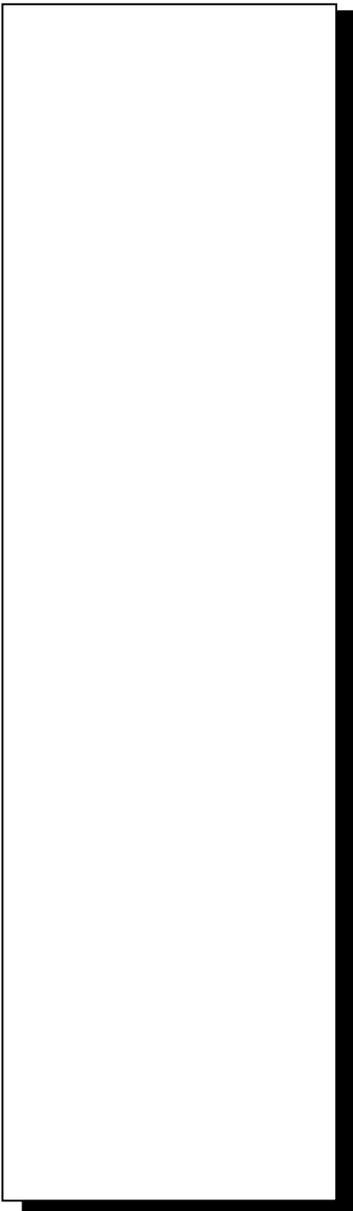


**Conseil supérieur
de l'emploi**



RAPPORT 2002

PARTIE II

LA POPULATION INACTIVE EN AGE DE TRAVAILLER

INTRODUCTION

Dans les lignes directrices pour l'emploi en 2002, les instances européennes avancent, comme premier objectif horizontal, *"l'amélioration des possibilités d'emploi et la mise en place de mesures d'incitation adéquates pour toutes les personnes disposées à entreprendre une activité rémunérée dans le but d'accéder au plein emploi"*. A cette fin, les Etats membres sont priés de se fixer des objectifs concrets en vue d'atteindre, en moyenne dans l'Union, un taux d'emploi de 67 p.c. (70 p.c.) en 2005 (2010) et de 57 p.c. (60 p.c.) pour les femmes, ainsi que, en 2010, un taux d'emploi de 50 p.c. pour les travailleurs de 55 à 64 ans.

Ces objectifs sont extrêmement ambitieux et impliquent que certains pays progressent fondamentalement dans leur politique de mobilisation de la population en âge de travailler. En Belgique, notamment, le taux d'emploi total atteignait 60,9 p.c. en 2000, tandis que le taux d'emploi des femmes et des travailleurs âgés s'élevaient respectivement à 51,9 et 25 p.c. Même dans l'hypothèse d'une mise au travail de l'ensemble des demandeurs d'emploi (qui représentaient 4,3 p.c. de la population en âge de travailler en 2000¹), la Belgique ne rencontre pas l'objectif global de 70 p.c. Cette dernière hypothèse n'est cependant pas réaliste compte tenu du fait qu'un chômage frictionnel de quelques points de pourcentage de la population active est généralement considéré comme inévitable. Il importe donc que la Belgique mobilise des personnes qui ne participent actuellement pas au marché du travail et que des emplois soient rendus disponibles pour ces travailleurs potentiels.

Avec un taux d'activité observé en 2000 de 65,2 p.c., cette mobilisation est d'autant plus nécessaire que, compte tenu de l'évolution démographique attendue d'ici la fin de la décennie, la société belge connaîtra un vieillissement relatif de la population en âge de travailler. Si les comportements de participation au marché du travail restent inchangés, ce phénomène impliquera un recul du taux de participation. En effet, la part de la classe d'âge des 25-44 ans, qui compte proportionnellement le plus grand nombre d'actifs (taux de participation de 87,5 p.c. en 2000), diminuerait de quelque cinq points de pourcentage entre 2000 et 2010, alors que celle des 55-64 ans, dont le taux de participation est le plus faible (25,7 p.c. en 2000) augmenterait de près de quatre points, passant de 15,4 à 19 p.c. de la population en âge de travailler. La tranche d'âge intermédiaire des 45-54 ans verrait également sa part relative augmenter, mais dans une moindre mesure, alors que celle des jeunes adultes se stabiliserait après avoir régulièrement diminué

¹ Ce taux représente la proportion de demandeurs d'emploi dans la population en âge de travailler. En revanche, le taux de chômage, qui s'élevait à 6,9 p.c. en 2000, représente la proportion de demandeurs d'emploi dans la population active.

pendant les dernières décennies. A politique inchangée, la rencontre des objectifs de Lisbonne semble donc illusoire pour la Belgique.

Tableau 1 - Evolution de la structure de la population en âge de travailler
(pourcentages de la population de 15 à 64 ans)

	1983	1990	1995	2000	2005 e	2010 e	(p.m. Taux d'activité en 2000)
Entre 15 et 24 ans	24,3	20,8	19,4	18,5	18,5	18,6	35,7
Entre 25 et 44 ans	41,0	45,3	45,9	45,4	43,0	40,2	87,5
Entre 45 et 54 ans	19,1	16,7	18,2	20,7	21,5	22,3	72,2
Entre 55 et 64 ans	15,6	17,3	16,6	15,4	16,9	19,0	25,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	65,2

Sources: Eurostat (EFT), INS, Conseil supérieur de l'emploi.

Depuis plusieurs années, les autorités politiques belges autant qu'européennes se sont focalisées sur l'emploi et le chômage, analysant les caractéristiques intrinsèques des personnes appartenant à la population active. Mobiliser la population inactive requiert cependant d'élargir le champ d'analyse de sorte que soient également identifiés les profils des personnes en retrait du marché du travail.

Ces dernières présentent souvent des profils très hétérogènes. Il peut en effet s'agir de personnes qui se trouvent au seuil de leur carrière professionnelle et sont encore en formation initiale, ou au contraire d'individus en fin de carrière (les pensionnés, les préretraités). Les inactifs peuvent avoir volontairement choisi, dès le départ, de ne pas participer au travail (par exemple pour s'occuper de leur famille), d'interrompre temporairement ou définitivement leur carrière professionnelle ou encore, malgré leur désir de travailler, avoir été ou se sentir exclus du marché du travail. Il peut aussi s'agir de personnes en incapacité provisoire ou définitive de travailler, d'hommes ou de femmes confrontés à des difficultés sociales ou familiales, de personnes inaptes au travail régulier, etc. Une partie des inactifs a donc opté pour ce statut de façon positive, pour répondre à des objectifs propres. D'autres, en revanche, occupent ce statut en raison de l'absence d'alternative satisfaisante. Ce sont principalement ces inactifs-là qu'il faut s'efforcer d'attirer sur le marché du travail.

Quelques définitions

La population en âge de travailler, c'est-à-dire les personnes âgées de 15 à 64 ans, peut être répartie en trois grands groupes ou statuts socio-économiques.

Dans la présente étude, les personnes au travail, sous statut de travailleur salarié ou comme indépendant, sont regroupées sous le générique de personnes occupées ou en emploi. Selon la définition du BIT, qui est prise comme base pour l'Enquête sur les Forces de Travail (EFT), la prestation d'une seule heure de travail rémunérée au cours de la période de référence (soit une semaine donnée) suffit pour que le prestataire soit repris dans le groupe des personnes occupées. Dans la majorité des cas, les personnes occupées exercent une activité à temps plein ou à temps partiel. Seule une minorité effectue des travaux rémunérés ponctuels. Le taux d'emploi (calculé pour une tranche d'âge déterminée) est le résultat du rapport entre la population en emploi et la population totale.

Traditionnellement, le terme de chômeurs regroupe l'ensemble des personnes en recherche d'emploi. Lorsque, comme dans notre pays, l'octroi d'une allocation de chômage est conditionné à l'inscription auprès d'un organisme de placement, il peut y avoir dissociation entre la recherche active d'un emploi et la perception d'une indemnité. Pour ne prendre en compte que les personnes véritablement en recherche d'emploi, le BIT impose que cette recherche respecte certains critères de qualité (en particulier l'inscription comme demandeur d'emploi ne suffit pas pour que la recherche soit considérée comme active) et que les demandeurs d'emploi soient disponibles pour travailler dans un délai maximal de deux semaines. Dans la présente étude, les personnes qui répondent à ces deux critères (recherche active et disponibilité) sont dénommées demandeurs d'emploi. La proportion de demandeurs d'emploi dans la population en âge de travailler n'est pas égale au taux de chômage, qui mesure la proportion de demandeurs d'emploi dans la population active. Cette dernière regroupe les personnes occupées et les demandeurs d'emploi. Les individus qui sont inscrits comme demandeurs d'emploi auprès d'un organisme de placement, mais ne respectent pas les exigences du BIT citées plus haut, sont identifiés sous le vocable de chômeurs non-demandeurs d'emploi et font partie de la population inactive.

On oppose la population active, soit celle qui exprime son appartenance au marché du travail par le fait d'occuper un emploi ou d'en rechercher un, et la population inactive, soit les personnes en âge de travailler qui sont sans emploi et qui n'en recherchent pas. Le taux d'activité ou de participation, soit le rapport entre la population active et la population en âge de travailler représente donc le corollaire du taux d'inactivité. Ce dernier mesure la part de la population en âge de travailler qui, pour l'une ou l'autre raison, ne participe pas au marché du travail.

L'hétérogénéité des profils individuels des personnes inactives implique qu'il est difficile d'en établir une carte d'identité ou un profil type, et donc de mettre en œuvre une politique unique d'incitants à rejoindre le marché du travail. Au contraire, il s'agit d'identifier les facteurs qui favorisent la (non-) participation au marché du travail et de mettre en place un environnement davantage orienté sur la participation.

Dans ce cadre, il faut rester conscient que mettre en place une politique de diminution de l'inactivité ou de la non-participation au marché du travail n'a pas automatiquement pour corollaire d'augmenter l'emploi. Les personnes qui désirent rompre avec l'inactivité peuvent venir gonfler les rangs des demandeurs d'emploi si leur profil n'est pas adapté aux exigences des employeurs. Par ailleurs, la mise au travail d'hommes et de femmes longtemps coupés du marché du travail et ayant perdu leurs qualifications et leurs aptitudes sociales au fil du temps peut s'avérer coûteuse, tant pour les pouvoirs publics que pour les entreprises. L'exercice d'un emploi reste cependant, aux yeux de beaucoup, la voie privilégiée d'insertion dans la société. Par conséquent, le maximum doit être fait pour que chacun trouve, sur le marché du travail, une possibilité d'épanouissement personnel et social qui lui est adaptée. Parallèlement aux bénéfices individuels engendrés par la (re)mise à l'emploi des personnes actuellement inactives, l'économie dans son ensemble bénéficiera, à plus long terme, de l'élargissement de la base active. En l'absence d'une politique d'activation de la population sans emploi, le vieillissement de la population en cours risque en effet d'entraîner une diminution de l'offre de travail qui à son tour mettra en péril la pérennité des systèmes de sécurité sociale et aggravera les pénuries de main-d'œuvre qui sont déjà localement observées.

La mise en œuvre d'un contexte favorable à la participation au marché du travail revêt donc une importance cruciale. Une augmentation quantitative et qualitative de l'offre ne peut cependant s'envisager sans une augmentation substantielle de la demande de main-d'œuvre. Il est par conséquent nécessaire de mettre en place des politiques favorables à une croissance de l'emploi.

Le processus de convergence des politiques économiques concrétisé par la définition, au niveau européen, des grandes orientations de politique économique formule une stratégie d'ensemble en matière de politique économique qui associe des politiques macroéconomiques saines à des réformes de grande ampleur des marchés du travail, des produits et des capitaux en vue de répondre à l'objectif stratégique de Lisbonne de *"devenir l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance économique durable accompagnée de l'amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale"*.

Dans les objectifs à moyen terme énoncés en avril 2001 figure la volonté de consolider les bases de la croissance future et de l'emploi. Ainsi, *"les politiques mises en œuvre devraient privilégier la création de conditions favorisant une utilisation efficace des ressources productives ainsi que des ressources naturelles et leur renforcement dans le temps, y compris l'investissement en éducation et formation. Ces politiques devraient en particulier s'efforcer d'améliorer le fonctionnement des marchés en s'attaquant à leurs imperfections ou défaillances, qu'elles soient liées à l'existence d'externalités, à des problèmes de pouvoir de marché ou d'information imparfaite ou à l'environnement réglementaire.*

Il conviendra de donner une importance particulière aux efforts visant à combattre la sous-utilisation actuelle des ressources humaines. Le chômage enregistré dans la zone euro reste au-delà du seuil acceptable, et les taux de participation et d'emploi sont faibles, particulièrement dans le cas des travailleurs âgés et des femmes, et sont encore loin des objectifs convenus à Lisbonne et à Stockholm. Une augmentation du niveau de participation sur le marché du travail, notamment en ce qui concerne les groupes sous-représentés ou désavantagés, constitue également un élément clé de l'inclusion sociale. Le renforcement mutuel des politiques économiques et sociales est une stratégie fondamentale permettant la mobilisation de l'ensemble des emplois potentiels.

Pour favoriser l'accroissement de l'offre de travail, il faut veiller à ce que le cadre réglementaire encourage les gens à entrer ou à rester sur le marché du travail. Il convient en particulier de poursuivre les réformes des régimes de prélèvements et de prestations afin de renforcer les incitations financières à accepter ou à conserver un emploi. Afin d'améliorer les perspectives des travailleurs sans emploi et des personnes inactives, il est nécessaire de recourir à des politiques actives et ciblées. Les politiques actives en faveur du marché du travail sont également un facteur de promotion de l'inclusion sociale. Des mesures destinées à encourager la mobilité de la main-d'œuvre entre Etats membres, notamment pour pallier les pénuries de qualifications, devraient aussi permettre une utilisation plus efficace de la force de travail européenne dans son ensemble. En outre, il convient de favoriser l'apprentissage tout au long de la vie afin d'encourager la participation au marché du travail.

Etant donné l'importance du défi à relever en matière de réforme des marchés du travail nationaux, le Conseil européen a défini, dès 1997 à Luxembourg, un processus de coordination spécifique des politiques nationales de l'emploi. Ce processus a pris la forme, dès 1998, de "lignes directrices pour l'emploi" et de recommandations par pays qui sont actualisées chaque année. Les lignes directrices sont regroupées sous quatre axes principaux ou piliers, soit

l'amélioration de la capacité d'insertion professionnelle, le développement de l'esprit d'entreprise, l'encouragement à l'adaptabilité des entreprises et des salariés et le renforcement des politiques d'égalité des chances entre hommes et femmes. La stratégie européenne recommande par ailleurs que soient pris en considération une série d'objectifs horizontaux: augmentation quantitative des possibilités d'emploi, amélioration de la qualité de l'emploi, mise en place d'une stratégie de formation tout au long de la vie, intensification de l'appui des partenaires sociaux à la politique de l'emploi, définition de priorités nationales et régionales équilibrées, mise en place d'indicateurs et d'outils d'évaluation de la stratégie pour l'emploi. La stratégie européenne pour l'emploi et, plus précisément, la manière dont la politique belge de l'emploi y répond ont fait l'objet d'un Avis du Conseil Supérieur de l'emploi qui a été publié en mars 2002.

Avant d'aller plus loin dans l'analyse, il n'est pas inutile d'attirer l'attention sur le fait que les objectifs de Lisbonne et de Stockholm tels qu'ils sont définis dans les lignes directrices mettent en avant une conception purement économique du travail. Le taux d'emploi rapporte en effet le nombre de personnes exerçant une activité rémunérée, sur base d'un contrat de travail salarié ou sous statut indépendant, aux personnes en âge de travailler. Les autres activités, qu'elles poursuivent ou non un objectif social, se trouvent exclues du marché du travail du fait qu'elles n'ont pas de contrepartie rémunérée. Cette conception du travail repose sans doute sur la volonté d'assurer la pérennité d'acquis sociaux suffisamment généreux pour que la pauvreté demeure un phénomène marginal ou limité en Europe, de même que sur l'idée que l'exercice d'une activité rémunérée, donc socialement reconnue, est le principal vecteur d'intégration des individus à la société. Il ne faut cependant pas perdre de vue que le travail effectué bénévolement contribue à renforcer la solidarité entre les citoyens d'une même communauté, qu'il s'agisse du soutien actif de parents ou d'anciens dans les écoles ou les clubs sportifs ou de loisirs de leurs enfants, ou des activités organisées par le biais de mouvements de jeunesse, des ASBL de quartier, ou de toute autre association de citoyens.

La Commission Travail et Non-Travail, de la Fondation Roi Baudouin, a déposé en 2000, un rapport et des recommandations qui soulignent les complémentarités entre travail et non-travail et propose un nouveau cadre de référence pour l'articulation des différentes activités humaines.

Selon les conclusions de cette Commission, *"dans les lignes directrices, la discussion sur l'avenir du travail et du non-travail semble fort influencée par la vision économique. Le salut y passe avant tout soit par un meilleur fonctionnement du marché de l'emploi (modération salariale, flexibilité du marché de l'emploi, politique de l'emploi plus active et plus sélective axée sur les jeunes et les chômeurs de longue durée, prise en compte des différents "pièges" financiers, incitants pécuniaires ou autres pour soutenir la demande de main-d'œuvre peu qualifiée, etc.),*

soit par une redistribution du travail disponible (volontaire ou imposée). Ces deux solutions ignorent en grande partie l'interaction entre les activités de travail formel et le large éventail d'activités de non-travail. Que ce soit dans l'emploi du temps, dans le sens qu'on leur donne ou dans la motivation à y participer, le travail et le non-travail sont complémentaires.

La Commission entend dépasser la seule approche économique, exclusivement axée sur la nécessité d'accroître la participation au marché de l'emploi formel sans considération pour les activités de la sphère du non-travail. Elle plaide essentiellement pour un développement de la participation de tous les citoyens à la vie sociale, quelle que soit la forme (rémunérée ou non) que revêt cet engagement citoyen. En élargissant le concept du droit au travail au droit à la participation - qui entraîne aussi l'obligation pour l'individu de s'impliquer activement dans la société - il est possible, à ses yeux, de concilier développement économique, épanouissement personnel et cohésion sociale".

Le Ministre des Affaires sociales, Frank Vandebroucke (revue belge de sécurité sociale, 3ème trimestre 2000, page 821), souligne d'ailleurs que *"encourager la participation active à la société est un objectif multidimensionnel. La participation n'est pas qu'une affaire de nombre d'emplois. Elle concerne également l'égalité des chances pour les femmes, la disponibilité de crèches, la flexibilité positive nécessaire pour concilier travail et vie familiale. Prendre part à la vie sociale est un besoin primaire. Donner à chacun l'opportunité d'y participer devrait être une priorité de l'Etat social actif. L'opportunité que nous devons offrir n'est rien de moins qu'une base sociale indispensable au respect d'autrui et de soi-même. Dans cette optique, l'emploi ne représente qu'une part du concept plus large d'activité. Participer à la vie sociale ne peut se limiter à une participation au marché du travail, ni même au pâle credo selon lequel "tout emploi est un bon emploi"*".

Ainsi, de l'acceptation d'un emploi rémunéré découle une augmentation du bien-être individuel et, grâce à l'élargissement de la base active, une augmentation du potentiel de croissance de l'économie. Encourager la participation au marché du travail doit aller de pair avec la recherche d'un juste équilibre entre vie professionnelle et vie sociale, en préservant, pour les individus qui travaillent, la possibilité de participer de manière gratuite et désintéressée à certaines activités bénévoles de la communauté.

1. LA POPULATION SANS EMPLOI ET LE CONCEPT EUROPEEN DE RESERVE DE MAIN-D'ŒUVRE

Quel que soit le pays et le taux d'emploi qui y est enregistré, le taux d'inactivité est partout supérieur, et parfois de loin, à la part des demandeurs d'emploi dans la population en âge de travailler. En d'autres mots, les demandeurs d'emploi ne constituent qu'une partie, et souvent seulement une minorité, de la réserve potentielle de main d'œuvre. Par conséquent, c'est principalement de l'adéquation entre le marché du travail et les préférences des personnes actuellement inactives, de l'équilibre entre les forces qui incitent les personnes à quitter le marché du travail temporairement ou définitivement (comme les mécanismes de retraite anticipée, l'allongement de la durée des études, les possibilités d'interruption de carrière) et celles qui poussent d'autres personnes à prendre un emploi rémunéré (comme la reconnaissance sociale, l'épanouissement personnel, le revenu anticipé de cette activité) que dépend l'ampleur de l'offre potentielle de main-d'œuvre.

L'offre de main-d'œuvre à un moment donné, soit la population active, est traditionnellement définie comme la somme de la population occupée et des demandeurs d'emploi. Ces derniers, par leur comportement de recherche active et leur disponibilité sont très proches du marché du travail. La persistance du chômage traduit l'inadéquation, conjoncturelle ou structurelle, entre l'offre et la demande de travail. Par ailleurs, une partie de la population inactive (celle qui, sans chercher un emploi souhaiterait néanmoins exercer une activité) pourrait être mobilisée à relativement brève échéance pour participer au marché du travail. La *réserve totale de main-d'œuvre* regroupe ainsi les personnes sans emploi qui expriment au moment de l'enquête leur souhait de travailler, qu'elles cherchent activement du travail ou non, qu'elles soient rapidement disponibles ou non.

Ce concept de réserve totale de main-d'œuvre est actuellement à l'étude auprès de la Commission européenne, qui tente de mesurer la marge selon laquelle le taux d'emploi pourrait être relevé si toutes les personnes qui souhaitent actuellement travailler étaient occupées. Il s'agit cependant d'un concept étroit, puisqu'il exclut les personnes actuellement inactives qui souhaiteraient travailler dans un avenir plus éloigné, mais qui ne l'expriment pas lors de l'enquête. On verra plus loin, au travers des résultats des travaux menés par la Fondation de Dublin, que ce groupe est loin d'être négligeable.

La population inoccupée ou sans emploi peut être répartie en trois catégories, en fonction de ses caractéristiques propres. Ces catégories, identifiables par le jeu des questions de l'enquête sur les forces de travail, sont respectivement:

1. Les demandeurs d'emploi au sens du BIT ou la population active inoccupée

Bien que faisant partie de la population active, ce groupe représente la fraction de la population en âge de travailler qui est inemployée, recherche activement un emploi et est disponible pour travailler dans un délai maximal de deux semaines.

2. La réserve de main d'œuvre au sens strict

Cette appellation regroupe elle-même deux types de personnes:

- * les demandeurs d'emploi passifs, dont les méthodes de recherche d'un travail ne sont pas considérées comme actives, ou qui ne sont pas disponibles pour un emploi dans le délai maximal de deux semaines imposé par le BIT;
- * les personnes inactives, qui ne cherchent pas d'emploi à l'heure actuelle, mais qui veulent néanmoins travailler. Cette catégorie comprend les individus qu'on qualifie de découragés (parce qu'ils pensent qu'il n'y a pas d'emploi disponible pour eux, ou parce que leur qualification, leur âge ou leur mobilité insuffisante ne leur permet pas d'espérer trouver un emploi rapidement). Elle compte également les personnes que des responsabilités familiales (principalement des femmes ayant charge de famille), des raisons personnelles, l'état de santé, la reprise d'études ou d'une formation, ou encore la retraite, tiennent éloignées du marché du travail, pour autant qu'elles expriment explicitement leur désir de travailler. Selon toute probabilité, ces personnes se mettront à la recherche active d'un emploi lorsque les conditions nécessaires à leur retour sur le marché du travail seront rencontrées (guérison, fin de scolarité, ...).

3. La population inactive qui ne souhaite pas travailler

Cette catégorie de personnes, numériquement majoritaire, ne pourra être mobilisée que moyennant une modification profonde de l'environnement ou de leurs caractéristiques propres.

La capacité d'une économie à relever le défi de la participation accrue au marché du travail dépendra notamment de l'efficacité des politiques qu'elle mettra en œuvre pour mobiliser la réserve de main-d'œuvre au sens strict telle qu'elle est définie plus haut. La mise à l'emploi de ces personnes pourrait en effet provoquer un effet d'entraînement salvateur sur les personnes qui ne souhaitent actuellement pas travailler.

Tableau 2 - Population en âge de travailler et réserve de main-d'œuvre en Belgique et dans l'Union en 2000

(pourcentages de la population en âge de travailler)

	Belgique	UE 15
1. Population en âge de travailler (1 = 2 + 3)	100,0	100,0
2. Population occupée	60,9	63,1
3. Population sans emploi	39,1	36,9
dont:		
3.1 demandeurs d'emploi	4,3	5,8
3.2 réserve de main-d'œuvre au sens strict	1,9	4,4
p.m. réserve totale de main-d'œuvre (= 3.1 + 3.2)	6,2	10,2
3.3 personnes non désireuses de travailler	32,9	26,7

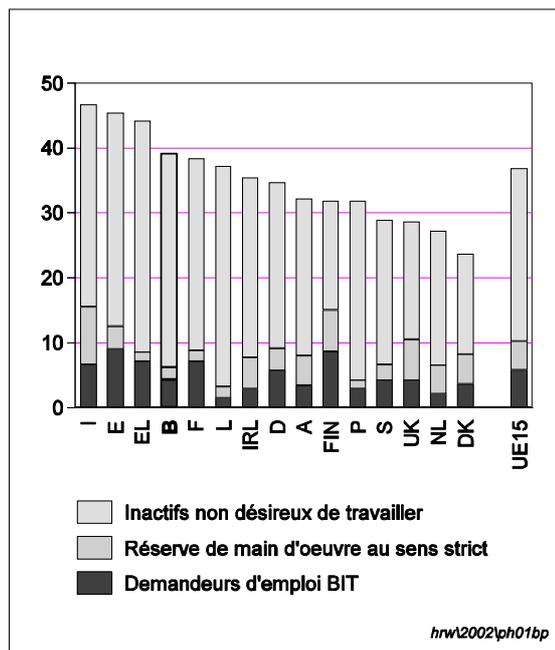
Source: Eurostat, EFT 2000.

L'importance numérique de ces trois catégories de personnes est variable dans les différents pays de l'Union. Ainsi, en moyenne, 36,9 p.c. de la population en âge de travailler était sans emploi en 2000 dans les Etats membres. Un peu moins de 6 p.c. du total étaient à la recherche d'un emploi, 4,4 p.c. se déclaraient désireux de travailler sans pour autant être à la recherche d'un emploi, le solde, soit 26,7 p.c., était complètement en retrait du marché du travail. En Belgique, les proportions de demandeurs d'emploi, de la réserve de main-d'œuvre au sens strict et de personnes inactives ne souhaitant pas s'investir sur le marché du travail atteignaient respectivement 4,3, 1,9 et 32,9 p.c. de la population en âge de travailler. La Belgique est donc caractérisée non seulement par une proportion de personnes occupées relativement faible par rapport aux autres Etats membres de l'Union européenne, mais aussi par la faiblesse de sa réserve de main-d'œuvre au sens strict. Seuls le Portugal (1,3 p.c.), la Grèce (1,4 p.c.), la France et le Luxembourg (1,7 p.c.) enregistrent une réserve encore plus limitée. En corollaire, la Belgique enregistre une très forte proportion de personnes qui sont tout à fait coupées du marché du travail. Dans ce dernier classement, elle n'est précédée que par le Luxembourg et la Grèce. C'est dire l'importance de transformer la culture de la participation au marché du travail de manière à favoriser la participation active du plus grand nombre. En effet, la mobilisation de la réserve de main-d'œuvre au sens strict permettrait au maximum d'obtenir une hausse du taux d'emploi d'environ 2 points de pourcentage, ce qui est notablement insuffisant pour satisfaire aux exigences de Lisbonne. La mise au travail de l'ensemble des demandeurs d'emploi permettrait quant à elle un relèvement du taux d'emploi de 4,3 points de pourcentage. Même en additionnant ces deux catégories d'individus aux personnes occupées, l'objectif de Lisbonne de 70 p.c. serait loin d'être atteint. De plus, tabler sur un relèvement de cette ampleur suggère que toutes les personnes qui composent la

réserve totale de main-d'œuvre trouvent un emploi. C'est bien entendu négliger le profil individuel des hommes et des femmes qui composent cette réserve de main-d'œuvre, lequel ne correspond peut-être pas aux exigences des employeurs. Par ailleurs, la capacité de l'économie à créer des emplois doit également être étendue pour atteindre les objectifs d'emploi. Tant l'offre que la demande de travail sont ainsi concernées par le défi de Lisbonne.

Graphique 1 - Population sans emploi et désir de travailler en 2000 en Belgique et dans l'UE

(pourcentages de la population en âge de travailler)



Source: Eurostat, EFT 2000.

En ce qui concerne la Belgique, environ 45 p.c. des quelques 125.000 personnes qui composaient la réserve de main-d'œuvre au sens strict (à l'exclusion des demandeurs d'emploi) en 2000 demeuraient en Flandre, 38 p.c. en Wallonie et 17 p.c. à Bruxelles. La réserve de main-d'œuvre représente respectivement 1,4, 2,2 et 3,3 p.c. de la population en âge de travailler de chacune des régions. Mobiliser la réserve de main-d'œuvre ne pourrait donc gommer qu'une (faible) partie des différences qui existent entre les régions en matière de taux d'emploi. Cela pourrait aussi atténuer légèrement les différences hommes-femmes, en particulier à Bruxelles et en Flandre, car les femmes y représentent respectivement 66 et 58 p.c. de la réserve de main-d'œuvre au sens strict. En Wallonie, la réserve de main-d'œuvre se partage équitablement entre les hommes et les femmes.

Tableau 3 - La réserve de main-d'œuvre en Belgique en 2000
(pourcentages de la population en âge de travailler)

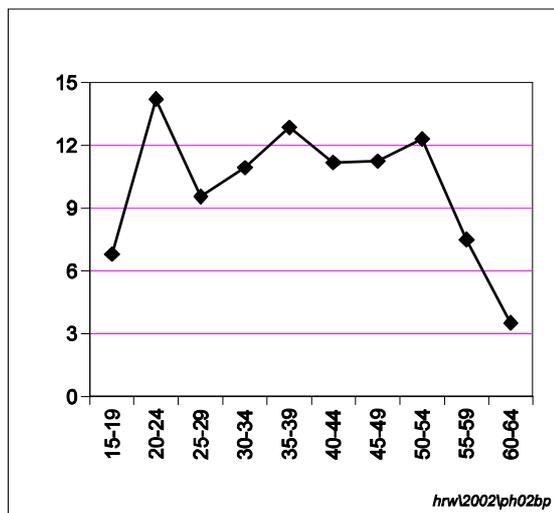
	Total	Hommes	Femmes	Bruxelles	Flandre	Wallonie
1. Demandeurs d'emploi inoccupés	4,3	3,9	4,7	9,7	2,4	6,2
2. Réserve de main-d'œuvre au sens strict	1,9	1,5	2,2	3,3	1,4	2,2
- recherche passive d'un emploi	1,0	0,7	1,2	1,5	0,8	1,2
- désir de travailler sans recherche d'emploi	0,9	0,8	1,0	1,9	0,6	1,0
3. (=1+2) Réserve totale de main-d'œuvre	6,2	5,4	6,9	13,0	3,8	8,4
p.m. Taux d'emploi	60,9	69,8	51,9	54,8	64,2	56,7

Source: Eurostat, EFT 2000.

Toutefois, tant le niveau de qualification que la composition par âge de la réserve de main-d'œuvre au sens strict montrent que la mise à l'emploi de ces personnes ne sera pas chose facile. Environ 55 p.c. des individus qui composent la réserve de main-d'œuvre ne disposent que du diplôme de l'enseignement secondaire inférieur et seulement 10 p.c. ont accompli des études supérieures. En outre, 23 p.c. d'entre eux n'ont pas d'expérience professionnelle significative, près de la moitié de ces derniers étant encore aux études.

Par ailleurs, 35 p.c. d'entre eux ont 45 ans ou plus. S'il est encourageant de constater qu'il existe encore des personnes désireuses de réintégrer le marché du travail au-delà de 45 ans, les difficultés rencontrées par les chômeurs issus de ce groupe cible pour obtenir un nouvel emploi ne laissent pas augurer d'une réintégration aisée. Les chômeurs de 45 à 50 ans représentaient en effet, en 2001, la classe d'âge numériquement la plus importante parmi les chômeurs complets indemnisés par l'ONEM admis au chômage après l'exercice d'une activité rémunérée. Au-delà de 50 ans, le nombre de chômeurs complets indemnisés diminue fortement en vertu du régime de chômeur âgé qui leur est applicable après un an de chômage.

Graphique 2 - Répartition de la réserve de main-d'œuvre au sens strict par classe d'âge en Belgique en 2000
(pourcentages du total)



Source: Eurostat, EFT 2000.

Pour appréhender l'évolution de l'offre de main-d'œuvre et les aspirations de la population en âge de travailler, la Fondation de Dublin pour l'amélioration des conditions de vie et de travail a organisé, au cours de l'année 1998, une enquête concernant les scénarios d'emploi pour l'avenir dans les 15 Etats membres de l'Union européenne et en Norvège. Selon cette enquête, qui est abondamment commentée plus loin², plus d'un cinquième de la population en âge de travailler, actuellement inoccupée, désire ou a l'intention de travailler dans un avenir plus ou moins proche, et la plupart de ces personnes souhaitent même prendre un emploi dans un délai maximal de 5 ans. Ce groupe englobe sans aucun doute les demandeurs d'emploi au sens du BIT, mais, vu son importance numérique, il le dépasse largement (comme mentionné ci-dessus, dans l'Union européenne, la part des demandeurs d'emploi dans la population en âge de travailler était limitée, en 2000, à un peu moins de 6 p.c.). Les étudiants sont également inclus dans ce groupe à la condition qu'ils envisagent de terminer leurs études et de commencer à travailler dans les cinq années à venir.

Les personnes qui formulent expressément leur intention de ne pas travailler à l'avenir représentent environ 12 p.c. de la population en âge de travailler. Il s'agit sans doute en partie d'hommes ou de femmes qui ont déjà atteint l'âge de la préretraite ou de la pension. A ce groupe s'ajoute encore celui des personnes qui n'ont pas précisé leurs intentions quant à leur participation éventuelle future au marché du travail, soit 7 p.c. de la population en âge de travailler. Il est possible qu'une fraction des inactifs de ces deux derniers groupes soit également mobilisable à

² Voir point a.) L'enquête de la Fondation Dublin et ses principaux résultats, section 2.2.6.1.2. Préférence des femmes entrantes en matière de condition de travail.

l'avenir si les conditions de travail se modifient ou si leurs intentions se précisent. Quelles que soient leurs intentions futures, il est encourageant de constater que la somme de ces deux derniers groupes, soit 19 p.c. de la population en âge de travailler, est inférieure à la proportion de personnes inactives qui ne souhaitent pas travailler telle qu'elle est mesurée par l'Enquête sur les Forces de Travail, soit au niveau de l'Union européenne, 26,7 p.c. Par conséquent, la réserve de main-d'œuvre pourrait être plus importante que celle mesurée sur la base de la méthodologie mise au point par la Commission européenne à partir des informations contenues dans les enquêtes sur les forces de travail, pour autant qu'on envisage un horizon temporel plus long³.

³ Pour rappel, la question adressée aux personnes qui ne sont pas à la recherche d'emploi est la suivante: la personne qui ne recherche pas d'emploi:
- aimerait néanmoins avoir un travail;
- ne souhaite pas avoir un travail;
- sans réponse.
Elle est donc relative au souhait actuel des individus et non à une quelconque possibilité d'exercer, dans le futur, une activité rémunérée.

2. LES INACTIFS EN BELGIQUE: IDENTIFICATION DES FACTEURS DE NON-PARTICIPATION AU MARCHE DU TRAVAIL

Identifier les personnes inactives et leur profil ne peut se faire que de manière limitée à partir des bases de données administratives. La plupart de ces dernières reposent en effet sur l'octroi aux inactifs d'une indemnité ou d'une allocation. Par conséquent, les personnes inactives non indemnisées ne peuvent faire l'objet d'une quantification. Les Enquêtes sur les Forces de Travail, en revanche, permettent une telle approche, c'est pourquoi l'essentiel de cette section repose sur les résultats de ces enquêtes.

Pour analyser le plus finement possible le profil des personnes inactives, il était nécessaire de disposer de davantage d'informations que celles, généralement limitées, disponibles sur support papier ou sur CD-rom auprès de l'INS et d'Eurostat, responsables de la diffusion des résultats des Enquêtes sur les Forces de Travail en Belgique et au niveau européen. En effet, ces dernières publications fourmillent d'informations sur les personnes occupées et sur les demandeurs d'emploi, mais restent quasiment muettes sur les caractéristiques et les comportements des inactifs.

Il a donc été nécessaire, pour les besoins de l'étude, de construire une base de données ad hoc reprenant d'une part, les caractéristiques des personnes qu'on voulait étudier, par exemple leur sexe, leur âge, leur niveau de formation, la région de leur domicile. A côté de ces variables traditionnelles, on s'est aussi attaché à identifier la composition du ménage, en différenciant les ménages au sein desquels étaient présents un ou plusieurs enfants (avec une ventilation selon l'âge de l'enfant le plus jeune), ceux composés de familles monoparentales ou de cohabitants (il s'agit dans ce cas de ne pas se limiter au seul état civil, qui ne reflète pas toujours la situation réelle des ménages, mais bien de démêler les liens qui existent entre les adultes d'un même ménage: chef de famille, conjoint, ou autre, c'est-à-dire enfant, ascendant ou personne sans lien de parenté). Enfin, la nationalité du répondant est également une variable disponible (du pays, de l'Union, d'un pays autre que ceux de l'Union).

A côté des variables d'identification des individus, on s'est aussi intéressé à leur comportement vis-à-vis du marché du travail. Comme il s'agissait principalement d'étudier les inactifs et comme la base de données était déjà très volumineuse vu le grand nombre de variables d'identification des individus, on s'est principalement concentré sur la (non) recherche d'emploi et ses motifs, la disponibilité pour le marché du travail, l'expérience professionnelle passée, la formation et la situation un an avant l'enquête. Le résultat obtenu dépassait déjà de loin, en volume, ce à quoi on pouvait s'attendre au départ.

Etant donné la lourdeur d'utilisation et la complexité de la base de données, il n'a pas été possible de comparer systématiquement les résultats belges à ceux des pays voisins, des pays scandinaves ou même à la moyenne européenne. On s'est donc limité, dans la plupart des cas, à présenter la situation belge, avec, dans la mesure du possible, une ventilation par région. Les résultats disponibles concernent l'année 2000. Comme il s'agit de données harmonisées provenant d'Eurostat, la base de données est relative au 2^{ème} trimestre et non à la moyenne annuelle.

Les nombreuses possibilités offertes par une telle base de données ont permis de fournir des informations inédites (quoi qu'on s'en doute, largement attendues) sur certains aspects du marché du travail et de l'inactivité. Néanmoins, les possibilités d'approfondissement des caractéristiques des individus sont restées relativement limitées. En effet, bien que numériquement importants, les inactifs présentent, on l'a dit, une mosaïque de profils individuels. Il en découle qu'on se heurte vite à la non représentativité des données lorsque l'on s'intéresse à des catégories de personnes très pointues ou à des comportements spécifiques. A titre d'exemple, les données belges sont considérées par Eurostat comme extrêmement peu fiables lorsque le nombre d'individus d'une catégorie est inférieur à 3.500 unités et elles restent encore peu fiables lorsqu'elle compte 4.500 personnes. Dès lors, les possibilités de croisement restent limitées.

Dans la présente étude, la population en âge de travailler a été répartie en quatre groupes d'âge, eux même fonction des aspirations des personnes à participer au marché du travail. La première section s'intéresse aux jeunes de 15 à 24 ans, dont les aspirations principales sont la formation et l'entrée dans la vie professionnelle. La seconde section s'intéresse aux hommes et aux femmes de 25 à 44 ans. Ceux-ci sont en principe, s'ils travaillent, en plein processus d'élaboration de leur carrière professionnelle. C'est aussi le moment où les charges liées à la maternité et à l'éducation des enfants sont les plus importantes. La troisième section s'intéresse aux personnes de 45 à 54 ans. Parmi celles qui travaillent, la plupart sont à l'apogée de leur carrière professionnelle, récoltent le fruit des choix perpétrés dans la période précédente et commencent à envisager la fin de leur carrière. Il s'agit par ailleurs de la génération dont le comportement en matière d'emploi sera évalué en 2010 dans le cadre de l'objectif imposé à Stockholm pour les travailleurs âgés. Enfin, la dernière section est consacrée aux personnes de 55 à 64 ans. On a dérogé à l'étude par catégories d'âge pour procéder à une analyse transversale dans deux cas particuliers: l'étude des chômeurs non demandeurs d'emploi (2.2.6.2) et l'analyse de la problématique de la formation continue (2.3.4.).

Dans chacune de ces sections, l'objectif a été d'identifier les principaux obstacles à la participation au marché du travail. Mettre en lumière les raisons pour lesquelles la population inactive ne cherche pas d'emploi pourrait en effet permettre d'identifier quelques problèmes structurels

inhérents au marché du travail. Ce processus est crucial pour l'élaboration d'une politique adéquate d'extension de la participation au marché du travail.

Le tableau ci-après propose une synthèse des principaux résultats commentés dans les différentes sections de ce chapitre et permet de comparer les comportements de participation au marché du travail des différentes tranches d'âge.

Tableau 4 - Répartition de la population en âge de travailler par classe d'âge, par genre et par statut socio-économique en 2000
(pourcentages de la population de la classe d'âge correspondante)

TOTAL	15-24 ans	25-44 ans	45-54 ans	55-64 ans	15-64 ans
En emploi	30,3	82,2	68,6	25,0	60,9
En recherche d'emploi	5,4	5,4	3,7	0,8	4,3
Taux de participation	35,7	87,5	72,2	25,9	65,2
En inactivité	64,3	12,5	27,8	74,1	34,8
dont: aux études	59,9	0,8	0,0	0,0	11,4
au foyer	0,6	5,9	12,9	16,9	8,0
à la retraite	0,1	0,4	3,2	42,8	7,5
autre	3,8	5,4	11,6	14,5	7,8
FEMMES	15-24 ans	25-44 ans	45-54 ans	55-64 ans	15-64 ans
En emploi	26,7	74,0	54,2	15,4	51,9
En recherche d'emploi	5,9	6,0	4,1	0,5	4,7
Taux de participation	32,6	80,0	58,3	15,8	56,6
En inactivité	67,4	20,0	41,7	84,2	43,4
dont: aux études	61,5	0,6	0,0	0,0	11,6
au foyer	1,1	11,7	25,5	32,5	15,9
à la retraite	0,1	0,4	2,8	40,2	7,2
autre	4,6	7,3	13,4	11,5	8,7
HOMMES	15-24 ans	25-44 ans	45-54 ans	55-64 ans	15-64 ans
En emploi	33,7	90,2	82,7	35,1	69,8
En recherche d'emploi	5,0	4,7	3,2	1,2	3,9
Taux de participation	38,7	94,9	85,9	36,3	73,8
En inactivité	61,3	5,1	14,1	63,7	26,2
dont: aux études	58,3	0,9	0,0	0,1	11,3
au foyer	0,1	0,2	0,5	0,6	0,3
à la retraite	0,0	0,4	3,7	45,5	7,8
autre	2,9	3,5	10,0	17,5	6,9

Source: Eurostat, EFT 2000.

2.1 Participation au marché du travail des personnes de 15 à 24 ans: l'entrée sur le marché du travail

2.1.0 Synthèse

Près des deux tiers des jeunes adultes de 15 à 24 ans sont inactifs. Cette proportion atteint 67,4 p.c. pour les femmes qui, davantage que les hommes, optent pour une formation initiale de longue durée. Du fait de l'obligation scolaire jusque l'âge de 18 ans en Belgique, 87 p.c. des 15 - 19 ans sont encore aux études, donc considérés comme inactifs du point de vue du marché du travail. Parmi les jeunes âgés de 20 à 24 ans, on n'enregistre plus que 34 p.c. d'étudiants, pour 53 p.c. de travailleurs.

Tableau 5 - Répartition de la population de 15 à 24 ans, par genre et par statut socio-économique en 2000¹
(pourcentages de la population correspondante)

	Total	Femmes	Hommes	Bruxelles	Flandre	Wallonie
En emploi	30,3	26,7	33,7	19,1	34,5	26,1
En recherche d'emploi	5,4	5,9	5,0	10,0	3,4	7,7
Taux de participation	35,7	32,6	38,7	29,1	38,0	33,8
En inactivité	64,3	67,4	61,3	70,9	62,0	66,2
dont: aux études	59,9	61,5	58,3	63,0	59,4	59,8
au foyer	0,6	1,1
à la retraite
autre	3,8	4,6	2,9	6,2	2,1	5,9

Source: Eurostat, EFT 2000.

¹ Conformément aux recommandations d'Eurostat, la présence d'un point (.) signifie que les données sont peu fiables (nombre trop faible).

La durée des études suivies par les jeunes s'est régulièrement allongée au cours des quinze dernières années, entraînant de facto un report de l'entrée sur le marché du travail. Par ailleurs, la transition entre l'école et la vie active est aujourd'hui à la fois plus complexe et plus ardue: les jeunes qui sortent prématurément du système éducatif sont lourdement pénalisés et, plus globalement, les caractéristiques des premiers emplois proposés se sont modifiées. L'emploi temporaire a en effet progressé plus fortement chez les jeunes que dans la population occupée. Les femmes sont davantage concernées par ces modes de flexibilité: elles sont plus nombreuses à occuper tant des emplois à temps partiel que des emplois temporaires.

Pour toutes les classes d'âge, le risque d'exclusion du marché du travail dépend en partie du niveau d'éducation. Le problème est particulièrement aigu au sortir de la période de scolarité.

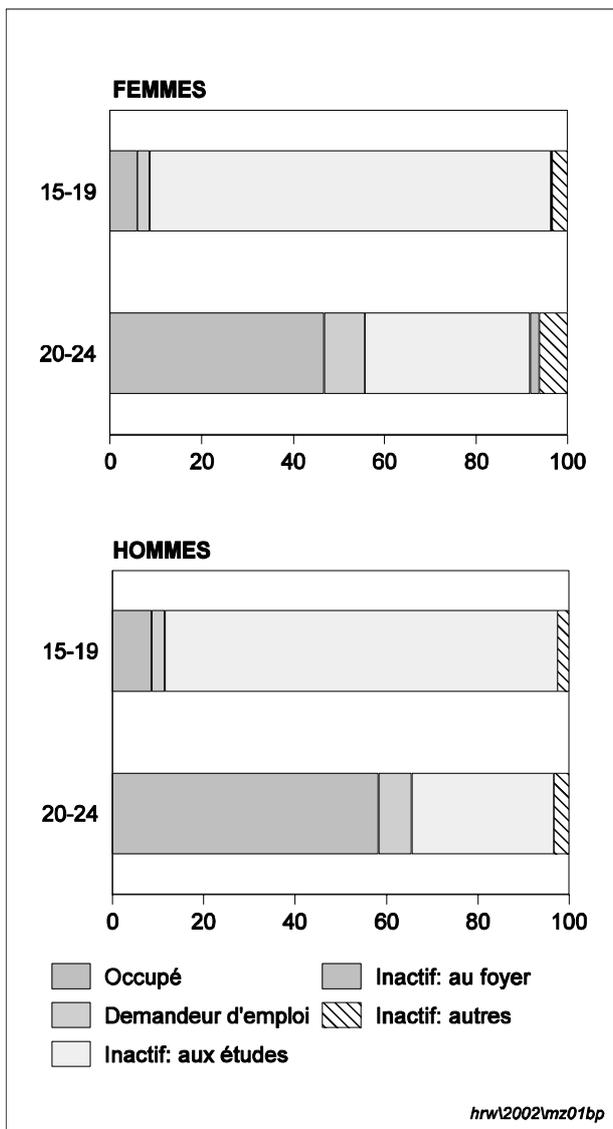
Les jeunes faiblement qualifiés, en particulier les femmes, sont plus nombreux à rejoindre le rang des demandeurs d'emploi et des inactifs. Cette situation pose entre autres la question de la disponibilité d'emplois peu qualifiés et des pièges à l'emploi. Un certain nombre des jeunes demandeurs d'emploi et inactifs peu scolarisés ont déjà exercé un emploi. Leur inactivité ou leur chômage est principalement dû au caractère temporaire de l'emploi précédemment exercé (48 p.c.) ou au licenciement (20 p.c.), les jeunes étant souvent les premiers touchés en cas de licenciement économique. Pour les jeunes femmes, la maternité et l'éducation des enfants sont également un frein important à la participation: près de 90 p.c. des femmes inactives de 20 à 24 ans ont un ou plusieurs enfants à charge, tandis que 20 p.c. seulement des femmes occupées sont mères, ce qui pose la question de la disponibilité et de l'accessibilité des services d'accueil des enfants.

2.1.1 Statut socio-économique des personnes de 15 à 24 ans

2.1.1.1 Vue générale

Rappelons d'emblée qu'en Belgique, la scolarité obligatoire se prolonge jusqu'à l'âge de 18 ans. Il n'est donc pas étonnant de constater qu'entre 15 et 19 ans, les jeunes, hommes ou femmes, se trouvent massivement en situation d'élèves ou d'étudiants (87,7 p.c. et 85,9 p.c. respectivement pour les femmes et les hommes). Un certain nombre d'entre eux (par hypothèse âgés de 18 ans ou plus) sont en emploi (6,0 p.c. des femmes et 8,8 p.c. des hommes), ont un statut de demandeur d'emploi (2,8 p.c. des femmes et 2,7 p.c. des hommes) ou sont en inactivité, sans pour autant suivre un enseignement (3,5 p.c. des femmes et 2,6 p.c. des hommes).

Graphique 3 - Population de 15 à 24 ans en Belgique en 2000: ventilation selon le statut socio-économique et le genre
(pourcentages du total)



Source: Eurostat, EFT 2000.

Les jeunes sont plus nombreux à travailler dans la tranche d'âge des 20 à 24 ans: 53 p.c. d'entre eux sont en emploi, tandis qu'ils sont 34 p.c. à suivre des études, 8 p.c. à être au chômage et 5 p.c. en inactivité (hors études). Le nombre de jeunes de cet âge qui poursuivent une formation n'est donc pas négligeable puisqu'il représente un tiers de l'effectif et 71 p.c. des personnes qui ne travaillent pas (soit le total des demandeurs d'emploi et des inactifs).

L'allongement de la scolarité (qui comporte trois composantes, à savoir l'allongement de la scolarité obligatoire en 1983, l'augmentation de la participation à l'enseignement supérieur et l'allongement de la durée des programmes d'études) constitue un des éléments caractéristiques de

ces vingt dernières années. Son effet est visible chez les femmes comme chez les hommes. Entre 1985 et 1999, le nombre d'étudiants de plus de 18 ans a été multiplié par 1,5, cette augmentation étant plus sensible encore chez les femmes. La plus large participation à l'enseignement supérieur pourrait traduire, du moins à certaines périodes, une moindre confiance des jeunes quant à leurs capacités à décrocher un emploi compte tenu de la situation du marché du travail, qui se manifeste par une tendance conséquente à retarder leur entrée dans la vie active au profit d'une élévation de leur niveau de qualification. Cet élément d'explication n'est pas sans rapport avec la relation étroite existant entre le risque d'exclusion du marché du travail et le niveau d'éducation. Ainsi, le manque de postes de travail pour les jeunes au cours des années 80 a accentué cette tendance à prolonger les études et à retarder l'entrée sur le marché du travail.

Par ailleurs, il est à noter que les données qui ressortent des Enquêtes sur les Forces de Travail doivent être relativisées en ce qui concerne la participation, même très partielle, des jeunes au marché du travail. Les enquêtes ne prennent qu'imparfaitement en compte l'ensemble des petits boulots et autres jobs d'étudiants effectués massivement par les jeunes⁴. Or, selon une récente enquête de Randstad intérim, 83 p.c. des jeunes interrogés (plus de 15 ans) effectuent des jobs en entreprises ou des petits boulots⁵.

2.1.1.2 Disparités régionales

Considérer le statut des jeunes dans les différentes régions fait apparaître des différences notables. Premièrement, Bruxelles concentre une plus forte proportion de jeunes élèves ou étudiants, qu'ils aient entre 15 et 19 ans ou entre 20 et 24 ans. Cette observation peut être mise au crédit de la présence d'un nombre important d'institutions d'enseignement supérieur hors université (hautes écoles), ainsi que de plusieurs universités susceptibles d'attirer des étudiants de l'ensemble du territoire belge.

En second lieu, la proportion de jeunes en emploi est plus importante en Flandre, quelle que soit la tranche d'âge considérée. Ils sont près de 10 p.c. à occuper un emploi entre 15 et 19 ans (contre un peu moins de 7 p.c. en Wallonie) et près de 58 p.c. entre 20 et 24 ans (contre 41 et 34 p.c. respectivement en Wallonie et à Bruxelles). Corrélativement, le pourcentage de jeunes

⁴ Pour les comparaisons internationales, on utilise en effet les chiffres du deuxième trimestre de l'enquête et non la moyenne annuelle. Or, l'enquête porte sur les quatre semaines qui la précèdent. Cette période, proche des examens de fin d'année, est particulièrement chargée pour les étudiants, qui, dans leur majorité, préfèrent travailler l'été de façon ponctuelle.

⁵ J.C.D.W. (2002), Le temps plein jusqu'à la retraite aurait-il vécu ?, L'Echo, 28 février. Détails des jobs: tâches administratives (19%), services dans l'horeca (17%) ou les magasins (17%), baby-sitting (46%). Revenus moyens: 1.350 euros par an.

demandeurs d'emploi est plus important dans ces deux dernières régions, essentiellement pour la tranche d'âge des 20 à 24 ans.

Enfin, des différences apparaissent nettement en ce qui concerne les inactifs. Parmi les jeunes de 15 à 19 ans, la proportion d'inactifs est de 1,5 p.c. en Flandre, contre 5 p.c. en Wallonie. La divergence régionale de comportement s'observe aussi pour les jeunes âgés de 20 à 24 ans, pour lesquels la proportion d'inactifs atteint 9,6 p.c. (dont deux tiers de femmes) en Wallonie, 9,8 p.c. à Bruxelles et 4,5 p.c. en Flandre.

Tableau 6 - Population de 15 à 24 ans en Belgique en 2000: ventilation selon le statut socio-économique et la région de domicile¹
(pourcentages du total)

	Bruxelles		Flandre		Wallonie	
	15-19 ans	20-24 ans	15-19 ans	20-24 ans	15-19 ans	20-24 ans
Occupé	.	33,5	9,5	57,7	6,6	40,7
Demandeur d'emploi	.	13,5	2,7	5,9	3,1	14,3
Inactif: aux études	89,0	43,2	86,3	31,9	85,0	35,5
Inactif: autres	.	9,8	1,5	4,5	5,3	9,6

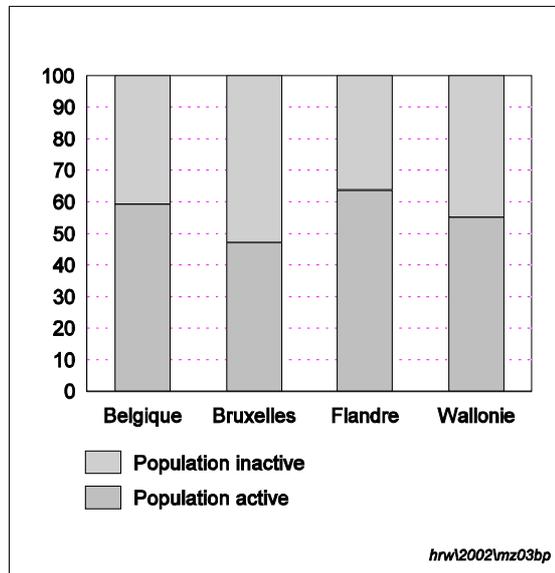
Source: Eurostat, EFT 2000.

¹ Conformément aux recommandations d'Eurostat, la présence d'un point (.) signifie que les données sont peu fiables (nombre trop faible).

La répartition des jeunes entre population active (en emploi et au chômage) et inactive (aux études ou autres inactifs) synthétise les observations faites jusqu'à présent. Les différences sont minimales pour les jeunes de 15 à 19 ans, encore majoritairement élèves ou étudiants, quelle que soit la région considérée. Par contre, elles se creusent pour ceux qui ont entre 20 et 24 ans. La part des jeunes qui sont partie prenante de la population active est plus élevée en Flandre (64 p.c., contre 55 p.c. en Wallonie et 47 p.c. à Bruxelles), tandis que la Région de Bruxelles-Capitale compte proportionnellement le plus de jeunes inactifs âgés de 20 à 24 ans (dont 82 p.c. sont aux études).

Graphique 4 - Répartition des jeunes de 20 à 24 ans entre population active et inactive en Belgique en 2000

(pourcentages du total)



Source: Eurostat, EFT 2000.

2.1.1.3 Différences hommes-femmes

D'avantage de femmes que d'hommes poursuivent des études: 36 p.c. d'entre elles ont un statut d'élève ou d'étudiante entre 20 et 24 ans, contre 31 p.c. des hommes. Elles sont également plus nombreuses à se retrouver dans la catégorie "autres inactifs". L'écart se creuse dès la tranche d'âge des 20-24 ans (8,2 p.c. des femmes, contre 3,4 p.c. des hommes). La catégorie "inactifs au foyer" apparaît de manière significative entre 20 et 24 ans; elle est quasi exclusivement féminine.

Tableau 7 - Répartition des jeunes de 15 à 24 ans selon le genre et le statut socio-économique¹

(pourcentages du total)

	Hommes		Femmes		Total	
	15-19 ans	20-24 ans	15-19 ans	20-24 ans	15-19 ans	20-24 ans
Occupé	8,8	58,3	6,0	46,8	7,4	52,6
Demandeur d'emploi	2,7	7,2	2,8	9,0	2,8	8,1
Inactif: aux études	85,9	31,1	87,7	36,0	86,8	33,5
Inactif: autres	2,6	3,4	3,5	8,2	3,0	5,7
dont au foyer	.	.	.	2,0	.	1,0

Source: Eurostat, EFT 2000.

¹ Conformément aux recommandations d'Eurostat, la présence d'un point (.) signifie que les données sont peu fiables (nombre trop faible).

La part des jeunes au chômage n'est pas fondamentalement différente selon le genre, bien que les femmes y soient proportionnellement un peu plus nombreuses dans la tranche d'âge des 20-24 ans. Par contre, des différences selon le genre se manifestent dans la participation au marché du travail: les hommes sont plus nombreux à occuper un emploi que ce soit entre 15 et 19 ans (8,8 p.c., contre 6,0 p.c. des femmes du même âge) ou entre 20 et 24 ans (58,3 p.c. contre 46,8 p.c.).

2.1.1.4 Influence de l'origine nationale

La nationalité des personnes a également une influence sur leur statut socio-économique. Des écarts importants entre les parts des jeunes en emploi, au chômage, aux études ou en inactivité (hors études) se manifestent clairement selon la nationalité de ceux-ci.

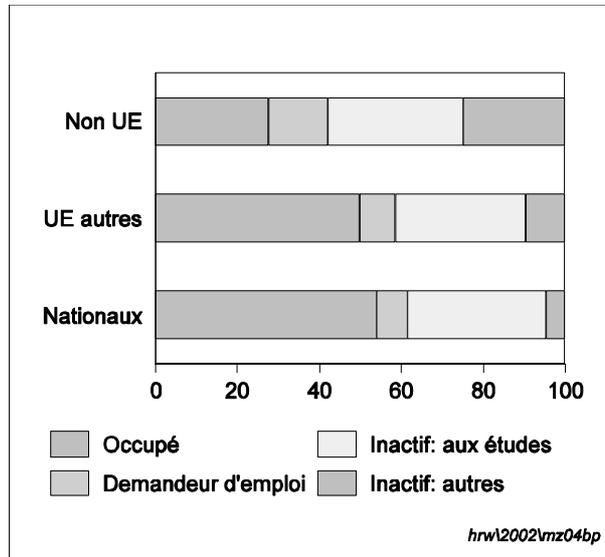
Etant donné la faible représentativité des données, nous ne pouvons pas détailler les résultats en croisant à la fois la nationalité, le genre, l'âge et le statut au regard de l'activité. Les chiffres représentatifs sont cependant suffisamment éclairants pour mettre en évidence des différences en fonction de la nationalité. Rappelons également que le critère retenu est celui de la nationalité (seul disponible dans les EFT) et non l'origine ethnique. Les écarts mis en évidence pourraient être encore plus importants si l'on prenait en compte à la fois les personnes de nationalité étrangère et celles de nationalité belge, mais d'origine étrangère.

Pour les jeunes (hommes et femmes) entre 20 et 24 ans, les différences majeures entre nationaux et ressortissants d'un pays non-membre de l'Union européenne portent sur la proportion de ceux qui exercent un emploi et de ceux qui sont en inactivité ou au chômage. Pour ce qui concerne l'emploi, 54 p.c. des jeunes nationaux de 20 à 24 ans en occupent un, contre 28 p.c. seulement pour les ressortissants non UE. Le critère du niveau de qualification explique sans doute une partie de cet important écart. On sait en effet que davantage de jeunes étrangers ou d'origine étrangère fréquentent les filières qualifiantes de l'enseignement secondaire où se concentrent les élèves en grande difficulté d'apprentissage et où le retard moyen (en termes d'années d'études) accumulé par chaque élève est le plus important⁶. Cependant, on ne peut totalement exclure l'existence sur le marché du travail de discriminations à l'embauche à l'encontre des personnes

⁶ Zachary M.-D. et Vandenberghe V. (2002), *L'école et son environnement: pressions concurrentielles et stratégies de positionnement*, in Maroy C. (éd.), *Les écoles de l'enseignement secondaire et leurs enseignants*, De Boeck, Bruxelles (à paraître).

étrangères⁷. Par ailleurs, des difficultés spécifiques, d'ordre administratif, liées par exemple à l'obtention d'un permis de travail, peuvent également se poser aux ressortissants non européens.

Graphique 5 - Statut socio-économique des jeunes de 20 à 24 ans en Belgique en 2000:
ventilation selon la nationalité
(pourcentages du total)



Source: Eurostat, EFT 2000.

Alors que la part des jeunes de 20 à 24 ans aux études est sensiblement la même quelle que soit la nationalité, des écarts importants sont mis en évidence pour ce qui a trait aux autres formes d'inactivité (25 p.c. des jeunes non UE, contre 5 p.c. des nationaux et 10 p.c. des ressortissants de l'Union européenne) et au chômage (15 p.c. des jeunes non UE, contre 8 p.c. des nationaux et 9 p.c. des autres UE).

Pour les femmes, on n'observe pas de différence dans la part de celles qui sont aux études, que ce soit entre 15 et 19 ans ou entre 20 et 24 ans. Par contre, pour cette dernière tranche d'âge, apparaît une nette différence parmi celles qui se trouvent en inactivité (hors études) (7 p.c. pour les nationaux, contre 35 p.c. pour les femmes non UE). La majorité de ces ressortissantes d'un pays hors de l'Union européenne se déclare au foyer, tandis que ce n'est le cas que d'une faible minorité des femmes belges de cet âge.

⁷ Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (1997), La discrimination à l'embauche en raison de l'origine étrangère, Services fédéraux des affaires scientifiques, techniques et culturelles, Bruxelles.

Tableau 8 - Répartition des femmes de 20 à 24 ans selon le statut socio-économique et la nationalité¹
(pourcentages du total)

	Nationaux	UE	Non UE
Occupé	48	42	.
Demandeur d'emploi	8	.	.
Inactif: aux études	36	37	36
Inactif: autres	7	.	35

Source: Eurostat, EFT 2000.

¹ Conformément aux recommandations d'Eurostat, la présence d'un point (.) signifie que les données sont peu fiables (nombre trop faible).

La part des hommes aux études présente des différences selon qu'il s'agit de nationaux ou de ressortissants non UE. Pour les 15 à 19 ans non UE, la proportion aux études est de 62 p.c., contre 87 p.c. pour les jeunes nationaux et ressortissants de l'UE. Cette information recoupe celle donnée plus haut, concernant le moindre niveau de formation des jeunes étrangers hors UE. Pour ce qui est des hommes âgés de 20 à 24 ans, on observe également une moindre proportion qui occupe un emploi parmi les ressortissants non UE (38 p.c., contre 59 p.c. pour les nationaux et 60 p.c. pour les UE non belges).

Tableau 9 - Répartition des hommes de 20 à 24 ans selon le statut socio-économique et la nationalité¹
(pourcentages du total)

	Nationaux	UE	Non UE
Occupé	59	60	38
Demandeur d'emploi	7	.	.
Inactif: aux études	32	.	.
Inactif: autres	2	.	.

Source: Eurostat, EFT 2000.

¹ Conformément aux recommandations d'Eurostat, la présence d'un point (.) signifie que les données sont peu fiables (nombre trop faible).

2.1.1.5 Approche longitudinale: estimation des périodes de formation, activité et inactivité de 15 à 29 ans et évolution entre 1985 et 1999

Considérer les générations sur un intervalle de quinze ans, entre 15 et 29 ans, permet d'identifier sous une forme synthétique les grandes tendances à l'œuvre dans la transition de l'école à l'emploi en Belgique.

Au cours de la dernière décennie, la durée des études suivies par les jeunes s'est allongée, entraînant un report de l'entrée dans le monde du travail. En outre, après la fin des études, leur accès à l'emploi se trouve contrarié par des périodes de chômage ou d'inactivité devant lesquelles

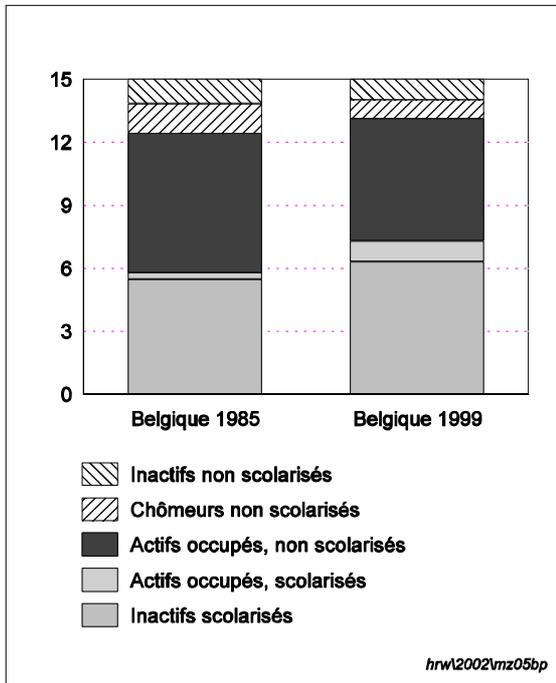
les hommes et les femmes ne sont pas à égalité. Une étude de l'OCDE⁸ montre toutefois que, en valeur absolue et au cours des 15 années situées entre l'âge de 15 et 29 ans, les jeunes peuvent espérer rester au chômage moins de temps après avoir achevé leur formation initiale aujourd'hui qu'il y a dix ans (alors que "l'espérance" de chômage était en moyenne de 1,4 année en 1985 pour un jeune entre l'âge de 15 ans et celui de 29 ans, elle n'est plus que de 0,9 an en moyenne en 1999). Il est à remarquer que ce sont les femmes qui ont profité de cette amélioration. En effet, alors que leur espérance d'années de chômage était de 1,8 année en 1985, elle n'est plus que de 0,8 année en 1999. Pour les hommes, cette durée n'a pas changé entre 1985 et 1999: elle est toujours d'une année.

Selon cette même étude, en moyenne, en 1999, un jeune de 15 ans pouvait espérer poursuivre des études pendant un peu plus de 7 ans. Entre 1985 et 1999, cette durée moyenne a augmenté de 1,6 année; en 1999, elle était par ailleurs sensiblement plus élevée chez les femmes (7,4 ans, contre 7,2 années pour les hommes).

Compte tenu de l'allongement de la durée des études, un jeune âgé de 15 ans en 1999 peut escompter passer près de 6 ans en activité, une année au chômage et une année d'inactivité (hors études) sur les 15 années suivantes. Dans l'ensemble, les femmes connaîtront des périodes de chômage cumulées moins longues que les hommes (0,8 année, contre 1 année) et des périodes d'inactivité plus longues (1,3 contre, 0,7 année). La moindre durée de chômage observée pour les femmes provient donc en partie du fait qu'elles se retirent du marché du travail en nombre plus important, réduisant ainsi les effectifs des occupées et des demandeuses d'emploi.

⁸ OCDE (2001), Regards sur l'éducation. Les indicateurs de l'OCDE, Paris. Chiffres de 1999 par comparaison à 1985.

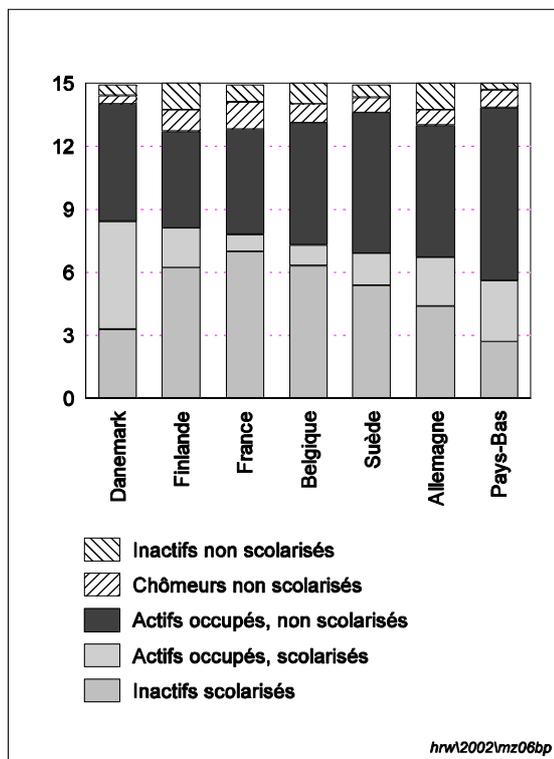
Graphique 6 - Estimation du nombre d'années passées en formation, en activité et en inactivité des 15-29 ans en Belgique: évolution entre 1985 et 1999
(années)



Source: OCDE, 2001.

Les comparaisons avec les pays voisins (France, Allemagne, Pays-Bas) et les pays nordiques (Suède, Finlande, Danemark) placent la Belgique dans une situation médiane en ce qui concerne l'espérance totale du nombre d'années d'études. Un clivage est manifeste entre les pays qui favorisent la scolarisation en parallèle avec une occupation (Danemark, Pays-Bas, Allemagne, notamment) et ceux qui donnent la préférence à une période exclusive de formation, la Belgique se situant dans ce deuxième groupe de pays.

Graphique 7 - Estimation du nombre d'années passées en formation, en activité et en inactivité pour un jeune âgé de 15 ans en 1999
(années)



Source: OCDE, 2001.

2.1.2 Le passage de l'école à la vie active

Si les jeunes sont actuellement moins nombreux (en raison des évolutions démographiques) et entrent sur le marché du travail avec de meilleures qualifications qu'il y a dix ou vingt ans, le passage de l'école à la vie active n'en est pas pour autant facilité. D'une part, on constate une lourde pénalisation des jeunes qui sortent prématurément du système éducatif, tandis que ceux qui font des études longues ont de meilleures chances de s'insérer sur le marché du travail et ont des perspectives professionnelles plus encourageantes. D'autre part, en référence aux indicateurs récemment proposés par le Conseil européen, se pose la question de la qualité des premiers emplois occupés (caractère temporaire, lié à un subventionnement public, etc.), qui peut allonger la période d'intégration sur le marché du travail.

Les évolutions économiques et sociales ont rendu le processus de l'insertion pleine et entière dans le monde du travail plus difficile et plus long. Par ailleurs, il est plus malaisé qu'autrefois de définir où se situent exactement le début et la fin du processus, entre la fin des études à temps complet et l'obtention d'un emploi stable à temps plein. Ce changement tient en partie à la position vulnérable des jeunes sur un marché du travail où la stabilité s'est réduite pour l'ensemble

des travailleurs. Par ailleurs, il convient de garder en mémoire que la transition entre l'école et la vie active est à relier, pour l'optimiser, avec, d'une part, la qualité de l'enseignement initial et, d'autre part, les possibilités de poursuivre l'investissement dans la formation tout au long de la vie. La façon dont les jeunes passent de l'école à la vie active peut avoir des répercussions sur le bénéfice qu'ils pourront continuer à retirer de leur formation initiale et sur les opportunités dont ils disposeront pour acquérir de nouvelles connaissances. Ce passage peut donc être considéré comme la clé de voûte d'une démarche d'apprentissage à vie⁹.

2.1.2.1 Une période de transition plus longue

L'entrée dans la vie adulte correspond généralement à la période où prend fin la formation initiale et où les individus entrent pour la première fois sur le marché du travail. Cette période peut se révéler plus ou moins longue, en fonction de la situation générale du marché de l'emploi, ainsi que de la perception et des attentes des jeunes vis-à-vis du marché du travail. Avec l'âge, la part des jeunes en enseignement diminue au profit du taux d'activité qui s'accroît.

On constate que cette période est aujourd'hui à la fois plus longue et plus complexe qu'elle ne l'était autrefois, ce qui tend à accroître le risque de chômage et d'autres formes d'exclusion. La gestion de ce passage ne se résume pas seulement à la manière d'initier les jeunes au travail et de leur fournir des qualifications spécifiques, mais consiste aussi à les aider à acquérir des connaissances nouvelles tout au long de leur vie¹⁰.

Cette période de transition peut être définie par le passage du statut d'élève ou étudiant qui ne travaille pas, à celui de travailleur qui n'étudie plus (c'est-à-dire qui a terminé sa période de formation initiale). Pour faciliter les comparaisons à la fois dans le temps et dans l'espace, à l'instar de l'OCDE, on considère que cette période va de l'âge où la plupart des jeunes ont cessé d'étudier sans travailler, à l'âge auquel la majorité d'entre eux travaillent sans étudier. Plus précisément, la période de transition est réputée commencer l'année où moins des trois quarts des jeunes du pays considéré fréquentent l'école et ne travaillent pas, et se terminer quand plus de la moitié de ces jeunes travaillent et ne suivent aucun programme d'enseignement ou de formation hors de leur cadre de travail. Pour la Belgique, cette période se situe de l'âge de 19 ans à 23 ans¹¹,

⁹ OCDE (1996), Regards sur l'éducation. Analyse, Paris.

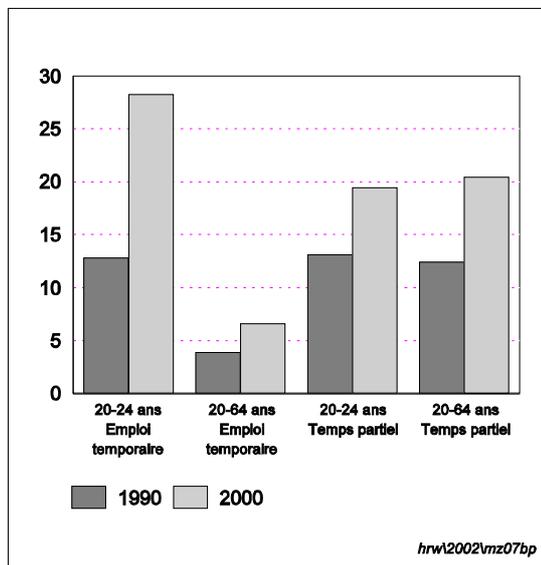
¹⁰ OCDE (1996), op. cit.

¹¹ Ces chiffres datent de 1994 (OCDE, 1996, p.45). Ils semblent cependant compatibles avec ceux des EFT pour l'année 2000, puisqu'à cette époque, à 87 p.c. des jeunes de 15 à 19 ans sont aux études en moyenne (pourcentage supérieur à 75 p.c., début de la période de transition) et 8 p.c. au travail; entre 20 et 24 ans, 34 p.c. sont encore aux études en moyenne et 53 p.c. au travail (soit un pourcentage supérieur à 50 p.c.). La période de transition se termine donc dans cette tranche d'âge en 2000 également.

pour une moyenne des pays de l'OCDE située de l'âge de 17 à 23 ans. Cette durée ne semble pas avoir augmenté depuis le milieu des années 80.

La définition internationale du "travail" ne fait pas de distinction entre emploi provisoire et emploi stable. En effet, dans les enquêtes, toute personne travaillant plus d'une heure par semaine est considérée comme active et occupée. Il peut donc être intéressant de se pencher sur le type de travail exercé par les jeunes. Est-il moins stable en général que celui de la population en emploi dans son ensemble ? Est-il devenu plus précaire au fil du temps ?

Graphique 8 - Evolution du travail temporaire et à temps partiel chez les jeunes de 20 à 24 ans et dans la population des 20 à 64 ans en emploi
(pourcentages de la population correspondante)



Source: Eurostat, EFT 2000.

L'emploi temporaire a fortement progressé chez les jeunes de 20 à 24 ans¹² entre 1990 et 2000. Il a plus que doublé en passant de 13 p.c. à 28 p.c. des contrats. Cette évolution, si elle se constate pour l'ensemble de la population de 20 à 64 ans en emploi, est cependant d'une ampleur bien plus importante pour les jeunes, qui occupent davantage des emplois temporaires (28 p.c. des jeunes, contre 7 p.c. des 20-64 ans). Pour ce qui est du temps partiel, on constate une augmentation entre 1990 et 2000, mais de même importance pour les jeunes et pour les occupés de 20 à 64 ans. Il n'y a par ailleurs pas de surreprésentation des jeunes dans ce type d'emploi, le pourcentage des jeunes occupés à temps partiel étant du même ordre de grandeur que celui observé pour le total de la

¹² On s'intéresse plus particulièrement à cette tranche d'âge, car, étant donné l'obligation scolaire jusqu'à 18 ans, la part des jeunes en emploi parmi les 15-19 ans est marginale. Dès lors la comparaison est faite avec la situation des personnes occupées de 20 à 64 ans.

population en emploi de 20 à 64 ans, soit 20 p.c. Il est à signaler qu'une partie des évolutions observées résulte peut-être des modifications apportées à L'Enquête sur les Forces de Travail au cours des années 90, qui permettent de mieux prendre en compte les petits boulots (ALE, travail étudiant, etc.).

Tableau 10 - Part de l'emploi temporaire et du temps partiel chez les 20-24 ans et les 20-64 ans en emploi en 1990 et en 2000: ventilation selon le genre
(pourcentages de la population correspondante)

		Femmes		Hommes	
		20-24 ans	20-64 ans	20-24 ans	20-64 ans
Emploi temporaire	1990	17,1	6,9	9,0	2,1
	2000	34,5	9,4	23,3	4,2
Temps partiel	1990	22,8	30,2	4,5	1,2
	2000	31,2	40,6	9,5	5,0

Source: Eurostat, EFT 2000.

Les femmes sont davantage touchées par l'emploi temporaire et l'emploi à temps partiel que les hommes. Cette constatation est aussi valable pour la population des 20 à 24 ans. On peut l'expliquer par des raisons culturelles (liées à la répartition des tâches dans le ménage notamment), mais également par des spécificités sectorielles. Il y a davantage de temps partiel dans des secteurs tels que la grande distribution ou le secteur des soins de santé, par exemple, et on trouve beaucoup de contrats temporaires dans l'enseignement en particulier. Or, ces trois secteurs exemplatifs sont fortement féminisés. Il en résulte que les femmes sont plus que les hommes soumises aux aléas de la période de transition entre l'école et la vie active.

2.1.2.2 Le risque d'exclusion

Les problèmes associés à une première entrée dans la vie active peuvent en partie expliquer l'ampleur du chômage et de l'inactivité parmi les jeunes. Avoir une image plus précise de ces phénomènes peut contribuer à la définition de mesures appropriées pour faciliter le passage à la vie active, ainsi que de mesures visant directement les groupes à risque.

L'entrée sur le marché du travail à la fin des études a des implications différentes selon l'âge, c'est-à-dire souvent selon le niveau de formation. Moins de 60 p.c. des jeunes de 15 à 19 ans non scolarisés travaillent, contre 80 p.c. de ceux qui sont âgés de 20 à 24 ans. Il semble donc qu'un certain nombre d'employeurs estiment que les personnes de 15 à 19 ans, qui ont quitté précocement le système éducatif, ne disposent pas des compétences suffisantes pour exercer un emploi. En outre, une partie non négligeable de ces jeunes ne recherchent même pas d'emploi, ce qui rend compte des difficultés auxquelles fait face la population peu qualifiée.

La situation est encore plus critique pour les jeunes femmes de 15 à 19 ans non scolarisées dont le taux d'emploi est inférieur à 50 p.c. (contre 63 p.c. pour les hommes) et qui sont également plus nombreuses à être inactives: près de 30 p.c., contre 18 p.c. seulement des hommes. Cette différence continue à se marquer pour le groupe d'âge suivant. On ne peut toutefois pas exclure que, à partir de cet âge, l'inactivité soit davantage liée à la maternité et à l'éducation des jeunes enfants.

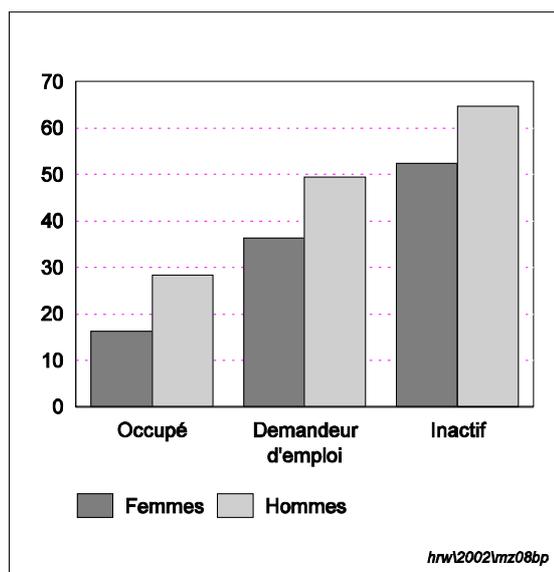
Tableau 11 - Statut socio-économique des jeunes âgés de 15 à 19 ans et de 20 à 24 ans non scolarisés
(pourcentages du total)

	Occupé		Inactif		Demandeur d'emploi	
	15-19 ans	20-24 ans	15-19 ans	20-24 ans	15-19 ans	20-24 ans
Hommes	62,5	84,6	18,3	4,9	19,2	10,5
Femmes	48,6	73,2	28,6	12,8	22,7	14,0
Total	56,2	79,2	23,0	8,6	20,8	12,2

Source: Eurostat, EFT 2000.

La proportion de peu qualifiés, c'est-à-dire de personnes qui disposent au plus d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur, varie considérablement selon le statut des jeunes de 15 à 24 ans. Il apparaît clairement qu'elle est plus importante parmi les chômeurs (43 p.c.) que parmi les jeunes en emploi (23 p.c.). Elle est encore plus élevée pour les inactifs qui ne sont plus scolarisés (56 p.c.). Le niveau d'éducation a donc une influence non négligeable sur la destinée

Graphique 9 - Proportion des peu qualifiés parmi les jeunes de 15-24 ans non scolarisés: ventilation selon le statut socio-économique et le genre
(pourcentages de la population correspondante)



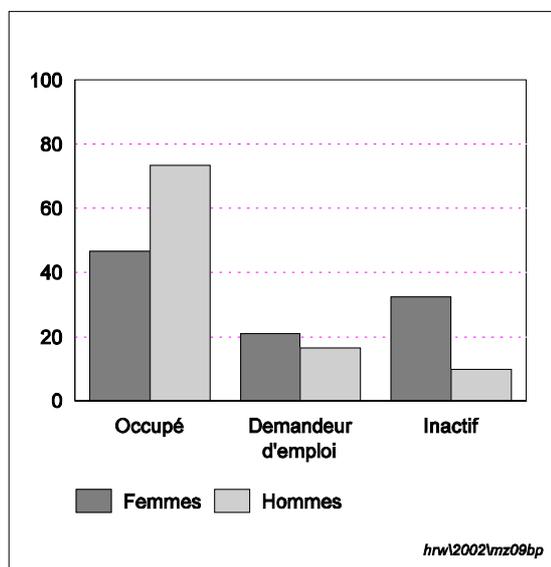
Source: Eurostat, EFT 2000.

professionnelle des jeunes. Les données ventilées selon le genre révèlent que, bien qu'elles suivent le même profil, les parts relatives se situent à un niveau différent pour les hommes et pour les femmes. Elles soulignent à nouveau le plus haut niveau d'éducation des femmes en moyenne, même si, paradoxalement, celles-ci sont moins nombreuses à rejoindre la population active.

Se focaliser sur les jeunes peu qualifiés de 20 à 24 ans permet de mettre en évidence une autre dimension d'analyse. En effet, à cet âge, la majorité des jeunes a obtenu un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur. Il en reste cependant une minorité non négligeable (19 p.c.) qui demeure peu qualifiée. Parmi ces derniers, un sur cinq poursuit sa scolarité. Les autres occupent un emploi, cherchent un emploi ou sont considérés comme inactifs (hors études). Une analyse plus précise de la façon dont se répartissent ces statuts révèle que le devenir professionnel des jeunes peu qualifiés n'est pas indépendant du genre. En effet, il apparaît que les jeunes femmes de 20 à 24 ans peu qualifiées et qui ne sont plus scolarisées exercent proportionnellement moins souvent un emploi que leurs homologues masculins (47 p.c. contre 73 p.c.). Par conséquent, elles sont plus nombreuses à être au chômage et surtout en inactivité: près de trois quarts des inactifs de cet âge sont des femmes.

**Graphique 10 - Statut socio-économique des peu qualifiés de 20-24 ans non scolarisés:
ventilation selon le genre**

(pourcentages du total)



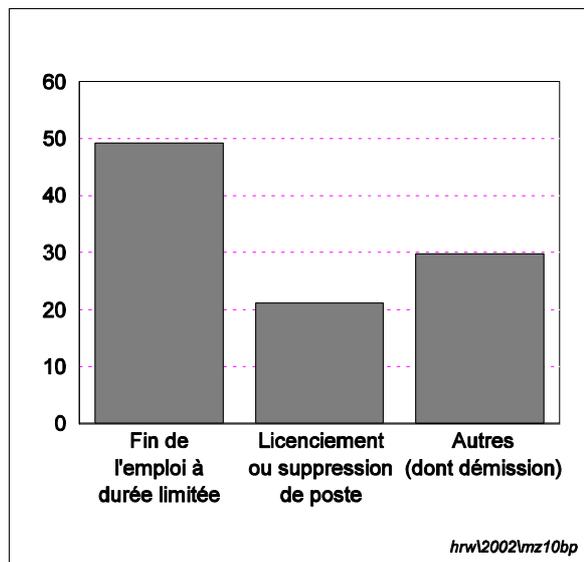
Source: Eurostat, EFT 2000.

Plusieurs hypothèses sont à mentionner pour expliquer cette situation: soit le marché du travail ne crée pas suffisamment d'emplois peu qualifiés, et encore moins d'emplois peu qualifiés féminins, soit les personnes peu qualifiées de 20 à 24 ans, et de façon nettement plus accentuée les femmes,

ne trouvent pas un incitant suffisant à entrer sur le marché du travail, par exemple parce que le salaire qu'elles peuvent espérer obtenir n'est pas suffisamment élevé par rapport aux allocations reçues (près de 50 p.c. des femmes peu qualifiées de cet âge, qui sont considérées comme inactives, sont en réalité des chômeuses non demandeuses d'emploi, contre 30 p.c.¹³ pour les hommes).

Les raisons du chômage des jeunes peuvent être multiples. Il est le plus souvent assimilé aux difficultés liées à la recherche et à l'obtention d'un premier emploi. Toutefois, les jeunes au chômage ne sont pas tous à la recherche d'un premier emploi. Un tiers d'entre eux, soit 36 p.c. des demandeurs d'emploi de 15-24 ans, ont déjà travaillé. Parmi ceux-là, il est intéressant d'identifier la raison du départ de l'emploi précédent. Il s'avère que ce dernier est le plus fréquemment dû à la fin d'un emploi à durée temporaire (49 p.c. des cas) ou à un licenciement ou une suppression de poste (21 p.c. des cas), tandis que 30 p.c. d'entre eux signalent une autre raison (il peut s'agir en grande partie de démissions).

Graphique 11 - Raisons du départ de l'emploi précédent (pour les demandeurs d'emploi qui ont déjà travaillé)
(pourcentages du total)



Source: Eurostat, EFT 2000.

Un quart des jeunes inactifs de 15 à 24 ans qui ne sont ni élèves, ni étudiants a également déjà travaillé. Les raisons majeures de leur sortie du marché du travail sont similaires à celles qui ressortent pour les demandeurs d'emploi ayant déjà travaillé. On voit cependant émerger un motif

¹³ Il s'agit d'un ordre de grandeur, à prendre avec prudence étant donné le faible nombre de répondants dans cette catégorie.

spécifique à cette catégorie: celui de la maladie ou de l'incapacité, qui concerne environ un jeune inactif ayant déjà travaillé sur cinq¹⁴.

On retrouve donc ici trois raisons importantes pour lesquelles des jeunes, alors qu'ils ont déjà intégré la vie active, sont en situation de chômage ou d'inactivité. D'une part, cela a trait au fort développement du travail temporaire par lequel les jeunes sont souvent recrutés en début de carrière professionnelle, soit parce que les employeurs utilisent ces types de contrats pour sélectionner leur personnel ou pour gérer de manière plus flexible leurs besoins en ressources humaines, soit parce que ces emplois sont subventionnés dans le cadre de programmes publics d'aide à l'emploi des jeunes. D'autre part, il semble plausible que les jeunes soient fortement touchés par des licenciements, en vertu du principe selon lequel le dernier embauché est le premier à sortir en cas de difficultés économiques rencontrées par l'entreprise. Enfin, il s'avère qu'un certain nombre d'entre eux sont touchés par la maladie et l'invalidité. Le risque d'être coupé définitivement du marché du travail est particulièrement élevé dans ce dernier cas si des programmes spécifiques d'insertion n'offrent pas des offres d'emploi adaptées au handicap de ces personnes.

Ceci étant dit, il n'en reste pas moins que, en Belgique, la première cause du chômage ou de l'inactivité des jeunes reste les difficultés liées à la recherche d'une première activité rémunérée. C'est le cas de 64 p.c. des jeunes demandeurs d'emploi et de 75 p.c. des jeunes inactifs. Il est à noter à ce propos que, sur le plan international, les pays où les formules d'apprentissage jouent un rôle important (Allemagne, Autriche, Danemark) sont ceux où le chômage lié à la recherche d'une première activité représente une part plus faible du chômage des jeunes¹⁵. Dans ces pays, l'apprentissage permet un passage plus aisé de l'école à la vie active, dans la mesure où les employeurs offrent un poste de salarié à leurs apprentis après la période de formation (ce qui est loin d'être systématiquement le cas en Belgique), mais aussi parce que cette formule offre une formation de qualité reconnue par les entreprises.

2.1.3 En amont de la transition

On l'a signalé plus haut, la transition entre l'école et la vie active est à mettre en relation, en amont, avec la qualité de l'enseignement initial. Celui-ci peut se décliner selon deux modes en fonction du choix posé par chacun de s'insérer dans la vie active dès la fin de l'enseignement obligatoire ou de poursuivre sa formation dans l'enseignement supérieur. Nous aborderons

¹⁴ Il s'agit d'un ordre de grandeur, à prendre avec prudence étant donné le faible nombre de répondants dans cette catégorie.

¹⁵ OCDE (1998), Regards sur l'éducation. Les indicateurs de l'OCDE, Paris.

successivement ces deux points, à travers une analyse des filières qualifiantes de l'enseignement secondaire (filières qui donnent directement accès au marché du travail), d'une part, et de l'enseignement supérieur, d'autre part.

2.1.3.1 Les filières qualifiantes de l'enseignement secondaire

Dans le secondaire, les élèves peuvent suivre, à partir de la troisième année, différents types d'enseignement. En Communauté française, ils ont le choix entre la filière de transition, composée de l'enseignement général et technique de transition (qui mène généralement à l'enseignement supérieur), et la filière de qualification, composée de l'enseignement professionnel et technique de qualification (qui permet une insertion plus directe sur le marché du travail). L'enseignement technique de qualification représente, du côté francophone, 71 et 81 p.c. des effectifs de l'ensemble du technique, respectivement aux deuxième et troisième degrés. En Communautés flamande et germanophone, l'enseignement secondaire est subdivisé en trois formes: général, technique et professionnel.

La lecture des chiffres de la répartition des élèves entre ces trois formes d'enseignement révèle des différences de comportement entre élèves francophones et néerlandophones. Du côté de la Communauté française, un plus grand nombre de jeunes fréquente l'enseignement général (près de 50 p.c. au deuxième degré et 42 p.c. aux troisième et quatrième degrés), alors qu'en Communauté flamande, ces pourcentages sont de 44 et 35 p.c. respectivement. Ainsi que le soulignent Demeuse et Monseur (1999)¹⁶, les comportements se différencient, entre Communautés, notamment dans l'usage qui est fait du choix des filières: la Flandre valorise davantage les formations techniques et professionnelles, alors qu'en Wallonie, les élèves choisissent prioritairement de rester dans l'enseignement général avant d'être, pour certains, "relégués" dans les autres filières. Le contexte socio-économique dans les deux Communautés peut jouer un rôle explicatif à cet égard, dans le sens où les moindres perspectives d'emploi pour les peu et moyennement qualifiés en Communauté française pousseraient davantage de jeunes à tenter de décrocher un diplôme de l'enseignement supérieur, plus rentable sur le marché du travail.

¹⁶ Demeuse M. et Monseur C. (1999), *Analyse critique des mécanismes déterminant l'attribution des moyens destinés à la politique de discrimination positive en Communauté française de Belgique*, in Les Actes du XIIIe colloque de l'ADMEE Europe, *L'évaluation des politiques d'éducation*.

Tableau 12 - Répartition des élèves selon les formes d'enseignement
(pourcentages)

	Deuxième degré ¹⁷			Troisième et quatrième degrés ¹⁸		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Communauté française						
Général	45,4	54,2	49,6	39,2	45,0	42,1
Technique et artistique	29,9	26,4	28,2	33,9	31,4	32,7
Professionnel	24,7	19,4	22,2	26,9	23,6	25,2
Communauté flamande						
Général	37,9	49,8	43,7	31,2	39,5	35,4
Technique et artistique	38,2	29,1	33,8	38,5	29,2	33,8
Professionnel	23,9	21,1	22,6	30,3	31,3	30,8
Communauté germanophone						
Général	52,3	59,2	56,0	59,1	58,6	58,8
Technique et artistique	30,6	26,3	28,3	28,2	28,4	28,3
Professionnel	17,1	14,5	15,7	12,7	12,9	12,8
Belgique						
Général	41,4	51,9	46,5	34,6	41,9	38,3
Technique et artistique	34,3	27,8	31,1	36,6	30,1	33,3
Professionnel	24,3	20,3	22,3	28,8	28,0	28,4

Sources: Communauté française, 2000-2001¹⁹; Communauté germanophone, 2001-2002²⁰; Communauté flamande, 2000-2001²¹.

Il reste que, en Flandre comme en Wallonie et à Bruxelles, une majorité de jeunes des deuxième et troisième degrés de l'enseignement secondaire fréquente une filière technique ou professionnelle. Il est donc particulièrement important de veiller à la qualité de la formation que reçoivent ces jeunes.

Afin de tenter d'évaluer la qualité de l'enseignement initial dispensé dans les Communautés, il convient de se pencher sur des mesures de résultats. Or celles-ci n'existent pas en tant que telles en Belgique (pas de publication des résultats des écoles ou des élèves). On peut cependant avoir recours à des enquêtes spécifiques ou internationales pour obtenir des mesures d'output. Ainsi, la récente enquête menée à l'initiative de l'OCDE sur les acquis des élèves de 15 ans²² en compréhension de l'écrit, en cultures scientifique et mathématique (PISA²³) apporte des renseignements précieux.

¹⁷ Soit les troisième et quatrième années de l'enseignement secondaire.

¹⁸ Soit les cinquième et sixième années de l'enseignement secondaire, et les élèves de la septième professionnelle.

¹⁹ Statistiques rapides, Effectifs scolaires de plein exercice 2000-2001.

²⁰ Statistisches Jahrbuch der Deutschsprachigen Gemeinschaft, Schuljahr 2001-2002.

²¹ Statistisch jaarboek van het Vlaams onderwijs, Schooljaar 2000-2001.

²² Quel que soit le niveau d'enseignement où ils se trouvent.

²³ OCDE (2001), Connaissances et compétences: des atouts pour la vie. Premiers résultats du programme international de l'OCDE pour le suivi des acquis des élèves (PISA) 2000, Paris.

Le score de la Belgique y est supérieur à la moyenne des pays de l'OCDE (compréhension de l'écrit et mathématique) ou égal à cette moyenne (sciences). Cependant, il convient de signaler que, selon cette étude, la distribution des performances des élèves est caractérisée, dans notre pays, par un écart-type relativement élevé (fortes différences de scores entre les élèves). L'enquête PISA met en évidence que cette dispersion est en grande partie imputable aux différences entre établissements, ce qui signifie que les élèves sont regroupés dans les établissements en fonction de leurs performances et qu'ils fréquentent des camarades dont les scores sont plus ou moins du même niveau que les leurs. Cela résulte de la forte sélectivité de notre système scolaire subdivisé en filières et en options d'exigences variables. Une autre partie de l'importante variabilité des résultats des élèves s'explique par la pratique du redoublement auquel il est fréquemment fait usage en Belgique, comparativement à d'autres pays, puisqu'on a, pour cette enquête, interrogé les jeunes de 15 ans, où qu'ils en soient dans leur scolarité.

Deuxièmement, la forte sélectivité de l'enseignement en Belgique n'est pas sans lien avec l'origine socio-économique des élèves. L'OCDE commente en effet que *"en Belgique, la variation entre établissements associée à la fréquentation de différents types d'établissements est aggravée par des différences de milieu social et familial. Cette situation peut être provoquée par des phénomènes de sélection ou d'autosélection: les élèves issus de milieux sociaux moins favorisés ont tendance à être dirigés ou à s'orienter eux-mêmes vers des études moins exigeantes"*.

Un troisième enseignement important de cette enquête est la différence manifeste de résultats entre les Communautés, la Flandre se situant systématiquement au-dessus de la moyenne des pays de l'OCDE, tandis que la Communauté française atteint des scores moyens inférieurs à cette moyenne. Cette différence avait déjà été largement commentée lors de la publication des résultats de la troisième enquête internationale sur les mathématiques et les sciences (TIMSS), également à l'initiative de l'OCDE et portant sur l'année 1995. Les écarts de résultats ne se sont pas comblés entre les deux enquêtes, et la Flandre réalise toujours des scores supérieurs à ceux de la Communauté française, que ce soit en compréhension de l'écrit, en mathématique ou en sciences. Par ailleurs, la variance de la performance globale des élèves est également plus faible en Flandre, quelle que soit la matière envisagée. Ce constat peut s'expliquer par une orientation des élèves plus positive en Flandre, entre les différents types de formation, avec pour conséquence moins de retard dans la scolarité (on y constate effectivement un taux de redoublement moins important) et de perte de confiance en soi dans le chef des élèves relégués dans des filières et orientations qu'ils n'ont pas choisies.

Tableau 13 - Différences de performance entre la Communauté flamande et la Communauté française à l'enquête PISA

	Moyenne ²⁴	Ecart-type
Echelle combinée de compréhension à la lecture		
Belgique	507	107
Communauté française	476	111
Communauté flamande	532	96
Total OCDE	500	100
Echelle de culture mathématique		
Belgique	520	106
Communauté française	491	109
Communauté flamande	543	98
Total OCDE	500	100
Echelle de culture scientifique		
Belgique	496	111
Communauté française	467	122
Communauté flamande	519	95
Total OCDE	500	100

Source: PISA, OCDE, 2001.

Les plus faibles résultats de la Communauté française, tant en termes de score moyen que de dispersion incitent à s'attarder davantage sur cette entité. Une autre enquête²⁵, réalisée dans les établissements d'enseignement secondaire²⁶ en Communauté française complète le tableau dressé par l'enquête PISA. Elle permet en effet d'affiner les résultats par type d'établissements selon qu'ils organisent majoritairement des filières de transition ou de qualification. Cette enquête met en évidence que la concentration d'élèves en retard dans un établissement (ce qui est le plus souvent le cas des établissements majoritairement de qualification) s'accompagne de manière significative sur le plan statistique d'effets problématiques que sont: une diminution de "l'attractivité" de l'école auprès des enseignants, une augmentation du nombre de jeunes enseignants quittant l'établissement, une augmentation de la propension des directeurs à rapporter un manque d'implication des élèves, des faits d'indiscipline ou de violence en grand nombre, et une diminution très nette de la proportion d'attestations de réussite sans condition en fin de deuxième année. Il s'ensuit que, dans ces écoles, les conditions d'apprentissage sont peu favorables: instabilité des équipes éducatives et concentration d'un public défavorisé sur le plan scolaire se combinent pour en faire des écoles où l'on n'aboutit que par relégation et non par choix.

²⁴ Pour être comparées, les données sont normalisées autour d'une moyenne de 500 et d'un écart-type de 100, ce qui signifie que les deux tiers des élèves interrogés pour l'ensemble des pays de l'OCDE obtiennent un score situé entre 400 et 600.

²⁵ Zachary M.-D. et Vandenberghe V. (2002), op. cit.

²⁶ Etablissements d'enseignement secondaire libres subventionnés uniquement.

Des difficultés spécifiques semblent donc se poser par rapport à la qualité de l'enseignement dispensé du moins dans une partie des établissements organisant des filières qualifiantes en Communauté française. Un avis récent du Conseil de l'éducation et de la formation²⁷ reconnaît la présence de "faiblesses significatives" dans l'enseignement et souligne *"qu'améliorer l'enseignement pour tous les élèves, surtout pour les plus en difficulté et pour les plus défavorisés est une priorité absolue qui exige des améliorations visibles et des moyens budgétaires adéquats"*. Des réformes sont cependant déjà en cours. Pour tenter de revaloriser les filières qualifiantes, la Commission communautaire des professions et des qualifications (CCPQ) s'attelle, depuis 1995, à la réorganisation du répertoire d'options de l'enseignement technique et professionnel. Cette instance rassemble les entreprises, le monde de l'enseignement, les syndicats et les différents opérateurs de formation. L'objectif poursuivi est de revaloriser ces formations en les rendant à la fois plus opérationnelles et plus humanistes²⁸. Cette double optique implique de vérifier l'adéquation de ces formations qualifiantes par rapport aux besoins professionnels actuels et futurs, ainsi que de redéfinir la formation dans une perspective qui mette davantage l'accent sur les compétences à acquérir. L'ensemble des options devrait avoir été revu et redéfini pour 2003. Si ce processus de réorganisation et de revalorisation des filières qualifiantes de l'enseignement secondaire semble a priori positif pour la formation des élèves et est susceptible de faciliter leur insertion professionnelle future, une évaluation sera nécessaire, après quelques années d'application, pour vérifier si la réforme a atteint ses objectifs.

2.1.3.2 L'enseignement supérieur

Le niveau général de formation en Belgique et dans toutes les régions qui la composent a tendance à s'accroître du fait de la fréquentation de plus en plus massive de l'enseignement supérieur. Cette évolution est en cours depuis plusieurs années. Le taux de participation à l'enseignement supérieur et de diplômés issus de ce type d'enseignement dépasse en Belgique les taux observés dans les pays avoisinants.

Les caractéristiques de la transition entre l'âge de 15 et 20 ans sont présentées dans le tableau suivant, dans lequel apparaissent entre parenthèses les chiffres respectifs pour la moyenne des pays de l'OCDE. Du fait de l'obligation scolaire jusqu'à 18 ans en Belgique, le taux de scolarisation jusqu'à cet âge est proche de 100 p.c., la différence étant due aux élèves qui suivent un enseignement à temps partiel. On constate également qu'une grande partie des cohortes se

²⁷ Conseil de l'éducation et de la formation (2002), Avis n°77. Evaluation de la maîtrise des compétences des élèves. A propos du Programme International de l'OCDE pour le Suivi des Acquis des élèves de 15 ans (PISA 2000), Bruxelles, 1^{er} mars 2002.

²⁸ Présentation de la CCPQ sur <http://www.agers.cfwb.be/pedag/textes/ccpq.present.htm>.

retrouve dans l'enseignement supérieur: 35 p.c. des jeunes à l'âge de 18 ans, 46 p.c. à 19 ans et 47 p.c. à 20 ans, contre respectivement 16, 26 et 29 p.c. pour les moyennes des pays de l'OCDE. A ce propos, il faut signaler qu'il existe de fortes différences entre les Etats en ce qui concerne l'âge auquel les jeunes entament généralement des études supérieures, ainsi que la durée de ces dernières²⁹. En Allemagne, en Autriche et dans les pays nordiques, par exemple, la participation aux programmes d'enseignement supérieur a tendance à intervenir à un âge plus tardif et à durer plus longtemps qu'en Belgique.

Tableau 14 - Taux de scolarisation dans les établissements publics et privés en Belgique et dans l'OCDE en 1999: ventilation par niveau d'enseignement et âge¹
(pourcentages, calculs basés sur le nombre d'individus)

	15 ans	16 ans	17 ans	18 ans	19 ans	20 ans
Secondaire	100 (93)	98 (89)	95 (79)	44 (49)	22 (24)	12 (12)
Post-secondaire non supérieur	0	n (n)	n (1)	6 (3)	6 (4)	4 (3)
Supérieur	0	n (n)	1 (1)	35 (16)	46 (26)	47 (29)
Total	100 (93)	98 (89)	96 (81)	85 (68)	74 (54)	63 (44)

¹ Notations: n = Ordre de grandeur négligeable, () = Moyenne OCDE.

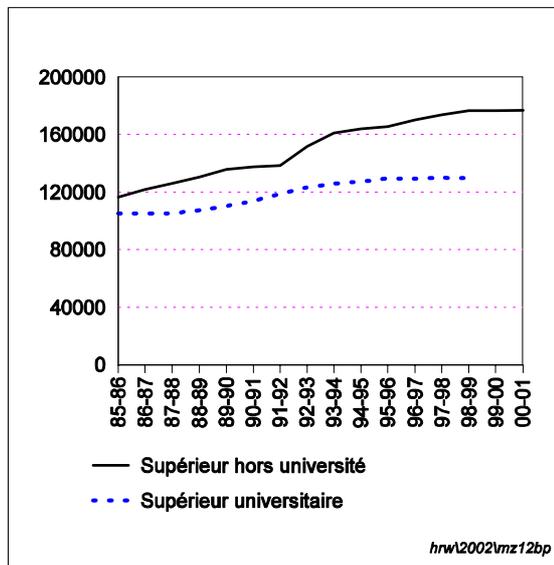
Source: OCDE, 2001³⁰.

La fréquentation de l'enseignement supérieur a progressé continuellement depuis le début des années 80, tant dans l'enseignement universitaire que dans le supérieur hors université. Cette progression a connu une accélération, particulièrement marquée dans les hautes écoles, au début des années 90, essentiellement due à la fréquentation plus importante de ces filières en Communauté française. La massification de l'accès à l'enseignement supérieur s'est en grande partie traduite par une augmentation considérable des effectifs dans l'enseignement supérieur de type court. Le nombre total d'étudiants dans le supérieur hors université est passé de 117.000 à 177.000 entre les années scolaires 1985-1986 et 2000-2001, tandis qu'il progressait de 105.000 à 129.000 à l'université entre 1985-1986 et 1998-1999.

²⁹ Dunne Mary (2001), Les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur, Eurostat, Statistiques en bref, Thème 3, 18/2001.

³⁰ Regards sur l'éducation. Les indicateurs de l'OCDE 2001, Paris.

Graphique 12 - Evolution des effectifs de l'enseignement supérieur en Belgique
(nombre d'étudiants)



Sources: Communauté française, 2001³¹; Communauté flamande 2001³².

Selon Thiéry *et al.*³³, la massification relative de l'enseignement supérieur pourrait, notamment, constituer une alternative de fait à la faiblesse des projets de formation dans l'enseignement secondaire, traditionnellement basés sur les filières techniques et professionnelles et susceptibles de préparer à l'exercice d'une profession particulière et à l'entrée directe sur le marché du travail (voir ci-dessus). Par ailleurs, l'accès au diplôme d'enseignement supérieur est synonyme de gains substantiels en termes de revenus (le taux de rendement de l'investissement dans le diplôme de l'enseignement secondaire par rapport à celui du secondaire inférieur est, en Belgique, le plus faible des pays de l'OCDE; par contre le taux de rendement du diplôme d'enseignement supérieur, universitaire ou non, est plus conforme à ceux que l'on trouve dans les pays voisins)³⁴.

Au-delà de ces explications, on peut formuler deux autres hypothèses pour rendre compte du succès du supérieur. La première aurait trait à la valeur des contenus de formation, particulièrement des formations courtes. Tout comme les filières qualifiantes du secondaire, l'enseignement supérieur de type court mène également à une insertion professionnelle rapide. Il aurait cependant l'avantage d'offrir certaines formations qui n'entrent pas ou plus dans le champ

³¹ Communauté française (2001), Statistiques rapides, op.cit.

³² Communauté flamande (2001), Statistisch jaarboek van het vlaams onderwijs, op. cit.

³³ Thiéry F. *et al.* (1999), *Enseignement initial: les enjeux du développement de l'enseignement supérieur sur fond de crise de l'enseignement secondaire qualifiant*, in Des idées et des hommes. Pour construire l'avenir de la Wallonie et de Bruxelles, Academia Bruylant, Louvain-la-Neuve.

³⁴ Voir à ce sujet l'Avis du Conseil du supérieur de l'emploi de mars 2002; OCDE (1998), *Regards sur l'éducation. Les indicateurs de l'OCDE*, Paris; Nonneman et Cortens (1997), *A note on the rate of return to investment in education in Belgium*, Applied economics letters, n°4, pp. 167-171.

de l'enseignement secondaire technique ou professionnel³⁵. On assisterait dès lors à l'émergence de fait d'un enseignement supérieur de type court à vocation qualifiante, c'est-à-dire un enseignement qui offre des formations dont les objectifs, le public cible et le contenu sont définis en relation étroite avec certains segments très précis du marché du travail. A la déprofessionnalisation de l'enseignement secondaire, répondrait peut-être ainsi la professionnalisation d'une partie de l'enseignement supérieur, lequel avait surtout jusqu'ici une vocation académique ou pédagogique (à travers la formation des enseignants). Dans un tel contexte, il devient intéressant d'étudier la nature des rapports entre le secondaire qualifiant et le supérieur non universitaire de type court et la question se pose de l'intérêt de formuler des politiques scolaires couvrant et articulant plus spécifiquement les deux niveaux.

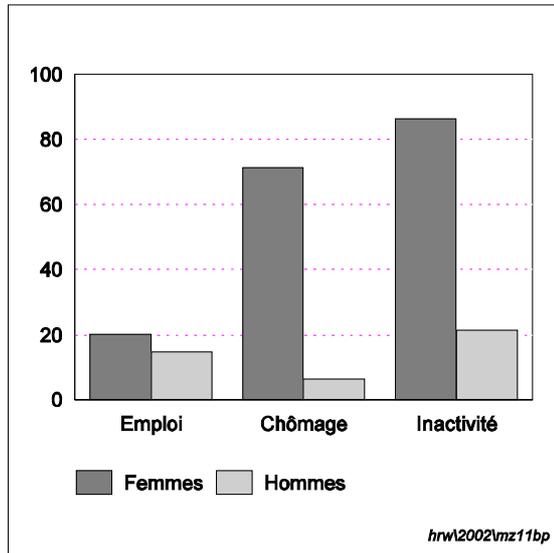
La seconde hypothèse, qui n'est pas contradictoire avec la première, consiste à supposer que le succès du supérieur obéit à une logique de "signalement". L'obtention d'un diplôme de l'enseignement supérieur agirait comme un filtre permettant aux jeunes les plus aptes sur le plan académique ou cognitif de se singulariser parmi la masse des individus arrivant sur le marché du travail. Dans cette perspective, le diplôme de l'enseignement supérieur aurait valeur de signal pour renseigner les employeurs potentiels sur la valeur des candidats qui posséderaient des capacités et une productivité potentielle supérieures à celles de jeunes ayant "seulement" un diplôme du secondaire. Cette hypothèse est soutenue par le fait que l'insertion professionnelle est, en Belgique, fortement conditionnée par le niveau d'éducation et le diplôme.

2.1.4 Impact de la maternité sur l'activité des jeunes femmes

Chez les jeunes, essentiellement les jeunes femmes, comme chez les adultes, la maternité et l'éducation des enfants peuvent être considérées comme une des causes de l'inactivité. L'analyse de cette dimension fait apparaître des situations différentes parmi les femmes de 20 à 24 ans, considérées comme personnes de référence (chef de famille) ou cohabitantes dans l'Enquête sur les Forces de Travail, selon qu'elles sont en emploi ou en inactivité. Près de 90 p.c. des femmes inactives qui appartiennent à cette population ont un ou plusieurs enfants à charge, tandis que 20 p.c. des femmes en emploi sont mères de famille. Enfin, 71 p.c. des demandeuses d'emploi ont des enfants à charge. Pour les hommes de la même population, les chiffres s'établissent à environ 20, 15 p.c. et 6 p.c. respectivement pour les inactifs, les occupés et les demandeurs d'emploi.

³⁵ Thiéry *et al.*, (1999), op. cit.

Graphique 13 - Proportion des jeunes de 20 à 24 ans qui ont un ou plusieurs enfants à charge (parmi les personnes de référence et les cohabitants): ventilation selon le statut socio-économique et le genre
(pourcentages de la population correspondante)



Source: Eurostat, EFT 2000.

Certes, on a établi plus haut une forte corrélation entre le niveau de formation et le statut socio-économique, en ce sens qu'on constate la présence plus massive de femmes peu qualifiées parmi les inactives de 20 à 24 ans. Mais, le fait que le statut d'inactivité s'accompagne, dans près de 90 p.c. des cas, de la présence d'enfant(s) dans le foyer, pose la question de l'existence suffisante de structures d'accueil pour les enfants, et surtout de leur accessibilité, principalement pour les faibles revenus.

A l'appui de cette réflexion, il faut encore ajouter que les femmes qui ont des enfants et qui sont aujourd'hui inactives ou en recherche d'emploi n'ont pas toujours été dans ce type de situation. En effet, 32 p.c. des inactives et 58 p.c. des demandeuses d'emploi ont une expérience professionnelle antérieure.

2.2 Participation au marché du travail des personnes de 25 à 44 ans

2.2.0 Synthèse

Les personnes âgées de 25 à 44 ans représentent le noyau actif de la population en âge de travailler. Dans cette tranche d'âge, le taux d'emploi des hommes s'élève en moyenne à 90 p.c. et celui des femmes à 74 p.c. Dans les deux cas, les performances belges sont supérieures à celles observées en moyenne dans les pays de l'Union. Le taux d'emploi des femmes reste cependant en retrait de celui observé au Danemark et en Suède, où il est proche de 80 p.c. Par ailleurs, le profil du taux d'emploi féminin observé en Belgique au sein de cette tranche d'âge montre qu'il diminue progressivement à partir de 30 ans, alors qu'en Suède, par exemple, il reste inchangé à un niveau élevé.

Tableau 15 - Répartition de la population de 25 à 44 ans, par genre et par statut socio-économique en Belgique en 2000¹
(pourcentages de la classe d'âge correspondante)

	Total	Femmes	Hommes	Bruxelles	Flandre	Wallonie
En emploi	82,2	74,0	90,2	70,0	87,2	76,8
En recherche d'emploi	5,4	6,0	4,7	12,5	2,7	7,9
Taux de participation	87,5	80,0	94,9	82,5	90,0	84,7
En inactivité	12,5	20,0	5,1	17,5	10,0	15,3
dont: aux études	0,8	0,6	0,9	2,6	0,5	0,7
au foyer	5,9	11,7	.	7,1	5,3	6,5
à la retraite	0,4	0,4	0,4	.	.	0,7
autre	5,4	7,3	3,5	7,6	4,0	7,4

Source: Eurostat, EFT 2000.

¹ Conformément aux recommandations d'Eurostat, la présence d'un point (.) signifie que les données sont peu fiables (nombre trop faible).

Si les femmes sont de moins en moins nombreuses à participer au marché du travail au-delà de 30 ans, c'est parce qu'elles optent plus largement pour le statut de femme au foyer. La proportion de ces dernières passe en effet progressivement de 6 p.c. du total pour les femmes de 25 à 29 ans à 17 p.c. pour celles de 40 à 44 ans (soit une progression de 9 points de pourcentage), tandis que, dans le même temps, le taux d'emploi passe de 78 à 70 p.c.

La maternité et l'éducation des enfants représentent, pour une partie des femmes, le premier pas vers une inactivité temporaire ou définitive. Le taux d'emploi de celles qui ont un ou plusieurs enfants à charge est en effet 10 points de pourcentage plus faible que celui des femmes sans enfant à charge. L'âge des enfants ne semble, en revanche, pas représenter un obstacle

supplémentaire au travail des mères de famille, le taux d'emploi des femmes ayant des enfants à charge ne différant pas significativement en fonction de l'âge de ceux-ci. Plus que la disponibilité des places de crèches et de garderies, il semble que ce soit davantage les coûts financiers et les modes d'organisation de celles-ci, d'une part, et du travail, d'autre part, qui, en Belgique, empêchent de concilier harmonieusement vie familiale et vie professionnelle. Ces obstacles sont d'autant plus difficiles à surmonter que les femmes au foyer sont en grand partie peu qualifiées et que les emplois qu'on leur propose sont peu rémunérés, peu gratifiants ou assortis de conditions de travail difficiles, comme par exemple des horaires atypiques.

Une enquête de la Fondation de Dublin, menée dans l'Union européenne et en Norvège, sur les préférences de la population de 16 à 64 ans en matière de travail montre combien les personnes occupées aspirent à une organisation plus souple du travail. Nombre d'entre elles souhaiteraient avoir la possibilité de travailler au moins partiellement à domicile et, si elles pouvaient choisir, opteraient pour des horaires de travail plus courts. Les femmes en particulier, et davantage encore celles qui ont interrompu momentanément leur carrière et souhaitent retrouver un emploi rémunéré, préféreraient un emploi à temps partiel substantiel (de 20 à 34 heures), alors que la majorité des travailleurs sont effectivement occupés à temps plein.

Une partie des inactifs se déclarent chômeurs, bien que, au sens du BIT, leur recherche ou leur disponibilité soient insuffisantes pour qu'ils soient considérés comme demandeurs d'emploi. Au total, il s'agit de plus de 220.000 personnes âgées de 15 à 64 ans, en majorité des femmes, bien que parmi les plus âgés, les hommes soient davantage représentés. La plupart d'entre eux sont âgés de plus de 45 ans et sont faiblement ou moyennement qualifiés. Leurs chances de réinsertion sur le marché du travail sont sans doute assez faibles, ce qui explique qu'une partie d'entre eux ait renoncé à toute recherche d'emploi. Certains chômeurs sont cependant, en toute légalité, dispensés de rechercher activement un emploi (comme les chômeurs âgés, et ceux qui reprennent des études).

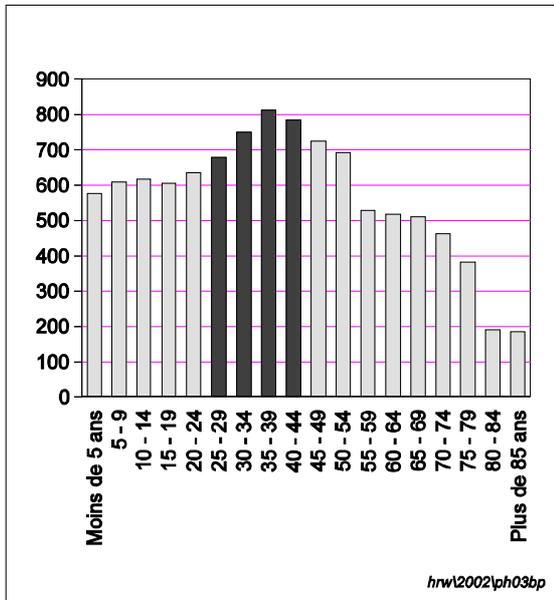
2.2.1 Contexte

Les personnes âgées de 25 à 44 ans représentaient, au 1^{er} janvier 2001, 45 p.c. du total de la population en âge de travailler et 30 p.c. de la population belge totale. Il s'agit d'une génération numériquement très importante comparée à celle qui la précède et, à celle qui la suit: en effet, tant les personnes âgées de 15 à 24 ans, que celles âgées de 45 à 64 ans représentent chacune moins de

25 p.c. de la population totale. C'est dire l'importance de mettre en place, pour cette génération des 25 - 44 ans, les conditions favorables à une large participation au marché du travail.

Graphique 14 - Répartition de la population par classe d'âge en Belgique au 1^{er} janvier 2001

(milliers)



Source: INS, Statistiques démographiques.

Le taux d'emploi des personnes de 25 à 44 ans atteignait en moyenne 82,2 p.c. en Belgique en 2000. Ce taux a progressé de plus de 10 points de pourcentage depuis 1983, date de la première Enquête sur les Forces de Travail en Belgique. A cette époque, le taux d'emploi des hommes de 25 à 44 ans était de 89,9 p.c. Il a peu changé, puisqu'il atteignait 90,2 p.c. en 2000. En revanche, la situation des femmes a évolué fortement. Partant de 53,1 p.c. en 1983, leur taux d'emploi a progressivement augmenté pour atteindre 73,9 p.c. en 2000. Le retard par rapport aux hommes est ainsi passé de 37 points de pourcentage à 16 points de pourcentage. La progression a été particulièrement importante pour les femmes de 35 à 44 ans, dont le taux d'emploi a progressé de près de 20 points de pourcentage. L'accroissement du taux d'emploi des femmes en Belgique provient à la fois d'une baisse de la proportion de demandeuses d'emploi (4 points de pourcentage) et d'une diminution de l'inactivité (17 points de pourcentage). Chez les hommes, la stabilité du taux d'emploi masque une légère baisse de la proportion de chômeurs compensée par une hausse de l'inactivité de même ampleur.

Tableau 16 - Répartition de la population de 25 à 44 ans selon le statut socio-économique et le genre en Belgique et dans l'Union européenne
(pourcentages du total)

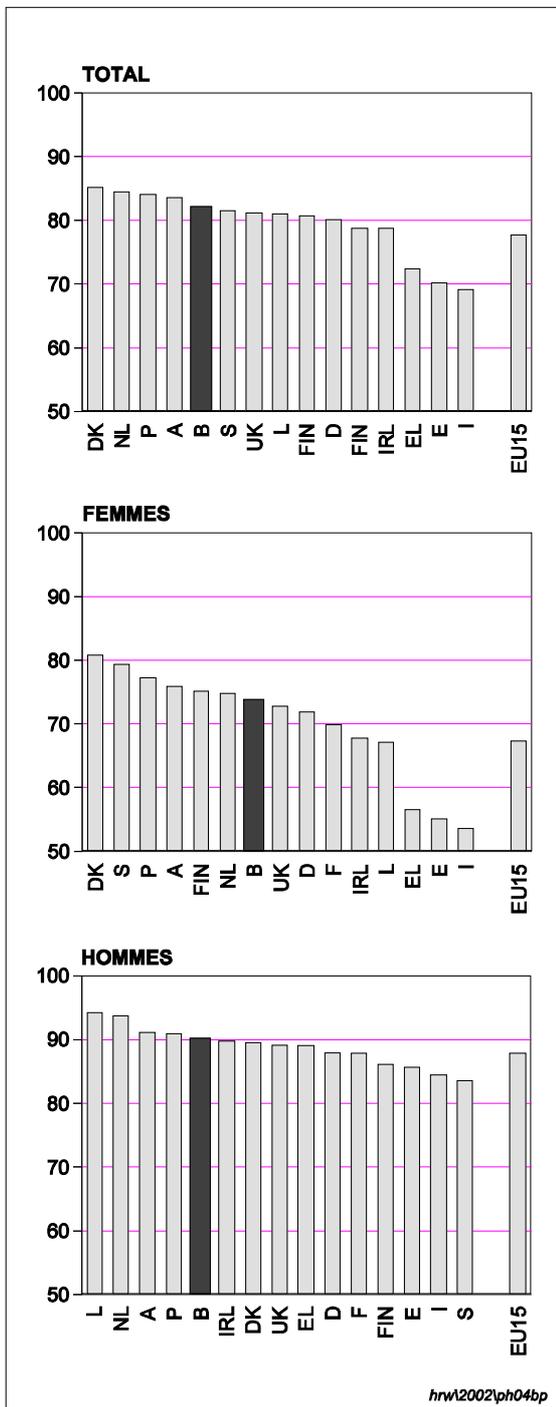
	Hommes			Femmes			Total		
	1983	2000	Variations	1983	2000	Variations	1983	2000	Variations
<u>Belgique</u>									
1 En emploi	89,9	90,2	0,3	53,1	73,9	20,8	71,7	82,2	10,5
2 En recherche d'emploi	6,3	4,8	-1,5	10,2	6,0	-4,2	8,3	5,3	-3,0
3 = 1+2 Taux de participation	96,2	95,0	-1,2	63,3	79,9	16,6	80,0	87,5	7,5
4 En inactivité	3,8	5,0	1,2	36,7	20,1	-16,6	20,1	12,5	-7,6
<u>UE 15</u>									
1 En emploi	n.d.	87,8	n.d.	n.d.	67,4	n.d.	n.d.	77,6	n.d.
2 En recherche d'emploi	n.d.	6,0	n.d.	n.d.	7,2	n.d.	n.d.	6,6	n.d.
3 = 1+2 Taux de participation	n.d.	93,7	n.d.	n.d.	74,6	n.d.	n.d.	84,2	n.d.
4 En inactivité	n.d.	6,3	n.d.	n.d.	25,4	n.d.	n.d.	15,8	n.d.
<u>Différence Belgique - UE 15</u>									
1 En emploi	n.d.	2,4	n.d.	n.d.	6,5	n.d.	n.d.	4,6	n.d.
2 En recherche d'emploi	n.d.	-1,3	n.d.	n.d.	-1,2	n.d.	n.d.	-1,3	n.d.
3 = 1+2 Taux de participation	n.d.	1,3	n.d.	n.d.	5,3	n.d.	n.d.	3,3	n.d.
4 En inactivité	n.d.	-1,3	n.d.	n.d.	-5,3	n.d.	n.d.	-3,3	n.d.

Source: Eurostat, EFT.

Le taux d'emploi des personnes de 25-44 ans est très élevé en Belgique. En 2000, il était supérieur de près de 5 points de pourcentage à la moyenne européenne. Pour les femmes, le différentiel s'élevait même à plus de 6 points de pourcentage. Cette performance représente un atout dans la poursuite des objectifs quantitatifs en matière d'emploi édictés par les autorités européennes. En effet, si les comportements actuels d'emploi de cette génération perdurent au cours des dix années à venir, le taux d'emploi global ne peut que progresser, même si les taux d'emploi des autres générations qui composent la population en âge de travailler demeurent inchangés.

Graphique 15 - Taux d'emploi des personnes de 25 à 44 ans dans les pays de l'Union européenne en 2000

(pourcentages)



Source: Eurostat, EFT 2000.

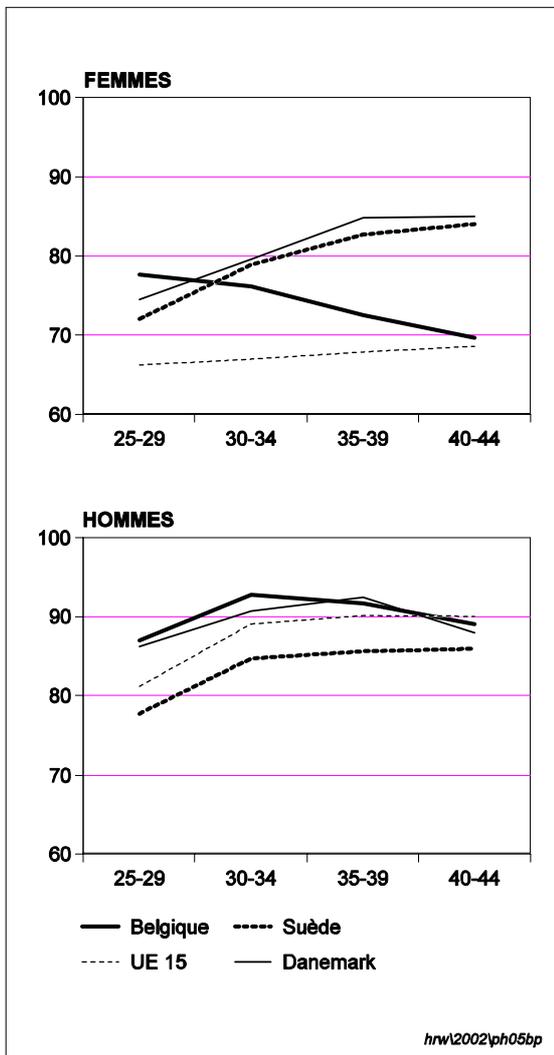
Parallèlement à ces bonnes prestations en matière d'emploi, la proportion des demandeurs d'emploi dans la population de 25 à 44 ans enregistrée en Belgique est moindre que celle observée en moyenne dans les pays de l'Union, de même que la proportion des personnes inactives, qui

s'élevait à 12,5 p.c. de la population de cette tranche d'âge en Belgique, contre 15,8 p.c. en moyenne dans les pays de l'Union.

En dépit de ces excellents résultats, le taux d'emploi reste, en Belgique, inférieur de 3 points au taux enregistré au Danemark, le pays qui preste le mieux en la matière. Il est à souligner que le retard belge par rapport au Danemark n'est pas imputable aux hommes, car le taux d'emploi des hommes résidant en Belgique est supérieur de près de 1 point de pourcentage à celui des travailleurs danois (90,2 p.c. contre 89,5 p.c.). Les taux d'emploi masculins de cette catégorie d'âge sont par ailleurs relativement semblables dans les différents pays de l'Union et tiennent dans un mouchoir de poche. Par contre, la proportion de femmes occupées en Belgique est plus faible de 7 points de pourcentage à celle enregistrée au Danemark (73,9 contre 80,9 p.c.). Les pays scandinaves sont caractérisés par les différentiels de taux d'emploi hommes-femmes les plus faibles de l'Union européenne. Cet écart, qui s'élève à 16 points en Belgique et à 20 points en moyenne dans l'Union, est limité à 11 points en Finlande, 9 au Danemark et 4 en Suède.

Bien que le taux d'emploi des femmes de 25 à 29 ans soit nettement plus élevé en Belgique que dans les pays scandinaves, il diminue rapidement au-delà de cet âge tandis que la situation inverse prévaut dans les pays nordiques. Le taux d'emploi des femmes de 40 à 44 ans y est supérieur de plus de 10 points de pourcentage à celui observé pour les femmes de 25 à 29 ans, tandis qu'en Belgique, il y est inférieur de 8 points.

Graphique 16 - Taux d'emploi des hommes et des femmes de 25 à 44 ans en Belgique, en Suède, au Danemark et dans l'Union en 2000
(pourcentages)



Source: Eurostat, EFT 2000.

2.2.2 Statut socio-économique des personnes de 25 à 44 ans

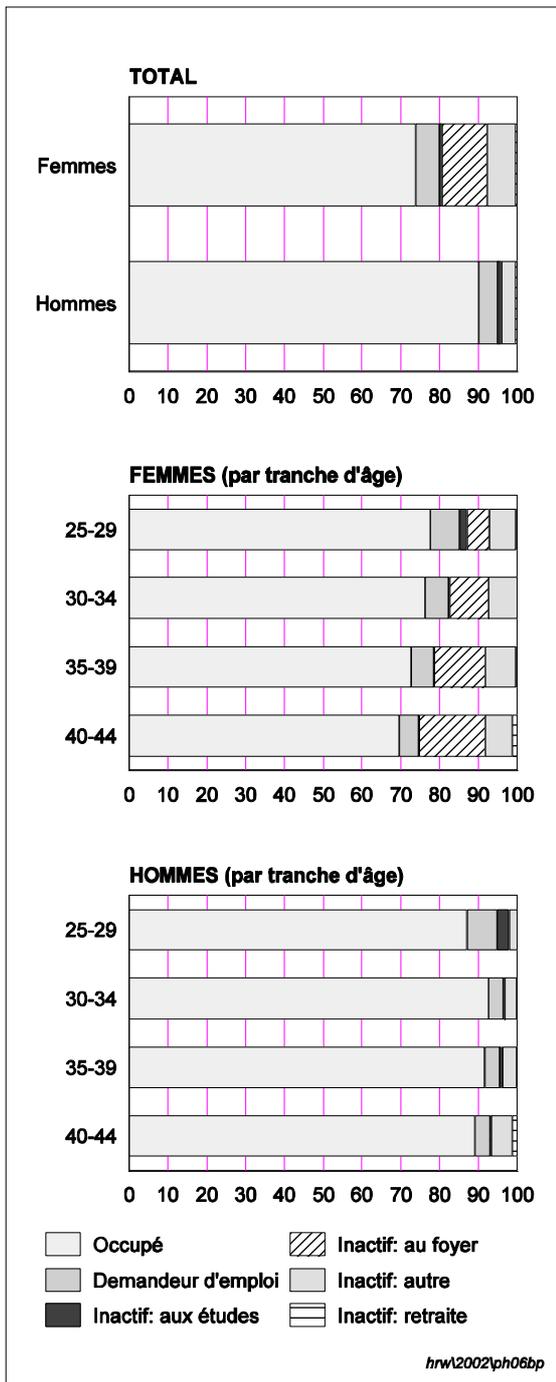
En dépit des bonnes performances en matière de taux d'emploi des hommes, il reste donc en Belgique un effort substantiel à faire pour permettre une participation accrue des femmes d'âge moyen au marché du travail.

Parmi les 25-44 ans, les femmes au foyer représentent une catégorie socio-économique importante, soit 12 p.c. de la population féminine. Cette catégorie est inexistante chez les hommes, ce qui souligne la persistance du modèle traditionnel selon lequel les femmes sont plus systématiquement que les hommes dévolues aux tâches ménagères et familiales. Par ailleurs, les femmes qui se trouvent dans un autre statut d'inactivité (catégorie qui regroupe notamment les

chômeurs non demandeurs d'emploi, les invalides et les personnes en incapacité de travail) sont deux fois plus nombreuses que les hommes. Ce sont les différences observées dans ces deux statuts d'inactivité qui expliquent l'essentiel du différentiel de taux d'emploi entre les femmes et les hommes, car l'importance relative des demandeurs d'emploi et celle, marginale, des étudiants, sont du même ordre de grandeur.

Chacune des catégories de personnes sans emploi va être envisagée successivement dans les paragraphes qui suivent. Certaines sont très marginales et ne sont donc citées que pour la forme. D'autres, par contre, méritent qu'on s'y attarde et font l'objet d'une analyse plus fouillée.

Graphique 17 - Répartition de la population de 25 à 44 ans par genre, par classe d'âge et par statut socio-économique en Belgique en 2000
(pourcentages du total)



Source: Eurostat, EFT 2000.

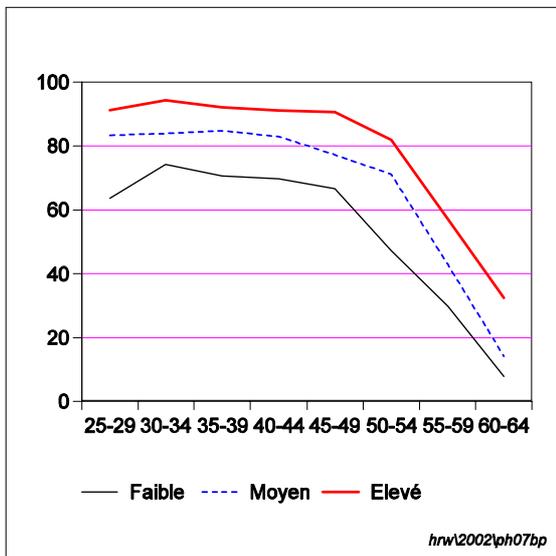
2.2.3 Les étudiants

Si la formation initiale constitue l'objectif principal des moins de 25 ans, on peut considérer qu'au-delà de cet âge, la majorité des personnes ont terminé leurs études et sont déjà inscrites, depuis plus ou moins longtemps, dans le processus de recherche d'un premier emploi, qu'elles ont entamé leur carrière professionnelle, ou encore qu'elles ont choisi de rester à l'écart du marché du travail.

Il apparaît ainsi que les études ne concernent plus que 3 p.c. des hommes et 2 p.c. des femmes de 25 à 29 ans, et moins de 0,5 p.c. de la population de 30 ans et plus. Etant donné la faible importance numérique de ces étudiants, à peine quelque 17.000 personnes pour la catégorie d'âge de 25 à 29 ans, il est difficile d'en étudier la composition, car l'intervalle de confiance qui est associé à de si petites catégories est large. Tout au plus peut-on affirmer sans risque d'erreur qu'il s'agit, dans la plupart des cas, de personnes en formation initiale et qui n'ont pas d'expérience de travail significative (on exclut ici les prestations occasionnelles). La proportion d'étudiants dans la population de 25 à 29 ans est plus élevée à Bruxelles qu'en province, ce qui s'explique sans doute par la concentration des écoles supérieures et de personnes hautement qualifiées (33 p.c. de la population a terminé des études supérieures à Bruxelles, contre 24 p.c. en Flandre et 21 p.c. en Wallonie) qui incitent vraisemblablement leurs enfants à poursuivre leurs études au-delà de l'enseignement secondaire.

La poursuite d'études jusqu'à un âge plus avancé témoigne probablement davantage d'un désir de spécialisation que de retards accumulés au cours de la scolarité, car les personnes qui accumulent les redoublements sont plus enclines à opter pour des études courtes. Dans un contexte où tous les efforts doivent être conjugués pour tirer le taux d'emploi à la hausse, de telles spécialisations ne doivent pas être empêchées. En effet, les personnes munies des meilleures qualifications trouvent plus facilement un emploi que les peu qualifiées et en moyenne, elles poursuivent leur carrière professionnelle plus longtemps.

Graphique 18 - Taux d'emploi de la population de 25 à 64 ans en Belgique en 2000: ventilation par tranche d'âge et niveau de qualification
(pourcentages)



Source: Eurostat, EFT 2000.

2.2.4 Les demandeurs d'emploi

La transition entre l'école et le marché du travail est loin d'être automatique pour les plus jeunes des personnes âgées de 25 à 44 ans. En moyenne, la proportion de demandeurs d'emploi s'élève à 6 p.c. de la population chez les femmes et à 4,7 p.c. chez les hommes. Pour les 25-29 ans, cette proportion est cependant proche de 8 p.c. pour les deux sexes.

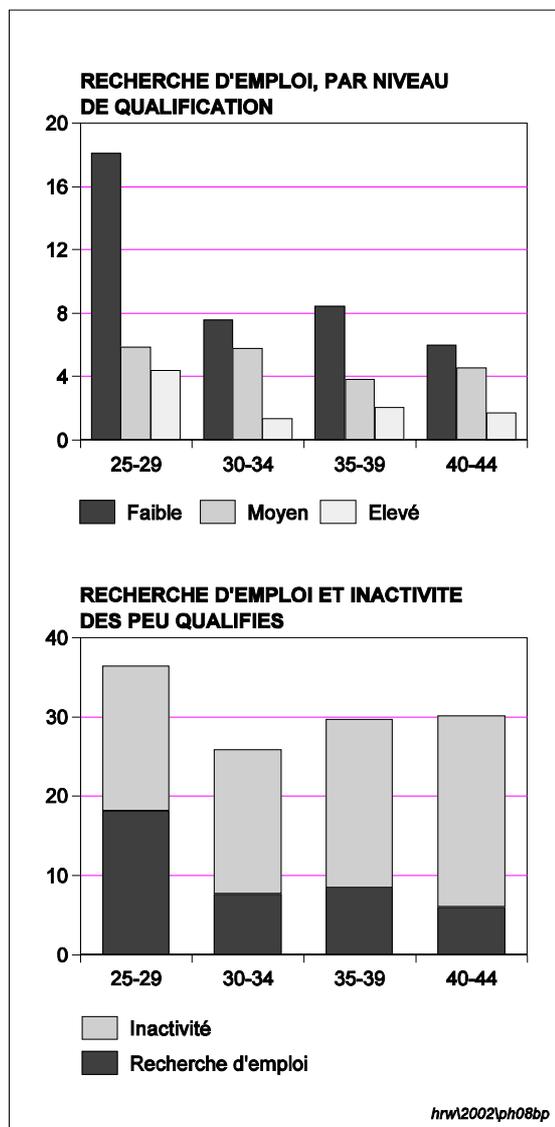
Près de la moitié des demandeurs d'emploi de cette catégorie d'âge sont des personnes faiblement qualifiées porteuses au mieux du diplôme de l'enseignement secondaire inférieur, alors que les titulaires de ces diplômes ne représentent qu'environ 20 p.c. des personnes de cette catégorie d'âge (17 p.c. pour les femmes et 22 p.c. pour les hommes). Les peu qualifiés sont par conséquent sur-représentés dans la population des demandeurs d'emploi: au total, la proportion de demandeurs d'emploi dans la population de 25 à 29 ans peu qualifiée atteint 18 p.c., contre 6 p.c. pour les personnes porteuses du diplôme de l'enseignement secondaire supérieur et 4 p.c. seulement pour les titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur.

L'importance relative des demandeurs d'emploi dans la population des peu qualifiés diminue certes au fur et à mesure que l'âge augmente, ce qui signifie qu'il existe, pour une partie d'entre eux une possibilité d'accéder à un travail rémunéré. La transition vers l'emploi des demandeurs d'emploi peu qualifiés s'effectue principalement entre la tranche d'âge 25-29 ans et celle des 30-34 ans. Au-delà, il s'agit plus souvent d'un glissement vers l'inactivité. Il est à craindre

cependant que, vu les exigences de qualification à l'embauche plus élevées actuellement que par le passé, il y ait à l'avenir de moins en moins d'opportunités d'emploi pour les moins qualifiés. Par ailleurs, étant donné que 75 p.c. des jeunes demandeurs d'emploi peu qualifiés de 25 à 29 ans disposent d'une expérience professionnelle (une proportion qui est supérieure à celle observée pour les demandeurs d'emploi plus qualifiés), il semble que la principale difficulté pour ces peu qualifiés soit l'accès à un emploi stable. Pour partie d'entre eux, la répétition de périodes de chômage risque d'entraîner à terme un chômage de longue durée et, à plus longue échéance encore, un glissement entre le statut de demandeur d'emploi et celui d'inactif.

Graphique 19 - Recherche d'emploi et inactivité de la population de 25 à 44 ans en Belgique en 2000

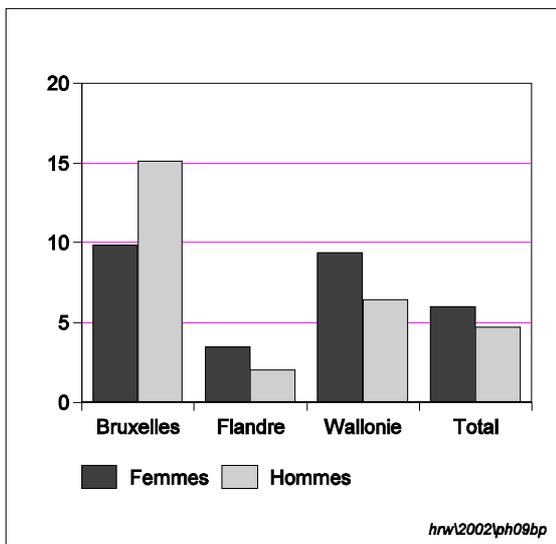
(pourcentages de la population correspondante)



Source: Eurostat, EFT 2000.

En Belgique, les demandeurs d'emploi sont proportionnellement les plus nombreux en Région bruxelloise, où ils représentent 12,5 p.c. de la population des 25 à 44 ans. Davantage d'hommes que de femmes y sont concernés par le chômage, alors que la situation inverse prévaut dans les deux autres régions. C'est en Flandre que la proportion des demandeurs d'emploi est la plus faible: elle concerne moins de 3 p.c. de la population de 25 à 44 ans, alors qu'en Wallonie, cette situation touche près de 8 p.c. de la population.

Graphique 20 - Recherche d'emploi de la population de 25 à 44 ans en Belgique en 2000: ventilation par genre et par région de domicile
(pourcentages de la population correspondante)



Source: Eurostat, EFT 2000.

2.2.5 Les personnes occupées

Pour les personnes de 25 à 44 ans, les études et le chômage, qui ont fait l'objet des deux sections ci-dessus, constituent en majorité des statuts d'attente en vue de l'insertion sur le marché du travail. C'est au cours de cette période de la vie que l'occupation d'un emploi rémunéré est la plus importante, tant pour les hommes que pour les femmes.

Parmi les hommes de 25 à 44 ans, le taux d'emploi atteint son maximum (92,8 p.c.) pour la catégorie d'âge de 30 à 34 ans et diminue ensuite très légèrement au fur et à mesure que l'âge avance jusqu'à atteindre 89 p.c. pour les 40-44 ans. Les études et la transition entre école et marché du travail pèsent en effet sensiblement sur le taux d'emploi des 25 à 29 ans, qui ne s'élève qu'à 87 p.c. de la population de cette tranche d'âge. L'importance des catégories résiduelles, soit les personnes au foyer, à la retraite ou les autres inactifs augmente avec l'âge: si elles ne

représentent qu'une proportion très faible ou négligeable parmi les hommes jeunes, elles concernent ensemble 7 p.c. des hommes de 40 à 44 ans.

Contrairement à la situation observée chez les hommes, la proportion de femmes occupées est d'autant plus importante que celles-ci sont jeunes. Le taux d'emploi féminin culmine en effet à la sortie des études, à 77,7 p.c. pour les 25-29 ans et diminue ensuite progressivement jusqu'à moins de 70 p.c. des femmes de 40 à 44 ans. Dès l'entrée sur le marché du travail, les femmes sont proportionnellement moins nombreuses que les hommes à occuper un emploi et l'écart ne cesse de se creuser pour les générations plus âgées. Ainsi, le différentiel passe de quelque 9 points de pourcentage pour les 25-29 ans à près de 20 points de pourcentage pour les 40-44 ans.

2.2.5.1 Emploi et maternité³⁶

La maternité et l'éducation des enfants jouent, dans le cas des femmes, un rôle non négligeable sur leur participation au marché du travail. Dans son étude "Petite enfance, grand défi", l'OCDE bouscule cependant les idées préconçues en constatant que les pays où le taux d'activité des femmes est le plus important présentent aussi des taux de fécondité achevée (nombre moyen de naissance par femme de 50 ans au cours de ses années de procréation passées) les plus élevés, soulignant dès lors une complémentarité plutôt qu'une concurrence entre éducation des jeunes enfants et travail rémunéré. Ce serait donc davantage les possibilités d'articuler ces deux activités qui conditionneraient la (non-) participation des femmes au travail rémunéré.

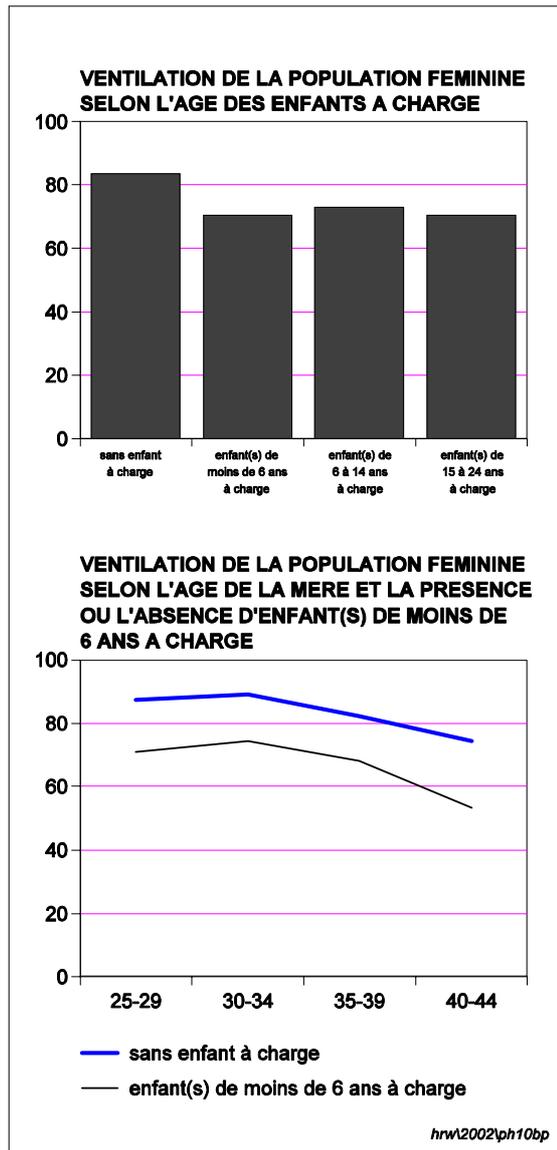
La maternité et l'éducation des enfants canalisent une partie de l'énergie, du temps et de l'attention des femmes. Elles deviennent moins disponibles pour l'exercice de leur emploi: même si elles n'optent pas pour un temps partiel, il leur est nécessaire d'organiser leur horaire de travail en fonction des besoins de leurs enfants et des modes de garde de ceux-ci. Pour les employeurs, ce manque de disponibilité, de même que les coûts associés à la maternité, constitue un obstacle à l'embauche de jeunes femmes qui peut s'avérer difficile à surmonter, surtout dans les petites entreprises.

En Belgique, la présence d'enfants dans le foyer, quel que soit l'âge de ceux-ci pèse sensiblement sur le taux d'emploi des femmes. Ainsi, les femmes de 25 à 44 ans qui n'ont pas ou plus d'enfants

³⁶ Dans cette section, seules les femmes célibataires (personnes de référence) et les cohabitantes (mariées ou non, conjointes de la personne de référence) ont été prises en considération. Cette précaution a été prise afin d'éviter l'interférence des femmes faisant partie du ménage sans en être les personnes centrales (par exemple les filles qui, bien qu'occupées, demeurent au domicile de leurs parents).

à charge³⁷ présentent un taux d'emploi légèrement supérieur à 84 p.c. En revanche, environ 70 p.c. des femmes dont le dernier enfant est âgé de moins de 6 ans occupent un emploi. La proportion de femmes occupées n'augmente que faiblement lorsque les enfants sont plus âgés, puisqu'il est proche de 73 p.c. pour les femmes dont le dernier enfant est âgé de 6 à 14 ans et de 70 p.c. pour celles dont le dernier enfant âgé de 15 à 24 ans est encore dépendant du ménage.

Graphique 21 - Taux d'emploi des femmes et maternité en Belgique en 2000
(pourcentages)



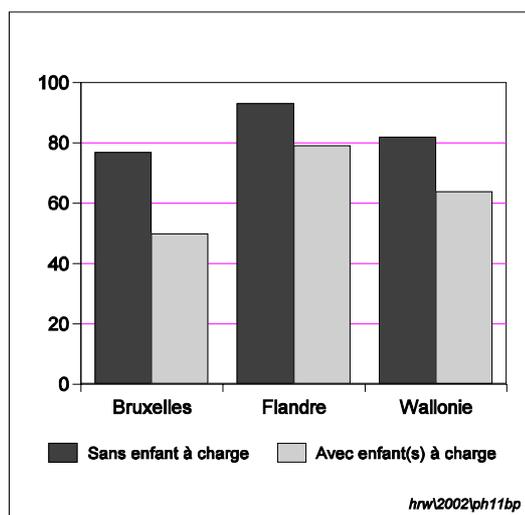
Source: Eurostat, EFT 2000.

³⁷ Les enfants de moins de 15 ans sont systématiquement à charge de l'adulte du ménage. Les enfants de 15 à 24 ans ne sont à charge de l'adulte que s'ils sont inactifs ou demandeurs d'emploi. Les enfants de 15 à 24 ans qui, ayant trouvé un emploi, demeurent au domicile de leurs parents, ne sont pas considérés comme étant à charge de ceux-ci.

Le taux d'emploi des femmes qui n'ont pas de charge de famille est maximal entre 25 et 34 ans, où il atteint 86 p.c. Il est nettement plus faible pour les femmes de 35 à 44 ans, surtout pour celles âgées de plus de 40 ans. La chute du taux d'emploi des femmes sans enfant pourrait refléter différents facteurs, en général liés à leur niveau de qualification. D'abord, le taux d'emploi des femmes plus jeunes est sans doute plus élevé en raison de l'amélioration du niveau de qualification des femmes entrantes. Les femmes peu qualifiées, qui ont le plus de difficultés à intégrer le marché du travail représentent 17 p.c. des femmes de 25 à 29 ans, 30 p.c. de celles âgées de 30 à 34 ans, 34 p.c. des femmes de 35 à 39 ans et 40 p.c. de celles de la génération suivante. Ensuite, une partie des femmes de 25 à 44 ans sans enfants à charge en 2000, sans doute les plus âgées d'entre elles, ont probablement eu des enfants très tôt, enfants qui volaient déjà de leurs propres ailes en 2000. Dans la plupart des cas, il s'agit sans doute de nouveau de femmes de faible niveau de qualification, qui ont en moyenne des enfants à un âge plus précoce que les femmes de qualification plus élevée.

Pour éviter l'interférence des femmes ayant eu une maternité précoce et dont les enfants sont déjà devenus indépendants, il est préférable de se limiter aux femmes âgées de 25 à 34 ans. Les femmes domiciliées en Région bruxelloise ont un comportement assez différent des autres femmes belges en matière de maternité et d'emploi. D'abord, les femmes ayant des enfants, sont, dans cette tranche d'âge proportionnellement moins nombreuses à Bruxelles, soit 52 p.c. contre 64 p.c. en Flandre et 74 p.c. en Wallonie. Ensuite, la moitié seulement des femmes ayant des enfants travaille à Bruxelles, alors que le taux d'emploi des jeunes mères s'élève à 64 p.c. en Wallonie et à 79 p.c. en Flandre. Le différentiel par rapport aux femmes n'ayant pas de charge de famille est aussi nettement plus élevé à Bruxelles qu'en province.

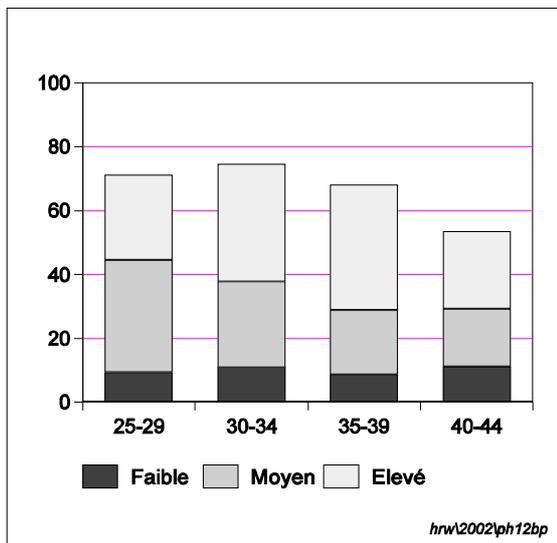
Graphique 22 - Taux d'emploi des femmes de 25 à 34 ans en Belgique en 2000: ventilation selon la région et la présence ou l'absence d'enfant(s) à charge
(pourcentages)



Source: Eurostat, EFT 2000.

Le fait d'avoir des enfants réduit particulièrement le taux d'activité des femmes qui ont des enfants d'âge préscolaire. L'écart de taux d'emploi entre ces jeunes mères et les femmes qui n'ont pas d'enfant s'élève à 18 points de pourcentage pour les femmes âgées de 25 à 29 ans. L'écart est plus faible pour les femmes de 30 à 34 ans, non parce que le taux d'emploi des femmes sans charge de famille est plus grand, mais parce que celui des femmes qui ont de jeunes enfants plus tardivement est plus important de 5 points de pourcentage à celui de femmes de la génération précédente. L'hypothèse selon laquelle les femmes qui ont des enfants plus tardivement conservent un taux d'emploi plus élevé pourrait dès lors être confirmée. Cette affirmation nécessiterait cependant que l'on compare le taux d'emploi des femmes de différentes classes à la naissance de leur premier enfant.

Graphique 23 - Taux d'emploi des femmes ayant à charge des enfants de moins de 6 ans en Belgique en 2000: ventilation par âge et niveau de qualification
(pourcentages)



Source: Eurostat, EFT 2000.

Lorsqu'on avance dans les générations, on constate qu'au-delà de 35 ans, le taux d'emploi des mères d'enfants en bas âge est d'autant plus faible que la mère est âgée. Ceci peut traduire deux phénomènes dont les implications sont bien différentes. D'un côté, les femmes qui ont leur premier enfant très tardivement, c'est à dire au-delà de l'âge habituel de maternité, interrompent peut-être plus volontiers leur carrière pour s'occuper de leur enfant. Ce phénomène pourrait être d'autant plus répandu que le niveau de qualification des femmes concernées est élevé et que leur carrière est longue. La part des femmes hautement qualifiées dans le total des femmes occupées ayant des enfants en bas âge est d'ailleurs plus importante parmi les femmes âgées de plus de 30 ans (entre 45 et 57 p.c. du total selon les tranches d'âge) que parmi les plus jeunes (37 p.c. du total). De l'autre côté, la moindre participation des femmes plus âgées ayant des tout-petits peut

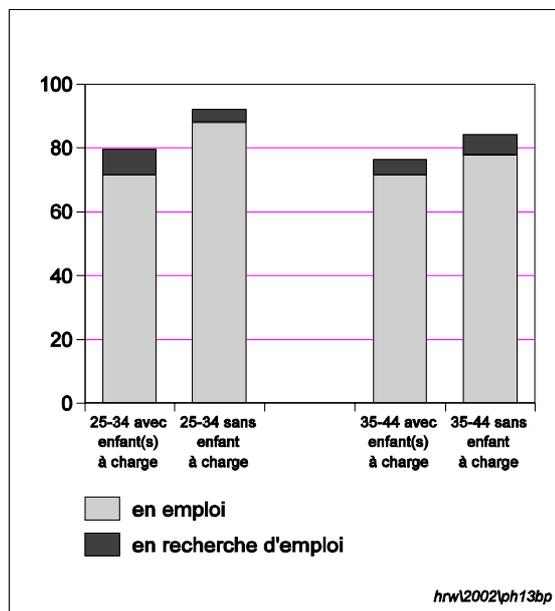
aussi traduire les effets de maternités répétées. La base de données à notre disposition ne permet pas de calculer des taux d'emploi féminin en fonction du nombre d'enfants dans le ménage. Il est cependant indéniable que ce dernier facteur exerce une influence déterminante sur la participation.

2.2.5.2 Participation et maternité

Il est à souligner que les écarts observés en matière de taux de participation sont inférieurs aux écarts observés en matière de taux d'emploi entre les femmes de 25 à 34 ans qui ont des enfants et celles qui n'en ont pas: les écarts de taux d'emploi s'élèvent en moyenne à 17 p.c. tandis que les écarts de taux de participation sont limités à 12 p.c. Ceci signifie peut-être que, en dépit de leur recherche active de travail, certaines femmes restent sur le carreau, peut-être parce que les opportunités d'emploi qui leur sont offertes ne sont pas compatibles avec leurs exigences personnelles (compatibilité des horaires, accessibilité, rémunérations, ...).

Graphique 24 - Taux de participation au marché du travail des femmes de 25 à 44 ans en Belgique en 2000: ventilation selon la présence ou l'absence d'enfants à charge

(pourcentages)



Source: Eurostat, EFT 2000.

Le manque d'infrastructures d'accueil, tant du point de vue quantitatif (nombre de places) que qualitatif (horaires souples, proximité, qualité des soins) est un facteur d'aggravation de la non-participation des femmes au marché du travail lorsqu'elles ont des enfants en bas âge. Les autorités européennes, conscientes de l'obstacle que constitue le manque de possibilités d'accueil

des enfants en bas âge à l'acceptation d'un emploi, ont défini, au sommet européen de Barcelone les 15 et 16 mars 2002, un objectif quantitatif quant aux possibilités d'accueil des enfants de moins de 6 ans: *"Les Etats membres devraient s'efforcer de mettre en place, d'ici 2010, des structures d'accueil pour 90 p.c. des enfants ayant entre 3 ans et l'âge de la scolarité obligatoire et pour au moins 33 p.c. des enfants âgés de moins de 3 ans"*.

La Belgique enregistre d'excellentes performances en la matière, puisque les crèches et les gardiennes couvrent déjà environ 30 p.c. des enfants de moins de 3 ans et que les écoles maternelles accueillent la quasi-totalité des enfants âgés de 3 à 6 ans. Des efforts supplémentaires sont par ailleurs envisagés dans chacune des régions pour augmenter les disponibilités. L'OCDE, dans son étude "Petite enfance, grands défis", souligne d'ailleurs la qualité et l'importance numérique des infrastructures d'accueil de la petite enfance en Belgique. On peut toutefois se demander si l'objectif défini par l'Union européenne est suffisant en matière de garde d'enfants. En effet, le besoin de crèches et de garderies va aller en grandissant au fur et à mesure de la participation accrue des femmes au marché du travail. A l'heure actuelle, les grands-parents, et particulièrement les grands-mères inactives sont souvent mises à contribution pour garder les enfants dont les parents travaillent tous les deux. Cette possibilité de garde informelle va s'amenuiser au fur et à mesure que les cohortes de femmes au taux de participation plus élevé vont avancer en âge.

Par ailleurs, assurer un nombre suffisant de place de crèches et de garderies de qualité et à un coût accessible à la majorité ne suffira peut-être pas pour attirer davantage de femmes ayant charge de famille sur le marché du travail. Les opportunités d'emploi qui sont offertes aux jeunes mères ne correspondent en effet pas nécessairement à leurs aspirations à garantir une certaine qualité et quantité de présence maternelle auprès de leur enfant. La conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle relève encore, tant au niveau organisationnel qu'au niveau des aspirations profondes des individus, d'un délicat équilibre. C'est manifestement pourquoi le travail à temps partiel a tant de succès auprès de la population féminine.

2.2.5.3 Maternité et temps choisi

Environ 30 p.c. des femmes âgées de 25 à 34 ans (un âge crucial pour l'éducation des jeunes enfants) travaillent à temps partiel, contre moins de 5 p.c. pour les hommes. Par ailleurs, les femmes qui ont un enfant de moins de 6 ans sont encore plus nombreuses à travailler à temps partiel: le travail à temps partiel concerne près de la moitié des femmes faiblement scolarisées et plus d'un tiers des femmes de qualification supérieure³⁸. Le choix d'un travail à temps partiel

³⁸ OCDE, Petite enfance, grands défis. Education et Structure d'accueil, 2001.

découle probablement de la conjonction d'une multitude de facteurs positifs ou négatifs. Le désir d'accompagner son enfant dans les premiers pas de sa vie et de sa scolarité occupe sans aucun doute une place centrale pour les femmes qui ont volontairement choisi un emploi à temps partiel. D'autres femmes occupent un emploi à temps partiel comme solution de repli, en raison de la difficulté de trouver des places de crèche ou de garderie compatibles avec des horaires parfois longs (pour les femmes très qualifiées) ou atypiques (pour les femmes peu qualifiées et certaines professions particulièrement féminines, comme les infirmières et les hôtesses de l'air), du coût financier associé à la garde des enfants, ou simplement de la difficulté de trouver un emploi à temps plein, en particulier pour les femmes les moins qualifiées.

La Fondation de Dublin pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, dont les travaux sont décrits plus en détail par la suite, a étudié les préférences concernant l'aménagement des horaires de travail des Européens et des Norvégiens. Parmi les personnes de 30 à 44 ans, une catégorie d'âge relativement proche de celle qui nous intéresse, les personnes les plus satisfaites de leur régime de travail sont les femmes occupées à temps partiel. Elles sont 54 p.c. à être satisfaites de leur horaire de travail. Parmi les hommes qui travaillent à temps partiel, en revanche, une majorité préférerait travailler davantage. Il s'agit par conséquent vraisemblablement d'un temps partiel involontaire plutôt que d'un temps partiel choisi. Plus de six personnes occupées à temps plein sur dix préféreraient des horaires de travail moins longs. Il n'y a pas de différence significative entre les hommes et les femmes en la matière.

Tableau 17 - Préférences concernant l'aménagement des horaires des personnes de 30 à 44 ans exerçant une activité rémunérée
(en pourcentage du total de la catégorie)

	Préfèrent des horaires moins longs	Préfèrent des horaires identiques	Préfèrent des horaires plus longs	Préfèrent ne pas travailler
Total des personnes exerçant une activité rémunérée	53,1	35,2	10,6	1,1
Hommes	58,9	31,5	8,3	1,3
Femmes	44,8	40,4	13,9	0,9
Total des personnes exerçant un emploi à temps plein	61,6	31,6	5,8	1,1
Hommes	60,8	31,4	6,4	1,3
Femmes	63,3	31,8	4,4	0,5
Total des personnes exerçant un emploi à temps partiel	16,3	51,0	31,3	1,4
Hommes	13,8	32,3	53,9	0,0
Femmes	16,6	53,7	28,2	1,5

Source: Fondation de Dublin.

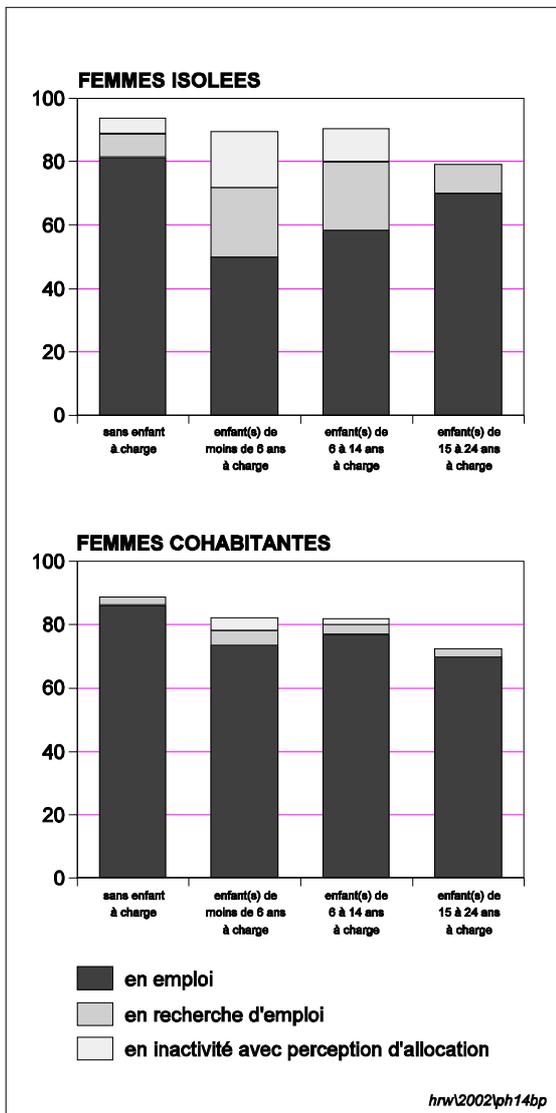
2.2.5.4 Maternité, composition du ménage et ressources financières

La situation des femmes ayant charge de famille est, on l'imagine, d'autant plus difficile si elles sont seules à assumer la charge des enfants. Dans cette optique, l'exercice d'un travail rémunéré ou, au minimum, la perception de revenus de remplacement, devient un impératif pour subvenir aux besoins de la famille. Les difficultés organisationnelles sont multipliées lorsqu'un seul adulte fait face aux besoins de toute une famille (trajets vers les garderies et les écoles, respect des horaires de ces structures de garde, tâches ménagères, etc.) et les coûts éventuels de garderie sont à assumer par un seul revenu, ce qui peut grever lourdement le budget déjà limité du ménage. La conjugaison de l'ensemble de ces facteurs pèse sur la participation des femmes célibataires ayant des enfants à charge, en particulier lorsque les enfants sont jeunes. Le taux d'emploi des isolées ayant charge de famille est effectivement nettement plus faible que celui des femmes célibataires sans enfants. Le taux d'emploi de ces dernières est supérieur à 80 p.c., tandis qu'il est de 50 p.c. pour celles ayant des enfants en bas âge, de 58 p.c. pour celles ayant à charge des enfants de 6 à 14 ans et de 70 p.c. pour celles ayant des enfants de plus de 15 ans. Ce dernier taux est comparable au taux d'emploi des femmes ayant des enfants du même âge mais vivant en couple, ce qui s'explique sans doute par le fait que les enfants de cet âge étant déjà suffisamment autonomes pour ne plus requérir la présence de la mère à la maison, cette dernière se tourne vers le marché du travail pour tenter d'augmenter ses ressources financières.

La dépendance des femmes isolées ayant charge de famille vis-à-vis du marché du travail est essentiellement, on l'a dit, de nature financière. Même si elles présentent un taux d'emploi inférieur aux femmes célibataires sans enfant et aux femmes en couple, une partie importante de ces femmes désire trouver du travail. La proportion des demandeuses d'emploi, soit 22 p.c., est en effet plus importante parmi les femmes isolées avec enfants que parmi les autres catégories de femmes. De même, la proportion de celles qui bénéficient d'allocations (de chômage ou autres) à charge de l'ONEM sans être pour autant demandeuses d'emploi au sens du BIT est nettement plus grande parmi les isolées ayant charge de famille. Certaines parmi ces dernières bénéficient d'allocations en dépit du fait qu'elles ne recherchent pas d'emploi à l'heure actuelle: il s'agit principalement des personnes dispensées de disponibilité pour le marché de l'emploi en raison de leur charges familiales ou sociales, parce qu'elles sont en interruption de carrière ou encore parce qu'elles suivent une formation. D'autres, en revanche, qui relèvent du régime général du chômage, sont tenues de rester disponibles pour un emploi, contrainte qui est associée à la perception des allocations de chômage.

Les femmes mariées ou cohabitantes ayant des enfants plus jeunes connaissent un taux d'emploi plus élevé, proche de 75 p.c. et des taux de dépendance aux allocations sociales plus faibles que les isolées. L'existence d'un second revenu dans le ménage leur permet d'aborder avec davantage de sérénité leur entrée sur le marché du travail et les contraintes liées à la présence d'un enfant dans le foyer. Il serait intéressant d'examiner si les femmes qui vivent en couple et ont des enfants optent davantage que les autres pour des emplois à temps partiel, ce qui n'est malheureusement pas possible avec la base de données à notre disposition.

Graphique 25 - Dépendance financière au marché du travail et charge de famille des femmes de 25 à 44 ans
(pourcentages de la population correspondante)



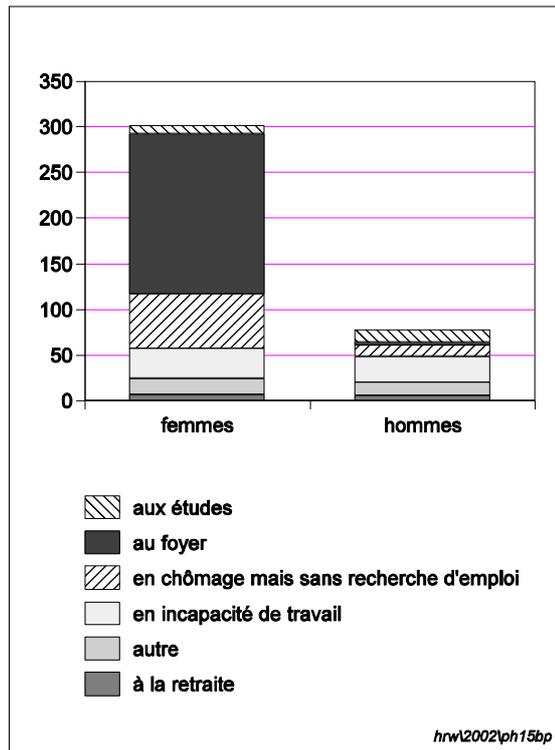
Source: Eurostat, EFT 2000.

2.2.6 Les autres inactifs

En dépit des taux d'emploi élevés observés pour les personnes âgées de 25 à 44 ans, le nombre absolu de personnes de cette tranche d'âge sans lien formel avec le marché du travail (l'exercice ou la recherche active d'un emploi rémunéré) reste important: plus de 300.000 femmes et 80.000 hommes sont ainsi, pour une raison ou une autre totalement coupés du marché du travail. Le statut de femme au foyer monopolise 60 p.c. de ces inactives, mais elles sont aussi près de 60.000 à percevoir des indemnités de l'ONEM sans être à la recherche d'un emploi. Parmi la population inactives masculine, la catégorie majoritaire est celle des invalides et des personnes en

incapacité de travail, soit 36 p.c. du total. Bien que les femmes inactives pour cette raison ne représentent que 11 p.c. du total des inactives, leur nombre absolu est plus ou moins de même ampleur que celui des hommes. Les autres inactifs de sexe masculin sont soit aux études, soit des chômeurs non demandeurs d'emploi ou encore ne précisent pas leur statut principal.

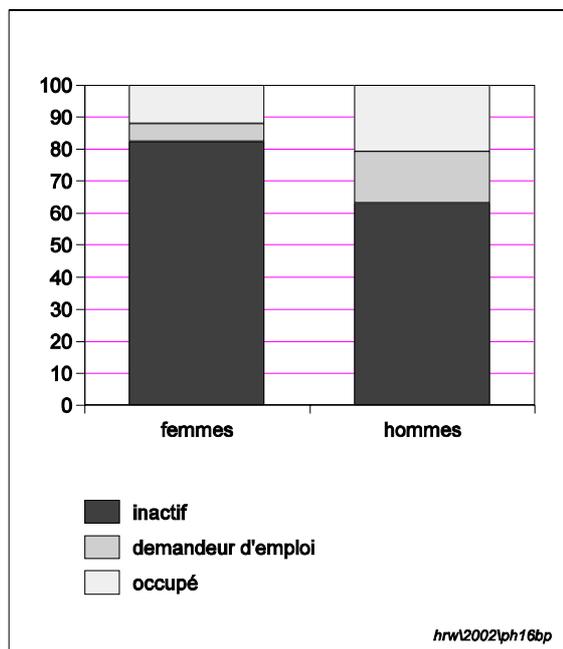
Graphique 26 - Les inactifs de 25 à 44 ans en Belgique en 2000: ventilation selon le statut déclaré
(milliers d'unités)



Source: Eurostat, EFT 2000.

Pour une grande partie des hommes, l'inactivité ne représente qu'un statut transitoire, puisque près de 40 p.c. des inactifs (y compris les étudiants) en 1999 étaient soit devenus demandeurs d'emploi (16 p.c. du total), soit occupaient un emploi en 2000 (21 p.c. du total). La transition vers un statut plus proche du marché du travail est nettement moins aisée pour les femmes. Moins de 20 p.c. des femmes inactives en 1999 exerçaient ou étaient à la recherche d'une activité rémunérée un an plus tard. En revanche, parmi celles ayant rompu avec l'inactivité, deux tiers occupaient un emploi. Davantage pour les femmes que pour les hommes, il s'agit sans doute en partie de personnes qui avaient interrompu temporairement leur carrière professionnelle pour s'occuper d'un enfant et qui ont repris leur travail au terme de leur interruption de carrière.

Graphique 27 - Transition sur le marché du travail en Belgique: statut socio-économique, en 2000, des personnes inactives en 1999
(pourcentages du total des inactifs en 1999)



Source: Eurostat, EFT 2000.

Comme il n'est possible d'étudier que les catégories qui ont une certaine importance numérique, cette section se limitera à l'analyse des femmes aux foyers, soit quelques 175.000 personnes, et des chômeurs non demandeurs d'emploi, soit, tous sexes confondus, 71.000 personnes de 25 à 44 ans.

2.2.6.1 Les femmes au foyer

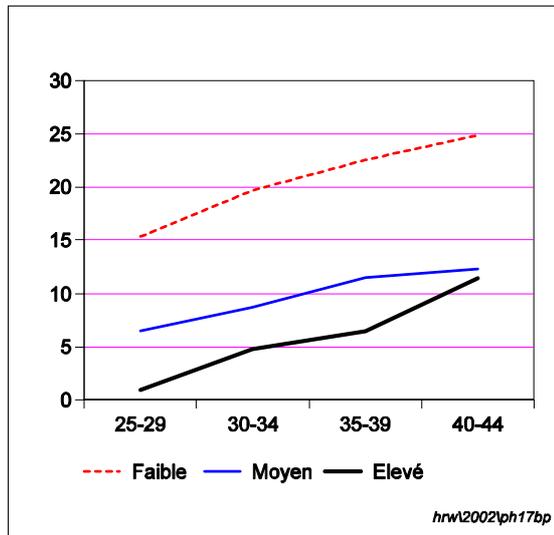
2.2.6.1.1. Les femmes au foyer en Belgique: caractéristiques

Les tâches ménagères et familiales occupent environ 12 p.c. des femmes de 25 à 44 ans. Cette proportion est d'autant plus grande que les femmes sont âgées et que leur niveau de qualification est faible. On compte 15 p.c. de femmes au foyer parmi les femmes peu qualifiées de 25 à 29 ans, alors que ce statut est quasiment inexistant pour les femmes du même âge munies des meilleures qualifications. Le nombre de femmes au foyer augmente cependant avec l'âge quel que soit le niveau de qualification, de sorte qu'entre 40 et 44 ans, ce statut concerne environ 25 p.c. des peu qualifiées et 11 p.c. à 12 p.c. des femmes de qualification moyenne ou supérieure.

Environ 35 p.c. des femmes au foyer n'ont aucune expérience professionnelle. Cette proportion s'élève même à 45 p.c. pour les peu qualifiées, ce qui n'augure pas d'une réinsertion potentielle

aisée. Les femmes au foyer d'un niveau de qualification moyen sans expérience représentent 30 p.c. de leur population, tandis que cette proportion n'est que de 14 p.c. pour les femmes très qualifiées.

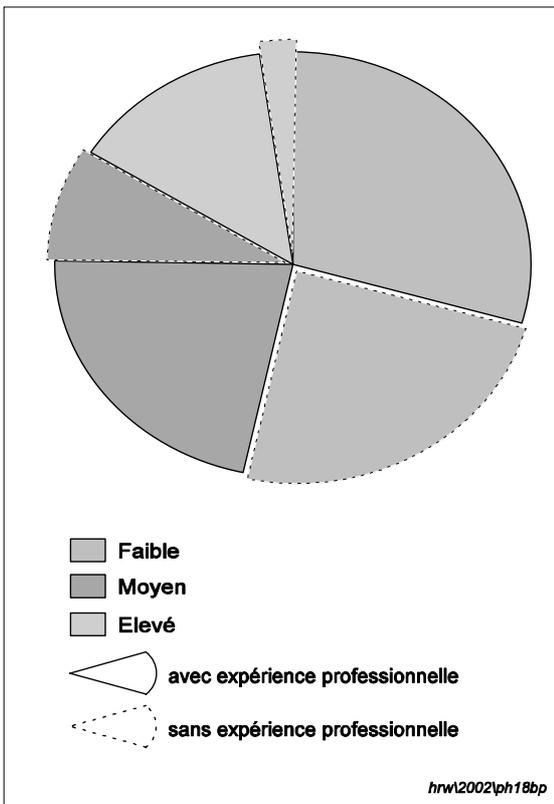
Graphique 28 - Importance relative du statut de femme au foyer selon le niveau de qualification et l'âge en Belgique en 2000
(pourcentages de la population féminine correspondante)



Source: Eurostat, EFT 2000.

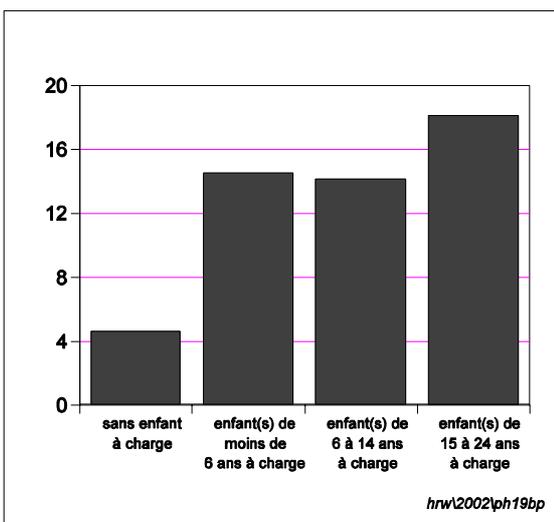
Le statut de femme au foyer est étroitement lié à la maternité. Les femmes qui n'ont pas charge de famille sont 3 à 4 fois moins nombreuses à opter pour ce statut que celles qui ont des enfants à charge, soit 5 p.c. pour les premières contre 15 à 18 p.c. pour les secondes. Parmi ces dernières, celles qui ont des enfants plus grands et par conséquent ont eu une maternité plus précoce sont proportionnellement encore plus nombreuses.

Graphique 29 - Les femmes au foyer de 25 à 44 ans en Belgique en 2000: ventilation selon le niveau de qualification et l'expérience professionnelle antérieure
(pourcentages du total)



Source: Eurostat, EFT 2000.

Graphique 30 - Importance relative du statut de femme au foyer parmi les femmes de 25 à 44 ans: ventilation selon la présence ou l'absence d'enfants à charge en Belgique en 2000
(pourcentages de la population féminine correspondante)



Source: Eurostat, EFT 2000.

Si le niveau de qualification et la maternité représentent un obstacle à la participation des femmes au marché du travail, la nationalité en représente sans aucun doute un second. Que ce soit en raison de leurs habitudes culturelles ou pour des raisons personnelles ou encore en raison de discriminations à l'embauche, les femmes d'origine étrangère sont, bien plus que les femmes belges, confinées à la maison. Ainsi, parmi les femmes au foyer, 27 p.c. sont d'origine étrangère, dont un peu plus de la moitié est originaire d'un pays membre de l'Union européenne. Les femmes étrangères représentent cependant à peine 10 p.c. de la population féminine de 25 à 44 ans. Ainsi, 43 p.c. des femmes de nationalité étrangère à l'Union et 22 p.c. des femmes étrangères originaires d'un pays de l'Union sont au foyer, alors que seulement 10 p.c. des femmes de nationalité belge optent pour ce statut.

Tableau 18 - Importance relative du statut de femme au foyer selon la nationalité en Belgique en 2000

	Femmes au foyer de 25 à 44 ans		Population féminine de 25 à 44 ans		Importance relative des femmes au foyer (p.c.)
	Milliers	p.c. du total	Milliers	p.c. du total	
De nationalité belge	129	73	1348	90	10
D'une nationalité d'un pays membre de l'UE	21	12	97	6	22
D'une autre nationalité	26	15	58	4	43
Total	175	100	1505	100	12

Source: Eurostat, EFT 2000.

2.2.6.1.2 Préférences des femmes entrantes en matière de conditions de travail³⁹

a) L'enquête de la Fondation de Dublin et ses principaux résultats

Au cours de l'été 1998, la Fondation de Dublin a mené une enquête auprès des 15 pays membres de l'Union européenne et en Norvège, dans le but d'identifier, parmi les personnes de 16 à 64 ans⁴⁰, celles qui occupaient un emploi ou désiraient travailler et celles qui ne le voulaient pas.

³⁹ Les résultats présentés dans cette section proviennent de l'enquête sur les scénarios d'emploi pour le futur de la Fondation de Dublin pour l'amélioration des conditions de vie et de travail. A défaut d'un accès aux données brutes, on s'est largement inspiré des différentes publications de la Fondation sur le sujet. La liste exhaustive de ces travaux figure dans la bibliographie annexée.

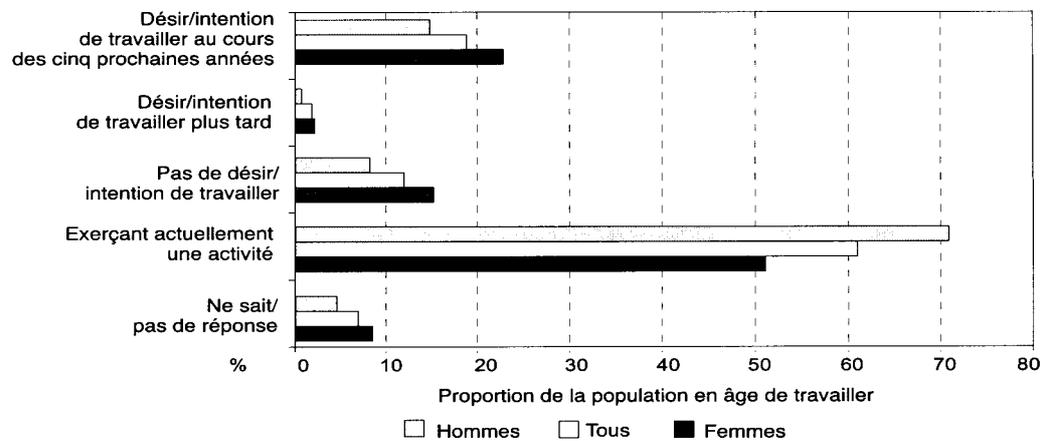
⁴⁰ Contrairement à l'usage international en la matière, la population en âge de travailler correspond, dans cette section, à la tranche d'âge 16-64 ans.

Parmi les premières, il s'agissait de déterminer quelles étaient les préférences de la personne occupée ou du travailleur potentiel quant aux différentes dimensions de l'emploi souhaité, comme par exemple le statut professionnel (indépendant ou salarié), le régime (temps complet ou temps partiel) et l'horaire de travail, le lieu de prestation, etc. La spécificité de l'enquête tient surtout au fait qu'elle ne s'intéresse pas seulement aux comportements observés, mais aussi aux aspirations actuelles et futures des personnes en âge de travailler.

Les résultats de cette enquête peuvent légèrement diverger de ceux obtenus sur la base des Enquêtes sur les Forces de Travail puisque la couverture et les questionnaires sont différents mais, dans l'ensemble, les données restent compatibles. Ainsi, la proportion de personnes sans emploi est, dans l'une comme dans l'autre enquête, proche de 40 p.c. Pour plus d'un quart de ces sans emploi, l'entrée sur le marché du travail n'est qu'une question de temps liée à la fin de leurs études. A l'opposé, 20 p.c. d'entre eux sont à la retraite et, pour bon nombre, la carrière professionnelle est derrière eux. Les chômeurs représentent 17 p.c. du total: la majeure partie d'entre eux sont caractérisés par une volonté de rejoindre le marché du travail dans les plus brefs délais. Le dernier groupe important, celui des personnes au foyer, représente la principale composante de la cohorte des sans emploi, soit près de 28 p.c. du total.

Si les personnes occupées sont quasiment toutes satisfaites de leur statut (seulement 1 p.c. d'entre elles souhaiterait ne pas travailler), ce n'est manifestement pas le cas des personnes sans emploi. Environ la moitié de ces sans-emploi souhaiterait prendre un travail dans un délai de 5 ans maximum, et près de 60 p.c. de ces derniers voudraient obtenir un emploi rémunéré dans l'immédiat ou le plus rapidement possible. En outre, 5. p.c. supplémentaires désirent participer au marché du travail dans un avenir proche ou lointain, sans avoir de projet précis. Trente pour-cent des personnes inoccupées seulement expriment clairement leur intention de ne pas travailler.

Graphique 31 - Situation professionnelle et intention ou désir de travailler des hommes et des femmes en âge de travailler
(pourcentages du total)



Source: Fondation de Dublin.

Même si les hommes sont un peu plus nombreux que les femmes à exprimer leur désir de travailler dans les cinq ans (52 p.c. contre 47 p.c.), les différences de genre sont relativement peu marquées.

Tableau 19 - Désir ou intention de la population en âge de travailler n'exerçant pas un emploi rémunéré
(pourcentages du total)

	Hommes	Femmes
Désir/intention de travailler dans les cinq prochaines années	52	47
Désir/intention de travailler plus tard	4	5
Pas de désir/d'intention de travailler	29	31
Ne sait pas/pas de réponse	16	17

Source: Fondation de Dublin.

Parmi les personnes qui souhaitent prendre un emploi rémunéré dans les cinq ans (à l'échelle européenne, il s'agit quand même de 50 millions de personnes!), une partie sont des jeunes entrants (élèves ou étudiants) qui attendent d'avoir terminé leurs études pour se mettre à la recherche d'un emploi ou qui, à l'issue de celles-ci, entament leur recherche d'un emploi. L'enquête a également identifié deux autres groupes particuliers de participants potentiels au marché du travail, soit les chômeurs et les femmes entrantes qui souhaitent poursuivre leur

carrière après une période d'interruption⁴¹. Ces trois groupes d'individus ont été spécialement interrogés sur leurs aspirations professionnelles futures.

La plupart des hommes et des femmes en emploi (84 p.c.) s'attendent à être encore occupés cinq ans plus tard. Seuls 10 p.c. d'entre eux signalent qu'ils seront sans emploi dans les cinq ans à venir (pour l'essentiel en raison d'une mise à la retraite) et 6 p.c. se déclarent incertains quant à leur avenir. Pour les personnes sans emploi qui souhaitent rejoindre le marché du travail dans les 5 ans, le futur est nettement plus flou: 68 p.c. pensent qu'ils occuperont probablement un emploi (dans le cas des jeunes entrants, ce pourcentage s'élève à 87 p.c., contre 75 p.c. pour les chômeurs et à peine 54 p.c. pour les femmes entrantes), 21 p.c. s'attendent à être encore sans emploi. Enfin, 10 p.c. ne se prononcent pas.

Selon l'enquête de la Fondation, le taux d'emploi des 16-64 ans s'élevait à 63 p.c. en 1998 et 68 p.c. des répondants s'attendaient à être occupés cinq ans plus tard. Cela signifie qu'il y a une forte attente quant à l'augmentation des possibilités d'emploi dans le futur. Celle-ci est encore plus prononcée si on élimine l'influence de l'arrivée d'une nouvelle génération et du départ à la retraite des anciens: le taux d'emploi des 21-64 ans observé en 1998 s'élevait à 66 p.c., tandis que le taux d'emploi attendu cinq ans plus tard pour les personnes de cette même tranche d'âge (celles qui, en 1998, étaient âgées de 16 à 59 ans) était de 75 p.c.

En dépit de ces attentes d'accession au marché du travail, les personnes interrogées conservaient une vue pessimiste du marché du travail de l'époque et futur, estimant que trouver un nouvel emploi était, en 1998, "difficile" ou "pratiquement impossible" dans plus de 70 p.c. des cas, et que la situation resterait "inchangée" ou "empirerait" dans les cinq années suivantes dans 71 p.c. des cas.

Il est intéressant de souligner que, pour les plus jeunes générations, le mariage et la maternité ne semblent pas représenter un frein à la participation au marché du travail, alors que par le passé, les femmes, en se mariant ou après la naissance de leur premier enfant, se retiraient en masse du marché du travail. Parmi les femmes célibataires qui occupent un emploi et envisagent de se marier ou de cohabiter dans les cinq ans à venir, 94 p.c. estiment qu'elles travailleront encore dans cinq ans. Par ailleurs, 91 p.c. des femmes en emploi qui s'attendent à donner naissance à un enfant

⁴¹ Les femmes souhaitant retravailler sont celles qui aspirent à une reprise d'activité rémunérée après avoir interrompu leur carrière. Elles ont déjà une certaine expérience professionnelle et souhaitent reprendre un emploi dans les cinq ans à venir. De surcroît, elles doivent avoir quitté leur dernier emploi depuis au moins un an, sauf si elles se sont interrompues pour donner naissance à un enfant ou pour s'occuper de personnes âgées ou malades. Une partie d'entre elles est au chômage. Il y a donc chevauchement entre ces deux catégories de travailleurs potentiels.

dans les cinq ans à venir pensent qu'elles seront toujours en emploi au terme de ces cinq ans. Si ces événements ne semblent plus peser sur la participation des femmes au marché du travail, il reste à étudier en quoi les préférences des femmes (et des familles), notamment en termes de temps de travail et de lieu de prestation, peuvent s'en trouver modifiées.

Dans le cadre de la présente analyse, le groupe des femmes entrantes tel qu'il a été isolé par l'enquête nous a semblé particulièrement intéressant à analyser. Même si les résultats européens ne peuvent sans doute pas être extrapolés tels quels au niveau belge (les résultats nationaux n'étant par ailleurs pas disponibles), ils sont riches d'enseignements qui peuvent être utilisés pour mettre en œuvre les conditions d'une réinsertion réussie, en Belgique, des femmes au foyer qui souhaitent reprendre le travail⁴². Les préférences des femmes entrantes ont été confrontées à la structure observée et aux préférences des hommes et des femmes actuellement en emploi afin de déceler les (in)adéquations entre la réalité du marché du travail et les souhaits des participants actuels ou potentiels. Les préférences en matière de statut professionnel, de lieu de travail et de régime et de durée du travail sont analysées successivement.

b) Préférences en matière de statut professionnel

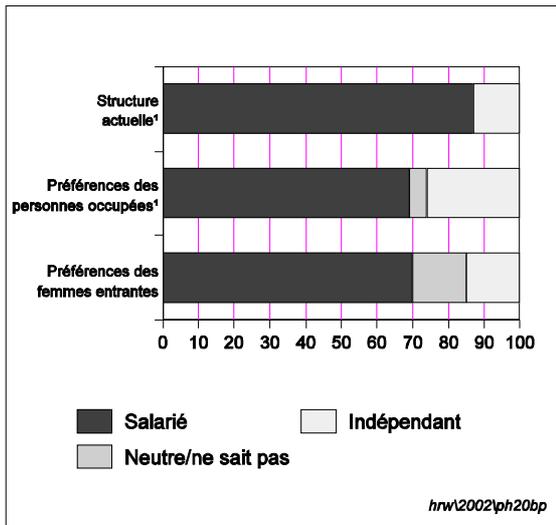
Parmi les personnes en emploi (à l'exception des aidants), 87 p.c. sont salariées et 13 p.c. sont indépendantes. Une personne occupée sur quatre se déclare cependant attirée par le statut de travailleur indépendant. La préférence pour un emploi salarié est encore moins nette pour les entrants potentiels, puisque 62 p.c. d'entre eux seulement opteraient pour un tel statut. Il y a donc une marge importante entre le nombre de personnes qui souhaitent un tel statut et celles qui l'exercent effectivement.

En Belgique, les obstacles administratifs liés à l'accès et à l'exercice d'une activité indépendante, les difficultés à accéder au crédit et au capital à risque, les différences qui existent encore au niveau des allocations de remplacement ou des prestations familiales entre travailleurs indépendants et travailleurs salariés, la lourdeur des charges administratives et sociales associées au statut de travailleur indépendant (notamment au lancement de l'activité ou à l'engagement d'un premier travailleur salarié) expliquent qu'un tel écart puisse persister entre les aspirations individuelles et la réalité des faits. Dès lors, promouvoir l'accès au travail indépendant et faciliter le lancement des petites entreprises pourrait, dans certains cas, élargir les possibilités de travail rémunéré. En particulier, le statut de travailleur indépendant pourrait permettre à de nombreuses

⁴² La Fondation souligne cependant que le nombre de femmes au foyer qui se retrouvent dans la catégorie des femmes entrantes est très limité, car la plupart de ces dernières expriment le souhait de continuer à s'occuper de leurs enfants et de leur famille à l'avenir.

femmes qui désirent concilier présence au foyer et travail rémunéré de participer au marché du travail de façon souple et limitée. Il semble cependant que dans l'ensemble, en Europe, les femmes entrantes se singularisent par une certaine aversion pour le travail indépendant: 15 p.c. d'entre elles seulement souhaiteraient exercer explicitement ce type d'activité, tandis qu'une proportion identique ne se prononce pas pour un statut précis.

Graphique 32 - Préférences en matière de statut professionnel
(pourcentages du total)



Source: Fondation de Dublin.

¹ Hommes et femmes.

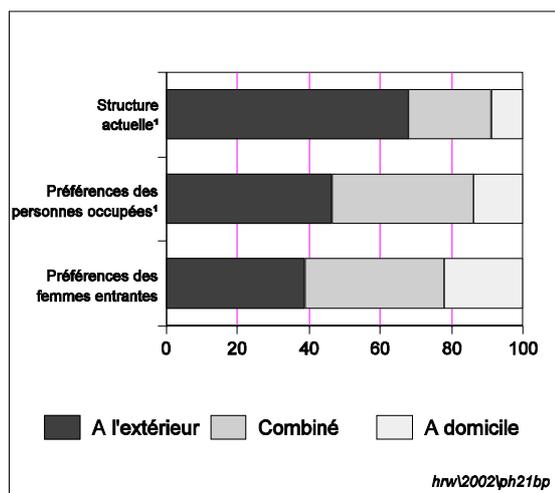
c) Préférences en matière de travail à domicile ou à l'extérieur

Le travail indépendant se prête généralement mieux que le travail salarié au travail à domicile dans la mesure où des locaux de travail peuvent être intégrés au domicile, même s'il n'y a pas de relation claire entre importance du travail indépendant et fréquence du travail à domicile dans les pays de l'Union. Néanmoins, une partie des travailleurs salariés exercent aussi en tout ou en partie leur activité à domicile. Au total, 9 p.c. des personnes occupées travaillent exclusivement à la maison et 23 p.c. effectuent une partie de leur travail à domicile, sous une forme rémunérée ou gratuite. Cet état de fait est cependant assez éloigné des préférences individuelles des travailleurs, car un tiers de ceux qui travaillent exclusivement à l'extérieur souhaiteraient pouvoir exercer leur activité au moins partiellement à la maison. Les raisons généralement évoquées sont une meilleure conciliation entre vie familiale et carrière professionnelle et une réduction des désavantages liés aux navettes (coûts financiers et physiques, temps perdu). Au total, plus de la moitié des personnes occupées souhaiterait travailler au moins partiellement à domicile. La proportion des femmes entrantes qui souhaitent travailler à domicile est encore plus élevée et dépasse les 60 p.c. Plus d'une femme entrante sur cinq souhaiterait travailler uniquement à

domicile, et quatre sur dix voudraient pouvoir combiner travail à la maison et à l'extérieur. Il existe ainsi une différence importante entre les aspirations des femmes entrantes et ce que le marché du travail peut leur offrir.

Elargir les possibilités de travail à domicile, notamment en encourageant le télétravail pourrait inciter davantage de femmes à entrer sur le marché du travail et garantir une plus grande satisfaction des travailleurs occupés, puisque ces derniers expriment également une préférence marquée pour une combinaison entre travail à domicile et à l'extérieur. Cette préférence est sans doute plus sensible à certains moments du cycle de vie, notamment lorsque la présence d'enfant(s) alourdit les charges familiales et ménagères. Par ailleurs, une extension du travail à domicile pourrait offrir des opportunités d'accès à un travail rémunéré aux personnes moins valides pour lesquelles l'environnement de travail en entreprise est inadapté ou difficilement accessible, ou qui ont besoin d'un rythme de travail adapté.

Graphique 33 - Préférences en matière de travail à domicile/ à l'extérieur
(pourcentages du total)



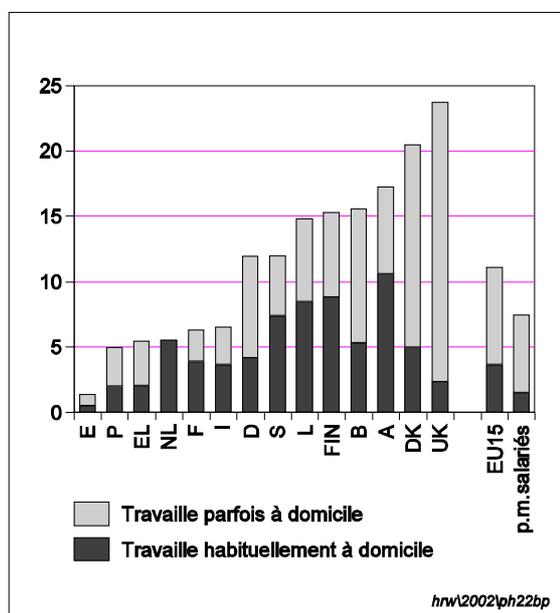
Source: Fondation de Dublin.

¹ Hommes et femmes.

En matière de travail à domicile, les observations basées sur les Enquêtes sur les Forces de Travail sont quelque peu différentes, sans doute en partie en raison d'une formulation différente de la question. Au niveau européen, 4 p.c. de la population occupée effectuent généralement leur travail à domicile, tandis que 7 p.c. des travailleurs travaillent parfois à domicile. La question de l'EFT ne précise pas s'il s'agit d'un travail rémunéré ou non. On peut dès lors supposer qu'il s'agit de la possibilité de travailler à domicile qui peut être accordée contractuellement au travailleur et non le fait de ramener occasionnellement ou généralement du travail à domicile en raison d'une surcharge temporaire ou habituelle. Il n'y a pas de différences de genre significatives, mais les

femmes sont proportionnellement très légèrement plus nombreuses que les hommes à travailler exclusivement à la maison, tandis que la situation inverse prévaut en ce qui concerne le travail ponctuel à domicile. Par ailleurs, le fait de travailler exclusivement à domicile est principalement l'apanage des indépendants, car à peine 1,5 p.c. des salariés européens disposent d'une telle opportunité. Le travail à domicile est plus répandu en Belgique qu'en moyenne dans les Etats membres: 16 p.c. de la population occupée y a recours généralement ou occasionnellement. Seuls des pays comme l'Autriche, le Danemark et le Royaume-Uni (où près d'un quart des travailleurs sont concernés) font mieux.

Graphique 34 - Importance relative du travail à domicile en Belgique et dans l'Union en 2000
(pourcentages de l'emploi total)



Source: Eurostat, EFT 2000.

Les travailleurs comme les employeurs qui, en Belgique, recourent au télétravail (une forme de travail souple qui est caractérisée par des prestations effectuées en un lieu distinct de celui du fournisseur de travail et qui repose largement sur le recours aux technologies de l'information et de la communication) vantent les avantages d'une telle formule⁴³. Même si l'investissement est au départ coûteux pour l'entreprise (et parfois aussi pour le travailleur) et si les contacts entre l'entreprise et le travailleur doivent être entretenus régulièrement pour rompre la sensation d'isolement, il semble que l'installation d'un bureau à domicile soit tout à fait rentable, car, de l'avis des travailleurs comme des employeurs, l'amélioration des conditions de travail qui en

⁴³ Actualités sociales du 15 mars 2002, d'après une enquête commanditée par Alcatel Bell et publiée dans la Libre Belgique.

découle à une répercussion importante sur la qualité du travail fourni et sur le degré de concentration, de même que sur la santé et la vie familiale des travailleurs.

Même si le travail à domicile est appelé, avec l'usage généralisé des technologies de l'information et de la communication, à connaître une extension significative, une partie des travailleurs restera toujours opposée à l'exercice d'une activité rémunérée à domicile. Par ailleurs, tous les emplois ne se prêtent pas, en raison de leur nature, à ce genre de délocalisation, notamment les activités exercées en milieu industriel ou agricole. Il est cependant envisageable de le rendre davantage accessible pour résoudre ponctuellement ou sur un mode habituel des problèmes tels que l'absence ou l'inadéquation des moyens de transport ou les aspirations individuelles à dégager davantage de temps libre pour les tâches familiales ou les loisirs.

d) Préférences en matière de durée du travail

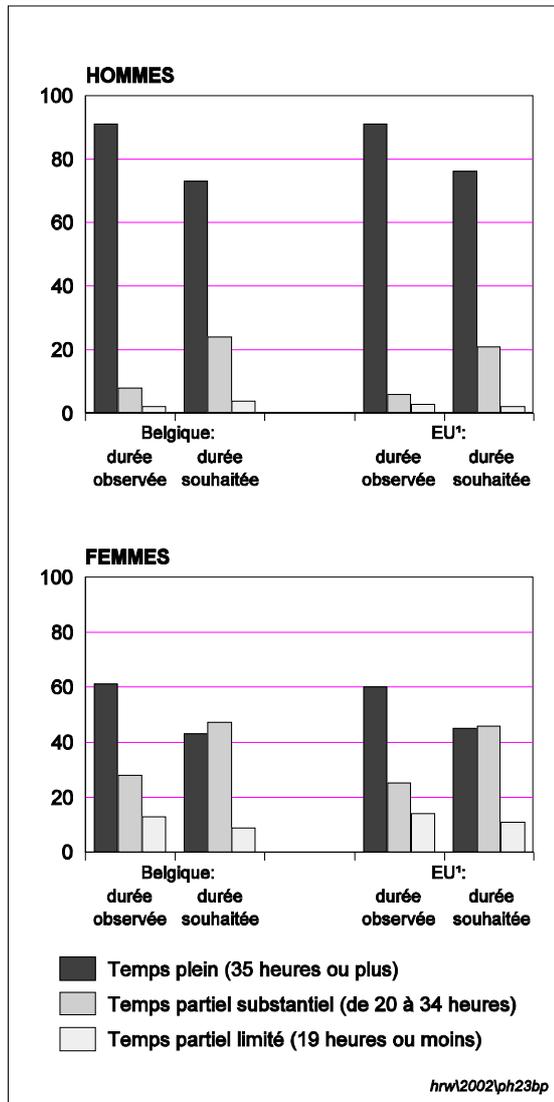
Dégager davantage de temps libre peut passer aussi par une réduction du temps de travail, que ce soit par l'acceptation individuelle d'un travail à temps partiel ou par le passage généralisé à un horaire de travail plus réduit. En moyenne, selon l'enquête de la Fondation de Dublin, les travailleurs européens (et les Norvégiens) prestaient chaque semaine 39 heures de travail en 1998, tous statuts et régimes de travail confondus. Environ 60 p.c. de la population a un horaire hebdomadaire compris entre 35 et 50 heures. Près de 20 p.c. des travailleurs prestent plus de 50 heures chaque semaine et 22 p.c. prestent moins de 35 heures. Cette dernière limite peut, selon les pays, correspondre à un temps partiel important aussi bien qu'à un temps plein.

En Belgique, la durée maximale du travail, qui s'applique uniquement aux travailleurs salariés, s'élevait à 39 heures par semaine en 2000, mais la durée effective conclue dans les conventions collectives varie de 35 à 40 heures (avec octroi de journées de repos compensatoires pour le dépassement des 39 heures). Dans la pratique, cependant, le nombre d'heures réellement prestées est souvent supérieur à la durée conventionnelle du travail, que ces heures supplémentaires soient rémunérées ou non. En Belgique, en 1998, l'enquête de la Fondation de Dublin fait état d'une durée hebdomadaire de travail de 40,1 heures pour les travailleurs salariés à temps plein, ce qui correspond à un dépassement relativement limité par rapport à la durée moyenne prévue par convention collective. D'autre pays, comme l'Autriche, le Royaume-Uni et l'Allemagne enregistrent des dépassements supérieurs à 5 heures de travail. Les résultats suivants, qui concernent l'ensemble des pays de l'Union et la Norvège, peuvent dès lors différer sensiblement de ceux que l'on aurait pu obtenir pour la Belgique seule.

Si le temps de travail moyen des travailleurs occupés s'élève en moyenne à 39 heures par semaine en Europe, la durée de travail souhaitée par ces mêmes travailleurs est plus courte de 4,5 heures. Près de la moitié d'entre eux souhaitent en effet réduire leur temps de travail, tandis que 11 p.c. souhaitent des horaires plus longs. Dans ce dernier cas, il s'agit principalement de personnes occupées involontairement à temps partiel. Ceci tend à montrer qu'il serait possible de mettre en œuvre une politique d'aménagement du temps de travail plus prononcée.

En Belgique, et la situation est semblable en moyenne pour les Etats membres et la Norvège, de nombreux travailleurs souhaiteraient passer d'un travail à temps plein à un travail à temps partiel d'une durée comprise entre 20 et 34 heures. Si cette préférence est très marquée pour les femmes (près de la moitié des femmes expriment ce souhait, contre moins de 30 p.c. effectivement concernées), elle n'en est pas moins présente chez les hommes dont un sur quatre souhaiterait un tel régime de travail. En revanche, les régimes de travail d'une durée inférieure à 20 heures ne rassemblent que très peu de candidats (4 p.c. des hommes et moins de 10 p.c. des femmes).

Graphique 35 - Durée hebdomadaire de travail observée et souhaitée des travailleurs salariés
(pourcentages du total)



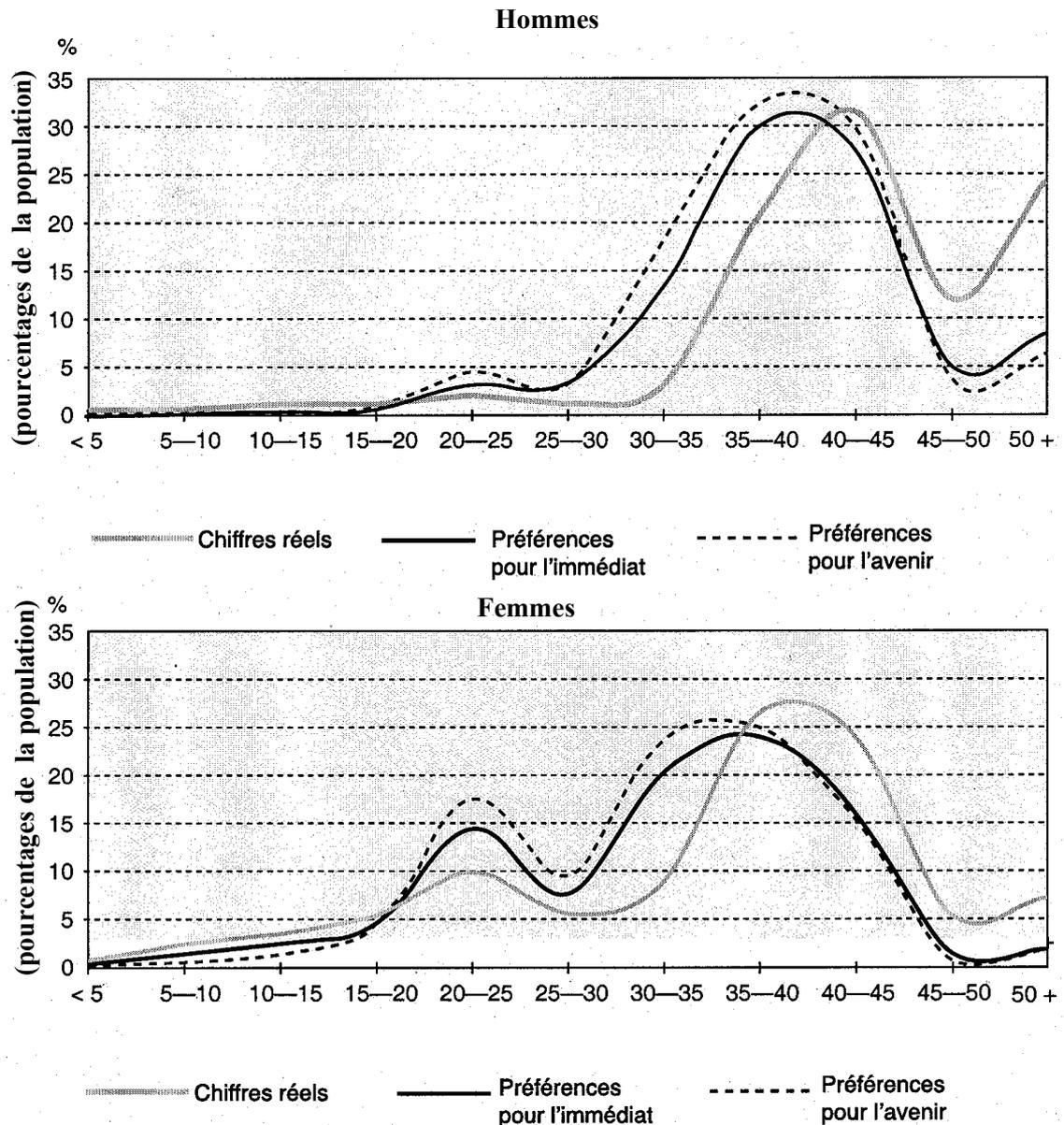
Source: Fondation de Dublin.

¹ Moyenne des 15 pays membres et de la Norvège.

Si l'on examine de plus près les horaires de travail observés et souhaités des hommes et des femmes à l'échelle européenne, on constate un léger décalage des courbes vers des horaires moins chargés pour les hommes, le profil général restant globalement inchangé. En revanche, pour les femmes, une nette préférence pour des horaires de 30 à 35 apparaît, alors que peu de femmes ont l'opportunité de choisir de tels horaires de travail dans la réalité. Parallèlement, les préférences pour des temps partiels plus réduits de 20 à 25 heures sont également nettement plus prononcées.

Par ailleurs, les préférences actuelles et futures (dans un horizon de cinq ans) en matière d'horaire de travail de ceux qui ont un emploi ne sont pas fondamentalement différentes, ce qui tendrait à démontrer que les personnes en emploi n'envisagent pas une réduction continue de leur durée hebdomadaire de travail, mais qu'elles souhaitent que davantage d'opportunités de travail à temps partiel leur soient offertes au moment où elles en éprouvent le besoin, comme par exemple pour s'occuper d'enfants ou de parents âgés, ou lorsque leur santé ne leur permet plus de soutenir un rythme de travail très élevé.

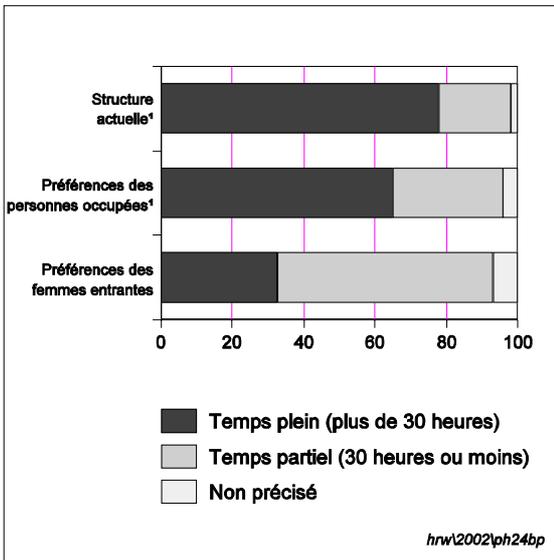
Graphique 36 - Horaires de travail, réels et souhaités, des personnes occupées
(heures de travail groupées, courbes lissées)



Source: Fondation de Dublin.

Parmi les femmes entrantes, l'aversion pour les horaires lourds est particulièrement marquée. Une sur trois seulement souhaiteraient un emploi d'une durée supérieure à 30 heures. Six sur dix marquent leur préférence pour un horaire plus léger, alors que sur le marché du travail, seuls deux travailleurs sur dix occupent effectivement un tel emploi. En moyenne, les femmes entrantes souhaiteraient travailler quelque 28 heures par semaine. Un groupe important d'entre elles opérerait pour des horaires compris entre 20 et 30 heures hebdomadaires, soit davantage que la proportion de personnes effectivement occupées qui aspire à de tels horaires.

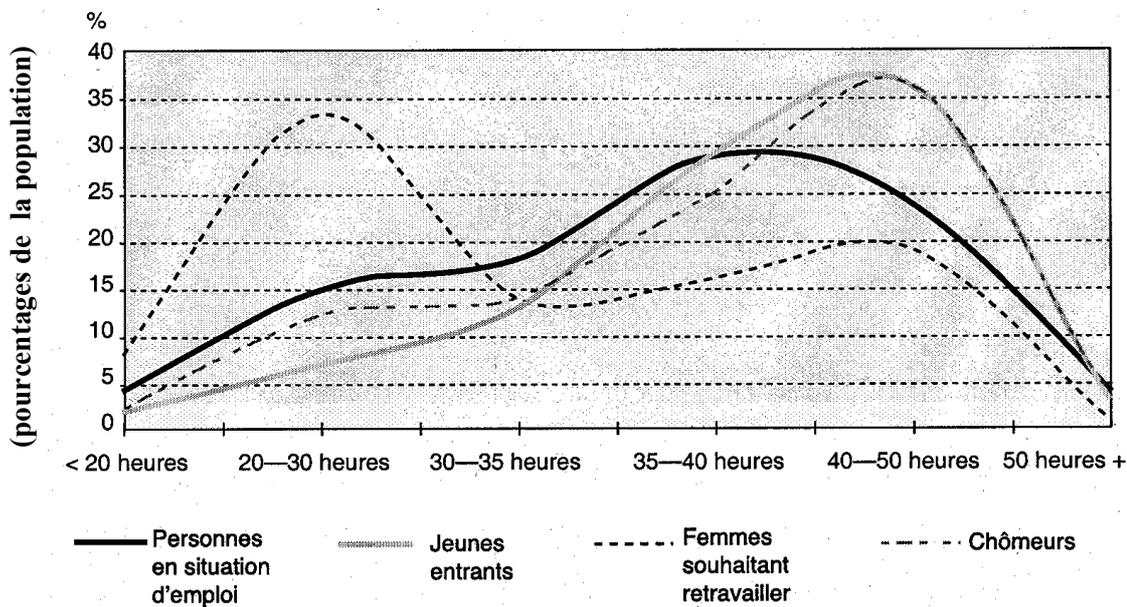
Graphique 37 - Préférence en matière de régime de travail
(pourcentages du total)



Source: Fondation de Dublin.

¹ Hommes et femmes.

Graphique 38 - Préférences pour l'avenir, en matière d'horaires de travail, des personnes travaillant actuellement et des personnes souhaitant travailler ou retravailler
(heures de travail groupées, courbes lissées)



Source: Fondation de Dublin.

Il ressort de l'analyse ci-dessus qu'il existe, pour les personnes actuellement au travail, un net décalage entre les horaires de travail disponibles sur le marché et les formules de travail

auxquelles elles souhaitent adhérer. Les préférences se portent essentiellement sur une extension du travail à temps partiel (tant au niveau du nombre des emplois disponibles qu'au niveau de l'éventail des régimes offerts), et des possibilités de travailler (ponctuellement) à domicile. Les efforts doivent cependant être redoublés si on désire convaincre les femmes inactives de participer au marché du travail. Les préférences des femmes entrantes pour des régimes de travail pour l'instant atypiques sont en effet encore plus prononcées que celles des personnes occupées.

Non seulement les mentalités et l'organisation du travail doivent être adaptées pour rendre possibles et normales les formules de travail les plus souples, mais les pièges financiers qui existent encore pour la reprise d'un emploi à temps partiel doivent être comblés. Attirer davantage de personnes sur le marché du travail ne sera possible que si leur sont offertes des opportunités de travail qui correspondent à leurs besoins et souhaits et si l'acceptation de tels emplois reste financièrement attractive, ou à tout le moins neutre.

2.2.6.2 Les chômeurs non demandeurs d'emploi

La frontière entre emploi, chômage et inactivité est devenue de plus en plus floue au fur et à mesure que se multipliaient les statuts mixtes, comme les chômeurs remis au travail, les travailleurs à temps partiel involontaire (qui cumulent revenu du travail et du chômage), les personnes en interruption de carrière (qui perçoivent une allocation liée à leur inactivité mais conservent leur emploi), etc.

Le BIT ayant opté pour une définition étroite du chômage, basée sur le respect de conditions de recherche et de disponibilité, tandis que l'Onem recouvre un concept plus large, basé sur l'inscription comme demandeur d'emploi, la mesure du chômage s'en trouve compliquée.

Appréhender les personnes en situation de chômage peut se faire selon deux approches différentes dans les Enquêtes sur les Forces de Travail.

Tableau 20 - Mesure du chômage dans les EFT en Belgique en 2000
(milliers, sauf mention contraire)

	Belgique	Flandre	Wallonie	Bruxelles
1. Demandeurs d'emploi au sens du BIT ¹	290	96	134	60
p.m en p.c. de la population en âge de travailler	4,3	2,4	6,2	9,7
p.m Demandeurs d'emploi au sens de l'Onem	474	170	234	70
2. Chômeurs déclarés ²	468	202	192	74
dont				
Demandeurs d'emploi selon le BIT	229	79	103	47
Inactifs	222	114	82	26

Sources: Eurostat, EFT 2000, ONEM.

¹ Personnes qui recherchent un emploi de manière active et sont disponibles pour travailler dans un délai de deux semaines.

² Personnes qui, à la question relative à leur statut principal, répondent qu'ils sont chômeurs.

Le concept le plus étroit, qui est celui retenu par le BIT, mesure, par le biais de différentes questions, le nombre de personnes sans emploi, en recherche active d'un travail rémunéré et disponibles dans un délai de deux semaines. Une personne qui ne satisfait pas simultanément à ces conditions est considérée comme inactive. En 2000, il y avait environ 290.000 demandeurs d'emploi au sens du BIT en Belgique, soit 4,3 p.c. de la population en âge de travailler. Quelque 87 p.c. de ces demandeurs d'emploi étaient inscrits auprès d'un bureau de chômage (l'inscription auprès d'un bureau de chômage n'étant ni une condition nécessaire ni une condition suffisante pour être considéré comme demandeur d'emploi au sens du BIT) et parmi ceux-ci, 80 p.c. percevaient des indemnités, les autres étant inscrits librement ou obligatoirement sans pour autant percevoir une allocation.

Un peu plus de 65.000 autres personnes recherchaient également un emploi mais n'ont pu être comptabilisées comme telles, soit parce que leur recherche était passive, soit parce qu'elles n'étaient pas disponibles rapidement. Elles sont reprises dans la réserve de main-d'œuvre au sens strict, soit le groupe d'inactifs le plus proche du marché du travail.

L'appartenance à une catégorie socio-économique au sens du BIT ne correspond pas toujours à la perception que les individus interrogés ont de leur situation. C'est pourquoi il leur est aussi demandé, dans le questionnaire EFT, de préciser leur statut principal, qu'on appelle statut subjectif. A cette question, près de 470.000 individus répondent qu'ils sont chômeurs, soit près de 200.000 de plus que selon l'approche BIT. A peine la moitié de ceux qui se considèrent comme chômeurs sont repris dans le groupe des demandeurs d'emploi BIT, et 3 p.c. d'entre eux sont comptabilisés parmi les personnes occupées. Le solde, soit un peu plus de 220.000 personnes est versé dans la catégorie des inactifs.

C'est à cette dernière catégorie de personnes qu'on s'intéresse dans cette section. Il a semblé plus intéressant, pour l'étude de cette catégorie, de déroger à la structure de l'étude basée sur le comportement différencié des classes d'âges vis-à-vis de l'inactivité en comparant l'importance relative de ce statut dans toutes les classes d'âge plutôt que de se limiter aux seules personnes de 25 à 44 ans. Une étude sur une population plus large était d'autre part rendue nécessaire par l'importance numérique relativement faible de ces personnes dès lors qu'on tente de dégager un profil plus précis.

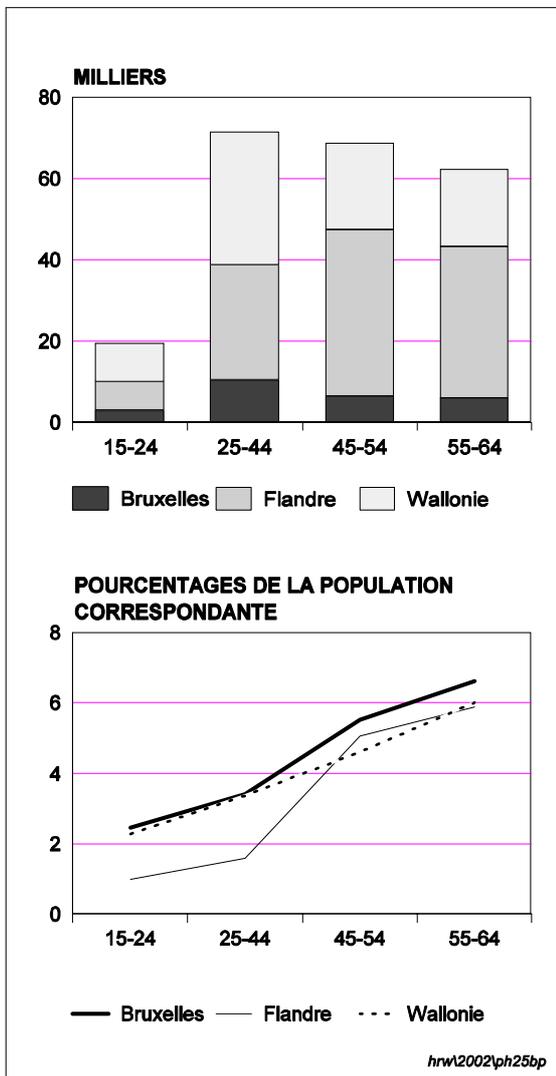
Tableau 21 - Les chômeurs non demandeurs d'emploi en Belgique en 2000

	Total (milliers d'unités)	Hommes (pourcentages de la population correspondante)	Femmes (pourcentages de la population correspondante)
15 - 24 ans	19	24	76
25 - 44 ans	71	17	83
45 - 54 ans	69	35	65
55 - 64 ans	62	54	46
Total	222	33	67

Source: Eurostat, EFT 2000.

Plus de 45 p.c. des chômeurs non demandeurs d'emploi sont domiciliés en Wallonie, environ 40 p.c. en Flandre et le solde à Bruxelles. La répartition géographique varie quand on s'intéresse aux différents groupes d'âge. La prépondérance des Wallons parmi les chômeurs non demandeurs d'emploi les plus jeunes (50 p.c. des 15-24 ans et 46 p.c. des 25-44 ans) fait place à une dominance des Flamands parmi les plus âgés (60 p.c. pour les 45-54 ans et pour les 55-64 ans). Les différences régionales sont cependant peu marquées lorsqu'on rapporte ces groupes de personnes à la population correspondante, sauf pour les moins de 45 ans: la part relative des chômeurs non demandeurs d'emploi de 15 à 44 ans est nettement plus faible en Flandre qu'en Wallonie et à Bruxelles.

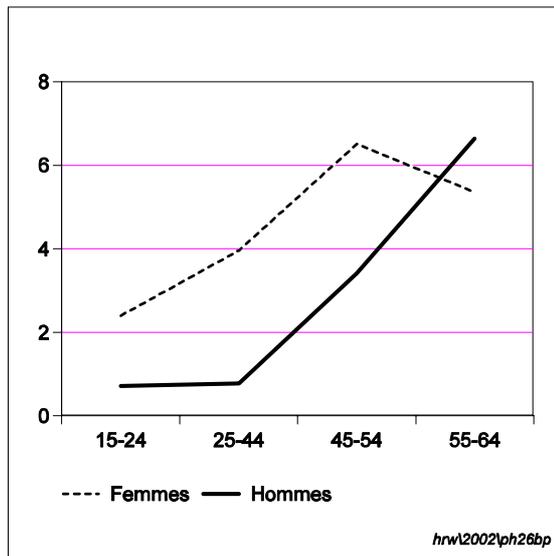
Graphique 39 - Chômeurs non demandeurs d'emploi en 2000: ventilation par groupe d'âge et par région



Source: Eurostat, EFT 2000.

Si, au total, deux tiers des chômeurs non demandeurs d'emploi sont des femmes, l'importance relative de ces dernières varie selon la catégorie d'âge. Les femmes sont proportionnellement plus nombreuses parmi les moins de 45 ans (76 p.c. pour les 15-24 ans et 83 p.c. pour les 25 à 44 ans.). Les hommes chômeurs non demandeurs d'emploi sont très peu nombreux dans ces catégories d'âge, puisqu'ils représentent moins de 1 p.c. de la population masculine de 15 à 44 ans, tandis que 2 p.c. des femmes de 15 à 24 ans et 4 p.c. de celles âgées de 25 à 44 ans occupent ce statut. La prépondérance de femmes dans ce statut diminue ensuite: elles ne représentent plus que 65 p.c. des chômeurs non demandeurs d'emploi parmi les 45-54 ans et deviennent même minoritaires (46 p.c.) pour les 55-64 ans. Dans cette tranche d'âge, les chômeurs non demandeurs d'emploi représentent 7 p.c. de la population masculine de 55 à 64 ans et 5 p.c. de la population féminine.

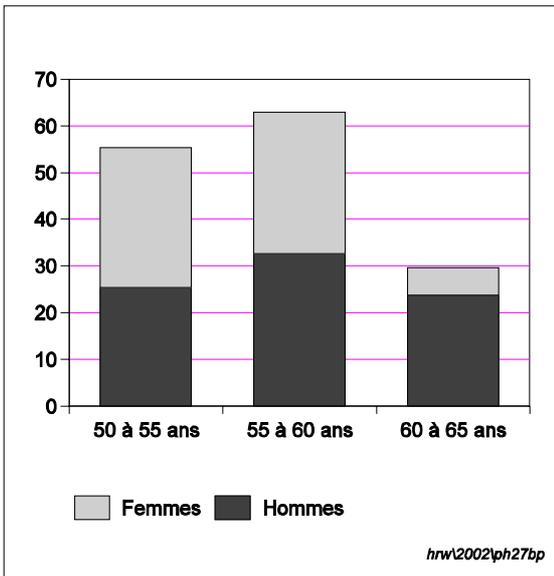
Graphique 40 - Importance relative des chômeurs non demandeurs d'emploi: ventilation par groupe d'âge et par genre
(pourcentages de la population correspondante)



Source: Eurostat, EFT 2000.

Le statut de chômeur âgé (dont relèvent sans doute une partie des chômeurs non demandeurs d'emploi) est de fait plus répandu chez les hommes que chez les femmes. Selon les données de l'ONEM, plus de deux chômeurs âgés de plus de 55 ans sur trois étaient des hommes en moyenne en 2001. Le fait que les hommes de plus de 55 ans soient davantage concernés par le chômage passif que les femmes s'explique principalement par le fait que la participation massive des femmes au marché du travail est un phénomène plutôt récent et que l'âge de la pension de ces dernières est encore, à l'heure actuelle, plus précoce que celui des hommes.

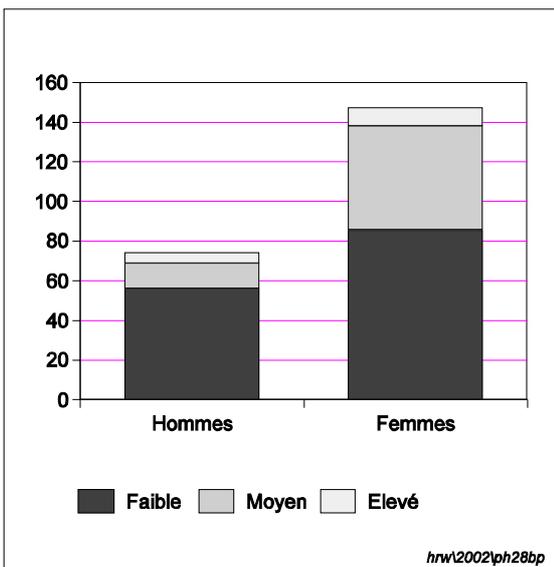
Graphique 41 - Chômeurs âgés en 2001: ventilation par genre
(milliers, moyennes annuelles)



Source: ONEM, Rapport annuel 2001.

Le statut de chômeur non demandeur d'emploi est surtout occupé par des personnes de faible qualification: 63 p.c. du total ont au plus le diplôme de l'enseignement secondaire inférieur et plus de 9 sur 10 ont au plus terminé leurs études secondaires. On notera qu'à peine 1 p.c. des personnes de qualification élevée relève de ce statut, contre respectivement 3 et 5 p.c. pour les moyennement et les faiblement qualifiés.

Graphique 42 - Chômeurs non demandeurs d'emploi en 2000: ventilation par genre et niveau de qualification
(milliers)



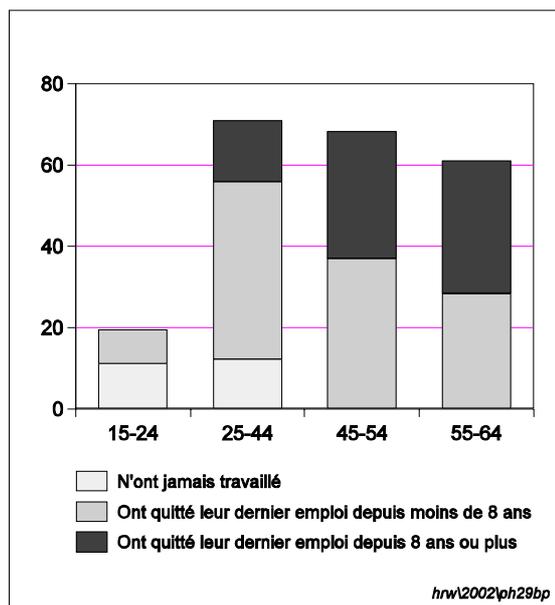
Source: Eurostat, EFT 2000.

Pour résumer, les chômeurs non demandeurs d'emploi sont surtout des femmes, ont en majorité plus de 45 ans, sont plus fréquemment domiciliées en Wallonie et à Bruxelles et ont un niveau de qualification insuffisant. La combinaison de ces facteurs induit que, sans une assistance spécifique ou une mise à niveau de leurs qualifications, ces chômeurs non demandeurs d'emploi ont sans doute peu de chances de trouver du travail. Un tel accompagnement serait d'autant plus nécessaire que leur expérience professionnelle est éloignée dans le temps, de courte durée et de piètre qualité. Si l'on ne peut mesurer ces deux derniers aspects, le premier peut en revanche l'être sur la base des réponses aux questions de l'EFT.

Parmi les plus jeunes chômeurs non demandeurs d'emploi, la moitié sont sans expérience professionnelle. Pour une raison ou une autre (peut être la présence d'enfants dans le foyer, un handicap, ...), ces jeunes, à la sortie de l'école, n'occupent pas d'emploi et n'en recherchent pas, mais s'appuient sur le droit de tout individu à bénéficier, au terme de la scolarité, d'allocations d'attente qui leur ouvrent ensuite le droit à des allocations de chômage normales.

Graphique 43 - Chômeurs non demandeurs d'emploi en 2000: ventilation par groupe d'âge et expérience de travail

(milliers)



Source: Eurostat, EFT 2000.

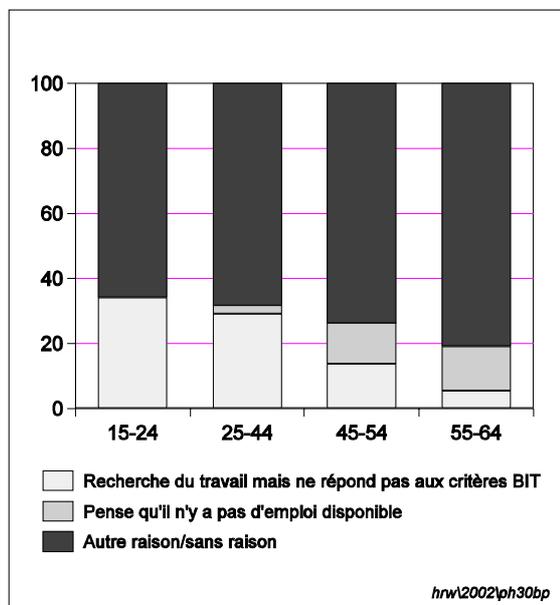
Plus de 15 p.c. des hommes et des femmes chômeurs non demandeurs d'emploi de 25 à 44 ans n'ont pas d'expérience professionnelle. Certes, une partie d'entre eux sort sans doute des études, mais dans ce dernier cas, il s'agit généralement de personnes très qualifiées qui n'éprouvent pas de difficultés particulières à trouver un emploi, même s'il faut compter un certain délai entre la fin des études et le début de la vie professionnelle. L'examen du profil individuel de ces chômeurs

sans expérience montre d'ailleurs qu'il s'agit en majorité de femmes qui ont un ou plusieurs enfants à charge, et qui ont au mieux terminé leurs études secondaires.

L'importance numérique et le profil des personnes sans expérience professionnelle plaident pour que, à la fin de la scolarité (réussie ou non), les jeunes, et plus particulièrement les jeunes peu qualifiés, soient accompagnés dans leur recherche d'emploi afin d'éviter qu'ils abandonnent précocement tout espoir de trouver un emploi. Cet accompagnement dans la recherche d'un premier emploi est d'autant plus important que, pour bien des femmes dans cette situation, la maternité vient compliquer le processus de recherche d'emploi et représente un facteur important de risque de glissement définitif dans l'inactivité.

Pour la moitié environ des personnes de plus de 45 ans, la dernière expérience professionnelle date d'au moins 8 ans. Cette longue absence de contact avec le marché du travail, conjuguée à leur âge et à leur faible niveau de qualification les amène à considérer que toute démarche active de rechercher un emploi est vouée à l'échec. Plus de 10 p.c. des plus âgés invoquent pour justifier la non recherche d'un emploi le fait qu'ils pensent qu'il n'y a pas d'emploi disponible pour eux, tandis que cette réponse n'apparaît que dans 3 p.c. des cas pour les 25-44 ans et de façon plus que marginale chez les moins de 25 ans.

Graphique 44 - Chômeurs non demandeurs d'emploi en 2000: raisons de l'absence de recherche d'emploi
(pourcentages du total par groupe d'âge)



Source: Eurostat, EFT 2000.

En principe, on associe le statut de chômeur à la recherche d'un emploi. L'ONEM différencie cependant les demandeurs d'emploi inoccupés qui ont droit à des allocations et les non-demandeurs d'emploi inoccupés qui ont droit à des allocations. Parmi ces derniers, on trouve les chômeurs dispensés pour difficultés sociales et familiales (9.200 personnes en 2001) ou pour une autre raison, comme la reprise d'étude (12.700 personnes), ainsi que les chômeurs âgés (147.900 personnes). La perception de leur statut (au chômage, au foyer, à la retraite, aux études, autres inactifs) par les bénéficiaires de ces régimes est personnelle. Elle n'est donc pas univoque.

Parmi les 222.000 chômeurs non demandeurs d'emploi au sens du BIT, un groupe de personnes, non quantifiable, est administrativement en droit d'être dispensé de l'inscription comme demandeurs d'emploi. A l'opposé, près de 40.000 individus, soit 20 p.c. du total, étaient à la recherche d'un emploi, mais la qualité de cette recherche ou leur disponibilité était insuffisante pour qu'ils soient comptabilisés parmi les demandeurs d'emploi au sens du BIT.

Entre ces deux groupes se trouvent des personnes (dont le nombre ne peut être déterminé) qui dépendent du régime d'assurance chômage alors qu'elles ne désirent pas travailler et ne bénéficient pas de dispenses justifiées.

2.3 Participation au marché du travail des personnes de 45 à 54 ans

2.3.0 Synthèse

Parallèlement aux objectifs de taux d'emploi (pour l'ensemble de la population et pour les femmes) définis à Lisbonne, le Conseil européen a adopté, à Stockholm, un objectif d'emploi pour les seniors: en 2010, la moitié des personnes de 55 à 64 ans devra encore être au travail en moyenne dans l'Union. Par ailleurs, à Barcelone en mars 2002, le Conseil européen a ajouté que l'âge effectif moyen de la retraite devrait avoir augmenté de 5 ans en 2010. La génération qui sera évaluée en 2010 est actuellement âgée de 45 à 54 ans. C'est donc sur cette dernière que doivent porter les efforts de maintien ou d'augmentation de la participation au marché du travail.

Tableau 22 - Répartition de la population de 45 à 54 ans, par genre et par statut socio-économique en Belgique en 2000¹

(pourcentages de la population de la classe d'âge correspondante)

	Total	Femmes	Hommes	Bruxelles	Flandre	Wallonie
En emploi	68,6	54,2	82,7	66,7	71,6	63,7
En recherche d'emploi	3,7	4,1	3,2	7,1	2,5	4,9
Taux de participation	72,2	58,3	85,9	73,8	74,1	68,6
En inactivité	27,8	41,7	14,1	26,2	25,9	31,4
dont: aux études
au foyer	12,9	25,5	.	10,8	12,3	14,4
à la retraite	3,2	2,8	3,7	3,9	2,6	4,0
autre	11,6	13,4	10,0	11,5	10,9	12,9

Source: Eurostat, EFT 2000.

¹ Conformément aux recommandations d'Eurostat, la présence d'un point (.) signifie que les données sont peu fiables (nombre trop faible).

En Belgique, à l'heure actuelle, tant les hommes que les femmes de 45 à 54 ans présentent un taux d'emploi suffisant pour satisfaire à l'objectif de Stockholm, soit 83 p.c. pour les hommes et 54 p.c. pour les femmes. Néanmoins, parmi les personnes de 50 à 54 ans, 5 p.c. des femmes et 7 p.c. des hommes se déclarent déjà, prématurément, à la retraite. La majorité de ces personnes ne recherche pas d'emploi (d'autant plus que certains régimes de retrait prématuré interdisent l'exercice d'une quelconque activité rémunérée) et est donc définitivement perdue pour le marché du travail. Il s'agit dès lors de décourager autant que possible les sorties prématurées. A cette fin, le Conseil européen recommande de développer la formation continue, d'assouplir le régime de travail en fin de carrière et de réformer les systèmes d'allocations et d'imposition.

L'accès à la formation continue est, en Belgique, plus aisé pour les travailleurs que pour les demandeurs d'emploi et les inactifs, pour les jeunes que pour les plus âgés et pour les plus qualifiés que pour les faiblement qualifiés. Cette dernière caractéristique a pour conséquence que l'écart de productivité entre les travailleurs les moins qualifiés (et donc les plus précarisés) et les plus qualifiés se creuse encore au fil des années. En fin de carrière professionnelle, les employeurs sont donc tentés d'écarter en premier lieu les plus faiblement qualifiés. Par ailleurs, au-delà d'un certain âge, les demandeurs d'emploi (55 ans) et les inactifs (45 ans) n'ont, selon les Enquêtes sur les Forces de Travail, plus du tout accès à des initiatives de formation, ce qui accélère leur déqualification et réduit leurs chances de réinsertion sur le marché du travail. Des efforts particuliers sont donc à envisager pour garantir aux plus précarisés, tant parmi les travailleurs que parmi les demandeurs d'emploi ou les inactifs, un accès suffisant à la formation continue.

En Belgique, il existe, en dehors du travail à temps partiel ordinaire, deux possibilités de réduire les prestations des travailleurs en fin de carrière: la prépension à mi-temps (peu utilisée) et l'interruption de travail à temps partiel. Ce dernier régime connaît un succès important auprès des travailleurs de plus de 50 ans, y compris auprès des hommes. Au total, 33.000 personnes de plus de 50 ans en bénéficient, soit 10 p.c. des femmes occupées de cette tranche d'âge et 2 p.c. des travailleurs masculins. Le régime du crédit-temps, introduit depuis le 1er janvier 2002, comporte cependant des limites à l'extension de ce régime auprès des travailleurs âgés. D'une part, le travailleur doit justifier d'une carrière d'au moins 20 ans. D'autre part, le personnel en interruption de carrière ne peut dépasser 5 p.c. de l'effectif. Ces limites sont à même d'exclure du bénéfice de ce régime des travailleurs âgés qui souhaiteraient réduire leur temps de travail, notamment des femmes qui ont entamé ou repris tardivement leur carrière professionnelle.

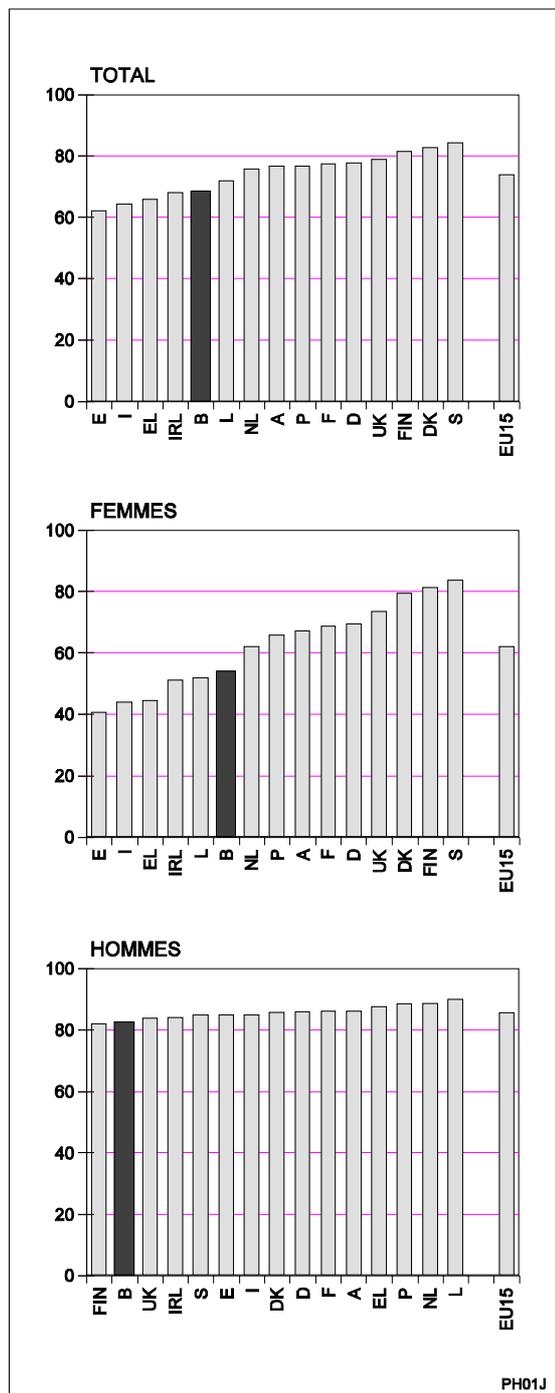
2.3.1 Contexte

Les hommes et les femmes qui composent cette tranche d'âge sont ceux qui seront concernés, en 2010, par l'objectif de taux d'emploi relatif aux travailleurs âgés. Au sommet de Stockholm, en mars 2001, il a en effet été décidé que le nombre des personnes âgées de 55 à 64 ans encore au travail en 2010 devrait, en moyenne, représenter la moitié de la population de cette tranche d'âge. Le taux d'emploi des personnes de 55 à 64 ans s'élevait, en Belgique, à 25 p.c. en 2000, tandis que la proportion de personnes occupées dans la population de la génération précédente, composée de personnes à l'heure actuelle âgées de 45 à 54 ans était de 69 p.c. C'est sur cette dernière fraction de la population que doivent être concentrés les efforts si on veut tenter d'approcher l'objectif de taux d'emploi des seniors.

Même si le comportement des personnes de 45 à 54 ans n'est pas homogène, on peut supposer que pour la majeure partie d'entre elles, l'influence de la présence d'enfants en bas âge ne devrait plus se faire sentir que de façon marginale. Il devrait sans doute être possible d'attirer des femmes de cette tranche d'âge sur le marché du travail moyennant des conditions de travail (horaires, rémunérations, pénibilité, mobilité) adaptées à leur situation spécifique. Il ne faut cependant pas négliger le problème de la dépendance des parents âgés, qui commence à se poser aux personnes de cette génération. La garde de parents âgés ou malades, comme celle des enfants, constitue un obstacle à la participation au marché du travail si l'organisation du travail ne permet pas de concilier objectifs privés et professionnels. L'incidence de ce facteur n'a cependant pu être étudiée dans la présente étude car la base de données ne permet pas d'isoler les ménages confrontés à ces difficultés. Il n'empêche que des objectifs quantitatifs pourraient aussi être fixés en matière d'accueil de personnes âgées dépendantes, comme c'est le cas au niveau européen pour l'accueil des enfants. En tout état de cause, assurer une organisation du travail souple, adaptée aux besoins des personnes qui ont à charge des enfants ou des parents âgés est une nécessité si on veut accroître la participation au marché du travail en conservant les bénéfices sociaux que représentent les liens familiaux.

Graphique 45 - Taux d'emploi des personnes de 45 à 54 ans en Belgique et dans l'Union européenne en 2000

(pourcentages)

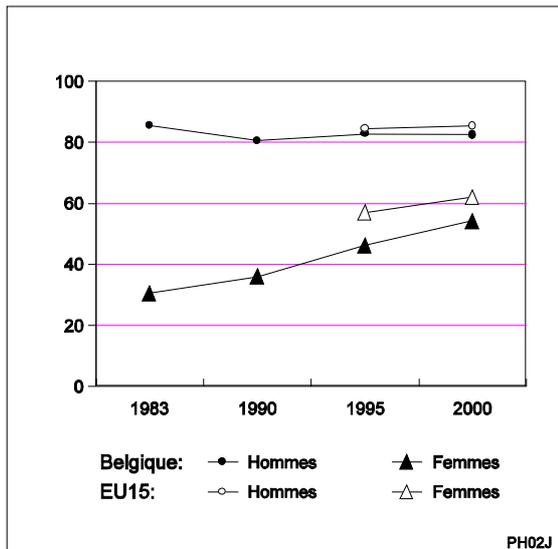


Source: Eurostat, EFT 2000.

En 2000, le taux d'emploi des personnes de 45 à 54 ans s'élevait à 69 p.c. en Belgique (soit 83 p.c. pour les hommes et 54 p.c. pour les femmes), à comparer à 74 p.c. en moyenne dans l'Union. En un peu moins de 20 ans, le taux d'emploi des personnes de cette tranche d'âge a progressé de 11 points de pourcentage en Belgique, passant de 58 à 69 p.c. Cette progression est entièrement

imputable à la participation accrue des femmes au marché du travail, dont le taux d'emploi est passé de 30 p.c. en 1983 à 54 p.c. en 2000. Le taux d'emploi des hommes s'est quant à lui d'abord inscrit en recul dans les années quatre-vingt, pour ensuite regagner quelques points de pourcentage dans la décennie nonante.

Graphique 46 - Evolution du taux d'emploi des personnes de 45 à 54 ans en Belgique et dans l'Union européenne
(pourcentages de la population de la classe d'âge correspondante)



Source: Eurostat, EFT 2000.

Les futurs seniors, les hommes comme les femmes, présentent donc, à l'heure actuelle, des taux d'emploi largement suffisants pour satisfaire à l'objectif d'emploi des plus âgés défini à Stockholm, moyennant le maintien de leur comportement de participation actuel. Il est par conséquent indispensable de mettre en place, dès maintenant, les conditions nécessaires à la perpétuation de la participation des plus âgés.

Pour atteindre cet objectif, la troisième ligne directrice européenne plaide pour la mise au point d'une politique visant à prolonger la vie active axée sur trois canaux: une politique de formation indépendante de l'âge, qui procure aux travailleurs âgés un accès identique au recyclage et à la formation permanente, une réforme des systèmes d'imposition et d'allocations de manière à ce que les travailleurs âgés soient incités à prolonger leur vie active, et l'instauration de régimes de travail flexibles, comme le travail à temps partiel, de façon à permettre le retrait progressif du marché du travail sur base volontaire.

Après avoir examiné les statuts socio-économiques principaux des personnes de 45 à 54 ans, on examinera successivement les causes de la faiblesse du taux d'emploi féminin des personnes de 45 à 54 ans, la problématique de la formation des travailleurs et des sans-emploi en Belgique et

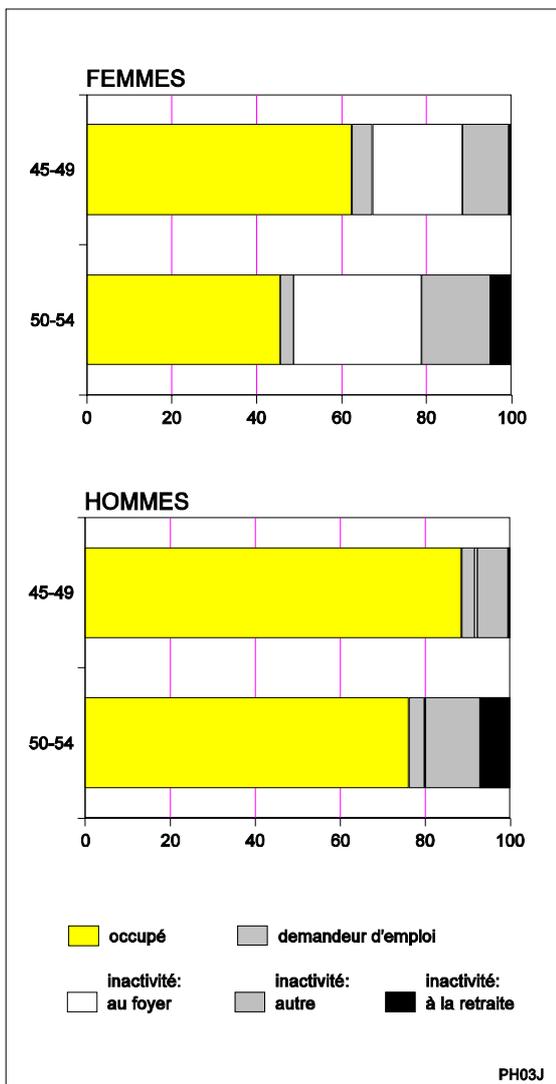
l'accès à la retraite des personnes de 45 à 54 ans. L'examen des modalités d'assouplissement de la fin de carrière proposées aux plus de 50 ans fera l'objet de la dernière section.

2.3.2 Statut socio-économique des personnes de 45 à 54 ans

Même si le groupe des personnes actuellement âgées de 45 à 54 ans est appelé à être évalué dans son ensemble dans le futur dans le cadre de l'objectif de Stockholm, des différences de comportement entre les générations qui le composent sont actuellement observées. Ainsi, il y a un basculement entre le comportement de participation au marché du travail des moins de 50 ans et des personnes de 50 à 55 ans. La chute particulièrement importante du taux d'emploi entre ces deux générations s'explique par la montée en puissance du régime de la retraite (ou de la préretraite), une forme d'inactivité qui n'est que marginale chez les moins de 50 ans. La proportion des personnes regroupées sous le statut "autres inactifs" est également en progression, tant chez les hommes que chez les femmes. Parmi ces dernières, on observe en outre un accroissement prononcé de la proportion de femmes au foyer, tandis que la part relative des demandeuses d'emploi se rétrécit légèrement.

La proportion d'hommes occupés dans la population masculine de 25 à 44 ans était de 90 p.c. en Belgique en 2000. Le taux d'emploi des hommes de 45 à 49 ans est du même ordre de grandeur, soit 89 p.c., mais il ne s'élève déjà plus qu'à 76 p.c. pour les hommes de 50 à 54 ans. En revanche, la proportion des demandeurs d'emploi est du même ordre de grandeur pour les hommes de 45 à 54 ans que pour les hommes de 30 à 44 ans, soit environ 3 p.c. de la population. Par solde, la proportion d'inactifs représente en moyenne 14 p.c. de la population masculine de 45 à 54 ans. Cette proportion passe de 8,3 p.c. pour les hommes de 45 à 49 ans à 20,2 p.c. pour les plus de 50 ans. Un tiers des inactifs de cette dernière tranche d'âge est déjà à la retraite.

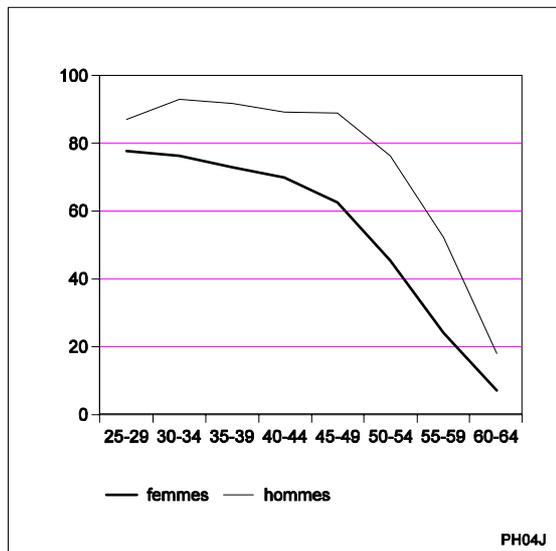
Graphique 47 - Population de 45 à 54 ans en Belgique en 2000: ventilation selon le genre le statut socio-économique
(pourcentages du total)



Source: Eurostat, EFT 2000.

Le taux d'emploi des femmes culmine, on l'a dit, pour la tranche d'âge de 25 à 29 ans et diminue ensuite progressivement au fur et à mesure que l'âge avance, tandis que la proportion de femmes au foyer augmente. Le recul du taux d'emploi d'une cohorte de femmes à la suivante, qui s'élevait à environ 3 points de pourcentage par tranche de cinq ans pour les femmes âgées de 25 à 44 ans, s'accélère brusquement par la suite: ce différentiel s'élève en effet à 7 points de pourcentage entre les femmes âgées de 40 à 44 ans et celles de 45 à 49 ans, puis à 17 points de pourcentage entre celles âgées de 45 à 49 ans et la génération suivante. Le taux d'emploi féminin passe par conséquent de 70 p.c. pour les femmes de 40 à 44 ans à 46 p.c. pour les femmes de 50 à 54 ans.

Graphique 48 - Taux d'emploi des hommes et des femmes de 25 à 64 ans par tranche d'âge en Belgique en 2000
(pourcentages)



Source: Eurostat, EFT 2000.

En moyenne, la proportion de femmes à la recherche active d'un emploi et rapidement disponibles pour travailler représente 4 p.c. de la population féminine de 45 à 54 ans. Par solde, la proportion d'inactives représente 42 p.c. du total. Six femmes inactives de cette catégorie d'âge sur dix sont des femmes au foyer, tandis que moins d'une sur dix (principalement des femmes de plus de 50 ans) se considère comme étant à la retraite.

2.3.3 Faiblesse du taux d'emploi des femmes

Il est difficile d'apprécier les raisons pour lesquelles le taux d'emploi des femmes diminue aussi sensiblement au-delà de la cinquantaine.

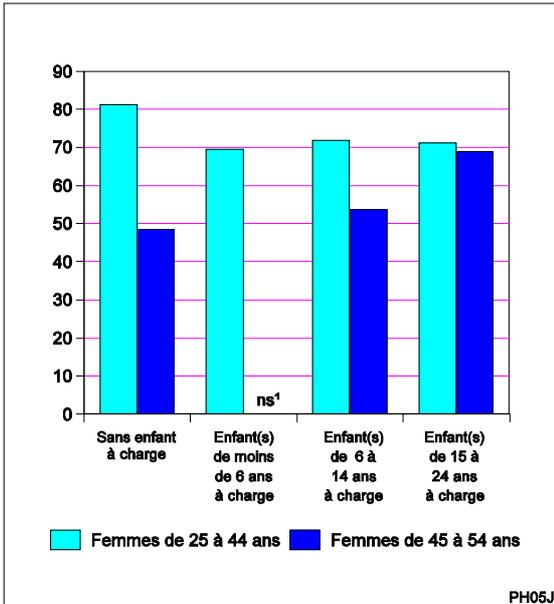
Pour les femmes de 25 à 44 ans, il était clair que la présence d'un enfant dans le ménage, quel que soit l'âge de ce dernier, représentait un frein important à la participation au marché du travail, puisque le taux d'emploi des femmes mères de famille était en moyenne inférieur de 10 points à celui des femmes sans enfant. Dans le cas des femmes de 45 à 54 ans, la proportion de femmes occupées s'accroît lorsque les enfants à charge sont plus grands: elle passe d'environ 55 p.c. pour les femmes dont le dernier enfant est âgé de 6 à 14 ans à près de 70 p.c. pour celles ayant un enfant de 15 à 24 ans⁴⁴, ce qui tendrait à signifier qu'une partie des femmes réintègre le marché du travail lorsque leur progéniture grandit. Le taux d'emploi observé pour les femmes qui n'ont pas ou plus d'enfant à charge vient néanmoins contredire cette hypothèse: il est légèrement

⁴⁴ Le nombre de femmes de 45 à 54 ans ayant des enfants en bas âge est trop marginal pour pouvoir être étudié.

inférieur à 50 p.c. , soit 20 points de moins que celui observé pour les femmes ayant des enfants de 15 ans ou plus. Or les femmes sans enfant représentent plus de 60 p.c. des femmes de cette génération, c'est dire l'importance de tenter d'isoler les raisons pour lesquelles la moitié d'entre elles est actuellement sans emploi.

Graphique 49 - Taux d'emploi des femmes: ventilation par groupe d'âge et selon la charge de famille

(pourcentages)



Source: Eurostat, EFT 2000.

¹ ns= non significatif.

Il est difficile d'isoler un risque d'écartement du marché du travail significatif pour les femmes de cette génération. La présence d'enfant(s) à la maison ne représente pas un facteur déterminant puisque contrairement aux attentes, celles qui ont au moins un enfant à charge sont proportionnellement plus nombreuses à travailler. Par ailleurs, le profil des femmes inactives en matière d'expérience professionnelle et de composition du ménage ne diffère pas fondamentalement selon qu'elles aient ou non des enfants à charge.

Tableau 23 - Caractéristiques de la population féminine de 45 à 54 ans
(pourcentages, sauf mention contraire)

	Femmes sans enfant à charge	Femmes avec enfant(s) à charge
Taux d'emploi	49	63
Taux d'inactivité	47	33
En p.c. du total		
- de la population	60	40
- des femmes occupées	54	46
- des femmes inactives	69	31
Femmes inactives qui		
- ont une expérience de travail significative	79	71
- ont quitté leur dernier emploi depuis plus de 8 ans	69	72
- vivent en couple	59	60

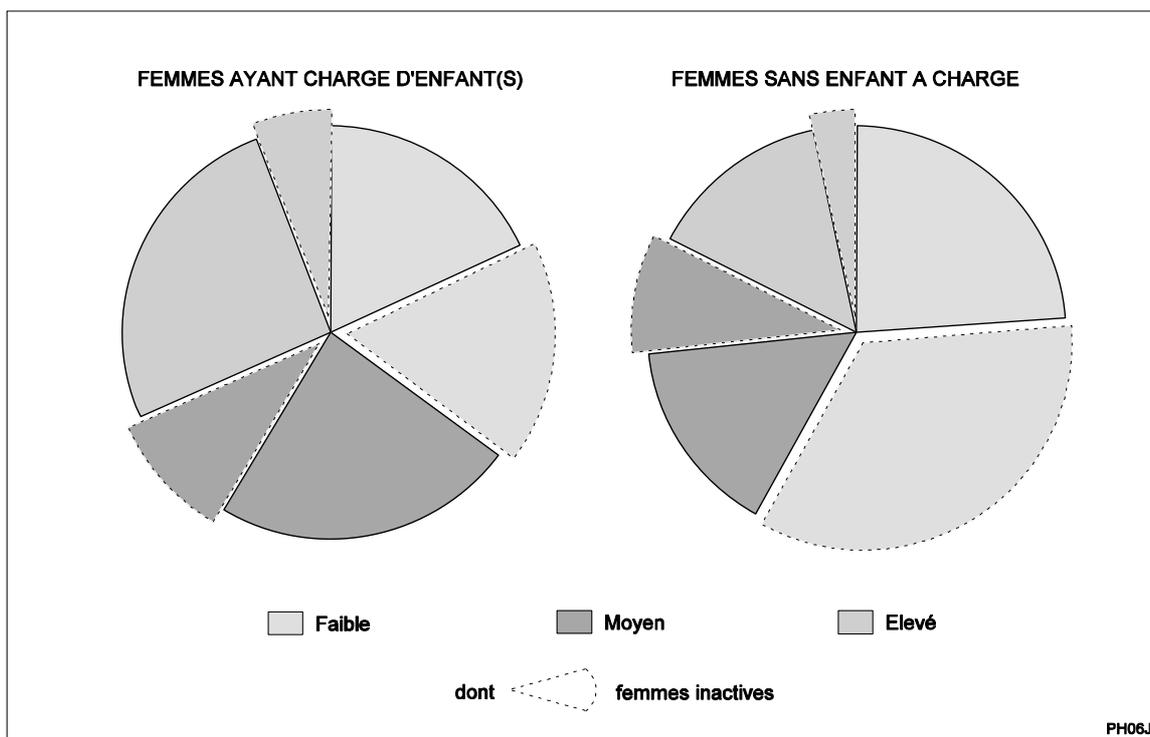
Source: Eurostat, EFT 2000.

Les femmes inactives sans enfant à charge n'ont proportionnellement pas moins d'expérience de travail que les femmes ayant des enfants à charge. Lorsqu'elles ont un passé professionnel, leur expérience de travail n'est pas plus ancienne (donc théoriquement moins facilement valorisable), mais, sur la base des informations dont nous disposons, il n'est pas possible de se prononcer sur la durée ni sur la qualité de cette expérience de travail. Il n'y a pas davantage de femmes vivant en couple parmi les inactives sans enfants à charge que parmi celles qui ont des enfants, une caractéristique qui pourrait rendre la recherche d'un emploi moins nécessaire. Les femmes inactives se déclarent pour la plupart femmes au foyer, ne cherchent pas de travail (sans préciser davantage la raison de cette absence de recherche, comme par exemple une incapacité de travail ou le découragement dans leur recherche d'emploi) et ne désirent pas travailler.

Le seul critère discriminant pour expliquer l'importance de l'inactivité des femmes sans charge de famille semble être le niveau de qualification. Parmi les femmes sans enfant à charge, 58 p.c. disposent au mieux du diplôme de l'enseignement secondaire inférieur. Le taux d'inactivité de ces femmes peu qualifiées s'élève à près de 60 p.c. de la population féminine de 45 à 54 ans, contre 20 p.c. seulement pour les femmes hautement qualifiées sans charge de famille. Il est vraisemblable que certaines femmes de 45 à 54 ans sans charge de famille en 2000, arrivées sur le marché du travail dans le courant des années septante, ont été découragées de poursuivre des études et d'entrer sur le marché du travail à une époque où les restructurations étaient massivement utilisées et où le nombre de chômeurs atteignait des niveaux records. Elles se sont probablement mariées très jeunes et ont eu des enfants très tôt, enfants qui, en 2000, avaient pris leur indépendance. Parmi les femmes peu qualifiées de cette génération, 72 p.c. n'avaient pas ou plus d'enfant à charge en 2000 alors que plus de la moitié des femmes ayant un diplôme plus

élevé comptait encore des enfants dépendants dans leur foyer. En dépit d'expériences de travail sans doute ponctuelles (peut-être en partie en dehors du marché officiel), leur faible qualification et leur âge actuel ne leur permettent pas de s'inscrire activement sur le marché du travail. En revanche, les femmes de cette génération qui ont eu des enfants plus tard ont un meilleur niveau de qualification moyen. Elles ont poursuivi leurs études plus longtemps et ont sans doute acquis une expérience de travail avant leur période de maternité. Il leur a par conséquent "semblé naturel" de poursuivre leur carrière après l'arrivée des enfants.

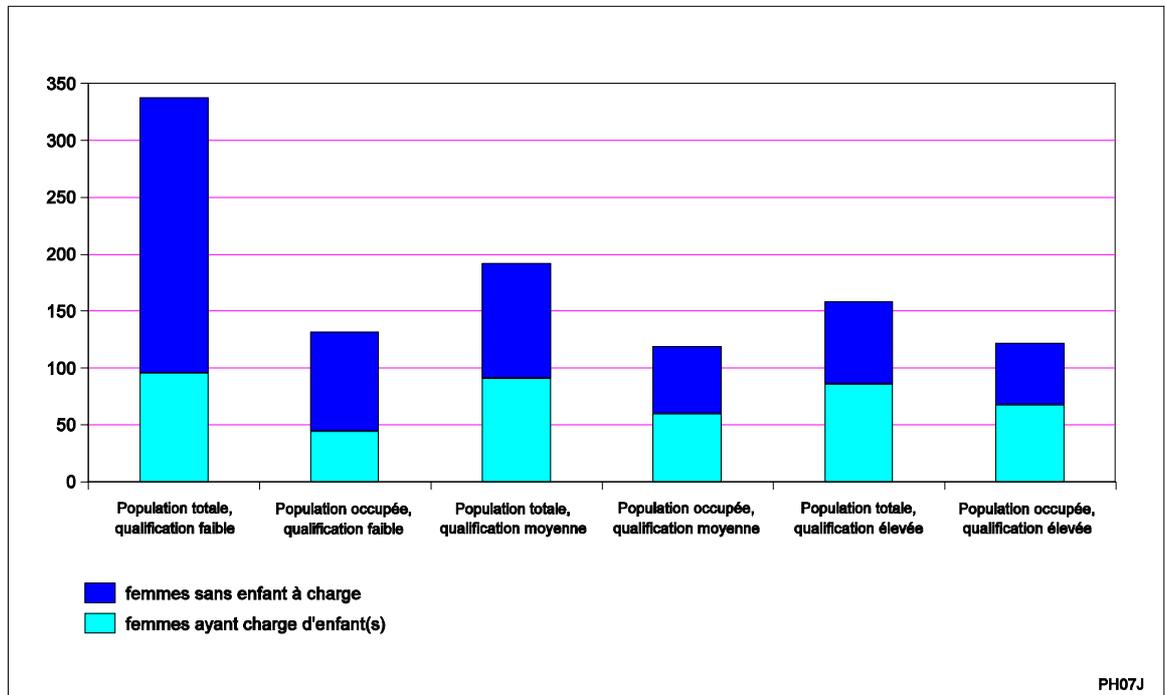
Graphique 50 - Les femmes de 45 à 54 ans: ventilation selon la présence ou l'absence d'enfant dans le foyer et le niveau de qualification
(pourcentages du total)



Source: Eurostat, EFT 2000.

Graphique 51 - Population féminine totale et population féminine occupée de 45 à 54 ans en Belgique en 2000: ventilation selon la présence ou l'absence d'enfant dans le foyer et le niveau de qualification

(milliers de personnes)



Source: Eurostat, EFT 2000.

Le niveau de qualification à l'entrée sur le marché du travail revêt donc une importance cruciale. D'une part, il influence la longueur et la qualité de la transition entre école et emploi et, d'autre part, tient éloignée une partie trop importante des femmes du marché du travail. Par ailleurs, les peu qualifiés ont plus difficilement accès à la formation professionnelle, comme on va le voir dans la section suivante. Enfin, au terme de leur carrière, ils sont plus précocement écartés de la vie professionnelle que les autres travailleurs.

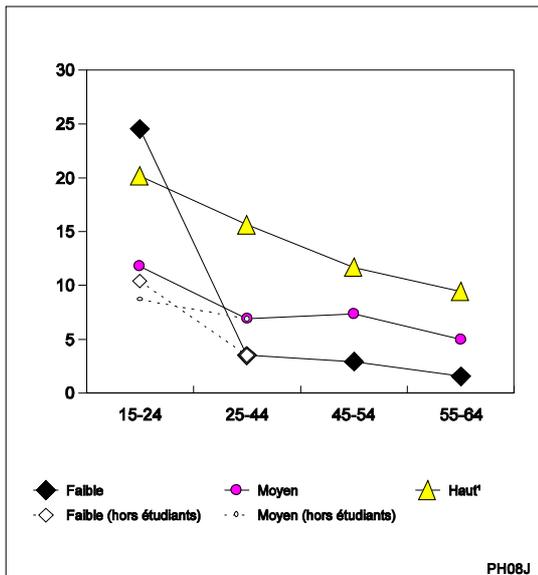
2.3.4 Le défi de la formation continue

La politique de formation constitue une des pierres angulaires des lignes directrices européennes pour l'emploi. On y insiste tant sur la qualité de la formation initiale et sur les compétences à acquérir au cours de celle-ci, que sur la nécessité de préserver et de compléter ces dernières par le biais de la formation continue.

Les Enquêtes sur les Forces de Travail permettent de quantifier le nombre de personnes ayant eu accès à une formation au cours d'une période de référence (soit le deuxième trimestre de l'année 2000). Au cours de cette période, en moyenne, 9 p.c. des personnes occupées de 15 à 64 ans

avaient suivi une formation. La politique de formation en Belgique semble à priori favoriser les personnes possédant dès le départ les qualifications les plus élevées: en moyenne, 15 p.c. des travailleurs issus de l'enseignement supérieur ont pu participer à une formation, contre 5 p.c. seulement pour les plus faiblement qualifiés.

Graphique 52 - Accès des travailleurs à la formation en Belgique en 2000: ventilation selon le niveau de qualification
(pourcentages de la population occupée correspondante)

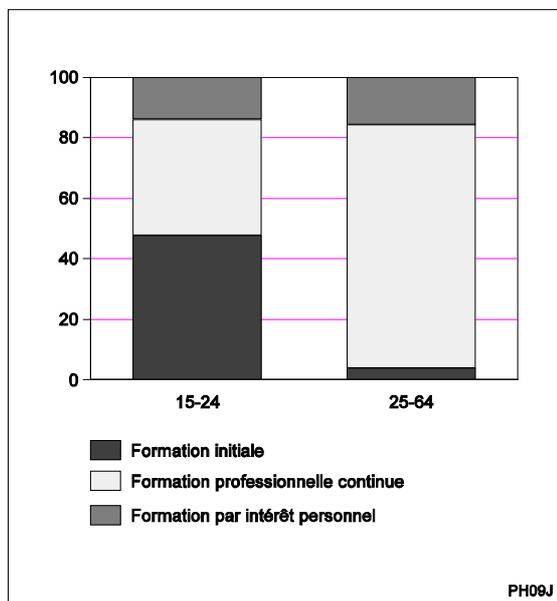


Source: Eurostat, EFT 2000.

¹ Le nombre de jeunes étudiants parmi les personnes très qualifiées est trop faible pour être significatif.

La proportion de travailleurs en formation est particulièrement importante chez les moins de 25 ans. Les données relatives aux jeunes doivent cependant être interprétées avec précaution, car il peut s'agir d'étudiants qui travaillent occasionnellement ou combinent emploi et études. Si on écarte les jeunes qui, parmi les travailleurs BIT, se considèrent comme étudiants, le taux d'accès à la formation passe de 17 à 12 p.c. pour les 15-24 ans. Par ailleurs, dans la moitié des cas, les travailleurs de moins de 25 ans suivent une formation pour compléter leur formation initiale ou en vue d'obtenir les qualifications nécessaires pour un emploi, comme par exemple les jeunes en apprentissage, tandis que 40 p.c. d'entre eux bénéficient déjà d'une mise à niveau de leurs compétences par le biais de la formation continue, et que le solde, soit environ 15 p.c. des jeunes suivent une formation par intérêt personnel (dans ce cas, il peut s'agir de formations qui se situent totalement en dehors du cadre professionnel).

Graphique 53 - Type de formation suivie par les travailleurs en Belgique en 2000
(pourcentages du total)

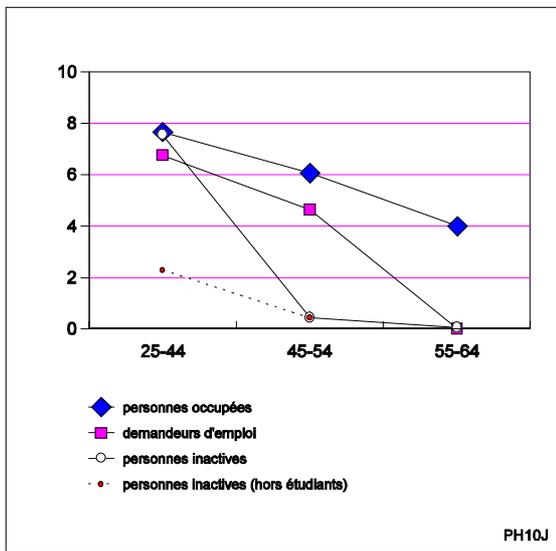


Source: Eurostat, EFT 2000.

Au-delà de 25 ans, l'accès de travailleurs à la formation se réduit fortement: 9 p.c. des travailleurs de 25 à 44 ans seulement ont bénéficié d'une formation en 2000, une proportion qui passe à 7 p.c. pour les 44-55 ans et à moins de 5 p.c. pour les personnes de plus de 55 ans. A partir de 25 ans, la formation est surtout concentrée sur les travailleurs très qualifiés. Par ailleurs, l'essentiel des efforts de formation est concentré sur la formation professionnelle continue, en dehors des formations suivies par intérêt personnel. Les tendances sont semblables pour toutes les classes d'âge intermédiaires.

Il est intéressant de comparer la situation des travailleurs en matière d'accès à la formation et celle des participants potentiels au marché du travail, soit les demandeurs d'emploi et les inactifs. Pour éviter que les jeunes aux études ne perturbent les données, on s'est limité à la population ayant en principe terminé sa scolarité, soit les personnes de 25 à 64 ans. Par ailleurs, parmi les travailleurs formés, on a exclu les personnes qui suivent des cours par intérêt personnel. Certes, ces formations peuvent compléter le cursus initial des personnes concernées et représentent un indicateur de l'ouverture à la connaissance des participants, mais il s'agit d'éviter d'inclure, dans l'analyse, des formations qui n'augmentent pas l'employabilité.

Graphique 54 - Accès à la formation¹ des personnes de 25 à 64 ans en Belgique en 2000:
ventilation selon le statut socio-économique
 (pourcentages de la population correspondante)



Source: Eurostat, EFT 2000.

¹ Hors formations suivies par intérêt personnel.

Environ 8 p.c. des personnes de 25 à 44 ans ont suivi une formation en 2000, qu'il s'agisse de formation initiale ou de formation professionnelle. Le taux de participation est quasiment identique pour les différents statuts socio-économiques.

Si le taux est tellement élevé parmi les inactifs, c'est principalement parce que ce statut comprend des personnes encore aux études. Si on écarte ceux-ci, le taux passe à 2 p.c. du total. Parmi les inactifs non étudiants figurent sans doute, d'une part, des chômeurs inscrits auprès d'un bureau de placement qui ne satisfont pas aux critères de recherche active et de disponibilité du BIT pour être enregistrés comme demandeurs d'emploi mais bénéficient néanmoins des offres de formation adressées à leur bureau de placement et, d'autre part, de personnes qui ont interrompu leur carrière pour reprendre des études ou qui combinent formation et éducation des enfants. A partir de 45 ans, les personnes inactives qui suivent une formation ne représentent plus qu'une proportion infime du total. N'oublions pas que la population inactive est composée en majorité de personnes faiblement qualifiées, dont la propension à entreprendre une formation est généralement plus faible que pour les personnes de qualification supérieure.

L'accès à la formation des demandeurs d'emploi, quant à lui, conserve un profil proche de celui des travailleurs jusqu'à l'âge de 55 ans. Au-delà de cet âge, les demandeurs d'emploi ne bénéficient plus d'aucune initiative de formation.

Si les travailleurs âgés ont encore la chance de pouvoir participer à la formation, quoique dans une proportion plus limitée que les travailleurs plus jeunes, les demandeurs d'emploi et les inactifs âgés n'ont, eux, plus aucune opportunité de formation. Leur réinsertion éventuelle sur le marché du travail s'en trouve donc compromise.

2.3.5 Retraite des personnes de 45 à 54 ans

Les personnes retirées du marché du travail pour raison de retraite ou de préretraite (ou pour cessation d'activité) représentent, selon les Enquêtes sur les Forces de Travail, 3 p.c. des personnes âgées de 45 à 54 ans, soit environ 45.000 personnes. La proportion de personnes relevant de ce statut est plus importante en Wallonie et à Bruxelles (4 p.c.) qu'en Flandre (3 p.c.). Les personnes écartées de façon précoce du marché du travail sont pour l'essentiel des faiblement qualifiés: 60 p.c. des retraités de cet âge disposent au plus du certificat de l'enseignement secondaire inférieur et 25 p.c. supplémentaires sont diplômés de l'enseignement secondaire. Par ailleurs, seule une très petite minorité des moins de 50 ans est déjà inscrite sous ce statut.

Tableau 24 - Quelques caractéristiques des retraités de 45 à 54 ans en Belgique en 2000
(pourcentages de la population correspondante)

	Retraités	Population totale
Ventilation par âge		
44 - 49 ans	8	51
50 - 54 ans	92	49
Ventilation par sexe		
- femmes	43	50
- hommes	57	50
Ventilation par région		
- Bruxelles	10	8
- Flandre	48	58
- Wallonie	42	33
Ventilation par niveau de qualification		
- faible	59	49
- moyen	25	28
- élevé	15	23

Source: Eurostat, EFT 2000.

Ces retraités ne cherchent généralement pas d'emploi, car ils pensent qu'étant donné leur âge, leurs qualifications ou les conditions du marché du travail, il n'y a pas de poste disponible pour eux. Environ 70 p.c. d'entre eux étaient déjà retraités un an plus tôt et environ un quart aurait quitté leur dernier emploi depuis plus de 8 ans (mais cette affirmation est à mettre au conditionnel

étant donné l'intervalle de confiance associé aux petites catégories de personnes). Enfin, un peu moins de la moitié de ces retraités est inscrite auprès d'un bureau de chômage et perçoit des indemnités, sans qu'il soit possible de détecter s'il s'agit d'indemnités de prépension, liées au statut de chômeurs âgés (accessible à partir de 50 ans) ou de simples allocations de chômage.

Même si ce groupe est numériquement limité, il est important de souligner que la quasi-totalité des personnes retraitées ne participent pas au marché du travail parce qu'ils sont découragés et non parce qu'ils le souhaitent. La plupart d'entre eux s'estiment "finis" au-delà de 50 ans et ne tentent même pas de retrouver du travail. Par ailleurs, le statut financier dans lequel ils se trouvent, qui conjugue souvent des allocations de chômage ou de prépension et une intervention de leur ancien employeur, est sans doute suffisant pour compenser les inconvénients d'une reprise du travail (des trajets, la reprise d'un rythme soutenu, le stress lié à une nouvelle intégration) même si ces derniers sont associés à un revenu supérieur (ce qui, dans la pratique, n'est sans doute pas souvent le cas). Par ailleurs, une partie des personnes écartées précocement de leur emploi continue à exercer une activité en dehors du circuit officiel, où elles peuvent valoriser des compétences acquises sur le tas plutôt que par le biais du circuit scolaire, compléter leur revenu, et travailler à un rythme qui leur convient. Leur non-participation officielle est donc liée au fait qu'elles sont inadaptées à la reprise d'un emploi et non à l'exercice d'un travail.

2.3.6 Les possibilités d'allégement de la fin de la carrière professionnelle

La réduction du temps de travail en fin de carrière peut représenter une transition intéressante entre emploi et inactivité. Soutenir un rythme de travail élevé et en accélération (notamment en raison de l'introduction des technologies de l'information et de la communication) peut poser problème lorsque le travailleur a des problèmes de santé, lorsqu'il est dévolu à des tâches physiquement pénibles ou répétitives, ou lorsqu'il est incapable d'évoluer aussi rapidement que son environnement de travail. Une telle alternative au retrait définitif des travailleurs âgés du marché du travail n'est cependant acceptable que pour autant que leurs droits à la pension ne s'en trouvent pas sensiblement affectés.

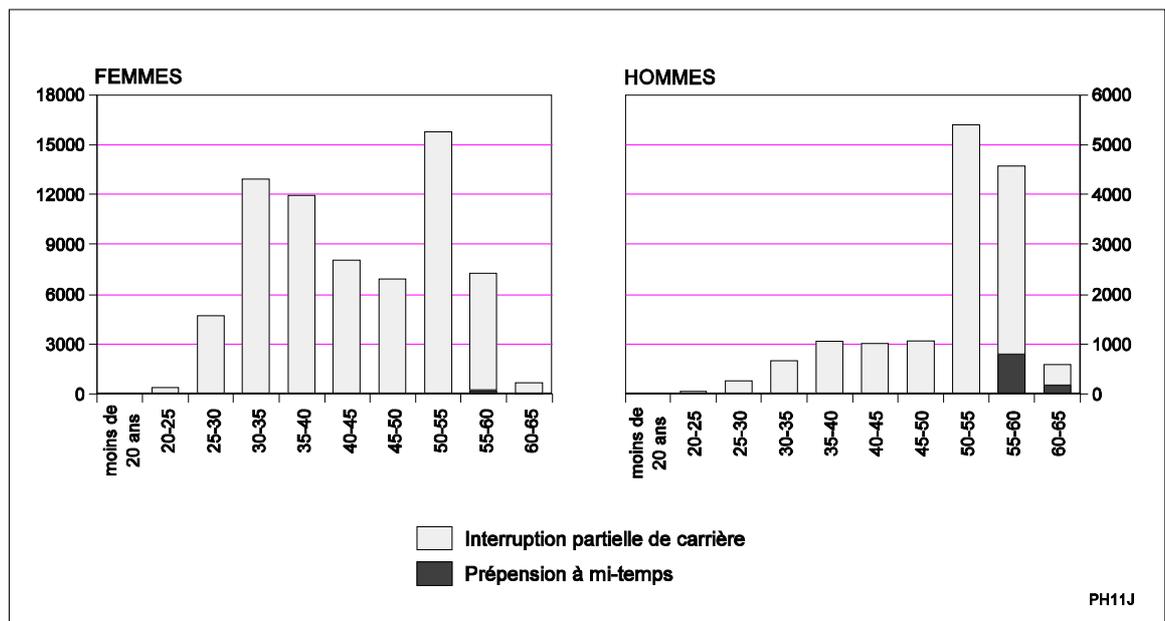
En Belgique, les travailleurs âgés bénéficient de deux possibilités d'alléger leurs prestations en fin de carrière professionnelle.

Le régime de la prépension à mi-temps est accessible aux travailleurs de plus de 58 ans (cette limite d'âge peut être abaissée à 55 ans minimum s'il existe un régime de prépension à temps plein prévu par convention collective) qui comptent 25 ans de carrière. En vertu de ce régime, une allocation de chômage, de même qu'une indemnité complémentaire à charge de l'employeur,

complète la rémunération due au travailleur pour le travail à mi-temps. Ce régime ne connaît qu'un succès très limité. En 2001, en moyenne, 1214 travailleurs seulement avaient opté pour ce mode d'allègement de leurs prestations, dont 970 hommes et 244 femmes. Environ 73 p.c. d'entre eux étaient domiciliés en Région flamande, 23 p.c. en Wallonie et 4 p.c. seulement à Bruxelles.

Le régime de l'interruption de carrière à temps partiel (qui a été remplacé, à partir du 1er janvier 2002, par le régime de crédit-temps), accessible sans limitation de durée aux travailleurs de plus de 50 ans, connaît quant à lui davantage de succès. En moyenne, en 2001, 33.000 personnes de plus de 50 ans ont opté pour une interruption de carrière à temps partiel, soit 6.000 de plus qu'un an auparavant et 6 p.c. environ de la population de 50 à 64 ans encore au travail. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à opter pour une tel régime: 23.000 femmes de plus de 50 ans étaient en interruption de carrière à temps partiel en 2000 (soit 10 p.c. de la population féminine occupée de 50 à 64 ans), un nombre qui est à ajouter aux 45.000 femmes de moins de 50 ans qui bénéficient également de ce régime. Chez les hommes, le recours à l'interruption de carrière à temps partiel reste plus marginal, surtout chez les moins de 50 ans: on compte un peu moins de 10.000 bénéficiaires de plus de 50 ans (soit 2 p.c. des travailleurs masculins de cette tranche d'âge) et à peine un peu plus de 4.000 bénéficiaires âgés de moins de 50 ans.

Graphique 55 - Régimes d'allègement des prestations en fin de carrière professionnelle en 2001 en Belgique: ventilation par genre, par régime et par tranche d'âge
(unités, moyennes annuelles)



Source: ONEM, Rapport annuel 2001.

Parmi les conditions d'introduction d'une demande de crédit-temps pour les plus de 50 ans figure le fait que le bénéficiaire potentiel de ce régime doit compter au minimum 20 ans de carrière professionnelle. Cette condition constitue un obstacle certain à l'extension de ce régime à une partie de la population. En effet, les femmes qui ont repris le travail après une longue période d'inactivité souvent destinée à prendre en charge l'éducation de leurs enfants, ne comptabilisent pas toujours, à 50 ans ou même plus tard, le nombre d'années de travail requis pour bénéficier de ce régime. Or, c'est souvent la seule voie de réduction du temps de travail qui pourrait s'offrir à elles lorsque leur état de santé ou le stress quotidien lié à un environnement de travail où évoluent en majorité de gens plus jeunes (n'oublions pas qu'à peine 7 p.c. des femmes de 60 ans et plus occupent encore un emploi rémunéré) et plus performants devient difficilement supportable. S'il s'agit de faciliter la fin de la carrière professionnelle pour les travailleurs de plus de 50 ans, la longueur de la carrière professionnelle ne devrait pas être prise en considération.

Par ailleurs, la limite à l'indemnisation des bénéficiaires fixée à 5 p.c. du personnel actif de l'entreprise, même si elle est élargie en fonction de l'importance relative des travailleurs de plus de 50 ans dans l'entreprise, pourrait représenter un second obstacle à l'accès des plus âgés au crédit-temps. Certains employeurs tendraient à privilégier une réduction du temps de travail pour les travailleurs ayant charge de famille avant d'accorder une telle "faveur" aux plus âgés, qui voient dès lors leurs chances d'alléger la fin de leur carrière diminuer et optent, lorsque cela est possible, pour un retrait précoce total du marché du travail.

Selon l'enquête de la Fondation de Dublin, les préférences en matière de temps de travail des personnes de 45 à 64 ans exerçant une activité rémunérée ne diffèrent pas fondamentalement de celles exprimées par les travailleurs plus jeunes. Environ 37 p.c. des personnes de 45 à 64 ans sont satisfaites de leur horaire de travail en moyenne dans l'Union européenne et en Norvège, contre 35 p.c. pour les personnes de 30 à 44 ans. La proportion des travailleurs qui souhaitent réduire leur temps de travail est par ailleurs légèrement plus élevée pour les plus jeunes, qui sont confrontés aux difficultés liées à la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle.

Tableau 25 - Préférences concernant l'aménagement des horaires des personnes de 45 à 64 ans exerçant une activité rémunérée
(pourcentages du total de la catégorie)

	Préfèrent des horaires moins longs	Préfèrent des horaires identiques	Préfèrent des horaires plus longs	Préfèrent ne pas travailler
Total des personnes exerçant une activité rémunérée	48,6	37,4	11,8	2,2
Hommes	55,0	34,9	7,9	2,2
Femmes	38,7	41,3	17,8	2,2
Total des personnes exerçant un emploi à temps plein	57,1	34,4	6,4	2,1
Hommes	57,2	34,4	6,0	2,3
Femmes	56,8	34,2	7,3	1,8
Total des personnes exerçant un emploi à temps partiel	13,8	49,9	33,9	2,4
Hommes	20,4	42,3	36,3	0,9
Femmes	12,3	51,6	33,3	2,7

Source: Fondation de Dublin.

Le fait que les préférences en matière de temps de travail restent semblables aux différents stades de la vie professionnelle n'est contradictoire qu'en apparence, car le nombre de personnes encore en activité est beaucoup moins élevé chez les plus âgés. Ceux qui souhaitaient modifier leur durée de travail et qui étaient dans l'incapacité de le faire ont peut-être fait le choix de se retirer complètement du marché du travail. Par ailleurs, les travailleurs qui restent en activité le plus longtemps sont aussi les travailleurs les plus qualifiés, qui ont une probabilité plus faible d'être confrontés à des tâches physiquement pénibles que les travailleurs moins qualifiés. En Belgique, le taux d'emploi des travailleurs de 60 à 64 ans s'élève en effet encore à 32 p.c. pour les personnes de qualification supérieure, tandis qu'il est d'à peine 8 p.c. pour les plus faiblement instruits. Gageons que si d'avantage de travailleurs peu qualifiés étaient maintenus au travail, les préférences pour un temps de travail plus court, ou même pour un retrait définitif du marché du travail, seraient plus prononcées.

2.4 Participation au marché du travail des personnes de 55 à 64 ans

2.4.0 Synthèse

En Belgique, comme en moyenne dans l'Union européenne, le taux d'emploi des personnes de plus de 54 ans est actuellement très éloigné de l'objectif de 50 p.c. à l'horizon 2010. Notre pays enregistrait, en 2000, la plus piètre performance de l'Union en matière de taux d'emploi des femmes (16 p.c., contre 28 p.c. en moyenne dans l'Union) et ne faisait guère mieux pour les hommes (37 p.c., contre 48 p.c.).

Tableau 26 - Répartition de la population de 55 à 64 ans par genre et par statut socio-économique en Belgique en 2000¹
(pourcentages de la population classe d'âge correspondante)

	Total	Femmes	Hommes	Bruxelles	Flandre	Wallonie
En emploi	25,0	15,4	35,1	34,5	23,9	24,6
En recherche d'emploi	0,8	.	1,2	.	.	.
Taux de participation	25,9	15,8	36,3	37,2	24,4	25,6
En inactivité	74,1	84,2	63,7	62,8	75,6	74,4
dont:						
aux études
au foyer	16,9	32,5	.	9,2	18,3	16,0
à la retraite	42,8	40,2	45,5	37,4	43,1	43,7
autre	14,5	11,5	17,5	16,2	14,1	14,7

Source: Eurostat, EFT 2000.

¹ Conformément aux recommandations d'Eurostat, la présence d'un point (.) signifie que les données sont peu fiables (nombre trop faible).

Même si l'arrivée tardive des femmes sur le marché du travail justifie une partie de l'écart par rapport aux pays les plus performants, il n'en reste pas moins que les régimes de retrait précoce du marché du travail privent ce dernier d'une partie importante de la main d'œuvre plus âgée. Près de 260.000 personnes de plus de 50 ans ont ainsi été écartées prématurément du marché du travail en 2001, dont 195.000 avaient plus de 55 ans, soit près de 20 p.c. des 55-64 ans. Par ailleurs, une partie de la population bénéficie déjà d'une pension légale ou d'un régime de retraite anticipée organisé au sein de l'entreprise. Au total, 43 p.c. de la population de cette tranche d'âge estiment qu'elles sont soit à la retraite, soit à la préretraite ou encore ont cessé leur activité.

Nombre de ceux-ci, usés par une vie de travail longue et pénible, accueillent la retraite prématurée avec satisfaction. Dans bien des cas cependant, les employeurs utilisent les régimes de retrait précoce pour écarter les travailleurs les moins productifs (car en majeure partie faiblement qualifiés) et adoucir ainsi des plans de restructuration qui soulèveraient d'importants mouvements

sociaux si des licenciements avaient lieu sans compensation suffisante. Il en résulte que tant les travailleurs que les employeurs trouvent un avantage à cet état de fait et que quitter le marché du travail avant l'âge légal de la retraite est progressivement devenu un acquis social difficilement réversible.

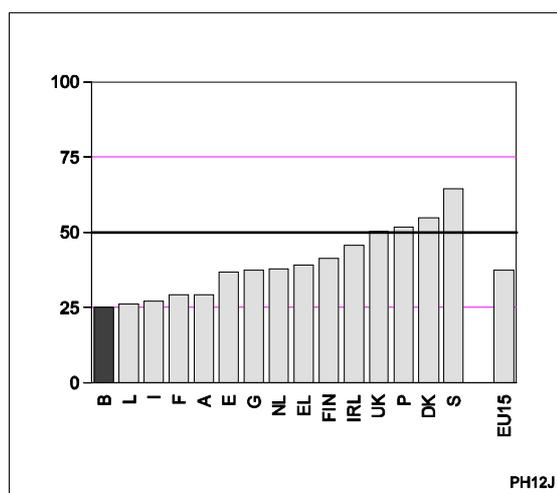
2.4.1 Contexte

Lors du conseil européen de Stockholm de mars 2001, les préoccupations européennes en matière d'emploi des personnes âgées de plus de 55 ans ont été cristallisées par la fixation d'un objectif quantitatif à long terme, puisqu'en 2010, en moyenne, la moitié des personnes de 55 à 64 ans devra encore être au travail dans l'Union européenne. Il s'agit d'un objectif global, qui ne tient pas compte des rapports extrêmement différents que les hommes et les femmes de cet âge entretiennent encore à l'heure actuelle vis à vis du marché du travail.

Dans l'Union européenne, le taux d'emploi moyen des personnes âgées de 55 à 64 ans était de 38 p.c. en 2000, soit 12 points de pourcentage en dessous de l'objectif de Stockholm. En Suède, au Danemark, au Portugal et au Royaume-Uni, ces taux atteignaient ou dépassaient l'objectif de 50 p.c. fixé pour 2010. La Belgique faisait pâle figure en la matière puisqu'elle occupait la dernière position du classement européen, avec un taux d'emploi de 25 p.c. seulement. C'est dire l'importance des efforts qui vont devoir être consentis à court terme pour renverser la tendance au retrait précoce des travailleurs âgés en Belgique.

Graphique 56 - Taux d'emploi des personnes de 55 à 64 ans en Belgique et dans l'Union européenne en 2000

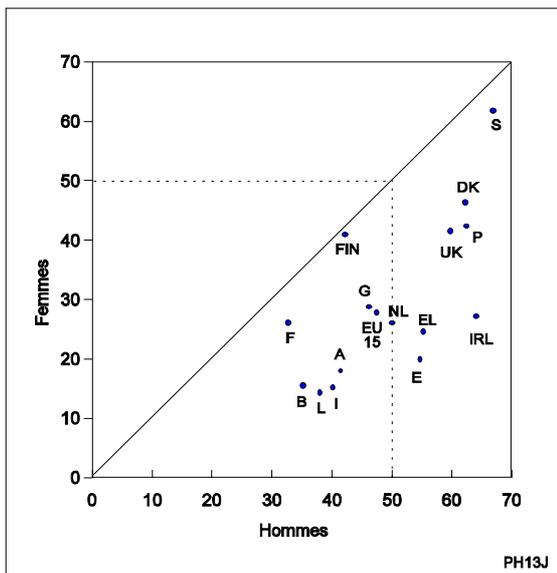
(pourcentages)



Source: Eurostat, EFT 2000.

Certes une partie du retard enregistré par la Belgique découle de l'entrée tardive des femmes sur le marché du travail. Le taux d'emploi des femmes de 55 à 64 ans est d'à peine 15 p.c. en Belgique, soit la troisième plus mauvaise performance de l'Union européenne, juste derrière le Luxembourg et l'Italie. Le taux d'emploi masculin est nettement plus élevé que le taux féminin en Belgique puisqu'il atteint 35 p.c., mais, dans l'Union européenne, seule la France enregistre une performance plus médiocre.

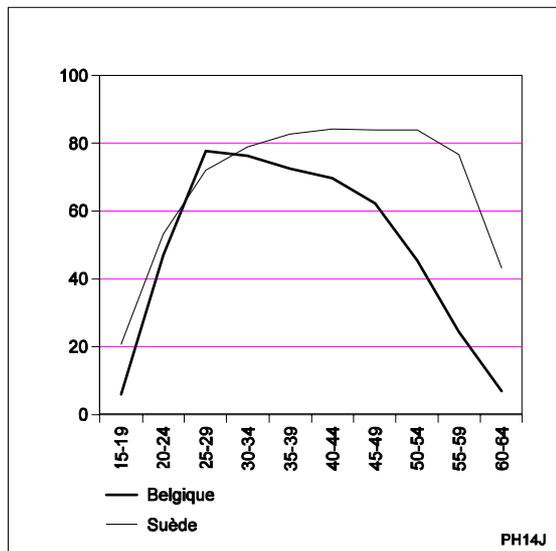
Graphique 57 - Taux d'emploi des personnes de 55 à 64 ans dans les pays de l'Union européenne en 2000: ventilation selon le genre
(pourcentages)



Source: Eurostat, EFT 2000.

Au sein de l'Union, seule la Suède enregistre des taux d'emploi supérieurs à 50 p.c. à la fois pour les hommes et les femmes. La participation active des femmes au marché du travail y est d'ailleurs remarquablement stable tout au long de la vie active. Entre 30 et 60 ans, la proportion des femmes occupées reste proche de 80 p.c. Ce n'est qu'au-delà de 60 ans que le taux d'emploi chute sensiblement, tout en restant supérieur à 40 p.c. Si l'évolution des taux d'emploi des femmes de 15 à 34 ans ne diffèrent pas sensiblement en Belgique et en Suède, l'écart se creuse sensiblement au-delà de 35 ans et atteint un maximum de plus de 50 points de pourcentage pour les femmes de 55 à 59 ans. Au-delà de 60 ans, 7 p.c. seulement des femmes résidant en Belgique occupent encore un emploi, soit six fois moins qu'en Suède.

Graphique 58 - Taux d'emploi des femmes en Belgique et en Suède en 2000: ventilation par classe d'âge
(pourcentages)



Source: Eurostat, EFT 2000.

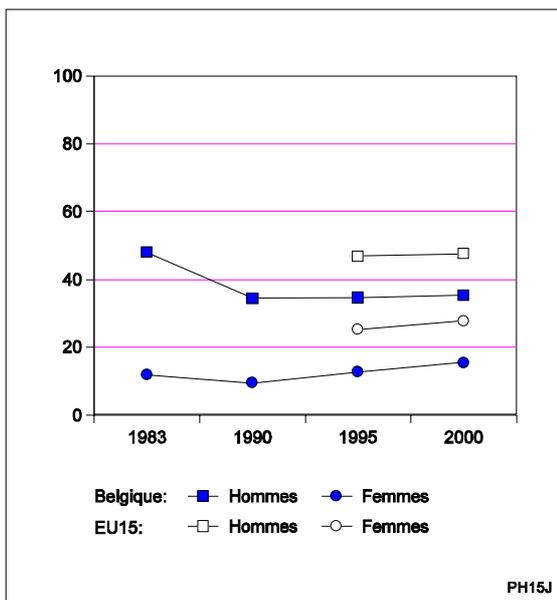
En Belgique, les réglementations en matière de retrait de la vie active mises en place dans le courant des années septante et par la suite ont encore renforcé la tendance des travailleurs à se retirer prématurément du marché du travail. Dans un contexte de chômage croissant, les travailleurs plus âgés ont pendant trop longtemps été systématiquement écartés pour favoriser l'emploi des jeunes entrants sur le marché du travail. Cette politique, sans doute adaptée au contexte de l'époque, a perduré de sorte que, au cours des décennies qui ont suivi, les prépensions et plus tard, le régime des chômeurs âgés, ont été largement utilisés pour contrer les effets des ralentissements conjoncturels ou pour adoucir les restructurations. Ces pratiques sont ainsi devenues habituelles et la prépension est devenue un droit acquis, de sorte qu'il n'est pas rare de voir de jeunes cinquantenaires être écartés du marché du travail et s'en trouver heureux.

Les aspirations d'une partie des travailleurs et des employeurs se rencontrent en effet au cours de cette période de la vie. Les premiers souhaitent se retirer du marché du travail après une longue vie de travail. Les personnes de cette catégorie d'âge ont souvent commencé à travailler très tôt, bien avant l'âge moyen auquel les jeunes accèdent actuellement pour la première fois à un emploi, et certains d'entre eux évoluent dans des conditions de travail difficiles (horaires décalés, déplacements longs, tâches pénibles ou dangereuses). De leur côté, les employeurs comparent les coûts associés au maintien au travail de travailleurs âgés et ceux occasionnés par l'engagement de travailleurs plus jeunes, voire de nouveaux entrants sur le marché du travail. Comme les systèmes de rémunération sont basés sur l'ancienneté davantage que sur la productivité, les seniors ont souvent bien des difficultés à soutenir la comparaison. Par ailleurs, leur productivité peut aussi

décroître au cours de cette période parce que leur santé et leur résistance commencent à décliner, notamment pour les travailleurs assignés à des tâches pénibles, ou parce que leur capacité d'adaptation s'amenuise, en particulier pour les travailleurs confrontés à des mutations technologiques importantes et rapides de leur environnement de travail.

L'usage intensif des mesures de retrait précoce a contribué à la baisse du taux d'emploi des hommes de 48 à 35 p.c. observée entre 1983, date de la première Enquête sur les Forces de Travail, et 2000. Le recul de la participation des hommes à un emploi rémunéré enregistré dans les années quatre-vingt a été suivi d'une période de stabilisation du taux d'emploi dans les années nonante. Parallèlement, le taux d'emploi des femmes a augmenté de près de 4 points de pourcentage au cours de la même période, en raison de la participation accrue des cohortes de femmes arrivant dans cette catégorie d'âge et, plus récemment, du relèvement progressif de l'âge de la pension des femmes.

Graphique 59 - Taux d'emploi des personnes de 55 à 64 ans en Belgique et dans l'Union européenne: évolution historique
(pourcentages)



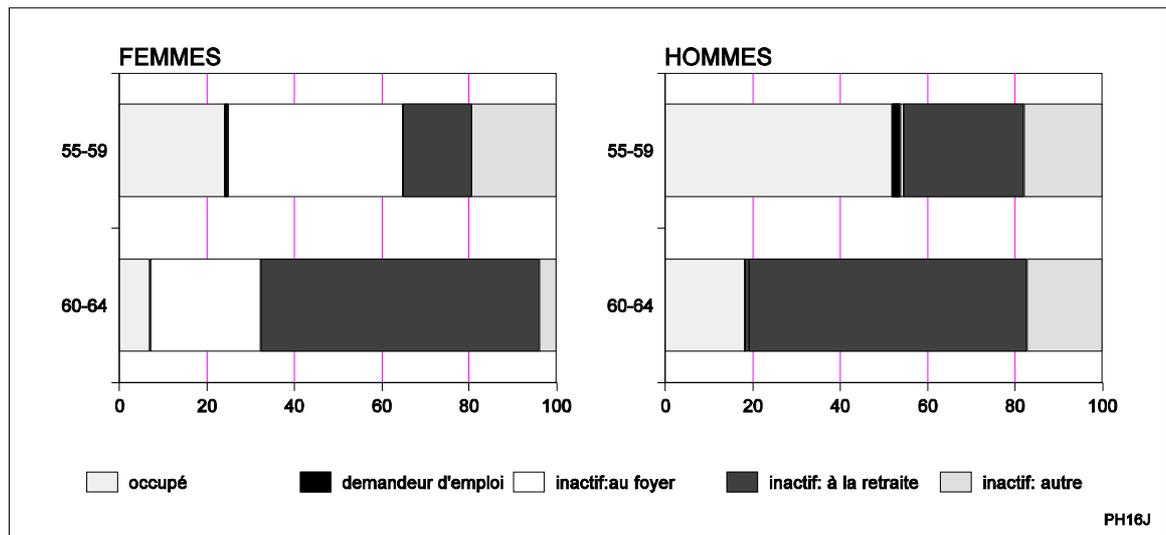
Source: Eurostat, EFT 2000.

2.4.2 Statut socio-économique des personnes de 55 à 64 ans

Pour cette génération d'hommes et de femmes en fin de parcours professionnel, le faible taux d'emploi a pour corollaire une inactivité importante, car la proportion des personnes à la recherche active d'un emploi est très faible et concerne moins de 1 p.c. de la population, surtout des femmes, et surtout des personnes de moins de 60 ans.

Au total, les hommes inactifs représentent 64 p.c. de la population masculine de 55 à 64 ans. C'est surtout au-delà de soixante ans que l'inactivité devient le statut principal des hommes. Plus de la moitié des hommes de 55 à 59 ans sont encore actifs, 28 p.c. sont à la retraite et 18 p.c. occupent un autre statut d'inactivité. Cette dernière proportion reste inchangée chez les 60 ans et plus. En revanche, les retraités représentent 64 p.c. de la population masculine de 60 à 64 ans, tandis que seuls 18 p.c. de ces hommes travaillent encore.

Graphique 60 - Population de 55 à 64 ans en Belgique en 2000: ventilation selon le genre et le statut socio-économique
(pourcentages du total)



Source: Eurostat, EFT 2000.

Trois femmes sur quatre sont déjà inactives pour la génération des 55 à 59 ans, et cette proportion passe à plus de neuf sur dix pour les femmes de 60 ans et plus. A l'évidence, l'allongement de l'âge légal de la retraite pour les femmes (soit 62 ans en 2000 contre 60 ans quatre ans plus tôt) a déjà joué un rôle sur la participation des femmes de plus de 60 ans: alors que leur taux d'emploi était inférieur à 5 p.c. avant 1998⁴⁵, il atteignait 7 p.c. en 2000. Néanmoins, les habitudes culturelles qui ont présidé à l'entrée des femmes sur le marché du travail à la fin des années 50 ou au début des années 60, soit à la fin de leur scolarité, soit après la période d'éducation des enfants, pèsent encore fortement aujourd'hui sur le degré de participation de femmes plus âgées. Quarante pour-cent des femmes de 55 à 59 ans se déclarent au foyer et 19 p.c. occupent un statut d'inactivité autre que la retraite et le fait d'être au foyer. Ces taux passent respectivement à 25 et 4 p.c. pour les femmes de plus de 60 ans, sans doute en grande partie en raison d'un basculement

⁴⁵ Si le taux d'emploi est significativement différent de 0 au-delà de l'âge légal de la retraite, c'est parce que l'âge d'accès à la retraite n'est valable que pour les salariées, les indépendantes pouvant travailler plus tard.

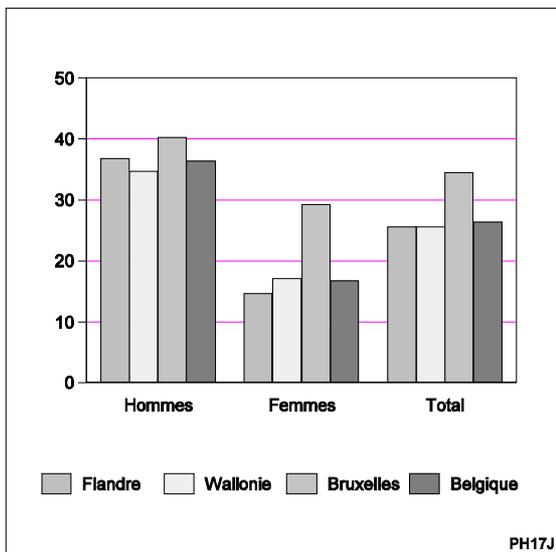
de leur régime principal d'inactivité non rétribuée à celui, indemnisé pour les années (parfois peu nombreuses) où elles ont participé activement au marché du travail, de la retraite.

Il faut encore souligner que près de 110.000 femmes de 55 à 64 ans n'ont aucune expérience professionnelle significative, soit 16 p.c. des femmes de 55 à 59 ans et près de 25 p.c. des femmes de 60 à 64 ans. Quels que soient les efforts entrepris, ces femmes n'entreront pas sur le marché du travail. C'est donc sur les générations suivantes, et principalement sur les femmes les plus jeunes, qu'il faut agir si on veut modifier profondément la participation des femmes, car l'entrée ou le retour sur le marché du travail est d'autant plus difficile que l'inactivité perdure.

Bien que le marché du travail soit plus dynamique en Flandre et permette, au total, à une proportion relativement plus importante de ses habitants d'occuper un emploi rémunéré, l'accès à l'emploi des seniors est relativement identique dans les deux principales régions du pays. Les taux d'emploi des hommes comme des femmes y sont assez proches, soit respectivement 37 p.c. en Flandre et 35 p.c. en Wallonie pour les hommes et 15 et 17 p.c. pour les femmes. Le taux d'emploi des hommes est légèrement plus élevé à Bruxelles, où il atteint 40 p.c., mais c'est pour les femmes que la différence est la plus marquée. Le taux d'emploi féminin y est en effet proche de 30 p.c., atteignant quasiment le double de celui observé dans les deux autres régions du pays.

Graphique 61 - Taux d'emploi des personnes de 55 à 64 ans en Belgique et dans les régions en 2000

(pourcentages)



Source: Eurostat, EFT 2000.

2.4.3 Les régimes de retrait anticipé du marché du travail.

Dans son Rapport 2000, le Conseil Supérieur de l'Emploi avait fait le point sur la situation des plus âgés sur le marché du travail et émis une série de recommandations visant à préserver leur employabilité et à prolonger ainsi leur vie professionnelle. Les implications du vieillissement de la population y étaient abondamment soulignées, de même qu'étaient décrits dans le détail les différents régimes de retrait anticipé du travail qui existent en Belgique. Le but du présent rapport n'est pas de reprendre cette analyse, mais de souligner qu'en matière d'emploi des seniors, des progrès importants doivent encore être enregistrés.

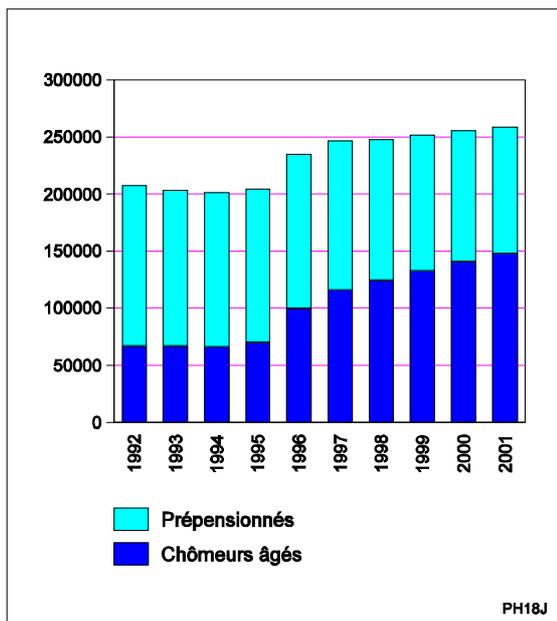
Le caractère insuffisant des mesures mises en œuvre est par ailleurs soulignée dans le Rapport conjoint du Conseil et de la Commission européenne de 2001. Dans les recommandations adressées à la Belgique à la fin de l'année 2000, le Conseil européen encourageait déjà les autorités belges à examiner l'effet dissuasif de la fiscalité et des prestations sur la participation au marché du travail, notamment celle des travailleurs âgés. La recommandation stipulait par ailleurs que *"la Belgique devrait en particulier surveiller les mesures visant à prévenir le départ précoce des travailleurs du marché du travail et envisager de renforcer les mesures dissuasives menées dans ce domaine"*. Dans son évaluation de la politique belge en la matière, le Rapport conjoint de 2001 mentionne que *"bien qu'un paquet de mesures ait été annoncé pour améliorer le taux de participation des travailleurs plus âgés, aucune réforme radicale des systèmes de retraite anticipée ou d'indemnisation des chômeurs plus âgés n'a été envisagée à ce jour. La plupart des mesures visent notamment à favoriser le maintien dans l'emploi des travailleurs âgés et la volonté des employeurs de les garder ou de recruter des demandeurs d'emploi plus âgés, plutôt que de prévoir la réforme des systèmes de préretraite"*. Par conséquent, la recommandation individuelle à la Belgique en matière de vieillissement actif a été réitérée à la fin de l'année 2001.

En Belgique, l'âge légal de la pension s'élevait, en 2000, à 62 ans pour les femmes et à 65 ans pour les hommes. L'âge légal de la pension des femmes est, depuis 1997, en phase d'ajustement progressif de telle sorte qu'en 2009, les femmes comme les hommes devront attendre d'avoir atteint l'âge de 65 ans pour prendre leur pension. Une partie de la population a cependant droit à une pension légale de l'Etat avant l'âge de 65 ans, comme par exemple les gendarmes et les militaires.

En dehors de la retraite légale, il existe différentes modalités de retrait précoce du marché du travail, dont les deux principales sont la prépension conventionnelle et le régime des chômeurs âgés. Parallèlement à ces deux régimes, certaines entreprises proposent ou imposent à leurs travailleurs de prendre leur retraite anticipée sans avoir recours à l'un de ces deux régimes.

La prépension conventionnelle n'est en principe accessible qu'à partir de l'âge de 58 ans, mais il existe de nombreuses dérogations permettant d'abaisser cet âge par convention collective. Le régime des chômeurs âgés touche, lui, les personnes qui, dès 50 ans, comptent plus d'une année de chômage. Introduit en 1985 et assoupli en 1996, ce régime exempt ses bénéficiaires de l'inscription comme demandeur d'emploi et les protège de l'exclusion du chômage pour durée anormalement longue.

Graphique 62 - Les régimes de retrait anticipé en Belgique: perspective historique
(milliers d'unités physiques, moyennes annuelles)



Source: ONEM.

Le nombre de bénéficiaires de la prépension conventionnelle a continuellement augmenté de la moitié des années septante à 1990, date à laquelle ils étaient environ 140.000. Depuis le début des années nonante, plusieurs mesures successives ont compliqué l'accès à la prépension, notamment une augmentation des cotisations patronales dues sur l'indemnité de prépension, l'interdiction de cumul avec un autre travail, un régime fiscal moins intéressant et le relèvement de l'âge minimum. Après une période de quasi-stabilisation, le nombre de bénéficiaires a ainsi rapidement diminué à partir de 1997, de sorte que, en moyenne en 2001, on comptait moins de 110.000 prépensionnés.

Les bénéficiaires de ce régime sont en grande majorité des hommes. Les prépensionnés représentent ainsi 11 p.c. de la population masculine de 50 à 64 ans. Ce pourcentage est encore plus élevé pour les hommes de 60 à 64 ans: plus d'un homme de cet âge sur cinq relève de ce régime. En revanche, 2 p.c. des femmes de 50 à 64 ans seulement sont prépensionnées. Il est évident qu'une partie de la différence de genre s'explique par l'âge plus tardif d'accès à la pension

légale des hommes, mais aussi par le fait que le régime de la prépension a été massivement utilisé pour adoucir les conséquences des restructurations des entreprises industrielles, où les femmes étaient minoritaires. Quelque 66 p.c. des bénéficiaires de la prépension sont domiciliés en Région flamande, soit légèrement plus que la part de la population belge de 50 à 64 ans qui y réside (60 p.c.), et 29 p.c. en Wallonie. C'est à Bruxelles que l'usage de la prépension est le moins répandu: 4 p.c. de la population de 50 à 64 ans à peine sont concernés, contre 7 p.c. en Flandre et 6 p.c. en Wallonie.

Après l'introduction du régime de chômeur âgé en 1985, le nombre des bénéficiaires s'est accru rapidement pour concerner de 70.000 à 75.000 personnes au début des années nonante. A la suite de l'assouplissement de la réglementation en 1996, ce nombre a connu une augmentation substantielle qui perdure encore actuellement. En 2001, en moyenne, près de 150.000 personnes relevaient de ce régime. Ce succès s'explique en partie par le fait qu'il a été (dans certains cas) détourné de son usage primitif, qui était de permettre à des chômeurs âgés de ne plus être obligés de rester disponibles pour le marché du travail. Certains employeurs ont en effet, en toute légalité, utilisé le régime de chômeur âgé pour écarter les travailleurs qui en raison du durcissement des conditions d'accès à la prépension, ne pouvaient en bénéficier (selon le principe de la prépension Canada Dry). A l'heure actuelle, 9 p.c. de la population de 50 à 64 ans relèvent de ce régime. Les femmes sont autant touchées que les hommes, sauf au-delà de 60 ans. Contrairement à la situation observée pour la prépension conventionnelle, c'est dans la Région bruxelloise que l'usage du régime de chômeur âgé est le plus intensif: 11 p.c. de la population y sont concernés, contre 8 p.c. en Wallonie et en Flandre.

Au total, ces deux régimes privent le marché du travail de plus de 20 p.c. des hommes et de 9 p.c. des femmes de 50 à 64 ans. Utilisés pour faciliter les restructurations, ils écartent des hommes et des femmes qui pourraient encore, moyennant une formation, une réduction du temps de travail ou une réaffectation, être utiles sinon à l'entreprise, du moins à la société. Même si une grande partie d'entre eux sont, au départ, de faible qualification, l'expérience accumulée et l'apprentissage sur le tas leur ont sans doute fourni des compétences qui pourraient être valorisées ailleurs.

Tableau 27 - Les régimes de retrait anticipé du marché du travail en Belgique en 2001:
répartition par région, par genre et par classe d'âge
 (unités physiques, moyennes annuelles)

	Belgique (unités)	Bruxelles (en pourcentage du total)	Flandre	Wallonie	Hommes (en pourcentage du total)	Femmes	Bruxelles (en pourcentage de la population correspondante)	Flandre	Wallonie	Hommes (en pourcentage de la population correspondante)	Femmes (en pourcentage de la population correspondante)
Prépensionnés à temps plein											
50-55	7.158	4	52	45	83	17	0	1	1	2	0
55-60	36.919	4	66	30	81	19	3	8	7	12	3
60-65	65.874	5	68	27	92	8	8	14	11	22	2
Total	109.951	5	66	29	88	12	4	7	6	11	2
Chômeurs âgés											
50-55	55.358	10	55	35	46	54	9	8	9	8	9
55-60	62.910	10	61	28	52	48	14	12	11	13	12
60-65	29.651	13	58	29	79	21	9	5	5	9	2
Total	147.919	11	58	31	55	45	11	8	8	9	8
Total											
50-55	62.516	9	55	36	50	50	10	9	10	9	9
55-60	99.829	8	63	29	63	37	18	20	19	24	15
60-65	95.525	8	65	28	88	12	17	19	16	31	5
Total	257.870	8	62	30	69	31	14	15	14	21	9

Source: ONEM, Rapport annuel 2001.

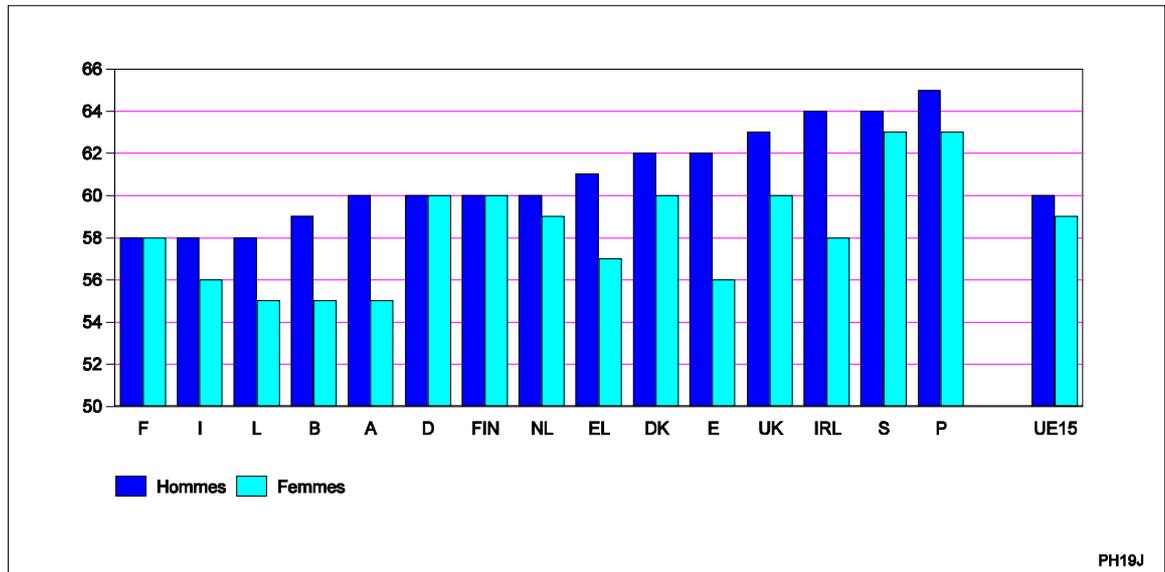
En outre, le recours assidu à ces régimes, qui concernent, ne l'oublions pas, près de 260.000 personnes, contribue à abaisser l'âge effectif de la retraite, même si, dans le même temps, des dispositions sont prises pour élever l'âge légal d'accès à celle-ci, comme c'est le cas en Belgique depuis 1997 pour les femmes.

Dans les pays où l'objectif de taux d'emploi des travailleurs âgés est déjà rencontré, l'âge effectif moyen de départ à la retraite est, pour les hommes, supérieur ou égal à 62 ans et, pour les femmes, supérieur ou égal à 60 ans. En Belgique, en revanche, le départ effectif a lieu en moyenne à 59 ans pour les hommes et à 55 ans pour les femmes, soit respectivement 1 an et 4 ans plus tôt qu'en moyenne dans les Etats membres de l'Union. L'écart est même de 6 ans pour les hommes et de 8 ans pour les femmes par rapport au Portugal, le pays où les travailleurs restent actifs le plus longtemps.

Dans ses conclusions de Barcelone de mars 2002, le Conseil européen soulignait à nouveau qu'"il convient de réduire les incitations individuelles à la retraite anticipée et la mise en place par les entreprises de systèmes de préretraites, et d'intensifier les efforts destinés à offrir aux travailleurs âgés davantage de possibilités de rester sur le marché du travail, par exemple par des formules souples de retraite progressive et en garantissant un véritable accès à l'éducation et à la formation tout au long de la vie". Dans ce but, "il faudrait chercher, d'ici 2010, à augmenter d'environ 5 ans l'âge moyen effectif auquel cesse, dans l'Union européenne, l'activité

professionnelle". Le Conseil prévoit d'ailleurs que les progrès à cet égard seront examinés chaque année avant le Conseil européen de printemps.

Graphique 63 - Âge moyen de la retraite dans l'UE en 2000: ventilation par genre



Source: CE.

¹ Age auquel, dans chaque Etat membre, la participation des travailleurs plus âgés devient inférieure à 50 p.c. du taux d'activité des travailleurs âgés de 30 à 45 ans.

En Belgique, les partenaires sociaux sont conscients des enjeux qui entourent la prolongation de la vie active des seniors, comme en témoigne l'accord interprofessionnel 2000-2001, qui souligne l'importance d'une formation continue tout au long de la vie et encourage le maintien au travail des plus âgés.

Diverses mesures ont été prises pour augmenter les chances d'accès à l'emploi ou de maintien sur le marché du travail des plus âgés. Ainsi, les employeurs qui embauchent des demandeurs d'emploi de plus de 45 ans ont droit à des réductions de cotisations sociales. De tels avantages sont aussi octroyés à ceux qui maintiennent au travail des personnes de plus de 58 ans. Du côté de l'offre de travail, la condition selon laquelle les chômeurs âgés doivent rester disponibles pour le marché du travail, abrogée en 1996, va être réintroduite prochainement pour les nouveaux entrants dans le système. D'importants progrès restent cependant encore nécessaires pour renverser la tendance au retrait des seniors et atteindre les objectifs de Lisbonne, de Stockholm et de Barcelone à l'horizon 2010. En particulier, il faut enclencher un changement d'état d'esprit tel qu'il redeviendra normal de travailler jusqu'à un âge plus avancé, éventuellement dans le cadre de régimes de travail plus souples. Les efforts d'adaptation des mentalités et de l'organisation du travail devront être d'autant plus importants dans notre pays que les employeurs comme les travailleurs trouvent des avantages à ces régimes et que le retrait des travailleurs dès la

cinquantaine est totalement passé dans les mœurs et est considéré par une grande partie de la population comme un acquis social irréversible.

LISTE DES TABLEAUX, GRAPHIQUES ET ENCADRES

Partie I: LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN BELGIQUE EN 2001

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1	Evolution récente de l'emploi.....	I-4
Tableau 2	Offre et demande de travail.....	I-12
Tableau 3	Taux de chômage par niveau d'études et par région.....	I-20

LISTE DES GRAPHIQUES

Graphique 1	Evolution de l'activité économique et de l'emploi.....	I-3
Graphique 2	Taux d'emploi par région, par genre et par catégorie d'âge.....	I-6
Graphique 3	Chômage temporaire.....	I-8
Graphique 4	Taux de travail à temps partiel des salariés.....	I-9
Graphique 5	Composantes cycliques du volume de travail intérimaire et de l'emploi salarié privé.....	I-11
Graphique 6	Evolution des demandeurs d'emploi inoccupés en Belgique.....	I-14
Graphique 7	Insuffisance de main-d'œuvre qualifiée dans l'industrie manufacturière.....	I-16
Graphique 8	Nombre de chômeurs par poste vacant.....	I-17

LISTE DES ENCADRES

Encadré 1	L'intérim, baromètre de l'emploi.....	I-10
Encadré 2	Le chômage, un concept aux définitions multiples et évolutives.....	I-13

Partie II: LA POPULATION INACTIVE EN AGE DE TRAVAILLER

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1	Evolution de la structure de la population en âge de travailler.....	II-4
Tableau 2	Population en âge de travailler et réserve de main-d'œuvre en Belgique et dans l'Union en 2000.....	II-12
Tableau 3	La réserve de main-d'œuvre en Belgique en 2000.....	II-14
Tableau 4	Répartition de la population en âge de travailler par classe d'âge, par genre et par statut socio-économique en 2000.....	II-19
Tableau 5	Répartition de la population de 15 à 24 ans par genre et par statut socio-économique en 2000.....	II-20
Tableau 6	Population de 15 à 24 ans en Belgique en 2000: ventilation selon le statut socio-économique et la région de domicile.....	II-24
Tableau 7	Répartition des jeunes de 15 à 24 ans selon le genre et le statut socio-économique.....	II-25
Tableau 8	Répartition des femmes de 20 à 24 ans selon le statut socio-économique et la nationalité.....	II-28
Tableau 9	Répartition des hommes de 20 à 24 ans selon le statut socio-économique et la nationalité.....	II-28

Tableau 10	Part de l'emploi temporaire et du temps partiel chez les 20-24 ans et les 20-64 ans en emploi en 1990 et en 2000: ventilation selon le genre	II-34
Tableau 11	Statut socio-économique des jeunes âgés de 15 à 19 ans et de 20 à 24 ans non scolarisés.....	II-35
Tableau 12	Répartition des élèves selon les formes d'enseignement	II-40
Tableau 13	Différences de performance entre la Communauté flamande et la Communauté française à l'enquête PISA.....	II-42
Tableau 14	Taux de scolarisation dans les établissements publics et privés en Belgique et dans l'OCDE en 1999: ventilation par niveau d'enseignement et âge.....	II-44
Tableau 15	Répartition de la population de 25 à 44 ans, par genre et par statut socio-économique en Belgique en 2000	II-48
Tableau 16	Répartition de la population de 25 à 44 ans selon le statut socio-économique et le genre en Belgique et dans l'Union européenne	II-51
Tableau 17	Préférences concernant l'aménagement des horaires des personnes de 30 à 44 ans exerçant une activité rémunérée	II-68
Tableau 18	Importance relative du statut de femme au foyer selon la nationalité en Belgique en 2000	II-75
Tableau 19	Désir ou intention de la population en âge de travailler n'exerçant pas un emploi rémunéré	II-77
Tableau 20	Mesure du chômage dans les EFT en Belgique en 2000.....	II-90
Tableau 21	Les chômeurs non demandeurs d'emploi en Belgique en 2000.....	II-91
Tableau 22	Répartition de la population de 45 à 54 ans, par genre et par statut socio-économique en 2000	II-98
Tableau 23	Caractéristiques de la population féminine de 45 à 54 ans	II-107
Tableau 24	Quelques caractéristiques des retraités de 45 à 54 ans en Belgique en 2000.....	II-113
Tableau 25	Préférences concernant l'aménagement des horaires des personnes de 45 à 64 ans exerçant une activité rémunérée	II-117
Tableau 26	Répartition de la population de 55 à 64 ans par genre et par statut socio-économique en Belgique en 2000	II-118
Tableau 27	Les régimes de retrait anticipé du marché du travail en Belgique en 2001: répartition par région, par genre et par classe d'âge.....	II-128

LISTE DES GRAPHIQUES

Graphique 1	Population sans emploi et désir de travailler en 2000 en Belgique et dans l'UE	II-13
Graphique 2	Répartition de la réserve de main-d'œuvre au sens strict par classe d'âge en Belgique en 2000	II-15
Graphique 3	Population de 15 à 24 ans en Belgique en 2000: ventilation selon le statut socio-économique et le genre	II-22
Graphique 4	Répartition des jeunes de 20 à 24 ans entre population active et inactive en Belgique en 2000	II-25
Graphique 5	Statut socio-économique des jeunes de 20 à 24 ans en Belgique en 2000: ventilation selon la nationalité	II-27
Graphique 6	Estimation du nombre d'années passées en formation, en activité et en inactivité des 15-29 ans en Belgique: évolution entre 1985 et 1999	II-30

Graphique 7	Estimation du nombre d'années passées en formation, en activité et en inactivité pour un jeune âgé de 15 ans en 1999.....	II-31
Graphique 8	Evolution du travail temporaire et à temps partiel chez les jeunes de 20 à 24 ans et dans la population de 20 à 64 ans en emploi.....	II-33
Graphique 9	Proportion des peu qualifiés parmi les jeunes de 15 à 24 ans non scolarisés: ventilation selon le statut socio-économique et le genre	II-35
Graphique 10	Statut socio-économique des peu qualifiés de 20-24 ans non scolarisés: ventilation selon le genre	II-36
Graphique 11	Raisons du départ de l'emploi précédent (pour les demandeurs d'emploi qui ont déjà travaillé).....	II-37
Graphique 12	Evolution des effectifs de l'enseignement supérieur en Belgique	II-45
Graphique 13	Proportion des jeunes de 20 à 24 ans qui ont un ou plusieurs enfants à charge (parmi les personnes de référence et les cohabitants): ventilation selon le statut socio-économique et le genre	II-47
Graphique 14	Répartition de la population par classe d'âge en Belgique au 1 ^{er} janvier 2001.....	II-50
Graphique 15	Taux d'emploi des personnes de 25 à 44 ans dans les pays de l'Union européenne en 2000.....	II-52
Graphique 16	Taux d'emploi des hommes et des femmes de 25 à 44 ans en Belgique, en Suède, au Danemark et dans l'Union en 2000	II-54
Graphique 17	Répartition de la population de 25 à 44 ans par genre, par classe d'âge et par statut socio-économique en Belgique en 2000.....	II-56
Graphique 18	Taux d'emploi de la population de 25 à 64 ans en Belgique en 2000: ventilation par tranche d'âge et niveau de qualification	II-58
Graphique 19	Recherche d'emploi et inactivité de la population de 25 à 44 ans en Belgique en 2000	II-59
Graphique 20	Recherche d'emploi de la population de 25 à 44 ans en Belgique en 2000: ventilation régionale par genre et par région de domicile	II-60
Graphique 21	Taux d'emploi des femmes et maternité en Belgique en 2000	II-62
Graphique 22	Taux d'emploi des femmes de 25 à 34 ans en Belgique en 2000: ventilation selon la région et la présence ou l'absence d'enfant(s) à charge	II-63
Graphique 23	Taux d'emploi des femmes ayant à charge des enfants de moins de 6 ans en Belgique en 2000: ventilation par âge et niveau de qualification	II-64
Graphique 24	Taux de participation au marché du travail des femmes de 25 à 44 ans en Belgique en 2000: ventilation selon la présence ou l'absence d'enfants à charge.....	II-65
Graphique 25	Dépendance financière au marché du travail et charge de famille des femmes de 25 à 44 ans.....	II-70
Graphique 26	Les inactifs de 25 à 44 ans en Belgique en 2000: ventilation selon le statut déclaré	II-71
Graphique 27	Transition sur le marché du travail en Belgique: statut socio-économique, en 2000, des personnes inactives en 1999.....	II-72
Graphique 28	Importance relative du statut de femme au foyer selon le niveau de qualification et l'âge en Belgique en 2000.....	II-73
Graphique 29	Les femmes au foyer de 25 à 44 ans en Belgique en 2000: ventilation selon le niveau de qualification et l'expérience professionnelle antérieure	II-74
Graphique 30	Importance relative du statut de femme au foyer parmi les femmes de 25 à 44 ans: ventilation selon la présence ou l'absence	

	d'enfants à charge en Belgique en 2000	II-74
Graphique 31	Situation professionnelle et intention ou désir de travailler des hommes et des femmes en âge de travailler	II-77
Graphique 32	Préférences en matière de statut professionnel	II-80
Graphique 33	Préférences en matière de travail à domicile/ à l'extérieur	II-81
Graphique 34	Importance relative du travail à domicile en Belgique et dans l'Union en 2000	II-82
Graphique 35	Durée hebdomadaire de travail observée et souhaitée des travailleurs salariés	II-85
Graphique 36	Horaires de travail, réels et souhaités, des personnes occupées	II-87
Graphique 37	Préférence en matière de régime de travail	II-88
Graphique 38	Préférences pour l'avenir, en matière d'horaires de travail, des personnes travaillant actuellement et des personnes souhaitant travailler ou retravailler	II-88
Graphique 39	Chômeurs non demandeurs d'emploi en 2000: ventilation par groupe d'âge et par région	II-92
Graphique 40	Importance relative des chômeurs non demandeurs d'emploi: ventilation par groupe d'âge et par genre	II-93
Graphique 41	Chômeurs âgés en 2001: ventilation par genre	II-94
Graphique 42	Chômeurs non demandeurs d'emploi en 2000: ventilation par genre et niveau de qualification	II-94
Graphique 43	Chômeurs non demandeurs d'emploi en 2000: ventilation par groupe d'âge et expérience de travail	II-95
Graphique 44	Chômeurs non demandeurs d'emploi en 2000: raisons de l'absence de recherche d'emploi	II-96
Graphique 45	Taux d'emploi des personnes de 45 à 54 ans en Belgique et dans l'Union européenne en 2000	II-101
Graphique 46	Evolution du taux d'emploi des personnes de 45 à 54 ans en Belgique et dans l'Union européenne	II-102
Graphique 47	Population de 45 à 54 ans en Belgique en 2000: ventilation selon le statut socio-économique	II-104
Graphique 48	Taux d'emploi des hommes et des femmes de 25 à 64 ans par tranche d'âge en Belgique en 2000	II-105
Graphique 49	Taux d'emploi des femmes: ventilation par groupe d'âge et selon la charge de famille	II-106
Graphique 50	Les femmes de 45 à 54 ans: ventilation selon la présence ou l'absence d'enfant dans le foyer et le niveau de qualification	II-108
Graphique 51	Population féminine totale et population féminine occupée de 45 à 54 ans en Belgique en 2000: ventilation selon la présence ou l'absence d'enfant dans le foyer et le niveau de qualification	II-109
Graphique 52	Accès des travailleurs à la formation en Belgique en 2000: ventilation selon le niveau de qualification	II-110
Graphique 53	Type de formation suivie par les travailleurs en Belgique en 2000	II-111
Graphique 54	Accès à la formation des personnes de 25 à 64 ans en Belgique en 2000: ventilation selon le statut socio-économique	II-112
Graphique 55	Régimes d'allégement des prestations de carrière professionnelle en 2001 en Belgique: ventilation par régime, par genre et par tranche d'âge	II-115
Graphique 56	Taux d'emploi des personnes de 55 à 64 ans en Belgique et dans l'Union en 2000	II-119
Graphique 57	Taux d'emploi des personnes de 55 à 64 ans dans les pays de l'Union européenne en 2000: ventilation selon le genre	II-120

Graphique 58	Taux d'emploi des femmes en Belgique et en Suède en 2000: ventilation par classe d'âge.....	II-121
Graphique 59	Taux d'emploi des personnes de 55 à 64 ans en Belgique et dans l'Union européenne: évolution historique	II-122
Graphique 60	Population de 55 à 64 ans en Belgique en 2000: ventilation selon le statut socio-économique.....	II-123
Graphique 61	Taux d'emploi des personnes de 55 à 64 ans en Belgique et dans les régions en 2000.....	II-124
Graphique 62	Les régimes de retrait anticipé en Belgique: perspective historique	II-126
Graphique 63	Age moyen de la retraite par genre dans l'UE en 2000: ventilation par genre.....	II-129

LISTE DES ENCADRES

Encadré 1	Quelques définitions.....	II-5
-----------	---------------------------	------

BIBLIOGRAPHIE

Partie 1: Le marché du travail en Belgique en 2001

- Banque Centrale Européenne (2002), *Bulletin mensuel de la BCE*, février.
- Banque Nationale de Belgique (2002), *Rapport 2001*, Bruxelles.
- L'Horty Y. et Thibault F. (1998), "Le chômage d'équilibre, de quoi parlons-nous?", *Revue française d'économie*, vol. XIII, n°4.
- Office National de l'Emploi (2002), *Rapport annuel 2001*, Bruxelles.
- Peeters A. (1999), "Interim Employment and a Leading Indicator for the Belgian Labour Market", *Cahiers économiques de Bruxelles*, n°163.
- SD Worx (2002), *Statistisch jaarrapport arbeidsverzuim*, Antwerpen.
- Van Haeperen B. (2001), "Pénuries de main-d'oeuvre et autres tensions sur le marché du travail : quelques balises théoriques", *Analyses économiques et prévisions*, septembre.

Partie 2: La population inactive en âge de travailler

- Atkinson J. (date inconnue), *Scénarios d'emploi et participation au marché du travail*, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Dublin, publication électronique sur www.eiro.eurofound.eu.int.
- Bielenski H. (1999), *Employment Options of the Future: High Demand for New Jobs in Europe (High Interest in New-standard Work-Forms)*, European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions, Dublin.
- Bielenski H., Dosch G. and Wagner A. (date inconnue), *Employment Options for the Future: Actual and Preferred Working hours: a comparison of 16 European Countries*, European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions, Dublin, publication électronique sur www.eiro.eurofound.eu.int.
- Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (1997), *La discrimination à l'embauche en raison de l'origine étrangère*, Services fédéraux des affaires scientifiques, techniques et culturelles, Bruxelles.
- Commission des Communautés Européennes (2002), *Vers l'accroissement de la participation au marché du travail et la promotion du vieillissement actif*, Luxembourg.
- Communauté flamande (2001), *Schooljaar 2000-2001*, Statistisch jaarboek van het Vlaams onderwijs.
- Communauté française (2001), *Effectifs scolaires de plein exercice 2000-2001*, Statistiques rapides.
- Communauté française (2002), *Mieux connaître le travail de la CCPQ*, publication électronique sur <http://www.agers.cfwb.be/pedag/textes/ccpq/present.htm>.
- Communauté germanophone (2002), *Schuljahr 2001-2002*, Statistisches Jahrbuch der Deutschsprachigen Gemeinschaft.

- Conseil de l'éducation et de la formation (2002), *Avis n°77. Evaluation de la maîtrise des compétences des élèves. A propos du Programme international de l'OCDE pour le suivi des acquis des élèves de 15 ans (PISA 2000)*, Bruxelles, 1^{er} mars.
- Conseil européen de Barcelone (2002), *Conclusions de la présidence*, 15 et 16 mars.
- Conseil supérieur de l'emploi (2002), *Avis concernant la politique belge de l'emploi dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi*, Bruxelles, mars.
- Demeuse M. et Monseur C. (1999), "Analyse critique des mécanismes déterminant l'attribution des moyens destinés à la politique de discrimination positive en Communauté française de Belgique", in *L'évaluation des politiques d'éducation*, Actes du XIIIe Colloque de l'ADMEE Europe.
- Dunne M. (2001), "Les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur", *Statistiques en bref*, Eurostat, Thème 3, 18/2001.
- European Commission (2002), *Measuring Time-Related Underemployment and The Labour Reserve*, Luxembourg.
- Eurostat (1998), *Enquête communautaire sur les forces de travail, méthodes et définitions*, Luxembourg.
- Eurostat (2002), *Complementary Indicators on the Labour Reserve and Time-related Underemployment*, Luxembourg.
- Fagan C. et Warren T. (2001), *Gender, Employment and Working Time Preferences in Europe*, European Foundation for the Improvement of Living and Working conditions, Dublin, publication électronique sur www.eiro.eurofound.eu.int.
- Fondation Roi Baudouin (2000), *Travail et Non-Travail: Vers une pleine participation*, De Boeck-Université, Bruxelles.
- Institut National de Statistiques (2001), *Emploi et chômage. Enquête sur les forces de travail 2000*, Bruxelles.
- J.C.D.W. (2002), "Le temps plein jusqu'à la retraite aurait-il vécu?", *L'Echo*, 28 février.
- Lilja R. et Hämäläinen U. (date inconnue), *Les préférences en matière de temps de travail aux différents stades de la vie*, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Dublin, publication électronique sur www.eiro.eurofound.eu.int.
- Nonneman W. and Cortens I. (1997), "A note on the rate of return to investment in education in Belgium", *Applied economics letters*, n°4, pp. 167-171.
- OCDE (1996), *Regards sur l'éducation. Analyse*, Paris.
- OCDE (1998), *Regards sur l'éducation. Les indicateurs de l'OCDE*, Paris.
- OCDE (2001), *Connaissances et compétences: des atouts pour la vie. Premiers résultats du programme international de l'OCDE pour le suivi des acquis des élèves (PISA) 2000*, Paris.
- OCDE (2001), *Petite enfance, grands défis: Education et structures d'accueil*, Paris.
- OCDE (2001), *Regards sur l'éducation. Les indicateurs de l'OCDE*, Paris.
- ONEM (2001), *Rapport annuel*, Bruxelles.
- Thiéry F., Zachary M.-D., de Villé P. et Vandenberghe V. (1999), "Enseignement initial: les enjeux du développement de l'enseignement supérieur sur fond de crise de l'enseignement secondaire qualifiant", in *Des idées et des hommes. Pour construire l'avenir de la Wallonie et de Bruxelles*, Academia Bruylant, Louvain-la-Neuve, pp. 265-284.

Vandenbroucke F. (2000), "L'Europe sociale après la Présidence portugaise: les défis à court terme", *Revue belge de sécurité sociale*, 3^{ème} trimestre.

Zachary M.-D. et Vandenberghe V. (2002), "L'école et son environnement: pressions concurrentielles et stratégies de positionnement", in *Les écoles de l'enseignement secondaire et leurs enseignants*, Maroy C. (Ed.), De Boeck, Bruxelles (à paraître).

PARTIE I

LE MARCHE DU TRAVAIL EN BELGIQUE EN 2001

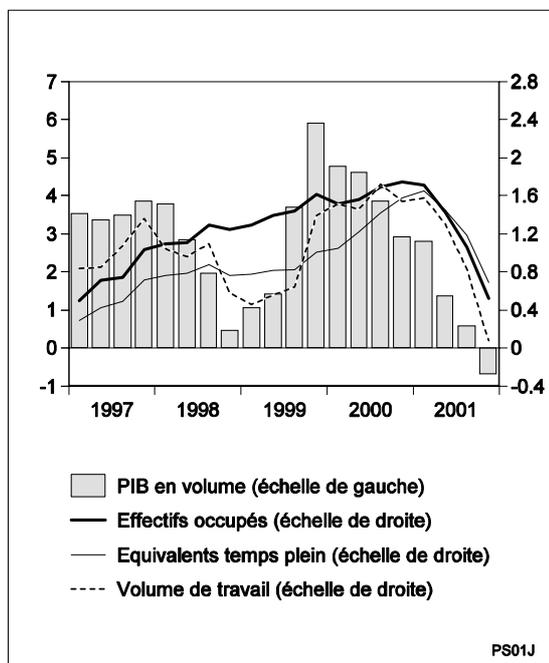
1. EVOLUTION DE L'EMPLOI

1.1 Effectifs occupés

Après une progression exceptionnelle en 2000, la hausse de l'emploi s'est poursuivie à un rythme soutenu pendant la première partie de 2001 : l'accroissement des effectifs à un an d'intervalle s'est élevé à 1,7 p.c. au cours du premier trimestre et 1,5 p.c. pendant le deuxième. Réagissant avec retard à l'évolution de l'activité économique, la progression de l'emploi n'a commencé à ralentir sensiblement qu'à partir du second semestre : sa croissance sur une base annuelle est revenue à 1,1 p.c. au troisième trimestre, pour atteindre au quatrième trimestre son niveau le plus faible en cinq ans, soit 0,5 p.c. Sous l'effet des bons résultats enregistrés au premier semestre, les effectifs se sont toutefois accrus à la cadence remarquable de 1,2 p.c. en moyenne en 2001, contre 1,6 p.c. en 2000.

Graphique 1 - Evolution de l'activité économique et de l'emploi

(moyennes trimestrielles, pourcentages de variation à un an d'intervalle)



Sources: ICN, INS, MET, ONEM, BNB.

Exprimée en nombre de personnes occupées, cette variation s'est traduite par 46.000 créations nettes d'emplois, contre 62.000 l'année précédente. Cette hausse est intégralement attribuable à

l'évolution du nombre de salariés, le nombre d'indépendants ayant à nouveau légèrement reculé en 2001. Parmi les salariés, le secteur privé a enregistré une progression plus forte que le secteur public. Les branches d'activité ont diversement contribué à la hausse de l'emploi salarié privé. Au cours de l'année sous revue, 37.000 nouveaux emplois ont été créés dans les services, qui représentent déjà la majorité de l'emploi salarié, contre 4.000 dans l'industrie et 3.000 dans la construction. L'agriculture a, pour sa part, enregistré en 2001 une très légère baisse de ses effectifs salariés.

Tableau 1 - Evolution récente de l'emploi

(moyennes annuelles, variations en milliers de personnes à un an d'intervalle, sauf mention contraire)

	1997	1998	1999	2000	2001	Niveau en 2001
Emploi national	29	46	54	62	46	4.017
Travailleurs frontaliers	1	1	-1	0	0	52
Emploi intérieur	28	45	55	62	46	3.964
Indépendants	-3	-7	-5	-2	-4	682
Salariés	31	52	59	64	50	3.283
Secteur public	5	10	12	13	7	736
Secteur privé	26	42	47	52	43	2.547
Agriculture	-1	2	0	0	-1	21
Industrie	-11	2	-5	2	4	657
Construction	-1	1	5	6	3	189
Services	39	36	47	45	37	1.678

Sources: ICN, MET.

Depuis le sommet européen de Lisbonne, le taux d'emploi constitue un indicateur privilégié pour évaluer les performances du marché du travail des pays membres de l'Union européenne (UE). Lors de cette réunion, en effet, le Conseil européen a formulé l'objectif d'un taux d'emploi de 70 p.c. à l'horizon 2010 pour l'ensemble de l'UE. Cet indicateur correspond au niveau de l'emploi rapporté au nombre de personnes de 15 à 64 ans, qui forment la population en âge de travailler. La statistique du taux d'emploi est élaborée à partir des données recueillies auprès d'un échantillon dans le cadre de L'Enquête continue sur les Forces de Travail (EFT). Une estimation provisoire pour les trois premiers trimestres indique que, en 2001, le taux d'emploi en Belgique s'est élevé à 59,9 p.c. Il s'agit d'un léger recul par rapport à sa valeur atteinte l'année précédente, soit 60,5 p.c., alors que l'UE dans son ensemble enregistrerait un taux d'emploi de 63,3 p.c.¹

¹ Le taux d'emploi exprimé en équivalent temps plein (57,4 p.c. en 2000) est en revanche plus proche de la moyenne européenne (57,9 p.c.). L'écart entre les deux concepts de taux d'emploi, plus faible en Belgique que dans l'UE, trouve une explication partielle dans la législation sur le temps de travail. En Belgique, celle-ci impose une durée minimum de travail pour les personnes occupées à temps partiel, ce qui n'est pas nécessairement le cas à l'étranger.

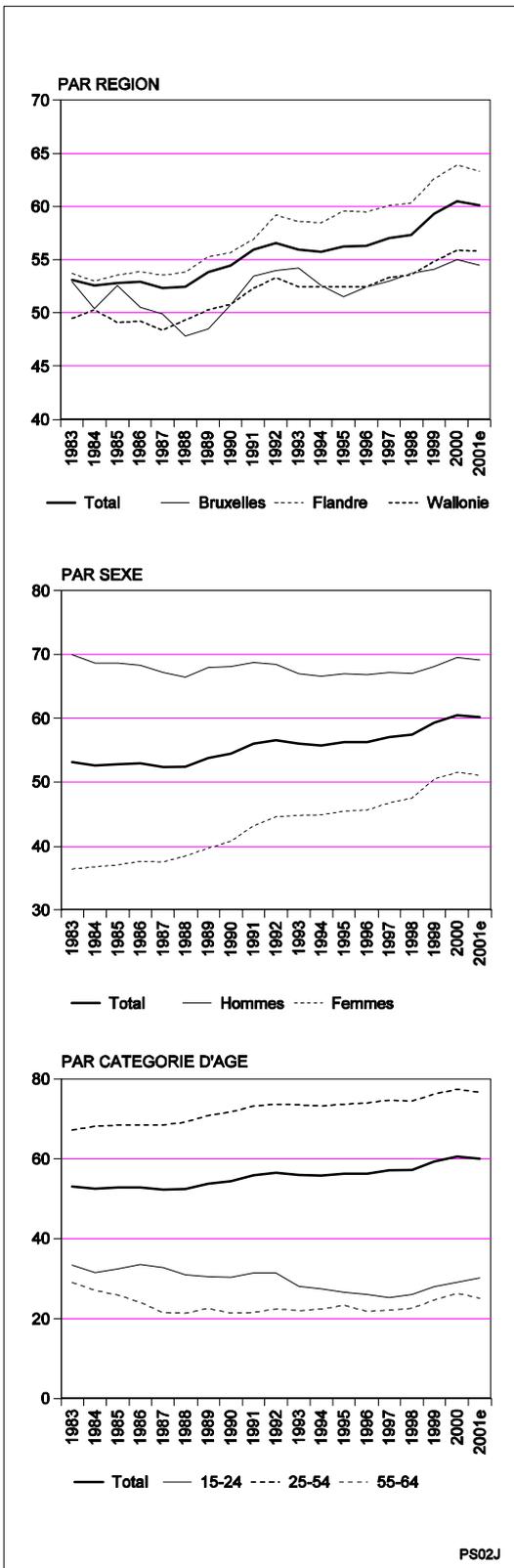
Ce tassement, qui s'est produit après plusieurs années de progression ininterrompue, est en contradiction avec la hausse de l'emploi qui apparaît dans les comptes nationaux présentés ci-dessus. Les statistiques de l'emploi publiées par l'ICN pour l'année 2001 sont certes encore provisoires². Il semblerait toutefois que la divergence entre les concepts soit due en grande partie à un changement apporté par Eurostat au classement des personnes participant à l'enquête. Désormais, celles qui, au moment du sondage, sont en interruption de carrière pour une durée supérieure à trois mois, ne sont plus considérées comme occupées; elles sont comptabilisées parmi les inactifs. Un calcul rapide indique que, sans cette modification méthodologique, le taux d'emploi serait globalement resté inchangé entre 2000 et 2001. Sur le plan régional, les taux d'emploi flamand, wallon et bruxellois se montaient à respectivement 63,3 p.c., 55,8 p.c. et 54,5 p.c.

La rupture de série introduite par cette nouvelle méthodologie est encore plus nette pour le taux d'emploi féminin, car elle met un terme apparent à une croissance ininterrompue depuis l'introduction des EFT en 1983. En 2001, les femmes occupées ne représentaient encore que 51 p.c. de la population féminine âgée de 15 à 64 ans, soit un niveau très éloigné de l'objectif spécifique de taux d'emploi de 60 p.c. pour 2010 fixé à Lisbonne.

Le taux d'emploi de la tranche d'âge des personnes de 55 à 64 ans, pour laquelle l'objectif introduit lors du sommet de Stockholm en 2001 a été fixé à 50 p.c., a atteint 25,1 p.c. au cours de l'année sous revue. La population de 15 à 24 ans représente le seul groupe dont le taux d'emploi aurait augmenté entre 2000 et 2001. Les jeunes sont effectivement peu concernés par le biais statistique qui affecte la mesure du taux d'emploi pour l'année sous revue. En outre, une meilleure prise en compte du travail des étudiants dans l'EFT pourrait expliquer une partie de la hausse observée. Il serait en tout cas prématuré de déceler dans cet accroissement l'effet bénéfique des conventions de premier emploi. Selon une première évaluation de la mesure, publiée en juin 2001, 42.000 conventions étaient alors en cours; au mois d'avril 2002, on n'en dénombrait plus que 32.000.

² Les statistiques définitives de l'emploi pour 2001 ne seront publiées qu'au mois d'octobre 2002, dans le cadre d'un profond remaniement visant à rapprocher les deux sources existantes que constituent les données administratives et les données de l'EFT.

Graphique 2 - Taux d'emploi par région, par genre et par catégorie d'âge
(Pourcentages)



Sources: Eurostat, INS.

1.2 L'emploi et la conjoncture

1.2.1 Activité économique et volume de travail

Comme on l'a montré plus haut, les effectifs ne s'adaptent à la conjoncture économique qu'après un certain délai. L'activité économique accomplie au cours d'une certaine période implique, étant donné le niveau de la productivité horaire, la mise en œuvre d'une quantité déterminée d'heures de travail, appelée volume de travail. En 2001, la croissance de l'activité, limitée à 1 p.c., aurait entraîné une hausse similaire du volume de travail, s'accompagnant d'une stabilisation de la productivité apparente du travail. De multiples instruments permettent aux entreprises de réaliser l'ajustement du volume de travail aux débouchés. Certains affectent le temps de travail individuel, d'autres les caractéristiques des contrats, d'autres encore le niveau des effectifs. L'évolution récente de ces formes variées de flexibilité fait l'objet des sections qui suivent.

1.2.2 Durée du travail

Le volume de travail peut être exprimé comme un nombre d'équivalents temps plein ayant chacun fourni un certain nombre d'heures de travail. La durée conventionnelle moyenne du travail des salariés du secteur privé a légèrement diminué en 2001. Corrigée pour annuler les effets de calendrier - l'année 2000, bissextile, comportant un jour ouvrable de plus - elle est passée de 1.714 heures à 1.712 heures en 2001. Le temps de travail déterminé par convention collective ne correspond cependant pas à la durée effectivement prestée, dans la mesure où les heures supplémentaires, les absences du travail ou le nombre de jours de chômage temporaire ne sont pas pris en compte.

Peu d'éléments permettent d'esquisser l'évolution des heures supplémentaires, rémunérées ou non. L'absentéisme sous toutes ses formes (grossesse, maladie, accident du travail, grève, etc.) aurait pour sa part très légèrement augmenté en 2001. Selon une enquête récente, le salarié belge aurait totalisé en moyenne six jours d'absence sur 100 jours contractuels de travail³.

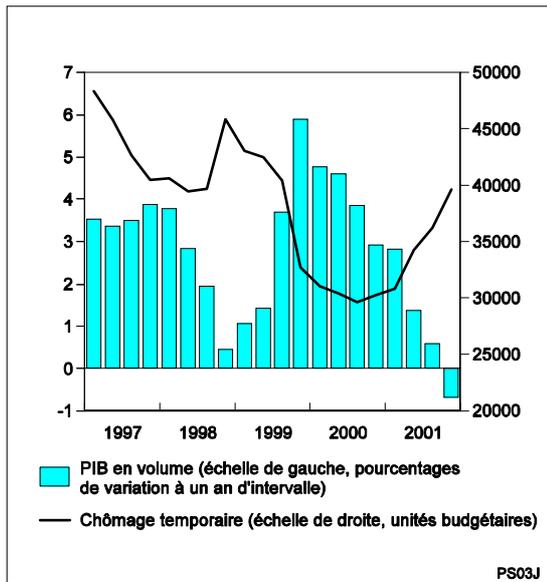
Le chômage temporaire pour raisons économiques, climatiques ou autres fait quant à lui l'objet d'un suivi minutieux par l'ONEM, chargé d'indemniser les travailleurs dans cette situation. Les jours d'absence ainsi totalisés au cours de l'année sous revue affichent une hausse de quelque 16 p.c. par rapport à l'année précédente, conséquence immédiate de la détérioration du climat conjoncturel. En période de haute conjoncture, comme ce fut le cas en 2000 par exemple, le

³ SD Worx (2002), *Statistisch jaarrapport arbeidsverzuim*.

chômage temporaire est faible. En revanche, lorsque la croissance de l'activité décélère, les entreprises dont les commandes baissent peuvent recourir à cette formule pour ralentir leur rythme de production de manière flexible, sans avoir à licencier du personnel temporairement excédentaire qu'il faudrait réembaucher lorsque les affaires reprennent.

Graphique 3 - Chômage temporaire

(moyennes trimestrielles corrigées des effets saisonniers)



Sources: ICN, ONEM.

1.2.3 Travail à temps partiel

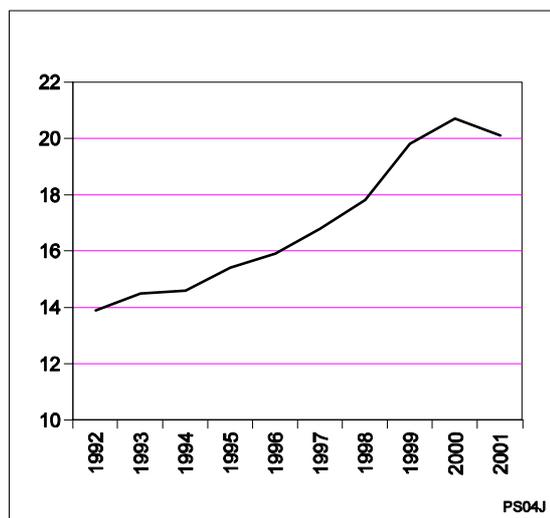
Depuis le début des années quatre-vingt, la proportion des personnes occupées à temps partiel n'a cessé d'augmenter. Récemment, le rythme de croissance du temps partiel semblait même s'accélérer⁴. En conséquence, l'emploi exprimé en nombre de personnes progressait régulièrement plus vite que le nombre d'équivalents temps plein. En 2001, cependant, la croissance de l'emploi exprimé en équivalents temps plein aurait été légèrement supérieure à celle du nombre des effectifs occupés. La proportion de travailleurs occupés à temps partiel aurait en effet marqué le pas en 2001, si l'on se réfère aux résultats encore partiels de l'EFT qui indiquent un recul sensible du taux de travail à temps partiel entre le deuxième trimestre de 2000 et celui de 2001. Ce taux représente désormais un cinquième de la population active salariée, contre 20,7 p.c. en 2000. Cette interruption de l'évolution du temps partiel pourrait être liée au contexte de surchauffe conjoncturelle observé jusqu'à l'année 2000, se répercutant encore avec retard sur le marché du

⁴ On ne peut toutefois exclure que cette observation, basée sur les résultats de l'EFT, ne soit biaisée par le fait que cette source statistique est non seulement devenue permanente à partir de 1999 mais a aussi été sensiblement revue à cette occasion.

travail. Les besoins plus pressants de main-d'œuvre auront augmenté le pouvoir de négociation des travailleurs désireux d'être occupés à plein temps, rencontrant dans le même temps les préoccupations des employeurs confrontés à des pénuries.

Graphique 4 - Taux de travail à temps partiel des salariés

(données au deuxième trimestre, pourcentages de l'emploi salarié)



Source: Eurostat.

1.2.4 Travail temporaire

Globalement, une partie de l'ajustement du volume de travail aux fluctuations conjoncturelles est réalisée par l'adaptation du temps de travail au moyen des mécanismes présentés plus haut, tandis que le solde s'explique par des changements dans le niveau de l'emploi.

Pourtant, comme on l'a montré, l'évolution globale des effectifs ne réagit aux fluctuations économiques qu'avec un retard de plusieurs mois. En effet, l'emploi ne peut être ajusté instantanément, à la hausse comme à la baisse. Les procédures d'embauche et de licenciement sont coûteuses et prennent du temps. Pour accélérer l'adaptation du niveau des ressources humaines au contexte conjoncturel, les contrats temporaires sont de plus en plus utilisés par les entreprises. Qu'il s'agisse de contrats à durée déterminée ou de missions d'intérim, ils constituent une alternative souple aux contrats permanents jugés plus contraignants par les employeurs. Il arrive aussi que certains candidats à l'embauche préfèrent opter pour ce type de contrats, qui permettent aux deux parties de se jauger mutuellement avant de s'engager davantage. Mais la majorité des travailleurs préfèrent des contrats moins précaires. Ainsi, les résultats pour 2001 de l'EFT indiquent que 81 p.c. des salariés occupés sous contrat temporaire le sont faute d'avoir trouvé un emploi à durée indéterminée.

En cas de reprise économique, le recrutement de personnel sous contrat temporaire, qu'il s'agisse de contrats à durée déterminée ou de contrats d'intérim, précède l'embauche de salariés permanents. Le travail intérimaire, en raison de sa souplesse, réagit en premier lieu. De manière symétrique, en cas de retournement conjoncturel, le recul des embauches affecte d'abord les salariés temporaires, dont le contrat n'est pas renouvelé. Ainsi, le ralentissement de l'activité économique observé tout au long de l'année 2001 s'est traduit par une baisse de 6 p.c. du nombre d'heures prestées par les travailleurs intérimaires. Le nombre total de personnes sous contrat temporaire, rapporté à l'ensemble des salariés, représentait pour sa part 8,8 p.c. en 2001, contre 9 p.c. en 2000.

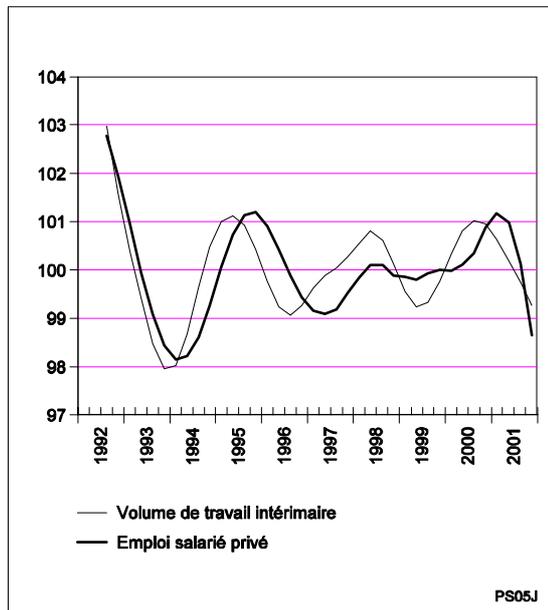
L'intérim, baromètre de l'emploi

Les tendances observées dans l'évolution des régimes de travail à durée limitée permettent d'anticiper l'évolution à très court terme de l'emploi total. C'est particulièrement le cas du travail intérimaire. Il est dès lors intéressant d'étudier dans quelle mesure l'intérim constitue un indicateur avancé de l'évolution future de l'emploi. A cette fin, deux séries chronologiques ont été choisies : le total des heures prestées par les travailleurs sous contrat d'intérim - soit leur volume de travail - et le niveau des effectifs salariés occupés dans le secteur privé. Afin d'identifier les composantes cycliques respectives, il convient en premier lieu d'éliminer de chacune des deux séries statistiques les composantes saisonnière, irrégulière et tendancielle⁵, afin de pouvoir comparer l'évolution des cycles des deux variables.

⁵ Dans cette analyse, les effets saisonniers ont été éliminés au moyen du programme TramoSeats. Le facteur irrégulier est ensuite lissé à l'aide d'une moyenne mobile calculée sur trois périodes. Enfin, la composante tendancielle est dérivée par l'application du filtre d'Hodrick-Prescott avant d'être à son tour supprimée. Ne subsiste alors que la composante cyclique de chaque série, laquelle est normalisée pour que chacune possède la même moyenne et le même écart-type. Cette procédure est inspirée de celle développée dans Peeters, A. (1999), "Interim Employment and a Leading Indicator for the Belgian Labour Market", *Cahiers économiques de Bruxelles*, n°163.

Graphique 5 - Composantes cycliques du volume de travail intérimaire et de l'emploi salarié privé

(moyenne = 100)



Sources: Federgon, ICN, BNB.

L'observation des deux séries présentées sous forme graphique révèle une grande similitude de profil. De plus, il apparaît que les points de retournement du cycle de l'intérim devancent généralement ceux de la composante cyclique de l'emploi, avec un délai variable cependant. Les résultats d'une analyse des corrélations entre les composantes cycliques respectives de l'intérim et de l'emploi salarié privé confirment l'existence d'un lien entre ces deux variables au cours de la période d'observation (1992-2001). Le coefficient de corrélation atteint sa valeur maximale pour un décalage moyen d'un trimestre⁶ : près de 88 p.c. Une telle corrélation permet d'affirmer que le nombre d'heures prestées par les travailleurs sous contrat d'intérim constitue bien un indicateur avancé des développements de l'emploi à très court terme.

2. APERÇU DES TENSIONS AFFECTANT LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Cette section est consacrée à l'analyse des tensions qui, en 2001, ont continué d'affecter tant l'offre que la demande sur le marché belge du travail. Leurs évolutions respectives sont ici synthétisées.

⁶ Un décalage de six mois permet d'atteindre une corrélation presque aussi élevée.

Tableau 2 - Offre et demande de travail

(moyennes annuelles, variations en milliers de personnes à un an d'intervalle, sauf mention contraire)

	1997	1998	1999	2000	2001	Niveau en 2001
Population en âge de travailler*	3	3	6	6	34	6.755
Population active	11	17	20	29	44	4.486
Chômage	-18	-29	-33	-33	-2	470
<i>p.m. Taux de chômage harmonisé (p.c. de la population active)</i>	<i>9,2</i>	<i>9,3</i>	<i>8,6</i>	<i>6,9</i>	<i>6,6</i>	
Postes vacants	3	12	8	9	-7	46

Sources: Eurostat, FOREM, ICN, INS, MET, ONEM, ORBEM, VDAB, BNB.

* La variation et le niveau présentés pour l'année 2001 sont des estimations.

2.1 Offre de travail et chômage

Entre 2000 et 2001, la population active a enregistré un accroissement notable de 44.000 unités. Cette hausse s'explique aisément. En effet, la population active correspond à la proportion des personnes en âge de travailler qui offrent effectivement ou souhaiteraient offrir leurs services sur le marché du travail. Or, la population d'âge actif s'est substantiellement accrue en 2001, en partie à la suite de la régularisation de personnes immigrées dites "sans-papiers".

Le chômage, qui constitue la partie de l'offre de travail non rencontrée par les besoins en main-d'œuvre des entreprises, a très faiblement reculé l'année dernière, de 2.000 unités environ en moyenne annuelle. Cette légère baisse masque toutefois quelque peu le retournement qui s'est opéré dans le courant de l'année sous revue. Dès le mois de septembre en effet, le nombre de sans-emploi est reparti à la hausse sur une base annuelle, après cinq années de déclin ininterrompu. Ce mouvement coïncide avec la décélération de l'emploi consécutive au ralentissement économique.

En 2001, le taux de chômage harmonisé représentait 6,6 p.c. de la population active de Belgique, contre 6,9 p.c. en 2000. C'est la diminution du chômage chez les femmes, qui est revenu de 8,5 p.c. à 7,4 p.c. de la population active, qui est responsable de la baisse observée au niveau global. Le chômage masculin, quant à lui, s'est accru, passant de 5,7 p.c. en 2000 à 6 p.c. pour l'année sous revue. Plus préoccupante est la proportion croissante de chômeurs de moins de 25 ans, qui s'élevait en 2001 à 17,6 p.c. de la population active de cette catégorie d'âge, contre 17 p.c.

l'année d'avant. Dans leur transition vers le marché du travail, les jeunes ont peut-être souffert de la contraction brutale des débouchés professionnels à la sortie des études.

Le chômage, un concept aux définitions multiples et évolutives

Les statistiques du chômage sont nombreuses et diverses, et l'ampleur du phénomène varie en fonction des sources utilisées. La définition du chômage formulée par le Bureau international du travail (BIT) constitue néanmoins la référence en la matière: est chômeur toute personne qui est simultanément sans travail, à la recherche d'un emploi et disponible pour travailler.

En Belgique, les demandeurs d'emploi inoccupés constituent la catégorie administrative la plus proche de cette définition économique. C'est également celle qui est utilisée dans le présent rapport. Elle comprend non seulement les chômeurs complets indemnisés, mais également les autres demandeurs d'emploi inoccupés inscrits soit obligatoirement soit volontairement. Sont exclus de ces statistiques les chômeurs âgés, qui bénéficient d'allocations sans être tenus à la recherche active d'un travail. Parmi les personnes inscrites en tant que demandeurs d'emploi, certaines ne répondent cependant pas à l'ensemble des conditions énoncées par le BIT. Parallèlement, un certain nombre de personnes, qui satisfont pourtant à ces critères économiques, échappent au recensement administratif du chômage parce qu'il ne sont pas inscrits auprès d'un organisme public de placement.

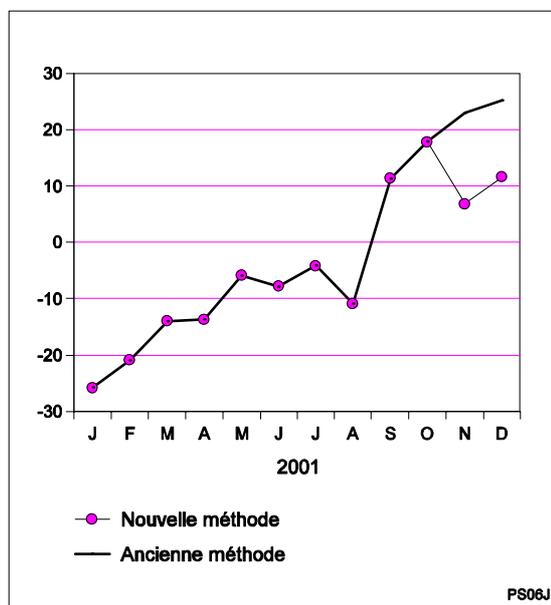
Afin de présenter une image plus fidèle à la définition économique du chômage, des enquêtes sur les forces de travail sont menées auprès des résidents dans les Etats membres de l'UE, au moyen d'un questionnaire semblable. Les résultats de ces sondages permettent notamment de calculer pour chaque pays un taux de chômage harmonisé, comparable sur le plan international. En Belgique, ce taux est systématiquement inférieur au taux de chômage tiré des sources statistiques administratives. Parce qu'il est largement utilisé et permet les comparaisons internationales, il est préféré dans ce rapport au taux de chômage enregistré par l'administration, sauf pour les données relatives au nombre de chômeurs.

Récemment, la méthodologie des données administratives et celle de l'enquête ont été profondément modifiées. Le FOREM, chargé d'enregistrer les demandeurs d'emploi inoccupés en Wallonie, et l'ORBEM, pour Bruxelles, ont décidé d'aligner les méthodes de recensement sur celles déjà utilisées en Flandre par le VDAB. Désormais, les chômeurs absents au pointage

communal de référence sont écartés de l'estimation officielle du chômage⁷. Ce changement est en vigueur depuis novembre 2001 au FOREM, et depuis janvier 2002 à l'ORBEM. Il en résulte que la statistique nationale du chômage, qui agrège les données régionales, a elle aussi été modifiée à la baisse, tout comme celle de la population active. Un biais statistique a donc été introduit. Dans le présent rapport, étant donné qu'il n'a pas été possible de reconstituer la série historique sur la base de la nouvelle méthode, les mouvements observés à un an d'écart ont été calculés sur la base de l'ancienne méthode. En revanche, les statistiques présentées en termes de niveau sont conformes aux données officielles et reposent donc sur la nouvelle méthode pour les deux derniers mois de l'année 2001.

Graphique 6 - Evolution des demandeurs d'emploi inoccupés en Belgique

(variations en milliers de personnes à un an d'intervalle)



Sources: FOREM, ONEM.

Plus récemment, Eurostat a révisé, avec effet rétroactif, son interprétation de la définition économique du chômage, rendant celle-ci encore plus restrictive. Ainsi, les personnes ayant trouvé un emploi commençant dans plus de trois mois ne sont plus considérées comme recherchant activement du travail et, dès lors, ne répondent plus aux critères du chômage. On estime qu'elles sont temporairement inactives. Les données du taux de chômage harmonisé dans chacun des pays de l'Union ont été modifiées sur l'ensemble de la période disponible. En

⁷ Le VDAB a modifié sa méthodologie en sens contraire. Les chômeurs complets indemnisés inscrits par le biais du site internet du service flamand et qui ne pointent pas, ne sont plus immédiatement radiés mais considérés comme demandeurs d'emploi libres inoccupés. Cette mesure a sans doute joué un rôle dans la hausse substantielle de ce groupe de chômeurs dans les statistiques officielles.

Belgique, cette révision a entraîné une baisse systématique du taux, oscillant entre 0,1 et 0,3 point de pourcentage.

2.2 Demande de main-d'œuvre et postes vacants

La demande de main-d'œuvre est également sujette à des tensions. Il s'agit des postes vacants, qui représentent la demande de travail en surplus par rapport au niveau de l'emploi. Le nombre de places vacantes notifiées aux organismes régionaux chargés du placement des chômeurs a reculé pour la première fois depuis 1993. En moyenne, 46.000 emplois étaient non pourvus en 2001, contre 53.000 l'année précédente, soit une diminution de 13 p.c. Au niveau régional, la Wallonie est moins affectée par ce retournement, avec une baisse de seulement 4 p.c., alors que la Flandre et la Région bruxelloise, où les tensions avaient été les plus fortes en 2000, ont enregistré respectivement une diminution des vacances d'emploi de 14 p.c. et 12 p.c.

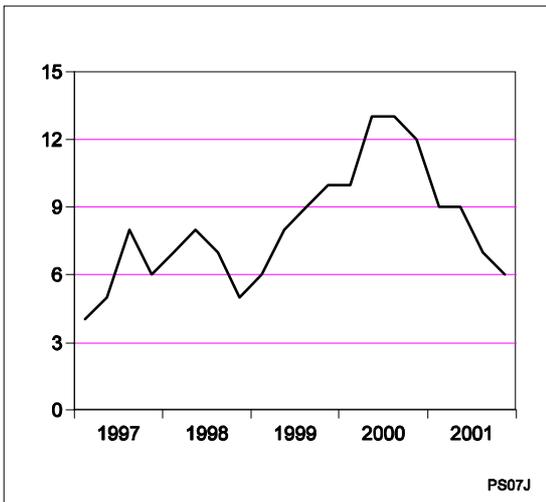
Seules sources officielles de statistiques relatives à la demande de main-d'œuvre, l'ORBEM, le VDAB et le FOREM ne recensent pourtant qu'une fraction de l'ensemble des emplois à pourvoir à un moment donné. Ceux-ci peuvent être rendus publics par de multiples canaux, parmi lesquels on retrouve le bouche à oreille, les agences d'intérim, les bureaux de recrutement, les sites Internet spécialisés et, bien entendu, les pages "emploi" des quotidiens. A cet égard, on estime que les annonces de vacances d'emplois parues dans la presse spécialisée flamande⁸ ont enregistré un recul de 30 p.c. au cours de l'année sous revue.

Le point de vue des employeurs est plus directement recueilli dans le cadre des enquêtes de conjoncture menées par la Banque nationale de Belgique. Celles-ci comportent une question, adressée à l'industrie manufacturière uniquement, portant sur les pénuries éventuelles de main-d'œuvre. Ainsi, la proportion d'entreprises du secteur affirmant faire face à un manque de personnel qualifié a chuté en 2001, revenant en moyenne de 12 p.c. du total en 2000 à près de 8 p.c.

⁸ Plus précisément, les périodiques iMediair, Job@ et Vacature.

Graphique 7 - Insuffisance de main-d'œuvre qualifiée dans l'industrie manufacturière

(pourcentages des entreprises interrogées déclarant faire face à des pénuries entravant leur production)



Source: BNB.

2.3 Typologie des tensions

Il est possible de classer les tensions caractérisant le marché du travail suivant une ventilation différente de celle présentée jusqu'ici sous l'angle de l'offre ou de la demande. Ainsi, on peut dire qu'un demandeur d'emploi est en situation de chômage frictionnel s'il existe un emploi pour lui dans son métier et sa région mais qu'il ne l'a pas encore trouvé et accepté ; il est en situation de chômage structurel s'il existe un emploi vacant au prix d'un changement de région ou de métier ; il est chômeur conjoncturel s'il n'existe pas d'emploi vacant à lui proposer⁹. Les postes vacants peuvent aussi être analysés sous l'angle de leurs composantes conjoncturelle, frictionnelle et structurelle¹⁰.

2.3.1 Composante conjoncturelle

On a montré ci-dessus combien les fluctuations du niveau d'activité sur le marché des produits affectaient le niveau de l'emploi. La conjoncture influe également sur l'évolution des tensions que constituent le chômage et les vacances d'emploi. Les offres d'emploi et le chômage ont

⁹ Cette définition est citée dans L'Horty, Y. et F. Thibault (1998), "Le chômage d'équilibre, de quoi parlons-nous ?", *Revue française d'économie*, vol. XIII, n°4.

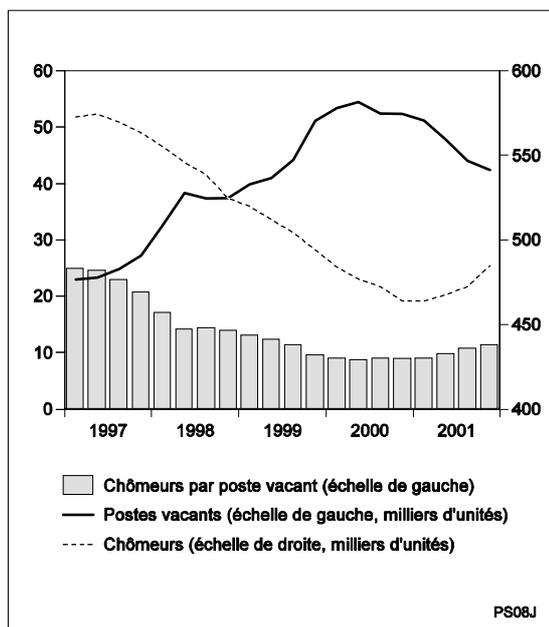
¹⁰ Pour un éclairage théorique approfondi sur les tensions du marché du travail, voir Van Haeperen, B. (2001), "Pénuries de main-d'œuvre et autres tensions sur le marché du travail : quelques balises théoriques", *Analyses économiques et prévisions*, septembre.

globalement tendance à s'orienter dans des directions opposées : tandis que les phases de redressement de l'activité s'accompagnent généralement d'une augmentation des postes vacants et d'une baisse du chômage, les périodes de ralentissement conjoncturel entraînent des mouvements inverses. L'observation des représentations graphiques de ces séries statistiques suggère que les points de retournement des offres d'emploi précèdent quelque peu des changements d'orientation symétriques du nombre de demandeurs d'emploi¹¹. Leurs développements respectifs sont synthétisés par l'évolution du nombre de chômeurs rapporté au nombre d'emplois vacants. Ce ratio est contracyclique : il diminue en phase d'expansion économique, alors qu'il augmente lorsque le climat conjoncturel se détériore.

En 2001, la conjoncture défavorable a fait s'accroître la composante conjoncturelle du chômage au cours de l'année, tandis que les postes vacants liés à l'évolution de l'activité ont enregistré une évolution inverse. Ainsi, on a recensé en moyenne 10 chômeurs par poste vacant, contre 9 l'année précédente.

Graphique 8 - Nombre de chômeurs par poste vacant

(moyennes trimestrielles corrigées des effets saisonniers)



Sources: FOREM, ONEM, ORBEM, VDAB.

Par nature, les tensions conjoncturelles sont largement dépendantes de facteurs extérieurs au cadre de la seule politique de l'emploi. Les composantes frictionnelle et structurelle des tensions,

¹¹ Une analyse menée dernièrement par la Banque centrale européenne (*Bulletin mensuel de la BCE*, février 2002, pp.32-33) corrobore cette hypothèse. Elle conclut, pour la zone euro, à une forte corrélation négative entre le taux des postes vacants et le taux de chômage décalé de un à deux trimestres.

qui nécessitent des mesures qui relèvent davantage du champ d'action des politiques du marché du travail, sont détaillées ci-dessous.

2.3.2 Composante frictionnelle

Pour un demandeur d'emploi, la recherche d'un poste de travail adapté nécessite un certain temps. Il en va de même pour une entreprise qui cherche à embaucher un travailleur afin de pourvoir une fonction vacante. Par conséquent, des personnes pour lesquelles il existe pourtant un emploi se trouvent temporairement au chômage, tandis que des postes vacants demeurent non pourvus. Il y a ainsi coexistence de chômage et de vacances d'emploi.

Les frictions sont notamment attribuables à l'information imparfaite qui caractérise le marché du travail. D'un côté, les demandeurs d'emploi ignorent une partie du nombre des postes vacants qui pourraient leur convenir et leurs caractéristiques. De l'autre, les employeurs n'ont qu'une connaissance partielle de l'ensemble des candidats susceptibles de pourvoir leurs offres d'emplois. Il est dès lors nécessaire d'améliorer le degré d'information des deux parties et d'agir notamment sur le comportement de recherche des recruteurs et des candidats à l'embauche. Pour assister ces agents économiques dans leur recherche, les multiples intermédiaires du marché du travail jouent un rôle essentiel. Parmi ceux-ci, les services publics de l'emploi conservent une position centrale.

Ces services bénéficient régulièrement d'améliorations visant à accroître l'efficacité du processus d'appariement des chômeurs et des entreprises. Leur restructuration est en passe de se concrétiser. Quelque temps après la Flandre, la Région wallonne a décidé d'ouvrir le marché de l'intermédiation à la concurrence. La multiplication des acteurs du placement devrait stimuler les occasions de rencontre entre l'offre et la demande d'emploi. Par ailleurs, le FOREM sera réorganisé et ses missions étendues à la régulation du marché de l'emploi. De leur côté, le VDAB et l'ORBEM poursuivent leurs réformes afin de mieux répondre aux besoins des chômeurs et des entreprises. Par ailleurs, l'interconnexion des banques de données des divers services publics de placement, tant au niveau belge qu'europpéen, progresse. Enfin, un système de validation des compétences devrait progressivement voir le jour. Il prévoit de délivrer aux demandeurs d'emploi des "titres de compétences" valorisant l'expérience qu'ils ont acquise en dehors du cadre éducatif. Ces attestations permettront aux candidats à l'embauche de mettre en valeur leurs compétences auprès des employeurs.

2.3.3 Composante structurelle

Les tensions structurelles proviennent de l'inadéquation qualitative chronique existant entre l'offre et la demande de travail. Dans bien des cas en effet, les caractéristiques des demandeurs d'emploi diffèrent des exigences des postes à pourvoir, généralement en termes de qualification ou de localisation géographique. Dans de telles circonstances, l'appariement immédiat des deux parties est impossible. En effet, la mobilité géographique des travailleurs ou des entreprises nécessite du temps et représente un coût, au même titre que la réorientation professionnelle des chômeurs ou l'adaptation des formations initiales aux nouveaux besoins de la société. De ce fait, nombre de demandeurs d'emploi demeurent au chômage alors que des employeurs rencontrent simultanément une pénurie de main-d'œuvre qui freine le développement de leur activité.

L'évolution de l'environnement économique est à l'origine des tensions structurelles. Ainsi, des changements tels que le progrès technique ou la mondialisation des échanges commerciaux contribuent à modifier la nature des emplois proposés par les entreprises. Par ailleurs, l'inadéquation peut également résulter de l'intérêt croissant ou décroissant des jeunes pour tel ou tel métier, qui affecte leur choix d'études. Ces changements se conjuguent pour créer une distorsion entre la composition de l'offre de main-d'œuvre et la structure de la demande. Des pénuries surviennent dans les segments de marché du travail en expansion, tandis que du chômage apparaît dans les segments en déclin.

La diversité des situations locales est perceptible dès que l'on observe l'évolution du nombre de chômeurs par région ou par niveau d'études. Ainsi, le risque de chômage demeure beaucoup plus important pour les travailleurs les moins qualifiés. En 2001, le taux de chômage des personnes n'ayant pas dépassé le niveau de l'enseignement secondaire inférieur était trois fois plus élevé que celui des diplômés de l'enseignement supérieur. L'analyse des données suggère également l'importance de la dimension régionale. Alors que, en 2001, les chômeurs enregistrés n'ont représenté que 3,7 p.c. de la population active en Flandre, on observait en Wallonie et à Bruxelles des taux de chômage de 9,6 p.c. et 12,5 p.c. respectivement¹².

¹² Ces données sont provisoires ; elles correspondent à la moyenne des trois premiers trimestres 2001.

Tableau 3 - Taux de chômage par niveau d'études et par région

	1997	1998	1999	2000	2001
<i>Selon la région¹</i>					
Bruxelles	16,6	16,4	15,9	14,0	12,5
Flandre	5,1	5,3	5,4	4,3	3,7
Wallonie	13,4	13,5	12,7	10,3	9,6
<i>Selon le niveau d'études atteint²</i>					
Enseignement secondaire inférieur ou moins	12,9	13,4	12,2	9,3	9,2
Enseignement secondaire supérieur	7,1	7,6	6,7	5,5	4,3
Enseignement supérieur	3,4	3,5	3,2	2,4	2,7

Source: Eurostat, INS.

¹ Moyennes annuelles, pourcentages de la population active totale.

² Données au deuxième trimestre, pourcentages de la population active de 25 à 59 ans.

Au même titre que les frictions, les inadéquations renforcent simultanément le chômage et les pénuries d'emplois. Aussi est-il primordial d'y remédier le plus efficacement possible. La mobilité géographique des travailleurs continue de faire l'objet de nombreuses attentions. Dans ce domaine, un rôle majeur est attribué aux employeurs, chargés notamment de mettre au point des plans de transport au sein des entreprises et d'encourager les modes alternatifs de déplacement entre le domicile et le lieu de travail. Les autorités ont d'ailleurs élaboré des incitants pour stimuler ce type d'initiatives. Les travailleurs bénéficient pour leur part d'un renforcement de la déductibilité fiscale des frais de déplacement. Par ailleurs des efforts sont consentis pour améliorer la connaissance des langues nationales et ainsi favoriser la mobilité des candidats d'une région linguistique à l'autre.

La mobilité professionnelle consiste, pour un demandeur d'emploi, à se former afin de mieux répondre aux besoins du marché du travail. En général, les profils de candidats recherchés sont identifiés par l'analyse des fonctions pour lesquelles il existe une pénurie de main-d'œuvre, qui est souvent réalisée avec l'aide des secteurs d'activité concernés. Les trois services publics régionaux de l'emploi effectuent également cet exercice. Celui-ci leur permet alors de concevoir ou de modifier les programmes de formation destinés à accroître la quantité ou la qualité de la main-d'œuvre déficitaire. Le chômeur qui suit ce type de formation augmente ses chances de décrocher un emploi dans la mesure où son profil correspond davantage à ceux qui font défaut à tel ou tel secteur.

COMPOSITION DU CONSEIL SUPERIEUR DE L'EMPLOI

ONKELINX Laurette Vice-Première Ministre et Ministre de l'Emploi
Présidente

Membres fédéraux :

SMETS Jan (N) Directeur de la Banque Nationale de Belgique
Vice-Président

BAECK Karel (N) Administrateur général de l'ONEm
BOGAERT Henri (F) Commissaire au Plan
DE KEYSER Véronique (F) Professeur, Université de Liège
LUX Bernard (F) Professeur, Université de Mons
NYSSSENS Marthe (F) Professeur, Université Catholique de Louvain
RAYP Glenn (N) Professeur, Université de Gand (R.U.G.)

Membres régionaux :

Flandre :

BOSTYN Yvan Administrateur général du V.D.A.B.
STAPPAERTS Mieke Directeur général, Administration de l'Emploi

Wallonie :

MEAN Jean-Pierre Administrateur général du FOREm
MICHEL Etienne Secrétaire général du C.E.P.E.S.S.

Bruxelles :

COURTHEOUX Eddy (F) Administrateur général de l'ORBEm
STROOBANT Maxime (N) Professeur, Université libre de Bruxelles (V.U.B.)

Secrétaire :

JADOT Michel Secrétaire général du Ministère Fédéral de l'Emploi et du Travail

Personnes de contacts :

Secrétariat du Conseil supérieur de l'emploi - tél. 02 233 49 44 - fax 02 233 47 38

- e-mail: albert.vannuffel@meta.fgov.be

Ministère Fédéral de l'Emploi et du Travail

VAN NUFFEL Albert

Assistance scientifique - tél. 02 221 22 64 - fax 02 221 31 62

- e-mail: koenraad.vandenheuvel@nbb.be

Banque Nationale de Belgique

DELHEZ Philippe, FAMEREE Hugues, HEUSE Pierrette, STINGLHAMBER Pierrick,

VAN DEN HEUVEL Koen et ZACHARY Marie-Denise.

TABLE DES MATIERES

SYNTHÈSE ET RECOMMANDATIONS.....	1
Evolutions récentes du marché du travail: l'influence du ralentissement conjoncturel.....	2
Taux d'emploi et inactivité en Belgique	3
Elargir l'offre de main-d'œuvre dans une approche cohérente tenant compte des phases de la vie.....	9
Les jeunes: faciliter la transition entre scolarité et vie professionnelle	11
Le groupe des personnes de 25 à 44 ans peut-il encore mieux faire ?.....	16
Comment maintenir davantage d'aînés au travail ?	21

PARTIE I: LE MARCHE DU TRAVAIL EN BELGIQUE EN 2001

1. Evolution de l'emploi	I-3
1.1 Effectifs occupés	I-3
1.2 L'emploi et la conjoncture	I-7
1.2.1 Activité économique et volume de travail.....	I-7
1.2.2 Durée du travail.....	I-7
1.2.3 Travail à temps partiel.....	I-8
1.2.4 Travail temporaire.....	I-9
2. Aperçu des tensions affectant le marché du travail	I-11
2.1 Offre de travail et chômage	I-12
2.2 Demande de main-d'œuvre et postes vacants	I-15
2.3 Typologie des tensions	I-16
2.3.1 Composante conjoncturelle.....	I-16
2.3.2 Composante frictionnelle	I-18
2.3.3 Composante structurelle.....	I-19

PARTIE II: LA POPULATION INACTIVE EN AGE DE TRAVAILLER

Introduction	II-3
1. La population sans emploi et le concept européen de réserve de main-d'œuvre.....	II-10
2 Les inactifs en Belgique: identification des facteurs de non-participation au marché du travail	II-17
2.1 Participation au marché du travail des personnes de 15 à 24 ans: l'entrée sur le marché du travail	II-20
2.1.0 Synthèse	II-20
2.1.1 Statut socio-économique des personnes de 15 à 24 ans	II-21
2.1.2 Le passage de l'école à la vie active	II-31

2.1.3	En amont de la transition.....	II-38
2.1.4	Impact de la maternité sur l'activité des jeunes femmes	II-46
2.2	Participation au marché du travail des personnes de 25 à 44 ans	II-48
2.2.0	Synthèse	II-48
2.2.1	Contexte	II-49
2.2.2	Statut socio-économique des personnes de 25 à 44 ans	II-54
2.2.3	Les étudiants.....	II-57
2.2.4	Les demandeurs d'emploi.....	II-58
2.2.5	Les personnes occupées	II-60
2.2.6	Les autres inactifs.....	II-70
2.3	Participation au marché du travail des personnes de 45 à 54 ans	II-98
2.3.0	Synthèse	II-98
2.3.1	Contexte	II-99
2.3.2	Statut socio-économique des personnes de 45 à 54 ans	II-103
2.3.3	Faiblesse du taux d'emploi des femmes	II-105
2.3.4	Le défi de la formation continue	II-109
2.3.5	Retraite des personnes de 45 à 54 ans	II-113
2.3.6	Les possibilités d'allègement de la fin de la carrière professionnelle.....	II-114
2.4	Participation au marché du travail des personnes de 55 à 64 ans	II-118
2.4.0	Synthèse	II-118
2.4.1	Contexte	II-119
2.4.2	Statut socio-économique des personnes de 55 à 64 ans	II-122
2.4.3	Les régimes de retrait anticipé du marché du travail.....	II-125

Liste des tableaux, graphiques et encadrés.....	II-131
--	---------------

Bibliographie	II-136
----------------------------	---------------

SYNTHESE ET RECOMMANDATIONS

Après un aperçu sommaire des évolutions récentes du marché du travail, ce cinquième Rapport du Conseil supérieur de l'emploi se penche sur la population inactive. Cette partie "Synthèse et recommandations" fait d'abord brièvement le point sur la situation actuelle en matière de participation au marché du travail dans le cadre des ambitieux objectifs de la stratégie européenne de l'emploi. Elle se poursuit par la mesure de l'ampleur et de la composition de la réserve de main-d'œuvre en Belgique. Enfin, partant de l'analyse de la réserve de main-d'œuvre et de l'inactivité, différentes recommandations sur les moyens à mettre en œuvre pour élargir l'offre de travail sont formulées.

*
* *

EVOLUTIONS RECENTES DU MARCHE DU TRAVAIL: L'INFLUENCE DU RALENTISSEMENT CONJONCTUREL

Après la forte croissance de l'emploi enregistrée en 2000, le nombre de personnes occupées en Belgique a continué de progresser rapidement au premier semestre de 2001, au rythme de 1,6 p.c. environ. Compte tenu du décalage de deux à trois trimestres avec lequel l'incidence des changements d'activité se fait sentir sur le nombre de personnes occupées, le ralentissement conjoncturel n'a commencé à freiner sensiblement la croissance de l'emploi qu'à partir de la mi-2001: la hausse de l'emploi calculée sur une base annuelle est revenue à 1,1 p.c. au troisième trimestre et à 0,5 p.c. à peine au quatrième trimestre, soit le rythme le plus faible enregistré depuis cinq ans.

Grâce à la croissance globalement vigoureuse enregistrée au premier semestre, le nombre de personnes occupées en Belgique a augmenté à un rythme relativement soutenu de 1,2 p.c. en moyenne en 2001, contre 1,6 p.c. en 2000. Selon des estimations de l'ICN basées sur des données administratives, environ 46.000 personnes supplémentaires ont trouvé un emploi en 2001, ce qui porte à quelque 275.000 unités la création nette de postes de travail depuis 1994. La hausse de l'emploi découle de l'augmentation du nombre de salariés, puisque celui des indépendants a diminué, comme ce fut d'ailleurs le cas au cours des quatre années précédentes. La hausse de l'emploi salarié s'est essentiellement concentrée dans les services: le nombre de personnes occupées s'y est accru d'un peu moins de 40.000 unités entre 2000 et 2001.

La croissance de l'emploi n'a guère fait reculer le nombre de chômeurs, puisque la population active a fortement augmenté, de quelque 44.000 unités, entre 2000 et 2001. Cette progression est en partie imputable à l'opération de régularisation, qui a permis de normaliser la situation de quelques dizaines de milliers de personnes ne disposant pas d'un permis de séjour.

Par conséquent, le chômage n'a en moyenne reculé que de 2.000 unités environ en 2001. Ce modeste repli masque un tournant dans l'évolution du chômage au cours de l'année écoulée. A partir du mois de septembre 2001, le nombre de demandeurs d'emploi a été supérieur à celui enregistré au cours du mois correspondant de l'année précédente, mettant ainsi un terme à la contraction ininterrompue du chômage observée depuis cinq ans.

Le taux de chômage harmonisé s'est élevé en moyenne à 6,6 p.c. de la population active en 2001, contre 6,9 p.c. en 2000. Cette diminution est exclusivement imputable aux femmes, dont le taux de chômage est revenu de 8,5 p.c. en 2000 à 7,4 p.c. en 2001. Le nombre de demandeurs d'emploi masculins a pour sa part augmenté. Le taux de chômage de ces derniers est passé de 5,7 p.c. en moyenne en 2000 à 6 p.c. en 2001. Cette évolution indique que l'emploi masculin est plus sensible à la conjoncture que celui des femmes. La faible progression du nombre de jeunes chômeurs (âgés de moins de 25 ans) est elle aussi un signe du retournement conjoncturel. Le nombre de postes vacants auprès des organismes de placement régionaux a reculé pour la première fois depuis 1993: en 2001, en moyenne, 46.000 offres d'emploi sont demeurées vacantes, contre encore 53.000 l'année précédente, ce qui représente un recul de 13 p.c.

TAUX D'EMPLOI ET INACTIVITE EN BELGIQUE

En Belgique, le taux d'emploi total s'est élevé à un peu moins de 60 p.c. en moyenne en 2001, tandis que celui des femmes et celui des personnes de 55 ans et plus atteignaient, respectivement, près de 51 p.c. et à peine 25 p.c. Dans l'Union européenne, le taux d'emploi total a atteint 63 p.c. en moyenne en 2000. L'écart entre le taux d'emploi en Belgique et celui observé en moyenne dans les trois pays enregistrant les meilleurs résultats en matière de taux d'emploi s'est élevé à plus de 12 points de pourcentage. S'agissant du taux d'emploi exprimé en équivalents temps plein, la différence est toutefois plus faible, à savoir d'environ 9 points de pourcentage. Ainsi, en 2000, le taux d'emploi exprimé en équivalents temps plein n'était pas plus élevé aux Pays-Bas qu'en Belgique, alors que l'écart en nombre de personnes atteignait près de 13 points de pourcentage.

La Belgique a donc encore un long chemin à parcourir avant d'atteindre les objectifs européens en matière de taux d'emploi. Dans les lignes directrices pour l'emploi pour 2002, le Conseil européen a formulé comme objectif horizontal principal d'"améliorer les possibilités d'emploi et de mettre en place des mesures d'incitation adéquates pour toutes les personnes disposées à entreprendre une activité rémunérée dans le but d'accéder au plein emploi". Dans ce cadre, les

Etats membres sont invités à fixer des objectifs nationaux concrets de sorte que, pour l'Union européenne dans son ensemble, les objectifs suivants puissent être atteints: un taux d'emploi moyen de 67 p.c. (70 p.c.) en 2005 (en 2010) et de 57 p.c. (60 p.c.) pour les femmes, et un taux d'emploi de 50 p.c. pour les personnes âgées de 55 à 64 ans en 2010. Il faut souligner qu'en la matière, l'Union plaide tant pour une augmentation quantitative que qualitative de l'offre d'emploi.

Des taux d'emploi plus élevés sont très importants et nécessaires pour différentes raisons. D'abord, une utilisation optimale du potentiel de main-d'œuvre maximalise les possibilités de croissance économique. A fortiori en période de pénuries de travailleurs dans certains segments du marché du travail, une participation accrue est nécessaire pour répondre à la demande de main-d'œuvre (qualifiée). Si l'offre de travail ne peut progresser suffisamment en conformité avec les ambitions de Lisbonne ou si, à plus long terme (au-delà de 2010), la baisse de l'emploi, qui résulterait spontanément de la diminution de la population en âge de travailler, ne peut être évitée, la croissance économique et le bien-être potentiel (mesuré par le revenu par habitant) seront freinés. Parallèlement, un taux d'emploi plus élevé, en diminuant le ratio de dépendance, réduit le risque que le vieillissement de la population fait peser sur les finances publiques et les régimes de sécurité sociale, puisqu'il contribue à répartir la charge du financement entre un plus grand nombre de personnes. Enfin, même si le choix délibéré d'une partie de la population pour l'inactivité ou pour une activité non rémunérée comporte un certain nombre d'avantages sociaux (travail bénévole, augmentation de la qualité de vie familiale), un taux d'emploi plus élevé renforce la cohésion sociale, car le fait d'occuper un emploi, dans une société toujours plus atomisée, facilite grandement l'intégration sociale.

Pour augmenter le taux d'emploi, il faut naturellement en première instance qu'un nombre suffisant d'emplois soient créés, ce qui suppose un environnement économique favorable et un cadre politique adéquat. Par ailleurs, il n'est pas évident, d'une part, que les personnes désireuses de mettre un terme à leur inactivité présentent un profil adéquat, notamment en matière de qualifications et d'attitudes sociales, qui corresponde aux exigences des entreprises et, d'autre part, que les emplois offerts, plus spécialement pour les niveaux de qualification les plus faibles, soient suffisamment attrayants (en termes de salaires et de conditions de travail). L'objectif sera dès lors de mettre en place un environnement favorable à la création d'emplois et de consentir suffisamment d'efforts pour que les caractéristiques de la nouvelle offre de main-d'œuvre concordent avec les souhaits des entreprises en matière de formation et de compétences sociales. Dans le cas contraire, les personnes qui sortent de l'inactivité pour entrer sur le marché du travail

iront grossir les rangs des demandeurs d'emploi avant de rejoindre relativement vite, et peut-être définitivement, les rangs des inactifs.

Pour garantir un environnement économique stimulant, le Conseil supérieur est convaincu qu'*une évolution responsable des salaires, compatible avec celle de la productivité et qui ne soit pas supérieure à celle observée chez les principaux partenaires commerciaux, est nécessaire*, tant pour préserver la compétitivité que pour augmenter l'intensité en emplois de la croissance économique. **Il faudra en tenir compte lors de la négociation du nouvel accord interprofessionnel (AIP) pour la période 2003-2004**, d'autant plus qu'il ressort de plusieurs études que l'intensité en emploi de la croissance a évolué moins vite en Belgique que dans les pays voisins au cours des dernières années. Ainsi, une croissance économique de 2,6 p.c. par an, en moyenne, au cours des cinq dernières années a été associée à une augmentation de l'emploi de 1,5 p.c. en moyenne dans la zone euro, alors que, pour la Belgique, ces pourcentages s'élevaient respectivement à 2,8 p.c. et 1,2 p.c.

La réduction des cotisations sociales constitue un moyen de modérer les coûts du travail, à condition toutefois que les moyens ainsi libérés ne financent pas des augmentations salariales, mais contribuent à la création d'emploi. Bien que le Conseil supérieur reconnaisse l'effet positif de la diminution des charges par le biais de la réduction du coin fiscal (soit la différence entre le coût du travail et le salaire net), il déplore que, au cours de la période 2001-2002, l'abaissement des charges n'ait pas abouti à une maîtrise suffisante du coût du travail.

Le Conseil supérieur souscrit pleinement aux initiatives du gouvernement visant à une **simplification et à une réduction du nombre de mesures** dans ce domaine. La multiplicité des dispositions risque en effet d'en diminuer leur visibilité pour les utilisateurs potentiels - tant les travailleurs que les demandeurs d'emploi et les entreprises - et de porter préjudice, dans certains cas, à leur efficacité. Dans ce cadre, l'harmonisation et, en parallèle, le renforcement de diverses mesures de réductions de cotisations et d'activation d'allocations applicables à l'embauche de demandeurs d'emploi (de longue durée) en vigueur depuis janvier 2002 - le plan ACTIVA - représentent une étape importante. **Le Conseil supérieur incite dès lors les pouvoirs publics à concrétiser l'initiative annoncée visant à mettre sur pied un cadre général de réductions des cotisations patronales fondé sur une réduction forfaitaire importante, à laquelle des abattements peuvent être ajoutés en fonction de certaines caractéristiques du travailleur embauché (telles que la durée du chômage, l'âge, le niveau de formation, etc.).** Le Conseil supérieur plaide toutefois pour que l'accentuation des réductions de charges pour les

emplois à bas salaire ne donne pas lieu à une surtaxation du travail hautement qualifié, particulièrement au regard de la situation prévalant dans les pays voisins.

D'autre part, il y a lieu de tout mettre en œuvre pour créer une offre de postes de travail satisfaisante tant en termes de quantité que de qualité.

Dans le passé, et plus particulièrement entre le milieu des années septante et des années nonante, les pouvoirs publics ont plutôt favorisé une réduction de l'offre de main-d'œuvre, afin de contenir quelque peu le chômage.

La mutation de l'économie et les restructurations qui en ont découlé - caractérisées par des progrès technologiques, une mondialisation consécutive à la baisse des coûts des communications et des transports, la libéralisation du commerce, l'intensification de la concurrence et le glissement d'une société industrielle vers une économie de services fondée sur la connaissance -, de même que le coût relativement élevé du facteur travail - frappé de charges qui, en raison du dérapage des finances publiques, sont restées importantes -, ont modifié et diminué la demande de travail. Partant du constat que la demande de travail ne pouvait être fortement influencée, on a surtout tenté, pour limiter le chômage, de réduire le rythme de croissance de l'offre de main d'œuvre. Dans ce contexte, les femmes, comme les jeunes entrants, n'ont pas été encouragés à participer au marché du travail (et donc à rompre avec les traditions socio-culturelles), ce qui explique sans doute partiellement le taux d'emploi relativement faible des femmes qui ont actuellement plus de 45 ans.

Pendant deux décennies, les systèmes de retrait anticipé ont par ailleurs été stimulés. La CCT interprofessionnelle n° 17 (qui marque le début de la prépension conventionnelle), qui donnait la possibilité aux travailleurs du secteur privé âgés de 60 ans et plus de bénéficier, en plus des allocations de chômage, d'une indemnité complémentaire versée par l'entreprise en cas de licenciement, remonte à 1974. En 1996 encore, le régime des chômeurs âgés, introduit en 1985, a été assoupli de sorte que les conditions d'accès pour les chômeurs à partir de 50 ans soient identiques à celles des chômeurs de 55 ans et plus. Ces systèmes de retrait anticipé relativement généreux, initialement conçus dans le but d'adoucir les conséquences sociales des restructurations d'entreprises et de lutter contre le chômage des jeunes, se sont entre-temps largement répandus jusqu'à faire partie de la culture sociale actuelle.

Depuis quelques années, en revanche, dans un contexte économique et social profondément modifié, les politiques mettent à juste titre l'accent sur l'encouragement de la participation au marché du travail, ce qui est indispensable pour augmenter le taux d'emploi.

Même en supposant que chaque demandeur d'emploi trouve un travail, la Belgique n'atteindrait pas un taux d'emploi total de 70 p.c. car ces demandeurs d'emploi représentaient seulement un peu plus de 4 p.c. de la population en âge de travailler en 2001. Le taux de participation total (soit la population active, c'est-à-dire les personnes qui travaillent et les demandeurs d'emploi, exprimée en pourcentage de la population en âge de travailler) était de l'ordre de 65 p.c. Pour approcher l'objectif de taux d'emploi de 70 p.c., la Belgique doit par conséquent mobiliser des personnes qui à l'heure actuelle n'y participent pas du tout. Cette responsabilité incombe à tous les acteurs du marché du travail, tant les entreprises que les travailleurs, les pouvoirs publics et les partenaires sociaux.

En outre, l'évolution démographique attendue d'ici à la fin de la décennie rend ces ambitieux objectifs européens encore plus difficiles à atteindre. Le vieillissement de la population en âge de travailler en Belgique s'accompagnera en effet, toutes autres choses restant égales par ailleurs, d'une baisse spontanée du taux de participation moyen. La part relative des personnes âgées de 25 à 44 ans, qui comptent proportionnellement le plus grand nombre d'actifs (taux de participation de quelque 88 p.c.) reculerait de quelque cinq points de pourcentage entre 2000 et 2010, tandis que celle des 55-64 ans, dont le taux de participation est faible (environ 26 p.c.) s'accroîtrait de presque quatre points de pourcentage, passant de 15 à 19 p.c. de la population en âge de travailler.

L'offre de travail à un moment déterminé, c'est-à-dire la population active, correspond à l'ensemble des travailleurs et des demandeurs d'emploi. Ces derniers, qui constituent la population active inoccupée, sont, par leur recherche active d'un emploi et leur disponibilité immédiate, très proches du monde du travail. Cette situation traduit l'inadéquation - conjoncturelle ou structurelle - qui existe entre l'offre et la demande de travail.

Les résultats des enquêtes sur les forces de travail permettent de répartir la population inactive, complément de la population active, en deux groupes. La réserve de main-d'œuvre au sens strict représente la première composante et est elle-même constituée de deux sous-groupes: d'une part, les personnes qui, au regard de la définition BIT, ne sont pas immédiatement (dans un délai de 2 semaines) disponibles pour le marché du travail et, d'autre part, les personnes inactives qui ne cherchent pas d'emploi au moment de l'enquête mais souhaitent néanmoins travailler. Ce groupe

comprend les personnes que l'on qualifie de découragées (parce qu'elles pensent qu'il n'y a pas d'emploi disponible pour elles ou qu'elles n'espèrent pas en trouver rapidement un, en raison de leurs qualifications, de leur âge ou de leur mobilité insuffisante). Il englobe également les personnes qui ne peuvent participer au processus productif pour des raisons familiales (essentiellement, des femmes qui ont des enfants), personnelles ou de santé, ou parce qu'elles reprennent une formation ou des études.

La seconde composante de la population inactive est constituée des personnes qui ne souhaitent pas travailler. Cette catégorie, numériquement majoritaire, est relativement éloignée du marché du travail et ne pourra être mobilisée que si de profondes modifications de l'environnement interviennent.

Les résultats harmonisés des enquêtes sur les forces de travail indiquent que l'importance numérique des trois catégories de la population en âge de travailler sans emploi varie fortement dans les différents Etats membres de l'Union européenne. Les demandeurs d'emploi représentaient environ 4,3 p.c. de la population de 15 à 64 ans en Belgique en 2000, contre près de 6 p.c. en moyenne dans l'Union. La réserve de main-d'œuvre au sens strict représentait à peine 1,9 p.c. de la population en âge de travailler en Belgique, contre 4,4 p.c. dans l'Union. On peut conclure de ce qui précède que la Belgique est caractérisée non seulement par la faiblesse de son taux d'emploi par rapport aux autres Etats membres de l'Union européenne mais aussi par la faible ampleur de sa réserve de travail au sens strict. Cette dernière n'est plus limitée qu'au Portugal (1,3 p.c.), en Grèce (1,4 p.c.), en France et au Luxembourg (1,7 p.c.).

Tableau - Population en âge de travailler et réserve de main-d'œuvre en Belgique et dans l'Union européenne en 2000
(pourcentages de la population de 15 à 64 ans)¹

	UE	Belgique	Bruxelles	Flandre	Wallonie
1. En emploi (taux d'emploi)	63,1	60,9	54,8	64,2	56,7
2. En recherche d'emploi (selon la définition BIT)	5,8	4,3	9,7	2,4	6,2
3. Population active (taux de participation)	68,9	65,2	64,4	66,6	62,9
4. En inactivité (taux d'inactivité)	31,1	34,8	35,6	33,4	37,1
dont:					
4.1. réserve de main-d'œuvre au sens strict	4,4	1,9	3,3	1,4	2,2
4.2. personnes qui ne désirent pas travailler	26,7	32,9	32,3	31,9	34,9
p.m. réserve de main-d'œuvre totale (= 2 + 4.1)	10,2	6,2	13,0	3,8	8,4

Source: Eurostat, EFT 2000.

¹ Selon les définitions internationales, la population en âge de travailler couvre les personnes âgées de 15 à 64 ans. Le CSE utilise cette définition pour pouvoir procéder à des comparaisons internationales, même si la frontière inférieure (15 ans) n'a pas vraiment de sens en Belgique étant donné que l'obligation scolaire s'applique aux jeunes jusque l'âge de 18 ans.

En Belgique, les inactifs, qui ne participent absolument pas au marché du travail, représentaient ainsi quelque 33 p.c. de la population en âge de travailler: dans notre pays, un habitant de 15 à 64 ans sur trois ne souhaite donc pas travailler en 2000. En Wallonie, ce pourcentage s'élevait à 35 p.c., contre 32,3 p.c. et 31,9 p.c. respectivement à Bruxelles et en Flandre. Dans l'Union européenne, une personne sur quatre en moyenne ne participait pas au marché du travail en 2000.

En Belgique, une part extrêmement importante de la population en âge de travailler est donc, coupée du marché du travail. Il n'y a qu'en Grèce et au Luxembourg que cette proportion est encore plus grande.

Le profil des inactifs est très hétérogène. Il peut en effet s'agir de personnes qui se trouvent au seuil de leur carrière professionnelle et sont encore en formation initiale ou, au contraire, de personnes en fin de carrière (pré-pensionnés, pensionnés). Les inactifs peuvent avoir choisi spontanément et délibérément de ne pas prendre part au processus productif (par exemple, pour des raisons familiales), d'interrompre temporairement leur carrière professionnelle ou d'y mettre un terme définitif. D'autres sont ou se sentent exclus du marché de l'emploi en dépit de leur désir de travailler. Il peut également s'agir de personnes en incapacité de travail temporaire ou définitive, d'hommes ou de femmes confrontés à des difficultés sociales ou familiales, de personnes incapables de travailler sur une base régulière, etc. Une part des inactifs a délibérément opté pour ce statut en raison de considérations personnelles. D'autres, en revanche,

sont inactifs parce qu'il n'existe pas d'alternative satisfaisante. Ce sont surtout ces derniers qu'il faut tenter d'attirer sur le marché du travail.

Il est difficile, étant donné l'hétérogénéité de la population inactive, de dresser un profil type de l'inactif. Il n'est donc pas aisé de définir une politique générale qui incite ces personnes à participer au marché du travail. L'identification des facteurs qui favorisent la (non-) participation au processus productif, devrait faciliter la mise en œuvre d'un environnement propice à la participation au marché du travail.

ELARGIR L'OFFRE DE MAIN-D'ŒUVRE DANS UNE APPROCHE COHÉRENTE TENANT COMPTE DES PHASES DE LA VIE

La décision de participer ou non au marché du travail résulte de plusieurs facteurs. Au départ, l'existence ou l'absence d'emplois appropriés et de qualité est le facteur déterminant de la participation. D'une part, les qualifications des travailleurs potentiels doivent correspondre aux exigences des entreprises. D'autre part, de bonnes conditions de travail, telles qu'un emploi au contenu varié et peu stressant, un environnement de travail sain et épanouissant, ainsi qu'une atmosphère de travail agréable, favorisent la volonté de travailler. En outre, l'acceptation d'un emploi doit produire un avantage financier substantiel (c'est-à-dire une hausse significative du revenu net). Cela signifie que de nouvelles adaptations des systèmes d'imposition et d'allocations doivent continuer à renforcer les incitations au travail et à tout le moins aplanir les obstacles qui subsistent encore en la matière. Enfin, il ne peut exister d'entraves importantes sur le plan de l'organisation (en matière de mobilité, d'accueil des enfants ou de membres de la famille gravement malades, par exemple...) qui risqueraient d'empêcher la participation au travail. Sur ce plan également, les autorités peuvent jouer un rôle de premier plan.

Au début de la vie active, le choix de participer ou non au marché du travail comporte un aspect temporaire: il s'agit de mettre en balance la poursuite d'une formation pour améliorer les chances de trouver un emploi de qualité et le fait de s'intégrer immédiatement sur le marché du travail. Dans le courant de la vie active, le choix de la participation peut être mis en question à tout moment, sur la base d'autres critères plus personnels, du contexte familial ou de l'état de santé. A la fin de la carrière, cette attitude peut être influencée par l'existence de régimes de départ relativement généreux, qui dissuadent plutôt les travailleurs de poursuivre leur activité.

Ces choix individuels sont influencés par un contexte sociologique en mutation. Les frontières assez nettes séparant les trois phases cycle de vie professionnelle standard, à savoir la scolarité, le travail/les tâches familiales et la retraite, ont commencé à s'estomper à partir des années septante sous l'influence des mouvements d'émancipation et de l'individualisme croissant. Davantage de choix sont apparus et les individus souhaitent de plus en plus, en fonction de leur phase de vie, donner un contenu individuel propre au temps qu'ils consacrent aux tâches familiales, au travail rémunéré ou bénévole, à la formation et à la détente. Actuellement, les passages d'un centre d'intérêt à l'autre sont de plus en plus fréquents.

En répondant de manière appropriée à ces changements dans les modes de vie et en plaçant l'ensemble dans une perspective cohérente, la politique peut contribuer de manière importante au relèvement de la participation au marché du travail en favorisant une meilleure qualité du travail et une plus grande harmonie entre le travail, la famille, le bénévolat et les loisirs. Dans ce cadre, les entreprises ont un rôle stratégique à remplir en définissant une organisation du travail souple et créative qui ne tienne pas seulement compte des exigences d'efficacité en termes de mode de production, mais aussi des aspirations professionnelles individuelles de leurs salariés. Des travailleurs satisfaits et motivés contribuent en effet à réduire le nombre d'absences pour maladie et à augmenter la productivité. En intégrant de façon concrète le concept de transition dans la politique de l'emploi, les passages entre la scolarité ou la formation, le travail, les tâches familiales et la vie privée ne constitueront plus un risque de sortie définitive de la vie active, mais deviendront des voies d'insertion sur le marché de l'emploi, précisément parce que le nombre de ces transitions augmentera. Dans ce contexte, la transformation (d'une partie) des services publics de l'emploi en centres de compétences, dans lesquels des conseils d'orientation professionnelle sur mesure et un accompagnement individuel des forces de travail seraient assurés, pourrait être stimulée dans le futur.

Les moyens permettant de réduire le taux d'inactivité de la population en âge de travailler sont abordés ci-dessous en mettant essentiellement l'accent sur la situation de ceux qui ne participent pas du tout au marché du travail. Les recommandations sont réparties en fonction de trois catégories d'âge: les jeunes (moins de 25 ans), le groupe d'âge moyen (25-44 ans) et, enfin, les travailleurs âgés (45-64 ans).

LES JEUNES: FACILITER LA TRANSITION ENTRE SCOLARITE ET VIE PROFESSIONNELLE

Près de deux jeunes âgés de 15 à 24 ans sur trois sont inactifs. Chez les femmes, cette part s'élève à 67,5 p.c., ce qui est notamment attribuable au fait qu'elles optent davantage que les hommes pour une durée de formation plus longue. Compte tenu de la scolarité obligatoire jusqu'à 18 ans en Belgique, 87 p.c. des jeunes âgés de 15 à 19 ans sont encore à l'école. Cette proportion retombe à 34 p.c. pour les 20-24 ans. Dans ce groupe d'âge, le taux d'emploi s'élève à 53 p.c. Les demandeurs d'emploi et les inactifs (à l'exclusion des étudiants) représentent respectivement 8 et 4,7 p.c. de cette population.

Il existe des écarts entre les régions en la matière: dans le groupe d'âge des 20 à 24 ans, la part des inactifs qui n'étudient pas s'élève à près de 10 p.c. en Wallonie et à Bruxelles, contre 4,5 p.c. en Flandre. Le nombre des jeunes occupés est plus élevé en Flandre, soit 58 p.c. des personnes de 20 à 24 ans contre seulement 41 et 33 p.c., respectivement, en Wallonie et à Bruxelles. La part des étudiants est dès lors un peu moins élevée en Flandre (32 p.c.) qu'en Région wallonne (35 p.c.) et, surtout, à Bruxelles (43 p.c.). Cet écart pourrait s'expliquer par la moindre quantité d'offres d'emploi en Wallonie par rapport à la Flandre et traduirait les plus grandes difficultés rencontrées par les jeunes, surtout les peu qualifiés, à s'insérer sur le marché du travail.

La scolarité s'est allongée au cours des quinze dernières années et les jeunes se présentent plus tard sur le marché de l'emploi. Divers facteurs y ont contribué, tels que l'allongement de la scolarité obligatoire, une plus grande participation à l'enseignement supérieur et un allongement de la durée des programmes d'études.

Bien qu'en raison des évolutions démographiques, les jeunes soient actuellement moins nombreux et qu'ils arrivent plus tard et, par conséquent, mieux qualifiés sur le marché de l'emploi qu'il y a dix ou vingt ans, le passage de l'école à la vie active n'en est pas plus aisé pour autant. Au contraire, les évolutions économiques et sociales rendent leur intégration complète et durable sur le marché du travail plus complexe et plus difficile.

Les jeunes qui quittent l'école prématurément et sans diplôme éprouvent beaucoup de difficultés à trouver du travail. Parallèlement, il faut constater que la part des emplois à durée déterminée a augmenté beaucoup plus fortement chez les jeunes que pour l'ensemble de la population active: actuellement, cette part atteint quelque 28 p.c. chez les jeunes de 20 à 24 ans, contre 8 p.c. pour la population de 20 à 64 ans. Cette évolution découle sans doute en partie des différents programmes mis en œuvre par les pouvoirs publics pour accompagner les jeunes dans leur

transition vers le marché du travail, qui proposent uniquement des emplois à durée déterminée. Bien que, pour certains, le caractère temporaire de ces contrats induise un climat d'incertitude qui peut avoir pour conséquence de postposer certaines décisions ou choix de vie, il n'en reste pas moins qu'ils peuvent, pour pas mal de jeunes, conduire à un emploi plus durable.

Le niveau de formation représente un facteur déterminant d'intégration ou de l'exclusion du marché de l'emploi. Cet élément joue de toute évidence à la fin de la scolarité, lors de l'arrivée sur le marché de l'emploi. Les jeunes peu qualifiés, et particulièrement les femmes peu qualifiées, courent un risque important de devenir demandeurs d'emploi ou inactifs.

Quelque 64 p.c. des demandeurs d'emploi de (15 à 24 ans) et 75 p.c. des jeunes inactifs (qui n'étudient pas ou plus) n'ont encore jamais travaillé. Selon des études de l'OCDE, le passage à la vie professionnelle est moins problématique dans les pays où des formules d'apprentissage en alternance ont été introduites.

Ces constatations sont confirmées par une étude récente du VDAB sur la situation, un an après la fin de leur scolarité, des jeunes demandeurs d'emploi inscrits auprès d'un bureau de chômage. Cette analyse concluait qu'en Flandre, entre la mi-2000 et la mi-2001, les élèves issus du système d'apprentissage en alternance, comme les jeunes titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur, ont trouvé le plus rapidement un emploi. Il ressort également de cette analyse qu'un diplôme de l'enseignement technique et professionnel offre de meilleures perspectives d'insertion que celui de l'enseignement secondaire général. Bien qu'au cours des dernières années la situation relative des personnes peu qualifiées tende à évoluer plus favorablement, en 2001, environ un jeune sur trois possédant tout au plus un diplôme de l'enseignement primaire était encore chômeur un an après avoir quitté l'école, contre plus de 50 p.c. en 1998.

Quelque 36 p.c. des jeunes demandeurs d'emploi et 25 p.c. des jeunes inactifs ont déjà travaillé. Dans la moitié des cas, ils ont cessé de travailler en raison de l'expiration d'un contrat à durée déterminée. Environ 20 p.c. ont perdu leur emploi par suite d'un licenciement. Les jeunes entrent manifestement rapidement en ligne de compte en cas de licenciement pour raisons économiques.

Enfin, la maternité et l'éducation des enfants constituent également un frein à la participation des jeunes au marché du travail. Près de 90 p.c. des jeunes femmes inactives sont mères, alors que, parmi les jeunes femmes qui travaillent, cette proportion est de 20 p.c. seulement.

Les éléments précités soulignent une fois de plus **l'importance d'une formation de base solide**. Une bonne formation initiale augmente en effet les chances d'obtenir de (meilleurs) emplois et offre de meilleures perspectives en matière d'apprentissage tout au long de la vie.

L'objectif n'est certainement pas de contraindre les étudiants à abandonner leurs études ni de les obliger à combiner études et travail, mais de leur offrir une formation qui leur donne les meilleures chances de **transition entre la formation initiale et le marché du travail**. **Il est évident que pour atteindre ce but, il faut lutter pour que les jeunes n'abandonnent pas le système scolaire prématurément et sans qualification.**

Un programme de prévention du "décrochage scolaire" peut être un remède à cet égard. Il convient de concentrer les efforts sur le groupe des jeunes les plus fragiles. Une **extension de la modularisation** dans l'enseignement professionnel, telle que la Flandre l'expérimente déjà, et, plus généralement, **une meilleure reconnaissance des compétences acquises** dans l'enseignement, semblent indiquées. Les jeunes qui quittent l'école prématurément disposeraient ainsi en tout cas de qualifications partielles garanties, faciles à attester. En outre, il est nécessaire de mener une politique active d'accompagnement afin de combattre les retards d'apprentissage des élèves. Un programme d'action intégré, comportant une approche spécifique pour les écoles comptant de nombreux élèves en situation de retard, semble l'une des voies possibles en la matière, pour laquelle les moyens nécessaires doivent être dégagés.

Pour empêcher que les élèves quittent prématurément l'école, il conviendrait de mieux tenir compte de leurs centres d'intérêt propres. Cela suppose une approche davantage axée sur les rythmes d'apprentissage individuels et sur les qualités des élèves, qui est certes plus coûteuse et plus complexe que celle consistant à laisser passer l'élève d'un système à un autre et dans laquelle le jeune risque d'être entraîné dans une spirale d'échecs successifs, ce qui ne peut que le décourager et lui faire perdre confiance dans ses propres moyens. La procédure de suivi individualisé ne peut toutefois porter des fruits qu'à long terme, si elle découle d'une coopération étroite entre le système d'enseignement ou de formation et les acteurs du marché du travail (entreprises et leurs fédérations, travailleurs, services de placement).

En outre, il faudrait que les élèves qui quittent malgré tout l'école prématurément puissent être accueillis dans un système alternatif de formation ou de remédiation, une mission qui pourrait être réservée aux services publics de l'emploi et de formation. Pareils systèmes sur mesure, qui délivrent aux jeunes des attestations prouvant qu'ils ont suivi une courte formation complémentaire, peuvent accélérer et renforcer le lien qu'ils ont avec le marché du travail. Ils

devraient être introduits non seulement pour les jeunes qui ont des problèmes scolaires, mais également pour ceux qui éprouvent des difficultés spécifiques à s'insérer sur le marché du travail.

Une **revalorisation de l'enseignement secondaire technique** est par ailleurs souhaitable. Comme le montrent différentes études, celui-ci offre toujours de meilleures perspectives d'accès immédiat au marché du travail que l'enseignement secondaire général. Ce dernier continue toutefois à offrir la meilleure préparation aux études supérieures. L'enseignement professionnel doit également être revalorisé. A cet effet, un changement de mentalité est nécessaire, afin que les parents ne continuent pas à inscrire leurs enfants dans l'enseignement technique ou professionnel en dernier ressort - comme dernière étape d'un processus de relégation en cascade - mais le fassent à la suite d'un choix positif délibéré.

Ajoutons que tout jeune quittant l'école doit disposer de qualifications de départ minimales, permettant un accès aisé au marché du travail. Les formations dispensées dans l'enseignement initial doivent par conséquent accorder non seulement plus d'attention aux nouvelles technologies, mais aussi à l'acquisition de compétences de coopération et de communication ainsi que d'aptitudes sociales, telles que le sens de l'initiative, la créativité, la polyvalence et l'esprit d'équipe. Il ne peut dès lors être question d'abaisser l'âge de la scolarité obligatoire, mais d'en accroître le rendement, en apprenant essentiellement aux jeunes à acquérir des compétences qui facilitent l'accès au marché du travail.

Un effort doit aussi être fourni pour permettre l'insertion progressive de jeunes sur le marché du travail au travers de parcours scolaires d'apprentissage en alternance dans lesquels sont incluses des expériences de travail appropriées et intéressantes. Les partenaires sociaux, et plus particulièrement les petites et moyennes entreprises, ont incontestablement un rôle à jouer en la matière. Ainsi, les possibilités d'emploi pour les jeunes soumis à l'obligation scolaire à horaire réduit devraient être étendues, surtout dans un secteur en expansion comme celui des services. Les services publics de l'emploi, le secteur intérimaire, les fonds sectoriels et les partenaires sociaux en général pourraient s'efforcer d'améliorer l'adéquation entre l'offre et la demande. **En outre, l'efficacité du régime d'apprentissage en alternance devrait augmenter grâce à un accompagnement individualisé, plus soutenu et de meilleure qualité, des élèves comme des entreprises.** L'acquisition de compétences sociales, comme des connaissances techniques professionnelles, doit faire partie d'un tel parcours, de sorte que les jeunes reçoivent la formation la plus polyvalente possible.

La convention de premier emploi est, par exemple, un pas dans la bonne direction. En facilitant l'accès à une première expérience professionnelle à l'issue de la scolarité, ce contrat permet au jeune d'acquérir les compétences sociales dont il ne disposait peut-être pas, d'évaluer les lacunes de sa formation de manière à pouvoir y remédier ou, au terme de cette expérience, de réorienter sa carrière professionnelle.

La formation initiale et le travail peuvent être combinés, mais cette situation est relativement peu fréquente. En Belgique, les élèves et les étudiants n'occupent que rarement un travail d'appoint, ce qui explique dans une large mesure le taux d'emploi relativement faible des jeunes (de moins de 25 ans) observé dans notre pays. Selon l'enquête sur les forces de travail, moins de 5 p.c. des étudiants ont un emploi en Belgique, alors qu'aux Pays-Bas, plus de la moitié des étudiants âgés de 15 à 34 ans ont un travail d'appoint rémunéré. Ce dernier fait l'objet de beaucoup moins de prélèvements fiscaux et parafiscaux aux Pays-Bas qu'en Belgique, où l'exonération fiscale du revenu professionnel des étudiants est relativement limitée. Le recours plus fréquent à des formules d'apprentissage en alternance dans certains pays (Pays-Bas et Allemagne, par exemple) contribue également à augmenter le taux d'emploi des jeunes.

Compte tenu de cela, le taux d'emploi des jeunes en Belgique, qui est actuellement inférieur de 11 points de pourcentage à la moyenne de l'Union européenne (ce qui correspond à quelque 2 points de pourcentage du taux d'emploi total) doit être nuancé. Le Conseil supérieur estime que le choix d'un enseignement à temps plein de qualité, qui explique sans doute en grande partie le nombre relativement élevé de personnes très qualifiées en Belgique, doit être maintenu. Encourager le travail des étudiants par des incitants fiscaux ne constitue pas une priorité pour le Conseil supérieur. Une formation de base solide pour les jeunes mérite en effet la priorité absolue et l'allongement des études ne peut être freiné.

LE GROUPE DES PERSONNES DE 25 À 44 ANS PEUT-IL ENCORE MIEUX FAIRE ?

Les personnes de 25 à 44 ans forment le noyau actif de la population en âge de travailler. Dans cette tranche d'âge, le taux d'emploi atteint 90 p.c. en moyenne chez les hommes et 74 p.c. chez les femmes. Dans les deux cas, les prestations de la Belgique pour cette classe d'âge se situent au-dessus de la moyenne européenne: 2,5 points de pourcentage pour les hommes et 6,5 points pour les femmes. Toutefois, le taux d'emploi des femmes reste plus faible qu'au Danemark et en Suède, où il atteint près de 80 p.c. En outre, le taux d'emploi féminin diminue progressivement à partir de 30 ans en Belgique, alors que dans les pays scandinaves, il progresse avec l'âge. Dans

ces pays, le taux d'emploi des femmes de 40 à 44 ans dépasse de 10 points de pourcentage celui des femmes de 25 à 29 ans, alors qu'en Belgique, il lui est inférieur de 8 points de pourcentage.

Dans notre pays, la tendance du taux de participation des femmes au marché du travail à être plus faible pour les cohortes plus âgées est liée au fait que les femmes de cette génération ont plus fréquemment choisi de rester au foyer. L'importance relative des femmes au foyer passe en effet de 6 p.c. pour celles qui sont âgées de 25 à 29 ans à 17 p.c. pour celles de 40 à 44 ans, tandis que le taux d'emploi, dans ces tranches d'âges, recule de 78 à 70 p.c.

Bien qu'une étude de l'OCDE conteste que la maternité joue un rôle plutôt négatif dans la participation au marché du travail en soulignant que les pays où le taux d'activité des femmes est le plus élevé sont également ceux qui enregistrent les taux de fertilité les plus hauts, en Belgique, la maternité et l'éducation des enfants constituent, pour une partie des femmes, la première cause de retrait temporaire ou définitif de la vie professionnelle. Même si la maternité conduit moins que par le passé à un retrait du marché du travail, le taux d'emploi des femmes ayant un ou plusieurs enfants reste inférieur de plus de 10 points de pourcentage à celui des femmes sans enfant à charge. En la matière, les différences régionales, qui sont sans doute influencées en partie par la proportion de personnes immigrées présentes dans les régions, sont importantes. Ainsi, seulement un peu plus de la moitié des femmes résidant à Bruxelles de 25 à 34 ans ayant des enfants travaillent, tandis que le taux d'emploi des jeunes mères est de 64 p.c. en Wallonie et de 79 p.c. en Flandre. L'âge des enfants ne semble pas constituer un obstacle supplémentaire au travail des femmes, étant donné que le taux d'emploi des femmes ayant des enfants ne varie pas de manière significative en fonction de ce critère. Ce ne sont pas tant le nombre de places disponibles dans les crèches et chez les gardiennes, que les coûts et l'organisation de l'accueil, d'une part, et du travail, d'autre part, qui, en Belgique, semblent empêcher une conciliation harmonieuse entre vie professionnelle et vie familiale. Ces obstacles paraissent d'autant plus difficiles à surmonter que les femmes au foyer sont souvent peu qualifiées et que les emplois qui leur sont proposés sont généralement faiblement rémunérés, peu valorisants ou impliquent des conditions de travail difficiles comme, par exemple, des horaires atypiques.

Singulièrement, le taux d'emploi des femmes sans enfants est également moins élevé chez les plus âgées que chez les plus jeunes. Cette observation est à mettre en rapport avec le niveau de qualification moyen, qui est actuellement plus faible pour les cohortes plus âgées. Il est moins surprenant de constater que la situation des mères de famille isolées est encore plus difficile. Le taux d'emploi de ces dernières est manifestement plus faible que celui des femmes seules sans enfants (soit 80 p.c.) et varie considérablement avec l'âge des enfants (de 50 p.c. pour les mères

d'enfants de moins de 6 ans à 58 p.c. pour les mères d'enfants de 6 à 14 ans et 70 p.c. pour les mères d'enfants plus âgés). Parallèlement, la proportion des demandeuses d'emploi est beaucoup plus élevée chez les mères de famille isolées.

Une partie importante des mères isolées sont inscrites comme demandeuses d'emploi, mais ne sont pas recensées comme telles au sens de la définition du BIT, compte tenu, par exemple, du fait qu'elles ne sont pas immédiatement disponibles sur le marché du travail selon cette même définition (ce qui peut s'expliquer par la présence d'un enfant dans le foyer). Tel est le cas également des chômeurs dispensés de recherche d'emploi en vertu de dispositions légales (comme les chômeurs âgés, les chômeurs en formation et les chômeurs dispensés en raison de difficultés sociales ou familiales) mais aussi des chômeurs découragés dans la recherche d'un emploi satisfaisant. Au total, plus de 220.000 personnes de 15 à 64 ans se trouvent dans cette situation, parmi lesquelles les femmes sont plus nombreuses que les hommes, mais ces derniers sont davantage représentés dans les tranches d'âges les plus élevées. La plupart de ces chômeurs sont âgés de plus de 45 ans et sont peu ou moyennement qualifiés. Leurs chances de réinsertion sur le marché du travail sont probablement fort réduites, ce qui explique pourquoi ils ont définitivement cessé de chercher un emploi. Les services publics de l'emploi se doivent d'offrir à ces personnes, un accompagnement sur mesure dans leur recherche d'emploi. De leur côté, les entreprises doivent proposer des perspectives d'emploi suffisamment attractives pour les motiver dans leur recherche.

Les femmes au foyer représentent une autre catégorie importante d'inactifs. Environ 12 p.c. des femmes âgées de 25 à 44 ans sont au foyer. Cette proportion s'accroît à mesure que le niveau de qualification diminue et que l'âge augmente. Quelque 35 p.c. de ces femmes n'ont absolument aucune expérience professionnelle. Ce pourcentage passe même à 45 p.c. chez les peu qualifiées, ce qui n'augure pas d'une insertion aisée sur le marché du travail.

Il ressort d'une enquête relative aux attentes en matière d'emploi de la population âgée de 16 à 64 ans réalisée par la Fondation de Dublin dans l'Union européenne et en Norvège, que les travailleurs attachent une grande importance à une organisation plus souple du travail. Beaucoup aimeraient avoir la possibilité de travailler au moins partiellement à domicile et, s'il ne tenait qu'à eux, choisiraient un horaire de travail allégé. Les femmes surtout, en particulier celles qui ont interrompu momentanément leur carrière et veulent à nouveau exercer une activité rémunérée,

préfèreraient un emploi à temps partiel d'une durée comprise entre 20 et 34 heures, alors que la majorité de la population occupée travaille en réalité à temps plein.

Le Conseil supérieur est convaincu que l'augmentation de la participation globale au marché du travail, et celle des femmes en particulier, nécessite un bon équilibre entre vies professionnelle et privée, et donc une meilleure conciliation du travail et de la vie de famille. **Aussi le Conseil supérieur préconise-t-il un changement de mentalité visant à faciliter la conciliation du travail et des tâches familiales, comme c'est déjà le cas dans les pays scandinaves.** De plus, le Conseil supérieur insiste pour que les dispositions proposées dans ce cadre **ne soient pas exclusivement réservées aux femmes.** Au contraire, il faut que les pouvoirs publics veillent à encourager autant que possible les hommes à concilier leurs occupations professionnelles et les tâches familiales. **C'est pourquoi le Conseil supérieur estime qu'il est important que dès le plus jeune âge, l'approche éducative et scolaire prépare garçons et filles à un rôle égal dans la société.**

Schématiquement, il existe deux modèles - qui ne s'excluent pas mutuellement - permettant d'harmoniser travail et vie familiale : il s'agit du modèle d'externalisation et du modèle de conciliation. Dans le modèle d'externalisation, le travail à temps plein est la norme, aussi bien chez les hommes que chez les femmes. Dès lors, les tâches familiales sont autant que possible confiées à des tiers pendant les heures de travail. Les pouvoirs publics soutiennent cette approche en créant ou en subsidiant des infrastructures sociales, telles que les services de proximité et d'accueil des enfants. Dans le modèle de la conciliation, en revanche, le principe retenu est celui de la modulation de l'organisation du travail rémunéré en fonction de la situation et des besoins du travailleur (homme ou femme), dont les responsabilités familiales varient suivant les phases de la vie. En recourant au travail à temps partiel et/ou aux horaires de travail et aux régimes de congés flexibles, les périodes de travail mieux rémunérées peuvent alterner avec des périodes moins rémunérées. Dans ce modèle, une répartition équitable des tâches familiales entre les membres du ménage est souhaitable pour éviter le risque d'un renforcement des inégalités entre hommes et femmes. D'autre part, l'égalité des chances doit être garantie à tous en matière d'accès aux différents régimes précités, y compris pour les cadres supérieurs et les dirigeants d'entreprises.

Dans le cadre d'une plus grande flexibilité des régimes de travail et de congé, le Conseil supérieur estime que le travail à temps partiel peut contribuer en général à une (ré)insertion plus aisée dans le circuit régulier du marché du travail et que, par conséquent, **le travail à temps partiel peut être stimulé davantage, à condition qu'il ne soit pas imposé aux travailleurs et qu'il ne soit**

pas source d'inégalités entre hommes et femmes. Pour les personnes qui ont des enfants ou des personnes dépendantes à charge, un droit au travail à temps partiel pourrait être instauré. En outre, les travailleurs à temps partiel ou ceux qui sont occupés à temps plein mais qui ont travaillé à temps partiel pendant une partie de leur carrière, ne doivent pas être pénalisés en matière de sécurité sociale. Par ailleurs, il faut limiter au maximum le risque de pièges à l'emploi, qui existent très souvent dans le cadre d'emplois à temps partiel. A cette fin, le régime d'imposition et le système de sécurité sociale doivent être adaptés, sans pour autant créer de pièges pour les bas salaires qui s'avèreraient démotivants et entraveraient la mobilité sociale.

Le Conseil supérieur encourage également les partenaires sociaux à définir un cadre pour des formules d'épargne-temps sur l'ensemble de la carrière, conformément à ce qui a été convenu. Toutefois, le Conseil supérieur demande que les possibilités d'assouplissement de la fin de carrière aient pour but d'inciter les travailleurs à rester en plus grand nombre - et surtout plus longtemps - sur le marché du travail, de sorte que le volume total de l'emploi ne diminue pas mais, au contraire, augmente.

Le Conseil supérieur souligne enfin que, dans cette optique, un accès suffisant des travailleurs à bas salaires à ces différents régimes et dispositions est essentiel et que cette accessibilité doit être garantie.

La participation des femmes peu qualifiées au marché du travail est relativement faible, ce qui s'explique en partie par le risque des pièges (financiers) à l'emploi. Par conséquent, si l'on veut inciter les personnes peu qualifiées à chercher et à accepter un emploi, il est nécessaire **d'augmenter le revenu net du travail rémunéré.** Dans ce cadre, le Conseil supérieur se réjouit des différentes initiatives qui ont été prises récemment en Belgique et qui reposent d'ailleurs, en grande partie, sur des recommandations antérieures du Conseil. Parmi les principales dispositions, on peut citer notamment la réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale pour les bas salaires et, dans le cadre de la réforme de l'impôt des personnes physiques, l'introduction d'un crédit d'impôt pour les revenus les plus faibles. Néanmoins, il faudrait poursuivre l'examen du système fiscal en vue de déterminer si celui-ci ne contient pas encore des dispositions de nature à créer des pièges à l'emploi.

Par ailleurs, il est nécessaire que les personnes inactives, qui représentent la plus grande part de la réserve d'emploi potentielle, aient suffisamment accès à l'apprentissage tout au long de la vie. En effet, généralement leur formation scolaire initiale est insuffisante et leur capacité d'insertion a diminué en raison de leur inactivité. A l'heure actuelle, 2 p.c. seulement des

personnes inoccupées âgées de 25 à 44 ans suivent une formation, contre environ 8 p.c. des travailleurs et des demandeurs d'emploi. En conséquence, le Conseil supérieur préconise que les pouvoirs publics mettent en place des moyens spécifiques pour encourager les inactifs à suivre une formation, afin de leur permettre de maintenir ou d'améliorer leur valeur sur le marché du travail et de participer valablement sur le marché de l'emploi. **A cet égard, les autorités devraient assouplir les conditions d'accès à certains programmes de formation et d'accompagnement et ne plus exiger des candidats qu'ils soient demandeurs d'emploi ou bénéficiaires d'allocations pour y participer.** A l'heure actuelle, les personnes inactives et la majorité de celles qui cherchent à réintégrer le marché de l'emploi sont négligées.

Enfin, comme dans ses rapports précédents, le Conseil supérieur plaide pour un accompagnement maximal des demandeurs d'emploi.

D'une part, tout demandeur d'emploi ou bénéficiaire d'allocations est en droit d'attendre un accompagnement sur mesure établi sur la base d'une analyse personnalisée, impliquant un suivi de qualité doublé d'une offre de formation. Ces pistes d'insertion doivent en définitive déboucher sur un emploi convenable. D'autre part, le manque répété et manifeste d'implication du demandeur d'emploi doit déboucher sur des sanctions. En effet, dans une politique de réinsertion crédible, il est essentiel que des droits, mais aussi des devoirs, soient respectés: **face au droit à un programme d'action personnalisé, il existe une obligation de se comporter de manière active et d'accepter un emploi convenable.**

COMMENT MAINTENIR DAVANTAGE D'AÎNÉS AU TRAVAIL?

Comme on le sait, le taux d'emploi des plus de 55 ans en Belgique est nettement inférieur à l'objectif de 50 p.c. fixé pour 2010 au sommet de Stockholm. La Belgique est tout à fait à la traîne en la matière, avec à peine 25 p.c. de personnes occupées dans le groupe d'âge, la moyenne dans l'UE étant d'environ 38 p.c.

Pour la génération d'hommes et de femmes qui arrivent en fin de carrière, un faible taux d'emploi a pour corollaire un taux d'inactivité élevé. Les personnes qui recherchent activement un emploi sont en effet très peu nombreuses, puisqu'elles représentent moins de 1 p.c. de la population de cette tranche d'âge.

Au total, les inactifs représentent 64 p.c. de la population masculine de 55 à 64 ans. C'est à compter de 60 ans que l'inactivité devient le statut le plus fréquent pour les hommes. Entre 55 et

59 ans, plus de la moitié d'entre eux sont encore actifs, 28 p.c. sont pensionnés et 18 p.c. relèvent d'un autre statut d'inactivité. Ce dernier pourcentage reste inchangé pour les hommes de 60 ans et plus. Par contre, les pensionnés représentent 64 p.c. de la population masculine de 60 à 64 ans, tandis que seulement 18 p.c. de celle-ci travaille encore. Dans la tranche d'âge des 55 à 59 ans, trois femmes sur quatre sont déjà inactives et cette proportion augmente jusqu'à plus de neuf sur dix pour celles de 60 ans et plus.

Bien que le marché du travail soit plus dynamique en Flandre et permette, dans l'ensemble, d'offrir un travail rémunéré à un pourcentage relativement plus élevé de la population en âge de travailler, la présence des seniors sur le marché du travail est quasiment identique dans les deux principales régions du pays. Les taux d'emploi pour les hommes comme pour les femmes sont très proches, à savoir respectivement 37 p.c. en Flandre et 35 p.c. en Wallonie, pour les hommes, et 14 et 17 p.c. pour les femmes. Dans la Région bruxelloise, le taux d'emploi des hommes est légèrement plus élevé et atteint 40 p.c., mais c'est pour les femmes que la différence est la plus forte. A Bruxelles, le taux d'emploi féminin s'élève à près de 30 p.c., soit environ le double du pourcentage observé dans les deux autres régions du pays.

Bien que la différence avec les pays obtenant les meilleurs résultats en matière d'emploi des seniors puisse s'expliquer en partie par une entrée plus tardive des femmes sur le marché du travail, en Belgique, une proportion importante de travailleurs âgés quitte le marché du travail à la faveur des régimes de retrait anticipé, comme la prépension conventionnelle et le régime des chômeurs âgés. Ainsi en 2001, près de 260.000 travailleurs de plus de 50 ans bénéficiaient de ces régimes. Environ 195.000 d'entre eux étaient âgés de plus de 55 ans, ce qui correspond à près de 20 p.c. de la population de 55 à 64 ans.

En principe, la prépension conventionnelle n'est autorisée qu'à partir de 58 ans, mais des dérogations sont possibles. En 1990, le nombre de bénéficiaires de ce régime a atteint un point culminant, avec 140.000 personnes. Après une période de stabilisation, ce chiffre a commencé à reculer à partir de 1997, à la suite notamment de l'introduction de certaines mesures restrictives. En 2001, on comptait en moyenne 110.000 prépensionnés. Depuis l'introduction, en 1985, du régime des chômeurs âgés, le nombre de ses bénéficiaires a fortement progressé, de sorte qu'au début des années nonante, 70.000 à 75.000 personnes étaient concernées. En raison de l'assouplissement de la réglementation en 1996, ce nombre a de nouveau enregistré une progression considérable qui se poursuit encore aujourd'hui. En 2001, quelque 150.000 personnes en moyenne relevaient de ce régime. Ce succès s'explique en partie par une certaine dérive. En effet, des entreprises ont utilisé le régime des chômeurs âgés, en toute légalité, afin de se séparer

de travailleurs qui ne pouvaient avoir accès au régime des prépensions, en raison des limitations apportées à ce dernier. Par ailleurs, une partie des personnes de 55 à 64 ans bénéficie déjà d'une pension légale ou d'un système de prépension organisé au sein de l'entreprise.

Bien que, en principe, l'accès à la pension avant l'âge légal (soit 65 ans pour les hommes et 62 ans pour les femmes) ne soit pas autorisé, le recours aux régimes de retrait anticipé contribue à abaisser l'âge effectif de la pension. Dans les pays européens qui ont déjà atteint l'objectif de taux d'emploi des travailleurs âgés, l'âge moyen effectif de la pension est de 62 ans ou plus pour les hommes et de 60 ans ou plus pour les femmes. En Belgique, par contre, le départ effectif se produit, en moyenne, à 59 ans pour les hommes et à 55 ans pour les femmes. L'écart entre la Belgique et la moyenne de l'Union européenne en ce qui concerne l'âge effectif moyen de la pension est ainsi de 1 an pour les hommes et de 4 ans pour les femmes. A ce sujet, on peut rappeler qu'en mars 2002 le Conseil européen de Barcelone a invité les Etats membres à s'efforcer de repousser d'environ 5 ans l'âge effectif moyen de la pension d'ici 2010.

La génération qui, en 2010, appartiendra au groupe des seniors, correspond aux personnes qui sont actuellement âgées de 45 à 54 ans. Pour le moment, le taux d'emploi chez les hommes et chez les femmes de cette tranche d'âge est suffisamment élevé pour répondre à l'objectif européen, puisqu'il s'élève à 83 p.c. pour les hommes et à 54 p.c. pour les femmes. Toutefois, à partir de 50 ans, la participation au marché du travail commence à diminuer à un rythme relativement soutenu. Ainsi, la proportion des hommes inactifs passe de 8 p.c. dans la catégorie de 45 à 49 ans, à plus de 20 p.c. dans celle des 50 à 54 ans. Chez les femmes, ces pourcentages sont respectivement d'environ 33 p.c. et de plus de 50 p.c.

Si l'on veut augmenter substantiellement le taux d'emploi des plus de 55 ans pour 2010, il faut donc que la génération qui a actuellement entre 45 à 54 ans et surtout la tranche d'âge des 45 à 49 ans continue à travailler. Afin de maintenir ces personnes sur le marché du travail, le Conseil européen préconise d'encourager l'apprentissage tout au long de la vie, d'introduire des régimes de travail et des horaires flexibles pour les travailleurs âgés et de réformer les systèmes d'imposition et d'allocations.

En ce qui concerne l'apprentissage tout au long de la vie, l'accès à la formation diminue fortement avec l'âge. A partir de 45 ans, les inactifs ne participent plus guère à la formation permanente. En ce qui concerne les travailleurs et les demandeurs d'emploi, cette participation est plus limitée que celle observée pour les catégories d'âge inférieures. Moins de 5 p.c. des travailleurs suivent encore une formation parmi les plus de 55 ans, contre environ 8 p.c. pour les 25-44 ans. Alors

que, dans les groupes d'âge plus jeunes, les demandeurs d'emploi participent à des formations pratiquement dans les mêmes proportions que les travailleurs, les demandeurs d'emploi de plus de 55 ans et les personnes inactives du même groupe d'âge ne suivent plus aucune formation.

En ce qui concerne les régimes d'aménagement de la fin de carrière, deux possibilités existent en Belgique : la prépension à mi-temps (peu utilisée) et l'interruption de carrière à temps partiel. Ce dernier régime remporte un succès considérable chez les travailleurs de plus de 50 ans, y compris les hommes. Au total, 33.000 personnes de plus de 50 ans y recourent, soit 10 p.c. des femmes actives de cette tranche d'âge et 2 p.c. des hommes. Toutefois, le régime d'épargne-temps, instauré depuis le 1^{er} janvier 2002, impose des limites à l'élargissement de ce système aux travailleurs plus âgés. D'une part, le salarié doit pouvoir justifier d'au moins 20 ans de carrière. D'autre part, au maximum 5 p.c. des effectifs ont le droit de bénéficier des allocations d'interruption de carrière. En raison de ces restrictions, des travailleurs âgés, qui souhaitent réduire leur horaire de travail, peuvent être exclus de ce système: c'est le cas des femmes qui ont commencé leur carrière ou repris un emploi tardivement.

Ces dernières années, le Conseil supérieur a émis plusieurs avis relatifs à la problématique de la fin de carrière. Dans le cadre des lignes directrices européennes pour l'emploi, le Conseil supérieur préconise deux pistes. **La première est la gestion prévisionnelle du personnel, en fonction de l'âge et des phases de la vie, afin de garantir plus longtemps la disponibilité et la motivation des travailleurs.** Cette première piste nécessite un changement radical des mentalités et joue surtout à long terme. **La seconde piste est l'amélioration des structures d'incitants visant à encourager une participation plus longue au monde du travail.** Cette piste peut déjà se dessiner à court terme et donner des résultats, ce qui est d'ailleurs nécessaire étant donné qu'entre 2001 et 2005, le nombre de personnes âgées de 55 à 59 ans va augmenter fortement et que cette tranche d'âge est celle qui, pour le moment, se montre la plus intéressée par un retrait anticipé. Ces deux pistes sont complémentaires et impliquent un changement de mentalité des entreprises comme des travailleurs.

Une politique qui tienne compte de l'âge et des phases de la vie, telle que le Conseil supérieur la souhaite, a pour objectif principal de garder les travailleurs motivés, disponibles et mobiles le plus longtemps possible, y compris, par conséquent, les travailleurs âgés. Il s'agit, par définition, d'une politique de prévention qui doit empêcher les travailleurs de quitter prématurément le monde du travail. **Les aspects préventifs de cette politique doivent apparaître dans différents domaines : la politique d'éducation et de formation qui doit tenir compte de l'âge (et donc être exempte de discriminations vis-à-vis des travailleurs plus âgés), la politique**

d'amélioration des conditions de travail (adaptation du travail, rotation des tâches, atmosphère de travail agréable) et les régimes de travail flexibles (par exemple l'adaptation des horaires et des congés).

La deuxième piste concerne l'amélioration des incitations destinées à maintenir les travailleurs plus longtemps dans le circuit du travail, en favorisant l'embauche des demandeurs d'emploi plus âgés, d'une part, et, d'autre part, en décourageant le licenciement des travailleurs de ces tranches d'âge.

Entre-temps, les pouvoirs publics se sont inspirés notamment des recommandations du Conseil supérieur pour proposer et instaurer un certain nombre de mesures. Mais la politique du marché de l'emploi doit se montrer plus ambitieuse pour ce qui est de la participation des travailleurs âgés au monde du travail. **Aussi, le Conseil supérieur estime-t-il que d'autres mesures doivent être envisagées**, si l'on veut obtenir des résultats plus substantiels, qui sont d'ailleurs nécessaires pour atteindre l'objectif européen d'un taux d'emploi de 50 p.c. pour le groupe des 55 à 64 ans et respecter la recommandation européenne formulée à Barcelone d'un relèvement de l'âge effectif de la pension de 5 ans d'ici 2010. Des mesures complémentaires seront d'ailleurs nécessaires à mesure que le nombre des bénéficiaires potentiels augmentera en raison de l'évolution démographique, ainsi que pour éviter que les entreprises continuent à opter systématiquement pour le départ anticipé des travailleurs plus âgés.

Le Conseil supérieur estime que ces initiatives supplémentaires doivent notamment porter sur des adaptations des systèmes d'imposition et d'allocations, ce à quoi l'Europe invite d'ailleurs concrètement la Belgique dans une recommandation spécifique. **S'il existe de nombreuses mesures pour encourager le maintien dans le circuit du travail, il faut également décourager les retraits anticipés**, même si, dans certains secteurs, des modulations sont nécessaires afin de tenir compte des différences de conditions de travail. Dans ce cadre, le Conseil supérieur considère comme une bonne pratique les incitations destinées à repousser l'âge d'accès à la prépension conventionnelle, prévues dans l'accord sectoriel de la commission paritaire n° 218. **En outre, il préconise l'introduction de régimes modulables en matière d'allocations afin d'encourager les travailleurs à rester actifs plus longtemps. Un durcissement des conditions d'âge qui président à l'octroi des pensions complémentaires constituerait une mesure efficace en la matière.** Il montrerait clairement aux travailleurs comme aux entreprises qu'un changement de mentalité est urgent et essentiel en ce qui concerne l'attitude face à la fin de carrière.