



Dossier de presse

La situation du marché de l'emploi de la Belgique suite à la crise économique

INTRODUCTION	2
1) L'IMPACT DE LA CRISE SUR L'EMPLOI : UNE COMPARAISON INTERNATIONALE	3
1.1. UNE PROGRESSION DU CHOMAGE PENDANT LA CRISE LARGEMENT INFÉRIEURE A LA MOYENNE DE L'UNION EUROPEENNE.....	3
1.2. UNE CROISSANCE DE L'EMPLOI GLOBAL BIEN MEILLEURE QUE DANS L'UNION EUROPEENNE	4
1.3. LE SUCCES DES MESURES DE SOUTIEN A L'EMPLOI PENDANT LA CRISE : UN EXEMPLE FREQUEMMENT CITE AU NIVEAU INTERNATIONAL AU VU DU NOMBRE D'EMPLOIS SAUVEGARDES PENDANT LA CRISE.....	5
1.4. L'IMPACT PAR SECTEUR D'ACTIVITE.....	6
1.5. LES JEUNES : UN DES GROUPES LES PLUS TOUCHES PAR LA CRISE.....	7
2) L'IMPACT DE LA CRISE SUR L'EMPLOI: UNE ANALYSE DETAILLEE DES CHIFFRES AU NIVEAU NATIONAL	8
2.1. L'ÉVOLUTION DU NOMBRE DE CHOMEURS COMPLETS INDEMNISES.....	8
2.2. L'ÉVOLUTION DU CHOMAGE COMPLET CHEZ LES JEUNES	9
2.3. LE CHÔMAGE TEMPORAIRE.....	10
2.4. LES PRÉPENSIONS	11
2.5. DES PRÉVISIONS QUI SE SONT TOUJOURS REVELEES BIEN PLUS PESSIMISTES QUE LA REALITE	13
3) LES MESURES PRISES DEPUIS 2008	14
3.1. LES MESURES ANTI-CRISE.....	14
3.2. L'ALLÈGEMENT DU COÛT DU TRAVAIL	15
3.3. LE PLAN WIN-WIN	15
3.4. LES CREATIONS D'EMPLOIS DANS LE SECTEUR NON MARCHAND.....	17
3.5. L'ÉLARGISSEMENT DU CHOMAGE TEMPORAIRE.....	17
3.6. LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT ET DE FORMATION.....	17
4) UNE STRATEGIE POUR RELEVER LE TAUX D'EMPLOI A L'HORIZON 2020	19
4.1. LES ENGAGEMENTS DE LA BELGIQUE DANS LE CADRE DE LA STRATEGIE EUROPE 2020.....	19
4.2. UNE STRATEGIE GLOBALE.....	20
1) <i>Augmenter les qualifications de tous les travailleurs</i>	20
2) <i>Réduire les charges sur le travail</i>	23
3) <i>Augmenter la participation des groupes-cibles</i>	23
4) <i>Stimuler les créations d'emplois</i>	24
5) <i>Moderniser le droit du travail</i>	25



Introduction

Comme le mentionnent les projections économiques d'automne de la Banque nationale de Belgique à la date du 6 décembre 2010 dernier, le marché de l'emploi belge a bien résisté à la récession économique qui a sévèrement frappé l'économie réelle :

« Compte tenu de la chute de 4,2% du PIB début 2009, au paroxysme de la récession, la résistance du marché du travail a constitué une surprise heureuse. La diminution de l'emploi a été à la fois limitée et de courte durée : au total, l'emploi a diminué de 38.400 unités entre la fin de 2008 et la fin de 2009. Selon les données de l'Institut des Comptes Nationaux, ces pertes ont déjà été quasiment compensées par les créations d'emplois observées durant les deux premiers trimestres de 2010, alors qu'on s'attendait généralement à ce que l'ajustement à la baisse du marché du travail se poursuive durant cette année. Selon les nouvelles projections, les créations d'emplois atteindraient plus de 56.000 unités dans le courant de 2010 et 15.000 unités supplémentaires en 2011. Cette résilience de l'emploi résulte du recours aux systèmes de flexibilité utilisés durant la période de ralentissement économique et du recul de la productivité horaire. Dans ce contexte, le taux de chômage est passé de 7% en 2008 à 7,9% en 2009 et 8,5% en 2010. Il atteindrait 8,6% en 2011. »

Néanmoins, cette réalité cache des disparités importantes entre les groupes de travailleurs qui ont été victimes de la crise économique. Les jeunes ont particulièrement été touchés par la crise avec une hausse du taux de chômage de 4,7 points de % entre 2008 et 2010, soit une augmentation du chômage largement plus élevée que pour l'ensemble des travailleurs (1,4 point de %).

Cette note tend à faire le bilan de la situation des marchés de l'emploi en Belgique, au niveau global mais avec une attention particulière pour les jeunes.

Après une analyse comparative de l'évolution du chômage et de l'emploi au sein de l'Union européenne et en Belgique depuis le début de la crise, le présent document analyse de manière plus détaillée les chiffres au niveau belge.

Les différentes mesures qui ont été prises pour maintenir et stimuler l'emploi pendant la crise, notamment celles qui visent plus spécialement les jeunes, seront ensuite passées en revue.

Enfin, un aperçu des mesures qui devraient être prises pour une amélioration structurelle du marché de l'emploi belge sera donné. Car si le bilan de la crise a montré que la Belgique a bien géré la crise de l'emploi par rapport à ses voisins, il n'en reste pas moins que la structure du marché de l'emploi belge peut être améliorée et qu'il importe de prendre des mesures pour y répondre. L'emploi des jeunes en particulier nécessite de prendre des mesures adaptées.



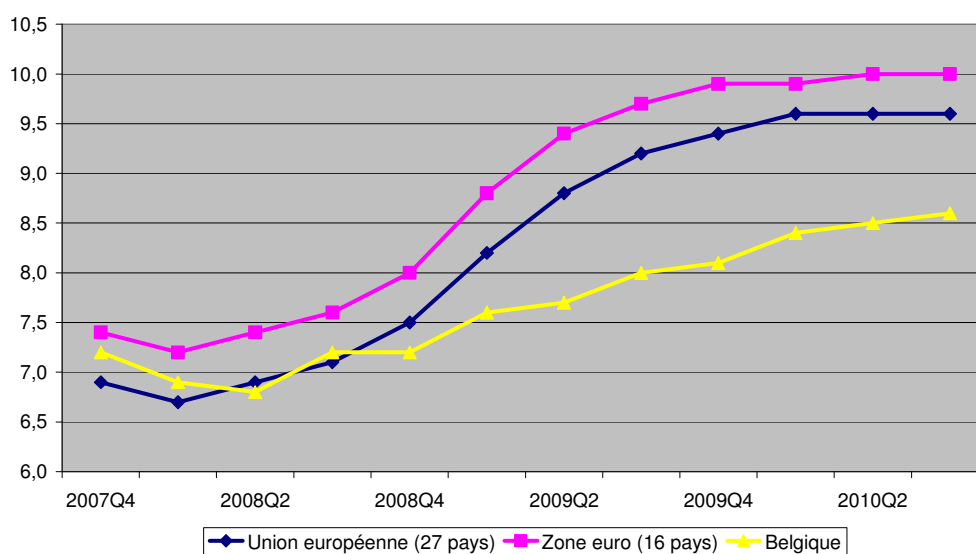
1) L'impact de la crise sur l'emploi : une comparaison internationale

Dans cette partie, les constats de l'impact de la crise sur le marché de l'emploi en Belgique et au sein de l'Union européenne sont dressés, au travers de données d'Eurostat ou de l'OCDE qui permettent une comparaison internationale.

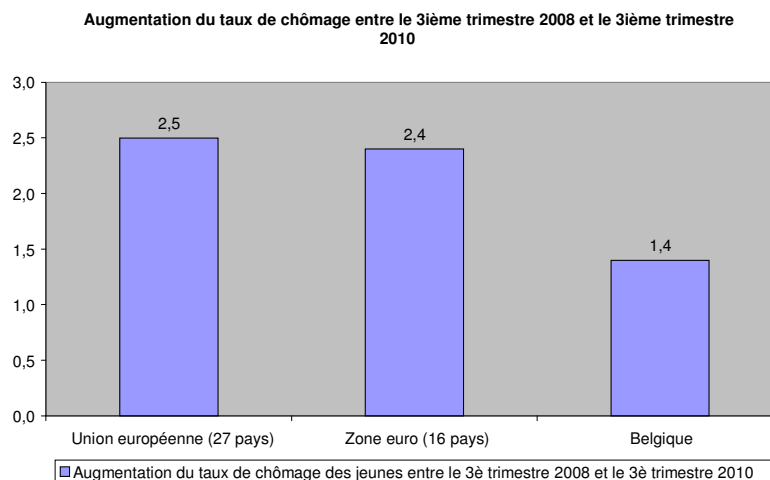
1.1. Une progression du chômage pendant la crise largement inférieure à la moyenne de l'Union européenne

Alors que l'économie mondiale vivait la plus grande crise financière et économique depuis les années 30, le marché de l'emploi en Belgique a particulièrement bien résisté à la crise par rapport à l'ensemble de l'Union européenne. Le taux de chômage a augmenté de 1,4 point de % en Belgique entre le troisième trimestre 2008 et le troisième trimestre 2010 alors qu'il augmentait de 2,5 points de % au sein de l'Union européenne et de 2,4 points de % au sein de la zone euro.

Taux de chômage (eurostat)



	2008Q3	2008Q4	2009Q1	2009Q2	2009Q3	2009Q4	2010Q1	2010Q2	2010Q3
Union européenne (27 pays)	7,1	7,5	8,2	8,8	9,2	9,4	9,6	9,6	9,6
Zone euro (16 pays)	7,6	8,0	8,8	9,4	9,7	9,9	9,9	10,0	10,0
Belgique	7,2	7,2	7,6	7,7	8,0	8,1	8,4	8,5	8,6



1.2. Une croissance de l'emploi global bien meilleure que dans l'Union européenne

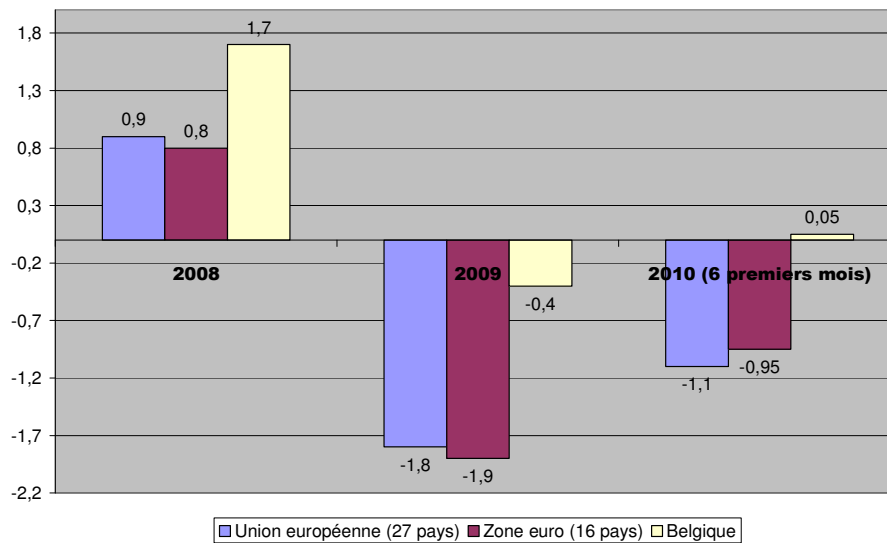
Au niveau de la croissance de l'emploi global durant la crise, la Belgique s'est également très bien défendue. En 2008, l'emploi a augmenté de 1,7 point de %¹ en Belgique, c'est-à-dire de 76.400 emplois, alors qu'il ne progressait que de 0,9 point de % au sein de l'Union européenne. En 2009, au paroxysme de la récession, l'emploi a chuté de 0,4 point en Belgique, ce qui représente une diminution de 14.900 emplois, mais il diminuait de 1,8 point de % au sein de l'Union européenne. Et durant les 6 premiers mois de 2010, alors que toutes les prévisions économiques annonçaient des destructions importantes d'emplois, l'emploi a augmenté de 0,05 point de % en Belgique alors qu'il continuait à diminuer de 1,1 point de % au sein de l'Union européenne. Dans ses prévisions, la Commission européenne estime que sur l'ensemble de l'année 2010, l'emploi augmentera de 0,4 point de %, ce qui représente la création de 14.800 emplois. Pour 2011, elle table sur une augmentation globale de l'emploi de 0,3%, ce qui représente 10.200 emplois.

La Banque nationale de Belgique est bien plus optimiste encore que la Commission européenne, étant donné qu'elle prévoit la création de 29.100 et 29.500 emplois respectivement en 2010 et 2011.

Evolution de l'emploi (Eurostat)

	2008	2009	2010 (6 premiers mois)
Union européenne (27 pays)	0,9	-1,8	-1,1
Zone euro (16 pays)	0,8	-1,9	-0,95
Belgique	1,7	-0,4	0,05

¹ Variation en pourcentage par rapport à l'année précédente



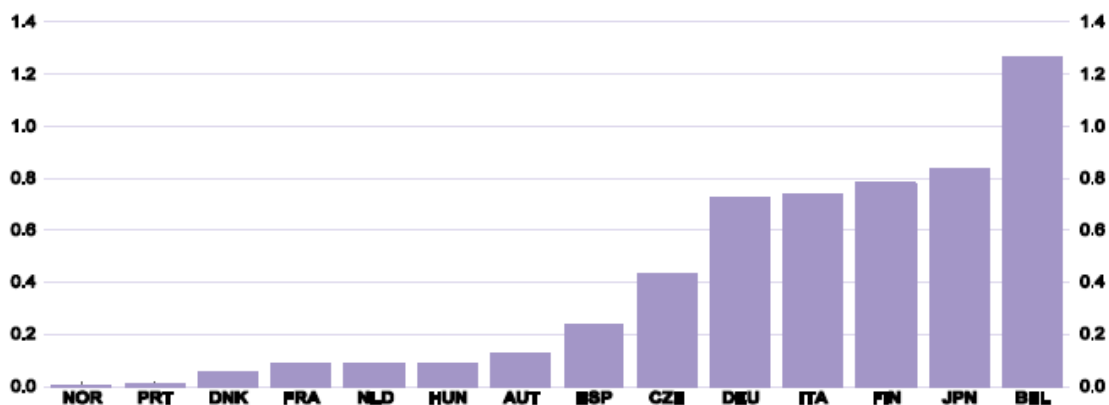
[1.3. Le succès des mesures de soutien à l'emploi pendant la crise : un exemple fréquemment cité au niveau international au vu du nombre d'emplois sauvegardés pendant la crise](#)

Les institutions internationales et européennes évaluent qu'une grande partie des bonnes performances de la Belgique durant la crise s'expliquent par les mesures qui ont été prises, en particulier les mesures anti-crise (à savoir les dispositifs de travail à horaire réduit).

Le rapport « Perspectives économiques » de l'**OCDE** constate, après l'analyse de la situation dans un panel de pays industrialisés de l'efficacité des mesures de crise, que ces mesures produisent en général l'effet désiré, et que « le plus fort pourcentage d'emplois permanents sauvés l'a été en Belgique, en Finlande et en Italie ». L'OCDE estime ainsi que **les dispositifs à horaires réduits ont permis de sauver 1,3% de l'emploi total en Belgique**, ce qui représente 0,9% du taux d'emploi.

Effets estimés sur l'emploi des dispositifs de travail à horaires réduits, par pays

Incidence sur l'emploi des travailleurs permanents, en pourcentage

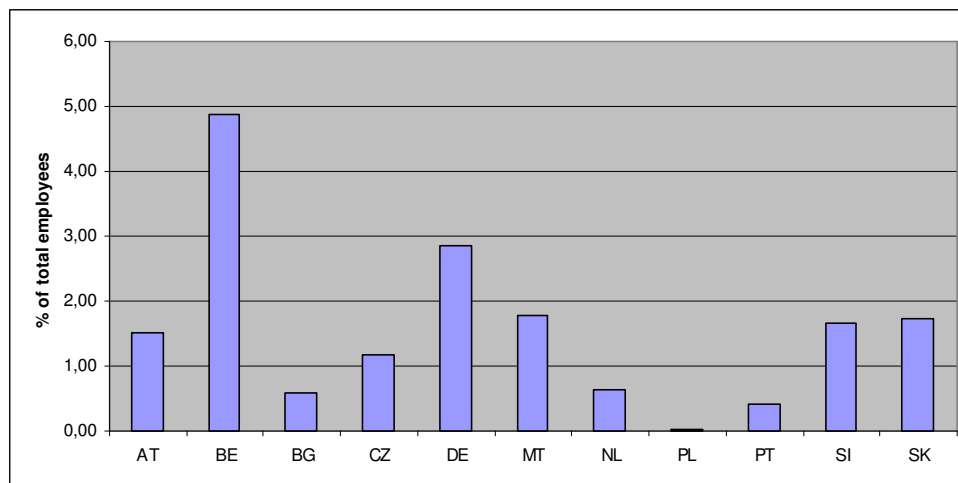




Dans le tout récent rapport « Employment in Europe 2010 » de la **Commission européenne**, le Commissaire européen pour l'Emploi, les Affaires sociales et l'Inclusion, László Andor, y déclare, à propos des mesures de crise qui ont été prises dans divers Etats : « ce programme a été **particulièrement important en Belgique**, où il a joué un rôle majeur dans la limitation de la croissance du chômage complet ».

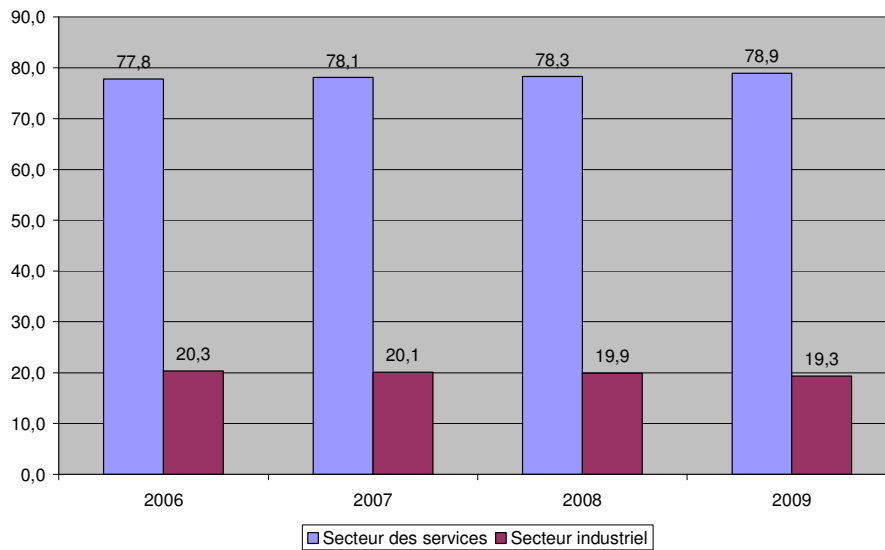
Le **Comité de l'Emploi** (établi au sein de l'Union européenne) évalue également que le système de travail à horaire réduit a permis de **sauver entre 40.000 et 70.000 emplois en Belgique**. Ces mesures se sont avérées importantes et efficaces pour sauver des emplois, épargner des coûts de licenciement et de réembauche pour les entreprises, empêcher la perte de capital humain et assurer une sécurité de revenu pour les travailleurs. Le Comité de l'emploi estime que les pays qui ont utilisé ces systèmes ont eu moins de pertes de travail. La Belgique, avec environ 5% de travailleurs qui ont bénéficié de ce système en 2009, est le pays qui en a fait l'usage le plus important :

[Part des travailleurs dans des systèmes de travail à horaire réduit :](#)



1.4. L'impact par secteur d'activité

Comme le graphique ci-dessous l'indique, c'est le secteur industriel qui a subi les plus fortes pertes d'emplois. Ainsi, l'emploi dans ce secteur a diminué de 20,1% de l'emploi total en 2007 à 19,3% en 2009. Le secteur des services, en contrepartie, a connu une augmentation en % de l'emploi total : il est passé de 78,1% de l'emploi total en 2008 à 78,9% en 2009.

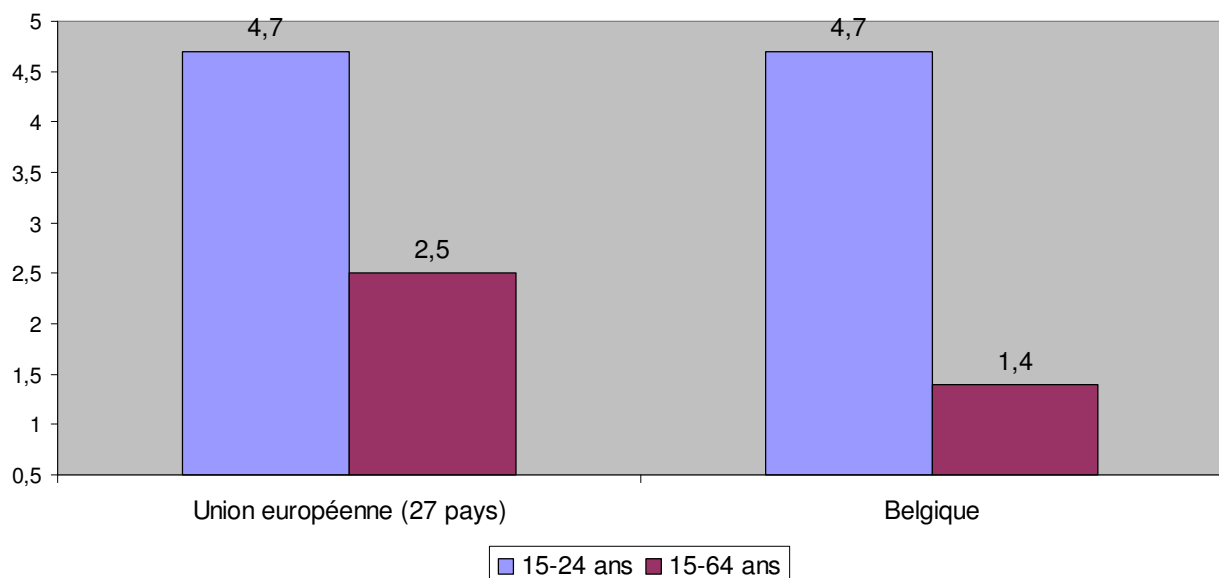


1.5. Les jeunes : un des groupes les plus touchés par la crise

Au sein de l'Union européenne, les jeunes ont été particulièrement touchés par la crise économique. Le taux de chômage des jeunes a ainsi augmenté de 4,7 points de % au sein de l'Union européenne, passant de 15,6% au troisième trimestre 2008 à 20,3% au troisième trimestre 2010. La Belgique ne fait pas figure d'exception. Le taux de chômage des jeunes a augmenté de manière identique en Belgique et au sein de l'Union européenne, portant le taux de 18,8% à 23,5%.

Le graphique ci-dessous montre que l'augmentation du taux de chômage durant la crise est bien plus élevée pour les jeunes (15-24 ans) qu'elle ne l'a été pour l'ensemble de la population active (15-64 ans).

**Augmentation du taux de chômage
entre le 3^{ème} trimestre 2008 et le 3^{ème} trimestre 2010**



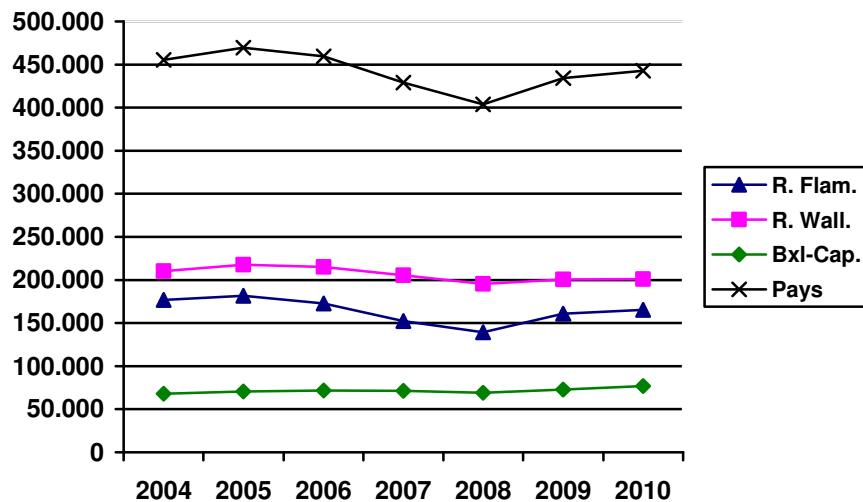


2) L'impact de la crise sur l'emploi: une analyse détaillée des chiffres au niveau national

Les pages qui suivent visent à dresser un bilan de la situation nationale de ces dernières années, avec un regard sur l'évolution des allocations ainsi que sur les mesures prises en matière d'emploi des jeunes depuis le début de l'année 2008.

2.1. L'évolution du nombre de chômeurs complets indemnisés

Suite à la crise économique, le nombre de chômeurs complets indemnisés (CCI) par l'Onem a augmenté de 30.275 personnes en 2009 et de 8.713 personnes en 2010. Cependant, **le nombre de CCI en 2009 et 2010 reste encore nettement inférieur à celui de 2005 et 2006**. Ainsi, en 2009, on comptait 25.475 chômeurs en moins qu'en 2006 et, en 2010, 16.762 chômeurs en moins qu'en 2006. Au moment où la crise a commencé à produire ses effets négatifs, le nombre de chômeurs connaissait une nette diminution, due à l'effet de la croissance, mais également et surtout à l'effet du plan d'activation des demandeurs d'emploi et à ses résultats en termes de retour à l'emploi et d'accès aux formations qualifiantes.



	2006	2007	2008	2009	2010	différence 2008- 2010	différence 2006- 2010
Région flamande	172.662	152.271	139.329	160.679	165.163	+ 18 %	- 4 %
Région wallonne	215.061	205.607	195.460	200.649	200.798	+ 3 %	- 7 %
Région de Bruxelles - Capitale	71.872	71.208	69.056	72.792	76.872	+ 11 %	+ 7 %
Pays	459.595	429.086	403.845	434.120	442.833	+ 10 %	- 4 %

(source : ONEM CCI-DE)



L'augmentation du nombre de chômeurs complets indemnisés a été de 18% en Flandre entre 2008 et 2010, de 3% en Wallonie et de 11% à Bruxelles. Mais, en comparaison avec 2006, le nombre de chômeurs complets indemnisés a diminué tant en Flandre qu'en Wallonie.

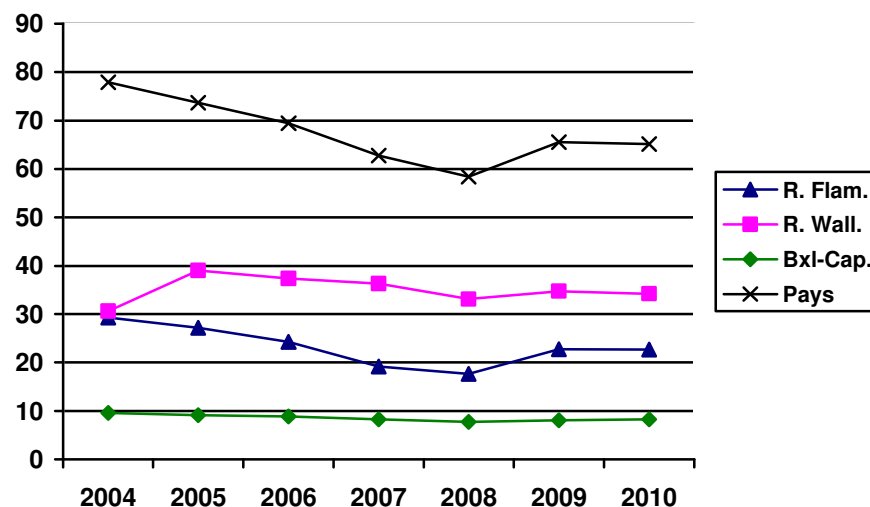
2.2. L'évolution du chômage complet chez les jeunes

Les jeunes semblent avoir été plus durement touchés par la crise. Si pour le chômage global l'augmentation est de 9,6% entre 2008 et 2010, elle est de 11,5% pour le public des moins de 25 ans. L'augmentation du chômage des jeunes a été de 29% en Flandre entre 2008 et 2009, 3% en Wallonie et 6% à Bruxelles.

Néanmoins, en dépit de cette remontée, le niveau du chômage des jeunes reste, dans toutes les Régions, en-dessous de son niveau de 2006 et des années antérieures. On note enfin que la remontée semble stabilisée en 2010 puisqu'il n'y a plus d'augmentation entre 2009 et 2010.

L'évolution du chômage complet chez les moins de 25 ans

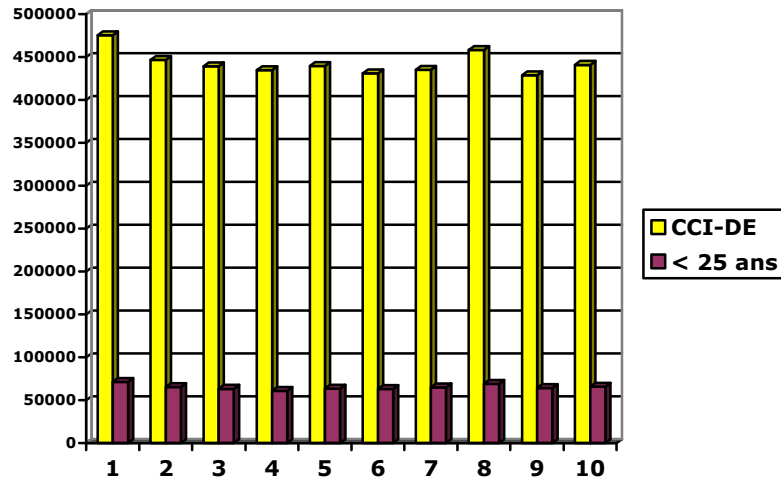
Nombre de CCI-DE < 25 ans, en milliers (jusque 10/2010)



	2006	2007	2008	2009	2010	différence 2008-2010	différence 2006-2010
Région flamande	24.264	19.174	17.622	22.718	22.693	+ 29 %	- 6 %
Région Wallonne	37.392	36.322	33.124	34.764	34.250	+ 3 %	- 8 %
Région de Bruxelles - Capitale	8.855	8.286	7.744	8.052	8.240	+ 6 %	- 7 %
Pays	70.511	63.782	58.490	65.534	65.183	+ 11 %	- 7 %

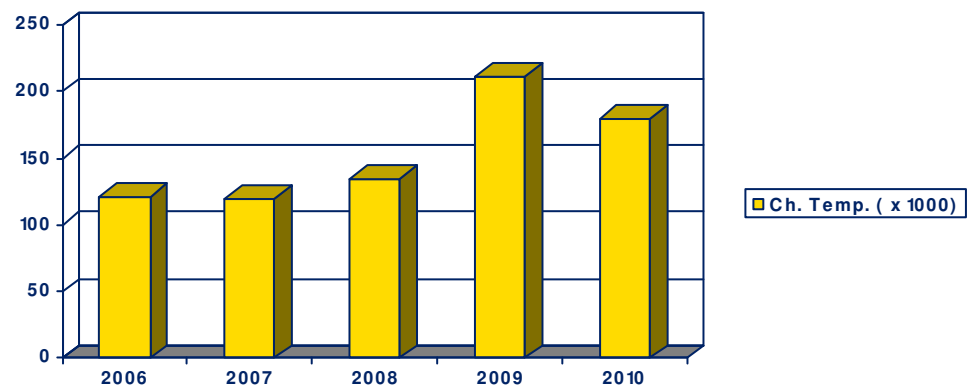


Lorsque l'on regarde en détails les chiffres mensuels des 10 premiers mois de 2010, on constate que la situation montre une tendance à la stabilisation, tant pour le public des jeunes que pour le chômage global :



2.3. Le chômage temporaire

Le chômage temporaire a lui aussi connu une forte croissance, plus nette que celle du chômage complet, puisqu'un nombre moyen de 210.864 chômeurs temporaires a été enregistré en 2009, soit une progression de 56% par rapport à 2008.

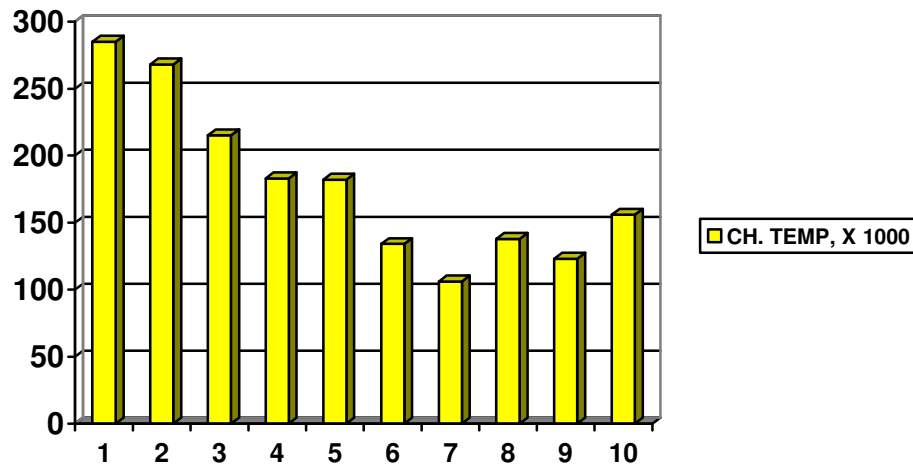


Le volume du chômage temporaire est en recul en 2010, par rapport à 2009, avec une moyenne de 179.511 chômeurs temporaires (moyenne de janvier à octobre). Il s'agit également d'un signe encourageant, même si on demeure à un niveau qui indique que les effets de la crise n'ont pas encore disparu.

Il faut insister sur l'efficacité de ce dispositif, dont la souplesse d'utilisation est aussi une particularité belge et qui a permis de sauver de très nombreux emplois.



Les chiffres de l'année 2010 indiquent aussi, très clairement, une tendance à la baisse.



Alors qu'en l'absence de ce mécanisme, les employeurs auraient dû licencier massivement, grâce à celui-ci les régimes de travail ont pu être modulés et adaptés à la demande réelle de travail et ce, tout en veillant à ce que la perte de salaire poche pour les travailleurs soit la moins sensible possible. Le chômage temporaire présente aussi l'avantage de permettre plus facilement une reprise du travail : pas de procédure de ré-embauche, de nouveau contrat à signer, etc. La reprise du travail suit donc de très près la relance de l'activité.

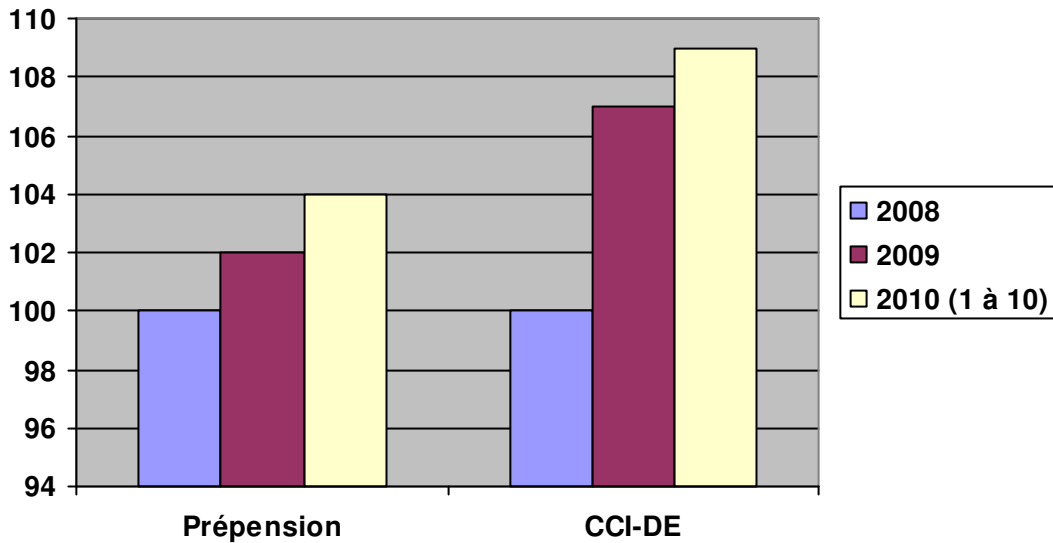
Même si la grande majorité des chômeurs temporaires sont des ouvriers, l'extension du système aux employés (voir ci-dessous point 3.1), de manière limitée dans le temps et en intensité, a aussi permis de réduire les conséquences négatives envers le personnel employé.

2.4. Les prépensions

En matière de prépensions, la crise a également eu un impact. La prépension progresse mais de manière moins nette que le chômage. Là où on enregistre une progression de 9% du chômage entre 2008 et 2010, on n'enregistre que 4% de progression pour les prépensions sur la même période, ce qui reste une augmentation mesurée compte tenu de la violence de la crise.



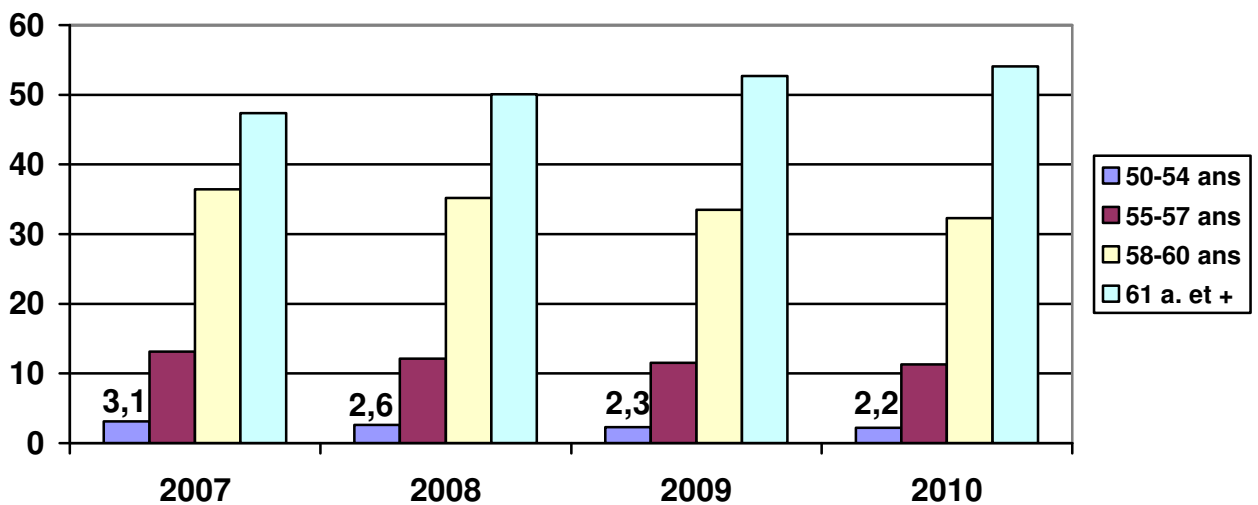
Progression de la prépension et du chômage, en %, depuis 2008



Deux données complémentaires doivent être apportées en matière de prépension. D'une part, il faut relativiser la polémique sur l'âge « précoce » des prépensionnés. Ainsi, ce que l'on appelle les « jeunes » prépensionnés, à savoir ceux de moins de 55 ans, ne représentent que 2,2% de l'ensemble des prépensionnés. De plus, cette proportion de jeunes prépensionnés est en diminution constante sur les dernières années. Les « très jeunes », de 50 à 52 ans, ne représentent que 0,2% de l'ensemble.

Comme le montre le tableau ci-dessous, ce sont bien les prépensionnés les plus âgés (61 et +) qui représentent le plus grand nombre de prépensionnés et leur part dans l'ensemble est croissante.

Evolution selon la tranche d'âge : part (en %) des différentes tranches d'âge

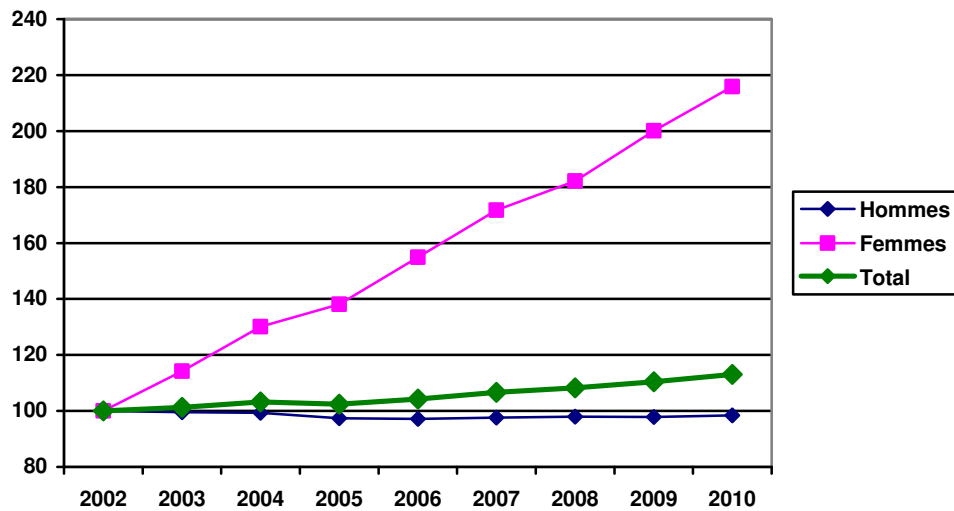


D'autre part, on constate à la lecture du graphique ci-dessous que



l'augmentation qui est continue depuis 2003 est exclusivement due à la progression des femmes. Ceci est dû au fait que – en raison du relèvement progressif de l'âge de la pension pour les femmes (porté à 65 ans en 2009) – les femmes sont restées plus longtemps dans le régime de la prépension.

Evolution au départ d'un 100 fixé à l'année 2002



2.5. Des prévisions qui se sont toujours révélées bien plus pessimistes que la réalité

On observe également que le marché de l'emploi en Belgique s'est à chaque fois mieux comporté que ne l'annonçaient les prévisions officielles.

Jusqu'à présent, les prévisions aussi bien des instances internationales (Commission européenne et OCDE) que nationales (Banque Nationale de Belgique et Bureau fédéral du Plan) se sont avérées trop pessimistes pour la Belgique. A titre d'exemple, en ce qui concerne plus précisément les prévisions du Bureau fédéral du Plan (BFP), elles ont évolué comme suit :

Prévisions 2009			Chiffres BFP	Budget Onem	Réalité
Budget	écon.	du	-64.400	-49.300 ²	
11/02/2009					
Budget	écon.	du	-53.900	-38.000	-17.500
09/09/2009					
Prévisions 2010					
Budget	écon.	du	-98.400	-75.700	
09/09/2009					
Budget	écon.	du	-52.900	-39.800	
10/02/2010					
CP du 15/09/2010			+10.100		

² Les chiffres du Bureau fédéral du Plan sont repris dans le budget prévisionnel de l'Onem avec un coefficient correctif qui tient compte du ratio observé entre les demandeurs d'emploi et les chômeurs indemnisés



Ainsi, alors qu'en février 2009, le Bureau fédéral du Plan estimait à 64.400 les pertes d'emploi pour l'année 2009, en septembre 2010, il réalisait finalement qu'elles ont finalement été de 17.500.

Pour l'année 2010, les prévisions réalisées au mois de septembre 2009 prévoyaient 98.400 pertes d'emploi. En février, ces mêmes estimations étaient revues à la baisse à 52.900 pertes d'emploi. Et en septembre dernier, les estimations prévoyaient une création nette de 10.100 emplois pour 2010.

De son côté, dans ses prévisions économiques d'automne (6 décembre 2010), la Banque nationale a annoncé qu'elle estimait que l'emploi augmenterait de 56.000 unités en 2010.

Dans la conjoncture économique incertaine actuelle, il est toujours très difficile d'établir des prévisions. Les variations de celles-ci sont donc tout à fait compréhensibles. On ne peut néanmoins que se réjouir du fait qu'elles ont toujours été revues (très) largement à la baisse. On peut sûrement en imputer une des raisons aux mesures de soutien à l'emploi qui ont permis d'amoinrir les chocs attendus sur le marché de l'emploi.

3) Les mesures prises depuis 2008

Suite à la crise économique, la ministre de l'Emploi a pris un ensemble de mesures qui visaient 2 objectifs prioritaires : d'un côté maintenir les emplois existants et de l'autre, stimuler les créations d'emplois.

3.1. Les mesures anti-crise

Un premier champ de mesures visait à maintenir les emplois existants via ce qui a communément été appelé les mesures anti-crise. Depuis leur entrée en vigueur, la plupart en en juillet 2009, ces mesures ont pleinement démontré leur importance, tant pour les entreprises que pour les travailleurs. Sans ces mesures, de nombreux emplois auraient en effet été perdus : les derniers chiffres à leur sujet confirment qu'énormément d'entreprises y ont déjà eu recours et ce sont plusieurs milliers d'emplois qui ont pu être préservés grâce à leurs effets.

Rappel des mesures anti-crise :

1. La réduction du temps de travail de crise : par Convention Collective de Travail (CCT) conclue au niveau de l'entreprise. Pour les travailleurs qui réduisent leur temps de travail, l'employeur a droit à une réduction de cotisations patronales ONSS de 1.000 euros (réduction à 1/5ème) ou de 1.150 euros (réduction à 1/4) par travailleur et par trimestre. 3/4 au minimum de cette réduction doivent servir à compenser la perte de salaire des travailleurs.

2. Pour les entreprises en difficultés liées soit par une CCT sectorielle, soit par une CCT d'entreprise, soit par un plan d'entreprise, deux mesures sont prévues.



a. Le crédit-temps de crise de 1/5ème ou de 1/2 (avec une indemnité de 248 euros par mois à 1/5ème et de 442 euros par mois à 1/2). Sur les 12 derniers mois, **1.686 travailleurs** en ont bénéficié en moyenne chaque mois.

b. La suspension temporaire, totale ou partielle, du contrat de travail pour les employés pendant 16 semaines à temps plein ou 26 semaines à temps partiel. Sur les 12 derniers mois, **5.608 employés** ont été en moyenne concernés par cette mesure.

3. La prime de crise : prime de crise de 1.666 euros pour tout ouvrier dont le contrat de travail est résilié (sans motif grave) par son employeur. Depuis le début de cette année, **20.336 ouvriers l'ont perçue**.

3.2. L'allègement du coût du travail

Un autre volet important de l'action de la ministre de l'Emploi a été **l'allègement des charges sur le travail**, qui est aussi un levier fondamental pour la création et le maintien de l'emploi.

Cela s'est concrétisé via plusieurs mesures:

- Diverses **exonérations de versement de précompte professionnel**, qui permettent d'alléger le coût direct pour les employeurs (**budget total de 984 millions d'euros**):
 - L'exonération de versement de précompte professionnel pour tous les travailleurs du secteur privé a été augmentée à 1% (budget de 590 millions d'euros)
 - L'exonération de précompte professionnel pour le travail de nuit et en équipe a été augmentée de 10,78 à 15,6% (budget de 311 millions d'euros)
 - Les heures supplémentaires donnant droit à une réduction des charges ont été augmentées à 130 heures (budget de 45 millions d'euros)
 - L'exonération du précompte professionnel a été augmentée de 65% à 75% pour les chercheurs (38 millions d'euros) ;
- Un renforcement de la réduction des cotisations sur les bas salaires (pour un budget de 42 millions d'euros). Ces réductions permettent de cibler plus particulièrement les travailleurs moins qualifiés et présentent un effet sur l'emploi plus important qu'une réduction structurelle.

3.3. Le plan win-win

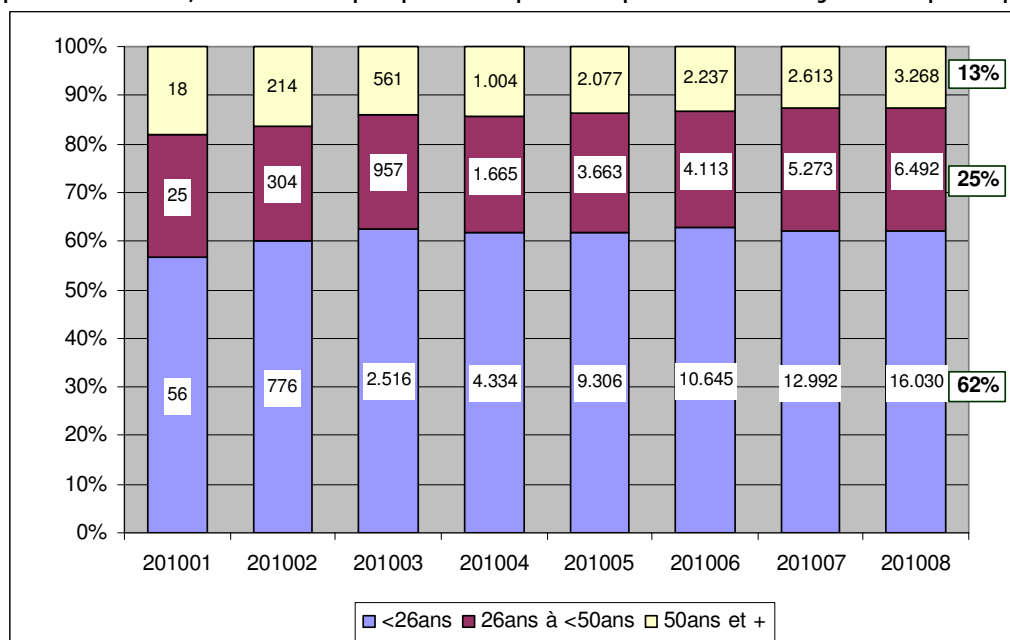
En vue de stimuler les créations d'emploi pour les groupes cibles, la ministre a lancé en janvier 2010 le plan win-win qui a déjà donné lieu, à la date du 10 décembre, à **47.626** contrats de travail. Ces contrats de travail bénéficient pour 62 % à des jeunes de moins de 26 ans, et pour 12 % à des travailleurs âgés de 50 ans et plus.



Le plan win-win vise en effet les jeunes de moins de 26 ans peu qualifiés, les chômeurs qui ont entre un et deux ans de chômage et les chômeurs de plus de 50 ans. Les bénéficiaires du plan win-win peuvent avoir droit aux avantages conformément au tableau ci-dessous.

Catégorie	Durée d'inscription comme demandeur d'emploi	Montant de l'allocation	Durée d'octroi de l'allocation
Moins de 26 ans et pas de diplôme de l'enseignement secondaire supérieur	3 mois	1.100 EUR	24 mois (engagement 2010) 12 mois (engagement 2011)
Moins de 26 ans et possède maximum le diplôme de l'enseignement secondaire supérieur	6 mois	1.000 EUR	24 mois (engagement 2010) 12 mois (engagement 2011)
50 ans ou plus	6 mois	1.000 EUR	24 mois (engagement 2010) 12 mois (engagement 2011)
Chômeur de longue durée	Entre 1 et 2 ans	750 EUR 500 EUR	12 mois (engagement 2010/2011) 16 mois

Les chiffres indiquent que le recours au plan win-win a connu une forte progression au cours de cette année, ce qui montre que ce plan répond bien aux aspirations tant des employeurs qui ont besoin d'un coup de pouce dans cette période difficile, que des travailleurs appartenant aux groupes visés et qui auraient eu des difficultés à s'intégrer aussi rapidement sur le marché du travail sans cette aide. Le plan win-win semble par ailleurs bénéficier à l'ensemble des publics visés, avec une proportion plus importante des jeunes peu qualifiés.





[3.4. Les créations d'emplois dans le secteur non marchand](#)

La ministre a également permis la création de nombreux emplois dans les secteurs non marchands privés et publics. Les dotations Maribel social ont été augmentées de manière considérable (111 millions euros en 2010 et 153 millions en 2011) via la création du système « Maribel fiscal » et via une augmentation des réductions de cotisation par travailleur. Selon les estimations, **5300 emplois pourraient être créés en 2010 et 2011 grâce à ces mesures.**

[3.5. L'élargissement du chômage temporaire](#)

Parmi les mesures d'allègement du coût du travail qui ont permis de maintenir les emplois et de traverser la crise, il faut bien sûr parler du **chômage temporaire**. Pendant la crise, les allocations de chômage temporaire ont été revalorisées. Elles ont un rôle important d'amortisseur du ralentissement de l'activité ainsi qu'un rôle complémentaire de réduction du coût salarial ; d'autant que l'accès au chômage temporaire a été étendu aux travailleurs temporaires et intérimaires.

L'impact du nuage de cendre du volcan islandais en avril dernier a également été l'occasion de démontrer à quel point le chômage temporaire est un instrument qui offre une réponse adaptée à des situations économiques imprévues et ce, grâce à la collaboration remarquable de l'ONEM et à sa rapidité de réaction à ce genre de situations, puisque dès le surlendemain de l'éruption volcanique une procédure spécifique de mise en chômage temporaire était opérationnelle.

[3.6. Les mesures d'accompagnement et de formation](#)

Différentes mesures ont également été prises afin de renforcer l'accompagnement des travailleurs licenciés et des demandeurs d'emploi, ainsi que les efforts de formation.

Concernant **les mesures d'accompagnement des travailleurs licenciés**, et tenant compte du nombre de restructurations et de licenciements collectifs provoqués par la crise, l'aide apportée aux travailleurs licenciés dans le cadre d'un licenciement collectif a été renforcée.

Depuis avril 2009, le régime des cellules pour l'emploi est étendu à toutes les situations de licenciement collectif et les mesures d'accompagnement s'adressent à tous les travailleurs concernés, peu importe leur âge et leur statut (y compris les travailleurs temporaires et intérimaires).

Les travailleurs visés bénéficient du maintien de leur salaire pendant une période de 3 ou 6 mois, sous forme d'une indemnité de reclassement et d'une aide à la reconversion et à la recherche d'un nouvel emploi. Cette aide se matérialise aussi par l'octroi d'un subside à l'embauche pour l'employeur qui engage les travailleurs concernés.



Concernant **l'accompagnement des demandeurs d'emploi**, le plan d'accompagnement a continué à produire trois effets connus depuis sa mise en œuvre en 2004 : une diminution du chômage de longue durée (public principal du plan d'accompagnement) qui s'est prolongée jusqu'au début de la crise économique, un retour massif des demandeurs d'emploi vers la formation, et une uniformisation du traitement des demandeurs d'emploi sur l'ensemble du territoire belge.

Au-delà de ces effets, la volonté était **d'améliorer ce plan d'accompagnement**. Un accord a été dégagé sur ce point lors du Conseil des Ministres du 22 mars 2010, après que les Régions aient indiqué leur accord. Cet accord n'a toutefois pu être concrétisé via une modification de l'accord de coopération sur ce sujet en raison de la démission du gouvernement. Deux dimensions importantes de la réforme voulue sont les suivantes :

- une prise en charge anticipée : l'intention était de raccourcir fortement les délais de prise en charge, dans un premier temps par les organismes régionaux, et dans un second temps par l'Onem ;
- la reconnaissance des compétences spécifiques des organismes régionaux : seuls ces derniers seraient habilités à proposer aux demandeurs d'emploi des plans d'action individualisés.

En matière de formation, plusieurs dispositions ont été prises visant à renforcer la formation tout au long de la carrière, de manière à doper le potentiel des travailleurs. Ces mesures sont notamment la stabilisation du financement du régime du congé éducation payé, et le suivi renforcé des efforts de formation des secteurs.

En matière de formation des nouveaux travailleurs, la ministre a pris des dispositions destinées à favoriser le tutorat, notamment la réduction de cotisations pour les tuteurs qui encadrent des stagiaires, et d'autres destinées à favoriser l'accueil de stagiaires dans les entreprises, notamment par l'adaptation de la législation sur les conventions de premier emploi et par l'élargissement du stage d'insertion en entreprise pour les demandeurs d'emploi.

Enfin, toujours dans le domaine de l'accompagnement, la ministre a travaillé à une meilleure **incitation à la création d'une activité indépendante**. Cela passe notamment par une reconnaissance du rôle des structures d'aide à la création, ce qu'on appelle les coopératives d'activité ou les « couveuses d'entreprise ». Grâce à ce mécanisme, un demandeur d'emploi peut désormais, tout en conservant ses allocations de chômage, se faire accompagner par une de ces structures et effectuer avec elle les premières démarches de sa future activité indépendante.

Dans le même sens, le travail indépendant est désormais pris en compte dans le stage d'attente qui doit être effectué avant de pouvoir bénéficier des allocations d'attente.



4) Une stratégie pour relever le taux d'emploi à l'horizon 2020

Comme les sections précédentes l'ont montré, les mesures prises pendant la crise ont permis une certaine résistance des marchés de l'emploi à la crise. La récession a eu un impact moins dramatique en Belgique que dans l'ensemble de l'Union européenne. Néanmoins, non seulement sur le plan individuel de nombreuses personnes ont subi de plein fouet la crise, mais la Belgique fait aussi face à des difficultés structurelles sur son marché de l'emploi. Le taux d'emploi belge (61,6% pour les 15-64 en 2009) reste inférieur à la moyenne européenne (64,6%). On ne peut pas se permettre d'avoir un taux de chômage de 8,6% en 2011. La situation reste par ailleurs particulièrement préoccupante pour certains groupes de la population, notamment les jeunes, les âgés et les personnes issues de l'immigration. Par ailleurs, une augmentation du taux d'emploi est importante pour faire face au défi budgétaire et au défi du vieillissement qui attendent la Belgique.

C'est pourquoi **il importe de poursuivre dans la voie des réformes pour améliorer nos marchés de l'emploi**, tant au niveau de la demande qu'au niveau de l'offre du travail. La Belgique s'est engagée dans le cadre de la Stratégie Europe 2020 à atteindre un taux d'emploi pour les 20-64 ans compris entre 71 et 74%. Cela nécessitera de prendre des mesures importantes et ambitieuses.

4.1. Les engagements de la Belgique dans le cadre de la Stratégie Europe 2020

L'Union européenne s'est fixée comme objectif d'atteindre d'ici 2020 un taux d'emploi des femmes et des hommes âgés de 20 à 64 ans de 75%. Chaque Etat membre s'est ensuite engagé à traduire cet objectif en un objectif national tenant compte des positions de départ et des situations qui sont les leurs.

Pour la **Belgique**, cet objectif a été fixé à une fourchette comprise entre **71 et 74% en 2020**. Sachant que le taux d'emploi est estimé à **66,9% en 2010**, **cet objectif est ambitieux**. Il représente une augmentation annuelle d'emplois oscillant **entre 41.000 et 61.000 emplois**. Il s'agit d'un effort majeur, lorsque l'on sait que de 1999 à 2009 la création d'emplois annuelle fut en moyenne de **41.000** mais dans le cadre d'une conjoncture économique meilleure.

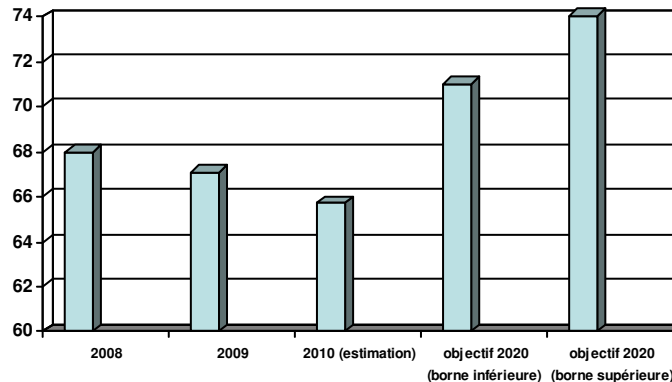
A situation inchangée, les estimations du Bureau fédéral du Plan prévoient **un taux d'emploi de 69,8% en 2020**. Si la Belgique veut atteindre l'objectif qu'elle s'est engagée à réaliser au niveau européen, elle devra donc prendre des **mesures d'envergure, stimulant tant la demande que l'offre de travail**.

Taux d'emploi (20-64 ans)

	2008	2009	2010	2011	2012	2020
Belgique	68.0	67.1	66.9 e	66.6 e	66.7 e	69.8 e
Bruxelles	60.2	59.7	59.1			
Flandre	72.3	71.2	69.5			
Wallonie	62.8	62.0	61.0			



Objectif vis à vis de l'UE de taux d'emploi en 2020 : entre 71 et 74%



La réalisation de cet objectif nécessitera en particulier d'augmenter la participation au marché du travail de toutes les catégories de la population active dont le taux d'emploi est inférieur à la moyenne, à savoir les **jeunes, les femmes, les travailleurs âgés, les travailleurs faiblement qualifiés et les travailleurs migrants**.

4.2. Une stratégie globale

Afin de parvenir aux objectifs que la Belgique s'est fixée dans le cadre de l'Union européenne, d'augmenter son taux d'emploi et d'augmenter la participation de tous au marché du travail, il est indispensable de mener une stratégie globale visant à adopter des mesures structurelles pour réformer son marché du travail.

En particulier afin d'augmenter les chances d'insertion professionnelle des jeunes, une seule recette ne suffit pas. Il faut résolument adopter une approche multidimensionnelle, intégrée et cohérente, depuis l'enseignement fondamental jusqu'au marché du travail, et au-delà.

Ces réformes s'articulent en 5 axes :

- 1) Augmenter les qualifications de tous les travailleurs ;
- 2) Diminuer le coût du travail ;
- 3) Augmenter la participation des groupes cibles ;
- 4) Créer davantage d'emplois ;
- 5) Moderniser le droit du travail.

1) Augmenter les qualifications de tous les travailleurs

Cette Stratégie globale doit veiller à l'inclusion de toutes les catégories de travailleurs dont le taux d'emploi est inférieur à la moyenne de la population. Elle doit également veiller à augmenter le taux de productivité. Pour cela, veiller tant à une augmentation globale des efforts de formation qu'à l'amélioration des processus de formation est essentiel.



En ce qui concerne les jeunes en particulier, il convient de veiller à ce que l'ensemble des éléments soient réunis pour favoriser leur participation au marché du travail, depuis l'enseignement fondamental jusqu'à l'insertion durable sur le marché de l'emploi. Il s'agit en particulier de veiller à ce que la transition entre l'école et le marché du travail soit accompagnée dans de bonnes conditions et que l'on puisse anticiper les situations problématiques.

Intensifier la collaboration école-entreprise dans le cadre des bassins scolaires et responsabiliser les entreprises à l'égard des écoles

Dans ses travaux, l'OCDE insiste sur la nécessité de favoriser les collaborations entre écoles, employeurs et organismes publics.

Afin de rassembler les énergies, de favoriser les initiatives communes et la cohérence des dispositifs, la ministre propose de créer des « **pôles** » de **formation**. Ces « pôles » rassembleront notamment les représentants de l'enseignement qualifiant, de l'enseignement de promotion sociale, de l'enseignement supérieur organisant des baccalauréats « professionnalisant », ainsi que les opérateurs de formation, les fonds sectoriels des entreprises et les partenaires sociaux intersectoriels.

Ces pôles permettront d'harmoniser l'offre de formation et de s'inscrire dans une logique de concertation et de pilotage des acteurs locaux. Ils fédéreront les énergies, les compétences et les financements en matière d'enseignement qualifiant et de formation professionnelle, en liaison avec le monde des entreprises et les fonds sectoriels.

Il s'agit, grâce à ces pôles, de favoriser l'implication des fonds sectoriels dans la formation des demandeurs d'emploi et des élèves, en particulier de l'enseignement technique et professionnel. Cette dynamique nouvelle sera soutenue par la réorientation des moyens des secteurs en faveur des groupes à risque (cfr. infra).

Renforcer l'enseignement en alternance

Comme le rappelle l'OCDE, l'enseignement en alternance permet aux jeunes d'associer étroitement enseignement et apprentissage en milieu professionnel. Ce type d'apprentissage doit être favorisé et généralisé parce qu'il offre une solution à de nombreux jeunes qui n'ont plus les capacités de s'inscrire dans un processus d'enseignement classique.

Afin de favoriser le développement de ce type d'apprentissage, la ministre propose d'adopter une harmonisation des statuts des jeunes en alternance, tant au niveau du droit du travail que de la sécurité sociale.

Des travaux sont en cours à ce sujet au sein du Conseil National du Travail, initiés à l'initiative de Joëlle Milquet qui souhaite que ces travaux puissent se terminer dans les meilleurs délais, de manière à pouvoir appliquer cette réforme dès le début de la prochaine législature. L'idéal serait que cet élément puisse être intégré au sein de l'accord interprofessionnel pour la période 2011-2012.



Responsabiliser tous les acteurs

Les employeurs doivent également être responsabilisés quant à la politique qu'ils mènent en matière de formation. Joëlle Milquet souhaite pour cela mettre en œuvre deux éléments distincts :

1. Contrôler les efforts des employeurs

Les employeurs se sont engagés en 1998 à augmenter leurs efforts de formation jusqu'à 1,9% de la masse salariale. Malgré que cet engagement ait été répété à de multiples reprises, ce niveau n'est toujours pas atteint. En 2011, des sanctions seront appliquées aux secteurs qui n'ont pas pris les mesures nécessaires pour augmenter leur effort de formation.

2. Mieux cibler les efforts en faveur des groupes à risque

Les employeurs sont tenus de réaliser un effort à hauteur de 0,05% de leur masse salariale pour développer des initiatives visant à soutenir l'emploi ou la formation de groupes à risque. Dans le cadre de la loi en vue de soutenir l'emploi de décembre 2009, il a été prévu que ces efforts puissent être davantage ciblés pour réellement viser ceux qui en ont le plus besoin (demandeurs d'emploi, jeunes peu qualifiés, etc.). Il convient de pouvoir mettre en œuvre cette disposition dès la mise en place du prochain gouvernement.

Développer une stratégie axée sur les jeunes en décrochage scolaire

Dans ses travaux, l'OCDE et l'Union européenne insistent sur la population jeune qui a quitté l'école sans qualification et qui n'est ni en formation ni en emploi. La ministre souhaite qu'une stratégie spécifique soit développée pour ces publics.

En Belgique, nous disposons de nombreux acteurs publics ou associatifs, actifs pour l'insertion professionnelle et la formation. Malheureusement, la multiplication d'acteurs ne renforce pas nécessairement la lisibilité des actions menées et dilue la responsabilité de chacun.

La ministre souhaite qu'une **Stratégie spécifique** s'organise autour de cette question, visant à clarifier les responsabilités de chacun (enseignement de plein exercice, acteurs locaux, enseignement de promotion sociale, services publics de l'emploi et de formation).

Le mécanisme du **congé-éducation payé** devra également être adapté afin de pouvoir être utilisé pour offrir une première qualification aux travailleurs (jeunes ou non) qui n'en disposent pas.

Activer le stage d'attente

Notre système de chômage est organisé de telle manière que les jeunes qui quittent leurs études s'inscrivent très tôt comme demandeur d'emploi afin de pouvoir profiter de leurs allocations de chômage. Cette disposition permet de



raccrocher très tôt les jeunes à un dispositif et d'éviter ainsi que l'on ne perde leur trace. Mais il convient, pour que cette étape se traduise réellement par un chemin vers l'insertion, que le stage d'attente soit réellement un moment privilégié d'accompagnement actif vers l'emploi.

Joëlle Milquet propose dès lors de **renforcer l'accompagnement des services publics de l'emploi vers les jeunes dès leur stage d'attente**, en offrant un accompagnement adapté à leurs besoins, conformément à la réforme de l'accompagnement et du suivi des chômeurs adoptée par le Gouvernement fédéral en mars 2010. Il conviendra par ailleurs d'identifier comment cette réforme peut être menée à bien dans le cadre de la nouvelle répartition des compétences issue de la réforme de l'Etat à venir.

Vers un droit à la formation continue

Les changements de situation professionnelle sont devenus un fait courant au sein du marché du travail actuel. De nombreux travailleurs connaissent, sous une forme ou une autre, une transition professionnelle. Afin de veiller à ce que ces transitions se réalisent de manière positive, il semble indispensable que les travailleurs puissent bénéficier d'un droit à la formation, qui les accompagne tout au long de leur carrière, quelle que soit leur situation. Pour ce faire, deux propositions peuvent être mises en avant :

- instaurer un « compte-formation continue » pour chaque travailleur et demandeur d'emploi, en accord avec les partenaires sociaux ;
- créer un fonds pour la formation qui solidarise une partie des efforts de formation des employeurs, de manière à favoriser la mobilité intersectorielle et à orienter les efforts vers les travailleurs qui en ont le plus besoin.

2) Réduire les charges sur le travail

Il s'agira de **diminuer les charges fiscales et parafiscales pesant sur le travail, en particulier les bas salaires**. Actuellement le poids de la (para)fiscalité sur le travail (50,3%) est le plus élevé de l'Union européenne (moyenne de l'UE15 : 40,8%). Cette situation nuit à l'embauche de nouveaux travailleurs, grève le coût du travail pour les entreprises et renforce les problèmes des pièges à l'emploi.

3) Augmenter la participation des groupes-cibles

Comme le tableau ci-dessous le montre, pour relever le taux d'emploi en Belgique, il s'agit surtout de relever le taux d'emploi de certaines catégories de travailleurs, à savoir les jeunes, les travailleurs âgés, les femmes, les bas qualifiés et les personnes issues de l'immigration.

Il importera de continuer à prendre des mesures pour aider l'intégration sur le marché de l'emploi de ces catégories de personnes actuellement insuffisamment représentées sur le marché de l'emploi. En fonction des décisions prises dans le cadre de la réforme de l'Etat à venir, il s'agira de prendre, au niveau approprié,



les mesures adaptées en termes d'activation, d'accompagnement, de sensibilisation, de formation, etc.

Taux d'emploi par groupe (20-64 ans, 2009)

	Hommes	Femmes	20-54	55-64	Bas qualifiés	Citoyens non UE
Belgique	73.2	61.0	75.2	35.3	47.7	40.9
Bruxelles	66.0	53.2	62.8	42.3	42.3	40.4
Flandre	77.2	65.7	80.8	35.8	52.6	46.9
Wallonie	68.3	55.2	69.4	32.7	41.9	31.2

4) Stimuler les créations d'emplois

Favoriser l'entrepreneuriat

L'entreprise est un des premiers créateurs de valeur ajoutée et par conséquent aussi d'emplois. Il est important de réhabiliter l'acte d'entreprendre et de réconcilier les citoyens avec l'esprit d'initiative. Il y a dès lors lieu de stimuler l'esprit d'entreprise mais aussi améliorer le statut social des indépendants, de faciliter la création d'entreprise et l'accès aux financements et d'encourager les PME.

Stimuler les « emplois verts ».

Ensuite, il s'agira de stimuler les créations d'emplois dans les secteurs d'avenir, notamment les secteurs verts et les secteurs des soins de santé et des services à la personne (emplois verts et blancs).

La lutte contre le changement climatique est un défi de taille, mais qui peut représenter de fabuleuses opportunités, notamment au niveau du développement de nouveaux secteurs et d'emplois. Cela exige néanmoins de prendre des politiques d'emploi, de soutien aux secteurs verts, de formation et d'accompagnement des travailleurs ambitieuses appropriées. A la Belgique d'être pionnière et ambitieuse dans le cadre d'une stratégie mobilisatrice pour l'environnement et l'emploi.

Selon le Bureau fédéral du Plan, entre 1995 et 2005, le nombre d'entreprises impliquées dans des activités environnementales s'est accru de 44% et l'emploi a augmenté de 55.000 ETP à 77.000 ETP, soit une croissance de 40%, largement supérieure à celle de l'emploi total qui s'élevait à 7% sur la même période. Ces chiffres illustrent le très grand potentiel de gisement d'emplois dans ces secteurs.

La mise sur pied d'une table ronde « Climat et emplois » composée des différents représentants des ministres concernés au niveau fédéral, régional et communautaire, des partenaires sociaux et de tous les acteurs concernés,



**La Vice-Première Ministre,
Ministre de l'Emploi et de l'Egalité des chances,
chargée de la Politique de migration et d'asile**

pourrait s'avérer intéressante pour préparer un plan de formation et de reconversion des travailleurs qui soit en phase avec les nouveaux métiers verts, en lien avec les fonds sectoriels et l'ensemble des acteurs de la formation ; émettre des propositions de soutien pour les entreprises actives dans le secteur et les candidats entrepreneurs, proposer une série de mesures concrètes cohérentes et efficaces pour parvenir à un objectif fixé d'emplois, etc.

Stimuler les « emplois blancs ».

Les secteurs des soins de santé et des services à la personne constituent également des gisements d'emplois importants. Suite au vieillissement de la population, des besoins importants vont apparaître dans les différentes activités liées aux services aux personnes. Créer de l'emploi dans ces secteurs permet de faire en sorte que le vieillissement de la population sera suivi par un renforcement des services rendus et, ainsi, du bien-être de chacun. Le secteur non-marchand, qu'il soit public ou privé, génère de nombreux emplois et assure d'inestimables services à la population dans des domaines aussi variés que la santé, l'action sociale, les services à domicile, etc. Ces secteurs doivent être valorisés et renforcés. La société belge a largement besoin de ces nouveaux métiers de l'humain, qui sont autant d'offres de services humanisés pour les uns que d'insertion dans l'emploi pour les autres.

5) Moderniser le droit du travail

Plusieurs chantiers sont en cours et devront être poursuivis, en collaboration avec les partenaires sociaux, en vue d'adapter le droit du travail et de le moderniser, notamment en vue d'une simplification et d'une meilleure cohérence, mais aussi en vue d'avancer sur les dossiers tels que les statuts ouvriers-employés, le travail intérimaire, le travail des étudiants ou encore l'anticipation et la gestion des restructurations.