

# marché belge du travail : tout sauf réjouissant

jan denys

—  
03.2019



randstad  
research

---

# index

les points sensibles du  
marché belge du travail 06

---

les 15 points sensibles 08

---

point sensible

01

le travail coûte cher 10

---

point sensible

02

un taux d'emploi  
insuffisant 16

---

point sensible

03

trop peu de personnes  
se présentent sur le  
marché du travail 30

---

point sensible

04

des carrières courtes 36

---

---

point sensible  
**05**

peu de mobilité  
chômage-emploi 40

---

point sensible  
**06**

des écarts importants  
entre régions 46

---

point sensible  
**07**

le problème de bruxelles 54

---

point sensible  
**08**

la part importante des  
personnes faiblement  
qualifiées 60

---

point sensible  
**09**

l'ampleur du marché  
du travail au noir 66

---

point sensible  
**10**

le secteur public  
bloque le marché  
du travail 74

---

---

point sensible

11

flexibilité contractuelle et travail atypique limités 82

---

point sensible

12

un taux de vacance d'emploi élevé 92

---

point sensible

13

un segment des bas salaires limité 98

---

point sensible

14

la belgique n'atteint pas ses objectifs eu 104

---

point sensible

15

la belgique engrange peu de progrès 110

---

pseudo-points sensibles 112

---

---

## récapitulatif

des 15 points sensibles 118

conclusion 126

bibliographie 130

# les points sensibles du marché belge du travail





Le marché belge du travail est à la traîne. Ce constat n'est un secret pour personne. Il est en revanche moins évident de savoir si une évolution positive est d'ores et déjà perceptible sur le terrain. Sommes-nous concrètement parvenus à améliorer notre position au sein de l'Union européenne ? La présente note est consacrée à cette thématique. Nous avons pris comme point de départ une analyse similaire exposée dans l'ouvrage *Free to work* (Denys 2010). Celle-ci recensait une série de points sensibles caractérisant le marché du travail de l'époque. Près de dix années se sont écoulées depuis. Comment la situation a-t-elle évolué en Belgique (mais aussi à Bruxelles, en Wallonie et en Flandre) ? S'est-elle dégradée ou améliorée ? Ou peut-être faut-il conclure à un statu quo ? Avons-nous progressé ou continuons-nous de reculer dans les classements européens ? Nous vous proposons de passer à nouveau en revue les 12 points sensibles historiques ... auxquels nous devons ajouter quelques nouveaux, ce qui ne présage rien de bon.

ser



les 15  
points  
insibles

point sensible 01

le travail  
coûte cher

En Belgique, le travail coûte cher. Cette réalité fragilise notre position au sein de l'UE et, de manière plus générale, dans un monde économique où la globalisation ne cesse de gagner du terrain. Un coût salarial élevé constitue avant tout une entrave à la compétitivité sur le marché mondial des secteurs à forte intensité de main-d'œuvre. Une productivité élevée, le souci de la qualité des produits et services, un service après-vente performant, la rapidité de livraison et, plus globalement, la position dans la chaîne de valeur constituent bien sûr aussi des facteurs essentiels, mais ne sont pas de nature à changer la donne : le coût salarial demeure un paramètre crucial.

Il y a dix ans, la Belgique était le deuxième pays le plus cher de l'Union européenne, après le Danemark. Statu quo en 2017. La productivité accrue qui caractérise la Belgique (et constitue traditionnellement un atout majeur) compense-t-elle suffisamment ce point sensible ? Cette question suscite le débat parmi les spécialistes. Le constat le plus frappant à cet égard est le ralentissement de la croissance de la productivité.

La Belgique a mis en place de nombreuses mesures destinées à contenir les coûts salariaux. De ce fait, la croissance économique repose aujourd'hui, plus encore qu'auparavant, sur l'emploi. Cette politique n'a toutefois pas eu pour effet d'améliorer notre position au niveau européen. On notera que le top dix des pays les

plus chers en 2017 est pratiquement identique à celui de 2008. Il va de soi que les autres pays européens ne sont pas non plus restés inactifs. Vu que des majorations raisonnables de salaire sont encore et toujours accordées, on ne peut toutefois parler de « nivellement par le bas ». Le constat le plus frappant est le suivant : au cours de la dernière décennie, l'augmentation la moins forte du coût de la main-d'œuvre a également été enregistrée dans les deux pays qui clôturaient le top dix en 2008 (le Royaume-Uni et l'Italie). En ce qui concerne le Royaume-Uni, après déduction de l'inflation, on pourrait même conclure à une baisse des salaires.

La Belgique affiche une situation moins florissante encore si nous prenons en compte le coin salarial (cotisations sociales patronales et personnelles et impôt). C'est dans notre pays que celui-ci est le plus important. En effet, la Belgique bat, depuis longtemps, tous les records en la matière. Notre coût salarial élevé y trouve en grande partie son explication. Ce coin salarial important explique également les mouvements de protestation sociale qui touchent aujourd'hui notre pays.

L'unique lueur d'espoir réside dans l'amélioration de notre compétitivité face à la concurrence de nos trois pays voisins et dans la légère diminution de notre handicap salarial historique. Ce progrès s'explique par les mesures mises en œuvre par le gouvernement (tax shift, saut d'index, application plus stricte de la loi sur l'évolution du coût salarial), mais aussi par les hausses de salaire enregistrées en Allemagne.

## le top dix des pays les plus chers en 2017 est pratiquement identique à celui de 2008.

tableau 1

## coût horaire moyen de la main-d'œuvre<sup>1</sup>

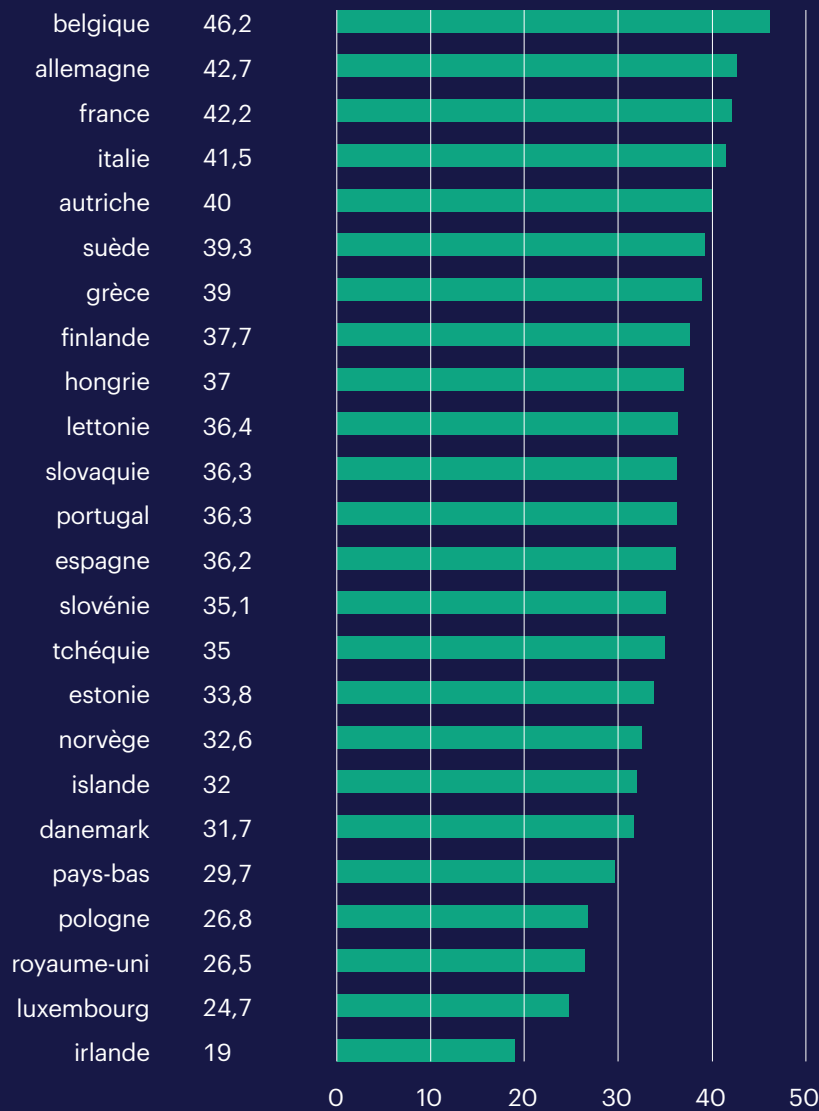


Source : Eurostat - données annuelles 2017

<sup>1</sup> Le coût de la main-d'œuvre inclut les coûts salariaux, les cotisations sociales et les impôts - les subventions

<sup>2</sup> Nous avons pris 2008 comme année de comparaison vu que les calculs n'ont été effectués que tous les quatre ans. Nous ne disposons d'aucune donnée pour 2007.

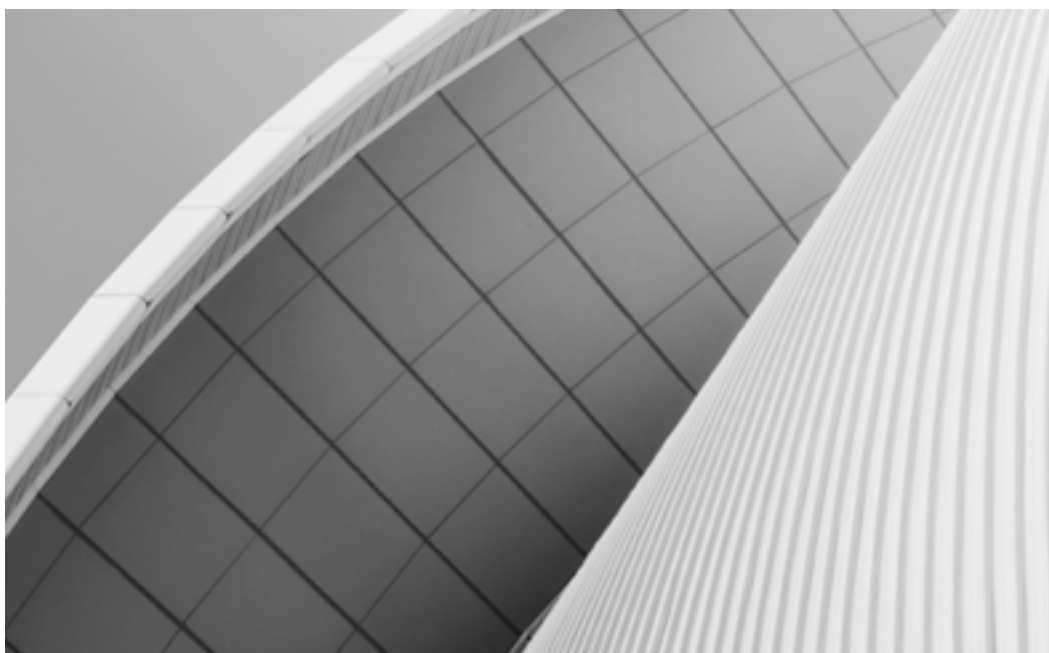
## coin salarial pour les ménages avec deux enfants disposant de deux salaires (2017)



Source : OCDE, Taxing wages 2016-2017, (2018)

l'unique lueur d'espoir  
réside dans l'amélioration  
de notre compétitivité face  
à la concurrence de nos  
trois pays voisins.

---





point sensible 02

un taux  
d'emploi  
insuffisant



## la belgique ne rattrape pas son retard.

Le nombre de personnes qui exercent une activité rémunérée est beaucoup moins élevé en Belgique que dans les autres pays européens. En 2007, 62 personnes en âge de travailler sur 100 exerçaient une activité. Ce nombre était de près de 67 pour l'UE15. Dix ans plus tard, on en recense 63,1 en Belgique. L'UE15 affiche un taux de près de 68%. Tant la Belgique que l'UE15 enregistrent une modeste augmentation de quelque 1%. Cette progression très modérée s'explique bien sûr en partie par la grave crise économique que nous avons connue en 2008. Celle-ci a entraîné quasiment partout une baisse du taux d'emploi. Tant l'UE15 que la Belgique ont dû attendre 2016 pour voir évoluer à la hausse le chiffre enregistré en 2007. Les statistiques brutes révèlent qu'au cours des dix dernières années, la Belgique n'a pas rattrapé son retard par rapport à l'UE15. Si l'on compare notre situation à celle de l'UE28, on constate que le retard s'est même accentué. Le taux d'emploi y est passé de 65,3% à 67,6%, soit une augmentation de 2,3 points de pourcentage. La Belgique n'a quant à elle enregistré qu'une hausse de 1,1%.

Un simple classement des pays selon le taux d'emploi révèle qu'au cours des dix dernières années, la Belgique est descendue de la 20<sup>e</sup> à la 24<sup>e</sup> place. Les seuls pays à avoir affiché

en 2017 des scores plus mauvais encore que les nôtres en matière de taux d'emploi sont la Grèce, l'Espagne, l'Italie et la Croatie. Constat pour le moins décourageant.

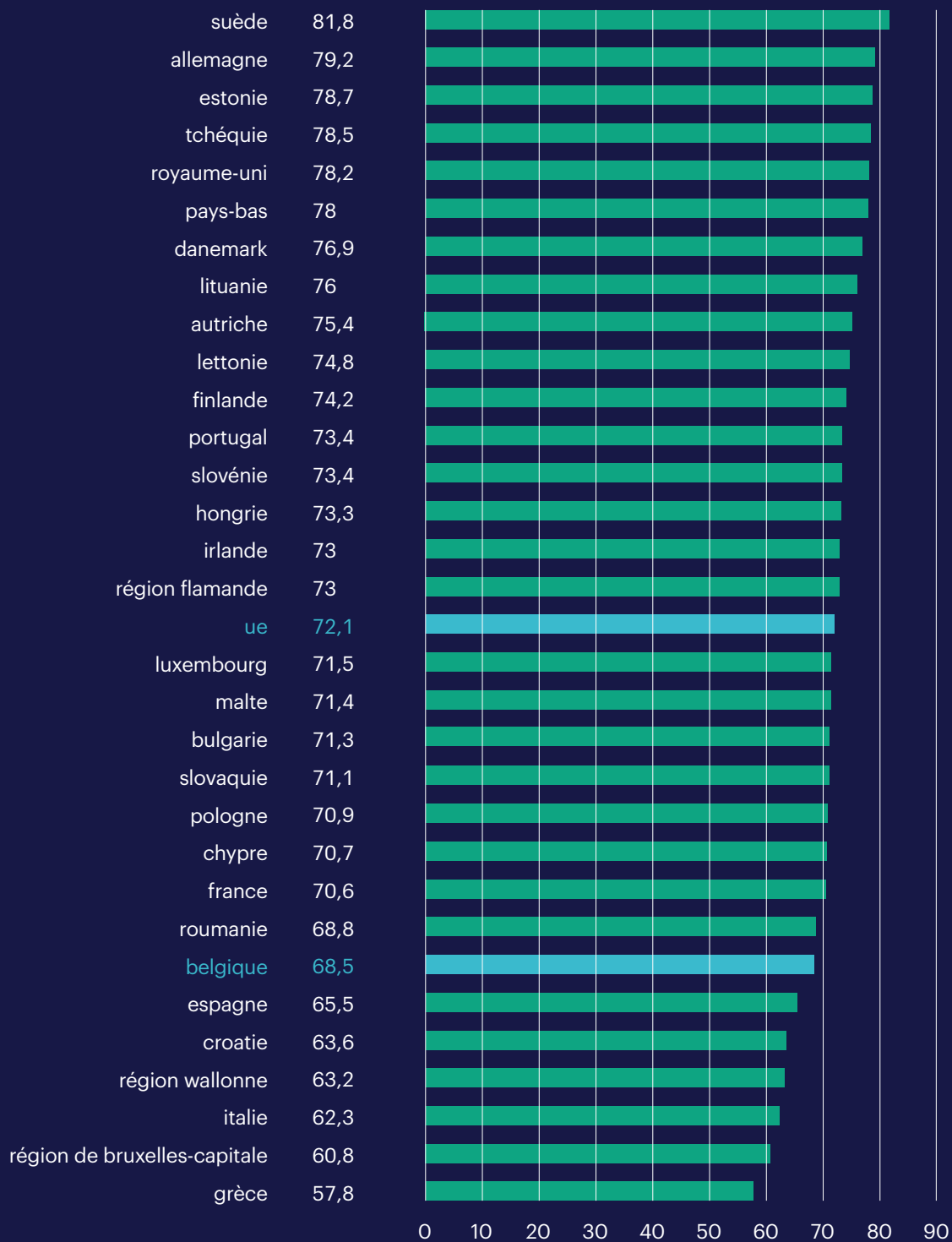
L'analyse qui précède vaut-elle également pour la Flandre, Bruxelles et la Wallonie ? En Flandre, le taux d'emploi a augmenté de 1,4% entre 2007 et 2017. Bruxelles affiche la même évolution (ce taux est passé de 54,8% à 56,2%). La Wallonie n'a enregistré qu'une augmentation de 0,7 point de pourcentage. La Flandre réduit quelque peu le retard par rapport à l'UE15. En revanche, si l'on prend l'UE28 comme point de comparaison, le fossé ne cesse de se creuser.

En conclusion, la Belgique ne rattrape donc pas son retard et le fossé entre la Flandre, Bruxelles et la Wallonie ne se réduit pas.

Les pourcentages mentionnés ci-dessus ont été calculés selon l'ancienne méthode. Les personnes en âge de travailler ont entre 15 et 65 ans. Dès lors que, dans la plupart des pays européens (dont la Belgique), l'obligation scolaire s'étend désormais au-delà de 15 ans et que les jeunes sont de plus en plus nombreux à entamer des études supérieures, la population en âge de travailler est de plus en plus souvent définie comme les personnes âgées de 20 à 65 ans (20-65). Les taux d'emploi obtenus sur la base de ce critère sont bien entendu plus élevés. En 2007, la Belgique affichait un taux de 67,7%. Dix ans plus tard, ce taux est passé à 68,5%.

tableau 3

# classement des pays selon le taux d'emploi 20-65 (2017)



Bron: Eurostat 2018



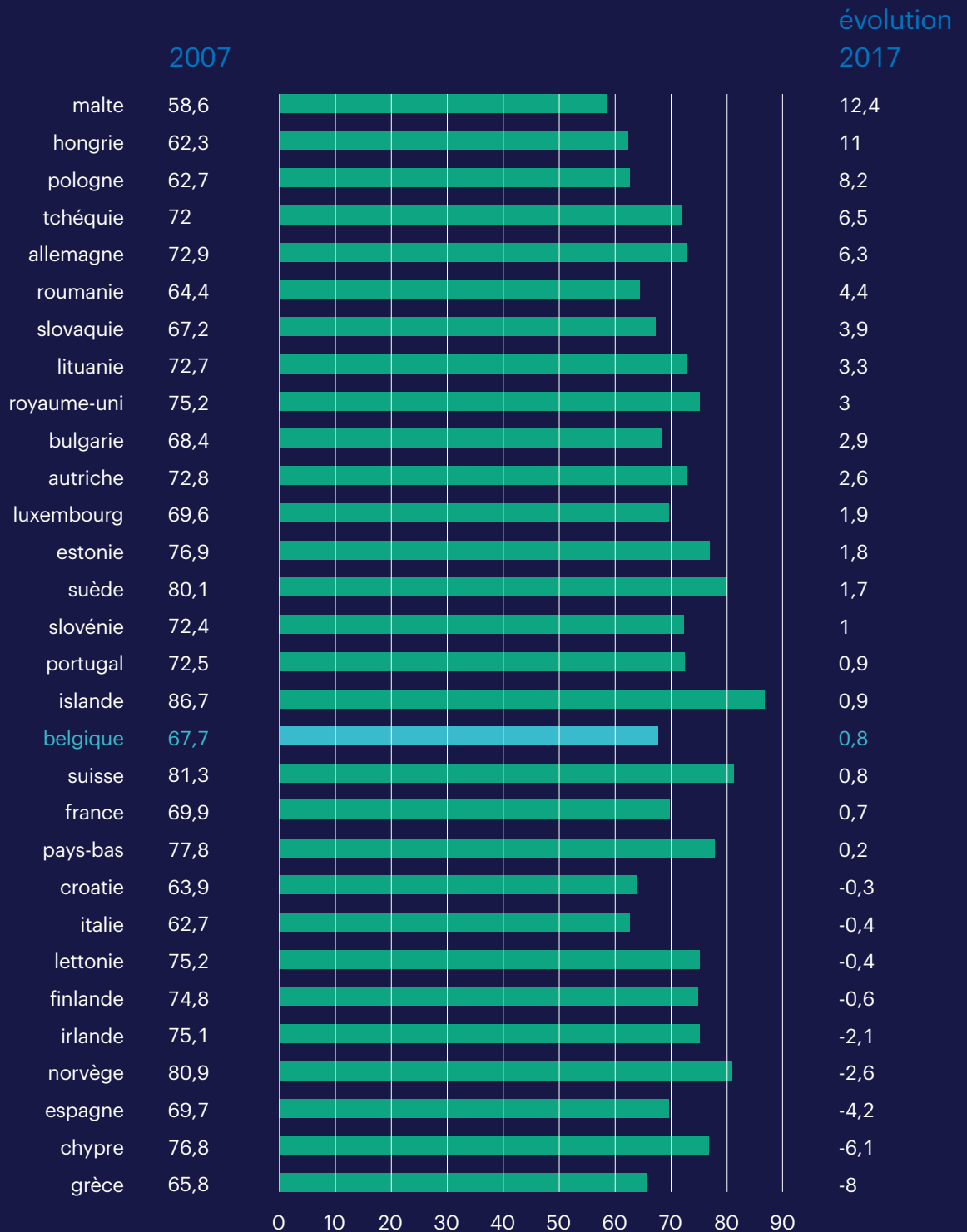
La progression (+ 0,8%) par rapport à 2007 est même encore légèrement inférieure à celle obtenue en appliquant l'ancien critère (+ 1,1%). En revanche, l'écart par rapport à l'UE15 obtenu sur la base de la nouvelle définition est sensiblement moins important. Il est passé de près de 5% à un peu plus de 2%. Mais cet écart s'est-il réellement réduit ? Absolument pas. Au cours des dix dernières années, le taux d'emploi tel que calculé sur la base de la nouvelle définition a progressé au sein de l'UE28 trois fois plus vite qu'en Belgique (2,3% contre 0,8%). L'écart par rapport à la moyenne enregistrée pour l'UE28 est passé de 2,1% à 3,6%. La Belgique reste donc davantage à la traîne. C'est ce que révèle également le classement. Entre 2007 et 2017, la Belgique est descendue de la 20<sup>e</sup> à la 24<sup>e</sup> place. Les seuls pays à avoir affiché en 2017 des scores plus mauvais encore que les nôtres sont la Grèce, l'Espagne, l'Italie et la Croatie.

La nouvelle définition (20-65) a-t-elle un impact sur l'analyse des différences entre régions ? Pas vraiment. En ce qui concerne la Wallonie et la Flandre, l'augmentation est identique (près de 1%). Fin 2017, la Wallonie affiche un taux de 63,2% contre 73% pour la Flandre. Bruxelles enregistre une augmentation légèrement plus importante (1,4%). Le taux y atteint en effet 60,8%. La Flandre maintient sa position dans le classement européen et reste dans la moyenne. Douze pays sont moins bien classés, et ce tant en 2007 qu'en 2017. La Wallonie et Bruxelles se maintiennent quant à elles en queue de classement. Seules l'Italie et la Grèce ont réalisé de plus mauvais scores et seule la Grèce a fait moins bien que Bruxelles.

Comme nous nous basons sur des années complètes, l'analyse ne va pas au-delà de 2017. Pour 2018, nous disposons déjà de trois résultats trimestriels. Ceux-ci laissent entrevoir une évolution légèrement différente. La Flandre a enregistré une forte augmentation au cours des trois premiers trimestres. Par rapport au dernier trimestre de 2017, la progression se chiffre à plus de 2 points de pourcentage. Ce qui représente une augmentation plus importante que celle enregistrée au cours des dix dernières années. La Wallonie (0,4%) affiche une augmentation beaucoup plus faible. À Bruxelles, le taux reste stationnaire. En d'autres termes, en 2018, les écarts entre nos régions ont continué de se creuser. Mauvaise nouvelle pour la paix communautaire.

La conclusion est relativement évidente. Les efforts déployés (aux niveaux fédéral et régional) pour aider davantage de personnes à trouver un emploi ont, dans le meilleur cas de figure, uniquement permis d'éviter que l'écart par rapport au reste de l'Europe ne continue de s'accroître. Que nous prenions l'UE28 comme point de comparaison ou que nous nous limitions à la nouvelle définition de l'âge d'activité professionnelle (20-65 ans), force est de constater que le retard s'est même accentué. Cette analyse vaut globalement aussi pour les trois régions. Si la Flandre peut certes se féliciter d'avoir enregistré de bien meilleurs résultats que la Wallonie ou Bruxelles, elle se situe en réalité dans la moyenne européenne et sa position n'a guère évolué au cours des dix dernières années. L'année 2018 semble toutefois laisser entrevoir une tendance positive. Nous n'avons pas non plus constaté une quelconque réduction des différences entre nos régions. Les dernières tendances (pour 2018) montrent même que les écarts vont encore se creuser.

# évolution taux d'emploi 2007-2017 en points de pourcentage



## que nous montre ce tableau ?

Les évolutions constatées au sein de l'Europe au cours de la dernière décennie sont très diverses. Elles varient entre + 12 et - 8 points de pourcentage et affichent donc un écart de pas moins de 20 points de pourcentage. On n'observe aucune convergence (en dépit d'un objectif politique européen absolu).

Dans certains cas, les pourcentages enregistrés à deux moments précis peuvent cacher des fluctuations plus importantes encore. L'évolution à la baisse du taux d'emploi observée en Irlande entre 2007 et 2017 (- 2,1%) ne fait pas ressortir la destruction massive d'emplois survenue entre 2007 et 2012 (de 75,1% à 64,4%) et la reprise spectaculaire qui a suivi (retour à 73%). La Grèce a perdu 13 points de pourcentage entre 2007 et 2013 pour ensuite enregistrer une augmentation de 5 points de pourcentage. L'Espagne aussi a connu un parcours chaotique.

Même les pays affichant déjà un taux d'emploi très élevé parviennent encore parfois à enregistrer une progression. L'exemple le plus parlant est l'Islande dont le taux d'emploi atteignait en 2007 le chiffre astronomique de 86,7%. Et pourtant, ce pays affiche une augmentation supérieure à celle enregistrée en Belgique (0,9 contre 0,8). La Suède a également réussi cette prouesse. Le taux d'emploi, qui y atteignait 80,1%, est passé à 81,8% sur une période de dix ans. La Suède est l'un des rares pays à enregistrer un taux d'emploi supérieur à l'objectif européen. Globalement, c'est l'Allemagne qui a réalisé les meilleurs scores. En 2007, elle affichait déjà un score supérieur à la moyenne, à savoir 72,9%. Dix ans plus tard, ce pays figure dans le peloton de tête de l'Union avec un taux de 79,2%. En revanche, au cours des dix dernières années, certains pays affichant des scores très élevés ont fait du sur-place voire accusé un léger recul. Les pays concernés sont surtout les pays scandinaves (à l'exception de la Suède) mais aussi les Pays-Bas.

La Belgique et la France figurent parmi les pays dont le taux était moyen à faible et qui, au cours de la dernière décennie, ont également connu une évolution moyenne.

Deux groupes de pays font état de tendances totalement divergentes. Les pays méditerranéens dont le taux d'emploi est historiquement inférieur à la moyenne européenne globale ont tous enregistré un recul au cours des dix dernières années. L'Espagne et la Grèce accusent même un recul très significatif. Plusieurs pays de l'Europe de l'Est et centrale ont, par ailleurs, sensiblement renforcé leurs marchés de l'emploi (la Hongrie, la Tchèque, la Pologne et, dans une

**L'évolution observée en Pologne est intéressante. Ce pays a dû faire face à une migration massive vers l'Europe de l'Ouest. De nombreux talents ont quitté le pays pour être employés sous leur niveau de qualification.**

moindre mesure, la Slovaquie et la Roumanie). Ces pays n'ont même quasiment pas connu de ralentissement durant les années de crise. Alors qu'il était inférieur à la moyenne, leur taux d'em-

ploi s'inscrit à présent dans la moyenne européenne. La Tchèque qui occupait une position moyenne figure désormais dans le peloton de tête. L'évolution observée en Pologne est également intéressante. Ce pays a dû faire face à une migration massive vers l'Europe de l'Ouest. De nombreux talents ont quitté le pays pour être très largement employés sous leur niveau de qualification. Cela n'a toutefois pas empêché la Pologne de réaliser un énorme bond en avant. Deux phénomènes ont peut-être joué un rôle majeur dans cette évolution. La migration circulaire caractérisée par le réinvestissement dans le pays d'origine des revenus perçus à l'étranger et le fait que bon nombre de migrants ont probablement fini par rentrer au pays après un certain temps.

On n'observe toujours pas de convergence en Europe. L'écart déjà important entre le marché du travail le plus performant (la Suède avec un taux de 81,8%) et le moins performant (la Grèce avec un taux de 57,8%) s'est encore creusé entre 2007 et 2017 (22,5% contre 24%).

# les efforts déployés pour aider davantage de personnes à trouver un emploi ont, dans le meilleur des cas de figure, uniquement permis d'éviter que l'écart par rapport au reste de l'Europe ne continue pas à s'accroître.

## où se situe la différence ?

Le taux d'emploi belge n'est inférieur à la moyenne que pour certains groupes spécifiques : les jeunes (- 25 ans), les personnes peu qualifiées et les plus de 55 ans. Le taux d'emploi des femmes est historiquement plus faible que celui des hommes.

### hommes et femmes

Le taux d'emploi belge est inférieur au taux moyen européen tant pour les hommes que pour les femmes. En 2017, 63,6% des femmes et 73,4% des hommes exerçaient une activité professionnelle en Belgique. Dans les deux cas, le taux est inférieur à la moyenne européenne et la Belgique n'est pas parvenue à rattraper ce retard au cours de la dernière décennie. Notre pays n'a pas enregistré la moindre progression. Que du contraire. Au cours de cette période, le taux d'emploi des femmes en Belgique a augmenté de 3,3 points de pourcentage alors que l'UE28 a affiché une progression de 4,3%. Les hommes non plus ne suivent plus la tendance européenne. Entre 2007 et 2017, le taux d'em-

ploi des hommes a baissé de 1,6% en Belgique alors qu'il a légèrement augmenté dans l'UE28 (+ 0,2%). Même comparé à celui enregistré dans l'UE15, notre taux affiche une évolution négative. L'écart est certes moins prononcé dans ce cas de figure. Le fossé entre le taux d'emploi des hommes et celui des femmes s'est rétréci pratiquement partout en Europe. Il atteint aujourd'hui 11 points de pourcentage (UE15) contre près de 16 points en 2007.

### jeunes

La baisse du taux d'emploi pour ce groupe de personnes est une caractéristique historique. Toute l'Europe est concernée. La situation reste pratiquement inchangée par rapport à il y a 10 ans. Le taux d'emploi des jeunes est passé de 41,1% à 36,3% dans l'UE15 et de 27,5% à 22,7% en Belgique. Cette évolution à la baisse s'explique en grande partie par la scolarisation accrue. Aussi vaut-il mieux se baser sur l'indicateur NEET.<sup>3</sup>

### NEET (15-24 ans)

Au niveau de cet indicateur, la Belgique n'affiche pas de plus mauvais scores que l'UE28. En 2007, le taux NEET s'élevait à 11% pour les deux. La Belgique a enregistré une évolution positive (9,3%) tandis qu'au niveau européen, la situation est restée inchangée (10,9%). À l'heure actuelle, la Belgique se situe donc sous la moyenne européenne. Les écarts entre les régions belges restent importants. La Flandre affiche 7,2%, la Wallonie 11,6% et Bruxelles 13,3%. Les taux enregistrés par la Wallonie et Bruxelles sont toutefois considérablement inférieurs à ceux d'il y a dix ans.

<sup>3</sup> NEET Not in Employment, Education or Training

### personnes faiblement qualifiées

Si la Belgique ne comptait parmi ses travailleurs que des personnes hautement qualifiées, notre taux d'emploi ne serait ni problématique ni inférieur à la moyenne européenne. Pour ce groupe, les deux taux correspondent (85,2%). La situation n'a guère évolué au cours des dix dernières années. On observe toutefois des écarts entre nos régions. À Bruxelles, le taux d'emploi des personnes hautement qualifiées reste nettement inférieur au taux enregistré dans l'UE28 (80% contre 85%). Si la Flandre réalise encore des scores supérieurs à la moyenne européenne, la différence positive n'est plus la même qu'il y a 10 ans. L'écart par rapport à la Wallonie et à Bruxelles s'élève respectivement à près de 4 et 7 points de pourcentage.

La situation est légèrement différente en ce qui concerne les personnes moyennement qualifiées. Il y a dix ans, la Belgique et l'UE28 affichaient un taux d'emploi identique (74%). La Flandre se positionnait traditionnellement en tête tandis que la Wallonie et surtout Bruxelles se situaient sous la moyenne belge. Dix ans plus tard, la situation est moins favorable. Le taux d'emploi des personnes moyennement qualifiées a légèrement augmenté dans l'UE28 (76%) alors qu'il a diminué en Belgique (73%). Ce constat laisse supposer que la polarisation est plus marquée en Belgique que dans le reste de l'Europe.

Mais le vrai point sensible de la Belgique, ce sont bien sûr les personnes faiblement qualifiées dont le taux d'emploi est, historiquement, de loin inférieur au taux européen. L'écart s'élevait à 7 points de pourcentage en 2007 et atteignait

9% en 2017. Le taux d'emploi des personnes faiblement qualifiées a baissé de 1,5% en Europe et de 3,3% en Belgique. Une analyse plus précise révèle que cette diminution est exclusivement imputable aux hommes dont le taux d'emploi a baissé de plus de 6% contre 4% dans l'UE. Même s'il est beaucoup moins élevé que celui enregistré pour les hommes, le taux d'emploi des femmes faiblement qualifiées est resté stable au cours de la dernière décennie. En Belgique, l'écart entre le taux d'emploi des hommes et celui des femmes se chiffre à 18 points de pourcentage pour ce groupe de personnes.

### 55+

S'il y a bien un sous-groupe qui est parvenu à renforcer sa position sur le marché du travail au cours des dix dernières années, c'est incontestablement les plus de 55 ans. La tendance à la baisse du taux d'emploi a débuté à l'entame des années 70, les scores le plus bas ayant été enregistrés dans la seconde moitié des années 90. Une reprise s'est depuis lors amorcée dans la plupart des pays européens. Pour ce groupe de personnes, la Belgique a traditionnellement affiché un écart considérable par rapport à la moyenne européenne. Au cours des dix dernières années, le fossé s'est légèrement réduit. Le taux d'emploi des plus de 55 ans est passé de 46,2% à 58,8% dans l'UE15 et de 34,4% à 48,3% en Belgique. Cet écart, qui reste très important, a donc reculé d'un peu plus d'un point de pourcentage (10,5 contre 11,8). À ce rythme-là, il faudrait donc attendre un siècle avant que la Belgique ne s'aligne sur la moyenne européenne.

#### nationalité étrangère (non-ue)

L'écart le plus important entre la Belgique et l'UE concerne historiquement les citoyens de nationalité étrangère (non-UE). En 2007, il s'élevait à quelque 21 points de pourcentage. Dix ans plus tard, cette différence a diminué de manière assez significative, passant à 15%. Cette évolution est en partie liée à un taux d'activité en baisse pour ces citoyens au sein de l'UE28. La Belgique a enregistré une légère augmentation (41,6% contre 40,3%). Le groupe cible des citoyens de nationalité étrangère est dès lors le seul à afficher une évolution positive par rapport à la moyenne européenne. Cette progression n'est toutefois pas de nature à améliorer notre position au sein de l'Europe.

Si l'on extrapole cette analyse aux personnes nées à l'étranger (non-UE28), les résultats sont quasiment identiques. L'énorme écart s'est en partie résorbé, mais pas suffisamment pour améliorer notre position au sein de l'UE28.

#### aperçu global

Le tableau ci-après récapitule les différentes positions de la Belgique, de la Flandre, de Bruxelles et de la Wallonie.

le groupe cible des citoyens de nationalité étrangère est le seul à afficher une évolution positive par rapport à la moyenne européenne.



## position de la belgique dans le classement ue en fonction du taux d'emploi 20-65 évolution 2007-2017

	belgique		flandre		bruxelles		wallonie	
	2007	2017	2007	2017	2007	2017	2007	2017
total	20	24	16	15	27	27	26	26
hommes	23	24	15	13	28	28	26	27
femmes	19	22	14	14	25	26	26	24
55+	22	22	22	21	18	21	23	22
hautement qualifiés	19	18	10	9	28	27	24	23
moyennement qualifiés	21	17	9	11	28	27	26	26
faiblement qualifiés	20	23	19	19	25	25	24	26
nationalité étrangère (non-ue28)	28	28	28	28	28	28	28	28
-25	19	25	16	18	28	27	27	26

---

## aucun groupe n'affiche une réelle progression. au rang des personnes faiblement qualifiées, nous continuons de perdre du terrain.

Il suffit de parcourir ce tableau pour conclure qu'au cours des dix dernières années, la Belgique et les trois régions ne sont pas parvenues à améliorer leur position relative en termes de taux d'emploi. Au contraire. Le chiffre pertinent reste le score total. Or, celui-ci montre que la Belgique continue de reculer dans le classement et qu'elle figure parmi les derniers de l'Union européenne (de la 20e à la 24e place). Si on considère la ventilation par groupe cible, on observe que la situation n'est guère plus brillante. Aucun groupe n'affiche une réelle progression. Au rang des personnes faiblement qualifiées, nous continuons de perdre du terrain.

Si la Flandre réalise bien sûr de meilleurs scores que la Belgique, il n'y a toutefois pas lieu de pavoiser. Dans une perspective européenne, la Flandre est et reste dans la moyenne. Le taux d'emploi n'y est supérieur à la moyenne que pour la catégorie des personnes hautement qualifiées. Mais là aussi, nous sommes loin des pays de tête. Pour ce qui est des plus de 55 ans, des personnes faiblement qualifiées et des ressortissants de nationalité étrangère, la Flandre ferme elle aussi la marche au niveau européen. Cette position somme toute peu brillante ne s'est pas améliorée au cours de la dernière décennie. En 2007, la Flandre occupait une 16e place (virtuelle) pour ce qui est du taux d'activité. Elle a pour ainsi dire maintenu sa position. Comme elle se compare très volontiers à la Wallonie et à Bruxelles (qui figurent presque toujours parmi les derniers du classement), la Flandre donne systématiquement l'impression de réaliser de bons scores. Mais ce n'est pas le cas.

Comme précisé ci-avant, en 2018 (trois premiers trimestres), le taux d'emploi a connu en Flandre une progression supérieure à la moyenne. Pour l'heure, l'impact de cette évolution sur les différents sous-groupes n'est pas encore évident.

## le mythe des équivalents temps plein

Le taux d'emploi exprime le nombre de personnes en emploi. L'activité est généralement exercée à temps plein mais peut aussi l'être à temps partiel. La situation peut sensiblement varier d'un pays à l'autre. Pour certains observateurs, le taux d'emploi tel que mesuré actuellement ne constitue pas un bon indicateur. Ils considèrent que, pour mesurer la santé d'un marché du travail, il faut convertir tous les emplois existants en équivalents temps plein. En comparant les résultats issus de ces deux méthodes, on constate d'emblée que le classement reste pratiquement identique. On retrouve les mêmes pays en tête et en queue de classement. Seuls les Pays-Bas occupent une position nettement différente qui s'explique par le nombre extrêmement élevé de travailleurs occupés à temps partiel. Une partie d'entre eux exerce même de petits emplois à temps partiel. Pour ce pays, la différence entre les taux d'emploi exprimés en personnes et en équivalents temps plein s'élève à quelque 16 points de pourcentage. Pour la Belgique, cette différence est de 5,8%. La moyenne de l'OCDE est de 6%. La Belgique reste dès lors en bas de classement devant l'Espagne, l'Italie et la Grèce. L'écart par rapport à la Suède s'élève à 14 points de pourcentage même lorsque le taux d'emploi est exprimé en équivalents temps plein. Les statistiques établies sur la base des équivalents temps plein ne donnent donc pas une meilleure image de la situation.

En gros, nous pouvons conclure qu'un marché du travail sain non seulement génère davantage d'emplois, mais permet aussi un meilleur partage du travail. L'existence d'emplois autres qu'à temps plein facilite l'intégration d'un nombre accru de personnes (et surtout de femmes) sur le marché du travail. Un taux d'emploi élevé est, dans une large mesure, en corrélation avec la part du travail à temps partiel dans l'emploi.

tableau 6

### classement des pays selon le taux d'emploi dans l'UE28 exprimé en équivalents temps plein (données 2015)

suède	70,1
estonie	68,8
tchéquie	68,7
lettonie	65,8
lituanie	64,7
allemande	64,6
danemark	64,3
finlande	63,8
royaume-uni	63,7
autriche	62,7
hongrie	62,6
slovénie	61,9
pologne	60,9
luxembourg	60,8
slovaquie	60,7
portugal	60,6
france	59,6
pays-bas	57,7
belgique	56,2
irlande	55,3
espagne	53,9
grèce	47,7

Source : OCDE, Employment Outlook, (2017)





en gros, nous pouvons conclure qu'un marché du travail sain non seulement génère davantage d'emplois, mais permet aussi un meilleur partage du travail.

---

point sensible 03

trop peu de  
personnes se  
présentent  
sur le marché  
du travail

## nous occupons à présent l'avant-dernière place pour ce qui est du taux d'activité des hommes. côté féminin, nous avons chuté de la 19<sup>ième</sup> à la 22<sup>ième</sup> place.

Après les taux de chômage et d'emploi, le taux d'activité est le troisième principal révélateur de la santé du marché du travail. Ce troisième indicateur reflète la proportion de personnes actives sur le marché du travail, qu'elles soient occupées ou à la recherche d'un emploi en bénéficiant d'une allocation de chômage.

Traditionnellement, la Belgique fait également figure de piètre élève en termes de taux d'activité. La situation s'est-elle améliorée au cours des dix dernières années ?

Au cours de cette dernière décennie, le taux d'activité (20-65) a fortement augmenté dans l'UE, passant de 74,9 à 78%. Ici non plus, la Belgique ne suit pas la tendance à la hausse.

Durant cette même période, notre pays a progressé de moins d'1 point de pourcentage (73,7% contre 72,9%). En Wallonie et à Bruxelles, le taux d'activité est resté à peu près identique (respectivement + 0,2% et + 0,1%) tandis que la Flandre a enregistré une augmentation de 1,2%. Notre progression reste donc bien inférieure à l'augmentation de plus de 3% observée en Europe. Alors que la Flandre se situait au-dessus de la moyenne européenne, elle affiche à présent 2 points de pourcentage de moins.

La Belgique continue donc de reculer dans le classement basé sur le taux d'activité. Nous occupons à présent l'avant-dernière place pour ce qui est du taux d'activité des hommes. Côté féminin, nous avons chuté de la 19<sup>e</sup> à la 22<sup>e</sup> place. La progression à première vue raisonnable observée pour les femmes doit toutefois être relativisée. Le taux reste en effet de loin inférieur (écart de près de 10 points de pourcentage) à la moyenne européenne.

tableau 7

### taux d'activité 20-65 dans l'ue28, en belgique et dans les régions, évolution 2007-2017

	2007	2017
ue28	74,9	78,0
belgique	72,9	73,7
flandre	75,0	76,2
wallonie	69,7	69,9
bruxelles	71,3	71,4
hommes	81,7	80,8
femmes	65,7	68,4

tableau 8

position de la Belgique  
2007 et 2017 et des  
trois régions (2017)  
dans le classement UE28  
selon le taux d'emploi

	2007	2017	Flandre	Wallonie	Bruxelles
total	20	24	20	26	28
hommes	22	27	24	28	27
femmes	19	22	17	25	25

#### chômage

Le taux de chômage élevé est un autre point sensible, qui n'affecte néanmoins pas le marché belge du travail dans son ensemble. C'était

C'est un autre point sensible du marché belge du travail et une preuve évidente du mauvais fonctionnement du marché du travail.

d'ailleurs déjà le cas en 2007. Et ce grâce à la Flandre qui, en termes de taux d'emploi, rivalise avec les États européens affichant les meilleurs scores. En 2007, seuls quatre pays affichaient un taux de chômage inférieur à celui de la Flandre. En revanche, tant la Wallonie que Bruxelles faisaient à l'époque partie des pays les moins performants. Dans ces régions, le chômage représente un point sensible supplémentaire. Aucun autre pays européen ne connaît une telle hétérogénéité entre régions. C'est là un autre point sensible du marché belge du travail et une preuve évidente du mauvais fonctionnement du marché du travail.

Alors que les taux d'emploi et d'activité belges sont restés globalement stables ou en recul, le chômage a quant à lui évolué de manière positive. En 2007, la Belgique affichait un taux de chômage supérieur à la moyenne enregistrée dans l'UE28 (7,2% contre 6,8%). Dix ans plus tard, notre pays se situe nettement en dessous de la moyenne (7% contre 7,5%). Dans le classement selon le taux de chômage, la Belgique est passée de la 20<sup>e</sup> à la 17<sup>e</sup> position en dix ans. Seules la Wallonie et Bruxelles reculent. La Flandre a retrouvé son niveau d'avant la crise (4,1) et se maintient en haut du classement européen (U28). Même si, grâce à la diminution de leur taux de chômage, Bruxelles et la Wallonie occupent une position moins négative au sein de l'Europe, il ne faut pas se faire trop d'illusions. Cette progression dans le classement est surtout liée à l'effondrement du marché du travail qui a frappé la Grèce et l'Espagne et fait exploser le chômage dans ces pays. Classées respectivement à la 22<sup>e</sup> et 26<sup>e</sup> place, Bruxelles et la Wallonie continuent d'occuper des positions peu enviables.



tableau 9

taux de chômage  
20–65 dans l’ue28,  
en belgique et dans  
les régions,  
évolution 2007–2017

	2007	2017
ue28	6,8	7,5
belgique	7,2	7
flandre	4,1	4,2
wallonie	10,2	9,6
bruxelles	16,7	14,9
hommes	6,4	7
femmes	8,2	7

Le recul du chômage est certes une bonne nouvelle. Mais s’il ne s’accompagne pas d’une augmentation des taux d’emploi et d’activité, le signal sera nettement moins positif. Dans bon nombre de cas, la « fin du statut de chômeur » n’est pas synonyme d’embauche, mais conduit à l’une ou l’autre forme d’inactivité. Décrivons plutôt l’évolution du taux d’emploi dans les régions concernées. Au cours des dix dernières années, celui-ci a légèrement augmenté (1,5 point de pourcentage contre 1 en 2007), mais dans une moindre mesure que la moyenne européenne.

En Flandre, la situation est donc surtout problématique en termes d’inactivité. Malgré une légère diminution, elle n’est pas parvenue à améliorer sa position pour cet indicateur.

Bruxelles et la Wallonie sont confrontées au double problème de chômage et d’inactivité. Pour ce qui est du chômage, on observe une tendance légèrement positive dans les deux régions. La situation en termes d’inactivité reste quant à elle stationnaire.





en flandre, la situation est donc surtout problématique en termes d'inactivité. bruxelles et la wallonie sont confrontées au double problème de chômage et d'inactivité.

point sensible 04

# des carrières courtes

En 2008, la carrière moyenne totalisait 32,1 années en Belgique. Ce chiffre plaçait notre pays nettement en dessous de la moyenne européenne (34,3). L'écart par rapport aux pays dominant le classement européen (Suède, Danemark) était de près de huit ans ! En 2017, il n'y a pas vraiment de raison de se réjouir. Même si la durée moyenne de la carrière a augmenté de près d'un an pour passer à 32,9 ans, la Belgique reste en deçà de la moyenne européenne (+ 1,6 an). Le retard par rapport à la moyenne européenne continue donc de s'accroître (trois ans contre 2,2 en 2008). Ajoutons que, ces dernières années, même les pays qui, comme la Suède, gardent les gens plus longtemps au travail ont allongé la carrière de manière plus significative que la Belgique.

tableau 10

### durée moyenne de la carrière - évolution 2008-2017

	2008	2017
belgique	32,1	32,9
bulgarie	32,5	33
tchéquie	33,7	35,9
danemark	40	39,6
allemagne	36,5	38,4
estonie	35,8	38,5
irlande	36,7	36,7
grèce	31,8	32,7
espagne	34,2	35,1
france	33,6	35,2
croatie	31,7	32,5
italie	30	31,6
chypre	36,4	36,3
lettonie	35,7	36,2
lituanie	32	35,9
luxembourg	30,8	33,2
hongrie	28,7	33,7
malte	29,3	34,1
pays-bas	39,4	40,1
autriche	35,7	37,2
pologne	30,6	33,3
portugal	37,1	37,7
roumanie	31,5	33,4
slovénie	34	35,6
slovaquie	32,3	34,1
finlande	37,3	38
suède	40	41,7
royaume-uni	37,9	38,9

Source : Eurostat (2018)

le retard par rapport à la  
moyenne européenne  
continue donc de s'accroître:  
trois ans contre 2,2 en 2008.

---





point sensible 05

peu de  
mobilité  
chômage-  
emploi



En Belgique, la mobilité chômage-emploi est faible comparée à d'autres pays. Les personnes exerçant un emploi ont davantage de chances de travailler encore l'année suivante. En 2016, ce constat concernait 95% des travailleurs. En revanche, les travailleurs qui perdent leur emploi et restent quelque temps au chômage ont relativement peu de chances de réintégrer le marché de l'emploi. Soit ils restent au chômage, soit ils basculent dans l'inactivité. En 2016, 76% des chômeurs se trouvaient dans ce cas de figure. Seuls 24% d'entre eux exerçaient à nouveau une activité l'année suivante.

En Belgique, les insiders sont bien protégés. Les délais de préavis augmentent considérablement en fonction de l'ancienneté acquise dans l'entreprise. Le licenciement d'une personne dotée d'une certaine expérience est donc plus compliqué. D'autant qu'au bout d'un certain temps, les travailleurs eux-mêmes ne sont plus très enclins à quitter l'entreprise. Ceux qui partent volontairement ne bénéficient plus de ce bonus auprès d'un nouvel employeur. Ce flux plus faible génère par ailleurs moins d'opportunités, pour les insiders comme pour les outsiders. Par ailleurs, les mesures en matière de chômage ne sont pas encore suffisamment efficaces pour assurer une mobilité suffisante.

Avec un taux de retour à l'emploi d'à peine 24%, la Belgique affiche l'un des scores européens les plus médiocres. Ce taux est deux fois plus élevé aux Pays-Bas, en Suède, au Danemark et au Royaume-Uni. Même la France se classe devant la Belgique. L'Allemagne affiche également un flux chômage-emploi étonnamment faible. La position globale de la Belgique au sein de l'Europe est restée inchangée malgré la politique d'activation qui y est mise en œuvre.

Le flux inactivité-emploi est, tout logiquement, très inférieur au flux chômage-emploi, excepté pour la Finlande qui, curieusement, affiche des taux équivalents pour les deux. Généralement, les pays où la mobilité chômage-emploi est relativement importante enregistrent également des scores assez élevés en termes de flux inactivité-emploi. Les Pays-Bas, le Danemark et la Suède affichent ici aussi des scores relativement élevés.

## transition statut en 2015 vers le statut en 2016

statut en 2016	actifs en 2015			chômeurs en 2015			inactifs en 2015		
	actifs	chômeurs	inactifs	actifs	chômeurs	inactifs	actifs	chômeurs	inactifs
autriche	93,6	2,6	3,6	34,4	34,6	30,7	23,8	3,4	72,2
belgique	95,3	2,2	2,6	24,1	42,2	33,7	7,7	4,6	87,7
allemagne	96,7	1,3	2	24,4	36,4	39,2	19,2	2,9	77,9
danemark	95,4	2	2,6	47,1	25,2	27,7	26,8	9,4	63,8
espagne	93,6	4,1	2,3	24,6	60,8	14,6	5,7	7,6	86,7
finlande	92,5	2,4	4,9	28	31,4	40,2	28,2	8,1	62,4
france	92,4	3,6	4	29,1	42	28,9	9,1	4,2	86,7
grèce	95,7	3,1	1,2	12,2	76,1	11,7	2,2	4,7	93,1
italie	94,9	2,1	3	22,7	35,7	41,6	4,4	3,9	91,6
luxembourg	92,9	2,7	4,3	38	30,6	31,4	17,3	4,6	78,1
pays-bas	95,3	2,1	2,6	51,4	27,9	20,6	43,3	6,1	50,6
portugal	95,2	3,1	1,7	31,6	39,9	28,5	6,1	5	88,8
suède	95,9	1,7	2,5	48,8	34,1	17	33,9	10,3	55,8
royaume-uni	95,2	1,7	3,1	47,2	37,2	15,7	19,1	6,3	74,6

Source : Conseil supérieur de l'emploi

Comment expliquer la faible mobilité vers l'emploi ? Certains en imputent la responsabilité aux employeurs qui opèrent des discriminations ou proposent trop d'emplois faiblement rémunérés ou assortis de mauvaises conditions de travail. Il est toutefois peu probable que les employeurs belges adoptent un comportement plus discriminatoire que leurs homologues européens. En Belgique, on recense en moyenne moins d'emplois faiblement rémunérés et la qualité du travail y atteint un niveau relativement élevé. Ce n'est donc probablement pas le comportement des employeurs qui est à l'origine de ce constat. Faut-il mettre en cause les mesures d'activation des demandeurs d'emploi – en moyenne moins efficaces – mises en œuvre par nos services publics de placement ? Rien ne permet vraiment de conclure en ce sens. La Belgique se distingue nettement du reste de l'Europe sur un seul point : l'octroi des allocations de chômage n'y est pas limité dans le temps. Selon nos prévisions, la Belgique ne parviendra donc pas vraiment à améliorer sa position au sein de l'Europe aussi longtemps que subsistera cette règle. Les alternatives testées au cours de la dernière décennie (instauration de la dégressivité des allocations, activation) n'ont pas porté les fruits escomptés. Même la poursuite de la dégressivité des allocations précédemment décidée par le gouvernement Michel, qui n'a toutefois pas été mise en place, n'est à notre avis pas de nature à changer sensiblement la donne.

#### chômage de longue durée

Une faible mobilité vers l'emploi a pour effet d'augmenter la part du chômage de longue durée. Un pourcentage élevé de chômeurs de longue durée constitue un point sensible majeur dès lors que le chômage de longue durée est lourd de conséquences négatives, comme la perte de compétences. Les demandeurs d'emploi finissent en outre par se décourager. Lors des procédures d'embauche, ils ont moins confiance en eux que les autres candidats et ont de ce fait moins de chances d'être engagés. Après un certain temps, ils sont également confrontés

aux a priori des recruteurs et des employeurs et finissent par renoncer et ne poser leur candidature que pour la forme. Ce comportement vient encore alimenter les préjugés négatifs des employeurs. Le chômage de longue durée est un cercle vicieux.

Il y a dix ans, la Belgique affichait pour cet indicateur aussi l'un des taux les plus élevés au niveau européen. La donne a-t-elle changé ? Certainement pas en ce qui concerne la part des chômeurs de longue durée. Celle-ci représentait un peu plus de la moitié des chômeurs (50,4%) en 2007 et 49,9% en 2017. La Belgique connaît dès lors une évolution légèrement plus favorable par rapport à la moyenne européenne (UE28) qui, au cours de la dernière décennie, est passée de 42,9% à 45,2%. La Belgique se situe donc toujours largement au-dessus de la moyenne européenne. Qui plus est, nous sommes descendus de la 22<sup>e</sup> à la 24<sup>e</sup> place du classement européen. Les différentes évolutions observées dans nos

un pourcentage élevé de chômeurs de longue durée constitue un point sensible majeur dès lors que le chômage de longue durée est lourd de conséquences négatives.

pays voisins sont intéressantes. L'Allemagne qui comptait encore, il y a dix ans, un très grand nombre de chômeurs de longue durée (56,6%) est parvenue à le réduire

drastiquement (41,9%). La France, en revanche, voit augmenter sa part de chômeurs de longue durée (45,4% contre 39,7% en 2007). Aux Pays-Bas et au Royaume-Uni, la situation est restée relativement stable.

L'écart entre régions est, ici aussi, considérable. La Flandre a enregistré une diminution (35% contre 37,4% en 2007), améliorant ainsi sa position au niveau européen. Elle a par conséquent réalisé de meilleurs scores que les Pays-Bas et l'Allemagne. Le taux enregistré par Bruxelles et la Wallonie est resté très élevé. Ces deux régions se classent parmi les pays européens les moins performants. Seules la Grèce, l'Italie et la Slovaquie ont fait encore moins bien que la Belgique.



avec un taux de retour à l'emploi de 24%, la Belgique affiche l'un des scores européens les plus médiocres. ce taux est deux fois plus élevé aux Pays-Bas, en Suède, au Danemark et au Royaume-Uni.

---



point sensible 06

des écarts  
importants  
entre régions

En 2007, la Belgique montrait, après l'Italie, la plus grande hétérogénéité sur le marché national du travail. En d'autres termes, le chômage peut être limité dans certaines régions, mais très élevé dans d'autres. Un tel niveau d'hétérogénéité est signe de mauvais fonctionnement structurel du marché du travail. Lorsqu'un marché du travail fonctionne normalement, les habitants des régions affichant un taux de chômage élevé s'installent dans les régions où le taux de chômage est plus faible. Ces déplacements réduisent d'office les écarts importants. En Belgique, la frontière linguistique représente aussi, historiquement, une frontière économique qui génère incontestablement un marché du travail moins performant. C'est dans la partie sud des Flandres Occidentale et Orientale, limitrophe du Hainaut, et dans le Brabant flamand, qui encercle Bruxelles, que cette situation est la plus flagrante.

Depuis 2007, l'inégalité entre régions en termes de chômage s'est quelque peu réduite. Mais les écarts restent bien sûr considérables. Beaucoup trop importants. Ce constat s'aggrave encore si l'on tient également compte du taux d'emploi. La situation est restée pour ainsi dire inchangée pour cet indicateur. Le fossé entre la Flandre, d'une part, et Bruxelles et la Wallonie, d'autre part, subsiste. Ce point sensible est donc toujours d'actualité.

tableau 12

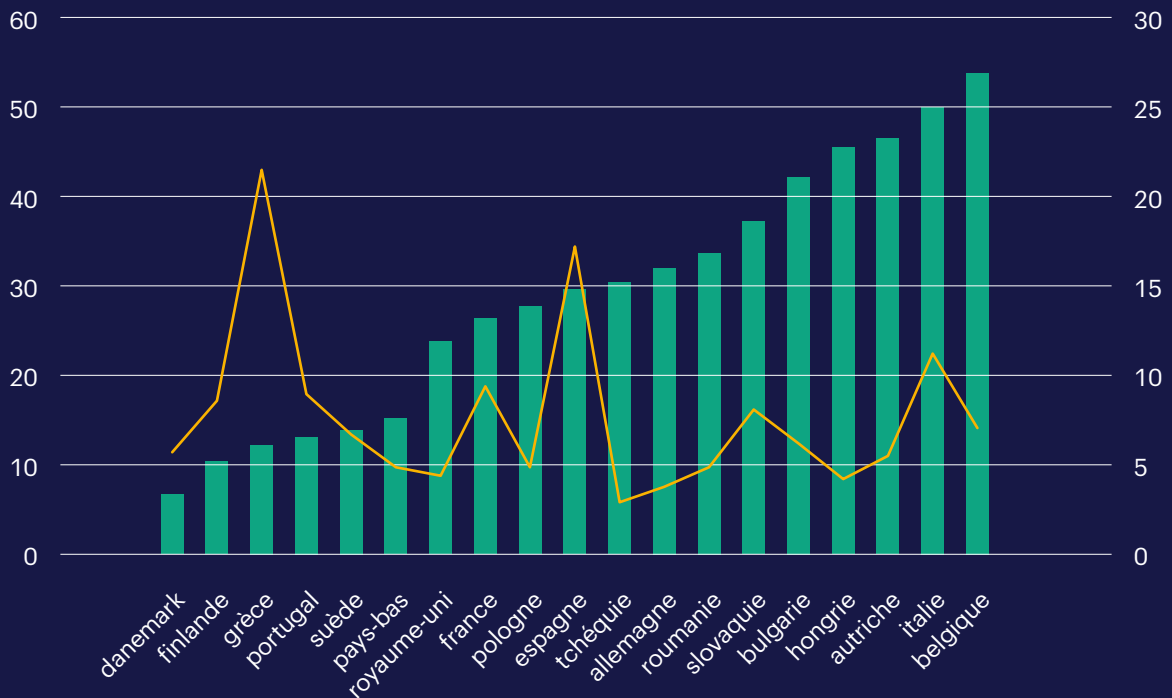
### taux de chômage dans les régions - évolution 2007-2017

	2007	2017
flandre	4,1	4,2
wallonie	10,2	9,6
bruxelles	16,7	14,9

Notre position au sein de l'Europe a-t-elle évolué au cours des dix dernières années ? Absolument pas. En 2017, nous sommes même arrivés en tête du classement européen.

# répartition des taux de chômage régionaux dans l'ue, 2017

- répartition (gauche)
- taux de chômage (droite)



Source : Conseil supérieur de l'emploi



Les fortes disparités régionales au regard du marché du travail ne sont pas un phénomène récent. Le monde politique se penche sur ce problème depuis quelque temps déjà. Depuis 2005, des actions sont entreprises afin d'inciter davantage de Bruxellois et de Wallons à travailler en Flandre. Le VDAB communique systématiquement les emplois vacants aux autres régions. Les autres services publics de placement redoublent également d'efforts pour y parvenir. Ces actions se sont intensifiées au fil des ans. Nous lisons d'ailleurs régulièrement dans la presse que cette politique porte ses fruits.

Au vu des chiffres actuels, ce succès doit toutefois être relativisé. En 2006, 1,9 % des travailleurs occupés en Flandre venaient de Bruxelles et 2,9 % de Wallonie. En 2015 (derniers chiffres disponibles), ce taux était de 1,9 % pour les Bruxellois et de 2,3 % pour les Wallons. Le flux relatif en provenance des autres régions a donc diminué. Aujourd'hui, le flux vers la Flandre provient surtout de l'étranger (1,9 en 2015 contre 1,3 en 2006). Les étrangers vont plus facilement travailler en Flandre que les Bruxellois et les Wallons.

tableau 14

### mobilité interrégionale en belgique - comparaison 2006-2015

travailler habiter ~	flandre		bruxelles		wallonie	
	2006	2015	2006	2015	2006	2015
flandre	93,9	93,9	40,5	37,5	4,2	3
bruxelles	1,9	1,9	36,5	40,3	2	1,8
wallonie	2,9	2,3	22,2	22,1	90,9	91,7
international	1,3	1,9	0,8	1	2,8	3,4

Source : Banque nationale de Belgique

La Flandre n'est pas la seule région à afficher une diminution du flux externe. Ce constat vaut également pour les autres régions.

Il s'agit ici des flux de navettes. Il est en principe également possible que des Bruxellois et des Wallons déménagent en Flandre.



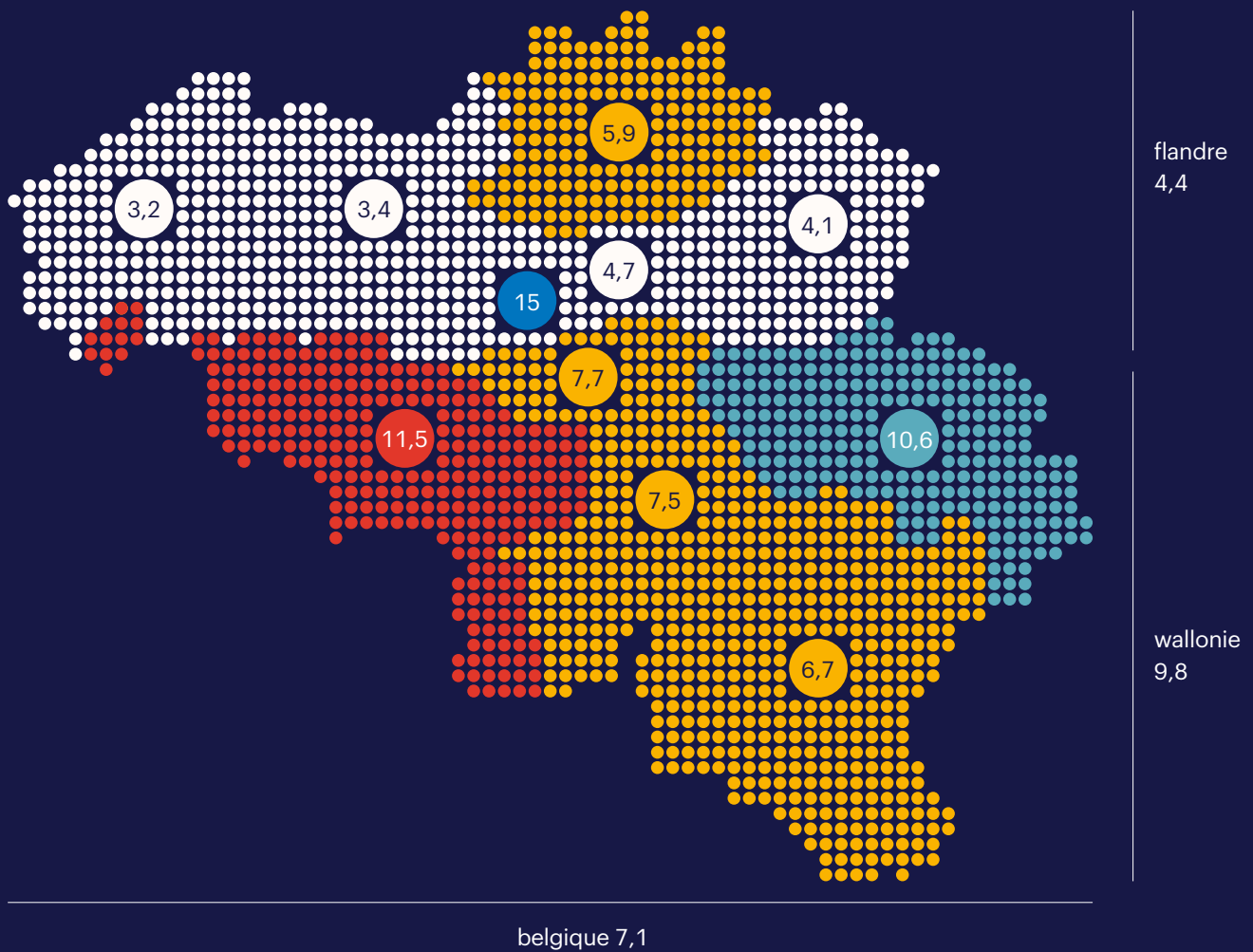
les étrangers vont plus facilement travailler en Flandre que les Bruxellois et les Wallons.

---



# taux de chômage par province (en pourcentage de la population active âgée de 15 à 64 ans, 2017)

- < 5
- 5 - 8
- 8 - 11
- 11 - 14
- 14 >



source : Conseil supérieur de l'emploi 2017

Les résultats relatifs à l'hétérogénéité interne du marché belge du travail peuvent encore être affinés si nous prenons en compte les écarts constatés au sein des différentes régions. La Flandre comme la Wallonie montrent des différences non négligeables. À Anvers, par exemple, le taux de chômage est presque deux fois plus élevé qu'en Flandre-Occidentale. Le rapport entre le taux de chômage enregistré par la province du Luxembourg et

**Le Hainaut et Liège restent les provinces les moins performantes. Le Luxembourg, le province le plus performant.**

celui du Hainaut n'est pas beaucoup moins élevé. En Wallonie, les anciens bassins industriels de Liège,

Mons et Charleroi continuent de réaliser de très mauvais scores. En réalité, le taux affiché par les autres provinces ne diffère pas tellement de celui d'Anvers, province flamande la moins performante. Pour ce qui est du taux de chômage, l'écart entre la province wallonne réalisant les meilleurs scores et la province flamande la moins performante s'élève aujourd'hui à 0,8 %. Il n'est certainement pas exclu que cette dualité des marchés du travail où la province flamande la moins performante continue d'afficher de meilleurs résultats que la province wallonne la plus performante finisse à terme par disparaître totalement.

Si l'on s'en réfère au passé, on constate effectivement une différence. En 2007, le Brabant flamand venait en deuxième place du classement pour le taux de chômage tandis que le Limbourg arrivait bon dernier. En 2017, le classement est tout autre. Les Flandres Occidentale et Orientale (respectivement 3% et 4%) affichent à présent les meilleurs taux et se positionnent devant le Limbourg (4,1%). Le Brabant flamand chute à la quatrième place tandis que la province d'Anvers se retrouve dernière du classement (5,9%). C'est surtout le taux enregistré par la ville d'Anvers qui relève la moyenne de cette dernière province. Malines et Turnhout affichent des résultats plus proches de la moyenne flamande.

La différence est moins flagrante pour la Belgique francophone. Le Hainaut et Liège restent les provinces les moins performantes. Contrairement à il y a dix ans, Namur occupe à présent la deuxième place du classement devant le Brabant wallon.

point sensible 07

# le problème de bruxelles

Dans l'ouvrage *Free to work*, Bruxelles était présentée comme la ville détenant le triste record de la capitale européenne confrontée au taux de chômage le plus élevé. Bruxelles avait alors pris la place de Berlin en queue de peloton. Est-elle parvenue, ces dernières années, à améliorer sa position relative ? Nous avons déjà levé un coin du voile lors l'analyse des points sensibles évoqués ci-avant. Celle-ci révèle notamment une diminution du taux de chômage au cours des 10 dernières années ainsi qu'une légère augmentation du taux d'activité, même si celui-ci a progressé dans une moindre mesure que la moyenne européenne. Cette évolution a-t-elle pour autant amélioré la position de Bruxelles par rapport aux autres capitales européennes ?

Tel semble être effectivement le cas. Bruxelles n'est plus la capitale européenne affichant le taux de chômage le plus élevé. En 2016, le chômage était plus important à Athènes, Madrid, Nicosie (Chypre) et Lisbonne qu'à Bruxelles. Les trois premières villes sont des capitales de pays dont l'ensemble du marché du travail s'est littéralement effondré. Elles ont donc également été touchées de plein fouet. La Belgique et bien sûr Bruxelles ont été épargnées par cette catastrophe.

tableau 16

### taux de chômage dans les différentes capitales européennes et taux de chômage national 2016 (en pourcentage)

	ville	pays
athènes	23	23,7
madrid	15,7	19,7
nicosie	13	13,2
lisbonne	11,9	11,5
bruxelles	11,3	7,7
rome	9,8	11,9
vienne	9,3	5,6
paris		10,1
berlin	8 <sup>4</sup>	4,2
riga	7,6	9,9
helsinki	7,4	9
zagreb	7,4	13,3
dublin	6,9	8,6
stockholm		7,1
copenhague	6,4	6,3
ljubljana	6,4	8,1
luxembourg	6,3	6,3
amsterdam	6	6,1
tallinn		7
vilnius	5,6	8,1
bratislava	5,1	9,7
sofia	4,7	7,6
la valette	4,7	4,8
varsovie	4,3	6,2
budapest	3,8	5,1
londres	3,5	4,9
prague	2,7	5,2

Les chiffres de ce tableau ne peuvent être comparés aux autres chiffres relatifs à la Région de Bruxelles-Capitale énoncés dans la présente analyse. Ce tableau reprend les taux affichés par les métropoles en tant qu'entités non pas administratives mais économiques. Cette approche permet de mieux comparer les capitales. En ce qui concerne Bruxelles, l'entité retenue est la Région de Bruxelles-Capitale, Hal-Vilvorde, Nivelles et Alost. Le chiffre ainsi obtenu est nettement inférieur à celui affiché par la Région de Bruxelles-Capitale proprement dite (14,9 %).

Source : Eurostat

<sup>4</sup> Chiffre 2015

## la problématique du marché du travail bruxellois n'est pas neuve. les difficultés résultent d'une importante inadéquation structurelle.

Malgré une amélioration relative de la situation, la position de Bruxelles reste préoccupante. Bruxelles demeure l'une des rares capitales européennes à afficher un taux de chômage supérieur au taux national. Seules les villes de Berlin et Vienne connaissent une situation identique.

La problématique du marché du travail bruxellois n'est pas neuve. Les difficultés résultent d'une importante inadéquation structurelle. À Bruxelles, plus de la moitié des emplois requièrent un diplôme de l'enseignement supérieur et moins d'un emploi sur cinq un niveau d'éducation inférieur à l'enseignement secondaire. Or, plus de la moitié des demandeurs d'emploi ne disposent pas d'un diplôme de l'enseignement secondaire. À Bruxelles, une grande partie des emplois sont, par conséquent, occupés par des travailleurs provenant des autres régions. Ces dernières années, le nombre de Bruxellois occupant un poste à Bruxelles a légèrement augmenté. Notons bien sûr aussi la baisse modeste du chômage. Néanmoins, si l'on compare la situation actuelle à celle de 2008, juste avant la crise, on observe que la progression est relativement limitée. Ce constat est encore renforcé si l'on inclut le taux d'emploi dans l'analyse.



---

En dépit de la superficie limitée de Bruxelles, on y enregistre toujours des écarts très importants en termes de taux de chômage. La commune affichant le taux le moins élevé est Woluwe-Saint-Pierre (8,1%), les communes les moins performantes étant Saint-Josse-Ten-Noode (23%) et Molenbeek-Saint-Jean (21%).

Ce qui est inquiétant, c'est que le moteur d'emplois bruxellois connaît des ratés. Les emplois supprimés dans la capitale sont presque aussi nombreux que les jobs qui y sont créés. Dans bon nombre de cas, les emplois bruxellois supprimés sont déplacés vers les régions. Cette situation s'explique essentiellement par le problème des embouteillages sans cesse plus aigu.



plus de la moitié des  
demandeurs d'emploi  
ne disposent pas d'un  
diplôme de l'enseignement  
supérieure.

---



point sensible 08

la part impor-  
tante des  
personnes  
faiblement  
qualifiées

En 2007, la part des personnes faiblement qualifiées parmi la population âgée de 25 à 65 ans était encore relativement élevée en Belgique. Notre pays se situait alors à peu près dans la moyenne européenne. Le pourcentage des personnes faiblement qualifiées était largement supérieur à celui enregistré par les pays scandinaves, mais dépassait aussi celui de nos pays voisins, à l'exception de la France. Cette part relativement importante s'expliquait par l'instauration assez tardive de l'obligation scolaire jusqu'à 18 ans qui date de 1984. La présence d'une proportion importante de personnes faiblement qualifiées est problématique pour le marché du travail dans la mesure où le taux d'emploi de cette population est nettement inférieur à celui des personnes moyennement et hautement qualifiées. Ces personnes sont en outre beaucoup moins nombreuses à se présenter sur le marché du travail et ont plus de difficultés à trouver et à garder un emploi. Elles rencontrent aussi davantage de problèmes dans d'autres domaines de la vie (logement, santé). Qui plus est, le malaise social touche davantage ce groupe. En 2007, la Belgique comptait curieusement un nombre relativement élevé de personnes tant faiblement qualifiées que hautement qualifiées.

Étrangement, la situation n'a pas fondamentalement changé dix ans plus tard. La proportion de personnes faiblement qualifiées a certes considérablement diminué, comme en témoigne l'écart entre la part qu'elles représentent parmi la population âgée de 25 à 55 ans (25-55) et celle enregistrée pour la tranche d'âge de 55 à 75 ans (respectivement 19,1 % et 40,3 %). La Belgique a donc aussi quelque peu amélioré sa position en ce qui concerne la part des personnes faiblement qualifiées. Pour la tranche d'âge de 55 à 75 ans, cette part est supérieure à la moyenne européenne (UE28). Concernant la tranche d'âge de 25 à 55 ans, la Belgique se rapproche de la moyenne européenne (respectivement 19,1% et 20%). La Belgique continue toutefois d'afficher de moins bons résultats que ses pays voisins et l'écart par rapport aux pays les plus performants reste important.

En conclusion, la combinaison typiquement belge d'une part relative élevée de personnes faiblement qualifiées et d'une proportion importante de personnes hautement qualifiées est toujours présente. En ce qui concerne la part des personnes hautement qualifiées, la Belgique reste largement au-dessus de la moyenne et l'écart par rapport aux pays en tête du classement est assez limité. En revanche, la part des personnes faiblement qualifiées reste relativement élevée. Cette situation explique bien sûr aussi le faible taux d'emploi et surtout le faible taux d'activité.

tableau 17

proportion des faiblement,  
moyennement en hautement  
qualifiés par groupe d'âge

	25-54 ans			55-74 ans		
	faible	moyen	haut	faible	moyen	haut
ue28	20	45,8	34,2	35,2	43,6	21,2
belgique	19,1	37,5	43,4	40,3	31,9	27,8
bulgarie	16,5	54,2	29,3	24,6	54,5	20,9
tchéquie	5,2	68,7	26,1	11,5	73,9	14,6
danemark	16,5	41,6	41,9	28,3	44,2	27,6
allemande	13,4	57,3	29,4	15,4	59	25,6
estonie	11,2	48	40,8	16	48,6	35,4
irlande	13,6	36,7	49,7	41,6	32	26,4
grèce	21,9	44,3	33,8	53,2	28,2	18,6
espagne	36,7	23,4	39,9	63,3	16,2	20,5
france	17,8	42,9	39,3	37,7	40,3	22
croatie	12,3	62	25,7	32,2	49,5	18,3
italie	35,5	43,9	20,6	57,8	30,7	11,5
chypre	14,7	38,7	46,5	42,6	33,6	23,8
lettonie	10,3	53,5	36,2	12,2	62,6	25,2
lituanie	5,7	50,2	44,1	9,1	64,1	26,8
luxembourg	20,2	35,5	44,3	38,9	40,2	20,9
hongrie	14,5	59,4	26,1	24,1	58,6	17,2
malte	45,7	29,9	24,4	77,5	14,1	8,4
pays-bas	17,9	41,8	40,3	38,8	36,2	25
autriche	13,4	51,5	35,1	24	54,7	21,4
pologne	6,2	58,8	35	17,9	67,1	15
portugal	45	27,4	27,6	78,5	10,2	11,3
roumanie	20,4	59,6	20	39,1	52,5	8,4
slovénie	8,9	54,1	36,9	22,8	58,4	18,8
slovaquie	7,7	67	25,3	14,6	70,2	15,2
finlande	9,8	44,6	45,6	24,6	40,8	34,6
suède	12,8	42,2	45,1	26,1	44,2	29,7
royaume-uni	17,9	37	45,1	28,5	38,3	33,3

Source : Eurostat 2017

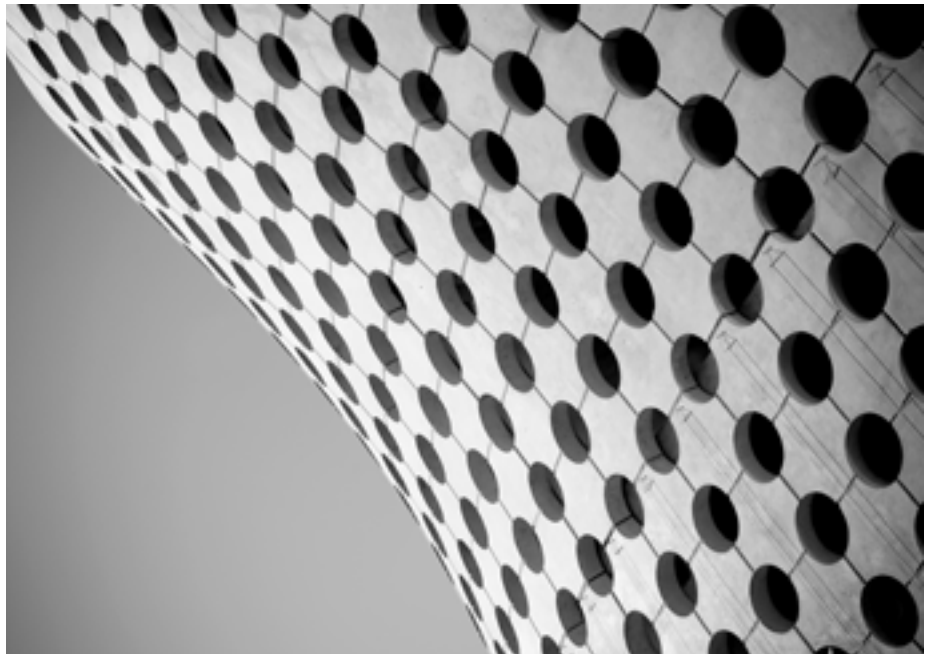
---

Observe-t-on à cet égard un écart entre la Flandre, la Wallonie et Bruxelles ? La Flandre compte de toute évidence moins de personnes faiblement qualifiées que la Wallonie et Bruxelles (respectivement 20,6 % – 26,7 % – 27,1 %)⁵. En revanche, la part des personnes hautement qualifiées est beaucoup plus élevée à Bruxelles (46,6%) qu'en Flandre (40%) et en Wallonie (37%). À Bruxelles, la structure des qualifications est toujours extrêmement polarisée.

la combinaison typiquement belge  
d'une part relative élevée de  
personnes faiblement qualifiées  
et d'une proportion importante de  
personnes hautement qualifiées  
est toujours présente.

---

⁵ Les chiffres concernent la population des 25 - 65 ans.



en 2007, la part des personnes faiblement qualifiés était encore relativement élevée en belgique. étrangement, la situation n'a pas fondamentalement changé.

---





point sensible 09

# l'ampleur du marché du travail au noir

L'ampleur du travail au noir constitue un point sensible important pour le marché belge du travail. En Belgique, une partie non négligeable du travail rémunéré échappe traditionnellement aux impôts et aux cotisations sociales. Ce phénomène prive l'État de ressources financières et entraîne une augmentation du taux global de l'impôt. Il se fait que ce sont précisément les taux d'imposition élevés qui expliquent dans une large mesure le développement au travail au noir. Le travail au noir affecte la concurrence dans les secteurs concernés et a pour effet de réduire l'offre sur le marché du travail régulier. Pour certaines personnes, une allocation complétée par un revenu au noir rapporte davantage qu'un emploi peu rémunéré dans le circuit régulier. Le travail au noir présente un autre inconvénient majeur : l'absence de protection sociale.

Et pourtant, le travail au noir n'a pas que des implications négatives. L'État est certes privé de ressources financières, mais comme les travailleurs concernés affectent une partie du revenu au noir à la consommation (et paient des taxes par ce biais), ce dernier est réinjecté dans l'économie. En outre, le travail au noir est surtout exercé comme activité complémentaire au travail régulier. Le pourcentage des emplois évincés du marché régulier est estimé à 30%. Certaines activités sont souvent exercées au noir parce qu'elles ne peuvent l'être dans un contexte régulier (trop coûteuses, réglementation trop rigide).

Les travaux de nettoyage chez les particuliers en sont un bon exemple. Cette activité était traditionnellement exercée au noir. Le prix officiel du marché pour ce type de travail reste de loin supérieur au prix que les consommateurs sont actuellement disposés à payer. L'introduction du système des titres-services dans lequel l'État intervient en tant que tiers payant et prend en charge une partie du coût a généré la création de 150.000 emplois dans le circuit régulier.

La résorption du marché du travail au noir représente traditionnellement un objectif politique important. Pour atteindre cet objectif, l'État doit intensifier les possibilités de contrôle. La numérisation croissante ouvre ici de nouvelles voies. Le jour où le paiement numérique remplacera le paiement en espèces sera un jour sombre pour le marché du travail au noir.

D'autres mesures peuvent contribuer à la résorption du marché du travail au noir : intervenir au niveau du coût du travail régulier, élargir les possibilités de travail flexible ou encore limiter les retraites anticipées. Au cours de la dernière décennie, l'État belge a entrepris des actions dans ce sens. Ont-elles eu pour effet d'améliorer la position de la Belgique ?

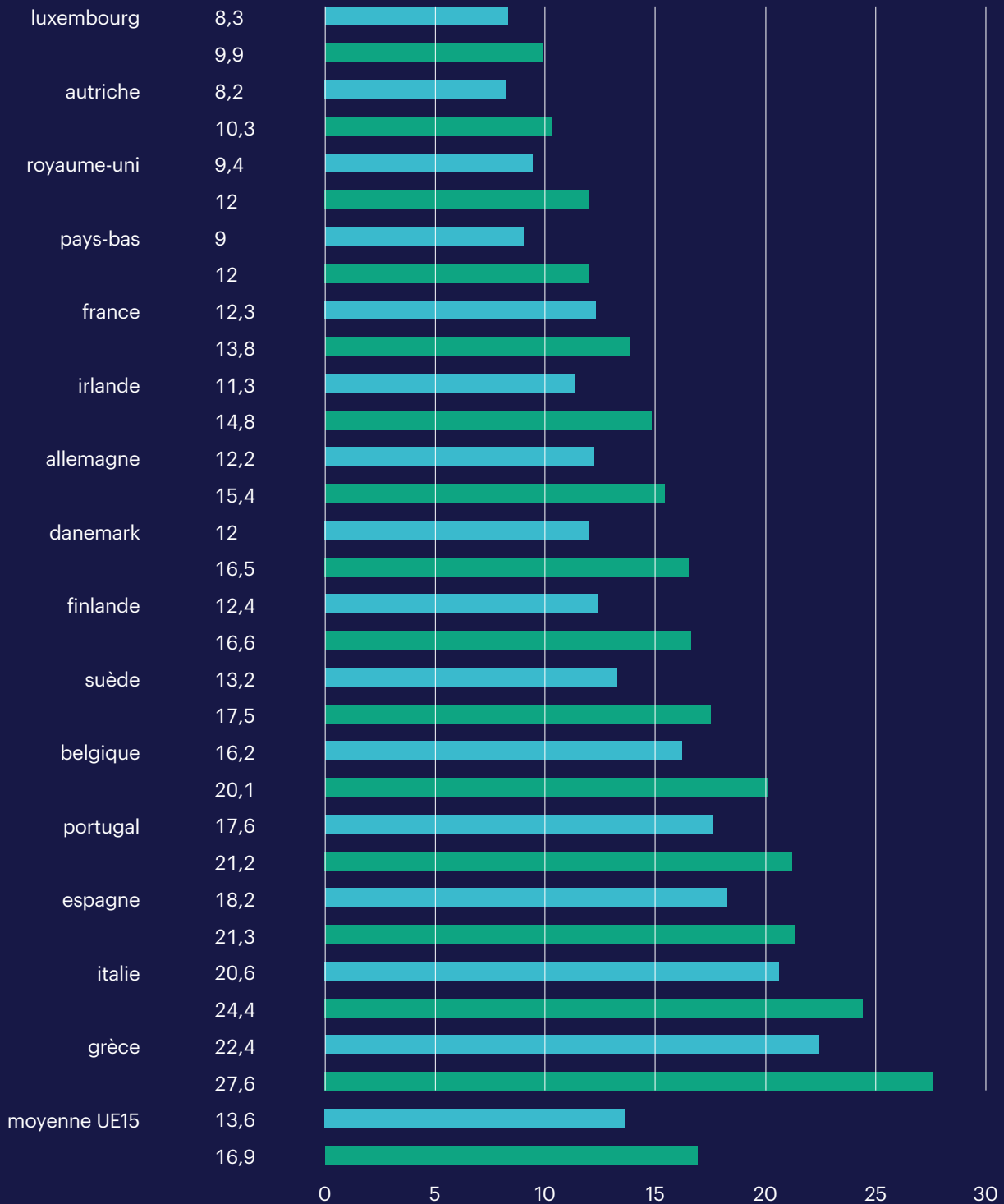
Le graphique est clair. La Belgique est également parvenue à réduire l'ampleur du travail au noir (et probablement aussi du marché du travail au noir), mais pas suffisamment pour améliorer sa position. Une diminution du phénomène a été observée dans tous les pays. En dépit d'une baisse légèrement supérieure à la moyenne européenne (UE15), notre position reste inchangée. Seuls les pays de l'Europe du Sud sont moins bien classés que nous.<sup>6</sup> Ce constat n'est pas neuf. Si pour bon nombre de points sensibles, la Belgique enregistre certes une progression, celle-ci est trop modeste pour générer une amélioration relative des faibles scores de la Belgique. Les mesures prises au niveau politique ont donc tout au plus empêché que notre situation ne continue de se dégrader.

---

<sup>6</sup> Si on se base sur le classement UE28, la Belgique se situe plutôt dans la moyenne. La plupart des pays d'Europe de l'Est ont, comme ceux du sud de l'Europe, une économie souterraine encore plus importante que la Belgique

# évolution ampleur marché noir 2005 versus 2015

■ 2015  
■ 2005



Source : Friedrich Schneider (2016)

---

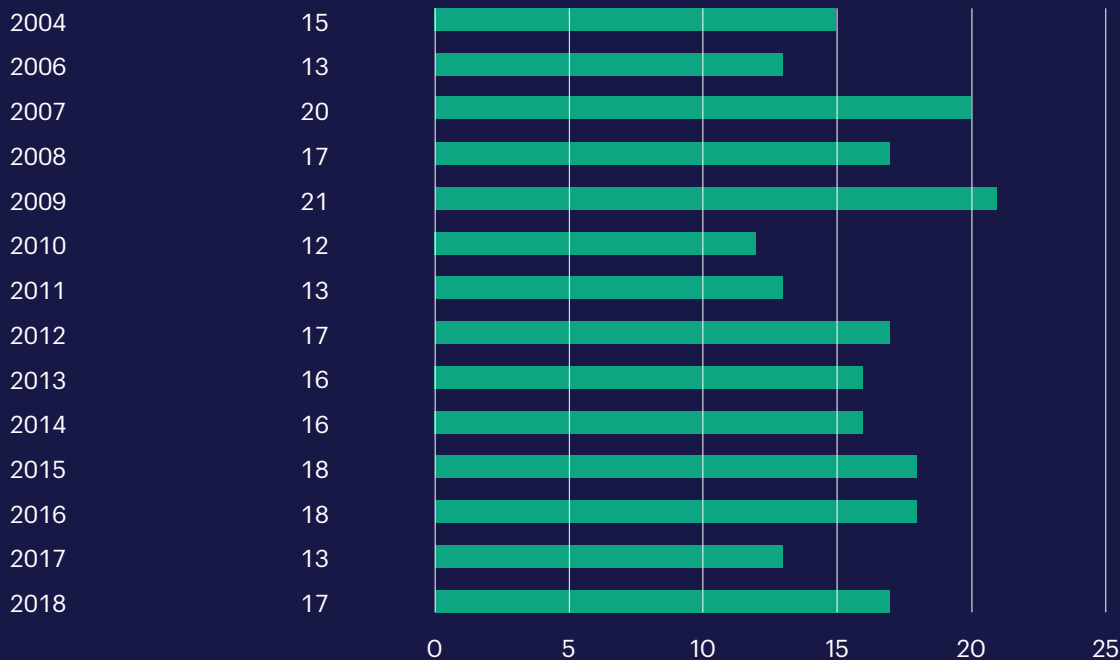
même si le travail étudiant est peu coûteux et très flexible, la part des étudiants mis au travail sans contrat reste relativement stable.

passé, étaient essentiellement exercées de manière informelle. Au cours des 10 dernières années, plusieurs mesures ont été mises en œuvre afin de réduire davantage encore le travail au noir. Notre enquête annuelle ne permet toutefois pas de conclure à un recul effectif du travail au noir chez les étudiants. Depuis des années, le pourcentage des étudiants qui déclarent travailler sans contrat oscille généralement entre 15 et 20%. Même si le travail étudiant est peu coûteux et très flexible, la part des étudiants mis au travail sans contrat reste relativement stable. On peut dès lors sérieusement se demander si ce pourcentage peut encore évoluer à la baisse.

## travail au noir difficile à résorber : le travail étudiant en Belgique

Il est particulièrement difficile de recenser le travail au noir ou informel. Les réponses des personnes interrogées sur l'exercice d'activités non taxées ou d'appoint ne correspondent selon toute probabilité pas à la réalité. Les enquêtes menées sur ce sujet aboutissent donc toujours à une sous-estimation de la situation. L'enquête relative au travail étudiant réalisée par Randstad est intéressante à cet égard. En Belgique, le travail étudiant est un bel exemple d'officialisation réussie d'activités qui, par le

## part des étudiants qui déclarent travailler sans contrat de travail



Source : Les Étudiants au travail (2004–2008), Randstad

- En octobre 2005, les étudiants ont pu travailler en dehors de l'été pendant 23 jours en conservant le statut avantageux d'étudiant.
- Début 2012, cette disposition de deux périodes de 23 jours (pendant l'été et durant le reste de l'année scolaire) est passée à 50 jours par an.
- Depuis le 1er janvier 2017, les étudiants peuvent travailler 475 heures par an sous contrat d'étudiant.

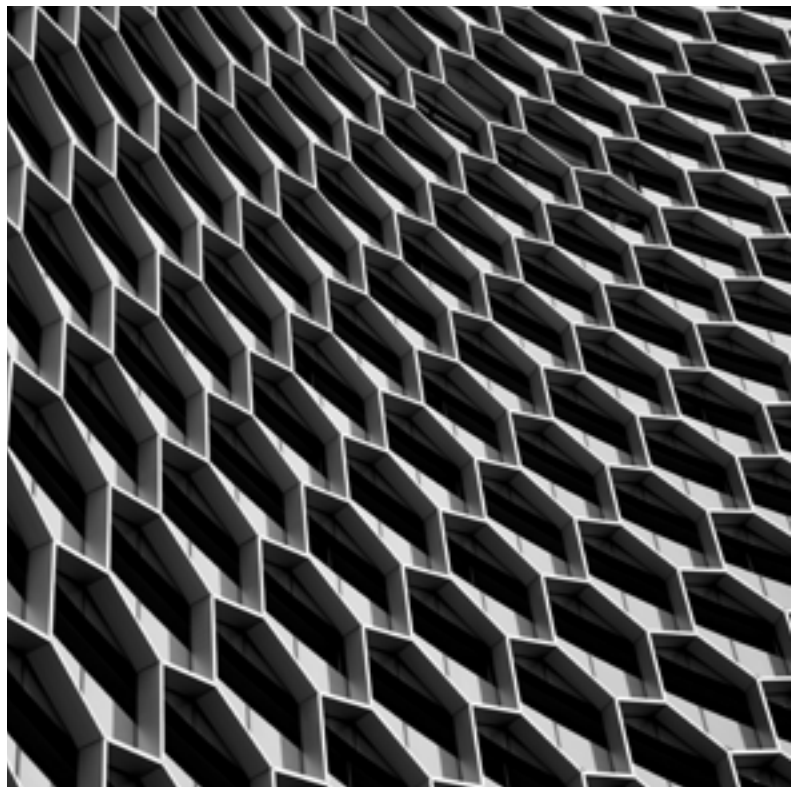
Notre enquête annuelle ne permet toutefois pas de conclure à un recul effectif du travail au noir chez les étudiants.





la belgique est également parvenue à réduire l'ampleur du travail au noir, mais pas suffisamment pour améliorer sa position.

---



point sensible 10

le secteur  
public bloque  
le marché du  
travail

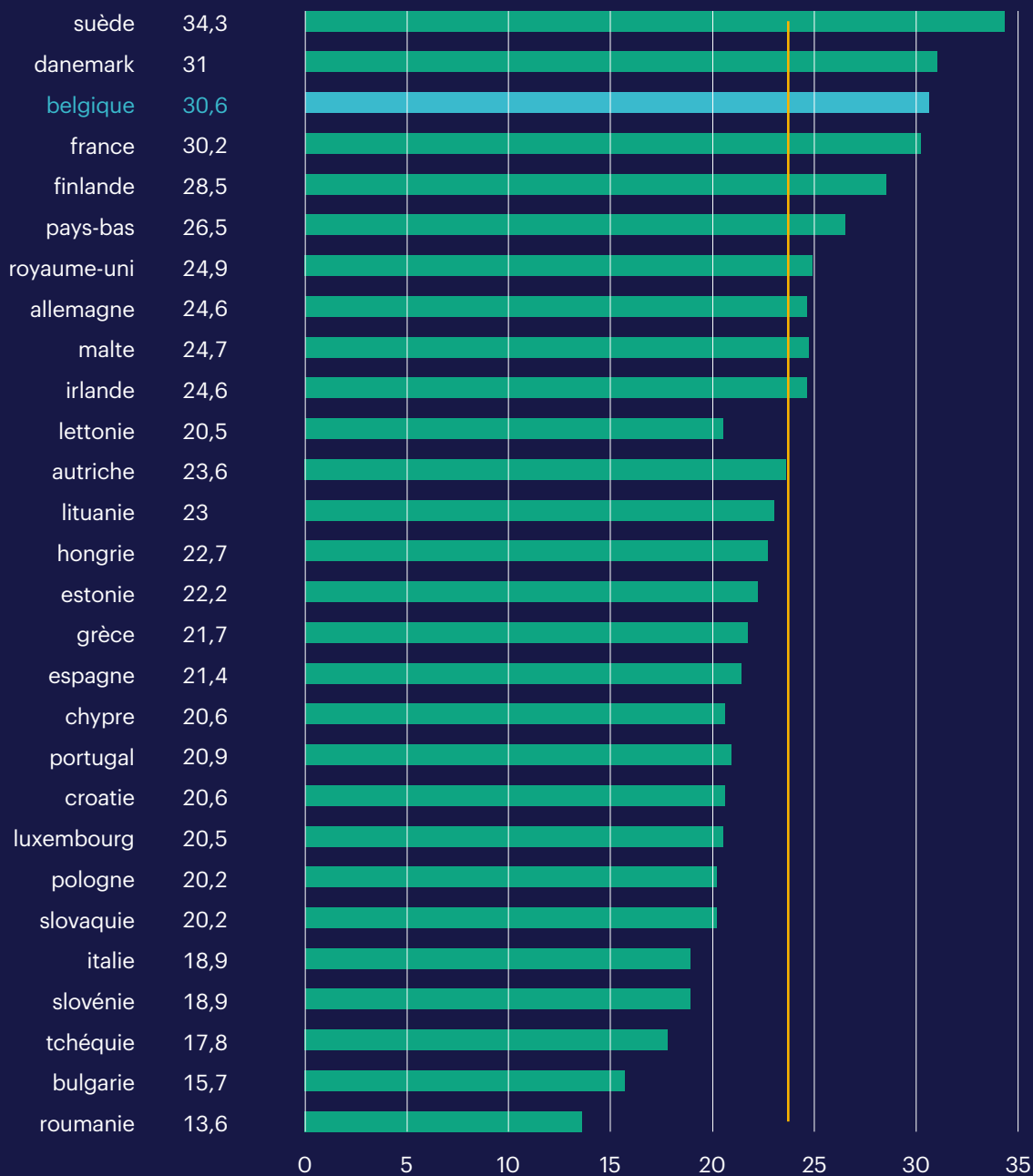
---

En Belgique, le nombre de personnes qui travaillent pour le secteur public, soit directement soit via des emplois subventionnés en tout ou en partie par l'État (secteur non marchand), est relativement élevé. Grosso modo, un peu plus de 30% de l'emploi intérieur relève du secteur public. Seuls la Suède et le Danemark affichent une proportion plus élevée. Si nous ne prenons en compte que l'emploi direct, le taux atteint par la Belgique s'élève à 17%.

seuls la suède et le  
danemark affichent une  
proportion plus élevée.

# la proportion de personnes qui travaillent dans le secteur public et dans le secteur non marchand (eu 28)

■ ue = 23,7%



Source : Eurostat (communiqué de presse) 2016

L'emploi public n'est bien sûr pas remis en cause. Au contraire, un secteur public performant est crucial non seulement pour les missions qui lui incombent mais aussi pour la compétitivité de l'économie. Des études ont largement établi une corrélation importante entre l'efficacité des services publics et la compétitivité globale. Mais en Belgique, le problème réside dans le nombre globalement trop élevé de travailleurs du secteur public par rapport à l'output. Cette situation a un impact négatif sur l'emploi, et ce par le biais d'une série de mécanismes. Des emplois du secteur public génèrent une hausse des salaires sur le marché de l'emploi privé. Par ailleurs, le coût salarial supplémentaire dans le secteur public entraîne soit une augmentation des impôts soit une diminution des investissements dans d'autres domaines publics, comme par exemple l'infrastructure. Ces effets ont des répercussions négatives sur l'emploi dans le secteur privé. Notons enfin que les travailleurs du secteur public peuvent produire des biens/services qui sont des substituts de biens similaires produits dans le secteur privé (Cottyn, 2014).

En Belgique, les conditions de rémunération et de travail très compétitives proposées par l'État viennent encore renforcer cet impact. En moyenne, les rémunérations du personnel des administrations publiques sont déjà très compétitives en soi (surtout si on prend en compte les provisions de pension), mais vu la sécurité d'emploi – soit garantie par la loi, soit de fait – pour les contractuels et l'importance qu'elle revêt pour les travailleurs, le secteur privé peut difficilement rivaliser avec le secteur public. Les résultats de la Randstad Employer Brand Research (Denys, 2017) confirment ce constat.

Dans cette enquête, Randstad sonde l'attractivité de grandes organisations en tant qu'employeurs. L'étude réalisée en 2015 révélait que l'attractivité des administrations publiques en tant qu'employeurs était supérieure de 10% à celle des grandes entreprises privées.

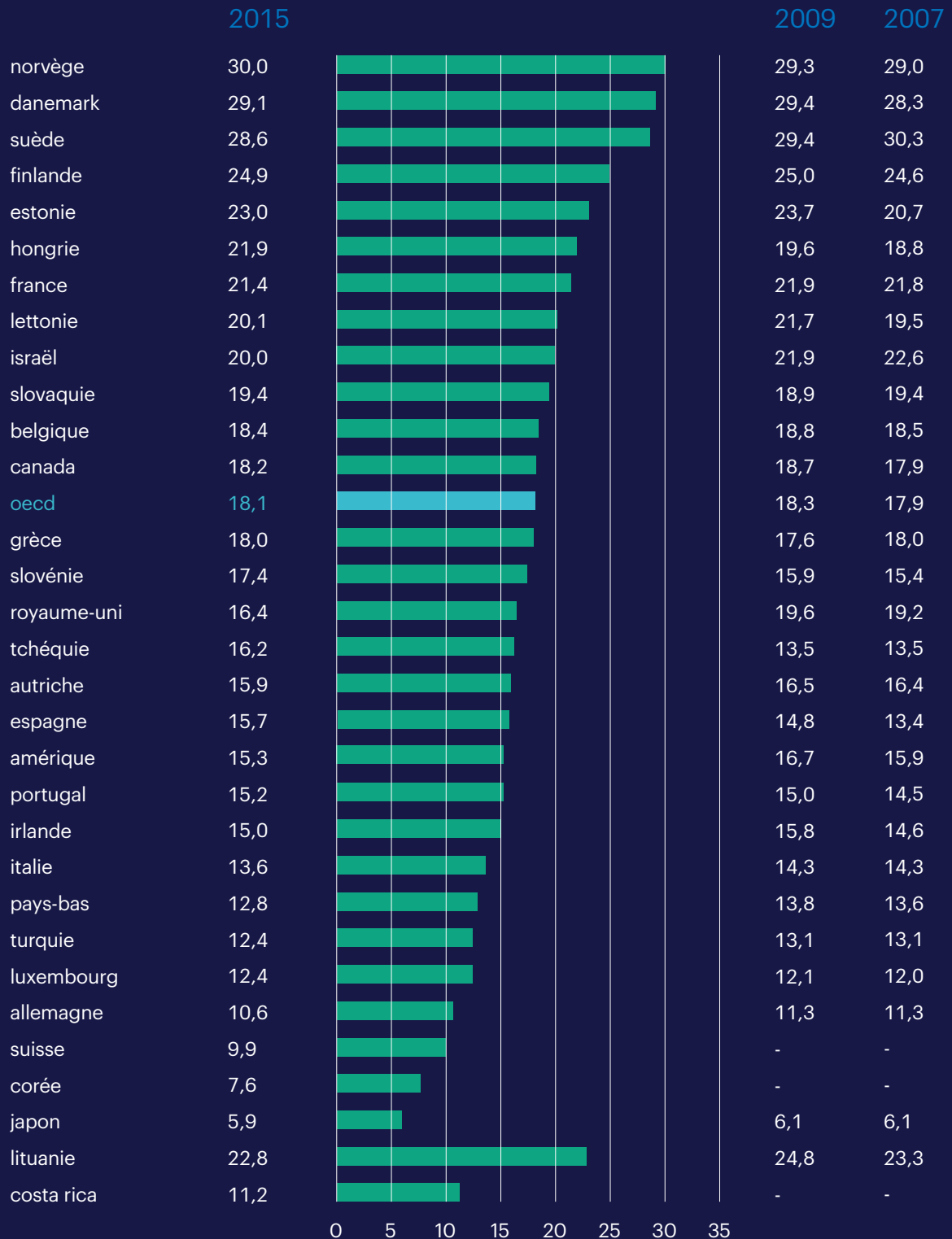
#### Des emplois du secteur public génèrent une hausse des salaires sur le marché de l'emploi privé.

En d'autres termes, le nombre de personnes qui trouvaient une administration publique attractive et qui y auraient

volontiers voire très volontiers travaillé était supérieur de 10 points de pourcentage. Le secteur public est non seulement plus attractif globalement, mais il obtient aussi de meilleurs scores pour différents critères de la marque d'employeur tels que l'équilibre entre travail et vie privée et la qualité des formations. La différence majeure réside toutefois dans la sécurité d'emploi (Denys, 2017).

Le nombre élevé de travailleurs dans le secteur public a également un impact psychologique. Ces personnes ne sont pas exposées à la concurrence mondiale et ne sont dès lors pas sensibles (ou le sont beaucoup moins) aux arguments en faveur de réformes sur le marché du travail.

## emploi dans les administrations publiques, en pourcentage de l'emploi total (2007, 2009 et 2015)



Source: OECD National Accounts Statistics (database). Data for Japan, Switzerland, Turkey and the United States are from the International Labour Organization (ILO), ILOSTAT (database), Public employment by sectors and sub-sectors of national accounts. Data for Korea were provided by national authorities.

---

Au cours des 10 dernières années, la position de la Belgique s'est-elle améliorée au regard de ce point sensible ? En ce qui concerne le taux d'emploi, la part du travail public au sens strict n'a guère évolué depuis 2007 (plus ou moins 18%) (OCDE, 2017). Avec ce taux, la Belgique se situe dans la moyenne de l'OCDE, mais dépasse largement les Pays-Bas et l'Allemagne. En ce qui concerne l'efficacité de l'activité publique, une étude réalisée par la Banque nationale révèle que la Belgique reste nettement moins performante que certains pays de référence. Le niveau des dépenses publiques est particulièrement élevé en Belgique. Les administrations publiques affichent néanmoins des résultats moyens en termes d'efficacité (Cornille, P., e.a. 2017).







en ce qui concerne le taux d'emploi, la part du travail public au sens strict n'a guère évolué. avec ce taux, la belgique se situe dans la moyenne de l'OCDE, mais dépasse largement les pays-bas et l'Allemagne.

---

point sensible 11

flexibilité  
contractuelle  
et travail  
atypique  
limités

L'une des conséquences de la globalisation et des évolutions technologiques est la nécessité pour les entreprises de mettre en place une organisation flexible du travail de manière à ce que l'effectif puisse suivre la demande. Cette évolution est d'autant plus essentielle pour les entreprises confrontées à une fluctuation importante de la demande. Dans ce contexte, le contrat à durée indéterminée ne peut plus être l'unique forme de contrat. Les entreprises doivent également pouvoir conclure des contrats temporaires.

Par ailleurs, le fonctionnement d'un marché du travail est fortement tributaire des procédures de licenciement. Ce constat vaut également pour les travailleurs qui, de leur côté, doivent avoir également la possibilité de résilier un contrat de travail de manière relativement flexible. Dans la pratique, cette évolution semble poser peu de problèmes.

Les licenciements doivent bien entendu être régis par des règles. Si ces règles sont telles qu'elles compliquent considérablement la procédure de licenciement (longue, coûteuse), il est probable que les employeurs auront tendance à en anticiper les effets en limitant le nombre de travailleurs fixes. Il peut en résulter un modèle « insiders-outsiders » caractérisé par une situation stable pour les insiders, mais problématique pour les outsiders souhaitant devenir insiders. De nombreux facteurs portent à croire que ce modèle est bel et bien présent sur le marché belge du travail. Les travailleurs jouissent d'une protection supérieure à la moyenne (délais de préavis, ancienneté) et bénéficient d'une sécurité d'emploi de fait non

négligeable. En revanche, les chômeurs et personnes inactives ont beaucoup moins de chances d'accéder au marché de l'emploi (voir point sensible 4). La Belgique se trouve de toute évidence dans ce cas de figure.

Faut-il en conclure qu'il vaut mieux remplacer le contrat de travail à durée indéterminée traditionnel par un contrat temporaire ? Absolument pas. Contrairement au discours ambiant, nous considérons que les relations de longue durée sont toujours la norme dans les entreprises. Et nous ne pensons pas que la situation va changer de manière significative au cours des prochaines décennies, même s'il faut probablement s'attendre à une légère diminution des contrats à durée indéterminée. Le contrat temporaire n'est pas la forme de contrat appropriée pour régir les relations de longue durée. La conclusion d'une multitude de contrats temporaires successifs n'est pas conseillée. À terme, cette pratique est même, selon nous, contreproductive.

Il est donc important de veiller à ce que les réglementations régissant les contrats à durée indéterminée et déterminée soient cohérentes. Les règles relatives aux contrats à durée indéterminée ne doivent pas être trop rigides tandis que celles concernant les contrats à durée déterminée doivent être suffisamment souples. La rigidité des contrats fixes comme temporaires aura pour effet d'augmenter le travail au noir. La coexistence de contrats fixes rigides et de contrats temporaires souples conduira à une explosion du travail temporaire.

Il est difficile de déterminer le rapport optimal entre les contrats fixes et temporaires. La situation varie probablement d'un pays et d'un secteur à l'autre mais aussi dans le temps. La Belgique figure traditionnellement parmi les pays affichant une faible proportion de contrats temporaires. Cette situation a-t-elle évolué au cours des dix dernières années ?

tableau 22

### part des contrats temporels, évolution 2007-2017 (en pourcentage)

	2007	2017
région flamande	7,5	9
région wallonne	10,2	11,8
région de bxl-capitale	11,3	14,9
belgique	8,6	10,4
ue	14,6	14,3
bulgarie	5,1	4,4
tchéquie	7,8	9,6
danemark	9	12,9
allemagne	14,7	12,9
estonie	2,2	3,1
irlande	9,4	9,1
grèce	11	11,4
espagne	31,6	26,8
france	15,1	16,8
croatie	13,2	20,7
italie	13,2	15,5
chypre	13,3	15,4
lettonie	4,2	3
lituanie	3,8	1,7
luxembourg	6,8	9,1
hongrie	7,3	8,8
malte	5,1	5,6
pays-bas	17,9	21,7
autriche	8,8	9,2
pologne	28,2	26,1
portugal	22,3	22
roumanie	1,6	1,2
slovénie	18,4	17,6
slovaquie	5	9,4
finlande	15,9	15,8
suède	17,2	16,1
royaume-uni	5,7	5,6

Source : Eurostat

Le constat le plus surprenant qui se dégage à la lecture de ce tableau est la stabilité de la part des contrats temporaires au niveau européen. Contrairement à la perception générale, elle n'a pas évolué au cours des dix dernières années (14,6 % en 2007 et 14,3 % en 2017). Aucune flexibilisation du travail n'est observée du moins en ce qui concerne le travail temporaire.

Tout comme il y a dix ans, les pays européens affichent des différences notables. La part des contrats temporaires oscille entre 1,7 % en Lituanie et 26,8 % en Espagne. Même si l'Espagne connaît toujours le taux le plus élevé, celui-ci a considérablement diminué. La Pologne (deuxième taux le plus élevé en 2017 avec 28,2%) affiche également une légère baisse (26,1%). Cette évolution confirme clairement notre hypothèse selon laquelle il existe sur le marché du travail une sorte de niveau optimal en ce qui concerne la part des contrats temporaires. Les Pays-Bas estimaient à l'époque que ce niveau n'avait pas encore été atteint. Alors qu'en 2007, leur taux était déjà nettement supérieur à la moyenne européenne, celui-ci a encore augmenté de près de 4 points de pourcentage au cours de la dernière décennie. Les Pays-Bas affichent ainsi la progression la plus importante au niveau européen (après la Croatie et la Slovaquie). La hausse observée aux Pays-Bas est assez atypique et ne peut dès lors s'expliquer par la globalisation et la numérisation.

L'Allemagne connaît quant à elle une évolution à la baisse. Au Royaume-Uni, la situation est restée identique. Ce pays continue d'afficher un niveau très faible. Les règles régissant le contrat à durée indéterminée y sont si souples que les contrats temporaires perdent une partie de leur raison d'être.

Pour la première fois dans l'histoire, la Belgique dépasse le cap des 10%. Il est trop tôt pour tirer des conclusions de ce constat. Reste à voir comment cette part va évoluer dans un proche avenir. Au cours des deux dernières décennies, cette part est restée stable contrairement à la perception générale. Même après l'approbation du statut unique qui a marqué la fin de la période d'essai, la proportion de contrats temporaires n'a pas globalement augmenté, contrairement aux prévisions générales. Faut-il voir dans l'augmentation constatée en 2017 une réaction tardive à l'instauration du statut unique ? Dans l'affirmative, cet effet sera de courte durée vu que la période d'essai a été entretemps réinstaurée.

**l'écart important entre les jeunes travailleurs masculins et féminins est également intrigant. Concernant la proportion de ce type de contrats, il s'élève en 2017 à pas moins de 11 points de pourcentage.**

L'évolution observée pour les jeunes travailleurs belges est quant à elle surprenante. En ce qui les concerne, la part des contrats temporaires a considérablement augmenté (31,6 % contre 47,4%). Aucun autre pays de l'Union européenne n'a enregistré une telle progression pour ce groupe. Seul le Danemark affiche une évolution similaire (22,5% contre 37,9%). L'augmentation enregistrée en Belgique s'est essentiellement produite ces dernières années. Entre 2016 et 2017, la proportion de jeunes occupés dans le cadre d'un contrat temporaire y est passée de 39

% à 47,4%. Au cours des dix dernières années, la moyenne européenne a affiché une hausse beaucoup plus modérée (41,3 % contre 44,3%). Depuis 2017, contrairement au

taux global enregistré, le score de la Belgique pour ce groupe dépasse donc la moyenne européenne. L'écart important entre les jeunes travailleurs masculins et féminins est également intrigant. Concernant la proportion de ce type de contrats, il s'élève en 2017 à pas moins de 11 points de pourcentage (respectivement 42,4 % et 53,3 %) alors qu'aucune différence n'est constatée au niveau européen.

Malgré la modeste augmentation, la Belgique reste largement sous la moyenne européenne. L'écart par rapport à celle-ci a toutefois diminué au cours des dix dernières années. Il convient de mettre à nouveau en exergue, dans le cadre de cette note, les points positifs du travail temporaire. Le travail temporaire n'est pas uniquement nécessaire au regard de la flexibilité indispensable aux entreprises et, dans certains cas, aux travailleurs. Les emplois temporaires servent également de tremplin sur le marché du travail.

---

## les avantages du travail temporaire

- Les contrats temporaires permettent aux employeurs de tester les travailleurs.
- En acceptant un contrat temporaire, le chômeur démontre sa motivation. Les travailleurs trouvent généralement cette formule attractive.
- Le travail temporaire permet d'acquérir, dans une mesure plus ou moins large, de nouvelles compétences.
- Le travail temporaire permet aux travailleurs d'accéder au marché du travail interne d'une entreprise ou de découvrir de nouveaux postes vacants sur le marché externe. De nombreux postes vacants internes ne sont d'ailleurs pas publiés à l'extérieur.
- Le travail temporaire permet aux travailleurs d'élargir, durant la période d'emploi, leur réseau informel.

### travail indépendant

Il serait prématuré de conclure que le contrat à durée indéterminée perd du terrain au profit du contrat temporaire. Depuis 2000, la proportion de contrats « fixes » reste étonnamment stable. L'évolution se situe peut-être ailleurs, notamment dans le passage du statut de salarié à celui d'indépendant. En principe, un employeur peut aussi créer davantage de flexibilité en confiant l'exécution d'une partie du travail à des indépendants. À en croire certains gourous, ce n'est qu'une question de temps avant que le statut de salarié ne devienne obsolète. Non seulement les employeurs privilégieraient ce type de collaborations, mais les travailleurs eux-mêmes opteraient de plus en plus pour ce statut. Surtout les jeunes.

tableau 23

### part du travail indépendant (sans personnel) dans l'ue28 et en belgique - évolution 2007–2017 (en pourcentage)

	2007	2017
ue28	10	9,8
belgique	8,7	9

La réalité semble toutefois être un peu plus récalcitrante que ne le suggèrent certains discours. En définitive, la situation a peu évolué au cours des dix dernières années. Dans l'UE28, la part du travail indépendant est restée quasiment identique. La Belgique a connu une augmentation minime. Les Pays-Bas ont enregistré une hausse relativement importante (de 8,1% à 11,5%). Il en va de même pour le Royaume-Uni, bien que dans une moindre mesure (de 9,8% à 11,8%). En revanche, des pays comme la Suède et l'Allemagne ont enregistré une diminution.

En réalité, ces résultats doivent être revus à la baisse dès lors que la catégorie « indépendant sans personnel » est plus large que celle des travailleurs « freelances ». Ces derniers ne fournissent en effet des services qu'aux entreprises. Le problème est qu'il n'existe pas encore de statistiques internationales pour la catégorie des travailleurs « freelances ». Il se peut dès lors que cette catégorie affiche effectivement une augmentation, mais que celle-ci soit noyée par de possibles baisses enregistrées dans d'autres catégories.

Quoi qu'il en soit, les taux relevés restent limités et le risque que la tendance observée pour cette catégorie ne soit un signe précurseur pour l'avenir est très improbable. En Flandre, par exemple, seuls 4 à 5% de la population active relèvent de cette catégorie. Les travailleurs freelances ne représentent même pas la moitié du groupe des indépendants sans personnel. Même si cette proportion double, elle ne représentera qu'une faible minorité.

Il n'y a en tout état de cause pas lieu de conclure que le travail indépendant constitue un point sensible. La norme à mettre en évidence à l'égard de ce point n'est pas claire et le taux relevé en Belgique diffère peu de la moyenne européenne.

### le travail atypique est également limité

Dans l'ouvrage *Free to work*, l'analyse se limitait à la flexibilité contractuelle. Voici pour compléter cette analyse les résultats recueillis pour d'autres formes de travail atypique. Nous nous sommes successivement penchés sur le travail en équipes, le travail du soir et de nuit et le travail du samedi et du dimanche.

Pour toutes ces formes de travail, la Belgique affiche des taux largement inférieurs à la moyenne européenne et même, la plupart du temps, à la moyenne des pays voisins, à l'exception de la France. Voilà pourquoi le travail atypique figure parmi les points sensibles.

tableau 24

### part des formes de travail atypique en Belgique, dans les pays voisins et dans l'ue28, 2017

	soir	nuit	samedi	dimanche	équipes
belgique	8,4	3,1	17,8	10,2	7,1
ue28	15	6,5	22,9	13,2	18,6
allemagne	24,3	9	23,6	13,4	17,4
france	6,8	3,6	26,1	12,8	6,8
pays-bas	13,4	13,4	27,5	19,3	13,4
royaume-uni	19,7	6,4	26,7	18,3	19,7

Source : Eurostat



Vu que la Belgique affiche systématiquement de faibles scores pour toutes ces formes de travail, nous avons ajouté le travail atypique aux points sensibles du marché belge du travail. Notre hypothèse à cet égard est que la Belgique est en moyenne plus restrictive pour ce type de travail. Généralement parlant, cette approche nous coûte des emplois et a, par conséquent, une incidence sur le taux d'emploi. Ce n'est peut-être pas un hasard si l'unique pays voisin qui se situe aussi en dessous de la moyenne européenne en matière de travail atypique, à savoir la France, affiche également un faible taux d'emploi.

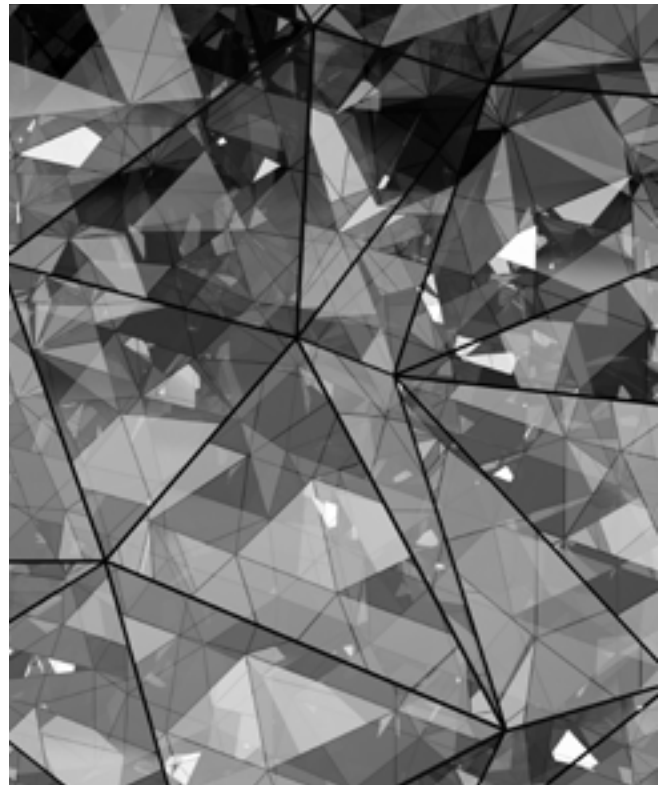
Le débat sur le travail atypique en Belgique a récemment fait la une de l'actualité lorsqu'on a constaté qu'un grand nombre d'emplois créés par l'e-commerce se situaient aux frontières belges. Cette thématique est quoi qu'il en soit trop peu abordée dans les discussions relatives à notre faible taux d'emploi. Notre politique en matière de travail atypique, plus restrictive que la moyenne européenne, nous coûte un grand nombre d'emplois.

Bien sûr, le travail atypique a ses revers. Certaines formes de ce type de travail (travail en équipes et travail de nuit) peuvent avoir un impact sur la santé. D'autres formes comme le travail du soir, du samedi et du dimanche ont des répercussions sur l'équilibre entre travail et vie de famille. On ne peut occulter cette réalité. Ce facteur n'est curieusement jamais abordé lorsqu'on se penche sur la qualité du travail et l'impact de cette dernière sur la longueur des carrières. Bien que la Belgique affiche des scores nettement inférieurs à la moyenne pour ce type de travail, nos carrières ne sont pas pour autant plus longues. Le lien entre la durée de nos carrières (en moyenne courte) et la qualité de notre travail est également très atypique.

La Belgique est-elle parvenue à rattraper son retard au cours de ces dernières années ? Pas vraiment. Pour certaines formes de travail atypique comme le travail en équipes, la Belgique affiche un retard plus important encore. La part du travail en équipes a augmenté dans l'UE mais baissé en Belgique. Cette évolution ne peut être attribuée à l'industrialisation, comme le prouvent les Pays-Bas où le travail en équipes a considérablement progressé au cours des dix dernières années (de 8,1% à 13,4%). En ce qui concerne travail de nuit, on observe une diminution globale tant pour la Belgique que pour la moyenne européenne. Il en va de même pour le travail du soir. Pour ce qui est du travail du samedi et du dimanche, la Belgique a réduit, mais reste nettement sous la moyenne européenne et sous les taux enregistrés dans les pays voisins. Par conséquent, ce point reste aussi problématique que la plupart des autres points sensibles.

la belgique est plus restrictive pour le travail atypique. cette approche nous coûte des emplois.

---





point sensible 12

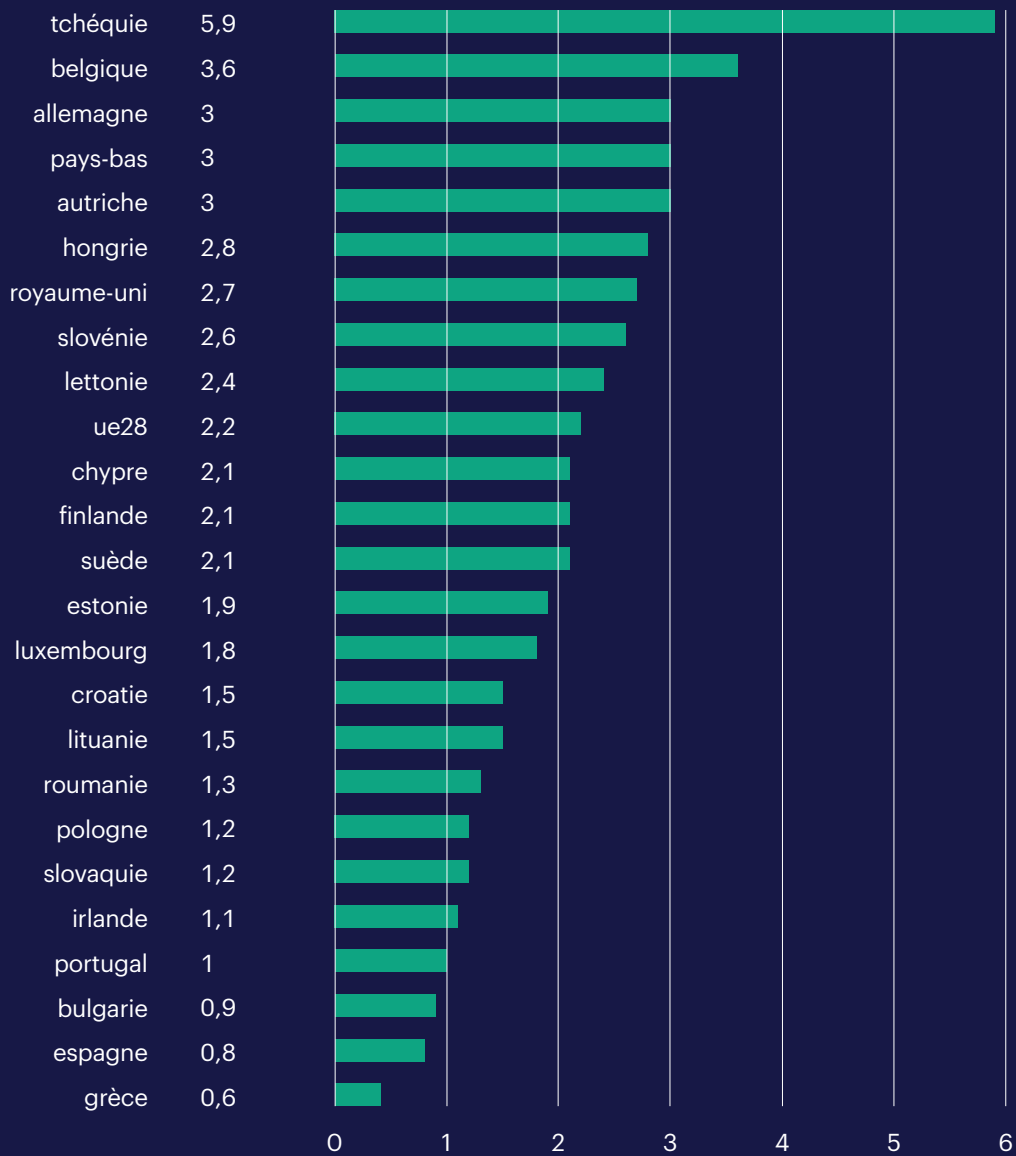
un taux de  
vacance  
d'emploi  
élevé

Le taux de vacance d'emploi indique la proportion de postes vacants par rapport à l'ensemble de la population active. L'existence de postes vacants est bien sûr une bonne chose, c'est le signe d'une économie saine créatrice d'emplois. En période de récession, le taux de vacance d'emploi sera toujours plus bas qu'en période de croissance économique. Mais le nombre d'emplois vacants est également un indicateur de la durée pendant laquelle ces postes restent vacants. Plus les postes restent vacants, plus la période durant laquelle ils sont pris en compte dans le nombre total de postes vacants est longue. Un taux de vacance d'emploi élevé n'est donc pas une bonne nouvelle.

Actuellement, la Belgique affiche le deuxième taux de vacance le plus élevé de l'Union européenne. Il s'élevait à 3,6% pour le troisième trimestre de 2018. Seule la Tchéquie possède un taux de vacance d'emploi supérieur (5,9%). Ce pays se différencie toutefois de la Belgique en ce sens que son taux de chômage est trois fois inférieur à celui de la Belgique. Quinze autres pays affichent un taux de chômage et un taux de vacance d'emploi moins élevés. Ce point sensible peut être à juste titre qualifié de majeur, surtout si nous tenons compte du flux chômage-emploi extrêmement bas dans notre pays.

actuellement, la  
belgique affiche le  
deuxième taux de  
vacance le plus  
élevé de l'ue.

# taux de vacance d'emploi (troisième trimestre 2018)



Source : Eurostat (2018)

En ce qui concerne cet indicateur, la Belgique n'a certainement pas amélioré sa position au cours des dix dernières années. En 2017, notre pays affichait encore un taux de vacance d'emploi (1,5%) comparable à celui de l'Allemagne et des Pays-Bas (respectivement 1,6 et 1,5%). Les taux observés en Autriche, en Finlande et au Royaume-Uni étaient légèrement plus élevés. En 2017, la Belgique dépasse de loin ces pays. Rappelons que tous ces pays connaissent également un taux de chômage nettement inférieur au nôtre.

Plusieurs causes probables du niveau élevé de notre taux de vacance d'emploi ont déjà été exposées dans les médias. Certains observateurs l'attribuent au choix d'études erroné (c'est-à-dire autre que la filière STEM) fait par les jeunes, tandis que d'autres mettent en cause le comportement de recrutement trop sélectif de certains employeurs qui ne voudraient engager que des moutons à cinq pattes. D'autres encore pointent un comportement carrément discriminatoire. Toutes ces attitudes sont effectivement observées sur notre marché de l'emploi, mais rien ne permet de conclure, surtout en ce qui concerne le recrutement des jeunes, qu'elles seraient plus fréquentes chez les employeurs belges. Il serait également étrange que les employeurs commencent à opérer davantage de discriminations alors que les postes disponibles sont plus nombreux et restent vacants plus longtemps. En réalité, c'est souvent l'inverse qui se produit. Les allochtones ont, par exemple, des chances d'être engagés une fois le pool de travailleurs traditionnel épuisé.

Quelle est donc la réelle explication ? Elle réside, selon nous, essentiellement dans notre système d'octroi d'allocations de chômage illimité dans le temps. De ce fait, un nombre considérable de demandeurs d'emploi ne présentent pas leur candidature à des postes pour lesquels ils sont en principe qualifiés. La Belgique est le seul pays de l'Union européenne à appliquer un tel système.

La raison pour laquelle ce système continue d'être à ce point plébiscité par les universitaires et groupes de pression reste un mystère.

notre système d'octroi d'allocations de chômage illimité dans le temps est la raison pour laquelle un nombre considérable de demandeurs d'emploi ne présentent pas leur candidature à des postes pour lesquels ils sont en principe qualifiés.

---







point sensible 13

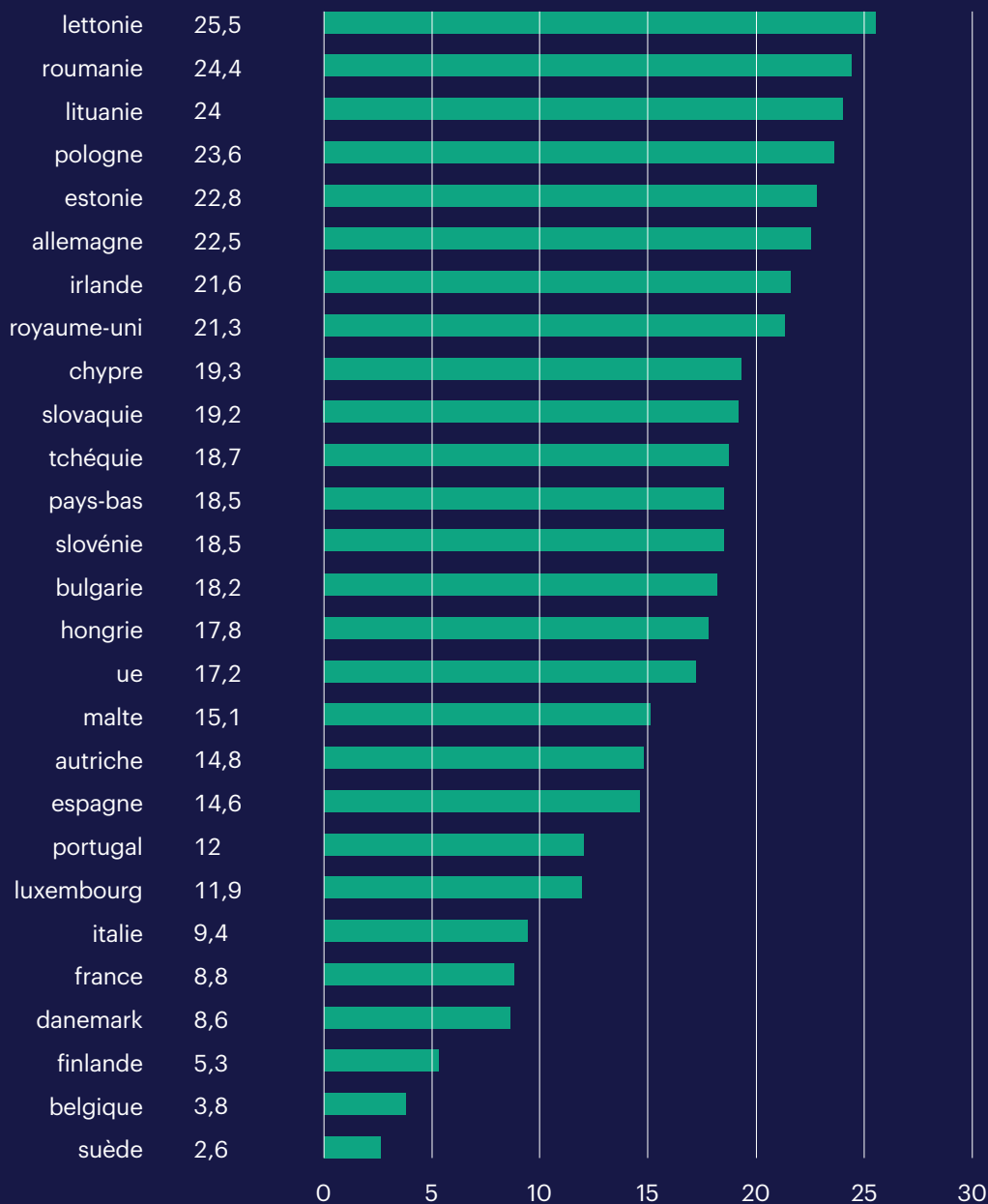
un segment  
des bas  
salaires  
limité

---

l'absence presque totale d'un segment des bas salaires complique encore l'accès au marché du travail pour les personnes faiblement ou non-qualifiées.

Ce point non plus n'est pas recensé dans l'ouvrage Free to work. Ces dernières années, nous sommes toutefois arrivés à la conclusion que l'absence presque totale d'un segment des bas salaires sur le marché belge du travail constitue un point sensible à part. Cette caractéristique complique davantage encore l'accès au marché du travail pour les personnes faiblement ou non qualifiées.

# part du segment des bas salaires par pays dans l'ue28



Par personnes à faible salaire, on entend les travailleurs dont le salaire équivaut à deux tiers ou moins du revenu horaire brut médian.

Source : Eurostat

Le tableau indique clairement que le segment des bas salaires est pratiquement inexistant en Belgique. Rien d'étonnant dès lors à ce que le taux d'emploi des personnes faiblement qualifiées soit extrêmement faible. L'écart par rapport aux Pays-Bas, à l'Allemagne et au Royaume-Uni est évident. Il n'est pas surprenant non plus que la France et la Belgique soient proches dans le classement.

Il convient toutefois de souligner que la Suède et le Danemark possèdent un segment très réduit de bas salaires alors que leurs taux d'emploi pour les personnes faiblement qualifiées figurent parmi les plus élevés de l'Union européenne. Le segment des bas salaires n'est donc pas une condition rigoureuse.

le segment des bas salaires  
n'est donc pas une condition  
rigoureuse.





le segment des bas salaires est pratiquement inexistant en Belgique. rien d'étonnant dès lors à ce que le taux d'emploi des personnes faiblement qualifiées soit extrêmement faible.

---

point sensible 14

la belgique  
n'atteint pas  
ses objectifs  
ue



Seul l'objectif concernant le taux d'emploi pour les femmes a été atteint.

En mars 2000, les États membres de l'UE ont conclu l'accord de Lisbonne qui prévoyait de faire de l'UE, à l'horizon 2010, l'économie de la connaissance la plus compétitive au monde. Cet accord visait une croissance économique (+ 3 pour cent par an) et l'augmentation des dépenses de recherche et de développement. Des objectifs pour le marché du travail y étaient également formulés. Les États membres devaient atteindre un taux d'emploi moyen de 70% : 50% pour les plus de 55 ans et 60% pour les femmes.

La Belgique n'a – sans surprise – atteint aucun des objectifs fixés. Même la Flandre n'a pas réalisé de bons scores. Seul l'objectif concernant le taux d'emploi pour les femmes a été atteint. Cet échec a en partie été partiellement masqué par le fait que la crise économique de 2008 a également fait échouer de nombreux autres pays. Au final, seuls le Danemark, l'Allemagne, les Pays-Bas, la Suède et l'Autriche ont réussi à atteindre les objectifs. Chypre, la Slovaquie, la Finlande et le Royaume-Uni seraient également parvenus sans la crise.<sup>7</sup>

En 2010, les objectifs de Lisbonne ont été actualisés et intégrés dans la Stratégie européenne pour l'emploi. Les nouveaux objectifs sont désormais opérationnalisés par pays et, par conséquent, plus contraignants. Les pays ne peuvent dès lors plus se limiter à tendre vers l'objectif.

Le tableau 27 indique pour chaque État membre de l'UE28 l'objectif ainsi que le taux d'emploi affiché en 2017. Par souci d'exhaustivité, nous y avons ajouté l'écart entre les deux.

<sup>7</sup> Pour une évaluation plus détaillée des objectifs de Lisbonne, voir Commission européenne (2010)

tableau 27

écart entre le taux d'emploi  
et l'objectif intégré dans  
la Stratégie européenne  
pour l'emploi par pays  
en % (2017)

	taux d'emploi	objectif	écart
suède	81.8	80	1.8
allemagne	79.2	77	2.2
estonie	78.7	76	2.7
tchéquie	78.5	75	3.7
royaume-uni	78.2	-	-
pays-bas	78	80	-2
danemark	76.9	80	-3.1
lituanie	76	72.8	3.2
autriche	75.4	77	-1.6
lettonie	74.8	73	1.8
finlande	74,2	78	-3.8
portugal	73.4	75	-1.6
slovénie	73.4	75	-1.6
hongrie	73.3	75	-1.7
irlande	73	69-71	2-4
ue28	72	75	-3
luxembourg	71.5	73	-1.5
malte	71.4	70	1.4
bulgarie	71.3	76	-4.7
slovaquie	71.1	72	-0.9
pologne	70.9	71	-0.1
chypre	70.7	75-77	-4.3-6.3
france	71	75	-4
roumanie	68.8	70	-1.2
belgique	68.5	73.2	-4.7
espagne	65.5	74	-8.5
croatie	63.6	62.9	0.7
italie	62.3	67-69	-4.7
grèce	57.8	70	-12.2

---

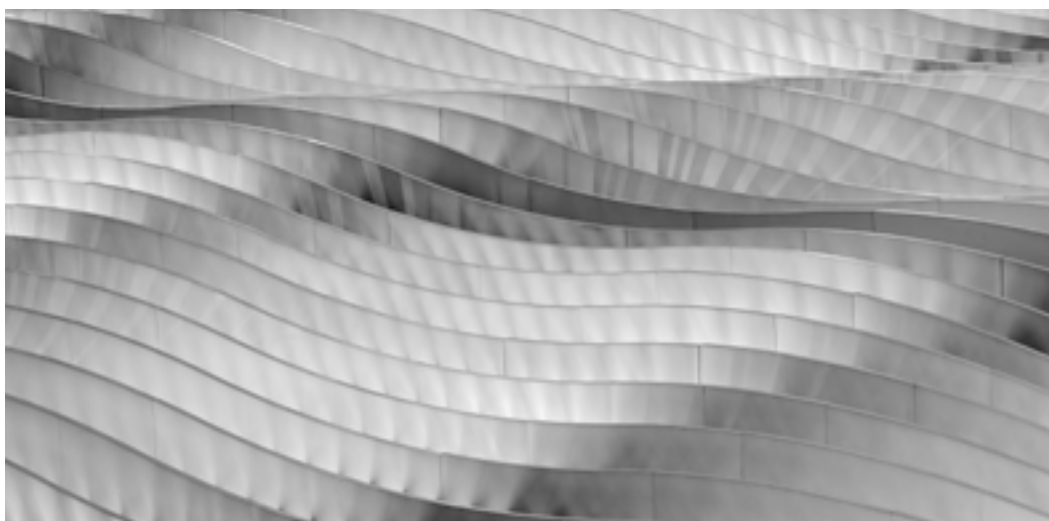
## en 2010, les objectifs de lisbonne ont été actualisés et intégrés dans la stratégie européenne pour l'emploi.

Pour l'heure, il semble que, comparativement aux objectifs de Lisbonne, ceux fixés dans le cadre de la Stratégie pour l'emploi seront atteints par davantage de pays. Il est pratiquement certain que l'UE28 dans son ensemble ne sera pas en mesure de les atteindre, mais qu'elle pourra, avec un peu de chance, s'en approcher de manière significative. Au total, neuf pays ont d'ores et déjà (fin 2017) atteint l'objectif qu'ils s'étaient fixé, à savoir la Suède, l'Allemagne, l'Irlande, Malte, l'Estonie, la Lituanie, la Tchéquie, l'Irlande et la Croatie. Ils sont au nombre de dix, si on ajoute la Pologne (- 0,1). Huit autres pays sont sur le point de l'atteindre. Il ne leur manque plus que 2%. Deux de ces pays dépassent déjà (fin 2017) l'objectif européen.

Le tableau ne peut pas être plus clair. Non seulement la Belgique affiche l'un des taux d'emploi les plus faibles, mais fin 2017, seuls trois pays affichaient un écart plus important par rapport à l'objectif qu'ils s'étaient fixé : l'Espagne, l'Italie et la Grèce. Et pourtant, les pays ont pu le fixer librement – dans certaines limites.

fin 2017, seuls trois pays affichaient un écart plus important que la Belgique par rapport à l'objectif qu'ils s'étaient fixé: l'Espagne, l'Italie et la Grèce.

---





point sensible 15

la belgique  
engrange  
peu de  
progrès

L'ouvrage *Free to work* décrivait la situation sur le marché du travail entre 2000 et 2008. Nous étions arrivés à la conclusion que la Belgique n'avait guère progressé durant cette période. Au contraire. La situation s'était même relativement dégradée en matière de taux d'emploi. Cette évolution nous a semblé suffisamment importante pour y voir un point sensible à part entière, à savoir l'incapacité structurelle de la Belgique, et dans bon nombre de cas des régions, de s'attaquer à ces problèmes.

La présente note opère une comparaison plus étendue entre la situation de 2007 et celle de 2017 (l'année la plus récente pour laquelle nous disposons de statistiques complètes). Nous avons observé l'évolution pour chacun des points sensibles. Le bilan n'est pas brillant.

L'évolution générale est souvent positive, mais rarement suffisamment significative pour améliorer notre position au sein de l'Union européenne. La Belgique progresse certes, mais elle ne dépasse pas la moyenne européenne (UE28). En d'autres termes, elle n'est pas parvenue à rattraper ses retards historiques. Parfois, le retard s'est même accentué, notamment pour la durée de la carrière, la répartition régionale des taux d'emploi ou le taux de vacance d'emploi. L'évolution ne peut en aucune manière être qualifiée de positive. La Belgique reste le pays figé (Smeyers & Buyst, 2016).

## L'évolution générale est souvent positive, mais rarement suffisamment significative pour améliorer notre position au sein de l'ue.

Tout comme en 2010, la Flandre est de loin plus performante que Bruxelles ou la Wallonie, mais ces dernières années, elle est rarement parvenue à améliorer sa position. En Flandre aussi, le taux d'emploi a augmenté dans une moindre mesure que la moyenne européenne. En ce qui concerne l'emploi d'allochtones, la Flandre se classe même parmi les derniers de l'UE. Les chiffres les plus récents pour 2018 semblent indiquer une légère amélioration.

À première vue, les conclusions formulées dans cette note contredisent les communiqués périodiques euphoriques des ministres de l'Emploi responsables. Il est vrai que ceux-ci sont toujours basés sur le taux de chômage. Or, le taux de chômage ne fait pas partie des points sensibles de notre marché du travail, tout comme en 2010 d'ailleurs. N'est-ce pas ironique que nous soyons parvenus à améliorer notre position précisément sur ce point ?

Les chiffres sont ce qu'ils sont. On ne peut pas dire que, ces dernières années, aucune politique n'ait été mise en œuvre afin d'inverser la tendance. Mais les mesures adoptées se sont avérées insuffisantes.

# pseudo-points sensibles







Bien que la Belgique soit confrontée à plus de points négatifs qu'il n'en faut, quelques pseudo-points négatifs sont encore à épingler. Il s'agit de matières régulièrement présentées comme des points sensibles alors qu'aucune raison objective ne le justifie.

---

## le (l'absence d'un) statut unique

Au moment de la publication de l'ouvrage précédent, en 2010, l'absence d'un statut unique faisait débat. Certains observateurs prétendaient alors que cette absence avait un impact négatif sur le marché du travail. Selon eux, cette situation avait tout d'abord pour effet de limiter les flux entre les fonctions d'employé et d'ouvrier. D'après certaines études, les flux entre ces deux statuts étaient minimes (Sels, 2000). Ils considéraient en outre que l'absence de statut unique générerait un manque supplémentaire de main-d'œuvre qualifiée et un afflux insuffisant dans bon nombre de métiers en pénurie. À l'époque, nous considérions déjà ces hypothèses comme relevant de l'imagination. Quand bien même le statut unique serait une partie de la solution, il n'aurait dans le meilleur des cas qu'un impact limité. Notre raisonnement était essentiellement basé sur le fait que le statut ne modifie en rien le contenu des fonctions et qu'il n'a, par exemple, aucune incidence sur des aspects tels que le travail en équipes dont nous savons qu'il freine considérablement l'afflux.

En 2013, les partenaires sociaux et le monde politique sont parvenus à un accord concernant le statut unique (sous la pression, certes, de la Cour constitutionnelle). Celui-ci représente sans nul doute l'une des décisions majeures des dix dernières années.

L'instauration de ce nouveau statut prendra encore quelques années. L'impact des anciens statuts ouvriers et employés est perceptible au niveau de tous les rouages de notre tissu social. Le démantèlement complet et minutieux de ce système est un travail de longue haleine. Il est dès lors prématuré de formuler une appréciation définitive au sujet de l'impact réel du statut unique sur le marché du travail. Rien n'indique toutefois, selon nous, que la Belgique adoucira prochainement les points sensibles exposés dans cette note. Le taux de vacance d'emploi n'a cessé d'augmenter depuis l'introduction du statut unique. Selon nous, cette évolution confirme notre hypothèse selon laquelle l'instauration du statut unique n'était pas la panacée pour améliorer notre marché du travail.

## les faibles efforts de formation déployés par les employeurs et les travailleurs

Les prétendus faibles efforts de formation de la part des employeurs et des travailleurs constituent le second pseudo-point sensible. Les raisons pour lesquelles tant la formation scolaire que les formations suivies durant la carrière professionnelle sont capitales ont déjà été suffisamment exposées. Les avantages qui en résultent pour les entreprises comme pour les travailleurs/demandeurs d'emploi (et, par conséquent, pour le marché du travail dans son ensemble) ne sont pas négligeables même si ce constat est controversé en ce qui concerne les demandeurs d'emploi.<sup>8</sup>

Les déclarations publiques concernant la formation sont généralement très négatives et pointent les faibles scores de la Belgique par rapport aux autres pays. « Nous ratons le train de l'innovation ». « Nous avons échoué sur toute la ligne ». Certains en imputent même la faute à notre taux de vacance d'emploi très élevé. Nous n'avons absolument pas l'intention de prétendre qu'il n'existe aucun problème, mais considérons toutefois qu'il s'agit ici d'un pseudo-point sensible. Les commentaires

négatifs à propos des efforts de formation déployés en Belgique sont tous basés sur la Labour Force Survey (LFS). Cette enquête sonde chaque année les efforts de formation consentis au cours des quatre semaines qui précèdent. La Belgique figure invariablement parmi les pays les moins performants. La moyenne européenne s'élevait à 9,4% en 2007 et à 10,9% en 2017. La Belgique affichait quant à elle respectivement 7,4 et 8,5%. La position globale de la Belgique est donc restée inchangée.

La question est de savoir pourquoi les efforts de formation consentis dans un pays (indicateur déjà très compliqué en soi) sont toujours évalués sur la base des résultats de l'enquête LFS. On sait aujourd'hui que d'autres indicateurs donnent une image totalement différente de la situation. Or, ceux-ci ne sont étrangement presque jamais communiqués. Nous nous limiterons ici à trois sources alternatives.

---

<sup>8</sup> L'analyse détaillée des résultats de l'enquête LFS révèle toutefois que la situation est plus nuancée qu'on ne la décrit généralement. Pas moins de 17 pays de l'UE28 affichent un score inférieur à 10%. En réalité, seuls quelques pays (la Suède (30%), la Finlande et le Danemark (27%) et, dans une moindre mesure, les Pays-Bas et la France (19%)) sont nettement plus performants que la Belgique. Il est surprenant de constater que, jusqu'en 2012, la France était moins bien classée que la Belgique. Le questionnaire a alors été modifié et la participation aux formations a triplé. Depuis, la Belgique affiche un taux inférieur à celui de la France. Cet exemple montre bien qu'en termes d'efforts de formation, les résultats de l'enquête LFS ne doivent pas être pris à la lettre.

Citons pour commencer l'Adult Education Survey (réalisée, tout comme l'enquête LFS, sous les auspices d'Eurostat). Dans le cadre de cette enquête (qui n'a lieu que tous les cinq ans), la définition retenue pour la notion de formation est plus large et la période de référence, une année complète. Il en ressort qu'en Belgique, 38% de l'ensemble des travailleurs suivent chaque année une formation. Avec ce taux, la Belgique se situe dans la moyenne européenne. Cette enquête plus large révèle avant tout que la Belgique affiche un bien meilleur score par rapport au reste de l'Europe, mais aussi que l'apprentissage continu semble y être davantage ancré dans les mœurs. Le taux de 38% n'est pas du tout un chiffre marginal. Et pourtant, il n'est pratiquement jamais communiqué, surtout par les défaitistes. Étrangement, les hommes politiques n'en font eux aussi que rarement mention.

Il y a aussi la Continuing Vocational Training Survey (enquête également réalisée sous les auspices d'Eurostat). Contrairement aux autres enquêtes, celle-ci ne porte que sur les efforts de formation fournis au sein de l'entreprise, acteur bien sûr important du débat. D'après les résultats du dernier sondage, la Belgique se classe même parmi les pays de tête. En Europe, une entreprise affecte en moyenne 1,6% de la masse salariale à la formation. Ce taux est de 2,4% pour la Belgique. Seule la France fait mieux. S'il devait y avoir un problème concernant l'apprentissage continu, il y a lieu de croire que celui-ci ne se situerait pas prioritairement au niveau de l'entreprise. À moins, bien sûr, que les entreprises belges n'utilisent ces fonds de manière très inefficace. Vu que dans bon nombre de cas, les fonds en question sont des deniers propres à l'entreprise, nous sommes plutôt optimistes.

---

en europe, une entreprise affecte en moyenne 1,6% de la masse salariale à la formation. ce taux est de 2,4% pour la belgique.

Citons enfin l'enquête quinquennale sur les conditions de travail réalisée par Eurofund. Cette enquête porte également sur la formation. Le but est ici de savoir si le répondant a suivi une formation payée par l'employeur. Près de la moitié des travailleurs belges interrogés (47%) ont répondu par l'affirmative. Tel qu'il ressort de cette enquête, la Belgique se situe dans le peloton de tête du classement européen. La Finlande occupe la première place avec un taux de 54%. La Suède affiche un taux légèrement inférieur à celui de la Belgique. Notre pays est également bien classé en ce qui concerne la formation sur le terrain (neuvième place avec 39%).

Ces trois sources alternatives donnent une image totalement différente de celle résultant de l'enquête très restrictive qu'est la Labour Force Survey. Ici non plus, nous ne partons pas du principe qu'il n'existe aucun problème en matière de formations. Nous pensons toutefois qu'il ne s'agit pas ici d'un point sensible pour lequel la Belgique est très à la traîne par rapport au reste de l'Europe.

# récapitulatif des 15 points sensibles

1. En Belgique, le travail coûte cher. Notre coût salarial élevé trouve en grande partie son explication dans l'écart important entre salaire net et salaire brut (coût salarial). C'est dans notre pays que le coût salarial est le plus élevé. La Belgique est le deuxième pays le plus cher de l'Union européenne, après le Danemark. Ce classement n'a pas bougé au cours des dix dernières années. Notre position s'est toutefois améliorée par rapport à nos pays voisins.
2. La Belgique compte en moyenne trop peu de personnes actives. Fin 2017, le taux d'emploi (15-65 ans) s'élevait à 63,1% contre 67,6% au sein de l'Union européenne. Le retard par rapport à la moyenne européenne s'est encore accentué au cours des dix dernières années. Si l'on se base sur le taux d'emploi 20-65, la Belgique atteignait 68,5% fin 2017 et enregistrait donc une augmentation d'à peine 0,8%, soit une progression de loin inférieure à celle observée au niveau européen. Ni la Belgique dans son ensemble ni les trois régions ne sont parvenues à améliorer leur position au sein de l'Union européenne. La Belgique dans son ensemble est même descendue de la 20<sup>e</sup> à la 24<sup>e</sup> place (sur 28). La Flandre reste dans la moyenne tandis que la Wallonie et Bruxelles sont totalement à la traîne. En 2018, la Flandre a toutefois connu une progression plus rapide du taux d'emploi. L'année dernière, celui-ci a réalisé une augmentation plus importante que celle observée au cours des dix années précédentes. S'agit-il là d'un signe précurseur d'une nouvelle tendance ?

L'analyse négative vaut pour tous les groupes cibles. Au cours de la dernière décennie, la Belgique comme les trois régions ne sont parvenues à améliorer leur position pour aucun des groupes cibles.

Contrairement à ce que l'on prétend parfois, le classement établi sur la base du taux d'emploi exprimé en équivalents temps plein n'améliore pas la position de la Belgique. Même avec ce calcul, la Belgique se classe parmi les plus faibles de l'Union européenne.

3. En Belgique, la proportion de personnes qui se présentent sur le marché du travail est inférieure à la moyenne européenne. Au cours des dix dernières années, la situation s'est également dégradée en ce qui concerne le taux d'activité. Dans l'UE, ce taux est passé de 74,9 à 78%. La Belgique a quant à elle progressé de moins de 1%. Cette augmentation est exclusivement due aux femmes. Le taux d'activité des hommes a même diminué. À Bruxelles et en Wallonie, le taux reste stationnaire. La Flandre a vu son taux d'activité augmenter de 1,2%, mais cette progression reste bien inférieure à la moyenne européenne. Fin 2017, la Flandre se situait à la 20<sup>e</sup> place pour ce qui est du taux d'activité. Elle était donc encore moins bien classée que pour le taux d'emploi. La Flandre connaît une situation problématique sur le plan de l'inactivité. La Wallonie et Bruxelles sont confrontées à un problème de chômage et d'inactivité. Pour ce qui est du chômage, la Flandre figure en revanche parmi les bons élèves du classement européen.

## vu le faible flux chômage-emploi, la Belgique compte un nombre élevé de chômeurs de longue durée.

4. En 2008, la carrière moyenne en Belgique était nettement plus courte que la carrière moyenne européenne (respectivement 32,1 et 34,3 ans). En 2017, on constate que la durée de la carrière a légèrement augmenté (32,9 ans), mais que l'UE affiche une progression deux fois plus élevée (1,6 an). Même des pays qui, comme la Suède, gardent déjà les travailleurs plus longtemps au travail ont allongé la carrière de manière plus significative que la Belgique.
  5. La Belgique ne connaît qu'une faible mobilité entre chômage/inactivité d'une part et emploi d'autre part. Dans des pays comme les Pays-Bas, la Suède et le Danemark, le flux vers l'emploi est deux fois plus élevé qu'en Belgique. Il y a dix ans, notre pays figurait parmi les plus mauvais élèves de l'Europe et se classait même avant-dernier. La situation est restée inchangée. Les différentes mesures d'activation mises en œuvre au cours des dix dernières années n'ont pas contribué à améliorer la position de la Belgique. Vu ce faible flux chômage-emploi, la Belgique compte un nombre élevé de chômeurs de longue durée. Rien d'étonnant à ce que notre pays se situe toujours largement au-dessus de la moyenne européenne avec une part de chômeurs de longue durée représentant près de la moitié des chômeurs. L'écart par rapport à la moyenne européenne s'est toutefois quelque peu rétréci. Cette faible mobilité illustre parfaitement le modèle « insiders-outsiders ». En Belgique, les « insiders » (personnes en emploi) connaissent une situation stable. Ils sont bien protégés.
- La situation est plus problématique pour les outsiders. Les chances pour ces personnes d'accéder au marché du travail sont plus réduites que dans les autres pays européens.
6. La Belgique est le pays européen qui affiche la plus grande hétérogénéité concernant les taux d'emploi régionaux. Nous affichons même de plus mauvais scores qu'en 2007 où nous nous classions avant-derniers (devant l'Italie). Les nombreuses actions entreprises afin d'inciter les chômeurs wallons et bruxellois à postuler en Flandre n'ont toutefois pas permis de réduire cette hétérogénéité.
  7. Il y a dix ans, Bruxelles était la capitale européenne affichant le taux de chômage le plus élevé. La donne a changé. Elle se classe à présent après les capitales de pays dont le marché du travail s'est quelque peu effondré (Athènes, Madrid), mais figure toujours parmi les plus mauvais élèves pour cet indicateur.
  8. En 2007, la Belgique combinait une part relativement élevée de personnes hautement qualifiées et une proportion moyenne de personnes faiblement qualifiées. Cette dernière était largement inférieure à celle enregistrée par les pays scandinaves, mais aussi au pourcentage affiché par nos pays voisins, à l'exception de la France. Étrangement, la situation n'a pas fondamentalement changé. Bien que la proportion de personnes faiblement qualifiées ait certes diminué, la Belgique continue de combiner une part élevée de personnes hautement qualifiées et une proportion moyenne de personnes faiblement qualifiées. La Belgique reste dans la moyenne européenne. Ce nombre relativement élevé de personnes faiblement qualifiées a sans nul doute une incidence sur le taux d'inactivité relativement élevé dans notre pays.



- 
9. La situation n'a pas non plus sensiblement changé en ce qui concerne le point sensible traditionnel que constitue l'ampleur du marché du travail au noir. Au cours des dix dernières années, la Belgique est parvenue à réduire l'ampleur du travail au noir et probablement aussi celle du marché du travail au noir, mais pas suffisamment pour améliorer sa position. Le travail au noir recule partout en Europe. Les expériences relatées par les étudiants jobistes révèlent à quel point le travail au noir est difficile à résorber. Malgré une flexibilisation poussée, la part des étudiants qui travaillent au noir ne semble pas vraiment diminuer.
10. En Belgique, le secteur public est étendu. Il occupe un nombre important de travailleurs, soit directement, soit via des emplois largement subventionnés par l'État. Un secteur public important et performant n'est bien sûr pas un problème en soi. Il constitue, au contraire, un atout majeur en termes de compétitivité globale, comme en témoignent les pays scandinaves. Mais en Belgique, le problème réside dans le faible output comparativement au nombre élevé de travailleurs du secteur public. Dans ce cas, un nombre de travailleurs élevé ne représente plus un atout mais un fardeau. Cette situation a, par ailleurs, un impact supplémentaire sur le marché du travail. En raison des conditions de travail très favorables et d'un statut social aujourd'hui encore plus avantageux pour une bonne partie de ses travailleurs, ce secteur bloque partiellement le marché du travail. Le flux de travailleurs vers le secteur public est important tandis que le flux de travailleurs qui en sort l'est beaucoup moins. Pour de nombreux profils, le secteur privé peut en outre difficilement rivaliser avec le secteur public.
11. En Belgique, la part des contrats temporaires est beaucoup moins élevée que la moyenne européenne. Ici aussi, la situation est restée inchangée au cours des dix dernières années. La part de ce type de contrats a certes augmenté dans quelques pays dont la Belgique qui a récemment réalisé une très légère progression. Néanmoins, contrairement à la perception générale, cette part n'a pas évolué à la hausse entre 2007 et 2017. La forte progression des contrats temporaires auprès des jeunes travailleurs belges est par contre surprenante. Nous pensons qu'il s'agit là d'un phénomène de carrière temporaire et que bon nombre de ces jeunes finiront par obtenir un contrat à durée indéterminée. Pour d'autres formes de travail, la Belgique affiche des taux largement inférieurs à la moyenne européenne et même, la plupart du temps, à la moyenne des pays voisins, à l'exception de la France. Ce constat vaut pour le travail du samedi et du dimanche, le travail en équipes et le travail de nuit. Certains observateurs considèrent cette évolution comme positive au regard de la qualité du travail. Or, ce sont souvent ces mêmes personnes qui prétendent que si les travailleurs sortent anticipativement du marché du travail, c'est en raison de leur activité (qualité de travail trop faible). Si l'on suit leur raisonnement, la carrière professionnelle des travailleurs belges devrait être plus longue que la moyenne européenne.

12. La Belgique connaît un taux de vacance d'emploi très important. En d'autres termes, la proportion des postes vacants par rapport à l'ensemble de la population active y est élevée. C'est là le signe d'un marché du travail exigu. Au niveau de cet indicateur, la position de la Belgique s'est dégradée. Il y a dix ans, notre pays affichait encore un taux de vacance d'emploi comparable à celui de l'Allemagne et des Pays-Bas. À l'heure actuelle, notre taux est supérieur à celui de ces pays. Cette situation est pour le moins étrange d'autant que ces pays connaissent un taux de chômage inférieur au nôtre. Quinze pays européens affichent un taux de chômage et un taux de vacance d'emploi inférieurs à ceux de la Belgique. Cette situation est un signe de dysfonctionnement de notre marché du travail.
13. Le segment des bas salaires est très limité en Belgique. Seule la Suède fait moins bien. Beaucoup d'observateurs y voient un aspect positif. Ils plaident, au contraire, en faveur d'une poursuite du relèvement des salaires minimums qui figurent déjà parmi les plus élevés d'Europe. L'absence d'un tel segment a pour inconvénient de compliquer l'accès au marché du travail pour les personnes faiblement qualifiées. On a souvent tendance à l'oublier. Cette situation illustre une fois de plus parfaitement le peu d'importance accordée aux outsiders dans la politique belge en matière d'emploi.
14. Alors que la Belgique avait la possibilité de fixer elle-même son objectif dans le cadre de la Stratégie européenne pour l'emploi, elle ne sera pas plus en mesure de l'atteindre qu'il y a dix ans. Qui plus est, fin 2017, seuls trois pays étaient plus éloignés encore de l'objectif qu'ils s'étaient fixé. Même si la situation s'est encore améliorée en 2018 (sous l'impulsion de la Flandre), force est de constater que la Belgique fera partie de la minorité des pays qui n'atteindront pas leur objectif. Il n'est néanmoins pas exclu que la Flandre y parvienne à condition de maintenir, dans une certaine mesure, la ligne dure adoptée en 2018.

15. Le dernier point sensible résulte de la combinaison de tous les autres et est probablement le plus déprimant. Au cours des dix dernières années, la Belgique, mais aussi, dans bon nombre de cas, la Flandre, Bruxelles et la Wallonie ne sont pas parvenues à améliorer leur position au sein de l'Europe. La Flandre se situe généralement dans la moyenne et ne figure pratiquement jamais dans le peloton de tête des pays de l'Union, excepté pour ce qui est du taux de chômage. Bruxelles et la Wallonie comptent invariablement parmi les plus mauvais élèves de l'Europe. En matière de taux d'emploi, la Belgique a continué de reculer dans le classement. Il en va de même pour l'inactivité. La Belgique n'affiche des scores moyens à forts (pour la Flandre) qu'en ce qui concerne le taux de chômage. Il y a 10 ans, nous constatons déjà l'absence presque totale de progression. Ce même constat peut dès lors s'appliquer aux 20 dernières années. Nous sommes ici face à un problème fondamentalement belge qui résulte d'une inertie institutionnelle très difficile à contrer.

C'est surtout la combinaison des différents points sensibles qui fait de la Belgique un patient difficile à soigner. La situation n'est généralement pas insurmontable lorsqu'il n'existe qu'un seul point sensible. Le Danemark et la Suède connaissent également un coût salarial élevé, mais celui-ci ne les empêche pas d'enregistrer un taux d'activité élevé. La Suède aussi possède un segment des bas salaires limité. En revanche, le taux d'emploi pour les personnes non qualifiées y est beaucoup plus élevé que chez nous.

## enseignements politiques

Les points sensibles ayant été énumérés, une question évidente se pose : comment y remédier ? Voici, pour chaque point sensible, quelques propositions politiques. Cette liste n'est bien sûr pas exhaustive.

coût salarial et coin salarial élevés	poursuivre la mise en œuvre du tax shift 2.0, octroyer des primes bénéficiaires, réduire l'impôt sur la main-d'œuvre peu qualifiée
faible taux d'emploi	limiter les allocations de chômage dans le temps, mettre en place une meilleure activation, créer des emplois faiblement qualifiés, adopter des mesures plus strictes concernant les périodes assimilées
faible taux d'activité	poursuivre l'activation des personnes en incapacité de travail, réexaminer le coefficient conjugal, continuer à limiter les possibilités de retraite anticipée
carrières courtes	poursuivre la réduction systématique du flux d'entrées tardives sur le marché du travail et du nombre de sorties prématurées, adopter des mesures plus strictes concernant les périodes assimilées
peu de mobilité chômage/inactivité-emploi	limiter les allocations de chômage dans le temps, mettre en place une meilleure activation, créer des emplois faiblement qualifiés
hétérogénéité régionale	continuer à responsabiliser la politique régionale en matière d'emploi
bruxelles	continuer à responsabiliser la politique régionale en matière d'emploi
part relativement importante de personnes faiblement qualifiées	continuer à endiguer la sortie prématurée de l'enseignement secondaire, stimuler l'enseignement de promotion sociale, limiter la migration faiblement qualifiée
ampleur du marché du travail au noir	maîtriser les coûts salariaux, prévoir suffisamment de flexibilité, encourager le travail de plateforme
le secteur public bloque le marché du travail	supprimer progressivement les nominations à titre définitif, faire converger les statuts de fonctionnaire et unique
flexibilité contractuelle et travail atypique	réexaminer les CCT restrictives relatives au temps de travail, régime de « l'opt-out »
taux de vacance d'emploi élevé	limiter les allocations de chômage dans le temps, mettre en place une meilleure activation
segment restreint de bas salaires	créer des emplois faiblement qualifiés en réduisant la fiscalité, p. ex.
la belgique n'atteint pas ses propres objectifs	réduire la marge de manœuvre lors de la fixation des objectifs et prévoir des sanctions conditionnelles pour le cas où les objectifs ne seraient pas atteints
la belgique engrange peu de progrès	analyser le rôle des CCT et des partenaires sociaux

# conclusion

Dans cette note, nous avons passé en revue les différents points faibles du marché belge du travail. Nous nous sommes prêtés au même exercice qu'en 2010. La conclusion coule de source, mais n'est hélas pas très encourageante. Si pour plusieurs points faibles, la Belgique enregistre certes une progression, celle-ci est toutefois rarement suffisamment significative pour améliorer notre position au sein de l'Union européenne. Parfois, nous perdons même du terrain (cf. la durée des carrières, la répartition régionale du chômage, le taux de vacance d'emploi, le taux d'emploi). Pour bon nombre de points sensibles, nous nous situons en queue de peloton du classement européen. La Flandre, en tant que région, réalise de meilleurs scores, mais se cantonne la plupart du temps dans la moyenne. Elle ne renforce pas non plus sa position. L'évolution très positive enregistrée en 2018 pour ce qui est du taux d'emploi (même si elle ne concerne que la Flandre) suscite néanmoins un peu d'optimisme. Elle a toutefois aussi pour effet de creuser davantage encore le fossé entre les différentes régions, ce qui ne sera peut-être pas sans conséquences politiques. Ce constat constituera sans nul doute un (sous-)thème lors de la prochaine campagne électorale. En 2010, nous constatons déjà que la Belgique faisait du sur-place. Une analyse portant sur les années 90 et 80 aboutirait sans nul doute à une conclusion identique. Nous sommes de toute évidence face à une sorte de maladie belge, à savoir une inertie institutionnelle très difficile à contrer. Si nous passons en revue les enseignements politiques tirés de ces

points sensibles, nous constatons qu'un grand nombre de ces mesures ont déjà été testées. En ce qui concerne le coût salarial et le coïncidence salarial, le gouvernement Michel a entrepris plusieurs actions. Depuis 15 ans, des mesures d'activation des demandeurs d'emploi et des inactifs sont mises en œuvre afin de remédier au faible flux chômage/inactivité-emploi. Soucieux d'allonger la carrière, le gouvernement a relevé l'âge de la pension et réduit les départs à la prépension, etc. Si nous ne pouvons certainement pas prétendre que les gouvernements successifs n'ont rien mis en place, nous ne pouvons en revanche que constater que les actions entreprises sont loin d'être suffisantes. Quelle direction prendre à présent ?

## si nous passons en revue les enseignements politiques tirés de ces points sensibles, nous constatons qu'un grand nombre de ces mesures ont déjà été testées.

Notons d'abord que certaines mesures doivent de toute évidence être poursuivies, mais de manière plus intensive et/ou ciblée (activation, contrôle des coûts salariaux ...) ou dans le cadre d'une approche plus qualitative (réforme des pensions). Néanmoins, cette politique ne suffira probablement pas. La Belgique devra aussi à tout le moins se pencher sur certains grands tabous, tels que l'octroi d'allocations de chômage illimité, la nomination à titre définitif, mais aussi le rôle des partenaires sociaux et de quelques institutions sociales. En 2010, nous émettions déjà des doutes quant au maintien de la marge d'action accordée aux partenaires sociaux dans les dossiers socio-économiques importants. Il a été constaté à maintes reprises qu'en fait, les partenaires sociaux ne sont eux-mêmes pas en mesure de réformer le système en profondeur et qu'ils freinent très souvent des quatre fers – en vain la plupart du temps – pour empêcher l'exécution de réformes. Ce manque d'entrain pour les réformes est lié non seulement à l'incapacité des partenaires sociaux à soumettre une formulation commune des problèmes, mais aussi au fait qu'aujourd'hui toute l'énergie est, par la force des choses, consacrée à la seule gestion du volet socio-institutionnel. Pour l'heure, les partenaires sociaux

concentrent tous leurs efforts sur cette problématique. Il va de soi que c'est le monde politique qui devra amorcer les réformes. On peut toutefois s'interroger sur la capacité de ce dernier à s'acquitter de cette tâche – sans pression extérieure. Pour toutes sortes de raisons, le monde politique belge témoigne également d'un manque de vision et de dynamisme et se heurte au dédale de la problématique socio-institutionnelle. Ce dynamisme semble même diminuer. L'intention du ministre de l'Emploi, Kris Peeters, de s'attaquer au rôle de l'ancienneté dans la fixation des salaires illustre parfaitement la situation. Ce système est profondément enraciné dans bon nombre de CCT d'entreprise et sectorielles. Y déroger s'avère plus facile à dire qu'à faire. De façon plus générale, une réflexion approfondie s'impose quant au rôle de la CCT. L'impact de la CCT sur le monde du travail ne peut être sous-estimé. Tout le système des prépensions qui, depuis près d'un demi-siècle, a une incidence inimaginable sur notre marché du travail, a été instauré par la CCT n° 17 conclue en 1974 au sein du Conseil national du travail. La proposition de l'expert de l'économie du travail, Ive Marx, d'instaurer pour les CCT un contrôle d'opportunité destiné, par exemple, à évaluer les opportunités d'emploi pour les groupes défavorisés, vaut la peine d'être étudiée. Ce type de propositions ne concerne malheureusement que les nouvelles CCT et n'a aucun effet sur les dizaines de CCT conclues par le passé.



Paul Soete, ancien administrateur délégué d'Agoria, a soumis des suggestions intéressantes, mais moins connues. Il plaide pour des CCT à durée déterminée, pour la limitation (suppression) du droit d'étendre les CCT aux contrats de travail individuels, pour la réduction sélective des compétences des partenaires sociaux, et enfin pour la suppression de la règle d'unanimité au sein du Conseil national du travail et des Commissions paritaires. Signalons une autre proposition intéressante. Manou Doutrepont, expert en relations sociales, propose de lier la norme salariale au taux d'activité. Les objectifs en matière d'emploi seront de ce fait plus contraignants pour les partenaires. Ces propositions méritent à tout le moins un débat politique approfondi.

En raison d'une recrudescence de la polarisation gauche-droite et des conflits communautaires, il est à craindre que le monde politique soit prochainement moins en mesure de développer et d'imposer, pour le marché du travail, une vision d'avenir portée par un large consensus. En outre, il est pour l'heure improbable que l'ensemble de la problématique du marché du travail constitue un thème électoral prioritaire. La concurrence avec le défi climatique, la migration et le pouvoir d'achat est de taille. La problématique du marché du travail ne redeviendra un enjeu politique prioritaire que si le maintien de l'État-providence (comme corollaire du thème du pouvoir d'achat) peut également être mis à l'avant-plan. Personne ne niera en effet que l'État-providence ne peut être maintenu qu'en présence d'un marché du travail sain. Plus le marché du travail est sain, plus nous serons à la hauteur des défis majeurs qui nous attendent : globalisation, numérisation/robotisation, vieillissement de la population, changements climatiques. Le monde politique devra à l'avenir y consacrer l'énergie requise. Les prochains gouvernements devront donc également s'attaquer à la problématique du marché du travail.

# bibliographie

---

Pour élaborer la présente note, nous nous sommes essentiellement basés sur les statistiques relatives au marché du travail. Nous tenons à remercier tout particulièrement la FEB, la Banque nationale et le Steunpunt Werk qui nous ont communiqué des données spécifiques.

---

Cornille, D., Stinglhamber, P., sp Van Meensel, L., (2017) L'efficiency des administrations publiques en Belgique, Revue économique, Banque nationale de Belgique

---

Cottyn, M. (2014) Invloed van publieke tewerkstelling op private werkgelegenheid: rol van overheidsefficiëntie, Masterproef, Universiteit Gent

---

Denys, J., (2010) Free to work, voor een open en moderne arbeidsmarkt, Houtekiet

---

Denys, J., (2017) Werken aan Merken, Lannoo Campus

---

European Commission, (2010) Lisbon Strategy evaluation document, Commission Staff Working Document, Brussels

---

Eurofound, (2016) European Working Conditions Survey

---

Smeyers, K. & Buyst E., (2016) Het Gestolde Land, Polis

---

OECD, (2017) Taxing wages, Paris

---

OECD, (2017) Employment Outlook

---

OECD, (2017) Public Employment and Pay

---

Sels, L. (2000) Op weg naar een éénheidstatuut, KULeuven

---

Randstad, Studenten en Werk 2004-2018

---

auteur

---

jan denys

