

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



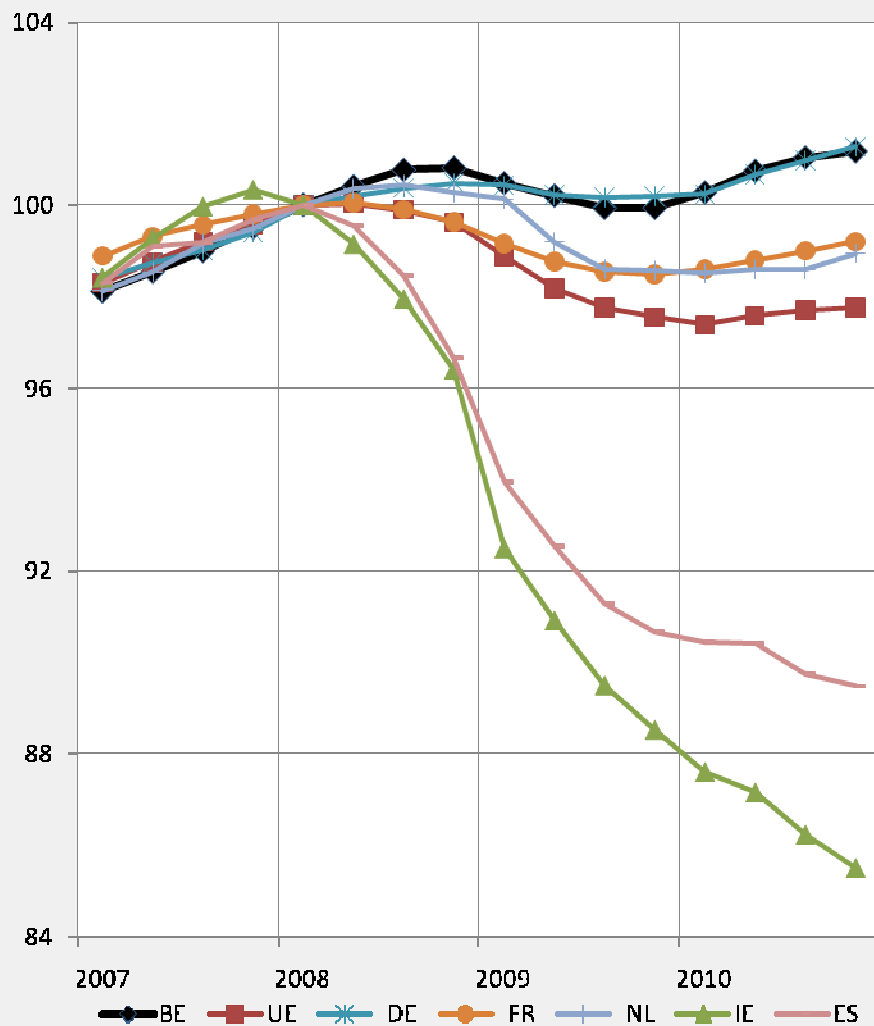
Évolutions récentes et perspectives du marché du travail



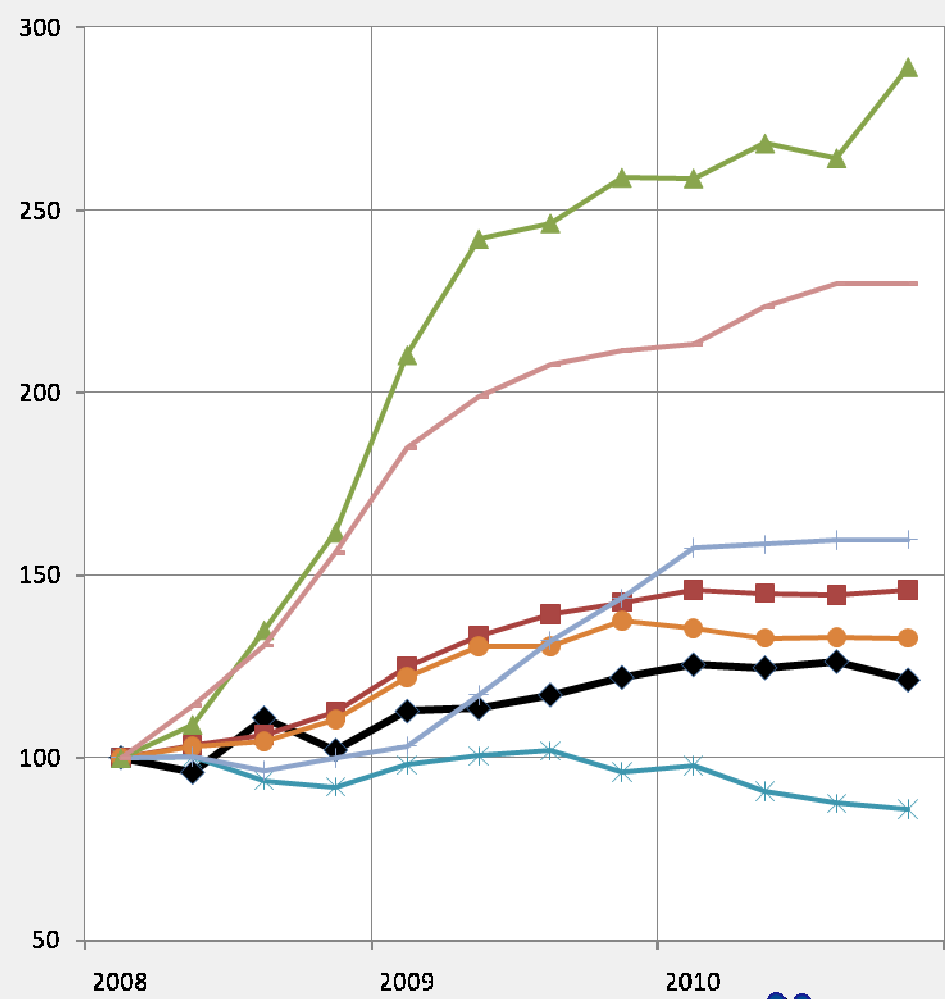
Comparaison internationale

(indices, 1^{er} 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)

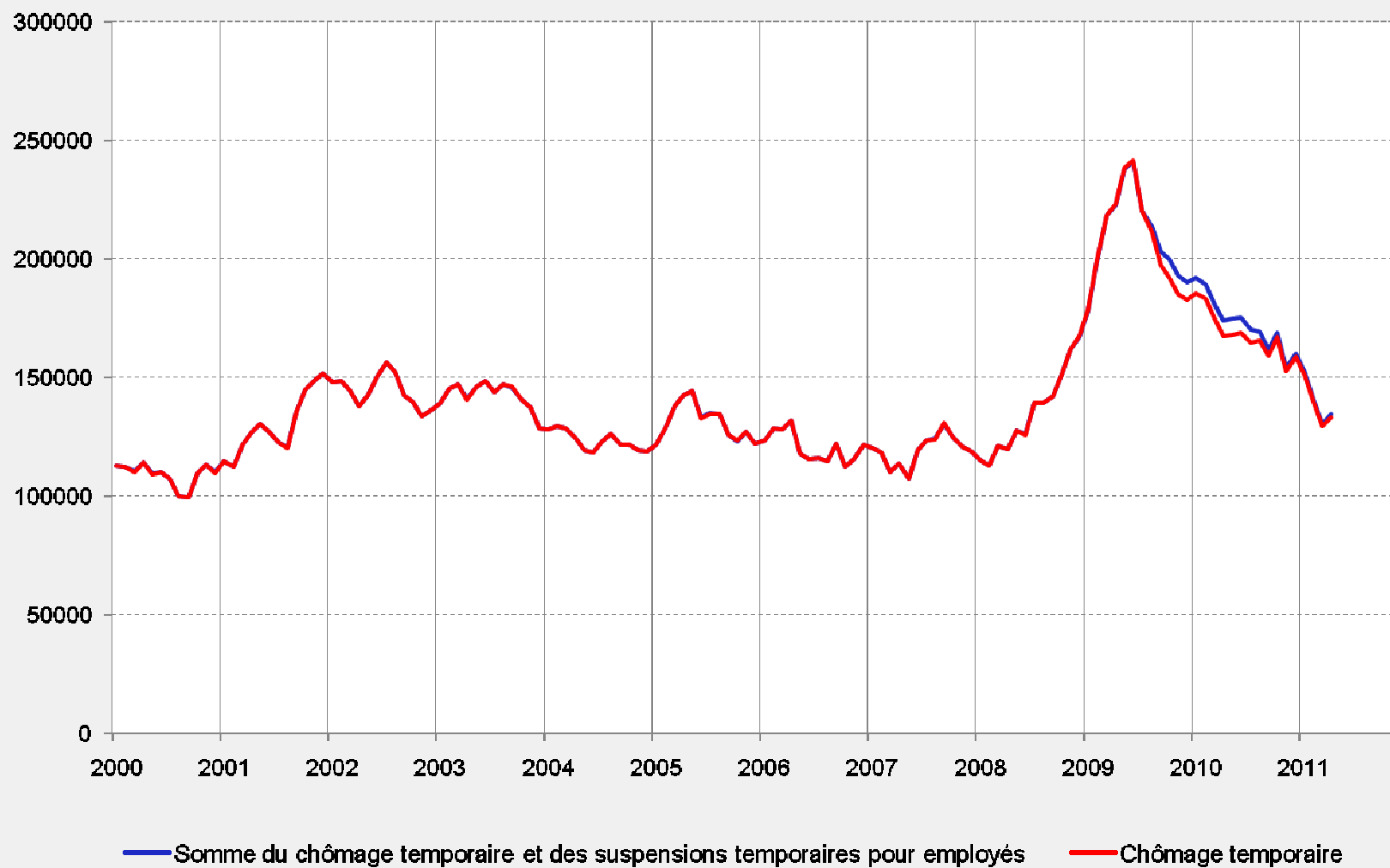
	2008	2009	2010	2011e	2012e
PIB en volume	0,8	-2,7	2,1	2,6	2,2
Volume de travail (e)	1,4	-1,8	0,8	1,5	1,3
Emploi	1,7	-0,4	0,7	0,9	0,8
Heures ouvrées par personne	-0,3	-1,5	0,1	0,5	0,4
Productivité horaire	-0,6	-0,8	1,3	1,1	1,0

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 ¹	-5,3	-53,2	-25,7	50,5	13,7	-24,5	-13,5

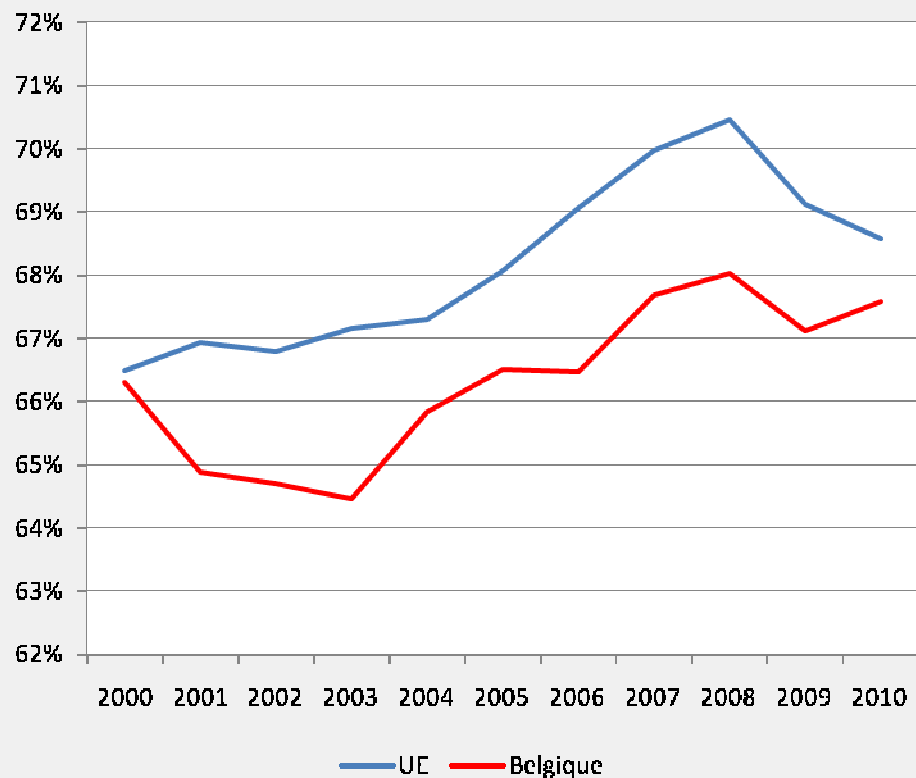
Sources: BNB, ICN, ONEM.

¹ 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
Total	67,6%	68,6%
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.



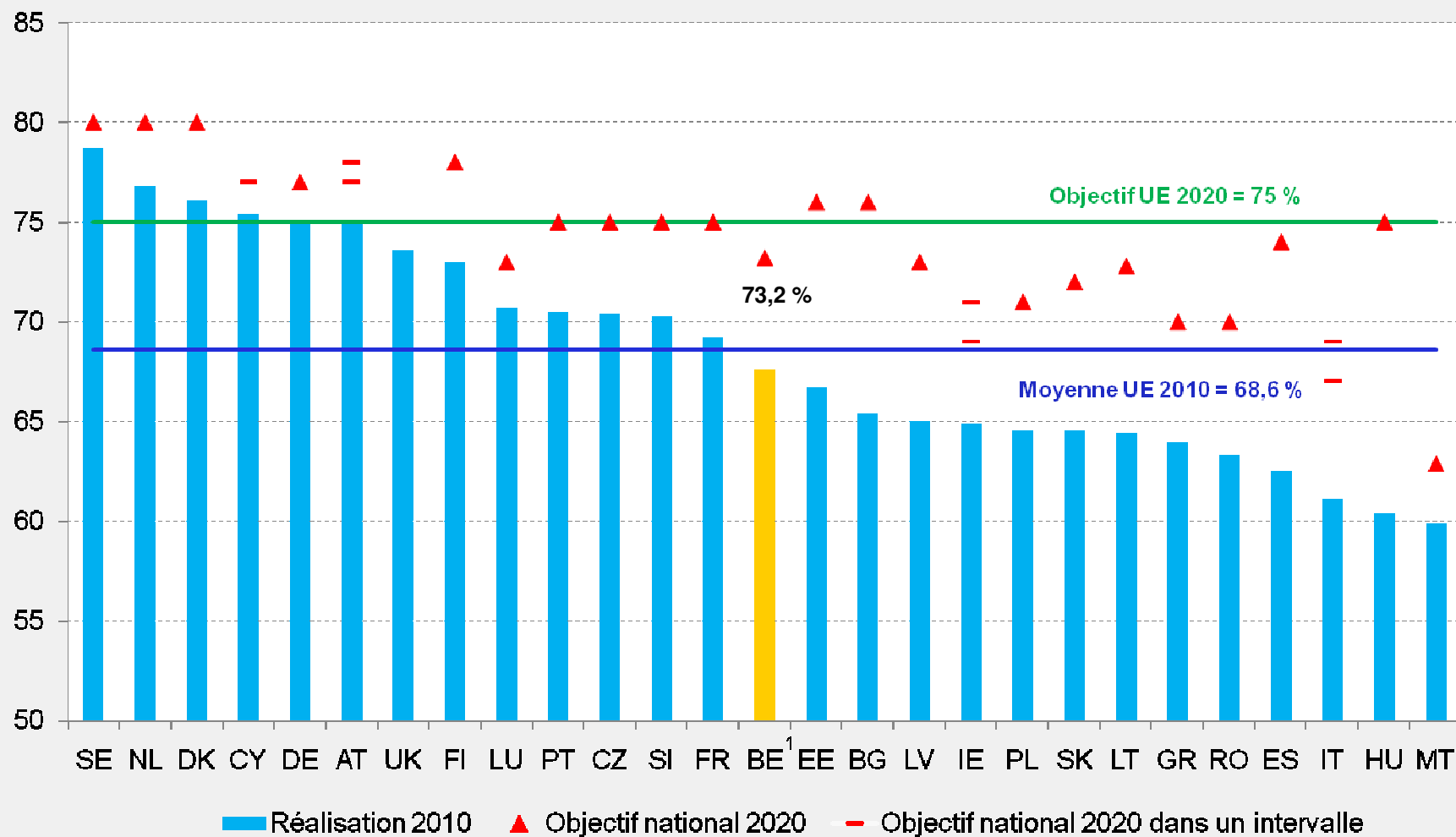
Les objectifs de la stratégie Europe 2020

- ▶ 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)



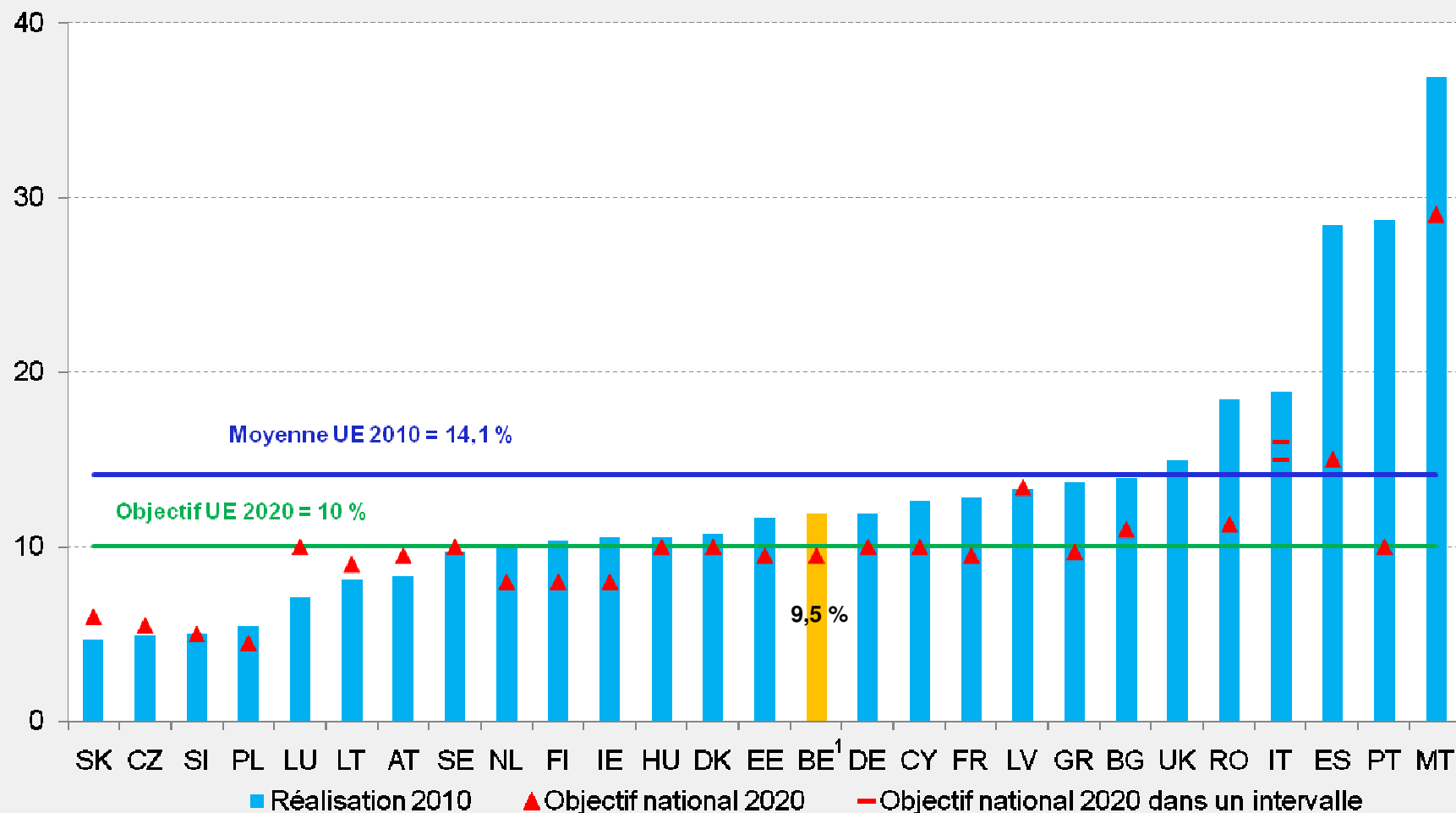
Sources: CE (EFT), Programmes nationaux de réforme 2011 des pays de l'UE.

¹ 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)



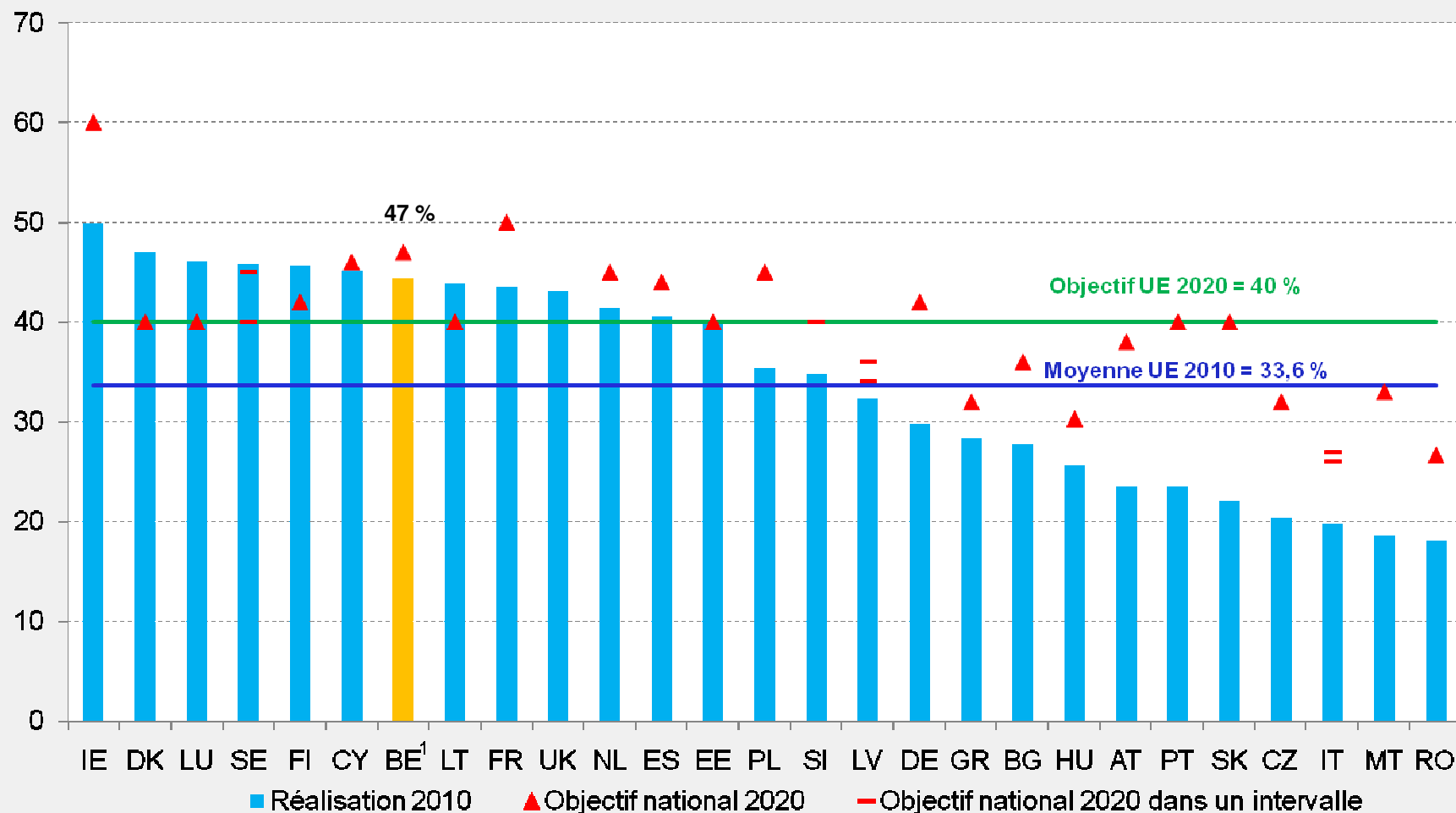
Sources: CE (EFT), Programmes nationaux de réforme 2011 des pays de l'UE.

¹ 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.

¹ 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
Total	100	100	100	100
<i>p.m. Total en niveau</i>	<i>53</i>	<i>15.000</i>	<i>102</i>	<i>29.200</i>

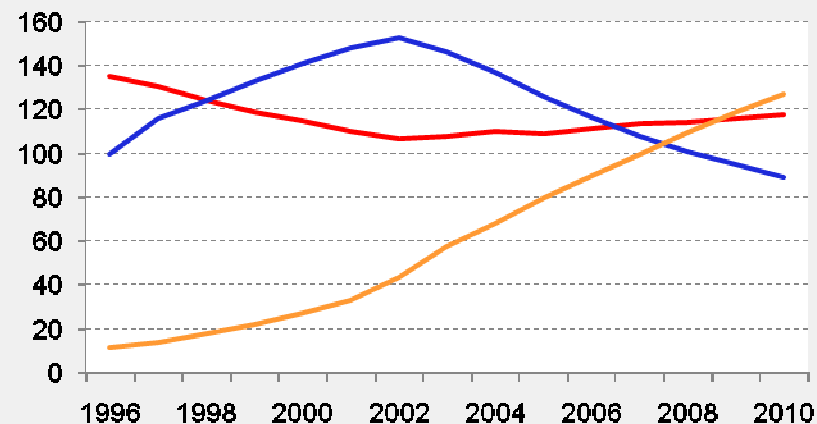
Source: EMCC.



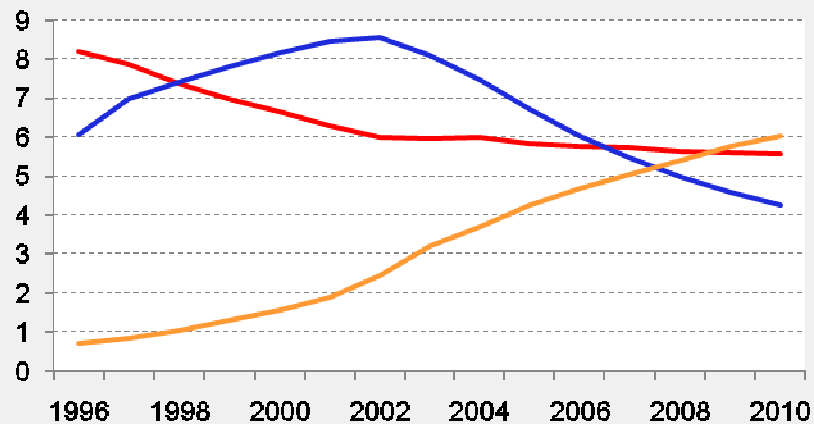
Sorties anticipées du marché du travail des travailleurs âgés

(50 à 64 ans, moyennes annuelles)

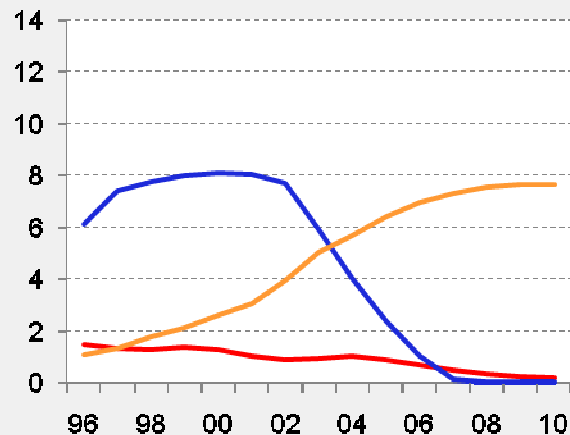
Milliers de personnes



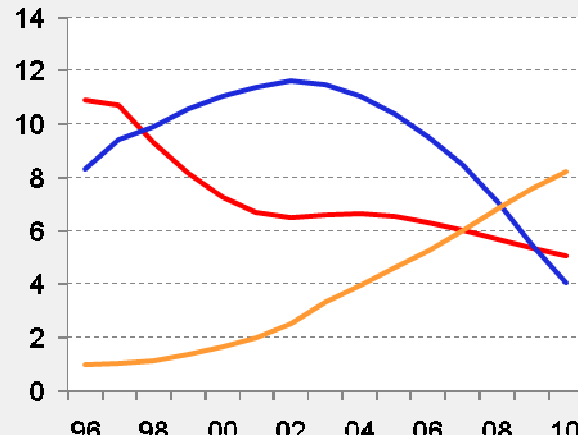
En pourcentage de la population âgée de 50 à 64 ans



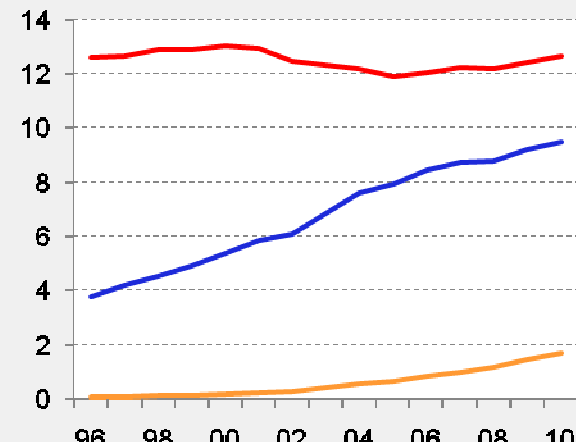
p.m. en pourcentage de la population correspondante
50 à 54 ans



55 à 59 ans



60 à 64 ans

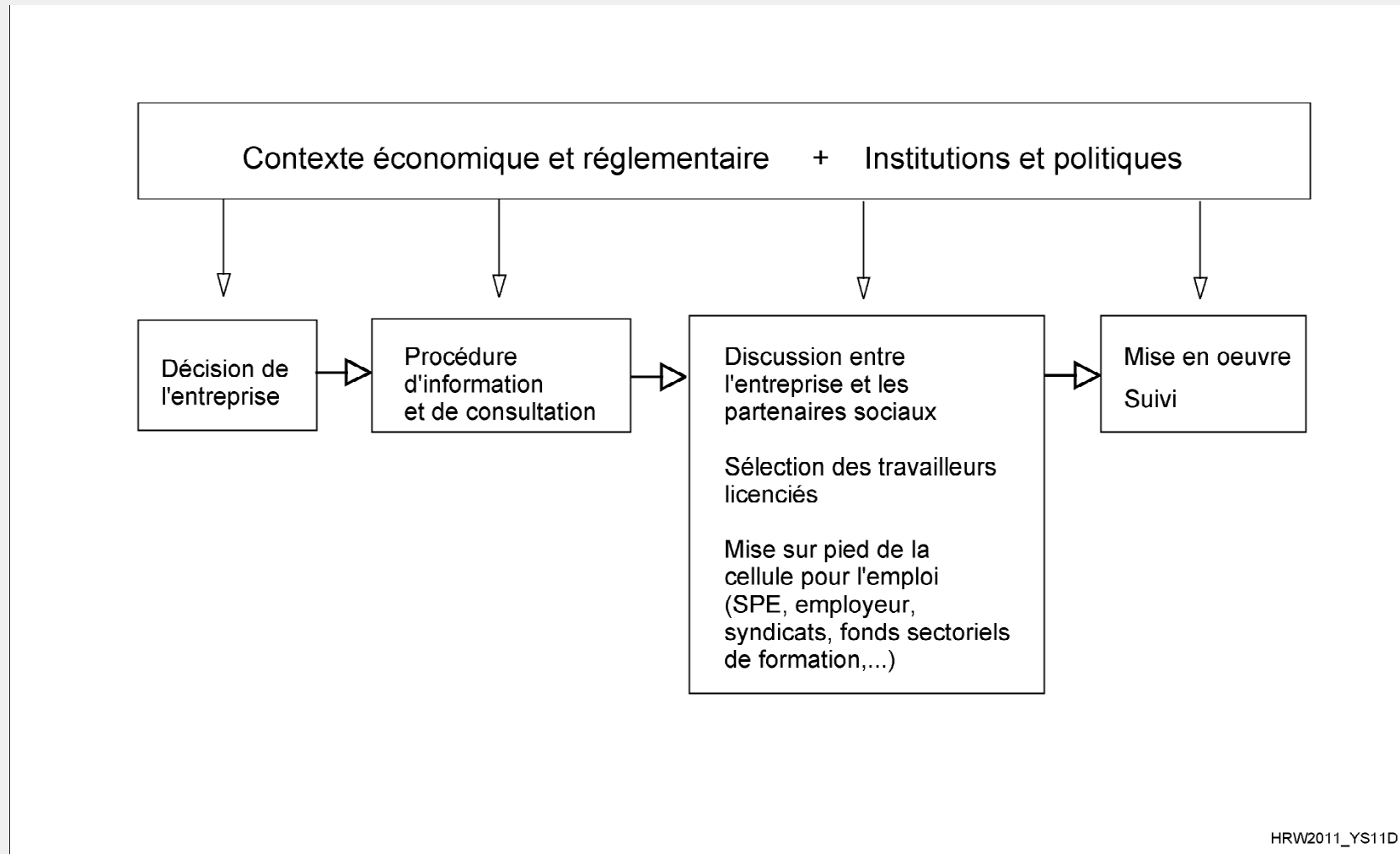


- Pré-pensionnés à temps plein non demandeurs d'emploi
- Chômeurs âgés non demandeurs d'emploi
- Interruptions de carrière et crédit-temps (à temps partiel)



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 : SPE¹, 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

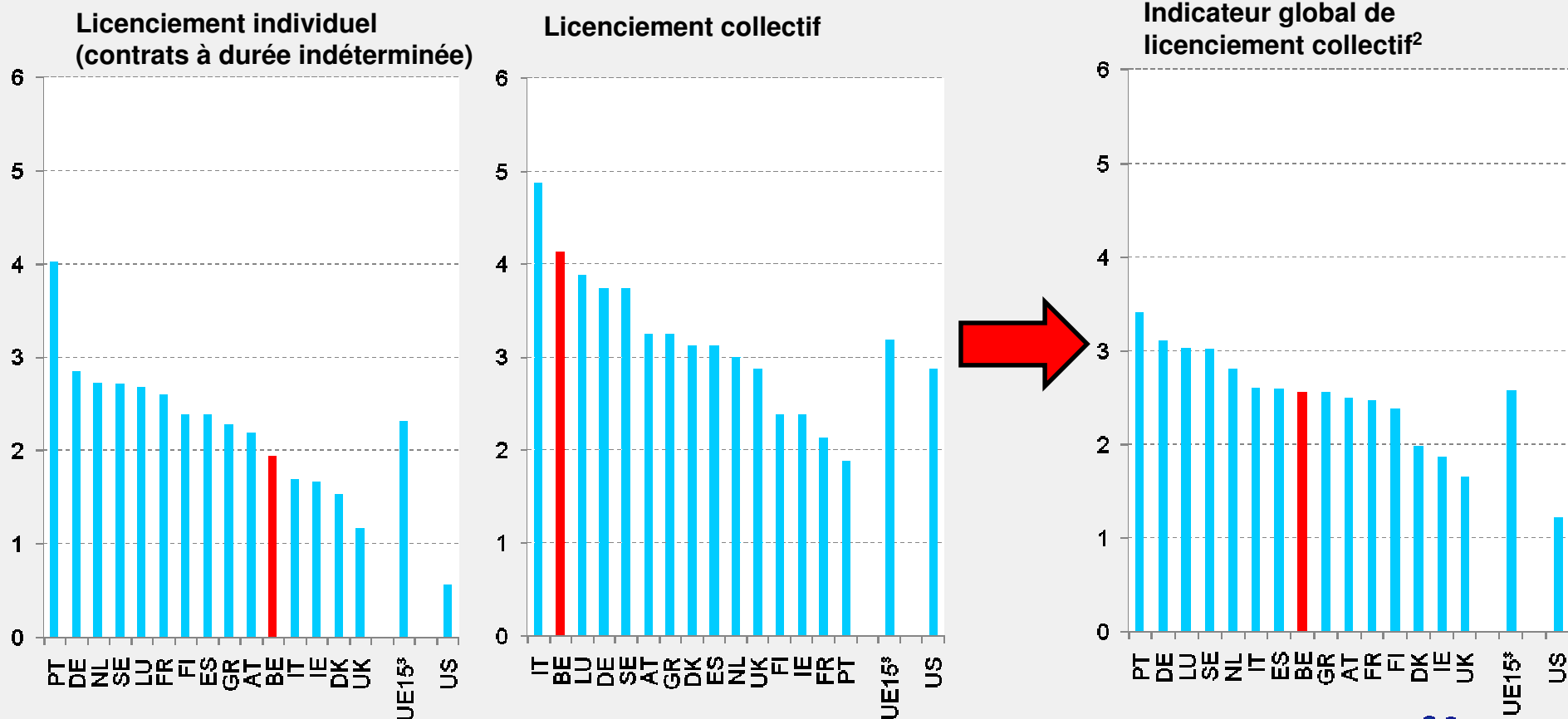
- réglementation dérogatoire en matière de prépension en faveur des entreprises reconnues comme étant en difficulté ou en restructuration :
notamment l'abaissement de l'âge de la prépension, au maximum jusque l'âge de 50 ans.

¹ 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
(indices¹)



Source: OCDE (calculs BNB).

¹ Ces indices vont de 0 (le moins restrictif) à 6 (le plus restrictif).

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

2/7.

³ 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'emploi¹

- ▶ 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.

¹ Actiris, ADG, FOREM et VDAB.



Enseignements des cas types selon les services publics de l'emploi¹

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:

¹ 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