

## « L'emploi et ses nouveaux défis »

Titres et abstracts des interventions de la matinée du 21.11.2019

De 11h à 12h45

---

Commission 1 : Vieillesse et emploi – Président : Alain Joustien (ULiège)

### ***Développements récents dans l'emploi des plus âgés dans l'UE***

Ettore Marchetti (Commission européenne, DG emploi)

L'évolution de la force de travail dans l'UE est poussée principalement par les tendances démographiques. On aperçoit néanmoins des modèles de développement utiles aux politiques de marché de travail et de retraite. La participation au travail semble dépendre plus des options en fin de carrière que du changement dans la composition des forces de travail. En outre, le retard récent de la sortie d'emploi a eu comme conséquence des faibles augmentations parmi les chômeurs et les sorties de la force de travail pour raisons de santé. Face à la hausse de l'âge légal d'accès à la pension, une participation au travail accrue par les personnes près de l'âge de retraite est nécessaire pour assurer un revenu indispensable au maintien du niveau de vie sans interruption. Ceci est loin d'être garanti; différents modèles mènent à conclusions différentes. Des politiques de soutien à l'emploi des seniors, par les autorités publiques et par les entreprises, sont nécessaires.

### ***Les incitations au départ à la retraite en Belgique : évolution et défis***

Mathieu Lefebvre (Université de Strasbourg)

Alors que la Belgique a longtemps été caractérisée par un taux de participation des seniors au marché de l'emploi les plus bas d'Europe, elle connaît actuellement un renversement de la tendance. Depuis le début des années 2000, les taux d'emploi des hommes âgés de 55 à 64 ans augmentent graduellement. De nombreuses études ont montré l'importance des systèmes de retraite et des programmes de départ du marché du travail dans l'explication de la faible activité des travailleurs âgés. Dans cet article, nous étudions les comportements de départ des travailleurs âgés en Belgique au cours des années 2004-2014. À partir de données administratives individuelles, nous simulons pour chaque personne les droits à la retraite dans les différentes voies de sortie disponibles et estimons une série d'indicateurs d'incitation à quitter le marché du travail. Le caractère longitudinal de nos données nous permet de prendre en compte les réformes importantes qu'ont connues les programmes au cours de la période étudiée. Nous estimons ensuite économétriquement un modèle d'offre de travail en contrôlant pour une série de facteurs démographiques et socio-économiques afin d'identifier l'effet résiduel des incitations contenues dans les programmes de départ. Nos résultats montrent le rôle significatif de ces incitations dans le choix de quitter le marché du travail. Des simulations de changement de programmes illustrent ces effets.

### ***Les allègements permanents des charges salariales pour travailleurs âgés : un instrument efficace pour maintenir l'emploi et retarder la prépension ?***

Bart Cockx (UGent)

Cette étude examine sur base d'une méthode de doubles différences pondérées les effets sur l'emploi et les salaires d'un allègement des charges salariales de 400 EUR par trimestre, instauré en 2002 par l'autorité belge pour les travailleurs de plus de 58 ans. Elle conclut que cet allègement des charges a entraîné une augmentation significative (de 2,6 points de pourcentage) des chances que les travailleurs à haut risque de prépension – en particulier les travailleurs à bas salaire de ce groupe – restent au travail. Toutefois, il n'a pas affecté le taux

de rétention des autres travailleurs âgés, ni le salaire brut. Une analyse coût-bénéfice conclut que l'allègement a induit un coût net à la société de 3.400€/mois par emploi sauvé. Même si l'allègement pouvait être ciblé sur les travailleurs à haut risque de prépension, il n'engendrait pas de bénéfice net à la société. L'étude démontre que l'âge n'est donc pas un critère efficace de ciblage des allègements de charges.

## Commission 2 : Robots/digitalisation et emploi – Président : Nicolas van Zeebroeck (ULB)

### *Vers le total workforce management*

François Pichault (HEC-ULiège)

Le développement des nouvelles formes d'emploi transforme la vie des organisations contemporaines. Autrefois cantonnés aux activités périphériques et à faible valeur ajoutée, ces nouveaux modes de mobilisation de la main d'œuvre s'appliquent désormais aux fonctions centrales de l'entreprise, avec pour corollaire une hybridité croissante des collectifs de travail. S'appuyant sur une nouvelle typologie de l'autonomie au travail, ainsi que sur une distinction des types de stratégies possibles, l'objectif de ce papier est d'identifier les enjeux que ces évolutions entraînent pour la fonction RH et de souligner les contours de ce que l'on appelle désormais le total workforce management, en vue de sécuriser les statuts de ces travailleurs atypiques, de leur garantir une marge de manœuvre en matière de contenu du travail et de leur offrir des conditions de travail favorables.

### *Changements et continuités dans l'évaluation des impacts de la digitalisation sur le travail et l'emploi*

Gérard Valenduc (UCLouvain) & Patricia Vendramin (UCLouvain)

Selon certains économistes évolutionnistes, la vague actuelle de digitalisation n'est pas une nouvelle révolution technologique mais le point de basculement entre les phases d'instauration et de déploiement du paradigme technico-économique basé sur l'information numérisée et les réseaux, né dans les années 1980. Ce basculement est fait à la fois de continuités et de ruptures. Il nécessite une approche renouvelée des notions d'emploi et de travail. Or, certaines prévisions alarmistes en matière d'impacts de la digitalisation sur l'emploi se réfèrent toujours à une conception simpliste du travail. Celui-ci ne se réduit pas à un assemblage de tâches plus ou moins remplaçables par des machines intelligentes. Il est le fruit de choix organisationnels et de rapports de forces. Il est en outre porteur d'intégration et de reconnaissance sociale. Penser le travail de demain, c'est aussi penser sa signification individuelle et collective. L'approche évolutionniste nous apprend que, plutôt que de remplacer le travail, la digitalisation déplace les emplois : non seulement entre les maillons successifs des chaînes de valeur, mais aussi entre les métiers et entre les différents statuts du travail. Ce qui est en jeu, c'est l'érosion de la relation d'emploi construite lors du paradigme antérieur. La multiplication de nouvelles formes d'emploi contribue à cette érosion mais elle ne constitue pas pour autant un modèle pour l'avenir.

### *Digital jobs and robots: a regulatory perspective*

Valerio De Stefano (KU Leuven)

This paper aims at filling some gaps in the mainstream debate on automation, the introduction of new technologies at the workplace and the future of work. This debate has concentrated, so far, on how many jobs will be lost as a consequence of technological innovation. This paper examines instead issues related to the quality of jobs in future labour markets. It addresses the detrimental effects on workers of awarding legal capacity and rights and obligation to robots. It examines the implications of practices such as People Analytics and the use of big data and artificial intelligence to manage the workforce. It stresses on an oft-neglected feature of the contract of employment, namely the fact that it

vests the employer with authority and managerial prerogatives over workers. It points out that a vital function of labour law is to limit these authority and prerogatives to protect the human dignity of workers. In light of this, it argues that even if a Universal Basic Income were introduced, the existence of managerial prerogatives would still warrant the existence of labour regulation since this regulation is about much more than protecting workers' income. It then highlights the benefits of human-rights based approaches to labour regulation to protect workers' privacy against invasive electronic monitoring. It concludes by highlighting the crucial role of collective regulation and social partners in governing automation and the impact of technology at the workplace. It stresses that collective dismissal regulation and the involvement of workers' representatives in managing and preventing job losses is crucial and that collective actors should actively participate in the governance of technology-enhanced management systems, to ensure a vital "human-in-command" approach.

### Commission 3 : Migrations et emploi – Présidente : Mélanie Volral (UMONS)

#### **Monitoring socio-économique : marché du travail et origine**

Valérie Gilbert (SPF Emploi)

Cet article reprend quelques éléments clés du Rapport Monitoring socio-économique « Marché du travail et Origine – 2017 ». Ce rapport actualise et complète, entre autres via l'introduction du niveau de diplôme, les données des deux précédents rapports analysant la position socio-économique des personnes d'origine belge et étrangère. L'approche utilisée consiste à appréhender l'origine des personnes via l'intégration, dans le Datawarehouse marché du travail et protection sociale de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale, de données provenant du Registre national, relatives à : la nationalité des individus et de leurs parents (à la naissance et actuelle), l'obtention de la nationalité belge (des individus et de leurs parents) et l'inscription au Registre national. Cet article débute par une brève description des deux variables utilisées dans le rapport que sont l'origine et l'historique migratoire. Il analyse ensuite la position socio-économique (emploi, chômage et inactivité) et les caractéristiques de l'emploi des personnes (secteur d'occupation, niveau de salaire, type de contrat, ...) en fonction de leur origine. Et enfin, il formule des recommandations spécifiques au marché du travail.

#### **Emploi et salaire des immigrés nés en dehors de l'Union européenne en Belgique**

Céline Piton (BNB/NBB)

L'objectif de cet article est d'analyser les principaux facteurs pouvant expliquer le plus faible taux d'emploi en Belgique des immigrés nés en dehors de l'Union européenne ainsi que leur moindre niveau de salaire. Pour ce faire, une base de données longitudinales unique couplant les informations administratives de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale avec les données d'enquête sur les forces de travail pour chaque trimestre allant de 2008 à 2014 est utilisée. L'analyse économétrique réalisée indique qu'à caractéristiques personnelles égales en termes d'âge, de genre, de niveau d'éducation et de région d'habitation, une personne née dans un pays hors de l'UE a 22% de probabilité en moins d'être en emploi qu'une personne née en Belgique. Une décomposition du type Oaxaca-Blinder montre que parmi les caractéristiques observées, c'est le niveau d'éducation qui explique la plus grande partie de l'écart, dont 77% demeure toutefois inexpliqués. Le niveau de salaire est également significativement inférieur à celui d'un natif à caractéristiques personnelles et professionnelles égales (salariés du secteur privé travaillant à temps plein, en contrôlant pour la branche d'activité et la région d'établissement de l'employeur). Ici encore, bien que le niveau d'éducation et le secteur d'activité expliquent une partie de cet écart, 80% de la différence reste inexpliquée.

### ***Migration, discrimination salariale et sur-éducation : l'impact de l'hétérogénéité des travailleurs***

Valentine Fays (UMONS-ULB) & Valentine Jacobs (ULB-UMONS)

De nombreux rapports européens pointent la Belgique comme mauvaise élève en termes de performance des migrants sur le marché du travail (Eurostat 2019, OECD 2018). Cet article vise à examiner l'ampleur de la discrimination salariale envers les travailleurs immigrés et si ces travailleurs ont plus de risques d'être sur-éduqués, sur base de données appariées employeurs-employés pour le secteur privé belge couvrant la période 1999-2010. Nos résultats évaluent d'une part la discrimination salariale envers les travailleurs nés en dehors de l'UE15 à hauteur de 6,1%. Ce chiffre cache cependant une large hétérogénéité, la discrimination salariale différant substantiellement selon le pays de naissance des travailleurs. Nos estimations révèlent également que la discrimination salariale tend à disparaître au fur et à mesure que les travailleurs acquièrent de l'ancienneté au sein de leur entreprise et en cas de forte concurrence entre firmes sur le marché des biens et services. Nous estimons d'autre part une plus grande probabilité d'être sur-éduqué pour les travailleurs nés à l'étranger, particulièrement pour ceux qui sont nés dans les pays du Maghreb et en Asie, ainsi que pour les femmes et les travailleurs hautement éduqués. Toutefois, nos résultats indiquent une amélioration de la situation lorsque l'ancienneté au sein d'une même entreprise augmente et lorsque les migrants acquièrent la nationalité belge.

**Commission 4 : (Dé)mondialisation des chaînes de valeur –  
Président : Emmanuel Dhyne (BNB/NBB-UMONS)**

### ***Chaînes de valeur mondiales et emploi en Belgique : le rôle des exportateurs***

Bernhard Michel (Bureau fédéral du Plan)

L'emploi lié aux exportations comprend aussi bien l'emploi dans des entreprises exportatrices que l'emploi dans des fournisseurs situés en amont dans les chaînes de valeur. Ces emplois directs et indirects liés aux exportations peuvent être estimés en combinant des données sur l'emploi avec des tableaux input-output qui mettent en évidence les relations inter-industrielles. Dans ces tableaux, les branches d'activités regroupent les entreprises selon le type de biens et services qu'elles produisent mais sans distinction des exportateurs. Or, de nombreuses études ont montré qu'il existe d'importantes différences entre exportateurs et non-exportateurs au sein des branches, notamment en termes de taille et de productivité. Les estimations des emplois liés aux exportations peuvent être biaisées si cette hétérogénéité n'est pas prise en compte pour des paramètres qui définissent le processus de production comme le recours à des inputs importés et l'intensité en main d'œuvre. Afin de remédier à ce problème, cette étude présente un tableau input-output pour la Belgique avec une désagrégation des branches manufacturières en entreprises tournées vers l'exportation et entreprises tournées vers le marché domestique. Cette désagrégation est réalisée à partir de microdonnées. Les entreprises sont considérées comme exportatrices dès lors que minimum 25% de leur chiffre d'affaires est réalisé à l'exportation. Les indicateurs basés sur ce tableau confirment la différence en matière de processus de production entre ces deux types d'entreprises. Des données sur l'emploi par branche avec la même désagrégation y sont ajoutées pour l'estimation des emplois directs et indirects liés aux exportations. Cela permet aussi de montrer dans quelles branches et types d'entreprises se situent ces emplois.

### ***Participation aux échanges internationaux et caractéristiques des entreprises***

Emmanuel Dhyne (BNB/NBB-UMONS)

Sur la base des articles produits par la Banque au cours des 5 dernières années sur le thème de l'impact de la participation aux échanges internationaux sur les performances des entreprises, je propose un résumé des principaux enseignements.

## *La position des entreprises dans la chaîne de valeur influence-t-elle la productivité et les salaires ?*

Benoît Mahy (UMONS)

Cette contribution a pour objectif d'estimer l'impact d'une mesure directe de la position en amont de la chaîne de production sur la productivité, les coûts salariaux et les profits des firmes belges. Elle fusionne des données de panel détaillées couvrant la période 2002-2010 à une base de données unique développée par Dhyne et al. (2015) contenant une information précise de la position annuelle de la plupart des firmes privées dans la chaîne de valeur. Elle considère la méthodologie initiée par Hellerstein et al (1999) pour estimer des modèles dynamiques au niveau de la firme. Les résultats montrent que la productivité augmente en moyenne de 5% lorsque la position monte d'une étape dans la chaîne de valeur et que les gains de productivité se répartissent moitié-moitié entre salaires et profits. Mais la position en amont s'avère plus favorable aux salaires si les firmes évoluent dans des environnements moins concurrentiels, où l'élasticité-prix de la demande est inférieure. Ces résultats sont donc compatibles avec la proposition suivant laquelle les activités des firmes devraient se positionner plus en amont de la chaîne de valeur, que se situer plus haut dans la chaîne de valeur pourrait aussi faciliter le contrôle des firmes sur des activités stratégiques situées en aval. Ils peuvent aussi se comprendre en appliquant le modèle de Melitz (2003) au cadre des chaînes de valeurs.