

Stratégie européenne pour l'emploi

Plan d'action national pour l'emploi 2004

BELGIQUE

Septembre 2004



Cette publication est également consultable sur le site Internet du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale: <http://www.meta.fgov.be>

Vous pouvez consulter les plans d'action nationaux pour l'emploi des autres Etats membres de l'Union européenne sur le site de la Commission européenne: http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy.

Coordination: Direction de la communication

Couverture et mise en page: Sylvie Peeters

Impression: Bietlot

Editeur responsable: SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

Dépôt légal: D/2004/1205/40

Introduction: un PAN à la croisée des chemins

La stratégie européenne pour l'emploi a vu le jour lors du Sommet de Luxembourg en 1997 dans un contexte de chômage élevé et à partir du constat que bon nombre de défis auxquels était confrontée la politique du marché du travail dans l'Union étaient communs. La Stratégie – également connue sous le nom de processus de Luxembourg – a abordé ces défis communs de façon novatrice. Chaque année, des lignes directrices sont définies, en se basant sur des objectifs communs, mais sans détailler la voie à suivre. Depuis lors, la Belgique développe chaque année dans un Plan d'action national la façon dont elle traduit ces lignes directrices en une politique. En 2000, l'objectif de la Stratégie a été affiné: il a été prévu que l'Europe atteigne un taux d'emploi de 70% à l'horizon 2010. La Stratégie a été inscrite dans ce qui s'appellera le triangle de Lisbonne: emploi, croissance économique et inclusion sociale – à quoi on a ajouté par la suite le développement durable. Les attentes étaient grandes.

La Stratégie a été évaluée en 2002. Il en est ressorti que les performances du marché du travail au sein de l'Union avaient progressé. De 1997 à 2001, 10 millions d'emplois ont été créés et on a compté quatre millions de chômeurs en moins. Bien qu'une partie de cette amélioration puisse être imputée à la conjoncture économique favorable, la Commission et les Etats membres ont constaté dans une évaluation que l'on avait amorcé des changements importants dans la politique du marché de l'emploi, allant dans le sens de ce qui était préconisé. La fameuse «méthode de coordination ouverte» du processus de Luxembourg avait fait ses preuves.

Le renversement de la conjoncture a toutefois obscurci le ciel: «L'Union européenne risque de ne pas atteindre son objectif ambitieux, fixé à Lisbonne en 2000, de devenir, d'ici à 2010, l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale.». Les premières phrases du rapport «L'emploi, l'emploi, l'emploi» de la Taskforce Emploi conduite par Wim Kok (novembre 2003) mettent exactement le doigt sur la plaie. Ces dernières années, la conjoncture économique a assombri les perspectives des marchés du travail en Europe et par là même celles de la Stratégie européenne pour l'emploi. La Stratégie, conçue comme un projet à long terme pour des réformes structurelles, n'a pas suffisamment résisté à la détérioration du climat économique.

En renonçant à partir de 2003 aux lignes directrices annuelles et en passant à un cycle triennal, fortement axé sur la mise en œuvre et les résultats, et grâce à l'apport de la Taskforce sur le contenu, la Stratégie a reçu une nouvelle impulsion. La reprise conjoncturelle qui se dessine est susceptible de fournir un contexte plus favorable. Toutefois, pour satisfaire aux objectifs fixés pour 2010 et franchir le cap du prochain mais inévitable ralentissement de la croissance, la Stratégie doit faire la preuve qu'elle peut s'ancre, à l'avenir, dans la réalité socio-économique des 25 Etats membres.

L'élargissement de l'Union du 1er mai 2004, les élections européennes et l'accord, mais plus encore le débat, sur la Constitution européenne constituent ici la toile de fond. Le choix commun de l'Etat providence, dans une grande diversité de formes basées sur les traditions sociales spécifiques des Etats membres, constitue un lien fort pour l'Union, mais également un des grands défis: comment donner à cet Etat providence en général et au marché du travail en particulier une forme telle qu'ils soient en mesure de répondre à l'impact de la globalisation et aux nouvelles incertitudes générées par un monde en mutation, cela sans renoncer à la spécificité du modèle social européen ?

Le processus de Lisbonne et, dans ce cadre, la Stratégie pour l'emploi sont appelés à donner des réponses à cette question, les Etats membres ayant la liberté de les intégrer dans leur contexte propre tout en tirant un maximum d'enseignements de l'approche utilisée par d'autres. Comme le rapport Kok le souligne à juste titre, on a jusqu'à présent trop peu utilisé l'énorme trésor d'expériences que représentent les mesures et les programmes politiques élaborés dans les Etats membres de l'Union. Pour apprendre, il faut informer, rapporter et évaluer. C'est précisément le but du présent Plan d'action national. Il veut contribuer à ce que le lecteur belge ou étranger ait une meilleure connaissance du marché du travail en Belgique et dans ses Communautés et Régions – afin d'en tirer les leçons nécessaires.

Ce PAN 2004 est, dans le cycle triennal, un PAN «intermédiaire» qui se doit de mettre l'accent sur les résultats. Ce plan doit nous permettre d'indiquer où nous en sommes dans la concrétisation de ce qui a été annoncé en 2003. Cependant, nous ne pouvons pas oublier que la Belgique, elle aussi, se trouve actuellement à la croisée des chemins. Les choix qui ont été faits à l'automne 2003 par la Conférence pour l'emploi, organisée à la demande du nouveau gouvernement fédéral, ont entre-temps été transposés en mesures concrètes ou sont sur le point de l'être. Les élections régionales de juin 2004 ont mis les thèmes de l'emploi et de l'enseignement à l'avant-plan, ce qui s'est reflété dans les nouveaux accords de gouvernement. Les élections sociales du printemps ont à nouveau mis en exergue le rôle important des partenaires sociaux dans la politique belge du marché du travail – les attentes en ce qui concernent les négociations sur un nouvel accord interprofessionnel qui débiteront cet automne sont grandes. Enfin, on a également annoncé pour l'automne 2004 un large débat sur le talon d'Achille de la politique belge pour l'emploi, à savoir le faible taux d'emploi des 55 ans et plus.

La Stratégie peut et doit servir de fil conducteur dans la redéfinition et la réorientation de la politique. Elle met le doigt sur quelques-unes de nos faiblesses mais elle constitue également dans d'autres domaines un encouragement pour continuer dans la voie empruntée en mettant en avant des domaines politiques où la Belgique s'en sort mieux que d'autres. Contre la tentation de tout gouvernement de choisir dans la stratégie seulement ce qui lui convient, il s'agit de réaffirmer que celle-ci développe une approche globale et cohérente pour une réforme structurelle ayant pour objectifs des emplois plus nombreux et de meilleure qualité, une productivité plus élevée et un renforcement de la cohésion sociale.

Table des matières

LES LIGNES DIRECTRICES POUR L'EMPLOI 2003, 2004, 2005: Introduction 8

PARTIE 1: LA POLITIQUE DE L'EMPLOI DANS UNE PERSPECTIVE EUROPÉENNE

1. Un marché du travail sensible à la conjoncture, avec des points forts et des points faibles	9
2. Défis communs et différences régionales	11
3. Développer un autre marché du travail dans un monde en mutation	14
4. Plus d'emplois, des emplois de meilleure qualité et une société inclusive	17

PARTIE 2: LIGNES DIRECTRICES ET RECOMMANDATIONS

LIGNE DIRECTRICE 1	20
1.1 Accompagnement et activation des demandeurs d'emploi	20
1.1.1 Situation actuelle et résultats	20
1.1.2 Nouvelles politiques et perspectives d'avenir	21
1.2 Chômeurs de longue durée	23
1.2.1 Situation actuelle et résultats	23
1.2.2 Nouvelles politiques et perspectives d'avenir	24
1.3 Modernisation des services de l'emploi	24
1.3.1 Situation actuelle et résultats	24
1.3.2 Nouvelles politiques et perspectives d'avenir	25
1.4 Evaluation de la politique de l'emploi	25
1.4.1 Situation actuelle et résultats	25
1.4.2 Nouvelles politiques et perspectives d'avenir	25
LIGNE DIRECTRICE 2	29
2.1 Climat favorable aux entreprises, Recherche et Développement et développement du secteur des services	29
2.1.1 Situation actuelle et résultats	29
2.1.2 Nouvelles politiques et perspectives d'avenir	29
2.2 Simplification administrative	30
2.2.1 Situation actuelle et résultats	30
2.2.2 Nouvelles politiques et perspectives d'avenir	31
2.3 Accès au capital pour les PME et les entreprises qui démarrent	31
2.3.1 Situation actuelle et résultats	31
2.3.2 Nouvelles politiques et perspectives d'avenir	32
2.4 Aptitudes entrepreneuriales et esprit d'entreprise	32
2.4.1 Situation actuelle et résultats	32
2.4.2 Nouvelles politiques et perspectives d'avenir	32
LIGNE DIRECTRICE 3	33
3.1 Equilibre entre vie professionnelle et vie privée et organisation du travail novatrice	33
3.1.1 Situation actuelle et résultats	33
3.1.2 Nouvelles politiques et perspectives d'avenir	36
3.2 Sécurité et santé	36
3.2.1 Situation actuelle et résultats	36
3.2.2 Nouvelles politiques et perspectives d'avenir	36
3.3 Changements économiques et restructurations	37
3.3.1 Situation actuelle et résultats	37
3.3.2 Nouvelles politiques et perspectives d'avenir	37
3.4 Mobilité	38
3.4.1 Situation actuelle et résultats	38
3.4.2 Nouvelles politiques et perspectives d'avenir	38

LIGNE DIRECTRICE 4	39
4.1 Enseignement initial	40
4.1.1 Situation actuelle et résultats	40
4.1.2 Nouvelles politiques et perspectives d'avenir	41
4.2 Formation des travailleurs et des demandeurs d'emploi	41
4.2.1 Situation actuelle et résultats	41
4.2.2 Nouvelles politiques et perspectives d'avenir	43
LIGNE DIRECTRICE 5	44
5.1 Vieillesse active	44
5.1.1 Situation actuelle et résultats	44
5.1.2 Nouvelles politiques et perspectives d'avenir	46
5.2 Migration	47
LIGNE DIRECTRICE 6	48
6.1 Approches sur les disparités entre les hommes et les femmes	48
6.1.1 Situation actuelle et résultats	48
6.1.2 Nouvelles politiques et perspectives d'avenir	49
6.2 Combinaison travail-famille	50
6.2.1 Situation actuelle et résultats	50
6.2.2 Nouvelles politiques et perspectives d'avenir	50
LIGNE DIRECTRICE 7	51
7.1 Promouvoir l'intégration, lutter contre la discrimination	51
7.1.1 Situation actuelle et résultats	51
7.1.2 Nouvelles politiques et perspectives d'avenir	53
7.2 Economie sociale	53
7.2.1 Situation actuelle et résultats	53
7.2.2 Nouvelles politiques et perspectives d'avenir	53
LIGNE DIRECTRICE 8	54
8.1 Rendre l'emploi financièrement plus attractif	54
8.1.1 Situation actuelle et résultats	54
8.1.2 Nouvelles politiques et perspectives d'avenir	55
8.2 Pièges à l'emploi	56
8.2.1 Situation actuelle et résultats politiques	56
8.2.2 Nouvelles politiques et perspectives d'avenir	56
LIGNE DIRECTRICE 9	57
9.1 Du travail non déclaré à l'emploi régulier	57
9.2 Politique de sanction	57
9.2.1 Situation actuelle et résultats	57
9.2.2 Nouvelles politiques et perspectives d'avenir	58
LIGNE DIRECTRICE 10	59
10.1 Développement local et régional	59
10.1.1 Situation actuelle et résultats	59
10.1.2 Nouvelles politiques et perspectives d'avenir	60
10.2 Fonds européens	60
PARTIE 3: MISE EN ŒUVRE DE LA STRATÉGIE	
1. Des partenaires forts, la condition d'accords solides	63
2. Les vertus pédagogiques de la Stratégie, les bonnes et les mauvaises pratiques	64
3. Budget et FSE	64
Annexe 1: La répartition des compétences	66
Annexe 2: La contribution des partenaires sociaux fédéraux	67
Annexe 3: Le Fonds social européen	76
Annexe 4: Les indicateurs	79

Partie 1

La politique de l'emploi dans une perspective européenne



LES LIGNES DIRECTRICES POUR L'EMPLOI 2003, 2004, 2005: Introduction

Une stratégie européenne pour le plein emploi et des emplois de meilleure qualité pour tous

Les États membres mènent leurs politiques de l'emploi de façon à mettre en œuvre les objectifs principaux et priorités d'action et de progresser vers la réalisation des résultats quantifiés précisés ci-dessous. Garantir la bonne gouvernance de ces politiques fera l'objet d'une attention particulière.

Outre les présentes lignes directrices pour l'emploi et les recommandations pour l'emploi qui y sont associées, les États membres devraient pleinement mettre en œuvre les grandes orientations des politiques économiques et veiller à ce que ces deux instruments fonctionnent de manière cohérente.

Conformément à l'agenda de Lisbonne, les politiques de l'emploi des États membres assurent la promotion des trois objectifs généraux et interdépendants que sont le plein emploi, la qualité et la productivité du travail et la cohésion sociale et l'insertion.

Ces objectifs devraient être poursuivis de manière équilibrée, en tenant compte de leur égale importance dans la réalisation des ambitions de l'Union. Ils doivent être poursuivis en faisant appel à tous les acteurs concernés. Les synergies devraient être pleinement exploitées, à partir de l'interaction positive qui existe entre les trois objectifs. Il est également capital, en vue d'atteindre ces trois objectifs, de tenir compte des principes de l'égalité des chances et de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Une telle approche contribuerait également à réduire le chômage et l'inactivité.

Plein emploi

Les États membres s'attachent à parvenir au plein emploi, grâce à une approche politique globale intégrant des mesures afférentes tant à l'offre qu'à la demande, et donc à élever les taux d'emploi de manière à se rapprocher des objectifs fixés à Lisbonne et à Stockholm.

Les politiques contribuent à la réalisation dans l'Union européenne des résultats moyens suivants:

- un taux d'emploi global de 67 % en 2005 et de 70 % en 2010,
- un taux d'emploi des femmes de 57 % en 2005 et de 60 % en 2010,
- un taux d'emploi des travailleurs âgés (55 à 64 ans) de 50 % en 2010.

Tous les objectifs nationaux devraient être en phase avec les résultats souhaités au niveau communautaire et tenir compte des caractéristiques propres à chaque pays.

Améliorer la qualité et la productivité du travail

L'amélioration de la qualité du travail est étroitement liée à l'évolution vers une économie compétitive et fondée sur la connaissance; elle devrait être réalisée par des efforts concertés entre tous les acteurs, notamment par l'intermédiaire du dialogue social. La qualité est un concept pluridimensionnel qui s'applique à la fois aux caractéristiques de l'emploi et au contexte plus large du marché du travail. Elle recouvre la qualité intrinsèque du travail, les qualifications, l'éducation et la formation tout au long de la vie, la progression de la carrière, l'égalité entre les hommes et les femmes, la santé et la sécurité au travail, la flexibilité et la sécurité, l'insertion et l'accès au marché du travail, l'organisation du travail et l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, le dialogue social et la participation des travailleurs, la diversité et la non-discrimination, ainsi que les performances économiques de l'emploi.

L'augmentation des taux d'emploi doit s'accompagner d'une hausse de la croissance générale de la productivité du travail. La qualité du travail peut contribuer à augmenter la productivité du travail et les synergies qui existent entre elles devraient être pleinement exploitées. Il s'agit là d'un défi spécifique pour le dialogue social.

Renforcer la cohésion sociale et l'insertion

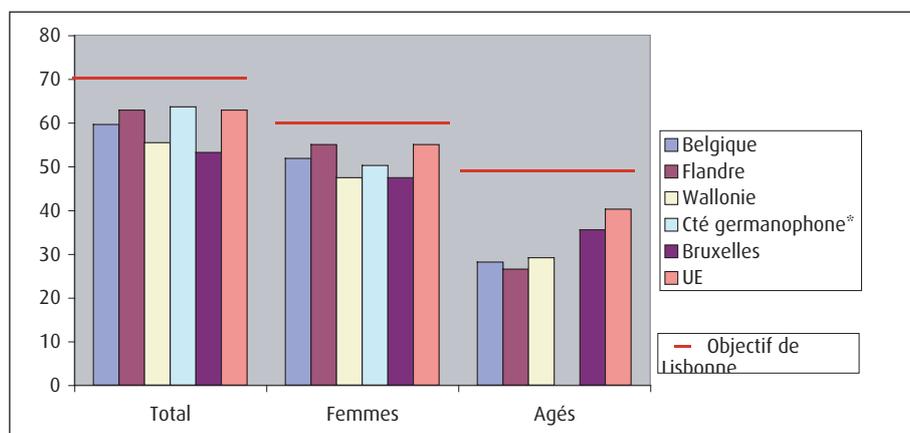
L'emploi est un moyen d'inclusion sociale déterminant. En synergie avec la méthode ouverte de coordination dans le domaine de l'inclusion sociale, les politiques de l'emploi devraient faciliter la participation à l'emploi, grâce à la promotion de l'accès à des emplois de qualité pour l'ensemble des femmes et des hommes qui sont capables de travailler, la lutte contre la discrimination sur le marché du travail et la prévention de l'exclusion de personnes du monde du travail.

Pour promouvoir la cohésion économique et sociale, il convient de réduire les disparités régionales en termes d'emploi et de chômage, de s'attaquer aux problèmes que rencontrent les zones défavorisées de l'Union européenne dans le domaine de l'emploi et de soutenir positivement la reconversion économique et sociale.

1. Un marché du travail sensible à la conjoncture, avec des points forts et des points faibles

Le marché du travail belge reste très sensible à la conjoncture économique. Le ralentissement de la croissance en 2001 et 2002 a laissé la place à partir de la deuxième moitié de 2003 à un redressement modeste ; la croissance économique en 2003 s'établit à 1,1% sur une base annuelle, soit un peu plus que les 0,9% en moyenne dans l'Union européenne. Cette reprise limitée ne s'est pas encore traduite en un accroissement de l'emploi. En effet, les entreprises ont tendance à faire face à l'augmentation de l'activité en sollicitant davantage le personnel en place. Aussi, la Belgique a-t-elle vu son taux d'emploi baisser de 0,3 point pour arriver à 59,6% en 2003, s'écartant ainsi de la légère tendance à la croissance de l'ensemble de l'UE (+ 0,1 point, vers 62,9%). La sensibilité à la conjoncture s'est également traduite par une plus forte augmentation du chômage, qui s'est accru de 0,8 point pour passer à 8,1%, atteignant ainsi à nouveau le niveau d'avant 2000, ce qui représente une augmentation plus rapide qu'en moyenne au sein de l'Union européenne qui est passée d'un taux de 8,9% à 9,1%.

Graphique 1: Taux d'emploi en 2003 comparé aux objectifs de Lisbonne



*2000, données administratives



Le ralentissement de la conjoncture souligne une fois encore les faiblesses structurelles du marché du travail belge. Comme on le sait, la différence en matière de taux d'emploi entre la Belgique et les pays plus performants au sein de l'Union se situe surtout dans les groupes d'âge de 14 à 24 ans, d'une part, et dans le groupe d'âge des 55 ans et plus, d'autre part. Même si on ne peut nier la faiblesse du taux d'emploi chez les jeunes, l'obligation scolaire jusqu'à 18 ans et le taux de participation élevé à l'enseignement en général expliquent pourquoi ceci est moins problématique ou en tout cas moins prioritaire. Par contre, la faiblesse du taux d'emploi des travailleurs âgés est autrement plus problématique. Avec 28,1%, ce taux d'emploi est très éloigné de la moyenne européenne qui est de 40,2%, elle-même assez éloignée de l'objectif de 50% d'ici 2010. Si la Belgique occupait autant de personnes du groupe d'âge 55 - 64 ans que la moyenne des Etats membres de l'UE, on compterait environ 100.000 travailleurs âgés en plus et si notre pays atteignait dès à présent l'objectif des 50%, ce sont 250.000 travailleurs âgés supplémentaires qui seraient au travail.

A partir de 2010, l'accélération du vieillissement de la population se fera fortement sentir. Bien que le vieillissement soit en soi une conséquence positive de l'amélioration des conditions de vie et de travail, la diminution de la population en âge de travailler constitue une menace pour la croissance économique et le financement de la sécurité sociale. Pour maintenir la croissance économique à un niveau de 2%, c'est-à-dire le niveau moyen de la période écoulée, le taux d'emploi devrait être porté à 69% en 2030. Aussi la faiblesse du taux d'emploi, particulièrement celui des travailleurs âgés, reste un souci majeur sur le plan politique. Les Belges sont placés devant le choix suivant: changer ensemble ou s'appauvrir ensemble.

L'augmentation du taux d'emploi en Belgique passe également par un marché du travail plus flexible. La mobilité des travailleurs, tant géographique que professionnelle, reste en effet trop limitée.

En outre, les coûts élevés du travail - non en raison de salaires bruts élevés mais en raison de cotisations élevées sur les salaires - restent un handicap structurel pour la création d'emplois en Belgique, bien qu'à ce niveau, il faille se garder d'une approche unilatérale: les cotisations à la sécurité sociale servent évidemment à son financement ; de plus, l'exemple de certains Etats membres apportent la preuve que des charges élevées ne sont

pas nécessairement incompatibles avec un taux d'emploi élevé. Il n'empêche que la conviction est que les efforts consentis depuis un certain temps, en termes de réduction des cotisations sociales et aussi via la réforme fiscale, doivent être poursuivis. Au cours des années écoulées, on s'est efforcé d'éliminer les fameux «pièges à l'emploi», c'est-à-dire des situations où cela ne vaut pas la peine ou pratiquement pas la peine de passer d'une situation de bénéficiaire d'une allocation sociale à une situation d'emploi (à temps plein ou à temps partiel). Ici encore, des améliorations sont possibles: l'approche fiscale via un crédit d'impôt apparaît en effet plutôt limitée et arrive (trop) tard, ce n'est en effet qu'au moment du décompte final des impôts que les bénéficiaires remarquent les effets positifs du crédit.

Au niveau de la formation, le tableau présenté par la Belgique est contrasté. Le taux de formation de la population s'accroît et confirme l'avance de la Belgique au niveau des hautement qualifiés. Ceci est notamment dû à l'obligation scolaire qui amène beaucoup de jeunes aux portes de l'enseignement supérieur et aussi au caractère relativement accessible de ce dernier. La part des personnes faiblement qualifiées reste toutefois assez élevée, bien que cette situation change quelque peu pour les jeunes générations.

La Belgique peut et doit encore énormément progresser tant au niveau de l'enseignement initial que dans le domaine de «l'apprentissage tout au long de la vie», la formation permanente des travailleurs et des demandeurs d'emploi. Lorsque l'on observe le nombre de Belges de la catégorie d'âge 25-64 ans qui suivent une formation, on constate que la Belgique a un grand retard par rapport aux pays de l'Union européenne présentant les meilleurs scores. Dans cette optique, un investissement intensif dans le développement du capital humain reste le passage obligé sur la voie des objectifs de Lisbonne.

Ces objectifs ne pourront être atteints qu'en tablant sur les meilleurs atouts du marché du travail belge. La productivité élevée (qui dépasse de 20 points la moyenne européenne) attire les entreprises dans notre pays et soutient la croissance économique, même si la croissance de la productivité a clairement été trop basse au cours des années précédentes. En outre, il convient de noter que le fonctionnement du marché du travail en Belgique est dans un certain nombre de domaines insuffisamment souple et dynamique, des améliorations sont donc possibles.

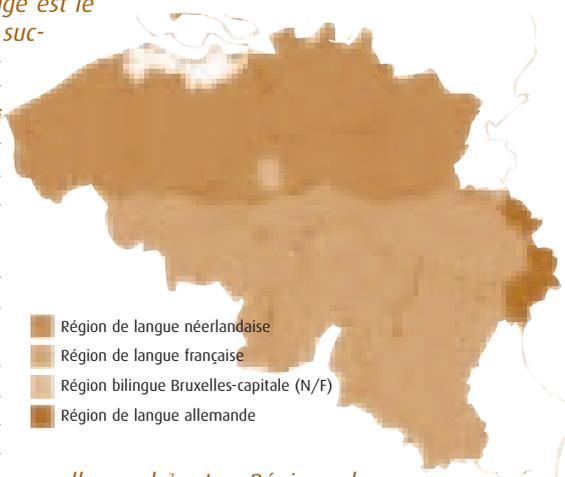
2. Défis communs et différences régionales

Certains points forts et certains points faibles sont communs à l'ensemble du marché du travail belge, toutefois ce dernier présente aussi d'importantes différences régionales qui constituent autant de défis spécifiques aux gouvernements régionaux et communautaires concernés.

A problèmes différents, approches différentes

La structure actuelle de l'Etat belge est le fruit de réformes institutionnelles successives. Deux sortes d'«entités» ont ainsi été créées: les Régions et les Communautés, qui ont chacune leurs compétences et institutions propres: gouvernement, parlement et administration.

Les limites des Régions et des Communautés sont définies sur la base d'une frontière linguistique. La Région flamande correspond à la région de langue néerlandaise¹. La Région wallonne comprend la région de langue française² et la région de langue allemande³. La Région de Bruxelles-Capitale couvre la région bilingue de Bruxelles-Capitale⁴.



- 1 Au 1er janvier 2004: 6.016.024 habitants
- 2 3.308.599 habitants
- 3 71.899 habitants
- 4 999.899 habitants

La Communauté flamande est compétente pour les habitants de la région de langue néerlandaise et les institutions néerlandophones à Bruxelles. La Communauté française est compétente pour les habitants de la région de langue française et pour les institutions francophones à Bruxelles. La Communauté germanophone couvre la région de langue allemande.

En outre, il existe à Bruxelles trois commissions communautaires: la Commission communautaire française, la Commission communautaire flamande et la Commission communautaire commune.

Les Régions exercent des compétences liées au territoire telles que l'économie et l'infrastructure. Les Communautés se sont vu attribuer des compétences personnalisables (liées à la personne) telles que l'enseignement et la culture. Les Régions et Communautés sont chacune exclusivement compétentes pour leurs domaines politiques propres. La Belgique ne connaît donc pas de hiérarchie entre les normes des diverses entités. Les Régions et Communautés peuvent se transférer certaines compétences, de différentes manières, si cela s'avère plus efficace. Ainsi, la Communauté flamande et la Région flamande ont-elles décidé d'entièrement fusionner leurs institutions et la Communauté française a-t-elle transféré un certain nombre de compétences à la Région wallonne et à la Commission communautaire française à Bruxelles. De plus, on recourt énormément aux accords de coopération entre l'autorité fédérale et les Régions et Communautés ou entre les Régions et les Communautés.

Lors de la répartition concrète des compétences, on a essayé de faire coïncider autant que possible les politiques avec la spécificité de chaque entité sans remettre en question la solidarité entre les groupes de population ou l'union économique. Dans le domaine de la politique de l'emploi, l'autorité fédérale est donc restée compétente dans les grandes lignes pour tout ce qui concerne la fiscalité, le droit du travail (durée du travail, sécurité et hygiène, ...) et la sécurité sociale (paiement des allocations, octroi de réductions...). De même, les services d'inspection correspondants relèvent de la compétence fédérale. Quasiment toutes les autres compétences sont aux mains des Régions et Communautés. Un schéma plus détaillé est repris en annexe 1.

La situation en matière d'emploi est fort différente dans les diverses entités et les défis sont de ce fait également autres. La répartition des compétences permet de répondre à cette situation et de mener une politique adaptée aux besoins en fixant des priorités différentes. Il n'empêche que pour des défis semblables, on élaborera dans de nombreux cas une approche fort semblable.

Flandre: faiblesse du taux d'emploi des personnes âgées et problèmes dans l'offre de formation

Grâce au contexte économique relativement favorable, le taux d'emploi flamand est plus élevé que celui des autres régions mais il reste malgré tout éloigné de l'objectif des 70%, qui est également celui préconisé en Flandre par le «Pacte de Vilvorde». De plus, la problématique des travailleurs âgés se pose de façon plus aiguë en Flandre: le taux d'emploi actuel de ce groupe d'âge y est inférieur à celui des autres régions et les différents régimes de départ anticipé sont utilisés par bon nombre de Flamands ; les politiques précédentes ont créé certaines attentes, nombreux sont les travailleurs qui considèrent qu'ils pourront quitter le marché du travail peu après leur 55ème anniversaire. En outre, la diminution de la population en âge de travailler à partir de 2010 se fera plus fortement sentir en Flandre et la réserve de travail y est plus limitée en raison d'un taux de chômage relativement faible (5,7%) ; le nombre de demandeurs d'emploi par emploi vacant non occupé (qui était de 6 en 2003) est déjà fort faible actuellement.

L'enseignement offre une réponse partielle à cet état de fait: la Flandre a une population assez bien formée, par ailleurs il ressort d'enquêtes telle que PISA de l'OCDE que l'enseignement en Flandre obtient de bons résultats, même si ces derniers sont encore trop inégalement répartis comme dans les autres Communautés de Belgique. Traditionnellement, une distinction est faite dans l'enseignement secondaire belge entre l'enseignement général et l'enseignement technique et professionnel. Depuis longtemps, on essaye dans toutes les communautés d'éliminer le fort cloisonnement qui s'est installé au fil du temps entre les différents types d'enseignement et de se débarrasser du «principe de la cascade (relégation)» en vertu duquel les jeunes s'essayaient d'abord à l'enseignement général pour, s'ils y échouent, retomber dans l'enseignement technique ou professionnel. En Flandre

aussi, l'objectif explicite est de revaloriser ces types d'enseignement, notamment pour répondre à la problématique des fonctions critiques – fonctions pour lesquelles on trouve difficilement des candidats. Mais ce processus est laborieux. De plus, il est nécessaire de continuer à renforcer la formation des adultes, plus particulièrement celle se déroulant en entreprises. Un système d'enseignement et de formation très développé est en effet essentiel pour soutenir la productivité de l'économie flamande axée sur l'exportation.

Wallonie: le chômage élevé freine la croissance économique et entrave la cohésion sociale

Ces dernières années l'économie wallonne a connu des évolutions favorables, toutefois malgré un net rattrapage, la Wallonie présente encore un retard important par rapport aux autres régions, avec un PIB par habitant qui s'élève à 72,3% de la moyenne belge (qui est supérieure de 5,4% à la moyenne européenne). C'est pourquoi, l'objectif inscrit dans le «Contrat d'avenir pour la Wallonie» est de rattraper la moyenne européenne en 2010. Pour atteindre cet objectif, il est nécessaire d'augmenter le taux d'emploi. Dans ce domaine également, la Wallonie veut rattraper son retard par rapport à la moyenne européenne et donc, si l'Europe atteint les objectifs de Lisbonne, arriver à un taux d'emploi de 70%.

Le chômage élevé constitue l'obstacle majeur sur cette voie. En 2003, 10,9% de la population en âge de travailler était au chômage, soit 0,3 point de plus que l'année précédente. En outre, le chômage est inégalement réparti au sein de la Région wallonne. Cette situation ne constitue pas seulement un obstacle au progrès économique mais constitue également une menace pour la cohésion sociale. D'où l'accent mis sur la lutte contre le chômage.

En raison de la réserve de main-d'œuvre plus grande, la problématique du vieillissement est moins pressante en Région wallonne.

Bruxelles: le chômage des jeunes et la discrimination renforcent les problèmes typiques aux grandes villes

Bruxelles, avec ses nombreuses entreprises et institutions publiques, offre un grand nombre d'emplois mais les Bruxellois eux-mêmes n'en profitent pas suffisamment: beaucoup d'emplois sont occupés par des habitants des autres régions et, en fait, à peine 45% le sont par des habitants de la région de Bruxelles. La Belgique, et Bruxelles en particulier, connaît un grand nombre de navetteurs. En outre, l'offre ne correspond pas à la demande: il y a à Bruxelles une grande offre d'emplois pour des personnes hautement qualifiées alors que la population active se compose pour une large part de personnes à qualifications réduites. De plus, le nombre limité de terrains industriels disponibles entraîne une délocalisation d'activités de Bruxelles vers les communes périphériques. Les nouvelles entreprises s'implantent également plus dans la périphérie que dans la capitale.

En conséquence de quoi, la capitale connaît, tout comme beaucoup de grandes villes, un chômage élevé (15,8% en 2003) qui touche surtout les jeunes. De plus, un grand nombre de personnes d'origine non européenne vivent à Bruxelles et sont victimes de discriminations sur le marché du travail.

La conjonction de ces facteurs, ainsi que d'autres problèmes propres aux grandes villes, comme le manque de logements et le nombre élevé de Bruxellois vivant d'un revenu social minimum, sont autant d'éléments qui fragilisent le tissu social.

Enseignement francophone: rattraper le retard

Bien que d'importants efforts aient été consentis au cours des dernières années, l'enseignement francophone obtient des résultats nettement moins bons dans une perspective internationale. Cela s'explique pour une large part par l'importance du retard scolaire: à l'âge de 15 ans, 45% des élèves de l'enseignement francophone ont au moins doublé une fois.

La Communauté française doit relever le défi en luttant contre le redoublement et en s'attelant à revaloriser l'enseignement technique et professionnel.

Communauté germanophone: fonctions critiques et accueil des enfants

La Communauté germanophone est caractérisée par un marché du travail très ouvert et elle abrite un potentiel de main-d'œuvre important et assez bien formée pour les régions avoisinantes en Wallonie et en Allemagne, pourtant caractérisées elles-mêmes par une situation moins bonne sur le marché du travail, et le Grand-Duché de Luxembourg. Cela se traduit par un taux d'emploi relativement élevé (62,8% en 2001⁵) et par un taux de chômage réduit (6,4% en 2001⁶), ce qui génère dans un certain nombre de secteurs un problème de manque de main-d'œuvre suffisamment qualifiée et l'apparition de fonctions critiques, par exemple dans le secteur de la construction, dans l'industrie alimentaire et dans les institutions de soins. L'enseignement germanophone, qui toutefois obtient plutôt de bons scores dans une perspective internationale, comparables à ceux de la Flandre, et les différents dispositifs de formation continuée devront relever ce défi.

De plus, le taux d'activité des femmes doit être accru ; le fossé entre le taux d'activité des hommes et des femmes (26,1 points en 2001⁷) est dans la Communauté germanophone (en grande partie rurale) plus élevé que dans les autres régions. A cet égard, il convient que la Communauté germanophone s'attèle à résorber son retard en matière de structures d'accueil des enfants.

3. Développer un autre marché du travail dans un monde en mutation

La Belgique s'inscrit de plus en plus dans un contexte européen et mondial. La reprise économique internationale s'y fait donc également sentir. L'augmentation prévue de la croissance économique jusqu'à 2% devrait déboucher sur une stabilisation voire une très légère augmentation du taux d'emploi de 0,1 à 0,2 point. Dans les années qui suivront, la conjoncture économique devrait entraîner une augmentation plus importante de l'emploi, même si la diminution du chômage sera plutôt réduite en raison de l'accroissement de la population active. Cependant, on ne peut pas répondre aux défis en misant uniquement sur une amélioration de la conjoncture car la création escomptée d'emplois serait alors largement inférieure aux objectifs que la Belgique s'est fixés: au cours de la période 2003-2007, l'objectif est de réaliser une croissance de l'emploi égale à une fois et demie la croissance de l'emploi dans l'Union.

Les restructurations économiques se jouent toujours plus à l'échelle internationale. La naissance et la disparition d'entreprises sont les caractéristiques inévitables d'une économie dynamique. La Belgique ne peut échapper aux fermetures d'entreprises ou aux relocalisations ayant un impact important sur la situation du marché de l'emploi.

Se croiser les bras en attendant le retour de la croissance n'est pas la bonne option. Se replier sur soi ou adopter une attitude inutilement conservatrice serait également une mauvaise solution. Enfin, ce serait aussi une erreur de croire que les lois ou arrêtés peuvent créer de l'emploi en partant de rien. Les autorités belges ont choisi au contraire de donner un maximum d'oxygène au marché du travail, pour profiter de la dynamique de la croissance et l'utiliser pour renforcer au maximum le potentiel d'emplois.

Un grand nombre des défis qui se posent en matière d'emploi dépassent les domaines de compétence des différentes autorités et nécessitent donc une approche commune associant également les partenaires sociaux. Ainsi, toute intervention dans la problématique de la fin de carrière passera-t-elle par la voie du renforcement et de l'optimisation de l'offre de formation. En outre, il est absolument nécessaire d'avoir une politique d'apprentissage tout au long de la vie pour soutenir le développement de la productivité. C'est pourquoi, les Régions et les Communautés investissent toutes énormément dans leur offre de formation et ont pris des initiatives pour développer un système de certification des compétences acquises afin de mieux valoriser ces dernières sur le marché du travail.

Néanmoins, le débat sur le taux d'emploi des travailleurs âgés ne s'arrête pas là: de nombreux autres thèmes, notamment toute la problématique des départs anticipés, doivent être abordés. L'autorité fédérale a décidé de soigneusement préparer les discussions et de ne pas interférer avec les élections du printemps 2004. Elle a annoncé un débat de fond sur la problématique de la fin de carrière pour l'automne 2004.

5 sur la base de données administratives nationales

6 sur la base de données administratives nationales

7 sur la base de données administratives nationales

L'autorité fédérale et les Régions et Communautés ont également convenu d'investir fortement pour les années à venir dans le suivi des chômeurs. Les Régions et Communautés vont veiller à offrir progressivement un nouveau départ à tous les jeunes demandeurs d'emploi, avant qu'ils n'atteignent 6 mois de chômage et à tous les chômeurs de plus de 25 ans, avant qu'ils ne comptent 12 mois de chômage. Le droit à l'accompagnement est donc crucial. Le fédéral, de son côté, établit désormais un lien plus fort entre ce «droit» et «l'obligation» de recherche d'emploi.

On se dirige aussi vers une économie plus flexible et vers un marché du travail qui fonctionne mieux, notamment grâce à une simplification administrative renforcée. En sécurité sociale, la Belgique présente certes un modèle de «e-government» mais, les efforts doivent encore être poursuivis afin de réduire les tracasseries administratives.

L'autorité fédérale a décidé de poursuivre ses efforts pour rendre le travail financièrement plus avantageux pour le travailleur et moins onéreux pour l'employeur. Ainsi, on continuera de diminuer les cotisations patronales de sécurité sociale et on remplacera (et on renforcera) le crédit d'impôt existant par une réduction importante des cotisations personnelles pour les travailleurs à bas salaires.

Wallonie: services forts pour plus de travail et une société inclusive

L'autorité wallonne veut réaliser les engagements pris dans le Contrat d'Avenir. Une économie wallonne forte et un marché du travail fort doivent aller de pair. A cette fin, une réforme approfondie des services de l'emploi et du paysage de l'insertion et de la formation a été opérée. Cette restructuration doit être poursuivie sur le terrain. De plus, le renforcement de l'accompagnement des demandeurs d'emploi nécessitera aussi de la part de la Wallonie un effort supplémentaire important des services de l'emploi et des opérateurs actifs dans le domaine de l'insertion et de la formation.

L'idée fondamentale reste que le renforcement de l'égalité des chances sur le marché du travail doit servir à promouvoir la cohésion sociale en Wallonie.



Flandre: égalité des chances dans l'enseignement, la formation et le travail

Pour l'autorité flamande, le Pacte de Vilvorde, qui a été conclu fin 2001 entre le gouvernement flamand et les partenaires sociaux, reste le socle de la politique de l'emploi. Les engagements en matière de taux d'emploi doivent être réalisés dans le cadre d'une économie renforcée et d'une politique favorable aux entreprises et dans ce contexte, chaque travailleur doit se voir offrir des chances égales sur le marché du travail. L'objectif est de mobiliser l'ensemble de la main-d'œuvre potentielle et d'arriver à un marché du travail ouvert à chacun, indépendamment de sa formation, de son origine ou encore de son état de santé. Pour ce faire, on vise à faciliter les trajectoires dans la carrière en rendant plus aisée la transition entre famille et travail, apprentissage et travail ou encore inactivité et travail.

Dans cette perspective, l'autorité flamande renforcera encore l'égalité des chances dans l'enseignement, notamment en arrivant progressivement à une école gratuite et en revalorisant l'enseignement technique et professionnel. L'accompagnement renforcé des demandeurs d'emploi – pour répondre aussi rapidement et aussi efficacement que possible à la ligne directrice 1 – se fera en grande partie via des parcours de formation supplémentaires. De plus, on poursuivra et on renforcera les efforts faits pour augmenter la participation des travailleurs à des formations.

Bruxelles: habiter et travailler dans une ville viable

L'autorité et les partenaires sociaux ont conclu en 2002 le Pacte social pour l'emploi des Bruxellois. On y fait le lien entre le développement économique et l'emploi dans la région. On y souligne l'interaction entre les différents domaines politiques tels que le logement, la mobilité et le fait d'attirer des entreprises⁸.

Communauté française: assurer l'adéquation de l'enseignement et de la formation avec le marché du travail

L'enseignement est une des grandes priorités de la Communauté française qui veut qu'un accès égal y soit garanti à tous les jeunes. Dans ce cadre, on prévoit notamment une base commune dans l'enseignement secondaire et on vise à assurer une meilleure adéquation de l'enseignement technique et professionnel avec le marché du travail et les régimes de formation continuée, notamment par un renforcement de la collaboration avec la Région wallonne.

Communauté germanophone: organiser des formations pour éviter des pénuries de main d'oeuvre (fonctions critiques)

La Communauté germanophone a pour ambition de continuer à offrir un potentiel de travailleurs hautement qualifié tant dans sa propre communauté que dans les régions avoisinantes. L'enseignement et la formation, notamment pour mieux répondre aux défis des fonctions critiques, restent les points prioritaires. La petite taille de la Communauté permet, à l'aide d'actions ciblées, de mieux répondre aux particularités de la situation locale et de mieux viser les publics défavorisés.

8 Via entre autres le Plan Régional de Développement

4. Plus d'emplois, des emplois de meilleure qualité et une société inclusive

Un emploi de qualité, c'est aussi un travailleur plus productif. De meilleures conditions de travail permettent de prolonger la vie active. Les gens passent beaucoup de temps sur leur lieu de travail de sorte que «la qualité du travail» fait partie de la qualité de vie ; cela constitue une raison suffisante pour vouloir plus d'emplois et des emplois de meilleure qualité.

Par rapport aux autres pays de l'Union européenne, le bilan de la qualité du travail en Belgique est contrasté. Les Belges progressent moins vite que la moyenne sur le marché du travail, ils reçoivent moins de formations et voient leur productivité croître plus lentement que dans les autres pays. Par contre, les Belges sont moins nombreux à travailler sous un contrat à durée déterminée⁹ et ils restent moins longtemps sous un tel contrat. Les différences entre les hommes et les femmes sur le marché du travail belge sont moins marquées qu'ailleurs. Les Belges ont une probabilité moins grande d'être victimes d'un accident, les jeunes Belges sont aussi mieux formés et le travailleur belge est encore et toujours plus productif que ses collègues des autres pays de l'Union.

La politique belge de l'emploi accorde une attention particulière à la qualité du travail dans toutes ses dimensions. Il convient de renforcer les investissements consentis dans l'accompagnement, l'enseignement et la formation des travailleurs ; ceux-ci mieux formés pourront occuper de meilleurs emplois, notamment dans l'économie de la connaissance. La certification des compétences de nombreux travailleurs doit être développée et celles-ci valorisées. Il faut viser à sécuriser les trajectoires professionnelles plutôt que privilégier la «sécurité d'emploi» - il n'est en effet plus si évident, et dans de nombreux cas plus souhaitable, de commencer et terminer sa carrière chez le même employeur.

Dans le cadre du débat sur la fin de carrière, il faut en outre réfléchir à la structure de la carrière dans son ensemble. Les jeunes entrent plus tard sur le marché du travail et la conciliation de la vie familiale avec la vie professionnelle constitue, plus que par le passé, un défi, notamment en raison du changement des structures familiales. A cet égard, le crédit-temps constitue une première réponse pour concilier un allongement de la carrière avec les responsabilités familiales. La maîtrise du travailleur sur sa carrière passe également par le renforcement de la participation des travailleurs dans l'entreprise et de la concertation sociale.

Bien évidemment, la sécurité et la santé au travail sont primordiales pour un emploi de qualité. Bien que le nombre d'accidents se situe en deçà de la moyenne européenne, l'engagement de réduire fortement le nombre d'accidents du travail a été confirmé et cet engagement a débouché sur le développement d'une nouvelle méthodologie. Pour leur part, les partenaires sociaux ont également contribué à atteindre cet objectif en accordant une attention toute particulière au problème du stress au travail.

Il faut des emplois de qualité mais également plus d'emplois. Un emploi reste en effet la clé de l'intégration sociale. De plus, un taux d'emploi plus élevé est nécessaire pour assurer le financement de la sécurité sociale, fondement de l'Etat providence. Par ailleurs, une société inclusive constitue également la meilleure garantie d'une société active et productive - la cohésion sociale étant en effet un facteur de production.

En 2001, 13% de la population belge appartenait au groupe présentant un risque de pauvreté pour une moyenne de 15% au sein de l'Union européenne. Le risque de pauvreté est bien plus grand chez les personnes sans emploi que chez les personnes en emploi - pourtant, il ne disparaît pas tout à fait: en 1999, 5% des Belges en emploi ont été confrontés à un risque de pauvreté.

La Belgique a une longue tradition de soutien aux personnes à risques sur le marché du travail. Pour ce faire, différents instruments sont utilisés allant d'une attention particulière accordée à ces groupes dans le secteur de la formation au recours à des allocations comme complément de salaire, en passant par le travail pour les groupes cibles via les réductions de cotisations de sécurité sociale et par la création d'emplois dans l'économie sociale.

L'ajustement des allocations sociales aux logiques propres au marché du travail afin de rendre le travail «plus avantageux» tout en maintenant un niveau élevé de protection sociale n'est pas simple. Les principales incohérences du système ont été progressivement supprimées. Quelques nouvelles étapes importantes ont été franchies notamment avec la forte

9. Un tel contrat n'est pas nécessairement défavorable mais les données disponibles ne permettent pas de faire une distinction entre les contrats à durée déterminée librement choisis et ceux imposés.

diminution des cotisations personnelles de sécurité sociale pour les bas salaires et le renforcement de l'équilibre entre l'accompagnement des demandeurs d'emploi pour trouver du travail et le contrôle de la disponibilité des chômeurs ; ceci doit encore s'accompagner d'un encadrement renforcé, surtout des chômeurs les plus fragiles sur le marché du travail.

Le travail au noir menace directement la sécurité sociale et de ce fait aussi le tissu social. Dans cette perspective, si le contrôle des chômeurs a été renforcé, on a aussi visé à intégrer les travailleurs au noir dans le marché du travail normal, surtout dans la sphère domestique, en instaurant une subvention à la consommation de services aux ménages sous la forme de titres-services.

L'égalité des chances dans la société et sur le marché du travail commence dès l'école. Rien d'étonnant dès lors à ce que dans les années à venir, les communautés veuillent œuvrer tout particulièrement à la promotion d'un enseignement dans lequel tous les jeunes se retrouvent à égalité pour un bon départ dans la vie.

La rédaction de ce PAN a été clôturée le 9 septembre 2004. Ce qui signifie l'absence de référence à d'éventuelles nouvelles initiatives politiques, consécutives à la formation des nouveaux gouvernements et ultérieures à cette date.

Lorsqu'on utilise dans le PAN le terme «Union européenne», on se réfère à sa composition au 1er mai 2004, pour laquelle on utilise aussi l'abréviation UE-25, même lorsqu'on cite des données ayant trait à l'année 2003 ou à des années antérieures. Lorsqu'on vise l'Union européenne dans sa composition d'avant le 1er mai 2004, on utilise l'abréviation UE-15.

Lorsqu'on utilise le terme «service de l'emploi», on entend toujours par là le service public de l'emploi.

Partie 2

Lignes directrices et recommandations



LIGNE DIRECTRICE 1

MESURES ACTIVES ET PRÉVENTIVES EN FAVEUR DES CHÔMEURS ET DES INACTIFS

Les États membres élaboreront et mettront en oeuvre des mesures actives et préventives en faveur des chômeurs et des inactifs destinées à endiguer le passage au chômage de longue durée et à encourager l'intégration durable dans l'emploi des chômeurs et des inactifs. Les États membres devront:

- a) veiller à ce que, à une étape précoce de leur période de chômage, les besoins de tous les demandeurs d'emplois soient rapidement identifiés et à ce que ces personnes bénéficient de services tels que conseils, orientation, aide à la recherche d'un emploi et plans d'action personnalisés;
- b) compte tenu de l'identification susmentionnée, offrir aux demandeurs d'emplois un accès à des mesures effectives et efficaces visant à améliorer leurs capacités et leurs chances d'insertion professionnelle, en accordant une attention particulière aux personnes qui sont confrontées aux difficultés les plus marquées sur le marché du travail.

Les États membres garantiront notamment que:

- tous les chômeurs se voient offrir un nouveau départ avant le sixième mois de chômage pour les jeunes, et avant le douzième mois de chômage pour les adultes sous forme de formation, de reconversion, d'expérience professionnelle, d'emploi ou de toute autre mesure propre à favoriser son insertion professionnelle, combinée, le cas échéant, à une assistance permanente en matière de recherche d'emploi,
 - d'ici 2010, 25 % des chômeurs de longue durée participent à une mesure active sous la forme d'une formation, d'un recyclage, d'une expérience professionnelle ou de toute autre mesure propre à favoriser son insertion professionnelle, avec pour objectif d'atteindre la moyenne atteinte par les trois États membres les plus avancés;
- c) moderniser et renforcer les institutions du marché du travail, en particulier les services de l'emploi;
 - d) garantir l'évaluation régulière de l'efficacité des programmes du marché du travail et leur adaptation en fonction de celle-ci.

1.1 Accompagnement et activation des demandeurs d'emploi

1.1.1 Situation actuelle et résultats

Un accompagnement sur mesure des demandeurs d'emploi, débouchant sur un parcours individualisé, offre les meilleures garanties pour une intégration durable sur le marché du travail. Au cours des années écoulées, les Communautés et Régions ont fortement investi dans le développement de ces parcours tant pour les jeunes (jusqu'à 25 ans) que pour les demandeurs d'emploi adultes. Malgré cela, quelque 18% de jeunes demandeurs d'emploi ont dépassé en 2003 en Belgique le cap des six mois de chômage et 26% des demandeurs d'emploi adultes ont été chômeurs pendant plus d'un an sans qu'un plan¹⁰ d'action individuel leur fut proposé.

10. «preventative services»

Tableau 1: plan d'action individuel

	Flandre	Wallonie	Bruxelles	Communauté germanophone ¹¹	Total
Pourcentage de jeunes (-25) qui entament le septième mois de chômage sans plan d'action individuel. (Entrée de juillet 2002 à juin 2003)	8,0	24,3	18,3	14,0	16,8
Pourcentage d'adultes qui entament le treizième mois de chômage sans plan d'action individuel. (Entrée de janvier 2002 à décembre 2002)	9,6	37,0	19,2	46,7	23,7

Les parcours individuels peuvent consister en une formation (allant d'une formation préparant à l'entretien d'embauche à une formation professionnelle), une expérience professionnelle, un accompagnement intensif ou encore une combinaison de ceux-ci. Ainsi, le service d'emploi wallon a réalisé, en 2003, 60.644 nouveaux accompagnements intensifs dont 18.787 au profit de jeunes peu qualifiés¹². Bruxelles aussi a développé un parcours d'insertion pour les jeunes, ce qui a débouché en 2003 sur la conclusion de pratiquement 6.000 contrats. Dans ce contexte, la Flandre a fortement mis l'accent sur une identification précoce des points forts et faibles des demandeurs d'emploi suivie d'un renvoi vers un parcours d'insertion. En 2003, un parcours d'insertion a été lancé pour 81.377 demandeurs d'emploi dont 47.222 ont quitté le chômage après 6 mois.

1.1.2 Nouvelles politiques et perspectives d'avenir

Pour que les efforts d'accompagnement des chômeurs des Communautés et Régions soient le plus efficace possible et pour souligner l'obligation de ces derniers d'être disponibles sur le marché du travail, les diverses autorités ont décidé d'élaborer un nouveau système de suivi des chômeurs, système qui est entré en vigueur le 1er juillet 2004. Sans soutien, de nombreux demandeurs d'emploi, et certainement les jeunes, ne trouvent pas facilement le chemin du marché du travail – même si des emplois sont disponibles. On sait que plus l'accompagnement tarde, plus l'insertion sera difficile. Le nouveau système remplace l'ancien¹³ permettant d'exclure certains groupes de chômeurs de longue durée sur la base d'un chômage d'une durée anormalement longue. En outre, les autorités belges sont convaincues qu'une plus grande disponibilité des demandeurs d'emploi contribue à un meilleur fonctionnement du marché du travail et contribue ainsi à un taux d'emploi plus élevé.

Bien que l'accent soit mis sur une assistance et un accompagnement renforcés des demandeurs d'emploi, un élément de contrôle de la disponibilité a été introduit. Dans le nouveau système, les demandeurs d'emploi bénéficiaires d'une allocation sont invités après un certain nombre de mois de chômage par le service fédéral de l'emploi¹⁴, qui s'occupe du paiement des allocations de chômage, à participer à un entretien. Les délais sont déterminés sur la base des échéances fixées par la ligne directrice 1: les jeunes sont convoqués après 15 mois. On part de l'hypothèse qu'ils ont eu l'occasion de se voir offrir un parcours d'insertion avant le sixième mois, que ce parcours dure environ 6 mois et qu'ils ont ensuite trois mois pour trouver un emploi. Par analogie, les demandeurs d'emploi adultes bénéficient de 21 mois avant d'être convoqués. Lorsqu'un parcours d'insertion intensif dure plus longtemps, la convocation ne se fera que 3 mois après le terme de ce parcours.

L'objectif est que cet entretien ne soit pas une surprise pour le demandeur d'emploi. Au début de sa période de chômage, le demandeur d'emploi recevra les informations nécessaires. Après 12 mois, il recevra, en outre, une lettre lui exposant que le statut de chômeur implique qu'il recherche activement un emploi et lui annonçant qu'un entretien suivra. Au cours d'un premier entretien, on évalue les efforts fournis par le demandeur d'emploi. Pour ce faire, le service fédéral de l'emploi utilise les informations que les Communautés et Régions lui ont transmises concernant tant ses contacts avec le demandeur d'emploi, que les formations suivies ou autres formes d'accompagnement. A cet effet, un nouveau système informatisé d'échange de données sera utilisé.

Si l'entretien fait apparaître que le demandeur d'emploi a fourni suffisamment d'efforts, une nouvelle convocation lui sera envoyée après 16 mois. S'il apparaît que trop peu d'efforts ont été fournis, le chômeur est invité à signer un engagement en rapport avec sa

11 2002

12 Dans le cadre du Plan Jeunes +, dans lequel un contrat est conclu et un parcours fixé.

13 C'est-à-dire l'article 80.

14 Office national de l'Emploi (ONEm)



recherche d'emploi qui sera évalué au cours d'un nouvel entretien qui aura lieu quatre mois plus tard. Si cet entretien montre à nouveau que trop peu d'efforts ont été fournis, une première sanction s'ensuivra et un engagement sera à nouveau signé. Après 4 mois suivra alors un troisième et dernier entretien. Si cela débouche à nouveau sur un résultat négatif, il y aura exclusion, le chômeur pouvant éventuellement voir son indemnisation retomber au niveau du montant de l'allocation sociale minimum¹⁵.

Parallèlement à ce nouveau système, il reste d'application que les services d'emploi des Communautés et Régions qui constatent qu'un demandeur d'emploi n'est pas disponible pour le marché du travail communiquent l'information au service fédéral, ce qui débouchera sur des sanctions. Toutefois, le passé nous apprend que peu de sanctions ont été prononcées sur cette base.

En ce qui concerne ce nouveau système, l'autorité fédérale et les Communautés et Régions ont conclu un accord de coopération. Elles ont convenu de l'appliquer progressivement pour permettre aux services pour l'emploi de développer leur capacité d'accompagnement. C'est pourquoi au cours de la première année (jusqu'en juin 2005), on commencera avec les demandeurs d'emploi de moins de 30 ans. Au cours des deux années suivantes, on passera respectivement aux moins de 40 ans, puis aux moins de 50 ans. Une évaluation sera ensuite effectuée. En ce qui concerne les chômeurs âgés, une nouvelle discussion se tiendra en automne 2004 (voir ligne directrice 5).

Les Communautés et Régions se sont engagées dans l'accord de coopération à offrir autant que possible une action d'accompagnement avant les délais des 6 et 12 mois. A cette fin, la Flandre¹⁶ a développé un modèle d'accompagnement graduel. Ainsi, les demandeurs d'emploi se voient offrir dans une première phase et cela dès leur inscription un certain nombre d'emplois vacants appropriés, ceci est répété chaque semaine. Entre-temps, ils seront suivis par téléphone via un «call-center». Dans une deuxième phase, les chômeurs sont invités à un entretien personnel. On examine ici dans quelle mesure ils ont besoin d'un accompagnement plus intensif après quoi on conclut le cas échéant un contrat individuel d'accompagnement. La Flandre essaye ainsi d'éviter des effets «de perte sèche» qui

15 le revenu minimum d'insertion

16 dans le cadre de la «sluitende aanpak»

pourraient en effet apparaître si tous les demandeurs d'emploi sont dirigés prématurément vers un parcours intensif. En outre, le service de l'emploi flamand essaye de cette manière de mieux cibler les besoins spécifiques des groupes à risques tels que les chômeurs de longue durée, les jeunes peu favorisés et les travailleurs d'origine étrangère. En convoquant systématiquement les demandeurs d'emploi, la Flandre veut non seulement offrir un nouveau départ, mais veut aussi mettre l'accent sur l'engagement pour une recherche active de travail.

Pour Bruxelles aussi, la mise sur pied d'un accompagnement individuel supplémentaire constitue un objectif important. En 2004 déjà, le service de l'emploi bruxellois¹⁷ a surtout voulu mettre l'accent sur des accompagnements individuels supplémentaires¹⁸. L'objectif est de suivre au cours des prochaines années la voie tracée dans l'accord de coopération pour pouvoir offrir pour 2007 un contrat à tous les nouveaux demandeurs d'emploi – leur laissant la liberté d'y répondre ou non. Le plan s'adressera également, en raison de leur nombre élevé, aux chômeurs de longue durée.

En Région wallonne, le marché de l'insertion et de la formation a été entièrement reconfiguré. Cette évolution se traduit notamment par l'adoption d'un décret instituant un véritable parcours¹⁹ qui poursuit un objectif d'insertion des bénéficiaires dans un emploi durable et de qualité, en s'inscrivant clairement dans un contexte de partenariat. La mise en oeuvre de l'accompagnement renforcé impliquera également pour la Wallonie de développer son offre de service en libre service et à distance et d'opérer encore plus systématiquement une mise en relation des demandeurs d'emploi avec le marché du travail (en particulier les offres d'emploi). Ce dispositif, suivant les mouvements de cascade décrits plus haut, n'exclut toutefois pas que tout demandeur d'emploi, même s'il n'appartient pas au public prioritaire, peut, à sa demande, bénéficier d'un accompagnement individualisé. Veiller à ce que tout le monde reçoive une offre de formation ou d'insertion dans les délais définis par les lignes directrices d'ici 2007 est bien le but poursuivi par la Région wallonne.

La Communauté germanophone ne s'attend pas à ce que l'extension de l'accompagnement individuel des demandeurs d'emploi pose problème étant donné que le parcours d'accompagnement est une formule déjà bien développée.

1.2 Chômeurs de longue durée

1.2.1 Situation actuelle et résultats

En 2003, la population active belge comptait 3,7% de chômeurs de longue durée, c'est-à-dire qui n'avaient pas d'emploi depuis plus d'un an. Ce pourcentage a augmenté de 0,2 points depuis l'année passée, mais reste de 0,3 points inférieur à la moyenne UE qui est de 4,0%. Ce chiffre cache d'importantes différences: les femmes sont en moyenne plus longtemps victimes du chômage de longue durée que les hommes et le risque d'être chômeur de longue durée est plus important en Wallonie et surtout à Bruxelles.

En 2003, une mesure active de marché du travail a été présentée à 35,3% des chômeurs de longue durée permettant ainsi à la Belgique d'avoir un score plus élevé que l'objectif de l'Union européenne fixé à 25%.

	Flandre	Wallonie	Bruxelles	Total
Pourcentage de chômeurs de longue durée (statistiques Eurostat)	1,7	5,3	7,0	3,7
Nombre de chômeurs de longue durée (données administratives)	77.230	156.658	47.950	281.838
Pourcentage de chômeurs de longue durée qui s'est vu offrir une mesure active ²⁰	51,7	25,7	26,4	35,3

17 l'Office régional bruxellois de l'emploi (Orbem)

18 via le Contrat de Projet Professionnel

19 le Dispositif intégré d'insertion socio-professionnelle (DIISP)

20 Ce calcul a été fait sur base de données de stock. Une image plus dynamique de la chance pour un chômeur de longue durée d'être activé dans le courant d'une année déterminée peut être obtenue sur base de données de flux. Une première tentative est donnée dans l'annexe 4.

RECOMMANDATION:

Inclure davantage d'adultes au chômage, de jeunes défavorisés et d'immigrants dans les mesures mises en œuvre par les services de l'emploi

Différentes mesures ont été élaborées pour répondre au chômage de longue durée. L'autorité fédérale permet²¹ de transformer en salaire les allocations de chômage ou l'allocation sociale minimum pour chômeurs de longue durée qui reprennent le travail ; concrètement, le travailleur continue à percevoir le montant de l'allocation et l'employeur ne paye que la partie du salaire dépassant l'allocation. La durée du bénéfice de cet avantage dépend de la durée dans le chômage. Celui-ci est encore complété d'une réduction des cotisations de sécurité sociale (voir texte en italique dans cette ligne directrice). En mai 2004, cela concernait 31.786 chômeurs de longue durée.

Les Communautés et Régions ont également prévu différentes mesures visant l'intégration dans le marché du travail via la création directe d'emplois, par exemple au moyen d'une occupation subventionnée par l'autorité locale ou dans le secteur non-marchand, en combinaison ou non avec une formation. Outre la mise au travail, ces projets dans le non-marchand ont souvent aussi d'autres objectifs politiques comme point de départ. En 2003, cela concernait 22.788 chômeurs de longue durée en Flandre, 4.387 à Bruxelles et 12.741 en Wallonie.

En Flandre, un certain nombre de ces programmes ont été transformés en 2002 et 2003 ; on est ainsi passé d'emplois à statuts précaires à des contrats de travail ordinaires afin de garantir la qualité de l'emploi des personnes concernées. Les autorités flamandes ont également mis l'accent sur des programmes²² visant, via une formation et un accompagnement, le passage des chômeurs de longue durée vers le marché du travail ordinaire.

L'autorité wallonne a aussi mené une rationalisation de ses programmes: les différents régimes ont été intégrés en deux systèmes plus transparents. D'une part, un système²³ a été mis en place, qui répond à la fois à un souci de lutte contre le chômage et à la nécessité de répondre à certains besoins sociaux, où le travailleur obtient un contrat de travail à durée indéterminée. D'autre part, un système²⁴ a également été mis en place avec la volonté d'offrir en premier lieu une insertion durable des chômeurs dans le marché du travail; ce système doit être appréhendé comme une passerelle permettant à des travailleurs de viser, par la suite, une insertion durable sur le marché du travail en leur donnant notamment la possibilité de compléter leur expérience professionnelle par une formation ou un accompagnement. Bruxelles aussi a mené une simplification et réorganise progressivement tous les systèmes existants en un seul dispositif²⁵.

1.2.2 Nouvelles politiques et perspectives d'avenir.

La Flandre prévoit de faire des efforts supplémentaires en 2004 et 2005 pour les chômeurs de (très) longue durée afin de réduire leur sous-représentation dans les parcours d'insertion. Tous les chômeurs qui n'ont plus reçu depuis deux ans une offre du service de l'emploi flamand sont convoqués à une session d'orientation qui sera suivie d'un parcours d'accompagnement de 6 mois. Les autres Communautés et Régions s'efforcent également à faire en sorte que les chômeurs de longue durée de même que les autres groupes à risques entrent en ligne de compte pour les différentes mesures actives du marché du travail. Bruxelles intensifiera encore l'intégration des chômeurs de longue durée via la création d'emplois ; il soutiendra notamment la créations d'emplois de proximité (1.300 emplois supplémentaires de 2004 à 2007²⁶).

1.3 Modernisation des services de l'emploi

1.3.1 Situation actuelle et résultats

Au cours des années écoulées, d'importantes réformes ont été réalisées dans les différents services d'emploi. Le service d'emploi flamand²⁷ a effectué en 2003 une restructuration en s'attachant surtout à la transformation des centres de formation en centres de compétence en prenant comme point de départ un fort ancrage sectoriel (voir également ligne directrice 4). En outre, des modernisations et améliorations ont été apportées au niveau du fonctionnement interne²⁸. Par ailleurs, le rassemblement local des différents services d'emploi (associant également les services locaux d'action sociale) a pris fin²⁹.

21 Via le plan ACTIVA

22 tels que WEP+

23 Aides à la promotion de l'emploi (près de 40.000 travailleurs sont concernés)

24 Programme de transition professionnelle

25 Le statut des agents contractuels subventionnés.

26 Dont 900 ayant le statut de contractuels subventionnés et 400 autres

27 Le Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB)

28 Introduction d'une « balanced score card » pour soutenir le management et les innovations au niveau de la gestion des connaissances.

29 Les lokale werkwinkels

En 2003, tant les services de l'emploi flamands que wallons³⁰ ont développé une nouvelle structure interne. Trois unités distinctes ont été créées: une axée sur la gestion du marché du travail, une autre axée sur la formation et une unité technique de soutien. En Wallonie, dans le cadre de cette restructuration, le service de l'emploi s'est vu confier la tâche de coordonner l'action de l'ensemble; ce qui s'inscrit dans une réforme plus large mettant fortement l'accent sur l'implantation locale³¹ visant à être aussi proche que possible des demandeurs d'emploi – en développant des partenariats avec les communes, les opérateurs d'enseignement et de formation et les employeurs.

A Bruxelles également, on a fortement mis l'accent sur le fait que la gestion du marché du travail devait se faire en collaboration avec les partenaires sociaux et les autres personnes concernées³². Dans ce cadre, a été développé, au cours de ces dernières années, un partenariat intensif entre les différents services et organisations qui oeuvrent à l'insertion sur le marché du travail³³. On a également amélioré en 2003 les services aux employeurs pour répondre plus rapidement aux besoins en personnel des petites entreprises. De même, les services via Internet prennent de plus en plus d'importance pour les services de l'emploi. C'est ainsi que le service de l'emploi flamand a enregistré, en 2003, quelque 87 millions de consultations de vacances d'emploi via son site Internet³⁴. Parallèlement, 84.000 demandeurs d'emploi ont placé leur CV dans une banque de données Internet³⁵ qui a été consultée 280.000 fois par des employeurs. De son côté, le service d'emploi wallon a placé quelque 16.000 CV en ligne et a enregistré quelque 10.000 visiteurs quotidiens sur le site³⁶. Les services de l'emploi consultent régulièrement leurs clients quant à leur satisfaction. En moyenne, les services de l'emploi flamands et wallons ont noté que quelque 75% de clients étaient satisfaits du service et ce pourcentage est en augmentation.

1.3.2 Nouvelles politiques et perspectives d'avenir

Les différentes réformes des services de l'emploi en Flandre et en Wallonie ont dépassé le stade de la conception ou sont au stade de la mise en œuvre. C'est pourquoi 2004 et 2005 sont des années cruciales. Le nouveau système de suivi des chômeurs exige de nouveaux efforts devant être intégrés dans leur fonctionnement. La Flandre va par ailleurs lancer un débat sur l'opportunité de procéder à une sous-traitance accrue d'un certain nombre de tâches du service d'emploi telle que la formation des demandeurs d'emploi, un domaine dans lequel différents acteurs privés sont déjà actifs.

Bruxelles envisage également une réforme: un contrat de gestion sera élaboré entre l'autorité et le service d'emploi. A l'instar de ce qui se passe en Wallonie et en Flandre, les services du marché deviendront autonomes.

1.4 Evaluation de la politique de l'emploi

1.4.1 Situation actuelle et résultats

Traditionnellement, la Belgique ne connaît pas de «culture» d'évaluation des politiques. On essaye d'y remédier depuis quelques années. Les Communautés et Régions disposent déjà d'une structure permettant d'évaluer la politique de l'emploi via un institut propre ou un réseau de recherche. L'autorité fédérale y consacre aussi une attention bien qu'une approche systématique fasse encore défaut.

1.4.2 Nouvelles politiques et perspectives d'avenir

Dans le cadre de la préparation du plan d'action national 2005, qui mettra l'accent sur l'évaluation de la mise en œuvre des politiques, un aperçu des mesures à évaluer et des évaluations existantes a été établi et les dispositions nécessaires ont été prises pour compléter les aspects manquants.

30 l'Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi (Forem)

31 via les 38 Maisons de l'Emploi, les 2 Bus de l'Emploi (dans les régions rurales) et les 3 Carrefours Emploi-Formation qui sont actifs jusqu'à présent.

32 Le principe de la gestion mixte du marché du travail

33 via le Réseau des plates-formes locales pour l'emploi dont relèvent entre autres les établissements de formation privé et public, les ASBL qui promeuvent l'intégration socioprofessionnelle et les CPAS

34 www.vdab.be

35 Kandidaten Informatie Selectie Systeem (KISS)

36 www.leforem.be

RECOMMANDATION

réduire davantage les coûts non salariaux du travail, en particulier pour les bas salaires, tout en préservant les efforts de consolidation budgétaire

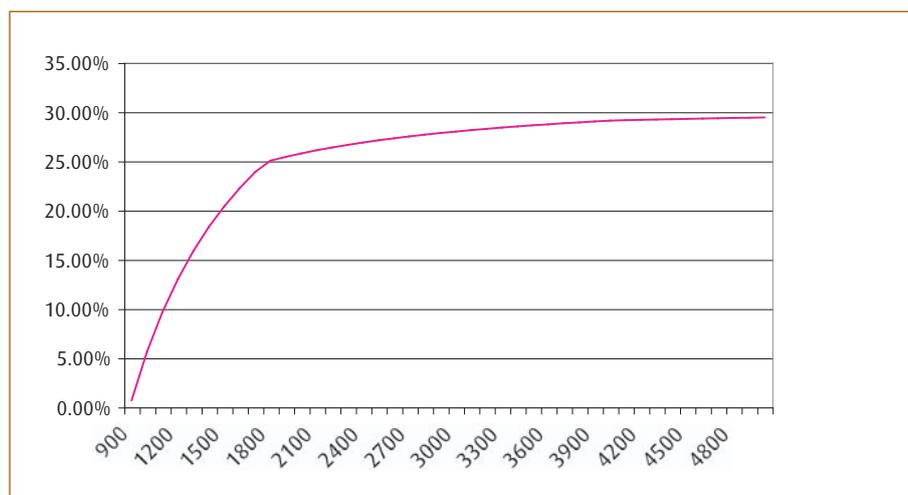
Les réductions de cotisations de sécurité sociale

Le coût du travail est relativement élevé en Belgique. En 1996, le coût horaire du travail en Belgique était supérieur de 28,8% à la moyenne de l'Europe des 15. Seules l'Allemagne et l'Autriche connaissaient un coût du travail plus élevé. Le système de sécurité sociale qui obtient de bons résultats pour contrer la pauvreté et promouvoir l'insertion sociale a évidemment son prix et est financé dans une large mesure par les cotisations de sécurité sociale versées par les employeurs et les travailleurs. Par ailleurs, il est évidemment important que le coût du travail reste compétitif pour les employeurs, spécifiquement pour les groupes dont la productivité est plus faible ou jugée comme telle, même s'il se trouve que la productivité est en moyenne élevée en Belgique.

Pour cette raison, la Belgique a pris depuis de nombreuses années déjà des dispositions pour réduire le coût du travail à travers à la fois de mesures générales et de mesures ciblées³⁷. Un système assez complexe a ainsi vu le jour pour répondre à la volonté de viser différents groupes cibles à travers diverses formes de réductions, assorties de conditions et modalités diverses; enfin, il convient encore de noter que certaines réductions pouvaient être cumulées et d'autres non. Ceci a eu pour conséquence que certaines réductions n'étaient pas suffisamment connues et ont donc manqué leur objectif.

C'est pourquoi le système a fortement été simplifié le 1er janvier 2004. La réduction de cotisation se compose en principe d'une réduction structurelle qui, en raison de l'importante composante «bas salaire», fonctionne de façon dégressive. De plus, une réduction au profit des salaires les plus élevés a été introduite à partir de 2004. Le pourcentage de cotisation évolue dans un cas type de façon telle que reprise dans le graphique 2.

Graphique 2: taux effectif des cotisations patronales pour la sécurité sociale sur base du salaire mensuel brut



Outre la réduction structurelle, différentes réductions au profit de groupes cibles ont été rationalisées. Deux réductions de cotisation possibles ont été introduites (une de 400 euros par trimestre et une de mille euros) qui ne peuvent être combinées entre elles. Ces réductions ont été instaurées au profit des groupes cibles suivants:

- Les jeunes peu qualifiés
- Les travailleurs âgés
- Les premiers salariés embauchés par un employeur
- Les travailleurs occupés dans un régime de réduction collective du temps de travail ou dans une semaine de 4 jours
- Les chômeurs de longue durée

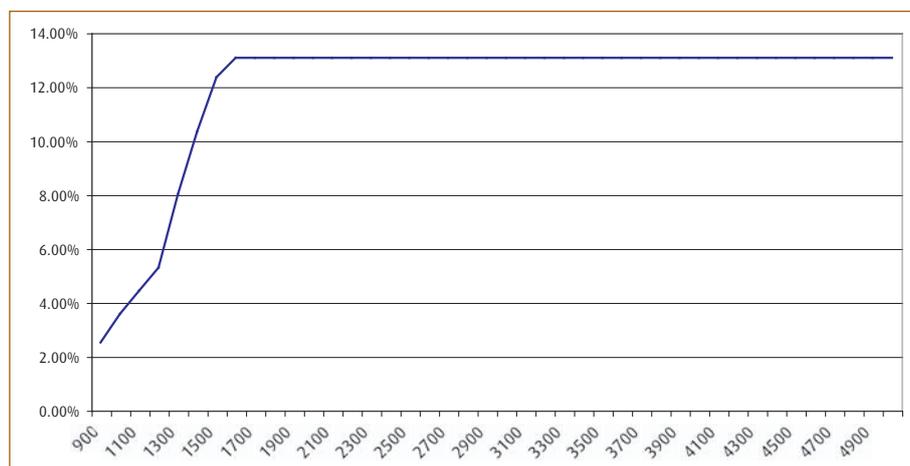
On y a ajouté à partir du 1er juillet 2004 la catégorie de travailleurs provenant d'une entreprise en restructuration et occupés chez un autre employeur.

Pour chaque groupe cible, des règles spécifiques déterminent quelle réduction est accordée et la durée pendant laquelle on peut y faire appel. Le nouveau régime offre une grande simplification administrative par rapport aux systèmes existant auparavant et il est également plus simple à comprendre.

37 en raison du lien avec la sécurité sociale, il s'agit ici d'une compétence fédérale.

En ce qui concerne les cotisations personnelles qui s'élèvent pour la plupart des travailleurs à 13,07% du salaire mensuel brut, il y a également une réduction pour les travailleurs à bas salaire. Le graphique 3 montre le taux effectif des cotisations pour les travailleurs salariés. Pour les travailleurs à temps partiel, pour le calcul des cotisations, on tient compte du salaire qu'il percevrait s'il devait travailler à temps plein au même salaire horaire.

Graphique 3: taux effectif de cotisations personnelles pour la sécurité sociale sur la base salaire mensuel brut.



Comme le fait ressortir le tableau 3, des moyens supplémentaires seront mis à disposition au cours des années futures pour de nouvelles réductions de cotisation de sécurité sociale. La réduction structurelle des charges augmente. En outre, une nouvelle réduction des charges pour entreprises en restructuration a été instaurée (voir aussi ligne directrice 3). Par ailleurs, la réduction des cotisations personnelles augmente via le système de bonus travail (voir ligne directrice 8).

Tableau 3: Réduction des cotisations de sécurité sociale					
En milliers d'euros	2002	2003	2004*	2005*	2006*
Réduction structurelle des charges	2.771.280	2.954.820	3.392.212	3.736.807	3.849.427
Réduction des charges pour groupes cibles:	226.390	228.260	277.286	300.812	303.380
• dont travailleurs âgés			71.270	90.340	90.384
• dont entreprises en restructuration			18.750	50.000	50.000
Réductions spécifiques:	229.290	233.560	218.670	215.233	219.969
• dont recherche scientifique et enseignement	38.500	60.580	62.740	64.180	65.592
• dont créations directe d'emplois ³⁸	116.490	110.500	113.500	116.108	118.664
Réduction cotisations patronales	3.226.960	3.416.640	3.888.168	4.252.852	4.372.776
Réduction des charges secteur socioculturel³⁹	265.524	369.861	413.790	491.290	491.290
Réduction cotisations personnelles	100.670	144.340	162.230	222.526	621.580
Total des réductions de charges	3.593.154	3.930.841	4.464.188	4.966.668	5.485.646
Réductions de cotisation en % des cotisations	11,26%	12,11%	13,35%	14,56%	15,83%
* Estimations					
Source: Exposé général du budget pour 2002 et 2003, ONSS pour 2004-2007.					



LIGNE DIRECTRICE 2

CRÉATION D'EMPLOIS ET ESPRIT D'ENTREPRISE

Les États membres encourageront la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité en favorisant l'esprit d'entreprise, l'innovation et les capacités d'investissement, au sein d'un environnement favorable à toutes les entreprises. Une attention particulière sera accordée à l'exploitation du potentiel de création d'emplois qu'offrent les nouvelles entreprises, le secteur des services et celui de la recherche et du développement. Soutenues par le processus d'étalonnage de la politique des entreprises et la mise en œuvre de la charte européenne des petites entreprises, les initiatives politiques s'attacheront à:

- simplifier et limiter les charges administratives et réglementaires pour la création d'entreprises et les petites et moyennes entreprises (PME) et l'embauche de travailleurs; faciliter l'accès au capital pour les nouvelles entreprises, pour les PME existantes et nouvelles et pour celles qui ont un potentiel de croissance et de création d'emplois élevé [voir également les grandes orientations des politiques économiques (GOPE), ligne directrice 11],
- promouvoir l'éducation et la formation axées sur les compétences en matière de direction et de gestion d'entreprise et fournir un soutien, notamment par la formation, visant à faire de l'activité entrepreneuriale une option de carrière pour tous.

2.1 Climat favorable aux entreprises, Recherche et Développement et développement du secteur des services

2.1.1 Situation actuelle et résultats

C'est en premier lieu grâce à une politique économique saine que l'on peut créer un climat favorable aux entreprises. C'est pourquoi, la poursuite de la réduction de la dette et l'investissement dans l'infrastructure nécessaire prennent une place importante dans l'approche politique du problème en Belgique.

A côté de cela, la politique fiscale joue également un rôle. En 2002, le taux d'imposition marginal le plus élevé de l'impôt sur les sociétés s'élevait en Belgique à 40,2%. La Belgique ayant selon l'OCDE le niveau d'imposition le plus élevé de l'UE-15.⁴⁰ C'est pourquoi, une réforme des impôts a été menée en 2003, ramenant ce taux d'imposition à 34,0%. Cette opération a été financée par la suppression de différents régimes d'abattement. En outre, des mesures d'encouragement supplémentaires ont été prises pour les PME. De même, la réduction des cotisations de sécurité sociale (voir ligne directrice 1) encourage l'entrepreneuriat. Les Communautés et Régions ont également utilisé leurs compétences propres pour encourager l'esprit d'entreprise en abaissant différentes taxes.

Sur le plan des investissements en recherche et développement, la Belgique, avec un taux de 2,17% du PNB, a fait mieux que la moyenne européenne qui était de 1,93% (l'objectif étant d'arriver à 3% en 2010)⁴¹. Les entreprises ont financé 64,3% de ces investissements, ce qui est à nouveau mieux que la moyenne UE (55,9%, UE-15). La Flandre veut atteindre pour 2007 l'objectif préconisé de 3% (dont 1/3 sera financé par l'autorité) et a dès lors augmenté le budget public prévu en 2004 de 50%⁴². La Wallonie aussi veut atteindre les 3% et souhaite accroître de 15% les investissements en Recherche et Développement. Pour ce faire, elle vise surtout une collaboration plus large entre les entreprises, les universités et les instituts de recherche dans un cadre européen.

2.1.2 Nouvelles politiques et perspectives d'avenir

Au cours de la Conférence pour l'emploi en 2003, il a été décidé d'étendre sensiblement le système des titres-services qui permet de financer des emplois de service dans la sphère domestique et les services de proximité et qui n'avait auparavant qu'une portée limitée (voir texte en italique).

40 L'OCDE ne mentionne aucune donnée pour l'Italie et la France. Par ailleurs, les tarifs sont plus élevés au Japon et aux USA qu'en Belgique.

41 Tant la Flandre que la Wallonie ont repris ce pourcentage comme objectif.

42 Sur la base du Innovatiepact

Les titres-services

Les titres-services sont une subvention à la consommation visant, d'une part, à encourager la demande de services domestiques et de services de proximité et, d'autre part, à inciter à travailler sous un statut officiel dans les secteurs où le travail au noir est fréquent. De plus, le système offre une alternative aux personnes qui travaillaient déjà via le système existant⁴³ qui permettait aux chômeurs d'effectuer ce type de travail en complément de leurs allocations de chômage (voir ligne directrice 8).

Les titres coûtent 6,20 euros de l'heure à l'utilisateur. Avec ce titre, l'utilisateur peut acheter auprès d'une entreprise agréée une heure d'aide domestique à caractère ménager (nettoyage, lessive, repassage). Ce titre permet également de payer un service de commissions ou encore de transport commun pour les moins mobiles. Peuvent être agréées comme entreprises de services des entreprises commerciales existantes (provenant par exemple du secteur intérimaire ou du secteur du nettoyage), des entreprises du secteur de l'économie sociale ou des services publics tels que les services locaux d'action sociale⁴⁴. L'employeur reçoit en plus des 6,20 euros une subvention de 14,80 euros de l'heure lui permettant de payer le travailleur au tarif du marché.

Un contrat de travail spécifique a été élaboré pour les titres-services qui permet de faire une exception à la règle du droit du travail belge qui dispose que chaque emploi doit au moins être équivalent à 1/3 de la durée d'un emploi à temps plein. Il est également possible de déroger dans ce système à la limitation actuelle qui est faite aux contrats successifs à durée déterminée.

Ce nouveau système a été lancé fin 2003. Grâce aux titres-services, l'autorité fédérale veut créer 25.000 emplois d'ici la fin 2007. En janvier 2004, 118.000 heures avaient été prestées dans le nouveau système ; en juin, ce nombre était déjà passé à 437.000 heures. 66,7% du nombre total d'heures prestées au cours des 6 premiers mois de 2004 l'ont été en Flandre, 14,3% en Wallonie et 19,1% à Bruxelles⁴⁵. En se basant sur une hypothèse réaliste quant à la durée de l'occupation⁴⁶ des personnes concernées, on peut estimer que ce nombre d'heures correspond à 5.450 personnes occupées.

2.2 Simplification administrative

2.2.1 Situation actuelle et résultats

En 2002, selon une enquête représentative⁴⁷, les formalités administratives ont coûté quelque 9 milliards d'euros aux entreprises et aux indépendants belges. Si l'on considère uniquement les entreprises, ce montant s'élève à 6,3 milliards d'euros, soit 2,4% du PIB. De façon générale, les coûts sont relativement plus importants pour les petites entreprises que pour les grandes. Si on ventile ces coûts par thème réglementaire, l'occupation de personnel représente le facteur coûts le plus important (72,5%) pour les entreprises, suivi par les obligations fiscales (17,4%) et la législation environnementale (10,1%).

La diminution de ces charges administratives est depuis un certain temps déjà un objectif important pour les autorités belges qui ont simplifié différentes procédures administratives pour les entreprises.

Au niveau de la mise au travail, on a procédé à une profonde réforme, en instaurant progressivement le principe de la déclaration électronique⁴⁸.

A l'issue d'une expérience pilote dans un certain nombre de secteurs, on a généralisé en 2003 la déclaration électronique immédiate⁴⁹ de chaque nouvelle occupation d'un travailleur, de même que de la fin de son occupation.

La déclaration trimestrielle obligatoire pour la sécurité sociale sur support papier a été remplacée en 2003 par une déclaration électronique⁵⁰, ce qui a permis en outre l'harmonisation du recueil de données pour différentes branches de la sécurité sociale.

Depuis 2003, on a programmé l'instauration progressive des déclarations électroniques⁵¹ pour les accidents du travail, les maladies professionnelles, le chômage temporaire ainsi que d'autres événements influençant la relation de travail.⁵²

Un autre grand projet a visé l'installation du guichet unique⁵³ à partir duquel on peut remplir les différentes formalités administratives nécessaires lors du lancement d'une entre-

43 Les Agences locales pour l'Emploi (ALE)

44 Les Centres publics d'aide/d'action sociale (CPAS)

45 La répartition entre les régions est calculée en se basant sur le siège de l'entreprise, ce qui biaise les résultats.

46 On part d'une moyenne de 80 heures de travail par mois.

47 Organisée par le Bureau fédéral du Plan

48 Au choix du déclarant via internet, via transmission batch ou dans un certain nombre de cas également par téléphone

49 Déclaration immédiate/Onmiddellijke aangifte (DIMONA)

50 Déclaration multifonctionnelle/Multifunctionele aangifte DMFA

51 Aangifte van Sociale Risico's (ASR) / Déclaration des Risques sociaux (DRS)

52 Ce que l'on appelle les «risques sociaux»

53 Les guichets d'entreprises

prise et qui transmet en même temps, via un échange électronique⁵⁴, les données aux administrations concernées par le biais d'un numéro d'entreprise unique. Par ailleurs, la refonte du système des réductions de cotisations de sécurité sociale (voir ligne directrice 1) a représenté une importante simplification administrative. A côté de cela, différents projets de simplification plus modestes ont encore été mis sur pied⁵⁵.

Les Communautés et Régions ont également lancé différents projets de simplification administrative. L'autorité fédérale, les Communautés et Régions ont également conclu un accord de coopération pour soutenir leurs initiatives respectives et échanger les informations nécessaires. La Communauté germanophone a ainsi créé un guichet unique pour les entreprises⁵⁶ ; dans ce contexte, une attention particulière est portée à la problématique de la reprise des entreprises familiales. Un dispositif flamand a été branché sur le système fédéral de guichet unique ; il a par ailleurs été prévu de rembourser les frais administratifs liés au lancement ou à la reprise d'une entreprise⁵⁷. En outre, la Flandre a introduit une règle qui postule que chaque nouvelle charge administrative doit être compensée par la suppression d'une autre.

2.2.2 Nouvelles politiques et perspectives d'avenir

En 2004 et 2005, l'autorité fédérale poursuivra ses efforts en matière de simplification administrative en faveur des entreprises. Elle a l'intention d'ici le 1er janvier 2005 de permettre l'échange d'informations en matière de contrat de travail sur une base électronique. Par ailleurs, la transmission de l'information qui doit être reprise dans les «comptes d'emploi»⁵⁸ sera simplifiée à cette date.⁵⁹ Enfin, le système du guichet unique pour les entreprises sera étendu. On envisage d'arriver à un seul formulaire pour régler les divers aspects de la procédure liée au lancement d'une entreprise. En outre, on formalisera le principe qui veut qu'une information demandée par un service fédéral à une entreprise ne pourra plus être demandée à nouveau par un autre service.

De leur côté, les Communautés et Régions avanceront aussi dans la simplification administrative. La Wallonie souhaite notamment écourter le délai de traitement de diverses demandes et, en outre, faire en sorte que chaque demandeur puisse connaître à tout moment l'état de la phase de la procédure dans laquelle il se trouve. L'autorité wallonne a aussi l'intention d'insérer toutes ses formalités pour les entreprises qui démarrent dans le formulaire unique de l'autorité fédérale. En Flandre, on veut garantir à chaque entrepreneur qu'il n'y aura qu'un seul fonctionnaire⁶⁰ comme point de contact lors du lancement d'une entreprise ou pour l'accompagnement d'un dossier d'investissement.

2.3 Accès au capital pour les PME et les entreprises qui démarrent

2.3.1 Situation actuelle et résultats

Le «taux de natalité des entreprises», c'est-à-dire la part des «starters» dans le total des entreprises, s'élevait en 2000 en Belgique à 7,0% contre 8,5% en moyenne dans l'Union européenne. Le Contrat d'Avenir pour la Wallonie s'est fixé pour objectif d'augmenter de 15% la création de nouvelles entreprises d'ici 2004. La Flandre a décidé quant à elle de faire de partie des cinq régions les plus performantes de l'Union pour ce qui est de l'augmentation nette du nombre d'entreprises.

Tant l'autorité fédérale que les Régions et Communautés accordent un soutien financier aux entreprises qui démarrent. L'autorité fédérale soutient⁶¹ des entreprises en mettant à leur disposition des prêts subordonnés⁶² soit à l'occasion du démarrage⁶³, soit à l'occasion de la reprise ou encore lors d'une extension de celle-ci ; en 2002, 1.845 demandes ont été traitées et 35,5 millions d'euros de crédits ont été octroyés.

La Wallonie⁶⁴ met également des prêts subordonnés à la disposition des PME et finance ainsi jusqu'à 40% d'un investissement avec un maximum de 250.000 euros. En 2003, 137 demandes portant sur un montant total de 16,6 millions d'euros ont été honorées. Elle accorde également des garanties et soutient des sociétés régionales d'investissement.⁶⁵ Ces dernières ont investi 60,9 millions d'euros dans des PME wallonnes en 2003. Enfin, Bruxelles accorde également des garanties aux «starters».⁶⁶

54 La Banque Carrefour des Entreprises

55 Sous l'impulsion de l'Agence pour la Simplification Administrative et du Secrétaire d'Etat pour la Simplification Administrative

56 dans le cadre de la Wirtschaftsförderungsgesellschaft Ostbelgiens

57 jusqu'à un montant de 300 euros maximum

58 Le bilan social

59 En concertation avec les partenaires sociaux

60 L'accountmanager

61 Via le Fonds de participation, qui collabore avec le Fonds Européen d'Investissement

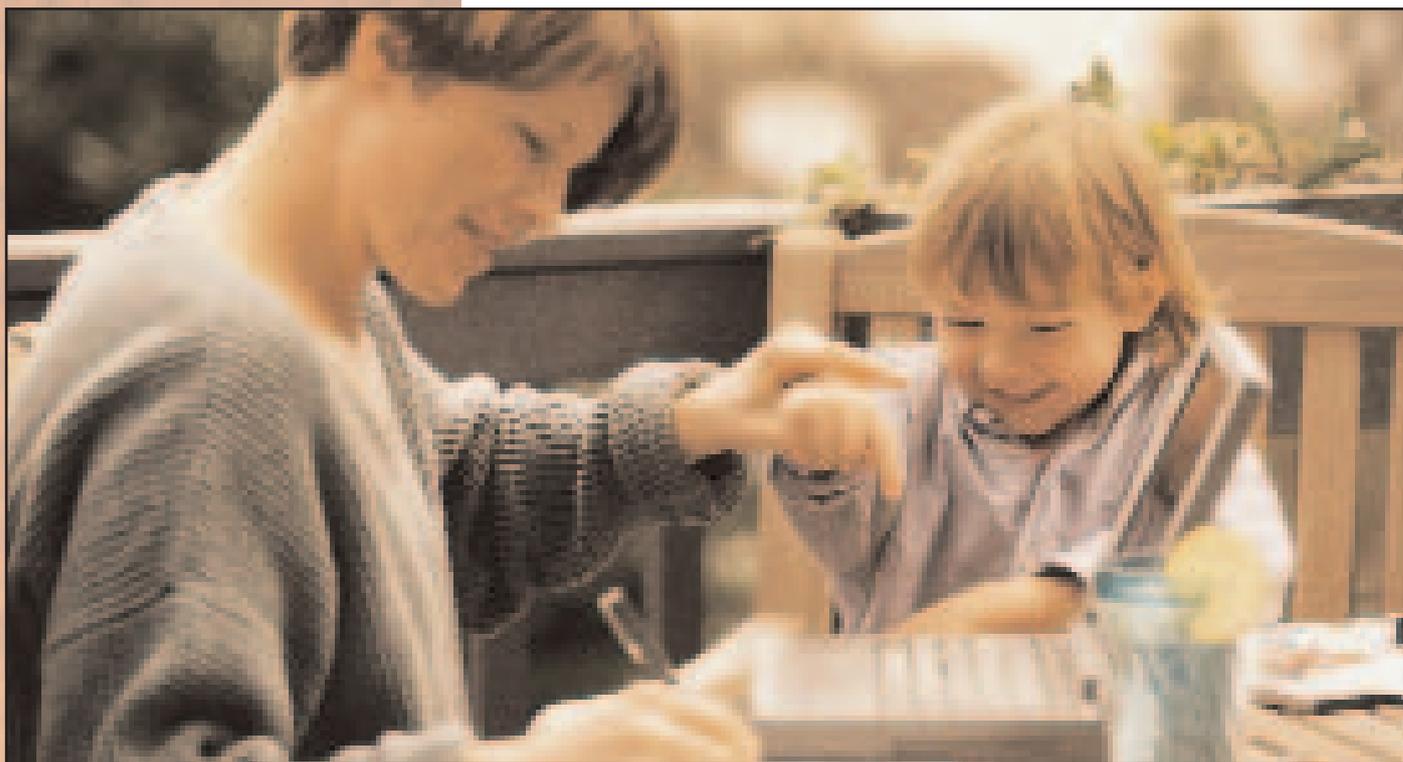
62 Par la subordination, le Fonds de participation se retrouve dernier dans l'ordre des créanciers

63 Avec des régimes de soutien spécifiques pour les demandeurs d'emploi, les personnes défavorisées et les plus de 50 ans

64 Via la Société Wallonne de Financement et de Garantie des Petites et Moyennes Entreprises (Sowalfin)

65 Avec l'aide des Fonds structurels européens pour un certain nombre de régions

66 Via le Fonds de garantie



2.3.2 Nouvelles politiques et perspectives d'avenir

La Flandre a développé un régime d'aide aux capitaux à risque qui prévoit pour chaque euro investi dans un «starter» ou une PME un euro supplémentaire provenant d'un fonds public⁶⁷. Il sera possible de financer ainsi la création de 500 à 1.000 nouvelles entreprises au cours de la période 2004-2007. La Flandre⁶⁸, la Wallonie et la Communauté germanophone⁶⁹ prévoient également un accompagnement intensif des candidats entrepreneurs. La Wallonie accorde dans ce cadre un soutien particulier à la création d'entreprises par des chômeurs de longue durée⁷⁰. Les candidats «starters» à Bruxelles peuvent également s'adresser au bureau qui coordonne toute l'information sur l'entrepreneuriat⁷¹.

2.4 Aptitudes entrepreneuriales et esprit d'entreprise

2.4.1 Situation actuelle et résultats

Les Communautés et Régions encouragent de différentes façons le développement d'aptitudes entrepreneuriales. Ainsi, l'autorité flamande⁷² et l'autorité bruxelloise⁷³ subventionnent-elles les entreprises qui font appel à des audits externes. Depuis un certain temps déjà, on accorde dans l'enseignement flamand davantage d'attention à l'entrepreneuriat: «l'esprit d'entreprise et le sens de l'entreprise» compte parmi les objectifs que l'enseignement doit atteindre⁷⁴. Un certain nombre de projets ont été mis sur pied à cette fin en 2003 et 2004 dans le cadre desquels écoles et entreprises collaborent pour sensibiliser les jeunes à l'entrepreneuriat.

La Wallonie finance à hauteur de 80%⁷⁵ les formations suivies par les candidats «starters»; cela a permis la création de 300 nouvelles entreprises en 2003; partant de la même préoccupation, le développement d'une culture d'entreprise a encore fait l'objet de diverses actions de sensibilisation⁷⁶.

2.4.2 Nouvelles politiques et perspectives d'avenir

A travers une meilleure collaboration entre les écoles et les structures de soutien aux entreprises qui démarrent, la Communauté germanophone souhaite encourager un plus grand nombre de jeunes à se lancer dans une activité indépendante, ce qui constitue désormais un des objectifs de l'enseignement⁷⁷.

67 ARKImedes ; le citoyen investisseur a droit à un crédit d'impôt

68 La Talentenbank

69 Existenzgründerinitiative (Xistence)

70 Les Couveuses d'entreprise à l'essai

71 L'Agence Bruxelloise pour l'Entreprise

72 Via les Durf Na Advies (DNA)-cheques et les adviescheques

73 247 dossiers acceptés en 2003

74 Les objectifs pédagogiques

75 Via les chèques-formation à la création d'entreprises

76 Dans le cadre du plan 4 x 4 pour entreprendre

77 Et en faire donc une «Schlüsselkompetenz»

LIGNE DIRECTRICE 3

FAIRE FACE AUX CHANGEMENTS ET PROMOUVOIR LA CAPACITÉ D'ADAPTATION AU TRAVAIL ET LA MOBILITÉ

Les États membres faciliteront la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises aux changements, en tenant compte de la nécessité de disposer à la fois de flexibilité et de sécurité et en insistant sur le rôle crucial des partenaires sociaux à cet égard.

Les États membres réexamineront et, le cas échéant, réformeront les conditions trop restrictives de la législation en matière d'emploi qui affectent la dynamique du marché du travail et l'emploi des groupes confrontés à des difficultés pour accéder à ce marché; en outre, ils développeront le dialogue social, ils favoriseront la responsabilité sociale des entreprises et ils mettront en œuvre d'autres mesures appropriées en vue de promouvoir:

- la diversité des modalités en termes de contrats et de travail, notamment en matière de temps de travail, favorisant la progression de carrière ainsi qu'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et entre flexibilité et sécurité,
 - l'accès des travailleurs, en particulier les travailleurs peu qualifiés, à la formation,
 - de meilleures conditions de travail, notamment en termes de santé et de sécurité.
- Les politiques auront en particulier pour objectif d'obtenir une réduction substantielle du taux d'incidence des accidents du travail et des maladies professionnelles,
- la mise au point et la diffusion de nouvelles formes d'organisation du travail, novatrices et durables, qui favorisent la productivité et la qualité du travail,
 - la gestion anticipative et positive du changement et des restructurations économiques.

Les États membres s'attaqueront aux pénuries de main-d'œuvre et aux goulets d'étranglement au moyen d'un éventail de mesures telles que la promotion de la mobilité professionnelle et l'élimination des obstacles à la mobilité géographique, notamment grâce à la mise en œuvre du plan d'action en matière de compétences et de mobilité, à une meilleure reconnaissance et à la transparence accrue des qualifications et des compétences, à la transférabilité des prestations de sécurité sociale et des droits de pension, à l'offre d'incitations appropriées dans les systèmes d'imposition et d'indemnisation et à la prise en compte des aspects de l'immigration qui sont liés au marché du travail.

La transparence des possibilités d'emploi et de formation aux niveaux national et communautaire devrait être favorisée afin de soutenir l'efficacité des placements. En particulier, d'ici 2005, les demandeurs d'emplois dans la Communauté devraient pouvoir consulter toutes les offres d'emplois transmises par les services de l'emploi des États membres.

3.1 Equilibre entre vie professionnelle et vie privée et organisation du travail novatrice

3.1 Situation actuelle et résultats

Il n'est pas simple d'assurer un équilibre entre travail et vie privée, entre les besoins des travailleurs et ceux des employeurs. Un emploi qui est la combinaison idéale pour les uns peut paraître un régime de travail inacceptable aux yeux des autres. C'est pourquoi, il est indiqué d'offrir un large éventail d'options, assorties pour chacune de garanties convenables.

En 2003, 19,1% des travailleurs belges occupaient un emploi à temps partiel contre 17,1% en moyenne dans l'Union européenne. 3,5% des travailleurs belges travaillent à temps partiel alors qu'ils auraient préféré travailler à temps plein, ce qui signifie que près d'1/5 des travailleurs à temps partiel se retrouvent dans ce statut sans l'avoir choisi. Cette part est plus élevée à Bruxelles (31,9%) et en Wallonie (29,3%) et plus faible en Flandre (13,1%). Les femmes optent en moyenne plus souvent volontairement pour un emploi à temps partiel (16,4% de temps partiel involontaire) que les hommes (22,9%). Dans l'Union européenne, 15,9% en moyenne des travailleurs à temps partiel préféreraient travailler à

temps plein. La part du travail à temps partiel involontaire a récemment augmenté tant en Belgique (+ 1,8) que dans l'UE (+ 1,1).

La Belgique a toujours imposé un certain nombre de limitations au développement du travail à temps partiel. C'est ainsi qu'un emploi à temps partiel doit au moins représenter le tiers d'un emploi à temps plein et qu'il faut travailler par plages de trois heures au moins. Mais il existe diverses exceptions à ces principes – des dérogations à ces principes sont également prévues dans le nouveau régime des titres-services (voir ligne directrice 2).

La durée hebdomadaire légale du travail s'élève en Belgique à 38 heures maximum. Les heures prestées en plus doivent en principe être compensées dans les trois mois. Lorsqu'on effectue plus de 9 heures de travail par jour ou plus de 40 heures par semaine⁷⁸, un salaire supplémentaire est dû pour ces heures supplémentaires, soit 50% du salaire (100% lorsqu'il s'agit d'heures prestées un samedi ou un dimanche). Dans tous les cas, on ne peut travailler plus de 50 heures par semaine et pas plus de 11 heures par jour sauf dans des circonstances très exceptionnelles. En 2001, 10,22% des femmes de l'Union européenne et 14,40% des hommes ont effectué des heures supplémentaires. En Belgique, ce pourcentage était de 10,08% pour les femmes et de 15,20% pour les hommes. Dans ce groupe, les femmes ont presté 6,9 heures supplémentaires en moyenne par mois dans l'Union européenne et les hommes 8,7. Avec respectivement, 7,9 et 10,6 heures supplémentaires, les chiffres belges sont plus élevés. En outre, la part d'heures supplémentaires payées dans ce total est plus élevée en Belgique qu'en moyenne dans l'Union européenne. Notons encore qu'en 2004, le régime des heures supplémentaires dans le secteur de la construction a été assoupli.

Le contrat à durée indéterminée reste tout comme le travail à temps plein le modèle d'emploi le plus répandu. En 2003, 8,4% des contrats de travail en Belgique étaient des contrats à durée déterminée contre 12,8% dans l'UE-15. En principe, on ne peut travailler que pendant 3 ans dans les liens de contrats de travail à durée déterminée successifs, la Belgique ayant à cet égard un régime assez restrictif. Pour le travail intérimaire, il existe également certaines limitations (en principe, il ne peut servir qu'à couvrir le remplacement d'un travailleur absent, une augmentation temporaire du volume de travail ou encore une situation de travail exceptionnel). En 2002, on a décidé de ne plus interdire le travail intérimaire dans la construction. Malgré ces limitations, le travail intérimaire connaît un succès croissant, même s'il s'agit d'un secteur très sensible à la conjoncture. Il occupait 2,33% des travailleurs belges en 2002.

Outre l'aspect durée, l'aménagement du temps de travail est également un aspect important. Le travail posté est moins fréquent en Belgique que dans la plupart des autres pays: 7,6% des Belges travaillaient habituellement en équipes en 2003 contre 15,1% en moyenne dans l'Union européenne en 2002. En outre, 9,4% des travailleurs belges travaillent habituellement le dimanche⁷⁹, ce qui nous situe au-delà de la moyenne européenne qui est de 5,8%⁸⁰. Enfin, 4,6% des Belges travaillent habituellement la nuit⁸¹ alors que la moyenne dans l'Union européenne s'élève à 4,7%⁸². Finalement, considéré sous l'angle des durées de travail atypiques, le marché du travail belge n'est donc ni plus ni moins flexible que celui dans les autres pays.

Par ailleurs, la Belgique connaît un système de chômage temporaire très flexible qui a concerné quelque 148.000 personnes en 2003. Ce régime prévoit que la personne qui ne peut pas travailler pour cas de force majeure, en raison d'intempéries, d'un problème technique majeur ou encore pour des raisons économiques, peut bénéficier d'une allocation de chômage⁸³. Ceci permet aux employeurs confrontés à des circonstances difficiles d'ajuster le volume de travail dans l'entreprise sans devoir procéder à des licenciements.

Il ne faut évidemment pas aborder la durée du travail seulement sur la base de la semaine ou du mois: l'équilibre entre travail et vie privée requiert de prendre en considération une perspective plus vaste qui embrasse toute la carrière du travailleur. A cet égard, il convient de rappeler toute l'importance du système du crédit-temps (voir texte en italique).

Le crédit-temps, complété en Flandre par des «primes d'encouragement»

En 2002, le système permettant aux travailleurs d'interrompre partiellement ou entièrement leur carrière pendant un certain temps⁸⁴ a été remplacé par un nouveau système: le crédit-temps. Ce système a fait l'objet d'un accord entre les partenaires sociaux⁸⁵. Une grande différence avec l'ancien système a été la suppression de l'obligation de remplacement de la personne en interruption de carrière par un chômeur.

78 le secteur pouvant convenir d'une limite plus basse

79 2003

80 2002

81 2003

82 2002

83 Certaines conditions devant parfois être respectées

84 La pause carrière

85 CCT 77 bis

Le nouveau système garantit divers droits au travailleur, c'est-à-dire:

- *Le droit de se retirer du marché du travail partiellement ou à mi-temps pendant un an sur l'ensemble de sa carrière. Les partenaires sociaux sectoriels peuvent décider d'étendre ce droit jusqu'à 5 ans maximum ; la plupart des secteurs ont effectivement décidé d'instaurer une telle extension⁸⁶ ;*
- *Le droit de réduire son temps de travail d'1/5 pendant 5 ans sur l'ensemble de sa carrière ;*
- *Le droit pour les travailleurs de plus de 50 ans ayant travaillé au moins 20 ans de réduire leur durée de travail de moitié ou d'1/5 et ce de façon illimitée.*

Pour que le système reste praticable pour l'employeur, on a stipulé que 5% au maximum des travailleurs pouvaient user de ces droits simultanément – les entreprises comptant moins de 10 travailleurs peuvent en principe toujours refuser la demande. Ce seuil de 5% peut également être adapté sur base d'un accord au sein du secteur⁸⁷.

Le travailleur qui prend un crédit-temps perçoit une indemnité brute qui s'élève, par exemple, à 526,12 euros par mois pour un travailleur qui interrompt complètement sa carrière et qui compte une ancienneté de plus de 5 ans. Le système de crédit-temps ne fixe pas de conditions spécifiques à remplir par le travailleur.

A côté de cela, il existe divers autres droits à une interruption temporaire de la carrière:

- *Le congé parental: jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de 4 ans, les deux parents peuvent quitter le marché du travail pendant 3 mois à temps plein, 6 mois à mi-temps ou 15 mois à 1/5 temps.*
- *Un travailleur peut prendre une interruption complète de 12 mois ou une interruption partielle pendant 24 mois pour s'occuper d'un membre de la famille gravement malade.*
- *Les travailleurs ont droit à une interruption complète ou partielle d'un mois, période pouvant être prolongée une seule fois, pour s'occuper d'un malade en phase terminale.*

Une indemnisation à charge du fédéral est également prévue dans chacun de ces cas.

En sus de la prime payée par l'autorité fédérale, l'autorité flamande prévoit l'octroi d'une prime d'encouragement lorsque le crédit-temps est pris pour suivre une formation, prodiguer des soins à un proche ou dans le cadre de la restructuration d'une entreprise. Cette prime s'élève, par exemple, à 187 euros par mois pour un salarié isolé qui prend un crédit-temps à temps plein.

En 2002, 94.000 personnes ont bénéficié d'un crédit-temps en Flandre parmi lesquels 24.000 ont perçu la prime d'encouragement – la grande majorité pour prodiguer des soins à un proche. Ils ont été 32.000 à prendre un crédit-temps en Wallonie et 6.500 à Bruxelles. En général, les femmes recourent beaucoup plus souvent au crédit-temps que les hommes et les hautement qualifiés sont aussi surreprésentés.

Dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi, les autorités flamandes ont organisé en 2004 un "peer review" sur le crédit-temps et les primes d'encouragement. Il est apparu qu'un des inconvénients du système était que les travailleurs âgés l'utilisaient comme une possibilité de sortie anticipée du marché du travail – il n'est en effet pas exclu que des travailleurs de 50 ans et plus choisissent le crédit-temps à temps plein comme porte de sortie du marché du travail. A cet égard, il importe de mieux évaluer l'impact de cette mesure sur le volume global de travail. Dans le cadre de l'évaluation, on a estimé que ce qui peut justifier la transposition de ce dispositif dans d'autres pays, c'est notamment le soutien qu'il peut apporter aux familles pour mieux combiner vie privée et vie professionnelle et cela même si des problèmes de financement peuvent se poser. Les experts ont également envisager des alternatives à ce dispositif ; il a notamment été question d'un système «d'épargne-temps» alimenté par des jours de vacances et des heures supplémentaires «épargnés» tout au long de la carrière et éventuellement complété par un bonus, ces congés pouvant être utilisés lorsque le travailleur en ressent le besoin.

En ce qui concerne la réglementation du travail, on utilise souvent la protection contre le licenciement comme norme pour apprécier sa flexibilité. Dans ce domaine, l'image présentée par la Belgique est mitigée: pour licencier un travailleur, il ne faut pas d'autorisation préalable et les délais et indemnités de préavis pour les travailleurs manuels sont relativement réduits. Pour les employés, en revanche, le délai et l'indemnité peuvent dans un certain nombre de cas être assez élevés.

86 86 des 175 commissions paritaires

87 18 secteurs ont augmenté ce pourcentage, 29 l'ont fait spécifiquement pour les travailleurs âgés et 2 secteurs ont réduit ce pourcentage.

L'OCDE a élaboré un index agrégé portant sur l'ensemble de la législation en matière de protection du travail ; sur cette base, la Belgique enregistre un score légèrement plus élevé (et donc plus protecteur) que la moyenne (non pondérée) de l'UE-15, soit 2,5 contre 2,38. A cet égard, il conviendrait d'examiner dans la législation belge quelles sont les règles qui offrent une protection exagérée ou contre-productive et quelles règles demeurent les plus importantes pour garantir la sécurité des travailleurs.

3.1.2 Nouvelles politiques et perspectives d'avenir

Il existe également un congé de maternité en Belgique. Le 1er juillet 2004, ce système a subi quelques modifications. Ainsi, la durée totale du congé est-elle restée de 15 semaines mais le congé prénatal a été écourté d'une semaine et le congé postnatal a, quant à lui, été allongé d'une semaine. Ce congé a par ailleurs été allongé en cas de naissances multiples. Une prolongation est également possible lorsque l'enfant doit séjourner longtemps à l'hôpital après la naissance. Le congé paternel est passé de 3 à 10 jours. En outre, on envisage une nouvelle extension du congé parental.

La flexibilité doit également être envisagée du point de vue des employeurs. Certaines entreprises sont obligées de passer à un régime de travail posté afin de rester concurrentielles. Mais le travail posté entraîne des frais supplémentaires, par exemple, pour assurer le transport des travailleurs. L'autorité fédérale veut soutenir le travail posté et a décidé d'accorder une réduction fiscale⁸⁸. A cette fin, un budget annuel de 84,4 millions d'euros a été prévu.

Enfin, la réglementation relative au travail à domicile (notamment celle relative au télétravail⁸⁹) est en cours de révision. Les règles actuelles ne sont en effet plus adaptées ni aux possibilités TIC (technologies de l'information et de la communication) ni aux problèmes de mobilité. Cette réforme devrait aboutir d'ici la fin de l'année.

3.2 Sécurité et santé

3.2.1 Situation actuelle et résultats

En 2002, la Belgique a enregistré 3.056 accidents de travail par 100.000 travailleurs contre 4.021 dans l'UE-15. De 1998 à 2001, le nombre d'accidents du travail a diminué de 17% en Belgique, contre une baisse de 6% dans l'Union européenne.

Les questions de sécurité et de santé au travail sont couverts par la législation du travail⁹⁰ et une politique générale en matière de prévention a été définie. Chaque employeur est tenu de s'affilier à un service pour la sécurité⁹¹ et à un service pour la santé⁹² ainsi que de prévoir un dispositif interne en ces matières. L'employeur doit effectuer une analyse des risques sur les lieux de travail et organiser sur cette base un suivi médical régulier⁹³. L'approche doit couvrir tant les aspects physiques que psychiques. Les entreprises occupant plus de 50 travailleurs disposent en outre d'un organe de concertation spécifique avec les partenaires sociaux en matière de sécurité⁹⁴. Sont également prévus les services d'inspection correspondants⁹⁵. L'autorité fédérale et les Régions et Communautés organisent également des campagnes de prévention et les formations nécessaires. Les conditions de travail dans la construction restent problématiques: en 2002, 22% de tous les accidents s'y sont produits. La Wallonie accorde une attention particulière à la situation dans ce secteur, notamment en imposant des formations à la sécurité pour les travailleurs qui y sont actifs depuis moins de 5 ans et pour les intérimaires.

3.2.2 Nouvelles politiques et perspectives d'avenir

Dans le courant de 2004, l'autorité fédérale a proposé un plan⁹⁶ pour réduire plus encore le nombre d'accidents du travail. Dans le cadre de ce plan, l'attention porte sur la simplification administrative (voir ligne directrice 2⁹⁷) et sur le développement d'un instrument qui mesure les efforts consentis en matière de prévention. En outre, l'action des services d'inspection sera renforcée et parallèlement une politique récompensant financièrement, via l'assurance accidents du travail, les employeurs qui consentent des efforts particuliers en matière de prévention sera développée.

88 1% du précompte professionnel

89 A la suite de l'accord-cadre européen, cet aspect est examiné en premier lieu par les partenaires sociaux

90 surtout dans le Code sur le bien-être au travail

91 un service externe agréé de prévention et de protection au travail

92 un service pour la médecine d'entreprise ; certains services combinent les deux fonctions

93 l'évaluation périodique de la santé

94 le Comité pour la prévention et la protection au travail

95 regroupés au sein de la Direction générale Contrôle du bien-être au travail du SPF Emploi

96 le Plan PhARAon, plan fédéral d'action pour la réduction des accidents du travail

97 DRS

Les règles relatives aux maladies professionnelles ont été assouplies, afin de permettre à des personnes victimes d'une affection liée à leur activité professionnelle, comme les lombalgies par exemple, d'être indemnisées. De nouvelles mesures ont également été prises pour les aider à retrouver du travail via un recyclage.

3.3 Changements économiques et restructurations

3.3.1 Situation actuelle et résultats

Dans une économie dynamique, on assiste constamment à la naissance de nouvelles entreprises, à la disparition d'autres ; les entreprises s'adaptent aux circonstances qui changent. Ceci a évidemment des conséquences pour les travailleurs: positives quand certains se voient offrir de nouvelles opportunités d'emploi, mais également négatives quand l'emploi est menacé. Ces restructurations doivent faire l'objet d'un accompagnement social.

Les entreprises qui veulent procéder à un licenciement collectif doivent en informer préalablement les travailleurs ou leurs représentants⁹⁸ et les consulter sur la possibilité d'éviter les licenciements (par exemple via une redistribution du travail) ou de les accompagner (par exemple via l'octroi de prépensions). Les services de l'emploi des Régions et Communautés concernées doivent en outre en être informés. En cas de licenciement collectif, une indemnité de préavis supplémentaire est due.

Les services de l'emploi des Régions et Communautés accompagnent de différentes manières les travailleurs qui perdent leur emploi en raison d'une restructuration. Par exemple, en soutenant les entreprises qui mettent en place une cellule pour accompagner les travailleurs et en prévoyant les formations ciblées nécessaires. La Wallonie a acquis une grande expérience sur le plan des cellules de reconversion dans le cadre desquelles la collaboration avec les syndicats est intensive. En 2003, le gouvernement wallon a pérennisé le dispositif par un décret imposant la cellule⁹⁹ de reconversion par le service de l'emploi pour accompagner les travailleurs. En 2003, victimes de licenciement collectif, 3.049 travailleurs ont ainsi été accompagnés et 75% d'entre eux ont retrouvé un emploi. La Flandre pour sa part a soutenu la création de 81 cellules en 2003 qui a permis l'accompagnement de 2.341 travailleurs. A Bruxelles, quelque 300 personnes ont été concernées en 2003, dont les 2/3 ont été réinsérées. Dans la Communauté germanophone, il n'y a pas eu de grandes restructurations mais le service de l'emploi a prévu les structures ad hoc pouvant entrer en action si cela s'avérait nécessaire.

Notons encore que l'autorité flamande¹⁰⁰ accorde une intervention de 2.100 euros par travailleur¹⁰¹ pour financer l'accompagnement individuel des personnes devenues chômeuses après la fermeture d'une entreprise ou lorsque l'entreprise qui les emploie connaît des difficultés financières. Quelque 3.000 travailleurs sont aidés de cette façon chaque année.

3.3.2 Nouvelles politiques et perspectives d'avenir

Pour accompagner les restructurations, l'autorité fédérale a mis en oeuvre au 1er juillet 2004 de nouvelles mesures qui doivent inciter toutes les parties concernées par une restructuration à s'efforcer au maximum de remettre les travailleurs licenciés au travail:

- Les entreprises qui, dans le cadre d'une restructuration, ont créé en leur sein une cellule pour accompagner les travailleurs licenciés peuvent récupérer les coûts de cette cellule à concurrence d'un montant de 1.800 euros par travailleur ;
- Les travailleurs concernés bénéficieront d'une réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale lorsqu'ils retrouveront du travail ;
- Le nouvel employeur de ces travailleurs se verra également accorder une réduction temporaire des cotisations de sécurité sociales patronales ;
- Les Communautés et Régions ont également conclu un accord de coopération, qui prévoit la mise sur pied d'un plan commun lorsque des travailleurs provenant de différentes régions sont touchés par la restructuration d'une entreprise. La Flandre envisage également l'octroi d'une réduction d'impôt forfaitaire pour les travailleurs d'une entreprise en restructuration qui retrouvent un emploi durable. Bruxelles a pour sa part décidé d'intervenir plus rapidement et plus efficacement¹⁰².

RECOMMANDATION:

mieux anticiper et accompagner les restructurations d'entreprise, notamment en cas de licenciements collectifs

98 le conseil d'entreprise ou la délégation syndicale, selon la taille de l'entreprise

99 Cellule de reconversion dans le cadre du Plan d'Accompagnement des Reconversions

100 Via le Herplaatsingsfonds

101 Une prime majorée peut être accordée pour les 20% de travailleurs les plus difficiles à placer.

102 Via le plan social d'urgence

RECOMMANDATION

renforcer la coopération entre les services régionaux de l'emploi afin de soutenir la mobilité régionale

3.4 Mobilité

3.4.1 Situation actuelle et résultats

Il existe en Belgique des différences géographiques relativement grandes en matière de taux d'emploi et de taux de chômage (voir ligne directrice 10). Celles-ci sont liées à une mobilité géographique plutôt réduite, bien que ce constat doive être nuancé: il y a en Belgique beaucoup de navetteurs, des travailleurs se déplaçant chaque jour entre leur domicile et leur lieu de travail. En 2002, 11,8% des travailleurs étaient occupés dans une région autre que celle où ils habitent, les ? d'entre eux se rendant à Bruxelles. Ces navettes sont encouragées notamment en raison de la possibilité de déduire les frais de déplacement des impôts. Les services de l'emploi peuvent également aider les demandeurs d'emploi à obtenir un permis de conduire. Par ailleurs, la mobilité peut se trouver par contre freinée par des taxes relativement élevées sur les transactions immobilières. Les différences de langue entre les régions peuvent également freiner la mobilité en Belgique.

Depuis quelques années, plusieurs accords bilatéraux de coopération ont été conclus entre les services de l'emploi des Communautés et Régions. Ces accords ont indubitablement contribué à une meilleure connaissance et compréhension mutuelle et à une collaboration logistique, mais le succès reste limité sur le terrain¹⁰³, à l'exception de la collaboration entre le service de l'emploi de la Communauté germanophone et ses pendants wallon et allemand¹⁰⁴. Il convient de signaler que les services de l'emploi accordent une grande attention aux cours de langue dans leur offre de formation; à Bruxelles, ces cours sont même encouragés avec l'octroi d'une subvention spécifique (voir ligne directrice 4¹⁰⁵). La Wallonie offre la possibilité aux demandeurs d'emploi de percevoir une prime¹⁰⁶ de 1.250 euros pour suivre un stage de langue à l'étranger. En 2003, 600 primes ont été accordées. Des campagnes d'information ont également été développées pour promouvoir le travail à l'étranger¹⁰⁷.

Les services de l'emploi des Régions et Communautés participent au réseau européen EURES. Elles reprennent sur leur site internet les emplois vacants d'EURES; elles se sont également engagées dans divers projets transfrontaliers: EuresChannel avec la France et le Royaume-Uni¹⁰⁸, Scheldemond avec les Pays-Bas¹⁰⁹, Eures Meuse-Rhin avec les Pays-Bas et l'Allemagne¹¹⁰, Eures P.E.D. avec le Luxembourg et la France¹¹¹.

Mais il n'y a pas que la mobilité géographique, la mobilité professionnelle est, elle aussi, importante. Seuls 20% des travailleurs belges comptent une ancienneté de moins de 2 ans dans leur emploi contre une moyenne européenne qui s'élève à 24,1%. En revanche, 51,1% des travailleurs belges ont une ancienneté de plus de 8 ans, contre 43,1% en moyenne dans l'Union européenne.

Pour encourager la mobilité professionnelle, une offre de formation performante (voir ligne directrice 4) est indispensable. La validation des compétences acquises joue à cet égard un grand rôle (voir ligne directrice 5).

3.4.2 Nouvelles politiques et perspectives d'avenir

A l'occasion de la Conférence pour l'emploi, les Communautés et Régions ont décidé de faire collaborer plus étroitement encore leurs services de l'emploi. Les Communautés et Régions ont conclu un accord de coopération en 2004. Elles ont décidé d'étendre l'échange des offres d'emploi et de mettre sur pied des activités d'accueil et d'information sur les emplois vacants dans leur territoire respectif; la participation à EURES sera également mieux coordonnée. Il a en outre été décidé de mieux harmoniser les descriptifs de fonctions et de professions. La collaboration dans le domaine de la formation sera également plus étroite: il y aura un plus grand nombre de formations en langues et plus d'échanges de stagiaires. La situation bruxelloise fera à cet égard l'objet d'une attention particulière en visant notamment une meilleure exploitation des opportunités dans les régions environnantes: l'autorité bruxelloise fera en sorte que les infrastructures de formation dans les autres régions soient également accessibles aux demandeurs d'emploi bruxellois. L'organe de concertation¹¹² entre services de l'emploi est chargé de concrétiser cet accord.

113 L'objectif se rapporte en principe aux jeunes de 22 ans et non à l'ensemble du groupe 22-24.

114 Enquête PISA

115 On a généralement constaté que la corrélation entre les prestations scolaires et les caractéristiques socio-économiques est assez forte mais pas dans la même mesure dans tous les pays. Dans ce domaine, la Belgique se situe dans la moyenne OCDE.

116 Les chiffres de Bruxelles font des sauts relativement importants chaque année de sorte qu'il faut les interpréter avec prudence. En outre, les données nationales (INS) ne sont pas tout à fait comparables avec les données européennes (Eurostat).

117 Basé sur des données Eurostat

118 Cet objectif a été fixé dans le Pacte de Vilvorde – en 1999, le pourcentage de jeunes quittant l'école sans qualifications était de 13,6% en Flandre.

119 Décret sur l'égalité des chances

LIGNE DIRECTRICE 4

PROMOUVOIR LE DÉVELOPPEMENT DU CAPITAL HUMAIN AINSI QUE L'ÉDUCATION ET LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

Les États membres mettront en œuvre des stratégies d'éducation et de formation tout au long de la vie, notamment en améliorant la qualité et l'efficacité des systèmes d'éducation et de formation, afin de permettre à tous les individus d'acquérir les compétences qui sont requises d'une main-d'œuvre moderne, au sein d'une société de la connaissance, de rendre possible le développement de leurs carrières et de limiter le déséquilibre des qualifications et les goulets d'étranglement sur le marché du travail.

Dans le respect des priorités nationales, les politiques auront en particulier pour objectif d'obtenir, d'ici 2010:

- que la proportion des personnes âgées de 22 ans ayant terminé l'enseignement secondaire supérieur atteigne au moins 85 % dans l'Union européenne,
- que le taux de participation de la population adulte en âge de travailler (tranche de 25 à 64 ans) à l'éducation et à la formation tout au long de la vie atteigne au moins 12,5 % en moyenne dans l'Union européenne.

Les politiques s'attacheront en particulier à parvenir à une augmentation des investissements dans les ressources humaines. À cet égard, il est important qu'intervienne une augmentation significative des investissements réalisés par les entreprises pour la formation des adultes, en vue de favoriser la productivité, la compétitivité et le vieillissement actif. S'ils sont efficaces, les efforts consentis par les employeurs et les particuliers en faveur des ressources humaines seront facilités.



RECOMMANDATION:

adopter des mesures pour réduire les sorties précoces du système scolaire

4.1 Enseignement initial

4.1.1 Situation actuelle et résultats

Un système d'enseignement performant est essentiel à un pays qui veut sa place dans l'économie de la connaissance de demain. En Belgique en 2003, 81,3% des jeunes âgés de 20 à 24 ans ont obtenu un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur (83,7% en Flandre, 78,7% en Wallonie et 75,4% à Bruxelles). La moyenne européenne est de 76,8%. Tant au niveau de l'Union européenne qu'en Belgique, des efforts importants sont encore nécessaires pour atteindre l'objectif de 85%¹¹³.

Le niveau de formation a fortement augmenté en Belgique ces dernières années. En 1992, le pourcentage de peu qualifiés dans le groupe d'âge des 25-29 ans s'élevait encore à 34%. En 2002, il n'était plus que de 20%. Le pourcentage de hautement qualifiés dans le même groupe d'âge est lui passé de 29 à 38%. Le fait que de nombreux Belges aient un diplôme de l'enseignement supérieur s'explique sans doute par la scolarité obligatoire jusqu'à 18 ans, qui amène un grand nombre de jeunes aux portes de cet enseignement supérieur. Le retard par rapport à l'ensemble de l'UE-15, qui ressort encore des différences dans le taux de formation au niveau de l'ensemble de la population, a fait l'objet d'un rattrapage au cours des dix dernières années.

Dans une perspective internationale, les performances de l'enseignement belge présentent de fortes différences selon les communautés. Une étude de l'OCDE pour 2000¹¹⁴ axée sur l'aptitude à la lecture mais portant également sur les mathématiques et les sciences a fait apparaître que, tant en termes de niveau que de dispersion des résultats, l'enseignement en Communauté flamande est plus performant qu'en Communauté française et qu'en moyenne dans les pays de l'OCDE. La Communauté française appartient au groupe des pays qui présentent la plus forte dispersion des résultats, combinée à un niveau général relativement faible. La Communauté germanophone allie pour sa part une prestation proche de la moyenne en termes de niveau avec une faible dispersion des résultats. Au niveau de l'OCDE, on observe que les pays qui multiplient très tôt les filières dans l'enseignement secondaire connaissent une dispersion plus grande des résultats des élèves ; à l'inverse, le maintien d'un socle commun dans l'enseignement favorise une plus faible dispersion des résultats. Le cas de la Finlande illustre la possibilité de combiner faible dispersion et bons résultats en termes de niveau.

L'étude de l'OCDE a défini cinq niveaux d'aptitude à la lecture. Les élèves qui n'atteignent pas le deuxième niveau risquent d'avoir de graves problèmes pour acquérir et mettre en oeuvre les connaissances et aptitudes élémentaires ; c'est le public qui est directement menacé par un retrait précoce de l'appareil scolaire. 11,7% des élèves flamands se trouvent dans cette situation contre 14,4% des élèves germanophones et 28,2% des élèves francophones (la moyenne belge se situe à 19%). Ce résultat est directement corrélé avec le redoublement. En Flandre, 27% des élèves de 15 ans connaissent un retard scolaire contre 35% parmi les élèves germanophones et 45% parmi les élèves francophones. Dans tous les pays, ce sont les élèves masculins, les élèves provenant d'un milieu défavorisé et les jeunes d'origine étrangère qui sont les plus fortement représentés parmi ceux qui n'atteignent pas le niveau 2.¹¹⁵ Ceci explique en partie le score de l'enseignement francophone, en raison de la situation socio-économique moins favorable et de la part plus élevée de jeunes d'origine étrangère. Par ailleurs, le sous-financement de l'enseignement francophone constitue toujours un problème.

En termes de décrochage précoce de l'appareil scolaire (c'est-à-dire, la part des 18-24 ans qui ne suit plus de formation mais qui n'a pas terminé l'enseignement secondaire), les situations diffèrent dans les mêmes proportions suivant les régions: en Flandre, cette part est de 12,6% (+ 0,7), alors qu'elle est de 16,3% (+ 0,2) en Wallonie et de 19,2% (- 3,4)¹¹⁶ à Bruxelles. Pour l'ensemble du pays, le pourcentage est de 12,8%¹¹⁷ (+0,4) contre une moyenne de 15,9% dans l'Union européenne. L'objectif (voir ligne directrice 7) est de ramener ce taux à 10%. La Flandre a pour objectif de réduire de moitié le décrochage précoce d'ici 2010.¹¹⁸

Les communautés ont mené des efforts pour réduire la dispersion des résultats scolaires et, de manière générale, pour garantir une plus grande égalité dans l'enseignement. La Flandre, à partir de l'année scolaire 2003-2004, veut éviter l'inscription sélective des élèves (qui peut déboucher sur une population scolaire homogène dont il a été prouvé que les résultats sont moins bons en raison d'effets induits par la pression du groupe) en imposant aux écoles d'inscrire les élèves dans l'ordre où ils se sont présentés¹¹⁹ et en prévoyant

notamment une aide supplémentaire aux écoles qui comptent de nombreux élèves redoublants. La Communauté française souhaite également mettre en place un règlement légal visant à faire dépendre l'octroi de subventions de fonctionnement des différences socio-économiques entre les élèves.

Le fort cloisonnement entre les enseignements général, technique¹²⁰ et professionnel est aussi un des points faibles propres à l'enseignement en Belgique. Dans les Communautés française et flamande, il arrive encore trop souvent que les élèves commencent leurs études dans l'enseignement général pour ensuite «se rabattre» sur l'enseignement technique et professionnel (ce phénomène ne se produit pas en Communauté germanophone). A cet égard, il conviendrait de valoriser une formation technique ou professionnelle et de la promouvoir en tant que choix positif.

Les Communautés et Régions ont développé chacune des systèmes différents de formation en alternance permettant, dès 15-16 ans, de combiner des études à temps partiel avec un travail à temps partiel¹²¹. Pour la période 2002-2003, 6.257 contrats¹²² de ce genre ont été conclus en Wallonie et un travail d'harmonisation des différents systèmes de formation en alternance et des statuts a été réalisé. Les centres de compétence visent également à assurer une meilleure adéquation entre le monde de l'enseignement et de la formation et le marché du travail, par exemple en mettant à disposition des écoles, des établissements de formation et des entreprises l'infrastructure nécessaire. En Flandre aussi, on vise à une meilleure adéquation entre l'école et le travail en associant plus étroitement les services de l'emploi à la formation en alternance. A Bruxelles, on dénombrait, en 2003, 1.409 élèves dans la formation en alternance. L'autorité bruxelloise développe un nouveau partenariat avec les organisations actives dans ce domaine, et prévoit également une prime¹²³ pour les entreprises qui engagent un travailleur en formation. Enfin, la Communauté germanophone s'inspire fortement dans ce contexte du système dual allemand.

4.1.2 Nouvelles politiques et perspectives d'avenir

Les communautés poursuivent leurs efforts dans l'enseignement. Pour promouvoir l'égalité des chances, le principe de la gratuité de l'enseignement obligatoire doit être étendu. Pour mieux valoriser l'enseignement technique et professionnel, un système de modules permettant de donner aux jeunes qui n'ont pas pu terminer la totalité de la formation une attestation pour les parties qu'ils ont suivies est envisagé. Un objectif est également de renforcer la collaboration entre les écoles et les entreprises, notamment sur le plan de l'utilisation en commun de machines de haute technologie. Pour sa part, la Communauté française envisage d'étendre le socle commun dans l'enseignement secondaire.

Il est très important que les personnes pour lesquelles l'enseignement initial a été un échec puissent disposer d'une deuxième chance. La Wallonie négocie actuellement un accord de coopération avec la Communauté française et la Commission communautaire française à Bruxelles pour investir dans une campagne d'alphabétisation. L'objectif est d'ici 2006 d'apprendre chaque année à lire et à écrire à 15.000 personnes et d'ici 2010 à 20.000. Pour atteindre ces objectifs, il faut que le nombre de formateurs passe de 120 en 2003 à 1.620 à terme. La Flandre veut également réduire de moitié, d'ici 2010, le nombre de personnes qui ne savent pas suffisamment bien lire et écrire¹²⁴. Par ailleurs, la Flandre est également en train d'augmenter l'offre de cours de néerlandais¹²⁵ devenus, depuis peu, obligatoires pour les nouveaux arrivants en Flandre.¹²⁶

4.2 Formation des travailleurs et des demandeurs d'emploi

4.2.1 Situation actuelle et résultats

Ceux qui quittent les bancs de l'école sont de plus en plus confrontés au défi de devoir apprendre toute leur vie durant. En 2003, 8,5% des Belges du groupe d'âge 25-64 ans ont participé à l'une ou l'autre forme de formation¹²⁷. La moyenne belge est inférieure à la moyenne européenne (9,0%¹²⁸) ; l'objectif européen fixé à l'horizon 2010 s'élevant à 12,5%. Ce taux s'élève à 7,6% en Flandre, à 5,3% en Wallonie et à 8,6% à Bruxelles. La participation à la formation a augmenté dans toutes les régions, en moyenne la Belgique gagne deux points par rapport à 2002¹²⁹.

120 qui comprend également en Communauté française l'enseignement artistique ; en Flandre, cet enseignement constitue un ensemble distinct.

121 Communauté française: CEFA (Centre d'éducation et de formation en alternance)

Région wallonne: IFAPME (Institut wallon de formation en alternance et des indépendants et petites et moyennes entreprises)

Communauté flamande: CDO (Centrum voor Deeltijds Onderwijs) et Vlaams Instituut voor het Zelfstandig Ondernemen (VIZO)

Communauté germanophone: TZU (Teilzeitunterrichtszentren) et Institut für Aus- und Weiterbildung im Mittelstand (IAWM)

122 Contrats d'apprentissage

123 La prime de transition professionnelle de 250 euros pour un jeune qui est encore soumis à l'obligation scolaire et de 500 euros pour d'autres travailleurs (chômeurs de longue durée) – en 2002, cela concernait 105 personnes

124 Dans le cadre du Vlaams Strategisch Plan Geletterdheid

125 Via les Huizen van het Nederlands

126 dans le cadre du Inburgeringsdecreet

127 Dans l'enquête européenne sur les forces de travail, on demande si on a participé à une formation au cours des quatre semaines précédentes.

128 Sur la base de chiffres Eurostat. Les chiffres pour les régions se basent sur des données INS et ne sont donc pas tout à fait comparables. Pour la Belgique, l'INS en arrive à un taux de 7,0%

129 Cette très forte augmentation soulève toutefois des questions quant aux données statistiques

Les Communautés et Régions utilisent différents moyens pour offrir une formation aux travailleurs, aux demandeurs d'emploi et aux inactifs. En Wallonie, les centres de compétence liés aux secteurs font preuve de leur efficacité dans ce domaine (voir texte en italique). A Bruxelles, un centre similaire¹³⁰ a été créé pour l'industrie métallurgique et une dizaine d'autres sont prévus. La Flandre a également décidé de s'engager plus intensivement sur cette voie.

Les Centres de Compétence en Wallonie

Depuis 1998, le service de l'emploi wallon développe un réseau de centres de compétence. Ces centres sont axés sur les activités d'un secteur spécifique et sont donc généralement mis sur pied à proximité des entreprises de celui-ci. Ils dispensent des formations en se basant sur les technologies les plus avancées dans le secteur et collaborent avec tous les acteurs concernés: le service de l'emploi, les organisations sectorielles¹³¹, l'enseignement. Dans un certain nombre de secteurs, les universités et les centres de recherche sont également associés. Les centres de compétence dispensent des formations tant aux chefs d'entreprise du secteur qu'aux demandeurs d'emploi et aux écoles. Ils réussissent de cette façon à faire coller l'offre de formation aux besoins du marché du travail. Ces centres jouent également un rôle important dans la problématique des fonctions critiques.

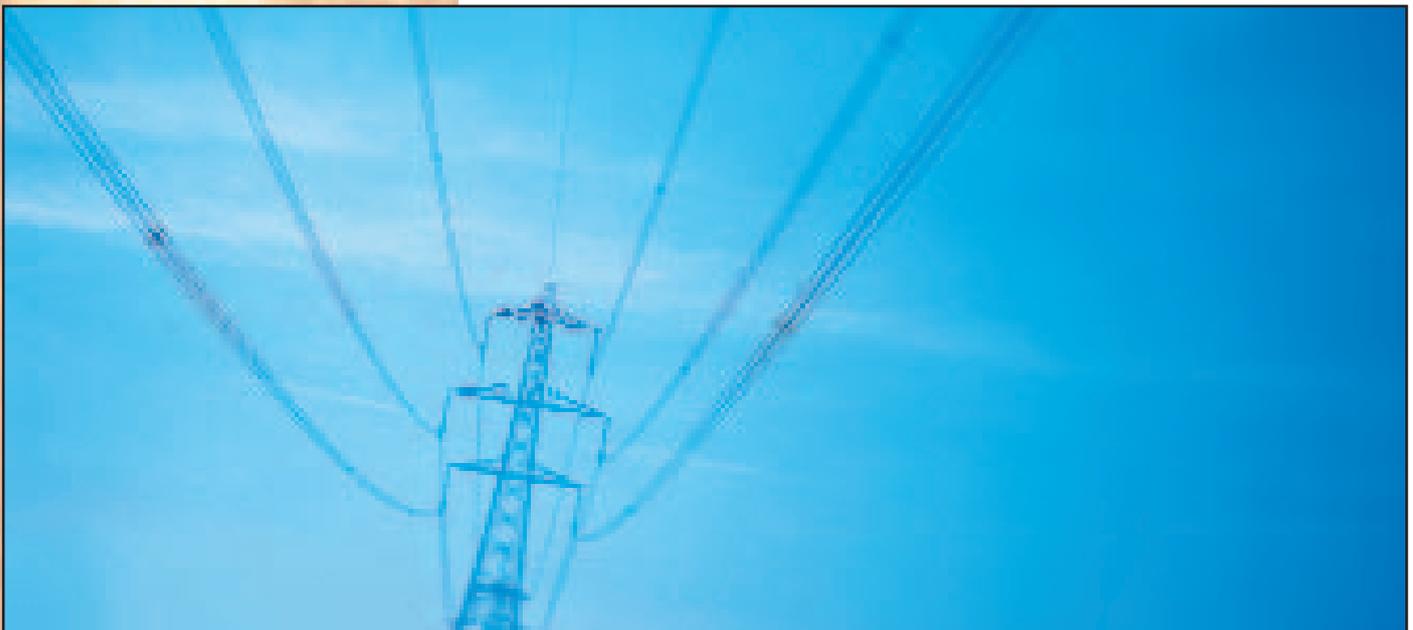
Ces centres peuvent donner des informations sur le secteur et ils assurent auprès de leur public cible la promotion des emplois liés aux nouvelles technologies. Les centres sont réunis par le service de l'emploi au sein d'un réseau. Actuellement, 19 centres sont agréés. On a récemment créé un centre axé sur les «métiers verts» (agriculture, etc.) dans le cadre de la nouvelle législation qui doit encourager la formation dans ce secteur. De nouvelles initiatives sont également prévues dans les secteurs les plus sensibles ; d'ici 2006 une trentaine de centres seront ainsi opérationnels.

En 2003, 8.845 demandeurs d'emploi, dont 7.906 wallons, ont suivi une formation dans ces centres. Tous publics confondus, 15.669 travailleurs ont été formés, auxquels s'ajoutent 4.896 jeunes et enseignants de l'enseignement et 3.598 autres bénéficiaires. Au total, plus de 1,9 millions d'heures de formation ont été dispensées. 80% des demandeurs d'emploi qui suivent une formation dans un centre trouvent par la suite du travail.

Les Centres de compétence ont fait l'objet en 2003, dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi, d'un "peer review". Les aspects positifs de ces centres ont été mis en avant, notamment l'approche multidimensionnelle et l'implication des PME, qui permet d'accéder à des formations utilisant du matériel de haute technologie. Les possibilités offertes par ces centres de compétence d'accompagner les restructurations économiques ont également fait l'objet d'une attention particulière. Tous ces aspects ont été évalués positivement; toutefois leur «transférabilité» dans un autre contexte institutionnel reste une question délicate.

130 Centre de référence

131 comme les fonds sectoriels institués par les partenaires sociaux



Les Communautés et Régions prévoient aussi des soutiens financiers aux efforts de formation. En Flandre, tant les entreprises que les travailleurs individuels peuvent demander ces interventions¹³²; en 2003, 12.000 entreprises et près de 100.000 travailleurs¹³³ en ont bénéficié. Dans la Communauté germanophone, les employeurs et travailleurs ainsi que les indépendants entrent en ligne de compte¹³⁴: 258 interventions ont été accordées en 2002. En Wallonie, 8.377.600 heures de formation ont été subventionnées en 2003¹³⁵. Bruxelles concentre ses efforts sur les formations en langues pour les demandeurs d'emploi¹³⁶; 3.740 heures de formation ont été financées en 2002.

Un dispositif fédéral¹³⁷ permet également au travailleur de bénéficier de jours de congé payé pour suivre une formation. Au cours de l'année scolaire 2000-2001, 60.583 personnes en ont bénéficié dont 70% en Flandre, 17% en Wallonie et 13% à Bruxelles. Les femmes et les travailleurs âgés y sont toutefois sous-représentés.

Les partenaires sociaux investissent également dans la formation. Dans l'accord interprofessionnel de 2002, ils ont convenu que 1,9% du total de la masse salariale devrait être consacré à la formation. Ceci a été répété à la Conférence pour l'emploi de 2003, mais cet objectif n'est toujours pas atteint (1,36% en 2002). Personne ne semble toutefois entièrement satisfait de cette façon de mesurer l'ampleur des efforts de formation ; c'est pourquoi les partenaires sociaux¹³⁸ ont entamé une discussion afin de définir un meilleur instrument de mesure.

L'autorité fédérale a demandé aux commissions paritaires sectorielles¹³⁹ de faire rapport sur les efforts de formation dans les secteurs¹⁴⁰. 60 secteurs sur 175, qui occupent ensemble 75% des travailleurs, ont répondu à cette demande. Il est apparu que sur les 60 secteurs, 43 ont développé une offre de formation en faveur des travailleurs, 31 dans le cadre de l'enseignement, 30 en faveur des demandeurs d'emploi et 27 à l'intention des employeurs. Sur cette base, les secteurs ont formé, en 2003, 254.208 travailleurs (avec des formations de 19 heures en moyenne), 11.314 demandeurs d'emploi (381 heures en moyenne), 6.022 élèves inscrits dans un dispositif de formation en alternance et 32.947 élèves de l'enseignement secondaire de plein exercice. Il y a lieu de noter que 44.946 formations sur l'ensemble concernaient une fonction critique.

Les partenaires sociaux ont également décidé de demander aux secteurs de consacrer la contribution patronale obligatoire de 0,10% prioritairement¹⁴¹ aux groupes difficiles à placer tels que les travailleurs âgés, les peu qualifiés, les handicapés et les personnes d'origine étrangère.

4.2.2 Nouvelles politiques et perspectives d'avenir

Il est primordial de coordonner toutes les initiatives de formation continuée et de les mettre en adéquation avec la formation initiale. A cette fin, la Flandre a créé une structure faite-tière¹⁴² et, la Communauté française et la Région wallonne ont conclu un accord visant à renforcer le lien entre les écoles et les centres de compétence. En 2003, ces centres ont organisé plus de 90.000 heures de formation à l'intention des élèves et des enseignants de l'enseignement secondaire. Ce nombre devrait être porté à 280.000 heures sur base annuelle d'ici 2006. Flamands et francophones envisagent encore d'uniformiser un système de modules, de sorte que toutes les formations suivies pourront être certifiées de manière comparable (ceci s'inscrit aussi dans le cadre de la reconnaissance des compétences acquises, voir ligne directrice 5). La Communauté germanophone a, quant à elle, l'intention de mieux harmoniser l'enseignement initial et la formation continuée ; par ailleurs, l'information disponible sur l'offre de formation sera centralisée.¹⁴³

En ce qui concerne spécifiquement la formation des travailleurs et des demandeurs d'emploi, la Flandre souhaite concentrer plus fortement à l'avenir ses interventions financières sur le groupe des moins qualifiés. Bruxelles a décidé de soutenir financièrement non seulement les formations en langues mais aussi d'autres formations, en particulier les formations TIC, et d'améliorer les informations sur la formation¹⁴⁴.

Les partenaires sociaux fédéraux ont convenu d'optimiser le fonctionnement de leurs instituts de formation sectoriels, notamment en travaillant de façon plus planifiée. En outre, les partenaires sociaux se sont engagés à rédiger de meilleurs rapports à ce sujet. Enfin, les partenaires sociaux et les autorités se sont engagés à veiller à ce que chaque année, 60.000 travailleurs supplémentaires reçoivent une formation pour aboutir d'ici 2010 à ce que un travailleur sur deux suive chaque année une formation.

RECOMMANDATION:

assurer le suivi des récents accords interprofessionnels ayant pour but d'augmenter la participation des travailleurs à la formation, en accordant une attention particulière aux personnes peu qualifiées

132 Une entreprise peut acheter des chèques-formation d'une valeur de 30 euros dont 50% sont payés par l'autorité. Une entreprise peut acheter au maximum 200 chèques par an de sorte que ceci avantage relativement les PME. Un travailleur individuel peut acheter un chèque-formation dont 50% des coûts sont remboursés, avec un maximum de 250 euros par an.

133 rien qu'au cours des 3 derniers mois de 2003

134 Via le projet FSE BRAWO (Berufliche Aus- und Weiterbildungs-Offensive) où 1/3 des coûts de formation (à l'inclusion des frais de déplacement, etc.), jusqu'à un maximum de 1.000 euros, peuvent être subventionnés. Toutes les initiatives de formation agréées, même en Wallonie et en Allemagne, sont éligibles.

135 dont 925.574 via le Crédit-Adaptation, 471.442 via le Chèque-Formation, 6.980.600 via le Plan Formation Insertion

136 Via les chèques-langue pour demandeurs d'emploi

137 via le congé éducation payé

138 au sein du Conseil national du Travail et du Conseil central de l'Economie

139 les commissions paritaires

140 Le Conseil national du Travail a émis une recommandation (n°16) pour uniformiser ce rapport.

141 la cotisation pour les fameux «groupes à risque»

142 DIVA, Dienst Informatie Vorming en Afstemming, qui s'occupe entre autres de sensibiliser à la formation via des initiatives telles que De Grote Leerweek

143 Via le Weiterbildung-Information-Beratung, dans le cadre duquel un manuel et une «hotline» ont été élaborés

144 Via le Carrefour Formation de Bruxelles Formation, qui a mis sur pied la banque de données «Dorifor» contenant des informations sur toutes les formations disponibles à Bruxelles

LIGNE DIRECTRICE 5

AUGMENTER L'OFFRE DE MAIN-D'ŒUVRE ET PROMOUVOIR LE VIEILLISSEMENT ACTIF

Les États membres œuvreront afin que la main-d'œuvre et les possibilités d'emplois soient en nombre suffisant pour soutenir la croissance économique et l'emploi, en tenant compte de la mobilité professionnelle, comme indiqué dans la ligne directrice spécifique 3. Ils devront notamment:

- augmenter la participation au marché du travail en exploitant le potentiel offert par tous les groupes de la population, au moyen d'une approche globale couvrant notamment la disponibilité et l'attrait des emplois, le caractère avantageux du travail, l'approfondissement des compétences et la mise à disposition de mesures de soutien adéquates,
 - promouvoir le vieillissement actif, notamment en encourageant les conditions de travail débouchant sur le maintien au travail, comme l'accès à la formation professionnelle, la reconnaissance de l'importance particulière de la santé et de la sécurité sur le lieu du travail et les formes novatrices et flexibles d'organisation du travail, et en éliminant les incitations à un départ prématuré du marché du travail, notamment en réformant les systèmes de retraite anticipée et en veillant à ce qu'il soit financièrement avantageux de rester actif sur le marché du travail, ainsi qu'en encourageant les employeurs à faire appel à des travailleurs plus âgés.
- Les politiques auront en particulier pour objectif d'obtenir, d'ici 2010, une augmentation de cinq ans, au niveau de l'Union européenne, de l'âge effectif moyen de sortie du marché du travail (estimé à 59,9 ans en 2001). À cet égard, les partenaires sociaux ont un rôle important à jouer. Tout objectif national devrait correspondre aux résultats souhaités au niveau de l'Union européenne et devrait tenir compte des caractéristiques propres à chaque pays,
- et, le cas échéant, prendre pleinement en considération la main-d'œuvre supplémentaire qu'offre l'immigration.

RECOMMANDATION:

développer une stratégie globale de vieillissement actif, incluant la suppression des régimes de retraite anticipée, l'accès à la formation continue, la promotion de formes flexibles de travail et une procédure efficace de recherche d'emplois pour les travailleurs âgés au chômage

5.1 Vieillissement actif

5.1.1 Situation actuelle et résultats

La problématique de la fin de carrière est une des principales priorités de la politique de l'emploi belge. En 2003, le taux d'activité pour la catégorie d'âge des 55 – 64 ans n'atteignait en Belgique que 28,1%. Bien que cela représente une augmentation de 1,5 point par rapport à 2002, le chiffre est toujours nettement inférieur à la moyenne européenne de 40,2%. Seules la Pologne, la Slovénie et la Slovaquie enregistrent un taux d'emploi inférieur en ce qui concerne les personnes âgées. La carrière moyenne des travailleurs belges est également très courte: 36,6 ans contre en moyenne 41,1 ans dans l'Europe des 15.

Ce faible taux d'emploi est intenable dans le cadre du vieillissement de la population. À partir de 2010, la population en âge de travailler chutera. En 2030, la Belgique comptera seulement 6,6 millions d'habitants de 15 à 64 ans contre 6,8 millions actuellement. La population totale continuera pourtant à augmenter passant de 10,3 millions actuellement à 10,9 millions en 2030. Cette évolution démographique va accroître le taux de dépendance. Si le taux d'emploi n'augmente pas, la croissance économique sera plus faible que les années précédentes et risque de retomber à un niveau moyen de 1,5%. Ainsi, l'accroissement de la population rendra indubitablement la croissance par habitant encore plus faible. Les autorités belges et les partenaires sociaux sont conscients de la nécessité d'imposer des mesures drastiques afin d'éviter un appauvrissement collectif de la société belge.

Les causes de ce faible taux d'activité sont connues. L'attrait pour les différents systèmes de retraite anticipée saute aux yeux. Ils ont vu le jour à une période où la politique visait principalement à réduire le nombre de personnes sur le marché du travail. Les principaux systèmes sont les suivants:

- la prépension (107.915 personnes en 2003) ouverte aux travailleurs (licenciés) à partir de 58 ans (50 ans dans les entreprises en difficulté).
- le système des chômeurs âgés: les chômeurs d'au moins 58 ans peuvent choisir de ne plus être disponibles sur le marché du travail¹⁴⁵ (146.417 personnes en 2003) ; dans de nombreux cas, l'ancien travailleur reçoit une indemnité complémentaire¹⁴⁶, par exemple via le système de pension sectoriel ou d'entreprise¹⁴⁷.
- la retraite anticipée (155.879 personnes en 2003 n'ayant pas l'âge de la pension légale fixé à 65 ans).

Vu le succès de ces systèmes, le travailleur belge en vient à considérer qu'en moyenne un âge de retraite de 57 à 58 ans est «normal» alors que l'âge moyen d'entrée sur le marché des jeunes a progressé au fil des ans. En outre, un marché du travail pour les 55 ans et plus (et même 50 ans et plus) semble à peine exister et les entreprises ne semblent plus enclines à les engager. Cela tient pour une part aux salaires minimums fixés par les secteurs, lesquels sont déterminés pour les employés dans de nombreux secteurs en fonction de l'âge et de l'ancienneté, augmentant par conséquent le coût du travail pour les travailleurs âgés. Cela explique pourquoi les travailleurs âgés sont un des groupes cibles dans le système des réductions de charge (voir ligne directrice 1).

La problématique de la fin de carrière met en avant un ensemble de questions très sensibles en Belgique. En raison des élections sociales et régionales qui ont eu lieu au printemps 2004, les autorités fédérales ont décidé de débattre du vieillissement en général et de l'emploi des personnes âgées en particulier en automne 2004. Pour préparer le terrain, elles ont demandé à diverses instances d'établir un diagnostic précis de la situation. C'est dans ce contexte que le Conseil supérieur pour l'emploi y a consacré son récent rapport annuel paru en juillet 2004. Le Conseil supérieur recommande diverses réformes et propose de s'inspirer notamment de l'exemple des pays scandinaves.

Le débat actuel montre également que les mesures qui ont été prises jusqu'à présent n'ont eu qu'un impact limité. Le succès des mesures contribuant positivement à l'emploi est contrecarré par les fortes incitations financières des dispositifs existants.

Sur la base de comparaisons internationales, il apparaît que les conditions de travail en général, et celles des travailleurs âgés en particulier, ne diffèrent pas fortement en Belgique de celles des autres pays ; ce qui ne signifie pas qu'une amélioration de la qualité du travail ne contribue pas à un relèvement du taux d'emploi. A cet égard, il convient de mettre l'accent sur une organisation plus souple de la carrière. Lorsque les travailleurs ont au cours de leur carrière plus de possibilités pour combiner travail et vie familiale, cela les encourage à rester actifs plus longtemps. En outre, la possibilité de travailler à temps partiel peut encourager un certain nombre de travailleurs à prolonger leur carrière. Ces raisons sont à la base même du crédit-temps (voir ligne directrice 3). En 2003, 22.801 personnes ayant entre 55 et 64 ans ont profité de la possibilité de travailler à temps partiel. En outre, les autorités fédérales ont prévu d'allouer à partir de 2003 un budget de 5 millions d'euros afin d'encourager les entreprises à adapter l'environnement de travail des travailleurs âgés¹⁴⁸.

Afin qu'un plus grand nombre de travailleurs âgés restent actifs, il est nécessaire de valoriser davantage leurs connaissances et leurs talents. Une certification des compétences acquises est essentielle d'autant plus que la politique de recrutement des employeurs est toujours fortement déterminée par des aptitudes reconnues formellement. Au niveau fédéral, le droit à une telle reconnaissance est par principe établi. Les Communautés et Régions ont développé en 2003 et 2004 un système de validation des compétences. La Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française ont conclu un accord de coopération¹⁴⁹ et ont chargé un consortium d'organiser la validation des compétences. Chaque adulte a ainsi le droit de faire valider et certifier formellement ses compétences dans un centre agréé à cet effet. En Flandre également, un régime légal a été développé donnant à chacun le droit de faire valider les compétences acquises.

Les services pour l'emploi des Communautés et Régions s'attellent, sur la base du *mainstreaming* à l'égard des différents groupes à risque, à leur garantir une égalité d'accès aux mesures d'encadrement (voir ligne directrice 7). Un objectif essentiel est de combler la sous-représentation des personnes âgées constatées dans les efforts d'accompagnement et de formation.

145 Jusqu'en 2002, la limite d'âge s'étendait à 50 ans

146 C'est le fameux système «Canada Dry» - des données chiffrées en la matière ne sont pas disponibles.

147 Le deuxième pilier

148 Via le fonds de l'expérience professionnelle

149 Accord du 24 juillet 2003

Enfin, l'expérience des services de l'emploi des Communautés et Régions montre qu'en introduisant par phase le système d'accompagnement des demandeurs d'emploi, on envoie le signal, tant aux 50 ans et plus qu'aux services de placement, que la recherche d'un emploi approprié pour les travailleurs âgés n'est pas prioritaire.

Projet 45+ en Communauté germanophone

Dans le cadre du dispositif EQUAL (FSE), le service pour l'emploi de la Communauté germanophone¹⁵⁰ a lancé un projet pour les «travailleurs âgés». Un certain nombre d'entreprises ont été interrogées à cette fin. Il en est ressorti que les travailleurs âgés travaillaient souvent de façon plus rigoureuse, plus fiable, plus responsable et avec un plus grand souci du client que leurs collègues plus jeunes. La plupart des entreprises questionnées semblaient aussi rechercher une politique équilibrée en matière d'âge, mais préféreraient toutefois engager des jeunes craignant qu'en raison d'une longue période d'adaptation le travailleur âgé soit insuffisamment rentable. Les employeurs admettent aussi que la formation des seniors, par exemple en matière de traitement des données, fait défaut.

C'est pourquoi le projet 45+ a mis sur pied une formation spécifiquement axée sur les 45 ans et plus en adaptant l'offre de formation existante à ces critères. De plus, un projet pilote a été lancé permettant aux travailleurs expérimentés de transmettre leur savoir aux jeunes. En outre, une campagne de sensibilisation à l'attention du public et du groupe cible a été menée via des spots radios, des articles dans les journaux et magazines, des affiches et brochures d'information... Les employeurs n'ont pas été oubliés: un déjeuner d'information a notamment été organisé afin qu'ils puissent échanger de façon informelle des informations avec des collègues et experts.

Une attention particulière a également été consacrée au placement des demandeurs d'emploi âgés entre 45 et 50 ans en établissant notamment un profil personnel, ce qui a donné de meilleurs résultats. Un plus grand nombre de personnes du groupe cible ont trouvé un emploi (+5%) et suivi une formation (+9%) que dans le groupe d'âge 43-44, et au total moins de personnes sont restées en chômage (-6%).

De plus, une formation spécifique pour les demandeurs d'emploi âgés a été lancée afin de leur permettre de mieux connaître leurs propres possibilités et afin de les rendre conscients des jugements et préjugés contre lesquels ils doivent parfois lutter. Ils ont aussi l'opportunité de suivre de courtes formations et de mettre leurs nouvelles compétences en pratique dans un stage en entreprise.

Le projet s'est aussi concentré sur l'aspect de genre en sensibilisant les femmes de plus de 45 ans sur les compétences qu'elles ont souvent acquises dans l'exercice de leurs tâches ménagères.

5.1.2. Nouvelles politiques et perspectives d'avenir

Sur la base du débat qui sera mené en automne 2004, il conviendra de dégager dans les années à venir les grandes lignes d'une politique en faveur des travailleurs âgés. En premier lieu, il faudra réfléchir sur l'avenir des systèmes de sortie anticipée du marché du travail. Il faudra aussi examiner la façon de concrétiser le suivi des chômeurs de plus de 50 ans et examiner s'il est nécessaire d'adapter le crédit-temps.

En ce qui concerne les Communautés et Régions, les systèmes de validation des compétences acquises continueront à être développés et mis en oeuvre. En Flandre, une procédure sera mise au point désignant différentes instances qui assisteront les personnes à découvrir leur potentiel et à le rendre visible et qui ensuite les évalueront sur la base de profils professionnels développés et les valideront éventuellement de façon formelle. L'accord de coopération conclu entre les entités francophones est d'ores et déjà mis en oeuvre et le consortium qui en découle délivrera en 2005 les premières reconnaissances de compétence.

¹⁵⁰ En collaboration avec Wirtschafts-und Sozialrat, Kulturelle Aktion und Präsenz, Frauenliga, Institut für berufsbezogene Information und Schulung (ibis acam), Dienststelle für Personen mit Behinderung et Volkschule der Ostkantone.

5.2. Migration

Les autorités belges estiment que la migration ne constitue pas une solution générale au problème du vieillissement, mais peut par contre contribuer à éliminer certaines pénuries sur le marché du travail. La priorité reste par ailleurs toujours placée sur l'intégration des groupes de migrants déjà présents (voir ligne directrice 7).

Pour avoir la possibilité de travailler en Belgique, un travailleur ressortissant non Européen doit avoir une autorisation¹⁵¹ et doit bien entendu séjourner légalement dans le pays¹⁵². Il existe deux types d'autorisation: premièrement, une autorisation peut être demandée pour une durée limitée valable auprès d'un seul employeur¹⁵³. Il doit en principe s'agir d'un emploi auquel l'employeur ne peut pourvoir d'une autre façon. Deuxièmement, une autorisation de durée illimitée peut être demandée ultérieurement, valable pour toutes les professions^{154 & 155}. Les autorisations sont fournies par les services de l'emploi des Communautés et Régions. C'est sur cette base que furent octroyées 6.675 nouvelles autorisations en 2002 dont 2.059 à Bruxelles, 3.470 en Flandre, 994 en Wallonie¹⁵⁶ et 152 en Communauté germanophone.

151 Le permis de travail

152 Ceci est possible sur la base d'une autorisation d'occupation accordée à l'employeur en concordance avec un permis de travail type B – en 2003, les réglementations en matière de séjour et de travail ont été harmonisées.

153 Permis de travail type B

154 Permis de travail type A

155 En outre, un permis de travail C peut être accordé pour une durée illimitée et pour toutes les professions, mais ce aux personnes ayant un statut de séjour précaire comme les candidats réfugiés.

156 Sans la partie germanophone



LIGNE DIRECTRICE 6

ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Grâce à une approche intégrée combinant l'intégration de la dimension hommes-femmes et des actions spécifiques, les États membres encourageront la participation des femmes au marché du travail et parvenir à réduire substantiellement, d'ici à 2010, les disparités entre les hommes et les femmes en matière de taux d'emploi et de chômage et de rémunérations. Le rôle des partenaires sociaux à cet égard est crucial. Les politiques auront en particulier pour objectif d'obtenir, d'ici 2010, une réduction significative, en vue de leur élimination, des écarts de rémunération entre hommes et femmes dans chaque État membre, grâce à une approche diversifiée des facteurs sous-jacents de l'écart de rémunérations, notamment la ségrégation sectorielle et professionnelle, l'éducation et la formation, la classification des emplois et les systèmes de rémunération, la sensibilisation et la transparence.

Une attention particulière sera accordée à la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée, notamment grâce à l'offre de services de garde des enfants et autres personnes à charge, et en encourageant le partage des responsabilités professionnelles et familiales et en facilitant le retour au travail au terme d'une période d'absence. Les États membres devraient éliminer les facteurs décourageant la participation des femmes au marché du travail et s'efforcer, en tenant compte de la demande en matière de services de garde des enfants et compte tenu de la structure de l'offre en matière de garde des enfants au niveau national, d'être en mesure, d'ici à 2010, d'accueillir au moins 90 % des enfants entre 3 ans et l'âge de la scolarité obligatoire et au moins 33 % des enfants de moins de 3 ans.

6.1 Approches sur les disparités entre les hommes et les femmes

6.1.1 Situation actuelle et résultats

En 2003, le taux d'activité des femmes en Belgique était de 15,5 points inférieur à celui des hommes ; cette différence est quasiment équivalente à celle que l'on observe en moyenne dans l'Union européenne (15,8 points). Le taux de chômage des femmes est de 0,7 point supérieur à celui des hommes (contre 1,7 dans l'Union européenne). Les femmes accèdent moins rapidement que les hommes aux emplois mieux rémunérés, travaillent plus souvent à temps partiel et travaillent davantage les samedis et dimanches. Par contre, les femmes travaillent moins la nuit ou en équipes.

En 2002, l'indice de ségrégation sectorielle, qui indique la concentration des femmes ou des hommes dans certains secteurs, atteignait en Belgique 18,2 contre 17,7 dans l'UE-15, ce qui signifie que la concentration des hommes et des femmes dans certains secteurs spécifiques est quelque peu plus forte en Belgique que ce n'est le cas en moyenne dans l'UE¹⁵⁷.

L'indice pour la ségrégation professionnelle s'élevait par ailleurs à 25,3 en 2002, une valeur proche de la moyenne dans l'UE-15 qui était de 25,1.

La Belgique connaît une législation développée tant en matière de non-discrimination qu'en matière d'égalité des chances sur le marché du travail. Une nouvelle institution¹⁵⁸ a été mise sur pied au niveau fédéral en 2003 afin de renforcer la mise en œuvre de cette législation. Cette institution et les organisations syndicales ont collaboré à la mise en œuvre du projet européen en matière d'égalité des chances dans le mouvement syndical. Après une phase d'étude, des dispositions concrètes ont été adoptées.

Les services de l'emploi des Communautés et Régions¹⁵⁹ développent également une approche en matière d'égalité des chances, l'objectif étant d'aboutir à terme à une participation proportionnelle des hommes et des femmes aux divers dispositifs d'emploi. Dans le Pacte de Vilvorde, la Flandre s'est donnée cet objectif à atteindre d'ici 2010.

157 Pour calculer l'indice, on se base sur la ventilation entre hommes et femmes en fonction de la totalité de l'emploi, laquelle est ensuite comparée à la répartition dans les secteurs. La mesure dans laquelle la répartition sectorielle diverge de la répartition totale est ensuite transposée en un nombre de travailleurs, totalisée sur les différents secteurs et liée à la totalité de l'emploi.

158 L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

159 En Wallonie, par exemple, via le plan d'actions égalité des chances qui, pour les fonctions critiques principalement, vise une participation équilibrée dans l'offre de formation.

En 2001, l'écart salarial entre les hommes et les femmes¹⁶⁰ en Belgique était de 12% , soit 4% de moins que la moyenne européenne. Après l'Italie, le Portugal, Malte et la Slovénie, la Belgique enregistre le plus faible écart salarial. Cet écart salarial s'explique¹⁶¹ pour près de 48% (données relatives à 1995) par les caractéristiques particulières des femmes sur le marché du travail. Outre l'ancienneté (16,7%) et la fonction (15,7%), la cause principale de cet écart reste le secteur ; en effet, 31,5% de l'écart salarial s'explique par le fait que les femmes plus que les hommes travaillent dans des secteurs où les salaires sont plus bas.

La formation des salaires en Belgique

En Belgique, les négociations salariales se déroulent à trois niveaux:

- *Le niveau national ou interprofessionnel: fixation du salaire minimum interprofessionnel¹⁶² et tous les deux ans¹⁶³ négociation de la norme salariale, c'est-à-dire de l'augmentation maximale des coûts du travail.*
- *Le niveau sectoriel: les salaires minimums sont négociés au niveau de 175 commissions paritaires sectorielles¹⁶⁴. Ces salaires sont liés à des classifications de fonctions définies sur la base de catégories de fonctions et de professions. Pour les employés, l'âge et/ou l'ancienneté entrent également en considération. Les conventions conclues au sein des commissions paritaires sectorielles sont contraignantes.*
- *Le niveau d'entreprise: des conventions collectives portant sur les salaires peuvent également être conclues au niveau l'entreprise, les minima sectoriels constituant toutefois un socle minimum. Ce type de convention reste toutefois le lot de grandes entreprises. Dans ce contexte, une classification de fonctions peut être renégociée au niveau l'entreprise. Enfin, demeure également toujours la possibilité de conclure des contrats salariaux individuels.*

Ces dernières années, la Belgique s'est attachée à promouvoir la révision des classifications de fonctions dans les secteurs et les entreprises. Ces classifications peuvent en effet renforcer l'écart salarial lorsque les fonctions qui sont davantage exercées par des femmes se retrouvent systématiquement dans une catégorie plus basse que celles exercées par des hommes, même si ces fonctions sont en soi équivalentes¹⁶⁵. De plus, nombreuses classifications de fonctions sectorielles sont surannées.

L'autorité fédérale a associé les partenaires sociaux à ce projet. Ces derniers ont convenu dans leurs accords nationaux bisannuels que les secteurs devaient vérifier la pertinence de leurs classifications. L'autorité¹⁶⁶ a développé, avec le soutien du Fonds Social Européen, un projet¹⁶⁷ de sensibilisation des organisations syndicales et patronales aux effets discriminatoires possibles des classifications de fonctions en vue de promouvoir une classification de nature analytique. Pour ce faire, des formations ciblées ont été mises en place et auxquelles ont participé 177 responsables des organisations sociales ; l'évaluation de celles-ci a été très positive.

En 2003, ce projet a fait l'objet d'un "peer review" dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi. L'impact réel de ce type de projet reste toutefois problématique à évaluer ; les classifications de fonctions ne sont en effet pas les seules causes de l'écart salarial entre hommes et femmes. Les participants au "peer review" ont apprécié le projet, mais ont jugé que la possibilité de le transposer dans un autre pays était directement liée aux pratiques existantes en matière de formation des salaires.

Dans d'autres domaines également, on a oeuvré à une égalité des chances. En Wallonie, des actions ont été menées, en collaboration avec les secteurs, afin de favoriser l'accès des femmes aux professions traditionnellement masculines et de revaloriser les métiers à dominante féminine.

6.1.2 Nouvelles politiques et perspectives d'avenir

Pour ce qui est de la révision des classifications de fonctions, il faut faire le bilan des initiatives dans les secteurs et les entreprises et notamment évaluer dans quelle mesure l'introduction de classifications de fonctions analytiques débouche réellement sur une diminution de l'écart salarial.

160 Le «gender pay gap»

161 sur la base de l'Enquête Européenne sur la Structure des Salaires et la technique de Oaxaca-Blinder

162 le RMMMGM ou revenu minimum mensuel moyen garanti

163 dans le cadre de l'AIP ou accord interprofessionnel

164 les commissions paritaires ou sous-commissions paritaires

165 En outre, il se peut aussi que les femmes soient systématiquement dirigées vers des fonctions moins valorisées dans la classification de fonctions. Dans ce cas, une révision des classifications n'est pas suffisante.

166 L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

167 le projet EVA

6.2 Combinaison travail-famille

6.2.1 Situation actuelle et résultats

Pour augmenter le taux d'emploi des femmes, il est nécessaire de disposer de bons dispositifs d'accueil d'enfants. Dans l'enseignement maternel, qui est bien développé en Belgique, l'accueil des enfants à partir de trois ans ne pose aucun problème pendant les heures d'école. Il y a cependant un manque d'accueil extrascolaire. La Communauté française a développé, en 2003, une législation pour encourager et soutenir une collaboration locale à ce niveau¹⁶⁸. En Flandre, sur la base d'un dispositif équivalent, une concertation locale est nécessaire pour aboutir à une structure agréée d'accueil extrascolaire¹⁶⁹. Entre 2000 et 2004, 10.000 places d'accueil extrascolaire supplémentaires ont été créées en Flandre.

En dessous de 2 ans et demi, les enfants ne peuvent pas aller à l'école en Belgique. 29,8% des enfants de moins de 3 ans disposent d'un accueil. Ce pourcentage est de 33,8% en Flandre. Au cours de la période 2000-2004, la Flandre a créé 7.000 places supplémentaires, mais n'a pas atteint son objectif de création de 10.000 places (l'objectif européen est néanmoins atteint). La Wallonie accueille pour sa part 23,8% des enfants de moins de 3 ans et a décidé en 2003 de rattraper son retard. La Wallonie et Bruxelles ont également renforcé l'accueil des enfants des demandeurs d'emploi¹⁷⁰. Par ailleurs, il y a lieu de noter que le coût de l'accueil des enfants de moins de 3 ans est fiscalement déductible en Belgique¹⁷¹.

Ensemble, l'autorité fédérale, les Communautés et Régions ont développé un statut social pour les gardiennes d'enfant indépendantes qui coopèrent avec les services communautaires compétents¹⁷². Depuis le 1er avril 2003, tous les parents d'accueil bénéficient d'une protection sociale propre. Ils sont assurés contre la maladie, l'incapacité de travail, les maladies professionnelles et les accidents du travail ; ils ont droit aux allocations familiales et peuvent se constituer des droits en matière de pension. Ils bénéficient également d'une indemnité au cas où les enfants accueillis habituellement seraient absents. La Flandre a décidé en 2004 d'autoriser l'utilisation de titres-service pour l'accueil des enfants et d'ainsi limiter le coût pour les utilisateurs.

Ces dernières années, les Communautés et Régions ont investi dans les structures d'accueil des seniors qui ont besoin d'une aide, ce besoin va grandissant en raison du vieillissement de la population.

De manière générale, les dispositifs de congé de maternité et de paternité, de congé parental et de crédit-temps s'inscrivent évidemment dans ce cadre (voir ligne directrice3).

6.2.2 Nouvelles politiques et perspectives d'avenir

Bruxelles souhaite créer 2600 places supplémentaires pour l'accueil des moins de 3 ans, cette initiative sera menée en collaboration avec la Communauté française et la Communauté flamande. La Communauté française s'est fixée comme objectif de créer 10.000 places supplémentaires d'ici 2010¹⁷³ pour les enfants du groupe d'âge jusqu'à 3 ans¹⁷⁴ pour ainsi atteindre l'objectif de 33% en développant toutes les formes d'accueil tant des structures collectives¹⁷⁵ (notamment des crèches) que l'accueil à domicile par des parents d'accueil. A cet égard, d'importantes différences régionales doivent être comblées, notamment le retard dans les provinces du Hainaut, de Liège et de Namur. En ce qui concerne l'accueil extrascolaire, la collaboration avec les administrations communales se poursuivra. Les écoles, le monde culturel et les organisations sportives sont encouragés à mettre leur infrastructure à disposition. L'autorité wallonne a décidé de consacrer des moyens supplémentaires¹⁷⁶ pour créer 250 emplois¹⁷⁷ dans le secteur et pour accueillir 1.650 enfants en plus. La Flandre prévoit d'augmenter de 5.000 le nombre de places pour l'accueil des enfants jusqu'à trois ans d'ici 2009. Enfin, la Communauté germanophone veut rattraper son retard tant en ce qui concerne l'accueil des moins de trois ans que l'accueil extrascolaire, cela notamment en encourageant de nouvelles formes d'accueil (petites crèches ou collaboration entre des parents d'accueil).

Dès 2005, les coûts engendrés par l'accueil des enfants de 3 à 12 ans seront fiscalement déductibles.

168 En outre, il y a également les «écoles de devoir» et les centres de vacances.

169 IBO soit Initiatief voor buitenschoolse opvang

170 Bruxelles prévoit pour ce faire 200 places supplémentaires ; la Wallonie accorde une indemnité pour l'accueil des enfants lorsqu'un des parents suit une formation (dans le cadre du Crédit-Insertion).

171 Jusqu'à un montant maximum de 11,20 euros par jour et par enfant à la condition que l'initiative d'accueil soit agréée par les Communautés.

172 Office de la Naissance et de l'Enfance dans la Communauté française et Kind en Gezin en Flandre.

173 Ou 8000 d'ici 2007.

174 Dans le plan «Cigogne»

175 En collaboration entre autres avec les entreprises via le plan SEMA (Synergies Employeurs-Milieu d'Accueil), les entreprises peuvent réserver un certain nombre de places au sein des initiatives existantes ou coopérer à la mise sur pied de possibilités d'accueil.

176 4.090.000 euros

177 En équivalent temps plein

LIGNE DIRECTRICE 7

PROMOUVOIR L'INTÉGRATION DES PERSONNES DÉFAVORISÉES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET LUTTER CONTRE LA DISCRIMINATION DONT ELLES FONT L'OBJET

Les États membres favoriseront l'intégration des personnes confrontées à des difficultés spécifiques sur le marché du travail, comme les jeunes qui quittent prématurément l'école, les travailleurs peu qualifiés, les personnes handicapées, les immigrants et les minorités ethniques, en développant leur capacité d'insertion professionnelle, en multipliant les possibilités d'emploi et en luttant contre toutes les formes de discrimination à leur égard.

Les politiques auront en particulier pour objectif d'obtenir, d'ici 2010:

- que la proportion des jeunes qui quittent prématurément l'école soit de 10 % au maximum en moyenne dans l'Union européenne,
- une réduction significative dans chaque État membre des écarts en termes de taux de chômage pour les personnes défavorisées, conformément aux objectifs et aux définitions nationales éventuelles,
- une diminution significative dans chaque État membre des disparités en matière de chômage entre les ressortissants de pays tiers et les ressortissants d'États membres, conformément aux éventuels objectifs nationaux.

7.1 Promouvoir l'intégration, lutter contre la discrimination

7.1.1 Situation actuelle et résultats

Dans la mesure où le travail est un facteur essentiel de l'intégration sociale, il est évidemment inacceptable que certains groupes de la société n'aient pas un accès suffisant au marché du travail.

En 2003, les personnes de nationalité non européenne connaissent toujours plus de problèmes que les autres pour accéder au marché du travail. Leur taux d'emploi est inférieur de 27,9 points à celui des autres citoyens de l'Union des quinze. Leur taux de chômage est plus élevé de 23,9 points, contre 9,6 points en moyenne dans les autres pays de l'Union européenne. La Belgique a donc un retard important à rattraper. Bien sûr, ces chiffres se basent sur la nationalité et non sur l'origine ethnique. En raison des spécificités de notre législation, qui est relativement souple en matière d'accès à la nationalité, cet indicateur enregistre en principe de plus grandes différences à cet égard.

La sous-représentation des travailleurs peu qualifiés sur le marché du travail est également importante. En 2003, leur taux d'emploi en Belgique reste inférieur de 18,4 points à celui des autres groupes et leur taux de chômage supérieur de 4,3 points. Le tableau est assez similaire pour les handicapés. En 2002, leur taux d'emploi était encore inférieur de 17,4 points à celui des non handicapés, avec une différence plus marquée à Bruxelles (23,2) et en Flandre (17,8) qu'en Wallonie (14,3); leur taux de chômage était supérieur de 4,1 points, la différence en Wallonie (0,7) et en Flandre (3,4) étant toutefois plus réduite qu'à Bruxelles (16,4).

Pour rencontrer ce problème, la Belgique mène d'une part une politique d'intégration poussée et d'autre part lutte activement contre les discriminations. Elle développe à cet égard une approche intégrée qui couvre les problèmes spécifiques de tous les groupes défavorisés, notamment dans le cadre du parcours d'insertion individuel des demandeurs d'emploi (voir ligne directrice 1).

En Wallonie, la politique de "mainstreaming de la diversité" implique davantage la prise en compte mieux intégrée de la diversité des besoins que la mise en oeuvre systématique de dispositifs spécifiques destinés à des publics ciblés. Toutefois, certaines mesures prioritairement destinées aux publics les plus éloignés du marché du travail ont été mises en oeuvre. Dans cette perspective, des organismes régionaux¹⁷⁸ collaborent avec les entreprises pour aider le public cible à s'intégrer sur le marché du travail. En 2003, 3.013 demandeurs d'emploi ont ainsi été accompagnés et 2.008 parmi eux ont trouvé du travail. De plus, des

opérateurs de formation spécifiques¹⁷⁹ préparent les demandeurs d'emploi difficiles à placer à leur réintégration sur le marché du travail. Chaque année dans ce cadre, quelque 12.000 personnes sont accompagnées.

Depuis 2002, la Flandre a une législation¹⁸⁰ qui impose à tous les acteurs d'offrir à chaque travailleur des chances égales de participation sur le marché du travail. Tant les employeurs¹⁸¹ que les services de l'emploi sont concernés. Il est prévu que chaque année un rapport soit établi pour rendre compte des efforts consentis. Au sein du service de l'emploi, 30 accompagnateurs assistent ces groupes défavorisés directement sur le lieu de travail. La participation proportionnelle des différents groupes défavorisés dans le parcours d'insertion des demandeurs d'emploi fait l'objet d'un suivi explicite dans le cadre du contrat de gestion signé entre l'autorité flamande et le service de l'emploi.

En ce qui concerne les travailleurs de nationalité non européenne, le gouvernement flamand, les associations qui représentent ces travailleurs et les partenaires sociaux ont convenu d'efforts particuliers en leur faveur pour 2.000 à 5.000 bénéficiaires supplémentaires, notamment en leur offrant des cours de néerlandais. Cet objectif n'a toutefois pas été atteint en 2003.

Des efforts particuliers sont également consentis en faveur des handicapés. Dans ce cadre, les Communautés et Régions prévoient notamment une subvention pour financer d'éventuelles adaptations du poste de travail.

Dans ce contexte, la lutte contre le décrochage scolaire est également importante ; cette problématique est abordée à la ligne directrice 4.

La lutte contre les discriminations sur le marché du travail est menée à différents niveaux. Au niveau fédéral, une loi¹⁸² est entrée en vigueur en 2003 qui condamne les discriminations basées sur un large éventail de motifs¹⁸³. En 2003, l'organe fédéral compétent¹⁸⁴ a ouvert 779 nouveaux dossiers relatifs à des comportements racistes, dont 17% concernaient directement des victimes de discriminations sur le marché du travail. Par ailleurs, on compte 267 dossiers ouverts concernant des cas de discriminations basées sur des motifs autres que le racisme, dont 30,5% avaient trait à une discrimination basée sur un handicap et 16% concernaient le marché du travail.

De nombreuses actions en matière de sensibilisation et de formation¹⁸⁵ sont également menées. Un guide pour l'inspection du travail a été mis au point et une formation spécifique pour les inspecteurs a été mise sur pied ; 77 inspecteurs y ont participé en 2004. Une formation a également été organisée à l'intention des négociateurs¹⁸⁶ chez les partenaires sociaux et dans certains secteurs¹⁸⁷ un code de conduite a été rédigé.

Les Communautés et Régions luttent également contre la discrimination sur le lieu de travail. Il s'agit d'une priorité à Bruxelles ; une action politique d'envergure a été définie qui prévoit notamment la création d'un guichet spécifique pour traiter des cas de discrimination (voir texte en italique).

La politique bruxelloise de lutte contre les discriminations. Création d'un guichet pour traiter les cas de discrimination à l'embauche

De nombreux travailleurs d'origine étrangère se présentent sur le marché du travail bruxellois dont de nombreux candidats réfugiés qui ont obtenu une autorisation de travailler¹⁸⁸.

Les divers acteurs bruxellois ont collaboré afin de définir des actions spécifiques à cet égard dans le cadre de la politique de l'emploi¹⁸⁹, notamment pour conscientiser les personnes concernées à la problématique de la discrimination et pour les inciter à prendre des initiatives dans ce domaine. Des séminaires ont été organisés à l'intention des employeurs qui leur ont notamment permis de partager avec leurs pairs leurs expériences en matière de politique de non-discrimination. Dans le même ordre d'idées, des brochures sur le sujet ont également été mises à disposition des entreprises pour les inciter à engager des travailleurs d'origine étrangère.

Une attention toute particulière a été accordée aux nouveaux arrivants sur le marché du travail belge, et spécialement aux personnes en provenance de l'Afrique subsaharienne.

Le service de l'emploi bruxellois et le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme ont ouvert en mai 2003 un guichet réservé à la problématique de la discrimination lors du recrutement. Ce guichet peut fournir des informations ainsi qu'une assistance aux travailleurs victimes de discrimination. Dans les cas où il apparaît qu'il est effectivement question de racisme, l'affaire peut être portée en justice.

179 Via les Organismes d'Insertion Socioprofessionnelle et les Entreprises de Formation par le Travail

180 Le décret relatif à la participation proportionnelle sur le marché du travail

181 Via l'établissement de plans de diversité, qui ont déjà été lancés ou mis en œuvre dans plus de 900 entreprises et organisations à la fin 2003

182 Loi du 25 février 2003

183 fondée sur «le sexe, une prétendue race, la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, l'état de santé actuel ou futur, un handicap ou une caractéristique physique».

184 le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme – avant l'entrée en vigueur de la loi, ce Centre était uniquement compétent pour le racisme, de sorte que les chiffres relatifs à d'autres discriminations se rapportent à la période postérieure à l'entrée en vigueur de la loi.

185 par le Centre en collaboration avec la Cellule entreprise multiculturelle du SPF Emploi

186 et les membres du Corps des conciliateurs sociaux du SPF Emploi

187 Transport, agriculture et horticulture

188 Un permis de travail C (voir ligne directrice 5)

189 le Pacte territorial pour l'emploi

Entre mai 2003 et fin 2003, 107 personnes se sont adressées à ce guichet. Dans 29 cas, le Centre fédéral de lutte contre le racisme s'est saisi de l'affaire, ce qui a permis dans certains cas d'aboutir à une transaction avec la partie adverse mais dans d'autres cas une plainte a été déposée.

Une formation pour les placeurs du service de l'emploi, c'est-à-dire ceux qui sont directement en contact avec les entreprises, a également été organisée. Dans ce cadre, ils ont reçu une information sur l'état de la législation et ils ont été formés à des techniques de sensibilisation des employeurs aux problèmes de discrimination. Environ 90 placeurs ont bénéficié de cette formation.

7.1.2 Nouvelles politiques et perspectives d'avenir

En Flandre, le gouvernement, les partenaires sociaux et les organisations de handicapés ont convenu d'aider chaque année à intégrer dans l'emploi 4.500 à 9.000 travailleurs handicapés supplémentaires. En 2004, un plan d'action a été élaboré à cet effet¹⁹⁰, qui prévoit notamment un meilleur suivi du travailleur. A cette fin, les dispositifs de subvention ont été revus et l'existence de pièges à l'emploi pour les handicapés a fait l'objet d'une attention particulière.

Les Communautés et Régions ont également adapté leurs réglementations pour imposer une réelle égalité de traitement sur le marché du travail ou pour améliorer sa mise en œuvre. Dans ce cadre, la Wallonie a prévu la mise sur pied d'un service de médiation et d'un reporting systématique sur l'état de la lutte contre les discriminations.

7.2 Economie sociale

7.2.1 Situation actuelle et résultats

«L'économie sociale d'insertion» offre diverses possibilités de réinsertion sur le marché du travail des demandeurs d'emploi les plus difficiles à placer¹⁹¹. Les chômeurs de très longue durée et les bénéficiaires d'une allocation sociale minimum¹⁹² peuvent être mis au travail dans des entreprises d'économie sociale pour lesquelles l'objectif économique est secondaire. Ces entreprises peuvent bénéficier de la réduction des charges de sécurité sociale la plus élevée (voir texte en italique ligne directrice 1) et d'une subvention supplémentaire de 500 euros par mois. Les Régions et Communautés soutiennent ce type d'initiatives. En Wallonie, il est prévu des subventions supplémentaires pour les accompagnateurs sociaux chargés au sein des entreprises d'insertion de l'accompagnement des demandeurs d'emploi difficiles à placer. Les différentes autorités ont d'ailleurs conclu un accord de coopération à ce sujet. A la mi 2004, quelque 1.250 personnes étaient actives dans ce cadre, dont une cinquantaine de bénéficiaires de l'allocation sociale minimum. Les autorités belges souhaitent ainsi créer 3.000 emplois d'ici 2005.

Les autorités locales¹⁹³ peuvent également engager les bénéficiaires de l'allocation sociale ou encore les mettre à la disposition d'organisations non marchandes, cela durant le temps nécessaire pour leur ouvrir des droits en matière d'allocation de chômage¹⁹⁴. En 2003, quelque 6.000 personnes ont ainsi été «activées» par le biais de ce système qui transforme en subvention salariale l'allocation sociale épargnée. La Wallonie encourage ce type de projets au moyen d'un soutien financier supplémentaire.

7.2.2 Nouvelles politiques et perspectives d'avenir

En 2004, il a été décidé que les autorités locales¹⁹⁵ pouvaient aussi être agréées comme entreprises d'économie sociale et soutenir ainsi la création d'emplois supplémentaires. Par ailleurs, les Communautés et Régions se sont engagées à faire davantage appel au régime des titres-services (voir ligne directrice 2) pour insérer dans le circuit du travail des demandeurs d'emploi difficiles à placer.

Bruxelles¹⁹⁶ pour sa part s'efforce d'inscrire un plus grand nombre de bénéficiaires de l'allocation sociale minimum dans les parcours d'insertion et dans les initiatives de formation développées par les services de l'emploi. Ce que la Communauté germanophone fait depuis un certain temps déjà de façon systématique¹⁹⁷ et avec de bons résultats à la clé.

190 Dans la commission Diversité du Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen

191 SINE – à côté de cela, «l'économie sociale» se compose des «services de proximité» et de «l'économie plurielle»

192 le revenu d'intégration

193 les CPAS

194 sur la base de l'article 60 §7 et de l'article 61 de la loi sur les CPAS

195 les CPAS et les ALE

196 Dans le cas présent, la Commission communautaire commune

197 en fait, elle ne fait pas de distinction entre les bénéficiaires du revenu d'intégration et les (autres) demandeurs d'emploi

LIGNE DIRECTRICE 8

RENDRE L'EMPLOI FINANCIÈREMENT PLUS ATTRAYANT GRÂCE À DES INCITATIONS

Les États membres réformeront les incitations financières afin de rendre l'emploi attrayant et d'encourager les hommes et les femmes à rechercher, occuper et conserver un emploi. À cet égard, les États membres devraient élaborer des politiques appropriées permettant de réduire le nombre des travailleurs pauvres. Ils réexamineront et, le cas échéant, réformeront les systèmes d'imposition et d'indemnisation ainsi que leur interaction, afin d'éliminer les pièges du chômage, de la pauvreté et de l'inactivité et d'encourager la participation au monde professionnel des femmes, des travailleurs peu qualifiés, des travailleurs âgés, les personnes souffrant d'un handicap et des personnes extrêmement marginalisées.

Tout en préservant un niveau adéquat de protection sociale, les États membres devront en particulier examiner les taux de remplacement et la durée des prestations; garantir une gestion efficace des prestations, notamment en ce qui concerne le lien avec une recherche d'emploi effective, y compris l'accès aux mesures d'activation pour préserver l'aptitude à l'emploi, en tenant compte des situations individuelles; le cas échéant, envisager le versement aux travailleurs de prestations complémentaires; et œuvrer à l'élimination des pièges de l'inactivité.

Les politiques auront en particulier pour objectif d'obtenir, d'ici 2010, une réduction significative des taux marginaux d'imposition effectifs, s'ils sont élevés, et, le cas échéant, de la charge fiscale pesant sur les bas salaires, en tenant compte des caractéristiques propres à chaque pays.

8.1. Rendre l'emploi financièrement plus attrayant

8.1.1 Situation actuelle et résultats

La pression fiscale sur les bas salaires¹⁹⁸, c'est-à-dire le total des prélèvements sous forme d'impôts ou de cotisations à la sécurité sociale rapporté au coût du travail, s'élevait en 2003 à 47,5% en Belgique contre 37,2% en moyenne dans l'Union, soit le niveau le plus élevé parmi les États membres. La Belgique a toutefois connu une diminution de la pression fiscale en 2003 (- 1 point), confirmant ainsi une tendance à la baisse ces dernières années (en 1999, ce chiffre s'élevait encore à 51%), alors qu'en moyenne dans l'Union celle-ci augmentait légèrement (+ 0,3). Toujours en 2003, dans le cas d'un célibataire disposant d'un salaire moyen, la pression fiscale s'élève à 54,5%, tandis que pour un ménage, avec deux enfants à charge, et disposant d'un seul salaire moyen et deux enfants, celle-ci est de 39%. Dans tous ces cas de figure, on note une diminution de la pression fiscale.

Une réforme d'envergure de l'impôt des personnes physiques a été votée en 2001. La mise en œuvre de cette réforme a été programmée sur plusieurs années. Les éléments essentiels de cette réforme sont les suivants:

- Les barèmes fiscaux sont à nouveau «indexés», c'est-à-dire liés à l'évolution de l'indice des prix à la consommation ;
- La «cotisation de crise¹⁹⁹» a été graduellement réduite, jusqu'à sa disparition complète en 2003 ;
- L'impôt sur les revenus du travail a été réduit par étapes ; l'année 2004 en constitue la dernière ;
- Les abattements pour frais professionnels ont été majorés, et notamment les frais de transport entre le domicile et le lieu de travail correspondants à des modes de transport respectueux de l'environnement ;
- Un crédit d'impôt au bénéfice des revenus du travail les plus bas a été introduit et majoré graduellement ; en 2004, il s'élève à un maximum de 440 euros par an.

La réforme a réduit la pression fiscale. Son impact a été estimé²⁰⁰ à 3,1 points. En ce qui concerne son impact sur l'emploi, il a été estimé à de 24.000 créations de postes de travail en 2004 et à 36.000 à l'horizon 2007.

198 Il s'agit ici du cas type d'un isolé qui perçoit 67% du salaire moyen d'un ouvrier dans l'industrie. Il existe un certain nombre de raisons qui expliquent pourquoi le choix de ce cas type est défavorable à la Belgique: les isolés payent relativement plus d'impôts et les salaires dans l'industrie sont plus élevés que la moyenne, de sorte que les mesures relatives aux personnes à bas salaire ne jouent pas entièrement.

199 Une taxe sur les revenus de 3%

200 Par le Bureau du Plan, avril 2004

Outre son impact sur l'emploi, on attend encore de cette réforme qu'elle modère les exigences salariales des travailleurs et contribue ainsi à la maîtrise de l'évolution des coûts du travail ; l'effet a été estimé entre 1,7 à 2,6%.

Parallèlement, les charges sur le travail ont encore été réduites via la diminution des cotisations de sécurité sociale au bénéfice tant des employeurs que des travailleurs, avec une attention toute particulière accordée aux salaires les plus bas (voir description sous la ligne directrice 1).

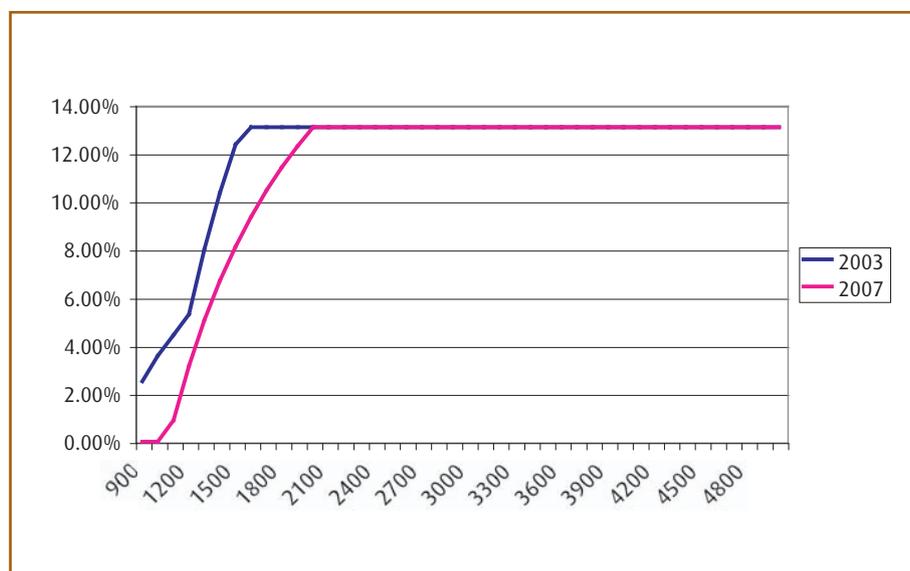
8.1.2. Nouvelles politiques et perspectives d'avenir

Le crédit d'impôt et les réductions des cotisations personnelles de sécurité sociale sur les salaires les plus faibles présentent toutefois divers inconvénients: en raison de l'effet de seuil, l'ampleur de ces avantages, y compris la cotisation patronale, s'amenuise rapidement à mesure que le salaire augmente. Ce qui signifie aussi que toute augmentation du revenu net du travailleur correspond nécessairement à une forte majoration du coût du travail pour l'employeur. A noter encore que le bénéfice du crédit d'impôt n'apparaît que lors du décompte final de l'impôt (lorsque le travailleur reçoit son avertissement extrait de rôle), c'est-à-dire relativement tardivement, ce qui donne une faible visibilité directe à cet avantage.

Un dispositif prévoit actuellement une allocation complémentaire de chômage pour les travailleurs à temps partiel²⁰¹. Cette allocation est perçue par les chômeurs qui acceptent un emploi à temps partiel à bas salaire mais qui restent disponibles pour un emploi à temps plein. Le montant de cette allocation dépend à la fois du salaire perçu et du niveau de l'allocation de chômage si on était resté chômeur. A quoi s'ajoute un supplément forfaitaire de sorte que le travail soit toujours plus attractif financièrement ; ce dernier dépendant non pas du nombre d'heures prestées mais uniquement de la situation familiale. Ce système est loin d'être parfait: il ne permet pas de moduler l'avantage suivant que le travail à temps partiel soit librement choisi ou involontaire et, en outre, l'allocation diminue quand le salaire augmente pour disparaître totalement à partir d'un certain niveau et à partir d'un certain niveau. Enfin, le supplément octroyé ne dépend pas de la durée du travail exprimée en proportion d'un temps plein, de sorte qu'il encourage le développement d'emplois à temps partiel de courte durée.

Pour supprimer tous ces désavantages, le gouvernement fédéral a l'intention d'introduire un système de «bonus crédit d'emploi» qui remplacerait progressivement, à partir de 2005, les trois systèmes existants par une seule réduction des cotisations personnelles. En 2007, cette mesure serait complètement opérationnelle et concernerait alors plus d'un million de travailleurs. Le pourcentage de cotisation évoluerait comme indiqué dans le graphique 4.

Graphique 4: Pourcentage effectif de cotisation personnelle à la sécurité sociale selon le salaire mensuel brut en 2003 et après instauration complète du bonus crédit d'emploi en 2007



201 La fameuse «allocation de garantie de revenu»

Dans le nouveau système, l'allocation complémentaire pour les travailleurs à temps partiel est maintenue mais le supplément n'est plus forfaitaire, il est désormais calculé sur la base du nombre d'heures de travail effectives: soit 2,5 euros pour un chef de ménage, 1,75 euro pour un isolé et 1 euro pour un cohabitant. Ce supplément ne sera toutefois octroyé qu'aux travailleurs qui occupent au moins un emploi à 1/3 temps. En outre, le revenu net total du travailleur sera limité au niveau du salaire net auquel il aurait pu prétendre s'il avait exercé le même emploi à temps plein.

Le gouvernement flamand a, pour sa part, l'intention d'utiliser ses compétences en matière fiscale pour renforcer l'encouragement au travail en accordant une réduction forfaitaire d'impôt de 200 euros à toute personne qui travaille. L'objectif est d'accorder cet avantage de telle manière qu'il entraîne une augmentation immédiate du salaire net et éviter ainsi une perception tardive comme c'est le cas pour le crédit d'impôt fédéral. Cette réduction serait accordée dès 2007 pour les bas salaires et serait généralisée à partir de 2009.

RECOMMANDATION:

revoir les systèmes d'imposition et d'indemnisation pour supprimer les trappes à chômage et fournir les incitations appropriées à la recherche d'un emploi en modifiant les conditions auxquelles est subordonné l'octroi des prestations

8.2 Pièges à l'emploi

8.2.1 Situation actuelle et résultats politiques

Le taux d'imposition marginal effectif sur un bas salaire s'élève à 91,30%²⁰² en Belgique contre 78,78% en moyenne dans l'Union. Ce taux tient compte à la fois du taux de remplacement de l'allocation de chômage²⁰³, du poids de la fiscalité et des cotisations personnelles de sécurité sociale sur un bas salaire. Il mesure la totalité des prélèvements auxquels est soumis le travailleur qui retrouve un emploi: en retrouvant un salaire, il «rendra» en effet l'équivalent de 91,30% de son salaire brut, montant calculé en tenant compte de la «perte» de son allocation de chômage à quoi s'ajoutent les impôts et cotisations personnelles calculés sur son salaire brut. Notons que l'essentiel de la différence entre la Belgique et les autres Etats membres se situe uniquement au niveau de ces deux derniers facteurs.

Ces dernières années, diverses mesures ont par ailleurs été prises afin d'adapter les différents systèmes d'allocations afin de rendre l'emploi financièrement plus attrayant; la réforme de l'allocation complémentaire de chômage aux travailleurs à temps partiel s'inscrit évidemment dans cette logique.

8.2.2 Nouvelles politiques et perspectives d'avenir

Le gouvernement fédéral est convaincu qu'il n'est pas souhaitable de réduire le montant des allocations de chômage ou d'en limiter la durée, par contre, un nouveau système de suivi des chômeurs a été mis sur pied qui renforce nettement le lien entre le bénéficiaire d'une allocation de chômage et l'obligation de recherche d'un emploi convenable (voir ligne directrice 1).

Le régime actuel permettant à des chômeurs de prêter contre rémunération, en complément de leur allocation de chômage, un nombre limité d'heures dans des tâches ménagères et dans des services de proximité²⁰⁴ est progressivement supprimé et remplacé par le système des titres-services. Ce régime comporte un important piège à l'emploi: pour de nombreux chômeurs, le cumul autorisé de l'allocation de chômage avec une rémunération les amenait à un niveau de revenu supérieur au salaire qu'ils pourraient percevoir en occupant un emploi à temps partiel ou même à temps plein. En outre, dans ce régime, l'obligation de continuer à chercher du travail n'est plus d'application dès lors qu'un minimum d'heures sont prestées. Ce diagnostic est également confirmé par les chiffres relatifs aux sorties du chômage des bénéficiaires de ce régime: on constate actuellement que seuls 20% des hommes et 12% des femmes, les plus nombreuses dans le système, retrouvent encore un emploi, à temps partiel ou à temps plein, après 2 ans²⁰⁵. On observe à l'inverse que la plupart des bénéficiaires de ce régime s'y maintiennent (43% des femmes, 27% des hommes) ou retrouvent l'allocation de chômage sans complément (environ 30%).

On sait que les bénéficiaires de ce régime sont dans la plupart des cas des chômeurs difficiles à placer; aussi, la disparition de ce système représente-t-elle un défi supplémentaire pour les services de l'emploi des Régions et Communautés.

202 On appelle également cela le taux d'imposition marginal effectif ou piège à l'emploi, même s'il est sans doute plus judicieux de le mesurer en tant que pourcentage du salaire net: le chômeur en Belgique qui accepte un emploi à bas salaire gagne environ 15% net en plus.

203 Après un mois de chômage

204 Via les «Agences locales pour l'emploi»

205 Les chiffres sont basés sur l'évolution entre le deuxième trimestre de 1998 et le deuxième trimestre de 2000.

LIGNE DIRECTRICE 9

TRANSFORMER LE TRAVAIL NON DÉCLARÉ EN EMPLOI RÉGULIER

Les États membres devraient mettre au point et appliquer des actions et des mesures de grande ampleur pour éliminer le travail non déclaré, tout à la fois en simplifiant l'environnement professionnel, en supprimant les effets dissuasifs et en prévoyant des incitations appropriées dans les systèmes d'imposition et d'indemnisation, ainsi qu'en améliorant les moyens de faire respecter la législation et en appliquant des sanctions. Ils devraient consentir, aux niveaux national et communautaire, les efforts nécessaires pour mesurer l'étendue du problème et les progrès accomplis au niveau national.

9.1 Du travail non déclaré à l'emploi régulier

Le travail au noir et la fraude sociale fragilisent la sécurité sociale et compromettent la protection des travailleurs concernés. Le travail au noir est également un facteur de concurrence déloyale: celui qui ne paye pas de cotisations sociales peut travailler à des conditions plus avantageuses. La lutte contre le travail au noir constitue une priorité importante pour les autorités belges.

Il n'est évidemment guère facile de saisir un phénomène tel que celui du travail au noir dans les statistiques. Les estimations de la proportion du travail au noir dans la masse salariale de la Belgique divergent fortement. Dans les comptes nationaux, l'importance du travail au noir est estimée à 3 ou 4% du PIB ; une étude effectuée à partir de la même base méthodologique²⁰⁶ l'estime à 6%. Le travail au noir se présente par ailleurs sous différentes formes: ce peut être tantôt un travailleur qui n'est pas déclaré à la sécurité sociale, tantôt des heures supplémentaires non déclarées prestées par un travailleur régulier, tantôt encore un travail payé à une personne bénéficiaire par ailleurs d'une allocation sociale qui ne peut être combinée à des prestations de travail...

Il est de toute façon évident que le travail au noir abonde dans le secteur des services à usage domestique, ce qui a notamment motivé l'introduction du système des titres-services (voir ligne directrice 2).

9.2 Politique de sanction

9.2.1 Situation actuelle et résultats

Afin de lutter contre la fraude sociale²⁰⁷, les autorités belges disposent de différents services d'inspection²⁰⁸, chacun ayant son domaine d'action propre et ses propres missions. On compte en tout environ 1.000 inspecteurs qui relèvent de différents services et qui collaborent étroitement ensemble. Ainsi, dans le cadre de cette collaboration 7.137 entreprises²⁰⁹ ont fait l'objet d'un contrôle approfondi en 2002. En 2003, cette collaboration a été renforcée par la mise sur pied d'un conseil de coordination²¹⁰, d'une commission chargée de la coordination directement sur le terrain²¹¹ et de cellules régionales²¹². Cette nouvelle structure est opérationnelle depuis le 1er juillet 2004.

En outre, des conventions ont été conclues dans certains secteurs²¹³ avec les partenaires sociaux, notamment dans le secteur du nettoyage, le secteur de la construction²¹⁴ et le secteur horticole afin de prévenir et de lutter contre la fraude sociale. La prévention de la fraude passe par la collecte de données, l'information et la sensibilisation des acteurs, en diagnostiquant les problèmes et en adaptant éventuellement la réglementation en conséquence. La collaboration avec le secteur de la construction a, par exemple, débouché sur des contrôles plus poussés pour le travail du samedi: en 2003, 224 des 1.292 travailleurs contrôlés n'avaient pas été déclarés à la sécurité sociale.

La lutte contre la fraude sociale va par ailleurs de pair avec la simplification administrative (voir ligne directrice 2). La généralisation des déclarations électroniques simplifie la tâche

206 De l'HIVA.

207 L'Inspection des lois sociales contrôle l'ensemble de la réglementation du travail et a de ce fait une mission préventive au niveau de la prévention de la fraude sociale.

208 L'Inspection des lois sociales du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, l'Inspection sociale du SPF Sécurité sociale, le Service d'inspection de l'Office national de Sécurité sociale et le Service d'inspection de l'Office national de l'Emploi.

209 En plus des contrôles propres de chaque inspection. L'Inspection des lois sociales a contrôlé en 2002 39.202 entreprises pour ce qui est de la fraude sociale et l'ONem a contrôlé en 2003 11.941 employeurs dans la plupart des secteurs sensibles (sur un total de 131.665 actions d'enquête pour contrôler le système du chômage).

210 Le Conseil fédéral de lutte contre le travail illégal et la fraude sociale

211 Le Comité fédéral de coordination qui est permanent.

212 Les cellules d'arrondissement, une par arrondissement judiciaire.

213 Les commissions paritaires

214 Et aussi particulièrement avec le sous-secteur de la fourniture de services industriels à Anvers qui est fortement confronté à des entreprises étrangères ou à des bureaux de détachement offrant du travail en Belgique sans tenir compte des règles sociales.

des services d'inspection qui peuvent dès lors contrôler directement sur le terrain si les travailleurs présents sont correctement déclarés ou non. De plus, la connexion des différentes banques de données permet aussi de détecter les personnes qui émargent aux avantages de statuts qui sont en principe non cumulables (comme le chômage et le travail rémunéré).

9.2.2 Nouvelles politiques et perspectives d'avenir

Les autorités fédérales ont décidé de mener la lutte contre le travail au noir en renforçant davantage les services d'inspection, en poursuivant la simplification administrative (voir ligne directrice 2) et en simplifiant le droit pénal social. De plus, des chambres distinctes doivent être créées au sein des tribunaux des affaires pénales pour le traitement des affaires qui relèvent de la sphère sociale. Par ailleurs, les services d'inspection ont contribué à la mise sur pied d'un accord de coopération avec le secteur des transports par bus.

La région bruxelloise contribue également à la lutte contre le travail au noir, dans le cadre des coopérations existantes notamment avec les partenaires sociaux, via un plan d'action pour son propre service d'inspection.



LIGNE DIRECTRICE 10

S'ATTAQUER AUX DISPARITÉS RÉGIONALES EN MATIÈRE D'EMPLOI

Les États membres devraient adopter une approche extensive visant à réduire les disparités régionales en matière d'emploi et de chômage. Il conviendrait de développer le potentiel local de création d'emplois, y compris dans le domaine de l'économie sociale, et d'encourager les partenariats entre tous les acteurs concernés. Les États membres:

- encourageront la création de conditions favorables aux activités du secteur privé et à l'investissement dans les régions en retard de développement,
- veilleront à ce que l'aide publique aux régions en retard soit focalisée sur l'investissement dans le capital humain et intellectuel et dans la création d'infrastructures adéquates (voir également les GOPE, lignes directrices 18 et 19).

Il conviendrait de tirer pleinement parti du potentiel que recèlent le Fonds de cohésion et les fonds structurels ainsi que la Banque européenne d'investissement.

10.1 Développement local et régional

10.1.1 Situation actuelle et résultats

La Belgique est caractérisée par de grandes disparités en matière d'emploi et de chômage entre régions et entre provinces. Ces disparités s'expliquent par l'évolution divergente des performances économiques dans les régions au fil des décennies. Toutefois, comme le montre le tableau 2, les disparités entre provinces sont très marquées elles-aussi. Ainsi, si le taux d'emploi en Flandre est supérieur à la moyenne nationale, les provinces d'Anvers et surtout du Limbourg restent à la traîne, cette constatation a encore été confirmée l'an passé. En Wallonie également, les provinces du Hainaut et de Liège connaissent des performances médiocres, encore que le taux d'emploi dans cette dernière province ait augmenté récemment ; par contre, le Brabant wallon fait mieux que la moyenne belge.

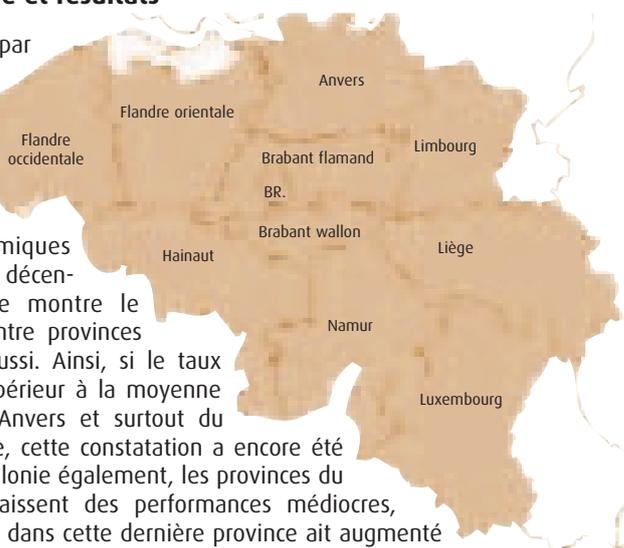


Tableau 4: taux d'emploi et taux de chômage par région et par province en 2003

	Taux d'emploi	Différence p.r. à 2002	Taux de chômage	Différence p.r. à 2002
Bruxelles	53,2%	+1,2	15,8%	-0,5
Anvers	61,0%	-0,6	6,4%	+1,5
Limbourg	59,4%	-1,9	6,8%	+2,4
Flandre orientale	64,4%	+0,8	5,5%	-0,1
Brabant flamand	65,6%	-0,4	5,7%	+1,5
Flandre occidentale	64,2%	+0,7	4,2%	-0,3
Flandre	62,9%	-0,6	5,7%	+0,8
Brabant wallon	60,2%	+0,9	8,0%	+0,5
Hainaut	52,6%	-1,5	12,7%	+3,2
Liège	55,6%	+0,5	11,3%	+2,5
Luxembourg	59,4%	-1,2	6,8%	+1,7
Namur	57,1%	+1,8	9,6%	+1,1
Wallonie	55,4%	+0,5	10,9%	+0,3

Les différences dans les performances économiques entre les régions est un des facteurs qui a été à la base des réformes successives de l'Etat belge. Les régions se sont vues dotées de compétences et de moyens pour mener leur propre politique économique. Elles développent désormais leurs propres politiques en matière d'investissement, de transport, ou encore dans le domaine spatial... cela en fonction des caractéristiques de leurs économies

et des défis qui leur sont propres. Les régions disposent notamment chacune de leur propre société économique d'investissement²¹⁵.

Les régions²¹⁶ ont développé des politiques originales en faveur de leur sous-régions. En matière de développement économique et en matière d'emploi, les régions ont édifié leurs structures propres tant pour organiser la concertation avec les partenaires sociaux que pour promouvoir une coopération entre les autorités locales. Dans un certain nombre de cas, cette concertation ou coopération a été élargie à d'autres acteurs, notamment de l'enseignement ou encore à des ONG.

En 2003, la Flandre a poursuivi la fusion des structures subrégionales existantes compétentes en matière d'emploi avec celles compétentes dans les matières économiques²¹⁷, une nouvelle plate-forme régionale de concertation a ainsi été mise sur pied²¹⁸. Une réforme des structures régionales de soutien aux entreprises²¹⁹ est en cours ; ce sont elles qui sont chargées, par exemple, de soutenir le développement de zoning industriel, d'encourager l'innovation et de conseiller les entrepreneurs. En Wallonie, les structures subrégionales²²⁰ ont été intégrées aux services de l'emploi. Dans ce cadre, l'accent a été mis sur le renforcement et la coordination de l'offre de formation dans la région. Par ailleurs, les communes de moins de 40.000 habitants ont été encouragées à développer des initiatives locales en faveur du développement économique et social²²¹ ; 57 communes wallonnes ont saisi cette opportunité.

Les diverses mesures mises sur pied par les autorités fédérales, communautaires et régionales qui visent à encourager l'installation de nouveaux entrepreneurs et le développement des PME sont reprises à la directive 2. Les centres de compétence en Wallonie (voir ligne directrice 3), chacun dans son secteur d'activité, contribuent également au renforcement du potentiel de développement régional.

10.1.2 Nouvelles politiques et perspectives d'avenir

Le gouvernement wallon a prévu de créer un fonds de soutien²²² régional lequel appuiera le développement de projets dans les sous-régions défavorisées ; ce fonds devrait, toutes proportions gardées, jouer au niveau régional le rôle assumé par les fonds structurels au niveau européen. La Flandre a développé un plan global visant à combler le retard de la province du Limbourg. Bruxelles, pour sa part, a donné priorité notamment au développement de zonings et à l'extension de l'offre de bâtiments industriels²²³ ainsi qu'au développement d'un guichet unique d'entreprise²²⁴.

10.2 Fonds européens

Le Fonds Européen pour le Développement Régional s'est engagé, en synergie avec les autres fonds structurels comme le Fonds Social Européen, à renforcer le tissu économique régional²²⁵. Différentes régions en Wallonie ont bénéficié du soutien européen, à la fois dans le cadre de l'Objectif 1 (le Hainaut, à raison de 645 millions d'euros, sur la période 2002-2006, dont 29,8% à charge du Fonds Social Européen) et de l'Objectif 2 (la région urbaine Meuse-Vesdre à raison de 158 millions d'euros, dont 16,2% à charge du Fonds Social Européen, ainsi que les régions rurales des provinces de Namur et de Luxembourg à raison de 58 millions d'euros dont 9,2% à charge du Fonds Social Européen). Dans ce contexte, l'accent a été mis notamment sur les actions en faveur de l'innovation et le transfert des connaissances ainsi que sur l'amélioration de l'image des régions. A Bruxelles, un fonds de développement régional, le FEDR, a octroyé 44 millions d'euros pour soutenir le développement de quartiers défavorisés, une attention particulière étant accordée à la diffusion des technologies de l'information et de la communication. En Flandre, la province du Limbourg a bénéficié d'un soutien tout particulier: elle a bénéficié de transferts de fonds à hauteur de 93 millions d'euros, dont 11,5% à charge du Fonds Social Européen, contre 94 millions d'euros pour les autres provinces flamandes réunies dont 9,3% à charge du Fonds Social Européen. Dans ce contexte, l'accent a été mis sur la diversification de l'économie et la promotion de l'innovation.

Enfin, la Banque européenne d'investissement soutient également le développement économique dans les régions défavorisées. Son intervention en Belgique s'est faite en faveur d'investissements autoroutiers (autoroutes de Namur-Luxembourg et de Liège-Luxembourg à raison de 110 millions d'euros), du logement social dans les villes wallonnes (à raison de 250 millions d'euros) et de l'usine métallurgique Arcelor à Charleroi (à raison de 125 millions d'euros).

215 Respectivement la GIMV en Flandre, la SRIW en Wallonie et la SRIB à Bruxelles (cette dernière se focalisant davantage sur les PME)

216 ainsi que la communauté germanophone via le Wirtschaftsförderungsgesellschaft Ostbelgiens.

217 Les Streekplatformen

218 Y compris le SERR (sociaal-economische raad van de regio) en tant qu'organe de concertation bipartite, le RESSOC (regionaal sociaal-economische overlegcomité) en tant qu'organe tripartite et les ERSV (erkende regionale samenwerkingsverbanden) en tant qu'organe de coordination et d'exécution.

219 Les GOM (gewestelijke ontwikkelingsmaatschappijen) devenues les POM (provinciale ontwikkelingsmaatschappijen)

220 Les Comités Subrégionaux pour l'Emploi et la Formation.

221 Via les Agences de Développement Local auxquels sont associés tant les autorités que les autres acteurs dans la commune.

222 Fonds d'impulsion économique

223 Via la SDRB (société de développement pour la région de Bruxelles)

224 Au sein de l'Agence bruxelloise pour l'entreprise.

225 Dans ce cadre, tous les projets ont été subventionnés

Partie 3

Mise en œuvre de la Stratégie



BONNE GOUVERNANCE ET PARTENARIAT AUX FINS DE LA MISE EN ŒUVRE DES LIGNES DIRECTRICES POUR L'EMPLOI

Les États membres assurent la mise en œuvre effective des lignes directrices pour l'emploi, y compris aux niveaux régional et local.

Implication des parlements, des partenaires sociaux et des autres acteurs concernés.

La bonne gouvernance et le partenariat sont des questions déterminantes pour la mise en œuvre de la stratégie européenne pour l'emploi, même s'il y a lieu de respecter les différentes traditions et pratiques nationales. Le Parlement européen jouera un rôle important à cet égard. La responsabilité de la mise en œuvre de la stratégie européenne pour l'emploi revient aux États membres. Selon les traditions nationales, les organes parlementaires compétents ainsi que les acteurs compétents dans le domaine de l'emploi aux niveaux national, régional et local peuvent apporter une contribution importante à ce processus.

Au niveau national, les partenaires sociaux devraient être invités, conformément à leurs traditions et pratiques nationales, à garantir la mise en œuvre effective des lignes directrices pour l'emploi et à faire état de leurs contributions les plus significatives dans tous les domaines relevant de leur responsabilité, notamment en ce qui concerne la gestion du changement et la capacité d'adaptation, les synergies entre flexibilité et sécurité, le développement des ressources humaines, l'égalité entre les hommes et les femmes, le caractère avantageux du travail, le vieillissement actif ainsi que la santé et la sécurité au travail.

Aux niveaux interprofessionnel et sectoriel, les partenaires sociaux européens sont invités à contribuer à la mise en œuvre des lignes directrices pour l'emploi et à soutenir les efforts déployés par les partenaires sociaux nationaux à tous les niveaux, interprofessionnel, sectoriel et local par exemple. Comme annoncé dans leur programme de travail conjoint, les partenaires sociaux européens au niveau interprofessionnel feront annuellement état de leur contribution à la mise en œuvre des lignes directrices pour l'emploi. Les partenaires sociaux européens au niveau sectoriel sont invités à faire part de leurs actions respectives.

En outre, les services opérationnels devraient réaliser les politiques en matière d'emploi de manière efficace et effective.

Répartition appropriée des ressources financières

Les États membres veilleront à ce que la répartition des ressources financières en faveur de la mise en œuvre des lignes directrices pour l'emploi se fasse dans la transparence et avec un bon rapport coût-efficacité, tout en respectant la nécessité de disposer de finances publiques saines, conformément aux grandes orientations des politiques économiques.

Ils exploiteront pleinement la contribution potentielle des Fonds structurels de la Communauté, en particulier du Fonds social européen, afin de soutenir l'application des politiques et de renforcer la capacité institutionnelle dans le domaine de l'emploi.

L'élaboration annuelle d'un Plan d'action national dans le cadre belge mobilise divers acteurs à différents niveaux. Les contributions du niveau fédéral, des régions et communautés sont l'occasion pour chacun d'apprendre à mieux connaître la politique des autres et d'identifier les convergences mais aussi de comprendre les priorités et les choix politiques quand ils sont différents. Le PAN est non seulement l'occasion d'échanges dans le cadre européen mais également au niveau belge. La concertation avec les partenaires sociaux à différents niveaux relève de la même dynamique. Notons aussi que la notoriété de la Stratégie européenne pour l'emploi et par-là même le PAN a grandi auprès des principaux acteurs du marché du travail.

Mais le PAN proprement dit n'occupe toujours pas une place vraiment centrale dans la politique belge. Ceci pour diverses raisons, dont la principale est sans doute le décalage entre l'agenda national et l'agenda européen ; par ailleurs, on notera que même au niveau belge les agendas des différentes autorités ne concordent pas nécessairement. Ceci dit, la

Stratégie elle-même est indéniablement à la base en Belgique d'un processus de prise de conscience capital des défis auxquels est confronté le marché du travail. Elle constitue également une source directe d'inspiration pour la définition de nos politiques d'emploi (par exemple, s'agissant du nouveau système de suivi des chômeurs), et cela même quand le lien avec celle-ci n'est pas parfaitement explicite ou lorsque le PAN n'en fait pas nécessairement mention. Mais seuls les résultats importent finalement...

Le PAN a certainement conquis sa place en tant qu'instrument permettant tout à la fois d'établir le bilan et d'informer sur l'état des lieux de la situation sur le marché de l'emploi, mais aussi de dresser un aperçu des politiques mises en oeuvre et de définir le contour des orientations futures.

1. Des partenaires forts, la condition d'accords solides

La Belgique connaît une longue tradition de concertation avec les partenaires sociaux pour définir le contenu des politiques et pour les mettre en oeuvre, en particulier en matière d'emploi, d'économie et d'affaires sociales, cela à tous les niveaux. Les partenaires sociaux fédéraux sont représentés au sein d'organes de concertation institutionnalisés²²⁶ qui jouent un rôle de conseil important à l'égard de l'autorité fédérale. Les diverses institutions paritaires régionales²²⁷ exercent pour leur part la même fonction à l'égard des autorités régionales et communautaires. Pour être complet, relevons encore l'implication des syndicats et des organisations patronales dans les politiques menées aux niveaux local et subrégional ; cette implication est parfois institutionnalisée, par exemple dans le cas des centres de compétence.

Les partenaires sociaux siègent également dans les différents organes d'exécution ; ils sont ainsi représentés dans les organes de gestion des services de l'emploi et des institutions de sécurité sociale. Ils jouent également un rôle important dans le cadre de la Stratégie: il y a des contacts systématiques au niveau fédéral, généralement dans le cadre du suivi des travaux du Comité de l'emploi, comité qui pilote la Stratégie au niveau européen. Les partenaires sociaux fédéraux sont également sollicités lors de l'élaboration du Plan d'action national (comme en témoigne leur contribution en annexe 2) ; les Communautés et Régions qui établissent un plan d'action propre²²⁸ organisent à leur niveau une concertation semblable. En outre, que ce soit en Flandre, en Wallonie ou encore à Bruxelles, les partenaires sociaux ont pris des engagements à terme dans le cadre du Pacte de Vilvorde, du Contrat d'Avenir et ou encore du Pacte social pour l'emploi. La Communauté germanophone a également mis sur pied un partenariat²²⁹ pour définir ses priorités. A noter que ces accords ont permis d'ancrer un grand nombre des objectifs du processus de Lisbonne et de la Stratégie dans la politique des Régions et Communautés.

Les partenaires sociaux disposent aussi d'une grande autonomie d'action dans le domaine des relations de travail. Le poids de la concertation sociale en Belgique a déterminé nombre de choix décisifs dans le domaine socio-économique. Dans le cadre de leurs accords interprofessionnels passés tous les deux ans, les partenaires sociaux ont pris explicitement la Stratégie comme référence. Des engagements concrets ont été pris, notamment dans le domaine de la formation continue. Pour la mise en oeuvre des accords, les organes de concertation sectoriels²³⁰ jouent un rôle important, en matière de formation bien sûr mais également dans le domaine de la conciliation du travail et de la vie privée.

Tripartite, la Conférence pour l'emploi a réuni en 2003 tous les acteurs de la politique de l'emploi, c'est-à-dire les diverses autorités et les partenaires sociaux. Dans ce contexte, les lignes de force pour la politique de l'emploi ont été définies dans plusieurs domaines ; suivi des chômeurs, nouvelles réductions de charges, formation, restructuration, lutte contre la fraude sociale. Ce qui constitue un signe manifeste de l'efficacité de la collaboration entre les divers niveaux de pouvoir. La technique des accords de coopération apparaît ici un moyen efficace pour harmoniser les efforts dans certains domaines politiques sans perdre de vue la spécificité et les compétences propres de chacun.

Les synergies entre la Région wallonne, la Communauté française et la Commission communautaire française en Région bruxelloise vont plus loin encore: certains Ministres se retrouvent simultanément dans des gouvernements différents de ces diverses entités, ce qui a permis une intégration renforcée des politiques notamment dans le domaine de la formation et de l'enseignement²³¹. Sur le terrain les collaborations existent aussi: une col-

226 Le Conseil National du Travail et le Conseil Central de l'Economie

227 Respectivement le Conseil économique et social de la Région wallonne en Wallonie, le Sociaal-Economische Raad voor Vlaanderen en Flandre, le Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale à Bruxelles et le Wirtschafts- und Sozialrat en Co

228 le Vlaams Actieplan ou VLAP en Flandre et le Plan d'Action Régional pour l'Emploi à Bruxelles

229 dans la Gemeinschaftliches Ausbildungs- und Beschäftigungsbündnis

230 les commissions paritaires

231 Comme on l'a décrit dans la partie I, la Région et la Communauté sont entièrement intégrées en Flandre

laboration entre les services fédéraux et flamands de l'emploi doit se concrétiser afin de mettre sur pied des guichets uniques au niveau local.

D'autres partenaires ont encore été impliqués dans la définition et la mise en œuvre de politiques dans le domaine de l'emploi. Ainsi, les différentes institutions économiques et sociales à Bruxelles ont, par exemple, été invitées à collaborer au plan d'action régional. En Flandre, des organisations représentant les groupes défavorisés ont été associées à la définition d'accès équitable au marché du travail. De même, au niveau local, les ONG sont également associées à la définition des politiques. Dans le cadre de la formation permanente, les Communautés et Régions collaborent avec les partenaires sociaux certes, mais également avec des organisations privées actives dans ce domaine. Le Conseil Supérieur de l'Emploi, enfin, qui regroupe des experts du niveau fédéral, des Communautés et Régions, publie chaque année un avis développant des recommandations sur la politique d'emploi à mener dans le cadre de la Stratégie.

Une concertation approfondie au sein même des diverses autorités, spécialement entre les différents départements concernés, n'est pas dans les habitudes des administrations, aussi peut-on comprendre que la concertation dans le cadre du PAN n'est pas toujours évidente. Toutefois, on essaye de changer les choses en se basant sur la synergie qui existe entre les travaux des différents Comités européens (Emploi, Inclusion sociale et Comité pour la politique économique). Les Communautés et Régions font également des efforts dans ce domaine. Enfin, l'implication des divers parlements à la Stratégie et à la rédaction du PAN se limite actuellement à une information des parlementaires au sujet du PAN celui-ci une fois établi.

2. Les vertus pédagogiques de la Stratégie, les bonnes et les mauvaises pratiques

La Stratégie de l'emploi a vocation pédagogique: permettre voire contraindre les Etats membres à prendre la mesure de nouveaux défis et renforcer l'apprentissage mutuel en évaluant les bonnes comme les mauvaises pratiques. Sans doute toujours insuffisamment, comme le souligne à juste titre le rapport de la Task Force dirigée par Wim Kok. La Belgique quand elle cherche son chemin a, bien plus qu'auparavant, le réflexe de regarder par delà les frontières avant d'arrêter une orientation politique, mais cela reste insuffisant. Force est de constater que, jusqu'à présent, les résultats des "peer review", par exemple, ne sont pas encore suffisamment intégrés dans la définition des politiques ; la nouvelle structure envisagée pour l'échange de «bonnes pratiques» dans le cadre de la Stratégie offre devrait de nouvelles opportunités dans ce domaine.

Les efforts en matière d'information et de sensibilisation sur la Stratégie doivent être poursuivis, même si à cet égard diverses initiatives ont déjà été mises sur pied. Le service wallon de l'emploi organise ainsi au profit de ses collaborateurs des séminaires thématiques en rapport avec chacune des lignes directrices de la Stratégie. Bruxelles, pour sa part, vulgarise, par le biais de brochures, à l'intention de ses partenaires sur le terrain et des demandeurs d'emploi, le lien entre la Stratégie et les actions sur le terrain.

3. Budget et FSE

La politique budgétaire des autorités belges est strictement encadrée. L'objectif de réduction de la dette publique est certes une obligation dans le cadre du Pacte européen de croissance et de stabilité, mais elle s'avère être aussi une condition indispensable pour faire face au coût du vieillissement futur. La Belgique, dans son ensemble, poursuit un objectif d'équilibre, ou de léger déficit, des finances publiques qui couvre tous les niveaux de pouvoir et la sécurité sociale. En matière de finances publiques, ceci implique le maintien d'un surplus primaire, c'est-à-dire compte non tenu de la charge de la dette, de l'ordre de 5 à 6%. La marge budgétaire restera nécessairement limitée dans les années à venir.

Le budget total consacré en 2002 à une politique active du marché du travail²³² en Belgique représente un montant de 2.432,6 millions d'euros.

Une répartition du budget²³³ par ligne directrice de la Stratégie est inévitablement approximative dans la mesure où certaines mesures de politique d'emploi relèvent de plusieurs lignes directrices à la fois. Ceci dit, cette répartition peut être éclairante. Nous constatons ainsi que les Communautés et Régions concentrent leurs moyens sur la ligne directrice 4 (formation) et la ligne directrice 7 (intégration et lutte contre la discrimination). La Flandre consacre également une partie importante de son budget à la ligne directrice 1 (mesures actives et préventives). L'autorité fédérale par contre mobilise l'essentiel de son budget au profit de réductions des cotisations de sécurité sociale (84,5% des moyens à la ligne directrice 8 ; à noter ces dépenses soutiennent des efforts repris sous d'autres lignes directrices, spécialement à la ligne directrice n°1)

En 2004, la Belgique a bénéficié à hauteur de 165,20 millions d'euros de moyens en provenance du FSE. Pour ce qui de leur affectation, les différentes autorités définissent chacune leurs priorités. L'autorité fédérale (avec 6,3% du budget FSE pour la Belgique) soutient surtout des projets qui relèvent de la ligne directrice 7. Bruxelles (à raison de 2,0% des moyens du Fonds) et la Flandre (à raison de 43,6% des moyens du Fonds) concentrent leurs actions dans le cadre de la ligne directrice 1, la Communauté

française (à raison de 46,6% des moyens du Fonds) et la Communauté germanophone (à raison de 1,5% des moyens du Fonds) investissent surtout en faveur d'actions qui relèvent de la ligne directrice 4. De plus amples informations sur la contribution du FSE peuvent être trouvées à l'annexe 3.

232 Il s'agit des mesures reprises dans la banque de données LMP d'Eurostat

233 selon un concept plus large



Annexe 1: La répartition des compétences

La répartition des compétences en Belgique								
	Autorité fédérale	Région wallonne (Wallonie)	Région Bruxelles-capital (Bruxelles)	Région flamande et Communauté flamande (Flandre)	Communauté germanophone	Communauté française (Communauté Wallonie-Bruxelles)	Commission communautaire française à Bruxelles	
Compétent pour ...	L'ensemble de la Belgique	Région de langue française et de langue allemande ²³⁴	Région bilingue de Bruxelles	Région de langue néerlandaise et institutions néerlandophones à Bruxelles	Région de langue allemande	Région de langue française et Francophones de Bruxelles	Institutions francophones à Bruxelles	
Service de l'emploi	ONEM	FOREM	ORBEW	VDAB	Arbeitsamt			
Ligne directrice 1	Paiement des allocations de chômage et contrôle de la disponibilité des chômeurs		Accompagnement des chômeurs					
Ligne directrice 2	Activation des allocations de chômage (utilisation comme complément de salaire)		Création directe d'emplois					
		Simplification administrative en ce qui concerne les domaines politiques propres						
		Aide aux entreprises						
		Titres-services						
	Crédit-temps			Politique complémentaire en matière de crédit-temps				
	Soutien à la politique de restructuration au moyen de mesures fiscales ou de réductions de charges			Politique de reconversion et de restructuration d'entreprises				
				Reconnaissance des compétences				
	Réglementation du marché du travail			Mobilité professionnelle et géographique				
	Congé éducation payé			Enseignement initial				
	Prévisions et pensions			Formation professionnelle, formation, formation des demandeurs d'emploi				
	Obligation d'ouplacement			Dispositifs d'ouplacement				
	Réductions des charges			Accueil des enfants				
				Mainstreaming : égalité des chances entre hommes et femmes				
				Mainstreaming : lutte contre la discrimination				
		Economie sociale						
	Fiscalité			Fiscalité complémentaire				
	Réductions des charges							
	Contrôle							
Ligne directrice								
Ligne directrice 10				Politique d'investissement				

234 La plupart des compétences de la Région wallonne dans le domaine de l'emploi ont, pour ce qui concerne la région de langue allemande, été transférées à la Communauté germanophone ; ce n'est pas le cas pour la politique économique générale

Annexe 2: La contribution des partenaires sociaux fédéraux

I. Implication des parlements, des partenaires sociaux et des autres acteurs concernés (Bonne gouvernance et partenariat aux fins de la mise en œuvre des lignes directrices pour l'emploi)

... Au niveau national, les partenaires sociaux devraient être invités, conformément à leurs traditions et pratiques nationales, à garantir la mise en œuvre effective des lignes directrices pour l'emploi et à faire état de leurs contributions les plus significatives dans tous les domaines relevant de leur responsabilité, notamment en ce qui concerne la gestion du changement et la capacité d'adaptation, les synergies entre flexibilité et sécurité, le développement des ressources humaines, l'égalité entre les hommes et les femmes, le caractère avantageux du travail, le vieillissement actif ainsi que la santé et la sécurité au travail.

A. Considérations générales

Les partenaires sociaux jouent en Belgique un rôle majeur dans la définition de la stratégie pour l'emploi ainsi que dans sa mise en œuvre par des mesures concrètes. Leur intervention se situe tant au niveau interprofessionnel, sectoriel et/ou de l'entreprise.

1. Définition de la stratégie pour l'emploi

Les principaux axes des politiques à mener en matière sociale et de l'emploi sont définis dans le cadre d'accords dits interprofessionnels, négociés tous les deux ans par les partenaires sociaux au plus haut niveau.

Ces accords s'inscrivent désormais directement dans le cadre des lignes directrices européennes en matière d'emploi et des orientations fixées lors du sommet européen de Lisbonne pour le développement d'une société de la connaissance pour tous. Les questions traitées dans les deux derniers accords interprofessionnels sont en effet étroitement liées à la stratégie européenne pour l'emploi (SEE) notamment en matière de formation permanente, d'organisation du travail, de conciliation entre vie familiale, privée et professionnelle, de fin de carrière ou encore de mesures pour l'emploi, en particulier pour le maintien et la mise à l'emploi des travailleurs âgés, des jeunes ainsi que de certains autres groupes cibles.

Le dernier accord interprofessionnel du 17 janvier 2003 qui couvre les années 2003-2004 se situe directement dans le prolongement du précédent accord 2001-2002. Il vient préciser et renforcer certaines lignes d'action définies par les partenaires sociaux dans le précédent accord.

2. Mise en œuvre

Les différents points contenus dans les accords interprofessionnels, sont généralement mis en œuvre par la combinaison de moyens d'action propres aux partenaires sociaux et d'initiatives émanant des pouvoirs publics :

- Les conventions collectives de travail conclues à différents niveaux (interprofessionnel, sectoriel et/ou l'entreprise), constituent l'instrument par excellence par lequel les partenaires sociaux, dans le cadre de leur autonomie, peuvent contribuer à dégager des solutions collectives répondant au mieux aux réels besoins des entreprises et aux aspirations des travailleurs. Négociées par les parties directement concernées, les conventions collectives de travail s'avèrent en effet un instrument particulièrement adapté aux réalités du terrain.
- Outre les actions développées par les partenaires sociaux dans le cadre de leurs compétences propres, des initiatives émanant des pouvoirs publics telles que, par exemple, l'adoption d'une nouvelle législation ou l'allocation de moyens budgétaires supplémen-

taires à certaines politiques sont parfois nécessaires. Ces mesures sont parfois sollicitées directement par les partenaires sociaux dans le cadre de l'accord interprofessionnel ou à l'occasion d'avis émis par le Conseil national du Travail.

• Les initiatives menées par les pouvoirs publics et les partenaires sociaux sont donc bien souvent appelées à se renforcer mutuellement, dans le cadre d'une action concertée et complémentaire, les partenaires sociaux conservant dans tous les cas un rôle essentiel pour orienter l'action des pouvoirs publics que ce soit au stade de l'accord interprofessionnel ou au stade de son exécution, au travers des différents avis rendus par le Conseil national du Travail sur les questions relatives à la politique de l'emploi.

B. La conférence nationale pour l'emploi

Le système de négociation mis en place par les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel veut que les négociations des accords interprofessionnels se déroulent tous les deux ans. Ainsi, aucun accord interprofessionnel n'est intervenu depuis le PAN 2003 et la conférence nationale pour l'emploi, qui s'est achevée en octobre 2003, constitue la principale évolution à mentionner dans le PAN 2004.

Cette conférence a été l'occasion pour les partenaires sociaux de faire de l'emploi la priorité absolue au cours des prochaines années et d'être directement associés à la définition des nouvelles lignes d'action de la stratégie pour l'emploi. Sont reprises dans les conclusions notamment :

- Un certain nombre de nouveaux objectifs et initiatives propres aux partenaires sociaux en matière de formation ;
- Des nouvelles lignes d'action auxquelles contribueront les partenaires sociaux concernant l'insertion et l'accompagnement des demandeurs d'emploi ;
- L'accord des partenaires sociaux fédéraux sur la simplification du bilan social, dans le cadre de la simplification administrative ;
- Des nouvelles mesures concernant les réductions supplémentaires des charges sur le travail ;
- Une nouvelle mesure pour les entreprises en cours de restructuration ;
- La réduction des charges pour les emplois supplémentaires dans le secteur du non-marchand et dans les services de proximité ;
- Le renforcement des services d'inspection et de la lutte contre la fraude sociale ;

C. Considérations relatives aux secteurs

Les secteurs jouent un rôle majeur dans la mise en œuvre de la stratégie pour l'emploi, notamment en matière de formation permanente des travailleurs, de conciliation entre vie professionnelle et familiale ou encore de modernisation de l'organisation du travail :

- En matière de formation (voir infra) l'effort consenti par les entreprises dans le cadre de l'accord interprofessionnel ainsi que de la conférence nationale pour l'emploi est dans une très large mesure concrétisé et mis en œuvre au niveau des secteurs. Des cotisations sont versées par les employeurs au fonds de sécurité d'existence ou à un fonds sectoriel spécialement affecté à la formation afin de financer la mise en œuvre d'une véritable politique sectorielle de formation.

Les initiatives financées dans ce cadre (par exemple la possibilité de formations gratuites au sein d'un centre sectoriel de formation, le financement de formations suivies en externe ou encore l'octroi d'incitants financiers pour le dépôt d'un plan de formation au fonds social du secteur) sont généralement accessibles à l'ensemble des entreprises du secteur ainsi que des demandeurs d'emplois appelés à y être intégrés. La conférence nationale pour l'emploi confie expressément certaines missions aux secteurs, en particulier concernant la réduction des goulets d'étranglement ou encore l'optimisation de l'accompagnement des demandeurs d'emploi.

En lien étroit avec la stratégie européenne pour l'emploi, l'accord interprofessionnel du 22 décembre 2000 comprenait un certain nombre d'orientations adressées aux secteurs concernant :

- la situation des travailleurs plus âgés, des travailleurs moins qualifiés et des femmes ;
- le développement d'expériences ou d'initiatives intéressantes ou nouvelles ;

- les fonctions à pénurie ;
 - les problèmes organisationnels des PME pour leur permettre de bénéficier des mesures de formation.
- Le dernier accord interprofessionnel du 17 janvier 2003, prévoit que les secteurs examineront "toutes les possibilités déjà reprises dans la CCT 77, afin d'aboutir à la meilleure adéquation possible entre vie familiale, privée et professionnelle sans entraver le fonctionnement des entreprises".
 - Concernant la modernisation de l'organisation du travail, l'accord interprofessionnel du 22 décembre 2000 invitait les secteurs à utiliser toutes les possibilités d'innovation pour rencontrer un double objectif : les impératifs économiques des entreprises, d'une part et les aspirations collectives et individuelles des travailleurs, d'autre part.

Ces différents exemples démontrent le rôle primordial des secteurs pour la mise en œuvre des politiques définies dans les accords interprofessionnels. Un meilleur suivi des initiatives développées par les secteurs apparaît donc comme une nécessité d'une part pour appréhender correctement le degré de réalisation sur le terrain de la stratégie pour l'emploi et d'autre part, pour prendre la mesure exacte de l'apport des partenaires sociaux dans cette stratégie.

Les partenaires sociaux interprofessionnels ont déjà proposé que ce suivi soit organisé sous forme d'évaluations spécifiques à mener par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale en y associant les partenaires sociaux au niveau du Conseil national du Travail. Cela permettrait de mieux valoriser cette dimension sectorielle dans le plan d'action national pour l'emploi et donc auprès des instances européennes.

II. Lignes directrices spécifiques

A. Mesures actives et préventives en faveur des chômeurs et des inactifs (LDE 1)

Les États membres élaboreront et mettront en œuvre des mesures actives et préventives en faveur des chômeurs et des inactifs destinées à endiguer le passage au chômage de longue durée et à encourager l'intégration durable dans l'emploi des chômeurs et des inactifs. Les États membres devront :

1. *veiller à ce que, à une étape précoce de leur période de chômage, les besoins de tous les demandeurs d'emplois soient rapidement identifiés et à ce que ces personnes bénéficient de services tels que conseils, orientation, aide à la recherche d'un emploi et plans d'action personnalisés;*
2. *compte tenu de l'identification susmentionnée, offrir aux demandeurs d'emplois un accès à des mesures effectives et efficaces visant à améliorer leurs capacités et leurs chances d'insertion professionnelle, en accordant une attention particulière aux personnes qui sont confrontées aux difficultés les plus marquées sur le marché du travail.*

Concernant l'accompagnement des demandeurs d'emploi, l'accord interprofessionnel du 17 janvier 2003 a prolongé pour les années 2003-2004 le système existant des 0,10% pour les personnes appartenant aux groupes à risque ou auxquelles s'applique un parcours d'insertion. La prolongation s'applique également à la cotisation patronale existante de 0,05% destinée au financement du parcours d'insertion pour les jeunes. Les entreprises participent ainsi au financement de l'accompagnement des demandeurs d'emplois.

En outre, l'accompagnement des demandeurs d'emploi a fait l'objet d'une attention particulière des partenaires sociaux dans le cadre des conclusions de la conférence nationale pour l'emploi : l'importance de réaliser une approche cohérente d'ici à 2006 où chaque demandeur d'emploi puisse compter sur une offre d'accompagnement et de formation a été soulignée. Cela a été concrétisé par un nouvel accord de coopération entre l'autorité fédérale, les régions et la communauté germanophone. Cet accord prévoit notamment que les services de placement offriront un accompagnement intensif aux chômeurs de moins de 25 ans avant qu'ils n'atteignent six mois de chômage.

Pour les autres chômeurs, cet accompagnement interviendra avant qu'ils n'atteignent 12 mois de chômage.

Enfin, il a été demandé aux autorités régionales et aux partenaires régionaux d'examiner si le système d'accompagnement ne peut pas être amélioré et les partenaires sociaux fédé-

raux se sont engagé à vérifier dans quelle mesure les fonds de formations sectoriels peuvent optimiser leur collaboration avec les initiatives régionales ou communautaires.

B. Faire face aux changements et promouvoir la capacité d'adaptation au travail et la mobilité (LDE 3)

... promouvoir :

... un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et entre flexibilité et sécurité,

Un appel a été lancé dans le dernier accord interprofessionnel du 17 janvier 2003 aux secteurs "pour qu'ils examinent toutes les possibilités déjà reprises dans la CCT 77, afin d'aboutir à la meilleure adéquation possible entre vie familiale, privée et professionnelle, sans entraver le fonctionnement des entreprises".

On rappellera que le nouveau système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps a été prévu par l'accord interprofessionnel du 22 décembre 2000 et mis en œuvre dans le cadre de la convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001. Il a été prévu que certains points de cette convention soient précisés par des conventions collectives de travail conclues au niveau des secteurs.

Une évaluation du système est actuellement en cours au sein du Conseil national du Travail.

... l'accès des travailleurs, en particulier les travailleurs peu qualifiés, à la formation,

Les partenaires sociaux belges ont conscience de la nécessité d'assurer la diversité dans l'accès aux formations. Dans les conclusions de la conférence nationale pour l'emploi, ils ont demandé aux secteurs et aux entreprises d'affecter la cotisation de 0,10 % pour les groupes à risque en particulier aux travailleurs âgés, aux peu qualifiés, aux personnes handicapées et aux allochtones.

... de meilleures conditions de travail, notamment en termes de santé et de sécurité. Les politiques auront en particulier pour objectif d'obtenir une réduction substantielle du taux d'incidence des accidents du travail et des maladies professionnelles,

Le Conseil national du Travail a émis un rapport d'évaluation n° 63 sur la CCT n° 72 du 30 mars 1999 concernant la gestion de la prévention du stress occasionné par le travail, ainsi que son impact.

Le Conseil publiera également prochainement une brochure d'information à l'attention des différents acteurs afin de les sensibiliser encore plus à cette problématique. Enfin, il est à l'origine d'un certain nombre de propositions concrètes à l'attention de Gouvernement, formulées dans son avis n° 1.462.

... la mise au point et la diffusion de nouvelles formes d'organisation du travail, novatrices et durables, qui favorisent la productivité et la qualité du travail,

Des travaux sont actuellement en cours au sein du Conseil national du Travail pour transposer l'accord volontaire européen sur le télétravail. Rappelons que cette question a fait l'objet de négociations au niveau des secteurs. En effet, l'accord interprofessionnel du 22 décembre 2000 invitait les secteurs à utiliser toutes les possibilités d'innovation pour rencontrer un double objectif : les impératifs économiques des entreprises, d'une part et les aspirations collectives et individuelles des travailleurs, d'autre part.

... la gestion anticipative et positive du changement et des restructurations économiques.

Cette question a fait l'objet de discussions entre les partenaires sociaux fédéraux et les autorités fédérales en octobre 2003, lors de la conférence nationale pour l'emploi. Il en ressort une nouvelle approche basée sur la recherche de nouvelles possibilités de travail et vise à associer au mieux toutes les parties à savoir l'employeur en restructuration, le nouvel employeur et le travailleur.

Il en résulte également une politique d'activation de l'entreprise en cours de restructuration, axée sur le remplacement, qui sera encouragée dans l'intérêt de toutes les parties concernées, y compris celui du nouvel employeur. La mise dans le circuit d'une cellule de mise au travail, avec la participation paritaire des partenaires sociaux, sera encouragée via des stimulants financiers.

Les États membres s'attaqueront aux pénuries de main-d'œuvre et aux goulets d'étranglement...

Les partenaires sociaux ont accordé une attention particulière à ce problème lors de la conférence nationale pour l'emploi, en octobre 2003. Très concrètement, il est demandé aux secteurs, en collaboration avec les services de placement et en tenant compte de la situation sur chaque marché du travail :

- de suivre les évolutions dans les professions et les compétences de façon périodique et prospective;
- d'augmenter les efforts spécifiques de formation pour les fonctions sensibles.

Les conclusions de la conférence nationale pour l'emploi comportent enfin un objectif spécifique pour les fonctions sensibles, à savoir donner en 2004 une formation appropriée à 10.000 personnes.

C. Promouvoir le développement du capital humain ainsi que l'éducation et la formation tout au long de la vie (LDE 4)

Les États membres mettront en œuvre des stratégies d'éducation et de formation tout au long de la vie, notamment en améliorant la qualité et l'efficacité des systèmes d'éducation et de formation, afin de permettre à tous les individus d'acquérir les compétences qui sont requises d'une main-d'œuvre moderne, au sein d'une société de la connaissance, de rendre possible le développement de leurs carrières et de limiter le déséquilibre des qualifications et les goulets d'étranglement sur le marché du travail.

Dans le respect des priorités nationales, les politiques auront en particulier pour objectif d'obtenir, d'ici 2010:

...

- *que le taux de participation de la population adulte en âge de travailler (tranche de 25 à 64 ans) à l'éducation et à la formation tout au long de la vie atteigne au moins 12,5 % en moyenne dans l'Union européenne.*

Les politiques s'attacheront en particulier à parvenir à une augmentation des investissements dans les ressources humaines. À cet égard, il est important qu'intervienne une augmentation significative des investissements réalisés par les entreprises pour la formation des adultes, en vue de favoriser la productivité, la compétitivité et le vieillissement actif. S'ils sont efficaces, les efforts consentis par les employeurs et les particuliers en faveur des ressources humaines seront facilités.

1. Objectifs de la politique de formation

En matière de formation, les partenaires sociaux ont confirmé lors de la conférence nationale pour l'emploi leur engagement, pris dans les derniers accords professionnels, d'affecter 1,9% de la masse salariale des entreprises à la formation.

En outre, les conclusions de la conférence prévoient que toutes les parties concernées vont consentir des efforts afin que chaque année, 60.000 travailleurs supplémentaires soient associés à un effort de formation et ce afin d'atteindre l'objectif européen qui veut qu'en l'espace d'un an, d'ici à 2010, 1 travailleur sur 2 suive une formation ou reçoive une formation.

Une attention particulière est portée à la diversité dans la catégorie du personnel. A cette fin, les partenaires sociaux ont demandé aux secteurs et aux entreprises d'affecter les 0,10% pour les groupes à risque en particulier aux travailleurs âgés, aux peu qualifiés, aux personnes handicapées et aux allochtones.

Ces efforts accrus doivent également faciliter l'afflux dans des professions sensibles. Il est demandé aux secteurs, en collaboration avec les services de placement et en tenant compte de la situation sur chaque marché du travail :

- de suivre les évolutions dans les professions et les compétences de façon périodique et prospective;
- d'augmenter les efforts spécifiques de formation pour les fonctions sensibles.

Les conclusions de la conférence nationale pour l'emploi comportent enfin un objectif spécifique pour les fonctions sensibles, à savoir donner en 2004 une formation appropriée à 10.000 personnes.

2. Suivi

Les conclusions de la conférence comportent également un important volet relatif au suivi des efforts de formation. En exécution de ces conclusions, des travaux sont actuellement en cours au sein du Conseil national du Travail et du Conseil central de l'Economie qui devraient permettre de disposer à l'avenir d'un instrument de mesure qui soit simple et qui donne une image fidèle de tous les efforts fournis en matière de formation.

Sont également attendus les rapports des commissions paritaires au SPF ETCS dans lesquels seront exposés :

- les efforts fournis en matière de formation en vue de respecter leurs accords sectoriels et, (où nécessaire) les mesures pour encore atteindre les objectifs convenus
- la répartition des efforts en matière de formation selon la catégorie, l'âge et le niveau d'études des travailleurs

Le Conseil national du Travail a adopté la recommandation n° 16 qui vise à apporter une certaine harmonisation au traitement des données relatives à la formation par les secteurs.

Une première évaluation a été réalisée entre les partenaires sociaux et le Gouvernement concernant le suivi de cette recommandation. Une soixantaine de rapports ont été ainsi établis couvrant près de 75 % des salariés, illustrant par là l'implication des partenaires sociaux dans une dynamique nouvelle.

3. Organisation de la formation

Les partenaires sociaux ont également prévu de promouvoir les plans de formation sectoriels et les plans de formation d'entreprises visant à exécuter les plans sectoriels afin de parvenir à une organisation plus méthodique et plus structurée de la formation.

Ils vérifieront également :

- comment le fonctionnement des fonds sectoriels peut être optimisé
- comment les formalités administratives et le remboursement aux employeurs dans le système du congé-éducation payé peuvent être améliorés.

4. Reconnaissance des compétences acquises

Dans les conclusions de la conférence nationale pour l'emploi, les partenaires sociaux ont soutenu les initiatives des Régions en la matière. Le congé-éducation payé sera ouvert à l'acquisition de compétences, dans le cadre de modalités et des conditions qui seront déterminées dans le dialogue social. Par ailleurs, ils ont demandé aux autorités fédérales de tenir compte de ces titres pour l'aptitude professionnelle à l'accès aux professions.

5. Liaison entre l'enseignement et le marché de l'emploi

Les partenaires sociaux se sont enfin engagés à examiner quelles actions ils peuvent entreprendre sur le terrain de chacun pour organiser une meilleure liaison entre l'enseignement et l'entrée dans le marché de l'emploi, entre autres en :

- améliorant l'information aux jeunes concernant le marché du travail afin de soutenir un choix d'études motivé, éventuellement par le biais de fonds sectoriels ;
- déterminant une augmentation du nombre de jeunes sous des statuts facilitant l'entrée sur le marché du travail (travail à temps partiel - apprentissage à temps partiel, etc.);
- simplifiant et en rendant plus attrayants tous les statuts d'apprentissage et en levant les barrières existantes;
- en promouvant une collaboration structurelle entre écoles et entreprises, en mettant à disposition pour les élèves, des endroits de stage, des infrastructures, une collaboration, etc.;
- en mettant au point un statut clair de tutorat et de titulariat.

D. Augmenter l'offre de main d'œuvre et promouvoir le vieillissement actif (LDE 5)

... augmenter la participation au marché du travail en exploitant le potentiel offert par tous les groupes de la population, au moyen d'une approche globale couvrant notamment la disponibilité et l'attrait des emplois, le caractère avantageux du travail, l'approfondissement des compétences et la mise à disposition de mesures de soutien adéquates,

Pour conserver et créer plus facilement des emplois, l'accord conclu entre partenaires sociaux fédéraux et les autorités fédérales lors de la conférence nationale pour l'emploi prévoit de poursuivre la politique de réduction coûts salariaux indirects, en particulier les coûts salariaux de groupes de travailleurs spécifiques tels que les bas salaires et les travailleurs âgés (cf.. LDE 8)

... promouvoir le vieillissement actif, notamment en encourageant les conditions de travail débouchant sur le maintien au travail, comme l'accès à la formation professionnelle, la reconnaissance de l'importance particulière de la santé et de la sécurité sur le lieu du travail et les formes novatrices et flexibles d'organisation du travail, et en éliminant les incitations à un départ prématuré du marché du travail, notamment en réformant les systèmes de retraite anticipée et en veillant à ce qu'il soit financièrement avantageux de rester actif sur le marché du travail, ainsi qu'en encourageant les employeurs à faire appel à des travailleurs plus âgés.

Le régime mis en place par les partenaires sociaux dans le cadre de la convention collective de travail n° 77 bis du 19 décembre 2001 remplaçant la convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, comporte des dispositions particulières concernant le droit des travailleurs de 50 ans ou plus à une réduction des prestations

Ce régime permet notamment aux travailleurs qui optent pour une réduction de moitié de leurs prestations de travail, de valoriser les connaissances acquises en accomplissant, dans le cadre du mi-temps libéré, des activités de formation, d'encadrement ou de tutorat dans leur entreprise ou leur branche d'activité.

Une évaluation de l'impact de l'interruption de carrière et du crédit-temps sur l'évolution de l'activité professionnelle des personnes de 50 ans et plus est actuellement en cours au sein du Conseil national du Travail.

L'accord dans le secteur non-marchand en 2000 prévoit une régression progressive du temps de travail pour les travailleurs en fin de carrière. Il y a lieu d'évaluer l'impact de cette mesure sur le taux d'emploi des travailleurs âgés du secteur.

Les partenaires sociaux sont également à l'origine de la proposition consistant à abaisser de 58 à 57 ans l'âge auquel est accordée la réduction des charges en faveur des travailleurs âgés.

Les travailleurs âgés bénéficient également de l'affectation prioritaire de la cotisation de 0,10 % prélevée auprès de entreprises pour la formation des groupes à risque, conformément aux conclusions de la conférence nationale pour l'emploi.

Il est également rappelé que la convention collective de travail n° 82 du 10 juillet 2002 relative au droit au reclassement professionnel s'applique spécifiquement aux travailleurs de quarante-cinq ans et plus qui sont licenciés. (voir également la recommandation n° 15 du 10 juillet 2002 aux commissions paritaires portant sur le même objet).

Enfin, la problématique de la fin de carrière devrait être abordée lors des négociations relatives au prochain accord interprofessionnel.

E. Egalité entre les femmes et les hommes (LDE 6)

Grâce à une approche intégrée combinant l'intégration de la dimension hommes-femmes et des actions spécifiques, les États membres encourageront la participation des femmes au marché du travail et parvenir à réduire substantiellement, d'ici à 2010, les disparités entre les hommes et les femmes en matière de taux d'emploi et de chômage et de rémunérations. Le rôle des partenaires sociaux à cet égard est crucial.

Il est rappelé qu'en exécution des accords interprofessionnels du 8 décembre 1998 et du 22 décembre 2000, le Conseil national du travail a conclu le 19 décembre 2001 la convention collective de travail n° 25 bis, modifiant la convention collective n° 25 du 15 octobre 1975 sur l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins.

Cette convention collective de travail charge la commission spécialisée, de composition paritaire, de la mission d'informer et de sensibiliser les partenaires sociaux au sujet des initiatives en matière de systèmes d'évaluation des fonctions, neutres sur le plan du sexe, ainsi que de rendre des avis et de porter assistance aux commissions paritaires.

En outre le Conseil national du Travail a transmis aux commissions paritaires la communication n° 8 qui explique le rôle de la commission spécialisée de composition paritaire.

Les partenaires sociaux ont donc fixé au niveau interprofessionnel le cadre instrumentaire nécessaire à l'action des partenaires sociaux en matière de lutte contre les inégalités salariales.

Les initiatives menées dans ce cadre viennent en soutien de celles qui peuvent être menées en cofinancement avec le FSE.

F. Promouvoir l'intégration des personnes défavorisées sur le marché du travail et lutter contre la discrimination dont elles font l'objet (LDE 7)

Les États membres favoriseront l'intégration des personnes confrontées à des difficultés spécifiques sur le marché du travail, comme les jeunes qui quittent prématurément l'école, les travailleurs peu qualifiés, les personnes handicapées, les immigrants et les minorités ethniques, en développant leur capacité d'insertion professionnelle, en multipliant les possibilités d'emploi et en luttant contre toutes les formes de discrimination à leur égard.

Dans le cadre des efforts de formation accrus définis lors de la conférence nationale pour l'emploi, les partenaires sociaux ont demandé aux secteurs et aux entreprises d'affecter les 0,10% pour les groupes à risque. Sont visé en particulier les travailleurs âgés, les peu qualifiés, les personnes handicapées et les allochtones.

Outre les efforts particuliers en matière de formation, différentes mesures ont été mises en œuvre pour favoriser l'emploi des catégories fragilisées sur le marché de l'emploi.

Concernant les handicapés, on relèvera que l'accord interprofessionnel 2003-2004, contient un appel particulier, pour les handicapés, adressé aux secteurs et aux entreprises dans la perspective d'une double prise en compte des handicapés pour la vérification des quotas imposés d'engagement de jeunes dans le cadre de la convention de premier emploi.

La loi du 1er avril 2003 portant exécution de l'Accord interprofessionnel pour la période 2003-2004 donne suite à cette demande en faveur de tous les handicapés âgés de moins de trente ans, demandeurs d'emploi et inscrits auprès d'un Fonds régional ou communautaire pour le reclassement social des handicapés. Ainsi, l'engagement de ces handicapés compte deux fois pour le respect de l'obligation d'embauche de jeunes imposée aux employeurs. En outre, différentes initiatives sont menées par les organisations d'employeurs et travailleurs.

G. Rendre l'emploi financièrement plus attrayant grâce à des incitations(LDE 8)

Les États membres réformeront les incitations financières afin de rendre l'emploi attrayant et d'encourager les hommes et les femmes à rechercher, occuper et conserver un emploi.

... Les politiques auront en particulier pour objectif d'obtenir, d'ici 2010, une réduction significative des taux marginaux d'imposition effectifs, s'ils sont élevés, et, le cas échéant, de la charge fiscale pesant sur les bas salaires, en tenant compte des caractéristiques propres à chaque pays.

La conférence nationale pour l'emploi a permis de dégager de nouveaux accords entre les partenaires sociaux fédéraux et les institutions fédérales pour poursuivre la politique de réduction des charges sociale sur le travail, à laquelle les partenaires sociaux ont été depuis de nombreuses années associés :

- La réduction structurelle des charges, s'est vu ainsi renforcée. Un budget supplémentaire de 254 millions d'euros en 2004 et de 461 millions en 2005 (année où la mesure atteindra sa vitesse de croisière) est prévu à cet effet. Le dernier accord interprofessionnel prévoyait déjà la possibilité d'augmenter, par arrêté royal, la réduction structurelle des charges pour les travailleurs âgés de 58 ans ou plus.
- Concernant le Maribel social (secteur non-marchand), une augmentation de la réduction de cotisations dans le cadre du maribel social de 37,5 millions d'euros en 2004 et de 115 millions d'euros en vitesse de croisière (2005) a été prévue.
- Concernant les bas salaires, il a été décidé de renforcer la réduction des cotisations pour les salaires les plus bas (ceux inférieurs ou à peine supérieurs au salaire minimum pour les majeurs) mais surtout en largeur, en relevant le seuil d'octroi d'une réduction des bas salaires. Cette mesure se verra affecter en 2004 51 millions d'euros supplémentaires et 179 millions à partir de 2005, année au cours de laquelle elle atteindra sa vitesse de croisière.

La simplification des plans d'emploi annoncée dans le PAN précédent est entrée en vigueur le premier janvier 2004.

En ce qui concerne la mise à l'emploi des jeunes et en particulier celui des moins qualifiés, les conclusions de la conférence nationale pour l'emploi prévoient l'adaptation de la réduction "jeunes" qui se voit renforcée et simplifiée, tant pour les employeurs que pour les secrétariats sociaux et les administrations concernées. Le nouveau régime des premiers emplois est entré en vigueur le 1er janvier 2004 et se voit alloué un budget de 30 millions d'euros.

H. Transformer le travail non déclaré en emploi régulier (LDE 9)

Les États membres devraient mettre au point et appliquer des actions et des mesures de grande ampleur pour éliminer le travail non déclaré, tout à la fois en simplifiant l'environnement professionnel, en supprimant les effets dissuasifs et en prévoyant des incitations appropriées dans les systèmes d'imposition et d'indemnisation, ainsi qu'en améliorant les moyens de faire respecter la législation et en appliquant des sanctions. Ils devraient consentir, aux niveaux national et communautaire, les efforts nécessaires pour mesurer l'étendue du problème et les progrès accomplis au niveau national.

La conférence nationale pour l'emploi prévoit de renforcer la lutte contre la fraude sociale. L'approche définie consiste à mettre en œuvre une meilleure collaboration entre les services de l'inspection sociale, via le Comité fédéral de coordination pour la lutte contre le travail illégal et la fraude sociale créé par la loi du 3 mai 2003. De nouveaux moyens y seront affectés et notamment une informatisation poussée, qui devraient permettre d'optimiser le traitement des dossiers de fraude aux différents stades de la procédure.

Par ailleurs, les partenaires sociaux sont étroitement associés au sein du Conseil national du Travail au suivi et à l'évolution des différents volets de la simplification administrative (déclaration multifonctionnelle, déclaration du risque social, DIMONA).

A cet égard, leur action se situe également dans la ligne des décisions prises au Conseil des Ministres de Gembloux du 16 janvier 2004 dont l'un des thèmes a été la lutte contre la fraude sociale. La philosophie des mesures adoptées consiste à fortement simplifier toute une série de règles sociales, afin que ces règles puissent être ainsi mieux comprises et respectées, et que leur application puisse faire l'objet d'un contrôle efficace par les services d'inspection.

Des accords sont intervenus entre partenaires sociaux dans différents secteurs (gardiennage, nettoyage, construction, etc.) pour lutter contre le travail non-régulier.

Enfin, une campagne d'information sur les obligations respectives des employeurs et des travailleurs est en cours afin d'éviter le recours au travail non déclaré pour l'emploi de travailleurs auprès des postes diplomatiques.

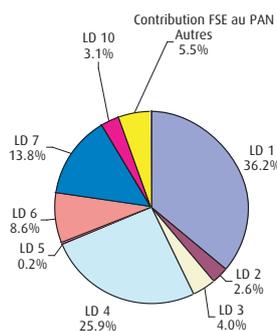
Annexe 3: Le Fonds social européen

Contribution du Fonds social européen à la stratégie européenne de l'emploi

En 2004, la répartition des budgets du Fonds social européen des diverses entités (Fédéral, Région de Bruxelles-Capitale, Wallonie-Bruxelles, Région flamande et Communauté germanophone) selon les lignes directrices permet d'éclairer la contribution du Fonds social européen à la stratégie européenne de l'emploi. La révision en profondeur des lignes directrices pour les politiques de l'emploi des Etats Membres qui a été réalisée au cours du premier semestre 2003 a eu pour conséquence de réduire le nombre de lignes directrices à dix. Ces lignes directrices étant invariables jusqu'à la fin de la période de programmation. Ceci devrait favoriser une certaine constance dans les actions menées. Cette répartition établie par la cellule ENIAC est reprise dans le tableau ci-dessous :

CONTRIBUTION FSE AU PAN - 2004												
	Fédéral	%	Région de Bruxelles-Capitale	%	Wallonie-Bruxelles	%	Région Flamande	%	Communauté Germanophone	%	Pays	%
LD 1	1.064.849	10,2%	1.708.242	51,1%	13.865.896	18,0%	42.620.000	59,2%	496.841	20,4%	59.755.828	36,2%
LD 2	27.930	0,3%	83.334	2,5%	990.912	1,3%	3.046.000	4,2%	113.562	4,7%	4.261.738	2,6%
LD 3	2.588.497	24,7%			3.842.527	5,0%		0,0%	100.198	4,1%	6.531.222	4,0%
LD 4	810.833	7,7%	9.3634	0,3%	31.994.141	41,6%	9.159.000	12,7%	856.030	35,2%	42.829.367	25,9%
LD 5	191.931	1,8%			13.781	0,0%			179.842	7,4%	385.554	0,2%
LD 6	1.353.689	12,9%	624.102	18,7%	6.618.107	8,6%	5.593.000	7,8%	18.216	0,7%	14.207.114	8,6%
LD 7	4.086.914	39,0%			18.121.382	23,5%			649.203	26,7%	22.857.499	13,8%
LD 8	27.930	0,3%									27.930	0,0%
LD 9	27.930	0,3%									27.930	0,0%
LD 10	286.430	2,7%	228.870	6,8%	1.525.992	2,0%	3.125.000	4,3%			5.166.292	3,1%
Autres			690.567	20,6			8.438.000	11,7%	17.720	0,7%	9.146.287	5,5%
TOTAL	10.466.934	100,0%	3.344.479	100,0%	76.972.738	100,0%	71.981.000	100,0%	2.431.612	100,0%	165.196.763	100,0%
%	6,3%		2,0%		46,6%		43,6%		1,5%			100,0%

Autres: Gouvernance, partenariat, actions transversales



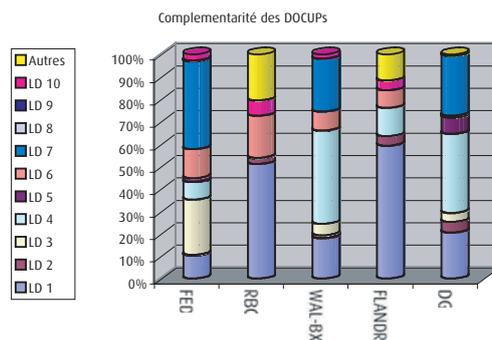
Au total, ces dépenses s'élèvent à 165 millions €, qui se répartissent de la manière suivante: Wallonie-Bruxelles 46,6 %, Communauté Flamande 43,6 %, Fédéral 6,3 %, Région de Bruxelles-Capitale 2 % et Communauté germanophone 1,5

Plus d'un tiers du budget a été affecté à la ligne directrice 1 « Mesures actives et préventives en faveur des chômeurs et des inactifs » (36 %) et un quart à la ligne directrice 4 « Promotion du capital humain, éducation et formation tout au long de la vie » (25,9 %).

13,8 % des moyens ont été consacrés à la ligne directrice 7 « Intégration des personnes défavorisées et lutte contre les discriminations » et environ 8 % à la ligne directrice 6 « Egalité entre les femmes et les hommes ».

Les différentes programmations se caractérisent par leur complémentarité et leur spécificité.

Alors que les entités fédérées accordent une attention toute particulière à l'approche préventive et à la formation tout au long de la vie, le Fédéral privilégie l'intégration des personnes défavorisées, la promotion de la capacité d'adaptation au travail et l'égalité entre les femmes et les hommes.



Au niveau fédéral, près de 40% des moyens FSE sont alloués à l'intégration des personnes défavorisées (LD7) par le biais des CPAS en complémentarité avec les Régions et Communautés . Il s'agit principalement de projets tels que ceux du Centre pour l'Égalité et la lutte contre le racisme et de la cellule FSE du SPP Intégration sociale. Il s'agit de mettre en place des dispositifs et des stratégies efficaces de lutte contre les stigmatisations, les préjugés, les discriminations et l'exclusion.

La promotion de la capacité d'adaptation mobilise un quart du budget fédéral notamment via le soutien de projets de sensibilisation au harcèlement moral, de prévention des accidents du travail et de gestion du stress professionnel. Il s'agit de faire évoluer les mentalités dans les entreprises, avec la collaboration des partenaires sociaux et d'accompagner dans l'emploi les personnes appartenant aux groupes à risques amenées à faire face à des situations pour lesquelles elles ne sont pas toujours armées. Une attention particulière est aussi accordée au maintien durable dans l'emploi des personnes appartenant aux groupes dits «à risques».

Plus de 12% des moyens fédéraux ont visé à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes par des projets tels que Explore, Ada et Eva qui favorisent l'intégration des femmes sur le marché du travail par des formations aux NTIC. Ces projets concernent aussi la ligne directrice 4 qui tend à promouvoir le développement du capital humain ainsi que l'éducation et la formation tout au long de la vie.

En Région de Bruxelles-Capitale la première ligne directrice représente 51,1% des moyens FSE prévus en 2004 soit 1.708.242 €. Les mesures se subdivisent en deux parties :

La première partie est axée sur l'approche préventive visant à offrir un nouveau départ aux chômeurs, avant d'être considéré comme chômeur de longue durée, sous différentes formes telles que la guidance socioprofessionnelle, le programme d'insertion socioprofessionnelle mené par les CPAS, la recherche active d'emploi, la prime de transition professionnelle qui conjugue mise à l'emploi et formation professionnelle.

La deuxième partie est centrée sur la volonté de lutter contre l'exclusion en veillant à ce que les chômeurs de longue durée puissent participer à une des mesures susmentionnées.

Dans le cadre de la LD6 s'inscrit la mesure Garde d'enfants, qui consiste en l'accueil des enfants âgés de moins de trois ans des demandeurs d'emploi bruxellois qui effectuent des démarches ou des actions plus structurelles dans le cadre de leur (ré)insertion socioprofessionnelle ou qui ont trouvé un emploi et représente 18,7% des moyens FSE.

Sous la LD7 se trouve la mesure qui consiste en la "Lutte contre la discrimination à l'embauche" pour laquelle ne sont pas prévus en 2004 de moyens FSE. En effet, vu l'enveloppe excédentaire prévue au cours des années 2000-2003, celle-ci sera utilisée pour la suite de la programmation. Par ailleurs, la mesure « Accueil des Demandeurs d'emploi non inscrits » présente dans cette LD en 2003 a été intégrée en 2004 dans la mesure « Développement de plates-formes locales » qui comprend depuis le début de la programmation le volet de Coordination menée par les missions locales dans laquelle s'intègre l'accueil des DENI.

Sous le volet Autres qui consiste en l'amélioration de la gouvernance axée notamment sur le développement de partenariats, sur la modernisation des Services Publics d'Em

ploi, sont développées les mesures qui visent au développement de plates-formes locales pour l'emploi en ce compris la coordination au niveau local et zonal en RBC et en la gestion et au suivi du partenariat en RBC. Ce volet regroupe 20,6% des moyens FSE.

En Wallonie et à Bruxelles, quatre grands principes structurent l'intervention du FSE : il s'agit de l'approche préventive, d'un ciblage sur des publics défavorisés, du développement de la formation tout au long de la vie et de l'égalité des chances.

Un premier axe concerne en effet « l'approche préventive du marché du travail » (54% du budget de la programmation 2000-2006). Il comprend les mesures d'analyse et d'observation du marché du travail, des mesures visant l'amélioration de l'aptitude des jeunes à l'emploi (mesures de formation, en ce compris l'alternance) et des formations pour demandeurs d'emploi.

L'orientation essentiellement préventive du FSE s'accompagne d'une attention portée à plusieurs groupes de personnes défavorisées. Ainsi le parcours d'insertion a pour objectif « d'amener progressivement vers le marché du travail » les chômeurs et autres personnes discriminées. Ce parcours comprend différentes étapes : socialisation, motivation, orientation, préformation, formation qualifiante, aide à la recherche d'emploi, mise à l'emploi. Ces différentes étapes doivent être modulées de manière à répondre aux besoins spécifiques des publics.

Le FSE a également pour objectif de soutenir les systèmes de formation : « il est proposé que le FSE soutiennent également la modernisation des systèmes d'apprentissage, d'enseignement, d'éducation et de formation-insertion dans le but d'améliorer la formation professionnelle, de l'éducation et du conseil, dans le cadre d'une politique d'éducation et de formation tout au long de la vie » Ainsi, des mesures de formation continue de salariés et des formations de formateurs sont financées par le FSE.

Enfin, une priorité est accordée à l'égalité des chances. Celle-ci est considérée de manière large (prise en compte de toute forme de discrimination) et est transversale à tous les axes des documents de programmation.

La programmation flamande du FSE contribue en grande partie à la réalisation de la stratégie européenne en matière d'emploi en Flandre. Les moyens du FSE sont surtout mis en oeuvre dans la programmation actuelle pour la formation et l'accompagnement des demandeurs d'emploi (élément central 1 et 2, ligne directrice 1), la formation des travailleurs (élément central 4, ligne directrice 3 et 4) et le soutien des entreprises (élément central 3, ligne directrice 2).

La valeur ajoutée de ces moyens FSE peut entre autres se noter au fait que 76% de ces quelque 45.000 trajets de formation réalisés par le VDAB en 2003 ont été cofinancés grâce à des moyens européens. Près de un cinquième (21,7%) des moyens mis en oeuvre par le VDAB pour la formation et l'accompagnement a une origine européenne. Près d'un quart de la politique de dynamisation flamande en matière de formation permanente des travailleurs a été financé en 2003 par des moyens européens.

Une bonne partie des moyens FSE flamands pour l'objectif 3 est traditionnellement allouée aux mesures actives et préventives en faveur des demandeurs d'emploi et des personnes inactives (ligne directrice 1). En 2003, près de 62,8% des moyens disponibles ont à nouveau été alloués à des projets axés sur la formation et l'accompagnement des demandeurs d'emploi.

Près de 3% des moyens sont alloués à des projets stimulant la création d'emplois et l'esprit d'entreprise (ligne directrice 2). Ces projets englobent le soutien aux entrepreneurs potentiels comme la favorisation de l'économie de la connaissance.

L'apprentissage à vie (ligne directrice 4) dans la politique flamande du marché du travail occupe une place centrale. C'est ce qu'il ressort du fait que le thème représente le second plus important poste de dépenses de la programmation flamande de l'objectif 3 du FSE. Ces moyens sont alloués à des formations axés sur la demande (généralement adressées aux groupes à risque et/ou ICT), l'accompagnement individuel de carrière et de politique d'accompagnement. La politique d'accompagnement est principalement axée sur l'élaboration et la diffusion d'instruments pour le développement d'une politique de formation stratégique.

L'attention portée à l'égalité des genres (ligne directrice 6) est une constante dans la programmation flamande du FSE. Une attention particulière est portée à l'augmentation de la participation et à la circulation verticale des femmes sur le marché du travail ainsi qu'au développement de concepts flexibles en matière d'accueil des enfants. Ces projets sont financés à l'aide de 1,8% des moyens flamands du FSE.

Conformément à la ligne directrice 10 de la stratégie européenne en matière d'emploi, le FSE est mis en oeuvre pour atténuer les inégalités régionales et sociales en Flandre par le biais de la dynamisation d'un développement socio-économique durable et la favorisation de la création d'emplois. A cet effet, 4,6% des moyens flamands du FSE sont mobilisés.

Plus de 10% des moyens de l'objectif 3 flamand du FSE ne peuvent pas être alloués de manière spécifique à l'une des 10 lignes directrices. Sur la base de cette répartition, aucun projet n'est attribué aux lignes directrices 3, 5, 7, 8 et 9. Cela ne signifie naturellement pas que ces thèmes ne font l'objet d'aucun suivi dans la programmation flamande: ainsi, préférence est-elle donnée à des projets s'adressant aux groupes à risque dans le cadre des projets de formation et d'accompagnement. En outre, le thème de la mobilité est approfondi dans bon nombre de projets.

L'effort principal de la Communauté germanophone pour la contribution du FSE dans le cadre Lu PAN porte sur les lignes directrices 4 (35 %), 1 (20%) et 7 (27%).

La ligne directrice 4 est renforcée : elle regroupe tous les efforts de la Communauté pour augmenter le niveau de formation de la population active et surtout les mesures visant à relever le défi d'un manque de main d'œuvre qualifié qui continue à caractériser son marché de l'emploi.

Dans ce cadre un effort particulier est consenti pour les formations ayant trait aux nouvelles technologies de l'information et de la communication, à côté de formations pour des personnes demandeuses d'emploi peu qualifiées orientées vers une demande effective du marché de l'emploi, alors que les projets de la LD 1 s'adressent à des personnes ayant des besoins d'insertion et de pré-qualification.

Les projets de la LD 7 concernent des populations défavorisées, dont les handicapés et les allocataires sociaux.

Annexe 4: Les indicateurs

Liste des indicateurs

Tableau 1	Taux de chômage
Tableau 2	Taux d'emploi (en % de la population de 15 à 64 ans)
Tableau 3	Emploi – écart à un an (%)
Tableau 4	Taux d'emploi en équivalent temps plein (en % de la population de 15 à 64 ans)
Tableau 5	Taux d'emploi 15-24 ans
Tableau 6	Taux d'emploi 25-54 ans
Tableau 7	Taux d'emploi 55-64 ans
Tableau 8	Trajectoire des travailleurs salariés par décile entre 1999 et 2001
Tableau 9	Productivité du travail – PIB par personne employée – PIB par heure de travail prestée
Tableau 10	Croissance de la productivité du travail – Croissance du PIB par tête – Croissance du PIB par personne employée
Tableau 11	Taux de chômage de longue durée (en % de la population active)
Tableau 12	Chômage des jeunes (en % de la population de 15-24 ans)
Tableau 13	Demandeurs d'emploi – moyenne 2003
Tableau 14	Approche préventive pour réduire l'entrée des jeunes dans le chômage de longue durée – Moyenne mensuelle de juillet 2002 à juin 2003 (+6m)
Tableau 15	Approche préventive pour réduire l'entrée des adultes dans le chômage de longue durée – Moyenne mensuelle de janvier 2002 à décembre 2002 (+12m)
Tableau 16	Activation des chômeurs de longue durée (moyenne 2003)
Tableau 17	Activation des chômeurs de longue durée – approche en flux – Région Flamande
Tableau 18	Taux de sortie à 6 mois (%)
Tableau 19	Taux de création des entreprises, total et secteur des services (% de la population des entreprises actives)
Tableau 20	Temps partiel involontaire (en % du total des travailleurs à temps partiel)
Tableau 21	Temps partiel involontaire par rapport au nombre total des travailleurs salariés
Tableau 22	Evolution des accidents de travail
Tableau 23	Nombre de travailleurs avec des contrats atypiques en % du total des travailleurs salariés
Tableau 24	Pénuries de main-d'œuvre – situation fin juin
Tableau 25	Taux de participation à la formation des travailleurs âgés de 25 à 64 ans
Tableau 26	Taux de participation à la formation de la population âgée de 25 à 64 ans
Tableau 27	Pourcentage de la population de 20 à 24 ans qui a terminé l'enseignement secondaire supérieur
Tableau 28	Taux de participation à la formation des travailleurs – répartition selon l'âge – 2003
Tableau 29	Taux de participation à la formation de la population – répartition selon l'âge – 2003
Tableau 30	Formation dans les entreprises
Tableau 31	Lutte contre la discrimination entre les femmes et les hommes – écart entre le taux d'emploi
Tableau 32	Lutte contre la discrimination entre les femmes et les hommes – écart entre le taux de chômage
Tableau 33	Indice de ségrégation par branche d'activité
Tableau 34	Salaires brut des femmes par rapport au salaire brut des hommes

Tableau 35	Garde d'enfants de moins de 3 ans en pourcentage du nombre d'enfants du même groupe d'âge Garde d'enfants de 3 ans à l'âge de l'obligation scolaire (6 ans) en pourcentage du nombre d'enfants du même groupe d'âge
Tableau 36	Pourcentage de la population de 18 à 24 ans qui n'a pas terminé l'enseignement secondaire et qui n'est plus dans l'éducation
Tableau 37	Taux d'emploi et taux de chômage des personnes handicapées – 15 à 64 ans
Tableau 38	Taux d'emploi et taux de chômage – écart entre les non nationaux hors UE et les ressortissants UE
Tableau 39	Taux d'emploi et taux de chômage des personnes à faible qualification – 15 à 64 ans
Tableau 40	Importance relative des groupes désavantagés en % de la population d'âge actif
Tableau 41	Ecart entre le taux d'accès à la formation des groupes désavantagés par rapport à la population totale – 15 à 64 ans
Tableau 42	Ecart de formation entre les groupes désavantagés et les demandeurs d'emploi inoccupés (Région Flamande)
Tableau 43	Taux de risque de pauvreté parmi les travailleurs (1999)
Tableau 44	Taux de risque de pauvreté parmi la population
Tableau 45	Mesures actives de politique de l'emploi – dépenses 2000 – 2002
Tableau 46	Mesures actives de politique de l'emploi – dépenses au sens large
Tableau 47	Mesures actives de politique de l'emploi – dépenses par ligne directrice au sens large
Tableau 48	Mesures actives de politique de l'emploi – dépenses par ligne directrice et région au sens large
Tableau 49	Age moyen de sortie de la population active
Tableau 50	Taux d'imposition sur les bas salaires
Tableau 51	Nature de l'emploi temporaire
Tableau 52	Population active occupée et emploi intérieur par région en 2002
Tableau 53	Accidents de travail
Tableau 54	Mobilité entre chômage et travail et au travail par niveau de salaire
Tableau 55	Mobilité du chômage vers l'emploi et l'inactivité
Tableau 56	Dépenses brutes en R&D en pourcentage du PIB

AVERTISSEMENT A L'UTILISATEUR:

Nous souhaitons attirer l'attention sur le fait que, lorsque c'est possible, la source statistique est l'enquête sur les forces de travail. En ce qui concerne les statistiques régionales, les calculs sont effectués par l'INS sur base de l'enquête sur les forces de travail. En ce qui concerne les chiffres nationaux, les calculs ont été effectués par Eurostat également sur base de l'enquête sur les forces de travail.

Dans certains cas, nous constatons des différences entre les résultats obtenus par Eurostat en ceux obtenus par l'INS, même si la source est la même. Si ces différences sont trop importantes, les deux résultats sont repris dans les tableaux.

Tableau 1: Objectif: Réduire le chômage						
		TAUX DE CHOMAGE				
		1999	2000	2001	2002	2003
REGION FLAMANDE	H	4.4	3.2	3.6	4.3	5.2
	F	6.7	5.8	4.5	5.7	6.3
	T	5.4	4.3	4.0	4.9	5.7
REGION WALLONNE	H	10.1	8.5	8.7	9.1	10.1
	F	16.0	12.8	11.7	12.7	11.9
	T	12.7	10.3	10.0	10.6	10.9
REGION DE BRUXELLES-CAPITALE	H	16.0	14.2	12.7	14.9	16.1
	F	15.7	13.7	13.4	14.6	15.3
	T	15.9	14.0	13.0	14.7	15.8
PAYS	H	7.3	5.6	6.0	6.7	7.8
	F	10.3	8.5	7.6	8.2	8.5
	T	8.6	6.9	6.7	7.3	8.1
UE 25	H	8.0	7.6	7.6	8.0	8.3
	F	10.7	10.2	9.8	9.9	10.0
	T	9.2	8.7	8.6	8.9	9.0
Ecart B/UE	H	-0.7	-2.0	-1.6	-1.3	-0.5
	F	-0.4	-1.7	-2.2	-1.7	-1.5
	T	-0.6	-1.8	-1.9	-1.6	-0.9

Source : EUROSTAT, INS

Tableau 2: Objectif général: Plein emploi						
		TAUX D'EMPLOI (en % de la population de 15 à 64 ans)				
		1999	2000	2001	2002	2003
REGION FLAMANDE	H	71.0	72.8	72.1	71.6	70.7
	F	52.9	54.0	54.5	55.2	55.0
	T	62.1	63.5	63.4	63.5	62.9
REGION WALLONNE	H	63.9	65.4	64.9	64.2	63.5
	F	44.5	46.0	45.7	45.6	47.4
	T	54.2	55.7	55.4	54.9	55.4
REGION DE BRUXELLES-CAPITALE	H	59.8	60.8	61.3	60.9	59.1
	F	47.2	48.4	46.7	48.2	47.4
	T	53.4	54.5	53.9	54.5	53.2
PAYS	H	68.1	69.5	68.8	68.3	67.3
	F	50.4	51.5	51.0	51.4	51.8
	T	59.3	60.5	59.9	59.9	59.6
UE 25	H	70.9	71.3	71.3	71.0	70.8
	F	52.9	53.6	54.3	54.7	55.0
	T	61.9	62.4	62.8	62.8	62.9
Ecart B/UE	H	-2.8	-1.8	-2.5	-2.7	-3.5
	F	-2.5	-2.1	-3.3	-3.3	-3.2
	T	-2.6	-1.9	-2.9	-2.9	-3.3

Source : EUROSTAT, INS

Tableau 3: Objectif général: Plein emploi

		EMPLOI - ECART A UN AN (%)				
		1999	2000	2001	2002	2003
REGION FLAMANDE	H	-0.1	2.5	-1.0	-0.4	-1.1
	F	3.7	2.0	1.1	1.6	0.0
	T	1.5	2.3	-0.1	0.5	-0.6
REGION WALLONNE	H	0.7	1.6	-0.5	-0.6	-0.7
	F	1.7	2.6	-0.2	0.3	4.4
	T	1.1	2.0	-0.3	-0.2	1.5
REGION DE BRUXELLES-CAPITALE	H	1.0	2.3	1.6	1.3	-1.0
	F	0.5	3.3	-2.9	5.1	0.0
	T	0.8	2.7	-0.5	3.0	-0.6
PAYS	H	-0.3	1.8	1.5	-1.0	-1.5
	F	3.7	2.1	1.4	0.6	0.8
	T	1.4	1.9	1.5	-0.3	-0.5
UE 25	H	0.4	1.1	0.4	-0.3	-0.2
	F	1.9	2.0	1.5	0.7	0.7
	T	1.1	1.5	0.9	0.1	0.2
Ecart B/UE	H	-0.7	0.7	1.1	-0.7	-1.3
	F	1.8	0.1	-0.1	-0.1	0.1
	T	0.3	0.4	0.6	-0.4	-0.7

Source : EUROSTAT, INS, Harmonisation des données STEUNPUNT WAV
 Une rupture de série est intervenue dans l'enquête sur les forces de travail en 2001 au niveau du traitement des bénéficiaires de l'interruption de carrière.

Tableau 4: Objectif général : Plein emploi

		TAUX D'EMPLOI EN EQUIVALENT TEMPS PLEIN (en % de la population de 15 à 64 ans)				
		1999	2000	2001	2002	2003
PAYS	H	72.3	74.4	68.6	67.6	66.7
	F	45.3	46.6	43.0	43.2	42.9
	T	58.7	60.5	55.7	55.3	54.7
UE 25	H	:	:	:	69.7	69.2
	F	:	:	:	47.1	47.3
	T	:	:	:	58.2	58.1
Ecart B/UE	H	:	:	:	-2.1	-2.5
	F	:	:	:	-3.9	-4.4
	T	:	:	:	-2.9	-3.4

Source: EUROSTAT

Tableau 5: Objectif général: Plein emploi						
		TAUX D'EMPLOI 15-24 ANS				
		1999	2000	2001	2002	2003
REGION FLAMANDE	H	35.7	37.1	37.7	37.0	35.0
	F	30.3	30.2	31.0	31.6	30.0
	T	33.1	33.7	34.4	34.4	32.6
REGION WALLONNE	H	25.2	28.2	27.9	26.4	23.6
	F	18.0	18.8	19.4	19.2	17.9
	T	21.7	23.6	23.7	22.9	20.8
REGION DE BRUXELLES-CAPITALE	H	22.1	21.4	23.9	22.8	21.0
	F	16.6	19.2	18.7	21.0	17.3
	T	19.3	20.3	21.3	21.9	19.1
PAYS	H	31.2	32.8	33.2	32.2	29.9
	F	25.1	25.4	26.0	26.5	24.7
	T	28.2	29.1	29.7	29.4	27.4
UE 25	H	41.1	41.4	41.4	40.5	39.5
	F	34.1	34.5	34.7	34.3	33.7
	T	37.6	38.0	38.0	37.4	36.7
Ecart B/UE	H	-9.9	-8.6	-8.2	-8.3	-9.6
	F	-9.0	-9.1	-8.7	-7.8	-9.0
	T	-9.4	-8.9	-8.3	-8.0	-9.3

Source : EUROSTAT, INS

Tableau 6: Objectif général: Plein emploi						
		TAUX D'EMPLOI 25-54 ANS				
		1999	2000	2001	2002	2003
REGION FLAMANDE	H	90.2	91.6	90.6	90.4	89.3
	F	70.0	71.6	71.2	71.9	72.1
	T	80.3	81.8	81.1	81.3	80.8
REGION WALLONNE	H	82.5	82.8	82.3	81.7	81.0
	F	59.6	60.9	59.8	59.7	62.6
	T	71.1	71.9	71.1	70.7	71.9
REGION DE BRUXELLES-CAPITALE	H	75.6	76.4	75.7	74.8	72.6
	F	61.8	61.8	59.8	60.2	59.9
	T	68.7	69.1	67.7	67.5	66.3
PAYS	H	86.3	87.3	86.5	86.1	85.0
	F	65.8	67.2	66.5	66.8	67.8
	T	76.2	77.4	76.6	76.5	76.5
UE 25	H	85.7	86.0	85.9	85.4	85.1
	F	65.4	66.1	66.9	67.3	67.7
	T	75.5	76.1	76.4	76.3	76.5
Ecart B/UE	H	0.6	1.3	0.6	0.7	-0.1
	F	0.4	1.1	-0.4	-0.5	0.1
	T	0.7	1.3	0.2	0.2	0.0

Source : EUROSTAT, INS

Tableau 7: Objectif général: Plein emploi

		TAUX D'EMPLOI 55-64 ANS				
		1999	2000	2001	2002	2003
REGION FLAMANDE	H	33.8	36.8	35.3	35.5	36.7
	F	14.2	14.7	13.9	15.8	16.4
	T	23.9	25.6	24.5	25.6	26.5
REGION WALLONNE	H	33.1	34.6	33.4	35.1	38.8
	F	16.2	17.1	16.3	17.8	20.0
	T	24.3	25.5	24.6	26.2	29.1
REGION DE BRUXELLES-CAPITALE	H	37.2	40.2	40.3	43.0	42.6
	F	25.3	29.2	22.4	28.3	29.1
	T	31.0	34.5	30.9	35.3	35.5
PAYS	H	33.8	36.4	35.1	36.0	37.8
	F	15.7	16.6	15.5	17.5	18.7
	T	24.6	26.3	25.1	26.6	28.1
UE 25	H	46.7	46.9	47.7	48.8	50.3
	F	26.3	26.9	27.8	29.1	30.8
	T	36.2	36.6	37.4	38.7	40.2
Ecart B/UE	H	-12.9	-10.5	-12.6	-12.8	-12.5
	F	-10.6	-10.3	-12.3	-11.6	-12.1
	T	-11.6	-10.3	-12.3	-12.1	-12.1

Source: EUROSTAT, INS

Tableau 8: Objectif général: Améliorer la qualité et la productivité du travail

Trajectoire des travailleurs salariés par décile entre 1999 et 2001							
Total	2001						
1999	décile 1	décile 2	décile 3	décile 4-10	Chômeurs	Indépendants	Autres
décile 1	42.39%	13.69%	6.06%	12.20%	7.06%	2.25%	16.35%
décile 2	7.41%	44.34%	16.92%	14.77%	6.18%	1.73%	8.65%
décile 3	2.97%	8.04%	44.22%	33.01%	3.51%	1.59%	6.66%
décile 4-10	1.44%	1.13%	2.26%	86.83%	1.23%	1.65%	5.46%
Hommes	2001						
1999	décile 1	décile 2	décile 3	décile 4-10	Chômeurs	Indépendants	Autres
décile 1	36.07%	11.93%	7.38%	16.35%	6.60%	3.02%	18.65%
décile 2	5.04%	40.86%	18.65%	19.05%	5.75%	2.43%	8.24%
décile 3	2.09%	7.77%	43.01%	35.74%	3.36%	2.12%	5.82%
décile 4-10	1.08%	1.02%	2.01%	87.20%	1.22%	1.96%	5.43%
Femmes	2001						
1999	décile 1	décile 2	décile 3	décile 4-10	Chômeurs	Indépendants	Autres
décile 1	45.63%	14.59%	5.38%	10.07%	7.30%	1.86%	15.16%
décile 2	9.11%	46.84%	15.68%	11.71%	6.49%	1.23%	8.94%
décile 3	3.94%	8.33%	45.45%	30.02%	3.68%	1.00%	7.58%
décile 4-10	2.04%	1.31%	2.54%	86.23%	1.23%	1.12%	5.52%

Source: SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale

Tableau 9: Objectif général: Améliorer la qualité et la productivité du travail					
	PRODUCTIVITÉ DU TRAVAIL				
	PIB par personne employée (EU-15 = 100)				
	1999	2000	2001	2002	2003 (p)
Belgique	117.0	118.2	118.5	118.8	119.8
UE-25	92.1	92.3	92.5	92.9	93.0
	PIB par heure de travail prestée				
	1999 (e)	2000 (e)	2001 (e)	2002 (p)	2003 (p)
	Belgique	121.3	123.1	121.4	120.4
UE-25	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

SOURCE: EUROSTAT; (p): prévision; (e): estimation

Tableau 10: Objectif général: Améliorer la qualité et la productivité du travail					
	CROISSANCE DE LA PRODUCTIVITÉ DU TRAVAIL				
	Croissance du PIB par tête				
	1999	2000	2001	2002	2003
Belgique	3.2	3.8	0.6	0.7	1.1
UE-25	2.9	3.6	1.7	1.1	0.9
	Croissance du PIB par personne employée				
	1999	2000	2001	2002	2003
	Belgique	0.1	1.0	0.3	0.3
UE-25	0.7	0.2	0.2	0.4	0.1

SOURCE: EUROSTAT

Tableau 11: Ligne directrice 1						
		TAUX DE CHOMAGE DE LONGUE DUREE (en % de la population active)				
		1999	2000	2001	2002	2003
REGION FLAMANDE	H	2.0	1.0	1.4	1.3	1.4
	F	3.4	2.0	1.3	1.6	2.0
	T	2.6	1.5	1.3	1.4	1.7
REGION WALLONNE	H	6.7	5.0	4.7	4.4	4.8
	F	11.0	7.6	6.8	7.1	5.9
	T	8.5	6.1	5.6	5.6	5.3
REGION DE BRUXELLES-CAPITALE	H	10.5	7.5	6.9	6.9	7.0
	F	9.6	7.2	7.4	6.9	7.0
	T	10.1	7.4	7.1	6.9	7.0
PAYS	H	4.1	3.0	3.0	3.2	3.4
	F	5.9	4.6	3.6	4.1	4.0
	T	4.9	3.7	3.2	3.5	3.7
UE 25	H	3.5	3.4	3.3	3.4	3.6
	F	5.0	4.7	4.5	4.5	4.5
	T	4.1	4.0	3.8	3.9	4.0
Ecart B/UE	H	0.6	-0.4	-0.3	-0.2	-0.2
	F	0.9	-0.1	-0.9	-0.4	-0.5
	T	0.8	-0.3	-0.6	-0.4	-0.3

Source : EUROSTAT, INS

Tableau 12: Ligne directrice 1

		CHOMAGE DES JEUNES (en % de la population de 15-24 ans)				
		1999	2000	2001	2002	2003
REGION FLAMANDE	H	5.1	4.2	4.1	4.9	6.5
	F	5.3	4.3	3.5	4.1	5.4
	T	5.2	4.3	3.8	4.5	6.0
REGION WALLONNE	H	9.8	7.6	9.7	8.5	10.8
	F	11.5	9.9	9.0	8.0	8.6
	T	10.7	8.7	9.4	8.2	9.7
REGION DE BRUXELLES-CAPITALE	H	11.2	10.3	8.9	11.7	13.0
	F	9.9	7.7	7.2	9.9	7.7
	T	10.5	9.0	8.0	10.7	10.3
PAYS	H	8.1	5.7	6.3	7.3	8.9
	F	7.3	6.5	5.8	5.5	6.0
	T	7.7	6.1	6.1	6.4	7.5
UE 25	H	8.5	8.3	8.3	8.6	8.6
	F	8.3	8.1	7.8	7.7	7.7
	T	8.4	8.2	8.1	8.2	8.1
Ecart B/UE	H	-0.4	-2.6	-2.0	-1.3	0.3
	F	-1.0	-1.6	-2.0	-2.2	-1.7
	T	-0.7	-2.1	-2.0	-1.8	-0.6

Source : EUROSTAT, INS

Tableau 13: DEMANDEURS D'EMPLOI - MOYENNE 2003

	REGION FLAMANDE			REGION WALLONNE			REGION DE BRUXELLES-CAPITALE			PAYS		
	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T
EFT (1)	78105	72672	150722	77704	70028	147733	36997	28106	65103	192752	170806	363558
Données administratives (2)	97632	110174	207806	122248	133828	246076	43209	41050	84259	263089	285052	538141
(1)/(2) %	80.0	66.0	72.5	63.6	52.3	60.0	85.6	68.5	77.3	73.3	59.9	67.6

Source: INS, VDAB, FOREM, ORBEM

(1) EFT: La définition du chômage selon l'enquête sur les forces de travail concerne toutes les personnes de 15 à 64 ans qui n'ont pas d'emploi durant la période de référence, sont disponibles sur le marché du travail et cherchent activement du travail.

(2) Données administratives : le concept administratif du chômage reprend les demandeurs d'emploi inoccupés. Plus précisément, ce concept concerne trois types de chômeurs : les chômeurs complets indemnisés demandeurs d'emploi (CCI-DE), les demandeurs d'emploi inoccupés et obligatoirement inscrits et les demandeurs d'emploi inoccupés librement inscrits.

Tableau 14 Ligne directrice 1. Approche préventive pour réduire l'entrée des jeunes dans le chômage de longue durée - Moyenne mensuelle de juillet 2002 à juin 2003 (+ 6 m.) (1)(2)

	TOT.	H	F
Services préventifs - Proportion de jeunes qui sont devenus chômeurs au mois X et qui sont toujours chômeurs au mois X+6 sans avoir bénéficié d'un accompagnement intensif ni d'un placement (LMP-1)			
Région flamande	8.0	7.9	8.1
Région wallonne	26.6	25.0	28.2
Région de Bruxelles-Capitale	19.3	19.4	19.2
PAYS	18.0	17.1	19.0
Nouveau départ(a) - Proportion de jeunes qui sont devenus chômeurs au mois X et qui sont toujours chômeurs au mois X+6 sans avoir bénéficié d'un nouveau départ sous la forme d'une formation, guidance, d'une expérience de travail, d'un emploi ou d'une autre mesure d'insertion (LMP 2-7)			
Région flamande	19.3	19.7	18.8
Région wallonne	58.3	57.0	59.6
Région de Bruxelles-Capitale	40.1	41.0	39.1
PAYS	39.5	40.7	40.1
Nouveau départ(b) - Proportion de jeunes qui sont devenus chômeurs au mois X et qui sont toujours chômeurs au mois X+6 sans avoir bénéficié d'un nouveau départ sous la forme d'une formation, guidance, d'une expérience de travail, d'un emploi ou d'une autre mesure d'insertion (LMP 1-7)			
Région flamande	8.0	7.9	8.1
Région wallonne	24.3	22.3	26.3
Région de Bruxelles-Capitale	18.3	18.4	18.1
PAYS	16.8	15.7	17.9

Source : VDAB, FOREM, ORBEM

(1) Ces indicateurs correspondent aux catégories de la base de données LMP. Celle-ci sont les suivantes :

1. Accompagnement de la recherche d'emploi
2. Formation professionnelle
3. Rotation dans l'emploi
4. Incitation à l'emploi
5. Insertion professionnelle des handicapés
6. Création directe d'emplois
7. Aide à la création d'entreprise

(2) Ces indicateurs ont été calculés sur une autre base que celle des années précédentes, à savoir sur le flux total d'entrées en chômage et non plus sur le flux d'entrées en chômage de longue durée. Des comparaisons avec les années précédentes ne sont donc pas possibles

Tableau 15 Ligne directrice 1. Approche préventive pour réduire le flux d'entrée des adultes dans le chômage de longue durée - Moyenne mensuelle des entrées de janvier 2002 à décembre 2002 (+ 12 m.) (1) (2)

	TOT.	M	V
Services préventifs - Proportion de jeunes qui sont devenus chômeurs au mois X et qui sont toujours chômeurs au mois X+12 sans avoir bénéficié d'un accompagnement intensif ni d'un placement (LMP-1)			
Région flamande	9.6	9.1	10.1
Région wallonne	42.1	39.8	44.2
Région de Bruxelles-Capitale	20.2	20.0	20.4
PAYS	26.2	24.7	27.5
Nouveau départ(a) - Proportion d'adultes qui sont devenus chômeurs au mois X et qui sont toujours chômeurs au mois X+12 sans avoir bénéficié d'un nouveau départ sous la forme d'une formation, guidance, d'une expérience de travail, d'un emploi ou d'une autre mesure d'insertion (LMP 2-7)			
Région flamande	17.2	16.5	17.9
Région wallonne	43.2	41.3	45.0
Région de Bruxelles-Capitale	26.8	26.7	26.8
PAYS	30.6	29.3	31.8
Nouveau départ(b) - Proportion d'adultes qui sont devenus chômeurs au mois X et qui sont toujours chômeurs au mois X+12 sans avoir bénéficié d'un nouveau départ sous la forme d'une formation, guidance, d'une expérience de travail, d'un emploi ou d'une autre mesure d'insertion (LMP 1-7)			
Région flamande	9.6	9.1	10.1
Région wallonne	37.0	34.5	39.3
Région de Bruxelles-Capitale	19.2	19.0	19.5
PAYS	23.7	22.2	25.1

Source : VDAB, FOREM, BGDA

(1) Ces indicateurs correspondent aux catégories de la base de données LMP. Celle-ci sont les suivantes :

1. Accompagnement de la recherche d'emploi
2. Formation professionnelle
3. Rotation dans l'emploi
4. Incitation à l'emploi
5. Insertion professionnelle des handicapés
6. Création directe d'emplois
7. Aide à la création d'entreprise

(2) Ces indicateurs ont été calculés sur une autre base que celle des années précédentes, à savoir sur le flux total d'entrées en chômage et non plus sur le flux d'entrées en chômage de longue durée. Des comparaisons avec les années précédentes ne sont donc pas possibles

Tableau 16: Ligne directrice 1: ACTIVATION DES CHOMEURS DE LONGUE DUREE (moyenne 2003)(1)								
Nombre de demandeurs d'emploi inoccupés de longue durée (adultes +12 mois, jeunes + 6 mois)* (A)			Nombre de bénéficiaires d'une mesure active (B) (2)			TAUX D'ACTIVATION = B / (A+B) (2)		
REGION FLAMANDE	H	34410	REGION FLAMANDE	H	22,650	REGION FLAMANDE	H	39.7
	F	42820		F	22750		F	34.7
	T	77230		T	45406		T	37.0
REGION WALLONNE	H	68008	REGION WALLONNE	H	10524	REGION WALLONNE	H	13.4
	F	88650		F	14197		F	13.8
	T	156658		T	24631		T	13.6
REGION DE BRUXELLES-CAPITALE	H	23730	REGION DE BRUXELLES-CAPITALE	H	5368	REGION DE BRUXELLES-CAPITALE	H	18.4
	F	24220		F	5399		F	18.2
	T	47950		T	10856		T	18.5
PAYS	H	126148	FEDERAL	H	22084	FEDERAL	H	15.5
	F	155690		F	55161		F	26.5
	T	281838		T	77245		T	21.5
(1) Catégories 2 à 7 de la base de données LMP			PAYS	H	60626	PAYS	H	32.5
				F	97756		F	38.6
				T	158138		T	35.9
(2) Répartition selon le niveau de compétence								
			Nombre de bénéficiaires d'une mesure active (B) (3)			TAUX D'ACTIVATION = B / (A+B) (3)		
REGION FLAMANDE	H	32528	REGION FLAMANDE	H	48.6	REGION FLAMANDE	H	48.6
	F	54212		F	55.9		F	55.9
	T	86739		T	52.9		T	52.9
REGION WALLONNE	H	19856	REGION WALLONNE	H	22.6	REGION WALLONNE	H	22.6
	F	34446		F	28.0		F	28.0
	T	54212		T	25.7		T	25.7
REGION DE BRUXELLES-CAPITALE	H	8242	REGION DE BRUXELLES-CAPITALE	H	25.8	REGION DE BRUXELLES-CAPITALE	H	25.8
	F	8856		F	26.8		F	26.8
	T	17187		T	26.4		T	26.4
PAYS	H	60626	PAYS	H	32.5	PAYS	H	32.5
	F	97514		F	38.5		F	38.5
	T	158138		T	35.9		T	35.9
(3) Répartition selon le lieu de travail (mesures fédérales)								

Source: VDAB, FOREM, ORBEM, ONEM

Tabel 17: Ligne directrice 1: ACTIVATION DES CHOMEURS DE LONGUE DUREE (1) - Approche en flux								
Nombre de personnes qui étaient chômeurs de longue durée au cours de l'année 2003 (+12 mois)			Nombre de personnes qui sont devenus chômeurs de longue durée en 2003 (+12 mois) et qui ont bénéficié d'une mesure active			Taux d'activation pour les chômeurs de longue durée		
REGION FLAMANDE	H	58515	REGION FLAMANDE	H	12155	REGION FLAMANDE	H	20.8
	F	72326		F	12617		F	17.4
	T	130841		T	24772		T	18.9
<p><small>* Cette approche en flux présente une situation plus dynamique de la probabilité pour un chômeur de longue durée d'être activé au cours d'une année. En comparaison avec le tableau 16 qui est calculé en stock, cet indicateur présente une image claire du potentiel réel d'activation des programmes de formation, d'expérience de travail et de création directe d'emploi, ces programmes sont en effet sous-estimés dans une approche de stock (voir détail). Une grande partie des chômeurs qui, dans l'approche de stock, sont repris dans les catégories 5 et 6 de la LMP sont en fait déjà occupés depuis longtemps dans des programmes d'emploi structurels.</small></p>								
Detail de la comparaison entre les stocks et les flux Région Flamande, 2003								
				Approche 1: stock		Approche 2: flux		
Nombre de chômeurs de longue durée qui ont été activés au cours de l'année grâce à une formation ou une expérience de travail				45,406		24,772		
- Chômeurs de longue durée en formation (LMP cat. 2)				10,557		15,617		
- Insertion des personnes avec un handicap (LMP cat. 5)				12,119		1,317		
- Création directe d'emploi pour les chômeurs de longue durée (LMP cat. 6)				22,650		7,838		
Nombre total de personnes qui ont été chômeurs de longue durée au cours de l'année				77,230		130,841		
Taux d'activation des chômeurs de longue durée				37.0 %		18.9 %		
Source: Source: VDAB, VFSIPH, Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap (1) Mesures des catégories 2 à 7 de la LMP								

Tableau 18: Ligne directrice 1: Indicateurs d'output

TAUX DE SORTIE À 6 MOIS (%)

Mesure	2000						2001						2002						2003						
	Emploi			Chômage			Emploi			Chômage			Emploi			Chômage			Emploi			Chômage			
	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	
Communauté Flamande																									
Suivi des trajectoires (LMP catégorie 1)	:	:	:	24.2	27.4	25.9	:	:	:	31.8	32.2	32.0	:	:	:	39.8	40.3	40.1	:	:	:	41.1	42.9	42.0	
Formation et expérience professionnelle pour demandeurs d'emploi (LMP cat 2)	:	:	:	25.7	28.1	27.0	:	:	:	30.1	33.8	32.2	:	:	:	34.1	35.1	34.6	:	:	:	31.6	35.1	33.3	
Région de Bruxelles-Capitale																									
Filière d'insertion à la création et la gestion d'entreprise				28.7	29.9	29.2																
Prime de transition professionnelle				43.2	63.2	49.2				2.3	5.3	3.2													
Prime de transition professionnelle / convention emploi-formation				29.4	37.5	33.3				5.9	0.0	3.0													
Plan d'accompagnement des chômeurs				14.9	9.0	12.1				44.5	49.8	47.1													
Prime à l'embauche				42.4	38.9	40.8				7.6	9.3	8.3													
Ateliers de recherche active d'emploi				11.0	13.5	12.2				46.3	43.2	44.8													
Insertion socio-professionnelle - programme CPAS				66.1	62.3	64.3																
Insertion socio-professionnelle - consultation sociale				12.0	18.1	14.9				84.9	76.2	80.8													
Insertion socioprofessionnelle - service de guidance ORBEM				17.6	14.7	14.7				81.9	59.9	64.2													
Insertion par l'économique				11.3	8.3	10.1																
Tutorat				52.6	60.0	54.2				5.3	..	4.2													
Communauté Germanophone																									
Formations de l'Arbeitsamt							32.0	..	61.0				61.0
Mesures de qualification et d'insertion subventionnées par l'Arbeitsamt							27.0	..	58.0				58.0
Fédéral																									
Convention de premier emploi							77.0	..	13.5			

Source: LMP, Etude CIRIEC, ULG, VUB

Tableau 19: Ligne directrice 2				
Taux de création des entreprises, total et secteur des services (% de la population des entreprises actives)				
		1998	1999	2000
Belgique	Total secteur privé	8.3	:	7.0
	Services	9.0	7.5	7.5
UE-15	Total secteur privé	:	:	8.5
	Services	:	8.6	8.6
Ecart B/UE	Total secteur privé	:	:	-1.5
	Services	:	-1.1	-1.1

Source: EUROSTAT

Tableau 20: Ligne directrice 3					
Temps partiel involontaire (en % du total des travailleurs à temps partiel)					
		2000	2001	2002	2003
REGION FLAMANDE	H	21.6	17.0	13.6	17.3
	F	15.5	13.5	11.3	12.3
	T	16.3	13.9	11.6	13.1
REGION WALLONNE	H	48.5	43.5	46.2	35.4
	F	32.2	31.3	30.1	28.2
	T	34.8	33.2	32.7	29.3
REGION DE BRUXELLES-CAPITALE	H	52.5	48.0	40.8	49.3
	F	31.5	30.0	23.2	25.1
	T	37.2	35.3	28.5	31.9
PAYS	H	28.5	24.0	18.7	22.9
	F	21.0	18.4	15.1	16.4
	T	22.2	20.0	15.7	17.5
UE 25	H	:	:	19.7	19.9
	F	:	:	13.5	14.8
	T	:	:	14.8	15.9
Ecart B/UE	H	:	:	-1.0	3.0
	F	:	:	1.6	1.6
	T	:	:	0.9	1.6

SOURCE: INS, EUROSTAT

Tableau 21: Ligne directrice 3

Temps partiel involontaire par rapport au nombre total des travailleurs salariés				
		2001	2002	2003
REGION FLAMANDE	H	0.6	0.6	0.9
	F	4.8	4.0	4.5
	T	2.4	2.0	2.5
REGION WALLONNE	H	1.8	2.2	1.7
	F	10.5	10.2	9.9
	T	5.4	5.5	5.2
REGION DE BRUXELLES-CAPITALE	H	3.7	3.2	4.0
	F	7.4	5.3	6.4
	T	5.2	4.2	5.1
PAYS	H	1.3	1.3	1.4
	F	6.6	6.5	6.3
	T	3.5	3.6	3.5
UE 25	H	:	1.3	1.3
	F	:	4.1	4.5
	T	:	2.5	2.7
Ecart B/UE	H	:	0.0	0.1
	F	:	2.4	1.8
	T	:	1.1	0.8

Source: INS, EUROSTAT

Tableau 22: Ligne directrice 3

Evolution des accidents de travail					
Accidents sérieux (1)		1998	1999	2000	2001
Belgique	H	100	96	80 (2)	84
	F	100	96	101	88
	T	100	96	82 (2)	83
EU-25	H	100	100	98	93 (e)
	F	100	101	103	101(e)
	T	100	100	99	94 (e)
Accidents mortels		1998	1999	2000	2001
Belgique	H	:	:	:	:
	F	:	:	:	:
	T	100	106	100	124
EU-25	H	:	:	:	:
	F	:	:	:	:
	T	100	85	83	80 (e)

Source: EUROSTAT

(1) accidents qui impliquent une absence du travail de plus de 3 jours

(2) Rupture dans la série

(e) estimation

Tableau 23: Ligne directrice 3

Nombre de travailleurs avec des contrats atypiques en % du total des travailleurs salariés							
	2002			2003			
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	
Région flamande							
Temps partiel	5.1	40.7	20.8	5.6	39.9	20.2	
Contrat à durée déterminée	5.1	10.8	7.6	4.7	9.8	6.9	
Travaillent habituellement:	le samedi	15.9	17.3	16.5	17.3	19.8	18.4
	le dimanche	8.6	9.7	9.0	9.7	10.1	9.9
	la nuit	5.7	3.1	4.6	6.4	3.1	5.0
	en équipes	9.6	6.0	8.1	10.2	6.3	8.5
Région wallonne							
Temps partiel	5.6	39.0	19.8	4.9	36.8	18.4	
Contrat à durée déterminée	6.8	12.4	9.1	6.7	11.7	8.8	
Travaillent habituellement:	le samedi	16.5	18.1	17.2	17.2	18.7	17.8
	le dimanche	8.4	8.8	8.6	9.5	9.3	9.4
	la nuit	5.9	2.7	4.4	5.6	2.9	4.5
	en équipes	8.2	5.3	7.0	8.2	5.1	6.9
Région de Bruxelles-Capitale							
Temps partiel	9.7	25.8	17.2	8.2	26.2	16.2	
Contrat à durée déterminée	7.0	10.3	9.0	6.8	9.9	8.2	
Travaillent habituellement:	le samedi	13.4	11.3	12.5	11.2	11.7	11.4
	le dimanche	7.5	5.3	6.6	6.0	5.6	5.8
	la nuit	4.9	1.6	3.4	3.9	1.4	2.8
	en équipes	3.9	2.4	3.2	4.3	2.9	3.7
PAYS							
Temps partiel	5.6	37.4	19.1	6.4	39.1	20.5	
Contrat à durée déterminée	5.8	11.2	8.1	6.2	11.1	8.4	
Travaillent habituellement:	le samedi	15.9	17.0	16.4	16.9	18.8	17.7
	le dimanche	8.6	8.5	8.6	9.4	9.4	9.4
	la nuit	5.6	2.7	4.4	5.9	2.9	4.6
	en équipes	8.7	5.5	7.3	9.1	5.7	7.6
UE-25							
Temps partiel	6.5	30.1	16.7	6.6	30.5	17.1	
Contrat à durée déterminée	11.9	13.7	12.7	12.1	13.7	12.8	
Travaillent habituellement:	le samedi	12.5	14.2	13.3	:	:	:
	le dimanche	5.5	7.0	5.8	:	:	:
	la nuit	5.8	3.7	4.7	:	:	:
	en équipes	16.8	12.9	15.1	:	:	:
Ecart B/UE							
Temps partiel	-0.9	7.3	2.4	-0.2	8.6	3.4	
Contrat à durée déterminée	-6.1	-2.5	-4.6	-5.9	-2.6	-4.4	
Travaillent habituellement:	le samedi	3.4	2.8	3.1	:	:	:
	le dimanche	3.1	1.5	2.8	:	:	:
	la nuit	-0.2	-1.0	-0.3	:	:	:
	en équipes	-8.1	-7.4	-7.8	:	:	:

Source: INS, EUROSTAT

Tableau 24: Ligne directrice 3

Pénuries de main-d'oeuvre - Situation fin juin					
	1999	2000	2001	2002	2003
Nombre de demandeurs d'emploi inoccupés par offre d'emploi en suspens (U/V)					
REGION FLAMANDE	6.2	4.4	4.9	6.2	7.0
REGION WALLONNE	31	26	30	31	29
REGION DE BRUXELLES-CAPITALE	24	19	29	39	47
PAYS	10	6	8	10	12
Nombre d'offres en suspens par demandeurs d'emploi inoccupés (V/U)					
REGION FLAMANDE	0.161	0.227	0.204	0.161	0.143
REGION WALLONNE	0.032	0.038	0.033	0.032	0.035
REGION DE BRUXELLES-CAPITALE	0.042	0.053	0.035	0.026	0.021
PAYS	0.096	0.133	0.122	0.096	0.084

Source: VDAB; FOREm, BGDA, RVA

Tableau 25: Ligne directrice 4

Taux de participation à la formation des travailleurs âgés de 25 à 64 ans						
		1999	2000	2001	2002	2003
REGION FLAMANDE (1)	H	8.0	8.3	9.0	7.2	8.3
	F	8.0	8.3	8.6	8.6	9.2
	T	8.0	8.3	8.8	7.8	8.7
REGION WALLONNE (1)	H	6.5	5.6	5.5	4.8	5.7
	F	5.9	5.9	5.7	4.7	6.7
	T	6.3	5.7	5.6	4.7	6.1
REGION DE BRUXELLES-CAPITALE (1)	H	7.5	7.0	5.8	5.6	8.8
	F	8.5	7.1	7.5	8.8	10.2
	T	7.9	7.0	6.5	7.0	9.4
PAYS (1)	H	7.5	7.4	7.6	6.3	7.5
	F	7.5	7.4	7.6	7.5	8.6
	T	7.5	7.4	7.6	6.8	8.0
PAYS(2)	H	8.5	8.5	8.4	7.2	9.0
	F	7.7	8.6	9.3	7.6	11.0
	T	8.2	8.3	8.8	7.4	9.9
UE-25 (2)	H	:	:	:	7.2	8.3
	F	:	:	:	10.3	11.8
	T	:	:	:	8.5	9.8
Ecart B/UE (2)	H	:	:	:	0.0	0.7
	F	:	:	:	-2.7	-0.8
	T	:	:	:	-1.1	0.1

Source:

(1) Enquête sur les forces de travail, calculs INS
(2) Enquête sur les forces de travail, calculs Eurostat, voir remarque page 80
(e) estimation, (b) rupture dans la série

Tableau 26: Ligne directrice 4						
Taux de participation à la formation de la population âgée de 25 à 64 ans						
		1999	2000	2001	2002	2003
REGION FLAMANDE (1)	H	7.1	7.5	8.0	6.6	7.6
	F	6.0	6.3	6.8	6.9	7.6
	T	6.6	6.9	7.4	6.7	7.6
REGION WALLONNE (1)	H	5.0	5.8	5.1	4.6	5.4
	F	4.3	4.3	4.3	3.9	5.2
	T	4.7	5.1	4.7	4.2	5.3
REGION DE BRUXELLES-CAPITALE (1)	H	7.2	7.5	6.5	6.2	8.8
	F	6.2	7.1	6.4	7.6	8.5
	T	6.7	7.3	6.4	6.9	8.6
PAYS (1)	H	6.7	6.7	6.9	5.9	7.0
	F	5.6	5.7	5.9	6.0	6.9
	T	6.2	6.2	6.4	6.0	7.0
PAYS(2)	H	7.8 (b)	7.6	7.7	6.8	8.3
	F	6.1 (b)	6.0	6.9	6.3	8.7
	T	6.9 (b)	6.8	7.3	6.5	8.5
UE-25 (2)	H	:	:	7.4 (e)	7.4	8.3 (b)
	F	:	:	8.5 (e)	8.6	9.7 (b)
	T	:	:	7.9 (e)	8.0	9.0 (b)
Ecart B/UE (2)	H	:	:	0.3	-0.6	0.0
	F	:	:	-1.6	-2.3	-1.0
	T	:	:	-0.6	-1.5	-0.5

Source: NIS, EUROSTAT

(1) Enquête sur les forces de travail, calculs INS
(2) Enquête sur les forces de travail, calculs Eurostat, voir remarque page 80
(e) estimation, (b) rupture dans la série

Tableau 27: Ligne directrice 4				
Pourcentage de la population de 20 à 24 ans qui a terminé l'enseignement secondaire supérieur				
		2001	2002	2003
REGION FLAMANDE	H	82.3	83.5	81.1
	F	88.2	87.8	86.4
	T	85.2	85.6	83.7
REGION WALLONNE	H	74.6	73.9	74.3
	F	84.5	82.9	83.2
	T	79.5	78.3	78.7
REGION DE BRUXELLES-CAPITALE	H	66.9	63.7	70.7
	F	71.8	74.7	79.7
	T	69.4	69.5	75.4
PAYS	H	76.9	77.6	78.0
	F	82.0	84.7	84.6
	T	79.4	81.1	81.3
UE 25	H	73.5	73.7	74.4
	F	79.0	79.5	79.3
	T	76.3	76.6	76.8
Ecart B/UE	H	3.4	3.9	3.6
	F	3.0	5.2	5.3
	T	3.1	4.5	4.5

Source: INS, EUROSTAT

Tableau 28: Ligne directrice 4

Taux de participation à la formation des travailleurs - répartition selon l'âge - 2003						
		25-34	35-44	45-54	55-64	25-64
REGION FLAMANDE	H	9.8	8.6	7.2	6.1	8.3
	F	11.1	8.1	9.3	5.7	9.2
	T	10.4	8.3	8.0	6.0	8.7
REGION WALLONNE	H	6.8	5.7	5.6	2.5	5.7
	F	6.8	7.4	6.1	4.9	6.7
	T	6.8	6.4	5.8	3.4	6.1
REGION DE BRUXELLES-CAPITALE	H	12.6	7.0	7.3	5.1	8.8
	F	12.7	11.0	7.6	4.9	10.2
	T	12.7	8.7	7.5	5.0	9.4
PAYS	H	9.2	7.6	6.7	4.9	7.5
	F	10.0	8.1	8.2	5.3	8.6
	T	9.6	7.8	7.3	5.0	8.0

Pourcentage des travailleurs âgés de 25-64 ans ayant participé à une formation ou à un enseignement au cours des quatre semaines précédant l'enquête

Source : INS

Tableau 29: Ligne directrice 4

Taux de participation à la formation de la population - répartition selon l'âge - 2003						
		25-34	35-44	45-54	55-64	25-64
REGION FLAMANDE (1)	H	10.8	8.7	6.5	3.6	7.6
	F	11.6	7.9	6.7	3.5	7.6
	T	11.1	8.3	6.6	3.6	7.6
REGION WALLONNE (1)	H	8.6	5.7	4.8	1.7	5.4
	F	7.2	6.6	4.2	1.8	5.2
	T	7.9	6.1	4.5	1.8	5.3
REGION DE BRUXELLES-CAPITALE (1)	H	15.4	6.9	6.4	2.5	8.8
	F	12.3	10.0	5.9	2.7	8.5
	T	13.9	8.4	6.1	2.6	8.6
PAYS (1)	H	10.6	7.6	6.0	2.9	7.0
	F	10.3	7.7	5.8	2.9	6.9
	T	10.5	7.6	5.9	2.9	7.0
PAYS(2)	H	12.5	9.3	6.6	3.7	8.3
	F	13.0	9.6	7.9	3.0	8.7
	T	12.8	9.4	7.3	3.3	8.5
UE-25 (2)	H	14.8	8.0	6.5	3.2	8.3 (b)
	F	15.8	10.2	8.6	4.1	9.7 (b)
	T	15.3	9.1	7.6	3.6	9.0 (b)
Ecart B/UE (2)	H	-2.3	1.3	0.1	0.5	0.0
	F	-2.8	-0.6	-0.7	-1.1	-1.0
	T	-2.5	0.3	-0.3	-0.3	-0.5

Source

(1) Enquête sur les forces de travail, calculs INS

(2) Enquête sur les forces de travail, calculs Eurostat, voir remarque page 80

(b) rupture dans la série

Tableau 30: Ligne directrice 4			
Formation dans les entreprises	2000	2001	2002
Coût de la formation:			
Pourcentages des frais de personnel	1.48	1.35	1.36
Moyenne par bénéficiaire, en euro:			
Total	1431	1369	1423.8
Hommes	1642	1579	1641.7
Femmes	1056	1032	1055
Rapport femmes/hommes	0.64	0.65	0.64
Nombre de personnes qui suivent une formation, en pourcentage			
Total	41.4	40.9	40.3
Hommes	41.7	40.0	40.3
Femmes	40.9	42.3	40.4
Rapport femmes/hommes	0.98	1.06	1.00
Nombre d'heures de formation:			
Pourcentages du nombre total d'heures prestées	0.94	0.88	0.90
Moyenne par bénéficiaire, en nombre d'heures:			
Total	33.2	31.0	31.8
Hommes	37.4	34.9	36.0
Femmes	25.6	24.7	24.7
Rapport femmes/hommes	0.68	0.71	0.69
Source: BNB, bilan social.			

Tableau 31: Ligne directrice 6					
Lutte contre la discrimination entre les femmes et les hommes					
Ecart Femmes-Hommes	TAUX D'EMPLOI (en % de la population de 15 à 64 ans)				
	1999	2000	2001	2002	2003
REGION FLAMANDE	-18.1	-18.8	-17.6	-16.4	-15.7
REGION WALLONNE	-19.4	-19.4	-19.2	-18.6	-16.1
REGION DE BRUXELLES-CAPITALE	-12.6	-12.4	-14.6	-12.7	-11.7
PAYS	-17.7	-18.0	-17.8	-16.9	-15.5
UE-25	-18.0	-17.7	-17.0	-16.3	-15.8
Ecart B/UE	0.3	-0.3	-0.8	-0.6	0.3
Source: EUROSTAT, INS					

Tableau 32: Ligne directrice 6					
Ecart Femmes-Hommes	TAUX DE CHÔMAGE (en % de la population actif)				
	1999	2000	2001	2002	2003
REGION FLAMANDE	2.3	2.7	0.9	1.4	1.1
REGION WALLONNE	5.9	4.3	3.0	3.6	1.8
REGION DE BRUXELLES-CAPITALE	-0.3	-0.5	0.7	-0.3	-0.8
PAYS	3.0	2.9	1.6	1.5	0.7
UE-25	2.7	2.6	2.2	1.9	1.7
Ecart B/UE	0.3	0.3	-0.6	-0.4	-1.0
Source: EUROSTAT, INS					

Tableau 33: Ligne directrice 6			
Indice de ségrégation par branche d'activité (2001)			
	2001	2002	
Belgique	18.1%	18.2%	
UE-15	17.7%	17.7%	
Ecart B/UE	0.4%	0.5%	
Source: EUROSTAT			
Tableau 34: Ligne directrice 6			
Salaire brut des femmes par rapport au salaire brut des hommes 1999 - 2001			
	1999	2000	2001
Belgique	89	88	88
UE-15	85	84	84
Ecart B/UE	4	4	4
Source: EUROSTAT			

Tableau 35: Ligne directrice 6			
Garde d'enfants de moins de 3 ans en pourcentage du nombre d'enfants du même groupe d'âge			
	Communauté flamande	Communauté française	Pays (e)
2000	:	23,8	..
2001	31.4	23.8	28.0
2002	32.2	23.8	28.8
2003	32.8	23.8	29.2
2004	33.8 (e)	23.8	29.8
Garde d'enfants de 3 ans à l'âge de l'obligation scolaire (6ans) en pourcentage du nombre d'enfants du même groupe d'âge (1)			
	Communauté flamande	Communauté française	Pays (e)
2000	100	100	100
2001	100	100	100
2002	100	100	100
2003	100	100	100
2004	100	100	100
(e) estimation, (1) Pendant les heures scolaires			
Source: INS, Communautés			

Tableau 36: Ligne directrice 7						
Pourcentage de la population de 18 à 24 ans qui n'a pas terminé l'enseignement secondaire et qui n'est plus dans l'éducation						
		1999	2000	2001	2002	2003
REGION FLAMANDE (1)	H	17.7	14.1	13.4	14.9	15.0
	F	12.3	9.5	9.4	8.8	10.0
	T	15.1	11.9	11.4	11.9	12.6
REGION WALLONNE (1)	H	20.7	19.7	19.7	19.1	19.7
	F	15.6	12.7	12.3	12.9	12.8
	T	18.2	16.3	16.1	16.1	16.3
REGION DE BRUXELLES-CAPITALE (1)	H	21.9	25.3	22.5	26.1	22.5
	F	22.3	17.1	19.0	19.4	16.2
	T	22.1	21.2	20.7	22.6	19.2
PAYS (1)	H	17.6	16.4	16.2	17.1	16.9
	F	13.8	11.0	11.3	11.0	11.6
	T	15.7	13.8	13.8	14.1	14.3
PAYS(2)	H	17.7 (b)	14.8	15.0	14.9	14.7
	F	12.7 (b)	10.2	12.3	9.9	10.8
	T	15.2 (b)	12.5	13.6	12.4	12,8 (b)
UE-25 (2)	H	:	:	19.5 (p)	18.7 (p)	17.9 (b)
	F	:	:	15.0 (p)	14.2 (p)	13.9 (b)
	T	:	:	17,2 (p)	16,5 (p)	15.9 (b)
Ecart B/UE (2)	H	:	:	-4.5	-3.8	-3.2
	F	:	:	-2.7	-4.3	-3.1
	T	:	:	-3.6	-4.1	-3.1

Source: (1) Enquête sur les forces de travail, calculs INS (2) Enquête sur les forces de travail, calculs Eurostat, voir remarque page 80
(b) : rupture dans la série, (p) : provisoire

Tableau 37: Ligne directrice 7									
Taux d'emploi et taux de chômage des personnes handicapées, 15-64 ans - 2002									
		Taux d'emploi				Taux de chômage			
		Pers. handicapées (1)	Autres (2)	Total (3)	Ecart (1) - (3)	Pers. handicapées (1)	Autres (2)	Total (3)	Ecart (1) - (3)
REGION FLAMANDE	H	54.8	74.9	71.6	-16.8	5.7	4.1	4.3	1.4
	F	35.9	58.7	55.2	-19.3	12.2	5.0	5.7	6.5
	T	45.7	66.9	63.5	-17.8	8.3	4.5	4.9	3.4
REGION WALLONNE	H	47.8	68.0	64.2	-16.4	8.9	9.1	9.1	-0.2
	F	32.7	48.3	45.6	-12.9	14.7	12.4	12.7	2.0
	T	40.6	58.1	54.9	-14.3	11.3	10.5	10.6	0.7
REGION DE BRUXELLES-CAPITALE	H	36.1	66.2	60.9	-24.8	34.3	11.8	14.9	19.4
	F	26.2	52.6	45.2	-19.0	25.9	13.2	14.6	11.3
	T	31.3	59.3	54.5	-23.2	31.1	12.5	14.7	16.4
PAYS	H	50.5	72.0	68.3	-17.8	9.5	6.3	6.6	2.9
	F	33.8	54.8	51.4	-17.6	14.3	8.0	8.2	6.1
	T	42.5	63.4	59.9	-17.4	11.4	7.0	7.3	4.1

Source: INS

Tableau 38: Ligne directrice 7

Taux d'emploi et taux de chômage - Ecart entre les non nationaux hors UE et les ressortissants UE (2002-2003 - 15-64 ans)					
		Ecart de taux d'emploi		Ecart de taux de chômage	
		2002	2003	2002	2003
REGION FLAMANDE	H	-17.8	-20.3	18.4	22.5
	F	-33.5	-33.9	25.7	21.0
	T	-26.6	-28.0	20.7	21.9
REGION WALLONNE	H	-25.6	-21.6	30.7	22.7
	F	-27.2	-33.4	34.6	39.1
	T	-26.6	-28.1	31.8	28.1
REGION DE BRUXELLES-CAPITALE	H	-21.4	-20.9	21.5	19.4
	F	-36.2	-28.5	35.0	17.8
	T	-28.6	-24.5	25.9	18.8
PAYS	H	-22.6	-22.9	24.1	23.6
	F	-33.0	-32.2	32.5	24.9
	T	-28.1	-27.9	26.7	23.9
UE 25	H	:	:	:	:
	F	:	:	:	:
	T	:	:	8.8	9.6
Ecart B/UE	H	:	:	:	:
	F	:	:	:	:
	T	:	:	17.9	14.3

Source: INS, Eurostat

Tableau 39: Ligne directrice 7

Taux d'emploi et taux de chômage des personnes à faible qualification, 15-64 ans							
2002	Taux d'emploi			Taux de chômage			
	peu qualifié (1)	Total (2)	Ecart (1) - (2)	peu qualifié (1)	Total(2)	Ecart (1) - (2)	
REGION FLAMANDE	H	56.8	71.6	-14.8	6.0	4.3	1.7
	F	32.9	55.2	-22.3	9.2	5.7	3.5
	T	45.1	63.5	-18.4	7.2	4.9	2.3
REGION WALLONNE	H	49.4	64.2	-14.8	13.4	9.1	4.3
	F	26.0	45.6	-19.6	20.4	12.7	7.7
	T	38.0	54.9	-16.9	15.8	10.6	5.2
REGION DE BRUXELLES-CAPITALE	H	43.5	60.9	-17.4	24.5	14.9	9.6
	F	25.9	45.2	-19.3	26.3	14.6	11.7
	T	34.8	54.5	-19.7	25.1	14.7	10.4
PAYS	H	53.0	68.3	-15.3	10.1	6.6	3.5
	F	29.8	51.4	-21.6	14.5	8.2	6.3
	T	41.7	59.9	-18.2	11.7	7.3	4.4
2003	Taux d'emploi			Taux de chômage			
	peu qualifié (1)	Total (2)	Ecart (1) - (2)	peu qualifié (1)	Total (2)	Ecart (1) - (2)	
REGION FLAMANDE	H	55.2	70.7	-15.5	7.9	5.2	2.7
	F	32.9	55.0	-22.1	10.3	6.3	4.0
	T	44.4	62.9	-18.5	8.7	5.7	3.0
REGION WALLONNE	H	47.6	63.5	-15.9	15.1	10.1	5.0
	F	27.8	47.4	-19.6	16.6	11.9	4.7
	T	37.9	55.4	-17.5	15.7	10.9	4.8
REGION DE BRUXELLES-CAPITALE	H	41.4	59.1	-17.7	25.3	16.1	9.2
	F	26.2	47.4	-21.2	26.9	15.3	11.6
	T	33.8	53.2	-19.4	25.9	15.8	10.1
PAYS	H	51.4	67.3	-15.9	11.7	7.7	4.0
	F	30.5	51.8	-21.3	13.9	8.9	5.0
	T	41.2	59.6	-18.4	12.5	8.2	4.3

Source: INS

Tableau 40: Ligne directrice 7

Importance relative des groupes désavantagés en % de la population d'âge actif (15-64 ans)		Personnes handicapées et malades chroniques (2002)	Non nationaux non UE (2003)
REGION FLAMANDE	H	16.3	1.9
	F	15.4	2.2
	T	15.8	2.0
REGION WALLONNE	H	19.0	1.7
	F	17.6	1.8
	T	18.3	1.7
REGION DE BRUXELLES-CAPITALE	H	17.6	12.8
	F	16.7	12.1
	T	17.2	12.4
PAYS	H	17.3	2.9
	F	16.2	3.0
	T	16.7	2.9

Source: INS

Tableau 41: Ligne directrice 7

Ecart entre le taux d'accès à la formation des groupes désavantagés par rapport à la population totale (15-64 ans)	Personnes handicapées et malades chroniques (1)	Non nationaux non UE
PAYS	-8.6	11.8

(1) Les données sur la formation des personnes handicapées et malades chroniques concernent le troisième trimestre 2002

SOURCE: INS

Tableau 42: Ligne Directrice 7

Ecart de formation entre les groupes désavantagés et les demandeurs d'emploi inoccupés (Région Flamande)	Pourcentage	Ecart
DEI en formation et mesures similaires*	12.5%	
DEI Jeunes (<25 ans)	12.5%	0.0
Chômeurs de très longue durée (> 5ans)	9.4%	-3.0
DEI moins qualifiés	13.5%	1.0
Agés + 50 ans	6.1%	-6.4
DEI handicapés	9.1%	-3.4
Minorités ethniques (origine non UE)	18.5%	6.0
Non nationaux non UE	22.9%	10.5

* Nombre cumulatif 2002

SOURCE: VDAB, Ministère de la Communauté Flamande

Tableau 43: Ligne directrice 8			
Taux de risque de pauvreté parmi les travailleurs* (1999)	Belgique	UE	Ecart B/UE
TOTAL	5	7	-2
Caractéristiques personnelles			
Statut professionnel			
Salariés	3	6	-3
Indépendants	13	15	-2
Par âge			
16-24	7	11	-4
25-54	4	7	-3
55-59	4	7	-3
Plus de 60	13	10	3
Par niveau d'éducation			
Faible	9	12	-3
Moyen	6	5	1
Elevé	2	3	-1
Par genre			
Homme	5	8	-3
Femme	4	7	-3
Caractéristiques de l'emploi des salariés			
Par nombre d'heures prestées			
≤ 30 heures	6	8	-2
> 30 heures	3	5	-2
Par type de contrat			
CDD	3	4	-1
CDI	3	13	-10
Par niveau de revenu			
Bas salaires	13	18	-5
Autres	3	4	-1
Source: ECHP			
*Il s'agit des travailleurs dont le revenu disponible du ménage est inférieur à 60% du revenu disponible national médian			

Tableau 44 : Ligne directrice 8				
Taux de risque de pauvreté (population)*		1999	2000	2001
PAYS	H	11	12	12
	F	14	14	15
	T	13	13	13
UE-25	H	14 (e)	:	15 (e)
	F	16 (e)	:	17 (e)
	T	15 (e)	:	15 (e)
Ecart B/UE	H	-3	:	-3
	F	-2	:	-2
	T	-2	:	-2
Source: EUROSTAT				
Risque de pauvreté après transferts sociaux - Proportion de personnes dont le revenu disponible est inférieur à 60% du revenu disponible national médian.				

Tableau 45

Mesures actives de politique l'emploi - dépenses 2000-2002

Dépenses en millions d'euro	2000	2001	2002
1. Plan d'action individuel (demandeurs d'emploi)	57.33	67.03	78.76
2. Formation professionnelle	393.47	434.62	479.92
4. Incitants à l'emploi	369.86	375.42	428.05
5. Insertion des handicapés	301.53	301.53	301.53
6. Création directe d'emploi	1120.52	1085.02	1131.94
7. Incitation à la création d' une entreprise	6.79	7.30	12.37
TOTAL	2249.50	2270.92	2432.57

Source: Eurostat - Base de données LMP

Tabel 46

Mesures actives de politique de l'emploi - Dépenses au sens large (1)

Dépenses en millions d'euro	2002
1. Plan d'action individuel (demandeurs d'emploi)	155.15
2. Formation professionnelle	514.18
3. Crédit-temps	59.69
4. Incitants à l'emploi	465.17
5. Insertion des handicapés	301.53
6. Création directe d'emploi	1174.12
7. Incitation à la création d' une entreprise	12.37
8. Réductions des charges	3175.97
TOTAL	5858.19

Source:

(1) Ces dépenses incluent celles de la base de données LMP d' Eurostat mais aussi les dépenses de politique de l'emploi moins directement ciblées telles que les mesures de réductions de cotisations sociales qui ont une nature plus macroéconomique

Tableau 47	
Mesures actives de politique de l'emploi - Dépenses au sens large (1)	
Dépenses en millions d'euro	2002
Ligne directrice 1	154.15
Intégration professionnelle(RW)	2.60
Atelier de recherche active d'emploi (RBC)	0.98
Plan d'insertion des jeunes (RW)	10.22
Partenariat pour l'accueil des chercheurs d'emploi non enregistrés à l'ORBEM (RBC)	0.18
Partenariat pour la garde d'enfants des chercheurs d'emploi (RBC)	0.94
Services du marché du travail (RF)	125.39
Programme de support aux restructurations (RW)	2.87
Re-employment fund (RF)	7.23
Intégration professionnelle (RBC)	3.74
Ligne directrice 2	12.37
Prêts aux chômeurs (Fed)	12.22
Support pour la création et la gestion d'entreprises (RBC)	0.15
Création de PME (RW)	0.00
Ligne directrice 3	126.07
Réduction Collective du temps de travail (Fed)	14.76
Crédit temps (Fed)	16.08
Transition à l'emploi (RF)	23.01
Transition à l'emploi (RBC)	4.40
Transition à l'emploi (Féd)	24.54
Transition à l'emploi (RW)	14.43
Rotation et répartition du travail (RF)	28.85
Ligne directrice 4	514.18
Encouragement des chômeurs à la reprise d'études (Fed)	98.84
Aide à la création, l'extension et la restructuration d'entreprises (RW)	2.42
Formation en alternance (Fed)	4.34
Formation en alternance (RW)	4.80
Formation et contrats d'intégration (RW)	9.30
Tutorat (RBC)	0.04
Formation professionnelle (RF)	168.86
Formation professionnelle (RW)	106.27
Formation professionnelle (RBC)	35.41
Formation professionnelle (Fed)	83.86
Formation professionnelle (CG)	0.00
Chèques de formation linguistique (RBC)	0.05
Support à la création, l'extension et la restructuration d'entreprises (RBC)	0.00
Ligne directrice 5	0.00
Ligne Directrice 6	0.22
Facilités en matière de crèches (RW)	0.22
Ligne directrice 7	1502.23
Convention de premier emploi (Fed)	20.74
Subsides salariaux aux entreprises (RBC)	0.00
Activa (Fed)	69.85
Missions régionales de l'emploi (RW)	0.78
Travail et formation des personnes handicapées (RF, RW, RBC)	301.53
Troisième circuit de travail (RF, RW, RBC)	229.02
Agents contractuels subventionnés (Fed, RF, RW, RBC, CG)	580.83
Promotion de l'emploi dans le secteur non marchand - FBI (Fed, RW, RBC, CG)	131.51
Agences locales pour l'emploi (Fed)	144.68
Convention de premier emploi dans les projets d'intérêt public (RBC)	1.58
Aide à la promotion de l'emploi (APE) - Secteur marchand et non marchand (RW)	0.00
Social workshops (RF)	20.50
Invogbedrijven en -afdelingen (RF)	1.20
Ligne directrice 8	3548.95
Réductions des cotisations personnelles (Fed)	100.67
Suventions à l'embauche (RBC)	0.27
Recrutement de chômeurs dans le cadre de l'expansion économique (RW)	14.85
Plan +1, +2, +3 (Fed)	87.96
Aides à l'embauche (Fed)	54.57
Accords pour l'emploi (Fed)	0.45
Aides à la transition vers l'emploi (RBC)	0.33
Travailleurs à temps partiel avec allocation de garantie de revenus (Fed)	177.00
Recrutement de chômeurs engagés pour des projets d'expansion économique (RBC)	1.70
Modération salariale universités (Fed)	38.50
Réductions structurelles des charges (Fed)	2771.28
Emplois services (Féd)	35.86
Maribel social (Fed)	265.52
Ligne directrice 9	0.00
Ligne directrice 10	0.00
TOTAL	5858.19

(1) Ces dépenses incluent celles de la base de données LMP d'Eurostat mais aussi les dépenses de politique de l'emploi moins directement ciblées telles que les mesures de réductions de cotisations sociales qui ont une nature plus macroéconomique

Tableau 48

Mesures de politique de l'emploi										
Dépenses par ligne directrice et région au sens large (1) en millions euro										
	FEDERAL		REGION DE BRUXELLES-CAPITALE		REGION FLAMANDE		REGION WALLONNE		PAYS	
	Montant	%	Montant	%	Montant	%	Montant	%	Montant	%
LD1	5.84	3.6%	132.62	14.7%	15.69	2.4%	154.15	2.6%
LD2	12.22	0.3%	0.15	0.1%	0.00	0.0%	0.00	0.0%	12.37	0.2%
LD3	55.38	1.3%	4.40	2.7%	51.86	5.7%	14.43	2.2%	126.07	2.2%
LD4	187.04	4.5%	35.50	21.6%	168.86	18.7%	122.79	18.7%	514.19	8.8%
LD5
LD6	0.22	..	0.22	..
LD7	349.44	8.4%	115.77	70.6%	550.04	60.9%	486.97	74.4%	1,502.22	25.6%
LD8	3531.81	85.4%	2.30	1.4%	14.85	2.3%	3,548.96	60.6%
LD9
LD10
TOT.	4135.89	100%	163.96	100%	903.38	100%	654.95	100%	5,858.19	100%
	70.6%		2.8%		15.4%		11.2%		100%	

(1) Ces dépenses incluent celles de la base de données LMP d'Eurostat mais aussi les dépenses de politique de l'emploi moins directement ciblées telles que les mesures de réductions de cotisations sociales qui ont une nature plus macroéconomique

Tableau 49

Age moyen de sortie de la population active		2001	2002
BELGIQUE	M	57.8	58.6
	V	55.9	58.4
	T	56.8	58.5
UE-25 (e)	M	60.6	60.8
	V	59.4	60.0
	T	60.0	60.4
Ecart B/UE	M	-2.8	-2.2
	V	-3.5	-1.6
	T	-3.2	-1.9

Source: EUROSTAT, (e) : estimation

Tableau 50

Taux d'imposition sur les bas salaires	2001	2002	2003
BELGIQUE	49.1	48.5	47.5
UE-25	37.2	37.1	37.4
Ecart B/UE	11.9	11.4	10.1

Source: Eurostat

Taxation du travail: ratio de la taxe sur le revenu plus les charges sociales des travailleurs et employeurs incluant les charges salariales moins les avantages pécuniaires divisé par les coûts salariaux pour un salarié gagnant 67% du salaire moyen.

Tableau 51						
NATURE DE L'EMPLOI TEMPORAIRE	2001			2002		
	Hommes	Femmes	Ttaal	Hommes	Femmes	Total
Temporaire	40.9	47.3	44.7	38.3	49.2	44.9
Intérim	21.4	14.8	17.5	23.6	12.7	17.0
ALE	4.1	14.2	10.1	3.9	14.2	10.1
Formation	12.1	4.7	7.7	12.8	4.8	8.0
Autre	21.6	19.0	20.1	21.4	19.1	20.0
Total	100	100	100	100	100	100

Source: INS EFT (Calculs Steunpunt WAV)

Tableau 52					
POPULATION ACTIVE OCCUPÉE ET EMPLOI INTÉRIEUR PAR RÉGION EN 2002					
1.	Lieu de travail (Emploi intérieur)				Population active occupée de la Région
Lieu de résidence (population active)	Bruxelles	Flandre	Wallonie	Etranger	
Bruxelles	298202	36198	15952	2581	352933
Flandre	23021	2218632	26427	40900	2516175
Wallonie	124445	37166	991933	47180	1200724
Emploi intérieur de la Région	652863	2291996	1034312	90661	4069832
2.	Répartition de la population active occupée selon le lieu de travail				Total
Lieu de résidence					
Bruxelles	84.5	10.3	4.5	0.7	100
Flandre	9.1	88.2	1.1	1.6	100
Wallonië	10.4	3.1	82.6	3.9	100
3.	Répartition de l'emploi intérieur selon la résidence des travailleurs				Total
Lieu de résidence					
Bruxelles	45.7	1.6	1.5	2.8	8.7
Flandre	35.3	96.8	2.6	45.1	61.8
Wallonie	19.1	1.6	95.9	52.0	29.5
Emploi intérieur de la Région	100	100	100	100	100

Source: INS, EFT

Travail frontalier non inclus

Tableau 53		
Accidents de travail (nombre d'accidents par 100.000 travailleurs)		
	1998	2002
Belgique	5112	4094
UE-15	4213	4021

Source: Statistiques européennes Accidents de Travail (COM2003) 728

Tableau 54

Mobilité entre chômage et travail et au travail, par niveau salarial, 2002		
	BE	UE15
Du 1er au 2-10eme décile	17.00%	24.00%
Du 1er vers le chômage	24.00%	23.00%
Du 2eme au 3eme - 10 eme décile	33.00%	30.00%
Du 2eme vers le chômage	5.00%	11.00%
Du 3eme au 4eme -10eme décile	24.00%	32.00%
Du 3eme décile vers le chômage	8.00%	8.00%

Source: Panel des ménages européens, COM(2003), 728

Tableau 55

Mobilité du chômage vers l'emploi et l'inactivité		
	BE	UE15
Chômage vers emploi	46.00%	40.00%
Reste au chômage	29.00%	36.00%
Chômage vers inactivité	26.00%	24.00%

Source: Panel des ménages européens, COM(2003), 728

Tableau 56

Dépenses brutes en R&D - en pourcentage du PIB			
	1999	2000	2001
Belgique (e,r)	1.96	2.04	2.17
UE-25 (s)	1.88	1.91	1.93
Ecart B / EU	0.08	0.13	0.24

Source: Eurostat

e: estimation, r: revu, s: estimation Eurostat