

Conseil supérieur de l'emploi



Rapport 2016

Conférence de presse du
29 juin 2016

Marcia De Wachter

Conseil supérieur de l'emploi



Évolutions récentes et
perspectives du marché
du travail

L'EMPLOI ET LA DIVERSITÉ PROGRESSENT



La reprise de l'emploi se confirme en 2015 avec 41 000 créations nettes portées par les branches sensibles et les autres services

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

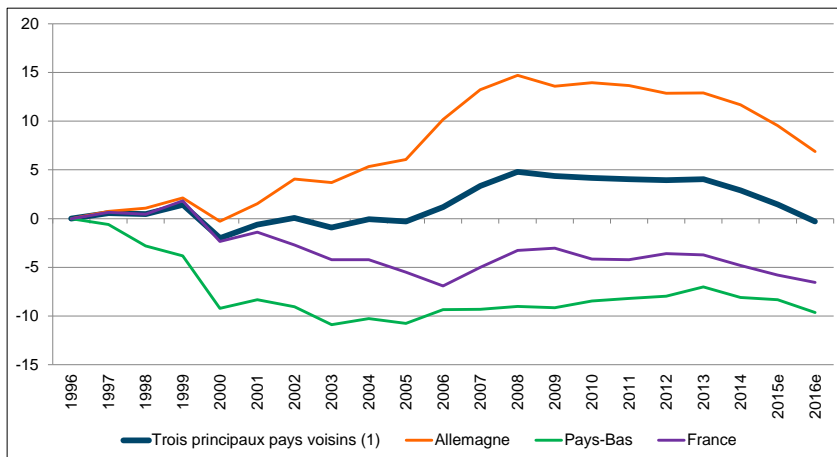
	2012	2013	2014	2015	2016e	2017e	2018e	Niveau 2015
Emploi intérieur total	16	-18	16	41	43	47	50	4 591
Indépendants	8	6	7	10	10	10	11	766
Salariés	8	-24	9	31	32	37	40	3 825
Branches sensibles à la conjoncture	-8	-25	-4	15	17	25	29	2 363
Administration publique et enseignement	2	3	5	1	1	-1	-3	806
Autres services	14	-1	7	15	14	14	14	657

Sources: BNB, ICN.



La croissance des coûts salariaux ralentit et l'écart par rapport aux pays voisins est comblé en 2016

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



Veiller à ce que les salaires évoluent en ligne avec la productivité afin de préserver la compétitivité vis-à-vis des pays voisins

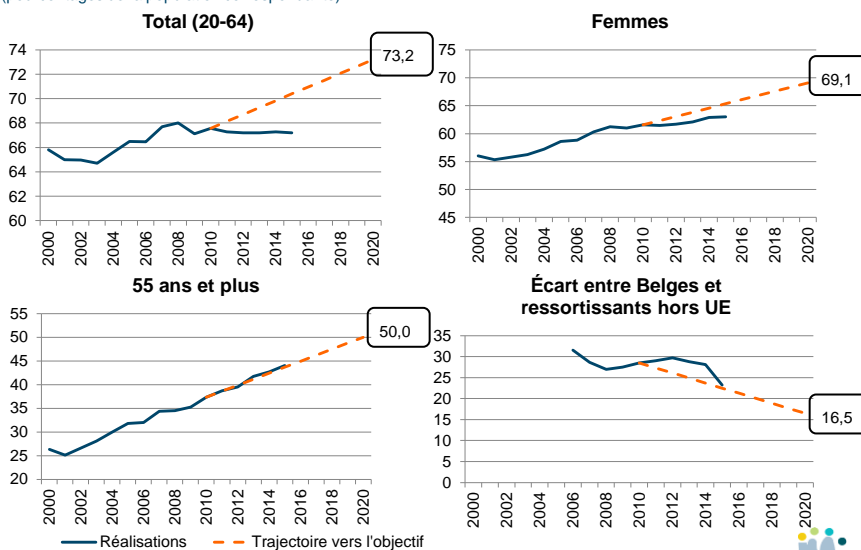
Source: CCE.

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



Le taux d'emploi stagne, l'objectif de 73,2% en 2020 sera difficilement atteint¹, la progression dans certains groupes cibles est bonne

(pourcentages de la population correspondante)



Source: CE.

¹ en partie en raison de la croissance de la population en âge de travailler.



Taux d'emploi par âge, genre, niveau de qualification et nationalité

(pourcentages de la population correspondante âgée de 20 à 64 ans)

	2000	2005 ¹	2010	2015	2016e	UE 2015
Total	65,8	66,5	67,6	67,2	67,2	70,0
20-29 ans	66,0	63,7	61,0	57,6		61,4
30-54 ans	76,8	78,2	80,5	79,3		79,1
55-64 ans	26,3	31,8	37,3	44,0		53,3
Hommes	75,5	74,3	73,5	71,3		75,8
Femmes	56,0	58,6	61,6	63,0		64,2
Faiblement qualifiés	50,5	48,8	48,4	45,6		52,6
Moyennement qualifiés	69,1	68,8	69,1	67,2		70,7
Hautement qualifiés	84,4	82,8	81,9	81,8		82,7
Nationaux	67,2	67,7	68,8	68,5		70,6
Autres ressortissants UE	nd	61,6	65,1	66,5		73,4
Ressortissants hors UE	nd	36,3	40,3	45,2		56,7

- Cibler les groupes à risques: les jeunes, les femmes, les 55 ans et plus, les ressortissants non-UE et de façon transversale les peu qualifiés.
- Favoriser la diversité

Sources: BNB, CE.

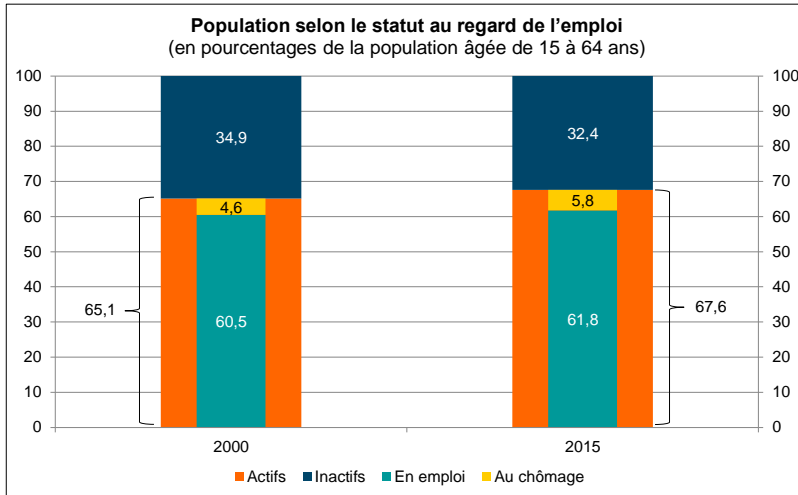
¹ Les données par nationalité sont les données de 2006, première année disponible

7

LE CHÔMAGE ET L'INACTIVITÉ SE REDUISENT

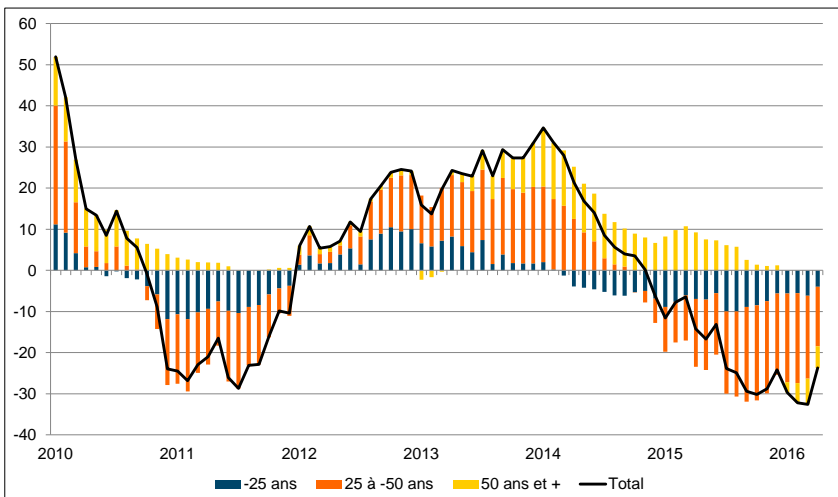
8

Le taux d'activité affiche une tendance à la hausse...



Le chômage recule pour toutes les catégories d'âge

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

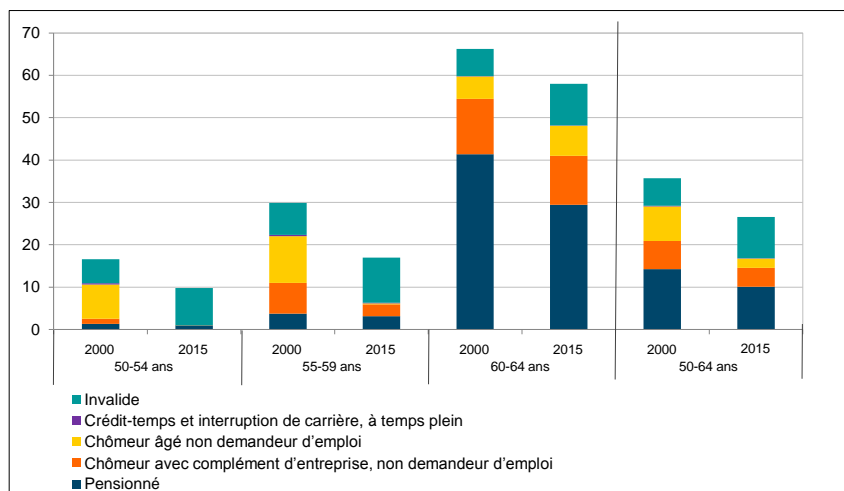


Continuer les efforts d'activation des DEI, assurer le suivi des personnes ayant perdu leurs allocations d'insertion et continuer à les accompagner



Les sorties anticipées du marché du travail se réduisent

(pourcentages de la population correspondante âgée de 50 à 64 ans)



Poursuivre les politiques d'activation des 55 ans et plus et contrôler le recours au statut d'invalide

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



11

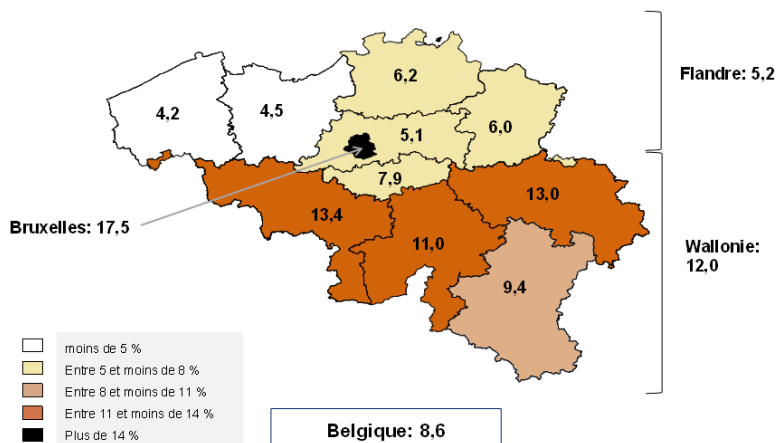
DIFFÉRENCES RÉGIONALES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL



12

Taux de chômage dans les provinces de Belgique

(pourcentages de la population âgée de 15 à 64 ans, 2015)



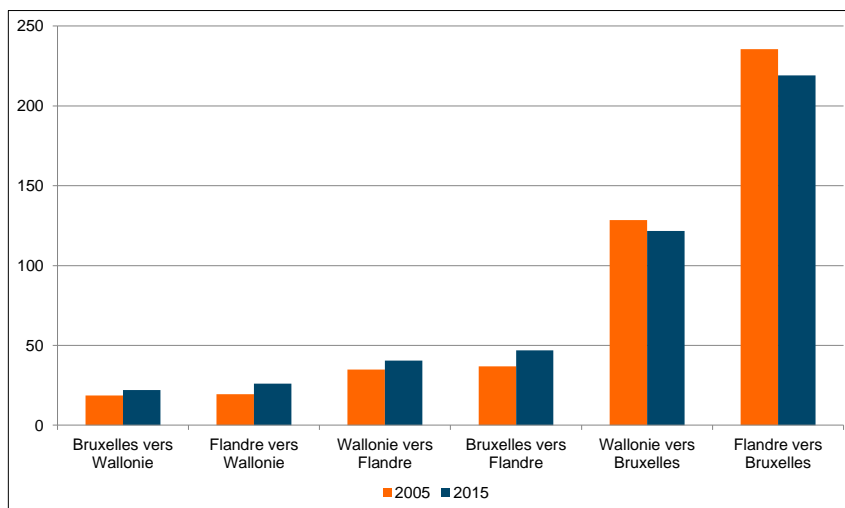
Favoriser la mobilité interrégionale, poursuivre les collaborations entre Services publics pour l'emploi et limiter les pièges à l'emploi

Source: CE.



Le nombre de navetteurs a progressé au cours des dix dernières années vers la Flandre et la Wallonie

(en milliers de personnes)



Sources: CE, DGS, SPF Économie.

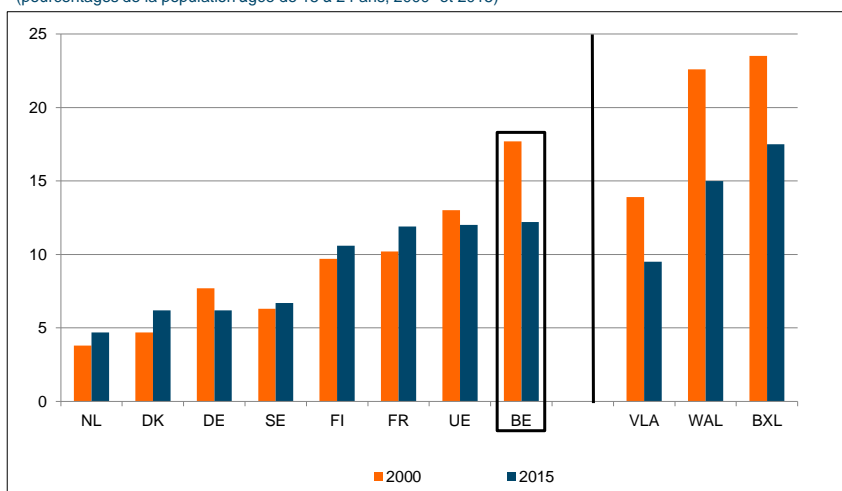


LE CAPITAL HUMAIN PROGRESSE



Un jeune sur dix n'est ni en emploi ni en formation (NEET¹)

(pourcentages de la population âgée de 15 à 24 ans, 2000² et 2015)



Encourager les politiques de remédiation et d'orientation pour limiter le décrochage scolaire

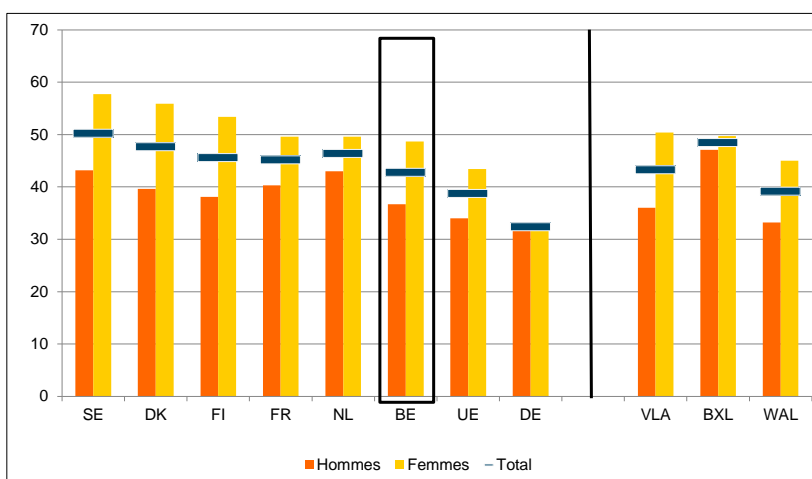
Source: CE.

¹ NEET, Young people neither in employment nor in education and training.
² 2002 pour l'UE (première année disponible).



Une femme sur deux est diplômée du supérieur

(pourcentages de la population âgée correspondante de 30 à 34 ans, 2015)



Adapter les programmes scolaires aux besoins du marché, informer sur les débouchés et valoriser les filières STEM

Source: CE.



La formation en alternance peut aider à l'insertion des jeunes sur le marché du travail

- ▶ C'est le cas en Allemagne et, chez nous, en Communauté germanophone

Il faut :

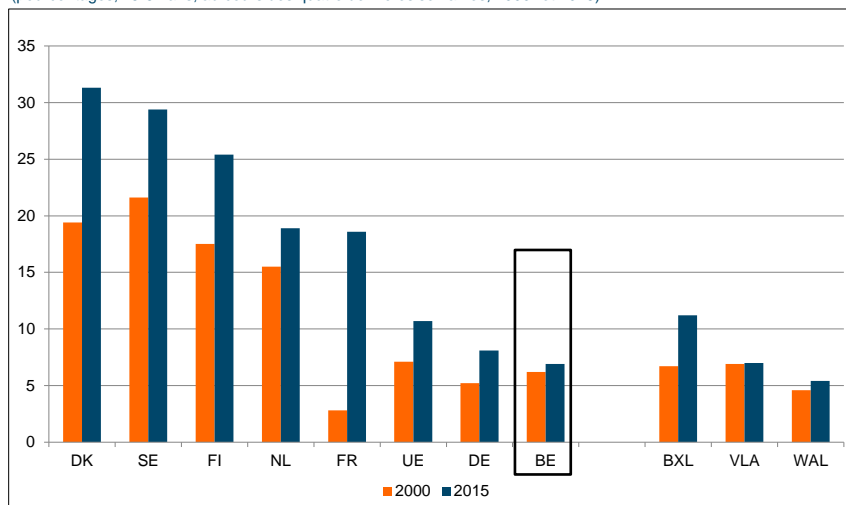
- Inciter les entreprises à offrir des **postes en nombre suffisant**;
- Offrir des formations **techniques, mais aussi générales, de qualité**, pour assurer une employabilité à long terme;
- L'ouvrir à **tous les niveaux d'études**, y compris le supérieur;
- La rendre **accessible aux demandeurs d'emploi**.

Cela nécessite l'implication des autorités responsables de l'enseignement et du marché du travail, des pouvoirs organisateurs, des partenaires sociaux et des services publics de l'emploi



La participation à la formation reste trop faible

(pourcentages, 25-64 ans, au cours des quatre dernières semaines, 2000¹ et 2015)



Encourager la formation continue pour tous les travailleurs et surtout pour les 50 ans et plus, les peu qualifiés et les personnes issues de l'immigration

Source: CE
¹ 2002 pour l'UE (première année disponible).



LA BELGIQUE DANS LE HAUT DU CLASSEMENT POUR LA QUALITÉ D'EMPLOI



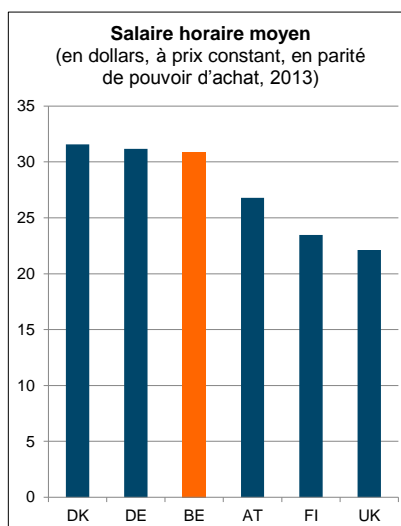
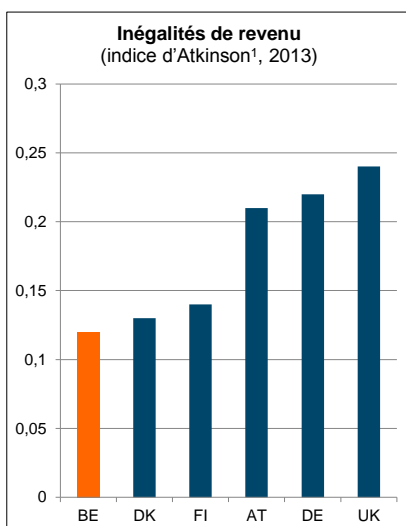
Indicateurs de qualité d'emploi

- ▶ Il n'existe pas d'indicateur unique défini de manière précise par l'UE
- ▶ Difficultés de créer un tel indicateur en raison de l'aspect multidimensionnel de la problématique
- ▶ Trois aspects sont évalués par l'indicateur de qualité d'emploi de l'OCDE
 - La qualité des revenus
 - La sécurité d'emploi
 - La qualité de l'environnement de travail

Définir au niveau européen un ensemble d'indicateurs de qualité d'emploi permettant la mise en œuvre de politiques précises visant à atteindre un objectif fixé



La répartition des revenus est égalitaire avec un haut niveau de salaire horaire

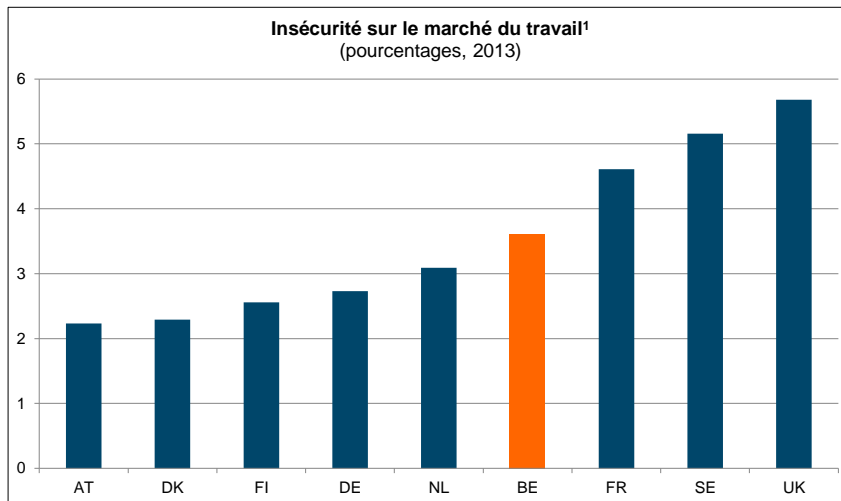


Source: OCDE.

¹ Indice allant de 0 à 1, soit d'une distribution égalitaire des revenus à une distribution où tous les revenus sont détenus par une seule personne.



Faible insécurité au travail grâce notamment à la perte de revenu limitée en cas de chômage



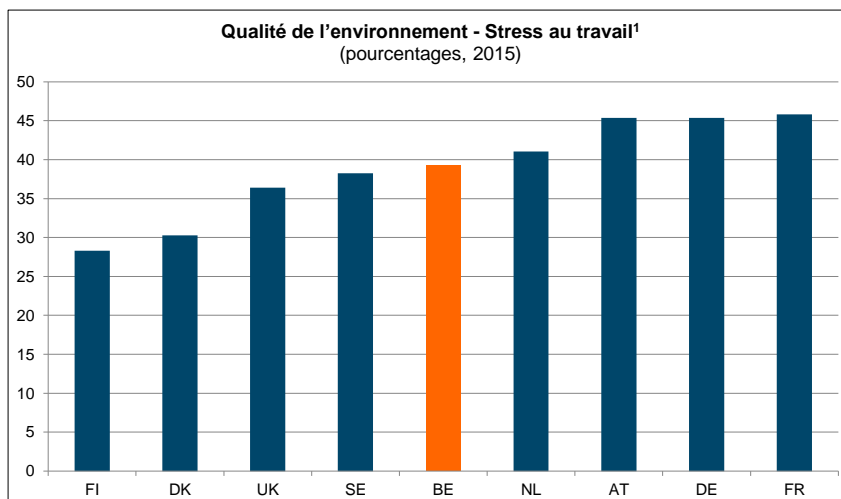
Source: OCDE.

¹ Définie en termes de perte de revenus attendue associée au chômage. Cette perte dépend du risque de chômage, de la durée attendue du chômage et du taux de remplacement fourni par le gouvernement.



23

39% des employés travaillent dans un environnement stressant



Source: OCDE.

¹ Se réfère aux emplois pour lesquels les travailleurs font face à plus d'exigences que ce que leurs ressources leur permettent de réaliser.



24

Mesures pour un travail faisable

- ▶ Révision du cadre légal actuel
- ▶ 10 pistes
 - Modalités de l'épargne carrière
 - Compte Plus Minus, utilisation d'horaires atypiques
 - Réglementation du télétravail
 - Heures supplémentaires volontaires
 - Inventaire des congés
 - Budget mobilité pour chaque travailleur
 - Horaires spécifiques selon le secteur
 - Révision du statut freelance
 - Travail intérimaire à durée indéterminée
 - Aide à la remise à l'emploi par l'ancien employeur

Adapter le code du travail à la réalité du marché
tout en préservant la qualité d'emploi des travailleurs



Évolutions statistiques de l'emploi: Nouveau tableau de bord du CSE en collaboration avec la BNB



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



Conseil Supérieur de l'Emploi



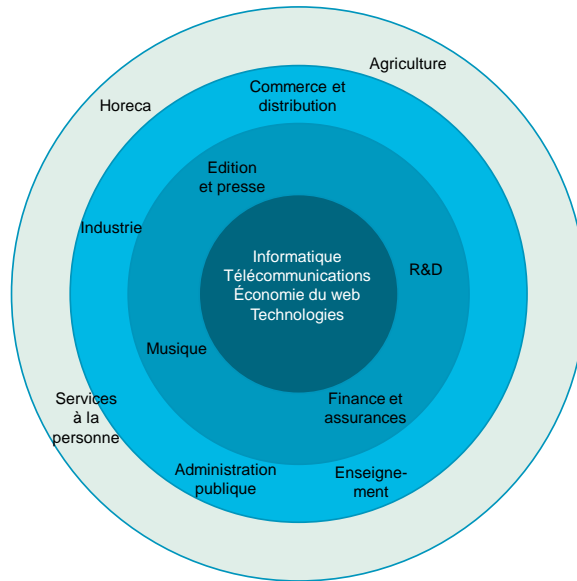
Économie numérique
et marché du travail



1. Emploi et numérique



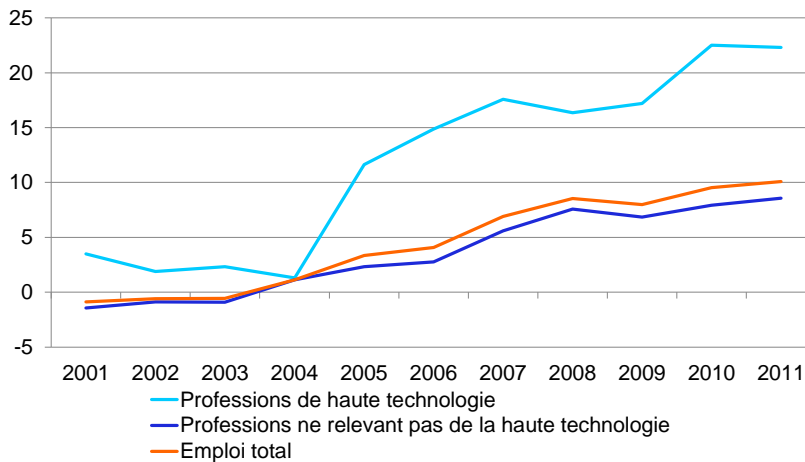
La transformation numérique touche tous les secteurs d'activité mais de façon différenciée



29

La croissance de l'emploi est nettement plus marquée dans les professions de haute technologie

(croissance annuelle cumulée, pourcentages, Belgique)



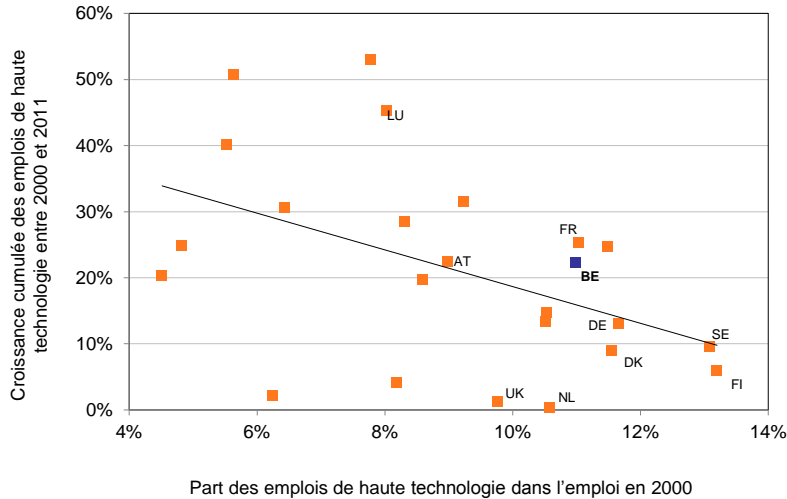
En 2011, les professions de haute technologie représentaient quelque 12,2 % des emplois en Belgique, soit plus d'un demi-million de travailleurs.



30

Source : Goos, Konings et Vandeweyer (2015).

Le taux de croissance cumulée des emplois de haute technologie en Belgique a été plus élevé que la moyenne européenne (22,3 % contre 19 %)



Source : Goos, Konings et Vandeweyer (2015).



Rapport entre l'évolution de l'emploi dans les professions ne relevant pas de la haute technologie et celle de l'emploi dans les professions de haute technologie entre 2000 et 2011

Belgique	3,1
Bruxelles	3,6
Wallonie	2,4
Flandre	3,5

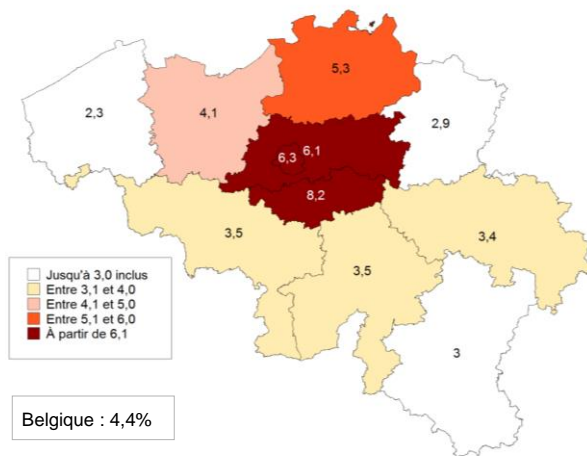
Source : Goos et al. (2015).

- Pour chaque nouveau poste de haute technologie entre 2000 et 2011, environ trois emplois ne relevant pas de la haute technologie auraient été créés.
- Les estimations économétriques pour l'UE indiquent toutefois que les estimations causales sont comparables, voire plus élevées (jusqu'à environ 5).



La part de l'emploi dans les secteurs de haute technologie présente de fortes disparités régionales

(pourcentages de l'emploi total des personnes âgées de 15 à 74 ans, 2014)



Les emplois de haute technologie se concentrent surtout en Brabant wallon, à Bruxelles et en Brabant flamand.

Source : CE (EFT).



33

L'incidence de la numérisation sur l'emploi varie fortement en fonction de la méthode utilisée

Emploi dans les professions liées aux TIC / de haute technologie selon la littérature et les banques de données (pourcentages de l'emploi)

	Année de mesure de l'emploi	Pourcentage de l'emploi total	Base de la définition
Danguy en Persyn	2013	2,0%	OCDE
van der Linden	2012	2,3%	OCDE
OCDE	2014	3,8%	OCDE
EFT (CE)	2014	4,4%	Eurostat
Goos et al.	2011	12,2%	Eurostat

- Établir une **définition univoque et harmonisée** de la numérisation
- Élaborer des **outils qui peuvent rapidement être adaptés aux réalités changeantes du marché du travail** pour évaluer avec précision les effets de la numérisation sur l'emploi



34

2. L'incidence de la numérisation sur les professions et l'éventail de leurs tâches

Triple incidence sur les professions :

- **Apparition de nouveaux emplois et professions**
- **Disparition de certaines professions**
- **Modification de l'éventail des tâches pour presque toutes les professions**



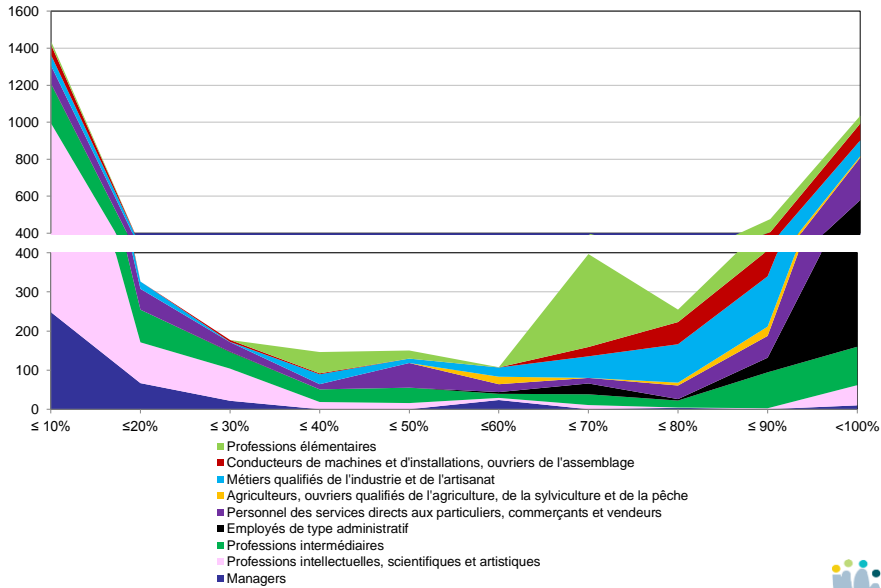
Polarisation de l'emploi en Belgique selon le niveau de qualification de fonction

- ▶ En Belgique, la part des emplois moyennement qualifiés s'est contractée de 3,3 points de pourcentage entre 2000 et 2013
- ▶ Part des emplois hautement qualifiés a progressé de 3,9 points de pourcentage
- ▶ Part des emplois faiblement qualifiés est restée relativement stable

- ▶ Plusieurs raisons à cela, dont :
 - La numérisation et l'automatisation compriment le besoin de main d'œuvre pour des tâches routinières
 - Les avancées technologiques qui ont contribué à décloisonner et à fragmenter les chaînes de production ainsi qu'à offrir de nouvelles pistes de délocalisation
 - La tendance structurelle à la désindustrialisation
 - L'essor du capital high-tech
 - Certains emplois faiblement qualifiés dans les services sont intrinsèquement liés à la personne et au lieu et présentent un aspect relationnel
- ▶ La polarisation de l'emploi peut générer des effets d'éviction des bas qualifiés
 - En partie aussi parce que les emplois faiblement qualifiés se sont complexifiés ces dernières années



Emploi en Belgique en fonction du risque de numérisation complète (2015, milliers de personnes)



Sources : DGS (EFT, microdonnées), Frey&Osborne, BNB.



À l'avenir, l'incidence sur les personnes faiblement qualifiées devrait davantage se faire sentir

Risque de numérisation totale des professions selon le niveau de qualification

(pourcentages de l'emploi dans la catégorie correspondante, 2015)

	≤ 30 %	Entre 30 et 70%	≥ 70 %
Fonctions faiblement qualifiées	3,9	65,8	30,3
Fonctions moyennement qualifiées	16,1	15,2	69,1
Fonctions hautement qualifiées	77,8	8,8	13,4

Sources : DGS (EFT, microdonnées), BNB.

Mettre en place des mesures d'accompagnement, tant du côté des pouvoirs publics que des entreprises, notamment en matière de requalification, de gestion des ressources humaines et de programmes d'outplacement, pour limiter les conséquences de ces restructurations pour les personnes qui n'auraient pas les compétences adéquates, en particulier pour les groupes cibles.



Tâches pour lesquelles l'automatisation n'interviendra que dans un avenir relativement lointain

- ▶ Tâches liées à l'interaction sociale et à l'intelligence émotionnelle
- ▶ Tâches qui demandent intuition, bon sens, créativité et inventivité (ex. résolution de problèmes imprévus)
- ▶ Tâches transdisciplinaires
- ▶ Tâches qui évoluent rapidement
- ▶ Tâches qui reposent sur des expériences sensorielles et des compétences motrices fines
- ▶ Tâches liées à l'éthique (ex. jurisprudence), la moralité et la politique

- **Élaboration par les entreprises de stratégies visant à adapter leurs modèles économiques et leurs effectifs** à la nouvelle économie numérique afin de rester compétitives.
- **Stimuler la diversité au sein des entreprises via le recrutement de travailleurs avec des compétences et profils différents.**



39

Numérisation dans les administrations publiques

- Les différents niveaux de pouvoir doivent **se concerter régulièrement en vue de garantir un fonctionnement optimal de l'e-gouvernement** afin de
 - rendre les banques de données accessibles aux autres administrations
 - optimiser le service au citoyen
 - ainsi que son coût
- **Les administrations publiques doivent mettre à profit les études prospectives sur le marché du travail réalisées par les services publics de l'emploi** pour en tirer un maximum d'enseignements quant aux besoins à venir du marché du travail

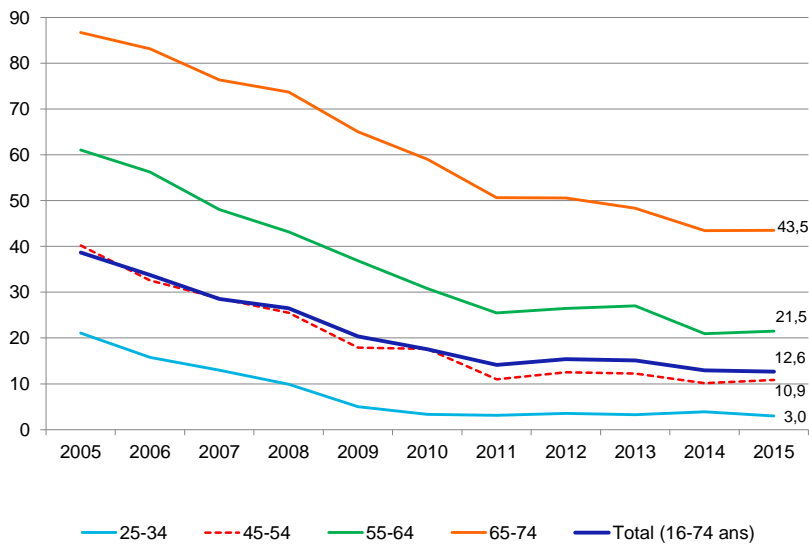


40

3. Vulnérabilité numérique et éducation

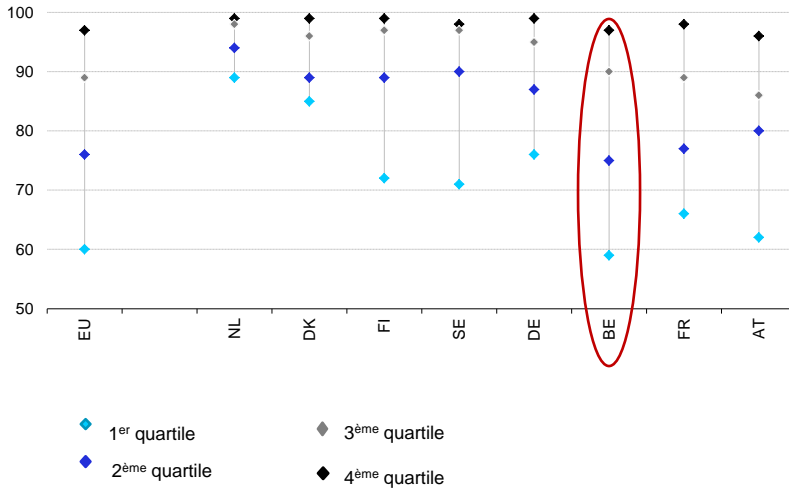


Proportion des adultes n'ayant jamais utilisé internet
(pourcentages, Belgique)



Source: DG Statistique.

Accès à internet à domicile selon le revenu du ménage (pourcentages, 2014)

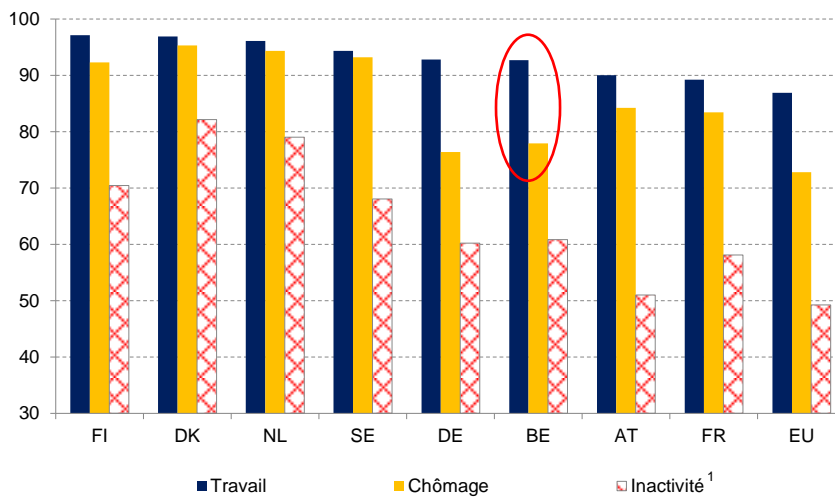


Source: CE.



Utilisateurs réguliers d'internet, selon le statut par rapport à l'emploi

(pourcentages de la population correspondante, 2015)



Source: CE.
¹ Hors étudiants.



La vulnérabilité numérique : recommandations

- **Développer des points d'accès publics**, y compris des espaces de co-working (équipement + encadrement pour aider les personnes), avec le soutien des entreprises. **Cette offre doit être périodiquement réévaluée**
- Réduire les **différences d'usage d'internet constatées par niveau d'éducation**
 - Intégration du numérique dans le parcours scolaire et la carrière professionnelle
 - Autorités publiques et Services publics de l'emploi diffusent des outils numériques (sites web, apps) simples et attrayants
 - Collaboration avec les entreprises TIC pour promouvoir le numérique
- **Favoriser l'intégration par la technologie** grâce aux nouvelles formes d'emplois via les plates-formes et en simplifiant l'installation en tant qu'indépendant



45

L'éducation et les technologies numériques (1/2)

▶ L'apport du numérique en termes d'apprentissage

- Stimuler l'utilisation, l'échange et la création de ressources numériques
- Exploiter les possibilités de formation à distance ou de formations en ligne

▶ Former la nouvelle génération aux TIC est une nécessité

- Doter les écoles d'outils modernes et en assurer le renouvellement régulier, en collaboration avec des acteurs TIC
- Adapter les programmes en impliquant tous les acteurs (pouvoirs publics, enseignants, partenaires sociaux, parents, étudiants, etc.)
- Mieux intégrer les TIC dans la formation des enseignants, avec l'apport d'acteurs issus du numérique



46

L'éducation et les technologies numériques (2/2)

▶ Pallier à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée TIC et autres

- Inciter les étudiants à opter pour des filières technologiques, mathématiques et scientifiques, spécialement les femmes
- Parcours professionnels pour ceux qui ne souhaitent pas poursuivre des études traditionnelles (en concertation avec les entreprises et les SPE)

▶ Stimuler la formation continue pour mettre à jour les connaissances des travailleurs et des demandeurs d'emploi

- Renforcer les compétences de base et celles spécifiquement liées aux TIC, ainsi que la créativité et les *soft skills* (esprit critique face au contenu d'internet,...)
- Organiser les procédures de certification pour garantir la qualité des formations
- Créer des incitants spécifiques pour les plus de 50 ans et les peu qualifiés



47

4. Mesures fédérales et régionales concernant le numérique

Toutes les autorités se sont engagées en faveur du numérique

- ▶ Fédéral: Digital Belgium, stratégie d'Open Data, initiative sur la taxation limitée des revenus de l'économie collaborative,...
- ▶ Régional:
 - Smart City pour la région de Bruxelles-Capitale
 - Radicaal Digitaal en Flandre
 - Marshallplan 4.0 en Wallonie

Offrir un cadre adéquat pour favoriser l'entrepreneuriat,
notamment en diminuant la charge administrative et en simplifiant la réglementation de certaines professions.



48

5. Transformation numérique et marché du travail



Sécurité sociale et statuts

- ▶ Le **droit social** vise la **protection** de **tous les travailleurs, quel que soit leur statut** (salarié, indépendant)

- Créer **des outils de gestion adaptés aux trajectoires professionnelles mixtes** (compte personnel d'activités et compte individuel de formation par exemple)
- Créer un **statut spécifique**, entre salarié et indépendant **risque de segmenter davantage le marché du travail**
- **L'économie numérique doit contribuer au financement de la sécurité sociale**. Pour cela une **collaboration** européenne est nécessaire



Concertation sociale

- ▶ **La concertation sociale** doit **moderniser le droit social** en tenant compte des conséquences de la numérisation sur le marché du travail (plus grande flexibilité, collaboration homme-machine, 'droit à la déconnexion', ...)

- **Par la concertation sociale** veiller à **garder une flexibilité pour maintenir notre compétitivité** vis-à-vis de nos partenaires, par exemple pour le e-commerce
- L'émiettement du travail et la mise en concurrence à travers les plates-formes peuvent rendre les **négociations collectives** dans leurs modalités actuelles inefficaces. Les partenaires sociaux doivent réfléchir à une **modernisation, notamment via le dialogue au niveau de l'entreprise**



51

Numérique et aide à la recherche d'emploi

- ▶ Augmentation de la quantité d'informations disponibles et de la vitesse de transmission.
- ▶ Apparition de nouveaux acteurs (comme LinkedIn, Viadeo, Yypeek, ...)
- ▶ Amélioration des prestations des Services publics de l'emploi grâce à leurs services en ligne, tant pour les demandeurs d'emploi que pour les entreprises.
- ▶ Relever l'usage d'internet parmi les demandeurs d'emploi

Maintenir un **investissement adéquat des Services publics de l'emploi en matière de TIC**, tant au niveau du matériel que du personnel afin, entre autres, d'offrir des **aides adaptées aux publics vulnérables**



52

Conseil supérieur de l'emploi



Rapport 2016

Marcia De Wachter
