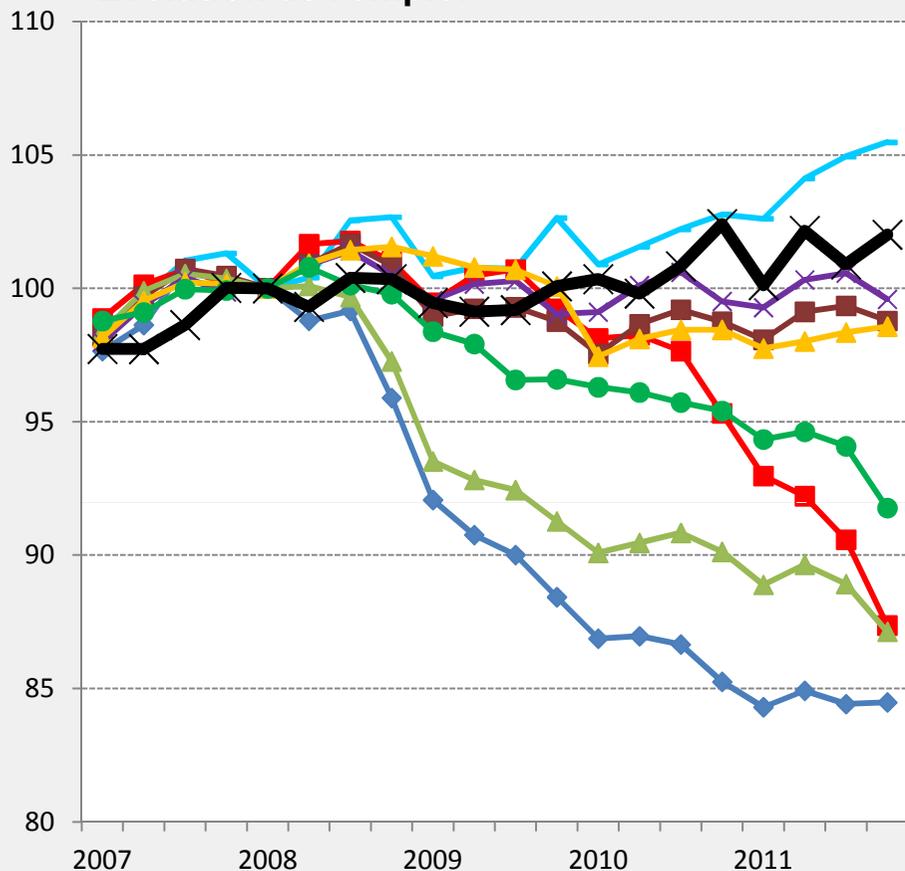
# Évolutions récentes et perspectives du marché du travail



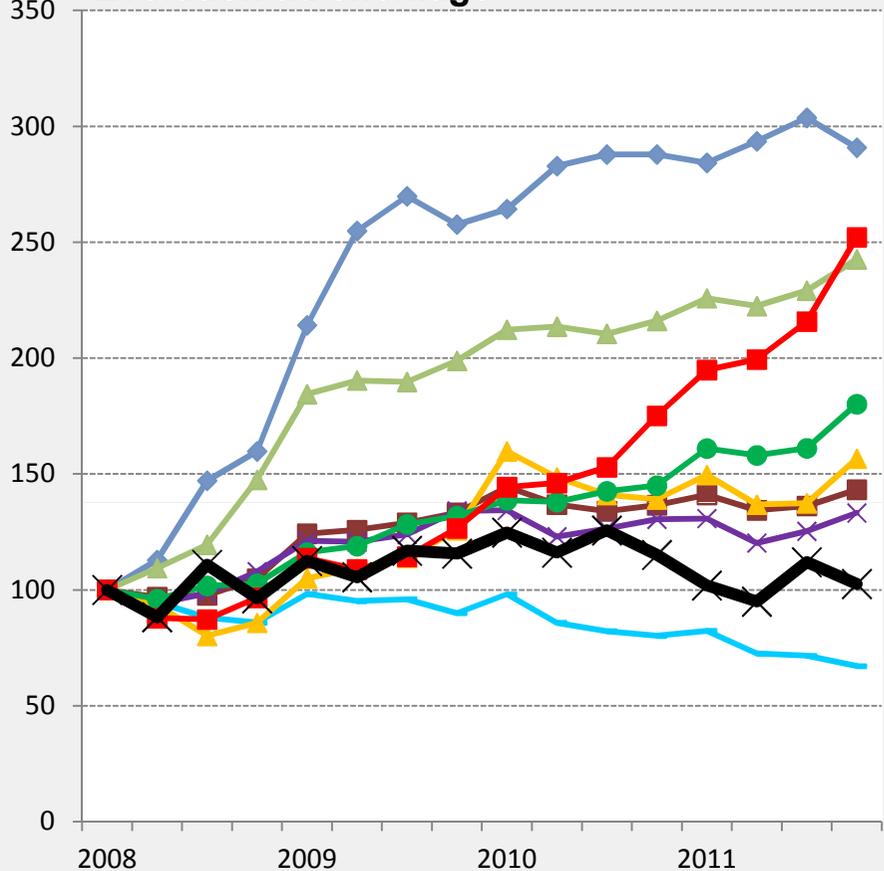
# Comparaison internationale

(indices, premier trimestre de 2008 = 100; données corrigées des variations saisonnières)

## Évolution de l'emploi



## Évolution du chômage



— Allemagne — Irlande — Grèce — EU — Espagne  
— France — Pays-Bas — Portugal — Belgique

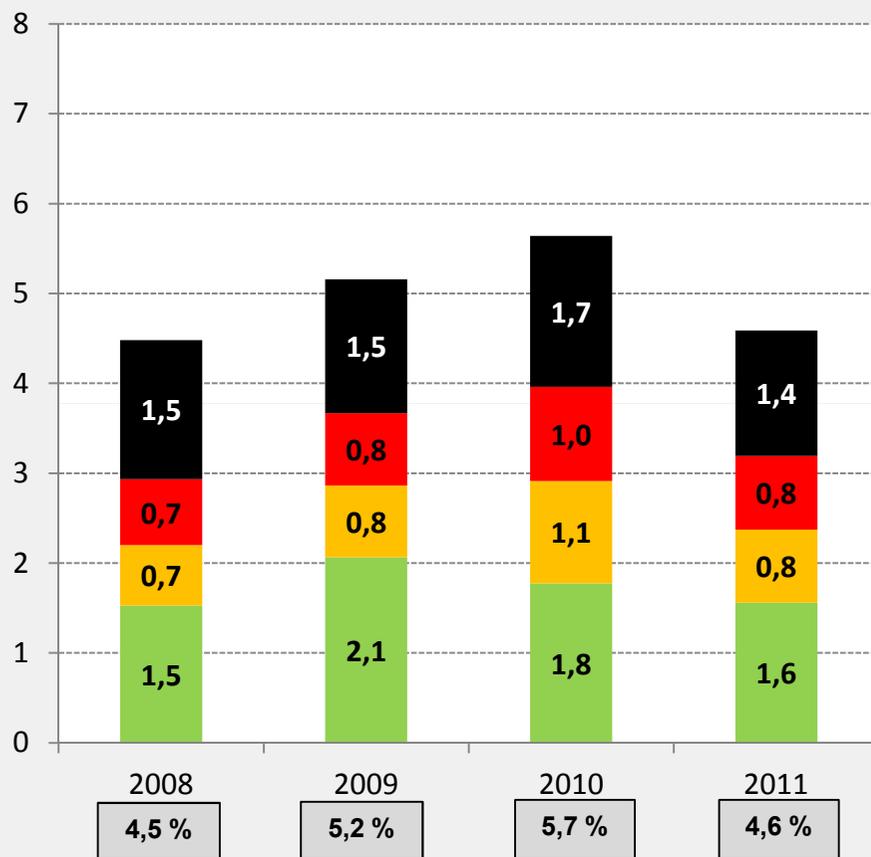
Source: CE.



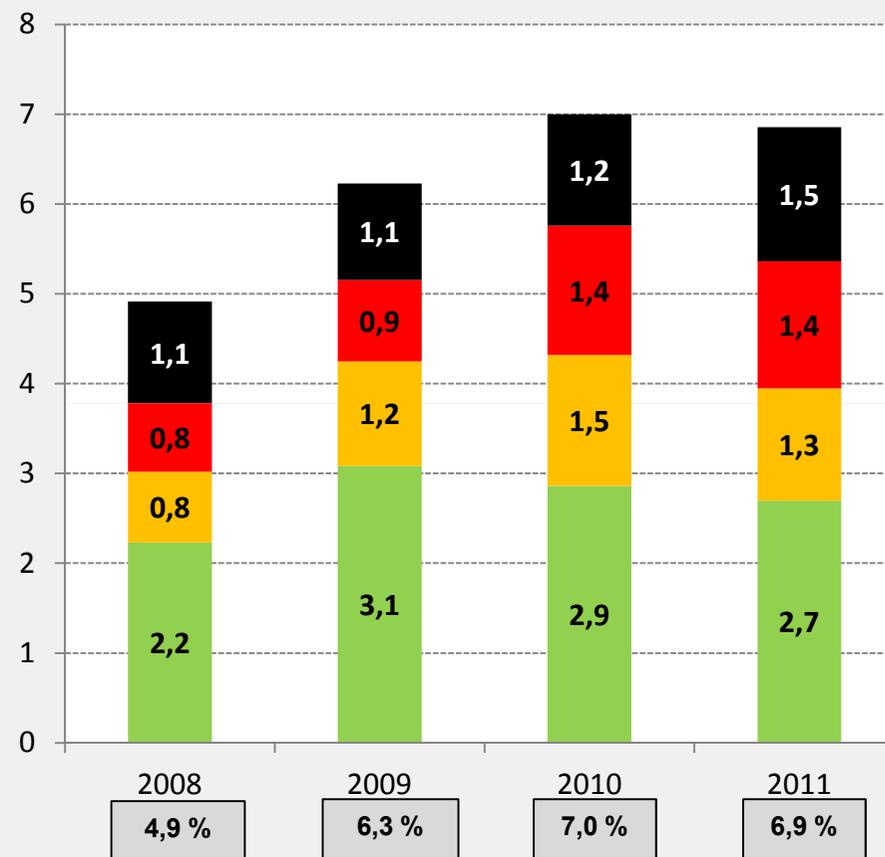
# Ratio de chômage selon la durée

(données relatives au premier semestre des années considérées, pourcentages de la population de 15 à 64 ans)

## Belgique



## Union européenne



■ Moins de six mois   
 ■ De six à onze mois   
 ■ De douze à vingt-trois mois   
 ■ Deux ans et plus

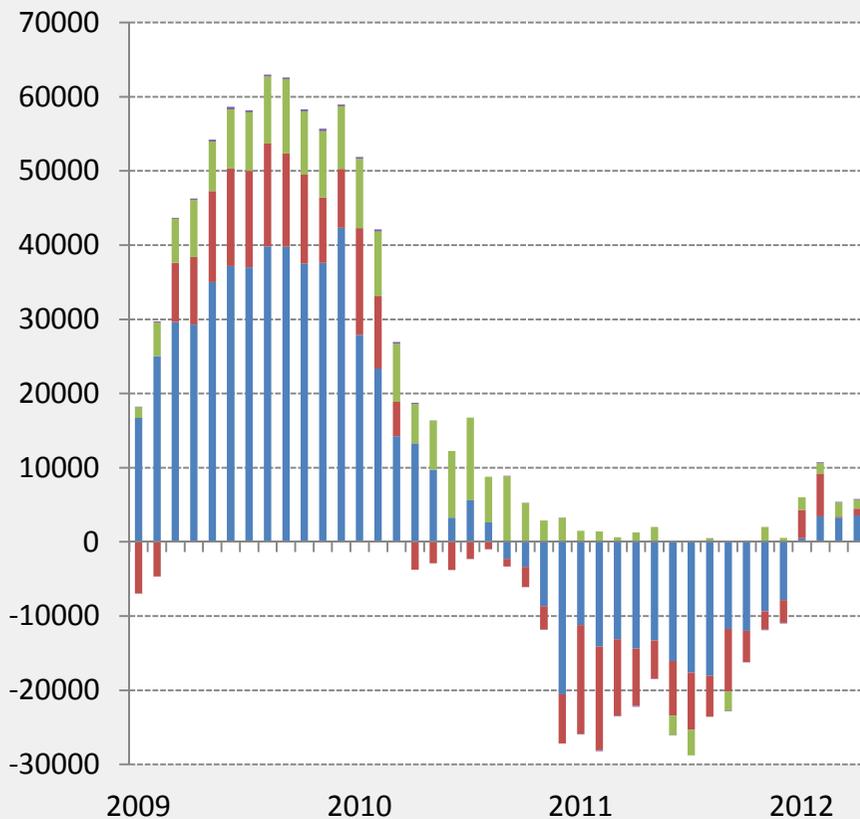


Source: CE (EFT).

# Chômage en Belgique

## Évolution du chômage par région

(variations du nombre de demandeurs d'emploi inoccupés par rapport au mois correspondant de l'année précédente)



■ Flandre ■ Wallonie ■ Bruxelles ■ Communauté germanophone

## Taux de chômage harmonisés en 2011

(pourcentages de la population active correspondante, 15-64 ans)

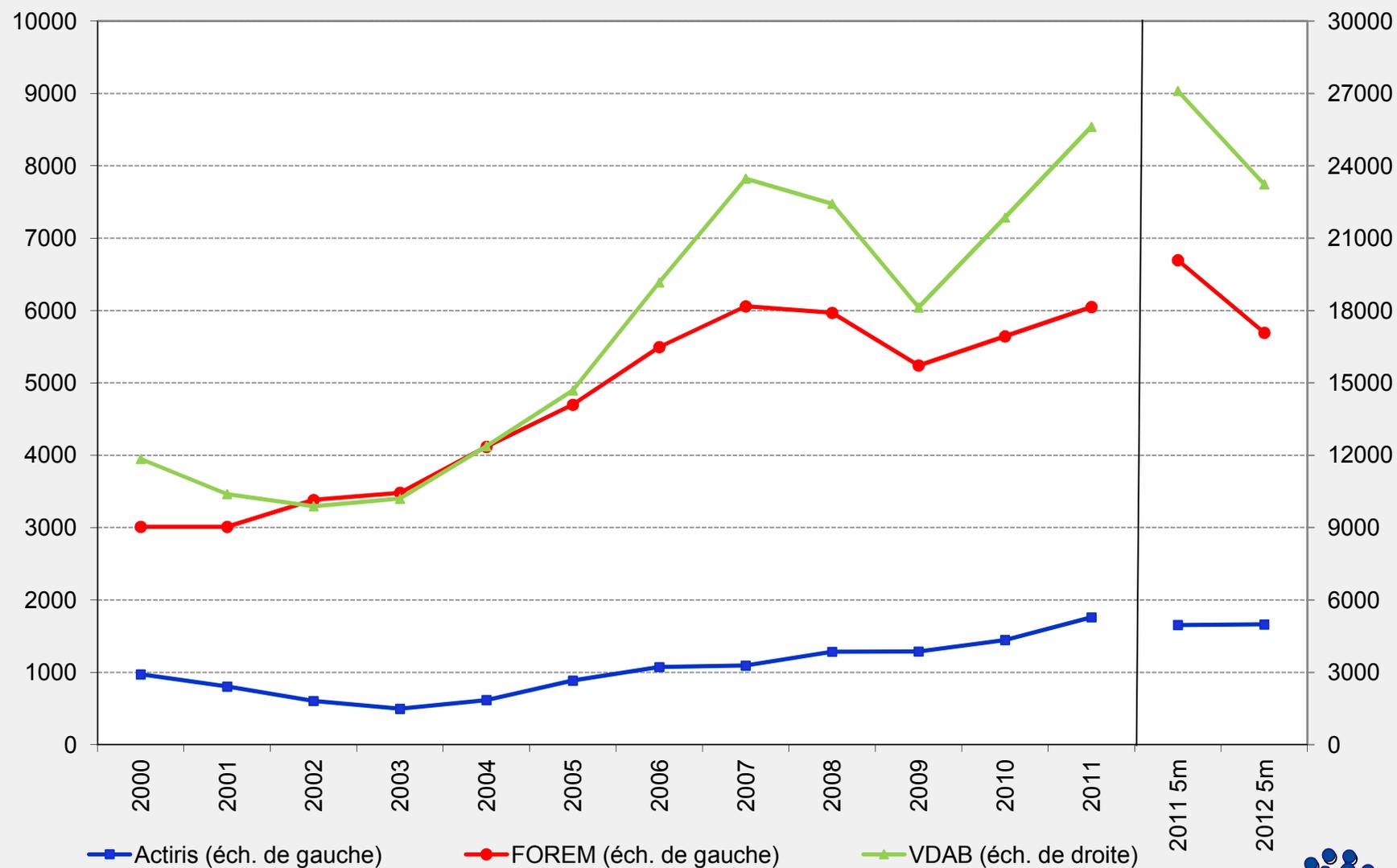
	Belgique	UE
<b>Total</b>	<b>7,2%</b>	<b>9,7%</b>
Femmes	7,2%	9,8%
Peu qualifiés	14,1%	16,7%
15-24 ans	18,7%	21,3%
55-64 ans	4,0%	6,8%
Ressortissants hors-UE	27,8%	20,1%

Sources: ONEM (sur la base des données du VDAB, du FOREM, d'Actiris et de l'ADG) pour le volet de gauche, CE (EFT) pour le volet de droite.



# Offres d'emploi<sup>1</sup> reçues par les SPE des trois régions

(moyennes annuelles des données mensuelles, en niveau)



Sources: Actiris, FOREM, VDAB.  
<sup>1</sup> Circuit économique normal sans intérim.



# Offre et demande de travail

(variations à un an d'écart, milliers de personnes, sauf mention contraire; données corrigées des effets de calendrier)

	2010	2011	2012e	2013e
<b>Population active</b>	<b>51,5</b>	<b>42,5</b>	<b>38,7</b>	<b>40,1</b>
<b>Emploi total</b>	<b>37,8</b>	<b>62,3</b>	<b>14,3</b>	<b>16,6</b>
<i>p.m. Variations en cours d'année<sup>1</sup></i>	63,9	46,7	3,3	27,1
<i>Salariés dans les branches sensibles à la conjoncture<sup>1,2</sup></i>	30,6	21,2	-3,7	6,4
<b>Demandeurs d'emploi inoccupés</b>	<b>13,7</b>	<b>-19,8</b>	<b>24,4</b>	<b>23,5</b>
<i>p.m. Variations en cours d'année<sup>1</sup></i>	-10,0	-10,8	37,5	12,8
<b>p.m. PIB en volume (taux de croissance à un an d'écart)</b>	<b>2,2</b>	<b>2,0</b>	<b>0,6</b>	<b>1,4</b>

Sources: DGSIE, ICN, ONEM, BNB.

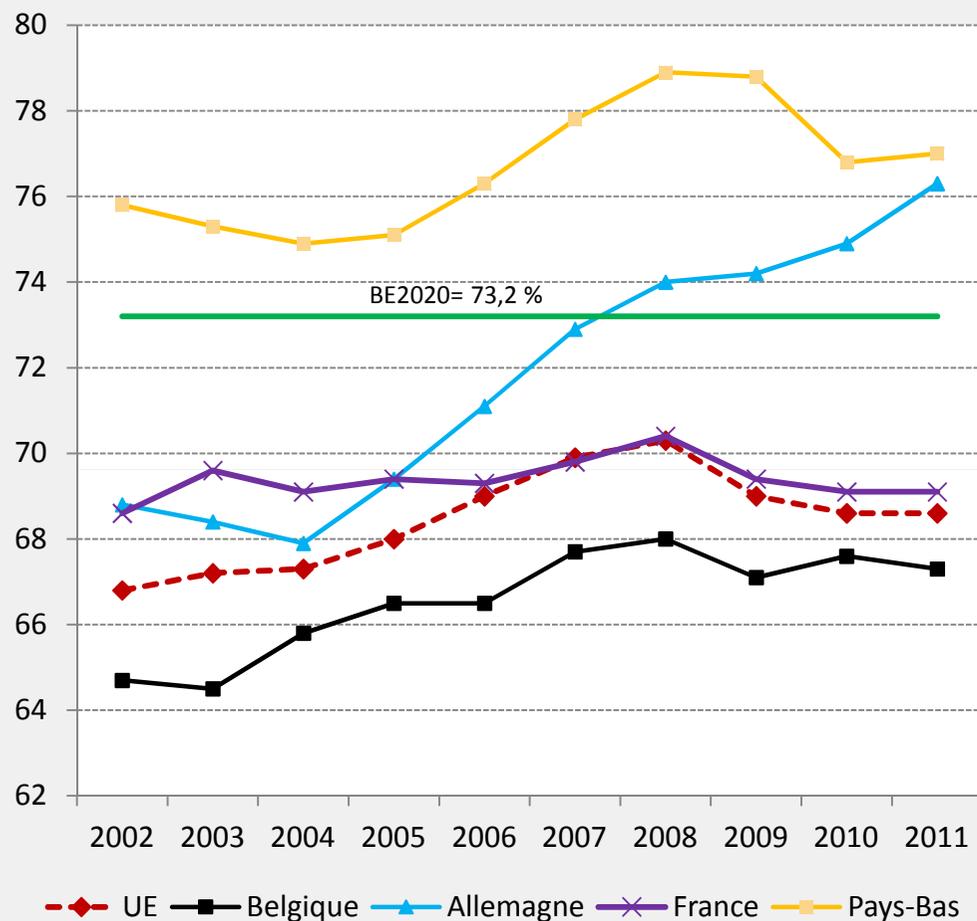
<sup>1</sup> Variations entre le quatrième trimestre de l'année considérée et le quatrième trimestre de l'année précédente.

<sup>2</sup> Agriculture, industrie, construction, commerce, transports, hébergement et restauration, information et communication, activités financières et d'assurance, activités immobilières et services aux entreprises.



# Taux d'emploi harmonisés

(pourcentages de la population correspondante, 20-64 ans)



En 2011	Belgique	UE
<b>Total</b>	<b>67,3%</b>	<b>68,6%</b>
Femmes	61,5%	62,3%
Peu qualifiés	47,3%	53,0%
20-29 ans	60,5%	61,2%
55-64 ans	38,7%	47,4%
Ressortissants hors-UE	39,6%	58,0%

Sources: DGSIE, CE (EFT).



## D'importantes réformes ont été décidées...

- en matière de chômage, pour augmenter les incitants au retour à l'emploi :
  - révision de la définition d'un emploi convenable
  - dégressivité accrue des allocations
  - activation du stage d'attente des jeunes limité à un maximum de 3 ans
  - élargissement progressif de la politique d'activation aux demandeurs d'emploi âgés de 50 à 58 ans
  
- concernant les fins de carrière (cf. plus loin)
  
- concernant la régionalisation d'importantes responsabilités en matière de politique de l'emploi



## ... mais il faut poursuivre, notamment afin de ...

- fournir une main-d'œuvre adéquate en quantité et en qualité, nécessaire pour alimenter le potentiel de croissance et notamment libérer les moteurs de la croissance (filiales d'avenir, R&D, entrepreneuriat, etc.)
- moderniser le droit du travail
- réduire l'exclusion/l'insécurité liée à l'insuffisance ou à l'inadaptation des qualifications des groupes dits "à risque" sur le marché du travail

Le CSE étudiera cette problématique dans un prochain rapport



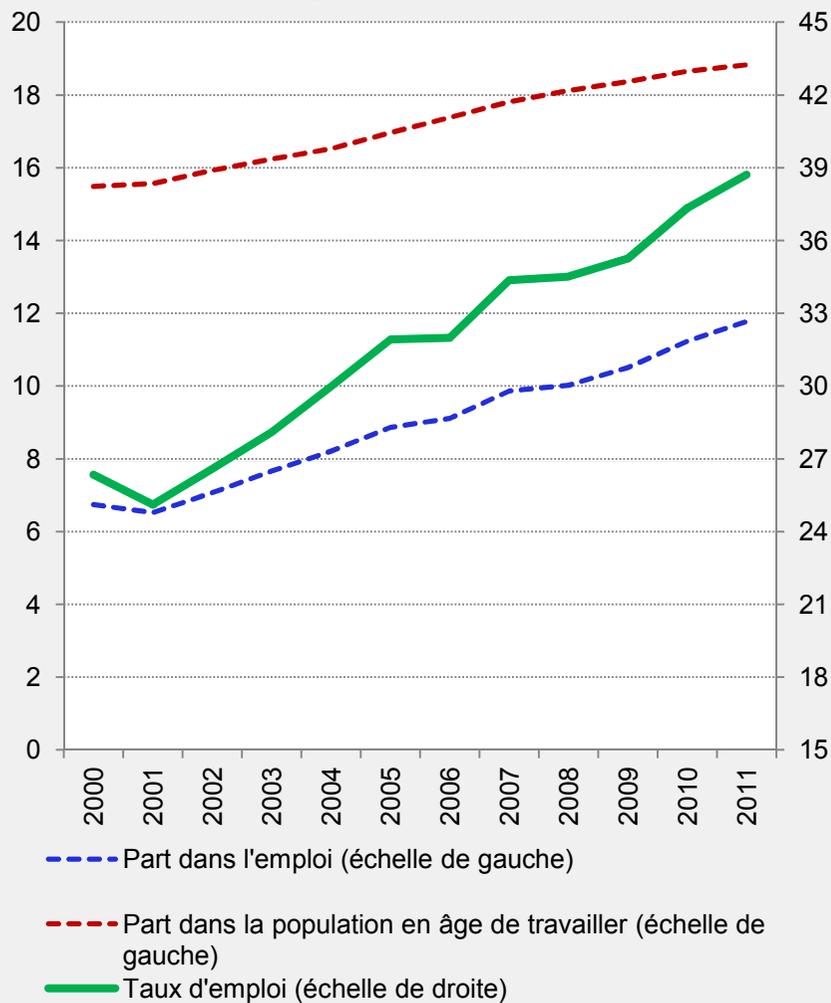
# Vers un vieillissement actif



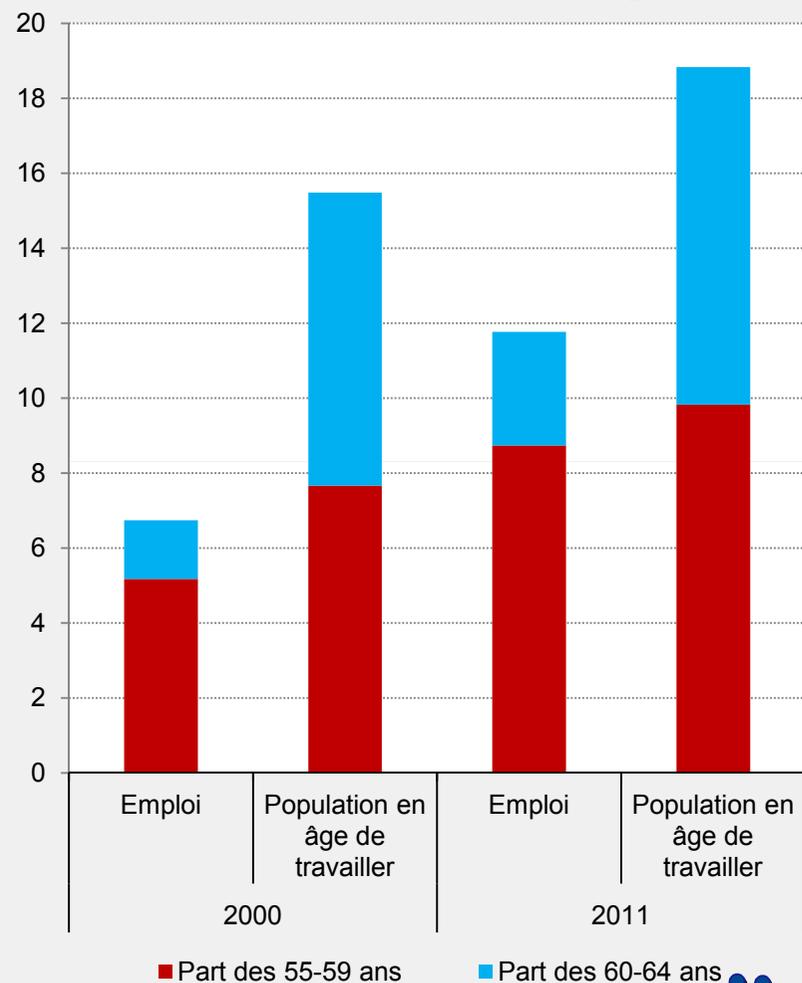
# Emploi des personnes de 55 à 64 ans en Belgique

(pourcentages de la population totale correspondante par tranche d'âge)

## Évolution depuis 2000



## Contribution des tranches d'âge de 5 ans



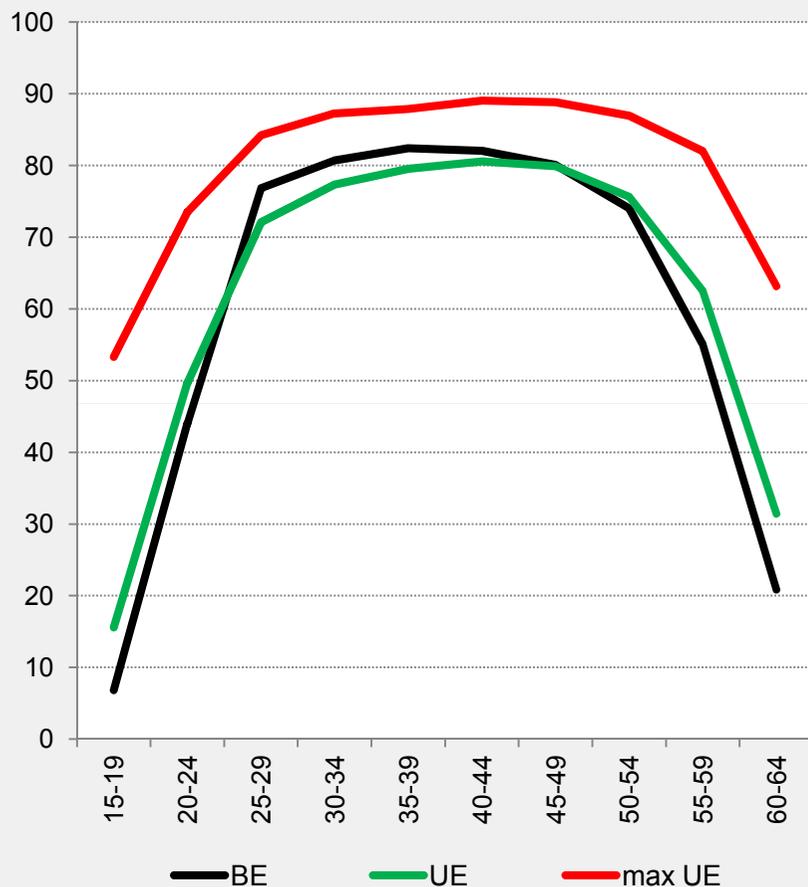
Source: DGSIE (EFT).



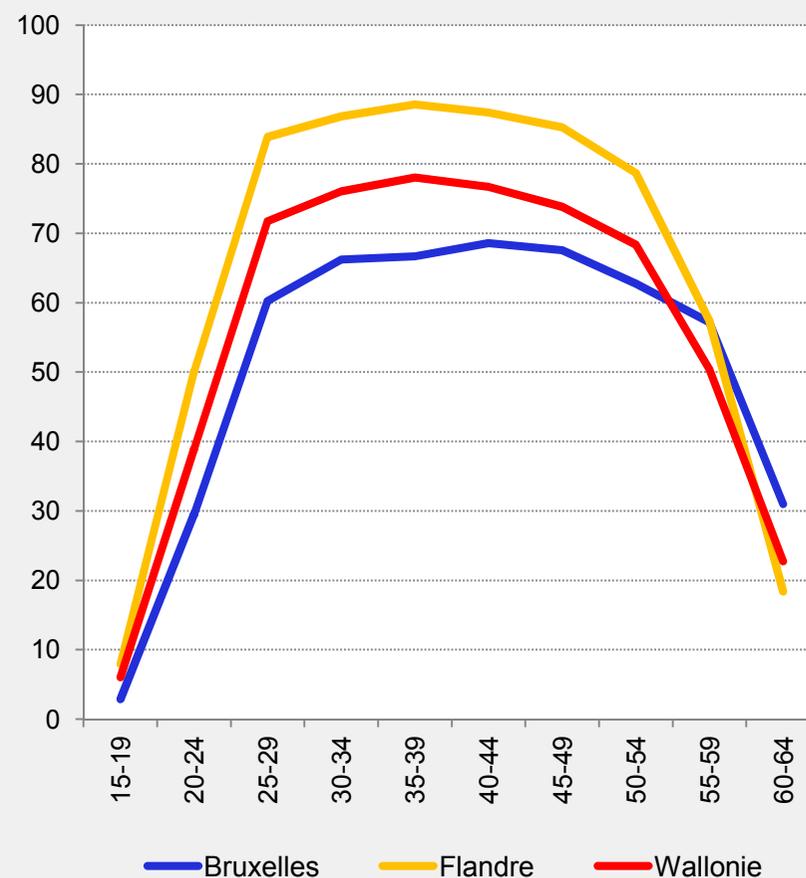
# Taux d'emploi en Belgique et dans l'Union européenne en 2011: ventilation par tranche d'âge

(pourcentages de la population totale correspondante par tranche d'âge)

## Belgique et Union européenne



## Régions



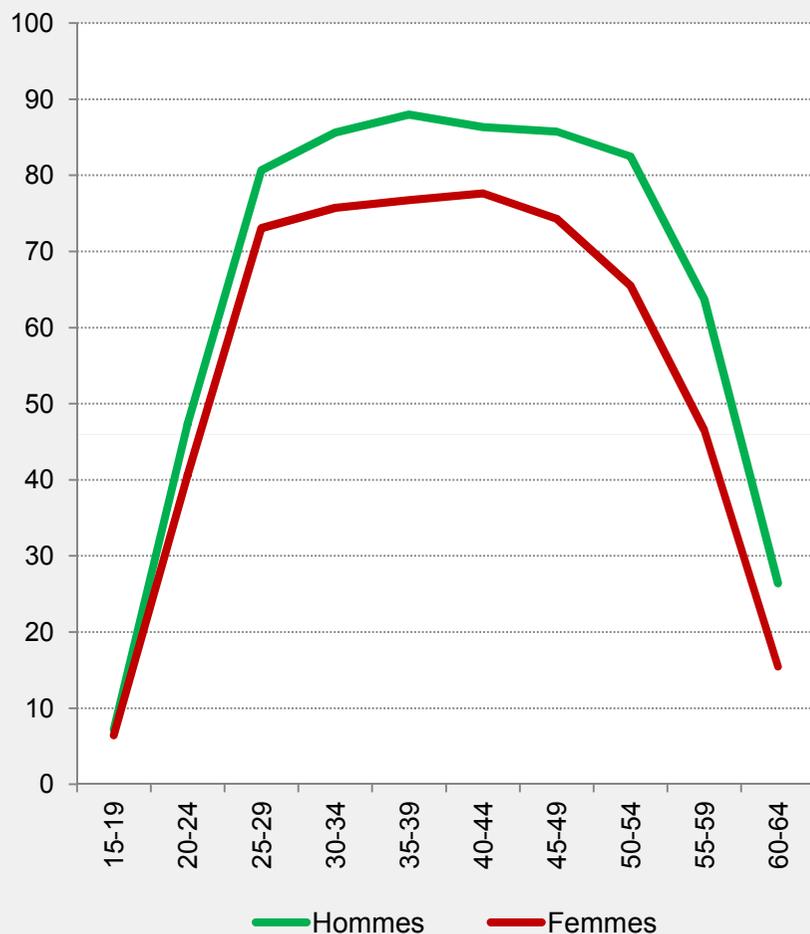
Sources: DGSIE, CE (EFT).



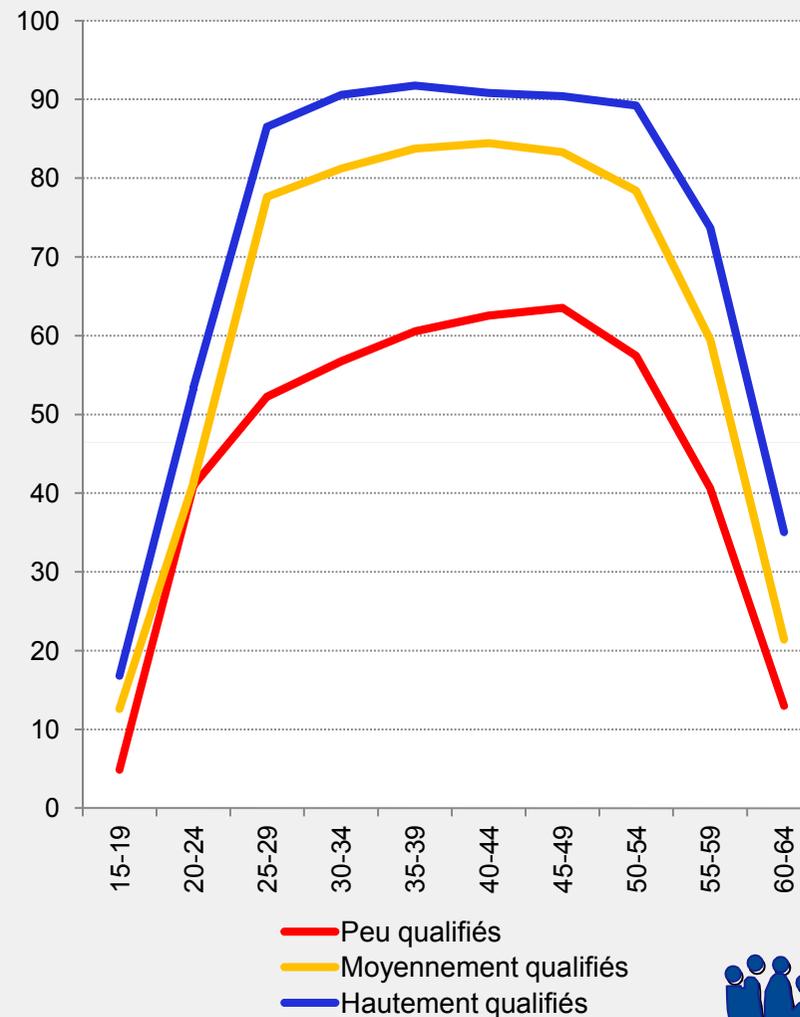
# Taux d'emploi des personnes âgées de 15 à 64 ans en Belgique en 2011

(pourcentages de la population correspondante)

## Ventilation par sexe



## Ventilation par niveau de qualification

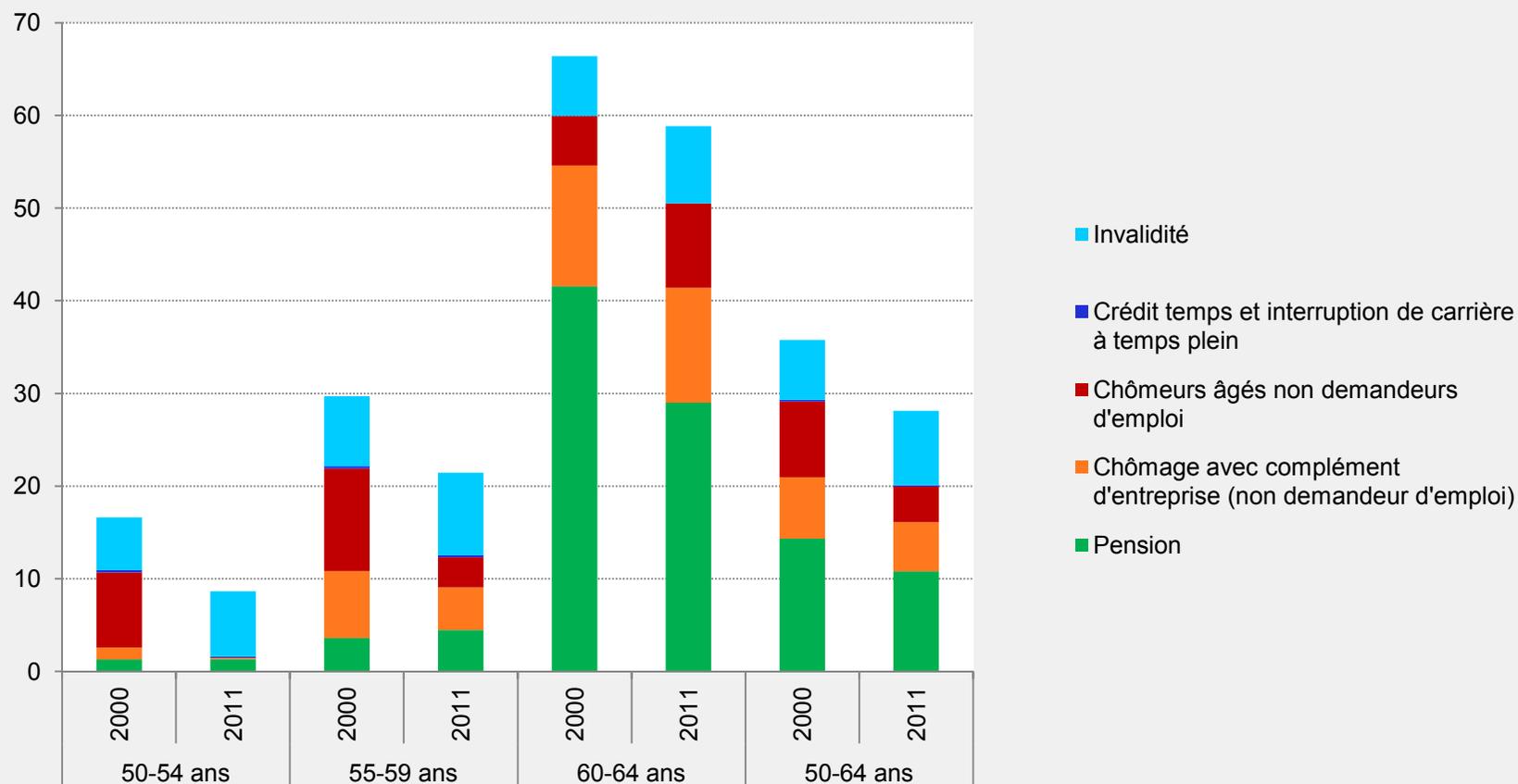


Source: DGSIE (EFT).



# Retraits du marché du travail des personnes âgées de 50 à 64 ans<sup>1</sup>

(pourcentages de la population correspondante)



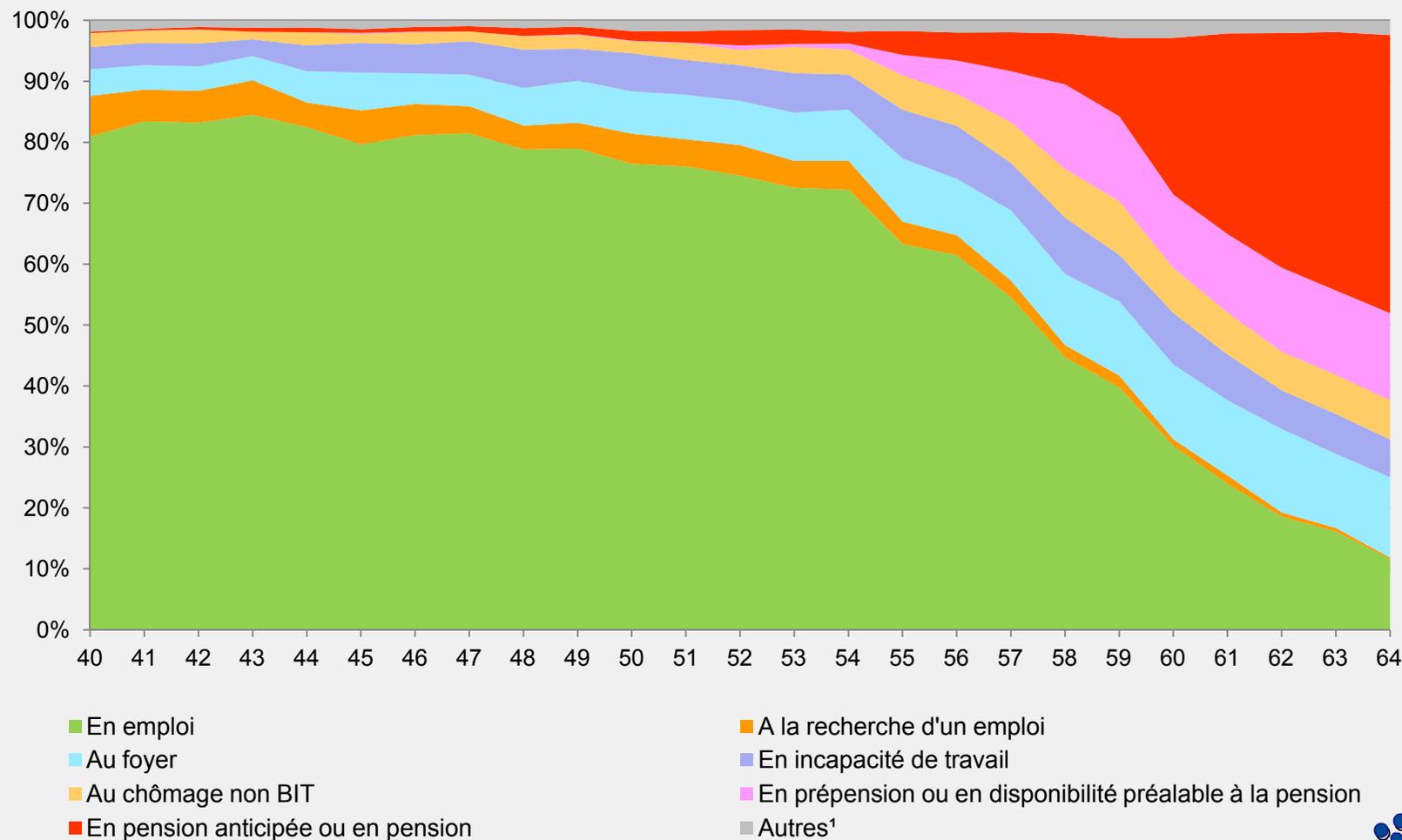
Sources: DGSIE-BFP, INAMI, ONEM, ONP, SdPSP.

<sup>1</sup> Total estimé, sur la base de l'addition de données qui ne concernent pas nécessairement la même période ou la même date de clôture. Etant donné que l'on ne dispose pas des données nécessaires pour éliminer les doubles comptages résultant de carrières mixtes dans les secteurs privé et public pour 2000 en ce qui concerne les pensions, on a considéré, par hypothèse, que la proportion des carrières mixtes dans le total des pensions était la même qu'en 2011.



# Ventilation de la population âgée de 40 à 64 ans par statut socio-professionnel

(pourcentages de la population correspondante, 2010)



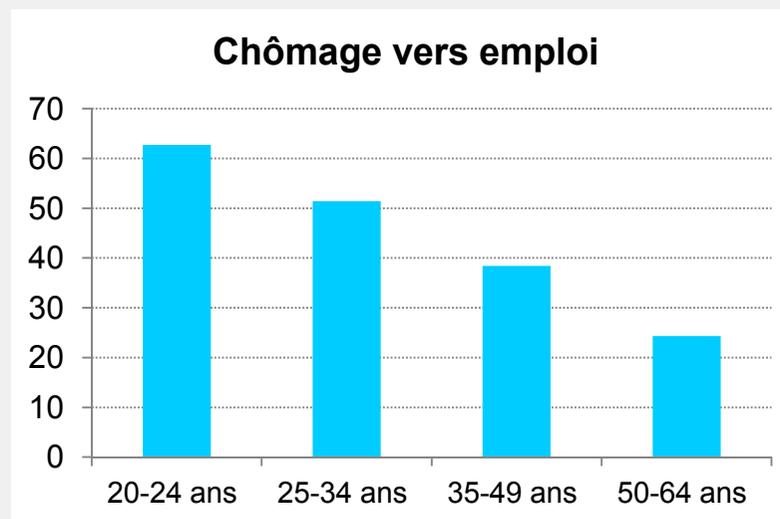
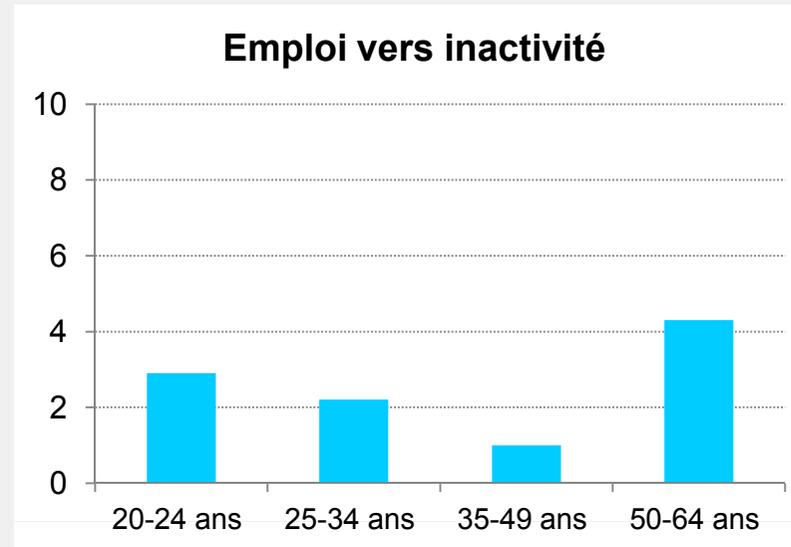
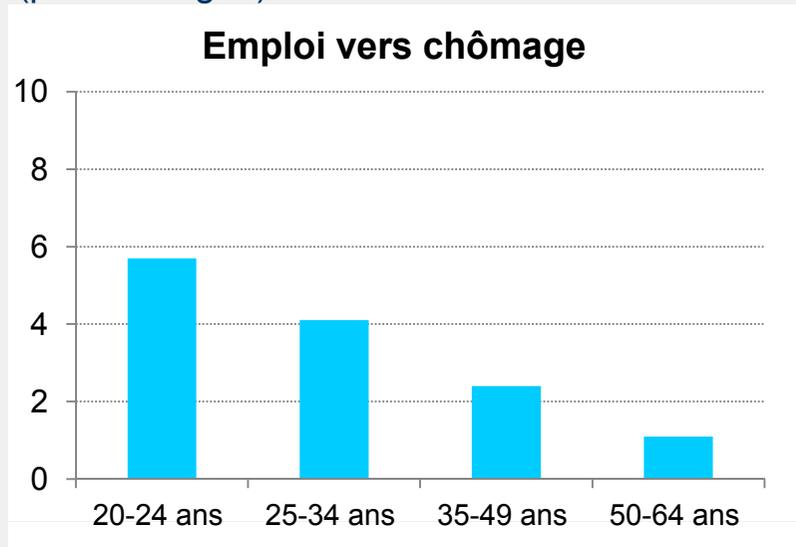
Source: DGSIE (EFT, microdonnées).

¹ Autres : notamment personnes aux études ou en formation et autres personnes sans emploi.



# Transitions<sup>1</sup> entre chômage, emploi et inactivité par tranche d'âge

(pourcentages)



Source: CE (EFT microdonnées).

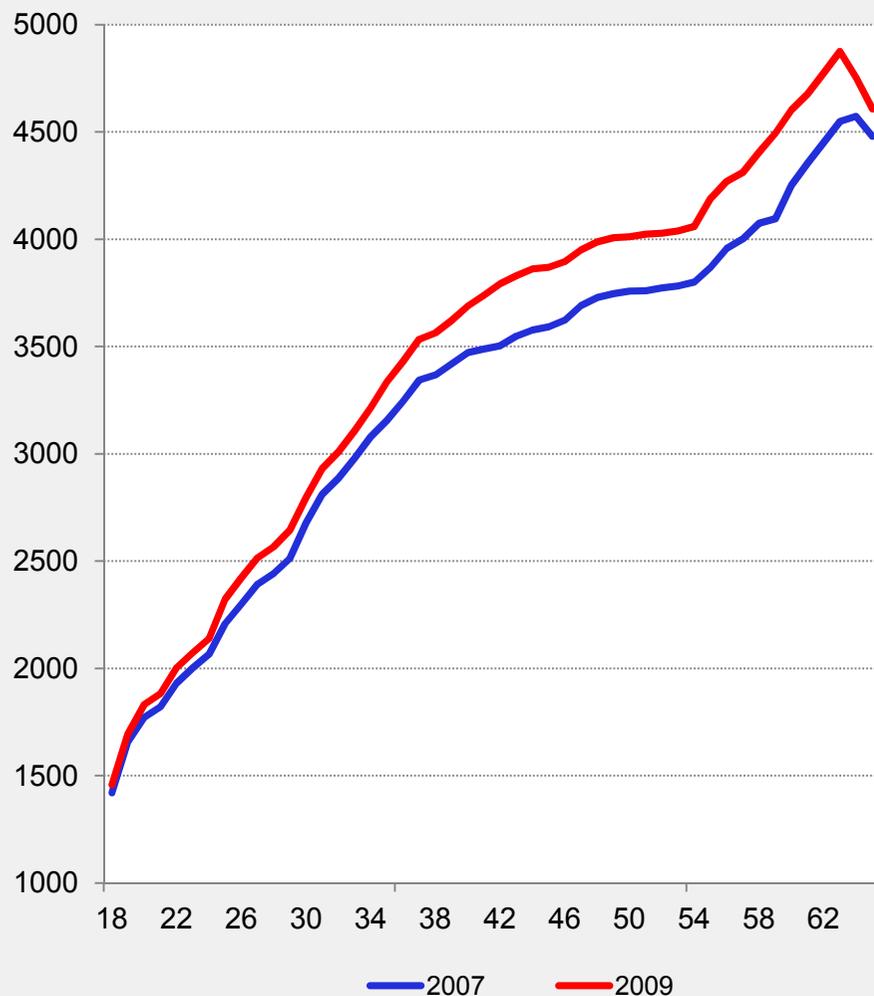
<sup>1</sup> Il s'agit de la probabilité de passer d'un statut à un autre sur une base annuelle. Sont présentés graphiquement les effets de l'âge pour un homme, avec un niveau de qualification moyen, résidant en Flandre. L'estimation tient également compte de la situation de famille et de la branche d'activité.



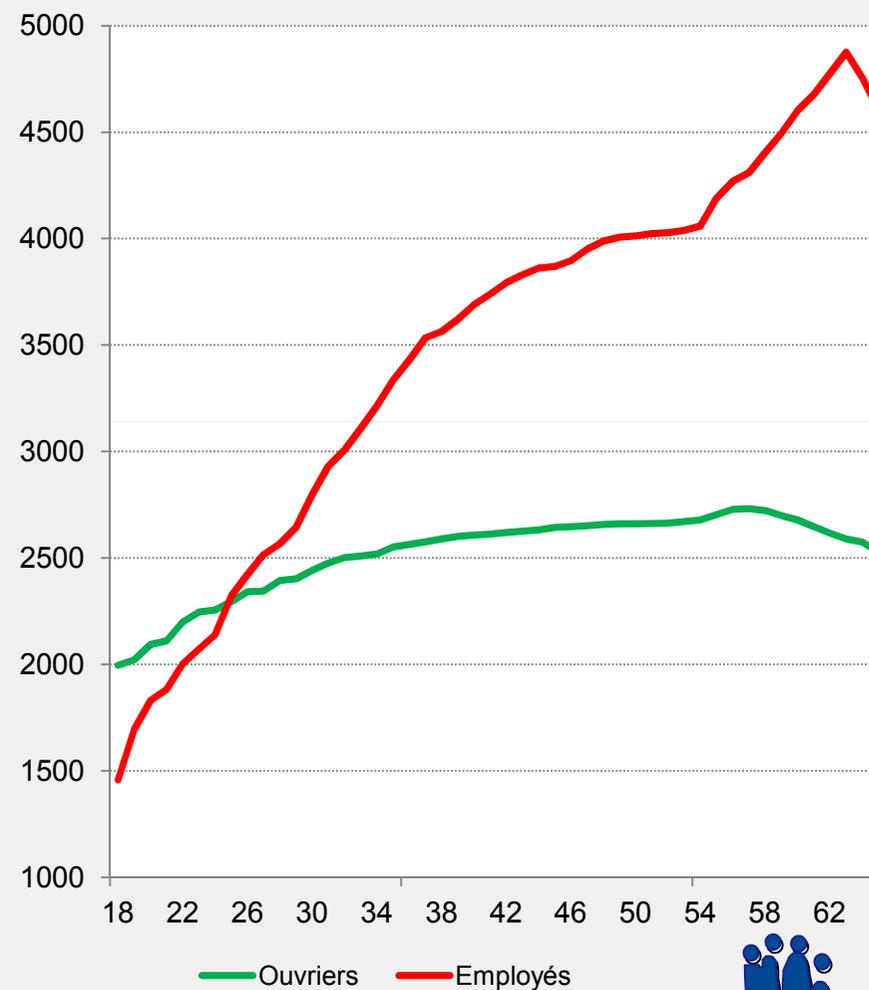
# Salaire mensuel brut moyen par classe d'âge en Belgique

(euros)

## Salaire moyen des employés, comparaison à deux ans d'écart



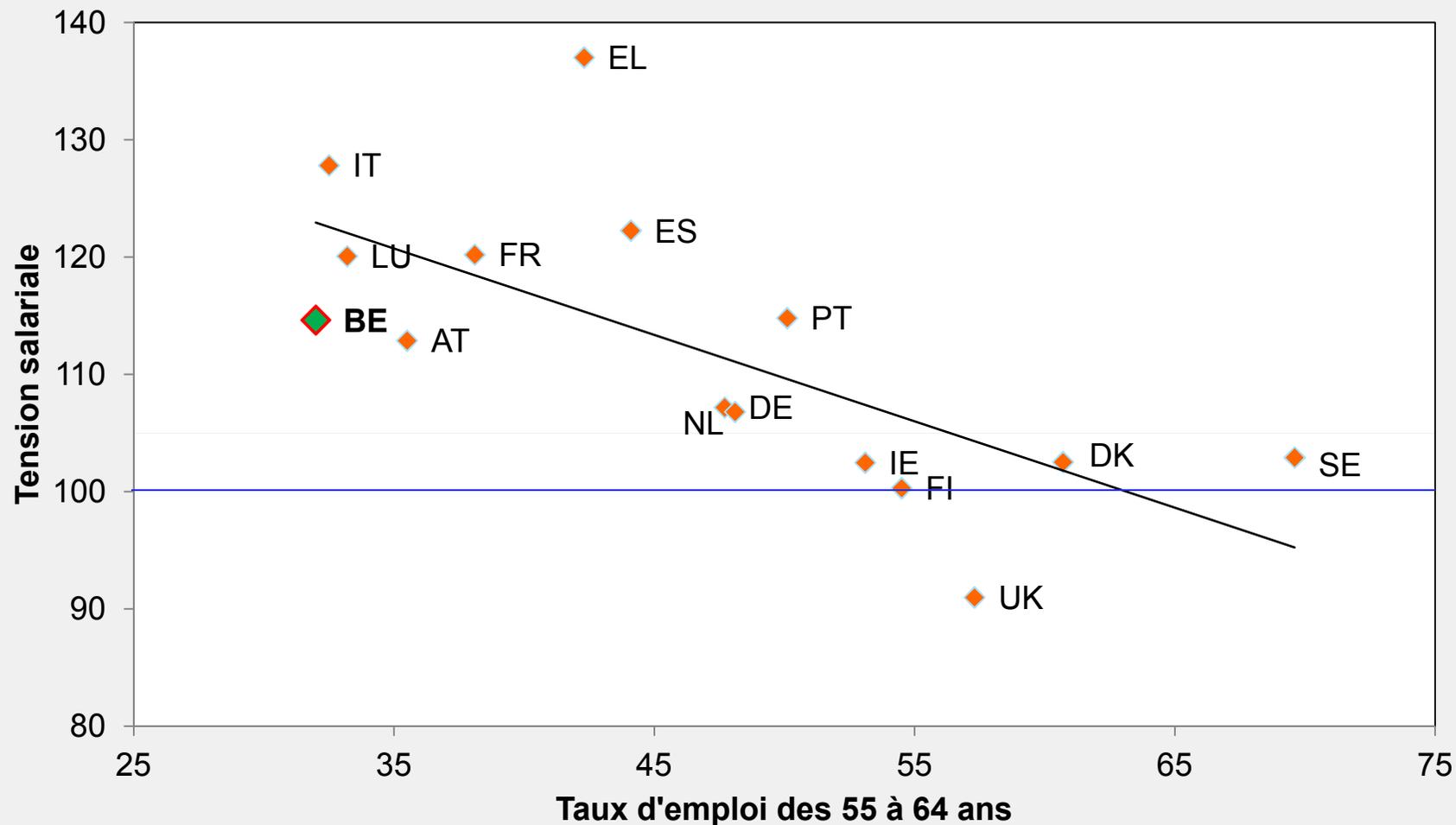
## Salaire moyen selon le statut ouvrier/employé, 2009



Source: DGSIE (SES).



# Taux d'emploi des travailleurs âgés<sup>1</sup> et tension salariale entre travailleurs âgés et jeunes<sup>2</sup> en 2006



Source: Eurostat (SES (Industrie et services - entreprises de 10 salariés et plus) et EFT).

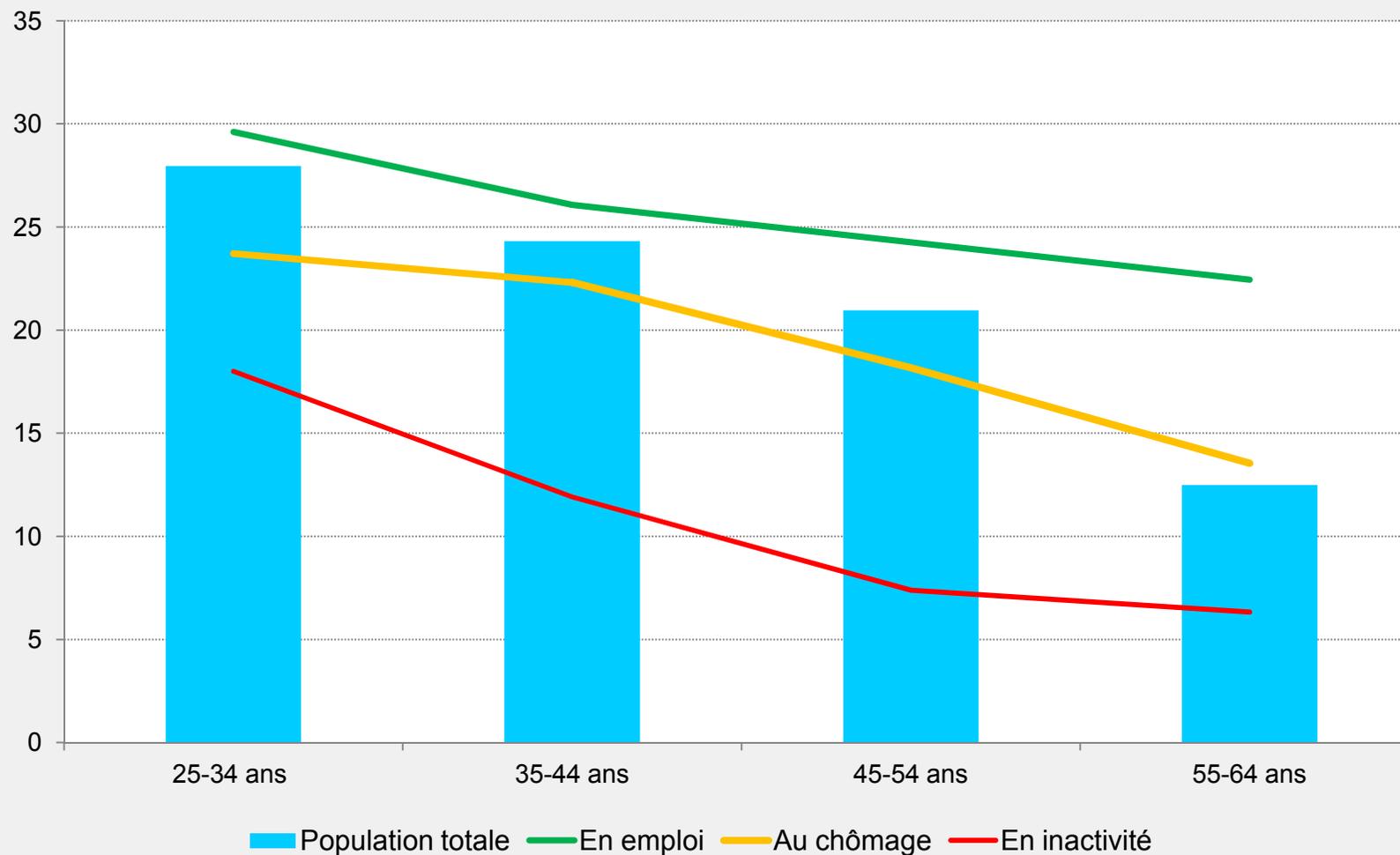
<sup>1</sup> Rapport entre le nombre de travailleurs de 55 à 64 ans et la population totale dans cette catégorie d'âge, en pourcentage.

<sup>2</sup> Rapport entre le salaire mensuel moyen des travailleurs de 50 à 59 ans et celui des travailleurs de 30 à 39 ans, le niveau de salaire de ces derniers étant égal à 100.



# Accès à la formation en Belgique<sup>1</sup>: ventilation par statut BIT

(pourcentages de la population correspondante, 2010)



Source: DGSIE (EFT, microdonnées).

<sup>1</sup> Participation à une activité de formation organisée dans ou en dehors de l'enseignement régulier, ou utilisation d'une méthode d'auto-apprentissage au cours des douze mois précédant l'enquête.



# Obstacles à la formation cités par les candidats potentiels en Belgique

(pourcentages de la population correspondante n'ayant pas participé à une formation, mais étant néanmoins disposée à le faire; 2008)

	25-34	35-54	55-64	Total
Pour raison de santé ou à cause de mon âge	3,6	11,1	50,8	15,7
Je n'avais pas le temps à cause de ma situation familiale	33,8	27,0	14,9	26,7
Je ne satisfaisais pas aux conditions, je n'avais pas les connaissances préalables requises	4,3	5,6	9,9	6,0
La formation était trop coûteuse, je ne pouvais pas me la permettre	7,4	7,9	7,1	7,6
Il n'y avait pas d'offres de formation à une distance accessible	1,0	2,4	4,1	2,3
La formation ne s'accordait pas à mes horaires de travail	31,5	24,2	2,8	22,6
Manque de soutien de la part de l'employeur	7,9	10,5	2,8	8,5
L'idée de retourner à l'école m'effraye	0,7	2,5	0,0	1,6
Autre	9,8	8,3	8,2	8,7

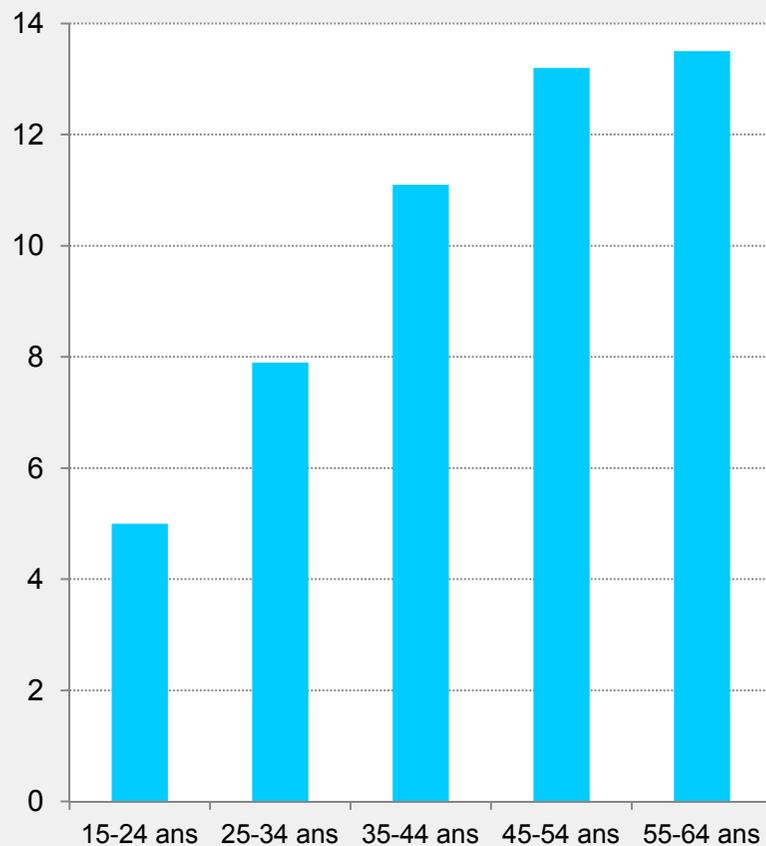
Source: DGSIE (AES).



# Conditions de travail en Belgique

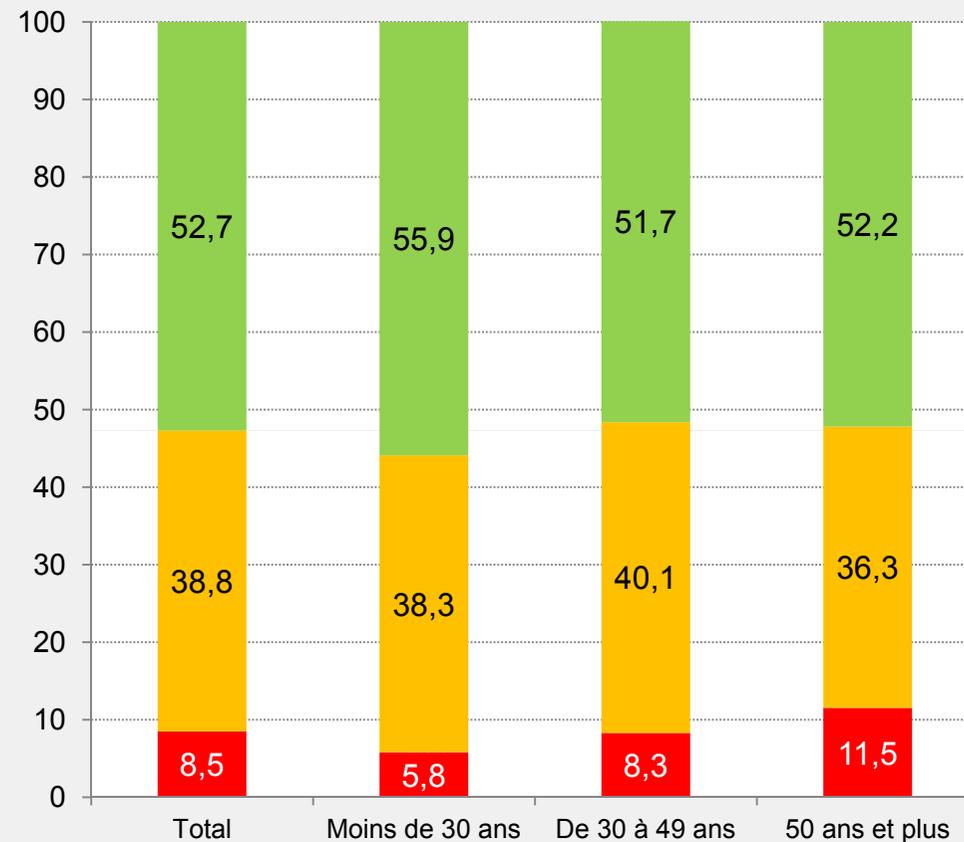
## Problèmes de santé causés ou aggravés par le travail

(pourcentages de la population correspondante, 2007)



## Absentéisme au travail pour des raisons de santé au cours des douze derniers mois

(pourcentages du total correspondant, 2010)



■ Plus de 15 jours ■ Entre 1 et 15 jours ■ Aucun

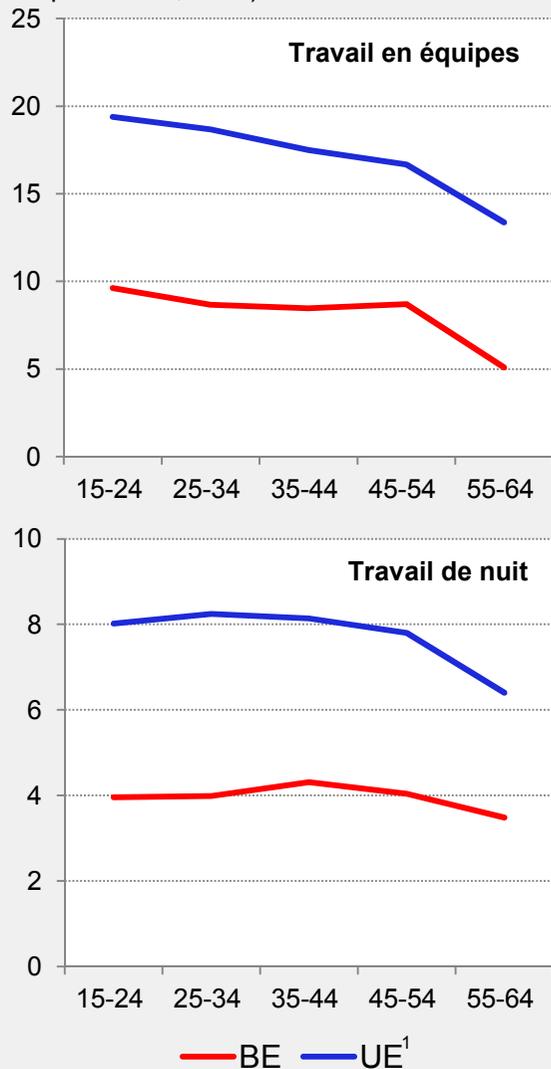
Sources: CE (EFT, microdonnées, module ad hoc 2007) pour le volet de gauche, Eurofound (EWCS 2010) pour le volet de droite.



# Organisation du travail en Belgique

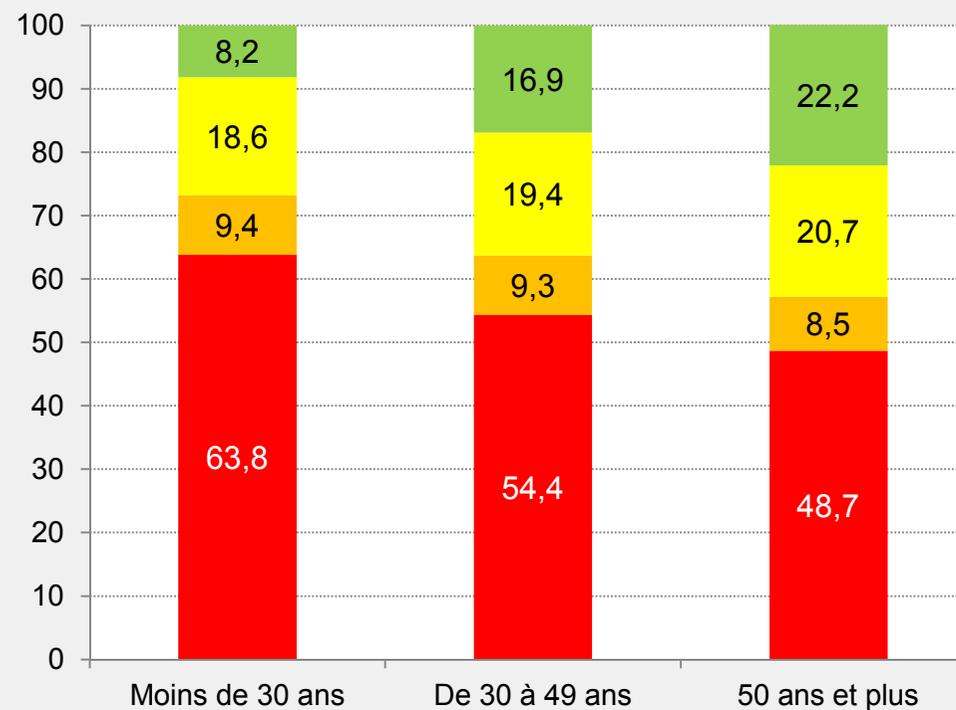
## Horaires atypiques

(pourcentages du total correspondant, emploi salarié, 2010)



## Horaires de travail: contrainte imposée ou choix du travailleur?

(pourcentages du total correspondant, 2010)



- Les horaires sont fixés par l'entreprise/l'organistaion
- Le travailleur a le choix entre plusieurs horaires fixes
- Le travailleur peut choisir ses horaires dans une certaine limite
- Le travailleur détermine entièrement ses horaires

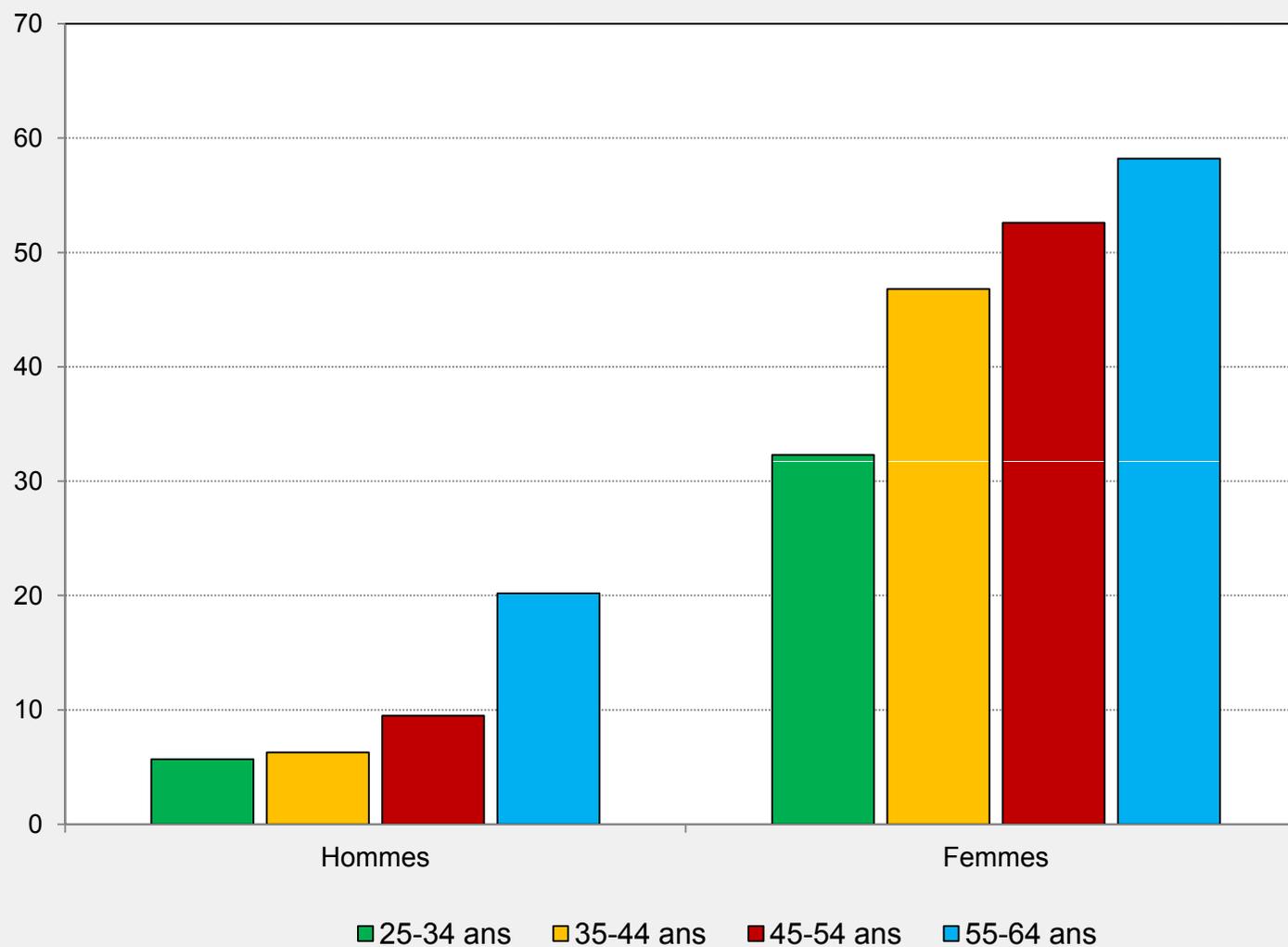


Sources: CE (EFT 2010) pour le volet de gauche, Eurofound (EWCS 2010) pour le volet de droite.

<sup>1</sup> UE: hors Malte et Irlande. Pour le travail en équipes, hors Malte, Irlande et Italie.

# Travailleurs salariés: temps partiel

(pourcentages du total correspondant, 2010)



Source: DGSIE (EFT, microdonnées).



## Réformes récentes pour augmenter l'âge effectif de sortie du marché du travail

- ▶ Pension anticipée dans le secteur privé et le secteur public
  - l'âge minimal est porté à 62 ans à l'horizon 2016
  - la durée minimale de carrière est portée à 40 ans à l'horizon 2015
- ▶ Chômage avec complément d'entreprise
  - l'âge minimal est porté à 60 ans pour tous à partir de 2015
  - la durée minimale de carrière est portée à 40 ans

Dans les deux cas, des exceptions sont prévues pour les carrières longues

- ▶ Les fonctionnaires nommés peuvent continuer à travailler après avoir atteint l'âge de 65 ans
- ▶ Extension des possibilités de combiner une activité professionnelle rémunérée et une pension de retraite



## ***Élargir le champ d'action et intégrer les mesures en faveur d'un vieillissement actif dans le cadre d'une politique globale de promotion de l'emploi***

- augmenter la participation de la population au marché du travail, pas seulement des 55 ans et plus, mais c'est pour ce groupe que les marges sont les plus importantes
- favoriser la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée, en veillant à ce que cela n'aboutisse pas à une baisse globale du volume d'heures prestées
- encourager la diversité sur le lieu de travail (sexe, âge, origine, (in)validité)
- étendre les procédures de validation des compétences
- adapter les limites d'âge des dispositifs de départ anticipé en fonction de l'évolution de l'espérance de vie
- combiner dialogue social et politique d'aides ciblées
- prendre en compte les compétences et l'expérience dans la formation des salaires
- généraliser la politique d'accompagnement et de contrôle des demandeurs d'emploi à toutes les tranches d'âge



## ***Changer de paradigme: reconnaître et valoriser les compétences en partenariat entre employeurs et travailleurs***

- politique de ressources humaines basée sur la carrière, qui vise à mettre en adéquation les besoins et possibilités de l'entreprise et ceux des individus, en assurant une attribution adéquate des fonctions et un développement optimal
- diagnostic et évaluation indispensables des besoins futurs de compétences
- collaboration avec le personnel dans une démarche participative
- programmes de développement des ressources humaines (formations adaptées, tutorat, stages et formation en alternance)
- adaptation
  - des conditions de travail: ergonomie des postes de travail, horaires, etc.
  - de l'organisation du travail: mobilité fonctionnelle, assouplissement de la chaîne hiérarchique, etc.

Les pouvoirs publics soutiennent ces politiques d'entreprise au travers de nombreuses interventions financières et de la mise à disposition d'outils de gestion en matière par exemple de dépistage des risques professionnels ou de mesure des facultés de travail



# Mesures non ou insuffisamment exécutées du pacte de solidarité entre les générations



## Exemples de mesures non exécutées du pacte de solidarité entre les générations

	Motif de non exécution	Conclusion
<b>Plan d'entreprise pour les âgés</b>	Mesure insuffisamment soutenue par les partenaires sociaux	Obsolète vu les nouvelles dispositions de l'accord de gouvernement. Le soutien des partenaires sociaux reste indispensable
<b>Expérimenter une adaptation des barèmes salariaux</b>	Entre 2006 et 2011, aucune demande pour pouvoir recourir à cette possibilité	La question du coût salarial est importante, mais l'on observe également l'éviction d'ouvriers âgés alors que l'âge et l'ancienneté interviennent peu dans leurs barèmes, contrairement aux employés
<b>Formation des travailleurs âgés et définition des groupes à risque</b>	Objectif chiffré non atteint	Harmonisation des statuts ouvrier/employé Mécanisme de sanction affiné et renforcé, meilleur soutien des partenaires sociaux
<b>Solidarisation du coût des prépensions pour les nouveaux engagés</b>	Crainte d'utilisation abusive?	Opportun pour éviter un piège à l'emploi, tout en veillant à éviter les effets pervers sur les licenciements
<b>Passage d'un travail lourd à un travail plus léger</b>	Difficulté de définir le "travail lourd"	Gestion proactive des carrières dans le cadre des plans d'entreprise



# Bonus de pension



# Description du dispositif de bonus de pension

## ▶ Principe du dispositif

Inciter financièrement les travailleurs salariés et les indépendants à prolonger leur activité, grâce à un bonus forfaitaire s'ajoutant à la pension légale, en cas d'activité réelle après l'âge de 62 ans

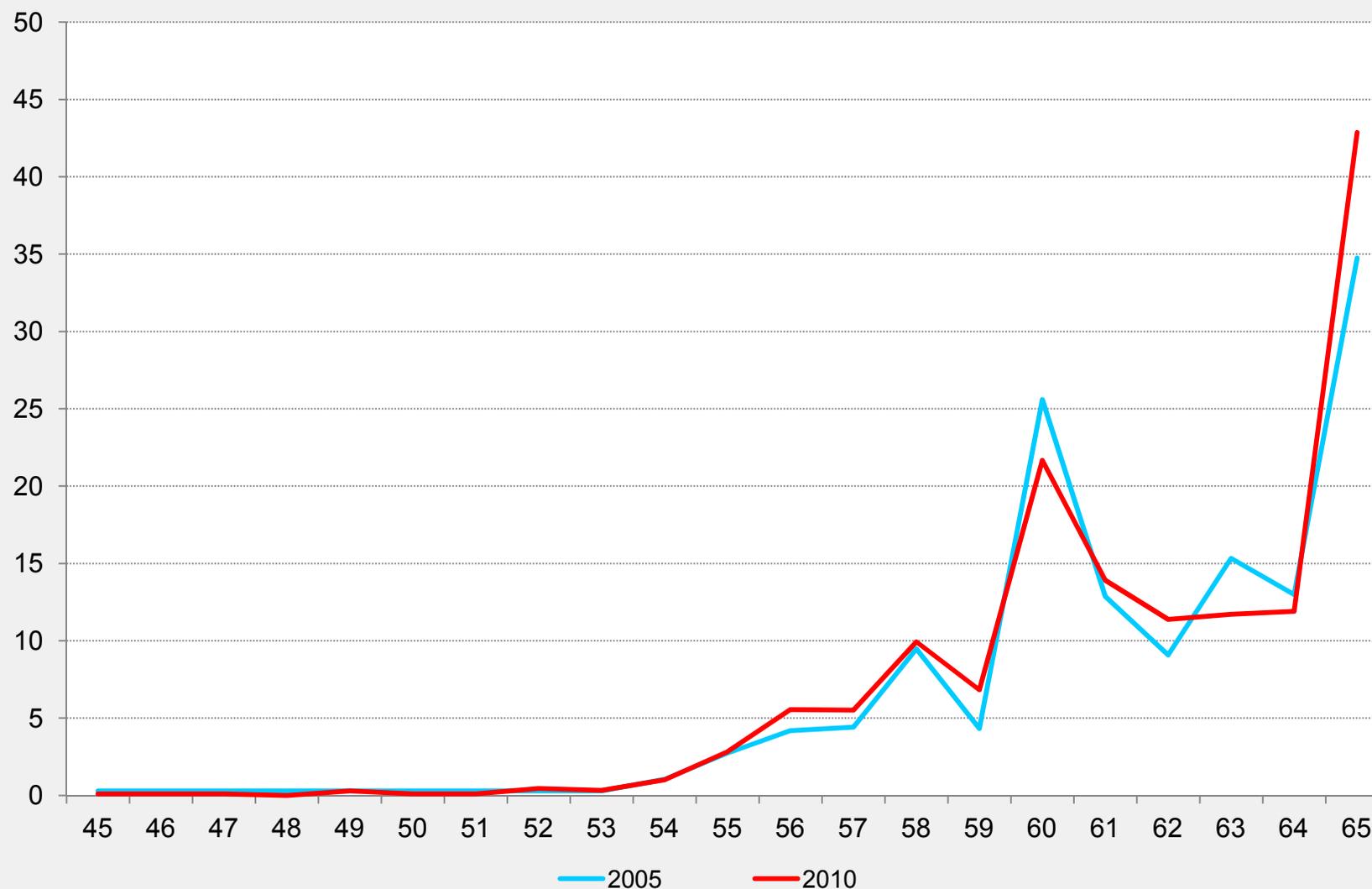
## ▶ Conditions et montant

- Le bonus s'élève à 2 euros (indexés) par journée d'occupation effective à temps plein
- Les journées assimilées (par exemple pour cause de maladie) sont limitées à 30 jours équivalents temps plein par année civile



# Probabilité de retrait du marché du travail<sup>1</sup> en Belgique

(pourcentages)



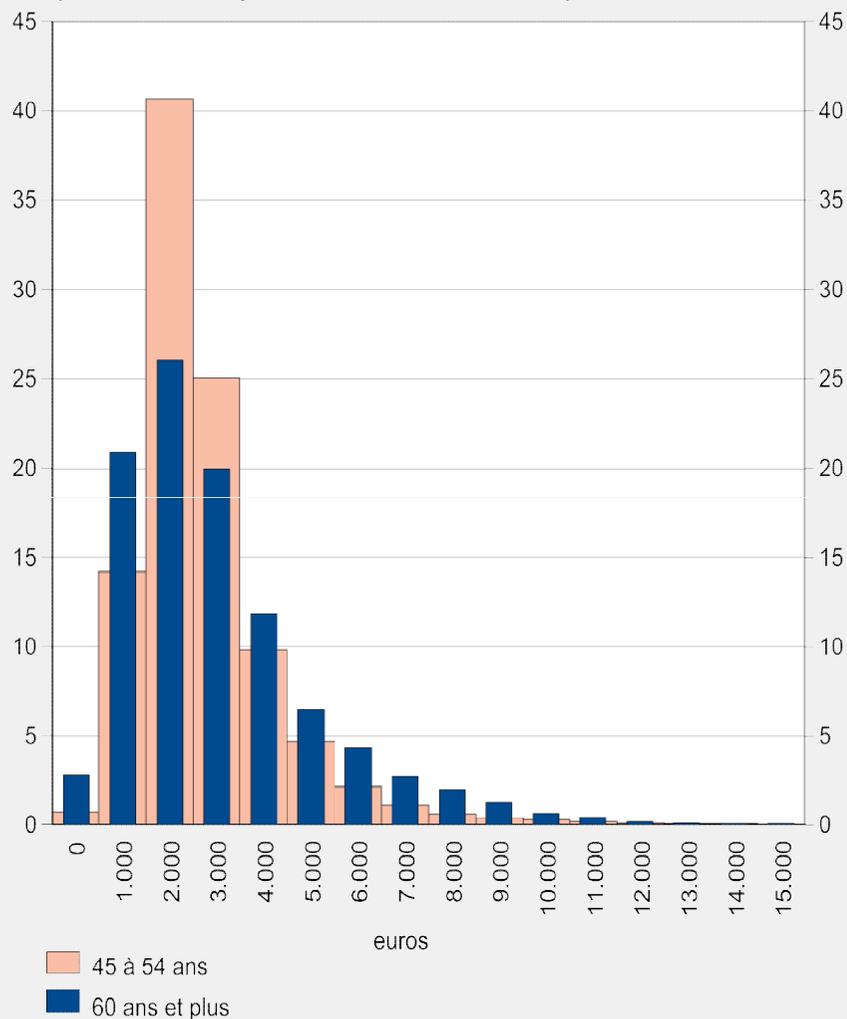
Source: DGSIE (EFT, microdonnées).

<sup>1</sup> Les probabilités sont calculées pour la catégorie de référence : travailleur masculin, niveau de qualification moyen, résidant en Flandre.

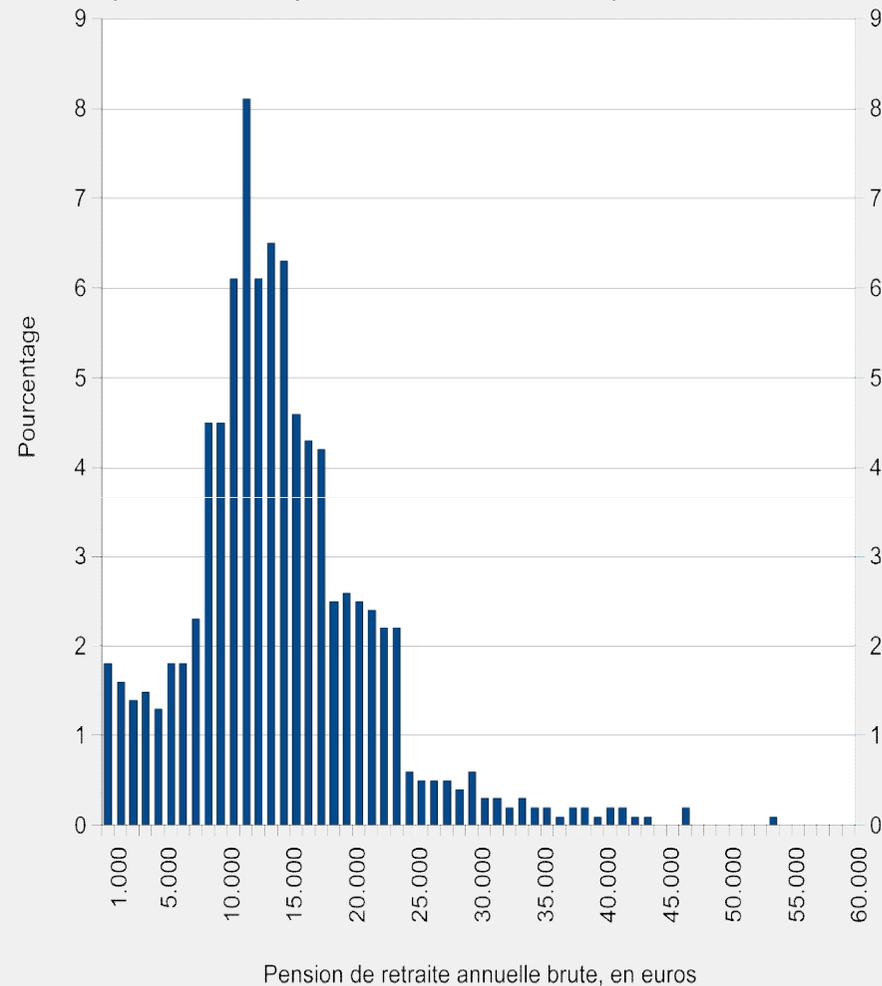


# Distributions des salaires bruts et des pensions de retraite

(données non pondérées, 2006 à 2008)



(données non pondérées, 2005 à 2008)

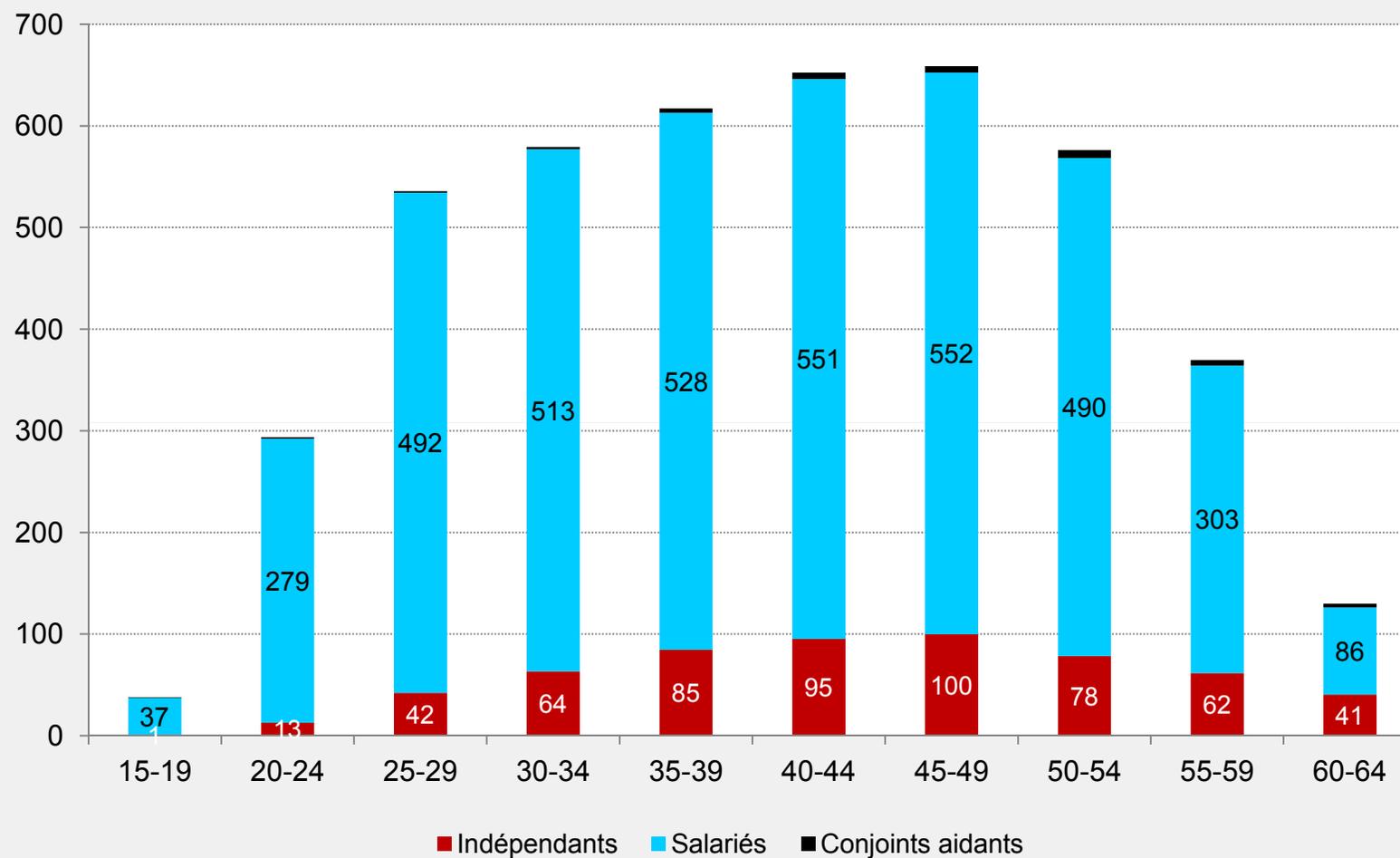


Sources: DGSIE (SES) pour le volet de gauche, CE (SILC) pour le volet de droite.



# Population en emploi: ventilation par statut professionnel et par tranche d'âge

(milliers de personnes, 2010)



Source: CE (EFT, microdonnées).



# Conclusions de l'avis sur le bonus de pension

- dispositif récent (2007): le recul et, surtout, les données manquent pour en évaluer correctement l'impact
- indications d'un léger effet positif sur la participation des plus de 62 ans
- les indépendants en ont proportionnellement davantage bénéficié
- impact proportionnellement plus important pour les pensions les plus faibles (davantage d'équité)
- à l'avenir: davantage d'intérêt auprès des travailleurs amenés à rester en emploi jusque l'âge de 62 ans au moins
- ⇒ **L'accès au bonus de pension ne devrait plus être défini à partir du seul critère d'âge minimal, mais devrait aussi tenir compte de la durée de la carrière**
- ⇒ **L'information des ayants droit potentiels est essentielle pour offrir les meilleures garanties de succès à la mesure**

