



Vers une pénurie

L'évolution démographique va peser sur notre marché de l'emploi

L'état du marché de l'emploi est une préoccupation majeure du public. Lorsque la crise s'est déchaînée, les chiffres du marché de l'emploi belge ont heureusement surpris. Qu'est-ce qui nous a permis de tirer ainsi notre épingle du jeu ? Est-ce l'hirondelle qui fait le printemps ? Pour aborder ces sujets, nous avons rencontré le directeur Smets, qui est aussi vice-président du Conseil supérieur de l'emploi. Si les dernières nouvelles ne sont pas mauvaises, le moyen et le long terme ont de quoi inquiéter...

Durant la crise, le marché belge du travail a plutôt surpris par sa résistance. Comment l'explique-t-on ?

Jan Smets: "C'est vrai, la destruction d'emplois est restée limitée dans le temps – les trois premiers trimestres de 2009 – et dans l'ampleur: 40 000 emplois nets alors que nous avions redouté le double!

Depuis lors, nous avons même eu la bonne surprise d'enregistrer des créations d'emploi: 2010 devrait se solder par un accroissement net de 50 à 60 000 postes. Nous sommes donc, avec l'Allemagne, une exception. Pourquoi? Principalement parce que les entreprises ont préféré garder leur personnel et amortir le choc de la crise en diminuant les heures supplémentaires puis en recourant au chômage temporaire. Les autorités, de leur côté, ont subsidié le système qui permet au personnel, non seulement ouvrier, mais aussi, sous certaines conditions, employé, de limiter la perte de revenu consécutive au chômage économique. Les entreprises y ont eu recours massivement; elles ont craint qu'en licenciant, elles auraient beaucoup de mal à réengager du personnel compétent une fois la reprise venue. Dans certains métiers, en effet, il est déjà difficile de recruter.

Mais ces mesures ont un prix élevé pour les finances publiques, car le chômage économique est rémunéré à un tarif relativement élevé. Elles ont été prolongées jusqu'à la fin de l'année. Et après? Le Conseil supérieur de l'emploi plaide pour une stratégie de sortie graduelle, au rythme de la reprise. La crise a provoqué des changements structurels: des secteurs – comme le secteur financier par exemple – vont perdre des emplois, tandis que d'autres vont en créer. Vouloir garder structurellement les gens dans les mêmes entreprises par le système du chômage économique risque de les empêcher de suivre ces glissements.

Le Conseil supérieur de l'emploi a également plaidé pour que les périodes de chômage temporaire soient mises à profit pour former les travailleurs, de façon à leur permettre une mobilité

intersectorielle accrue. Les dispositions prises en ce sens n'ont malheureusement rencontré qu'un succès limité. C'est une occasion manquée."

Quel est le principal défi pour le marché de l'emploi en Belgique ?

"La toile de fond est identique à celle de beaucoup d'autres nations d'Europe et d'ailleurs: c'est celle d'un retournement démographique. La vague du baby boom va commencer à partir à la retraite. Depuis la Guerre, le paysage économique a été caractérisé à la fois par cette abondante demande de travail et de sérieuses crises économiques s'accompagnant de changements structurels majeurs, de la mondialisation, etc., avec pour effet l'apparition d'un chômage structurel important.

"Réduire la charge qui pèse sur les salaires ne sert à rien si l'on ne parvient pas à renforcer l'offre de travail."

La situation qui nous attend est complètement différente. La génération partant à la retraite devra être remplacée par une génération moins nombreuse. La population en âge de travailler va commencer à augmenter moins vite, voire à diminuer, comme cela va être le cas en Flandre. La question qui se posait autrefois était: va-t-on avoir assez de travail pour répondre à la demande? Celle qui se pose est: va-t-on trouver la main-d'œuvre nécessaire à l'activité économique? Si ce n'est pas le cas, la croissance en souffrira, alors qu'elle sera particulièrement nécessaire pour faire face aux dépenses liées au vieillissement de la population.



Le message passe sans doute difficilement alors que nous avons encore des centaines de milliers de chômeurs, mais nous constatons que la Belgique est mal préparée à ce qui l'attend. Trop peu de personnes se présentent sur le marché de l'emploi: le taux d'emploi global (le nombre de gens qui travaillent dans la tranche d'âge des 15 à 65 ans) n'y est que de 62 %, contre 65 % en moyenne dans l'Union Européenne, dont l'objectif pour 2010 était de 70 %. La Belgique a fait des progrès depuis les années 90, mais les autres pays aussi, et notre handicap ne s'est pas réduit."

D'où provient ce handicap ?

"De la participation trop faible de certains groupes de population au marché du travail. Dans la tranche d'âge des 25 à 54 ans, notre taux d'emploi atteint la moyenne européenne. Mais c'est loin d'être le cas pour les « groupes à risque »."

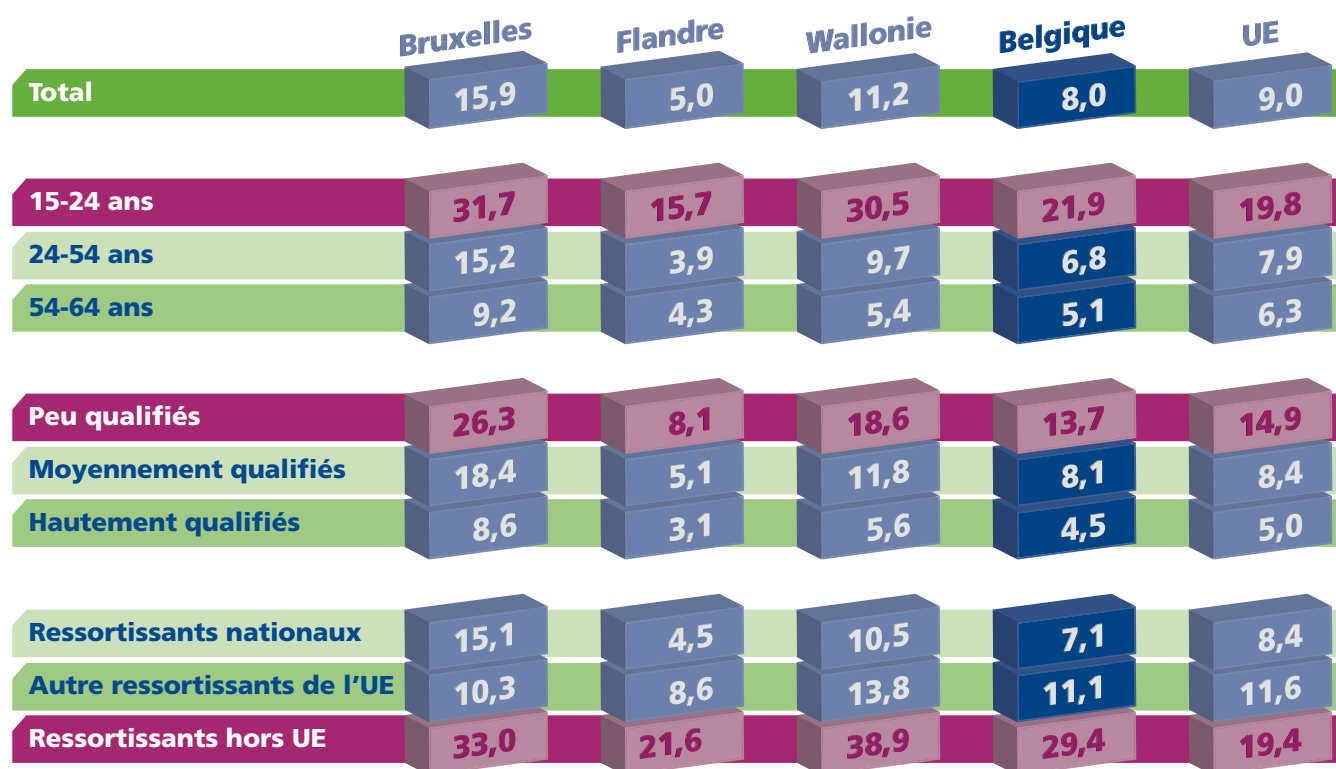
LES GROUPES À RISQUE

"L'un de ceux-ci, dans la tranche des 15 à 24 ans, est constitué par les jeunes qui quittent l'école trop tôt et trop peu qualifiés, c'est-à-dire au maximum avec un diplôme du secondaire inférieur. En Belgique, cela concerne plus de 11 % des jeunes; 16 % à Bruxelles. L'objectif européen 2020 (voir encadré) vise à réduire ce chiffre à 10 %. Apparemment, nous parvenons moins qu'ailleurs à établir des ponts entre l'école et le travail. En Allemagne, certaines formules permettent dès 15 ans de suivre des cours tout en travaillant. En Belgique, le système de l'alternance, possible dès 15 ans, lorsque l'enseignement à temps plein n'est plus obligatoire, rencontre peu d'intérêt. Il faut développer les stages en entreprise, les contrats d'apprentissage, trouver d'autres passerelles. Nous devons améliorer cette transition, car pour la population sous-qualifiée qui rate son entrée dans le monde du travail, le risque d'enlèvement dans le chômage est important. Cette situation alimente le chômage structurel.

La situation est également préoccupante à l'autre extrémité de la courbe démographique. Dans la tranche des 55 à 64 ans, seuls 35 % des gens sont au travail, pour une moyenne européenne de 46 %, et alors que l'objectif 2020 est de 50 %. Nos progrès sont insuffisants, sachant surtout que c'est un groupe nombreux. Il n'est plus possible de s'arrêter de travailler à 55, 57, voire 60 ans. Dans les décennies écoulées, on a développé des incitants à partir prématurément à la retraite. Il faut maintenant développer au contraire des incitants à travailler plus longtemps. Pour conserver son employabilité, cette tranche d'âge doit bénéficier de formations, rester au courant de l'évolution technologique, coacher des plus jeunes... Enfin, vu que l'évolution barémique est souvent liée à l'ancienneté, les employés âgés coûtent cher; les remplacer est tentant. Il serait donc utile de réduire les charges qui pèsent sur eux.

TAUX DE CHÔMAGE HARMONISÉ

(pourcentages de la population active en âge de travailler correspondante en 2009)



Ce tableau fait clairement ressortir les groupes à risque: jeunes de 15 à 24 ans, personnes peu qualifiées, alloctones non européens. Si les 54-64 ans sont peu représentés dans cette statistique, c'est que, préretraités ou chômeurs âgés, ils ne sont plus comptabilisés comme demandeurs d'emploi.

de main-d'œuvre ?



Un dernier groupe particulièrement peu représenté sur notre marché du travail est celui des étrangers non européens: 39 %, le pire score européen (56 % en moyenne). Comment l'expliquer? Par un niveau moyen d'éducation inférieur à celui des nationaux, par des signes de discrimination à l'embauche et peut-être par la langue: la majorité des allochtones d'origine nord-africaine parlant le français, ils vivent en Wallonie et à Bruxelles, alors qu'il y a pas mal de demandes insatisfaites de main-d'œuvre en Flandre. C'est donc un défi pour les agences de l'emploi de former ces populations, et pas seulement en matière de langue."

FORMATION ET MOBILITÉ

Y a-t-il un trait commun à ces différents groupes à risques ?

"La sous-qualification! En Europe, le taux d'emploi des non-qualifiés (disposant au mieux d'un diplôme secondaire inférieur) est de 46 %; il atteint moins de 39 % en Belgique, et à peine 35 % en Wallonie et à Bruxelles. Cela pose le problème de la formation au sens large: formation scolaire, du primaire au supérieur, et formation continue. Si l'on en croit les enquêtes internationales de l'OCDE (enquêtes PISA), qui mesurent, par matière, à la fois l'efficacité et l'équité de l'enseignement, les disparités régionales sont frappantes dans notre pays. Si l'enseignement flamand s'en tire plutôt bien, la Communauté française rencontre là un vrai défi: son enseignement est dans le peloton de queue européen sur les deux critères. Il ne fait aucun doute que l'essor wallon passe par une amélioration de l'enseignement. Mais en Flandre aussi, il y a encore beaucoup de pain sur la planche pour offrir aux jeunes de milieux moins favorisés des chances égales de suivre un enseignement prolongé et de qualité.

La Belgique dans son ensemble peut aussi faire mieux en matière de formation continue des adultes. Dans une économie de la connaissance comme la nôtre, le savoir devient rapidement obsolète: il faut donc se former continuellement pour rester apte à travailler. Or, nos chiffres de formation des adultes sont 3 à 4 fois inférieurs à ceux des pays du Nord de l'Europe et les objectifs convenus entre syndicats et patronat n'ont pas été atteints..."

Notre pays connaît de grandes variations de taux de chômage selon les régions...

"Non seulement entre les régions, mais aussi à l'intérieur de celles-ci. Et également selon les secteurs d'activité. Le manque de mobilité à la fois sectorielle et géographique est un autre problème transversal préoccupant. Dans un marché du travail en pénurie, il est important d'offrir des opportunités à tout le monde, donc de favoriser cette double mobilité.

À nouveau, on constate que ce sont les plus qualifiés qui sont les plus mobiles; ce qui s'explique entre autres par une meilleure connaissance de la seconde langue nationale et le fait que les

niveaux de salaire des non-qualifiés n'incitent pas à faire les frais d'un déplacement. Pourtant, cette mobilité fonctionnelle est nettement plus élevée dans les pays du nord de l'Europe, dont le modèle social est proche du nôtre.

Pour revenir à votre question, il y a en effet des zones où le taux de chômage est (très) élevé. Et c'est bien la première réserve de main-d'œuvre à mobiliser. Il faut donc une politique d'activation des chômeurs, comprenant un accompagnement, un suivi, et des sanctions s'il y a un manque systématique d'efforts."

Vous n'avez pas du tout évoqué le coût du travail...

"Les mécanismes de modération salariale doivent évidemment être maintenus, car il est important de protéger notre compétitivité par rapport à nos principaux partenaires.

Mais modérer les salaires ou même réduire la charge qui pèse sur eux ne sert à rien si l'on ne parvient pas à renforcer l'offre de travail. Car nous entrerions alors dans une pénurie de main-d'œuvre qui exercera de toute façon une pression à la hausse sur les salaires. Ce mécanisme s'observe déjà en période de haute conjoncture dans certains coins de Flandre.

Que se passe-t-il lorsqu'il y a pénurie de main-d'œuvre? Soit l'entreprise renonce à de nouvelles activités, et il y a une perte de croissance. Soit l'entreprise se délocalise, ce qui est encore pire. Soit enfin cette pénurie exerce une pression sur les salaires, jusqu'à les faire dérapier.

On voit bien qu'il est inutile de se préoccuper du coût salarial si l'on ne renforce pas en même temps l'offre de travail. Et dans cette matière, malheureusement, la Belgique n'a pas de bons résultats."

"Le Conseil supérieur de l'emploi plaide pour que les périodes de chômage temporaire soient mises à profit pour former les travailleurs."

Et résoudre cette pénurie par l'immigration ?

"Si l'on ne trouve pas ici la main-d'œuvre qu'il faut pour assurer l'activité économique, une certaine immigration sera nécessaire. Mais il ne faut pas croire que l'on pourra régler tous les problèmes ainsi. D'abord parce que l'immigration pose d'autres problèmes, et qu'il faut veiller à ce qu'elle reste gérable. Ensuite parce que les flux migratoires intra-européens vont se réduire d'eux-mêmes au fur et à mesure que les nouveaux pays membres de l'Union vont rattraper leur retard économique. Pour assurer leur développement, ils auront alors besoin de main-d'œuvre, qu'ils pourront mieux payer. Les nationaux resteront alors dans leur pays ou y retourneront..."

Le directeur Jan Smets, vice-président du Conseil supérieur de l'emploi: "Le manque de mobilité à la fois sectorielle et géographique est un problème préoccupant".

LA STRATÉGIE "EUROPE 2020"

La stratégie "Europe 2020" est une stratégie de coordination de politiques économiques de l'Union Européenne sur une période de dix ans.

Elle comporte **cinq grands objectifs**, à réaliser à l'horizon 2020 :

1. TAUX D'EMPLOI

- le faire passer de 69 % pour la population des 20 à 64 ans à au moins 75 %, par une plus grande participation de tous les **groupes à risque** (les jeunes, les femmes, les travailleurs âgés et les personnes d'origine étrangère)

2. RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT

- y investir 3 % du PIB

3. ENVIRONNEMENT

- réduire les émissions de gaz à **effet de serre** d'au moins 20 % par rapport aux niveaux de 1990
- faire passer la part des sources d'**énergie renouvelable** dans la consommation finale d'énergie à 20 %
- accroître de 20 % l'**efficacité** énergétique

4. NIVEAU D'ÉDUCATION

- réduire le taux de **décrochage scolaire** à moins de 10 %
- porter à 40 % au moins la proportion de personnes âgées de **30 à 34 ans** ayant obtenu un diplôme de l'enseignement supérieur

5. INCLUSION SOCIALE

- réduire la **pauvreté** en s'attachant à ce que 20 millions de personnes au moins cessent d'être confrontées au risque de pauvreté et d'exclusion

