



NOTE DOCUMENTAIRE

CCE 2017-0046

Monitoring de l'Emploi en Belgique
Indicateurs de suivi pour le Rapport
Emploi Compétitivité





Note documentaire :
Monitoring de l'Emploi en Belgique
Indicateurs de suivi pour le Rapport Emploi Compétitivité

Point de contact :
Bastien Castiaux
bastien.castiaux@ccecrb.fgov.be

Table des matières

1	Cadrage	3
2	Introduction	3
3	Evolution du taux d'emploi	4
3.1	Le scénario de référence du rapport 2015 du CEV.....	4
3.2	La première année d'observation.....	7
4	Durée du travail	8
5	Caractère inclusif du marché du travail	11
6	Durabilité de la croissance de l'emploi	14
7	Bibliographie	15

Liste des tableaux

Tableau 3-1 :	Marché du travail : comparaison entre le scénario de référence et les chiffres observés, année 2015, milliers de personnes	8
Tableau 4-1 :	Evolution de la durée moyenne du travail dans les branches marchandes entre 2014 et 2015, scénario de référence et le chiffre observé	9
Tableau 4-2 :	Taux d'emploi, corrigés par les différences nationales de durée du travail	11
Tableau 5-1 :	Taux d'emploi, par catégories de travailleur, 2015	12
Tableau 5-2 :	Distribution de l'emploi, par niveau d'éducation et de fonction occupée, 2015.....	13
Tableau 5-3 :	Indicateurs de qualité de l'emploi, 2015, Belgique.....	14

Liste des graphiques

Graphique 2-1 :	Taux d'emploi, scénario de référence (CEV 2015)	6
Graphique 2-2 :	Taux d'emploi, scénario de référence et chiffres observés.....	7
Graphique 3-1 :	Evolution de la durée moyenne de travail, 1996-2015, Belgique	10

Cadrage

Cette note documentaire analyse un des objectifs de la définition (reprise ci-après) de la compétitivité choisie par les interlocuteurs sociaux : l'emploi. Elle a un double objectif. D'une part, elle propose de nouveaux indicateurs visant à effectuer le suivi de cet objectif emploi. D'autre part, elle réalise déjà une première analyse de ces indicateurs. Ces indicateurs serviront de base, avec les indicateurs que les interlocuteurs sociaux ont validés l'année passée, à un monitoring annuel de l'emploi par les interlocuteurs sociaux. Ce monitoring participe au processus de préparation de leur Rapport "Emploi-Compétitivité" 2016. A l'avenir, ce monitoring sera réalisé au sein d'une note annuelle - plus globale - de suivi de l'ensemble des objectifs et objectifs intermédiaires de politique économique qu'ils ont définis.

Pour rappel, la définition de compétitivité choisie par les interlocuteurs sociaux est la suivante : « une économie est compétitive si elle est capable d'améliorer, à un rythme similaire ou supérieur à celui observé dans des pays de structure comparable (Allemagne, Pays-Bas, France), le niveau de vie de ses habitants et à leur procurer un taux d'emploi élevé et un haut niveau de cohésion sociale, et ce de manière durable, c'est-à-dire sans détérioration de l'équilibre extérieur et en s'assurant de la soutenabilité des finances publiques ».

Par ailleurs, leurs conclusions basées sur la note documentaire « taux d'emploi et évolution structurelle de l'emploi », énoncées l'an passé indiquaient : « Relever le taux d'emploi est important au regard de nombreux enjeux, comme la cohésion sociale, la redistribution ou le pouvoir d'achat. Cela est également important dans le contexte du vieillissement de la population, car relever le taux d'emploi est une des voies pour permettre la croissance économique et par là un des moyens pour assurer la soutenabilité des finances publiques » (voir CCE, 2016, p.5).

1 Introduction

Cette note parcourra trois questions :

- Le taux d'emploi évolue-t-il de manière à atteindre le coût prévu du vieillissement ? En d'autres mots : le taux d'emploi suit-il la trajectoire économique de référence au moment de la définition de la trajectoire budgétaire par le gouvernement ?
- Outre le taux d'emploi, qui s'exprime en personnes, le volume de travail est important lorsque l'on s'intéresse à la question du financement du vieillissement¹. La deuxième question est donc : le volume de travail évolue-t-il de manière conforme à la trajectoire définie ?

Que l'emploi suive, ou non, le scénario prévu, il y a lieu de compléter le monitoring avec des éléments informant sur le modèle selon lequel il s'est développé. Plus précisément, on se posera la question de savoir si le modèle de développement de l'emploi a été inclusif, c'est-à-dire cohérent avec l'objectif de cohésion sociale.

Enfin, nous introduirons une question qui sera traitée dans des travaux ultérieurs : la manière dont l'emploi s'est développé par le passé est-elle durable au sens de la définition choisie, c'est-à-dire

¹ Les conclusions des interlocuteurs sociaux indiquaient, à ce sujet : "Dans ce cadre (à savoir : celui du vieillissement), outre le nombre de personnes en emploi, il est important de s'intéresser au volume total de travail presté. La variable permettant de passer d'un concept à l'autre est la durée moyenne de travail". (voir op. Cit, p.5)

l'évolution s'est-elle réalisée en s'assurant de la soutenabilité des finances publiques et sans détérioration de l'équilibre extérieur ?

2 Evolution du taux d'emploi

Un repère couramment utilisé pour commenter l'évolution du taux d'emploi belge est de le comparer à celui des pays voisins et à l'objectif déterminé par la stratégie EU 2020. Pour rappel, cette stratégie a été lancée en 2010 "pour créer les conditions d'une croissance intelligente, durable et inclusive" et a comme objectif, en ce qui concerne le taux d'emploi, d'atteindre 75% en 2020.

Cependant, si la question du vieillissement des populations fait partie des défis pris en compte, les objectifs définis ne sont pas calculés pour répondre spécifiquement à cette question. En outre, comme l'indiquaient déjà l'année passée les interlocuteurs sociaux dans leurs conclusions (voir op cit., p.5) : "A l'heure actuelle, cet objectif (73,2% pour la Belgique en 2020) semble cependant irréaliste. En effet, étant donné les prévisions d'évolution de la population, atteindre un tel taux supposerait une croissance, entre 2014 et 2020 de, en moyenne, près de 90.000 emplois par an. Or, la croissance annuelle moyenne observée entre 1996 et 2014 a été deux fois moindre et les projections du Bureau fédéral du Plan tablent sur une évolution, d'ici à 2020, d'en moyenne 33.000 emplois par an". Ces chiffres actualisés confirment ce constat : le nombre d'emploi à créer entre 2015 et 2020 dépasserait 100.000 par an.

2.1 Le scénario de référence du rapport 2015 du CEV

Comme indiqué dans l'introduction, l'objectif du présent monitoring est d'informer sur l'évolution de l'emploi au regard de l'enjeu du vieillissement de la population.

Pour ce faire, les calculs réalisés par le Comité d'Etude sur le Vieillissement (ci-après : CEV) sont une ressource essentielle. Ce Comité publie, chaque année, un rapport concernant les prévisions du coût engendré par le vieillissement de la population. Ce dernier est basé sur les prévisions d'évolution de la population réalisées par le Bureau fédéral du Plan (BfP) et sur différentes hypothèses socio-économiques, macro-économiques et de politiques sociales. Il repose, pour les 6 premières années, sur les Perspectives à Moyen Terme publiées chaque année par le BfP, puis sur des projections réalisées au moyen du modèle macroéconomique de long terme S3BE. Ce modèle est construit pour projeter l'évolution de la croissance économique, sur base de l'évolution des facteurs de productions.

En 2015, le scénario établi par le CEV intégrait plusieurs éléments de la réforme des pensions décidée en octobre 2014. Cette réforme comprenait le recul de l'âge légal de la pension (pour rappel : 66 ans en 2025 et 67 ans en 2030), mais également un grand nombre d'autres éléments (comme la modification des critères d'accès à la pension anticipée ou "chômage avec complément de l'entreprise", le système du bonus-pension, etc.).

Cette réforme a amené une forte réévaluation du coût du vieillissement : sur base des mesures prises en compte par le CEV, la réforme des pensions et du système de chômage avec complément d'entreprise permet de réduire le coût budgétaire du vieillissement de 2,1% de PIB (à l'horizon 2060)². Politiquement, on peut considérer qu'il s'agit là d'une modification de la stratégie budgétaire choisie par le Gouvernement : en mettant cette réforme en place, le Gouvernement choisit de modifier le coût futur du

² Voir CEV 2015, p.67

système social, ce qui implique également qu'une partie moins importante du coût du vieillissement devra être assumée par les budgets des futurs gouvernements.

Cette réforme a dès lors également été prise en compte dans les calculs de l'Ageing Work Group de la commission européenne (Economic Policy Committee), qui fournit les perspectives financières de long terme des états membres. Ces perspectives de long terme sont un des paramètres utilisés par la commission pour évaluer les évolutions budgétaires de chaque pays et déterminer le "Medium Term Budgetary Objective (MTO)" minimum. Pour rappel³, le MTO est un outil-phare de gouvernance économique européenne, s'inscrivant dans les principes du Pacte de Stabilité et de Croissance qui vise à prévenir l'apparition ou l'aggravation de difficultés financières des pays membres. Après la fixation du MTO minimum, chaque pays membre détermine, au travers du Programme de Stabilité (pour les pays ayant adopté l'euro, le Programme de Convergence pour les autres) la trajectoire budgétaire qu'il se fixe pour l'année en cours et les trois prochaines années (et dès lors le MTO qu'il suit, celui-ci devant être au moins égal au MTO minimum déterminé par la Commission). Cet objectif de moyen-terme est normalement fixé pour trois ans, mais peut être revu si un pays met en place une réforme structurelle "impactant de manière significative ses finances publiques"⁴.

C'est donc précisément ce qui s'est passé en Belgique, suite à la mise en place de la réforme des pensions. Le Programme de Stabilité 2016-2019 indique en effet (p.18) "Cette année, il est procédé à une révision du MTO. Ainsi, la Commission européenne a calculé en début d'année un MTO minimal pour chaque Etat membre sur base de l'Ageing Report 2015 et du Fiscal Sustainability Report 2015. (...). Sur cette base, l'objectif à moyen terme de la Belgique est fixé à un équilibre structurel (0,0 % du PIB). La trajectoire présentée dans le programme de stabilité vise à atteindre ce MTO dès 2018".

C'est pour cette raison que le rapport 2015 du CEV a été choisi pour servir de référence : il tient compte de la réforme des pensions, décision structurelle de poids dans la détermination de l'actuelle trajectoire budgétaire de retour à l'équilibre en 2018. En outre, ce scénario permet d'avoir en 2016 une première année d'observation. En effet, le scénario du CEV se base, pour les 6 premières années du scénario, sur les perspectives à moyen terme publiées par le Bureau fédéral du Plan. Ce scénario évolue donc chaque année, et "colle" dès lors toujours à la dernière année observée (t-1). Il importe donc de ne pas prendre le dernier scénario publié par le CEV, sinon les observations faites ne pourront, par définition, que se trouver sur la ligne du scénario.

Deux remarques doivent encore être faites concernant ce scénario :

La première porte sur le fait que le scénario du CEV fonctionne selon le principe d'une analyse "à politique inchangée". Cela signifie que, tout comme pour les Perspectives, les nouvelles mesures qui sont prises en comptes sont celles qui sont suffisamment définies et certaines.

Ceci explique le fait que, dans les perspectives à moyen terme 2015-2020 du BfP, le solde budgétaire structurel projeté pour 2018 est de -1,5% (du PIB), et non pas 0% comme le définit le MTO. Comme également rappelé dans la note de suivi de la soutenabilité des finances publiques (CCE 2017-0047), cela signifie que des politiques complémentaires devront être prises pour parvenir au MTO fixé. Or, des politiques d'assainissement budgétaire risquent très probablement d'avoir un impact négatif (à court terme à tout le moins) sur la croissance et l'emploi (voir, à ce sujet, CCE (2015) op cit.). Cette particularité

³ Pour plus d'information sur ce sujet, voir l'article : "Consolidation budgétaire : un arbitrage entre des considérations à court et à long terme" paru en août 2015 dans la Lettre Mensuelle socio-économique n°215 du Conseil. Disponible sur [le site du CCE](#).

⁴ Voir explications concernant le MTO sur le [site de la Commission Européenne](#).

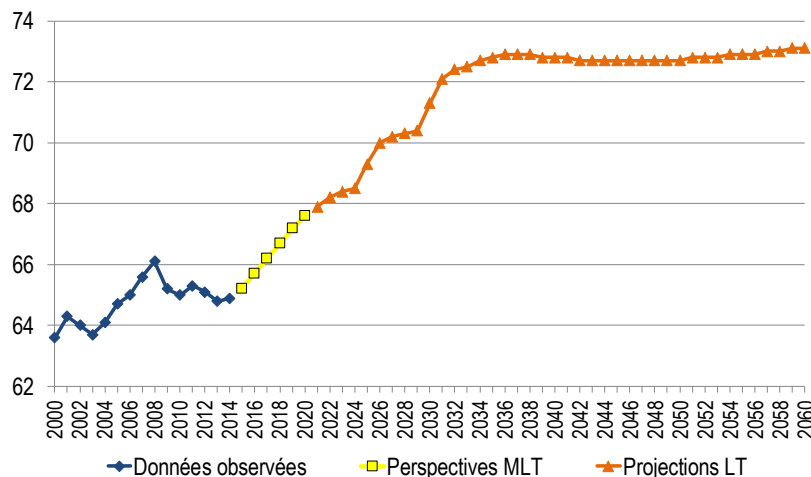
doit donc être gardée à l'esprit lorsque l'on veut interpréter la situation au regard du scénario de référence : le scénario du CEV 2015 a été choisie pour être cohérent avec la fixation du nouveau MTO. Mais il faut être conscient qu'atteindre ce MTO demandera des efforts supplémentaires par rapport à ce même scénario du CEV 2015, et qu'on peut dès lors s'attendre, si des mesures sont effectivement prises pour atteindre cet objectif, à constater une croissance plus faible de l'emploi.

La seconde concerne les résultats de ce scénario du CEV de 2015, qui projettent un coût du vieillissement de 2,1% du PIB en 2060. Cela signifie que, si la trajectoire est suivie, les dépenses liées au vieillissement de la population auront en 2060 un coût additionnel de 2,1% du PIB, qui devra dès lors être assumé budgétairement. Suivre la trajectoire ne signifie donc pas absorber la totalité des coûts du vieillissement.

L'indicateur clé que l'on va utiliser pour ce monitoring est le taux d'emploi. Le taux d'emploi utilisé dans le scénario du CEV est un taux national⁵, portant sur les personnes ayant entre 18 et 66 ans. Notons que ce n'est qu'à la suite de la réforme des pensions que cette fourchette d'âge a été élargie jusque 66 ans, en raison du recul de l'âge légal d'accès à 67 ans en 2030.

Selon le scénario 2015 du CEV, choisi comme scénario de référence, le taux d'emploi évolue comme suit :

Graphique 2-1 : Taux d'emploi, scénario de référence (CEV 2015)



Source : [CEV, Rapport annuel 2015, annexes statistiques](#)

La dernière année observée dans ce scénario est l'année 2014. Comme indiqué ci-dessus, les années 2015-2020 ressortent des Perspectives à Moyen Terme, et la suite du scénario découle du modèle macroéconomique de long terme S3BE.

Selon ce scénario, le taux d'emploi atteint en 2060 est 73,1%. En 2014, il se situait à 64,9% et atteindrait 67,6% en 2020. Sans entrer dans les détails, le taux d'emploi de long terme est le résultat de trois groupes d'hypothèses du modèle. Les premières portent sur l'évolution de la population, et plus précisément de la population en âge de travailler. Les deuxièmes déterminent la proportion des personnes qui, au sein de ce groupe, seront inactives (c'est-à-dire qu'elles seront, par exemple, en invalidité, déjà retraitées, en indisponibilité, etc.). Et enfin, la troisième détermine la proportion des personnes actives qui auront un travail et celle qui sera au chômage. Cette dernière hypothèse se base

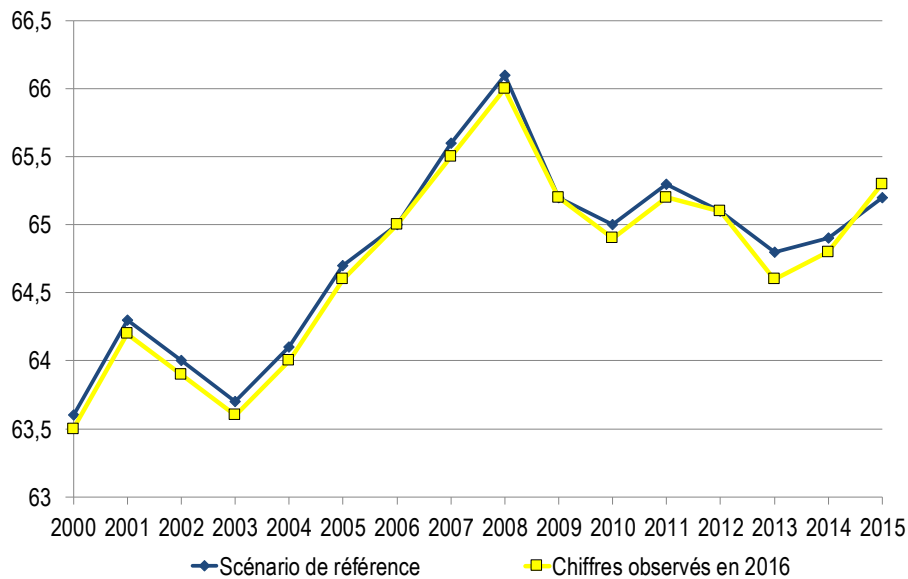
⁵ National signifie qu'il s'agit de l'emploi intérieur + le solde frontalier.

sur le principe de l'existence d'un taux de chômage structurel, fixé dans le scénario de 2015 à 8%. Selon les projections, ce taux structurel est atteint en 2036. Notons, à ce sujet, que dans le nouveau scénario réalisé en 2016, le taux de chômage structurel est baissé à 7%, le CEV ayant constaté que, étant donné certaines nouvelles mesures prises, les Perspectives à Moyen Terme affichaient, cette année, un taux de chômage non-inflationniste plus faible.

2.2 La première année d'observation

Les chiffres publiés en 2016 par le CEV permettent de comparer une première année d'observation (l'année 2015) :

Graphique 2-2 : Taux d'emploi, scénario de référence et chiffres observés



Source : [CEV, rapports annuels 2015 et 2016, annexes statistiques](#)

On le voit, le taux observé en 2015 s'établit très légèrement au-dessus du taux projeté dans le scénario de référence : le scénario indiquait un taux d'emploi de 65,2% en 2015, celui observé atteint 65,3%. Par ailleurs, on remarque que des révisions des statistiques ont engendré, pour les années déjà observées dans le scénario de référence, une modification de même ampleur (un dixième de point de pourcent) - mais à la baisse - sur la majorité de la période.

Pour mieux cerner d'où vient la différence entre le scénario de référence et l'observation, on peut regarder l'évolution de différents sous-groupes le constituant : la population en âge de travailler, active, en emploi et au chômage.

Tableau 2-1 : Marché du travail : comparaison entre le scénario de référence et les chiffres observés, année 2015, milliers de personnes

	Scénario de référence situation 2015	Chiffre observé	Différence
Taux d'emploi	65,2%	65,3%	0,1%
Personnes en âge de travailler	7150,8	7156,2	5,4
Personnes actives	5323,3	5299,4	-23,9
Dont : en emploi	4664,0	4671,6	7,6
au chômage	659,3	627,8	-31,5
Evolution 2014-2015			
Taux d'emploi	+ 0,3 point de %	+ 0,5 point de %	
Personnes en âge de travailler	7,9	11,6	3,7
Personnes actives	32,9	16,0	-16,9
Dont : en emploi	24,8	44,3	19,5
au chômage	8,1	-28,3	-36,4

Source : [CEV, rapports annuels 2015 et 2016, annexes statistiques](#)

Comme l'indique le Tableau 2-1, en 2015, le nombre de personnes en âge de travailler (ici : 18-66 ans), tout comme celles ayant un emploi, a été légèrement plus important que prévu dans le scénario de référence. Le fait que l'emploi ait été revu un peu plus fortement à la hausse que la population en âge de travailler explique que le taux d'emploi a été légèrement revu à la hausse. Entre 2014 et 2015, le taux d'emploi a augmenté de 0,5 points de pourcentage, et non pas 0,3 points de pourcentage comme indiqué dans le scénario de référence.

L'élément le plus marquant est, cependant, un renversement du nombre de personnes au chômage : alors que le scénario prévoyait une faible augmentation de ces personnes en 2015 (+8.000 personnes), les chiffres ont montré une forte diminution (-28 300 entre 2014 et 2015). Cela se traduit en un écart de 31.500 unités entre les deux sources (voir dernière colonne du Tableau 3-1). A contrario, le scénario prévoyait une forte diminution du nombre de personnes inactives (de l'ordre de 25.000 personnes), alors que les chiffres n'indiquent qu'une baisse de 4.400 unités. Les chiffres ne permettent cependant malheureusement pas de déterminer d'où vient la différence entre le scénario projeté et les chiffres observés. En particulier, on ne peut conclure que cela s'explique par un taux de transition plus important du chômage vers l'inactivité : pour pouvoir affirmer cela, il faudrait connaître les taux de transition de chaque catégorie, et dès lors travailler avec des données permettant de suivre les individus. Cette question spécifique pourrait cependant faire l'objet d'une demande d'information complémentaire au Bureau fédéral du Plan.

3 Durée du travail

Jusqu'à présent, on a considéré l'emploi en termes de « personnes » et non en termes de quantité d'heures travaillées. Or, la durée du travail pouvant varier d'un emploi à l'autre et dans le temps, ce qui détermine effectivement la production est le volume de travail presté, plutôt que le nombre d'emplois existants. Les recettes budgétaires, qui reposent sur le total de valeur ajoutée créée dans l'économie, sont donc plus majoritairement définies par le concept de volume de travail que de personnes en emploi. Sur le plan des dépenses, par contre, les allocations sociales sont liées tant au concept de personnes que d'heures.

Dans les Perspectives à Moyen Terme, une trajectoire est définie pour la durée du travail des branches d'activité marchande. Après la période de moyen terme, par contre, les hypothèses utilisées pour le modèle de long terme comprennent une hypothèse sur la productivité par emploi, ce qui, implicitement suppose que la durée du travail est stable dans le long terme.

La durée du travail (tout comme le volume de travail) n'est pas une variable publiée telle que dans les rapports du CEV. Les perspectives à moyen termes sur lesquelles elles se basent, par contre, fournissent cette information pour les branches marchandes.

La comparaison entre les perspectives 2015-2020 et celles de 2016-2021 nous donnent l'information suivante :

Tableau 3-1 : Evolution de la durée moyenne du travail dans les branches marchandes entre 2014 et 2015, scénario de référence et le chiffre observé

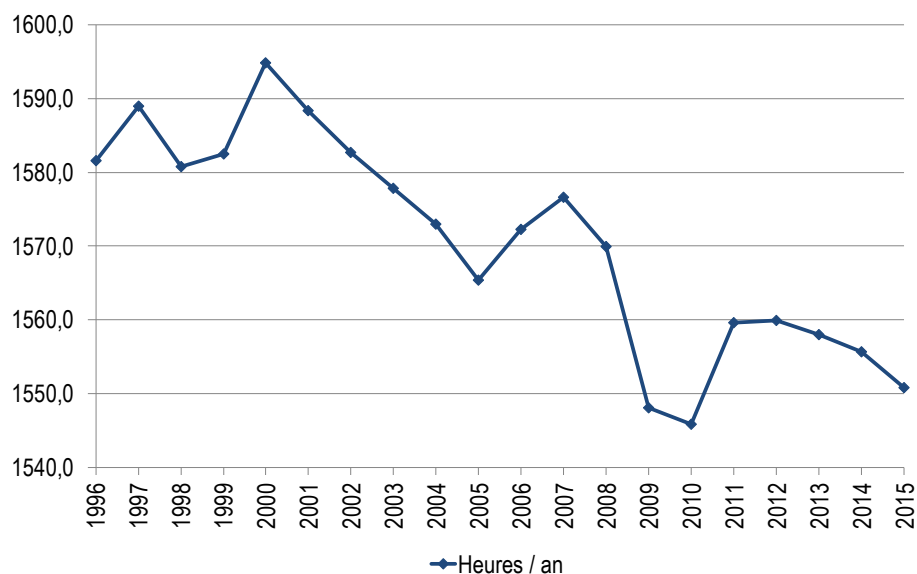
Evolution 2014-2015	
Scénario de référence	0,1%
Chiffre observé	-0,2%
Différence	-0,3%

Source : BfP, Perspectives à Moyen Terme, [2015-2020](#) et [2016-2021](#)

Il ressort du Tableau 3-1 que la durée du travail a, en 2015 et pour les branches marchandes, eu tendance à baisser alors que le scénario de référence indiquait une croissance de 0,1%.

Si le volume de travail évolue moins fortement que dans le scénario de référence, cela signifie que, si tous les autres paramètres (comme la quantité de capital, la productivité, etc.) sont constants, la production évolue également moins fortement que dans le scénario de référence. Il faut cependant garder à l'esprit que ces chiffres ne portent que sur les branches marchandes, c'est-à-dire à l'exception des administrations publiques, de l'enseignement et du travail domestique.

Plus généralement, il est intéressant de remarquer que, selon les derniers comptes nationaux publiés, la durée moyenne du travail a évolué, depuis 1996, selon le schéma suivant :

Graphique 3-1 : Evolution de la durée moyenne de travail, 1996-2015, Belgique

Note : Ensemble de l'économie = salariés + indépendants, secteur privé et public
Source : ICN

On observe donc globalement une tendance à la baisse de la durée du travail. Il sera dès lors important, à l'avenir, d'observer dans quelle mesure l'hypothèse posée pour les années après 2020 d'une durée du travail stable se réalise. Si pas, une tendance à la baisse de la durée du travail supposera, si l'on veut s'approcher du coût prévu du vieillissement, un accroissement supplémentaire du nombre de personnes en emploi (et donc, étant donné la manière dont le modèle est construit, d'un accroissement du taux d'activité) ou de la productivité horaire.

Considérer l'impact de la durée du travail lorsque l'on compare les taux d'emploi entre pays est également intéressant. Pour les données de taux d'emploi de l'Enquête sur les Force de Travail (qui sont les données généralement utilisées pour les comparaisons internationales de taux d'emploi), cet exercice donne le résultat suivant :

Tableau 3-2 : Taux d'emploi, corrigés par les différences nationales de durée du travail

	1996	2000	2010	2015
Taux d'emploi (20-64 ans, personnes)				
Allemagne	67,2%	68,7%	75,0%	78,0%
Pays-Bas	68,0%	74,2%	76,8%	76,4%
France	65,4%	67,4%	69,3%	69,5%
Belgique	61,5%	66,3%	67,6%	67,2%
Durée moyenne du travail (heures/personnes/an)				
Allemagne	1.510	1.452	1.390	1.368
Pays-Bas	1.494	1.462	1.421	1.422
France	1.606	1.535	1.494	1.467
Belgique	1.582	1.595	1.546	1.551
Taux d'emploi (20-64 ans, en durée moyenne du travail belge)				
Allemagne	64,2%	62,5%	67,4%	68,8%
Pays-Bas	64,3%	68,0%	70,6%	70,1%
France	66,4%	64,9%	66,9%	65,7%
Belgique	61,5%	66,3%	67,6%	67,2%

Source : Taux d'emploi : EFT ([Eurostat](#)), durées du travail : Comptes Nationaux ([Eurostat](#))

Cette correction montre que la durée moyenne du travail est supérieure en Belgique par rapport aux pays voisins, et qu'elle a également moins diminué sur les 15 dernières années. La distance par rapport aux taux d'emploi observés dans les pays voisins est dès lors nettement moins importante quand on considère un taux "à durée du travail commune".

4 Caractère inclusif du marché du travail

Selon la définition choisie par les interlocuteurs sociaux, la compétitivité d'une économie se mesure à sa capacité à améliorer le niveau de vie de ses habitants, à fournir un haut taux d'emploi et un haut niveau de cohésion sociale, en gardant les contraintes budgétaire et extérieure maîtrisées.

On le lit, l'objectif d'une croissance du taux d'emploi doit dès lors se réaliser en tenant compte de l'objectif de cohésion sociale. L'accroissement du taux d'emploi, par une inclusion d'un plus grand nombre dans le monde du travail, peut être vecteur d'une plus grande cohésion sociale car chacun est semblable à l'autre au travers de sa participation au bien-être de tous par la production. A contrario, l'exclusion de certaines catégories de personne du marché du travail en fonction d'une caractéristique d'une part enferme ces personnes dans une catégorie sociale qui les sépare des autres membres de la société en fonction de cette caractéristique particulière et d'autre part réduit cet individu à cette caractéristique en gommant toutes ses autres caractéristiques individuelles.

Un grand nombre d'indicateurs peuvent être utilisés pour informer du caractère inclusif d'un marché du travail. Dans cette note, il est décidé de se focaliser sur deux types d'indicateurs : les premiers informent sur la question "qui a accès à l'emploi". Il s'agit du taux d'emploi, subdivisé pour différents groupes de citoyens (par âge, niveau de qualification / fonction, origine et genre). Dans un second temps, outre l'accès à l'emploi, on s'interroge sur les caractéristiques de ces emplois et particulièrement sur la nature singulière de certains contrats de travail. Trois indicateurs ont, pour ce faire, été retenus, à savoir : la proportion d'emplois temporaires, la proportion des emplois prestant fréquemment des heures atypiques et la proportion du travail à temps partiel qui est involontaire.

Que ce soit sur la question de l'accès à l'emploi ou de la qualité de celui-ci, un grand nombre d'autres indicateurs existent. La forme de la distribution des rémunérations, par exemple, est un indicateur fréquemment utilisé, ou encore des indicateurs portant sur la capacité à concilier vie privée et vie familiale. Ils ne sont pas abordés ici, car ils relèvent d'autres notes documentaires qui seront réalisées par le secrétariat à l'avenir. Par ailleurs, les interlocuteurs sociaux discuteront très prochainement du rapport 2016 du Conseil supérieur de l'Emploi, qui comprend une section portant sur différents indicateurs de qualité de l'emploi (voir CSE 2016, pp77-90). Cette discussion n'ayant pas encore eu lieu, on ne peut pas encore, dans le présent texte, s'y appuyer pour préciser les indicateurs à suivre.

Il est intéressant, pour ces indicateurs, d'utiliser des données harmonisées au niveau européen, ce qui permet une comparaison avec les pays voisins. Etant donné, cependant, que chaque pays a un taux d'emploi différent une colonne a été ajoutée pour chaque pays, indiquant le rapport entre le taux d'emploi de la catégorie spécifique et celui de l'ensemble de l'économie. Cette deuxième colonne permet dès lors une comparaison plus aisée entre les pays.

Tableau 4-1 : Taux d'emploi, par catégories de travailleur, 2015

	Allemagne		Pays-Bas		France		UE-15		Belgique	
	taux	rapport	taux	rapport	taux	rapport	taux	rapport	taux	rapport
Taux d'emploi	78,0%		76,4%		69,5%		70,5%		67,2%	
Par âge										
20-24	63,6%	0,82	69,4%	0,91	48,1%	0,69	51,5%	0,73	40,2%	0,60
25-54	83,7%	1,07	82,2%	1,08	79,4%	1,14	77,7%	1,10	78,5%	1,17
55-64	66,2%	0,85	61,7%	0,81	0,487	0,70	55,3%	0,78	44,0%	0,65
Par genre										
Hommes	82,3%	1,06	81,9%	1,07	73,2%	1,05	76,0%	1,08	71,3%	1,06
Femmes	73,6%	0,94	70,8%	0,93	66,0%	0,95	65,0%	0,92	63,0%	0,94
Par nationalité										
Belge	79,6%	1,02	77,2%	1,01	70,8%	1,02	71,2%	1,01	68,5%	1,02
Pays EU-28	76,7%	0,98	74,0%	0,97	67,9%	0,98	73,4%	1,04	66,5%	0,99
Pays hors EU-28	57,0%	0,73	49,7%	0,65	46,6%	0,67	56,2%	0,80	45,2%	0,67
Par pays de naissance										
Belgique	79,8%	1,02	78,7%	1,03	71,4%	1,03	71,5%	1,01	69,7%	1,04
Pays EU-28	N.A.		73,4%	0,96	67,7%	0,97	71,4%	1,01	66,1%	0,98
Pays hors EU-28	N.A.		58,5%	0,77	54,9%	0,79	60,1%	0,85	48,6%	0,72
Par qualification										
Peu qualifiés ¹	58,5%	0,75	59,8%	0,78	51,4%	0,74	53,5%	0,76	45,6%	0,68
Moyen qualifiés ¹	78,4%	1,01	77,2%	1,01	69,4%	1,00	72,0%	1,02	67,2%	1,00
Haut qualifiés ¹	87,8%	1,13	87,5%	1,15	81,5%	1,17	82,4%	1,17	81,8%	1,22

Note 1 : la classification utilisée par Eurostat est la classification CITE (Classification Internationale Type de l'Éducation) 1997, correspondant aux définitions suivantes :

Peu qualifiés : niveau 0-2 : diplôme de l'enseignement préprimaire, primaire ou secondaire inférieur (premier cycle de l'enseignement secondaire),

Moyennement qualifiés : niveau 3 et 4 : diplôme de l'enseignement secondaire supérieur (deuxième cycle) ou post-secondaire qui n'est pas de l'enseignement supérieur,

Haut qualifiés : niveau 5 à 8 : diplôme de l'enseignement supérieur.

Source : Enquête sur les Forces de Travail, [Eurostat](#)

On le voit, outre le fait que la Belgique présente le taux d'emploi (pour l'ensemble de l'économie) le plus faible, elle fait également partie des pays qui ont les disparités les plus fortes.

En effet, que l'on observe les différences entre les tranches d'âge, le pays de naissance ou encore la qualification, c'est en Belgique que les différentiels de taux d'emploi sont les plus élevés.

En ce qui concerne la qualification, il est intéressant de noter que, comme l'indique une étude de la Banque nationale de Belgique (BNB, 2015, p.76.), ce critère ne reflète qu'une vue partielle du marché actuel du travail. En effet, il s'agit d'une information basée sur le dernier diplôme acquis, ce qui ne tient pas compte des compétences acquises, ou perdues, depuis. Par ailleurs, il est possible que l'emploi exercé ne corresponde pas à ce niveau de diplôme, en particulier lorsque l'offre de main d'œuvre est abondante, ce qui peut amener un phénomène de surqualification des travailleurs par rapport aux fonctions exercées.

Il est dès lors intéressant d'observer également la répartition par niveau de fonction occupée. Cet indicateur, cependant, ne peut porter que sur la population en emploi, on ne peut donc pas calculer de taux d'emploi selon ce critère.

Tableau 4-2 : Distribution de l'emploi, par niveau d'éducation et de fonction occupée, 2015

	Allemagne	Pays-Bas	France	UE-15	Belgique
Par niveau de diplôme atteint ¹					
Peu qualifiés	10,5%	18,0%	15,8%	19,2%	16,5%
Moyen qualifiés	60,4%	43,2%	44,6%	45,1%	39,9%
Haut qualifiés	28,9%	37,9%	39,2%	35,3%	43,5%
Par niveau de fonction exercée ²					
Peu qualifiés	7,9%	6,8%	10,3%	9,3%	10,6%
Moyen qualifiés	47,0%	43,2%	44,2%	47,4%	43,3%
Haut qualifiés	45,0%	50,1%	45,5%	43,3%	46,1%

Note 1 : Pour la description des niveaux de diplôme atteint, voir note 1 du Tableau 4-1

Note 2 : la répartition par niveau de fonction exercée se base sur la classification ICSO 08 des fonctions.

Les fonctions "peu qualifiés" reprennent la catégorie 9

Les fonctions "moyen qualifiés" reprennent les catégories 4 à 8

Les fonctions "hautement qualifiés" reprennent les catégories 1 à 3

Les professions militaires n'ont pas été reprises dans l'exercice.

Source : Enquête sur les Forces de Travail, [Eurostat](#)

En Belgique, comme dans l'ensemble des pays voisins et de l'Union des 15, la proportion de personnes exerçant une fonction faiblement qualifiée est nettement inférieure à celle des personnes ne disposant pas d'un diplôme de l'enseignement secondaire. Ceci illustre le décalage entre le diplôme acquis et les compétences effectives, éventuellement acquises en cours de carrière.

Ce décalage, cependant, ne fait qu'insister sur la difficulté, pour les personnes entrant sur le marché du travail avec de faibles qualifications, à s'insérer dans l'emploi. En effet, pour ces personnes, seule une faible proportion des emplois existant sont potentiellement accessibles. Cette difficulté, par contre, ne semble pas plus importante en Belgique que dans les pays voisins.

Au-delà de la question de l'accès à l'emploi, c'est, comme indiqué plus haut, la question de l'accès à quels emplois que la cohésion sociale pose. En d'autres mots, il s'agit d'identifier si certaines parties de la population n'accèdent plus majoritairement qu'à des contrats de travail atypiques, c'est-à-dire des contrats qui, par leurs caractéristiques, se distinguent du contrat de travail le plus répandu dans la population ayant un emploi.

Pour ce faire, on a subdivisé les différents indicateurs d'emploi énoncés ci-dessus par groupe de personnes. L'ensemble des données ne sont cependant pas disponibles sur Eurostat, et l'on n'a ici pas repris les données des pays voisins pour ne pas alourdir la présentation. Une analyse plus détaillée de ces éléments devra être réalisée prochainement dans une note documentaire à venir.

Tableau 4-3 : Sélection d'indicateurs de contrats de travail atypiques, 2015, Belgique

En % des salariés, 20-64 ans	Total	Age3			Genre		Pays de naissance			Niveau de fonction exercé		
		15-24	25-49	50-64	Ho.	Fem.	Be	EU-28	hors EU-28	Peu qual.	Moyen qual.	Haut qual.
Emploi temporaire	8,5%	36,6%	8,0%	3,6%	7,8%	9,3%	7,5%	12,9%	15,9%	13,6%	8,4%	7,3%
Heures atypiques												
Travail posté	6,5%	9,0%	6,7%	5,3%	8,3%	4,7%						
Travail de nuit 1	3,1%	2,8%	3,3%	2,6%	4,1%	2,0%						
Travail le dimanche 1	9,8%	13,6%	10,2%	8,1%	9,5%	10,2%						
Emploi à temps partiel												
Total ²	24,1%	27,4%	21,3%	30,7%	9,2%	37,3%	23,9%	24,8%	25,3%	51,1%	23,6%	18,5%
Involontaire (% de l'emploi à tps partiel)	10,0%	23,5%	11,2%	5,0%	15,7%	8,6%						

Note 1 : salariés, en pourcentage du total de l'emploi (et non pas uniquement de l'emploi salarié)

Note 2 : salariés + indépendants, en pourcentage de l'emploi total (salariés + indépendants également)

Note 3 : les sous-groupes 25-24 / 25-54 / 55-64 ans ne sont pas disponibles pour ces données, c'est pourquoi d'autres sous-groupes ont ici été utilisés.

Note 4 : En Belgique, la question concernant la raison du travail à temps partiel comprend une réponse supplémentaire, à savoir : "L'emploi que vous souhaitez n'était disponible qu'à temps partiel". Les personnes qui ont choisi cette réponse ne sont pas reprises dans le pourcentage du travail à temps partiel involontaire. En 2015, il s'agissait de 15,6% des personnes travaillant à temps partiel.

Source : Enquête sur les Forces de Travail, [Eurostat](#).

On le voit, les différents indicateurs portant sur les contrats de travail atypiques ne se répartissent pas de manière uniforme au sein des groupes d'individus. En particulier : les jeunes (ici : 15-24 ans) ont une probabilité nettement supérieure d'exercer un emploi temporaire et, parmi ceux qui travaillent à temps partiel, que ce dernier soit involontaire. Les femmes, elles, connaissent une probabilité de travailler à temps partiel nettement supérieure que les hommes, même si, parmi les personnes qui travaillent à temps partiel, ce sont plus fréquemment des hommes qui le font de manière involontaire. On observe ensuite une probabilité nettement supérieure, pour les personnes nées dans un autre pays que la Belgique, d'occuper un emploi temporaire. Enfin, le fait d'exercer une fonction faiblement qualifiée va de pair avec un risque plus important de travail temporaire et à temps partiel.

Cela signifie que, outre la difficulté à accéder à l'emploi, les différentes caractéristiques évoquées correspondent également à une répartition inégale des contrats de travail atypiques.

5 Durabilité de la croissance de l'emploi

Comme annoncé en introduction, la question de la durabilité du modèle de croissance de l'emploi en Belgique sera traitée dans des travaux ultérieurs. La durabilité dont il est question sera jugée à l'aune des contraintes de la définition de la compétitivité telle que définie par les interlocuteurs sociaux, c'est-à-dire, à l'aune des positions respectives des finances publiques et de la balance courante.

Répondre à cette question est une affaire éminemment complexe. Un processus a été entamé dès cette année afin d'identifier les relations qui ont, par le passé, lié l'emploi, les finances publiques et la balance des opérations courantes. Toutefois, une analyse approfondie doit encore être menée pour pouvoir déterminer si le modèle de croissance de l'emploi qui a prévalu en Belgique avant la crise financière était, ou non, durable et s'il est, ou non, reproductible. Cette analyse est programmée pour les prochains mois.

6 Bibliographie

BANQUE NATIONALE DE BELGIQUE, J. De Mulder et C. Duprez, (2015), « La réorganisation de la production mondiale a-t-elle bouleversé la demande de travail ? », *revue économique*, décembre 2015, pp71-86.

CONSEIL CENTRAL DE L'ECONOMIE, (2015), « Consolidations budgétaires : un arbitrage entre des considérations à court et à long terme », *lettre mensuelle n°2015*, pp3-15.

CONSEIL CENTRAL DE L'ECONOMIE, (2015b) « Annexes au Rapport technique 2014 du secrétariat sur les marges maximales disponibles pour l'évolution du coût salarial », juin 2015, 171pp

CONSEIL CENTRAL DE L'ECONOMIE, (2016), « Conclusion des interlocuteurs sociaux sur la base de la note documentaire Taux d'emploi et évolution structurelle de l'emploi », CCE 2016-0361, 23 pp.

COMITÉ D'ÉTUDE SUR LE VIEILLISSEMENT, Conseil supérieur des Finances, (2016), « Rapport annuel », juin 2015, 83 pp.

COMITÉ D'ÉTUDE SUR LE VIEILLISSEMENT, Conseil supérieur des Finances, (2016), « Rapport annuel », juillet 2016, 69pp.

CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'EMPLOI, (2016), « Rapport 2016 : économie numérique et marché du travail », juin 2016, 228pp.