



**« Pathways to work: current practices and future needs
for the labour market integration of young people:
YOUTH. Young in occupations and unemployment:
thinking of their better integration in the labour market »**

**Aperçu des mesures visant l'intégration des jeunes
sur le marché de l'emploi**

Rapport national sur la Belgique

Dalila GHAILANI
(ghailani@ose.be)

Observatoire social européen

**Etude réalisée pour CESOS
pour le compte de la Commission européenne**

Février 2008

A. Éléments de contexte sur l'emploi des jeunes en Belgique

Selon les données d'Eurostat, le taux de chômage des jeunes de moins de 25 ans reste élevé et a eu tendance à augmenter ces dernières années. Il est passé de 14,6 % en 1990 à 20,5 % en 2006, la moyenne de l'UE-25 étant de 16,9 % en 2006. Le taux de chômage des jeunes est environ trois fois plus élevé que celui des adultes contre 2.3 en moyenne en Europe. Cet écart s'est maintenu ces dix dernières années. En outre, 12 % des jeunes de 15-24 ans sont à la fois sans emploi et en dehors du système éducatif. Ce qui frappe aussi en Belgique, c'est le contraste entre les trois régions. Le marché du travail est plus favorable en Flandre avec un taux de chômage des jeunes de 14 % en 2004. Par contre, en Wallonie et à Bruxelles, le taux de chômage des jeunes atteint 33 % la même année. Un tiers des jeunes chômeurs bruxellois et wallons est au chômage depuis un an et plus.

Les premières expériences sur le marché du travail à la sortie de l'école conditionnent fortement la trajectoire professionnelle. Un jeune sur trois qui était dans l'emploi six mois après la sortie de l'école l'est toujours quatre années après. Par contre, un jeune sur huit qui devient chômeur indemnisé douze mois après la sortie de l'école (à la fin du « stage d'attente ») cherche toujours un emploi trois années après. Un bon départ peut faciliter l'insertion, alors qu'un échec est difficile à rattraper (OCDE, 2007)

En 2002, la moitié des jeunes belges ont quitté l'école avant 21 ans et demi. En moyenne européenne, les jeunes Belges restent aussi plus longtemps aux études et font plus d'études européennes. La durée de la transition de l'école à l'emploi est d'un peu plus d'un an mais il faut près de trois ans pour accéder à un emploi stable. Si une grande majorité des jeunes âgés de 15 à 24 ans ont un emploi un an après la fin de leurs études, il s'agit pour environ 40 % d'entre eux d'un emploi temporaire et pour un peu plus de 20 % d'entre eux d'un emploi à temps partiel. Ces proportions sont importantes mais restent dans la norme des jeunes Européens. Après la fin des études, les perspectives divergent très vite selon le sexe. Les jeunes femmes, même les plus diplômées d'entre elles, occupent beaucoup plus fréquemment un emploi atypique ou à bas salaire que les jeunes hommes et l'écart augmente avec l'âge (OCDE, 2007).

Le travail atypique chez les jeunes en Belgique

Selon les données les plus récentes d'Eurostat, en 2006 20,7% des jeunes belges de 15 à 24 ans occupaient un emploi à temps partiel et 30% avaient des contrats à durée déterminée. Ces chiffres sont un peu supérieurs à la moyenne européenne (UE-27) en ce qui concerne le travail à temps partiel (17,3%) mais nettement en deçà pour ce qui est du travail temporaire (40,5%). Le taux observé chez les jeunes travailleurs est comparativement inférieur à celui des adultes pour le travail à temps partiel (22,3%) mais très supérieur pour le travail temporaire (6,6%).

Le travail à temps partiel a progressé fortement en Belgique depuis 1990, époque à laquelle 13,4% des jeunes et 10,6% des adultes travaillaient à temps partiel. La proportion de travailleurs avec des contrats temporaires a quasiment doublé en Belgique sur la même période, tant chez les jeunes travailleurs que chez les adultes. En 1990, seulement 15,1% des jeunes travailleurs et 3,9% des adultes avaient un emploi temporaire. Toutes proportions gardées, l'intensité de la progression des contrats atypiques a été plus forte pour les hommes que les femmes, même si les femmes restent plus fréquemment exposées à ces types de contrats.

En Belgique il y a proportionnellement plus de jeunes hommes travaillant à temps partiel (11,9%) qu'en moyenne européenne (18,7%), alors que les proportions sont similaires pour les femmes (31,9% et 33,5% respectivement). La tendance s'inverse pour la population adulte dans laquelle plus de femmes belges travaillent à temps partiel (41,9%) que la moyenne européenne (30,9%), alors que les proportions masculines sont similaires (7% et 6,4% respectivement).

En ce qui concerne les jeunes travailleurs ayant des contrats temporaires il n'y a pas d'effet de genre marqué en Belgique (28,7% d'hommes et 31,5% de femmes), comme c'est d'ailleurs le cas en moyenne européenne (40,7% d'hommes et 40,2% de femmes). La différence est plus importante pour la population adulte où seulement 4,7% des hommes belges ont un emploi temporaire pour 8,8% des femmes, la répartition entre genres étant plus égalitaire en moyenne en Europe (10,1% d'hommes et 11,6% de femmes).

Enfin, un élément important à prendre en compte lorsque l'on considère la question du travail atypique dans le contexte de la flexicurité concerne le caractère subi de ce dernier. Le travail à temps partiel, ou pour des périodes temporaires, peut aussi être apprécié positivement s'il est le fait d'un choix volontaire afin de mieux concilier vie sociale et professionnelle ou sortir temporairement de l'emploi à des fins de formation ou d'éducation.

En 2006, 37,9% des jeunes travailleurs belges à temps partiel le sont involontairement, parce qu'ils n'arrivent pas à trouver un emploi à temps plein. C'est le cas pour 33,4% des hommes et 40% des femmes. La proportion de travail à temps partiel involontaire est beaucoup plus réduite chez les adultes, concernant seulement 17,5% des hommes et 11,9% des femmes. Le travail à temps partiel est donc plus clairement l'objet d'un choix volontaire chez les adultes, notamment les femmes.

La comparaison avec la moyenne européenne est plus délicate, notamment parce que la question sur les raisons du travail à temps partiel ou à durée déterminée n'est pas posée dans tous les pays européens dans le cadre de l'enquête sur les forces de travail, ou que les résultats obtenus dans certains pays ne sont pas fiables statistiquement. Apparemment le caractère involontaire du travail à temps partiel est plus important en Belgique pour les jeunes travailleurs. Ainsi en 2004, dernière année pour laquelle la moyenne européenne UE-27 est déclarée fiable par Eurostat, seulement 21,4% des jeunes et 18,3% des adultes travaillaient involontairement à temps partiel. En Belgique pour la même année ces chiffres s'élevaient à 39,7% et 15,3%. La différence entre genres est plus forte en Belgique pour les jeunes travailleurs qu'en moyenne européenne. Ainsi en 2004, si 26,7% des jeunes travailleurs masculins belges travaillaient involontairement à temps partiel, cette proportion était de 21,4% en moyenne européenne, alors que chez les jeunes femmes ces proportions étaient respectivement de 45,3% et 22,2%. L'effet de genre est plus important en moyenne européenne pour les travailleurs adultes, avec 27,4% d'hommes pour 16,1% de femmes. En Belgique à la même époque les chiffres sont de 21,4% pour les hommes et 14,4% de femmes.

Il est également intéressant de constater que tant pour les jeunes que les adultes ou les femmes que les hommes, le travail à temps partiel involontaire décroît fortement au cours du temps. En 1990, 58,9% des jeunes déclaraient travailler involontairement à temps partiel, pour 26,6% des adultes. Cette décroissance est plus marquée chez les femmes. En 1990, 64,1% des jeunes travailleuses et 25,3% des adultes travaillaient involontairement à temps partiel. Chez leurs homologues masculins, ces proportions étaient respectivement de 42,7% et 39,4%.

En comparaison le travail sous contrats à durée déterminée apparaît beaucoup plus contraint que le travail à temps partiel. Les derniers chiffres fiables selon Eurostat pour cette question sont ceux de 2004 : 73,3% des jeunes travailleurs et 90% des adultes déclarent occuper un emploi temporaire parce qu'ils n'ont pas trouvé d'emploi à durée indéterminée. Cette proportion est beaucoup plus élevée que la moyenne européenne (38,2% et 71,6% respectivement). En Belgique les contrats à durée déterminée sont plus fréquents pour les jeunes femmes (77,9%) que pour les jeunes hommes (68,4%), la différence étant moins marquée pour les travailleurs adultes (91,7% de femmes et 86,9% d'hommes). Au niveau européen la différence de genre est nettement moins visible. En 2004, les proportions d'hommes et de femmes sont remarquablement similaires en moyenne européenne, tant pour les jeunes travailleurs (environ 38% d'hommes et de femmes) que les adultes (environ 71,5% d'hommes et de femmes). Contrairement au travail à temps partiel, le travail temporaire est beaucoup moins une question de choix volontaire que de contrainte du marché du travail en Belgique. Le même phénomène semble se dessiner au niveau européen puisque la moyenne UE-27 passe de 34% à 38,2% entre 2001 et 2004 pour les jeunes travailleurs, et de 65,6% à 71,6% pour les travailleurs adultes.

A contrario du travail à temps partiel involontaire, la proportion de travail temporaire involontaire augmente au cours du temps. En 1990, seulement 53,4% des jeunes travailleurs belges et 76,2% des adultes travaillaient involontairement avec des contrats à durée déterminée. Chez les jeunes hommes la proportion est passée de 45,3% en 1990 à 68,4% en 2004, alors que sur la même période cette proportion passait de 59,5% à 77,9% pour les jeunes travailleuses belges.

B. Organisations institutionnelle et politique de l'emploi et de la formation

Le régime fédéral belge règle la coexistence de trois niveaux de compétences : les Communautés (flamande, française et germanophone), les Régions (Flamande, Wallonne et de Bruxelles-Capitale) et l'Autorité Fédérale. Ces niveaux agissent de manière quasiment autonome dans les limites de leur sphère d'attribution respective. Les Communautés sont compétentes pour les matières personnalisables telles que la langue, la culture et l'enseignement. Les Régions sont compétentes pour les matières socioéconomiques telles que l'urbanisme, l'environnement, l'emploi et la formation professionnelle. Les attributions de l'autorité fédérale concernent entre autres la justice, la défense nationale et la sécurité sociale.

Dans le domaine de l'emploi, les compétences sont réparties entre les Régions et l'autorité fédérale. L'Autorité fédérale s'occupe de toutes les politiques de l'emploi qui nécessitent, pour être mises en œuvre, l'utilisation d'une autre de ses compétences (fiscalité ou sécurité sociale). L'Autorité fédérale co-finance les programmes régionaux de remise au travail. Le droit du travail relève exclusivement de l'Autorité fédérale de même que le contrôle du respect des normes en vigueur. Les relations collectives de travail au niveau national et l'égalité entre les hommes et les femmes relèvent également de l'Autorité fédérale. Les programmes de remise au travail des chômeurs dans les administrations et services qui dépendent de l'Autorité fédérale relèvent également de celle-ci.

Les Régions s'occupent du placement et de la remise au travail des chômeurs. La Région wallonne a transféré ses compétences en matière d'emploi à la Communauté germanophone (dans la région de la langue allemande).

Le VDAB est l'organisme de placement de la Communauté / Région flamande, le FOREM est celui de la Région wallonne, ACTIRIS est celui de la Région de Bruxelles-Capitale et l'ADG est celui de la Communauté germanophone. Des accords de coopération entre l'Autorité fédérale et les Régions sont conclus pour la mise en œuvre de la politique de l'emploi.

La **formation professionnelle** est une compétence des Communautés (à l'exception des règles relatives à l'intervention dans les dépenses inhérentes à la sélection, la formation professionnelle et la réinstallation du personnel recruté par un employeur en vue de la création d'une entreprise, de l'extension ou de la reconversion de son entreprise, règles qui restent de la compétence de l'Autorité fédérale). La Communauté française a transféré cette compétence à la Région wallonne et à la Commission Communautaire Française (COCOF). Ce sont donc la Communauté flamande, la Région wallonne, la COCOF et la Communauté germanophone qui sont compétentes pour la formation professionnelle (Cotton, 2001).

L'**enseignement** est obligatoire de 6 à 18 ans. Il est à temps plein jusque l'âge de 15/16 ans et comporte en principe six années d'enseignement primaire. Si le jeune n'a pas suivi les deux premières années de l'enseignement secondaire à 15 ans, il est obligé de rester dans l'enseignement à temps plein jusqu'à 16 ans. S'il a terminé (même sans l'avoir réussie) sa deuxième année de l'enseignement secondaire de plein exercice, l'élève de 15 ans n'est plus soumis à l'obligation scolaire à temps plein. L'obligation scolaire à temps partiel est satisfaite si l'adolescent poursuit l'enseignement secondaire de plein exercice ou s'il suit un enseignement secondaire professionnel à horaire réduit ou une formation reconnue comme répondant aux exigences de l'obligation scolaire.

L'enseignement secondaire concerne les 12 à 18 ans et comporte trois degrés de deux années. Théoriquement, des passerelles existent entre les filières générales, techniques, artistiques ou professionnelles. Dans les faits, les passages s'effectuent dans un seul sens, par rejet. Les filières techniques et professionnelles accueillent la majorité des jeunes mais sont beaucoup moins valorisées que l'enseignement général et sont perçues comme des filières de relégation. En 2004, 68% des élèves du secondaire y étaient inscrits (OCDE 2007).

A l'issue de la période de scolarité à temps plein (15 ou 16 ans suivant le cas), il est possible pour l'élève de choisir un **enseignement en alternance**, au niveau de l'enseignement secondaire professionnel inférieur et/ou professionnel et technique de qualification supérieur et de s'inscrire dans un CEFA (Centre d'Éducation et de Formation en Alternance). Peuvent être inscrits comme élèves réguliers dans des centres d'éducation et de formation en alternance (CEFA):

- les jeunes soumis à l'obligation scolaire et qui n'ont pas atteint 18 ans au 31 décembre de l'année scolaire en cours. Ils y gardent la qualité d'élèves réguliers s'ils effectuent les activités de formation en alternance en entreprises qui leur sont proposés par le centre d'éducation et de formation en alternance;
- les jeunes âgés de plus de 18 ans à 25 ans sous réserve d'avoir conclu
- soit un contrat d'apprentissage de professions exercées par des travailleurs salariés;
- soit une convention emploi-formation;
- soit toute autre forme de contrat ou de convention reconnue par la législation du travail et s'inscrivant dans le cadre d'une formation en alternance

Ces centres sont rattachés à un établissement dispensant l'enseignement secondaire technique et professionnel à temps plein. Les apprentis reçoivent une formation répartie en deux temps: pratique en entreprise et un enseignement et théorique professionnel et général dans le centre (CEFA).

Dans le cadre des régions, ce sont les instituts de formation permanente pour les classes moyennes qui organisent la formation en alternance. Cette filière traditionnelle et valorisée de formation professionnelle des indépendants et des artisans dispose d'une législation bien structurée depuis 1905. Cette filière reste dominante en Communauté germanophone où elle conduit en général plus facilement à l'emploi.

L'**enseignement supérieur hors université** peut être dispensé sous forme d'un enseignement supérieur de type court et d'un enseignement supérieur de type long. L'enseignement de type long est de niveau universitaire.

L'inscription dans l'enseignement supérieur non universitaire est subordonnée au versement d'un droit d'inscription dont le minimum est fixé par voie réglementaire (un droit d'inscription spécifique est prévu pour certains étudiants étrangers). Sous réserve de remplir certaines conditions pédagogiques et financières, l'étudiant peut bénéficier de bourses ou de prêts d'études.

L'enseignement **universitaire** est organisé dans des établissements qui ont le statut d'université. Les études universitaires de premier cycle sont accessibles principalement aux détenteurs d'un certificat de l'enseignement secondaire supérieur. Sous réserve de remplir certaines conditions pédagogiques et financières notamment, l'étudiant peut bénéficier de bourses ou de prêts d'études. Ces aides sont complétées par d'autres avantages, tels les repas desservis à un prix modeste, les aides octroyées par les services sociaux liés aux universités, des abonnements de transport à prix réduit, etc.

C. Quelques évaluations de mesures favorisant l'intégration des jeunes sur le marché de l'emploi

En matière de politique de l'emploi, il est assez rare en Belgique de trouver des mesures ayant fait l'objet d'une évaluation permettant réellement de se prononcer sur l'efficacité du dispositif. Des indicateurs tels le nombre de personnes ou le nombre d'emploi bénéficiant d'une aide publique sont encore trop souvent utilisés comme indicateurs de succès de la politique (Dejemeppe et alii, 2006). Certaines mesures sont par ailleurs trop récentes pour avoir fait l'objet d'une étude d'impact.

1. Le Plan d'Accompagnement et de Suivi des chômeurs favorise-t-il l'insertion en emploi ? Bart Cockx, Anne Defourny, Muriel Dejemeppe et Bruno Van der Linden, *Regards économiques*, IRES, 2007. **Mesure 1.**

Objet : cet article résume les résultats d'une recherche qui a été commanditée par le SPF Emploi, travail et Concertation sociale dans le cadre d'un programme financé par le SPF Politique scientifique et intitulé "Action de soutien aux priorités stratégiques de l'Autorité fédérale". L'article présente les résultats d'une évaluation d'impact du PAS dans sa phase de lancement sur l'insertion en emploi des chômeurs indemnisés âgés de 25 à 29 ans ayant à leur actif plus de 13 mois de chômage. Le rapport de recherche complet est disponible sur <http://www.uclouvain.be/4711.html>.

Principaux résultats : le Plan d'Accompagnement et de Suivi des chômeurs (PAS) accélère la reprise d'emploi des jeunes chômeurs indemnisés résidant en Flandre et en Wallonie. Le PAS a pour résultat de relever d'environ 5 points de pourcentage en moyenne les chances de trouver un emploi. L'effet positif du PAS sur la reprise d'emploi bénéficie aux chômeurs qui ont des caractéristiques plus favorables à l'embauche, aux femmes et aux chômeurs qui ne sont pas chefs de famille. L'impact du PAS n'est pas le même sur tous. Les demandeurs d'emploi qui ont des caractéristiques plus favorables à l'emploi voient leurs perspectives d'embauche davantage accélérées sous l'effet du PAS c'est-à-dire : les chômeurs de moins de 30 ans qui sont diplômés de l'enseignement supérieur (Flandre et Wallonie), ceux qui ont connu une expérience récente d'emploi (Wallonie) et ceux qui résident dans une sous-région où le chômage est plus faible (Wallonie). Pour les chômeurs peu diplômés, n'ayant pas connu d'expérience de travail récente, résidant dans des sous-régions où le chômage est élevé, hommes et chefs de famille, les effets du PAS sont faibles et souvent proches de zéro.

Le PAS semble stimuler, entre autres, la reprise d'emplois à temps partiel faiblement rémunérés en Flandre. Le type d'emploi occupé par les chômeurs qui réintègrent le marché du travail n'est pas identifié. En Flandre, le PAS a notamment pour effet de stimuler les sorties vers des emplois à temps partiel pour lesquels le travailleur bénéficie d'un complément de revenu de l'ONEM. Un tel effet ne s'observe pas en Région wallonne.

Le PAS n'a pas d'effet sur la reprise d'emploi des jeunes chômeurs indemnisés bruxellois. Aucune explication définitive sur l'absence d'effets du PAS pour les jeunes chômeurs bruxellois n'est avancée.

2. Politiques d'activation pour des jeunes chômeurs de longue durée sans expérience de travail. Une évaluation. Bart Cockx, Christian Göbel, Bruno Van Der Linden avec la collaboration de Bernard Masuy et de Stéphane Robin, *Revue belge de Sécurité Sociale*, n°3, 2004, 497-509. **Mesure 3.**

Objet : cet article est une synthèse de la recherche Cock, B, e.a. « Politiques d'activation pour des jeunes chômeurs de longue durée sans expérience de travail », une évaluation la Politique scientifique fédérale en 2004. Considérant une population de jeunes demandeurs d'emploi défavorisés, cette recherche a évalué, l'impact du Plan avantage à l'embauche (PAE, abrogé et remplacé par le **plan ACTIVA en 2002**) sur l'insertion en emploi et sur la durée d'embauche. http://www.belspo.be/belspo/home/publ/pub_ostc/SoCoh/rSO10039sum_fr.pdf

Principaux résultats de la recherche : le PAE12 (chômeurs de plus de 12 mois) s'adresse apparemment surtout aux travailleurs diplômés parmi les jeunes échantillonnés. Un jeune homme avec seulement un diplôme de l'enseignement primaire a 61% de chance en moins de bénéficier du Plan qu'un jeune homme diplômé de l'enseignement secondaire supérieur. Une femme diplômée de l'enseignement secondaire a même cinq fois plus de chances d'accéder à un emploi subsidié qu'une femme ayant au plus un diplôme du primaire. Les jeunes qui ont terminé l'enseignement secondaire inférieur n'ont guère plus chances. De plus, un diplôme de l'enseignement supérieur augmente encore fortement, jusqu'à 79%, la probabilité d'une participation à la politique d'activation.

Les jeunes Bruxellois bénéficient proportionnellement nettement plus du Plan que leurs homologues wallons. Les jeunes hommes flamands, mais pas les femmes, participent par contre nettement moins.

Le taux de sortie de l'emploi baisse fortement et, pour les hommes, significativement pendant la première année de subvention : -37% pour les hommes et -24% pour les femmes. Toutefois, après la première année, l'effet est déjà beaucoup plus faible pour les femmes (-6%) et devient même fortement positif pour les hommes (+35%). Ce dernier effet manifeste donc une hausse du taux de sortie masculin de l'emploi vers le non-emploi. Enfin, au cours de la période postérieure à la fin de la subvention, le taux de licenciement augmente pour les deux sexes : +60% chez les hommes mais seulement +14% chez les femmes.

L'impact du PAE12 est très hétérogène parmi les bénéficiaires, mais qu'il augmente la durée d'emploi de la plupart des catégories de bénéficiaires : elle augmente la durée pour 74% des bénéficiaires masculins et même pour 94% des bénéficiaires féminins.

Le Plan avantage à l'embauche semble donc avoir créé des opportunités d'emploi pour des travailleurs qui, en dépit de diplômes souvent plus élevés que les non-bénéficiaires, n'auraient sinon jamais été embauchés ! Ce constat serait vrai pour la grande majorité des bénéficiaires. Il concerne 96% des bénéficiaires masculins et 80% des bénéficiaires féminins.

Le PAE12 accélérerait la transition vers un emploi non-subsidié d'au moins 37% des hommes et de 32% des femmes.

Le Plan avantage à l'embauche ne rallonge que la durée des épisodes qui, en absence de subvention, auraient été assez courts. Le plan raccourcit les épisodes d'emploi plus longs, peut-être parce que les employeurs préfèrent les remplacer par d'autres travailleurs à nouveau éligibles à la subvention du Plan.

3. Evaluation de la Convention Premier Emploi. Ciriec, ULg, VUB, 2003. Etude non disponible. Une synthèse peut être obtenue auprès des auteurs. **Mesure 5.**

Objet : l'étude commandée par le Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale dresse un portrait général du CPE et de son application pratique entre avril 2000 et décembre 2001 et vise à évaluer si la mise en œuvre du CPE s'est effectivement traduite ou non par une meilleure insertion des jeunes sur le marché du travail par rapport à ce qui se serait passé en son absence. Elle porte sur 69 356 jeunes et 73 006 CPE.

Principaux résultats : les bénéficiaires des CPE sont majoritairement des travailleurs flamands (68,8%), des travailleurs qualifiés (67,3%) et des individus de sexe masculin (56,3%). L'écrasante majorité des CPE ont été conclues dans le secteur privé (93,7%), ont eu une durée de 11 à 12 mois (84%). Plus de 40% ont été conclues sur base d'un contrat à durée indéterminée.

Près de 33% des bénéficiaires de CPE venaient directement des études et avaient trouvé directement sans passer par un organisme d'emploi, un travail sous statut CPE. 29% venaient du chômage ou d'une période d'attente, environ 34% d'un autre travail (à temps plein ou à temps partiel) et ont bénéficié d'une CPE à la fin d'un précédent contrat de travail. 4% venaient de la population inactive. Par rapport à l'ensemble des bénéficiaires de CPE, ceux qui ne sont pas passés par des organismes d'emploi étaient plus qualifiés.

Les individus ayant le mieux réussi à rester au travail à l'issue de leur CPE étaient les bénéficiaires flamands, ceux qui avaient effectués leur CPE dans le privé, les plus qualifiés et ceux qui avant leur entrée en CPE, n'étaient pas passés par un organisme d'emploi ou venaient d'un autre emploi.

4. Les aides à la promotion de l'emploi. Rapport de la Cour des Comptes transmis au Parlement wallon, Cour des Comptes, 2007. Mesure 15.

Objet : Deux ans après la mise en application du dispositif d'aides wallonnes à la promotion de l'emploi (APE), la Cour des comptes a réalisé une première approche de son coût, de son fonctionnement et de sa contribution à la mise au travail des demandeurs d'emploi inoccupés. La synthèse met en perspective les principaux constats découlant de l'examen de la mise en oeuvre du dispositif APE dans trois secteurs (non marchand, marchand, pouvoirs locaux) et les grands objectifs de la réforme des programmes de résorption du chômage.

Principaux résultats : Dans le secteur marchand, les postes APE sont occupés par des hommes (plus de 70 % des travailleurs recrutés) de 25 à 45 ans (70,9 % appartient à cette classe d'âge) d'un haut niveau de qualification (4 sur 10 ont un diplôme universitaire et 4 sur 10 sont gradués), dont la durée de chômage avant l'engagement est de moins de six mois (plus de 78 %). L'éventail des secteurs d'activités subsidiés est large, mais six secteurs totalisent 66 % des postes réalisés : les services aux entreprises, le commerce de gros, le travail des métaux, les services informatiques aux entreprises, la construction et l'industrie agricole et alimentaire.

Dans le secteur non marchand, ce sont majoritairement des femmes qui occupent les postes APE, le plus fréquemment dans le domaine de l'action sociale où l'emploi féminin est dominant (crèches, aide aux familles, instituts pour personnes handicapées ou encore maisons de repos). Les travailleurs APE recrutés après le transfert sont moins qualifiés que dans le secteur marchand (36,3 % sont titulaires d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur, 25 % ont un diplôme de gradué et 14,5 % sont de niveau universitaire).

Les publics fragilisés bénéficient finalement peu de la mesure dans les secteurs non marchand et marchand (puisqu'ils forment 18 % des travailleurs APE recrutés après le transfert dans le premier secteur et moins de 4 % dans le second) mais qu'ils le sont plus dans le secteur des pouvoirs locaux (31,14 %).

La question du relèvement du taux d'emploi grâce aux aides APE ne peut être dissociée de l'existence de l'effet d'aubaine qui se produit lorsque l'embauche de la personne aurait eu lieu même en l'absence du dispositif, ni de celle d'un effet de substitution d'un travailleur APE à un travailleur sur fonds propres : l'effet d'aubaine est difficile à apprécier. Il est toutefois certain que des employeurs recrutent le personnel nécessaire sans attendre la décision ministérielle d'octroi de l'aide APE, mais il est difficile de connaître leur motivation réelle

sans recourir à une méthodologie d'investigation adaptée. Les risques d'effets de substitution sont pour leur part bien réels, cette fois surtout dans le secteur non marchand. Pour éviter ces risques que la nouvelle réglementation cherche à contenir, l'administration doit impérativement mettre en oeuvre le contrôle annuel du respect des obligations en matière de maintien ou d'augmentation du volume de l'emploi.

La question de l'impact du dispositif APE sur la résorption des poches de demandeurs d'emploi fragilisés reste posée. L'écémage observé, dans les secteurs non marchand et surtout marchand, par le choix de travailleurs d'un haut niveau de qualification, avec une durée d'inoccupation très courte (dans le secteur marchand, 3 travailleurs APE sur 10 s'étaient inscrits comme demandeur d'emploi la veille de leur engagement et 6 sur 10 moins d'un mois avant) conduit à conclure que, malgré le biais (non mesuré) en cas de réengagement de travailleurs recrutés pour une durée déterminée (ou un intérim) avant la décision ministérielle¹⁰¹, les aides APE octroyées au secteur marchand ne contribuent pas à résorber le noyau dur du chômage.

5. Rapport final de la recherche : « Étude des parcours d'insertion socioprofessionnelle de personnes qui ont bénéficié d'une mesure d'activation via les dispositifs de mise à l'emploi à la disposition des CPAS », Michel Albertijn & Baudouin Massart (Tempera & Agence Alter), 2006. **Mesure 16.**

<http://www.mis.be/themes/POD/publicaties/content/eindrapport%20arbeidsmarkttoestand%20geactiveerden%20FR.pdf>

Principaux résultats de la recherche : la recherche a étudié les effets de ces mesures par le biais d'une enquête menée auprès de 843 bénéficiaires. Ces derniers ont été interrogés sur leur évolution au sein du marché du travail jusqu'à un an après la fin de leur trajet d'activation.

Les personnes interrogées restent actives sur le marché du travail. Quarante-huit pour cent d'entre elles travaillent ou sont en recherche d'emploi. Un an plus tard, 83% des répondants sont actifs sur le marché du travail, soit parce qu'ils occupent un emploi, soit parce qu'ils en recherchent un.

Plus de la moitié occupent un emploi. Un an après la fin de l'activation, 59,6% des répondants qui ont bénéficié d'un dispositif de mise à l'emploi (plan Activa, programme de transition professionnelle, intérim d'insertion et initiatives d'insertion sociale) ont un emploi. Parmi les répondants bénéficiaires d'une mesure article 60§7 et article 61, 49,2% sont également à l'emploi. Les différentes mesures prises dans le but de fournir aux ayants droit à l'intégration sociale un meilleur accès au marché du travail font toutes la preuve de leur efficacité un an après leur terme. Les mesures qui ont pour finalité explicite la mise à l'emploi de longue durée y réussissent mieux que les autres, et celles qui ont pour finalité la réinsertion dans la vie économique y conduisent également mieux que d'autres...

La plupart des bénéficiaires ont pour la plupart une situation professionnelle stable.

Peu jouissent d'un contrat à durée indéterminée. Seuls 26,8% des personnes interrogées qui ont un emploi bénéficient d'un contrat à durée indéterminée. Le moment crucial est celui qui suit l'activation. Les personnes activées éprouvent des difficultés à décrocher un emploi par elles-mêmes.

6. Politiques d'activation pour des jeunes chômeurs de longue durée sans expérience de travail. Une évaluation. Bart Cockx, Christian Göbel, Bruno Van Der Linden avec la collaboration de Bernard Masuy et de Stéphane Robin, *Revue belge de Sécurité Sociale*, n°3, 2004, 497-509. **Mesure 17.**

Objet : cet article est une synthèse de la recherche Cock, B, e.a. « Politiques d'activation pour des jeunes chômeurs de longue durée sans expérience de travail », une évaluation la Politique scientifique fédérale en 2004. Considérant une population de jeunes demandeurs d'emploi défavorisés, cette recherche a évalué, l'impact de l'**Allocation garantie de revenu** (AGR). L'analyse est restreinte aux femmes car trop peu d'hommes bénéficient de l'AGR. Une analyse pour le public masculin n'a donc guère de sens sur le plan statistique.

http://www.belspo.be/belspo/home/publ/pub_ostc/SoCoh/rSO10039sum_fr.pdf

Principaux résultats : les jeunes femmes originaires d'un pays extérieur à l'UE ont bien moins de chance de bénéficier de l'AGR qu'une Belge (l'écart dépasse 70%).

Les effets de l'AGR sur la transition de l'emploi au non-emploi montrent que pendant la période d'attribution, le bénéficiaire de l'AGR semble fortement enfermé dans l'emploi subsidié : le taux de transition au non - emploi baisse de 37%. Mais la moitié des bénéficiaires de l'AGR transitent vers un emploi non - subsidié

D'autre part, une fois que la travailleuse a transité d'un emploi avec octroi de l'AGR vers un emploi non - subsidié, les chances de licenciement croissent fortement : le taux de transition au non emploi est presque le double de celui en l'absence de participation.

Environ un quart de bénéficiaires féminines n'aurait jamais quitté le chômage en l'absence d'AGR. De nombreuses bénéficiaires de l'AGR auraient quitté le chômage de toute façon.

7. Les effets sur l'emploi du complément de revenu au travail à temps partiel en Belgique : analyse économétrique sur un panel de jeunes chômeuses, Cockx, B, Robin S., Goebel C., 2006. Mesure 17.

Les auteurs analysent l'effet d'une politique de soutien au revenu (emploi subsidié) sur la transition du chômage vers l'emploi à temps plein (non subsidié). L'analyse porte sur un panel de 8630 jeunes chômeuses belge sans expérience de travail. Les auteurs estiment un modèle de durée à hasard proportionnel bivarié mélangé, qui permet de mesurer l'incidence du passage par l'emploi subsidié sur le taux de transition vers l'emploi non-subsidié. Les résultats indiquent que le supplément de revenu influence positivement l'accès à l'emploi non-subsidié lorsqu'on ne contrôle pas pour l'hétérogénéité individuelle inobservée. Cet effet reste positif, mais n'est plus significatif lorsque le modèle inclut un terme d'hétérogénéité.

http://www2.econ.ucl.ac.be/Users/b.cockx/CRG_AFSE_2006.pdf

8. La formation en Wallonie : un nécessaire recentrage de la politique régionale, Thérèse-Marie Bouchat et Philippe Defeyt, 2006. Mesure 2.

Objet : cette étude a été menée en 2006 pour la ministre ayant la formation dans ses compétences. Après avoir décrit les dispositifs de formation existants en Wallonie et établi quelques tableaux statistiques décrivant les comportements des wallons en matière de formation continue, les deux auteurs abordent 10 thématiques : la formation des travailleurs, les formations en alternance, efficacité et effets d'aubaine, les abandons ou interruptions de formation, l'orientation, les discriminations, les publics éloignés de l'emploi et d'une place dans la société, des formations à la carte ?, le savoir - être, l'Arlésienne des formations, régulation(s), contrôle(s) et évaluation(s) pour plus d'efficacité et d'efficience. L'étude fait entre autre une analyse du **Plan Formation Insertion** wallon. Un document séparé reprend en synthèse les principales conclusions du rapport. Ce dernier est disponible : <http://observatoire.emploi.wallonie.be/dyn/14/fichiers/RFDefeyt610.pdf>.

Principaux résultats : l'étude signale que les secteurs du commerce absorbent 22% des bénéficiaires du PFI. Si il est probable que des chômeurs aient trouvé un emploi dans la

distribution par les PFI, les auteurs soulignent que ces emplois auraient de toute façon été créés. Les personnes ayant obtenu un diplôme peu élevé profitent relativement peu du système alors qu'elles sont largement surreprésentées dans la population au chômage. Ce ne sont donc pas nécessairement les publics prioritairement visés qui profitent le plus de certains dispositifs. Cela permet également de dire que les certains employeurs tirent sur toutes les ficelles : toute la formation, initiale puis sur le terrain est désormais largement subsidiée par la collectivité alors que le discours ambiant tend à dire que seront plus employables ceux qui font des études.

9. Le plan wallon formation - insertion, Cour des Comptes, 2003. Mesure 2.

Objet : le contrat d'avenir pour la Wallonie a insisté sur la nécessité de renforcer la formation en entreprise, tout particulièrement des jeunes peu ou insuffisamment qualifiés, grâce notamment au P.F.I. L'étude porte d'une part, la mise en oeuvre du dispositif par l'Office wallon de la Formation professionnelle et de l'Emploi (Forem), d'autre part une évaluation de l'impact de cette mesure en termes d'insertion des bénéficiaires dans le marché du travail. Les analyses ont été réalisées sur la base de l'ensemble des contrats conclus du 1er janvier 1998 au 31 décembre 2001. Pour apprécier la politique de recrutement des employeurs qui recourent de manière régulière ou intensive au P.F.I., la Cour a sélectionné une trentaine d'entreprises relevant de différents secteurs d'activité et examiné l'évolution de leur effectif ainsi que le parcours professionnel des ex-stagiaires qu'elles ont occupés. Le rapport est disponible : http://www.ccrek.be/docs/Reports/2003/decembre_2003_pfi.pdf

Principaux résultats : Le P.F.I. a connu un succès croissant depuis sa création. Il est présenté comme l'un des outils visant à prévenir le chômage des jeunes et le chômage de longue durée ainsi qu'à promouvoir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. Près de la moitié des stagiaires avaient moins de 25 ans mais près de 65% d'entre eux étaient au moins titulaires d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur. Or, les statistiques en matière de chômage montrent que le chômage frappe surtout les jeunes les moins qualifiés. Le P.F.I. ne concerne pas spécifiquement des professions difficiles à pourvoir. En outre, il est utilisé pour former à des métiers où il existe en principe une réserve de main-d'oeuvre.

Le P.F.I. est un des instruments qui vise à réduire la pression fiscale sur le travail afin d'encourager les employeurs à recruter. Il s'accompagne d'une activation des allocations sociales perçues par le stagiaire de sorte que l'employeur bénéficie d'une réduction substantielle des coûts salariaux pendant la formation. Par ailleurs, l'employeur économise également le montant des cotisations sociales qu'il aurait dû payer s'il avait engagé directement le demandeur d'emploi sous contrat de travail. Le P.F.I. constitue donc un incitant financier de par la réduction (de 62% à 87%) de la charge salariale patronale brute qu'il procure durant la période de formation.

En termes d'insertion, les résultats sont favorables. Le P.F.I., un dispositif plus efficace que la formation professionnelle dispensée dans les centres en gestion propre de l'Office, mais qui bénéficie à un public dont l'employabilité est plus élevée. Ce taux s'élève à 87% pour les stagiaires qui ont entamé un plan formation- insertion, contre 64,08% pour les stagiaires sortis de formation qualifiante des centres en gestion propre du FOREM au cours des trois derniers trimestres 2002. Toutefois, l'analyse comparée du profil des stagiaires qui ont bénéficié des deux types de formations montre clairement que les stagiaires qui entament un plan formation - insertion sont plus jeunes et plus diplômés que les stagiaires issus de la formation professionnelle.

L'examen des dossiers révèle que pour 46,6% des stagiaires pris en compte pour l'analyse des effets, l'emploi occupé au moment de l'étude (et non à la fin du stage) a un rapport avec la

spécialité de la formation suivie en entreprise : celle-ci leur a permis d'acquérir une formation nouvelle ou de compléter la formation possédée avant l'entrée en stage. Pour 14,9% des stagiaires, le P.F.I. n'a eu qu'un effet de mise en contact avec les entreprises. Enfin, l'effet dynamisation du stage a été détecté dans 3,4% des cas. En conclusion, la formation en entreprise a induit des effets auprès de 65% des stagiaires. Pour les 35% restants, aucun effet formation, contact ou dynamisation n'a pu être décelé.

La limitation de l'effet d'aubaine passe par un ciblage plus important de la mesure vers les publics fragilisés, par une analyse préalable de la demande de l'entreprise et un suivi pédagogique de la formation plus rigoureux. L'analyse du profil des stagiaires entrés en P.F.I. a démontré que le public « naturel » de ce dispositif est en moyenne plus jeune, plus qualifié, qu'il a connu une durée d'inactivité plus courte que les demandeurs d'emploi inoccupés inscrits au FOREM et qu'il est majoritairement composé d'hommes.

D. Revue de la littérature

1. Des emplois pour les jeunes – Belgique, OCDE 2007 : ce rapport fait le tour des principales barrières à l'emploi des jeunes et évalue la pertinence et l'efficacité des dispositifs existants pour faciliter la transition de l'école à l'emploi. Le rapport souligne notamment que le marché du travail des jeunes en Belgique est moins performant que la moyenne, que certaines spécificités institutionnelles pèsent sur la transition de l'école à l'emploi, que si les réformes récentes vont dans la bonne direction, d'autres nouvelles réformes sont nécessaires pour promouvoir l'emploi des jeunes. La transition de l'école à l'emploi devrait être moins abrupte, les obligations réciproques (octroi d'allocation de chômage) des jeunes devraient être renforcées et les barrières à l'embauche des jeunes devraient être éliminées.

2. Les jeunes, le travail et l'emploi, Patricia Vendramin, Fondation Travail Université, 2007 : enquête par questionnaire auprès d'un échantillon de plus d'un millier de jeunes salariés de moins de 30 ans en Belgique francophone. L'objectif de l'enquête était d'avoir une meilleure connaissance des salariés de moins de 30 ans, de leur insertion professionnelle, leur trajectoire, leur rapport au travail et leur perception du fait syndical.

<http://www.ftu-namur.org/fichiers/Jeunes-travail-emploi.pdf>

3. Politique d'emploi : quelques enjeux fédéraux majeurs, Bruno Van der Linden, Regards économiques, IRES, 2007 : Bruno Van der Linden montre, notamment, qu'il existe des alternatives à la régionalisation des politiques d'emploi, qui combinent mieux l'objectif d'assurer les travailleurs contre le risque de chômage et la nécessité de responsabiliser les régions.

http://www.servicessalapersonne.gouv.fr/UserFiles/File/Publications/2_Regards_eco.pdf

4. Le travail atypique, Patricia Vendramin, Fondation Travail Université, 2001 : résultat d'enquêtes qui montrent que le travail atypique est avant tout l'affaire des femmes et des jeunes, qu'il s'agisse de situations choisies, comme dans le cas du temps partiel volontaire ou de situations subies, comme toutes les autres situations (durée déterminée, temps partiel contraint, intérim, programmes de résorption du chômage).

<http://www.ftu-namur.org/fichiers/CSC-travailatypique.pdf>

5. Politique de l'emploi et de la formation professionnelle en Région de Bruxelles-Capitale sous l'angle du genre, Observatoire Bruxellois du marché du travail et des qualifications, 2005. L'étude porte sur l'examen des mesures d'accompagnement dans la recherche d'emploi, la formation professionnelle et les mesures d'aide à l'emploi (Activa, prime de transition professionnelle) sous l'angle du genre. L'étude comprend chaque fois une description succincte des différentes mesures et une analyse de l'accessibilité de ces dispositifs en terme de parité. Elle est disponible au :

http://www.actiris.be/Observatoire/pdf/Femmes_volet2.pdf

6. Le cours de vie des jeunes adultes 18-36 ans, Mark Elchardus et Wendy Smits, Vrije Universiteit Brussel. Ce rapport étudie de plus près la vie familiale des jeunes adultes de 18 à 36 ans. Il s'attache aux transitions de carrière comme le départ du domicile parental, la cohabitation avec un(e) partenaire, la naissance d'enfants et l'achat d'un logement. Dans la première section de ce rapport partiel, les auteurs s'intéressent aux différentes formes de cohabitation ou aux types de ménage dans lesquels les jeunes adultes vivent. La deuxième section examine les intentions vis-à-vis de diverses transitions. La troisième section analyse

de plus près les attitudes des jeunes adultes par rapport aux modèles familiaux, aux traditions (familiales) et aux types de ménage.

http://www.vub.ac.be/TOR/main/publicaties/downloads/t2005_12.pdf

7. Les jeunes allocataires à charge de l'ONEM, Office National de l'Emploi, 2007. L'étude fait le point sur l'évolution récente du chômage des jeunes en Belgique de 1996 à 2005. Elle examine le nombre de jeunes chômeurs (de moins de 30 ans) qui restent disponibles et ne parviennent pas à trouver ou à retrouver une place sur le marché du travail en Belgique et dans ses régions. Entre 1996 et 2005, la part des allocataires de moins de 30 ans dans le total des allocataires de l'Office varie en moyenne de près de 26 % en 1996 à un peu moins de 20 % en 2005. La part des jeunes allocataires de l'Office par rapport à la population en âge de travailler (dans la même tranche d'âge) oscille entre 10 et 13 % et est plus faible en Région flamande qu'en Région de Bruxelles-Capitale et qu'en Région wallonne.

http://www.rva.be/D_stat/Studies/2007/Jongeren_evolutie_1996_2005/ContentFR.pdf

8. Existe-t-il une relation entre l'âge du chômeur et la durée du chômage ? Office National de l'Emploi, 2003. Après avoir examiné globalement la relation existant entre l'âge du chômeur et sa durée de chômage, l'analyse porte particulièrement sur les chômeurs admis sur base du travail ou de leurs études et sur les chômeurs âgés dispensés. Le rapport nous apprend qu'à 18 ans, il y a plus de 9 chances sur 10 (92 %) que le chômeur soit en inactivité depuis moins d'un an. Mais ensuite cette probabilité chute rapidement: le chômeur de 20 ans n'a plus que 67 chances sur 100 d'être en chômage depuis moins d'un an! A 23 ans, cette probabilité tombe déjà à la moitié! Il y a, par contre, 1 chance sur 4 pour que sa durée de chômage soit comprise entre 1 et 2 ans. On trouve déjà parmi ces chômeurs des jeunes en inactivité depuis 5 à 6 ans (1,5 %). A 29 ans, 4 personnes sur 10 sont en chômage depuis moins d'un an. A 35 ans, ils ne sont plus que 3 sur 10 à compter moins d'un an. A 45 ans, 2 sur 10, à 53 ans, 1 sur 10 compte moins d'un an de chômage. A l'opposé, la classe des plus de 10 ans de chômage, apparaît dès l'âge de 28 ans, où l'on compte 1 chômeur sur 100 dans cette situation. A 34 ans, plus de 10 chômeurs sur 100 enregistrent déjà plus de 10 ans de chômage. A 41 ans, le cap des 20 % est franchi! A 56 ans, on atteint les 30 %.

http://www.rva.be/D_stat/Studies/2003/Age_et_duree/Age_et_dureeFR.pdf

9. Allègement des cotisations patronales à la sécurité sociale: pourquoi, pour qui et comment? Cokx, Sneessens, Van Der Linden, *Revue Belge de Sécurité Sociale*, N°4, 2005, pp 583-597. Les auteurs examinent les allègements de charges sociales que la Belgique pratique depuis maintenant plus de 20 ans et leurs effets, sur base d'une large revue de la littérature économique. L'efficacité des subventions temporaires à l'embauche est également discutée : les résultats sont à cet égard controversés. Les auteurs considèrent par contre que des politiques visant à stimuler l'offre de travail par une revalorisation des bas revenus de l'activité professionnelle ne sont pas adéquates, la faiblesse du taux d'emploi des moins qualifiés s'expliquant par le manque de demande de travail à ce niveau de salaire. Les auteurs recommandent de concentrer les allègements de cotisations patronales sur une fourchette assez étroite de salaire pour en maximiser l'effet en terme de création de postes de travail pour les peu qualifiés. Ils proposent concrètement d'éliminer toute cotisation patronale sur les bas salaires et de reprendre progressivement l'avantage octroyé, avec extension au secteur non-marchand. Ils recommandent également d'octroyer les subventions à l'embauche sur une période plus courte, avec pour objectif d'accroître l'efficacité du processus d'appariement.

http://socialsecurity.fgov.be/bib/frames/fr/4_2005_fr.pdf

10. The effects of temporary employment subsidies on employment duration, Ch. Goebel, discussion Paper, n°35, UCL, 2006. Dans cet article, l'auteur étudie les effets de la participation des jeunes chômeurs de longue durée à des emplois subsidiés, sous forme de réduction des contributions patronales au profit de l'employeur pendant deux ans.

http://www.ires.ucl.ac.be/DP/IRES_DP/2006-35.pdf

11. Bourses d'études: ascenseur social? Le Journal du Collectif Solidarité contre l'Exclusion, N°59, 2007. Une partie importante de ce numéro est consacré aux bourses d'études et traite de la nécessité d'avoir des allocations d'études suffisantes pour soutenir la démocratisation de l'accès à l'enseignement supérieur. Il évoque le rôle joué par les bourses d'études en tant qu'ascenseur social et la nécessité d'assurer une réelle efficacité du système des allocations.

12. Actions du Plan Marshall sur le marché du travail wallon, Muriel Dejemeppe, Bruno Van der Linden, Regards économiques, IRES, N°40, 2006. Cet article comprend trois parties. La première partie rappelle brièvement un certain nombre de faits concernant le chômage et le non - emploi en Région wallonne, et vise à rappeler l'urgence de réformes structurelles profondes dans cette Région. La deuxième partie est consacrée aux éléments d'analyse sur, d'une part, la difficulté de pourvoir des emplois vacants en Wallonie et, d'autre part, le niveau du coût salarial et de la productivité dans cette région. Plusieurs mesures concrètes du "plan" sont discutées dans cette partie. La troisième partie aborde la question de l'évaluation des politiques d'emploi (aides à la promotion de l'emploi, programmes de transition professionnelle) et précise ce qu'il faut et, surtout, ne faut pas faire en cette matière.

<http://regards.ires.ucl.ac.be/Archives/Re040.pdf>

13. Inventaire des mesures en faveur de l'emploi, Conseil Supérieur de l'Emploi, SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, 2003. Le document vise à dresser un inventaire complet des mesures qui ont été prises aux niveaux tant fédéral que communautaire et régional en faveur de l'emploi. Il donne, pour chaque mesure, une description du cadre légal, de l'objectif, des principes généraux et du cadre administratif ainsi que, dans la mesure du possible, une évaluation quantitative et qualitative. Disponible sur demande auprès du SPF.

14. Inventaire des mesures en faveur de l'emploi 2006, Observatoire Bruxellois du Marché du Travail et des Qualifications, 2007. Chaque mesure est décrite selon une même structure: le cadre légal, l'objectif global, les principes généraux de fonctionnement, le cadre administratif dans lequel elle s'inscrit, l'articulation avec les lignes directrices de la stratégie européenne pour l'emploi et, autant que faire ce peut, une évaluation quantitative et qualitative ainsi que les perspectives de développement.

http://www.actiris.be/Observatoire/pdf/Inventaire_mesures_2006.pdf

15. Le système de formation professionnelle en Belgique, Paul Cotton, CEDEFOP, 2001. La collection "Panorama" du CEDEFOP propose une brève description consacrée aux systèmes nationaux de formation et d'enseignement professionnels (FEP) dans les Etats membres. Après une description succincte du système éducatif, le document se concentre sur une présentation sommaire mais rigoureuse de l'organisation de la FEP (initiale, continue et formation à l'emploi), son financement, l'orientation des élèves et la formation des enseignants et formateurs.

16. La gestion par la dérogation : une politique d'apprentissage industriel en Belgique francophone, Levêque et Vrancken, Formation – Emploi, CEREQ, 2004. A partir d'une étude menée en Belgique, dans le secteur de la formation en alternance, les auteurs montrent que les acteurs les plus qualifiés profitent prioritairement de ces politiques. En recourant systématiquement à la dérogation, les entreprises affiliées à une association patronale parviennent à embaucher des jeunes plus âgés, mieux intégrés socialement et familialement que le public ciblé initialement par la loi sur l'apprentissage. Une véritable régulation par la dérogation des contrats d'apprentissage industriel se met alors en place, conduisant à la sélection de ces jeunes et à l'entretien de l'exclusion des moins qualifiés. Si ce dispositif public ciblant des jeunes vise bien, au départ, une diminution globale du chômage, on peut retenir qu'il peut toutefois se voir détourné de sa mission sociale d'insertion à des fins de flexibilité de la main.

17. Le Droit à l'intégration sociale dans le contexte européen, Yuri Kazepov, *Le droit à l'intégration sociale dans le contexte européen, Belgique 2005, Peer Review in the field of Social Inclusion Policies.* Le document constitue le rapport de synthèse du processus d'évaluation par les pairs en Belgique. Il cherche à situer la politique du DIS dans un contexte comparatif européen. L'objectif est de situer les politiques belges dans une perspective internationale en soulignant le pour et le contre. En outre, l'auteur cherche à clarifier le processus par lequel les institutions traduisent la vulnérabilité et le risque social en des conditions socialement définies de besoins dans les pays européens et dans les modèles respectifs de bien-être.

http://www.ec.europa.eu/employment_social/spsi/docs/social_inclusion/2005/pr_be_fr.pdf

E. Principaux sites internet

1. **L'Office National de l'Emploi (Onem)** : peuvent y être consultés des statistiques, des études, et des rapports annuels sur la situation de l'emploi et du chômage.

http://www.rva.be/Frames/frameset.aspx?Language=FR&Path=D_stat/&Items=2

2. **L'Office Bruxellois de l'Emploi (ACTIRIS)** : le rapport annuel statistique d'ACTIRIS regroupe les statistiques sur le chômage (par commune, niveau d'études, chômage des jeunes.) et les offres d'emploi (offres reçues, taux de satisfaction, ...) en Région de Bruxelles-Capitale et est disponible sur le site. <http://www.actiris.be/>

3. **L'Office Wallon de l'Emploi et de la Formation (FOREM)** : www.leforem.be

4. **L'Office Flamand de l'Emploi (VDAB)** : <http://vdab.be/>

5. **L'Office Germanophone de l'Emploi**: http://www.dglive.be/DesktopDefault.aspx/tabid-266/496_read-1022/

6. **Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale** : le site permet l'accès à divers documents touchant l'emploi. <http://www.emploi.belgique.be/home.aspx>

7. **Service Public Fédéral de Programmation Intégration Sociale, Lutte contre la Pauvreté, Economie Sociale et Politique des Grandes Villes** : permet d'accéder à des informations qualitatives et quantitatives sur le droit à l'intégration sociale, le droit à l'aide sociale et le droit au revenu minimum d'intégration.

http://www.mi-is.be/themes/integration/Onderhoudsgelden/index_fr.htm

8. <http://www.autravail.be/>: ce site organisé par l'ensemble des intervenants publics belges, propose un aperçu des avantages et des primes auxquels le travailleur et l'employeur actuel ou futur peuvent prétendre. Le moteur de recherche permet de cibler les mesures d'aide à l'emploi à destination des jeunes de moins de 26 ans.

9. **Organisations syndicales** : <http://www.csc-en-ligne.be/>,
<http://www.fgtb.be/CODE/fr/home.htm>

10. **L'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique (IWEPS)** : le site offre la possibilité de consulter une base de données socio-économiques concernant le marché du travail en Wallonie qui est mise à jour en permanence et s'enrichit régulièrement en fonction de l'activité de l'Institut. <http://statistiques.wallonie.be/>

11. **L'Observatoire Bruxellois des Qualifications** : Il a pour mission de suivre les évolutions de l'emploi et du chômage en Région de Bruxelles-Capitale. Il traite au travers d'analyses thématiques de questions relatives aux mutations et transformations que sont susceptibles de connaître les emplois, les métiers et les qualifications. Le site permet d'accéder à de nombreuses publications, études et statistiques thématiques.

http://www.actiris.be/Search/Asp/page.asp?pg=http://www.actiris.be/fr/observatoire/observatoire_missions_fr.htm

12. **HIVA-KUL** : le « Hoger Instituut voor de Arbeid (HIVA) » (Institut supérieur du travail) est un centre de recherche, attaché à l'Université de Leuven, axé sur les problématiques

rencontrées par les travailleurs, les groupes défavorisés, les organisations et les mouvements sociaux. <http://www.hiva.be/Openingspagina/Home.php>

F. Aperçu des mesures susceptibles de favoriser l'intégration des jeunes sur le marché de l'emploi

LES MESURES DE POLITIQUE DU MARCHÉ DE L'EMPLOI

1. Le Plan d'Accompagnement et de Suivi des Chômeurs (PAS)			
Année de référence	Bénéficiaires	Institution/Organisations impliquées	Source
2004	Les chômeurs complets indemnisés	Etat fédéral FOREM, ACTIRIS, VDAB, ADG	Office Nationale de l'Emploi SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale
<p>Description de la mesure : le Plan d'Accompagnement et de Suivi des chômeurs vise à renforcer le suivi et l'accompagnement des chômeurs dans leur démarche en vue de trouver un emploi. Combine encouragements et menaces de sanctions. D'un côté, il vise à renforcer l'aide à la recherche d'emploi, l'offre de formations et d'autres politiques actives. De l'autre, l'effort de recherche des chômeurs indemnisés est contrôlé plus étroitement et des sanctions sont prévues si cet effort est jugé insuffisant.</p>			
<p>Evaluation d'impact : Le Plan d'Accompagnement et de Suivi des chômeurs favorise-t-il l'insertion en emploi ? Bart Cockx, Anne Defourny, Muriel Dejemeppe et Bruno Van der Linden, <i>Regards économiques</i>, IRES, 2007. Voir Supra C. 1.</p>			
2. Le plan Formation -Insertion (PFI)			
Année de référence	Bénéficiaires	Institution/Organisations impliquées	Source
1997	Toute personne inscrite comme demandeur d'emploi auprès d'un service public régional de l'emploi (FOREM, ORBEM, VDAB ou ADG), bénéficiant ou non d'allocations de chômage ou d'attente ou bénéficiant du revenu d'intégration sociale.	Région Wallonne FOREM	Office Wallon de l'Emploi et de la Formation (FOREM)
<p>Description de la mesure: Le Plan Formation-Insertion a pour objet l'insertion de demandeurs d'emploi auprès d'employeurs qui offrent des emplois dont l'occupation nécessite la mise en oeuvre d'un programme de formation professionnelle spécifique et de permettre aux entreprises de disposer d'une main d'œuvre adaptée à leur besoin. La durée de la formation ne peut être inférieure à 4 semaines, ni supérieure à 26 semaines. L'entreprise verse au stagiaire une prime d'encouragement qui correspond au montant de la différence entre la rémunération imposable afférente à la profession à apprendre et les revenus du stagiaire (revenu d'intégration sociale, allocation de chômage, allocation d'attente, indemnité de compensation. Le stagiaire reçoit ses allocations de chômage (ou d'attente) ou le revenu d'intégration sociale, ou l'indemnité de compensation, une intervention à charge du FOREM dans les frais de déplacement si le lieu de</p>			

résidence du stagiaire et le lieu où il reçoit la formation sont distants d'au moins 5 Km et une prime d'encouragement nette à charge de l'entreprise.
Evaluation d'impact : Le plan wallon formation - insertion , Cour des Comptes, 2003, voir Supra C.9 .
La formation en Wallonie : un nécessaire recentrage de la politique régionale , Thérèse-Marie Bouchat et Philippe Defeyt, 2006, voir Supra C.8 .

3. Activa pour les chômeurs de longue durée			
Année de référence	Bénéficiaires	Institution/Organisations impliquées	Source
1 ^{er} janvier 2002	Les chômeurs complets indemnisés de moins de 45 ans inscrits depuis 24 ou 36 mois Les chômeurs complets indemnisés de moins de 25 ans, inscrits depuis 312 jours comme demandeurs d'emploi inoccupés.	Etat fédéral ONEM, Office National de l'Emploi	Office National de l'Emploi Ordonnance portant organisation et fonctionnement de l'Office Régional Bruxellois de l'emploi.
Description de la mesure: cette mesure vise la réinsertion des demandeurs d'emploi dans le circuit normal du travail par l'octroi d'une réduction temporaire trimestrielle de cotisations patronales de sécurité sociale de 1000 EUR et d'une allocation de chômage activée ou allocation de travail. Celle-ci s'élève à 500 EUR par mois pour un travailleur engagé à temps plein. L'employeur peut la déduire de la rémunération nette à payer. La durée des avantages dépend de la durée de l'inscription			
Evaluation d'impact : le plan Activa a remplacé le Plan Avantage à l'Embauche en 2002. Une évaluation du PAE figure dans « Politiques d'activation pour des jeunes chômeurs de longue durée sans expérience de travail. Une évaluation. » Bart Cockx, Christian Göbel, Bruno Van Der Linden avec la collaboration de Bernard Masuy et de Stéphane Robin, 2004. Voir Supra C 2 . Voir également : The effects of temporary employment subsidies on employment duration , Ch. Goebel, discussion Paper, n°35, UCL, 2006, Supra D.9 .			

4. Activa Start (activation des allocations de chômage dans le cadre des premiers emplois)			
Année de référence	Bénéficiaires	Institution/Organisations impliquées	Source
1 ^{er} janvier 2006	Les chômeurs complets indemnisés de moins de 26 ans, moins qualifiés et très peu qualifiés, disponibles sur le marché de l'emploi à temps plein, et non soumis à l'obligation scolaire, ne pas suivre d'enseignement de jour	Les autorités fédérales L'Office National de l'Emploi (ONEM)	Office National de l'Emploi Plan d'action national pour l'emploi 2002 Arrêté royal d'exécution de l'article 7 §1 de l'arrêté - loi du 28 décembre 1944 relatif à la sécurité sociale des travailleurs pour la promotion de mise à l'emploi des jeunes moins qualifiés ou très peu qualifiés

Description de la mesure : cette mesure favorise la réinsertion des jeunes demandeurs d'emploi moins qualifiés dans le circuit normal du travail par l'octroi d'une allocation de chômage activée (appelée allocation de travail) de 350 EUR pendant les 6 premiers mois sans jamais pouvoir dépasser le montant de la rémunération nette due. L'employeur peut la déduire de la rémunération nette à payer et ne paie que le solde.			
Evaluation d'impact : pas d'évaluation recensée.			

5. Les conventions premier emploi			
Année de référence	Bénéficiaires	Institution/Organisations impliquées	Source
2004	Les jeunes moins qualifiés de moins de 26 ans inscrits comme demandeurs d'emploi.	Les autorités fédérales ONEM	Office National de l'Emploi SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale, Plan d'action national pour l'emploi 2002
Description de la mesure : l'employeur qui engage un jeune moins qualifié ou très peu qualifié dans le cadre d'une telle convention a droit à des réductions de cotisations de sécurité sociale jusqu'à la fin du trimestre au cours duquel ce jeune atteint l'âge de 26 ans. Tout employeur occupant un effectif de 50 travailleurs doit engager un certain nombre de jeunes : dans le secteur privé, ils doivent représenter 3% de l'effectif, et 1,5% dans le secteur public.			
Evaluation d'impact : Evaluation de la Convention Premier Emploi. Ciriec, ULg, VUB, 2003. Voir Supra C. 3			

6. Les conventions de premier emploi auprès d'organismes d'intérêt public bruxellois			
Année de référence	Bénéficiaires	Institution/Organisations impliquées	Source
2005	les demandeurs d'emploi inoccupé de moins de 25 ans ; porteurs, au maximum, d'un diplôme du niveau secondaire supérieur ayant signé un contrat de projet professionnel (CPP).	Région Bruxelles Capitale Office Régional Bruxellois de l'Emploi, ACTIRIS	Office Régional Bruxellois de l'Emploi Ordonnance portant organisation et fonctionnement de l'Office Régional Bruxellois de l'emploi.
Description de la mesure : la mesure a pour but de favoriser l'intégration sociale de jeunes demandeurs d'emploi et de les positionner plus favorablement sur le marché de l'emploi, par une expérience formatrice, dans des fonctions critiques ou économiquement porteuses. L'employeur bénéficie de l'exonération de la plupart des cotisations patronales de sécurité sociale. ACTIRIS prend en charge le salaire brut (y compris la prime de fin d'année), le pécule de vacances, l'intervention de l'employeur dans les frais de transport, la quote-part patronale dans les chèques repas.			
Evaluation d'impact : évaluation programmée en 2007.			

7. Prime salariale à l'emploi de demandeurs d'emploi via le programme Werkervarings-plus (WEP-PLUS)			
Année de référence	Bénéficiaires	Institution/Organisations impliquées	Source
1997	Les chômeurs de longue durée peu qualifiés et les demandeurs d'emploi inoccupés entre 16 et 18 ans suivant un programme d'études à temps partiel	Région Flamande Office Flamand de l'Emploi et de la Formation professionnelle (VDAB)	Vlaams Departement voor Werk en Sociale Economie Arrêté du Gouvernement flamand portant exécution de l'accord flamand concernant l'emploi : harmonisation des programmes d'expérience du travail, 17 juin 1997
Description de la mesure : l'engagement de chômeurs de longue durée peu qualifiés est prioritaire. Au cours de leur engagement, les travailleurs bénéficient d'un accompagnement et d'une formation. Une expérience professionnelle est proposée pour une durée de 12 mois. Les activités des travailleurs concernent le secteur non commercial. Ils signent un contrat de travail pour 12 mois, bénéficient d'un accompagnement et d'une formation pendant l'emploi et suivent des entretiens d'accompagnement et de suivi avec des consultants du VDAB pendant les heures de travail habituelles. Ils suivent aussi une formation et un accompagnement à la recherche d'emploi au VDAB.			
Evaluation d'impact : pas d'évaluation recensée			

8. Les Programmes de transition professionnelle (PTP)			
Année de référence	Bénéficiaires	Institution/Organisations impliquées	Source
1997	Les chômeurs de longue durée, en particulier les jeunes de moins de 25 ans moins qualifiés bénéficiant d'allocations d'attente ou de chômage depuis 9 à 24 mois.	Etat fédéral ONEM ONSS	Office National de l'Emploi Plan d'action national pour l'emploi 2000 Arrêté royal d'exécution de l'article 7 §1 de l'arrêté loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs relatif aux programmes de transition professionnelle du 9 juin 1997
Description de la mesure : cette mesure offre aux chômeurs de longue durée la possibilité d'acquérir une expérience professionnelle dans les services publics, les ASBL et les associations du secteur non marchand, par l'octroi d'une réduction de cotisations patronales de Sécurité Sociale et d'une allocation de chômage			

activée (de 545, 37 EUR à 247, 89 EUR pendant 24 à 36 mois selon les cas), que l'employeur peut déduire de la rémunération nette à payer.

Evaluation d'impact : Inventaire des mesures en faveur de l'emploi, 2003, voir SUPRA D. 12. On dénombrait, en moyenne en 2001, 5.665 personnes occupées par mois. Cela représente une diminution de l'ordre de 6,6 p.c. par rapport à l'année 2000. Les dépenses s'élèvent à 28 millions € (-5,6 p.c.) et l'allocation mensuelle moyenne représente 411,50 €. La baisse du nombre de personnes occupées est observée dans les trois Régions, aussi bien dans les emplois au moins à mi-temps que dans les autres emplois, et ce tant chez les hommes que chez les femmes. Sur un plan qualitatif, Le programme de transition professionnelle s'inscrit clairement dans la logique de l'activation des dépenses de chômage ou de minimex (l'ONEM ou le CPAS continuant à verser une allocation au groupe-cible) et présente l'originalité d'associer à son financement les ministres de tutelle des activités menées dans ce cadre. Cette association de différentes instances marque le nouveau dispositif d'une empreinte assez complexe, caractérisée notamment par la signature d'accords de coopération. L'objectif de rotation des chercheurs d'emploi est souligné d'emblée par le nom de la mesure même. Elle se destine à conduire le travailleur vers le marché classique du travail et prend forme par une durée d'occupation réduite. Cela est tout à fait porteur en période de croissance de l'emploi, mais il faudra tout de même veiller à contrecarrer les effets structurels sur les travailleurs qui en période de récession ne pourront décrocher un autre emploi.

9. Travailleurs âgés de moins de 19 ans. Réduction des cotisations patronales de sécurité sociale

Année de référence	Bénéficiaires	Institution/Organisations impliquées	Source
2004	Les moins de 19 ans.	L'Etat fédéral Office National de Sécurité Sociale (ONSS)	L'Office National de Sécurité Sociale Plan d'action national pour l'emploi 2004 Loi-programme du 24 décembre 2002 Arrêté royal du 16 mai 2003

Description de la mesure : l'employeur qui occupe des travailleurs de moins de 19 ans bénéficie d'une **réduction des cotisations patronales de sécurité sociale** de 1000,00 EUR par trimestre.

Evaluation d'impact : pas d'évaluation recensée.

10. Prime de transition professionnelle associée à une formation en alternance

Année de référence	Bénéficiaires	Institution/Organisations impliquées	Source
1963	Les demandeurs d'emploi de moins de 26 ans titulaires au maximum d'un diplôme du niveau secondaire supérieur et les moins de 25 ans qui n'ont pas trouvé de première activité.	Région de Bruxelles Capitale ACTIRIS	Office Régional Bruxellois de l'Emploi Arrêté royal du 20 décembre 1963 relatif à l'emploi et au chômage

Description de la mesure : ACTIRIS octroie des primes de transition professionnelle à des employeurs qui engagent des jeunes chercheurs d'emploi bénéficiant de formations en alternance. Une prime mensuelle de 125,00 EUR est octroyée à l'employeur pendant 12 mois maximum et uniquement au cours des mois durant lesquels une rémunération est payée.			
Evaluation d'impact : pas d'évaluation recensée.			

11. Prime de transition professionnelle associée à une convention de premier emploi			
Année de référence	Bénéficiaires	Institution/Organisations impliquées	Source
20 décembre 1963	Les demandeurs d'emploi de moins de 26 ans titulaires au maximum d'un diplôme du niveau secondaire supérieur et les moins de 25 ans qui n'ont pas trouvé de première activité.	Région de Bruxelles Capitale ACTIRIS	Office Régional Bruxellois de l'Emploi Arrêté royal du 20 décembre 1963 relatif à l'emploi et au chômage
Description de la mesure : ACTIRIS octroie des primes de transition professionnelle à des employeurs qui engagent des jeunes chercheurs d'emploi bénéficiant d'une convention premier emploi. Une prime mensuelle de 250,00 EUR est octroyée à l'employeur pendant 12 mois maximum et uniquement au cours des mois durant lesquels une rémunération est payée.			
Evaluation d'impact : pas d'évaluation recensée.			

12. Travailleurs âgés de plus de 18 ans et de moins de 30 ans. Réduction des cotisations patronales de sécurité sociale			
Année de référence	Bénéficiaires	Institution/Organisations impliquées	Source
2006	Les jeunes de 19 à 30 ans dont l'employeur se soumet à l'obligation de premier emploi et dont la rémunération trimestrielle de référence est inférieure à 5.870,71 EUR,	Etat fédéral ONSS	Office National de Sécurité Sociale Plan d'action national pour l'emploi 2004 Loi-programme du 24 décembre 2002 Arrêté royal du 16 mai 2003
Description de la mesure : l'employeur qui occupe des jeunes travailleurs de 19 à 30 ans a droit chaque trimestre, à une réduction des cotisations de 300, 00 EUR maximum. Ce montant diminue au fur et à mesure que le jeune se rapproche de ses 30 ans.			
Evaluation d'impact : pas d'évaluation recensée.			

13. La Convention de stage			
Année de référence	Bénéficiaires	Institution/Organisations impliquées	Source
1999	Les jeunes de plus 18 ans ayant	Vlaams Agentschap voor	Vlaams Departement voor Werk en

	accompli la scolarité obligatoire à temps plein, déclarés physiquement apte à exercer la profession.	ondernemersvorming (Agence flamande pour la formation d'entrepreneurs)	Sociale Economie Arrêté du Gouvernement Flamand du 24 juillet 1999
Description de la mesure : les participants qui suivent une formation d'entreprise reconnue peuvent combiner celle-ci à une formation pratique. Cette formation s'effectue auprès d'une entreprise. À cette fin, le participant et le chef d'entreprise signent une convention de stage. La convention de stage peut être conclue à temps plein ou à temps partiel. La convention de stage est établie par un accompagnateur de parcours d'apprentissage. Le chef d'entreprise verse une allocation de stage mensuelle au participant de 439,87 EUR à 733,11 EUR.			
Evaluation d'impact : pas d'évaluation recensée			

14. Prime salariale à l'embauche de demandeurs d'emploi dans les entreprises d'insertion			
Année de référence	Bénéficiaires	Institution/Organisations impliquées	Source
1er juillet 2000	Les personnes titulaires d'un diplôme secondaire supérieur au maximum Les personnes handicapées inactives depuis au moins 6 mois Les élèves demandeurs d'emploi à temps partiel de l'enseignement secondaire professionnel à temps partiel	Région Flamande VDAB	Vlaams Departement voor Werk en Economie Arrêté du Gouvernement flamand du 8 septembre 2000 et du 15 juillet 2005
Description de la mesure : cette mesure permet aux entreprises de fournir un emploi à des groupes à potentiel et de favoriser le développement d'un entrepreneuriat socialement responsable. L'employeur reçoit une prime salariale de l'agence de subventionnement par travailleur pendant maximum 2 ans ; il a droit à l'assistance d'un centre de démarrage pour l'économie sociale et à l'assistance d'un bureau-conseil en économie sociale. Le travailleur signe un contrat de travail à durée indéterminée et bénéficie d'un accompagnement et d'une formation pendant son occupation.			
Evaluation d'impact : pas d'évaluation recensée.			

15. Les aides à la promotion de l'emploi (APE) – secteurs des pouvoirs publics, du non marchand et du marchand			
Année de référence	Bénéficiaires	Institution/Organisations impliquées	Source
2003	Les demandeurs d'emploi inoccupés inscrits comme demandeurs d'emploi depuis moins de 24 mois, moins de 48 mois ou plus de 48 mois. Les durées d'inscription sont divisées par deux pour les moins de 25 ans et les plus de 50 ans.	Région Wallonne FOREM	Direction générale de l'économie et de l'emploi Office régional wallon de l'emploi et de la formation professionnelle Décret relatif aux aides visant à

			favoriser l'engagement de demandeurs d'emploi inoccupés par les pouvoirs locaux, régionaux et communautaires par certains employeurs du secteur non marchand, de l'enseignement et du secteur marchand.
Description de la mesure : ce dispositif consiste à octroyer à l'employeur sous forme de points une subvention annuelle visant à subsidier totalement ou partiellement les rémunérations des travailleurs engagés dans ce cadre. Avant tout engagement, l'employeur doit bénéficier d'une décision d'octroi d'aide accordée par le Ministre ayant l'Emploi dans ses attributions. Plus la durée d'inscription du demandeur d'emploi est longue, plus la subvention est élevée.			
Evaluation d'impact : Les aides de la promotion à l'emploi , Cour des Comptes, 2007. Voir Supra C. 4.			

LES MESURES DE SOUTIEN AUX REVENUS

16. Le droit à l'intégration sociale, en ce compris le revenu d'intégration			
Année de référence	Bénéficiaires	Institution/Organisation compétente	Source
2002	Toute personne de 18 ans au moins, (ou âgée de moins de 18 ans et : émancipée par mariage ; enceinte ou ayant des enfants à charge), résidant habituellement et en permanence en Belgique et sans revenus suffisants.	L'Etat fédéral Les centres publics d'aide sociale (CPAS)	SPP Intégration Sociale, Lutte contre la Pauvreté et Economie sociale, www.mi-is.be Loi concernant le droit à l'intégration sociale du 26 mai 2002.
Description de la mesure : la loi concernant le droit à l'intégration sociale prévoit une allocation pour les personnes sans revenus. Cette allocation s'appelle le «revenu d'intégration» et remplace le «minimum de moyens d'existence». Pour les personnes de moins de 25 ans, elle accorde de nouvelles chances et de nouvelles possibilités. Ils ont droit à l'emploi consistant soit en un contrat de travail, soit en un projet individualisé d'intégration sociale conduisant, dans une période déterminée, à un contrat de travail. En attendant de commencer à travailler, ils perçoivent un revenu d'intégration. Les plus de 25 ans sans revenus peuvent aussi recevoir un revenu d'intégration sur la base de cette réglementation et demander au C.P.A.S. de les aider à trouver un emploi.			
Evaluation d'impact : Etude des parcours d'insertion socioprofessionnelle de personnes qui ont bénéficié d'une mesure d'activation via les dispositifs de mise à l'emploi à la disposition des CPAS , M. Albertijn et B. Massart, 2006. Voir Supra C.5.			

15. Les allocations d'attente sur base des études			
Année de référence	Bénéficiaires	Institution/Organisation compétente	Source
31 décembre 1991	Les moins de 30 ans ayant terminé	Etat fédéral	Office National de l'Emploi, Etudes

	leurs études et qui ne suivent plus d'études de plein exercice, effectuant un stage d'attente de 155 jours si le jeune a moins de 18 ans au moment de la demande d'allocations ; de 233 jours s'il est âgé de 18 à 26 ans, de 310 jours s'il est âgé de 26 à 30 ans.	Office National de l'Emploi (ONEM)	et Transition, <i>Les bénéficiaires d'allocations d'attente et de transition</i> , Direction Etudes et direction Statistiques et Publications. Arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage
Description de la mesure : les allocations d'attente constituent une somme d'argent forfaitaire versées aux jeunes qui ont terminé leurs études pour autant qu'ils répondent à un certains nombre de conditions. Le montant par jour varie selon son âge et sa situation familiale : plus de 21 ans : 34,21 EUR s'il est chef de ménage, 24,79 EUR s'il est isolé, 14,17 EUR s'il est cohabitant (avec revenus de remplacement) ; de 18 à 20 ans : 34,21 EUR ; 13,56 EUR ; 14,97 EUR, 14,17 EUR, moins de 18 ans : 34,21 EUR, 14, 17 EUR, 9,52 EUR.			
Evaluation d'impact : évaluation non recensée			

17. L'allocation de garantie de revenus (AGR)			
Année de référence	Bénéficiaires	Institution/Organisation compétente	Source
2005	Les travailleurs à temps partiel dont la rémunération mensuelle brute est inférieure à 1 283,91 euros (21 ans au moins) et à 1 052,81 euros (moins de 21 ans) dont la durée hebdomadaire de travail ne dépasse pas 4/5 d'une occupation à temps plein; et qui ont introduit auprès de l'employeur une demande afin d'obtenir un emploi à temps plein qui deviendrait vacant dans l'entreprise.	Etat fédéral ONEM	Office National de l'emploi, <i>Zoom sur l'allocation de garantie de revenus</i> . Arrêté royal modifiant les articles 113, 114 et 131bis de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage dans le cadre de l'allocation de garantie de revenu du 29 juin 2005.
Description de la mesure : un chômeur complet indemnisé qui accepte un emploi à temps partiel à un régime de travail d'au moins un tiers temps et d'au maximum 80 % d'un temps plein peut bénéficier d'un complément de salaire, l'AGR pour autant qu'il reste demandeur d'emploi à temps plein et qu'il dispose d'une rémunération mensuelle inférieure au salaire minimum. Le niveau du complément dépend de la catégorie familiale et diminue au même rythme que le revenu net du travail à temps partiel et diminue au même rythme que le revenu net du travail à temps partiel augmente.			
Evaluation d'impact : Politique d'activation pour des jeunes chômeurs de longue durée sans expérience de travail. Une évaluation. Cokx, Göbel, Van Der Linden, 2004. Voir Supra C. 6. et Les effets sur l'emploi du complément de revenu au travail à temps partiel en Belgique : analyse économétrique sur un panel de jeunes chômeuses Cockx, B, Robin S., Goebel C., 2006 voir Supra C.7.			

18. Le droit à l'aide sociale			
Année de référence	Bénéficiaires	Institution/Organisation compétente	Source
1976	Toute personne ne remplissant pas les conditions pour bénéficier du revenu d'intégration peut prétendre à l'aide sociale, moyennant certaines conditions.	Etat fédéral Centres Publics d'Aide Sociale (CPAS)	SPP Intégration Sociale, Lutte contre la Pauvreté et Economie sociale, www.mis.be Loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'aide sociale
Description de la mesure : l'aide sociale couvre les formes d'aide suivantes : l'aide financière ; les cotisation de base, cotisation complémentaire et régularisation de la mutuelle ; les soins médicaux et pharmaceutiques qui ne sont pas dispensés dans un établissement de soins ; les frais de rapatriement ; les frais de logement ; les frais de placement ou de séjour ; les allocations familiales garanties et l'allocation de naissance.			

LES MESURES FAVORISANT L'APPRENTISSAGE

19. La convention d'insertion socioprofessionnelle			
Année de référence	Bénéficiaires	Institution/Organisations impliquées	Source
1998	Les jeunes qui ont entre 15 et 18 ans. Les jeunes qui ont 18 ans et qui sont inscrits dans un CEFA à une date antérieure au 31 décembre de l'année de leurs 18 ans peuvent entreprendre un cycle de 2 ans maximum	Communauté française Région wallonne Région de Bruxelles-Capitale	Office Régional Bruxellois de l'Emploi Office Régional Wallon de l'Emploi Arrêté du Gouvernement de la Communauté française relatif à la convention d'insertion socioprofessionnelle des centres d'éducation et de formation en alternance
Description de la mesure : la mesure vise à permettre aux élèves soumis à l'obligation scolaire à temps partiel et aux élèves inscrits à une date antérieure au 31 décembre de l'année de leurs 18 ans dans un CEFA d'effectuer des périodes d'insertion socioprofessionnelle en entreprise et leur assurer une sécurité juridique. Pour les 15-18 ans, la formation de 12 maximum renouvelable est répartie à raison de 40 % de formation théorique et générale en centre, 60 % en entreprise et pour les 18-20 ans, idem ou 20 % de formation théorique et générale en centre, 80 % en entreprise.			

Evaluation d'impact : pas d'évaluation recensée.

20. Le contrat d'apprentissage industriel

Année de référence	Bénéficiaires	Institution/Organisations impliquées	Source
1985	Les jeunes de 16 à 18 ans et les jeunes de 15 ans ayant terminé 2 ans d'enseignement secondaire.	Les partenaires sociaux, le comité paritaire d'apprentissage du secteur dont fait partie l'employeur (20 actuellement). SPF Emploi	SPF Emploi Travail et Concertation sociale. Loi du 19 juillet 1983 sur l'apprentissage des professions exercées par les travailleurs salariés
<p>Description de la mesure : l'apprentissage est une formation professionnelle qui combine une formation pratique à une éducation théorique. La formation pratique de 4 jours par semaine a lieu dans l'entreprise proprement dite. L'éducation théorique de 1 jour par semaine est suivie dans un centre de formation Syntra. Un contrat d'apprentissage est conclu entre l'apprenti et le chef d'entreprise. Ce contrat est établi par un accompagnateur de parcours d'apprentissage. Le contrat d'apprentissage permet d'apprendre plus de 200 métiers. Le jeune reçoit en outre une indemnité d'apprentissage. S'il est encore soumis à l'obligation scolaire au début du CAI, il a droit à une prime par année de formation terminée avec succès.</p>			
<p>Evaluation d'impact : La gestion par la dérogation : une politique d'apprentissage industriel en Belgique francophone, Levêque et Vrancken, 2004. En Belgique francophone, les jeunes en CAI ne font pas souvent partie du groupe cible des 15-18 ans. Ils sont souvent âgés de plus de 20 ans et sont issus de filières générales. Leur taux d'engagement à la fin de l'apprentissage est de 90%. Voir Supra D. 15.</p>			

18. Bonus de stage : avantages financiers en cas de formation ou d'occupation de jeunes en obligation scolaire à temps partiel

Année de référence	Bénéficiaires	Institution/Organisations impliquées	Source
2006	Les mineurs d'âge soumis à l'obligation scolaire à temps partiel qui suivent une formation pratique en entreprise	Etat fédéral ONEM	SPF Emploi, Travail et Concertation sociale Arrêté royal relatif au bonus de démarrage et de stage Loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de Solidarité entre les générations
<p>Description de la mesure : l'employeur qui forme ou occupe un jeune en obligation scolaire à temps partiel a droit à une prime, appelée bonus de stage d'un montant de 500 EUR pour les première et deuxième années et de 750 EUR pour la troisième année. L'employeur bénéficie aussi d'une réduction fiscale à concurrence de 20% de la somme des rémunérations ou des indemnités ou allocations d'apprentissage qu'il a payées au jeune concerné. Cette mesure offre aux jeunes plus de chances de combiner un enseignement à temps partiel avec une formation pratique en entreprise (ou une expérience professionnelle). De cette</p>			

façon, le jeune bénéficie d'une véritable formation en alternance et augmente ses chances sur le marché du travail. Par jeune, un employeur peut bénéficier des deux avantages pour 3 années de formation maximum. Le jeune bénéficie pour sa part d'un bonus de démarrage équivalent.

Evaluation d'impact : pas d'évaluation recensée.

19. Bonus de démarrage pour les mineurs d'âge qui suivent une formation en alternance

Année de référence	Bénéficiaires	Institution/Organisations impliquées	Source
2006	Les mineurs d'âge soumis à l'obligation scolaire à temps partiel qui suivent une formation pratique en entreprise	Etat fédéral ONEM	SPF Emploi, Travail et Concertation sociale Arrêté royal relatif au bonus de démarrage et de stage Loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de Solidarité entre les générations

Description de la mesure : le jeune qui suit une formation pratique chez un employeur ou travaille pendant l'obligation scolaire à temps partiel a droit à un bonus de démarrage. Cette prime est un appui financier pour stimuler l'apprentissage d'un métier en travaillant. Le jeune augmente ainsi ses chances futures sur le marché du travail. La prime (500 EUR les deux premières années, 750 EUR la troisième année) est octroyée pour 3 années de formation maximum.

Evaluation d'impact : pas d'évaluation recensée.

20. Le chèque formation

Année de référence	Bénéficiaires	Institution/Organisations impliquées	Source
2003	Les travailleurs en général	Région flamande VDAB Entreprises	VDAB

Description de la mesure : le chèque-formation a pour objectif d'améliorer la polyvalence du travailleur sur le marché de l'emploi flamand. Ce chèque lui permet de décider de manière individuelle de suivre une formation, sans lien obligatoire avec la fonction qu'il occupe et en dehors de ses heures de travail. Il prend à sa charge la moitié du coût de la formation, l'autre moitié étant supportée par les pouvoirs publics.

Evaluation d'impact : pas d'évaluation recensée.

21. Le chèque langues jeunes

Année de référence	Bénéficiaires	Institution/Organisations impliquées	Source
--------------------	---------------	--------------------------------------	--------

2006	Les demandeurs d'emploi de moins de 30 ans ; domiciliés à Bruxelles inscrits chez ACTIRIS en tant que chercheur d'emploi non-actif ; ayant conclu un contrat de projet professionnel ayant pour objet "la recherche active d'emploi" ; et ayant passé un test linguistique et s'être classé au niveau A2 ou avoir totalisé 30%.	Région de Bruxelles Capitale ACTIRIS	Observatoire Bruxellois du Marché du Travail et des Qualifications
<p>Description de la mesure : Le but est de permettre à ces jeunes de bénéficier de chèques - langues spécialement adaptés à la préparation des entretiens d'embauche. Cette formule se base sur le principe des chèques - langues et porte sur les mêmes langues (français, néerlandais, anglais, allemand). Chaque chercheur d'emploi appartenant à ce groupe cible peut prétendre à 60 heures de formation linguistique intensive, dispensée en groupe ou en individuel. Cette mesure s'intègre dans le cadre de l'accompagnement actif et permet de maximiser les chances du candidat lors de l'entretien d'embauche.</p>			
<p>Evaluation d'impact : Inventaire des mesures en faveur de l'emploi 2006, Observatoire Bruxellois du Marché du travail et des qualifications. Voir SUPRA D13. En 2006, le service Conseil emploi a accordé un chèque - langues jeunes à 145 chercheurs d'emploi, pour un total potentiel de 11.600 heures de formation. 139 personnes ont bénéficié de 5.153,5 heures de formation par le biais de chèques - langues jeunes. Pas d'évaluation qualitative. 85% des formations concernaient l'apprentissage du néerlandais, 14% de l'anglais.</p>			

22. L'octroi de bourses d'études			
Année de référence	Bénéficiaires	Institution/Organisations impliquées	Source
	Les étudiants	Les Communautés	Communauté Française Communauté Flamande Communauté Germanophone
<p>Description de la mesure : l'allocation d'études, plus communément appelée "bourse d'études", est une aide financière octroyée aux élèves de condition peu aisée. Dans la plupart des cas, elle n'est pas remboursable mais il existe des exceptions. Cette aide est octroyée pour les élèves de l'enseignement secondaire et les étudiants de l'enseignement supérieur. Les modalités d'octroi sont définies selon le degré d'études.</p>			
<p>Evaluation d'impact :</p>			

LES MESURES DE POLITIQUE SOCIALE ET FAMILIALE/ CONCILIATION VIE FAMILIALE ET PROFESSIONNELLE

23. Le congé de maternité			
Année de référence	Bénéficiaires	Institution/Organisation compétente	Source
1971	Les travailleuses Les demandeuses d'emploi	Les employeurs Les mutuelles	SPF Emploi, Travail et Concertation sociale Loi du 16 mars 1971 sur le travail (Moniteur belge du 30 mars 1971) modifiée à de nombreuses reprises Loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994 (Moniteur belge du 27 août 1994).
<p>Description de la mesure : l'employeur est obligé d'accorder le congé de maternité. Il est de 15 semaines, dont une à prendre obligatoirement avant l'accouchement (congé prénatal) et 9 à prendre obligatoirement après l'accouchement (congé postnatal). Les 5 autres semaines de congé sont « flottantes » c'est-à-dire que la travailleuse peut choisir de les prendre avant la date présumée de l'accouchement ou après celui-ci. En cas de maladie dans les 6 semaines précédant l'accouchement, le congé d'accouchement se voit réduit du nombre de journées d'absence pour maladie. En cas de naissances multiples, la travailleuse peut demander un prolongement de son congé de maternité de deux semaines prénatales et de deux semaines postnatales. L'employeur paie le premier mois du congé de maternité, à concurrence de 82% du salaire non plafonné. Ensuite, le montant de l'indemnité est pris en charge par la mutualité et est fixé selon un pourcentage décroissant de la rémunération (75% jusqu'à la 15e semaine, 60% au-delà) avec un plafond par jour. Ce régime est un des moins favorables d'Europe.</p>			

24. Le congé de paternité			
Année de référence	Bénéficiaires	Institution/Organisation compétente	Source
2002	Les travailleurs de sexe masculin	Les employeurs Les mutuelles	loi du 15 septembre 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie
<p>Description de la mesure L'employeur est obligé d'accorder le congé de paternité. Depuis 2002, il est de 10 jours ouvrables, à prendre dans les 30 jours</p>			

suivant l'accouchement. Les dix jours peuvent être pris en une seule fois ou de manière échelonnée. Pour avoir droit à sa rémunération, le travailleur doit avoir informé au préalable l'employeur de l'accouchement. Si cela n'est pas possible, il doit l'avertir le plus rapidement possible. Les 3 premiers jours du congé sont payés par l'employeur. Au cours des 7 jours suivants, le travailleur ne reçoit pas de rémunération mais une indemnité lui est versée via les institutions de paiement de l'assurance soin de santé. Le montant de cette allocation s'élève à 82% du salaire brut (plafonné).

Evaluation d'impact : pas d'évaluation d'impact recensée (étude d'incidence disponible)

25. Le congé parental

Année de référence	Bénéficiaires	Institution/Organisation compétente	Source
1997	Les travailleurs à temps plein du secteur privé	L'Etat fédéral Office national de l'emploi	Arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre de l'interruption de carrière SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

Description de la mesure : toute personne salariée à temps plein dans le secteur privé peut introduire une demande de congé parental lorsqu'il est parent d'un enfant de moins de 6 ans et qu'il est engagé dans l'entreprise depuis 12 mois au moins. Lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66% au moins, le droit au congé parental est prolongé jusqu'à ce que l'enfant atteigne 8 ans. Le congé parental peut être pris soit à plein temps pendant 3 mois, soit à mi-temps pendant 6 mois, soit sur un cinquième temps pendant 15 mois. La réduction à mi-temps sur 6 mois n'est pas un droit pour les personnes travaillant dans une PME engageant moins de dix personnes au 30 juin de l'année précédente. Dans ce cas, l'accord de l'employeur est nécessaire. L'employeur peut reporter de six mois au plus ce congé si le travail le fonctionnement de l'entreprise le justifie mais il ne peut pas le refuser. Le congé parental est indemnisé par l'ONEM à hauteur de 658,34 euros pour une interruption complète.

Evaluation d'impact : pas d'évaluation d'impact recensée (étude d'incidence disponible)

26. Le congé pour soins palliatifs

Année de référence	Bénéficiaires	Institution/Organisation compétente	Source
1995	Tous les travailleurs du secteur privé	Etat fédéral ONEM	SPF Emploi, Travail, Concertation sociale Arrêté royal du 22 mars 1995 relatif au congé pour soins palliatifs

Description de la mesure : il s'agit d'un congé pris pour s'occuper d'un proche atteint d'une maladie incurable. Le congé pour soins palliatifs peut s'exercer d'une des manières suivantes : tout travailleur (occupé à temps plein ou à temps partiel) peut suspendre totalement l'exécution de son contrat de travail durant 1 mois, par patient, dans le cadre du congé pour octroi de soins palliatifs. Cette période peut être prolongée une fois à concurrence d'un mois. Tout travailleur à temps plein ou à temps partiel occupé au moins au 3/4 d'un temps plein peut réduire ses prestations à concurrence d'1/5 ou d'un mi-temps durant un mois par

patient. Cette période peut être prolongée une fois à concurrence d'un mois. Il est de deux mois maximum et donne lieu à une indemnisation versée par l'ONEM de maximum 698,65 EUR en cas d'occupation à temps plein.

Evaluation d'impact : pas d'évaluation d'impact recensée (étude d'incidence disponible)

27. Le congé pour assistance médicale

Année de référence	Bénéficiaires	Institution/Organisation compétente	Source
1998	Les travailleurs du secteur privé	Etat fédéral ONEM	SPF Emploi, Travail, Concertation sociale Arrêté royal du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade

Description de la mesure : il s'agit d'un congé pris pour s'occuper d'un membre de la famille gravement malade. le travailleur a le choix de prendre congé de l'une ou l'autre de ces manières : tout travailleur (occupé à temps plein ou à temps partiel) peut suspendre totalement ses prestations durant une période 12 mois au maximum par patient. Ces interruptions doivent chaque fois être prises par périodes de minimum un mois et de maximum 3 mois. Tout travailleur occupé à temps plein ou à temps partiel dont le nombre d'heure de travail hebdomadaire est au moins égal au $\frac{3}{4}$ du nombre d'heure hebdomadaire de travail d'un travailleur occupé à temps plein peut réduire ses prestations d'1/5 ou d'1/2 durant une période de 24 mois par patient au maximum. Ces interruptions également doivent chaque fois être prises par périodes de minimum un mois et de maximum 3 mois. Le travailleur perçoit une allocation pouvant atteindre 698,65 EUR en cas de suspension complète de son activité.

Evaluation d'impact : pas d'évaluation d'impact recensée (étude d'incidence disponible)

28. L'interruption de carrière

Année de référence	Bénéficiaires	Institution/Organisation compétente	Source
1985	Les travailleurs du secteur public	Etat fédéral ONEM	SPF Emploi, Travail, Concertation sociale Loi de redressement économique du 22 janvier 1985

Description de la mesure : dans le secteur public, la règle est l'interruption de carrière, réglée par des règles différentes selon les niveaux (fédéral, communauté, région, province, commune...). Voici à titre d'exemple la règle pour les contractuels des services fédéraux : un membre du personnel peut prendre 72 mois d'interruption de carrière à temps partiel (1/2, 1/3, 1/4 et 1/5) sur l'ensemble de sa carrière. Une présence doit être assurée dans l'entreprise chaque semaine. Chaque interruption peut durer 3 mois minimum et 12 mois maximum. L'agent qui interrompt sa carrière à temps partiel en application de ce

congé perçoit son traitement pour les prestations réduites et une allocation payée par l'ONEM.
Evaluation d'impact : pas d'évaluation d'impact recensée (étude d'incidence disponible)

29. Déductibilité des frais de garde d'enfants			
Année de référence	Bénéficiaires	Institution/Organisation compétente	Source
2006	Les parents d'enfants de moins de 12 ans	Etat Fédéral	SPF Finances Article 113 §1 du Code d'impôts sur les revenus 1992 modifié par les lois des 6 juillet 2004 et 27 décembre 2005.
Description de la mesure : les contribuables ont le droit de déduire des frais de garde des enfants jusqu'à l'âge de 12ans pour autant que : les dépenses concernent le paiement de la garderie en dehors des heures normales de classe durant lesquelles l'enfant de moins de 12 ans suit l'enseignement ; le contribuable perçoit des revenus professionnels ; les dépenses sont payées soit à des institutions ou à des milieux d'accueil reconnus, soit à des familles d'accueil indépendantes ou à des crèches, soit à des écoles maternelles ou primaires ou à des milieux d'accueil ayant un lien avec l'école ou son pouvoir organisateur. Le montant maximum déductible par jour de garde et par enfant est de 11,20 EUR.			
Evaluation d'impact : pas d'évaluation recensée			

30. Le crédit temps			
Année de référence	Bénéficiaires	Institution/Organisation compétente	Source
1 ^{er} janvier 2002	Les travailleurs du secteur privé	Etat fédéral ONEM	SPF Emploi, Travail et Concertation sociale Convention Collective de travail 77 bis du 19 décembre 2001
Description de la mesure : Tout travailleur engagé à temps plein ou au moins à ¾ temps du secteur privé peut introduire une demande de crédit-temps lorsqu'il est engagé dans l'entreprise 12 mois au moins. La demande de crédit-temps doit se faire par écrit trois mois avant la date de début prévue. L'employeur peut différer son accord de 6 mois maximum si ce différemment est justifié par l'organisation du travail. Le crédit-temps peut être d'une durée de 12 mois à plein temps, de 24 mois à mi-temps et de 5 ans à 1/5 temps sur l'ensemble de la carrière.			
Evaluation d'impact : pas d'évaluation d'impact recensée.			