



Communiqué de presse

Le marché du travail après l'irruption du COVID-19 ¹

ÉTAT DES LIEUX : LES CONSÉQUENCES D'UN CHOC SANS PRÉCÉDENT

Avec la crise sanitaire du COVID-19, l'économie a brusquement été plongée dans une récession sans précédent. Les conséquences humaines et économiques sont immenses.

Plus d'un million de travailleurs ont bénéficié d'allocations de chômage temporaire. C'est de Flandre qu'ont émané la majorité des inscriptions (60 %), le solde se partageant entre la Wallonie (23 %) et Bruxelles (18 %). Cette distribution régionale correspond globalement à celle de l'emploi salarié. **Les jeunes, mais surtout les personnes peu qualifiées ou en bas de l'échelle des salaires étaient surreprésentés** parmi les chômeurs temporaires. Bien que le taux de remplacement des allocations ait été relevé dès le début de la crise, cela peut expliquer les difficultés financières rencontrées par un certain nombre **d'entre eux** dont la situation financière initiale était déjà plus précaire. Les mesures régionales de soutien au paiement de certaines factures et les moratoires concernant le remboursement de crédits ont contribué à atténuer le choc. Mais certains n'ont pu faire autrement que se tourner vers les CPAS pour obtenir des aides alimentaires ou des avances financières.

Les **travailleurs indépendants** non plus n'ont pas été épargnés. En plus des aides régionales accordées aux entreprises, ceux qui ont dû cesser ou réduire drastiquement leurs activités **ont obtenu un soutien financier au travers du droit passerelle.**

Grâce à l'action des stabilisateurs automatiques et aux mesures de soutien mises en place très rapidement, le choc sur le revenu des ménages et sur les entreprises a pu être amorti. Ce sont les pouvoirs publics qui l'ont principalement assumé.

Même sans seconde vague de contamination, la reprise économique ne devrait être que progressive et reste empreinte de fortes incertitudes. **La Banque nationale de Belgique et le Bureau fédéral du Plan anticipent un recul de 9 % à 11 % du PIB cette année.**

On l'a vu, **les entreprises ont massivement placé leur personnel en chômage temporaire**, pour préserver leur potentiel de production au moment du redémarrage. **Les éventuels licenciements ont ainsi été remis à plus tard.** Les projections montrent **un choc sans précédent sur l'emploi dont le recul estimé par rapport à 2019 serait de 90 000 à 110 000 personnes en 2021.** Cela correspond à une **baisse de 2 points du taux d'emploi** qui, de 70,5 % en 2019 (20-64 ans) passerait à **68,5 %** en 2021. Ceci ne peut être sans conséquence sur l'évolution du **chômage qui augmenterait de plus de 140 000 personnes d'ici 2021.** Les créations nettes d'emploi reprendraient en 2022, mais resteraient relativement modestes. A l'horizon de 2025, l'emploi augmenterait de 97 000 personnes. Aucune branche du secteur marchand ne sort indemne de cette crise.

¹ Ce rapport et les autres publications du Conseil sont accessibles sur le site : <http://cse.belgique.be>

RECOMMANDATIONS DU CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'EMPLOI POUR QUE LE MARCHÉ DU TRAVAIL CONTRIBUE À UNE REPRISE DURABLE ET INCLUSIVE

Pour répondre aux conséquences économiques et sociales de la crise, les pouvoirs publics ont multiplié les initiatives

Le Conseil a identifié **plus d'une centaine de mesures** mises en place par les autorités fédérale, régionales et communautaires **pour tantôt assurer un revenu de remplacement, tantôt réduire les charges des travailleurs salariés et des indépendants confrontés à la disparition de leur source de revenu**. Pour absorber le tsunami de demandes d'intervention, notamment pour le chômage temporaire et le droit passerelle, **il a été nécessaire de simplifier les modalités d'inscription**. Cette adaptation nécessaire des procédures ne peut qu'être temporaire, **il convient de revenir dès que possible au traitement habituel des dossiers**. **Des contrôles a posteriori doivent aussi être assurés**.

La crise sanitaire a aussi mis en évidence certaines limites de notre protection sociale

Il est rapidement apparu que certaines catégories de travailleurs n'étaient pas ou insuffisamment couverts du fait du mode d'organisation de leur travail, de l'absence de statut ou du niveau insuffisant de revenu professionnel. Des adaptations circonstancielles ont permis d'apporter une réponse provisoire à certaines de ces situations. L'aide sociale des CPAS a assuré pour les autres le dernier filet de sécurité.

Une réflexion globale sur la protection sociale, sa couverture, son financement dans une société appelée à continuer à se transformer pour répondre aux défis démographiques, économiques, écologiques et sanitaires apparaît de plus en plus indispensable.

L'organisation du travail, un outil de résilience et de soutien de la relance

Un des enseignements positifs de la crise aura été la capacité de la plupart des entreprises et des administrations à adapter leur fonctionnement. Cette agilité, souvent insoupçonnée, est un atout pour s'inscrire dans la relance.

Le développement du télétravail en sera une des conséquences marquantes. Les partenaires sociaux devront s'emparer sans tarder de ce chantier essentiel pour l'avenir. L'évaluation de l'impact de son extension sur la productivité et sur la qualité de vie des travailleurs devrait éclairer leurs travaux.

Des aménagements du temps de travail doivent pouvoir être négociés au niveau de chaque entreprise que ce soit en termes de volumes de prestations ou d'organisation des plages horaires pour mieux correspondre aux besoins de l'activité et exploiter au mieux les nouveaux gisements d'emploi.

La mise à disposition ou le partage de travailleurs sont aussi des pistes à exploiter davantage pour soutenir l'emploi.

Maîtriser le coût du travail tout en assurant un revenu attractif

La mise en œuvre de **l'encadrement de la formation des salaires doit bénéficier d'une plus grande souplesse**. Le Conseil recommande d'introduire, **pour la période du prochain accord interprofessionnel, une clause d'opt-out** pour les entreprises confrontées à un choc de demande important. L'opt-out consisterait, par exemple, à ne pas appliquer tout ou partie de la hausse prévue des salaires conventionnels, en prévoyant le cas échéant une compensation au travers d'une réduction du temps de travail. Toute autre formule pourrait être négociée en vue de préserver l'emploi dans la firme concernée.

La crise a aussi placé au-devant de l'actualité les **conditions de travail et de rémunération de certaines catégories de travailleurs**. Tant les employeurs du privé que du public devront se saisir rapidement de cette question.



Pour soutenir les créations d'emploi, une mesure temporaire ciblée sur l'embauche de demandeurs d'emploi reposant sur une **activation des allocations de chômage** pourrait être considérée.

La **fiscalité** sur les revenus du travail ne doit, dans sa globalité, pas être augmentée. Des modulations sont possibles en veillant à ce que le travail reste toujours l'option financièrement la plus attractive.

Le chômage temporaire n'est pas une solution de long terme

En tant que stabilisateur automatique, le **chômage temporaire** a une fois de plus démontré son efficacité pour préserver à la fois l'outil productif et les revenus des travailleurs. Mais, il **doit rester limité dans le temps pour ne pas contrarier les possibilités de reclassement des travailleurs concernés. Cela passe par une responsabilisation des employeurs** au travers du financement d'une partie de l'allocation ou de la formation proposée au-delà d'une certaine durée de chômage temporaire.

Des emplois sont perdus ... mais la crise peut aussi offrir de nouvelles opportunités

Il est préférable de protéger un travailleur dans le déroulement de sa carrière plutôt que dans un emploi spécifique. **Les pouvoirs publics ne peuvent pas soutenir des entreprises insolubles et sans perspective de redressement. Ils doivent en revanche accompagner les projets qui s'inscrivent dans la logique stratégique de construire une économie créatrice de valeur durable et inclusive.**

Le Pacte national pour les investissements stratégiques peut inspirer la politique à mettre en place. Le Conseil tient à rappeler que **toute nouvelle réforme du marché du travail ou de la politique de l'emploi ne pourra donner sa pleine mesure que si elle s'appuie sur une politique macroéconomique judicieuse.**

Des emplois sont perdus ... d'autres manquent de candidats

Les restructurations mettront sur le marché du travail une main-d'œuvre expérimentée en mesure de répondre aux offres d'emploi introduites par les firmes qui continuent à se développer et qui éprouvaient de grandes difficultés à recruter. **Les intermédiaires de placement publics et privés ont un rôle capital à jouer pour la relance de l'économie et pour éviter que des travailleurs parfaitement employables ne s'enlisent dans le chômage.**

Le marché de l'emploi risque cependant d'être déstabilisé pendant une longue période. C'est pourquoi une certaine prolongation de la neutralisation de la dégressivité des allocations de chômage pourrait être socialement justifiée.

La crise va amplifier des tendances de fond comme **la numérisation et de l'automatisation** des processus de production. Pour la population active, **le véritable défi se situe dans la capacité d'acquérir les nouvelles compétences requises.**

L'enseignement, dès le plus jeune âge, doit être repensé pour permettre à tous d'acquérir le bagage numérique indispensable. Mais les actifs d'aujourd'hui doivent aussi y parvenir, **l'instauration d'un compte individuel formation vise à donner à chacun les moyens nécessaires à son propre développement.**

Tous ne seront pas égaux face aux conséquences de la crise

Pour les moins de 30 ans et plus spécifiquement ceux qui sont sortis du système éducatif sans disposer d'un bagage suffisant et ceux qui avant la crise n'étaient déjà ni en emploi, ni en formation, le risque n'est pas seulement conjoncturel. Ils risquent d'être tenus éloignés durablement du marché du travail. Toute formation ou expérience professionnelle qui pourrait leur être proposée en cette période critique est donc à considérer en priorité. Le renforcement de la « Garantie pour la jeunesse » proposé par la Commission européenne va dans ce sens.

Les femmes sont plus pénalisées qu'elles ne le sont habituellement en temps de crise, à cause de leur surreprésentation dans les secteurs durement touchés par les mesures liées à la pandémie tels que l'Horeca, le commerce non alimentaire ou les titres-services. Si en raison de contingences familiales le télétravail se généralise surtout auprès des femmes, le risque existe aussi que les inégalités de genre en termes d'écart salariaux et de carrière se creusent davantage. Il faut y être attentif.

Pour **les 55 ans et plus**, il faut veiller à ne pas reproduire les erreurs du passé. Exclure des personnes du marché du travail sur la base d'un critère d'âge ne devrait pas être une option. Le marché du travail ne pourra se passer de ces travailleurs. Il faut au contraire assurer leur employabilité grâce à des formations et à des aides ciblées et adaptées tant à leurs besoins qu'à ceux des employeurs, aujourd'hui et demain.

Des règles équitables pour une diversité assumée

L'abondance de candidats potentiels peut mener à ce que leur sélection se base sur des critères autres que de performance. Lutter contre les **discriminations** ne peut se limiter à l'organisation de tests à l'embauche. Le Conseil propose **d'établir, sans charge administrative supplémentaire, un score de diversité** pour chaque entreprise. Les partenaires sociaux pourront utiliser ces indicateurs pour définir des accords de branche sur les objectifs et moyens à mettre en œuvre pour les atteindre.

Sans que l'on puisse parler de discrimination en la matière, la crise sanitaire a aussi mis au grand jour les conséquences de la **fracture numérique**. Pour les travailleurs, entre ceux qui exercent des fonctions télétravaillables et les autres. Pour la population en général, les élèves et les étudiants en particulier, entre ceux qui ont un accès à internet et qui maîtrisent les outils numériques et les autres. La concrétisation des plans numériques tels que Digital Belgium ou leurs pendant régionaux doit clairement bénéficier de toute l'attention. **C'est aussi devenu une priorité de cohésion sociale.**

CONCLUSION

Au fil de ses travaux, le Conseil supérieur de l'emploi a défini **quatre axes** sur lesquels articuler la politique de l'emploi: **Formation, Intégration, Transition et Activation**. Comme le montrent les éléments de recommandation ci-dessus, ils restent totalement pertinents dans les circonstances actuelles car ils forment l'épine dorsale d'**une politique inclusive qui répond aux besoins de l'économie** en valorisant les compétences et en respectant les aspirations de chacun.

Avec le temps, les priorités évoluent, c'est pourquoi les réflexions sur la sortie de crise et « l'après » doivent être entamées sans tarder. Tous les acteurs du marché du travail doivent y être associés pour **définir un nouveau Pacte pour l'emploi**. Le Conseil supérieur de l'emploi apportera volontiers sa contribution à ces travaux.

Bruxelles, le 17 juillet 2020

