

# Conseil supérieur de l'emploi



## Rapport 2015

Marcia De Wachter

---

Conférence de presse du 8 octobre 2015

## Partie 1

### Évolutions récentes et perspectives du marché du travail



► **Développements récents et projections**

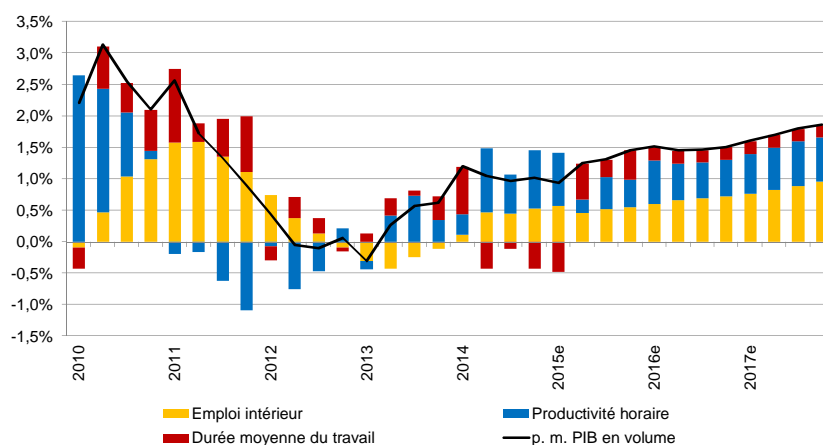
► **Points d'attention**

3

## La reprise de l'emploi amorcée en 2014 se poursuit

### Emploi intérieur, durée du travail et productivité

(contribution à la croissance du PIB, points de pourcentage)



Sources: BNB, ICN.

4

## 18 000 emplois supplémentaires en 2014, plus de 94 000 d'ici 2017 et un taux de chômage qui reviendra sous les 8%

### Indicateurs d'emploi et de chômage

(en milliers de personnes, sauf mention contraire)

	Variations annuelles						Niveaux		
	2012	2013	2014	2015e	2016e	2017e	2008	2014	2017e
<b>Emploi total</b>	+13	-13	+18	+24	+31	+39	4535	4639	4733
Salariés	+4	-19	+11	+16	+22	+30	3742	3801	3869
Indépendants	+9	+7	+7	+8	+9	+9	716	759	785
<b>Demandeurs d'emploi inoccupés</b>	+14	+25	+14	-7	-9	-19	500	598	562
Taux de chômage harmonisé <sup>1</sup>							7,0	8,5	7,9
Taux d'emploi harmonisé <sup>2</sup>							68,0	67,3	68,5

Sources: BNB, CE, ICN.

<sup>1</sup> En pourcentage de la population active âgée de 15 à 64 ans.

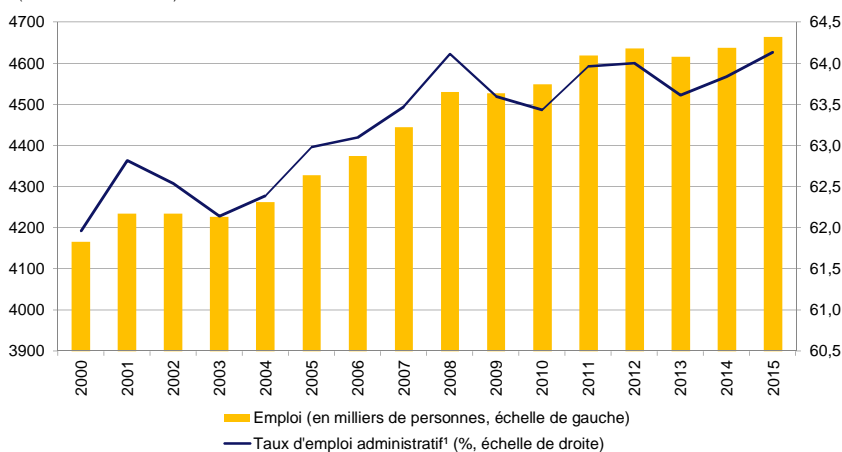
<sup>2</sup> En pourcentage de la population totale âgée de 20 à 64 ans.

5

## L'emploi n'a jamais été aussi élevé, le taux d'emploi a retrouvé son niveau de 2008

### Nombre de personnes occupées et taux d'emploi administratif

(situation deuxième trimestre)

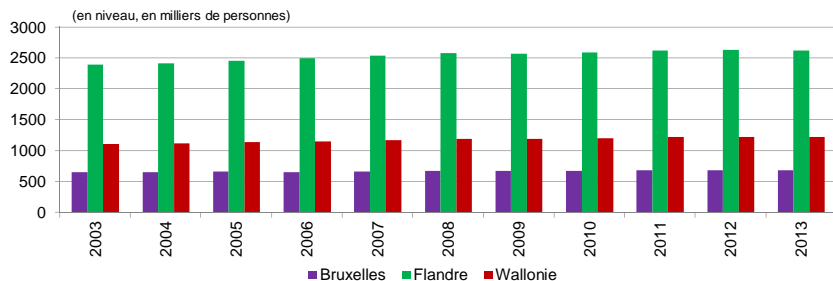


Sources: BFP, ICN.

<sup>1</sup> Rapport entre l'emploi en personnes selon les comptes nationaux et la population en âge de travailler (15-64 ans) selon les statistiques démographiques.

6

## Nombre de personnes en emploi par région



(en variation à un an d'écart, en milliers de personnes)

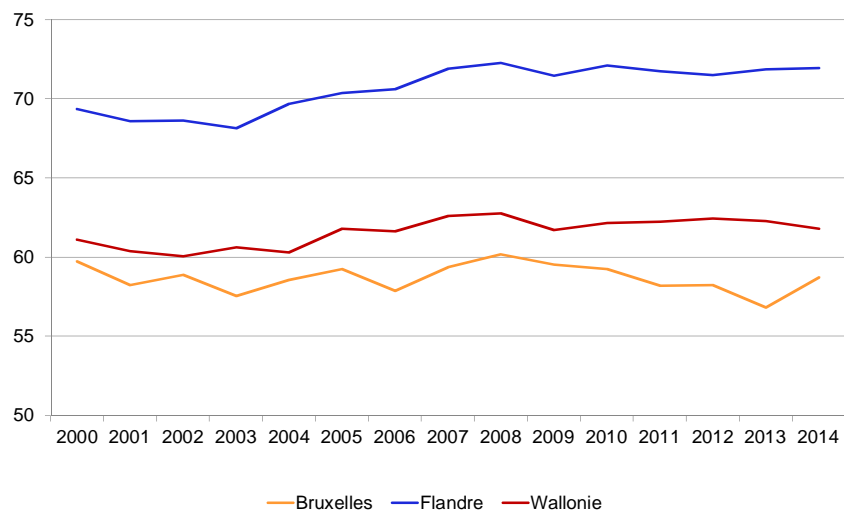
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<b>Bruxelles</b>	-5,5	8,9	-7,1	12,1	8,1	2,0	2,7	11,9	-1,5	0,7
<b>Flandre</b>	29,0	33,9	40,9	42,4	47,6	-7,9	13,4	32,4	12,3	-8,9
<b>Wallonie</b>	18,0	17,8	13,5	16,8	23,4	-3,3	13,8	18,8	2,4	-4,1
<b>Total</b>	41,4	60,6	47,3	71,3	79,1	-9,2	29,9	63,1	13,2	-12,3

Source: ICN.

7

## Taux d'emploi régional

(en pourcentage de la population en âge de travailler, 20 - 64 ans)

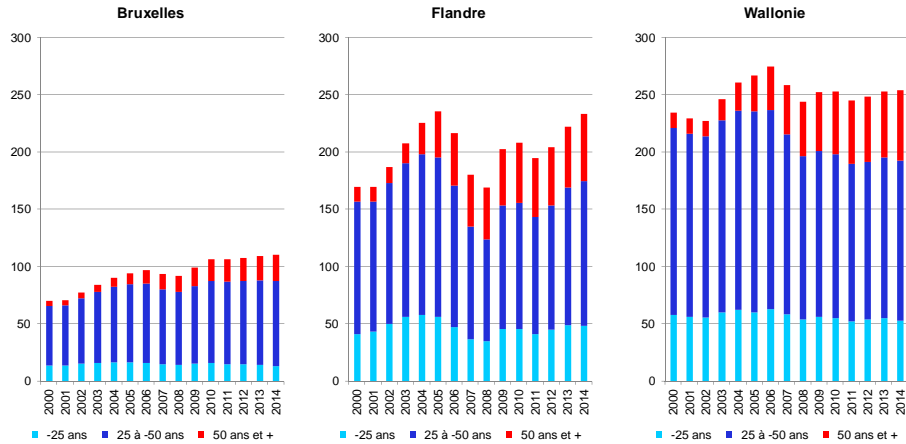


Source: DGS.

8

## Demandeurs d'emploi inoccupés par région et par âge

(données annuelles, en milliers de personnes)



(variation à un an d'écart en personnes et entre parenthèse en pourcentages, données mensuelles, août 2015)

	- 25 ans		25 à 50 ans		50 ans et +	
<b>Bruxelles</b>	-1671	(-12,9%)	-7161	(-9,5%)	176	(+0,8%)
<b>Flandre</b>	-685	(-5,5%)	-3041	(-2,3%)	5613	(+9,4%)
<b>Wallonie</b>	-5037	(-8,8%)	-10468	(-7,1%)	-12	(-0,0%)

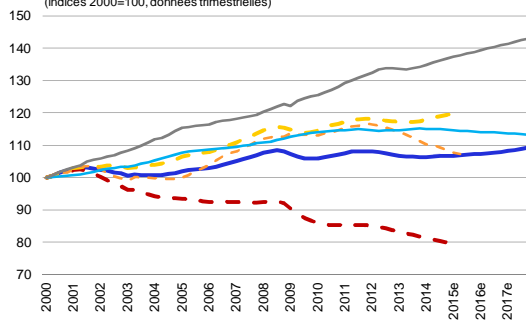
Source: ONEM.

9

## Forte progression des services non marchands (+13 000 emplois en 2014)

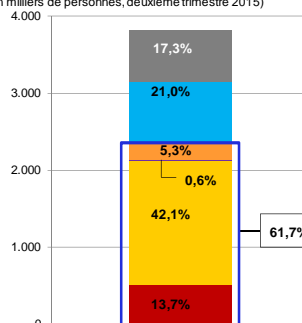
### Évolution

(indices 2000=100, données trimestrielles)



### Niveau

(en milliers de personnes, deuxième trimestre 2015)



■ Branches sensibles à la conjoncture<sup>1</sup> ■ Industrie ■ Services marchands ■ Agriculture ■ Construction ■ Administration publique et éducation ■ Autres services<sup>2</sup>

**Recommandation: Stimuler la création d'emploi dans les activités marchandes**

Sources: BNB, ICN.

<sup>1</sup> Agriculture, sylviculture, pêche, industrie manufacturière, industries extractives et autres industries, construction, commerce de gros et de détail, transports, hôtels et restaurants, information et communication, activités financières et d'assurance, activités immobilières et activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien.

<sup>2</sup> Santé, action sociale et autres activités de services.

10

## La modération salariale soutient la compétitivité, la croissance et l'emploi

### Projections des coûts salariaux dans le secteur marchand

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

	2013	2014	2015e	2016e
<b>Coûts salariaux par heure ouvrée</b>	<b>2,3</b>	<b>0,9</b>	<b>0,0</b>	<b>0,2</b>
<i>p.m. coûts salariaux par heure ouvrée dans les 3 pays voisins</i>	2,3	2,1	-	-
<i>p.m. handicap salarial cumulé depuis 1996 par rapport aux 3 pays voisins</i>	4,2	2,9	-	-
<b>Productivité du travail<sup>1</sup></b>	<b>0,1</b>	<b>0,7</b>	<b>0,4</b>	<b>0,4</b>
<b>Coûts salariaux par unité produite</b>	<b>2,2</b>	<b>0,2</b>	<b>-0,4</b>	<b>-0,2</b>
<i>p.m. Handicap cumulé en termes de coûts salariaux par unité produite depuis 1996 par rapport aux trois principaux pays voisins</i>	12,0	9,8	-	-

Sources: CCE, ICN, estimations du Budget Économique 2015-2016, septembre 2015.

<sup>1</sup> Valeur ajoutée en volume par heure ouvrée.

**Recommandation: Poursuivre la politique de modération des coûts salariaux**

11

## Projections régionales: meilleure performance en croissance et en emploi pour la Flandre

### Projections régionales pour l'activité et le marché du travail

(taux de croissance en pourcentages par rapport à l'année précédente)

	2014	2015e	2016e	2014-2016e <sup>1</sup>	2017-2020e <sup>1</sup>
<b>PIB</b>					
Bruxelles	0,6	1,2	1,1	0,9	1,5
Flandre	1,2	1,3	1,7	1,4	1,7
Wallonie	1,0	1,1	1,5	1,2	1,5
<b>Emploi intérieur</b>					
Bruxelles	0,1	0,5	0,6	0,3	0,7
Flandre	0,5	0,6	0,9	0,6	0,8
Wallonie	0,3	0,5	0,7	0,5	0,6
<b>Coût salarial par personne<sup>2</sup></b>					
Bruxelles	-0,2	-0,1	-1,1	-0,3	0,6
Flandre	0,2	-0,2	-1,2	0,4	0,6
Wallonie	-0,1	0,1	-1,1	0,2	0,4

Source: BFP.

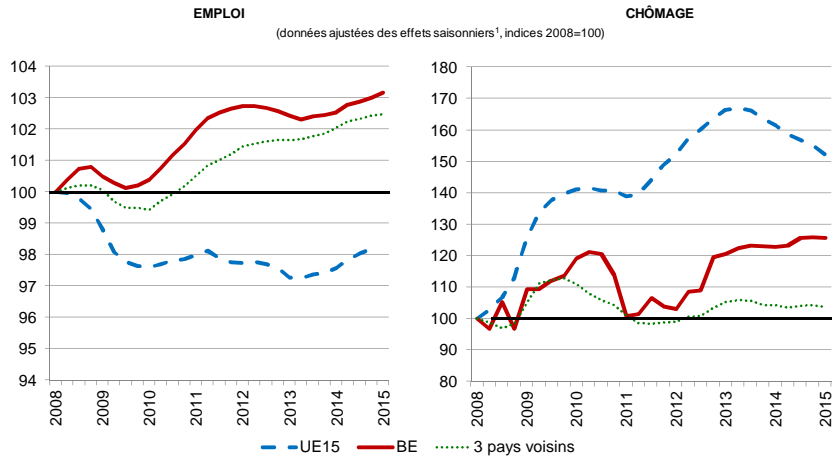
<sup>1</sup> Moyenne géométrique.

<sup>2</sup> Net des subventions salariales, pour le secteur marchand.

**Recommandation: Cibler les difficultés spécifiques de chaque région et favoriser la mobilité des travailleurs wallons et bruxellois vers la Flandre**

12

## Bonne résistance du marché belge du travail après la grande récession



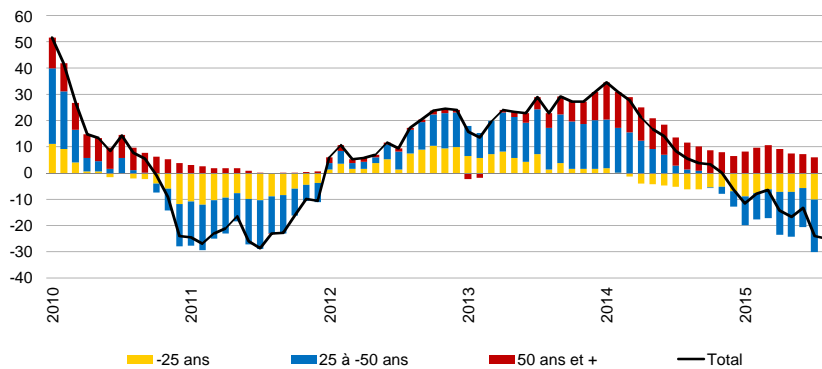
Source: CE.  
<sup>1</sup> Données emploi ajustées des effets de calendrier sauf pour la France et les Pays-Bas.

13

## La progression du chômage ralentit en 2014, il diminue en 2015, excepté pour les 50 ans et plus

### Demandeurs d'emploi inoccupés par âge

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



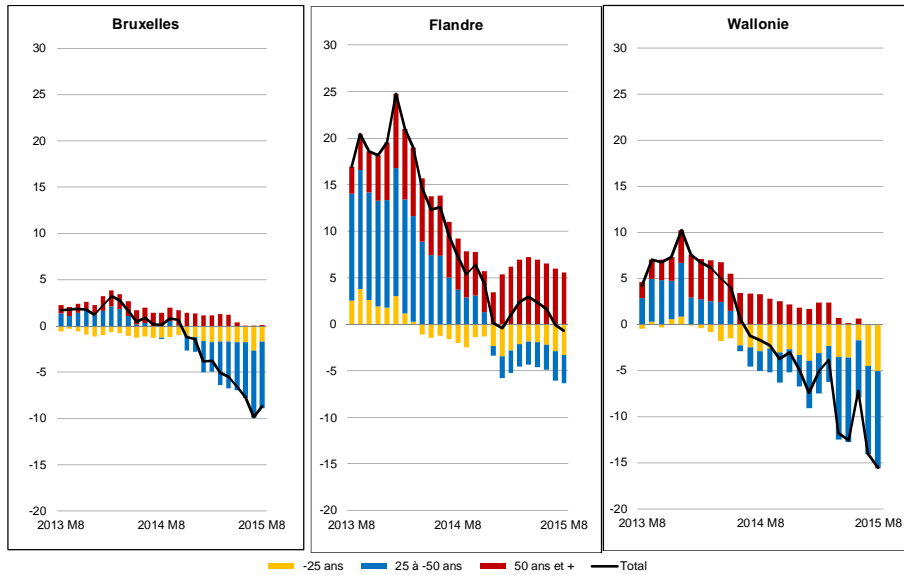
Source: ONEM.

**Recommandation: Maintenir les 50 ans et plus en activité via un accompagnement spécifique, une offre de formation continue et un soutien à la demande de la part des entreprises**

14

## Demandeurs d'emploi inoccupés par âge et par région

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



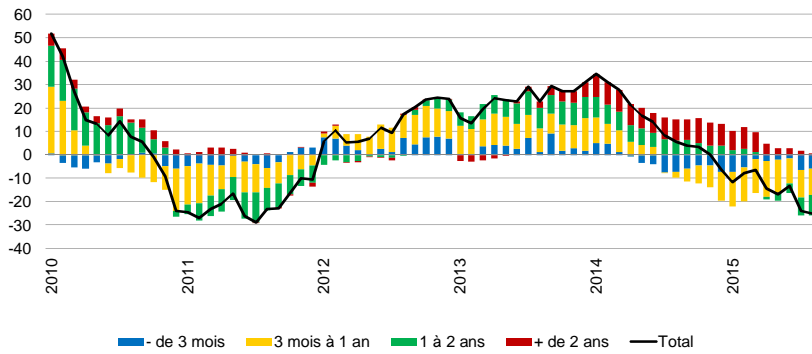
Source: ONEM.

15

## L'amélioration est moins rapide pour le chômage de long terme

### Demandeurs d'emploi inoccupés par durée d'inactivité

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



Source: ONEM.

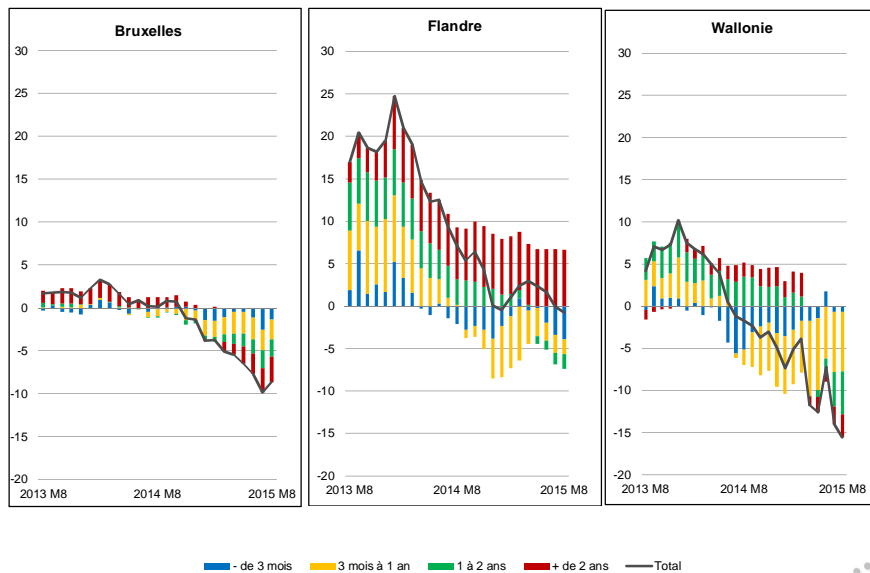
**Recommandation: Cibler spécifiquement les chômeurs de longue durée**

16



## Demandeurs d'emploi inoccupés par durée d'inactivité et par région

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



17

► Développements récents et projections

► Points d'attention

18

## Ralentissement de la croissance de la population en âge de travailler ...

(variation en milliers sur une base annuelle)									
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015e
Population totale	+78	+84	+87	+99	+98	+74	+57	+51	+49
<b>Population en âge de travailler (15-64 ans)</b>	<b>+70</b>	<b>+62</b>	<b>+50</b>	<b>+55</b>	<b>+45</b>	<b>+22</b>	<b>+12</b>	<b>+7</b>	<b>+8</b>
Population active	+20	+54	+43	+45	+43	+28	+12	+32	+17

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

...mais l'afflux actuel de migrants pourrait renverser la tendance.

**Recommandation: Renforcer l'intégration des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail**



19

## La Belgique conserve un taux d'activité inférieur à la moyenne de l'UE15 et des 3 pays voisins

### Taux d'activité des groupes cibles

(en pourcentage de la population correspondante, 2014)

	Belgique	3 voisins	UE15
Total (20-64 ans)	73,4%	79,8%	77,7%
Moins de 25 ans	50,7%	66,4%	63,6%
De 55 à 59 ans	63,2%	77,7%	73,0%
De 60 à 64 ans	24,6%	44,1%	42,2%
Peu qualifiés	55,4%	64,6%	65,0%
Ressortissants non-UE	58,5%	64,6%	70,3%

Source: CE.

**Recommandation: Améliorer l'accès à l'emploi des jeunes, des 55 ans et plus, des peu qualifiés en général, des personnes issues de l'immigration et des personnes en situation de handicap**

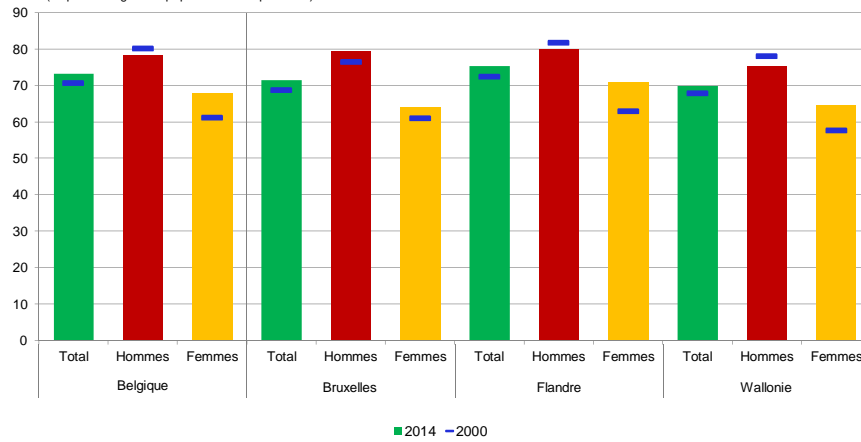


20

## Les femmes participent de plus en plus au marché du travail, surtout en Flandre

### Taux d'activité par genre

(en pourcentage de la population correspondante)



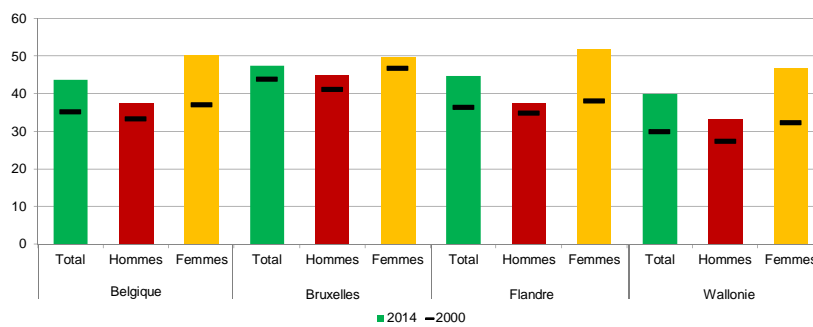
Source: DGS.

21

## La population est de plus en plus éduquée, surtout les femmes. Bruxelles compte le plus de hauts qualifiés.

### 30-34 ans diplômés de l'enseignement supérieur

(en pourcentage de la population âgée de 30 à 34 ans)



Source: DGS.

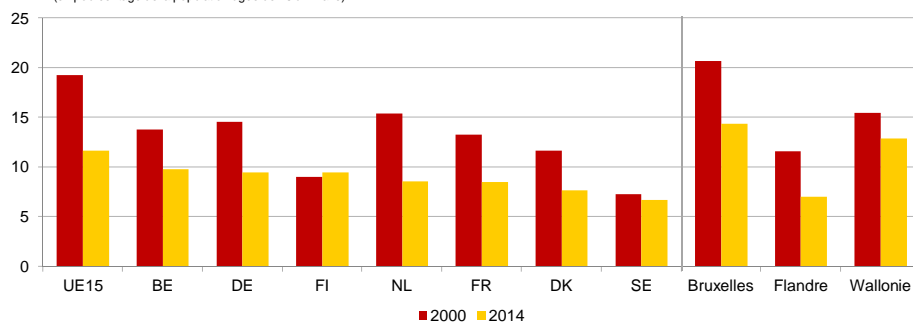
**Recommandation: Stimuler l'intérêt pour les filières porteuses (mathématiques, scientifiques et technologiques), revaloriser les orientations techniques et professionnelles, encourager les stages en entreprises, mettre en place un système de formation en alternance jusque dans le supérieur**

22

## Le taux de décrochage scolaire diminue mais reste plus élevé que dans d'autres pays européens, les différences régionales sont considérables

### Jeunes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation

(en pourcentage de la population âgée de 18 à 24 ans)



Source: CE.

**Recommandation: Renforcer le lien entre enseignement et monde de l'entreprise, limiter l'abandon scolaire via des politiques de remédiation et d'orientation, accorder une seconde chance aux décrocheurs**



23

## Les objectifs de la stratégie à moyen terme restent éloignés

### Suivi des objectifs 2020

(en pourcentage de la population correspondante)

	Belgique		Bruxelles	Flandre		Wallonie
	2014	Objectifs 2020	2014	2014	Objectifs 2020	2014
<b>Emploi</b>						
Total (20-64)	67,3	73,2	58,7	71,9	76,0	61,8
Femmes	62,9	69,1	53,7	67,6		57,8
55 et +	42,7	50,0	46,6	44,3		38,8
Ecart entre belges et ressortissants hors UE	28,1	<16,5	18,0	28,3		31,0
<b>Enseignement et formation</b>						
NEET <sup>1</sup> (15-24 ans)	12,0	8,2	15,8	9,8		14,7
Décrochage scolaire (18-24 ans)	9,8	9,5	14,4	7,0	5,2	12,9
Diplômés du supérieur (30-34 ans)	43,8	47,0	47,5	44,8	47,8	40,1
Formation continue (25-64 ans)	7,1	(Lisbonne: 12,5 en 2010)	10,0	7,5		5,4

Source: DGS.

**Recommandation: Stimuler l'intensité en emploi de la croissance via notamment l'adaptation des dispositions organisant la durée du travail et renforcer les efforts de formations initiales et continues**



24

<sup>1</sup> Not in Employment, Education nor Training.

## Réformes

- Limitation dans le temps des allocations d'insertion et renforcement des conditions d'accès (âge et diplôme)
- Durcissement des dispositifs de fin de carrière

**Recommandation: Renforcer les politiques d'accompagnement, d'activation et de formation**

- Suspension provisoire du mécanisme d'indexation des salaires depuis mai 2015, réductions des charges patronales de 33 à 25% et de la fiscalité sur les revenus du travail

**Recommandation: Dans le cadre du tax-shift, préserver les avantages propres aux bas salaires et aux travailleurs à temps partiel**

- Transfert des compétences vers les régions en terme de politique d'emploi suite à la 6ème réforme de l'état

**Recommandation: Instaurer une concertation proactive entre les régions et avec le fédéral**



## Partie 2

### La modulation du temps de travail, une réponse aux souhaits des entreprises et des travailleurs



▶ **Ajustement quantitatif interne**

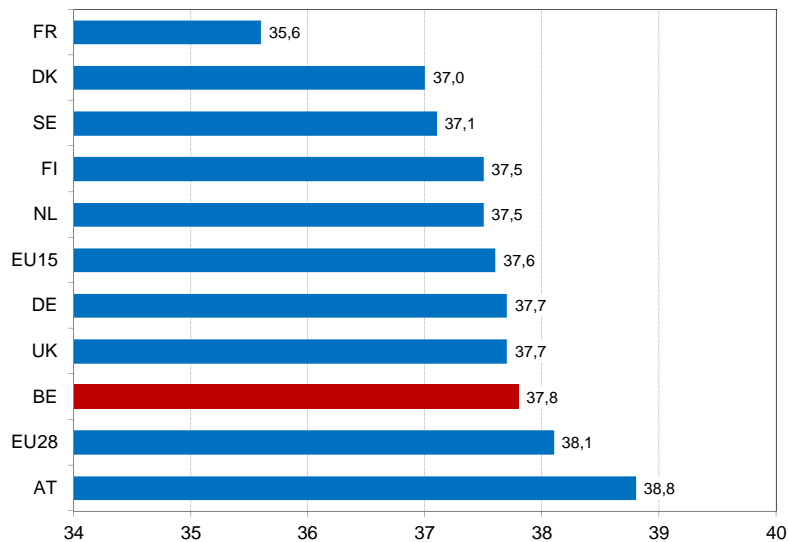
- ▶ Ajustement quantitatif externe
- ▶ Travail à temps partiel
- ▶ Autres formes d'interruption de travail complètes ou partielles
- ▶ Autres manières permettant d'adapter le temps de travail



27

**Durée hebdomadaire du travail conventionnelle dans l'UE<sup>1</sup>**

(heures des salariés à temps plein, 2013)



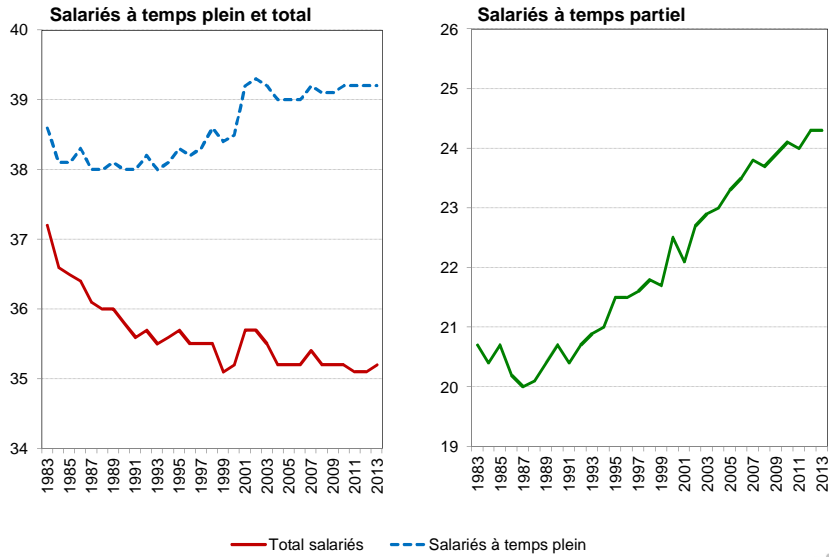
Source: Eurofound.

<sup>1</sup> À interpréter comme la durée obtenue par négociation collective; estimations réalisées par Eurofound, la méthodologie diffère d'un pays à l'autre.



28

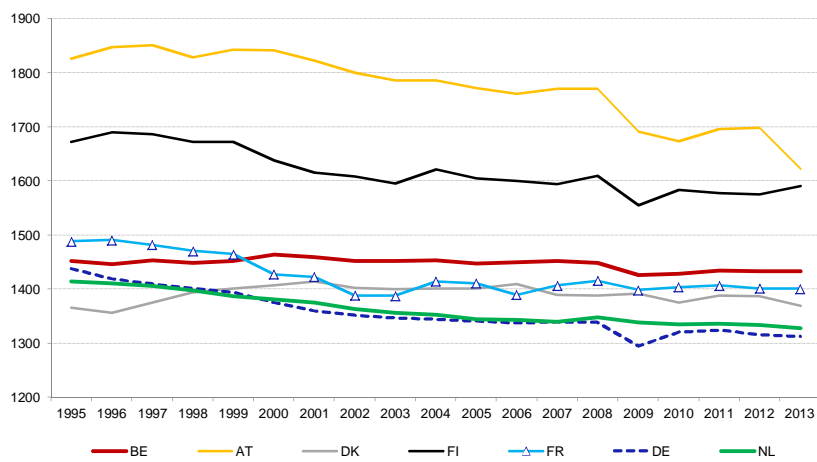
## Évolution de la durée hebdomadaire habituelle du travail (heures)



Source: DGS.

29

## Évolution de la durée annuelle du travail (heures, salariés à temps plein et à temps partiel)

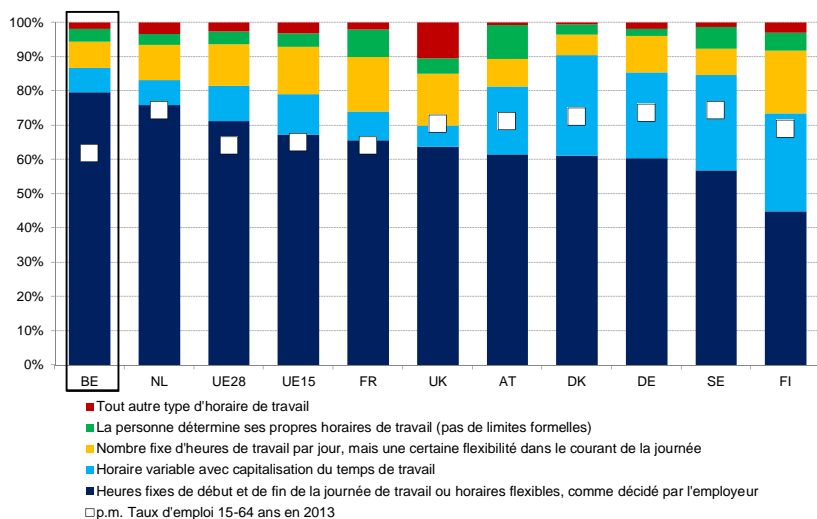


Source: OCDE.

30

## Type d'horaire de travail pour les salariés

(en pourcentage du total, deuxième trimestre de 2010)



**Recommandation: Les horaires flexibles et variables pourraient être plus largement utilisés**

Source: CE.

31

## Horaires atypiques

(en pourcentage de l'emploi salarié correspondant, 2013)

	Dimanche	Nuit	Soir	Equipes
<b>Belgique</b>	<b>9,5</b>	<b>3,0</b>	<b>8,7</b>	<b>6,9</b>
Hommes	9,1	4,2	10,3	8,6
Femmes	9,9	1,7	7,0	5,0
15 à 24 ans	14,1	2,9	10,9	8,4
25 à 54 ans	9,2	3,1	8,7	7,1
55 à 64 ans	8,2	2,4	7,7	4,3
Industrie	6,4	5,3	11,7	18,7
Services marchands	9,2	2,7	8,5	4,5
Services non-marchands	12,3	2,7	8,9	5,3
<b>3 pays voisins</b>	<b>13,5</b>	<b>7,2</b>	<b>19,0</b>	<b>12,8</b>
<b>3 pays nordiques</b>	<b>14,6</b>	<b>6,2</b>	<b>17,3</b>	<b>17,6</b>
Royaume-Uni	18,0	6,1	10,9	19,1

**Recommandation: une plus grande flexibilité est favorable à la compétitivité et à l'emploi.**

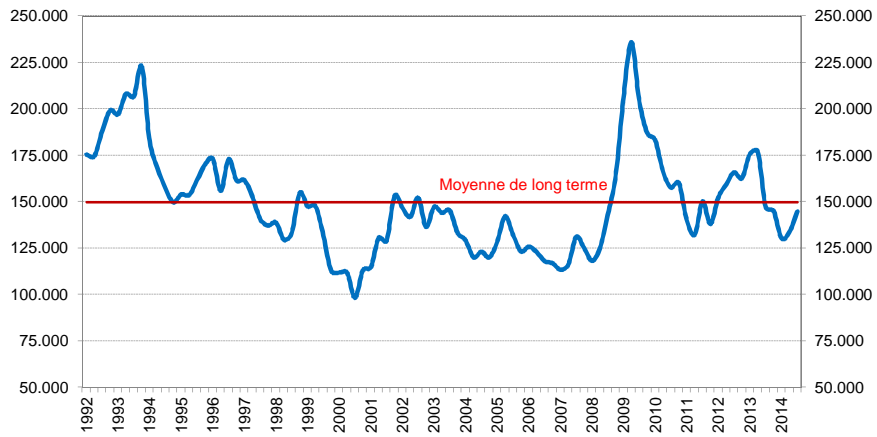
Source: CE.

32



## Chômage temporaire

(moyennes trimestrielles corrigées des variations saisonnières, unités physiques, ouvriers)



### Recommandations:

- Instrument très utile, rôle positif durant la crise.
- Outil conjoncturel, pas structurel.
- Conditions de recours et procédures harmonisées pour les ouvriers et employés.

Sources: ONEM, BNE.

33

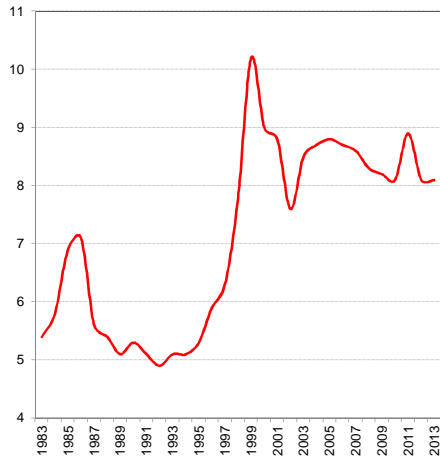
- ▶ Ajustement quantitatif interne
- ▶ **Ajustement quantitatif externe**
- ▶ Travail à temps partiel
- ▶ Autres formes d'interruption de travail complètes ou partielles
- ▶ Autres manières permettant d'adapter le temps de travail

34

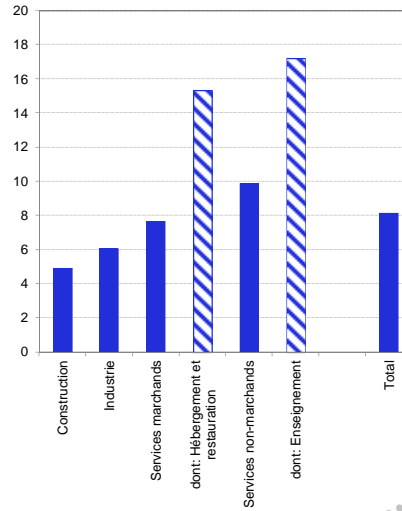
## Contrats temporaires<sup>1</sup>

(en pourcentage de l'emploi salarié)

**Evolution de la proportion de contrats temporaires**



**Part des contrats temporaires selon la branche d'activité**



Source: DGS.

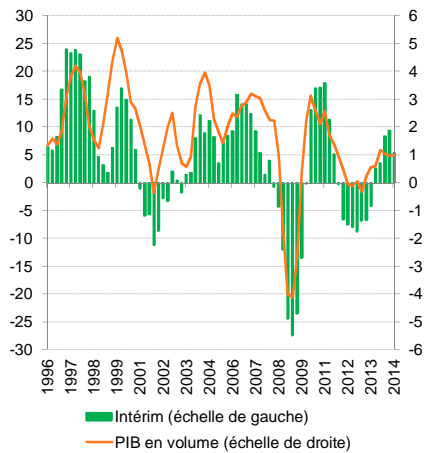
<sup>1</sup> Comprend les 5 types: les contrats à durée déterminée, l'intérim, les contrats de remplacement, les contrats pour l'exécution d'un travail défini et les jobs étudiants.

35

## Travail intérimaire

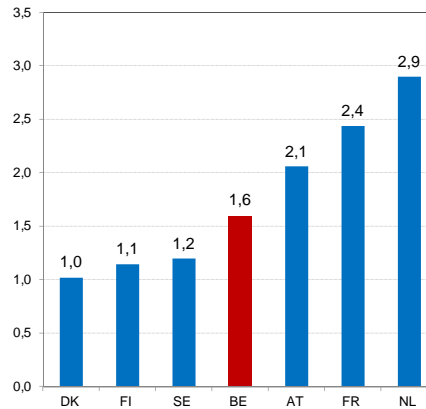
### Évolution de l'intérim et de l'activité économique

(pourcentages de variation par rapport au trimestre correspondant de l'année précédente)



### Taux de pénétration: comparaison internationale<sup>1</sup>

(pourcentage de l'emploi salarié total)



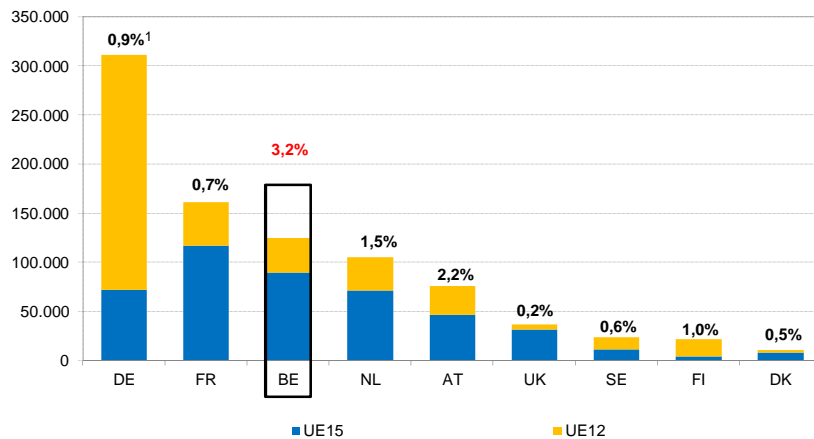
**Recommandation: Réexaminer la pertinence des restrictions sur le travail intérimaire**

Sources: CE, Federgon, ICN.

<sup>1</sup> Pas de données pour DE.

36

## Nombre de détachements selon le pays de destination et d'origine, en 2011



Recommandation: Meilleure surveillance et amélioration de la coordination entre les pays

Source: CE  
<sup>1</sup> Nombre de détachements en pourcentage de l'emploi salarié total.

37

- ▶ Ajustement quantitatif interne
- ▶ Ajustement quantitatif externe
- ▶ **Travail à temps partiel**
- ▶ Autres formes d'interruption de travail complètes ou partielles
- ▶ Autres manières permettant d'adapter le temps de travail

38

## Un quart de la population belge en emploi travaille à temps partiel, la plupart sont des femmes

### Travailleurs à temps partiel selon le genre en Belgique et par région

(en pourcentage de l'emploi total de la population en âge de travailler correspondante, 2013)

	Total	Hommes	Femmes
<b>Belgique</b>	27,8	11,1	46,9
Bruxelles	24,5	13,6	37,3
Flandre	28,2	10,9	48,0
Wallonie	28,0	10,8	47,4

Source: BCSS.

Remarque: inclut les personnes en interruption de travail partielle dans le cadre d'un crédit-temps ou d'une interruption de carrière.

39

## Part de travailleurs à temps partiel légèrement plus élevée en Belgique que dans l'UE; plus d'heures ouvrées par travailleur à temps partiel

### Part des travailleurs à temps partiel selon le genre

(pourcentage de l'emploi total de la population en âge de travailler correspondante, 2013)

	Total	Hommes	Femmes	Pourcentage moyen d'un temps plein <sup>1</sup>
<b>Belgique</b>	<b>24,3</b>	8,7	42,5	62,0
Allemagne	26,7	9,1	46,7	46,6
France	18,1	6,7	30,4	59,4
Pays-Bas	50,0	26,2	77,0	50,9
UE28	19,6	8,7	32,4	50,2
UE15	22,9	9,7	38,1	50,2
Danemark	24,7	14,8	35,3	48,8
Suède	24,7	12,8	37,7	60,7
Finlande	14,0	8,8	19,4	51,0
Autriche	26,0	9,0	45,1	50,7
Royaume-Uni	25,6	11,5	41,5	45,8

Source: CE.

<sup>1</sup> Heures ouvrées habituellement par travailleur à temps partiel par semaine divisées par heures ouvrées habituellement par travailleur à temps plein, salariés uniquement.

40

## Caractéristiques des travailleurs à temps partiel en Belgique

(en pourcentage de la population en emploi correspondante, 2013)

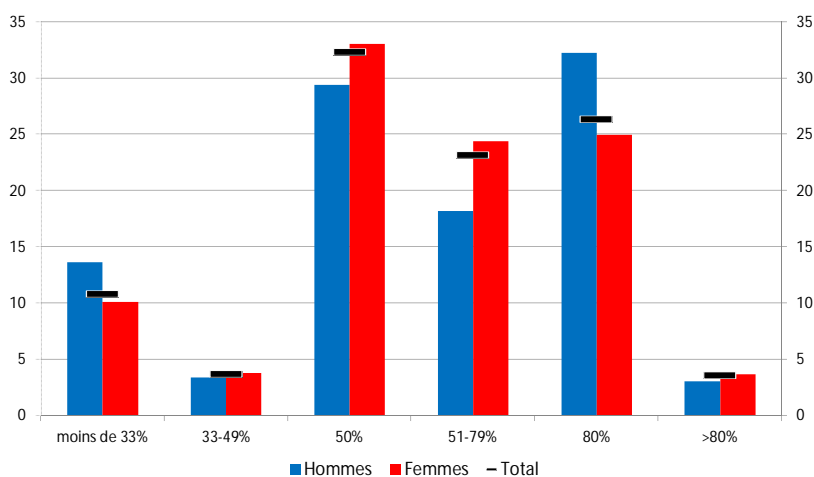
	Total	Hommes	Femmes
p.m. Belgique (15-64 ans)	24,3	8,7	42,5
15-24 ans	26,5	14,4	41,0
25-54 ans	22,8	6,9	41,1
55-64 ans	32,3	16,3	53,1
Marié(e)	27,2	8,6	49,4
Isolé(e)	18,8	8,7	32,1
Divorcé(e) ou séparé(e), veuf/veuve	28,4	9,4	43,3
Faiblement qualifié(e)	30,4	12,5	59,6
Moyennement qualifié(e)	25,6	8,0	48,7
Hautement qualifié(e)	20,3	7,3	32,1
Construction	6,8	3,8	39,6
Industrie	11,2	6,0	28,9
Services non marchands	42,1	15,5	51,4
Services marchands	24,2	9,8	43,3
Administration et enseignement	25,9	10,6	36,4

Source: DGS.

41

## Le 4/5 représente une part importante du travail à temps partiel

Importance de l'emploi à temps partiel, exprimée en pourcentage de l'emploi à temps plein  
(en pourcentage de la population totale en âge de travailler occupée à temps partiel, 2013)



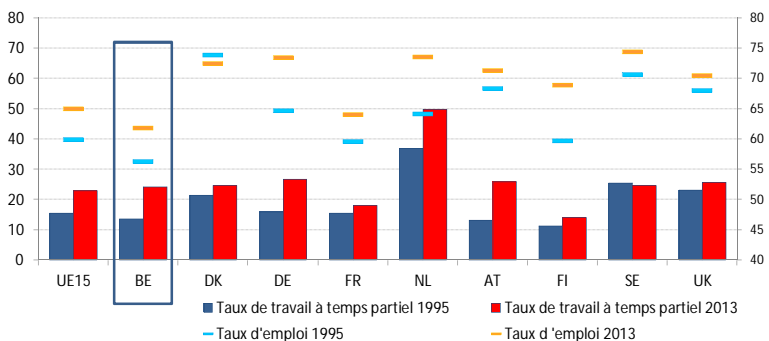
Source: DGS.

42

## Un taux de travail à temps partiel plus élevé est généralement associé à un plus haut taux d'emploi

### Part des travailleurs à temps partiel et taux d'emploi

(respectivement par rapport à l'emploi total et par rapport à la population totale en âge de travailler, 1995 et 2013)



#### Recommandations:

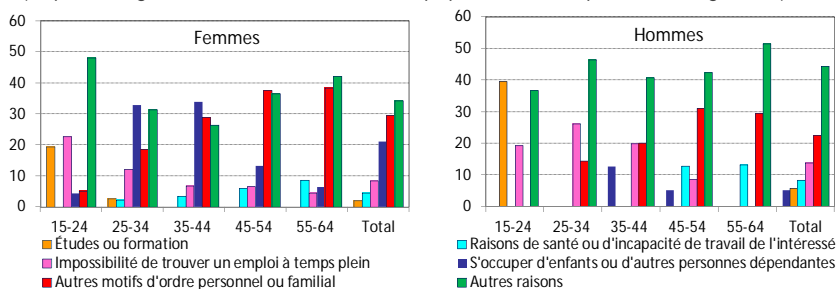
- Abaisser les charges salariales pour amener le plus grand nombre de personnes à intégrer le marché du travail ou à y rester – surtout si elles souhaitent travailler dans un régime flexible + relèvement des compétences des personnes faiblement qualifiées
- Encadrer le travail à temps partiel afin de stabiliser voire d'augmenter le volume total de travail

Source: CE.

43

## Raisons incitant à travailler à temps partiel

(en pourcentage du nombre de travailleurs à temps partiel dans chaque tranche d'âge, 2013)



#### Recommandations:

- Mise à disposition de services d'accueil abordables, en quantité et de qualité, afin d'augmenter le volume de travail/le taux d'emploi (surtout des femmes)
- Réforme de la taxation au sein du couple (marié/ en cohabitation légale) pour que travailler à temps plein à deux soit toujours récompensé (à terme aussi revoir la pension des couples mariés)
- Accompagnement spécifique des bénéficiaires de l'AGR, pour leur donner les moyens de devenir actifs à temps plein et veiller à ce que l'AGR ne constitue pas un piège à l'inactivité partielle
- Mise en place d'un statut spécial « étudiant-travailleur », allant de pair avec une plus grande flexibilité dans le cursus, dans tous les établissements d'enseignement du supérieur afin de mieux tenir compte des personnes qui veulent étudier et travailler en même temps

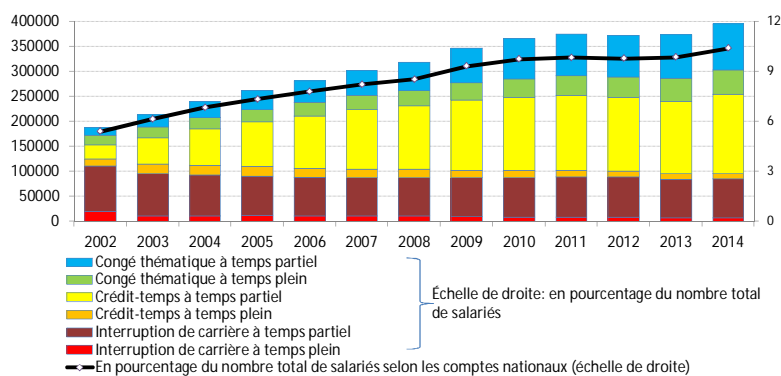
Source: DGS.

44

- ▶ Ajustement quantitatif interne
- ▶ Ajustement quantitatif externe
- ▶ Travail à temps partiel
- ▶ **Autres formes d'interruption de travail complètes ou partielles**
- ▶ Autres manières permettant d'adapter le temps de travail

## Imbroglie des dispositifs permettant d'interrompre à temps partiel ou à temps plein les prestations de travail

Travailleurs qui adaptent leur temps de travail avec l'aide de l'ONEM (nombre de personnes, sauf mention contraire)



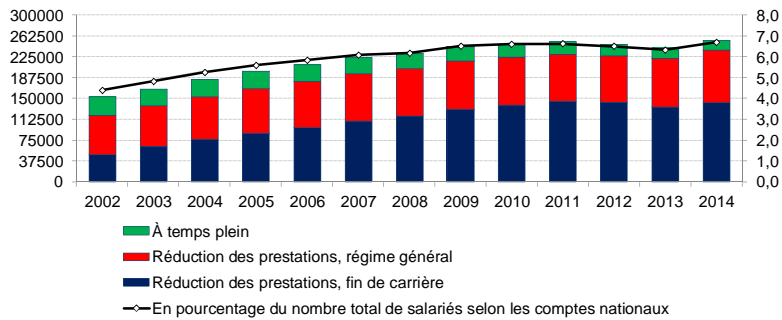
### Recommandations:

- **Harmoniser et rationaliser les différents systèmes**
- **Développer le compte carrière peut être une solution (avec un volet de formation, de mobilité et d'épargne-temps) → analyse des best practices dans les pays de référence**

## Plus de la moitié des interruptions ont trait à des dispositifs de fin de carrière

Répartition du nombre total de travailleurs en crédit-temps ou en interruption de carrière selon les différents régimes

(nombre de travailleurs (échelle de gauche), en pourcentage (échelle de droite))



### Recommandations vu le vieillissement de la population active:

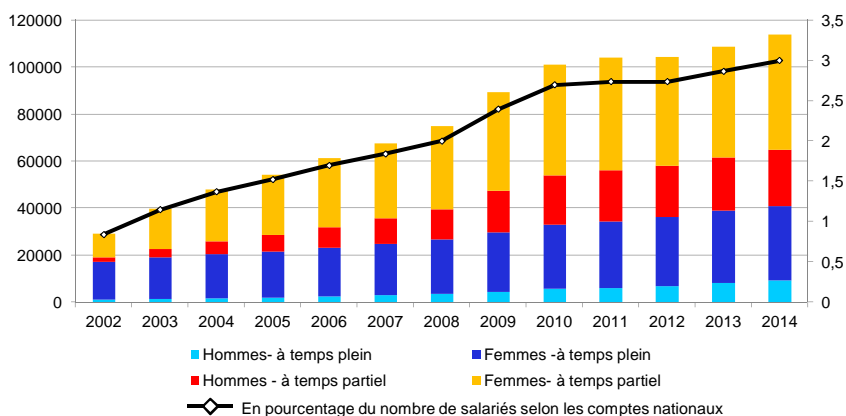
- Investir dans les 50 ans et plus: leur fournir un travail faisable adapté à leur expérience, à leur expertise et à leurs capacités physiques et continuer d'organiser des formations
- Organiser des campagnes de sensibilisation pour les motiver à travailler plus longtemps
- Dialogue social concernant les primes d'ancienneté pour les travailleurs plus âgés  
→ peut faire baisser leur coût relatif et augmenter leur employabilité

Source: ONEM.

47

## Forte augmentation depuis 2002 du nombre de salariés en congé parental

(nombre de salariés (échelle de gauche), en pourcentage du nombre total de salariés selon les comptes nationaux (échelle de droite))



### Recommandation: Révision des indemnités forfaitaires de congé parental

→ répartition plus équitable, en termes de revenus, des salariés en congé parental, surtout en raisons des indemnités relativement faibles par rapport aux autres pays

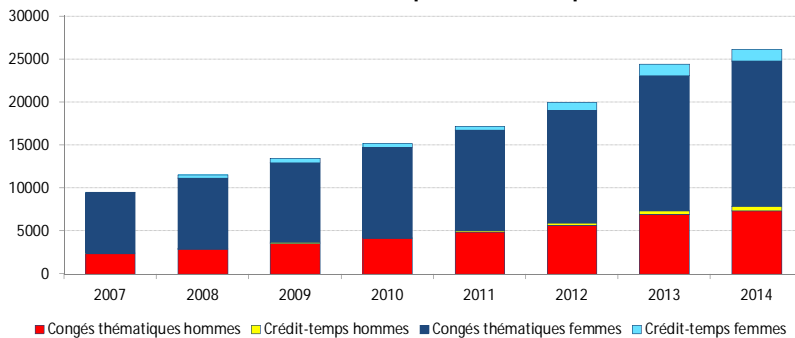
Sources: ICN, ONEM.

48



## Les régimes de crédit-temps et de congés thématiques coexistent

P. ex.: Nombre de travailleurs en interruption de travail pour assistance médicale



### Recommandations:

- **Harmonisation des différents régimes qui poursuivent le même objectif**  
-> réduction des coûts et accroissement de l'efficacité
- **Possibilité de prendre un congé thématique de très courte durée**
- **Mise en place d'une assurance « soins » dans toutes les régions**

Source: ONEM.

49

- ▶ Ajustement quantitatif interne
- ▶ Ajustement quantitatif externe
- ▶ Travail à temps partiel
- ▶ Autres formes d'interruption de travail complètes ou partielles
- ▶ **Autres manières permettant d'adapter le temps de travail**

50

## Activité à titre complémentaire

- ▶ Augmente le volume de travail de l'économie, pas le taux d'emploi
- ▶ 7 % des travailleurs avaient une activité complémentaire en 2013
- ▶ La part des personnes ayant une activité complémentaire d'indépendant dans l'emploi total a presque doublé au cours des 20 dernières années, jusqu'à environ 5 % en 2013.
- ▶ Les personnes concernées sont plus souvent qualifiées et ont la trentaine ou la quarantaine
- ▶ Ces dernières années, le nombre de femmes ayant une activité à titre complémentaire a fortement augmenté, mais
  - les femmes cumulent un temps partiel et une activité complémentaire
  - les hommes cumulent plus souvent un temps plein et une activité complémentaire

### Recommandation:

**Continuer à faciliter le cumul de plusieurs activités afin de relever le volume de travail**



51

## Télétravail

- ▶ Absence de chiffres exacts; la question de l'EFT portant sur le travail à domicile chez les salariés a été prise comme approximation = 14 % des travailleurs en 2013
- ▶ Le groupe le plus concerné est les 35-44 ans et le moins concerné les 15-24 ans
- ▶ Les télétravailleurs sont plus souvent hautement qualifiés (29 %) que peu qualifiés (2 %)
- ▶ Ils sont plus souvent cadres que non-cadres (38% contre 11 %)
- ▶ Aussi bien chez les hommes que chez les femmes, cela concerne plutôt les travailleurs temps plein
- ▶ Le télétravail constitue, dans une certaine mesure, un substitut au travail à temps partiel, puisqu'il fournit plus de temps à consacrer aux affaires personnelles.

### Recommandation:

**Revoir la CCT relative au télétravail et l'adapter aux conditions de travail actuelles**



52

## Les travaux du Conseil montrent

- ▶ qu'il existe **toute une série de régimes** qui permettent davantage de flexibilité dans la gestion du temps de travail, mais que certains **sont relativement peu utilisés**, surtout par rapport aux pays de référence, notamment en termes d'horaires
- ▶ qu'une **simplification et une harmonisation des systèmes** qui coexistent et poursuivent le même objectif sont nécessaires pour accroître leur efficacité et réduire leurs coûts
- ▶ qu'il existe de **nombreuses formes d'organisation du travail** permettant de surmonter les rigidités sur le marché de travail et/ou de mieux régler le temps de travail sur l'ensemble de la carrière
- ▶ que **l'engagement de toutes les parties est requis**, y compris entre les différents niveaux de pouvoir, pour mettre en œuvre et adapter correctement tous les régimes

### Objectif:

**Accroître le volume de travail dans l'économie, tout en respectant les souhaits des employeurs et des travailleurs en matière de flexibilité**

# Conseil supérieur de l'emploi

## Rapport 2015

Marcia De Wachter