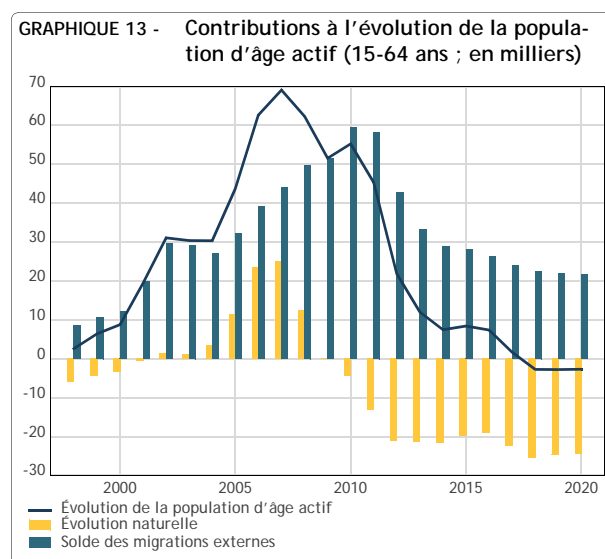


3. Marché du travail

3.1. Démographie et offre de travail

La démographie ne soutient plus la croissance de l'offre de travail...

La croissance de la population d'âge actif s'est sensiblement ralentie au cours de la première moitié de cette décennie. Ainsi, cette population a augmenté de 7 500 personnes en 2014, contre 55 300 en 2010 (graphique 13).



D'une part, son évolution naturelle¹ a été négative durant cette période, principalement du fait de l'augmentation sensible de la taille des cohortes atteignant l'âge de 65 ans. D'autre part, le solde migratoire externe est devenu moins positif, essentiellement en raison de la baisse sensible de l'immigration en provenance des pays non-UE. À moyen terme, l'évolution naturelle de la population d'âge actif devient encore plus négative, au fur et à mesure que les cohortes atteignant l'âge de 65 ans deviennent plus denses. En outre, compte tenu des hypothèses retenues dans les dernières perspectives démographiques², le solde migratoire externe continuerait à baisser dès lors que la réglementation plus stricte en matière de regroupement familial freine l'immigration en provenance de pays non

européens. La croissance de la population d'âge actif en 2015 et 2016 se maintient au même niveau qu'en 2014, mais fléchit nettement en 2017 et devient même négative à partir de 2018. Sur l'ensemble de la période 2015-2020 (voir tableau 7 en fin de section), la population d'âge actif augmenterait d'environ 9 000 personnes, soit nettement moins rapidement qu'au cours des six dernières années (+193 000 personnes). La part de la classe d'âge de 50-64 ans continue d'augmenter, au détriment des classes d'âge de 25-49 ans et 15-24 ans.

À moyen terme, non seulement la croissance de la population d'âge actif ralentit sensiblement, mais le poids des groupes de population présentant des taux d'activité relativement plus faibles augmente aussi. Cette évolution freine de plus en plus nettement au fil du temps la croissance du taux d'activité macroéconomique³ (tableau 6, ligne 2A : en moyenne de 0,09 point de pourcentage par an). La contribution démographique à la croissance de l'offre de travail atteignait encore 0,10 point en 2014, mais deviendrait négative à partir de 2017 pour finalement tomber à -0,18 point en fin de période (graphique 14). Sur l'ensemble de la période, la contribution de la démographie est en moyenne négative (tableau 6, ligne 3A : -0,07 point par an), alors qu'elle était encore de 0,41 point par an au cours des six dernières années.

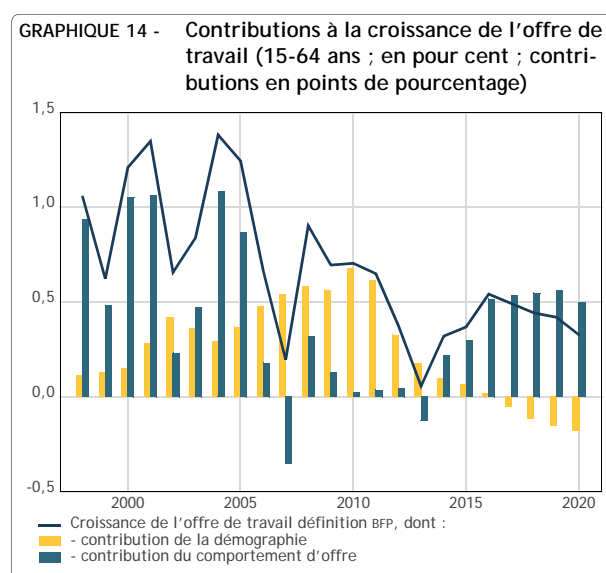
1. Le solde naturel de la population totale se définit comme l'écart entre le nombre de naissances et le nombre de décès. Ce solde reflète " l'évolution naturelle " de la population, soit sa croissance en l'absence de flux migratoires externes. De façon analogue, une évolution naturelle de la population d'âge actif (croissance en l'absence de migrations) peut être définie comme l'écart entre, d'une part, les entrées en âge actif (cohorte qui atteint l'âge de 15 ans) et, d'autre part, les sorties de l'âge actif (cohorte qui atteint 65 ans) plus les décès dans la population d'âge actif.
2. " Perspectives démographiques 2014-2060. Population, ménages et quotients de mortalité prospectifs ", BFP-DGS, mars 2015. Pour un complément d'informations sur les hypothèses utilisées dans la projection des migrations internationales, voir VANDRESSE, Marie, " Une modélisation de l'évolution future de la migration internationale ", Working Paper 2-15, BFP, mars 2015.
3. Rapport entre la population active totale (de 15 ans et plus) et la population d'âge actif (15 à 64 ans).

TABLEAU 6 - Déterminants de l'offre de travail (15 à 64 ans)¹
croissance annuelle en pour cent, contributions à la croissance annuelle en points de pourcentage

	2003-2008	2009-2014	2012	2013	2014	2015	2016-2019	2020	2015-2020
1. Croissance de la population d'âge actif	0,72	0,45	0,30	0,17	0,10	0,12	0,01	-0,04	0,02
2. Croissance du taux d'activité	0,15	0,02	0,07	-0,11	0,22	0,25	0,46	0,37	0,41
2A. Contribution de la démographie	-0,29	-0,04	0,02	0,01	-0,01	-0,05	-0,09	-0,14	-0,09
2B. Contribution du comportement d'offre	0,43	0,05	0,05	-0,12	0,22	0,30	0,54	0,50	0,49
15-24 ans	-0,15	-0,25	-0,23	-0,32	-0,23	-0,10	-0,02	0,00	-0,03
25-49 ans ; femmes	0,18	0,03	0,02	-0,04	0,05	-0,06	0,03	0,02	0,01
25-49 ans ; hommes	-0,05	-0,10	-0,06	-0,10	-0,01	-0,07	-0,02	-0,01	-0,02
50-64 ans ; femmes	0,34	0,28	0,24	0,23	0,29	0,31	0,30	0,26	0,29
50-64 ans ; hommes	0,11	0,09	0,09	0,10	0,12	0,22	0,25	0,22	0,24
3. Croissance de l'offre de travail (=1+2)	0,87	0,47	0,38	0,06	0,32	0,37	0,47	0,33	0,43
3A. Contribution de la démographie (=1+2A)	0,44	0,41	0,33	0,18	0,10	0,06	-0,07	-0,18	-0,07
3B. Contribution du comportement d'offre (=2B)	0,43	0,05	0,05	-0,12	0,22	0,30	0,54	0,50	0,49

1. L'offre de travail équivaut à la population active telle que définie par le BFP (c'est-à-dire y compris les chômeurs complets indemnisés non demandeurs d'emploi).

...mais alors que les changements dans le comportement d'offre ont, par le passé récent, à peine contribué...



En ce qui concerne l'évolution du comportement d'offre¹, sa contribution à la croissance de l'offre de travail a été inexistante depuis le milieu de la dernière décennie (graphique 14). Au cours de cette période, les contributions positives dans la classe d'âge 50-64 ans (moindre recours à la prépension, participation croissante des cohortes successives de femmes) ont été totalement compensées par des contributions négatives ou en repli dans les autres classes d'âge (tableau 6 ; graphique 15). Ainsi, les réformes de l'enseignement supérieur ont débouché tant sur un allongement de la durée moyenne des études que sur une augmentation de la proportion de jeunes qui mènent des études supérieures, ce qui contribue à expliquer la baisse structurelle des taux d'activité dans les classes d'âge les plus

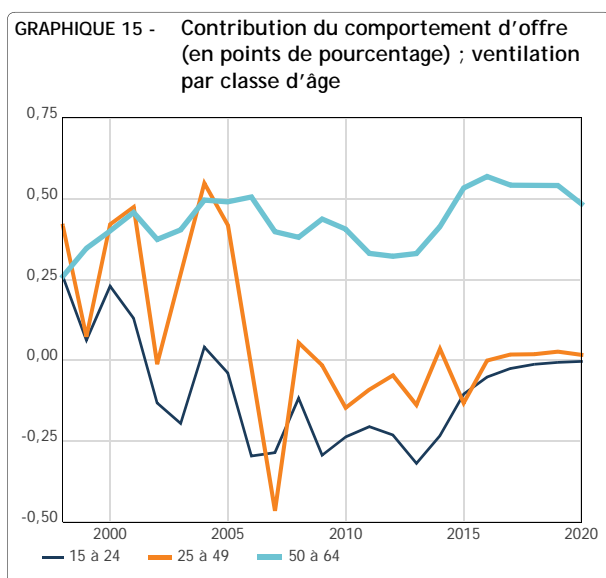
jeunes. De plus, dans la classe d'âge 25-49 ans, la dynamique à la hausse des taux d'activité féminins liée aux générations successives s'essouffle lentement. Enfin, le renforcement des contrôles de la recherche active d'un emploi par les chômeurs indemnisés a également pesé sur l'évolution des taux d'activité (mesurés sur la base de données administratives).

En 2013 également, la contribution de l'évolution des taux d'activité des moins de 50 ans a été nettement négative, à savoir -0,32 point dans la classe des 15-24 ans et -0,14 point dans la classe des 25-49 ans. Aux âges plus élevés, la progression des taux d'activité (contribution de 0,33 point) a été insuffisante pour compenser cette évolution si bien que l'évolution des taux d'activité a globalement contribué négativement à la croissance de l'offre de travail (-0,12 point). De plus, la contribution démographique diminue à nouveau de moitié si bien que la croissance de l'offre de travail s'est effondrée au cours de cette année-là (revenant de 0,38 % à 0,06 %).

1. Défini comme l'ensemble des changements des taux d'activité par âge, sexe et région du domicile.

...à la progression de l'offre de travail, ils en deviennent maintenant le moteur...

L'an dernier, la dynamique négative des taux d'activité parmi les moins de 50 ans s'est quelque peu essoufflée et l'évolution des taux d'activité parmi les plus de 55 ans a, en outre, été soutenue par des mesures relatives aux fins de carrière (réforme du régime de mise en disponibilité dans l'enseignement, renforcement des conditions d'accès à la retraite anticipée) qui avaient été prises par le gouvernement précédent. Par conséquent, la contribution globale de l'évolution des taux d'activité est redevenue nettement positive (0,22 point) et a largement compensé le nouvel affaiblissement de la contribution démographique si bien que la croissance de l'offre de travail a atteint 0,32 %.



À partir de 2015, le recul de la participation des jeunes au marché du travail devrait s'affaiblir graduellement, pour disparaître complètement à moyen terme (graphique 15). Cette année, la contribution de la classe d'âge 25-49 ans subit encore l'impact négatif de la réforme du système des allocations d'insertion destinées aux jeunes sortant de l'école et sans emploi (précédemment les allocations d'attente). Outre le contrôle plus sévère de la recherche active d'un emploi, les effets de la limitation dans le temps des allocations d'insertion commencent à se manifester. De plus, les conditions d'octroi de l'allocation sont cette année encore renforcées. Ces mesures s'accompagnent d'une augmentation du nombre de personnes faisant appel au revenu d'intégration. Elles entraînent aussi le retrait, au moins

temporaire, de certaines personnes du marché du travail (ou qui en tout cas cesseront d'être enregistrées comme demandeuses d'emploi), ce qui aura un effet négatif sur les taux d'activité dans les classes d'âge concernées. Au cours de la période de projection, la contribution de la classe des 25-49 ans redevient (légèrement) positive, mais uniquement chez les femmes pour qui les effets de cohorte jouent encore un rôle limité.

...principalement en raison des mesures relatives aux fins de carrière...

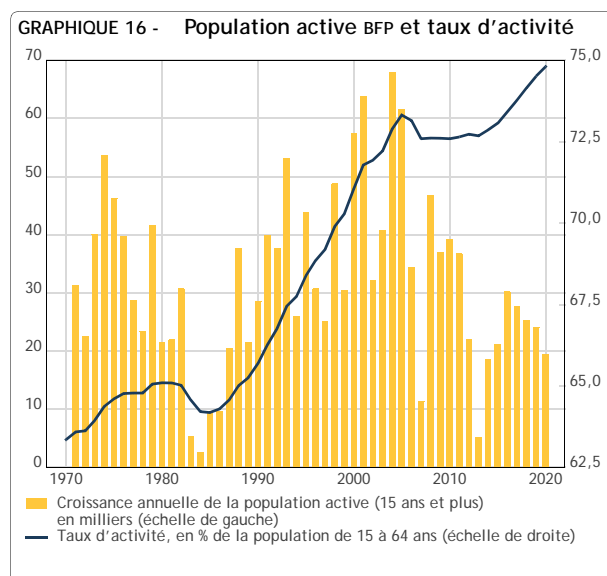
Dans les classes d'âge plus élevées, les effets de cohorte chez les femmes influencent toujours positivement l'évolution à moyen terme des taux d'activité. La contribution plus élevée qu'auparavant du comportement d'offre dans cette classe s'explique par les mesures prises par les gouvernements précédent et actuel. Ainsi, le relèvement de l'âge minimum de la retraite anticipée et le renforcement des conditions de carrière pour y accéder continuent de stimuler pendant toute la période de projection la croissance de l'offre de travail dans la classe d'âge 60-64 ans.

Dans le régime du chômage avec complément d'entreprise (RCC – précédemment la prépension), l'âge d'accès au régime est relevé et les conditions de carrière pour y entrer sont à nouveau renforcées. En outre, les personnes entrant dans le régime à partir de cette année doivent répondre à une nouvelle condition de " disponibilité adaptée " ; elles sont dorénavant considérées comme demandeuses d'emploi inoccupées et influencent à la hausse le chômage et la population active. Le nombre de chômeurs avec complément d'entreprise a nettement baissé au cours des trois dernières années (-12 100 personnes au total) et devrait encore diminuer de moitié (-52 000 personnes) à moyen terme pour ne plus représenter que 55 200 personnes en fin de période, dont plus de deux tiers devront répondre à la condition de " disponibilité adaptée " sur le marché du travail et seront ainsi assimilées à l'offre de travail¹.

1. Il est à remarquer que le démantèlement du régime des chômeurs âgés se poursuit (plus de nouvelles entrées dans le statut) si bien qu'un glissement s'opère dans la population active (définition BFP) de non demandeurs d'emploi à chômeurs devant répondre à une 'disponibilité adaptée' sur le marché du travail (voir section 4).

Sous l'effet des mesures précitées, la contribution de la classe des 50-64 ans passe de 0,41 point en 2014 à 0,53 point en 2015 et se maintient aux alentours de 0,50 point en projection. Étant donné que les contributions des classes d'âge de moins de 50 ans sont moins négatives qu'au cours des six dernières années, la contribution totale des changements de comportement est maintenant sensiblement plus élevée qu'au cours de cette précédente période (0,49 point par an contre 0,05 point par an). Cette évolution compense largement le recul de la contribution démographique si bien que la croissance moyenne actuelle de la population active (0,43 % par an) se maintient pratiquement au même niveau qu'auparavant (0,47 % par an), mais est maintenant exclusivement soutenue par les changements de taux d'activité.

...si bien que le taux d'activité global augmente fortement et la croissance de la population active se maintient.



L'accroissement de la population active progresse de +18 600 personnes en 2014 à +21 200 personnes en 2015 pour atteindre un pic de +30 200 personnes en 2016 (graphique 16). Sous l'effet de la nouvelle perte d'impulsions démographiques, la croissance de la population active s'essouffle progressivement pour ne plus atteindre que 19 400 personnes en 2020. En projection, l'évolution du comportement de l'offre continue de soutenir la croissance de l'offre de travail, ce qui se traduit par une hausse continue du taux d'activité macroéconomique. Celui-ci était resté pratiquement au même niveau depuis le milieu des années 2000, mais progresserait à moyen terme de 72,9 % à 74,8 % en dépit de l'impact négatif de changements dans la structure d'âge de la population d'âge actif.

TABLEAU 7 - Population d'âge actif (15-64 ans) et population active BFP (15 ans et plus)
moyenne annuelle, écarts en milliers

	Population d'âge actif			Population active BFP		
	08-02	14-08	20-14	08-02	14-08	20-14
15-24 ans	50	24	-32	-37	-48	-32
25-49 ans	2	-19	-42	32	-44	-42
50 ans et plus	246	189	84	268	250	222
Hommes	144	94	-2	71	37	55
Femmes	154	100	11	192	121	92
Total	299	193	9	263	159	148

Sur l'ensemble de la période de projection, la croissance cumulée de la population active représenterait quelque 148 000 personnes (tableau 7), soit une évolution proche de celle enregistrée au cours des six dernières années (159 000 personnes). L'offre de travail progresserait à nouveau plus fortement chez les femmes que chez les hommes et continuerait à vieillir, sous l'effet du vieillissement de la population d'âge actif et de l'augmentation des taux d'activité dans les classes d'âge supérieures. La part des femmes dans la population active totale progresse de 46,6 % en 2014 à 47 % en 2020, celle de la classe des 50 ans et plus de 28,9 % à 32,2 %. L'âge moyen de la population active, qui avait déjà progressé de 38,4 ans en 1997 à 41,5 ans en 2014, atteindrait 42,3 ans en 2020.

3.2. Coût du travail, salaires bruts, coin salarial, productivité et part du travail dans la valeur ajoutée dans le secteur des entreprises

Les mesures fédérales relatives au coût du travail induisent une baisse du coût du travail nominal et réel sur la période 2015-2016...

Au cours de la période 2015-2016, le coût horaire nominal du travail¹ dans le secteur des entreprises baissera de 0,1 % et de 0,2 % (tableau 8). Compte tenu des prix de la valeur ajoutée, le coût réel du travail baissera de 1,1 % et 1,2 %. En 2015, cette évolution s'explique par la suppression temporaire de la liaison automatique des salaires bruts aux prix (indice santé)², le gel des salaires bruts avant indexation, la baisse des primes de licenciement, et la baisse des taux de cotisation au Fonds de fermeture des entreprises. En 2016, les mesures relatives à la réduction du coût salarial dans le cadre du Pacte de compétitivité (réductions structurelles de cotisations patronales³, subventions du Maribel social⁴ et subventions au travail de nuit et en équipe⁵) sont exécutées et la hausse des salaires bruts hors index sera limitée suite à la concertation sociale. La hausse des salaires bruts avant indexation⁶ (0,5 %) qui interviendra en 2016 tiendra en une composante imposable (0,4 %) et en une composante non imposable, tant sur le plan fiscal que parafiscal.

TABLEAU 8 - Évolution du coût du travail, de sa composition et de ses déterminants macroéconomiques - secteur des entreprises y compris les entreprises de titres-services et les agences ALE
taux de croissance annuels moyens en pour cent, sauf indication contraire

	1986-2020	1986-1996 Avant la norme salariale	1997-2014 Depuis la norme salariale	2015-2020	2015 AIP	2016 AIP	2017-2020
Composition ex post du coût du travail							
1. Coût horaire nominal du travail	2,75	4,44	2,22	1,22	-0,12	-0,18	1,91
Évolution imputable aux éléments suivants ^a :							
- indexation	1,73	1,97	1,90	0,78	0,18	0,11	1,09
- salaires horaires bruts avant indexation	1,07	2,25	0,47	0,71	0,07	0,45	0,93
- taux parafiscal net	-0,07	0,17	-0,16	-0,27	-0,38	-0,74	-0,12
* dont total des cotisations patronales à la sécurité sociale ^b	0,07	0,26	0,06	-0,24	-0,40	-0,53	-0,13
* dont subventions salariales ^c	-0,15	-0,09	-0,22	-0,02	0,03	-0,20	0,01
Coût horaire réel du facteur travail et déterminants macroéconomiques^d							
2. Productivité horaire du travail en termes réels	1,27	2,18	0,87	0,84	0,52	0,65	0,97
3. Taux de chômage BFP (niveau en %)	12,60	12,48	12,98	11,64	12,26	12,07	11,37
4. Coin salarial ^e	-0,03	-0,07	0,13	-0,41	-1,36	-0,91	-0,05
Évolution imputable aux éléments suivants :							
- termes de l'échange internes ^f	0,01	-0,32	0,24	-0,11	-0,71	0,12	-0,02
- impôts sur la demande de travail ^g	-0,07	0,17	-0,16	-0,27	-0,38	-0,74	-0,12
- impôts sur l'offre de travail ^h	0,04	0,07	0,04	-0,03	-0,28	-0,29	0,09
5. Coût horaire réel du facteur travail ⁱ	0,95	2,09	0,59	-0,07	-1,06	-1,20	0,47

a. La somme des composantes ne correspond pas exactement à l'évolution totale en raison des effets de second ordre.

b. Les cotisations légales, extralégales, fictives et pour pensions complémentaires. Les cotisations légales s'entendent déduction faite des réductions de cotisations patronales générales. Les réductions de cotisations patronales groupes cibles sont traitées en tant que subventions salariales conformément aux directives du SEC 2010.

1. Le coût du travail se définit comme le salaire brut augmenté des cotisations patronales, déduction faite des réductions générale et groupes cibles et autres réductions des charges salariales au profit des employeurs.

2. L'indexation des salaires bruts dans le secteur privé ne sera à nouveau d'application que lorsque l'indice de référence sera dépassé de 2 %.

3. Majoration du forfait de base de 28 EUR par trimestre par ETP et majoration du plafond bas salaires de 960 EUR (par trimestre par ETP), lequel est indexé sur le plafond bas salaires du bonus à l'emploi, en janvier 2016 pour les travailleurs qui ne relèvent pas du Maribel social ou des entreprises de travail adapté.

4. Majoration du forfait Maribel social de 28 EUR par trimestre par ETP en janvier 2016.

5. Relèvement du pourcentage de subvention salariale (par rapport aux salaires bruts des prestations concernées) de 15,6 % à 20,4 % en janvier 2016.

6. Compte tenu de cette limite, il semble peu vraisemblable que la décision de prolonger d'un mois la période de salaire garanti à charge de l'employeur en cas de maladie soit effectivement imposée dès 2016.

- c. Ces subventions salariales sont de nature multiple et financées par différents niveaux de pouvoir (cf. annexe statistique électronique).
- d. Dans les modèles de négociation collective entre employeurs et travailleurs, le coût du travail réel est déterminé par la productivité réelle du travail, le coin salarial (corrélation positive) et par le taux de chômage (corrélation négative).
- e. Rapport entre le coût du facteur travail (après déduction des subventions salariales) et les salaires nets, corrigé pour tenir compte de l'évolution différente du déflateur de la valeur ajoutée et de l'indice des prix à la consommation.
- f. Rapport entre l'indice des prix à la consommation et le déflateur de la valeur ajoutée.
- g. Cotisations patronales (après réductions de cotisations patronales) déduction faite des subventions salariales. En 2015, baisse des taux de cotisation du ' Fonds de fermeture des entreprises ', suppression de la cotisation ' Congé éducation rémunéré ', introduction de la cotisation ' Groupes à risque '.
- h. Cotisations personnelles (après réductions de cotisations personnelles) et précompte professionnel.
- i. Déflatés par le déflateur de la valeur ajoutée.

...qui sera suivie à moyen terme d'une croissance modérée du coût du travail nominal.

À partir de 2017, le coût du travail horaire nominal progressera de 1,9 % en moyenne par an, soit un rythme inférieur à celui enregistré depuis l'application des normes salariales (période 1997-2014), à savoir 2,2 % en moyenne par an. Le coût horaire réel du travail augmentera de 0,5 % en moyenne par an, moins rapidement que la croissance réelle de la productivité (1,0 % en moyenne par an). La croissance annuelle moyenne des salaires bruts avant indexation devrait s'établir à 0,9 %. Au cours de la période 2017-2020, la croissance de la rémunération brute s'accélérerait pour évoluer davantage au même rythme que la croissance réelle de la productivité, contrairement à la période 1997-2014 où la productivité réelle augmentait plus rapidement, en moyenne annuelle, que les salaires bruts avant indexation (0,9 % contre 0,5 % respectivement).

L'évolution au-delà de 2016 doit être mise en perspective avec les éléments suivants : l'évolution du taux de chômage qui diminue progressivement, l'accélération de la croissance de la productivité de 0,6 % en moyenne en 2015-2016 à 1,0 % en moyenne par an sur la période 2017-2020, la stabilité du coin salarial (voir encadré) et l'éventail des réactions possibles des partenaires sociaux face aux dispositifs dictés par les gouvernements fédéraux successifs au cours de la période 2013-2016 pour freiner l'évolution du salaire brut (blocage du salaire brut réel, saut d'index).

Après 2016, l'évolution de la productivité et du chômage dynamise la croissance du coût du travail. Nous ne pouvons établir clairement si les effets du blocage des salaires et du saut d'index restent acquis. Selon une hypothèse possible, les efforts de réduction des salaires bruts imposés d'en haut seraient considérés comme artificiels et déboucheraient, par un mouvement de rattrapage, sur une accélération des hausses salariales brutes à l'avenir (à l'instar des pays où les salaires ne sont pas indexés automatiquement aux prix et où ils augmentent de manière plus brutale suite à chaque nouvelle négociation salariale). Selon une autre hypothèse, les efforts – même s'ils sont imposés – de maîtrise des salaires bruts confirmeraient implicitement une perte de pouvoir des organisations syndicales et ne déboucheraient pas sur un mouvement de rattrapage, quel que soit le niveau des salaires bruts durant la période jusqu'à 2016 (" le passé est le passé "). Dans les présentes Perspectives, nous tablons sur une voie médiane entre ces deux hypothèses extrêmes.

ENCADRÉ 2 - Coin salarial stable sur la période 2017-2020

Après 2016, le coin salarial reste stable étant donné que, d'une part, les prix à la consommation augmenteront pratiquement aussi rapidement que le déflateur de la valeur ajoutée et que, d'autre part, la baisse des charges sur la demande de travail (cotisations patronales moins subventions salariales) sera en grande partie compensée par la hausse des charges sur l'offre de travail (cotisations personnelles plus précompte professionnel).

La baisse des charges sur la demande de travail comprime le coin salarial. Le deuxième paquet de réductions structurelles de cotisations patronales¹ décidées dans le cadre du Pacte de compétitivité affecte en 2019 le taux de cotisations légales moyen (cf. annexe statistique électronique), tandis que le taux de cotisations imputées continue de diminuer au fur et à mesure que le stock de chômeurs avec complément d'entreprise se réduit et que les primes de licenciement baissent sous l'effet de la reprise conjoncturelle. Le taux de subventions salariales augmentera en moyenne, sous l'impulsion du deuxième paquet de subventions au travail de nuit et en équipe² (classé dans la rubrique ' précompte professionnel ') et de subventions Maribel social³ (rubrique ' Sécurité sociale '), lequel entrera en vigueur en 2019 dans le cadre du Pacte de compétitivité.

La sixième réforme de l'État entraîne un glissement comptable des subventions salariales : elles sont désormais comptabilisées parmi les réductions de cotisations ' groupes cibles ' régionales et non plus fédérales de même que celles de la Sécurité sociale (titres-services, activations) glissent vers les Régions. L'impact total des réductions ciblées régionales et fédérales sur le coût du travail diminuera légèrement compte tenu de leur caractère forfaitaire. Les présentes perspectives tiennent également compte d'une réorientation limitée, en Flandre, des réductions ciblées des chômeurs de longue durée vers les travailleurs âgés à bas salaires à partir de 2016 dans le cadre de la nouvelle politique des groupes cibles du gouvernement flamand. Ces mesures ont été annoncées mais ne sont pas encore traduites dans des textes législatifs. L'impact des subventions titres-services diminuera aussi légèrement sous l'effet de mesures visant à limiter la demande en Wallonie (la Région wallonne diminue la déductibilité fiscale de deux tiers à partir de 2016).

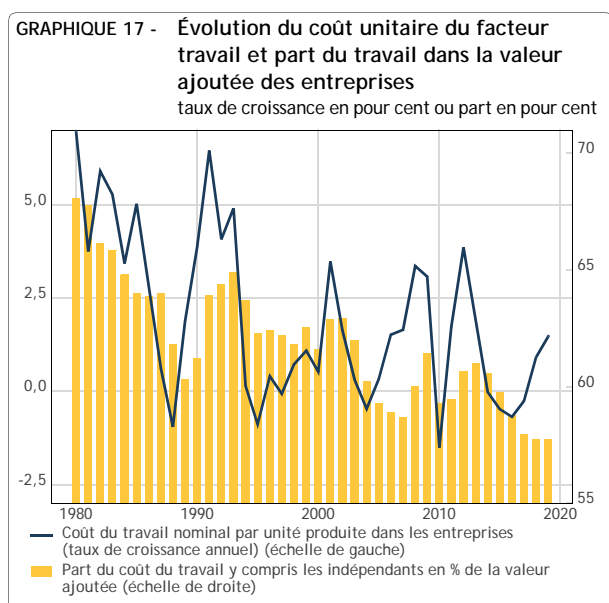
La hausse des charges sur l'offre de travail freine la réduction du coin salarial. Premièrement, à paramètres inchangés, l'impact du bonus parafiscal à l'emploi, à savoir les réductions de cotisations personnelles pour les bas salaires, diminue progressivement du fait des hausses de salaires bruts réels, étant donné que le plafond des bas salaires n'est indexé que sur l'indice santé et non sur les hausses moyennes des salaires bruts (cf. annexe statistique électronique). Deuxièmement, le taux moyen de l'impôt des personnes physiques s'accroît au fur et à mesure que les salaires bruts réels augmentent.

-
1. En janvier 2019, hausse de 14 EUR du forfait de base par trimestre par ETP et hausse du plafond des bas salaires de 480 EUR (par trimestre par ETP), lequel est indexé sur le plafond des bas salaires pour le bonus à l'emploi, pour les travailleurs qui ne relèvent pas du Maribel social ou des ateliers protégés.
 2. Hausse du pourcentage de subvention salariale (par rapport aux salaires bruts des prestations concernées) de 20,4 % (janvier 2016) à 22,8 % (janvier 2019).
 3. Hausse du forfait Maribel social de 14 EUR par trimestre par ETP en 2019.

Le coût nominal unitaire du facteur travail pousse l'inflation sous la norme des 2 % de la BCE.

Au cours de la période 2015-2020, le coût nominal unitaire du travail augmente en moyenne de 0,5 % par an (graphique 17), soit nettement plus lentement que l'objectif d'inflation de la BCE de 'moins mais proche' de 2 %. Dans un premier temps, le coût nominal unitaire du facteur travail baissera (-0,5 % et -0,7 % en 2015 et 2016), mais augmentera ensuite à nouveau pour atteindre 2,0 % à l'horizon 2020, soit 1,0 % par an sur la période 2017-2020.

Poursuite de la diminution tendancielle de la part salariale sur la période de projection.



Après une hausse temporaire et – d'un point de vue historique – modeste à 61,0 % en 2013, la part du coût du facteur travail dans la valeur ajoutée des entreprises retombe progressivement de 60,6 % en 2014 à 58,0 % en 2020. À titre de comparaison, la part salariale a baissé de 64,0 % dans les années quatre-vingt à 63,0 % en moyenne dans les années nonante puis à 60,6 % en moyenne dans les années 2000.

À long terme, la part salariale reflète la mesure dans laquelle le travail et d'autres facteurs de production sont substituables en fonction de leurs coûts relatifs. Le pouvoir de négociation relatif des organisations de travailleurs est également un facteur déterminant pour la part salariale à long terme dans la mesure où les salaires sont négociés collec-

tivement et que le marché du travail n'est pas une structure parfaitement concurrentielle. En revanche, les diminutions des charges salariales via des réductions de cotisations patronales ou des subventions salariales entraînent généralement une baisse immédiate et temporaire de la part salariale. Cet effet joue en 2016 et 2019. C'est pourquoi nous ne pouvons établir clairement à l'heure actuelle si la nouvelle baisse de la part salariale après 2014 représente une nouvelle tendance à long terme ou au contraire si elle est temporaire.

3.3. Emploi

La croissance de l'emploi s'accélère jusqu'en 2017, mais recule ensuite à mesure que la croissance de l'activité s'affaïsse et que les gains de productivité augmentent.

Après deux années de stagnation (croissance de -0,3 % en 2012 et de 0,1 % en 2013), l'activité dans le secteur marchand s'est accrue de 1,1 % en 2014. Une part importante de cette croissance a été absorbée par la hausse des gains de productivité : tant la croissance de la productivité horaire du travail (+0,4 %) que celle de la durée de travail moyenne (+0,3 %) se sont accélérées (tableau 9). Cette évolution s'explique par un mouvement de rattrapage par rapport à la rétention de main-d'œuvre qui s'est manifesté au cours des années de basse conjoncture. En outre, l'accroissement de l'emploi titres-services en 2014 s'est avéré être bien moins vigoureux que par le passé. Dès lors, la croissance dans le secteur marchand s'est également caractérisée par une intensité de main-d'œuvre moins élevée. En conséquence, la progression de l'emploi marchand est restée limitée à 0,4 %.

TABLEAU 9 - Volume de travail et emploi dans les branches d'activité marchande
taux de croissance annuels moyens en pour cent

	1981- 2008	2009- 2014	2015- 2020	2013	2014	2015	2016	2017- 2019	2020
Valeur ajoutée réelle	2,3	0,4	1,7	0,1	1,1	1,4	1,7	1,9	1,7
Productivité horaire du travail	1,9	-0,1	0,9	0,1	0,4	0,5	0,7	0,9	1,2
Volume de travail	0,4	0,5	0,9	0,0	0,7	0,9	1,0	0,9	0,5
Durée de travail moyenne	-0,3	0,1	0,0	0,2	0,3	0,1	0,0	-0,1	-0,1
Emploi en nombre de personnes	0,7	0,4	0,9	-0,3	0,4	0,8	1,0	1,0	0,6
p.m. Productivité du travail par tête	1,6	0,0	0,8	0,4	0,7	0,6	0,7	0,8	1,1

À partir de cette année, la croissance de l'activité dans le secteur marchand continue à se consolider jusqu'à atteindre 1,9 % en 2017-2018, avant de retomber quelque peu pour atteindre un niveau de 1,7 % en 2020 (tableau 9). En moyenne, la valeur ajoutée dans le secteur marchand affiche une croissance annuelle de 1,7 % à moyen terme, soit nettement plus qu'au cours des six dernières années qui, il est vrai, ont été marquées par deux récessions, mais moins qu'au cours des trois décennies ayant précédé la crise financière.

L'évolution de la durée de travail moyenne est influencée aussi bien par des effets conjoncturels et des effets structurels (travail à temps partiel) que par des effets de composition (la répartition de l'emploi en fonction du statut de travail et de la branche d'activité). La conjoncture influence surtout l'évolution du nombre d'heures prestées par emploi salarié en équivalent temps plein. Ce nombre d'heures n'atteindrait un niveau conjoncturellement neutre que dans le courant de cette année, ce qui maintient une pression à la hausse sur la durée de travail moyenne en début de période de projection.

L'impact du travail à temps partiel se reflète dans l'évolution du nombre d'équivalents temps plein par tête de l'emploi salarié (le 'facteur ETP'). La baisse historique du facteur ETP s'est déjà arrêtée au cours des dernières années parce que l'accroissement de la part des emplois à temps partiel s'est ralenti (notamment en raison de la vitesse de croisière atteinte par l'emploi titres-services) et que, parallèlement, la durée relative d'un emploi à temps partiel par rapport à un emploi à temps plein a continué à augmenter. En outre, le durcissement des conditions pour bénéficier du crédit-temps à temps partiel (suppression de l'allocation de l'ONEM pour les nouvelles demandes sans motif ; nouveau relèvement de l'âge d'accès aux emplois de fin de carrière) continue à freiner la croissance de la part des emplois à temps partiel dans l'emploi salarié. Le facteur ETP devrait même légèrement augmenter au cours de la période de projection.

En revanche, les effets de composition devraient entraîner une baisse de la durée de travail moyenne sur l'ensemble de la période. Tout d'abord, la composition de l'emploi indépendant change au détriment des branches d'activité caractérisées par la durée de travail la plus élevée (à savoir l'agriculture). Ensuite, la part de l'emploi indépendant dans l'emploi marchand total s'amenuise également : ce recul a également un effet né-

gatif sur la durée de travail moyenne, étant donné que les indépendants prestent en moyenne un nombre d'heures plus élevé. Après avoir encore légèrement augmenté en 2015, la durée moyenne du travail devrait dès lors se stabiliser en 2016 et suivre une évolution légèrement négative à partir de 2017 (-0,1 % par an).

La croissance moyenne de la productivité horaire du travail a été légèrement négative au cours des six dernières années (tableau 9 : -0,1 % par an), parce que les périodes de recul conjoncturel (2009 ; 2012-2013) se sont accompagnées de fortes baisses de la productivité et que la croissance s'est caractérisée par une exceptionnelle intensité en main-d'œuvre durant la période de reprise (2010-2011). Au cours de la période de projection, la croissance de la productivité horaire devrait progressivement se renforcer en passant de 0,5 % en 2015 à 1,2 % en 2020, au fur et à mesure de l'accélération de la croissance des salaires avant indexation (voir section 2).

Toutefois, la croissance de la productivité horaire (0,9 % par an en moyenne au cours de la période de projection) reste faible d'un point de vue historique. L'intensité de main-d'œuvre de la croissance peut s'expliquer partiellement par le glissement de l'emploi des branches à forte croissance de la productivité vers les branches à faible croissance de la productivité, même si l'expansion moins marquée de l'emploi titres-services (voir infra) atténue quelque peu la pression à la baisse exercée sur l'évolution de la productivité. D'un point de vue macroéconomique et sur le long terme (voir chapitre 2, section 2.1) toutefois, le ralentissement de la croissance de la productivité est dû à un recul structurel de la croissance de l'intensité capitaliste et de la productivité totale des facteurs, ce qui entame le potentiel de croissance de l'économie belge.

Le rythme de hausse de l'emploi marchand double cette année (pour atteindre 0,8 %) et continue à augmenter jusqu'en 2017 (pour atteindre un niveau de 1,2 %) avant de retomber (à 0,6 % en 2020) à mesure que la croissance de l'activité s'affaiblit et que les gains de productivité augmentent. L'emploi marchand progresse de 0,9 % par an en moyenne sur la période de projection, ce qui représente plus du double de la croissance moyenne enregistrée au cours des années 2009-2014 et est même supérieur à la moyenne des trois décennies ayant précédé la crise financière.

L'emploi dans l'industrie manufacturière continue à reculer, mais repart à la hausse dans la construction, ainsi que dans le commerce et l'horeca.

L'emploi dans l'industrie manufacturière continue à s'amenuiser pendant la période de projection, mais à un rythme moins rapide que dans le passé récent. Alors que la croissance de la valeur ajoutée dans l'industrie manufacturière était encore négative en moyenne au cours des six dernières années, l'activité devrait reprendre vigueur à moyen terme. Toutefois, cette embellie est loin d'être suffisante pour dépasser les gains de productivité, qui restent considérables. Dès lors, on devrait encore enregistrer 32 200 pertes d'emplois (-1,1 % par an), ce qui est cependant nettement moins qu'au cours des six années écoulées (-80 300 emplois). C'est surtout dans les branches plus cycliques de la production de biens intermédiaires et de biens d'équipement qu'on constate par rapport aux six dernières années une diminution des pertes d'emplois, alors que dans l'industrie des biens de consommation celles-ci restent aussi importantes que dans le passé récent.

L'activité dans la construction est sous pression depuis plusieurs années déjà, notamment parce que le climat macroéconomique difficile a affecté les investissements résidentiels des ménages (voir chapitre 2, section 2.6) et que des mesures de soutien prises suite à la crise financière ont été progressivement supprimées. Le net fléchissement de l'emploi au cours des deux dernières années contraste fortement avec les bons résultats enregistrés en matière d'emploi au cours de la période 2005-2012, mais il peut s'expliquer également par la hausse du recours à l'outsourcing, par lequel de l'emploi résident a été remplacé par de la main-d'œuvre " détachée " (ces opérations sont comptabilisées comme une importation de services intermédiaires). Dans le cadre des présentes Perspectives, cette évolution n'est pas supposée s'accroître. En conséquence, l'emploi devrait rebondir en présence d'une croissance moyenne modérée de l'activité et des gains de productivité en recul, ce qui permettrait la création de 14 400 emplois supplémentaires à moyen terme.

TABLEAU 10 - Emploi intérieur par branche et population active occupée
moyennes annuelles, en milliers de personnes, sauf indication contraire

	Taux de croissance annuels					Écart		Niveau	
	2009-2014	2013	2014	2015	2015-2020	14-08	20-14	1980	2020
Agriculture	-2,9	0,2	-2,9	0,3	-0,4	-11	-1	113	57
Industrie	-1,5	-2,0	-2,0	-0,8	-0,3	-77	-16	1278	813
- Énergie	0,6	0,1	-0,9	0,4	0,6	2	2	80	53
- Industrie manufacturière	-2,4	-2,4	-2,0	-1,5	-1,1	-80	-32	906	476
- Construction	0,1	-1,5	-2,2	0,4	0,9	2	14	292	285
Services marchands	1,1	0,3	1,2	1,3	1,3	175	228	1638	3052
- Transports et communication	-1,1	-1,8	-0,3	-0,4	-0,1	-18	-2	295	264
- Commerce et horeca	-0,2	-0,8	0,0	-0,2	0,3	-8	13	670	751
- Crédit et assurances	-1,1	-1,4	-0,9	-0,4	-0,1	-8	-1	131	126
- Santé et action sociale ^a	2,2	1,6	1,7	2,7	2,3	69	84	210	645
- Autres services marchands ^b	1,5	0,5	2,6	2,3	2,0	85	129	332	1143
Emplois titres-services et ALE	11,2	5,5	0,8	-0,1	0,6	56	4	0	122
Services non marchands	0,3	-0,3	0,1	-0,5	-0,2	15	-9	749	840
- Administration publique et enseignement	0,6	0,3	0,0	-0,6	-0,3	26	-14	681	795
- Services domestiques ^c	-4,2	-12,2	4,2	1,1	2,3	-11	6	68	45
Emploi intérieur	0,4	-0,3	0,4	0,6	0,7	102	201	3778	4761
Branches d'activité marchande, dont :	0,4	-0,3	0,4	0,8	0,9	87	210	3028	3921
- Salariés	0,3	-0,5	0,3	0,9	1,1	47	203	2424	3162
- Indépendants	0,9	0,9	0,9	0,3	0,2	40	7	604	760
Population active occupée	0,4	-0,3	0,4	0,5	0,7	103	201	3837	4840
Taux d'emploi (% pop. 15-64 ans)	-0,1	-0,4	0,3	0,4	0,7	-0,3	2,7	59,5	66,5

a. Hors emplois titres-services.

b. Hors emplois titres-services et emplois ALE.

c. Pour compte propre auprès des ménages.

Des pertes d'emplois ont été enregistrées depuis 2008 dans les branches ' crédit et assurances ', ' transports et communication ' et ' commerce et horeca ', et ce aussi bien pour des raisons conjoncturelles (commerce, horeca, transport routier, entreposage et services auxiliaires de transport) que pour des raisons structurelles (crédit et assurances, baisse de l'emploi chez bpost). À moyen terme, l'emploi devrait presque se stabiliser dans les deux premières branches. Toutefois, on assistera, aussi bien dans la branche ' crédit et assurances ' que dans certains sous-secteurs de la branche transports (comme la SNCB), à un très grand nombre de départs naturels de travailleurs âgés au cours des prochaines années (voir infra), ce qui pourrait offrir également des possibilités de réduire l'emploi à un rythme accéléré et d'enregistrer des gains de productivité. Dans la branche ' commerce et horeca ' – où il était déjà question d'une embellie dans l'évolution de l'emploi l'année dernière –, la croissance de l'activité retrouve des couleurs à la faveur de la hausse de la consommation privée, ce qui devrait se traduire par un accroissement du nombre d'emplois de 12 900 unités à moyen terme.

La majeure partie des créations d'emplois reste l'apanage des branches ' autres services marchands ' et ' santé ', tandis que la croissance de l'emploi titres-services s'essouffle.

Les branches ' santé et action sociale ' et ' autres services marchands ' restent celles où on observe le plus grand nombre de créations d'emplois à moyen terme (avec respectivement 83 600 et 127 900 emplois supplémentaires). Dans la branche ' santé et action sociale ', la croissance de l'emploi resterait presque au même niveau qu'au cours des six dernières années (2,3 % par an). Comme à l'accoutumée, la croissance de l'emploi dans cette branche est soutenue par la forte progression de la demande de services de santé, qui est elle-même

alimentée par la hausse sensible des dépenses en soins de santé et par la faiblesse des gains de productivité. Dans la branche 'autres services marchands', à la fois vaste et hétérogène, l'accroissement de l'emploi serait même supérieur (hausse de 2,0 % par an) à celui des six années écoulées. En effet, la composante cyclique de cette branche (le travail intérimaire) avait été durement touchée par la double récession au cours de cette période.

En revanche, la croissance de l'emploi titres-services – troisième moteur de la création d'emplois au cours de la dernière décennie – s'est ralentie l'année dernière. Le potentiel de croissance future de ce type d'emploi – dans le champ d'application actuel – semble limité, après l'essor rapide enregistré depuis le milieu des années 2000 et les hausses de prix successives opérées ces dernières années.

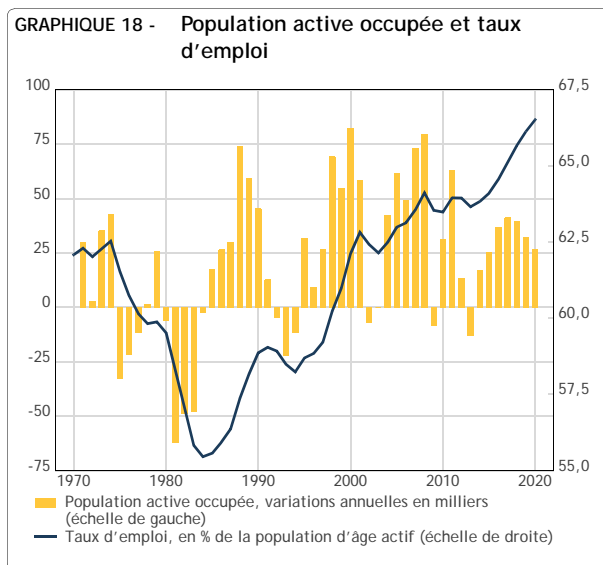
Les gains de productivité étant systématiquement plus élevés dans l'industrie manufacturière que dans les services marchands, la tertiarisation croissante de l'économie se manifeste davantage dans la distribution sectorielle de l'emploi que dans celle de la valeur ajoutée. Le poids de l'industrie manufacturière dans l'emploi intérieur total passerait de 11,1 % en 2014 à 10,0 % en 2020, et celui des services marchands progresserait de 61,9 % à 64,1 %. Les branches dont le poids augmente le plus sont 'santé et action sociale' (de 12,3 % à 13,5 %) et 'autres services marchands' (de 22,2 % à 24,0 %).

Baisse de l'emploi dans l'administration publique et la défense, hausse dans l'enseignement.

Entre 2008 et 2014, l'emploi dans la branche 'administration publique et enseignement' a augmenté de 26 200 personnes du fait de la forte hausse dans l'enseignement (+32 400 personnes) alors que l'emploi s'est inscrit en recul au niveau du pouvoir fédéral au sein de ses administrations (-5 800 personnes) et à la Défense nationale (-9 000 personnes). En 2014, l'emploi de la branche est resté globalement stable : il a encore progressé dans l'enseignement mais a baissé dans les administrations des différents niveaux de pouvoir (suite aux limitations au remplacement des départs naturels) et à la Défense nationale (suite à son " Plan de transformation ").

En 2015, l'emploi recule de 4 800 unités en raison du renforcement des mesures d'économies dans les administrations (principalement fédérales), et à une nouvelle mesure en Communauté flamande qui limite la croissance du personnel enseignant. Sur la période 2016-2020, l'emploi continuerait de baisser, à raison de 1 900 unités en moyenne par an : il se tasserait encore dans l'administration publique en raison des mesures déjà décidées par les différents gouvernements et progresserait plus modérément que par le passé dans l'enseignement (la projection table sur un taux d'encadrement constant). Sur l'ensemble de la période de projection, l'emploi dans la branche 'administration publique et enseignement' diminuerait donc de 14 400 unités (-21 100 personnes dans l'administration publique stricto sensu ; -2 800 à la Défense nationale ; +9 500 dans l'enseignement).

Le taux d'emploi grimpe fortement, mais reste en dessous de l'objectif européen convenu.



Malgré la double récession de 2009 et 2010-2011, la population active occupée a gagné quelque 103 000 unités en 2014 par rapport à 2008. Mais comme la population d'âge actif a nettement augmenté au cours de la même période, le taux d'emploi macroéconomique¹ de l'an dernier est resté inférieur à celui de 2008 (63,8 % contre 64,1 % ; graphique 18).

L'accroissement de la population active occupée s'élève à 25 500 personnes cette année. Il s'accélère pour atteindre 39 200 personnes en moyenne au cours de la période 2016-2018, mais retombe ensuite pour atteindre 26 500 personnes en 2020. Cette progression est à mettre à l'actif des branches d'activité marchande, vu que l'emploi recule dans les branches non marchandes. À moyen terme, la population active occupée devrait s'accroître de 201 500 unités, soit 33 600 unités par an en moyenne.

population active occupée devrait s'accroître de 201 500 unités, soit 33 600 unités par an en moyenne.

Cette année, le taux d'emploi macroéconomique augmente de 0,28 pp et retrouve le niveau qui était le sien avant la crise financière (64,1 %). Au cours de la période 2016-2018, il devrait encore progresser davantage (0,52 pp par an en moyenne) avant de ralentir quelque peu (jusqu'à +0,39 pp en 2020), bien que la croissance de la population d'âge actif continue également à diminuer (voir section 1). En 2020, il s'établirait à 66,5 %. Le taux d'emploi tel que défini dans le cadre de la stratégie UE2020² devrait aussi augmenter sensiblement à moyen terme, passant de 67,3 % en 2014 à 70,0 % en 2020. Ce niveau reste toutefois encore très éloigné de l'objectif de 73,2 % que la Belgique s'est engagée à atteindre à l'horizon 2020.

Ces dernières années, les besoins de recrutement les plus importants ont été enregistrés dans les branches ' santé ', ' autres services marchands ' et - compte tenu de la forte demande de remplacement - dans les administrations publiques.

Le tableau 11 présente, par classe d'âge, les entrées annuelles nettes dans la population active occupée (au total, par statut de travail, et – pour les salariés – par branche d'activité), dans la population active et dans la population au chômage. La somme pour toutes les classes d'âge (colonne ' total ') correspond à l'écart annuel par variable. Depuis l'éclatement de la crise financière (période 2009-2014), l'accroissement de la population active occupée (la ' demande d'expansion ' ou DE) s'est en moyenne élevé à 17 200 personnes par an. En outre, en moyenne 85 900 personnes (chiffres nets) de 50 ans ou plus ont quitté la population active occupée chaque année, ce qui a suscité une ' demande de remplacement ' (ou DR). Les ' besoins de recrutement ' totaux (BR=DE+DR)³ qui ont été couverts par des entrées nettes aux âges inférieurs à 50 ans se sont donc élevés à 103 100 personnes en moyenne par an.

1. Rapport entre la population active occupée totale et la population âgée de 15 à 64 ans ; chiffres administratifs.

2. Uniquement la catégorie d'âge 20-64 ans ; mesuré sur la base de l'EFT, l'enquête sur les forces de travail '.

3. Pour une définition plus détaillée de ces concepts, nous vous renvoyons aux Perspectives économiques 2012-2017 de mai 2012 (chapitre 4, section 5).

TABLEAU 11 - Entrées nettes sur le marché du travail, par classe d'âge
 en milliers, moyennes annuelles

	2009-2014					2015-2020				
	Total	49+	15-49	30-49	15-29	Total	49+	15-49	30-49	15-29
Salariés, dont :	9,9	-69,5	79,4	-5,7	85,1	32,0	-73,4	105,3	3,3	102,0
- Industrie manufacturière	-13,0	-12,8	-0,1	-6,0	5,9	-4,8	-11,2	6,4	-1,8	8,2
- Construction	-0,9	-3,7	2,9	-1,6	4,5	2,8	-3,8	6,5	0,7	5,8
- Transports et communication	-2,9	-7,9	4,9	0,3	4,7	-0,2	-6,8	6,6	0,7	5,9
- Commerce et horeca	1,5	-8,2	9,6	-3,7	13,3	5,2	-9,0	14,3	-1,1	15,3
- Crédit et assurances	-1,3	-3,0	1,7	-0,4	2,1	0,0	-2,8	2,8	-0,3	3,0
- Soins de santé	10,6	-5,8	16,4	3,6	12,8	13,8	-8,2	22,0	3,6	18,4
- Autres services marchands ^a	13,0	-7,0	20,0	-2,5	22,6	15,7	-10,2	25,9	-3,1	29,0
- Administration publique et enseignement	4,0	-18,6	22,5	5,4	17,1	-2,9	-19,3	16,4	3,2	13,3
- Fonctionnaires	-2,8	-20,1	17,4	9,8	7,6	-0,9	-17,4	16,5	9,8	6,7
- Ouvriers / employés	12,6	-49,4	62,0	-15,5	77,6	32,8	-55,9	88,8	-6,5	95,3
Non salariés	7,1	-14,9	22,0	9,0	13,0	1,6	-16,7	18,3	7,1	11,1
Population active occupée	17,2	-85,9	103,1	4,3	98,7	33,6	-92,0	125,5	11,7	113,9
Population active	26,4	-97,4	123,8	5,9	117,9	24,6	-100,3	125,0	0,6	124,4
Population au chômage	9,2	-11,5	20,7	1,6	19,2	-9,0	-8,4	-0,6	-11,1	10,5

a. Y compris les emplois titres-services et les emplois ALE.

Dans le tableau 12, ces flux sont exprimés, pour la population active occupée, proportionnellement à l'emploi correspondant (total, par branche ou par statut). Chaque année, il a fallu procéder à des recrutements de personnes âgées de moins de 50 ans à concurrence de 2,3 % de la population active occupée pour absorber aussi bien la croissance de la population active occupée (0,4 % par an) que les besoins de remplacement (1,9 % de la population active occupée par an). Dans la pratique, les entrées nettes se concentrent dans les classes d'âge inférieures à 30 ans. Par conséquent, les BR peuvent être interprétés – au niveau de la population active occupée totale – comme une demande de recrutement de jeunes.

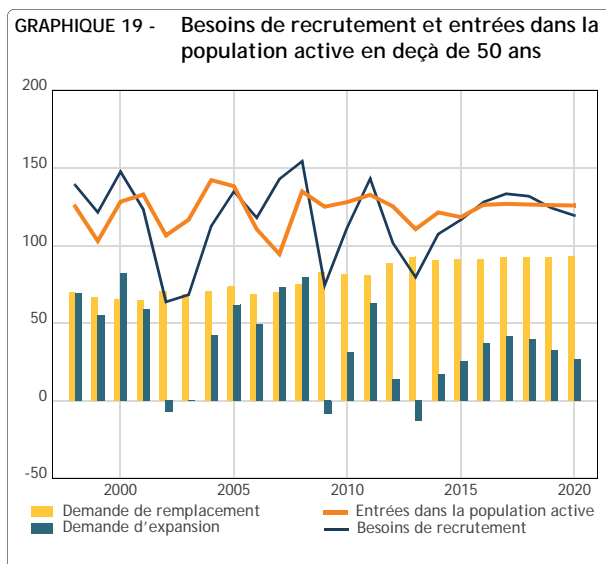
TABLEAU 12 - Demande de remplacement (DR), demande d'expansion (DE) et besoins de recrutement (BR)
 en pourcentage de l'emploi par rubrique ; moyennes annuelles

	2009-2014					2015-2020					
	DE	DR	BR	15-49	30-49	15-29	DE	DR	BR	15-49	30-49
Salariés, dont :	0,3	1,8	2,1	-0,2	2,3	0,8	1,9	2,7	0,1	2,6	
- Industrie manufacturière	-2,4	2,5	0,0	-1,1	1,2	-1,0	2,4	1,4	-0,4	1,8	
- Construction	-0,4	1,7	1,3	-0,8	2,1	1,3	1,7	3,0	0,3	2,7	
- Transports et communication	-1,1	3,0	1,9	0,1	1,8	-0,1	2,7	2,6	0,3	2,3	
- Commerce et horeca	0,2	1,3	1,6	-0,6	2,2	0,8	1,4	2,3	-0,2	2,4	
- Crédit et assurances	-1,0	2,5	1,4	-0,3	1,8	0,0	2,4	2,3	-0,2	2,6	
- Soins de santé	2,4	1,3	3,6	0,8	2,8	2,6	1,6	4,2	0,7	3,5	
- Autres services marchands ^a	1,9	1,0	3,0	-0,4	3,3	2,1	1,3	3,4	-0,4	3,8	
- Administration publique et enseignement	0,5	2,3	2,8	0,7	2,1	-0,4	2,4	2,1	0,4	1,7	
- Fonctionnaires	-0,5	3,6	3,1	1,8	1,4	-0,2	3,2	3,0	1,8	1,2	
- Ouvriers / employés	0,4	1,5	1,9	-0,5	2,4	1,0	1,7	2,7	-0,2	2,9	
Non salariés	1,0	2,0	3,0	1,2	1,8	0,2	2,2	2,4	0,9	1,5	
Population active occupée	0,4	1,9	2,3	0,1	2,2	0,7	1,9	2,7	0,2	2,4	

a. Y compris les emplois titres-services et les emplois ALE.

Proportionnellement, les besoins de recrutement les plus importants au cours des six dernières années ont émané des branches ' santé ', ' autres services marchands ' et administrations publiques. Dans les deux premières branches, la demande d'expansion a de loin été prépondérante, compte tenu du rôle important joué par l'emploi titres-services au sein des ' autres services marchands ', tandis que la demande de remplacement y a été inférieure à la moyenne générale enregistrée pour l'ensemble des salariés. En revanche, c'est la demande de remplacement qui a été le facteur prédominant dans les administrations publiques. Ainsi, les départs de fonctionnaires âgés ont été particulièrement nombreux au cours des dernières années (20 100 unités, soit 3,6 % de l'effectif total des fonctionnaires par an). Comme ces départs n'ont pas été totalement compensés par de nouveaux engagements ou par des passages du statut de contractuel à celui de fonctionnaire, le nombre total de fonctionnaires a reculé de 0,5 % par an. En outre, la demande de remplacement a également été relativement élevée (au moins 2,5 % de l'emploi par an) dans les branches ' crédit et assurances ', ' industrie manufacturière ' et ' transports et communication '.

La pression démographique exercée sur la demande de remplacement est contrecarrée par les mesures de fin de carrière...



Dans le graphique 19, les besoins de recrutement dans la classe d'âge 15-49 ans sont ventilés selon leurs déterminants (DE et DR) et sont comparés avec les entrées annuelles nettes dans la population active. La demande de remplacement est passée de 68 700 unités en 2006 à 92 700 unités en 2013 en raison de la densité sans cesse plus élevée des cohortes atteignant l'âge de sortie. L'an dernier, cette pression démographique croissante a été contrecarrée par l'effet des mesures de fin de carrière, si bien que la demande de remplacement a enregistré un léger recul (pour atteindre 90 400 personnes). Dans la suite de la période de projection, les mesures de fin de carrière prises par les deux derniers gouvernements devraient permettre à la demande de remplacement de se stabiliser. En moyenne, celle-ci

n'est donc que légèrement plus élevée qu'au cours des six dernières années (tableau 11 : sorties nettes de 92 000 personnes dans la classe d'âge des personnes âgées de 50 ans et plus). Sans les réformes précitées, la demande de remplacement aurait compté 14 800 personnes par an de plus au cours de la période de projection.

...mais ces dernières soutiennent également la croissance de l'emploi, celle-ci entraînant des besoins de recrutement plus importants dans les classes d'âge de moins de 50 ans.

Les mesures relatives aux fin de carrière maintiennent davantage de personnes de plus de 50 ans au travail, si bien qu'ex ante, les besoins de remplacement (et donc les besoins de recrutement) augmentent moins rapidement qu'à politique inchangée. Toutefois, des mesures qui élargissent l'offre de travail stimulent également la croissance globale de l'emploi. Dès lors, la demande d'expansion connaît une hausse plus soutenue qu'à politique inchangée et l'impact à la baisse sur les besoins de recrutement s'en trouve atténué ex post. La demande d'expansion atteint un niveau plus élevé pendant la période de projection qu'au cours des six dernières années (tableau 11 : +33 600 personnes par an), tant et si bien que les besoins de recrutement s'élèvent actuellement à 125 500 personnes par an. Ces besoins sont majoritairement ciblés sur les jeunes de moins de 30 ans (113 900 unités par an ; soit 683 400 unités sur six ans).

L'évolution des besoins de recrutement suit celle de la demande d'expansion (voir graphique 19) : accroissement jusqu'en 2017 inclus, puis recul progressif. Au cours de la période 2016-2018, les besoins de recrutement sont même légèrement supérieurs aux entrées nettes dans la population active, de telle sorte qu'on observe une sortie nette du chômage dans la classe d'âge 15-49 ans. Au cours des dernières décennies, cela ne s'est produit qu'en période de haute conjoncture (fin des années '90 ; années 2006-2008). Sur l'ensemble de la période de projection, on constate également, en moyenne annuelle, de légères sorties nettes du chômage en dessous de 50 ans (tableau 11 : 600 personnes par an). Compte tenu des sorties habituelles à un âge plus élevé (8 400 personnes par an), cela signifie que le chômage devrait sensiblement reculer à moyen terme (à hauteur de 9 000 personnes par an ; voir infra la section 4).

Les besoins de recrutement diminuent dans l'administration publique...

Comme indiqué précédemment, les réformes de la fin de carrière compriment à moyen terme la demande de remplacement par rapport à la situation qui prévaudrait à politique inchangée. Les mesures bridant les entrées dans le RCC et le régime des chômeurs âgés ne concernent que les branches marchandes. Toutefois, l'ensemble des réformes ont un impact encore plus important dans les administrations publiques et – surtout – dans l'enseignement, parce que la réforme de la mise en disponibilité est spécifiquement ciblée sur cette branche et parce que le renforcement des conditions de carrière pour ouvrir le droit à la retraite anticipée touche davantage les fonctionnaires que les autres travailleurs. Les sorties de fonctionnaires dans les classes d'âge supérieures restent très élevées, même si elles diminuent légèrement par rapport aux six dernières années (17 400 personnes, soit 3,2 % de l'effectif total des fonctionnaires par an). Sans les mesures précitées, les sorties auraient été bien plus élevées (impact estimé à 5 500 personnes supplémentaires par an). Dès lors, la demande de remplacement dans les administrations publiques et l'enseignement demeure quasiment identique à celle enregistrée ces six dernières années. Toutefois, comme les départs ne donnent pas tous lieu à de nouveaux recrutements, les BR s'amenuisent par rapport aux six dernières années et l'emploi public décroît. Notons qu'une politique de non-remplacement ou de remplacement très partiel des sortants aurait entraîné une baisse encore plus marquée de l'emploi public sans les réformes adoptées en matière de fin de carrière.

...mais s'accroissent dans toutes les branches marchandes.

La part du secteur public dans les recrutements (nets) de salariés de moins de 30 ans diminue et passe de 20,1 % en moyenne au cours des six dernières années à seulement 13 % au cours de la période de projection (voir tableau 11). Les branches marchandes disposent ainsi de davantage de possibilités pour puiser parmi les contingents successifs de nouveaux arrivants sur le marché de l'emploi. Il ressort du tableau 12 que, dans toutes les branches marchandes, les besoins de recrutement de salariés sont plus élevés qu'au cours des six années précédentes. Pourtant, la demande de remplacement devrait rester comparable à celle des six dernières années dans la plupart des branches après prise en compte de l'impact des mesures de fin de carrière. La hausse des recrutements s'expliquent donc principalement par le fait que l'emploi affiche une croissance plus forte (ou une baisse moins prononcée) qu'au cours des six dernières années, et ce dans toutes les branches. Les différences de croissance les plus marquées s'observent dans l'industrie manufacturière et le secteur du bâtiment, dont les besoins de recrutement augmentent le plus par rapport aux six années écoulées. Il n'empêche que les besoins de recrutement restent les plus élevés dans les branches ' santé ' et ' autres services marchands '. Ainsi, leur part dans les recrutements (nets) de salariés de moins de 30 ans augmente sensiblement (tableau 11), passant de 15 % à 18 % pour la branche ' santé ', et de 26,6 % à 28,4 % pour les ' autres services marchands '.

3.4. Chômage et réserve de main-d'œuvre

Le chômage a augmenté depuis 2008, mais moins que ne le laisserait supposer la faible croissance économique...

Le chômage selon la définition du BFP (demandeurs d'emploi selon les chiffres administratifs plus 'chômeurs âgés') comptait 55 400 unités de plus en 2014 qu'en 2008 (tableau 13). Le taux de chômage a grimpé de 11,7 % à 12,4 % au cours de cette période (graphique 20). Le fait que le chômage n'ait pas augmenté davantage malgré la faiblesse de la croissance économique, très maigre en moyenne, s'explique aussi bien par la croissance particulièrement ténue de la productivité que par les chocs négatifs sur les taux d'activité dans les classes d'âge jeunes et moyennes.

TABLEAU 13 - Réserve de main-d'œuvre et chômage¹
moyennes annuelles, en milliers ; taux en pour cent

	Écart						Niveau	
	14-08	14-13	15-14	16-15	20-16	20-14	2014	2020
Offre potentielle de travail (1)	142	14	9	12	39	60	5419	5480
- Interruption de carrière à temps plein (2)	-4	0	0	0	-1	-1	23	21
- RCC - non demandeurs d'emploi (3)	-12	-5	-12	-18	-56	-86	102	16
Population active définition BFP (4)	159	19	21	30	96	148	5295	5442
- Population active occupée	103	17	25	37	139	201	4639	4840
- Demandeurs d'emploi administratifs (5)	98	14	7	4	-8	3	598	601
* dont : 15 à 49 ans	62	4	-9	-12	-43	-65	454	389
* dont : 50 ans et plus	36	10	17	17	35	68	143	212
** dont : RCC (5bis)	4	0	6	8	20	34	5	39
- ' Chômeurs âgés' (6)	-42	-12	-12	-11	-34	-57	58	1
Chômage définition BFP (7)=(5)+(6)	55	2	-4	-7	-43	-54	656	602
- dont : avec allocation de chômage	-6	-12	-24	-7	-32	-63	495	432
- dont : sans allocation de chômage	61	14	20	0	-11	9	161	170
Réserve de main-d'œuvre (8)=(7)+(2)+(3)	39	-3	-17	-25	-100	-141	781	640
p.m. RCC - total (3)+(5bis)	-8	-4	-6	-9	-37	-52	107	55
Taux de réserve de main-d'œuvre (8)/(1)	0,4	-0,1	-0,3	-0,5	-1,9	-2,7	14,4	11,7
Taux de chômage définition BFP (7)/(4)	0,7	0,0	-0,1	-0,2	-1,0	-1,3	12,4	11,1

1. Dans ce tableau, l'offre potentielle de travail, la population active et la population active occupée englobent les personnes de 65 ans et plus.

...alors qu'on observe une tendance vers une disponibilité accrue pour le marché du travail et un durcissement des conditions pour bénéficier des allocations...

Cette période s'est également caractérisée par une tendance au durcissement des exigences relatives à la disponibilité pour le marché du travail et des conditions à remplir pour obtenir ou conserver des allocations liées au chômage. Dans les classes d'âge les plus jeunes, la durée du stage d'insertion pour les jeunes quittant l'école sans emploi a été allongée (avec pour effet un allongement de la période au cours de laquelle ils n'ont pas droit aux allocations) et le suivi plus rigoureux de la recherche d'emploi a entraîné un accroissement des suspensions de chômeurs indemnisés. Dans les classes d'âge les plus élevées, on a constaté moins d'entrants dans les régimes de sortie anticipée. Ainsi, le nombre de bénéficiaires du RCC a diminué de 8 200 unités durant cette période et une partie d'entre eux ont dû rester disponibles pour le marché du travail (+3 600 bénéficiaires du RCC demandeurs d'emploi). En outre, le relèvement systématique de l'âge ouvrant le droit à une dispense d'obligation de recherche d'emploi induit une baisse rapide du nombre de personnes bénéficiant du statut de 'chômeur âgé' (-42 500 unités depuis 2008). Cette baisse a toutefois été compensée dans une large mesure, par l'augmentation du nombre de chômeurs indemnisés de plus de 50 ans qui, d'un point de vue administratif, doivent rester disponibles pour le marché du travail.

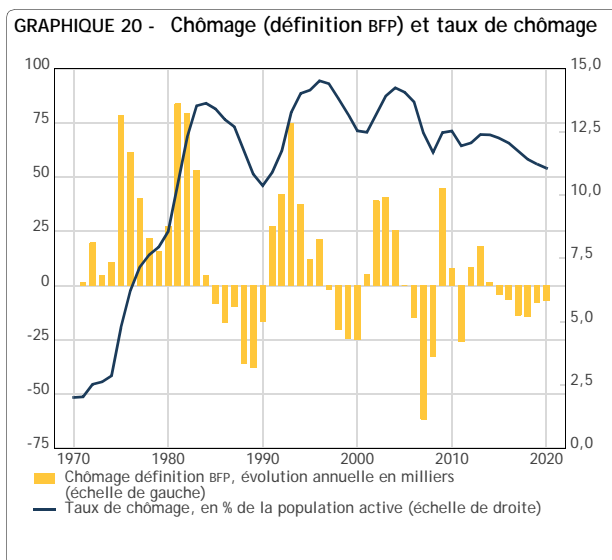
Cette tendance a modifié la composition de la réserve de main-d'œuvre¹. D'une part, le nombre de demandeurs d'emploi administratifs a augmenté plus rapidement (+97 800 personnes) que le chômage BFP au cours des six dernières années. D'autre part, le nombre de chômeurs indemnisés a reculé (tableau 13 : -6 000 personnes et même -17 800 personnes si tous les bénéficiaires du RCC sont pris en considération).

...qui s'accroît encore à moyen terme.

Cette tendance s'accroît encore pendant la période de projection. La limitation dans le temps des allocations d'insertion entraîne cette année une baisse, estimée à 21 500 unités, du nombre de personnes pouvant bénéficier d'allocations de chômage. De plus, les conditions requises pour bénéficier d'une allocation d'insertion sont rendues encore plus strictes. Par ailleurs, les conditions d'âge et d'ancienneté sont de nouveau durcies dans les différents régimes RCC. Enfin, on exige, depuis cette année, à tout le moins une 'disponibilité adaptée' pour le marché du travail de la part de tous les nouveaux entrants dans le régime RCC ou dans le statut de " chômeur âgé ". Cela signifie que ce statut s'éteindra de facto pendant la période de projection (tableau 13 : -57 000 unités) et que la majorité des bénéficiaires du RCC relèveront de la catégorie des demandeurs d'emploi à la fin de cette période.

La baisse du taux de chômage s'accroît en début de période avant de ralentir.

La reprise conjoncturelle a permis à la population active occupée de repartir à la hausse en 2014 (+ 17 000 unités), mais cela a encore été insuffisant pour absorber la progression de la population active (+ 18 600 personnes). Dès lors, le chômage (selon la définition du BFP) a encore enregistré une légère croissance (+1 500 unités). Le taux de chômage s'est stabilisé à 12,4 %. Le nombre de personnes reprises dans le régime des chômeurs âgés s'est de nouveau inscrit en forte baisse (-12 500 personnes) après le relèvement de l'âge minimal d'accès à ce statut à 60 ans, si bien que le nombre de demandeurs d'emploi a encore connu une hausse considérable (+14 000 unités). Le nombre de bénéficiaires du RCC ne devant pas rester disponibles pour le marché du travail a également reculé de manière substantielle (-4 600 personnes). La réserve globale de main-d'œuvre s'est donc légèrement amoindrie.



Cette année, la croissance de la population active occupée continue à s'accroître (+25 500 unités). La limitation dans le temps des allocations d'insertion ralentit l'évolution de la population active, mais les mesures de fin de carrière élargissent l'offre de travail, qui s'étoffe de 21 200 unités. Le chômage recule donc de 4 300 unités cette année, le taux de chômage retombant ainsi à 12,3 %. Le fait que les nouveaux entrants dans le régime RCC doivent désormais rester disponibles pour le marché du travail (+ 6 300 unités) constitue cependant un facteur d'accroissement du chômage selon la définition du BFP². La poursuite du démantèlement du statut de 'chômeur âgé' (-11 500 unités) ne modifie pas – a priori – le chômage selon la définition du

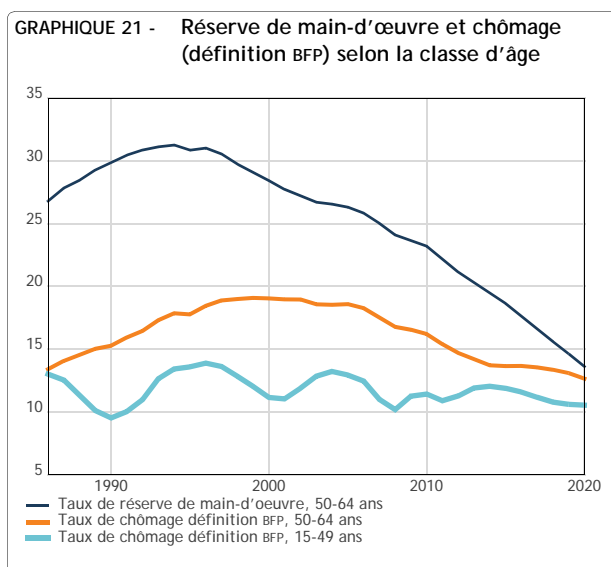
1. Réserve de main-d'œuvre : chômage selon la définition du BFP plus RCC non demandeurs d'emploi et interruptions de carrière à temps plein.
 2. Lors de l'établissement du dernier Budget économique, on est parti du principe que tout le contingent existant des bénéficiaires du RCC de moins de 60 ans deviendrait disponible pour le marché du travail à partir du 1er janvier de cette année. Dès lors, le transfert entre les bénéficiaires du RCC non demandeurs d'emploi et ceux qui sont demandeurs d'emploi s'opérerait de manière beaucoup plus brutale. Le chômage selon la définition du BFP aurait alors augmenté de manière plus sensible cette année. Entre-temps, la mesure a été limitée aux nouveaux entrants et la notion de 'disponibilité adaptée' a été introduite.

BFP, mais contribue à ce que le nombre de demandeurs d'emploi (y compris la disponibilité adaptée) continue à augmenter cette année (+ 7 300 unités).

Tant la croissance de la population active que celle de la population active occupée s'accroissent durant la première moitié de la période de projection pour ensuite diminuer quelque peu (voir sections 1 et 3), mais cette évolution est plus marquée pour la population active occupée, de sorte que la baisse du chômage s'accroît dans un premier temps (jusqu'à atteindre 13 900 unités en moyenne au cours de la période 2017-2018) avant de s'affaiblir (-7 000 unités en 2020). Le taux de chômage diminue sur toute la période de projection, surtout en 2017-2018, pour atteindre 11,1 % en 2020.

En l'espace de six années, le chômage selon la définition du BFP diminue de 53 700 unités. Comme le nombre de bénéficiaires du RCC non demandeurs d'emploi est également en net recul, la réserve de main-d'œuvre baisse de manière encore plus marquée (- 141 300 unités) et le taux de réserve de main-d'œuvre¹ dégringole encore davantage (de 14,4 % à 11,7 %). Parallèlement, la quasi-totalité de la réserve de main-d'œuvre se compose de demandeurs d'emploi en fin de période de projection après l'extinction du régime des chômeurs âgés et compte tenu de la disponibilité croissante des bénéficiaires du RCC. En 2020, le nombre de demandeurs d'emploi est même légèrement supérieur au niveau de 2014 (+ 3 300 unités).

La baisse du taux de réserve de main-d'œuvre s'accroît encore chez les plus de 49 ans...



Dans la catégorie d'âge 50-64 ans, le taux de réserve de main-d'œuvre a enregistré une baisse structurelle depuis le milieu des années 90, passant de 31,3 % en 1994 à 24,1 % en 2008 (graphique 21). Il a même continué à reculer sensiblement dans les années qui ont suivi la crise financière, jusqu'à atteindre 19,5 % en 2014. Par rapport à l'offre potentielle de travail, le nombre de bénéficiaires du RCC est passé de 8,5 % en 2008 à 6,8 % en 2014 et le nombre de 'chômeurs âgés' de 7,4 % à 3,7 %. Cette évolution ne s'est que partiellement traduite par un accroissement de la proportion de demandeurs d'emploi administratifs dans l'offre potentielle de travail (accroissement de 7,9 % à 9,1 %). Cela signifie que, depuis 2008, la population active occupée a crû encore plus rapidement que l'offre potentielle

de travail dans la classe d'âge 50-64 ans. Le taux d'emploi y a grimpé de 50,9 % en 2008 à 57,4 % en 2014 et même de 38,3 % à 46,6 % dans la classe d'âge 55-64 ans.

Au cours de la période de projection, la part des chômeurs âgés dans l'offre potentielle de travail devrait tomber à 0,1 % et celle des bénéficiaires du RCC devrait continuer à baisser pour atteindre 3,2 %. Cette dernière évolution s'explique par le durcissement des conditions d'accès, mais également par l'introduction de la 'disponibilité adaptée' pour les nouveaux entrants, ce qui devrait produire un effet dissuasif sur l'entrée dans le RCC et entraîner certains retours à l'emploi des bénéficiaires du RCC. Même si les régimes de fin de carrière sont systématiquement démantelés, l'accroissement des demandeurs d'emploi administratifs dans les classes d'âge les plus élevées resterait limité : leur part dans l'offre potentielle de travail s'élèverait à 12,4 % en 2020. La baisse du taux de réserve de main-d'œuvre devrait donc encore s'accroître dans les classes d'âge les plus élevées par rapport à un passé récent. Ce taux devrait ainsi tomber à 13,6 % en fin de période de projection

1. Rapport entre la réserve de main-d'œuvre et l'offre potentielle de travail (réserve de main-d'œuvre plus population active occupée).

(graphique 21). La diminution du taux de chômage au sens de la définition du BFP est freinée dans cette classe d'âge par l'intégration progressive des bénéficiaires du RCC dans les demandeurs d'emploi.

Dans ce scénario, on constate une hausse importante du taux d'emploi dans les catégories d'âge les plus élevées : de 57,4 % à 64,1 % dans la classe 50-64 ans, et de 46,6 % à 57,2 % dans la classe 55-64 ans. Cette progression s'explique en premier lieu par l'accroissement du taux d'offre potentielle de travail (effets de cohorte chez les femmes ; accès plus strict à la pension anticipée). En outre, au sein de la population âgée de 55 ans et plus, le démantèlement des régimes de fin de carrière maintient davantage de personnes au travail et fait diminuer la réserve de main-d'œuvre. L'ampleur de cette évolution dépendra notamment du contenu concret que recevra la notion de 'disponibilité adaptée' et des mesures d'accompagnement en matière d'aide à l'emploi qui, dans la pratique, seront élaborées par les Régions. Ces mesures restent assez floues jusqu'à présent. Dans le cadre des présentes Perspectives, nous sommes partis de l'hypothèse que la part des demandeurs d'emploi dans l'offre potentielle de travail dans la classe d'âge 58-64 ans tendra à terme vers celle actuellement observée à 57 ans (âge pour lequel la possibilité de sortie anticipée a déjà été restreinte par le passé), mais que cette évolution n'atteindrait pas encore sa vitesse de croisière en 2020.

...alors que le taux de chômage dans la classe d'âge des moins de 50 ans tend à atteindre son niveau le plus bas des dernières décennies.

Ex ante, cette augmentation de l'emploi dans les classes d'âge les plus élevées met une pression à la hausse sur le taux de chômage dans les autres classes d'âge. Ex post, les mesures d'élargissement de l'offre de travail ont toutefois un effet positif sur l'emploi global – via la pression à la baisse qu'elles génèrent sur l'évolution du coût salarial – ce qui en atténue l'impact sur le taux de chômage dans la classe d'âge 15-49 ans. Le taux de chômage dans cette classe d'âge (qui, traditionnellement, est davantage influencée par des facteurs cycliques) a grimpé de 10,2 % à 12,1 % depuis l'éclatement de la crise financière. Il recule graduellement – quoique modérément – sur l'ensemble de la période de projection pour s'établir à 10,5 % en 2020, avoisinant ainsi les niveaux les plus bas enregistrés lors des périodes conjoncturellement favorables des dernières décennies.