



Conseil supérieur de l'emploi

ÉTAT DES LIEUX DU MARCHÉ DU TRAVAIL EN BELGIQUE ET DANS LES RÉGIONS





SYNTHÈSE ET RECOMMANDATIONS

Le marché du travail a mieux résisté qu'attendu à la crise du COVID-19 ...

Les mesures massives de soutien des pouvoirs publics¹ ont contribué à la résilience du marché du travail pendant la crise liée au COVID-19. Après la baisse de 1 000 unités en rythme annuel enregistrée en 2020, les créations nettes d'emplois sont remontées à 86 000 en 2021. **Un nombre record de 5 134 000 personnes étaient en emploi au 1^{er} trimestre de 2022. Le taux d'emploi des 20-64 ans a atteint 71,9 %.**

Après le premier choc de la crise sanitaire, la plupart des indicateurs du marché du travail ont témoigné d'une embellie exceptionnelle. Tant les salariés que les indépendants ont participé à la reprise. Les secteurs qui avaient été les plus affectés ont renoué avec une croissance positive de l'emploi: commerce, transport et horeca, services aux entreprises et industrie. Seule la branche des activités financières et d'assurance a continué sur la voie des réductions d'emploi amorcées bien avant la crise. **Les recours au chômage temporaire et au droit passerelle² sont en net recul.** Ils restent cependant à des niveaux supérieurs à ceux enregistrés avant mars 2020. Le volume de travail intérimaire, qui s'était écroulé en mars 2020, a quant à lui retrouvé son niveau d'avant la crise.

Les prévisions d'emploi des entreprises qui ressortent des enquêtes de conjoncture demeurent favorablement orientées. La progression de l'emploi aurait pu être plus marquée encore si l'on en juge par le nombre élevé de postes qui restent vacants, et cela dans les trois régions du pays. Selon Statbel, **le taux de vacance d'emploi a affiché un niveau historiquement élevé** au cours du premier trimestre de 2022, à 4,8 % (2,7 % dans l'UE). Dans chacune des trois régions, le taux de vacance est supérieur à celui de l'UE. La situation est particulièrement préoccupante dans l'horeca, dans l'information et la communication et dans les activités spécialisées, scientifiques et techniques, où ce taux atteint 8 à 9 %. La construction et l'industrie (7 et 6 %) ne sont pas mieux loties. L'évolution du nombre d'offres d'emploi transmises aux services publics de l'emploi (SPE) confirme la forte demande de main-d'œuvre des entreprises. Les premiers mois de l'année 2022 dépassent les chiffres enregistrés en 2021 sur la même période.

La demande soutenue de main-d'œuvre ne concerne pas tous les métiers de manière équivalente. Les SPE établissent des listes de fonctions critiques correspondant à des postes plus difficiles à pourvoir. On note, d'année en année, une constance dans les métiers identifiés: ingénieur, informaticien, infirmier, métiers techniques de l'industrie et de la construction, enseignant, etc. Tous ne nécessitent pas une formation de haut niveau. Des métiers faiblement et moyennement qualifiés sont aussi concernés, comme par exemple les agents de nettoyage.

La réforme du marché du travail annoncée par le gouvernement fédéral en 2022 reprend une douzaine de mesures visant à remédier aux pénuries de main-d'œuvre. Parmi celles-ci, on retrouve l'établissement d'un plan annuel de formation par les entreprises; le monitoring des causes des pénuries (débat dans les secteurs tous les deux ans), l'utilisation des listes établies par les SPE; l'identification des métiers en pénurie et des causes par les partenaires sociaux, la rédaction d'un avis et de propositions de mesures, la communication aux entités fédérées ayant la compétence des politiques d'emploi (création d'une plateforme interfédérale); la possibilité de combiner un revenu issu d'un métier en pénurie ou situé dans une autre région et une allocation de chômage. **Il est capital que ces mesures soient mises en œuvre sans délai et que leurs effets fassent par la suite l'objet d'évaluations indépendantes.**

¹ [Mesures prises pour réduire l'impact de la COVID-19 sur les travailleurs et les demandeurs d'emploi en Belgique - Mai 2022 | Conseil supérieur de l'emploi.](#)

² Les dispositions spécifiques adoptées lors de la crise du coronavirus ont été prolongées jusqu'en juin 2022 comme première réponse au conflit en Ukraine.

Du côté des demandeurs d'emploi inoccupés (DEI), la hausse affichée en 2020 a été plus que compensée dès 2021. En moyenne annuelle, on dénombrait 464 000 DEI l'an dernier, un nombre considérable, qui est pourtant le niveau le plus bas enregistré depuis le début des années nonante. En mai 2022, le nombre de DEI s'élevait à 433 000 personnes, contre 451 000 en mai 2021. De ces 433 000 demandeurs d'emploi, 154 000 résident en Flandre, 195 000 en Wallonie et 84 000 à Bruxelles.

Cette décreue s'observe dans les trois régions du pays, pour tous les groupes d'âge et tous les niveaux d'éducation. Il a malheureusement fallu plus de temps au chômage de longue durée (un an et plus) pour amorcer son recul, qui n'a débuté qu'en novembre 2021.

Mais le marché du travail est confronté à des risques à court terme ...

D'après les projections du BFP et de la BNB, le rythme de créations nettes d'emplois se maintiendrait en 2022, avec une hausse de 67 000 à 85 000 unités. Alors que les perturbations liées à la pandémie s'essoufflent, le marché du travail devrait être moins dynamique par la suite. **Il serait freiné par les pénuries croissantes de main-d'œuvre, la progression des coûts salariaux et les incertitudes liées à la guerre en Ukraine.**

Cette dernière porte un nouveau coup à l'économie mondiale et européenne, avec une aggravation des problèmes d'approvisionnement et une pression accrue sur les prix des matières premières qui a pour conséquence une accélération significative de l'inflation. Les prix de l'énergie, qui avaient déjà fortement augmenté en 2021, devraient encore s'accroître de 47 % en 2022. Les prix alimentaires et, plus récemment, l'inflation sous-jacente ont également bondi, en raison de l'envol des coûts (prix de l'énergie, salaires, intrants intermédiaires et matériaux), qui se répercutent sur les prix à la consommation en dépit des réductions de marge consenties par de nombreux producteurs. **On s'attend actuellement à ce que l'inflation culmine à 8,2 % en 2022 et baisse en 2023, pour revenir à un niveau proche de 2 % en 2024.**

En Belgique, cette flambée des prix a entraîné une croissance sans précédent du coût du travail via les mécanismes d'indexation. La compétitivité des entreprises belges est de ce fait fortement impactée par rapport aux pays voisins, où les salaires ne sont pas directement adaptés à l'inflation. Les coûts salariaux horaires en Belgique devraient afficher cette année une hausse de 5,6 %, nettement supérieure à celle des pays voisins. On peut s'attendre à ce qu'à terme, les salaires dans les pays voisins compensent également totalement ou partiellement l'inflation. Mais, selon la Banque nationale, qui se réfère à ses dernières projections et à celles des autres banques centrales de l'ESCB, **la progression des salaires au cours de la période 2021-2024 sera 3,6 points de pourcentage plus importante en Belgique que dans les pays voisins, ce qui conduira à une perte indéniable de compétitivité.**

Dans ce cadre, les créations nettes d'emplois devraient ralentir et s'établir entre 22 000 (selon les projections du BFP) et 29 000 unités (BNB) en 2023 et entre 37 000 (BNB) et 41 000 unités (BFP) en 2024. En raison de ces créations moins importantes d'emplois, le nombre de demandeurs d'emploi inoccupés devrait repartir à la hausse en 2023 mais à nouveau se réduire en 2024 pour atteindre 441 000 personnes en moyenne annuelle. Le taux de chômage devrait rester historiquement bas à 5,7 %.

Ces projections ont été établies dans un contexte de fortes incertitudes. Les conséquences notamment de la guerre en Ukraine sont largement imprévisibles. Si la situation venait à se dégrader, les évolutions de l'emploi et du chômage annoncées dans les dernières projections du BFP et de la BNB pourraient se détériorer. Il convient de rester attentif à l'évolution des indicateurs économiques, en particulier des prix.



L'envolée des prix à la consommation, et en particulier des prix de l'énergie, a également une incidence sociale. Toutefois, **l'indexation automatique des salaires et des allocations sociales, ainsi que les mesures gouvernementales (élargissement du tarif social, baisse de la TVA, chèques énergie, etc.) ont offert une protection relativement correcte du pouvoir d'achat de la plupart des ménages.** Il n'en reste pas moins que certains groupes sont moins bien protégés, par exemple des ménages aux revenus moyens qui n'ont (de peu) pas droit au tarif social.

La guerre en Ukraine a également entraîné un afflux important de réfugiés. Durant la période comprise entre le 10 mars et le 21 juin, 48 000 demandes de protection temporaire ont été introduites, il s'agit d'un statut spécifique pour les réfugiés ukrainiens qui leur donne accès au marché du travail. Ce chiffre est déjà supérieur au nombre de demandes d'asile introduites en 2015, année de la crise en Syrie, mais le nombre quotidien de nouveaux réfugiés ukrainiens s'est sensiblement réduit. Le Bureau du Plan estime que 83 000 réfugiés ukrainiens devraient rejoindre la Belgique en 2022. 80 % d'entre eux devraient quitter la Belgique sur la période 2023-2024. Les possibilités de ces réfugiés sur le marché du travail en Belgique sont pour le moment difficiles à évaluer. Les réfugiés affichent historiquement un taux d'emploi faible durant les années qui suivent leur arrivée et ils n'atteignent le niveau d'autres personnes nées à l'étranger qu'après un séjour de dix ans. La durée du conflit et de leur séjour, ainsi que l'incertitude qui y est associée, auront donc une grande influence. De plus, contrairement aux autres vagues de réfugiés, la majorité de ceux-ci sont des femmes et des enfants (seuls 14 % sont des hommes de 18 à 64 ans). **La situation de ces personnes, en qualité de parent isolé avec enfants, n'est pas favorable à une intégration rapide sur le marché du travail.**

... et aussi à des défis structurels majeurs à long terme

Outre ces risques à court terme, le marché du travail belge fait face à des défis de nature structurelle. Le Conseil met l'accent sur trois d'entre eux: les pénuries de main-d'œuvre, la faiblesse du taux d'activité et la formation.

Les pénuries de main-d'œuvre, qui ont été exacerbées par la conjoncture, constituent un frein à l'activité économique et menacent dès lors la création d'emplois. Le problème existe dans toute l'UE, mais il est particulièrement aigu en Belgique. Comme on l'a évoqué, le gouvernement fédéral a pris une série de mesures pour atténuer cette problématique dont les causes sont multiples. Elle peut être le résultat d'un déficit de candidats, d'une inadéquation entre les compétences exigées par les employeurs et celles des postulants, de conditions de travail peu attractives en termes de salaires, de pénibilité, etc. Ces pénuries sont aussi liées aux difficultés de mise en relation entre l'offre et la demande de travail, la mobilité géographique et fonctionnelle des actifs étant notoirement faible en Belgique. Pour les demandeurs d'emploi, les SPE ont un rôle essentiel à jouer au travers de la mise en œuvre de leurs missions d'intermédiation et de contrôle du comportement de recherche d'emploi. Répondre aux deux autres défis identifiés, la participation et la formation, devrait contribuer à réduire les pénuries.

Le deuxième défi crucial pour le marché du travail belge réside dans l'augmentation de la participation (la population active correspond à la population en emploi ou à la recherche d'un emploi). En 2021, le taux de participation en Belgique s'établissait à 75,1 % pour la population âgée de 20 à 64 ans, alors qu'il atteignait 87,5 % en Suède, pays de référence en la matière. Il s'agit d'un écart de 12,4 points de pourcentage, soit autant de marges de progressions potentielles. La situation des trois régions du pays est certes contrastée, la Flandre se démarquant avec un taux de participation de 78,1 %, contre 70,9 % pour Bruxelles et 71,3 % pour la Wallonie, mais elle reste inférieure à la moyenne de l'UE (78,5 %).

Le relèvement du taux de participation sera indispensable pour atteindre l'objectif que s'est fixé le gouvernement fédéral: porter le taux d'emploi des 20-64 ans à 80 % d'ici 2030, alors qu'il était de 70,6 % en 2021. Même s'il n'y avait pas de chômage, l'objectif de 80 % ne serait pas atteint à

l'heure actuelle, étant donné que le taux de participation ne s'élève qu'à 75,1 %. **Deux conditions doivent donc être remplies simultanément: d'une part, mettre en place les conditions permettant la création de plus de 600 000 emplois supplémentaires en moins de 10 ans, et d'autre part, mobiliser une partie de la population aujourd'hui inactive.** La réserve de main-d'œuvre au sens large, qui comprend non seulement les chômeurs mais aussi les personnes qui soit cherchent un emploi mais ne sont pas disponibles, soit sont disponibles mais ne cherchent pas d'emploi, ne suffira pas. Sans tenir compte des personnes déjà en emploi qui souhaiteraient augmenter leur temps de travail, cette réserve n'inclut que 6,5 % des 20-64 ans.

Afin d'atteindre cet objectif ambitieux en matière d'emploi, **il convient de relever de facto, mais dans des mesures très différentes, les taux d'emploi et de participation de tous les groupes de la société.** Ainsi, le taux d'emploi des femmes, des personnes faiblement et moyennement diplômées, des ressortissants hors UE, des 20-24 ans et des 55-64 ans, doit augmenter de plus de 10 points de pourcentage. On observe en outre de grandes différences régionales: le taux d'emploi des 20-64 ans s'élève à 75,3 % en Flandre, tandis qu'il se monte à, respectivement, 62,2 et 65,2 % à Bruxelles et en Wallonie.

Un dernier défi de taille consiste à assurer une formation suffisante et adéquate, afin que les compétences des travailleurs soient bien adaptées aux besoins du marché du travail, en particulier dans le contexte actuel de fortes tensions qui le caractérisent. Cela inclut tant la formation initiale que la formation continue tout au long de la carrière.

Diverses évolutions – la numérisation, la transition écologique et le vieillissement de la population – créent des défis sur le marché du travail. Les postes déjà très demandés à l'heure actuelle devraient continuer de gagner en importance à l'avenir. Ainsi, des compétences et des emplois supplémentaires deviendront indispensables entre autres dans le secteur de la construction (transition écologique) et dans celui des soins de santé, où bon nombre de travailleurs prendront leur retraite dans les prochaines années (vieillesse). **La numérisation créera de nouveaux métiers et en fera disparaître d'autres, de même qu'elle fera naître un besoin de compétences supplémentaires. Sur ce plan, la Belgique affiche de piètres performances, avec une faible participation aux filières STEM et de grandes difficultés à pourvoir les postes vacants dans les technologies de l'information et de la communication (TIC).** De manière plus générale, la lutte contre le décrochage scolaire – en 2021, 6,7 % des 18-24 ans ne suivaient aucune formation et n'étaient pas diplômés de l'enseignement secondaire – est cruciale pour que chacun puisse disposer des compétences de base lui permettant de participer au marché du travail.

L'éducation initiale et la formation continue revêtent donc une importance essentielle pour éviter que les inadéquations sur le marché du travail, déjà grandes en Belgique à l'heure actuelle, ne continuent de s'accroître. **Si des efforts substantiels sont fournis en matière de formation continue, ceux-ci ne sont pas répartis de façon égale et les travailleurs peu diplômés ou plus âgés, entre autres, y ont moins recours.**



RECOMMANDATIONS

Les dernières évolutions largement positives sur le front de l'emploi ne doivent pas masquer les problèmes structurels et les risques qui s'accumulent. La croissance des entreprises est aujourd'hui fortement limitée par des pénuries de main-d'œuvre. La compétitivité des producteurs belges est menacée par la hausse des coûts salariaux. La participation au marché du travail reste insuffisante et la Belgique parvient, moins bien que les autres pays européens, à faire participer certains groupes à risque au marché du travail. Les différences régionales tardent à se combler et la mobilité des travailleurs est insuffisante. Il ne s'agit ici que de certains des principaux défis à relever.

Le Conseil entend dès lors envoyer un signal d'alarme auprès de toutes les parties prenantes. Il y a urgence à agir. Les enjeux en termes d'emploi sont immenses et le temps est compté. Dans un contexte de grande incertitude, le fonctionnement du marché du travail doit faire partie de la solution et non du problème. Après tout, un marché du travail solide a aussi une incidence sur d'autres engagements fondamentaux tels que la neutralité carbone et le redressement des finances publiques. Alors que les besoins sociaux, d'infrastructures et de sécurité s'accumulent, tout attermoisement accroît le risque de manquer les objectifs recherchés. Il en va de la crédibilité de chacun des acteurs.

Compte tenu du partage des compétences entre instances fédérales et régionales pour ce qui concerne les politiques de l'emploi, **le Conseil rappelle son attachement à une démarche fondée sur le dialogue entre niveaux de pouvoirs pour optimiser l'action publique.** Celle-ci doit permettre d'identifier les besoins et de concevoir les politiques en tenant compte des particularismes locaux mais aussi des interactions potentielles entre les décisions prises par les différentes entités en favorisant les synergies et en évitant les effets de bord délétères.

Le dialogue entre représentants des employeurs et des travailleurs doit permettre de construire un ensemble équilibré de relations de travail qu'il convient de faire évoluer en fonction des évolutions économiques et sociétales. Les consensus sont malheureusement de plus en plus difficiles à atteindre. **Le Conseil appelle les interlocuteurs sociaux à renouer avec l'attitude constructive qui au sortir du deuxième conflit mondial leur a permis de participer à la définition d'un modèle de protection sociale dont ont bénéficié tant la population que l'économie du pays.**

À partir de son analyse, **le Conseil propose une série de recommandations, qui sont subdivisées ci-dessous en trois thèmes: pénuries, activation et formation.** Mais ces dimensions sont, bien sûr, étroitement liées.

1. Pénuries

De trop nombreuses offres d'emploi restent insatisfaites. Ce n'est pas nouveau, mais la situation a pris une dimension exceptionnelle. **Les causes des pénuries ne se résument pas à un déficit ou une inadéquation de compétences. Les conditions de travail proposées doivent être suffisamment intéressantes pour attirer des candidats.** Outre le salaire proposé, les horaires imposés, la pénibilité des tâches, la nature du contrat proposé (temporaire ou permanent), la mobilité et même les valeurs défendues par l'entreprise jouent un rôle dans l'attractivité d'une fonction. Il va sans dire que **pour les personnes au chômage**, les critères d'emploi convenable doivent être vérifiés, et que **leur respect des conditions en matière d'acceptation et de recherche d'emploi doit être évalué.**

Dans le paquet de mesures décidé par le fédéral, l'identification par les partenaires sociaux des causes des pénuries sectorielles devrait apporter des éléments de réponses concrets.

Le Conseil l'a régulièrement rappelé, les SPE jouent un rôle crucial en ce domaine: ils doivent être associés à cette démarche. Au travers de leurs analyses des fonctions critiques et des métiers en

pénurie, ils sont parfaitement informés des besoins des entreprises et des difficultés de recrutement structurelles pour certaines fonctions. Forts de cette connaissance, ils peuvent aider les employeurs à formuler des exigences professionnelles réalistes. Leur priorité doit être d'identifier, parmi les demandeurs d'emploi, ceux à qui une formation spécifique à ces métiers pourrait être proposée. Compte tenu de l'ampleur de la tâche, une action coordonnée associant les employeurs et les moyens des acteurs privés et des fonds sectoriels de formation s'impose.

Dans certains cas, les employeurs doivent aussi pouvoir reconsidérer leur niveau d'exigence, notamment en termes de diplômes ou d'expérience préalable. Une formation sur le tas, le cas échéant en alternance, permet dans bien des cas de répondre aux besoins de l'entreprise tout en élargissant considérablement le vivier de candidats potentiels. **Le Conseil souhaite que soient mieux valorisées les formules par lesquelles une entreprise embauche un travailleur et s'engage à lui fournir la formation nécessaire à l'exercice de son métier.** En contrepartie, l'employeur perçoit une intervention correspondant à une forme d'activation de l'allocation de chômage. Ce qui est important ici, c'est d'accroître les possibilités d'accès à l'emploi pour les profils les plus faibles qui ont besoin de renforcer leurs compétences. C'est aussi un moyen de renforcer la diversité au sein des firmes.

Agir à la source est également crucial. Nombre de fonctions critiques correspondent à des métiers techniques et scientifiques dont les filières de formation attirent insuffisamment de jeunes étudiants, en particulier féminins. **Informé les jeunes dès le secondaire sur les perspectives d'emploi offertes par les différentes filières s'impose pour améliorer la perception de ces métiers.** Le travail de communication passe aussi par les parents dont il faut faire tomber les préjugés. Valoriser les filières porteuses, scientifiques et techniques, ne passe pas seulement par la communication. **Une politique d'investissement dans la formation du corps professoral et dans des infrastructures est indispensable et cela à tous les niveaux d'éducation (secondaire, supérieur de type court et de type long).** Le Conseil note que le système d'enseignement supérieur est aujourd'hui peu orienté vers la formation continue des adultes. L'offre reste limitée à certains domaines d'études. Elle pourrait être élargie pour mieux répondre aux défis du marché du travail et organisée de manière à en faciliter l'accès pour les personnes ayant déjà une activité professionnelle. *L'e-learning* ou la modularisation des cursus sont des pistes à privilégier, de même que des formules d'apprentissage en alternance.

2. Formation

La formation est un outil transversal, qui permet à la fois de contribuer à réduire les pénuries et à relever du taux de participation. Elle s'inscrit dans la durée, entre la définition des programmes et l'apprentissage proprement dit. **Développer une vision prospective des besoins en compétences sur le marché du travail est donc indispensable.** Régulièrement actualisée, elle permettra d'ajuster l'offre de formations, leur contenu et les méthodes d'apprentissage. Des informations en ce sens existent déjà. Sur le plan international, le Cedefop joue un rôle de premier plan à cet égard. Au niveau belge, les services publics de l'emploi et les fonds sectoriels réalisent des études de ce type. L'accord de gouvernement fédéral encourage aussi les partenaires sociaux à agir en ce sens. Compte tenu du partage des compétences en matière de formation professionnelle, c'est aux régions que s'adresse la **recommandation du CSE de constituer des « Skills Councils » qui pourraient être adossés aux Conseils économiques et sociaux.** Ceux-ci, à partir de ces différents travaux, définiraient les lignes maîtresses d'une stratégie globale de formation pouvant inspirer les pouvoirs organisateurs dans la conception des programmes d'études. Les SPE y trouveraient aussi un cadre permettant de structurer leur offre de formation et d'orienter les demandeurs d'emploi

La formation continue est aussi un levier d'intégration, en particulier pour les groupes sous-représentés sur le marché du travail (jeunes, 55 ans et plus, étrangers non européens). Ceux-ci partagent souvent un déficit de formation. Rupture scolaire pour les jeunes qui ne disposent pas du bagage minimal pour s'intégrer durablement sur le marché du travail, connaissances devenues

obsolètes pour les plus âgés appelés à se maintenir plus longtemps sur le marché du travail et connaissances non reconnues ou ignorance des langues nationales pour les personnes d'origine étrangère. Le Conseil a récemment consacré un rapport à la position des personnes faiblement diplômées sur le marché du travail³. Il en est ressorti qu'**une approche spécifique doit être privilégiée. Cela passe par l'élaboration de méthodes d'apprentissage adaptées et par la mise au point de services de guidance professionnelle.** La mise en œuvre du compte individuel de formation (CIF), qui accorde un droit pour tous à la formation, devrait permettre de renforcer la participation des groupes sous-représentés. Les entreprises qui réalisent des efforts particuliers en faveur de ces groupes doivent bénéficier d'aides financières suffisamment attractives. Concernant les demandeurs d'emploi, l'allongement de la durée du gel de la dégressivité des allocations dont bénéficient les demandeurs d'emploi qui suivent une formation à un métier en pénurie constituerait un incitant important. Par ailleurs, **comme le Conseil l'a maintes fois souligné, il faut davantage communiquer sur les procédures de reconnaissance des diplômes acquis à l'étranger. Elles doivent être rendues plus accessibles et accélérées. Enfin, la validation des compétences acquises en dehors du système d'éducation traditionnel doit aussi être davantage développée pour valoriser l'apprentissage sur le terrain.** Ces dispositifs existent, mais ils sont trop complexes et manquent de visibilité. Une équivalence des diplômes du système d'éducation traditionnel et des certificats de validation des compétences serait souhaitable pour renforcer l'attractivité de ces derniers. Ces mesures bénéficieront tant aux travailleurs qu'aux entreprises dans leur recherche de talents.

3. Activation

Si l'on en juge par le niveau de participation de la population en âge de travailler au marché du travail, les politiques d'activation actuelles sont insuffisantes ou inadaptées. Pour atteindre l'objectif de 80 % de taux d'emploi que s'est fixé le gouvernement fédéral à l'horizon 2030, les travaux du Conseil ont montré que la participation de tous les groupes de la population en âge de travailler doit être relevée. Vis-à-vis des allocataires sociaux, il faut s'assurer de l'équilibre entre droits et devoirs de recherche d'emploi, de formation. Pour autant, on ne peut négliger le préalable de faire en sorte que des emplois durables soient créés pour ces personnes. On parle de 640 000 nouveaux postes de travail à l'horizon de 2030, soit une moyenne de 71 000 par an; c'est plus que le double de la moyenne des années 2010 (33 000). Or les conditions économiques apparaissent aujourd'hui plus incertaines. Un monitoring régulier et des actions déterminées s'imposent pour préserver la compétitivité des entreprises et le revenu des travailleurs, moteurs de création de richesse et du financement de notre modèle de protection sociale. Les projections du Bureau fédéral du plan montrent l'ampleur du défi, puisque, à politique inchangée, elles tablent sur un taux d'emploi de 73,5 % seulement en 2027, de loin inférieur à l'objectif de 80 % supposé être atteint 3 ans plus tard.

Le prochain Rapport technique du Secrétariat du Conseil central de l'économie constituera un premier jalon vers la définition d'une politique de croissance durable non inflationniste dans un contexte de finances publiques dégradées et de relèvement des taux d'intérêt.

L'envolée des coûts salariaux sous la pression des indexations consécutives au retour brutal de l'inflation met d'autant plus la pression sur les entreprises que leurs concurrentes étrangères ne connaissent pas une telle automaticité. Si l'expérience du passé a montré que des phénomènes de rattrapage se manifestaient in fine aussi dans les pays voisins, le choc initial peut induire des pertes de marché durables avec les conséquences néfastes que cela peut induire sur l'emploi. **Le Conseil considère que le pays n'échappera pas à une nécessaire réflexion sur l'équilibre à trouver entre la protection du pouvoir d'achat et la préservation de la compétitivité des entreprises. Cette dernière ne passe toutefois pas uniquement par une évolution maîtrisée des coûts salariaux.** La stimulation des gains de productivité et donc de l'investissement, y compris dans le capital humain

³ [Quelle place pour les personnes peu diplômées sur le marché du travail en Belgique? | Conseil supérieur de l'emploi.](#)

est aussi cruciale. Il s'agit de s'inscrire dans une dynamique positive de création-destructrice d'emplois. Celle-ci permettra d'exploiter au maximum les nouveaux gisements d'emploi dans les secteurs des soins à la personne, de l'e-commerce, de l'économie circulaire, du verdissement et des utilisations rationnelles de l'énergie, du numérique, etc. Le Plan national pour la reprise et la résilience, *Get up Wallonia, Vlaamse veerkracht* en Flandre et le programme de transition économique *Shifting economy* à Bruxelles y contribuent. L'initiative du secteur privé est cependant incontournable. Dans un contexte de hausse des taux d'intérêt, le financement des entreprises en croissance, en particulier des jeunes pousses à la recherche du capital-risque nécessaire pour développer leurs activités doit aussi bénéficier d'une attention particulière. **Ces politiques économiques et d'investissement volontaristes ne peuvent toutefois s'exprimer pleinement si elles ne peuvent s'appuyer sur une politique de l'emploi performante qui s'attaque notamment aux goulets d'étranglement identifiés dans ce rapport.**

Certains groupes sont sous-représentés sur le marché du travail, les jeunes, les personnes d'origine étrangère, celles qui souffrent d'une invalidité, les 60 ans et plus et de manière plus transversale les personnes moins diplômées. Cela incite à compléter ou à remplacer, le cas échéant, les politiques générales permanentes, qui ont souvent un poids budgétaire important, par des mesures ciblées et/ou temporaires pour répondre à ces cas particuliers. Cela ne peut uniquement reposer sur des réductions des charges sociales (*making work affordable*) qui sont du ressort des régions. Ces réductions ciblées sont toutefois importantes pour soutenir l'action des services de placement. C'est dans ces conditions uniquement qu'une politique d'activation peut se déployer. Faute de débouchés, les candidats potentiels ne pourront que se décourager.

On ne peut parler d'une politique d'activation unique. On s'adresse différemment à des personnes qui recherchent un emploi qu'à celles qui ne l'envisagent a priori pas, à ceux qui perçoivent un soutien des pouvoirs publics de ceux qui n'y ont pas droit. Les instruments vont de l'incitation à l'obligation, mais tout comme un emploi durable ne se décrète pas, on ne peut contraindre une personne à s'investir durablement dans une fonction qui ne la satisfait pas.

D'une manière générale, même si le travail est un puissant facteur d'intégration sociale, la principale motivation d'un travailleur reste la rémunération. **Le premier levier est donc de rendre le travail financièrement plus attractif que la protection sociale (chômage, revenu d'intégration, allocation d'invalidité, etc.).** Si le salaire brut relève de la négociation entre employeurs et travailleurs, les pouvoirs publics peuvent agir sur le niveau de salaire poche au travers de la politique fiscale et parafiscale. Or, en Belgique, le poids de la fiscalité sur le travail apparaît largement supérieur à la moyenne européenne, dès les plus bas revenus. Pour ces derniers la question de l'attractivité financière du travail (*making work pay*) peut dès lors se poser. À de nombreuses reprises, le Conseil a attiré l'attention sur l'existence de ces pièges au chômage et à l'inactivité. Il convient de prendre des mesures fortes si l'on veut atteindre les ambitieux objectifs fixés à l'horizon 2030. **Le Conseil recommande une réforme générale de la fiscalité sur le travail.** Une telle réforme demande du temps pour sa mise en œuvre, il faut donc s'y atteler sans délai. Entretemps, il est possible d'agir plus rapidement au départ d'instruments existants. Le bonus à l'emploi pour les plus bas salaires pourrait être étendu, avec une attention particulière portée à son design pour éviter l'émergence de trappes à la promotion. Notons que la Flandre a introduit son propre bonus à l'emploi pour les travailleurs à faible revenu.

Il convient aussi de tenir compte de la perte de certains avantages sociaux liée au passage d'un statut de chômage ou d'inactivité à l'emploi en les compensant selon un profil dégressif. Tout comme l'envisage le gouvernement, le cumul partiel d'une allocation sociale avec un revenu du travail pourrait inciter certains allocataires à accepter ou reprendre progressivement une activité professionnelle en évitant les pièges au chômage ou à l'inactivité. La défiscalisation des primes octroyées en cas de retour à l'emploi est aussi une piste à considérer.

Important, le critère financier, n'est pas pour autant suffisant. **De nombreuses autres conditions influencent la possibilité de participer au marché du travail.** Celles-ci diffèrent selon le public considéré. Sans que cela constitue un relevé exhaustif, le Conseil a identifié:

- La **discrimination**, qui peut être fondée sur des critères multiples (origine ethnique, âge, genre, religion, orientation sexuelle, état de santé, etc.), doit être constamment combattue. Elle brime les individus et prive la société de la contribution de travailleurs motivés. L'action passe avant tout par l'information pour démonter les préjugés, mais aussi par des contrôles et des sanctions.
- La disponibilité de **places de garde d'enfants** en nombre suffisant, abordables financièrement et qui couvrent une plage horaire suffisante à l'exercice d'un emploi à temps plein compte tenu des temps de déplacement. Cela ne concerne pas uniquement les enfants d'âge préscolaire, mais aussi ceux scolarisés en primaire.
- Le diplôme est un moyen pour l'employeur de s'assurer que la personne engagée dispose des compétences qu'il recherche. Il peut toutefois faire défaut à des personnes parfaitement compétentes pour occuper la fonction, soit qu'elles se sont formées sur le tas, soit que leur diplôme n'est pas reconnu en Belgique. Pour ces personnes, **les bilans et certifications de compétences** apportent une réponse qui doit être plus rapide et moins coûteuse d'accès. Il faut encourager les entreprises à ne pas se focaliser sur ce critère de diplôme et à s'engager dans la formation de leur personnel.
- **L'expérience professionnelle**, souvent requise en complément des diplômes, fait défaut aux primo-arrivants sur le marché du travail. Les emplois tremplins accordés dans le cadre de la garantie jeunesse ou les stages en entreprise alliant formation et expérience concrète sont des outils à privilégier.
- Pour les personnes les plus éloignées du marché du travail, **l'économie sociale** constitue une opportunité d'intégration. D'autres initiatives régionales peuvent être source d'inspiration. En Flandre, le projet « *Individuele maatwerk* » prévoit d'accorder un soutien financier aux employeurs qui embaucheront des personnes en difficulté d'insertion professionnelle. En Wallonie, la stratégie « *Job First* » a pour objectif de lutter contre le chômage de longue durée. En Région de Bruxelles-Capitale, le concept de « territoire zéro chômeur de longue durée » est en cours d'opérationnalisation.
- **L'entreprenariat** est aussi une piste susceptible de renforcer la participation au marché du travail de certains groupes sous-représentés (60 ans et plus, femmes après une longue période d'inactivité, personnes d'origine étrangères). Il s'agit toutefois d'une option risquée. Les personnes désireuses de franchir ce pas doivent être accompagnées (*business plan, business angel*, formations) et bénéficier au moins temporairement d'un filet de sécurité lié à leur ancien statut.
- Par analogie, pour accompagner **l'allongement prévu des carrières** et par là réduire les départs anticipés, les entreprises doivent être incitées à développer une politique des ressources humaines à l'attention des travailleurs seniors combinant adaptation des postes de travail, formation et réorientation professionnelle.
- **La mobilité** est un réel défi à l'échelle du pays. La congestion des réseaux routiers et l'inadaptation de l'offre de transports publics peuvent limiter les possibilités d'exploiter l'ensemble de la réserve de main-d'œuvre. Une connaissance insuffisante de l'autre langue nationale peut également avoir un effet inhibiteur. Mais les demandeurs d'emploi doivent aussi être incités à franchir les frontières de leur région si des emplois adaptés leurs sont proposés. La mobilité doit être partie intégrante de la politique d'activation.
- **La situation de santé** est une autre cause de retrait ou de difficulté d'intégration dans l'emploi. La mobilité fonctionnelle au sein de l'entreprise et l'adaptation des conditions de travail doivent contribuer à atteindre des objectifs à négocier dans le cadre d'accords de branches, sans qu'il soit question de quotas comme dans la fonction publique. Les mesures prises en vue de la réintégration des malades de longues durées soulignent l'engagement des pouvoirs publics dans cette voie. De plus, il est important de se concentrer sur la prévention afin d'éviter

les maladies (de longue durée). Soulignons que le Conseil a choisi de consacrer son rapport thématique 2023 à la thématique de l'incapacité de travail.

Bruxelles, le 4 juillet 2022

