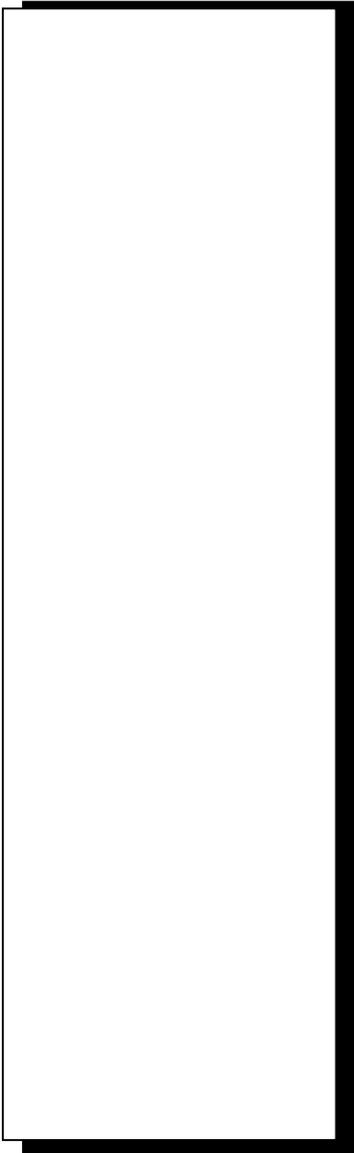
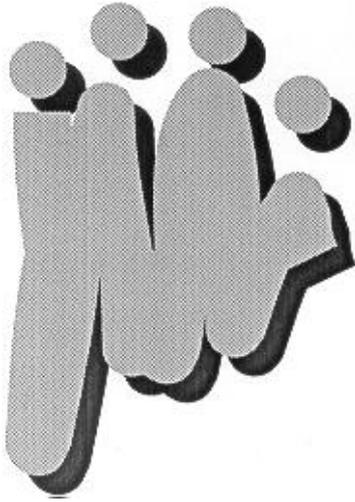




Conseil supérieur de
l'emploi



RAPPORT 2007

TABLE DES MATIÈRES:

Composition du Conseil supérieur de l'emploi 5

SYNTHÈSE ET RECOMMANDATIONS..... 11

PARTIE I: ÉVOLUTION RÉCENTE DU MARCHÉ DU TRAVAIL 29

PARTIE II: ÉGALITÉ DES CHANCES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL..... 63

COMPOSITION DU CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'EMPLOI

VANVELTHOVEN Peter Ministre de l'Emploi et de l'Informatisation
Président

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 VOS Marc (N) Universiteit Gent

GLAUTIER Laurence (F) Mouvement Réformateur

JEPSEN Maria (F) Université Libre de Bruxelles

KONINGS Jozef (N) Katholieke Universiteit Leuven

LUX Bernard (F) Université de Mons-Hainaut

MERTENS DE WILMARS Sybille (F) Université de Liège

NICAISE Ides (N) HIVA, Katholieke Universiteit Leuven

RAYP Glenn (N) Universiteit Gent

Membres régionaux:

Flandre:

DE LATHOUWER Lieve CSB, Universiteit Antwerpen

LEROY Fons Gedelegeerd bestuurder van de VDAB

VANDERPOORTEN Dirk Vlaams Ministerie voor Werk en Sociale Economie

Wallonie:

DENIL Frédérique SPF Finances

JADOT Francis Université de Liège

MÉAN Jean-Pierre Administrateur général du FOREM

Bruxelles:

COURTHÉOUX Eddy (F) Directeur général de l'ORBEM

du BLED Sophie (F) SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

MICHIELS Peter (N) Direction de la Politique de l'Emploi et de l'Économie plurielle

Secrétaire:

MAETER Pierre-Paul Président du Comité de direction du SPF Emploi,
Travail et Concertation sociale

PERSONNES DE CONTACT

SECRETARIAT DU CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'EMPLOI

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale:

Valérie GILBERT
- tél. 02 233 44 99
- fax 02 233 47 38
- e-mail: valerie.gilbert@meta.fgov.be

ASSISTANCE SCIENTIFIQUE

Banque nationale de Belgique:

Yves SAKS
- tél. 02 221 52 35
- e-mail: yves.saks@nbb.be

Philippe DELHEZ, Jan DE MULDER, Hugues FAMERÉE, Pierrette HEUSE, Yves SAKS et Hélène ZIMMER.

Merci à Anja Termote (SPF Économie) et à Jonny Johansson (Eurostat) pour la mise à disposition des données des enquêtes sur les forces de travail.

LISTE DES ABRÉVIATIONS ET DES SIGNES CONVENTIONNELS

-	La donnée n'existe pas ou n'a pas de sens
ACR	Programme d'activation du comportement de recherche d'emploi
ARR	Allocation de remplacement de revenus
ATB	Arbeidstrajectbegeleiding
AWIPH	Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées
BIT	Bureau international de travail
BNB	Banque nationale de Belgique
CBO	Centra voor beroepsopleiding
CCT	Convention collective de travail
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CE	Commission européenne
CGVB	Centra voor gespecialiseerde voorlichting bij beroepskeuze
CITE	Classification internationale type de l'éducation
COCOF	Commission communautaire française
CPAS	Centre public d'aide sociale
CPE	Convention de premier emploi
CREF	Conseil des recteurs des universités francophones de Belgique
CRI	Centres régionaux d'intégration des personnes étrangères et d'origine étrangère
CRPI	Commissariat royal à la politique des immigrés
CSE	Conseil supérieur de l'emploi
DE	Demandeur d'emploi
DEI	Demandeur d'emploi inoccupé
DGSIE	Direction générale de la statistique et de l'information économique
DPB	Dienststelle für personen mit behinderung
EFT	Enquête sur les forces de travail
ETA	Entreprise de travail adapté
ETP	Equivalent temps plein
EVA	Projet d'évaluation analytique des classifications de fonctions
Federgon	Fédération des entreprises de travail intérimaire
FOREM	Office communautaire et régional de la formation professionnelle et de l'emploi
HIVA	Hoger instituut voor arbeid
ICHEC	Institut catholique des hautes études commerciales
ICN	Institut des comptes nationaux
INAMI	Institut national d'assurance maladie-invalidité
INASTI	Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants
ISCED	International standard classification of education
MB	Moniteur belge
MIRE	Mission régionale pour l'emploi
n.d.	non disponible
n.r.	non représentatif
NACE	Nomenclature d'activité de la Communauté européenne
NUTS	Nomenclature des unités territoriales statistiques
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OECD	Organisation for economic co-operation and development
ONEM	Office national de l'emploi
ONG	Organisation non gouvernementale
ONP	Office national des pensions
ONSS	Office national de sécurité sociale
ORBEM	Office régional bruxellois de l'emploi
p.c.	pour cent
p.m.	pour mémoire

PAH	Plan d'action en faveur des personnes handicapées
PAS	Plan d'accompagnement et de suivi des demandeurs d'emploi
PIB	Produit intérieur brut
PISA	Programme international pour le suivi des acquis des élèves
PME	Petites et moyennes entreprises
SBFPH	Service bruxellois francophone des personnes handicapées
s.d.	sine datum
Sd PSP	Service des pensions du secteur public
SEE	Stratégie européenne pour l'emploi
SES	Structural earnings survey
SPE	Services publics de l'emploi
SPF Économie	Service public fédéral Économie
SPF ETCS	Service public fédéral Emploi, travail et concertation sociale
UCL	Université Catholique de Louvain
UE	Union européenne
UE15	Union européenne des 15 pays, avant l'élargissement en 2004
UE25	Union européenne des 25 pays, après l'élargissement en 2004
UE27	Union européenne des 27 pays, après l'élargissement en 2007
VAPH	Vlaams agentschap voor personen met een handicap
VDAB	Vlaamse dienst voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding
VIP	Vlaamse inschakelingspremie

LISTE DES PAYS (UE15, UE25 et UE27)

	<u>Indicatifs</u>	<u>PAYS</u>
UE15	AT	AUTRICHE
	BE	BELGIQUE
	DE	ALLEMAGNE
	DK	DANEMARK
	ES	ESPAGNE
	FI	FINLANDE
	FR	FRANCE
	GB	ROYAUME-UNI
	GR	GRÈCE
	IE	IRLANDE
	IT	ITALIE
	LU	LUXEMBOURG
	NL	PAYS-BAS
	PT	PORTUGAL
	SE	SUÈDE
UE25	CY	CHYPRE
	CZ	RÉPUBLIQUE TCHÈQUE
	EE	ESTONIE
	HU	HONGRIE
	LT	LITUANIE
	LV	LETTONIE
	MT	MALTE
	PL	POLOGNE
	SI	SLOVÉNIE
	SK	SLOVAQUIE
UE27	BG	BULGARIE
	RO	ROUMANIE

SYNTHÈSE ET RECOMMANDATIONS

I. ÉVOLUTION RÉCENTE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Après une augmentation de l'emploi de quelque 40.000 personnes tant en 2005 qu'en 2006, on prévoit en 2007 la création de 60.000 postes de travail supplémentaires en Belgique. Dans le contexte d'une situation conjoncturelle favorable, il s'agit essentiellement de postes supplémentaires dans le secteur privé, en particulier dans les services. En conséquence, le taux d'emploi harmonisé devrait augmenter de 0,5 point de pourcentage pour atteindre 61,5 p.c. Le nombre de chômeurs devrait, selon les estimations, diminuer de 39.000, de sorte que le taux de chômage harmonisé reculerait de 0,7 point de pourcentage pour s'établir à 7,6 p.c. **Le Conseil se réjouit des bonnes performances récentes**, car un nombre plus élevé de travailleurs participe ainsi à la création de richesses et contribue à une plus grande cohésion sociale et à des finances publiques plus saines. **Toutefois, il ne faut pas perdre de vue que le marché belge du travail est toujours confronté à des problèmes structurels importants et que de nouveaux progrès sont nécessaires. C'est le cas notamment en faveur des peu qualifiés, dont l'accès au marché du travail et le maintien en emploi sont de plus en plus difficiles, même lorsque la situation conjoncturelle est favorable.**

Avec un niveau de 61 p.c. en 2006 (dernière année pour laquelle une comparaison internationale est possible), **le taux d'emploi des personnes âgées de 15 à 64 ans est, en Belgique, toujours sensiblement inférieur à la moyenne de l'UE** (64,3 p.c. dans l'UE27 et 66 p.c. dans l'UE15), et bien en deçà de l'objectif de 70 p.c. à atteindre en moyenne d'ici 2010 pour l'UE dans son ensemble. En 2006, la Belgique n'occupait que la 19^e place dans le classement des 27 États membres. **Ceci est essentiellement imputable à la mauvaise situation en matière d'emploi dans les groupes dits à risque - à savoir, les femmes, les jeunes, les seniors, les personnes originaires de pays hors UE et les personnes handicapées, et plus particulièrement les peu qualifiés -**, à laquelle la partie thématique de ce rapport est consacrée.

Un objectif à atteindre d'ici 2010 au niveau de l'UE a également été fixé pour le taux d'emploi des femmes et celui des personnes âgées de plus de 55 ans. En 2006, 54 p.c. des femmes belges en âge de travailler étaient au travail, soit un niveau inférieur de quelque 3 points de pourcentage par rapport à la moyenne de l'UE et de 6 points de pourcentage par rapport à l'objectif de 60 p.c. La situation est beaucoup moins favorable pour les seniors: malgré une progression de quelque 6 points de pourcentage depuis 2000, seuls 32 p.c. des personnes âgées de 55 à 64 ans étaient au travail en 2006, soit un niveau inférieur de quelque 11 et 18 points de pourcentage respectivement par rapport à la moyenne de l'UE et par rapport à l'objectif à atteindre d'ici 2010. **Le Conseil estime dès lors qu'il faut renforcer les progrès réalisés au cours des dernières années en ce qui concerne l'emploi des aînés.** À cet égard, toutes les mesures énoncées dans le Pacte des générations doivent être appliquées et une réflexion sur des actions complémentaires s'impose déjà pour préparer notre pays au défi démographique.

En Belgique même, des différences importantes subsistent entre Régions D'après les dernières données disponibles des comptes régionaux, entre 1995 et 2005, le nombre de postes de travail a le plus progressé en Flandre et l'intensité en emploi de la croissance y a été la plus élevée. Depuis 2002, la progression annuelle de l'emploi a cependant été plus vive, ou du même ordre, en Wallonie qu'en Flandre. Bien que, dans toutes les régions, la majorité des emplois créés durant cette période l'aient été dans la branche des "services immobiliers et aux entreprises", des spécialisations régionales subsistent. L'emploi à Bruxelles est davantage concentré dans les services financiers et l'administration publique, alors qu'en Flandre et en Wallonie, la part de l'industrie et de la construction est nettement plus élevée.

Si l'on observe, non plus les postes de travail, mais les personnes en emploi, qui peuvent être occupées dans la Région de leur domicile ou dans une autre Région, il apparaît également une nette différence en faveur de la Flandre. En 2006, dans cette région, 65 p.c. des personnes âgées de 15 à 64 ans avaient un emploi, contre 56,1 et 53,4 p.c. respectivement en Wallonie et à Bruxelles. Dans cette dernière Région, le taux d'emploi a diminué de près d'un demi point en 2006, en raison de la plus vive progression de la population en âge de travailler que de l'emploi. Dans les deux autres Régions, on n'observe pas de mouvement de grande ampleur, le taux restant inchangé en Wallonie et progressant d'un dixième de point de pourcentage en Flandre. Selon la classification effectuée pour 2005 - la dernière année pour laquelle les données régionales sont disponibles pour tous les États membres de l'UE -, la Wallonie et Bruxelles se trouvaient dans la queue du peloton de l'UE élargie. Cette comparaison conduit toutefois à relativiser les bonnes performances de la Flandre; puisqu'elle n'occupe de fait que la 41^{ème} position sur 93 régions.

Au niveau du chômage, pour lequel on dispose de données plus récentes, une diminution du nombre de demandeurs d'emploi inoccupés a été observé dans les trois Régions au cours des cinq premiers mois de 2007 par rapport à la période correspondante de 2006. Il a été particulièrement marqué en Flandre, avec un recul de près de 17 p.c. A Bruxelles et en Wallonie, la baisse a été de respectivement 6 et 2 p.c.

Étant donné les différences régionales considérables au sein de notre pays, **une plus grande mobilité entre les régions pourrait contribuer à réduire l'inadéquation géographique**. Le Conseil, qui avait étudié cette problématique dans son Rapport 2006, tient à souligner l'importance de la transmission mutuelle des postes vacants entre les services régionaux de placement, de sorte que les offres d'emplois sont communiquées aux chômeurs des autres régions. Il approuve aussi les incitants financiers - y compris fiscaux - qui contribuent à réduire le coût des déplacements en transport en commun.

Davantage de mesures sont toutefois nécessaires pour stimuler la mobilité. La transmission mutuelle des emplois vacants doit donc aller de pair avec un renforcement de la collaboration entre services régionaux de l'emploi en matière de formation et de placement des demandeurs d'emploi. Certains accords ont déjà été conclus, il y a lieu de poursuivre en ce sens. **Les formations linguistiques**, dans la mesure où la connaissance de la langue de la région

concernée est un atout important pour pouvoir y travailler, **ainsi que les stages et les formations en général sont indispensables pour réduire les inadéquations en matière de qualification**, c'est-à-dire les différences entre les compétences demandées par les employeurs et le profil des demandeurs d'emploi, ce qui contribuera également à réduire le chômage structurel. Le fait que la progression de l'emploi enregistrée en 2006 concerne principalement les personnes hautement qualifiées atteste de l'importance de la formation en tant que déterminant de l'accès à l'emploi. À cet égard, le Conseil ne saurait suffisamment insister sur l'importance fondamentale de l'éducation et de la formation pour lutter contre l'exclusion du marché du travail et pour favoriser le retour à l'emploi. Il est essentiel que les entreprises poursuivent et accentuent leurs efforts en matière de formation professionnelle.

Les formations font de fait partie intégrante du plan d'accompagnement des chômeurs, dans le cadre du programme d'activation du comportement de recherche d'emploi mis en œuvre en 2004. Ce programme permet d'examiner, sur une base individuelle, les problèmes que rencontrent les chômeurs pour trouver un emploi et de prendre des initiatives pour y remédier. Les efforts déployés dans la recherche d'un emploi sont également évalués. Si ceux-ci sont jugés insuffisants, des sanctions peuvent être imposées après un certain délai. Des évaluations indépendantes sont essentielles pour pouvoir apprécier l'efficacité des mesures adoptées et, le cas échéant, les corriger. Une première évaluation, il est vrai encore très partielle, du programme paraît globalement positive. **Pour le Conseil, il s'agit d'un encouragement à la poursuite et au renforcement du programme d'activation.**

En dépit de la baisse substantielle du nombre de demandeurs d'emploi enregistrée récemment, le taux de chômage belge demeure en 2007 supérieur à la moyenne européenne. La diminution, dont a principalement bénéficié la Flandre, ne concerne pas les personnes âgées et les chômeurs de longue durée. C'est pourquoi, **le Conseil préconise d'étendre le programme d'activation au groupe des plus de 50 ans**, en tenant compte de leur situation spécifique, en vue d'accroître leurs chances de s'insérer sur le marché du travail. Le succès d'une telle démarche suppose toutefois aussi une plus grande ouverture des entreprises à l'égard des candidats plus âgés dans leur recrutement. **Il semble par ailleurs opportun d'entamer la procédure d'accompagnement dès l'inscription au chômage pour certains groupes à risque, tels les jeunes peu qualifiés, et non seulement de l'intensifier mais aussi d'enrichir son contenu**, afin de limiter le risque de leur enlèvement dans le chômage. Il ressort par ailleurs que certains bénéficiaires d'allocations de chômage, pour diverses raisons liées à leur situation médicale ou sociale, ne peuvent être considérés comme aptes à travailler ou disponibles pour le marché du travail. Dans une période où la mobilisation de tous est nécessaire, il conviendrait de mettre en place les instruments permettant d'identifier ce groupe de personnes, afin de développer une stratégie particulière à leur égard.

Une image globale de l'offre et de la demande de travail est nécessaire pour évaluer précisément la situation sur le marché du travail. L'offre de travail peut être assimilée à la population active, qui regroupe les personnes en emploi et les demandeurs d'emploi, pour lesquels des données

administratives et d'enquêtes sont disponibles. En revanche, l'ampleur de la demande de travail est insuffisamment connue en Belgique. En effet, outre l'emploi, il faut également tenir compte des postes vacants qui constituent la demande de travail non (encore) satisfaite. En raison des doubles comptages et de la prise en compte d'emplois dans d'autres régions et à l'étranger, les statistiques actuellement disponibles relatives au nombre d'emplois vacants dans les régions et en Belgique, ne sont pas un reflet fidèle de la situation et ne sont par conséquent pas utilisables dans des analyses économiques. **Le Conseil souhaite que les services régionaux de l'emploi et les acteurs privés de l'insertion professionnelle se concertent pour adopter une méthodologie commune en vue de disposer, dans un futur proche, de statistiques correctes concernant le nombre réel d'emplois vacants pour chaque région et pour l'ensemble du pays. La mise en œuvre, dans notre pays, d'une enquête sur les postes vacants, inspirée des recommandations d'Eurostat en la matière, pourrait également être envisagée; cette formule rendrait possible une analyse plus fouillée sur la base de données comparables, tant au niveau national, qu'international.**

Au cours des dernières décennies, la carrière traditionnelle consistant à travailler à temps plein sans interruption a cédé de plus en plus de terrain au profit d'alternatives. Ainsi, le pourcentage du travail à temps partiel volontaire est passé de quelque 6 p.c. en 1983 à près de 20 p.c. en 2006 et le travail intérimaire a considérablement progressé. Le nombre de personnes interrompant leur carrière connaît, lui aussi, une croissance soutenue: en 2006, 212.000 travailleurs ont adapté leur temps de travail avec le soutien financier de l'ONEM, ce qui représente un quadruplement par rapport à 1995. Il s'agit dans la grande majorité des cas de femmes qui souvent ont fait ce choix pour assumer la plus grande partie des tâches ménagères et s'occuper des enfants. De façon générale, le partage inégal au sein des familles empêche les femmes de travailler (plus) et réduit leurs chances d'accéder au marché du travail. La problématique de l'égalité des chances sur le marché du travail, pour les femmes et d'autres groupes, est traitée dans la partie suivante.

II. ÉGALITÉ DES CHANCES

Dans le cadre de l'initiative européenne "2007, année de l'égalité des chances", le Conseil a souhaité étudier cette problématique du point de vue du marché du travail en Belgique. Il n'entend pas se substituer aux organes responsables en la matière, mais apporter sa contribution spécifique à l'appréhension d'un thème de société qui trouve bien souvent son expression sur le plan de l'accès à l'emploi. Il est du devoir des autorités de mettre en place la structure d'incitants la mieux adaptée pour remédier aux problèmes structurels du marché du travail, notamment aux problèmes d'insertion rencontrés par certains groupes, en particulier les moins qualifiés.

Pour le Conseil, la diversité est un atout, une réalité qu'il y a lieu de valoriser, non de craindre. Ce Rapport n'a pas pour objectif d'identifier d'éventuelles discriminations, elles sont d'ail-

leurs difficilement mesurables à l'aide des outils statistiques classiques, mais de mesurer la représentation d'une série de groupes de population dans l'emploi, le chômage, l'inactivité et l'accès à la formation, d'en analyser les raisons et de formuler des recommandations pour y remédier. Dans cette optique, les différents groupes de population sont définis en fonction du sexe, de l'âge, de la nationalité et du niveau de qualification; la dernière dimension étant théoriquement la seule qui puisse justifier une différence de traitement entre groupes d'individus.

Les indicateurs ainsi définis forment une image très contrastée de la situation des différents groupes sur le marché du travail. Les femmes, les jeunes ou les âgés ne constituent en effet clairement pas des populations homogènes que l'on peut considérer dans leur ensemble comme étant à risque. En revanche, **le niveau de qualification apparaît comme le déterminant principal de l'insertion sur le marché du travail**. Les groupes de personnes diplômées de l'enseignement supérieur se situent aux premières places du classement, à l'inverse des moins qualifiées. Ces dernières sont surreprésentées dans les différents statuts d'inactivité, de même que, dans une moindre mesure, dans la population à la recherche d'un emploi. Par ailleurs, les indicateurs d'accès à la formation montrent que les personnes les plus diplômées ont, tout au long de leur vie professionnelle, un accès plus large à la formation continue, ce qui augmente d'autant leur employabilité. Vu le rôle très important joué par le manque de formation comme déterminant de la sous-représentation de plusieurs groupes, une politique efficace d'égalité des chances passe nécessairement par l'amélioration du niveau de formation du plus grand nombre.

On relève néanmoins que **les femmes** sont manifestement dans une situation moins favorable que les hommes: elles sont proportionnellement moins nombreuses en emploi et plus nombreuses dans les statuts d'inactivité. Par ailleurs, les femmes ayant un emploi sont plus nombreuses à occuper un poste à temps partiel et sous contrat de travail temporaire que les hommes au profil identique. **Les jeunes** de moins de 30 ans, hautement qualifiés ne rencontrent pas de problème spécifique d'insertion sur le marché du travail. On note cependant que la part des jeunes occupés dans des contrats temporaires est largement supérieure à la moyenne et, si leur taux de temps partiel ne s'écarte que de peu de la moyenne nationale, il s'agit dans plus d'un tiers des cas d'un emploi à temps réduit non choisi. Les jeunes représentent 40 p.c. des demandeurs d'emploi, mais ils le restent en moyenne moins longtemps que les plus âgés, puisqu'ils ne représentent qu'un quart de ceux à la recherche d'un emploi depuis un an au moins. **Les plus de 50 ans** sont sous-représentés dans l'emploi. Au total, moins d'un sur deux est encore occupé et, parmi les autres, peu cherchent activement un emploi, car ils se sont majoritairement retirés du marché du travail. On observe néanmoins une différenciation selon le niveau de qualification et le genre, les hommes âgés diplômés de l'enseignement supérieur restent encore largement actifs au contraire des autres groupes. L'analyse a également montré que les groupes de **personnes de nationalité étrangère**, pour lesquels des problèmes de représentativité statistique se posent toutefois lorsque l'on croise les critères de sélection dans les résultats des enquêtes sur les forces de travail, se trouvent le plus souvent dans une situation nettement moins favorable que les nationaux. Les étrangers non-européens sont quasi systématiquement moins représentés sur le marché du travail que les Belges présentant le même profil, ce qui traduit des difficultés spécifi-

ques d'insertion. Enfin, bien que le Conseil considère que la problématique de l'insertion des **personnes handicapées** diffère de celle des autres groupes à risque, il a jugé nécessaire de l'intégrer dans sa réflexion.

Face à ces constats, le Conseil considère qu'une **action volontariste visant à renforcer l'insertion des groupes aujourd'hui sous-représentés sur le marché du travail est nécessaire**, d'autant plus que les évolutions démographiques en cours laissent présager de fortes tensions sur le marché du travail. Dans un avenir proche, toutes autres choses restant égales par ailleurs, la population en âge de travailler va diminuer, tant en proportion de la population totale, qu'en nombre absolu, et son âge moyen va augmenter, ce qui laisse augurer d'une réduction très sensible de l'offre potentielle de travail, compte tenu du taux de participation plus faible au-delà de 55 ans. Il convient donc d'ores et déjà de **mobiliser toutes les énergies**, non seulement à l'égard de ceux qui se présentent sur le marché du travail, mais aussi du nombre nettement trop important de personnes inactives.

La sous-représentation de certains groupes peut, dans une certaine mesure, s'expliquer par une inégalité de traitement dans l'accès à l'emploi. Le Conseil considère que bien souvent l'ignorance, et la crainte de l'autre qu'elle engendre, sont à l'origine des préjugés plus ou moins conscients qui fondent de tels comportements. Pour y répondre, il considère qu'il est nécessaire de **développer une pédagogie de la connaissance de l'autre**, au travers notamment d'une sensibilisation au management interculturel à destination des dirigeants d'entreprise et des responsables des ressources humaines.

Il s'agit d'une mission prioritaire du service public, laquelle ne passe pas seulement par des campagnes d'information, mais aussi par l'exemple. **Les autorités doivent faire en sorte que le personnel des services publics reflète par sa diversité celle des administrés.** L'école est par essence un lieu d'apprentissage: celui de l'acceptation de la différence et de la pluralité de notre société y trouve naturellement sa place, au travers des programmes, mais aussi de la diversité du personnel enseignant et des étudiants. Les médias publics, les administrations, les services de santé, de sécurité, d'aide à la personne sont autant de leviers que les autorités publiques doivent utiliser pour favoriser l'acceptation de l'autre. C'est dans cet esprit qu'ont été lancés des plans d'action en faveur de la diversité dans les administrations publiques, dont le Conseil espère, qu'après évaluation, l'esprit continuera d'inspirer la politique des ressources humaines au sein de la fonction publique.

Au-delà, il est de la responsabilité des autorités de lutter contre toute forme de discrimination; la législation belge en la matière a d'ailleurs encore été récemment adaptée de manière à garantir des droits égaux pour tous. Le Conseil appelle tous les acteurs de la vie en entreprise, au premier rang desquels les employeurs, à veiller à une stricte égalité de traitement entre leurs collaborateurs, lors de l'ouverture de postes comme pour des promotions ou en cas de licenciement. La Fédération des entreprises de Belgique, notamment, s'est clairement engagée dans cette voie au travers d'un appel à ses membres en faveur de la diversité et de la lutte contre

toute forme de discrimination. Les **plans de diversité** conclus, à l'origine, à l'initiative des autorités flamandes constituent une étape importante en ce sens. D'autres instances s'en sont inspirées, avec par exemple la charte de la diversité en Région bruxelloise. Il s'agit d'initiatives que le Conseil recommande d'approfondir; les évaluations en cours en Communauté flamande seront riches d'enseignements à cet égard.

Les entreprises ont pour objet de créer de la valeur. Elles **ont besoin** pour cela **de personnel compétent et productif**. C'est en amenant l'ensemble de la population, y compris les personnes appartenant aux groupes à risque, à une qualification reconnue, à des compétences certifiées, que l'on permettra une insertion durable sur le marché du travail, l'emploi étant en lui-même le principal vecteur d'insertion sociale.

Cette **double approche "information - formation"** est fondamentale, mais elle prend du temps. C'est pourquoi une **politique plus proactive, inspirée des plans de diversité, doit être envisagée pour** accélérer le processus. Il s'agirait par exemple de négocier avec les partenaires sociaux des objectifs d'insertion au niveau sectoriel, tout en évitant de les fonder sur des caractéristiques sans relation avec les compétences des ayant-droits, au risque de susciter le doute sur la validité de leur sélection et d'opposer les groupes entre eux.

Les sections suivantes abordent de manière plus spécifique les défis à relever pour les différents groupes à risque.

Les jeunes

Le Conseil a volontairement étendu la tranche d'âge correspondant au groupe des jeunes de 15 à 29 ans. Cela permet de mieux rendre compte de la dynamique d'insertion qui s'étale sur cette période de la vie. Ainsi, les étudiants représentent près de 90 p.c. de la population de 15 à 19 ans et un tiers de celle de 20 à 24 ans, mais le groupe des 25-29 ans est majoritairement composé de personnes ayant un emploi.

Les obstacles les plus souvent évoqués en ce qui concerne l'insertion professionnelle des jeunes sont l'insuffisance du niveau de formation ou l'inadéquation de cette formation aux besoins des entreprises et le manque d'expérience professionnelle, les entreprises privilégiant les expériences et compétences acquises en situation de travail à certaines formations initiales jugées inadéquates. Pourtant, le niveau de formation des jeunes est, selon les standards internationaux, globalement satisfaisant. Les études PISA menées sur les jeunes de 15 ans indiquent des résultats supérieurs à la moyenne de l'OCDE en ce qui concerne les mathématiques, la matière principale testée en 2003. Néanmoins, de grandes différences sont observées entre les Communautés: la Communauté française obtient un score proche de la moyenne, tandis que les Communautés germanophone et flamande performant mieux, cette dernière figurant parmi le trio de tête à l'échelle de l'OCDE. Dans chacune des trois Communautés, les différences entre les élèves

restent néanmoins très marquées, en fonction des caractéristiques socioprofessionnelles de leur famille, de leur degré de retard scolaire (très important en Communauté française), de leur filière scolaire et de leur nationalité ou de celle de leurs parents. La dispersion des résultats montre qu'il y a encore des progrès à réaliser en matière d'équité et d'égalité des chances. Un engagement en ce sens est essentiel car il est manifeste que les inégalités observées à ce niveau creusent celles observées par la suite sur le marché du travail.

Compte tenu des défis spécifiques à relever, la Communauté française a mis sur pied, par le biais de la Commission de pilotage du système éducatif, une série d'évaluations inter réseaux portant sur différentes disciplines et menées à différents moments de l'enseignement obligatoire. Ainsi, en janvier 2007, les élèves de 2ème et 5ème primaire et de 2ème secondaire ont passé une épreuve de lecture et de production d'écrit. Au delà de l'aspect évaluatif, le dispositif prévoit la diffusion de pistes didactiques destinées à aider les écoles à remédier aux lacunes ainsi révélées.

La difficulté pour les jeunes de s'insérer sur le marché du travail n'est pas spécifique à la Belgique. Le fait que le taux de chômage des jeunes soit, dans tous les pays, supérieur à celui des adultes justifie une intervention spécifique des autorités en vue de favoriser leur accès à l'emploi. Ces aides, apportées soit aux jeunes (via des stages ou des formations complémentaires), soit aux entreprises (via des réductions de charge ou des primes ciblées), visent à compenser les carences du système éducatif et/ ou les dispositions qui sont susceptibles de créer des pièges à l'emploi. Par ailleurs, les variations conjoncturelles de l'emploi frappent davantage les moins de 30 ans que leurs aînés. Cela s'explique notamment par le fait qu'une plus grande partie d'entre eux sont engagés sous contrat de travail temporaire. **Le Conseil constate également que le contrôle du comportement de recherche d'un emploi n'a pas mis en évidence d'insuffisances spécifiques au groupe des jeunes.**

Quelle que soit la situation conjoncturelle, **ce sont les moins qualifiés qui connaissent les plus grandes difficultés d'insertion et de maintien sur le marché du travail.** Pour eux, le risque d'enlèvement dans le chômage est très important, **particulièrement dans certaines villes ou sous-régions.** Ils doivent faire l'objet d'une intervention rapide et ciblée de la part des SPE; le VDAB a développé une approche spécifique à l'intention de ce public fragilisé dans treize centres urbains en Flandre. Les circuits d'enseignement pour adultes existants dans les différentes Communautés doivent aussi être valorisés et exploités dans la mesure où ils permettent d'offrir une seconde chance à des personnes désireuses de prolonger leur formation initiale. Il faut également noter que parmi les jeunes hauts qualifiés, un nombre non négligeable est aussi concerné par le chômage. Cela reflète l'hétérogénéité de la population concernée, toutes les formations de l'enseignement supérieur n'étant pas valorisées de la même manière sur le marché du travail. **Le choix entre filières généralistes ou professionnelles, y compris au niveau de l'enseignement supérieur, est de fait déterminant pour l'insertion des futurs diplômés sur le marché du travail.**

Une proportion trop importante (13 p.c.) de jeunes quitte encore le système éducatif sans disposer d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur, ce qui les pénalise dans leur démarche d'insertion sur le marché du travail. **La lutte contre le décrochage scolaire passe par des évaluations régulières des compétences et par une politique systématique de remédiation**, les redoublements auxquels il a souvent été recouru pour sanctionner des retards se sont en effet montrés largement contreproductifs et de nature à susciter découragement et culture de l'échec. **La mise en place d'un cursus commun, du primaire au premier niveau du secondaire, devrait permettre aux jeunes d'acquérir un large socle de connaissances de base et de compétences nécessaires tant à leur développement personnel, que pour les aider ensuite à choisir leur orientation entre les filières générales, techniques, artistiques ou professionnelles. Il s'agit d'éviter les stéréotypes sur les rôles sociaux des uns et des autres, qu'il s'agisse d'une différenciation selon le genre, la nationalité ou l'état de santé.** Dans cette nouvelle organisation, un renforcement de l'encadrement serait sans doute nécessaire pour accompagner les élèves en difficulté au terme du processus. La campagne de sensibilisation menée depuis 2005 en Communauté française à destination du monde enseignant et des élèves de 12 à 15 ans témoigne d'une prise de conscience de ce que le système éducatif peut aussi être générateur d'inégalités.

Il ne suffit toutefois pas de "diplômer" ces jeunes, il faut que leur titre corresponde à un bagage réel en termes de connaissances et de compétences. En cela le système de "portefeuille" développé en Communauté flamande vise à donner une plus grande visibilité aux compétences acquises, tant lors de la période d'études que, plus tard, au cours de la carrière professionnelle. En outre, à l'instar des dispositions du décret réformant le financement de l'enseignement supérieur en Flandre, la prise en compte des caractéristiques des étudiants parmi les critères de financement permet de renforcer les moyens pédagogiques des instituts d'enseignement les plus ouverts à la diversité et incite les autres à intégrer davantage d'étudiants issus des groupes à risque.

Les **stages en entreprise** qui, de plus en plus, sont intégrés dans les programmes d'enseignement, y compris du supérieur, sont des occasions de se familiariser avec la vie professionnelle. L'implication des partenaires sociaux pour offrir ces stages en nombre suffisant est une étape essentielle; les accords récemment conclus en Flandre entre les autorités et les partenaires sociaux dans le cadre du "Competentieagenda" en sont l'exemple. Cet agenda va cependant plus loin. Il couvre tout à la fois l'acquisition, la reconnaissance et le développement des compétences dans la perspective d'amener davantage de personnes à l'emploi et de préserver l'employabilité des travailleurs face à un marché du travail en constante évolution. Les autorités doivent particulièrement veiller à ce que les jeunes bénéficient d'un **accompagnement suffisant et que le stage ait un réel contenu formatif.** La formation en alternance semble à cet égard une voie à privilégier, dans la mesure où elle associe connaissances théoriques et expérience en situation de travail. En Communauté française, les conventions d'insertion socioprofessionnelle, une formule destinée aux élèves de l'enseignement à horaire réduit, qui est complémentaire du traditionnel contrat d'apprentissage, rencontrent un réel intérêt de la part des entreprises.

Les femmes

Le Conseil constate avec satisfaction que la participation des femmes au marché du travail a progressé de façon très importante et que cette évolution ne s'est pas traduite par une hausse importante du chômage mais du taux d'emploi. Elle est allée de pair avec l'augmentation du niveau de formation initiale des femmes, dont le nombre moyen d'années de scolarisation est à présent légèrement plus élevé que celui des hommes.

La tendance à l'augmentation de l'activité féminine doit être soutenue en veillant à une stricte égalité de traitement par rapport aux hommes, depuis l'orientation scolaire, jusqu'à la fin de la carrière. Le relèvement du taux d'emploi féminin ne doit pas seulement être appréhendé selon une logique strictement économique, mais aussi comme une réponse aux aspirations à l'émancipation des femmes. Le *gender mainstreaming* qui a inspiré la stratégie européenne pour l'emploi en était une bonne illustration. Le Conseil regrette que cette dimension n'ait plus été retenue lors de la révision de la Stratégie européenne pour l'emploi et invite les autorités belges à y être d'autant plus attentives dans la formulation de leur propre politique. Ainsi, l'attention que la Belgique avait su imposer sur la qualité de l'emploi lors de la présidence tournante de l'UE en 2001, fait écho à cette préoccupation. **L'augmentation du taux d'emploi féminin ne peut en effet aller de pair avec une diminution moyenne de la qualité des emplois occupés par les femmes.**

Le Conseil constate que, pour la femme, travailler et éduquer des enfants restent dans une certaine mesure des activités en concurrence, notamment parce que le partage de tâches ménagères et familiales reste encore fort inégalitaire.

Une politique familiale qui subventionne l'accueil des enfants contribue de la sorte au maintien dans l'emploi de nombreuses mères. Du point de vue de l'organisation de l'accueil des enfants, la Belgique est certes proche des objectifs européens, mais une offre élargie et équitablement distribuée sur le territoire, surtout en matière de crèche et de garderie avant et après l'école, permettrait une meilleure combinaison entre vie professionnelle et familiale pour les parents, en même temps qu'elle créerait de l'emploi. Malgré les subventions et déductions fiscales existantes, le Conseil est conscient que les familles les plus modestes ne sont pas toujours en mesure de payer de tels services. Ce sont alors bien souvent les mères qui se retirent du marché du travail pour assurer elles-mêmes la garde des enfants. Lier les participations des parents à leur niveau de revenu semble le moyen le plus adapté, avec le cas échéant un montant forfaitaire minimum. À plus long terme, le relèvement du niveau moyen d'éducation des femmes devrait faire évoluer cette situation. Les politiques doivent aussi **inciter à partager plus équitablement les responsabilités domestiques et parentales** au travers par exemple des conditions d'accès aux différentes formes de congé parental, en ce compris les congés de maternité/paternité et des allocations qui y sont liées.

Le travail à temps partiel peut être un mode de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Le Conseil constate cependant que, dans une optique d'égalité des chances et dans l'état actuel des relations hommes-femmes et des mentalités, cette option **maintient, voire accentue, les inégalités.** Dans l'immense majorité de cas, c'est en effet la femme qui réduit son temps de travail ou interrompt ses activités, avec comme conséquence une moindre progression de sa carrière, des difficultés à se réinsérer après la période d'interruption, une moindre expérience professionnelle accumulée et un impact négatif en termes de pension de retraite.

Même si l'écart salarial entre hommes et femmes est limité en Belgique et s'est en outre réduit ces dernières années, il convient de lutter contre ses sources de persistance, dont la ségrégation professionnelle, notamment en améliorant les classifications de fonctions dans le sens d'une plus grande neutralité. En matière d'augmentations barémiques, le Conseil attire l'attention des partenaires sociaux sur le coût potentiellement élevé pour les femmes de la généralisation de systèmes basés sur l'ancienneté: à âge égal, leur ancienneté est en effet en moyenne inférieure à celle des hommes, en raison notamment d'interruptions de carrière plus fréquentes et plus longues.

La situation des femmes issues de l'immigration mérite une attention particulière. Le poids de la tradition et des coutumes, s'ajoute à celui de leur niveau de qualification, généralement plus faible que celui des hommes de même origine, pour rendre encore plus difficile leur insertion sur le marché du travail. Le cas des primo-arrivants qui ne maîtrisent pas, ou mal, la langue de la région d'accueil quand ils ne souffrent pas d'analphabétisme doit également être pris en compte.

Les personnes d'origine étrangère

L'immigration en Belgique a été caractérisée par plusieurs vagues successives, d'origines géographiques différentes et pour des motifs qui ont évolué. Les ressortissants de l'UE15 représentent les deux tiers de la population étrangère; les Marocains et les Turcs constituent les principales communautés non européennes. La situation par rapport à l'insertion sur le marché du travail diffère considérablement selon qu'il s'agit de ressortissants de l'Union européenne ou non. Pour les deux groupes, le taux d'emploi est inférieur à celui observé pour les Belges, mais l'écart est de l'ordre de 3 points pour les ressortissants de l'UE et dépasse 27 points pour les personnes originaires de pays non européens. Le taux d'emploi des femmes étrangères à l'UE est particulièrement faible, à savoir 21 p.c. contre 55 p.c. pour les femmes belges. Ces écarts interpellent d'autant plus, qu'ils comptent parmi les plus élevés des pays de l'UE. La mobilisation et l'insertion de ces personnes sur le marché du travail doit donc devenir une priorité à laquelle le Conseil entend non seulement appeler les différentes autorités responsables dans notre pays, mais aussi contribuer par les recommandations qu'il formule dans ce Rapport.

Le Conseil note également que la population étrangère n'est pas répartie de façon uniforme à travers les territoires: alors que 5 p.c. de la population totale en Flandre était de nationalité étrangère en 2001, la proportion était de 9 p.c. en Wallonie et s'élevait à près de 27 p.c. à Bruxelles. Cette distribution inégale est de nature à renforcer les difficultés d'insertion de ces populations dans les régions où elles sont proportionnellement plus nombreuses. Les données dont dispose le Conseil mettent également en évidence des structures d'âge et de niveau de qualification différentes. Les écarts sont surtout marqués pour la population non européenne qui est plus jeune que la population belge et généralement moins qualifiée.

Depuis le milieu des années quatre-vingt, l'accès à la **nationalité belge** a été facilité. Cette libéralisation accrue correspondait à une politique selon laquelle l'acquisition de la nationalité belge contribuait à une meilleure intégration. Le nombre élevé de personnes ayant eu recours depuis à la procédure de naturalisation témoigne de son intérêt. Le Conseil remarque cependant que la nationalité belge est certes un atout, mais qu'elle ne semble pas garantir à ces nouveaux belges des conditions d'accès au marché du travail identiques à celles des autochtones. **L'existence de statistiques du marché du travail intégrant des informations sur l'origine des personnes**, et non plus uniquement sur leur nationalité, devrait permettre de mieux en prendre la mesure. Le Conseil considère qu'il est nécessaire de coordonner les projets en cours en la matière, dans le respect des règles en matière de protection de la vie privée et en associant toutes les parties concernées.

La connaissance d'une des langues nationales est un préalable à l'insertion des personnes d'origine étrangère par le travail. Le Conseil encourage les initiatives des Communautés et Régions visant à offrir des formations adaptées aux migrants, en situation de travail par exemple, afin de favoriser une insertion professionnelle rapide. En matière linguistique, les formations doivent concerner l'ensemble de la famille, y compris les personnes inactives, souvent des femmes. Leur connaissance de la langue du pays d'accueil est en effet déterminante pour leur propre parcours, mais aussi pour accompagner leurs enfants au travers de leurs études. Il convient également d'informer les parents de l'existence des structures d'accueil pour les jeunes enfants d'âge préscolaire, car il est important pour eux d'entrer le plus rapidement possible en contact avec la langue nationale et de bénéficier d'un pré-apprentissage qui les prépare et les met en confiance pour aborder l'école obligatoire.

Des facteurs culturels et financiers peuvent freiner des projets de ce type. D'une part, le modèle où la femme s'occupe elle-même de ses enfants en bas âge est plus prégnant parmi les populations d'origine étrangère. D'autre part, les femmes concernées étant souvent peu qualifiées, leurs possibilités d'insertion sur le marché du travail sont plus faibles et les revenus qu'elles peuvent espérer tirer d'un emploi relativement réduits. **Les autorités doivent donc veiller à fermer les pièges à l'emploi pour rendre le travail rémunérateur et à ce que les frais de garde soient accessibles aux familles les plus modestes.**

Le diplôme reste bien souvent une clé pour accéder à l'emploi, ne serait-ce que parce qu'il est utilisé par les employeurs comme élément de sélection entre candidats ou parce qu'il permet d'exercer certaines professions. Pour les migrants, la reconnaissance des formations acquises dans leur pays d'origine est donc capitale; elle l'est également pour les entreprises à la recherche de travailleurs qualifiés. Des procédures existent, il y a sans doute lieu de les coordonner entre Communautés pour bénéficier des enseignements à tirer de ces expériences. Les procédures de certification des expériences et des compétences qui ont été mises en place ces dernières années dans les Communautés peuvent d'ores et déjà permettre aux migrants de voir leurs qualifications officiellement certifiées.

Dans ce contexte, **le fait que la prime à la qualification apparaisse moindre pour les personnes de nationalité étrangère a interpellé le Conseil.** Ainsi, pour les hauts qualifiés, un écart plus important apparaît entre leur taux d'emploi et celui de la population belge, que celui observé pour les moins qualifiés. En outre, **les deuxième et troisième générations, c'est-à-dire les personnes nées en Belgique dont les parents ou les grands-parents sont issus de l'immigration, semblent connaître davantage de difficultés à s'insérer sur le marché du travail que leurs aînés ou que les primo-arrivants.** Ils sont pourtant en grande majorité de nationalité belge, ce qui laisse à penser que le problème ne se situe pas là, mais qu'il se pose en termes soit de qualifications, soit d'origine ethnique. Dans le premier cas, **les politiques de formation professionnelle et de diversité que recommande le Conseil devraient permettre une évolution graduelle.** Dans le second cas, ce sont les mentalités sur lesquelles il faut travailler et cela prendra du temps. Il faut aussi, le cas échéant, pouvoir appliquer les dispositifs anti-discrimination existants dans toute leur rigueur. **Plus que pour les nationaux, le rôle des services publics de l'emploi est crucial. Ils doivent en effet pallier l'absence de réseaux informels qui restent un des moyens privilégiés pour accéder à l'emploi.** La multiplication, en Flandre, d'accords conclus dans le cadre de plans de diversité, qui ne sont cependant pas limités à la population d'origine étrangère, témoigne d'un réel engagement de la part des entreprises.

Le Conseil a également noté qu'une part proportionnellement plus importante des personnes d'origine étrangère développe une **activité indépendante.** L'esprit d'entreprise est de fait une valeur commune de l'humanité, mais cette situation reflète aussi en partie les difficultés qu'ils éprouvent à s'insérer dans le circuit du travail salarié. La réponse qui est ainsi développée peut avoir **valeur d'exemple pour certains autres groupes sous représentés sur le marché du travail,** notamment les jeunes et les aînés. Les premiers bénéficient de leur grande capacité d'adaptation, les seconds de leur expérience.

Les plus de 50 ans

La moitié de la population âgée de 50 à 64 ans est inactive. Ici encore, le Conseil a élargi la tranche d'âge généralement prise en considération de manière à mieux capter la baisse rapide du taux d'emploi au sein de cette population. Il passe en effet de 69 p.c. pour les 50-54 ans, à 44 p.c. pour les 55-59 ans et seulement 16 p.c. pour les 60-64 ans. Le Conseil considère qu'il existe clairement un potentiel de progression pour ces deux dernières tranches d'âge. Ce mouvement est déjà en cours, notamment grâce à l'allongement de la carrière des femmes et à différentes mesures qui ont réduit les possibilités de départ anticipé du marché du travail. Il faut continuer à le soutenir.

Le Conseil a étudié en détail la problématique de la fin de carrière dans son Rapport 2004. Une partie des recommandations formulées à l'époque a trouvé un écho dans la politique mise en œuvre depuis, notamment dans le cadre du pacte de solidarité entre les générations. Les partenaires sociaux négocient pour l'instant encore des dispositions relatives à la mise en œuvre concrète du pacte. Le Conseil souhaite attirer particulièrement l'attention sur les processus de formation des salaires en vigueur dans notre pays. Pour les employés, dans une grande majorité des cas, ce sont des barèmes qui accordent des augmentations de salaires liées à l'âge qui sont en vigueur. L'évolution de leurs salaires peut de la sorte être déconnectée de celle de leur productivité. Devenant de ce fait "plus chers" que leurs collègues plus jeunes, ils sont prioritairement concernés lorsque des mesures de restructuration doivent être mises en place. L'interdiction prochaine de telles méthodes d'augmentation barémique est donc accueillie favorablement par le Conseil, qui invite les partenaires sociaux à une mise en perspective plus fondamentale des processus de formation des salaires dans notre pays en prenant en compte des critères tels que la qualification, la formation, l'expérience ou la productivité des travailleurs, en l'intégrant à la révision tant attendue des classifications de fonction.

La réforme des barèmes et l'élargissement de l'accès à la formation professionnelle, auxquels se sont engagés les partenaires sociaux, contribueront à renforcer l'employabilité des travailleurs de plus de 50 ans et favoriseront leur mobilité, qui pour l'instant se limite encore trop souvent à un retrait de la vie active. **L'adaptation des conditions ou de la durée du travail** devrait aussi permettre aux travailleurs âgés de prolonger leur carrière professionnelle, ce qui assurerait aux entreprises une main-d'œuvre qualifiée qui fait déjà défaut dans certains secteurs ou certaines régions. Ces différents aspects doivent s'inscrire dans une politique des ressources humaines qui, au niveau des firmes, intègre de manière positive et innovante la dimension de l'âge des collaborateurs.

Parallèlement, les services publics de l'emploi se doivent d'investir dans une politique d'accompagnement adaptée des demandeurs d'emploi âgés, y compris en valorisant auprès des entreprises leurs expériences et compétences, ainsi que leur disponibilité. Conformément à la réglementation en vigueur, il convient aussi de contrôler leur comportement de recherche d'emploi. La situation des marchés régionaux du travail peut toutefois justifier que des accents différents

soient temporairement donnés à cette politique que le Conseil juge indispensable pour préparer le pays à faire face à la réduction attendue de l'offre de main-d'œuvre.

Le Conseil considère enfin que, dans cette perspective, il faut poursuivre le **renforcement des dispositions visant à prévenir le départ anticipé des travailleurs âgés, en limitant strictement l'accès aux régimes de prépension, sauf exceptions liées, par exemple, à la pénibilité de la profession**. Il convient de même de contrôler que ces mesures ne soient pas contournées par le recours à d'autres dispositifs, comme le crédit-temps à temps complet ou l'incapacité de travail.

Les personnes handicapées

Selon les données d'un module ad hoc de l'enquête sur les forces de travail, 17 p.c. de la population âgée de 15 à 64 ans, soit environ 1.131.000 personnes, souffraient d'un handicap ou d'un problème de santé chronique en Belgique en 2002. Le problème est donc loin d'être marginal, même si le recensement ainsi établi couvre des personnes souffrant de pathologies très diverses, dont le caractère incapacitant est lui aussi très variable. **Il serait à cet égard souhaitable d'établir une statistique exhaustive selon une méthodologie commune coordonnée entre Communautés pour être en mesure d'appréhender plus précisément la situation des personnes handicapées dans notre pays**. La possibilité d'intégrer la dimension du handicap ou du problème de santé chronique dans le questionnaire ordinaire des enquêtes sur les forces de travail et non plus dans un module ad hoc devrait également être envisagée.

Sur la base des informations dont il dispose, le Conseil observe que leur taux d'emploi était très inférieur à celui des valides, soit respectivement 42 et 64 p.c. Plusieurs facteurs spécifiques aux personnes handicapées sont susceptibles de freiner leur insertion sur le marché de l'emploi. Le premier est bien entendu leur état de santé et la nature de leur handicap. Le second est leur faible niveau moyen de formation, plus de la moitié sont faiblement qualifiées; les recommandations formulées à l'égard des jeunes restent éminemment pertinentes pour les moins valides d'entre eux. Le troisième est lié à l'inadaptation de la quantité ou des conditions de travail; il s'agit d'ailleurs d'une des motivations principales du choix d'un travail à temps partiel par les personnes handicapées en emploi.

Des études soulignent que **l'inadaptation de l'environnement de travail est un frein à l'intégration de la personne handicapée par l'exercice d'un emploi**. Les aménagements qui peuvent être apportés ne se limitent pas aux infrastructures, ils concernent aussi les horaires, la distribution des tâches, etc. Étant donné que nombre de handicaps limitent les possibilités de déplacement des personnes qui en sont affectées, les progrès de la technologie peuvent aussi être mis à profit, en matière de télétravail par exemple. **Le Conseil considère que le concept d'aménagements raisonnables doit permettre de concilier les intérêts de toutes les parties**. Les interventions financières des pouvoirs publics doivent permettre de réduire les charges supplémentaires qui en découlent pour les entreprises; il faut en effet être conscient que cer-

tains handicaps physiques ou mentaux nécessitent une structure et un encadrement adéquats. La multiplication des recours à ces primes témoigne du réalisme de cette politique.

Le Conseil reconnaît par ailleurs les efforts des SPE et des Agences en charge de l'intégration des personnes handicapées pour fournir à celles-ci un accompagnement spécifique dans leur recherche d'emploi. **Plus encore que pour les valides, il s'agit non seulement de trouver du travail, mais un travail adapté.** Il convient pour cela de définir un projet professionnel approprié et d'informer précisément les demandeurs d'emploi handicapés de la charge et des conditions de travail propres à un emploi potentiel, afin de ne pas les sous-estimer par rapport à leur handicap. Cette politique s'inscrit dans une logique d'emploi accompagné, qui vise à élargir les possibilités de mise au travail dans le circuit ordinaire. **Il y a par ailleurs lieu d'informer les employeurs sur les potentialités des candidats moins valides, ainsi que sur les mesures financières dont ils peuvent bénéficier à leur embauche.** La communication destinée aux employeurs est essentielle: c'est en effet souvent par méconnaissance du handicap que les entreprises hésitent à embaucher des personnes moins valides.

Si l'état de santé de certaines personnes handicapées ne leur permet pas d'occuper un emploi, il est normal que la société veuille à leur apporter les moyens financiers nécessaires. D'autres, en revanche, souhaitent et sont en mesure d'effectuer un travail rémunéré. Il ne faudrait pas qu'elles en soient découragées par la perte de leurs droits. Le Conseil se réjouit de ce que la réforme adoptée en 2006 permette un plus large cumul entre allocations et revenus professionnels et il appelle les autorités à rester attentives à cette dimension, à laquelle il avait d'ailleurs consacré une analyse approfondie dans son Rapport 2005.

PARTIE I

ÉVOLUTION RÉCENTE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Table des matières

1. Situation générale du marché du travail.....	31
2. Emploi.....	36
2.1. Ventilation des évolutions récentes en matière d'emploi	36
2.2. Taux d'emploi en Belgique et dans l'UE27	40
2.3. Travailler autrement	43
2.4. Intensité en emplois de la croissance dans les régions.....	46
3. Chômage	49
3.1. Ventilation de l'évolution récente du chômage.....	50
3.2. Le plan d'accompagnement des chômeurs.....	52
4. Synthèse	61

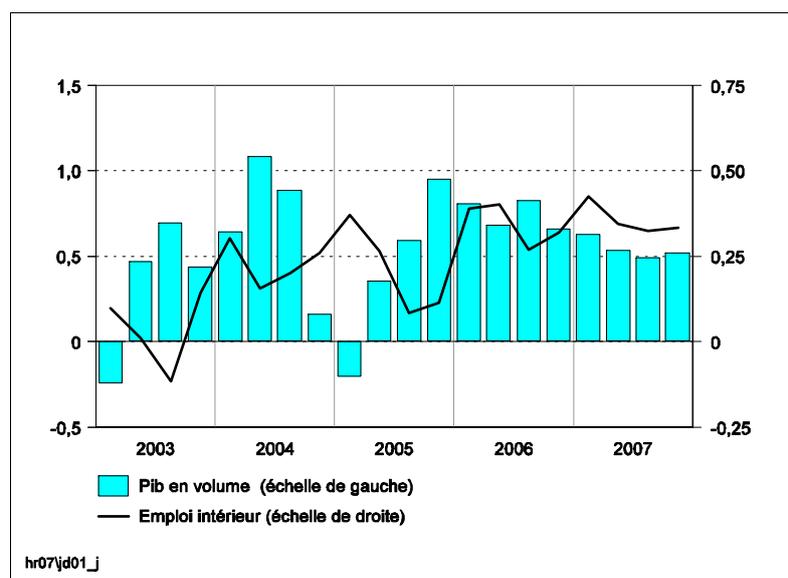
1. SITUATION GENERALE DU MARCHE DU TRAVAIL

En 2007, 60.000 postes de travail supplémentaires devraient être créés en Belgique, soit une progression de 1,4 p.c. par rapport à 2006. La création d'emplois devrait de ce fait être encore plus importante qu'en 2005 et 2006, lorsque l'emploi avait à chaque fois crû de plus de 40.000 unités. L'augmentation du nombre de travailleurs en 2007 devrait ainsi être comparable à celle de 2001, lorsque 58.000 nouveaux emplois avaient été créés, et la plus importante depuis 2000, année qui avait vu la création de quelque 80.000 nouveaux emplois. Le taux d'emploi harmonisé des 15-64 ans devrait par conséquent progresser d'un demi-point de pourcentage pour s'établir à 61,5 p.c.

La forte amélioration de l'emploi en 2007 est liée à la croissance soutenue de l'activité enregistrée récemment. L'année dernière, le PIB a progressé chaque trimestre de 0,7 à 0,8 p.c. sur base trimestrielle. La croissance économique a atteint 3 p.c. en moyenne par rapport à 2005. En 2007, la croissance devrait ralentir sur base trimestrielle pour s'établir à quelque 0,5 p.c. Compte tenu du décalage habituel de 2 à 3 trimestres, la hausse du nombre de travailleurs devrait, elle aussi, quelque peu se tasser au cours de cette année, tout en se maintenant à près de 0,3 p.c. par trimestre.

Graphique 1 Emploi et activité

(données corrigées des variations saisonnières et des effets de calendrier, pourcentages de variation par rapport au trimestre précédent)



Sources: ICN, BNB.

L'emploi public devrait se stabiliser après une progression limitée l'année dernière. En 2005, le nombre d'emplois dans le secteur public avait quelque peu diminué après s'être régulièrement accru sur la période 1998-2004. Ainsi, le nombre de salariés dans le secteur public a progressé de 719.000 en 1997 à 790.000 en 2007 selon les estimations.

Par conséquent, et en relation avec la situation conjoncturelle favorable, la création substantielle d'emplois en 2007 s'explique principalement par une hausse du nombre de travailleurs dans le secteur privé¹. Il s'agit pour la plus grande partie de salariés: par rapport à 2006, leur nombre devrait augmenter de 52.000, la plus forte progression depuis 2001. Le nombre d'indépendants devrait monter de quelque 8.000 unités, tout comme en 2006. Cette augmentation devrait moins que les années précédentes être le fait des ressortissants des pays d'Europe de l'Est, nouveaux membres de l'UE. En effet, le statut d'indépendant comme clé pour accéder légalement au marché belge du travail a quelque peu perdu de son attrait auprès de ces travailleurs depuis l'assouplissement en février 2006 des restrictions imposées à l'exercice d'une fonction critique². Des listes de ces fonctions ont été dressées par région, en concertation avec les partenaires sociaux. Le système LIMOSA a en outre été instauré en avril 2007. Celui-ci vise à enregistrer tous les travailleurs étrangers actifs en Belgique. Une déclaration LIMOSA doit être effectuée préalablement au démarrage des activités en Belgique pour tous les salariés, indépendants et stagiaires (indépendants) qui viennent travailler temporairement ou partiellement en Belgique et qui ne sont en principe pas soumis à la sécurité sociale belge³. Les données à mentionner ont notamment trait aux dates de début et de fin de l'activité, au lieu d'exercice de celle-ci, au client/commanditaire ainsi qu'à la nature même des prestations qui seront effectuées. Pour les salariés, il convient également de mentionner des renseignements relatifs à l'employeur, la durée de travail hebdomadaire et l'horaire à prester.

Tableau 1 Demande et offre de travail

(variations en milliers de personnes par rapport à l'année précédente, sauf mention contraire: moyennes annuelles)

	2003	2004	2005	2006	2007r	p.m. 2006, niveau ¹
Population en âge de travailler	30	30	44	49	43	6.928
Population active	48	66	61	38	22	4.898
<i>p.m. taux d'activité harmonisé^{2,3}</i>	64,9	65,9	66,7	66,5	66,4	
Emploi national	1	27	41	46	60	4.310
<i>p.m. taux d'emploi harmonisé^{2,3}</i>	59,6	60,4	61,1	61,0	61,5	
Travailleurs frontaliers (solde)	1	1	0	0	0	51
Emploi intérieur	1	27	41	46	60	4.259
Indépendants	-5	-1	7	8	8	693
Salariés	5	27	34	38	52	3.566
Secteur privé	-5	15	36	35	52	2.776
Secteur public	10	12	-2	4	0	789
Demandeurs d'emploi inoccupés	47	38	20	-8	-39	588
<i>p.m. taux de chômage harmonisé^{2,4}</i>	8,2	8,4	8,5	8,3	7,6	

Sources: BNB, CE, ICN, ONEM.

¹ Milliers de personnes.

² Moyenne des résultats trimestriels de l'enquête sur les forces de travail (EFT).

³ Pourcentages de la population en âge de travailler, c'est-à-dire les personnes âgées de 15 à 64 ans.

⁴ Pourcentages de la population active en âge de travailler, c'est-à-dire les occupés et les chômeurs de 15 à 64 ans.

¹ En 2002 et 2003, période de basse conjoncture, une nette perte d'emplois a été enregistrée dans le secteur privé, compensée pour la plus grande part ou complètement par une hausse de l'emploi dans le secteur public. En 2004, cette dernière était de la même ampleur que l'augmentation de l'emploi privé. Comme mentionné, la progression du nombre d'emplois dans le secteur public est retombée à partir de 2005: ce recul a été plus que compensé par la plus forte création d'emplois dans le secteur privé, sous l'effet de la conjoncture favorable.

² Ce thème a été traité en détail dans BNB (2007).

³ Sont notamment exemptés de cette déclaration les chauffeurs internationaux, les diplomates, les sportifs, les artistes, les personnes travaillant pour des organisations internationales et les participants à des congrès scientifiques.

La croissance soutenue de l'emploi dans le secteur privé en 2007 provient, sous l'effet de la situation économique favorable, essentiellement des secteurs sensibles à la conjoncture. Dans les secteurs NACE de A à K, qui englobent notamment l'industrie, la construction et les services marchands, tels que le commerce, l'horeca, la communication et les institutions financières, l'emploi progressera selon les estimations de 2 p.c. Dans les autres services (secteurs NACE de N à P, comprenant notamment les soins de santé et les services collectifs), moins orientés vers le marché et souvent subsidiés de manière significative par les autorités, la hausse devrait être plus limitée (1,1 p.c.).

Cependant, une partie du nombre d'emplois créés dans les branches sensibles à la conjoncture est également subsidiée : il s'agit plus particulièrement des travailleurs engagés dans le cadre du régime des titres-services. Leurs employeurs étant plutôt des entreprises privées de services ou des entreprises de travail intérimaire, ces travailleurs sont comptabilisés dans les comptes nationaux au niveau des services marchands. La méthode d'évaluation de l'impact net du système sur l'évolution de l'emploi a été récemment modifiée. Elle sera une nouvelle fois adaptée à l'automne. Selon le traitement méthodologique actuel, le système aurait conduit à la création de quelque 4.000 nouveaux emplois entre 2006 et 2007.

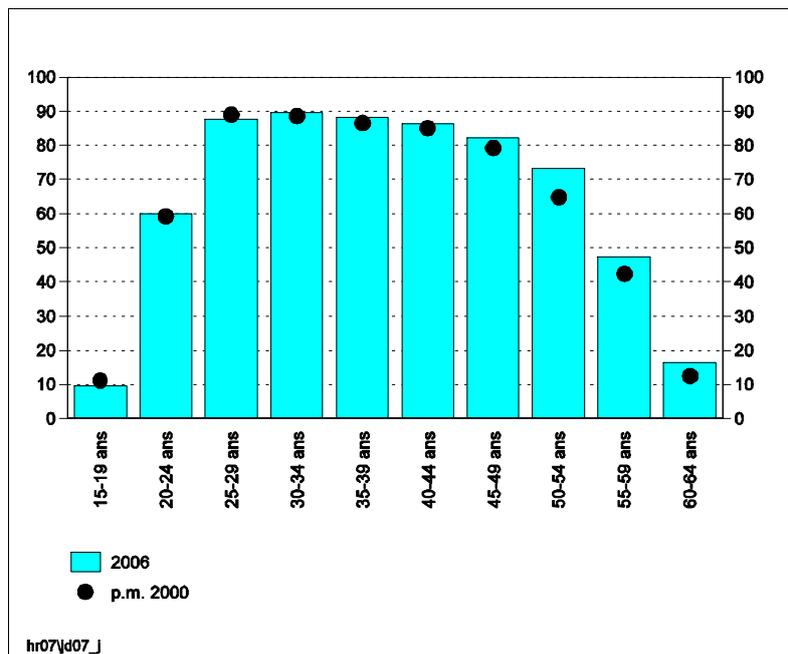
La création substantielle d'emplois dans l'économie belge en 2007 engendrera une forte diminution du nombre de chômeurs. Selon les estimations, les statistiques administratives de 2007 compteront en moyenne quelque 39.000 demandeurs d'emploi inoccupés de moins qu'en 2006, année lors de laquelle la baisse s'était limitée à 8.000 personnes environ. Il faut remonter à 1988 et à 1989 pour retrouver une diminution comparable. Le taux de chômage harmonisé des 15-64 ans devrait de ce fait reculer sensiblement et s'établir à 7,6 p.c. de la population active, contre 8,3 p.c. en 2006.

L'augmentation de la population active, qui englobe l'ensemble des travailleurs et des chômeurs et constitue par conséquent l'offre de travail, devrait se limiter à 22.000 personnes en 2007. Non seulement la population en âge de travailler devrait croître moins fortement que lors des années précédentes, mais le taux d'activité, qui reflète le degré d'appartenance de ces 15-64 ans à la population active, devrait, lui aussi, se tasser légèrement, en dépit de la conjoncture favorable. Un tel tassement (temporaire) du taux d'activité avait déjà été observé dans le passé lors de périodes de forte baisse du chômage. Le recul du taux d'activité harmonisé des 15-64 ans devrait toutefois en moyenne rester limité à 0,1 point de pourcentage, ce ratio s'établissant ainsi à 66,4 p.c. en 2007.

Sur la base de la ventilation par tranche d'âge, le groupe des 30-34 ans semble le plus actif, 90 p.c. de ces derniers étant en emploi ou à la recherche d'un emploi en 2006. De même, plus de 85 p.c. des personnes âgées de 25 à 29 ans et de 34 à 44 ans font partie de la population active.

Graphique 2 Taux d'activité selon l'âge en 2006

(pourcentages de la population en âge de travailler correspondante)



Source: CE (EFT).

Une part importante des catégories d'âge plus jeunes est encore aux études. Seuls 10 p.c. environ des 15-19 ans étaient actifs alors qu'il s'agissait de 60 p.c. déjà chez les 20-24 ans. Une participation ainsi limitée pour des raisons d'études ne constitue pas vraiment un problème. En effet, il existe un lien clairement positif entre le niveau de qualification et le taux d'activité, de sorte que poursuivre des études (plus poussées), afin d'améliorer ses compétences, est favorable à la participation au marché du travail après un certain temps.

Le taux d'activité recule fortement parmi les groupes plus âgés. Seuls 47 p.c. et 16 p.c. des personnes âgées de 55 à 59 ans et de celles âgées de 60 à 64 ans respectivement appartiennent à la population active. Des taux d'activité si faible ne sont pas soutenables, au vu des développements démographiques. Dès 2010, la population en âge de travailler, exprimée aussi bien en nombre absolu que par rapport à la population totale, va en effet diminuer. En outre, le groupe des 15-64 ans va aussi vieillir. Cependant, le taux d'activité des personnes âgées a légèrement augmenté ces dernières années: la part des actifs de 50 à 54 ans, de 55 à 59 ans et de 60 à 64 ans dans la population correspondante s'est accrue de respectivement 8, de 5 et de 4 points de pourcentage.

La faiblesse de la participation des jeunes et des personnes âgées, conjuguée à des taux d'activité élevés à très élevés pour les tranches d'âge intermédiaires, implique que la carrière en Belgique se trouve compressée sur une période relativement limitée pendant laquelle une productivité élevée est exigée afin de pouvoir continuer d'améliorer le bien-être. Ceci entraîne une forte pression de travail qui peut expliquer en même temps pourquoi les personnes âgées choisissent de quitter prématurément le marché du travail.

Encadré 1: La demande de travail non satisfaite

La description de l'emploi et du chômage ne donne pas une image exhaustive du marché belge du travail. Le nombre de travailleurs correspond en effet à la mesure dans laquelle demande et offre de travail coïncident; le nombre de demandeurs d'emploi concerne l'offre de travail à laquelle ne correspond pas de demande. Il y a aussi la demande de travail non satisfaite, à laquelle ne correspond aucune offre. Il s'agit donc des emplois vacants qui ne sont pas occupés.

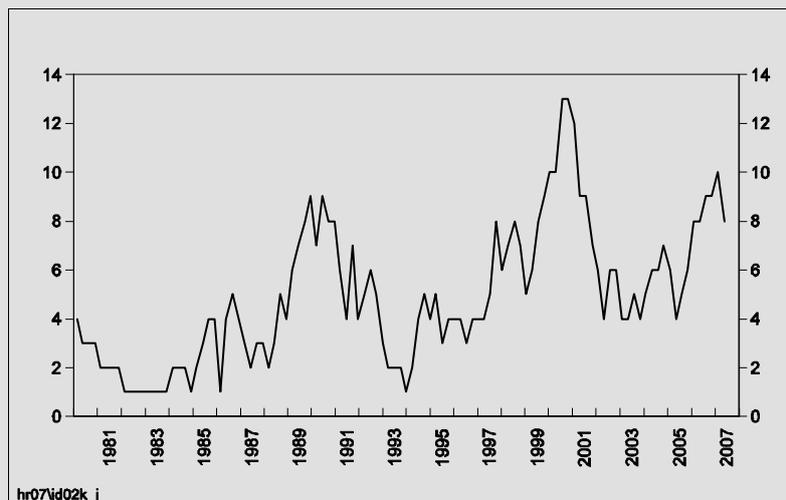
Les informations sur ces postes vacants sont très pertinentes pour l'analyse du marché du travail. Non seulement leur évolution constitue un indicateur pour les cycles conjoncturels (augmentation du nombre de postes vacants dans les phases ascendantes et vice-versa), mais leur niveau en soi est également intéressant, que ce soit ou non par rapport au nombre de chômeurs. Un nombre important de postes inoccupés, combiné à un chômage élevé, indique en effet l'existence d'inadéquations sur le marché du travail, par ex. parce que le niveau de qualification des chômeurs ne correspond pas aux compétences demandées sur le marché du travail ou par manque de mobilité géographique.

Les données disponibles en Belgique sur le nombre de postes vacants émanent des services régionaux (ORBEM, FOREM, VDAB) dans la mesure où les services de placement sont une compétence régionale. Malheureusement, ces services utilisent à cette fin chacun leur propre méthodologie. Ainsi, à partir d'avril 2003, le VDAB a intégré les postes vacants étrangers de la base de données Eures, ce qui a engendré une rupture de série dans les statistiques des postes vacants, mais aussi l'absence d'informations précises sur le nombre de postes vacants et leur évolution sur le marché flamand du travail. Des offres d'emploi dans une région déterminée peuvent également être diffusées par le biais de différents canaux (par ex. journaux et acteurs privés tels que les agences d'intérim) et donner lieu ensuite à des doubles comptages. En outre, les services régionaux se transmettent mutuellement des postes vacants, ce qui contribue effectivement à la réduction des inadéquations sur le marché belge du travail, mais cause également des doubles comptages dans les statistiques agrégées au niveau belge si les deux services enregistrent le poste vacant en question. Par conséquent, les données établies séparément par les services régionaux de placement non seulement ne donnent pas une image précise de la situation sur le marché du travail par région mais ne peuvent en outre pas être agrégées jusqu'au niveau belge. Les statistiques sur les emplois vacants ne se prêtent dès lors pas à des analyses économiques.

Les services de placement régionaux établissent toutefois des listes de professions dites critiques, c'est-à-dire des professions pour lesquelles les emplois vacants sont difficilement pourvus⁽¹⁾. Ainsi, l'ORBEM, le VDAB et le FOREM publient régulièrement un rapport qui reprend, par profession critique, le nombre de postes vacants ainsi que la cause du caractère "critique"⁽²⁾ de la profession. Celui-ci peut être de nature quantitative (pas assez de personnes présentant le profil en question) ou qualitative (décalage entre les exigences de l'employeur et le profil des demandeurs d'emploi) ou peut être dû aux conditions de travail (par ex. un salaire peu élevé ou des conditions de travail nuisibles), les demandeurs d'emploi optant alors pour une autre profession ou branche d'activité. Sur la base de ces informations, les services concernés peuvent alors tenter de remédier au problème en organisant, par exemple, des formations.

Étant donné que ces listes sont établies en vue d'identifier les professions "difficiles" et que, par définition, elles ne concernent pas tous les postes vacants, elles ne conviennent donc pas pour analyser la demande de travail non satisfaite.

Entraves à la production en raison d'une insuffisance de main-d'œuvre qualifiée¹



Source: BNB.

¹ Question émanant de l'enquête trimestrielle sur le taux d'utilisation des capacités de production dans l'industrie manufacturière. Solde des réponses positives et négatives.

Enfin, on peut évaluer la mesure dans laquelle les postes vacants ne sont pas remplis sur la base de données d'enquêtes. Ainsi, l'enquête trimestrielle organisée par la Banque nationale de Belgique sur le taux d'utilisation des capacités de production dans l'industrie manufacturière comporte une question relative aux entraves à la production découlant d'un déficit de main-d'œuvre qualifiée. Une augmentation du nombre d'entreprises signalant pareil problème indique une pénurie croissante sur le marché du travail. Toutefois, en raison de leur caractère trop partiel, de telles données d'enquêtes ne peuvent pas non plus donner une image exhaustive de la demande de travail non satisfaite.

Une enquête qui devrait pouvoir fournir une image générale est la "job vacancy survey" d'Eurostat, qui estime sur la base d'un échantillon représentatif d'entreprises les postes vacants, pour lesquels l'employeur recherche activement des candidats en-dehors de l'entreprise pour occuper ces postes. Cependant, cette enquête n'est pas organisée en Belgique.

(¹) D'ailleurs, ces listes diffèrent aussi de celles qui ont été établies en concertation avec les partenaires sociaux en vue de la mise au travail de ressortissants des pays d'Europe de l'Est membres de l'UE.

(²) Le rapport le plus récent concerne la situation en 2005 (ORBEM (2006) et VDAB (2006)) et en 2005-2006 (FOREM (2007)).

Les sections suivantes traiteront respectivement de l'emploi et du chômage dans une perspective plus large.

2. EMPLOI

2.1. VENTILATION DES ÉVOLUTIONS RÉCENTES EN MATIÈRE D'EMPLOI

Les premières publications des comptes nationaux, qui présentent une ventilation sommaire par secteur⁴, fournissent peu de précisions sur la structure de l'évolution de l'emploi. En revanche, l'enquête sur les forces de travail (EFT) est nettement plus détaillée. Comme l'explique l'encadré 2, ces deux sources d'informations ne peuvent être utilisées ensemble, étant donné que les

⁴ Une ventilation très détaillée de l'emploi par (sous-)branche n'est disponible que dans la publication de l'ICN « Comptes nationaux, Partie 2: Comptes détaillés et tableaux », qui est toujours publiée en septembre de l'année suivante. Les détails au niveau sectoriel concernant l'évolution de l'emploi entre 2005 et 2006 ne seront donc disponibles qu'en septembre 2007.

évolutions qu'elles présentent ne sont pas toujours comparables. Néanmoins, en ce qui concerne 2006, la dernière année pour laquelle des données complètes sont disponibles, l'EFT et les comptes nationaux font tous deux état d'une progression de l'emploi d'une ampleur comparable. Ainsi les ventilations disponibles, surtout si elles sont exprimées en pourcentages de contributions à la croissance, pourraient fournir des informations fiables.

Encadré 2: Évolution de l'emploi selon l'ICN et l'EFT

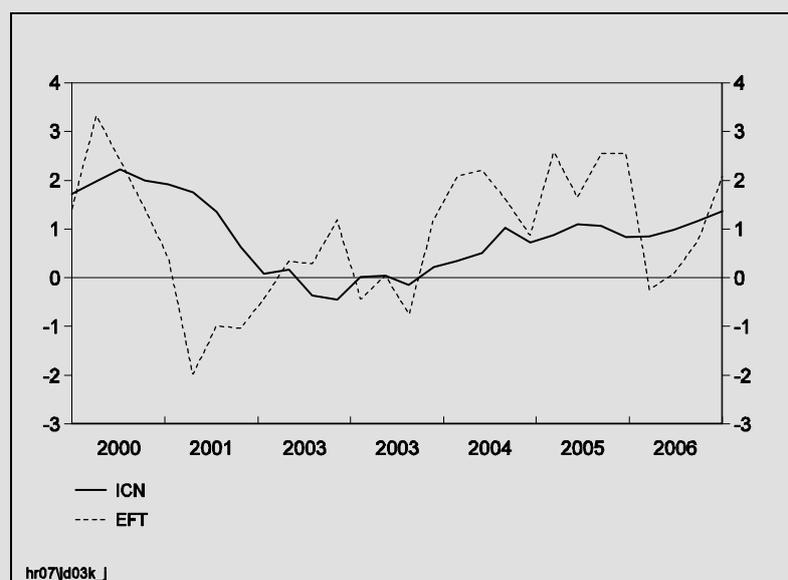
Les comptes nationaux (source: ICN) et l'enquête sur les forces de travail (EFT, source: DGSIE ou CE) fournissent tous deux des informations sur l'emploi national, c'est-à-dire le nombre total de résidents belges en emploi. Il s'agit dans les deux cas de statistiques trimestrielles, dont des moyennes annuelles peuvent être calculées. Par contre, les données de l'ICN sont disponibles sous leur forme brute ainsi que corrigées des variations saisonnières et ce, à partir de 1980, tandis que seules les statistiques brutes de l'EFT sont publiées. Ces dernières portent sur le deuxième trimestre, de 1983 à 1998, et sur les quatre trimestres, à partir de 1999.

Cependant, la principale différence entre les deux sources tient au fait que les données de l'ICN, fondées sur diverses sources administratives, sont en principe exhaustives. Les statistiques de l'EFT, en revanche, sont obtenues sur la base d'une enquête et portent en réalité sur des extrapolations des résultats obtenus auprès d'une population jugée représentative. Ceci dit, la méthode de collecte des données de l'EFT (au moyen d'un questionnaire) présente l'avantage de fournir des informations très détaillées, notamment en ce qui concerne le sexe, l'âge, le niveau d'études, la nationalité et la région de résidence des personnes interrogées, des détails absents des données de l'ICN.

Chaque source présente donc des avantages et des inconvénients. Si les comptes nationaux sont exhaustifs et fournissent donc par définition l'image la plus fidèle du niveau et des évolutions de l'emploi, ils sont cependant peu détaillés en ce qui concerne les caractéristiques de l'emploi. Les données de l'EFT, par contre, sont riches en détails mais, en raison du degré d'incertitude inhérent aux enquêtes (confirmé notamment par le fait que les résultats sont toujours compris dans un intervalle de confiance), il est moins aisé d'en déduire le nombre précis de travailleurs et l'évolution de celui-ci.

Emploi selon l'ICN et l'EFT

(données brutes, pourcentages de variation par rapport au trimestre correspondant de l'année précédente)



Sources: CE (EFT), ICN.

La comparaison de l'emploi calculé selon les deux sources met également ces aspects en évidence, et ce tant pour les statistiques trimestrielles que pour les statistiques annuelles. Les données trimestrielles, exprimées en variations annuelles afin de corriger les statistiques brutes des effets saisonniers, présentent une évolution plus volatile selon l'EFT. Les variations dérivées de l'EFT diffèrent aussi nettement de l'évolution trimestrielle - exhaustive, comme précisé ci-dessus - déduite des comptes nationaux. L'EFT n'est dès lors pas adaptée pour examiner les évolutions trimestrielles de l'emploi. Tel est plus encore le cas des données exprimées en niveau, puisque les résultats ne sont pas corrigés des effets saisonniers, pourtant très prononcés en ce qui concerne l'emploi.

Emploi selon l'ICN et l'EFT

(moyennes annuelles, milliers de personnes)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Niveau							
ICN	4.142	4.200	4.194	4.195	4.223	4.263	4.310
EFT	4.093	4.056	4.070	4.070	4.139	4.235	4.264
Variations par rapport à l'année précédente							
ICN	81	58	-6	1	27	41	46
EFT	86	-37	14	1	69	96	29

Sources: CE (EFT), ICN.

Cependant, les statistiques annuelles moyennes présentent également des différences significatives: les comptes nationaux indiquent systématiquement un nombre plus élevé de travailleurs que l'EFT et les évolutions de ce nombre sont souvent divergentes. Ainsi, l'ICN a constaté une nette progression de l'emploi en 2001, alors que l'EFT a fait état d'une baisse substantielle (+58.000 contre -37.000). Le constat inverse vaut pour 2002, lorsque l'ICN a communiqué un recul (-6.000) et l'EFT, une hausse (+14.000). Les années suivantes, les variations ont convergé, mais en 2004 et 2005, l'EFT a livré des augmentations bien plus importantes.

Entre 2000 et 2006, la hausse cumulée de l'emploi a été semblable selon les deux sources (quelque 170.000 emplois supplémentaires), étant donné que les différences se sont neutralisées. Toutefois, tel n'est absolument pas le cas pour la sous-période allant de 2003 à 2006 par exemple: sur la base des comptes nationaux, pendant cette période, 115.000 nouveaux emplois ont été créés en Belgique tandis que l'enquête sur les forces de travail a recensé plus de 200.000 créations d'emplois.

Étant donné que les deux sources sont établies selon des méthodes différentes et qu'elles utilisent des concepts différents, il est cependant impossible d'expliquer et de quantifier les différences constatées.

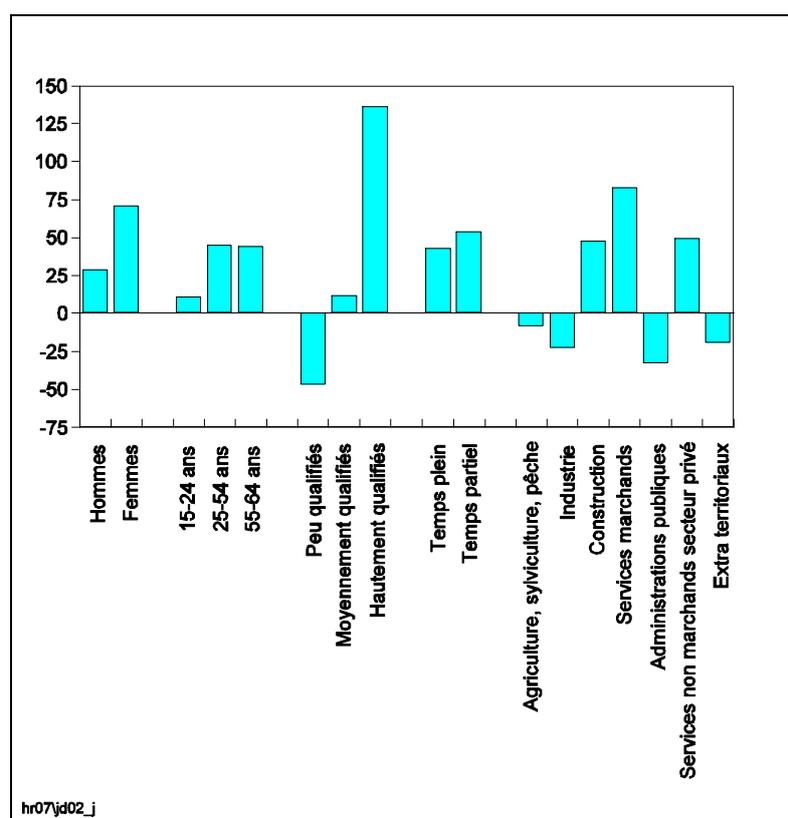
Les résultats de l'EFT se prêtent donc surtout à des analyses structurelles - même s'ils sont moins indiqués que les statistiques (exhaustives) de l'ICN pour suivre le niveau et l'évolution de l'emploi - en raison des importantes fluctuations constatées, qui découlent de l'utilisation d'échantillons.

Enfin, l'EFT couvre un domaine bien plus vaste que l'emploi proprement dit et fournit également des informations sur les chômeurs et les inactifs. À l'aide de multiples questions, un certain nombre de caractéristiques socioéconomiques sont déduites. Celles-ci permettent de distribuer les répondants, et par extrapolation la population dans son ensemble, en différents groupes, qui peuvent ainsi faire l'objet d'analyses. Par ailleurs, l'enquête est harmonisée au niveau européen, ce qui permet une comparaison internationale des résultats, qui peuvent notamment servir d'indicateurs dans le cadre de la Stratégie européenne pour l'emploi (SEE).

Selon les données de l'enquête sur les forces de travail, la progression de l'emploi traduit la participation croissante des femmes au marché du travail: en effet, 70 p.c. des emplois nets créés en 2006 sont occupés par des femmes. La contribution des jeunes est quant à elle demeurée limitée: quelque 45 p.c. des nouveaux emplois ont à chaque fois bénéficié aux tranches d'âge de 25 à 54 ans et de 55 à 64 ans. Le marché actuel du travail a principalement besoin de travailleurs qualifiés: en 2006, le nombre de travailleurs hautement qualifiés porteurs d'un diplôme de l'enseignement supérieur a enregistré une progression plus forte que la création totale d'emploi, attendu que le nombre de travailleurs faiblement qualifiés a fléchi en dépit de la forte progression de l'emploi.

Graphique 3 Évolution de l'emploi en Belgique en 2006

(contributions, en pourcentages, à la progression totale de l'emploi des personnes âgées de 15 à 64 ans entre 2005 et 2006)



Source: CE (EFT).

La création nette de nouveaux emplois a davantage porté sur des emplois à temps partiel, mais le nombre de travailleurs à temps plein a également considérablement progressé. La hausse constatée ne concerne donc pas uniquement des petits emplois (éventuellement subventionnés), mais aussi un nombre important d'emplois à temps plein.

La ventilation par branche fait apparaître que l'emploi dans l'agriculture et l'industrie a continué de fléchir: ces deux branches d'activité ont donc continué à perdre en importance, poursuivant la tendance générale amorcée. Selon l'EFT, l'emploi s'est également contracté dans le secteur des administrations publiques, ce qui illustre la nécessité de faire preuve de circonspection lors de l'interprétation de ces données. En effet, sur la base des comptes nationaux, l'emploi dans les administrations publiques a légèrement progressé en 2006. La hausse totale du nombre d'emplois constatée est en revanche due à une nette augmentation de l'emploi dans la construction, les services non marchands et, surtout, les services marchands.

2.2. TAUX D'EMPLOI EN BELGIQUE ET DANS L'UE27

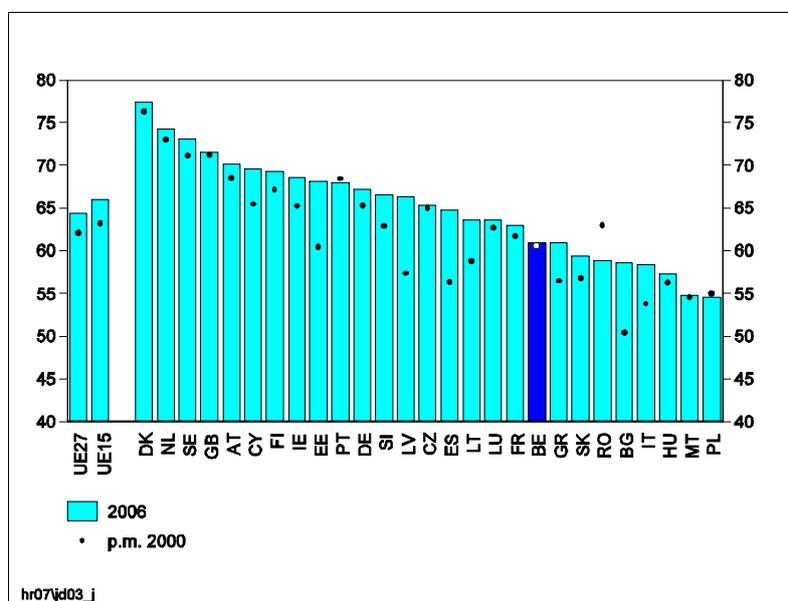
Le 1^{er} mai 2004, l'ancienne UE15 a accueilli dix nouveaux États membres: huit pays d'Europe de l'Est, Chypre et Malte. Le 1^{er} janvier 2007, deux pays supplémentaires l'ont rejointe, à savoir la Roumanie et la Bulgarie, portant le nombre d'États membres de l'UE à 27 (UE27).

Traditionnellement, la situation du marché belge du travail est comparée à celle des autres pays de l'UE15, étant donné que l'activité économique des pays de l'ancien bloc de l'Est présente de grandes différences par rapport aux anciens membres de l'UE. L'examen de la situation du marché belge du travail dans le contexte de l'UE élargie n'est toutefois pas dénué d'intérêt. Il est préférable, à cet effet, de recourir aux taux d'emploi harmonisés, calculés sur la base des résultats de l'EFT, qui est harmonisée au niveau européen et permet donc d'établir des comparaisons internationales. La partie qui suit examine donc la situation de la Belgique et de ses trois régions en matière d'emploi par rapport aux autres pays et aux autres régions de l'UE27.

En 2006, le taux d'emploi des personnes âgées de 15 à 64 ans se chiffrait à 61 p.c. en Belgique, un résultat bien en deçà des moyennes de l'UE15 et de l'UE27 (respectivement 66 et 64,3 p.c.). Ce résultat inférieur à la moyenne apparaît également au regard du classement des 27 pays: la Belgique n'occupe que la 19^e position et est uniquement suivie par des pays d'Europe du Sud et de l'Est (à savoir, la Grèce, la Slovaquie, la Roumanie, la Bulgarie, l'Italie, la Hongrie, Malte et la Pologne). Le taux d'emploi de la Belgique est donc bien loin de celui des pays européens qui occupent la tête du classement, à savoir le Danemark, les Pays-Bas, la Suède, le Royaume-Uni et l'Autriche, où plus de 70 p.c. de la population en âge de travailler occupent un emploi.

Graphique 4 Taux d'emploi dans l'UE27 en 2006

(nombre de personnes âgées de 15 à 64 ans en emploi en pourcentages de la population en âge de travailler)



Source: CE (EFT).

Le taux d'emploi a à peine progressé en Belgique depuis 2000⁵. Or, quel que soit le niveau atteint en 2000, la grande majorité des États membres de l'UE ont enregistré, pendant cet intervalle, une progression souvent marquée. L'évolution moins favorable du taux d'emploi en Belgique peut

⁵ À noter que l'année 2000 a été une année de haute conjoncture pour la Belgique et que le taux d'emploi était donc relativement élevé cette année-là.

être attribuée à la croissance assez forte de la population en âge de travailler. Celle-ci s'est accrue de 3,3 p.c. sur la période 2000-2006; il s'agit de la 9^{ème} plus forte hausse dans l'UE27. En moyenne dans l'UE, le nombre de personnes âgées de 15 à 64 ans a progressé moins rapidement (2,9 p.c. et 2,5 p.c. dans l'UE15 et l'UE27 respectivement). L'emploi en Belgique a quant à lui augmenté de 4,1 p.c. sur la même période, notre pays occupant alors la 19^{ème} place du classement dans l'UE27, comme pour le taux d'emploi en 2006. La moyenne de l'UE se situait, avec 7,4 p.c. dans l'UE15 et 6,1 p.c. dans l'UE27, beaucoup plus haut. En tout, le taux d'emploi moyen de l'UE15 et de l'UE27 a été poussé à la hausse de respectivement 2,7 et de 2,1 points de pourcentage.

Malgré cette progression, les objectifs pour l'ensemble de l'UE fixés à Lisbonne et à Stockholm en 2000 et 2001 semblent particulièrement difficiles à atteindre. D'ici 2010, les taux d'emploi de l'ensemble de la population en âge de travailler, des femmes et des personnes âgées de 55 à 64 ans dans l'UE27 devraient atteindre respectivement 70, 60 et 50 p.c. En 2006, ces rapports atteignaient environ 64, 57 et 44 p.c. La différence à combler est donc la plus faible pour les femmes et la plus importante pour les personnes âgées et l'ensemble de la population en âge de travailler.

Tableau 2 Taux d'emploi dans l'UE27, en Belgique et dans les trois régions en 2006

(travailleurs en pourcentages de la population correspondante)

	Total des personnes âgées de 15 à 64 ans	Femmes âgées de 15 à 64 ans	Seniors âgés de 55 à 64 ans
UE27	64,3	57,1	43,5
<i>p.m. Objectifs d'ici 2010</i>	70,0	60,0	50,0
UE15	66,0	58,4	45,3
Belgique	61,0	54,0	32,0
Bruxelles	53,4	46,6	36,9
Flandre	65,0	58,3	31,4
Wallonie	56,1	48,6	31,9

Source: CE (EFT).

Pour chacun des trois groupes à l'égard desquels des objectifs ont été fixés, la Belgique enregistre des résultats inférieurs à la moyenne de l'UE. Si l'écart avec la moyenne de l'UE27 pour l'ensemble de la population en âge de travailler et pour les femmes âgées de 15 à 64 ans est encore resté limité en 2006 à environ 3 points de pourcentage, celui-ci dépassait 11 points de pourcentage pour les seniors.

S'agissant du dernier groupe, la situation en Belgique est relativement plus favorable à Bruxelles, où quelque 37 p.c. des personnes âgées de 55 à 64 ans y résidant, travaillaient en 2006. En Flandre et en Wallonie, cette proportion n'a pas dépassé 32 p.c.

En ce qui concerne le taux global d'emploi et celui des femmes, la Flandre enregistre à nouveau de bien meilleurs résultats que les deux autres régions. Dans les deux cas, les ratios de la Wallonie sont inférieurs de quelque 10 points de pourcentage à ceux de la Flandre, tandis que les ratios de Bruxelles sont encore 2 à 3 points de pourcentage inférieurs à ceux de la Wallonie. La situation globale du marché du travail en Flandre pour l'ensemble des personnes âgées de 15 à 64 ans et pour les femmes au sein de ce groupe est du reste comparable à la moyenne de l'UE.

La situation légèrement plus favorable en Flandre est également mise en évidence par la comparaison des taux d'emploi des différentes régions des pays membres de l'UE⁶. Même si les résultats peuvent être faussés par les situations fréquemment différentes qui caractérisent les régions NUTS 1, notamment en ce qui concerne la superficie des régions et leur population, ils fournissent une idée de la position relative des régions belges au sein de l'UE élargie et indiquent quelles autres régions d'Europe présentent une situation du marché du travail similaire.

Tableau 3 Taux d'emploi dans les régions de l'UE27¹ en 2005

(travailleurs âgés de 15 à 64 ans en pourcentages de la population en âge de travailler)

Classement	Région	Taux d'emploi	
		2005	<i>p.m. 2000</i>
	UE27	63,3	62,1
	UE15	65,1	63,3
1	Åland (FI)	77,2	80,4
2	Danemark (DK)	75,9	76,3
3	South East (GB)	75,8	77,2
4	South West (GB)	75,5	75,6
5	Eastern (GB)	75,2	75,4
...			
39	Ouest (FR)	65,0	63,4
40	Centre-est (FR)	65,0	62,9
41	Flandre (BE)	64,9	63,9
42	Tchéquie (CZ)	64,8	65,0
43	Sud-ouest (FR)	64,7	61,8
...			
79	Sur (ES)	56,4	47,7
80	Centralny (PL)	56,3	58,5
81	Wallonie (BE)	56,1	56,0
82	Macroregiunea unu (RO)	55,0	61,3
83	Bruxelles (BE)	54,8	55,0
84	Wschodni (PL)	54,1	56,8
85	Malte (MT)	53,9	54,5
...			
89	Polnocny (PL)	50,6	52,1
90	Poludniowo-Zachodni (PL)	50,1	52,7
91	Isole (IT)	46,0	41,1
92	Sud (IT)	45,9	42,6
93	Départements d'outre-mer (FR)	43,6	<i>n.b.</i>

Source: CE (EFT).

¹ Aucune information sur les régions bulgares.

Les données relatives à 2005, l'année la plus récente pour laquelle l'on dispose de statistiques sur les régions des autres pays membres de l'UE, font apparaître que l'avance de la Flandre en Belgique doit être relativisée dans le contexte européen. Sur les 93 régions issues de 26 États membres⁷, pour lesquelles des données sont disponibles, la Flandre, avec un taux d'emploi de 64,9 p.c., ne s'est positionnée que 41^{ème}, entourée par la Tchéquie et les régions françaises de l'Ouest, du Centre-est et du Sud-ouest, soit environ au milieu du classement.

Au sein de l'UE élargie, la Wallonie et Bruxelles se situent dans le bas du classement. Leurs taux d'emploi respectifs de 56,1 et 54,8 p.c. n'offrent à ces deux régions que les 81^{ème} et 83^{ème} positions. Elles partagent cette partie du classement avec le sud de l'Espagne, quelques régions polonaises et une partie de la Roumanie.

⁶ Il s'agit plus précisément des régions dites NUTS 1 (NUTS = Nomenclature des unités territoriales statistiques), qui ont trait au premier niveau régional au sein des différents États membres. Pour Chypre, le Danemark, l'Estonie, l'Irlande, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg, Malte, la Slovaquie, la Slovénie, la Suède et la Tchéquie, le niveau NUTS 1 porte encore sur l'ensemble du territoire.

⁷ Aucune information n'est disponible sur les deux régions NUTS 1 bulgares.

Tout au bas du classement, se retrouvent encore deux autres régions polonaises, les îles et le sud de l'Italie et les départements français d'outre-mer. En revanche, la tête du classement est occupée par la région finlandaise Åland, le Danemark et trois régions du Royaume-Uni (Sud-est, Sud-ouest et Est), qui présentent des taux d'emploi supérieurs à 75 p.c. Les quatre régions néerlandaises se sont également classées parmi les douze premières régions en 2005.

Entre 2000 et 2005, le taux d'emploi a progressé de 1 point de pourcentage en Flandre, une hausse comparable à celle de l'UE27. En moyenne, l'augmentation a cependant été deux fois plus élevée dans l'UE15. En Wallonie et à Bruxelles, le taux d'emploi s'est en revanche stabilisé au cours de cette période.

2.3. TRAVAILLER AUTREMENT

Dans le passé, le travailleur salarié type était un homme qui, après avoir quitté les bancs de l'école, occupait un travail à temps plein, et ce souvent auprès du même employeur jusqu'à sa retraite. Au cours des dernières décennies, cette image stéréotypée a progressivement volé en éclats: les femmes participent de plus en plus au marché du travail, et la carrière est elle aussi sujette à des changements. Suite à la féminisation du marché du travail, mais aussi, plus généralement, en raison des nouvelles conceptions en matière de carrière et de la combinaison entre vie professionnelle et vie privée, la carrière traditionnelle - un travail à temps plein ininterrompu - est devenue moins prédominante. Les entreprises font également plus souvent appel au travail intérimaire.

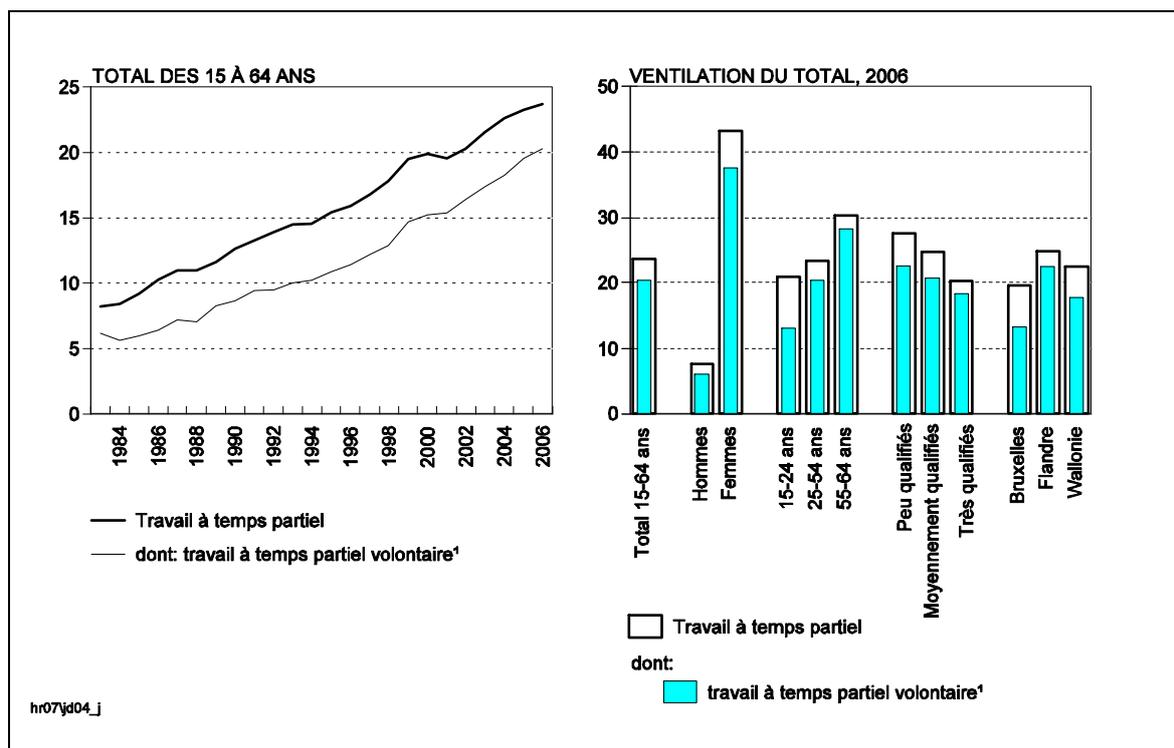
2.3.1. Travail à temps partiel

Les données de l'EFT relatives à l'évolution du travail à temps partiel montrent que ce dernier progresse de manière quasi constante depuis le début des années 1980: en 1983, il concernait environ 8 p.c. des salariés; en 2006, ils étaient près de 24 p.c. Cette hausse est pratiquement entièrement imputable au travail à temps partiel volontaire, qui est défini comme le total, abstraction faite des salariés à temps partiel qui préféreraient en fait travailler à temps plein mais qui ne trouvent pas pareil emploi⁸: entre 1983 et 2006, la part des salariés travaillant à temps partiel sur une base volontaire est passée de quelque 6 à environ 20 p.c. L'augmentation de la part du travail à temps partiel involontaire est par contre restée limitée aux alentours de 1 point de pourcentage.

⁸ Il convient toutefois de noter que le travail à temps partiel "volontaire" défini comme tel est également influencé par la nécessité de concilier travail et vie privée, les femmes prenant souvent ("volontairement" ou non) à leur compte la majeure partie des tâches ménagères et la prise en charge des enfants. La plupart du temps, ces activités peuvent tout au plus être combinées avec un emploi à temps partiel. Un tel choix, quelque peu forcé, sera considéré comme volontaire dans la définition utilisée (étant donné que la personne ne recherche pas d'emploi à temps plein); les données ne permettent cependant pas d'obtenir des ventilations aussi détaillées.

Graphique 5 Travail à temps partiel (volontaire)

(nombre de salariés à temps partiel (volontaire) en pourcentage du nombre de salariés correspondant)



Source: DGSIE (EFT).

¹ Total des salariés à temps partiel, à l'exclusion des personnes qui déclarent ne pas trouver d'emploi à temps plein.

Le travail à temps partiel est surtout le fait des femmes: en 2006, 38 p.c. des salariées étaient occupées à temps partiel sur une base volontaire, tandis que seulement 6 p.c. de leurs homologues masculins l'étaient pour cette même année. Une partie de la hausse de la part globale du travail à temps partiel est liée ainsi à l'augmentation de la participation des femmes au marché du travail.

La part du travail à temps partiel volontaire augmente avec l'âge et diminue avec le niveau de formation. Ainsi, en 2006, 13 p.c. des travailleurs âgés de 15 à 24 ans étaient en emploi à temps partiel, alors que ce pourcentage était de 28 p.c. chez les travailleurs âgés de plus de 55 ans. En outre, cette même année, près de 23 p.c. des travailleurs peu qualifiés travaillaient volontairement à temps partiel, contre quelque 18 p.c. des travailleurs hautement qualifiés.

Le travail à temps partiel (volontaire) est plus prisé en Flandre qu'en Wallonie, Bruxelles fermant la marche. En 2006, il concernait quelque 23, 18 et 13 p.c. des salariés en âge de travailler.

S'agissant des ventilations selon le sexe, l'âge, le niveau de formation et la région, la part du travail à temps partiel involontaire, en pourcentages du nombre total correspondant de travailleurs, est la plus élevée chez les femmes (6 p.c.), chez les jeunes (8 p.c.), chez les personnes peu qualifiées (5 p.c.) et à Bruxelles (6 p.c.).

2.3.2. Interruptions de carrière

Non seulement on travaille de plus en plus souvent à temps partiel, mais la carrière est également interrompue dans un nombre toujours croissant de cas. Les données de l'EFT relatives au

travail à temps partiel peuvent à cet effet être complétées par les chiffres relatifs au nombre de travailleurs percevant une allocation de l'ONEM pour l'aménagement du temps de travail. En 2006, cela a concerné en moyenne 212.000 personnes, dont chaque fois environ la moitié avaient réduit leur temps de travail en recourant à l'interruption de carrière ou au crédit-temps. Ce nombre de personnes a pratiquement doublé tous les cinq ans au cours de la décennie écoulée: en 2000, elles étaient au total 98.000, contre 50.000 en 1995.

Tableau 4 Allocations de l'ONEM aux travailleurs qui ont aménagé leur temps de travail en 2006

(milliers de personnes; moyennes annuelles)

	Total	Ventilation par sexe		Ventilation par région		
		Hommes	Femmes	Bruxelles	Flandre	Wallonie
Total	212	64	148	10	148	54
<i>p.m. Total en 2000</i>	<i>98</i>	<i>16</i>	<i>82</i>	<i>4</i>	<i>69</i>	<i>25</i>
<i>p.m. Total en 1995</i>	<i>50</i>	<i>6</i>	<i>44</i>	<i>2</i>	<i>32</i>	<i>16</i>
Prépension à mi-temps	1	1	0	0	1	0
Interruption de carrière	109	26	83	5	74	30
Interruption complète	17	3	13	1	11	4
Diminution des prestations	92	22	70	4	63	26
Crédit-temps	102	38	64	5	73	23
Interruption complète	12	3	9	1	8	3
Diminution des prestations	90	34	56	4	65	20

Source: ONEM.

Qu'il s'agisse d'une interruption de carrière ou d'un crédit-temps, on opte dans 80 à 90 p.c. des cas pour une diminution des prestations; seule une minorité interrompt donc complètement ses prestations.

La majorité des allocataires sont des femmes: elles représentent 76 p.c. des personnes qui interrompent leur carrière et 63 p.c. des bénéficiaires du régime du crédit-temps. Il est également remarquable qu'il s'agit le plus souvent de Flamands: quelque 70 p.c. des travailleurs qui ont perçu de telles allocations de la part de l'ONEM en 2006 habitaient en Flandre; 25 p.c. étaient établis en Wallonie.

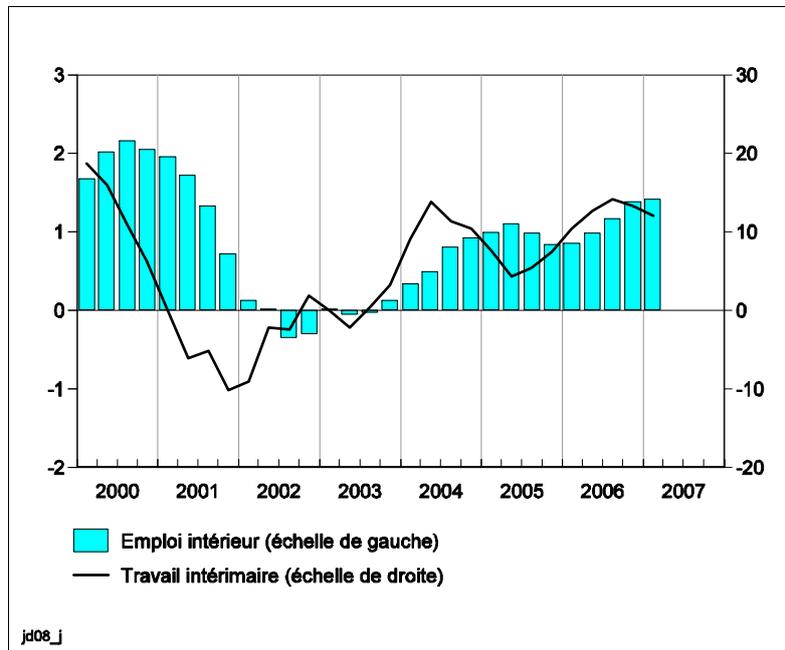
2.3.3. Travail intérimaire

Les entreprises ont, elles aussi, intérêt à disposer d'instruments permettant d'adapter souplesment les effectifs aux besoins de la production ou de la clientèle. Pour ce faire, elles ne recourent pas uniquement au travail à temps partiel ou aux contrats à durée déterminée, mais aussi, de plus en plus souvent, aux travailleurs intérimaires.

Des données nationales relatives au travail intérimaire sont disponibles auprès de Federgon, la fédération des agences de travail intérimaire. L'activité du secteur du travail intérimaire n'a cessé de progresser depuis la mi-2003, après s'être inscrite en recul en 2001 et en 2002 parallèlement à la conjoncture défavorable. En 2005 et en 2006, la croissance moyenne de l'activité intérimaire s'est accélérée pour atteindre 14 p.c. sur base annuelle au troisième trimestre de 2006 avant de ralentir quelque peu par la suite. Ce mouvement s'est poursuivi au début de 2007. Néanmoins, la croissance à un an d'écart de l'activité intérimaire était encore de 12 p.c. au premier trimestre, niveau toujours nettement supérieur à la croissance de l'emploi total dans l'économie.

Graphique 6 Travail intérimaire et emploi total

(données corrigées des variations saisonnières et des effets de calendrier, pourcentages de variation par rapport au trimestre correspondant de l'année précédente)



Sources: BNB, Federgon, ICN.

Mesurée en glissement annuel, la croissance de l'activité intérimaire anticipe d'ailleurs de deux à trois trimestres approximativement l'évolution de l'emploi intérimaire total. En effet, comme il a déjà été mentionné, le travail intérimaire est un instrument très souple permettant d'ajuster le nombre de travailleurs aux fluctuations de l'activité, et nettement plus flexible que d'éventuels ajustements dans l'effectif permanent. Ainsi, les variations conjoncturelles influent bien plus rapidement sur l'évolution de l'activité intérimaire que sur celle de l'emploi total. Conformément à ce constat, le sommet observé au troisième trimestre de 2006 au niveau de la progression de l'activité intérimaire indique que la croissance de l'emploi ne devrait pas s'accélérer dans notre pays en 2007.

Il ressort par ailleurs des données de la confédération internationale des agences d'emploi privées, qu'en ce qui concerne le nombre de travailleurs intérimaires converti en équivalents temps plein et rapporté à l'emploi total, la Belgique occupait en 2005, avec 2,3 p.c., la troisième place d'un classement comptant 21 pays européens. Seuls le Royaume-Uni et les Pays-Bas, avec respectivement 5 et 2,6 p.c., nous devançaient.

2.4. INTENSITE EN EMPLOIS DE LA CROISSANCE DANS LES REGIONS

Les comptes régionaux de l'ICN permettent de caractériser la structure de l'emploi par branches d'activité dans les régions. Dans les comptes nationaux les emplois sont imputés au territoire géographique où est installée l'unité de production qui occupe les personnes et non au lieu de résidence du travailleur, critère sur lequel se base au contraire l'EFT. Les évolutions de l'emploi sur la base de l'ICN correspondent aux postes de travail: la différence entre les deux concepts de l'emploi reflète le phénomène de "navettes", plus ou moins prononcé selon les régions considérées. En Flandre, l'emploi est encore majoritairement concentré dans l'industrie, mais la part de cette branche y est en constant recul: entre 1995 et 2005, elle a baissé de 4 points de pourcentage. Les plus grands pourvoyeurs d'emplois sont ensuite les branches "commerce et réparations" et "services immobiliers et aux entreprises", la part de cette dernière s'étant sans cesse accrue

ces dix dernières années. En Wallonie, la principale branche en termes d'emploi est celle du commerce et des réparations, dont la part est stable depuis dix ans. Près de 13 p.c. des emplois s'exercent encore dans l'industrie, mais comme dans le cas de la Flandre, cette part n'a cessé de baisser ces dix dernières, au total de quelque 2 points. La santé et l'action sociale représentent également 13 p.c. de l'emploi en Wallonie, une part qui a par contre graduellement augmenté depuis 1995, lorsqu'elle ne s'élevait encore qu'à 11 p.c. La structure de l'emploi à Bruxelles contraste avec les deux autres régions. Cumulant les statuts de capitale fédérale du pays, de capitale administrative de l'Union européenne et de centre d'affaires européen, la région présente une structure de l'emploi dominée par les services. L'indice de spécialisation par rapport à la Belgique montre que l'économie bruxelloise présente une série de secteurs moyennement à fortement spécialisés. Outre une surreprésentation des activités financières, Bruxelles démontre notamment une spécialisation dans les secteurs de l'administration publique et des services collectifs et sociaux (ces deux catégories formant l'essentiel du secteur non-marchand). En revanche, les branches de l'industrie et de la construction y sont sous représentées.

Tableau 5 Répartition de l'emploi total par branche d'activité, 2005

(pourcentages)

	Bruxelles	Flandre	Wallonie	Belgique
Agriculture, chasse et sylviculture; pêche et aquaculture	0,1	2,4	2,2	2,0
Industrie	5,8	17,4	12,8	14,4
Electricité, gaz et eau	0,8	0,5	0,7	0,6
Construction	2,6	6,1	6,5	5,7
Commerce et réparations	11,5	15,0	14,4	14,3
Horeca	3,9	3,6	3,2	3,5
Transports et communications	8,4	6,7	6,6	6,9
Activités financières	10,0	2,1	1,8	3,3
Services immobiliers et aux entreprises	17,2	16,4	12,6	15,5
Administration publique	17,2	6,9	11,3	9,8
Education	7,0	7,5	9,4	7,9
Santé et action sociale	8,5	11,1	12,9	11,2
Services collectifs, sociaux et personnels ¹	6,9	4,3	5,5	5,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Source: ICN.

¹ Y compris services domestiques.

La proportion de travailleurs indépendants dans l'emploi total est proche en Flandre et en Wallonie, à 17 et 18 p.c. respectivement. En raison de la taille moyenne plus élevée des entreprises et vu l'ampleur des navettes de travailleurs salariés vers Bruxelles, on observe une part des indépendants dans l'emploi total de la Région de Bruxelles-capitale nettement plus faible que dans les autres régions; en 2005, elle s'élevait à 9 p.c.

De 1995 à 2005, l'emploi a augmenté de 8,9 p.c. en Belgique sur la période. Au niveau régional, c'est en Flandre que la hausse de l'emploi a été la plus prononcée, à 10 p.c., et à Bruxelles que l'emploi a le moins progressé, à 7,6 p.c. La Wallonie se situe entre les deux, avec un taux de croissance cumulée de l'emploi de 8 p.c. sur la période considérée. Dans les trois régions, ce sont les services immobiliers et aux entreprises qui ont créé le plus d'emplois. Cette branche est suivie en Flandre et en Wallonie de la santé et l'action sociale qui ont contribué à hauteur de 3 points de pourcentage à la croissance de l'emploi ces dix dernières années. Les secteurs primaire et secondaire ont apporté une contribution négative à la progression de l'emploi dans ces deux régions et les activités financières n'ont pas non plus favorisé l'emploi. A Bruxelles, l'administra-

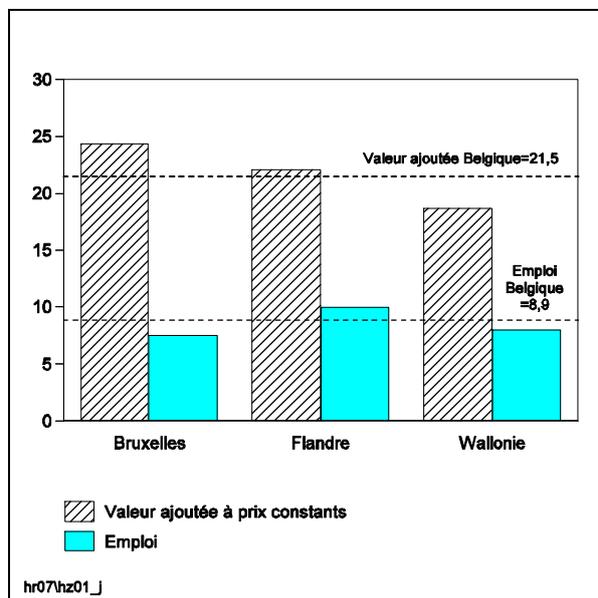
tion publique a été la deuxième principale activité créatrice d'emplois. L'industrie, la construction, mais aussi le commerce ont en revanche contribué négativement à l'emploi dans la région.

L'intensité en emplois de la croissance, qui permet de mesurer la capacité d'une économie à créer des emplois, peut être définie comme le rapport de la progression de l'emploi à la croissance de l'activité. L'emploi et l'activité ayant évolué différemment d'une région à l'autre, l'intensité en emplois présente donc des écarts entre les régions et celle qui a affiché la plus forte croissance de l'activité n'est pas nécessairement celle dont l'emploi s'est accru le plus rapidement.

La croissance cumulée de la valeur ajoutée entre 1995 et 2005 a été la plus importante à Bruxelles. Le profil de croissance diffère de celui de la Belgique et peut s'expliquer en partie par le caractère tertiaire de l'économie bruxelloise. Par exemple, les services réagissent plus tardivement aux variations conjoncturelles et l'emploi dans les administrations et l'enseignement y est peu sensible. Ainsi, en 2001 et 2002, l'activité croissait à un rythme plus soutenu que le reste de la Belgique, mais la progression de la valeur ajoutée bruxelloise a chuté plus brutalement en 2003 et ne s'est pas aussi bien rétablie en 2004. Comme nous l'avons vu, c'est à Bruxelles que la hausse de l'emploi a été la plus faible et l'intensité en emplois a ainsi été la plus basse des trois régions, à 31 p.c.; la croissance bruxelloise a donc été peu créatrice d'emplois. A l'autre extrême, on trouve la Flandre dont l'intensité en emplois équivaut à 45 p.c. Bien que la croissance de l'activité y ait été plus faible qu'à Bruxelles, elle a été plus riche en emplois. En Wallonie, la progression de la valeur ajoutée a été inférieure à celle des deux autres régions, mais la hausse cumulée de l'emploi a dépassé celle de Bruxelles, ce qui témoigne d'une plus grande intensité en emplois de la croissance, soit 43 p.c., un résultat proche de celui de la Flandre.

Graphique 7 Taux de croissance cumulée de la valeur ajoutée à prix constants et de l'emploi, 1995-2005

(pourcentages)



Source: ICN.

À Bruxelles, les branches dans lesquelles la valeur ajoutée (à prix courants⁹) s'est le plus fortement accrue ces dix dernières années sont celles des transports et communications, de l'administration publique, de la santé et, dans une moindre mesure, l'horeca et la production d'énergie.

⁹ Les comptes régionaux de l'ICN ne fournissent pas d'indication sur la répartition par branche de la valeur ajoutée en volume.

Ces évolutions reflètent en partie des mouvements différentiels de prix, mais il est possible, par approximation, de se baser sur les informations en volume disponibles pour le pays dans son ensemble. La branche des transports et communications a enregistré d'importants gains de productivité ces dernières années et l'on observe une hausse relativement faible de l'emploi dans cette branche. La branche de l'énergie et de l'eau est ainsi une des plus productives en Belgique, mais elle a enregistré une baisse de l'emploi. Ces évolutions pourraient expliquer en partie la relative faiblesse de l'intensité en emplois à Bruxelles. En revanche, l'administration publique, la santé et l'horeca, des branches d'activité où la productivité moyenne par personne est relativement plus faible, ont enregistré d'importantes augmentations d'emplois à Bruxelles. L'interprétation de l'intensité en emplois de la croissance bruxelloise n'est pas aisée étant donné que la progression de l'activité a été marquée à la fois dans des branches qui ont enregistré d'importants gains de productivité et dans des branches relativement peu productives.

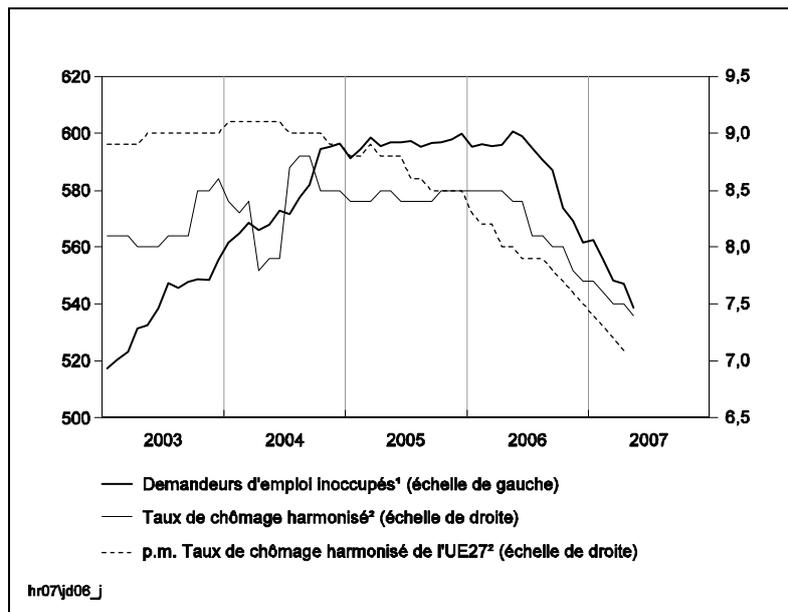
En Flandre, la croissance cumulée de la valeur ajoutée entre 1995 et 2005 a été très nettement supérieure à la moyenne dans les services immobiliers et aux entreprises et dans la santé et l'action sociale. Ces deux branches correspondent à celles qui ont le plus contribué aux créations d'emplois. Cela peut être mis en relation avec la chute de la productivité observée au niveau national dans ces services au cours de la dernière décennie. L'activité a également substantiellement progressé dans les services collectifs et le commerce, sans pour autant créer beaucoup d'emplois. L'intensité en emplois de la croissance en Flandre, supérieure à la moyenne belge est ainsi influencée par le glissement progressif vers une économie de services.

Les évolutions en Wallonie sont comparables à certains égards à celles de la Flandre. Les branches d'activité les plus dynamiques comprennent aussi les services immobiliers et aux entreprises, la santé et l'action sociale et le commerce. S'y ajoute l'administration publique dont la valeur ajoutée s'est rapidement accrue depuis 1995. La Wallonie cumule donc des branches d'activité où la productivité moyenne par personne est relativement faible. Comme en Flandre, l'emploi a augmenté le plus rapidement dans les services immobiliers et aux entreprises et dans le secteur de la santé, mais également dans l'administration publique. La croissance de l'emploi dans la branche du commerce a été nettement plus faible que dans les autres branches de forte croissance.

3. CHOMAGE

Après avoir systématiquement augmenté en Belgique jusqu'à la fin de 2004, le nombre corrigé des variations saisonnières des demandeurs d'emploi inoccupés s'est stabilisé aux alentours de 600.000 jusqu'à la mi-2006. Au cours de cette période, le taux de chômage harmonisé des plus de 15 ans a représenté environ 8,5 p.c. de la population active. Un net mouvement baissier s'est amorcé à partir de juillet 2006: en mai 2007, le nombre, également corrigé des variations saisonnières, de chômeurs atteignait encore 539.000, et le taux de chômage s'élevait à 7,4 p.c.

Graphique 8 Chômage et taux de chômage



Sources: CE, ONEM.

¹ Milliers de personnes.

² Pourcentage de la population active; personnes de 15 ans et plus. Série ajustée d'Eurostat.

La baisse du taux de chômage harmonisé a commencé beaucoup plus tard en Belgique qu'en moyenne dans l'UE27. Après s'être maintenu à environ 9 p.c. en 2003 et en 2004, ce ratio a entamé au début de 2005 un mouvement baissier constant, qui se poursuivait toujours deux ans plus tard. Alors que le chômage moyen était en 2005 encore sensiblement plus élevé dans l'UE que dans notre pays, cela a cessé d'être le cas dès le début de 2006. En avril 2007, le taux de chômage harmonisé de l'UE27 était inférieur de 0,4 point de pourcentage à celui de la Belgique.

3.1. VENTILATION DE L'EVOLUTION RECENTE DU CHOMAGE

Au cours des cinq premiers mois de 2007, il y a eu en Belgique 46.000 demandeurs d'emploi inoccupés de moins que durant la période correspondante de 2006, c'est-à-dire avant que le recul du chômage ne s'amorce. Cette contraction s'observe pour l'essentiel, à hauteur de 36.000 personnes, en Flandre, où le taux de chômage harmonisé était déjà sensiblement inférieur à celui observé à Bruxelles et en Wallonie (5 p.c. en 2006, contre respectivement presque 18 et 12 p.c.). Dans ces deux dernières régions, le recul s'est limité à respectivement 6.000 et 5.000 chômeurs. La diminution a proportionnellement également été la plus importante en Flandre: au cours de cette même période, le nombre de demandeurs d'emploi inoccupés y a régressé de 17 p.c., contre 6 p.c. à Bruxelles et seulement 2 p.c. en Wallonie.

En général, la baisse a été légèrement plus importante chez les femmes - qui constituent le groupe le plus important de demandeurs d'emploi - que chez les hommes dans toutes les régions; en Wallonie, le nombre d'hommes au chômage est resté stable. Les variations en pourcentage par sexe sont toutefois très similaires.

La ventilation par âge fait apparaître des différences plus prononcées. Alors que le nombre de chômeurs de plus de 55 ans a encore augmenté partout, on a observé un net recul parmi les catégories d'âge plus jeune. Même si, en termes absolus, la diminution du nombre de 25-54 ans est plus importante, c'est, du moins à Bruxelles et en Flandre, le nombre de chômeurs de moins

de 25 ans qui a le plus reculé en termes relatifs¹⁰. En Wallonie, par contre, le chômage des jeunes a encore légèrement progressé.

Tableau 6 Évolution du chômage en Belgique entre 2006 et 2007

(cinq premiers mois de 2007 par rapport aux cinq premiers mois de 2006, variations en milliers de personnes; entre parenthèses, nombre total de chômeurs, en milliers de personnes, sur les cinq premiers mois de 2007)

	Belgique		Bruxelles		Flandre		Wallonie	
Total	-46	(536)	-6	(92)	-36	(180)	-5	(264)
<i>p.m. Taux de chômage harmonisé des 15-64 ans en 2006¹</i>	8,3		17,7		5,0		11,8	
Ventilation par sexe								
Hommes	-20	(258)	-3	(47)	-17	(84)	0	(126)
Femmes	-27	(278)	-3	(45)	-18	(96)	-5	(137)
Ventilation par âge								
Moins de 25 ans	-12	(106)	-2	(15)	-11	(32)	1	(59)
De 25 à 54 ans	-38	(396)	-4	(73)	-26	(132)	-8	(192)
55 ans et plus	4	(33)	1	(4)	1	(16)	2	(13)
Ventilation par durée du chômage								
Moins de six mois	-21	(135)	-5	(18)	-10	(61)	-5	(56)
De six mois à deux ans	-26	(177)	-1	(31)	-27	(58)	3	(89)
Plus de deux ans	0	(223)	1	(43)	2	(61)	-2	(119)
Ventilation par niveau de formation								
Enseignement primaire et premier cycle de l'enseignement secondaire	-14	(136)	-1	(14)	-10	(54)	-2	(69)
Cycles supérieurs de l'enseignement secondaire ²	-27	(306)	-2	(38)	-21	(102)	-3	(166)
Enseignement supérieur	-3	(64)	0	(11)	-4	(24)	1	(28)
Autres ³	-3	(29)	-2	(29)	0	(0)	-1	(0)

Source: ONEM.

¹ Pourcentages de la population active en âge de travailler. Moyenne des résultats trimestriels de l'enquête sur les forces de travail (EFT).

² Y compris les contrats d'apprentissage.

³ Diplômes non reconnus en Belgique ou niveau de formation inconnu.

Les chômeurs de longue durée, que l'on définit ici comme les personnes qui sont au chômage depuis plus de deux ans, constituent dans les trois régions le gros de la population de chômeurs. Selon les données disponibles, ils ne sont pas concernés par la récente baisse du chômage, sauf en Wallonie, où leur nombre a légèrement reculé. En moyenne en Belgique, le recul relatif est aussi important pour les chômeurs de courte durée (moins de six mois de chômage) que pour les personnes qui sont au chômage depuis plus de six mois et moins de deux ans. Cette moyenne cache quelques différences marquantes entre les régions. À Bruxelles et en Wallonie, la diminution concerne surtout les chômeurs de courte durée, alors qu'en Flandre elle est encore plus importante pour le second groupe. Ces derniers développements sont possiblement liés à la bonne conjoncture persistante: celle-ci s'est traduite d'abord par un nombre plus réduit de nouveaux chômeurs, ce qui conduit après six mois à un groupe de chômeurs ayant six mois de chômage ou plus de moindre importance.

Il n'y a en règle générale guère de différences notables en ce qui concerne la ventilation par niveau de formation: proportionnellement, autant de chômeurs peu comme moyennement et hautement qualifiés ont disparu des statistiques. La Wallonie s'est cependant une fois de plus distinguée, le nombre de chômeurs hautement qualifiés y ayant augmenté de 3 p.c.

¹⁰ Étant donné que le nombre de jeunes chômeurs est nettement moins élevé que le nombre de chômeurs âgés de 25 à 54 ans, c'est ce dernier groupe qui apporte la contribution, exprimée en pourcentages, la plus importante au recul général du chômage. Par conséquent, il n'y a pas de contradiction entre la diminution du chômage des jeunes et la contribution moindre de ceux-ci à la croissance de l'emploi en 2006, telle qu'elle a été soulignée dans la section 2.1.

3.2. LE PLAN D'ACCOMPAGNEMENT DES CHOMEURS

Depuis juillet 2006, le programme d'activation du comportement de recherche d'emploi (ACR), qui associe accompagnement à la recherche d'emploi et contrôle du respect des critères d'indemnisation du chômage, mis en œuvre en juillet 2004, concerne tous les chômeurs complets indemnisés de moins de cinquante ans, à l'exception des personnes qui sont en incapacité de travail. Il vise à suivre individuellement les demandeurs d'emploi, pour les aider dans leurs efforts de recherche ou à entamer un projet de formation professionnelle permettant d'envisager une réinsertion satisfaisante sur le marché du travail. Quoi qu'il en soit, il est tenu compte des situations spécifiques, c'est-à-dire de l'âge, du niveau de formation, des aptitudes, de la situation sociale et familiale, des possibilités de déplacement et d'éventuels éléments de discrimination dont les demandeurs d'emploi pourraient être l'objet. La situation du marché du travail dans la sous-région où le chômeur est domicilié est également prise en considération. Pour compléter l'information émanant des services régionaux de l'emploi sur la participation aux actions organisées dans le cadre de leur mission, l'ONEM convie les demandeurs d'emploi à un ou plusieurs entretiens personnalisés afin d'évaluer leurs efforts de recherche d'emploi.

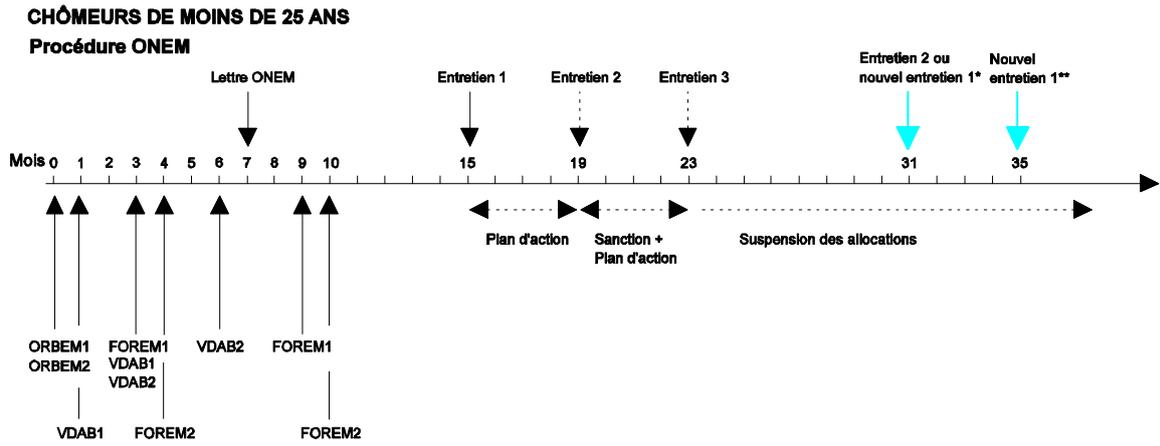
La procédure ACR de l'ONEM se déroule en plusieurs étapes. Une lettre d'avertissement rappelant les obligations des demandeurs d'emploi en matière de recherche d'emploi et de disponibilité est envoyée aux chômeurs de moins de 25 ans entrant dans leur 7^{ème} mois de chômage et aux 25 ans et plus lorsque ceux-ci atteignent leur 13^{ème} mois de chômage. Environ huit mois après cette lettre, le demandeur d'emploi est convoqué pour un premier entretien. Si les efforts du demandeur d'emploi sont jugés suffisants, il ne sera à nouveau convoqué que 16 mois plus tard. Dans le cas contraire, un plan d'action est imposé et un nouvel entretien est prévu 4 mois plus tard. Si les efforts sont toujours jugés insatisfaisants, une première sanction¹¹ intervient, un nouveau plan d'action plus intensif est signé¹² et un troisième et dernier entretien a lieu 4 mois plus tard. S'il débouche sur une nouvelle évaluation négative, l'intéressé perd son droit aux allocations de chômage. Si en revanche l'évaluation lors du deuxième et éventuellement du troisième entretien est positive, un nouveau premier entretien a en principe lieu 12 mois plus tard.

En parallèle, les demandeurs d'emploi bénéficient d'un accompagnement individuel au sein des services publics de l'emploi régionaux et communautaires (SPE), qui leur permet notamment de réorienter leurs efforts, de bénéficier d'un plan d'insertion et de compléter leur formation. En particulier, les nouveaux inscrits faiblement qualifiés font l'objet d'une attention spéciale. Cet accompagnement débute bien avant l'avertissement de l'ONEM, surtout pour les jeunes chômeurs de moins de 25 ans. En effet, le premier entretien à l'ONEM - qui est éventuellement suivi d'un plan d'action - a lieu après plus d'un an pour les moins de 25 ans et après presque deux ans pour les chômeurs âgés de 25 ans et plus.

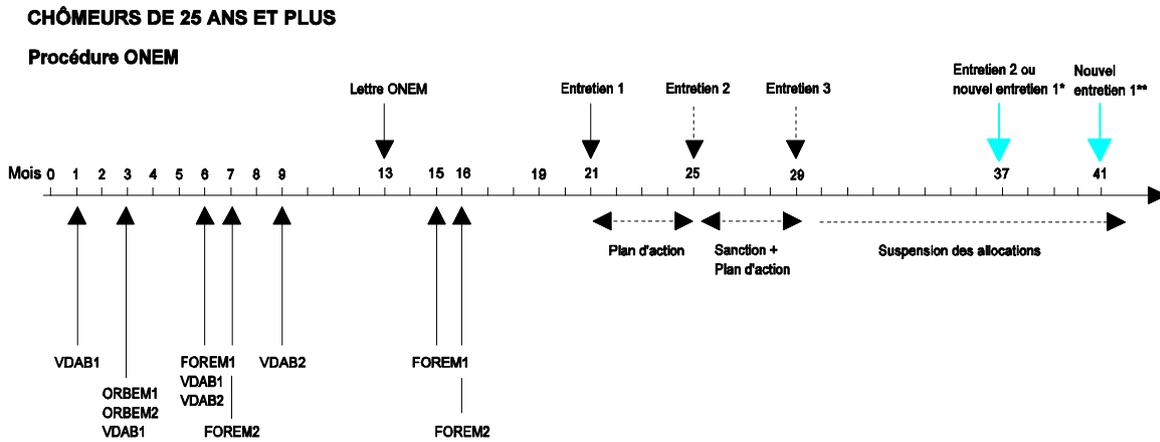
¹¹ La sanction peut prendre la forme d'une suspension ou d'une réduction des allocations durant quelques mois.

¹² Le refus de signer ce plan d'action conduit déjà à ce stade à une suspension définitive des allocations.

Graphique 9 Plan d'accompagnement et de suivi des chômeurs¹



Accompagnement SPE



Accompagnement SPE

- ▶ Demandeurs d'emplois
- ▶ Suite à une évaluation négative
- ▶ Suite à une évaluation positive

* Si évaluation positive à l'entretien 2 ** Si évaluation positive à l'entretien 3

HRW 2007_HZ02f

Sources: FOREM, ONEM, ORBEM, VVAB.

¹ Pour une explication des étapes de l'accompagnement par les SPE, se référer au tableau suivant.

CHRONOLOGIE DE L'ACCOMPAGNEMENT DES CHÔMEURS PAR LES SPE¹³

	1. Début de l'accompagnement		2. Suivi		3. Transmission des offres
	Moins de 25 ans	25 ans et plus	Tous les DE		
FOREM¹⁴	Les demandeurs d'emploi (DE) nouvellement inscrits reçoivent une lettre de convocation du FOREM après 3 mois et au plus tard le 4 ^{ème} mois, les autres la reçoivent dans les 2 mois après la réception de la lettre d'avertissement de l'ONEM.	Les DE nouvellement inscrits reçoivent une lettre de convocation du FOREM après 6 mois et au plus tard le 7 ^{ème} mois, les autres la reçoivent dans les 2 mois après la réception de la lettre d'avertissement de l'ONEM.	Dans le mois qui suit l'envoi de la lettre de convocation du FOREM, le DE se rend à une séance collective d'informations suivie d'un entretien qui sert à faire un bilan professionnel et à définir un plan d'action. Si nécessaire, il est orienté vers une formation. Si le DE a signé une convention, le suivi a lieu 3 mois après. Lorsque l'accompagnement nécessite l'intervention de plusieurs intervenants internes et/ou externes, une convention spécifique est proposée au DE. Elle prévoit un accompagnement mensuel pouvant aller jusqu'à 2 ans		La transmission d'offres d'emploi par le FOREM s'effectue à différentes occasions lors des divers types de contacts avec les conseillers aux particuliers et par courrier sur la base de "matching" de l'offre et de la demande.
	Moins de 25 ans	25 ans et plus	Moins de 25 ans	25 ans et plus	
ORBEM	Le jeune DE nouvellement inscrit à l'ORBEM se voit systématiquement - et dès son inscription - proposer un "contrat de projet professionnel" (CPP), qui fournit un accompagnement individualisé.	Le CPP est également proposé aux autres DE au 3 ^{ème} mois de leur (ré)inscription.	Un entretien de suivi avec le jeune chômeur a lieu tous les mois (quel que soit son niveau de qualification) et le jeune peut être orienté, le cas échéant, vers des formations.	L'entretien de suivi a lieu au moins tous les 3 mois.	Il n'y a pas de communication systématique, ni automatique des offres d'emploi. La démarche vient du DE.

¹³ Dans le graphique, les codes 1,2,3, à côté du SPE régional indique l'étape de l'accompagnement. Par exemple: "FOREM1"= le début de l'accompagnement par le FOREM.

¹⁴ Dans le cadre du programme Jobtonic en application au 1^{er} juillet 2007, les nouveaux entrants de moins de 25 ans sont convoqués dès leur inscription pour réaliser un bilan personnel. Les jeunes faiblement qualifiés bénéficient d'un suivi précoce (entretien individuel immédiat suivi de tables de suivi tous les 15 jours et d'un nouvel entretien au 4^{ème} mois). Les jeunes plus qualifiés se voit proposer un entretien individuel dans le mois de leur inscription et un nouvel entretien de suivi au 3^{ème} mois. Les moins de 25 ans qui ne sont pas "nouveaux entrants" suivent le processus actuel des DE dans le cadre du plan d'accompagnement des chômeurs (convocation dans les 2 mois après la réception de la lettre d'avertissement de l'ONEM).

		Tous les DE				La transmission d'offres d'emploi par le VDAB se fait de manière systématique dès l'inscription du DE et de manière automatisée, par "matching" des critères.
VDAB		Dès son inscription au VDAB, le DE entre dans un parcours d'accompagnement et ce, jusqu'à la sortie du chômage. Un mois après, dans le cas où il n'a reçu aucune offre d'emploi correspondant à son profil, un premier bilan permet d'analyser le dossier du DE.				
		Moins de 25 ans	25 ans et plus	Moins de 25 ans	25 ans et plus	
VDAB ¹⁵		Le jeune est contacté 3 mois après son inscription afin de parcourir son dossier et suivre sa recherche d'emploi (cette étape ne s'applique plus aux jeunes nouveaux entrants faiblement qualifiés).	Le VDAB distingue les faiblement qualifiés qui sont appelés au 3 ^{ème} mois de chômage et les haute-ment qualifiés avec lesquels la prise de contact se fait après 6 mois.	Au bout du 3 ^{ème} mois de chômage, le nouvel entrant faiblement qualifié est appelé à faire un "bilan des compétences" avec un consultant et est éventuellement orienté vers un parcours d'accompagnement. Après 6 mois de chômage (c'est-à-dire 3 mois après le contact téléphonique), les autres jeunes de moins de 25 ans ont un entretien approfondi avec un conseiller lors duquel un parcours vers l'emploi est défini.	Le VDAB distingue les faiblement qualifiés dont le suivi commence au même moment que les moins de 25 ans (sauf les nouveaux entrants faiblement qualifiés): ils sont convoqués à un entretien après 6 mois de chômage. Quant aux haute-ment qualifiés , l'entretien se déroule après 9 mois de chômage.	

¹⁵ Le plan d'action de lutte contre le chômage des jeunes ("actieplan jeugdwerkloosheid") qui devient effectif en septembre 2007 s'adresse à tous les jeunes DE de 25 ans et moins faiblement ou moyennement qualifiés nouvellement inscrits au chômage. Ils bénéficient dès leur inscription d'un parcours d'accompagnement intensif vers le travail, via des instruments automatisés ("matching" des critères etc.) et un accompagnement collectif et individuel.

Le dispositif d'activation du comportement de recherche n'est d'application pour les demandeurs d'emploi âgés de 40 à 49 ans que depuis juillet 2006. Le nombre de personnes bénéficiant d'un premier entretien augmente donc de trimestre en trimestre. Selon les statistiques disponibles au 31 mars 2007, sur les presque 110.000 personnes interrogées lors d'un premier entretien, la moitié faisaient des efforts suffisants pour trouver un emploi. Les démarches des autres ont été évaluées insuffisantes et un plan d'action personnel conclu. Le pourcentage de personnes satisfaisant d'emblée les critères de l'ONEM diminue régulièrement. Si au troisième trimestre de 2005, il s'élevait encore à 66 p.c., il n'était plus que de 28 p.c. durant le premier trimestre de 2007. Cette baisse est en partie imputable au fait que ce pourcentage est sensiblement plus faible pour les personnes de 40 à 49 ans qui ne sont accompagnées que depuis juillet 2006 que pour les tranches d'âge plus jeune. La part des jeunes chômeurs déployant suffisamment d'efforts a toutefois elle aussi diminué: il est possible que les règles en vigueur dans le cadre de la procédure, après la phase de rodage et eu égard à la nette amélioration de la situation conjoncturelle, soient depuis lors appliquées un peu plus strictement.

Depuis la mise en place du système, de juillet 2004 à fin mars 2007, 6.571 personnes au total ont été sanctionnées d'une privation partielle de leur droit aux allocations, dont 940 à Bruxelles, 2.033 en Flandre et 3.598 en Wallonie. Quelque 5.269 autres demandeurs d'emploi - à raison de respectivement 1.107, 1.774 et 2.388 selon la région - ont également vu leur allocation suspendue, la plupart pour absence injustifiée aux entretiens. Ce type de sanction est susceptible d'être levé dès que le chômeur se présente au rendez-vous fixé par l'ONEM. Les allocations ont été totalement suspendues pour 1.643 personnes, à savoir 185 à Bruxelles, 468 en Flandre et 990 en Wallonie, ce qui signifie que ces personnes ont été exclues de l'assurance-chômage. Cette sanction touche en moyenne 1,5 p.c. des personnes ayant pris part à un premier entretien. Parallèlement au recul de la part des chômeurs qui satisfont directement aux critères, ce pourcentage augmente progressivement: il était de 4,5 p.c. au premier trimestre de 2007, contre 0,5 p.c.¹⁶ à peine au quatrième trimestre de 2005.

Lors de la mise en œuvre du programme, il avait été décidé qu'une évaluation aurait lieu en 2007. L'UCL a dans ce contexte été chargée de procéder à une première évaluation de l'efficacité de ce programme (Cockx et al. (2007b)). Les auteurs ont conclu que la lettre d'avertissement envoyée dans le cadre de la procédure et annonçant les entretiens d'évaluation exerce généralement une incidence positive sur le passage de la situation de chômeur à celle de travailleur. Cette évaluation est commentée plus en détail dans l'encadré 3.

Encadré 3: Évaluation du plan d'accompagnement et de suivi des chômeurs (PAS)

L'introduction du PAS en juillet 2004 témoigne de modifications majeures dans le système d'assurance-chômage et dans l'accompagnement des chômeurs. La réforme prévoit notamment une meilleure coordination entre l'ONEM et les SPE. D'une part, en plus de recevoir des informations des SPE sur la disponibilité des chômeurs, l'ONEM est autorisé à contrôler lui-même l'intensité de l'effort de recherche d'emploi du chômeur indemnisé au travers d'entretiens individuels (il s'agit de "l'activation du comportement de recherche d'emploi" (ACR)). Si l'effort est jugé insuffisant, le chômeur court un risque de réduction ou de suspension, temporaire ou non, de ses allocations de chômage. Un premier entretien à l'ONEM a lieu environ 8 mois après l'envoi d'une lettre d'avertissement. D'autre part, les SPE renforcent l'accompagnement de tous les chômeurs par une série de politiques actives.

Dans le cadre du processus d'évaluation des résultats du PAS, prévu dès sa mise en œuvre, l'Institut de recherches économiques et sociales (IRES) de l'UCL a été chargé de mener à bien une analyse scientifique et indépendante par le SPF Emploi, travail et concertation sociale. Cockx et al. (2007a) ont publié, en janvier dernier, les résultats de la première phase de ce projet. Il

¹⁶ Le quatrième trimestre de 2005 est le premier pour lequel des données sont disponibles pour l'ensemble de la procédure, en ce compris le troisième entretien (et les éventuelles sanctions qui en découlent).

s'agit d'une évaluation intermédiaire qui ne porte pas sur l'ensemble des actions entreprises par l'ONEM. Ils ont en effet procédé à une évaluation du PAS dans sa phase de lancement et ont tenté de mesurer l'impact du plan sur l'insertion en emploi de chômeurs complets indemnisés demandeurs d'emploi âgés de 25 à 29 ans, qui ont reçu une lettre d'avertissement de l'ONEM entre juillet et octobre 2004 car ils atteignaient leur 13^{ème} mois de chômage. Autrement dit, il s'agit du public qui le premier est entré dans l'ACR¹. L'évaluation consiste à comparer la trajectoire sur le marché du travail des participants au dispositif avec ce qu'il serait advenu s'ils n'étaient pas passés par là. Dans une phase ultérieure, il est prévu que les données de l'ONEM soient couplées avec les données des SPE pour mieux contrôler l'effet de l'accompagnement.

Le groupe de contrôle est constitué de chômeurs qui n'ont pas été avertis par l'ONEM en raison d'un âge légèrement supérieur à 30 ans, mais qui devraient présenter des caractéristiques assez proches du groupe cible. Cette approche suppose que l'âge ne peut influencer les indicateurs de résultats considérés que graduellement (ou de manière continue). Une rupture dans les indicateurs de résultats qui se produirait lorsque l'on passe d'une classe d'âge (moins de 30 ans) à une autre (plus de 30 ans) devrait être révélatrice de l'effet propre du PAS². La période d'analyse s'étend au plus à 10 mois après l'avertissement. En effet, au-delà de cette durée, le groupe de contrôle est susceptible à son tour de recevoir un avertissement (les chômeurs de plus de 30 ans entrent dans la procédure d'ACR dès juillet 2005).

Étant donné que, sauf à la fin de la période d'analyse, les chômeurs de 25 à 29 ans n'ont pas eu leur premier entretien, la seule composante de l'ACR qui a pu être évaluée est l'envoi de la lettre d'avertissement. A cette composante s'ajoutent dans certains cas des mesures d'accompagnement prévues pour les chômeurs avertis par l'ONEM. C'est le cas en Wallonie où une offre d'accompagnement spécifique (qui prévoit notamment un entretien individuel de diagnostic) a été mise en place par le FOREM relativement tôt, dans les deux mois qui suivent l'avertissement de l'ONEM. Suite à l'étude de l'IRES, le VDAB a cependant insisté sur le fait qu'un accompagnement est mis en place pour les deux groupes considérés. Ainsi, la méthodologie utilisée par l'IRES ne permet pas de déterminer l'impact des mesures d'accompagnement du VDAB et l'effet mesuré sur l'emploi ne peut être attribué qu'à la lettre d'avertissement dans le cas de la Flandre.

L'étude³ révèle que le PAS accélère la reprise d'emploi des jeunes chômeurs indemnisés résidant en Flandre et en Wallonie. En effet, cinq mois après l'avertissement de l'ONEM, les demandeurs d'emplois indemnisés de moins de 30 ans résidant en Wallonie et en Flandre avaient respectivement 27 p.c. et 35 p.c. de chances d'avoir trouvé un emploi, contre 22 p.c. et 30 p.c. respectivement en l'absence du dispositif, ce qui représente dans les deux cas un écart d'environ 5 points de pourcentage. Bien que l'intervalle de confiance englobe à la fois des valeurs faiblement négatives et beaucoup d'autres positives et donc que les résultats soient non significatifs, la probabilité que l'effet soit nul est beaucoup plus faible que celle qu'il soit élevé. L'absence d'effets sur le taux de sortie du chômage vers l'emploi à Bruxelles pourrait être due à un problème statistique lié à la petite taille de l'échantillon bruxellois.

En Flandre et en Wallonie, la première étape de l'ACR exerce donc bien en moyenne un effet positif sur le taux de sortie du chômage vers l'emploi. Le chômeur perçoit de fait l'entretien d'évaluation comme contraignant et est incité à intensifier sa recherche d'emploi. L'effet moyen en Wallonie englobe également les mesures d'accompagnement du chômeur qui jouent sans doute un rôle important dans la plus forte probabilité de reprendre un emploi.

Toutefois, eu égard à l'hétérogénéité du groupe cible, l'effet du PAS sur la reprise d'emploi n'est pas le même pour tous. Il bénéficie plutôt aux chômeurs qui ont des caractéristiques favorables à l'embauche; les plus scolarisés, ceux qui ont connu une expérience de travail récente ou encore ceux qui résident dans une sous-région où le chômage est plus faible. Des effets positifs et statistiquement significatifs sont aussi trouvés pour les chômeurs qui ne sont pas chefs de famille et pour les femmes, dont le potentiel d'augmentation de l'effort de recherche est sans doute plus important: généralement plus impliquées dans les tâches domestiques et la prise en

charge des enfants, l'intensité de recherche pour certaines d'entre elles avant le PAS pourrait être considérée comme plus faible que les hommes. Pour les autres groupes de chômeurs, les effets du PAS sont souvent faibles ou proches de zéro. Cela ne signifie pas que l'avertissement est inefficace pour ces personnes mais plutôt que l'annonce d'un contrôle ne favorise la réinsertion sur le marché du travail que si elle est accompagnée d'autres actions (d'accompagnement par exemple).

L'effet du PAS sur la probabilité de suivre une formation ou de reprendre des études est significativement positif pour les jeunes chômeurs en Wallonie. Cinq mois après l'avertissement, 7 p.c. des demandeurs d'emploi indemnisés âgés de 25 à 29 ans ont une chance de suivre une formation, contre 3 p.c. si ces mêmes chômeurs n'avaient pas été avertis. L'écart s'agrandit au fil des mois. Ces résultats positifs sont liés aux actions entreprises par le FOREM pour accompagner le jeune chômeur dès la première étape de l'ACR. L'avertissement de l'ONEM ne stimule la formation que pour certains groupes de chômeurs à Bruxelles et en Flandre mais, en moyenne, le PAS n'augmente pas les chances d'accéder à une formation.

Conformément aux attentes des auteurs de l'étude, dans aucune des trois Régions le PAS n'a pour effet d'accroître l'octroi de dispenses de recherche d'emploi pour raisons sociales et familiales, d'une part, et l'imposition d'une sanction ou d'une suspension, d'autre part. Comme de telles dispenses ou sanctions ne peuvent avoir lieu qu'après le premier entretien de contrôle, les chômeurs qui perdront, même partiellement, leurs indemnités de chômage⁴ n'ont pas intérêt, sur la période d'évaluation, à devenir inactifs ou chômeurs non indemnisés.

Les auteurs invitent néanmoins à la prudence dans l'interprétation de leurs résultats. Ceux-ci pourraient être surestimés en raison d'un éventuel effet de substitution: le PAS augmenterait les chances d'insertion des demandeurs d'emplois indemnisés de moins de 30 ans au détriment des autres, en occupant plus rapidement les emplois ou les formations disponibles. Ainsi, il se peut que d'un point de vue macroéconomique, l'effet global sur l'emploi paraisse limité. Par ailleurs, ils soulignent que l'évaluation ne porte que sur la phase de lancement du PAS et que la perception par les chômeurs du caractère contraignant de la mesure peut se modifier au fur et à mesure des étapes de la procédure d'ACR. Il est évident que pour stimuler des sorties anticipatives du chômage, le système doit être perçu comme crédible.

Comme expliqué plus haut, les effets des entretiens et des sanctions n'ont pu être évalués. Cependant, deux remarques méthodologiques s'imposent: d'une part, il est probable qu'au fur et à mesure que l'on avance dans la procédure de suivi, les effets sur la probabilité de reprise d'emploi s'amenuisent. En effet, une grande partie des chômeurs avertis ont changé de statut entre le premier avertissement et la première convocation (par exemple ils peuvent avoir trouvé un emploi ou suivre une formation). D'autre part, la poursuite de l'évaluation, grâce à un groupe de référence, au-delà du premier entretien est une tâche difficile étant donné que progressivement, tous les chômeurs entrent dans l'ACR.

Toutefois, certains enseignements peuvent être tirés de la littérature empirique. Il semble que les entretiens axés sur le contrôle des démarches de recherche d'emploi aient pour effet de réduire le nombre de chômeurs indemnisés par le biais de sorties vers l'inactivité (que cette inactivité soit indemnisée ou non), mais soient peu efficaces en matière d'insertion dans l'emploi. En la matière, l'accompagnement intensif des demandeurs d'emploi s'avèrerait nettement plus efficace: mais il s'agit d'une compétence dévolue aux régions. Cependant, la perspective de sanctions, pour autant qu'elle soit crédible, peut avoir un effet important sur le nombre total de demandeurs d'emploi et s'avérer une opération budgétairement intéressante.

Effet moyen, 5 mois après la lettre d'avertissement de l'ONEM, par indicateur de résultat et par Région de résidence

(pourcentages)

	Effet moyen (points de pourcentage)	Probabilité sans la poli- tique	Probabilité avec la poli- tique
Bruxelles			
Reprise d'emploi	2,2 [-5,0;9,4]	19,7	21,9
Formation	2,2 [-1,0;5,4]	2,7	4,9
Flandre			
Reprise d'emploi	4,7 [-1,0;10,5]	29,9	34,6
Formation	2,2 [-0,1;4,6]	4,0	6,2
Wallonie			
Reprise d'emploi	5,1 [-0,3;10,6]	22,0	27,1
Formation	4,1 [1,3;6,8]	3,1	7,2

Note: entre crochets, l'intervalle de confiance à 90 p.c. de l'effet.

Source: Cockx, B. et al. (2007a).

- (1) La procédure d'ACR a été introduite graduellement: à partir de juillet 2004, les moins de 30 ans; à partir de juillet 2005; les moins de 40 ans et à partir de juillet 2006; les moins de 50 ans.
- (2) Pour plus de détails sur la méthode d'évaluation, voir Cockx, B., et al. (2007a).
- (3) Les effets du PAS sont estimés selon l'approche de "discontinuité de la régression" dans un modèle économétrique.
- (4) Le niveau d'indemnité associé au statut de "dispensé" est inférieur à celui du chômeur complet indemnisé demandeur d'emploi.

L'efficacité du nouveau programme d'accompagnement peut également être démontrée au moyen des données portant sur l'approche préventive des chômeurs contre le chômage de longue durée. Ces données indiquent la proportion des chômeurs toujours sans emploi après 6 mois (pour les jeunes) ou 12 mois (pour les adultes), qui n'ont pas reçu l'aide du service régional pour l'emploi compétent dans leur recherche d'emploi et qui ne se sont pas vu proposer un nouveau départ (e.a. une formation, un recyclage, une expérience professionnelle, un emploi).

Tableau 7 Approche préventive visant à réduire les flux alimentant le chômage de longue durée¹

(pourcentages)

	Jeunes		Adultes	
	De juillet 2003 à juin 2004	De juillet 2004 à juin 2005	2003	2005
Belgique	10,1	16,2	28,6	24,5
Bruxelles	16,1	14,0	17,5	12,7
Flandre	8,3	7,0	15,6	18,4
Wallonie	10,6	27,0	41,6	34,4
Communauté germano- phone	19,3	6,1	19,1	19,0

Sources: CE, SPF ETCS.

¹ Pourcentage des demandeurs d'emploi jeunes ou adultes au chômage depuis le mois X, toujours au chômage au mois X+6 et X+12 respectivement, qui n'ont pas bénéficié d'une aide et d'un accompagnement intensifs dans leur recherche d'emploi et qui ne se sont pas vu proposer un nouveau départ sous la forme d'une formation, d'un recyclage, d'une expérience professionnelle, d'un emploi ou d'une autre mesure favorisant leur capacité d'insertion professionnelle.

Les données les plus récentes relatives aux jeunes pour la période allant de juillet 2004 à juin 2005 concernent la période au cours de laquelle ils constituaient le groupe-cible du programme

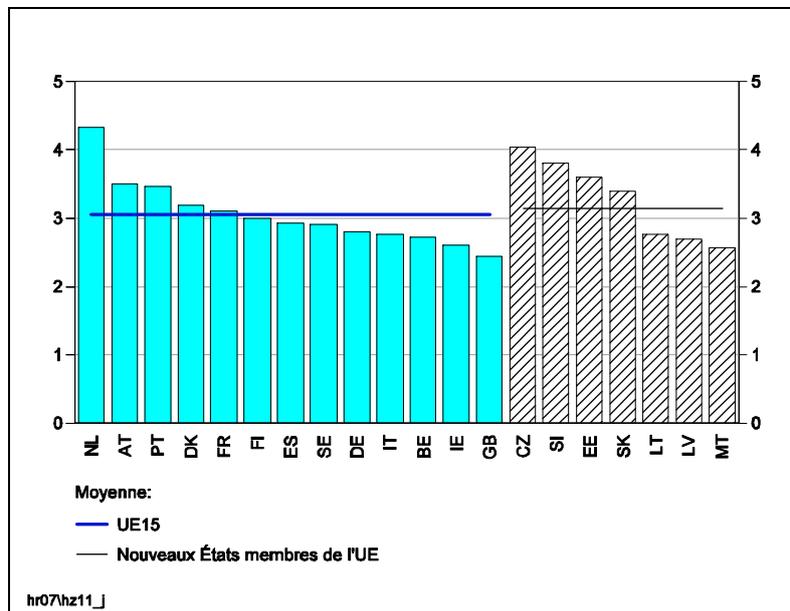
d'activation. Il apparaît que l'approche préventive s'est essouffée par rapport aux données portant sur la période allant de juillet 2003 à juin 2004, soit avant la mise en œuvre du programme. La hausse de la proportion observée des jeunes non aidés est toutefois exclusivement imputable à la forte augmentation de celle-ci en Wallonie ; l'approche préventive a en effet été renforcée tant à Bruxelles qu'en Flandre et dans la Communauté germanophone.

Une comparaison similaire n'est pour l'heure pas possible pour les adultes. En 2005, soit l'année sur laquelle portent les chiffres disponibles les plus récents, le programme ne touchait en effet pas encore tous les adultes. L'approche préventive s'est tout de même renforcée au cours de la période 2003-2005: la baisse du nombre de chômeurs non aidés à Bruxelles et en Wallonie a pesé plus lourd que la hausse de celui-ci en Flandre.

Le fait que l'évolution relative aux jeunes et aux adultes en Wallonie détermine l'évolution générale pour la Belgique s'explique par le nombre élevé de chômeurs dans cette région: en 2006, la Wallonie comptait, avec quelque 32 p.c. de la population belge en âge de travailler, près de 47 p.c. des chômeurs belges.

Il est possible de mesurer la rigueur des critères de disponibilité du chômeur à l'aide d'un indicateur qui réunit différents aspects de la disponibilité et des sanctions possibles en cas de non-respect des règles de l'assurance-chômage¹⁷. L'indicateur calculé pour l'année 2004 présente une importante variation de pays à pays. Il reflète des règles de disponibilité très strictes aux Pays-Bas, en Autriche, au Portugal ou encore dans certains nouveaux Etats membres. En revanche, les conditions apparaissent relativement moins rigoureuses en Grande-Bretagne et en Irlande. La Belgique se situe en bas du classement des pays de l'UE15, confirmant ainsi l'importante étape que représente le PAS pour activer la recherche d'emploi.

Graphique 10 Indicateur relatif à la rigueur des critères de disponibilité, 2004



Source: CE.

¹⁷ L'indicateur est basé sur une étude menée par le ministère des finances du Danemark sur les pays de l'OCDE: il est construit à partir de la moyenne pondérée de plusieurs catégories telles que la disponibilité durant la recherche d'emploi, la participation aux politiques actives du marché du travail, les exigences de mobilité géographique et professionnelle, les sanctions en cas de refus d'emploi sans raison valable etc.

4. SYNTHÈSE

En 2007, 60.000 nouveaux postes de travail devraient être créés en Belgique, parallèlement à la situation conjoncturelle favorable. Le taux d'emploi harmonisé devrait ainsi progresser de 0,5 point de pourcentage pour s'établir à 61,5 p.c. Le nombre de chômeurs devrait diminuer de 39.000 unités. En conséquence, le taux de chômage harmonisé devrait reculer de 0,7 point de pourcentage pour se fixer à 7,6 p.c.

Les données de l'EFT révèlent que les postes de travail créés en 2006 sont occupés en grande partie par des femmes et des travailleurs hautement qualifiés, et très peu par des jeunes. L'emploi a surtout crû dans la construction et les services (marchands et non marchands).

Au sein de l'UE27, la Belgique occupait en 2006 la 19^{ème} place dans le classement des États membres selon le taux d'emploi. La Flandre se classait 41^{ème} sur 93 régions, tandis que la Wallonie et Bruxelles ne se retrouvaient qu'en 81^{ème} et 83^{ème} position respectivement.

Cette dernière décennie, la carrière traditionnelle consistant à travailler à temps plein de manière ininterrompue a dû céder de plus en plus de terrain au profit d'alternatives. Ainsi, le pourcentage du travail à temps partiel volontaire parmi les salariés est passé de quelque 6 p.c. en 1983 à près de 20 p.c. en 2006. Le nombre de personnes interrompant leur carrière connaît, lui aussi, une croissance soutenue: en 2006, 212.000 travailleurs ont adapté leur temps de travail avec le soutien de l'ONEM, soit un quadruplement par rapport à 1995. Pour les entreprises, le travail intérimaire constitue un des instruments permettant d'ajuster souplesment les effectifs. Depuis la mi-2003, l'activité intérimaire n'a cessé de progresser fortement en Belgique; au début de 2007, sa croissance s'élevait en glissement annuel à 12 p.c.

Selon les données des comptes régionaux, l'emploi à Bruxelles est plus concentré que dans les autres régions dans les services financiers et l'administration publique. Par contre, en Flandre et en Wallonie, la part de l'industrie et de la construction notamment est nettement plus élevée qu'à Bruxelles. Entre 1995 et 2005, la progression de l'emploi a été la plus significative en Flandre, tout comme l'a été l'intensité en emploi de la croissance. Dans toutes les régions, la plupart des emplois créés l'ont été dans la branche "services immobiliers et aux entreprises".

La récente baisse du chômage a principalement été enregistrée en Flandre, et touche surtout les tranches d'âge plus jeune. Les chômeurs de longue durée ne sont pas concernés par cette baisse.

Parallèlement à la procédure ACR de l'ONEM qui démarre après une certaine durée de chômage en fonction de l'âge, les SPE mettent en place un accompagnement précoce des chômeurs. Cet accompagnement prend diverses formes et est différencié selon que le chômeur a 25 ans et plus ou moins de 25 ans, auquel cas l'accompagnement débute plus tôt et le suivi est plus régulier.

Lancé en 2004, le programme ACR semble être une réussite, d'après la première évaluation. Ainsi, la lettre d'avertissement envoyée dans le cadre de la procédure a une incidence positive sur le passage de la situation de chômeur à celle de travailleur.

Bibliographie

BNB (2007), *Rapport annuel 2006*, Bruxelles.

Cockx B., A. Defourny, M. Dejemepe, M. et B. Van der Linden (2007a), *Le nouveau système de suivi des chômeurs: une évaluation*, rapport final, janvier.

Cockx B., M. Dejemepe et B. Van der Linden (2007b), "Le Plan d'Accompagnement et de Suivi des chômeurs favorise-t-il l'insertion en emploi?", *Regards économiques*, 49.

European Commission (2005), *Recent reforms of the tax and benefit systems with a view to making work pay*, Note to the EPC.

FOREM (2007), *Fonctions critiques en Wallonie 2005/2006*.

ORBEM (2006), *Analyse des fonctions critiques en Région de bruxelles-capitale en 2005*.

VDAB (2006), *Analyse vacatures 2005 - Knelpuntberoepen*, Brussel.

PARTIE II

ÉGALITÉ DES CHANCES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Table des matières

1. Détermination des groupes à risque d'insertion limitée sur le marché du travail	67
1.1. Méthode de travail.....	67
1.2. Résultats des indices d'(in)égalité pour l'année 2005.....	69
1.3. Analyse multivariée des données de l'EFT	100
1.4. Synthèse	103
2. Les femmes.....	109
2.1. L'augmentation de la participation des femmes au marché du travail.....	111
2.2. Accès au marché du travail	115
2.3. Égalité des chances durant la carrière	119
2.4. Synthèse	136
3. Les jeunes de 15 à 29 ans.....	139
3.1. Situation générale	139
3.2. Scolarité des jeunes	142
3.3. Les jeunes et le marché du travail.....	146
3.4. Facteurs susceptibles d'influencer l'intégration des jeunes sur le marché du travail et mesures spécifiques en faveur de cette insertion	154
3.5. Synthèse	163
4. Les seniors	167
4.1. Situation sur le marché du travail	167
4.2. Facteurs spécifiques influençant leurs possibilités d'insertion professionnelle	173
4.3. Synthèse	181
5. Les personnes d'origine étrangère.....	185
5.1. Les populations étrangères et d'origine étrangère en Belgique	185
5.2. Politiques d'intégration en Belgique	202
5.3. Synthèse	207
6. Les personnes handicapées	211
6.1. Occurrence d'un problème de santé chronique ou d'un handicap et répercussion sur la vie professionnelle.....	211
6.2. Facteurs spécifiques.....	218
6.3. Les mesures d'insertion des personnes handicapées sur le marché de l'emploi	221
6.4. Synthèse	231

Introduction

Pour la partie thématique de son rapport 2007, le Conseil a souhaité étudier l'égalité des chances sur la marché du travail en Belgique. Ce choix s'inscrit notamment dans le cadre de l'initiative européenne "2007, année de l'égalité des chances".

Toute société est caractérisée par la diversité des personnes qui la composent. L'égalité des chances désigne l'ensemble des conditions garantissant à chacun les mêmes opportunités de réussite, de sorte que la diversité de la population se reflète dans toutes les dimensions de la vie sociale, y compris en matière d'accès à l'école, à l'emploi, ou à la formation.

Bien qu'intellectuellement partisan de l'égalité des chances, l'être humain, dans ses choix personnels, est souvent, consciemment ou non, amené à privilégier la ressemblance plutôt qu'à cultiver la différence. Les conséquences de ces choix individuels se marquent à l'échelon de la société par l'érection de barrières, invisibles mais bien réelles, conduisant à la ségrégation des populations minoritaires.

Il est dès lors nécessaire de mettre en place un cadre législatif permettant à chacun, quelles que soient ses caractéristiques, de bénéficier d'une égalité de traitement. Une première loi visant à réprimer les actes inspirés par le racisme et la xénophobie a été introduite en 1981. Elle a été complétée, en 1999, par la loi instaurant l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes. En 2003, une loi plus générale tendant à lutter contre la discrimination¹ (MB 17/03/2003) a été approuvée. Elle a pour but d'améliorer l'égalité de traitement entre tous les citoyens et de se conformer aux deux directives européennes adoptées en la matière en 2000 (2000/43/CE et 2000/78/CE). Depuis juin 2007 sont entrées en vigueur quatre lois relatives à la lutte contre la discrimination, le racisme et la xénophobie². Elles abrogent, remplacent ou modifient l'arsenal législatif en la matière. La réforme a essentiellement eu pour but de conformer notre législation avec les dernières prescriptions européennes en la matière, d'harmoniser les définitions et le champ d'application des différentes lois et d'en faciliter l'application.

Le but de ce rapport n'est pas d'identifier les discriminations dont peuvent faire l'objet une partie de la population, elles sont d'ailleurs difficilement mesurables à l'aide des outils statistiques classiques. Il s'agit de mesurer le degré d'égalité des chances de différentes populations sur le marché du travail. Au départ des résultats des enquêtes sur les forces de travail de 2005, la représentation d'une série de groupes de personnes dans l'emploi, le chômage, l'inactivité et l'accès à la formation a dans ce but été comparée à leur importance relative dans la population totale. Des écarts significatifs entre ces proportions signifient une sur/sous-représentation dans un état ou statut déterminé. Il est dès lors possible d'identifier les groupes présentant les difficultés d'insertion les plus importantes.

Dans cette optique, les groupes de population identifient les personnes en fonction de leur sexe, leur âge, leur nationalité et leur niveau de qualification. Parmi ces quatre caractéristiques, la dernière est théoriquement la seule qui puisse justifier une différence de traitement entre des individus, puisqu'en matière d'emploi, les exigences des employeurs dépendent des postes à pourvoir. Il faut cependant garder à l'esprit qu'il existe de nombreuses autres variables explicatives qui n'ont pu être mesurées à l'échelle de ce rapport, comme les différences de productivité, d'expérience professionnelle ou de spécialisation entre métiers ou branches d'activité. Par ailleurs, le rapport n'envisage pas non plus les dimensions philosophiques et religieuses, les opinions politiques et syndicales, ou les orientations sexuelles.

Le premier chapitre identifie, pour chacune des dimensions retenues, les groupes qui présentent les chances d'insertion les moins élevées. Les résultats ne sont évidemment pas univoques, dans le sens où certains groupes se révèlent fragiles dans une dimension, mais pas dans les autres. Une

¹ Par discrimination, on entend la diminution des chances d'intégration d'un individu à la société en raison de caractéristiques a priori non pertinentes. Dans le cas de l'emploi par exemple, il s'agit de caractéristiques indépendantes de la capacité productive réelle de l'individu.

² Moniteur belge du 30 mai 2007: loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination; loi du 10 mai 2007 adaptant le code judiciaire à la législation tendant à lutter contre les discriminations et réprimant certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie; loi modifiant la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie; loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes.

analyse multivariée étudiant les probabilités de transition entre chômage et emploi selon ces différentes caractéristiques complète les analyses bivariées développées au début du chapitre. La synthèse vise à résumer les différents résultats obtenus à l'aide d'un indicateur synthétique.

Les chapitres suivants sont consacrés à une analyse plus approfondie des différents groupes à risque d'insertion limitée identifiés: les femmes, les jeunes, les âgés et les étrangers. Au sein de chacun de ces groupes de population, les peu qualifiés présentent des difficultés d'insertion plus prononcées que les autres. Le niveau de qualification apparaît donc comme une variable transversale. Il en est tenu compte, dans la mesure du possible, dans chacun des chapitres abordés. En raison de leur place privilégiée dans la politique en faveur des groupes à risque en Belgique, la situation des personnes handicapées par rapport au marché du travail fait également l'objet d'un chapitre distinct.

Après une section consacrée à la mise en perspective de leur taux d'activité au cours des 25 dernières années, le chapitre 2, consacré aux femmes, abordera successivement l'accès au marché du travail des jeunes femmes (en mettant notamment en évidence leurs choix d'études) et l'égalité des chances durant la carrière. Dans cette dernière section, le travail à temps partiel est étudié, de même que les autres dispositifs de conciliation de la vie familiale et professionnelle, ainsi que les différences qui persistent entre le salaire des femmes et celui des hommes.

Le chapitre 3 est consacré aux jeunes. Il débute par une mise en perspective historique de leur participation au marché du travail, en termes d'emploi, d'une part, et de chômage, d'autre part. Il se poursuit par un examen des performances scolaires des jeunes et de leur intégration au marché du travail. Dans ce cadre, on se penche sur les difficultés auxquelles les jeunes sont confrontés lors de la transition entre l'école et le marché du travail, sur les différences de perspectives d'emploi en fonction du niveau de qualification, que ce soit en termes de taux d'emploi ou de qualité de cet emploi. Enfin, on aborde différents facteurs susceptibles d'entraver leur intégration professionnelle et les mesures mises en œuvre pour y remédier.

Le chapitre 4 concerne les personnes de plus de 50 ans. Après un examen de leur situation en termes de taux d'emploi, de chômage et d'inactivité, sont mis en évidence les facteurs susceptibles d'influencer la décision de retrait ou de prolongation de la vie active de ces personnes, notamment les conditions de travail auxquelles elles sont confrontées, leur accès (ou non) à la formation continue, leur mobilité dans l'emploi, les coûts salariaux associés à l'occupation de travailleurs plus âgés et les conditions en vigueur dans les différents systèmes de retrait anticipé du marché du travail.

La problématique des personnes de nationalité ou d'origine étrangère est abordée dans le chapitre 5. La première partie dresse le profil de l'immigration en Belgique, tant en termes de flux qu'en termes de nationalités représentées sur le territoire. Elle décrit également les structures d'âge et de qualification des populations étrangères et les performances scolaires des jeunes issus de l'immigration. La seconde partie est consacrée à l'insertion des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail, au travers d'une analyse classique des taux d'emploi et de chômage. La troisième partie dépeint la politique d'intégration en Belgique et décrit les mesures récentes prises en la matière dans les différentes Régions et Communautés.

Enfin, la place des personnes handicapées sur le marché du travail fait l'objet du 6ème et dernier chapitre de ce rapport. La première partie vise à quantifier le nombre de personnes qui éprouvent des difficultés d'insertion en raison d'un handicap ou d'une maladie de longue durée. La seconde partie dresse le profil des travailleurs handicapés, en fonction de leur niveau de qualification, du régime et des conditions de travail qui leur sont appliquées. Enfin, la troisième partie décrit le cadre institutionnel et les mesures spécifiques de soutien de l'emploi existant aux niveaux fédéral, régional et/ou communautaire.

1. DETERMINATION DES GROUPES A RISQUE D'INSERTION LIMITEE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

1.1. METHODE DE TRAVAIL

En raison de leur profil, tous les individus n'ont pas les mêmes chances d'insertion sur le marché du travail. Les enquêtes sur les forces de travail permettent, dans une certaine mesure, de déterminer les groupes de personnes présentant des caractéristiques propres à limiter leur participation au marché du travail. En effet, les informations sur le profil des répondants, de même que les précisions sur leur situation par rapport au marché du travail, y sont nombreuses.

Pour définir le profil des répondants, les caractéristiques individuelles suivantes ont été prises en considération:

- le sexe: homme (M), femmes (F);
- l'âge: 15-29 ans (Yo), 30-49 ans (Mid), 50-64 ans(Old)³;
- le niveau de qualification: faible (Lo, ce qui correspond au classement CITE 1-2), moyen (Me, soit CITE 3-4) et élevé (Hi, soit CITE 5-6)⁴;
- la nationalité: belge (Nat), d'un autre pays de l'UE25 (EU dans les graphiques, " autres ressortissants européens" ou "Européens" dans le texte), étrangère à l'UE (nEU dans les graphiques, "ressortissants non européens" ou "non Européens" dans le texte).

Les enquêtes sur les forces de travail ne permettent pas d'appréhender d'autres facteurs à risque mentionnés dans les réglementations belge et européenne, comme le handicap, la couleur de la peau, les préférences sexuelles ou religieuses, etc. Ils ne peuvent donc entrer en considération dans cette analyse, sans pour autant que l'on nie leur influence éventuelle sur l'insertion sur le marché du travail.

Parmi les caractéristiques prises en considération, le niveau de qualification représente la caractéristique discriminante la plus objective en matière d'accès au marché du travail: pour l'exercice d'un emploi déterminé, le niveau de formation initiale du candidat est une donnée plus objective que son sexe, son âge ou sa nationalité. C'est la raison pour laquelle, en règle générale, les résultats de cette analyse sont présentés par niveau de qualification. Dans certains cas, il a cependant paru plus pertinent d'utiliser une ventilation différente, mieux à même de faire ressortir les principaux enseignements de cette étude.

L'ensemble de la population en âge de travailler (15-64 ans) a été répartie en 54 groupes (2x3x3x3) d'importance variable, présentant chacun des caractéristiques différentes mesurables statistiquement. Chacun des groupes ainsi considérés, sauf quatre, compte plus de 4.500 individus, soit le seuil de représentativité tenant compte de l'erreur statistique liée à l'enquête. Les quatre groupes non représentatifs sont composés des femmes et des hommes âgés de plus de 50 ans, présentant un niveau de qualification moyen ou élevé et ressortissant d'un pays non européen. Ces quatre groupes n'apparaissent pas dans les tableaux et graphiques de ce chapitre. Au total, on dispose donc de 50 groupes représentatifs au sein de la population en âge de travailler. Ils sont bien entendu d'importance inégale. Les 18 groupes de personnes de nationalité belge sont numériquement plus importants: ils représentent de 2,3 (les hommes jeunes très qualifiés) à 7,9 p.c. (les hommes de 30 à 49 ans moyennement qualifiés) de la population en âge de travailler totale. Les autres groupes en représentent de 0,1 à 0,6 p.c.

Dans ce chapitre, on a privilégié une approche nationale à une approche régionale. En effet, subdiviser encore les 50 groupes définis ci-dessus en fonction de la région du domicile aurait conduit à multiplier le nombre de groupes par trois et à accroître ainsi le nombre de catégories

³ Les catégories d'âge ont été choisies pour obtenir des groupes d'importance plus ou moins homogènes.

⁴ CITE: classification internationale type de l'éducation. Les niveaux 1 et 2 correspondent respectivement à l'enseignement primaire et secondaire inférieur. Les niveaux 3 et 4 correspondent à l'enseignement secondaire supérieur et post-secondaire non-supérieur. Les niveaux CITE 5 et 6 recouvrent l'enseignement supérieur universitaire et non-universitaire, ainsi que les études post-universitaires.

de personnes dont la population compterait moins de 4.500 individus, limitant par là même la possibilité d'identifier un groupe à risque.

Il faut cependant garder à l'esprit que la composition de la population par groupe n'est pas identique dans les trois régions.

Ainsi, en ce qui concerne le niveau de qualification, la part des peu qualifiés est, en Wallonie, de 4 points de pourcentage plus importante qu'en Flandre. À Bruxelles, la proportion de personnes peu qualifiées est égale à la moyenne nationale. En revanche, la part des personnes porteuses au mieux d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur y est de 8 points de pourcentage inférieure à la moyenne, tandis que la proportion de personnes issues de l'enseignement supérieur s'y élève à 35 p.c., contre 27 p.c. en Flandre et 25 en Wallonie.

Tableau 1 Population en âge de travailler en Belgique et dans les régions en 2005: ventilation selon la nationalité, l'âge et le niveau de qualification

(pourcentages du total, sauf mention contraire)

	Bruxelles	Flandre	Wallonie	Belgique
Total (en milliers de personnes)	671	3984	2220	6876
Ventilation par sexe				
Hommes	49,5	50,6	50,0	50,3
Femmes	50,5	49,4	50,0	49,7
Ventilation par niveau de qualification				
Peu qualifiés	36,3	34,7	39,3	36,3
Moyennement qualifiés	28,1	38,2	36,0	36,5
Très qualifiés	35,5	27,2	24,7	27,2
Ventilation par âge				
15-29 ans	31,4	27,2	28,4	28,0
30-49 ans	45,5	44,9	44,1	44,7
50-64 ans	23,1	27,8	27,5	27,3
Ventilation par nationalité				
Belges	71,8	95,1	90,6	91,4
Autres ressortissants européens	16,4	3,0	7,5	5,8
Ressortissants non européens	11,8	1,9	1,9	2,8

Source: CE (EFT).

Si l'on considère la variable de l'âge, on constate également une différence relativement marquée entre Bruxelles et les deux autres régions: la population âgée de 15 à 29 ans est relativement plus importante dans la Capitale (31 p.c.) que dans les deux autres régions (27 à 28 p.c.). La population d'âge médian étant d'importance similaire dans les trois régions (44 à 46 p.c.), la différence se marque pour la population de 50 à 64 ans, qui représente 27 à 28 p.c. de la population en âge de travailler en Flandre et en Wallonie et seulement 23 p.c. à Bruxelles. Pour partie, ces différences de structure d'âge reflètent l'influence de la population non européenne, en moyenne plus jeune que le reste de la population.

Enfin, au niveau de la variable de nationalité, la région bruxelloise est caractérisée par une proportion importante de personnes non-belges, soit 28 p.c., tandis que la Flandre n'en compte que 5 p.c. et la Wallonie 9 p.c. L'origine nationale de ces étrangers est par ailleurs également très différente, puisque 12 p.c. des résidents bruxellois sont originaires d'un pays étranger à l'UE, tandis que, dans les deux autres régions, ce pourcentage s'élève seulement à 2 p.c.

Les groupes de population qui seront considérés comme à risque pour l'ensemble du pays rencontrent sans doute les mêmes difficultés dans les trois régions du pays. Ces difficultés risquent cependant de prendre une acuité accrue dans les régions où ces catégories de personnes sont proportionnellement davantage représentées (voir structure régionale de la population en âge de travailler, en annexe 1 de ce chapitre).

Pour identifier les groupes présentant le plus de difficultés d'insertion sur le marché du travail, on a défini une série de domaines d'investigation. Le choix de ces domaines est limité par les variables disponibles dans les enquêtes sur les forces de travail et par l'importance des populations concernées. Dans le cadre de ce rapport, on s'est intéressé au statut socioprofessionnel des personnes (en emploi, à la recherche d'un emploi, dans l'un ou l'autre statut d'inactivité), de même qu'à la qualité de l'emploi des personnes occupées, à la durée du chômage des demandeurs d'emploi, et à l'accès à la formation continue.

Pour chacun de ces domaines, on a comparé la part de chaque groupe prédéfini dans la population étudiée à sa part dans la population de référence. Le rapport entre ces valeurs relatives (multiplié par 100) est un indice d'(in)égalité. Un indice égal à 100 montre que la part du groupe dans la population étudiée est égale à sa part dans la population de référence. Un indice supérieur (respectivement inférieur) à 100 indique que le groupe est surreprésenté (respectivement sous-représenté) dans le domaine étudié.

Une autre façon d'exprimer ce rapport consiste à rapporter la valeur de l'indicateur calculé pour chaque groupe de population à la valeur obtenue en moyenne pour l'ensemble de la population (et de multiplier ce ratio par 100). Un indice égal à 100 signifie que l'indicateur calculé pour le groupe considéré est égal à la valeur observée en moyenne pour l'ensemble de la population. Un indice supérieur (respectivement inférieur) à 100 indique que les prestations du groupe sont supérieures (respectivement inférieures) à la moyenne nationale.

Les résultats des différents groupes peuvent bien entendu différer en fonction des critères envisagés, de sorte que certains groupes peuvent être considérés comme à risque dans un domaine, sans pour autant l'être pour l'ensemble des indicateurs. Ces situations particulières seront prises en considération dans les chapitres ultérieurs.

Les calculs ont été effectués à partir des données des enquêtes sur les forces de travail relatives à l'année 2005. Au moment d'entamer les travaux, les résultats n'étaient en effet pas encore disponibles pour l'ensemble de l'année 2006⁵. Comme il s'agit d'une analyse structurelle, se référer à 2005 plutôt qu'à 2006 porte peu à conséquence. Il faut cependant souligner que la position dans le cycle conjoncturel n'est cependant pas sans influence sur les résultats des différents groupes, notamment en matière de chômage et de précarité de l'emploi des jeunes. Par ailleurs, il faut noter que la situation particulière des plus de 50 ans a considérablement évolué au cours de dernières années, de sorte que les résultats obtenus pour ces personnes sont sans doute moins favorables pour 2005 que pour les années ultérieures.

1.2. RESULTATS DES INDICES D'(IN)EGALITE POUR L'ANNEE 2005

Les indices d'(in)égalité ont été calculés pour l'ensemble des 50 groupes de population représentatifs. Néanmoins, lorsque l'on considère des ensembles de population plus restreints que la population en âge de travailler (comme la population en emploi ou au chômage), certains groupes deviennent non représentatifs. Dans les graphiques présentés dans cette section, les indices relatifs aux groupes représentatifs apparaissent à gauche, tandis que les indices calculés pour les groupes non représentatifs apparaissent à droite. Il a en effet paru utile de faire figurer ces der-

⁵ La politique d'Eurostat est de ne diffuser des données détaillées (comme celles qui ont servi pour cette étude) que sur la base des moyennes annuelles. Les résultats trimestriels ne sont disponibles que sur une base relativement agrégée.

nières valeurs dans les graphiques, car, si l'on ne peut utiliser la valeur exacte des indices calculés, les enseignements que l'on peut tirer du classement des groupes ne peuvent être négligés.

1.2.1. Population en emploi

1.2.1.1. *Inégalités d'accès à l'emploi*

En ce qui concerne l'accès à l'emploi, l'indice d'(in)égalité compare le taux d'emploi d'un groupe de population particulier au taux moyen observé pour l'ensemble de la population, ou encore la part de ce groupe de population dans l'emploi à sa part dans la population en âge de travailler. Un indice inférieur à 100 signifie que le groupe est sous-représenté dans l'emploi par rapport à son importance relative dans la population en âge de travailler.

Tableau 2 Population en âge de travailler et population en emploi en 2005

(pourcentages, moyennes annuelles)

	Part dans la population en âge de travailler	Part dans la population en emploi	Nombre de personnes en emploi, en p.c. de la population correspondante	Indices d'(in)égalité ¹
Total	100	100	61,1	100
Hommes	50,3	56,2	68,3	112
Femmes	49,7	43,8	53,8	88
Peu qualifiés	36,3	24,0	40,4	66
Moyennement qualifiés	36,5	39,1	65,5	107
Très qualifiés	27,2	36,8	82,8	136
15-29 ans	28,0	20,8	45,2	74
30-49 ans	44,7	58,8	80,3	132
50-64 ans	27,3	20,4	45,7	75
Belges	91,4	92,8	62,0	102
Autres ressortissants européens	5,8	5,6	59,4	97
Ressortissants non européens	2,8	1,6	34,8	57

Source: CE (EFT).

¹ Un indice inférieur à 100 signifie que le groupe de population est sous-représenté dans l'emploi par rapport à sa part dans la population en âge de travailler et vice-versa.

Alors que les hommes et les femmes sont répartis de manière quasiment égale dans la population en âge de travailler, les femmes sont nettement moins présentes que les hommes dans la population en emploi. Leur taux d'emploi, de 53,8 p.c., est largement inférieur à la moyenne nationale (61,1 p.c.), tandis que celui des hommes, à 68,3 p.c., y est largement supérieur.

Les personnes faiblement qualifiées sont proportionnellement moins représentées dans l'emploi que dans la population en âge de travailler. Alors qu'elles constituent plus d'un tiers de la population en âge de travailler, elles ne comptent que pour un quart des personnes occupées. Leur taux d'emploi, égal à 40,4 p.c., est de fait de loin inférieur à la moyenne nationale. En revanche, les personnes moyennement qualifiées et les personnes diplômées de l'enseignement supérieur enregistrent un taux d'emploi supérieur à la moyenne, soit respectivement 65,5 et 82,8 p.c.

Dans la population en emploi, la tranche d'âge proportionnellement la plus représentée est celle des 30-49 ans; leur taux d'emploi s'élève à 80,3 p.c. En revanche, les jeunes, dont certains sont

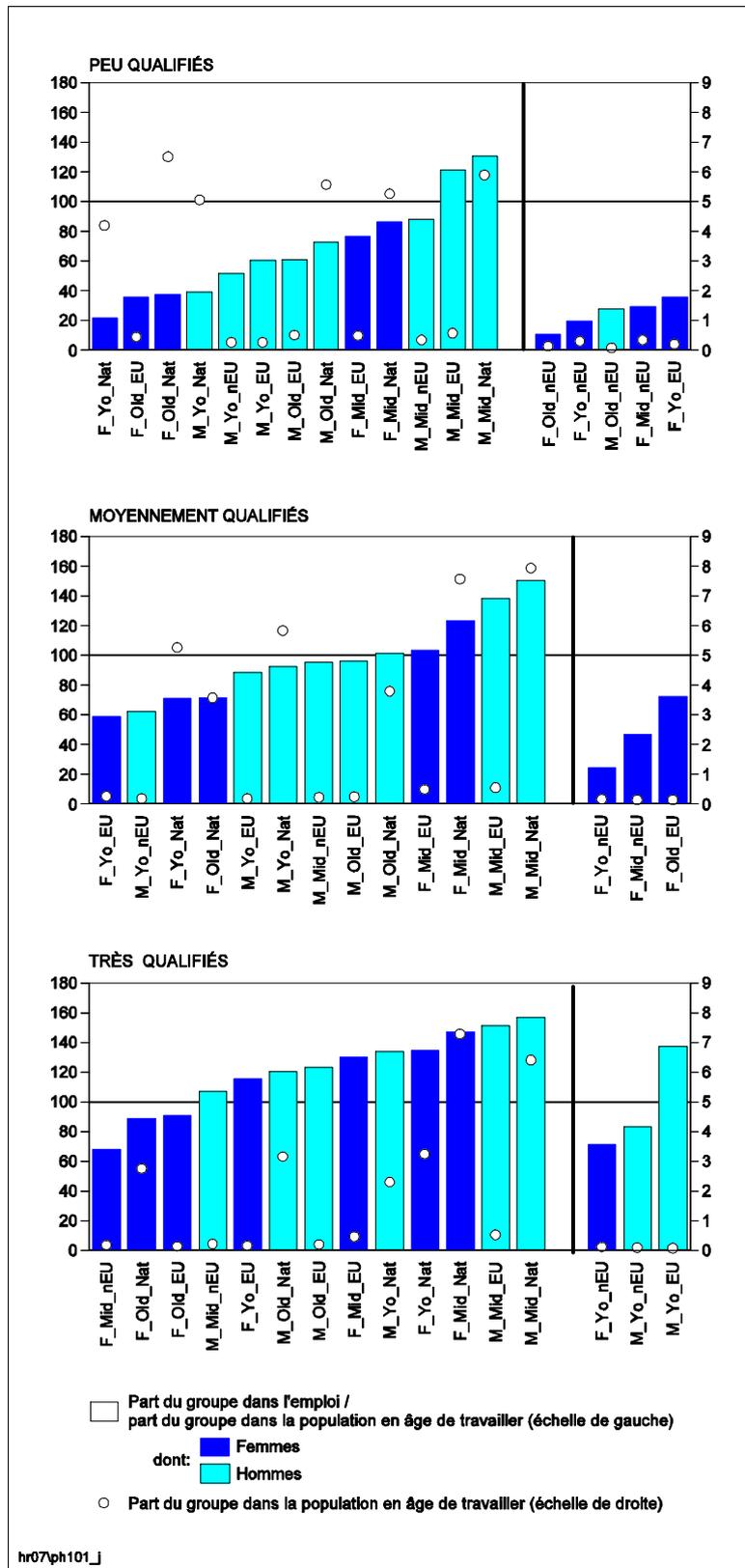
encore aux études, et les plus de 50 ans, dont une partie s'est déjà retirée du marché du travail, ont un taux d'emploi presque inférieur de moitié, proche de 45 p.c.

Le taux d'emploi des personnes de nationalité belge et celui des autres ressortissants de l'UE sont, respectivement, légèrement supérieur et légèrement inférieur à la moyenne nationale. En revanche, les non Européens sont largement sous-représentés dans l'emploi: à peine plus d'un tiers d'entre eux sont occupés.

Au sein même de ces grands groupes de population, la situation des 50 groupes de population prédéfinis n'est pas homogène puisque certains cumulent des caractéristiques qui entravent leur accès au marché du travail. Les indices d'(in)égalité sont très disparates.

Graphique 1 Indices d'(in)égalité d'accès à l'emploi en 2005¹

(classement croissant des indices d'inégalité; à gauche, données représentatives; à droite, données non représentatives²)



Source: CE (EFT).

¹ Un indice inférieur à 100 signifie que le groupe de population est sous-représenté dans l'emploi par rapport à sa part dans la population en âge de travailler et vice-versa.

² Le seuil de représentativité est de 4.500 personnes pour les 50 groupes de la population en emploi.

Pour chaque niveau de qualification, l'indice d'(in)égalité des femmes est généralement inférieur à celui des hommes présentant les mêmes caractéristiques.

L'accès à l'emploi est problématique pour les groupes de peu qualifiés. Tous présentent un indice inférieur à 100, excepté les hommes âgés de 30 à 49 ans de nationalité belge ou européenne. Ces indices sont particulièrement faibles pour les jeunes et pour les âgés. Pour les jeunes, cette situation découle en partie du fait que certains sont encore aux études et sont donc peu représentés dans l'emploi, mais témoigne aussi des difficultés particulières de ces groupes de personnes, confrontées plus que les autres à des pièges à la productivité. En ce qui concerne les âgés, la problématique est sans doute différente pour les hommes et les femmes. Les premiers bénéficient plus que les femmes des systèmes de retrait prématuré du marché du travail. Parmi les secondes, nombreuses sont celles qui n'ont jamais travaillé ou qui ont interrompu leur carrière pour des raisons familiales et n'ont pas réintégré le marché du travail par la suite.

Le problème de l'accès à l'emploi est un peu moins aigu pour les moyennement qualifiés que pour les peu qualifiés. Parmi cette population, ce sont les jeunes qui sont les moins bien représentés dans l'emploi, de même que les femmes de plus de 50 ans. Les autres groupes présentent des indices d'(in)égalité proches ou supérieurs à 100. Parmi les groupes non représentatifs, on note aussi un score insatisfaisant pour les femmes non européennes d'âge médian.

Les personnes très qualifiées présentent globalement peu de difficultés d'accès à l'emploi. Néanmoins, on observe que les jeunes non européens, hommes et femmes, présentent des indices largement inférieurs à 100. Les difficultés perdurent, dans le cas des femmes, pour le groupe d'âge médian. Enfin, les femmes de plus de 50 ans, belges et européennes, présentent elles aussi des indices inférieurs à 100.

Les personnes de nationalité belge présentent des indices d'(in)égalité presque systématiquement supérieurs à ceux des étrangers, qu'ils soient ou non de nationalité européenne, ce qui pourrait traduire des difficultés particulières d'accès à l'emploi pour les populations étrangères. Il faut cependant rester prudent dans l'interprétation de la situation des non Belges: ces groupes sont en effet nettement plus réduits et les résultats sont donc entachés d'une marge d'erreur plus importante que pour les Belges.

1.2.1.2. Inégalités d'accès à un emploi de qualité

La qualité de l'emploi peut se mesurer à l'aune de différents indicateurs. On parle d'emploi précaire lorsque la pérennité de l'emploi n'est pas assurée (contrat temporaire, travail intérimaire). Le travail à temps partiel peut également être une forme d'emploi précaire lorsqu'il n'est pas choisi et que le salaire qui en découle est insuffisant pour vivre décemment. En revanche, le temps partiel choisi permet de concilier plus harmonieusement la vie professionnelle et la vie familiale. D'autres formes d'emplois rendent au contraire particulièrement difficiles cette conciliation, comme le travail du soir ou du WE, particulièrement dans le cas des familles monoparentales. L'exercice de certaines activités, dites pénibles ou dangereuses, ou certaines conditions de (vie au) travail (travail de nuit, stress, harcèlement physique ou psychique) peuvent avoir un impact sur la santé des travailleurs et perturber la vie économique des entreprises.

Dans le cadre de ce rapport, l'analyse est limitée par les variables disponibles dans les enquêtes sur les forces de travail et la taille des populations concernées. Les domaines de qualité de l'emploi qui ont pu être étudiés sont respectivement le travail temporaire, le travail à temps partiel et les horaires de travail atypiques. En ce qui concerne l'emploi à temps partiel, il n'a pas été possible de distinguer temps réduit choisi et temps partiel involontaire pour l'ensemble de 50 groupes de population, car ces résultats ne sont pas représentatifs. De même, en ce qui concerne les horaires de travail atypiques, pour la même raison, il n'a pas été possible de distinguer les formes rendant plus difficile de concilier vies professionnelle et familiale (travail du soir, du samedi et du dimanche) et celles exerçant un effet défavorable sur la santé (travail de nuit).

1.2.1.2.1. L'emploi temporaire

Le travail temporaire concernait 8 p.c. des travailleurs salariés en Belgique en 2005. Il s'agit en majorité d'individus jeunes très qualifiés ou moyennement qualifiés. Ensemble, ces groupes de population représentaient plus de 40 p.c. des emplois temporaires. Les jeunes peu qualifiés, en revanche, n'en représentent que 12 p.c.

Les contrats temporaires sont de plus en plus fréquemment utilisés pendant la phase d'insertion sur le marché du travail, ce qui explique la prépondérance des jeunes dans ce type d'emploi. Les travailleurs de 30 à 49 ans représentent ensemble 37,4 p.c. des travailleurs temporaires, en proportion identique pour les trois niveaux de qualification. En revanche, parmi les plus de 50 ans, 8,8 p.c. des travailleurs seulement ont un emploi temporaire. Ils sont environ deux fois plus nombreux parmi les peu qualifiés que parmi les deux autres groupes de qualification.

Étant donné l'importance prépondérante des jeunes parmi les travailleurs temporaires, on a choisi de présenter les indices d'(in)égalité par groupe d'âge pour cet indicateur, en regroupant néanmoins, au sein de ces trois graphiques, les groupes présentant un niveau de qualification identique.

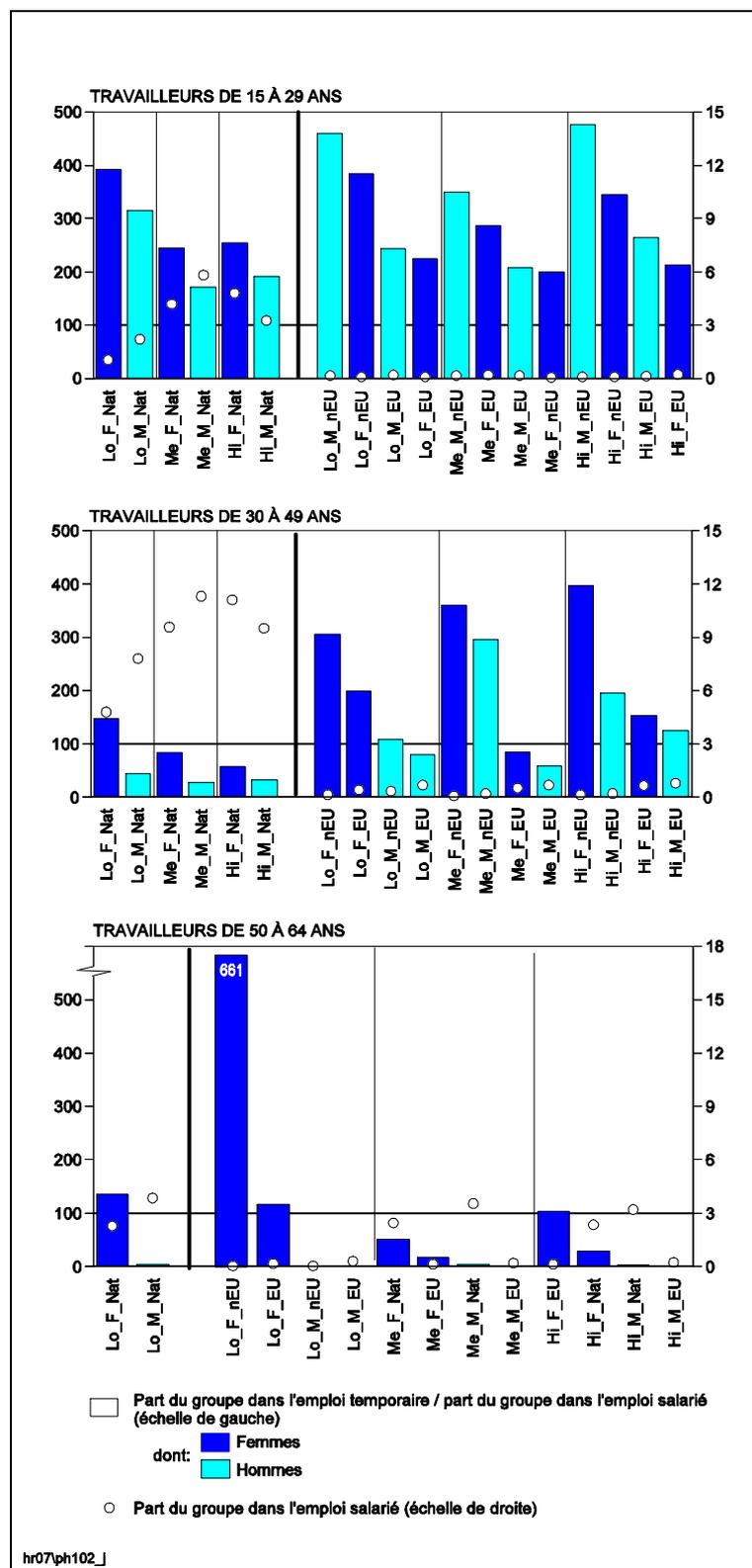
En moyenne, un jeune de 15 à 29 ans sur cinq est occupé dans un emploi temporaire, soit une proportion trois fois supérieure à la moyenne nationale. Les groupes de population représentatifs regroupent uniquement les jeunes de nationalité belge. Parmi eux, le taux d'emploi temporaire des femmes est systématiquement supérieur (de quelque 5 points de pourcentage) à celui des hommes, quel que soit le niveau de qualification. Parmi les groupes non représentatifs, ce sont les jeunes non européens qui présentent les taux d'emploi temporaire les plus importants. Contrairement à la situation observée pour les nationaux, les hommes de nationalité étrangère seraient proportionnellement plus présents que les femmes dans les emplois temporaires.

Pour les travailleurs âgés de 30 à 49 ans, on observe également une occurrence du travail temporaire plus importante pour les femmes que pour les hommes, tant pour les nationaux que pour les étrangers. Les non Européens seraient par ailleurs surreprésentés dans l'emploi temporaire.

Vu la faible importance de l'emploi temporaire parmi les 50-64 ans, les groupes de population ne sont pour la plupart pas représentatifs. Seuls les peu qualifiés de nationalité belge sont suffisamment nombreux dans l'emploi temporaire pour pouvoir être pris en compte. Parmi eux, les femmes présentent un taux de travail temporaire de 12 p.c., supérieur à la moyenne nationale et trois fois plus élevé que celui des hommes présentant les mêmes caractéristiques.

Graphique 2 Indices d'(in)égalité de qualité de l'emploi: le travail temporaire en 2005¹

(classement des indices d'(in)égalité décroissant par niveau de qualification; à gauche, données représentatives; à droite, données non représentatives²)



Source: CE (EFT).

¹ Un indice supérieur à 100 signifie que le groupe de population est surreprésenté dans l'emploi temporaire par rapport à sa part dans l'emploi salarié et vice-versa.

² Le seuil de représentativité est de 4.500 personnes pour les 50 groupes de la population occupée sous un contrat de travail temporaire.

1.2.1.2.2. L'emploi à temps partiel

Le travail à temps partiel concernait au total 21,7 p.c. des personnes occupées en 2005. Même si l'importance relative des hommes occupés à temps réduit est en croissance, il s'agit encore d'un phénomène essentiellement féminin. En 2005, plus de 80 p.c. des postes à temps partiel étaient occupés par des femmes. Au total, 40 p.c. des travailleuses étaient occupés à temps partiel, contre 7 p.c. seulement des hommes en emploi.

Près de 21 p.c. des hommes travaillant à temps partiel le font par défaut d'avoir trouvé un emploi à temps plein. Les femmes sont 15,5 p.c. dans ce cas. En revanche, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à mentionner l'assistance à des enfants ou à des adultes incapables de travailler que les hommes (17,9 p.c., contre 3,6 p.c.). Les hommes sont par ailleurs relativement plus nombreux à citer la maladie ou l'incapacité de travail (6,5 p.c.) et les études (7,4 p.c.) pour justifier leur temps de travail réduit, alors que ces motifs sont d'importance négligeable pour les femmes. Plus de six travailleurs sur dix, hommes et femmes, ne précisent pas la raison de leur choix (rubrique "autres raisons").

Tableau 3 Population occupée à temps partiel: ventilation par raison en 2005

(pourcentages du total)

	15-64 ans			15-24 ans			25-49 ans			50-64 ans		
	Total	Hommes	Femmes									
N'a pas trouvé d'emploi à temps plein	16,5	20,8	15,5	38,5	30,8	42,5	16,1	28,5	14,3	9,2	6,6	10,2
Est malade ou en incapacité	3,0	6,5	2,3	-	-	-	2,5	6,0	2,0	5,6	9,6	3,9
Assiste des enfants ou des adultes incapables de travailler	15,3	3,6	17,9	3,3	-	4,8	20,8	6,4	22,9	3,5	-	4,4
Est aux études ou en formation professionnelle	2,8	7,4	1,8	25,0	37,5	18,4	0,9	4,2	0,6	-	-	-
Autres raisons	62,4	61,6	62,6	32,8	30,4	34,0	59,7	56,3	60,2	81,7	82,4	81,4

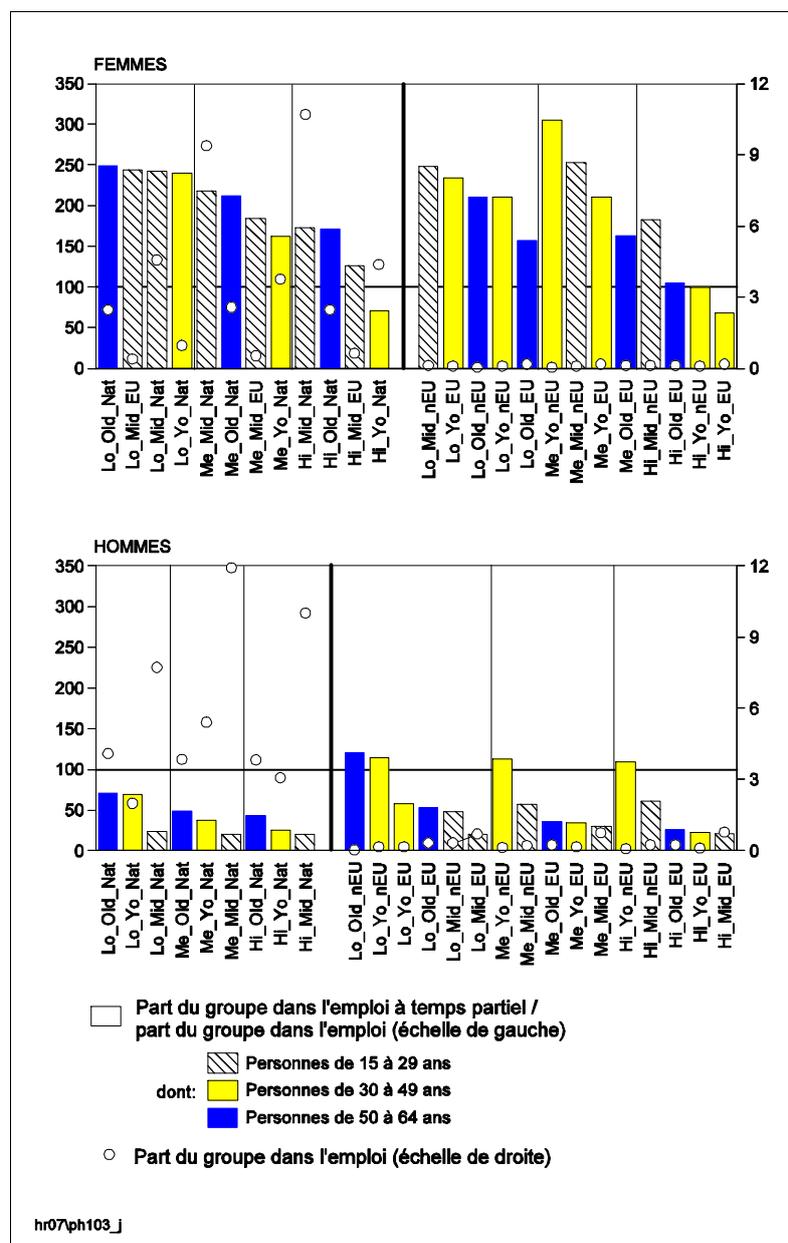
Source: EC (EFT).

Le taux de temps partiel est, pour les hommes comme pour les femmes, d'autant plus élevé que le niveau de qualification est faible. Un peu plus de la moitié des femmes peu qualifiées sont occupées à temps partiel. Cette proportion passe à 44 p.c. pour les moyennement qualifiées et à 31 p.c. seulement pour les hautement qualifiées. Dans le cas des hommes, ces proportions sont respectivement de 9,6, 6,5 et 5,8 p.c.

Le travail à temps partiel est davantage présent chez les plus de 50 ans. Près du quart des travailleurs de ce groupe d'âge travaillent à temps réduit. Pour les 30-49 ans, cette proportion, de 22,1 p.c., est proche de la moyenne. En revanche, les jeunes ne sont que 17,7 p.c. à travailler à temps partiel, en grande partie parce qu'ils n'ont pas trouvé d'emploi à temps plein. Le temps partiel non choisi est en effet surtout présent parmi les jeunes de 15 à 24 ans (la ventilation par âge disponible dans les tableaux standards d'Eurostat diffère de celle utilisée pour ce rapport): 42 p.c. des jeunes femmes et 31 p.c. des jeunes hommes invoquent ce motif. La formation à temps partiel justifie aussi une grande part du temps de travail réduit (18 p.c. pour les femmes, 38 p.c. pour les hommes). Ces deux motifs ont une importance relative moindre pour les personnes de 25 à 49 ans: les études à temps partiel ne représentent plus qu'une faible part de l'emploi à temps réduit, et les femmes évoquent davantage la présence d'enfants ou d'adultes à charge pour justifier leur temps de travail limité (23 p.c., contre 6 p.c. seulement pour les hommes).

Graphique 3 Indices d'(in)égalité de qualité de l'emploi: le travail à temps partiel en 2005¹

(classement des indices d'(in)égalité décroissant par niveau de qualification; à gauche, données représentatives; à droite, données non représentatives²)



Source: CE (EFT).

¹ Un indice supérieur à 100 signifie que le groupe de population est surreprésenté dans l'emploi à temps partiel par rapport à sa part dans l'emploi total et vice-versa.

² Le seuil de représentativité est de 4.500 personnes pour les 50 groupes de la population occupée à temps partiel.

Étant donné l'importance prépondérante des femmes dans le travail à temps partiel, quelles que soient les caractéristiques retenues, on a choisi de présenter les résultats par sexe, en regroupant, pour les hommes et les femmes, les catégories de personnes ayant le même niveau de qualification.

Tous les groupes de femmes présentent des indices d'(in)égalité nettement supérieurs à 100, sauf les jeunes femmes hautement qualifiées de toute nationalité et les femmes européennes de plus de 50 ans hautement qualifiées.

Parmi les groupes de population féminine représentatifs - qui comprennent essentiellement des femmes de nationalité belge -, les peu qualifiées présentent les indices d'inégalité les plus importants, ce qui signifie que ces groupes de personnes présentent des taux de temps partiel, allant de 52 à 54 p.c., largement supérieurs à la moyenne. À ce faible niveau de qualification, les taux de temps partiel sont homogènes pour les différentes catégories d'âge. En revanche, le taux de temps partiel varie avec l'âge pour les moyennement qualifiées et les hautement qualifiées. On observe peu de différences entre les femmes belges âgées de 30 à 49 ans et celles de plus de 50 ans (le taux de temps partiel est dans les deux cas respectivement de 47 et 37 p.c. pour les femmes moyennement et très qualifiées); les jeunes présentent en revanche un taux de temps partiel systématiquement plus faible (respectivement 35 et 15 p.c.). Ces jeunes femmes sont sans doute proportionnellement moins nombreuses à avoir des enfants, surtout celles qui ont accompli des études supérieures de longue durée et se trouvent dans une phase de leur vie où la construction de la carrière professionnelle est prioritaire.

Les femmes de nationalité étrangère ne présentent pas de taux de temps partiel systématiquement supérieurs ou inférieurs à celui des Belges présentant des caractéristiques identiques. Ces résultats doivent cependant être interprétés avec prudence, étant donné la faible représentativité des groupes de personnes étrangères.

Pour les hommes, rares sont les groupes de population dont le taux de temps partiel est supérieur à la moyenne. Ce n'est le cas que pour certains groupes non représentatifs, soit les jeunes non européens, quel que soit leur niveau de qualification, et des hommes non européens peu qualifiés de plus de 50 ans. Dans les groupes représentatifs, ce sont les travailleurs peu qualifiés jeunes ou âgés de plus de 50 ans qui présentent les taux de temps partiel les plus importants (15 p.c.), mais encore inférieurs à la moyenne nationale. Les travailleurs âgés moyennement ou hautement qualifiés ont un taux de temps partiel proche de 10 p.c. Les travailleurs de 30 à 49 ans présentent les taux de temps partiel les plus faibles, soit 4 ou 5 p.c.

1.2.1.2.3. Les horaires de travail atypiques

Le travail du soir, de nuit ou du weekend comporte des contraintes plus difficilement compatibles avec une vie sociale ou familiale que les emplois de jour de type classique. Certains horaires de travail comportent par ailleurs des risques pour la santé des travailleurs.

Les femmes sont légèrement moins représentées dans ce type d'emploi que les hommes: au total, 46 p.c. travaillent régulièrement ou occasionnellement selon des horaires atypiques, alors que 52 p.c. des hommes sont dans le cas.

Les différences par niveau de qualification sont peu marquées: 47 p.c. des peu qualifiés ont un emploi comportant des horaires atypiques, 51 p.c. des travailleurs moyennement qualifiés sont dans le cas et les travailleurs très qualifiés, 49 p.c.

Les emplois exercés par les travailleurs atypiques ne sont cependant pas les mêmes pour les hommes et les femmes, ni selon les niveaux de qualification. Les hommes peu ou moyennement qualifiés ayant des horaires atypiques sont principalement présents dans l'industrie (environ 27 p.c.), le commerce (16 p.c. pour les peu qualifiés et 18 p.c. pour les moyennement qualifiés) et les transports et communications (17 et 13 p.c.). Les travailleurs aux horaires atypiques munis d'un diplôme de l'enseignement supérieur sont davantage concentrés dans les services aux entreprises (27 p.c.) et l'enseignement (20 p.c.). Les femmes peu ou moyennement qualifiées occupées selon des horaires atypiques sont surtout présentes dans le commerce (un peu plus de 30 p.c.) et la santé et l'action sociale (18 p.c. pour les peu qualifiées et 25 p.c. pour les moyennement qualifiées), alors que les femmes très qualifiées sont plus présentes dans la santé et l'action sociale (37 p.c.) et l'enseignement (29 p.c.).

Tableau 4 Travailleurs occupés régulièrement ou occasionnellement selon des horaires atypiques en 2005

(pourcentages du total)

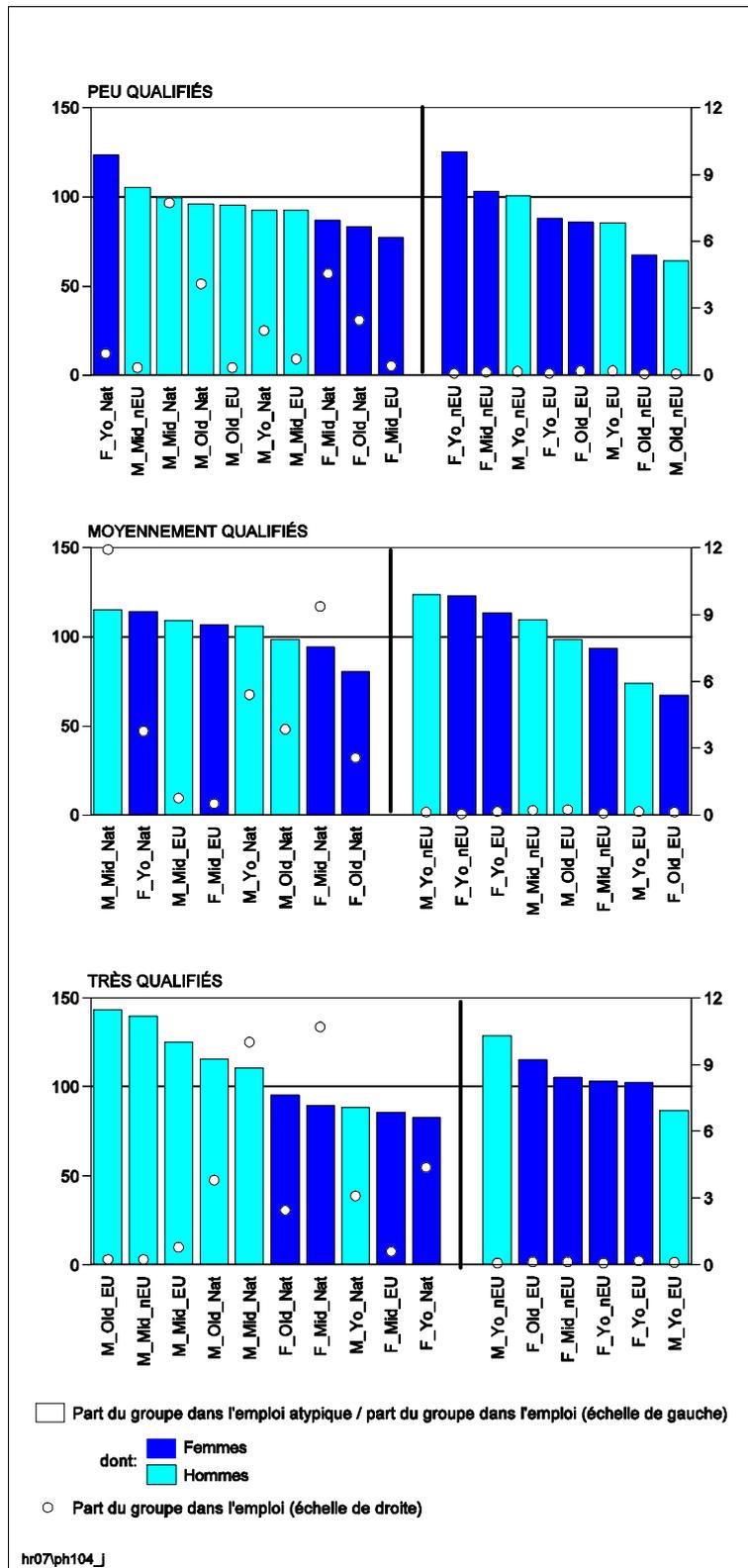
	Hommes				Femmes			
	Peu qualifiés	Moyennement qualifiés	Très qualifiés	Total	Peu qualifiés	Moyennement qualifiés	Très qualifiés	Total
Agriculture	7,1	4,2	1,0	3,8	5,0	3,1	0,9	2,6
Industrie (y compris énergie et eau)	27,4	27,2	14,4	23,0	9,8	7,5	4,0	6,5
Construction	7,4	6,6	3,2	5,7	0,7	0,7	0,4	0,6
Commerce	16,3	18,5	9,8	15,1	32,0	31,4	9,3	22,5
Horeca	5,6	6,7	1,3	4,7	12,5	7,1	1,8	6,0
Transports et communication	17,5	13,3	4,6	11,4	3,6	4,6	2,3	3,5
Services financiers, immobiliers et aux entreprises	4,2	6,1	26,9	12,5	4,1	4,6	11,4	7,3
Administration publique et enseignement	8,9	10,7	19,8	13,3	6,8	6,3	28,8	15,6
Santé et action sociale	1,5	2,2	14,0	5,9	18,0	25,3	37,0	28,7
Autres services	4,1	4,5	5,0	4,6	7,5	9,3	4,2	6,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source: CE (EFT).

Les différents groupes d'âge sont presque également concernés par les horaires atypiques. En revanche, par nationalité, on observe que les non Européens sont proportionnellement plus nombreux (56 p.c.) dans le travail atypique que les Belges (49 p.c.) et les autres Européens (50 p.c.), dont le score est proche de la moyenne nationale.

Graphique 4 Indices d'(in)égalité de qualité de l'emploi: le travail atypique en 2005¹

(classement décroissant des indices d'(in)égalité; à gauche, données représentatives; à droite, données non représentatives²)



Source: CE (EFT).

¹ Un indice supérieur à 100 signifie que le groupe de population est surreprésenté dans l'emploi atypique par rapport à sa part dans l'emploi total et vice-versa.

² Le seuil de représentativité est de 4.500 personnes pour les 50 groupes de population travaillant régulièrement ou occasionnellement le soir, la nuit ou le WE.

Parmi les peu qualifiés, seules les jeunes femmes belges et non européennes présentent un score sensiblement supérieur à la moyenne. Les hommes sont généralement davantage impliqués que les femmes dans le travail atypique, même si les différences sont peu marquées. Chez les moyennement qualifiés, le travail atypique est un peu plus présent pour les Belges et les Européens d'âge médian. La fracture entre les sexes est moins marquée. Parmi les étrangers, les jeunes seraient davantage concernés.

C'est pour les hautement qualifiés que la fourchette des indices d'(in)égalité est la plus étendue. Les hommes de ce niveau de qualification sont sensiblement plus présents dans le travail atypique que les femmes. Parmi les Belges et les Européens, les travailleurs d'âge médian et les travailleurs de plus de 50 ans sont proportionnellement plus nombreux que les jeunes à exercer de tels emplois.

1.2.2. Population à la recherche d'un emploi au sens du BIT

1.2.2.1. *Inégalités de risque de chômage*

À côté des personnes en emploi, les enquêtes sur les forces de travail comptabilisent le nombre de demandeurs d'emploi. Selon la définition du BIT, il s'agit des personnes sans emploi qui en cherchent activement un (selon une série de méthodes admises par le BIT) et sont disponibles pour travailler dans les deux semaines. Il s'agit d'un concept relativement restrictif, qui exclut les personnes qui, au cours de la période de référence, ont relâché leur effort de recherche ou ont besoin d'un laps de temps plus long pour se rendre disponible pour un emploi.

En Belgique, les EFT estiment que 390.000 personnes étaient demandeuses d'emploi en moyenne en 2005, soit 5,7 p.c. de la population en âge de travailler⁶. La moitié de ces demandeurs d'emploi étaient des femmes.

Les peu qualifiés sont proportionnellement plus nombreux parmi les demandeurs d'emploi (42 p.c.) que dans la population en âge de travailler (36 p.c.). Leur taux de chômage (exprimé ici en pourcentage de la population en âge de travailler correspondante), soit 6,6 p.c., est par conséquent supérieur à la moyenne nationale. C'est le cas également pour les moyennement qualifiés, quoiqu'en plus faible proportion, avec un taux de chômage égal à 6,1 p.c. En revanche, les personnes diplômées de l'enseignement supérieur enregistrent un taux de chômage, de 3,8 p.c., largement inférieur à la moyenne.

⁶ Traditionnellement, le taux de chômage est exprimé non pas en pourcentage de la population en âge de travailler, (comme c'est le cas ici par souci de cohérence avec les autres sections) mais en pourcentage de la population active en âge de travailler, qui regroupe les personnes en emploi et les demandeurs d'emploi âgés de 15 à 64 ans. Selon ce concept traditionnel, le taux de chômage était de 8,5 p.c. en moyenne en 2005.

Tableau 5 Population en âge de travailler et population à la recherche d'un emploi en 2005

(pourcentages, moyennes annuelles)

	Part dans la population en âge de travailler	Part dans la population des demandeurs d'emploi	Nombre de demandeurs d'emploi, en p.c. de la population correspondante	Indices d'(in)égalité
Total	100	100,0	5,7	100
Hommes	50,3	50,3	5,7	100
Femmes	49,7	49,7	5,7	100
Peu qualifiés	36,3	42,3	6,6	117
Moyennement qualifiés	36,5	39,3	6,1	108
Très qualifiés	27,2	18,4	3,8	68
15-29 ans	28,0	40,0	8,1	143
30-49 ans	44,7	47,7	6,0	107
50-64 ans	27,3	12,4	2,6	45
Belges	91,4	84,1	5,2	92
Autres ressortissants européens	5,8	7,1	6,9	122
Ressortissants non européens	2,8	8,8	17,6	311

Source: CE (EFT).

¹ Un indice supérieur à 100 signifie que le groupe de population est surreprésenté dans la population des demandeurs d'emploi par rapport à sa part dans la population en âge de travailler et vice-versa.

Avec un taux de chômage de 8,1 p.c., les jeunes sont particulièrement concernés par ce statut: quatre demandeurs d'emploi sur dix sont âgés de moins de 30 ans. Les demandeurs d'emploi représentent 6 p.c. de la population âgée de 30 à 49 ans, un taux légèrement plus élevé que la moyenne nationale. Étant donné leurs plus faibles chances de (re)trouver un emploi et l'absence de contrôle de leurs démarches et de leur disponibilité effective, les personnes de plus de 50 ans sont sans doute relativement moins actives dans la recherche d'un emploi. Cela explique qu'elles soient proportionnellement moins nombreuses parmi les demandeurs d'emploi au sens du BIT. Au total, seulement 2,6 p.c. des 50-64 ans cherchaient un emploi en 2005.

Enfin, les personnes de nationalité étrangère sont proportionnellement davantage présentes parmi les demandeurs d'emploi que dans la population en âge de travailler. Dans le cas des non Européens, la part dans le chômage est trois fois plus importante que la part dans la population en âge de travailler.

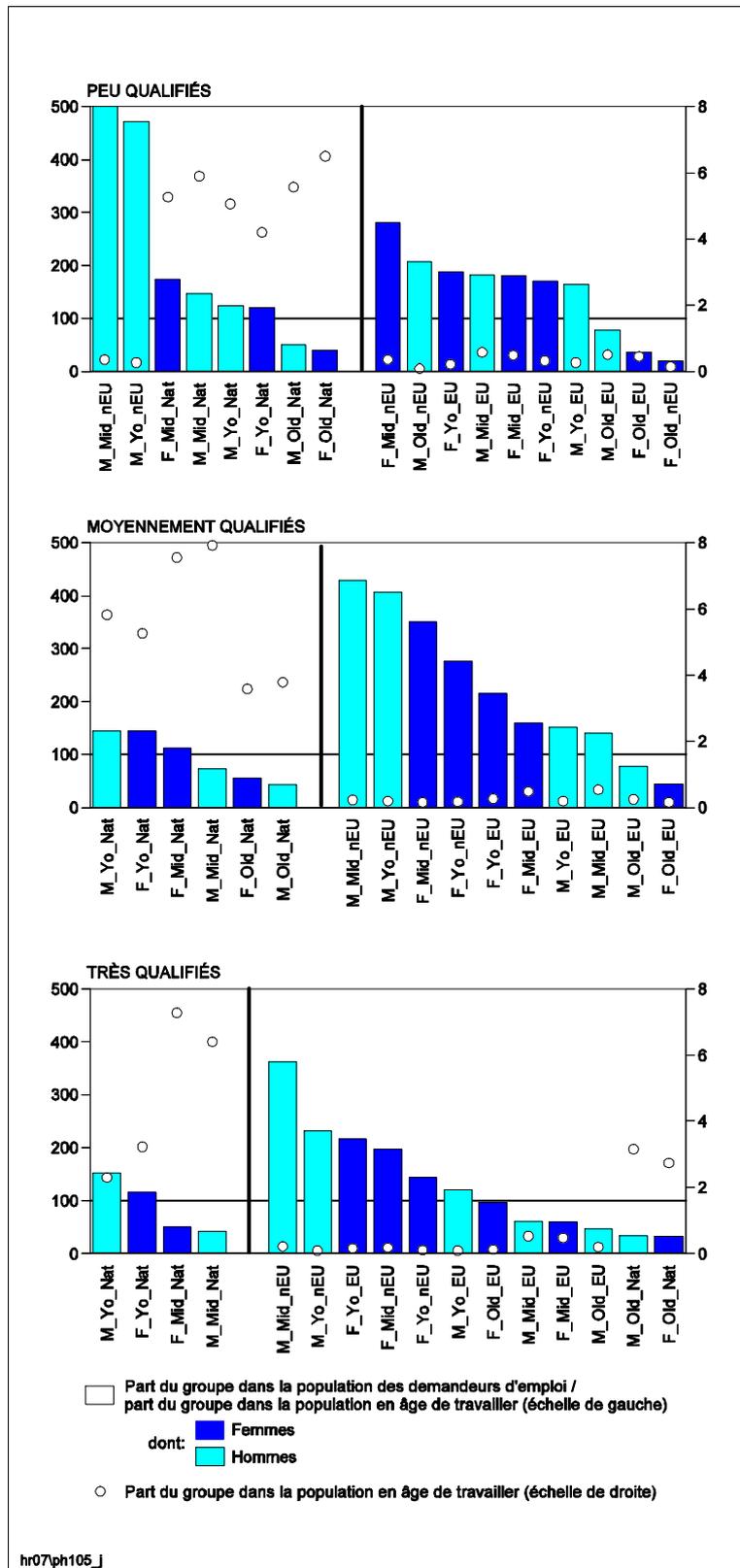
L'examen des résultats détaillés par groupe est malaisé du fait de la taille relativement limitée de la population au chômage. Les groupes de population non représentatifs sont dès lors plus nombreux, rendant l'interprétation des résultats plus aléatoire.

C'est le cas notamment pour la plupart des groupes composés de personnes de nationalité non européenne. Même si les résultats les concernant ne peuvent être tous considérés comme représentatifs, le fait que tous les groupes de ressortissants non européens présentent un taux de chômage supérieur à la moyenne laisse augurer des difficultés spécifiques importantes éprouvées par ces personnes en recherche d'emploi. Ainsi, le taux de chômage des hommes jeunes et d'âge médian peu qualifiés (deux groupes dont l'importance est suffisante pour que les résultats soient considérés comme représentatifs) s'élève à respectivement 27 et 28 p.c., des proportions environ cinq fois supérieures à la moyenne nationale.

Les autres groupes représentatifs sont composés exclusivement de personnes de nationalité belge. On n'observe pas de différence systématique en défaveur des femmes ou des hommes dans ces groupes de population. On constate en revanche que les jeunes sont systématiquement surreprésentés dans le chômage, quel que soit leur niveau de qualification. Parmi les peu qualifiés, les personnes d'âge médian, hommes et femmes, connaissent aussi des taux de chômage supérieurs à la moyenne.

Graphique 5 Indices d'(in)égalité en matière de recherche d'un emploi au sens du BIT en 2005¹

(classement décroissant des indices d'(in)égalité; à gauche, données représentatives; à droite, données non représentatives²)



Source: CE (EFT).

¹ Un indice supérieur à 100 signifie que le groupe de population est surreprésenté dans la population à la recherche d'un emploi par rapport à sa part dans la population en âge de travailler et vice-versa.

² Le seuil de représentativité est de 4.500 personnes pour les 50 groupes de population à la recherche d'un emploi au sens du BIT.

1.2.2.2. *Inégalités de risque d'enlèvement dans le chômage de longue durée*

Dans une carrière professionnelle, des périodes de recherche d'un emploi ne peuvent être exclues, surtout en début de cycle. De tels épisodes n'entravent pas le développement d'une carrière, pour autant qu'il n'y ait pas enlèvement dans le chômage. Lorsque ce statut se prolonge, le risque de déqualification s'accroît et l'employabilité diminue si rien n'est fait pour y remédier.

Parmi les quelque 390.000 demandeurs d'emploi que comptait la Belgique en 2005, un peu plus de la moitié l'étaient depuis un an ou plus. En la matière, les différences entre les hommes et les femmes sont minimes. En revanche, les personnes peu qualifiées et celles de plus de 50 ans courent un risque accru d'enlèvement dans le chômage.

Un peu plus de 60 p.c. des demandeurs d'emploi peu qualifiés cherchent un job depuis un an ou plus. Cette proportion est nettement plus faible pour les personnes ayant au mieux terminé leurs études secondaires et les diplômés de l'enseignement supérieur, soit respectivement 47 et 40 p.c.

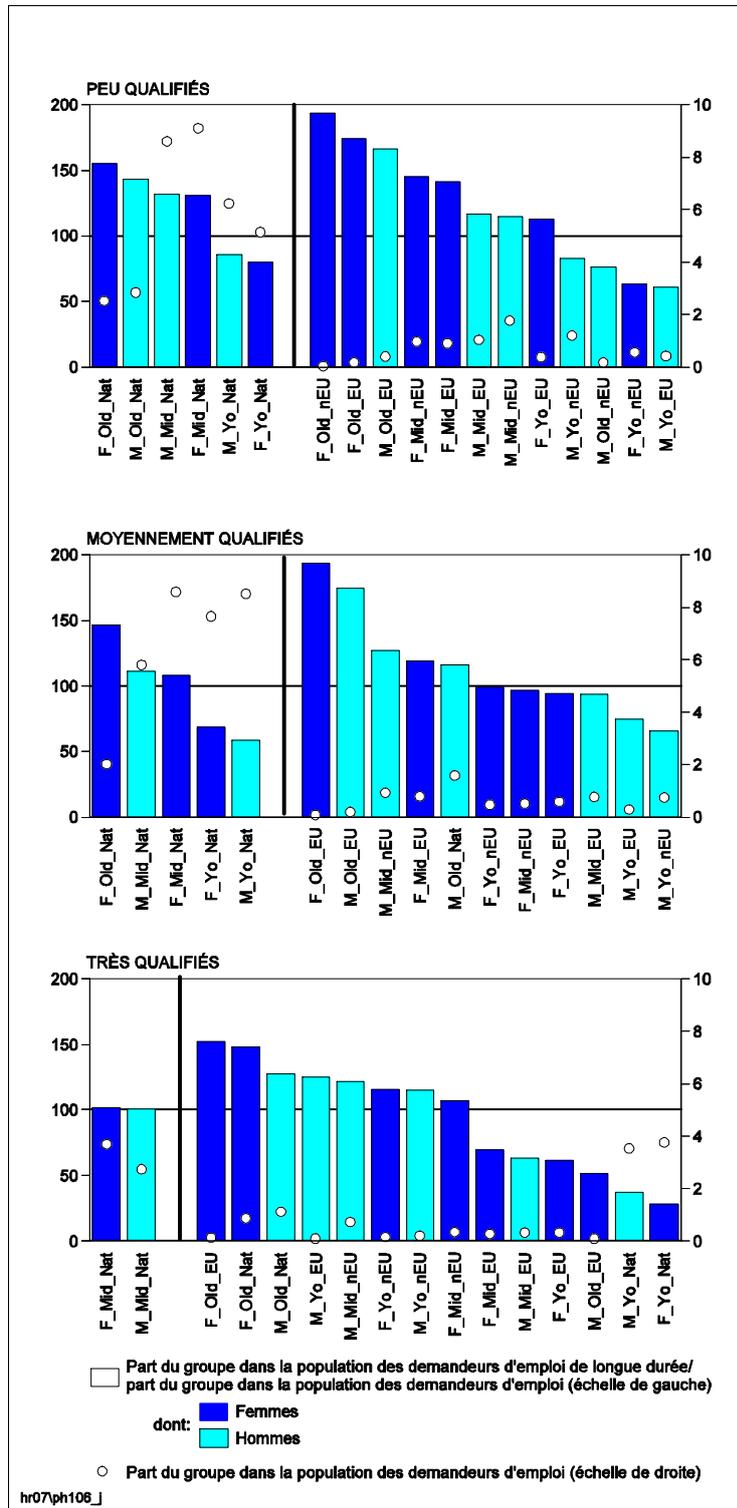
Bien que les jeunes soient proportionnellement plus nombreux dans le chômage qu'en moyenne dans la population, la durée de ces épisodes de recherche d'emploi est en moyenne plus courte que pour les autres catégories d'âge. Un tiers seulement des jeunes demandeurs d'emploi cherchent un poste depuis un an ou plus, alors que cette proportion passe à 61 p.c. pour les personnes d'âge médian et à 73 p.c. pour les plus de 50 ans.

Enfin, les personnes sans emploi de nationalité étrangère sont proportionnellement un peu plus nombreuses que les Belges à chercher un emploi depuis un an ou plus: la proportion de chômeurs de longue durée est de 51 p.c. pour les nationaux, de 55 p.c. pour les non Européens et de 57 p.c. pour les ressortissants de l'UE.

Les résultats obtenus pour les groupes de population détaillés ne fournissent guère d'informations supplémentaires. En ce qui concerne les nationaux, pour la plupart repris dans des groupes de population représentatifs, les résultats des hommes et des femmes présentant des profils semblables sont relativement homogènes. Le chômage de longue durée concerne davantage les groupes de population les plus âgés. En revanche, les jeunes nationaux présentent des indices d'(in)égalité toujours inférieurs à 100, même si les indices observés pour les peu qualifiés sont nettement plus élevés que ceux observés pour les moyennement qualifiés et les très qualifiés (les résultats relatifs à ce dernier groupe sont cependant non représentatifs).

Graphique 6 Indices d'(in)égalité en matière de recherche d'emploi au sens du BIT de longue durée¹ en 2005²

(classement des indices d'(in)égalité décroissant; à gauche, données représentatives; à droite, données non représentatives³)



Source: CE (EFT).

¹ Depuis un an ou plus.

² Un indice supérieur à 100 signifie que le groupe de population est surreprésenté dans la population à la recherche d'un emploi depuis un an ou plus par rapport à sa part dans la population des demandeurs d'emploi et vice-versa.

³ Le seuil de représentativité est de 4.500 personnes pour les 50 groupes de population à la recherche d'un emploi au sens du BIT depuis un an ou plus.

1.2.3. Population inactive

Outre les personnes en emploi et les demandeurs d'emploi, qui, ensemble, constituent la population active, la population en âge de travailler se répartit entre différents statuts d'inactivité, dont la prévalence varie considérablement selon l'âge et le sexe des personnes concernées.

Au total, en 2005, quelque 2.286.000 personnes de 15 à 64 ans, soit un tiers de la population en âge de travailler, n'étaient ni en emploi, ni à la recherche d'un travail. Cette proportion est plus importante chez les femmes (40,5 p.c.) que chez les hommes (26,1 p.c.). Quelque 430.000 femmes déclarent en effet que leur statut principal est celui de "personne au foyer" (soit 32 p.c. de la population inactive féminine), tandis que les hommes ne seraient que 11.000 dans ce cas (à peine 1,3 p.c. des hommes inactifs). En outre, parmi les inactifs qui se déclarent principalement au chômage⁷, les femmes sont également plus nombreuses que les hommes (environ 150.000 femmes contre 90.000 hommes). Bien que l'importance absolue de ce statut soit très différente selon les sexes, son importance relative, exprimée en pourcentage de la population inactive, est quasiment identique, puisqu'elle s'élève à 10,1 p.c. pour les hommes et à 10,8 p.c. pour les femmes. En revanche, pour les autres statuts principaux, les différences sont assez minimes en termes absolus, mais importantes en termes relatifs: 43,2 p.c. des hommes inactifs sont aux études, contre 29 p.c. des femmes; 27,5 p.c. des hommes sont (pré)retraités, contre 15,8 p.c. des femmes, et 12,8 p.c. des hommes déclarent être en incapacité de travail permanente, contre 8 p.c. des femmes.

Tableau 6 Population inactive en Belgique en 2005: ventilation selon le statut subjectif déclaré

	Hommes	Femmes	Total
<u>En milliers</u>			
Population en âge de travailler	3459	3417	6876
dont: Population en emploi	2361	1838	4199
Demandeurs d'emploi	196	194	390
Inactifs	902	1384	2286
<u>En pourcentage</u>			
Inactifs, en p.c. de la population en âge de travailler	26,1	40,5	33,3
Ventilation des inactifs selon le statut subjectif déclaré, en p.c. du total			
Étudiant	43,2	29,0	34,6
Au foyer	1,3	32,0	19,9
Au chômage	10,1	10,8	10,5
En incapacité de travail	12,8	8,0	9,9
À la (pré)retraite	27,5	15,8	20,4
Autre	5,1	4,5	4,7
Total	100,0	100,0	100,0

Source: CE (EFT).

Dans cette section, on s'intéressera exclusivement aux caractéristiques des inactifs se déclarant au chômage, au foyer et en incapacité de travail. Les statuts d'étudiant et de (pré)retraité concernent en effet des populations spécifiques, au début et à la fin de la carrière professionnelle.

⁷ Comme on le verra à la section 1.2.3.1, il s'agit de personnes qui ne peuvent être considérées comme demandeurs d'emploi au sens du BIT, soit parce qu'elles n'ont pas cherché activement un emploi au cours des quatre semaines précédant l'enquête, soit en raison de leur indisponibilité. Elles sont donc comptabilisées parmi les inactifs, même si elles sont inscrites comme demandeurs d'emploi auprès d'un bureau de chômage et à ce titre perçoivent des indemnités.

1.2.3.1. Les personnes inactives se déclarant principalement "au chômage"

Selon la définition internationale du BIT, la qualité de demandeur d'emploi s'adresse à toute personne sans emploi, qui en cherche activement un et est rapidement disponible pour le marché du travail. La notion d'inscription comme demandeur d'emploi auprès d'un bureau de chômage et la perception à ce titre d'allocations de chômage n'entre par conséquent pas en considération. Les personnes inscrites qui ont interrompu (temporairement) leur recherche d'emploi ou ne sont pas rapidement disponibles pour travailler ne sont donc pas comptabilisées parmi les demandeurs d'emploi. Ces personnes, recensées dans la population inactive, s'identifient néanmoins en règle générale comme "au chômage".

En 2005, ces inactifs "au chômage" étaient environ 240.000, soit 3,5 p.c. de la population en âge de travailler. Alors que, parmi les demandeurs d'emploi au sens du BIT, les hommes et les femmes sont en proportion comparable, 62 p.c. des inactifs "au chômage" sont des femmes. Ces dernières sont donc surreprésentées dans ce statut par rapport à leur part dans la population en âge de travailler, ce qui se manifeste par un indice d'(in)égalité largement supérieur à 100, contrairement aux hommes.

Tableau 7 Population en âge de travailler et population inactive se déclarant principalement "au chômage" en 2005

(pourcentages, moyennes annuelles)

	Part dans la population en âge de travailler	Part dans la population inactive se déclarant "au chômage"	Nombre d'inactifs se déclarant "chômeurs", en p.c. de la population correspondante	Indices d'(in)égalité ¹
Total	100	100	3,5	100
Hommes	50,3	38,0	2,6	76
Femmes	49,7	62,0	4,4	125
Peu qualifiés	36,3	59,8	5,8	165
Moyennement qualifiés	36,5	31,3	3,0	86
Très qualifiés	27,2	8,9	1,1	33
15-29 ans	28,0	17,3	2,2	62
30-49 ans	44,7	34,0	2,7	76
50-64 ans	27,3	48,7	6,2	179
Belges	91,4	88,5	3,4	97
Autres ressortissants européens	5,8	8,3	5,0	144
Ressortissants non européens	2,8	3,1	3,9	111

Source: CE (EFT).

¹ Un indice supérieur à 100 signifie que le groupe de population est surreprésenté dans la population inactive se déclarant "au chômage" par rapport à sa part dans la population en âge de travailler et vice-versa.

Les peu qualifiés sont proportionnellement les plus présents dans la population inactive "au chômage": 60 p.c. ont au plus un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur, tandis que 31 p.c. ont au mieux terminé leurs études secondaires, et 9 p.c. seulement ont accompli des études supérieures. L'indice d'(in)égalité observé pour les peu qualifiés est nettement plus prononcé pour la population inactive au chômage (165) que pour la population des demandeurs d'emploi au sens du BIT (117).

Les personnes jeunes et celles d'âge médian sont proportionnellement moins présentes parmi les inactifs "au chômage" que dans la population en âge de travailler. En revanche, les personnes âgées de 50 ans et plus représentent environ la moitié de ce groupe d'inactifs, alors qu'ils ne comptent que pour un peu plus d'un quart de la population en âge de travailler.

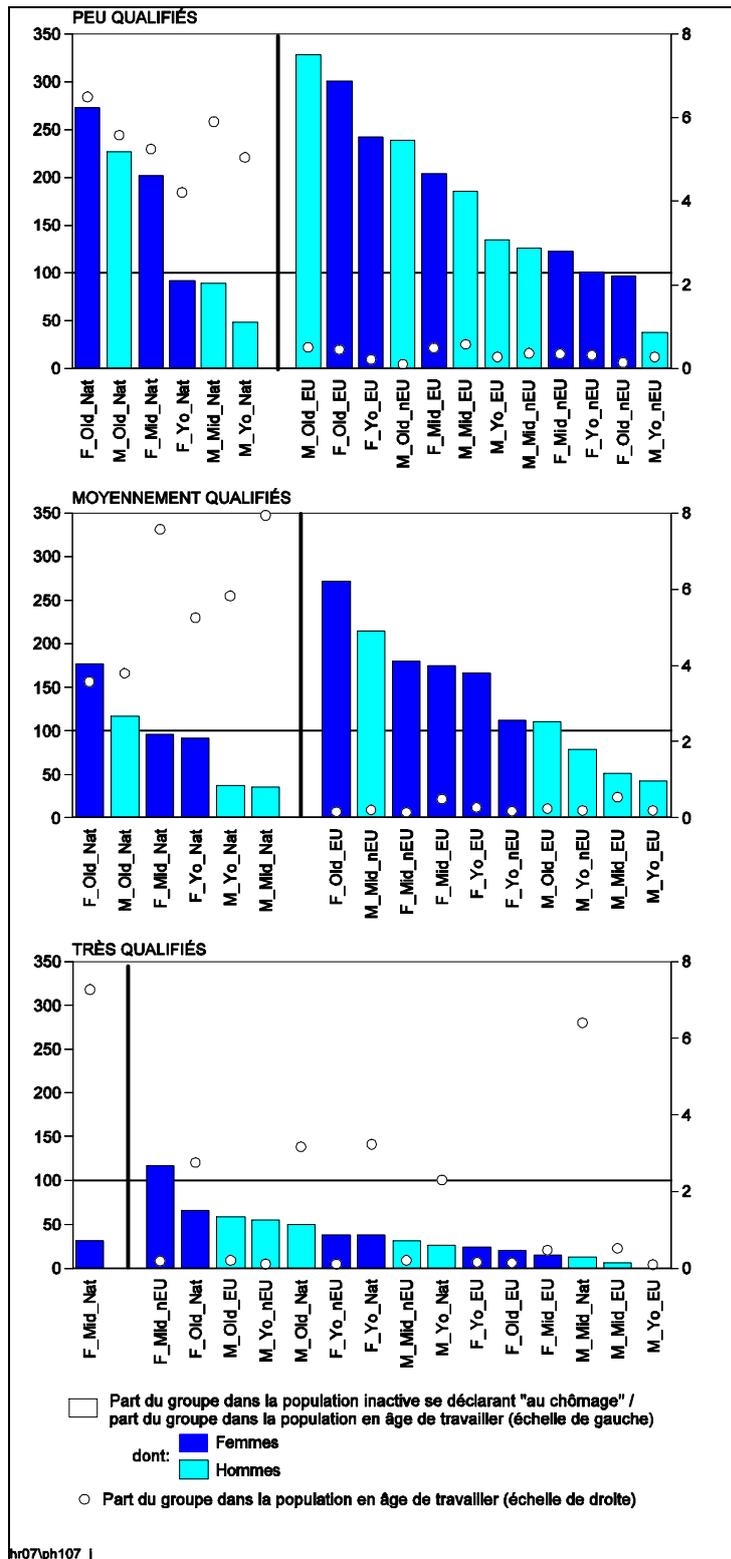
Les personnes de nationalité étrangère sont elles aussi plus représentées dans ce groupe d'inactifs que dans le total de la population en âge de travailler. C'est particulièrement le cas pour les ressortissants d'un pays de l'UE, qui comptent pour 8,3 p.c. des inactifs "au chômage", mais pour 5,8 p.c. seulement de la population en âge de travailler. Dans le cas des Belges, ces deux proportions sont assez proches, de sorte que l'indice d'(in)égalité n'est que légèrement inférieur à 100.

Les résultats détaillés fournissent une image comparable. En ce qui concerne les groupes représentatifs, tous composés de personnes de nationalité belge, on observe que les indices des groupes de personnes de plus de 50 ans sont supérieurs à 100 pour les peu qualifiés et pour les moyennement qualifiés, même si dans ce dernier cas, les indices sont moins élevés. Pour ces deux catégories de qualification, les indices d'(in)égalité sont par ailleurs systématiquement plus élevés pour les femmes que pour les hommes présentant les mêmes caractéristiques.

Les groupes relatifs aux personnes hautement qualifiées sont numériquement trop peu représentatifs pour qu'on puisse en tirer un enseignement. On peut cependant avancer que ces personnes ne sont pas surreprésentées dans la population inactive "au chômage", les indices d'(in)égalité étant, dans la quasi totalité des cas, inférieurs à 100.

Graphique 7 Indices d'inégalité pour les inactifs se déclarant principalement "au chômage" en 2005¹

(classement décroissant des indices d'inégalité; à gauche, données représentatives; à droite, données non représentatives²)



Source: CE (EFT).

¹ Un indice supérieur à 100 signifie que le groupe de population est surreprésenté dans la population inactifs se déclarant "au chômage" par rapport à sa part dans la population en âge de travailler et vice-versa.

² Le seuil de représentativité est de 4.500 personnes pour les groupes de population inactifs se déclarant "au chômage".

1.2.3.2. Les personnes inactives se déclarant principalement "au foyer"

Le statut de personne au foyer est presque exclusivement féminin. Au total, sur les 454.000 personnes se déclarant principalement "au foyer", plus de 97 p.c. sont des femmes.

Parmi les femmes au foyer, 60 p.c. sont peu qualifiées, alors que la part de ces peu qualifiées dans la population féminine en âge de travailler n'est que de 36 p.c. Au total, 21,6 p.c. des femmes peu qualifiées se déclarent au foyer, contre une moyenne de 13 p.c. pour l'ensemble la population féminine. Cette proportion est nettement plus limitée pour les femmes moyennement qualifiées (10,3 p.c.) et très qualifiées (5,4 p.c. seulement).

Le statut de femme au foyer est également assez circonscrit à certaines tranches d'âge. Parmi les femmes de moins de 30 ans, à peine 3 p.c. se déclarent principalement comme étant au foyer. Il est vrai qu'une partie d'entre elles est encore aux études. Parmi les femmes d'âge médian, 11,3 p.c. se déclarent au foyer, un taux encore inférieur à la moyenne nationale. En revanche, parmi les 50 ans et plus, un quart des femmes reste à la maison. Elles sont dès lors deux fois plus présentes dans la population inactive "au foyer" féminine que parmi l'ensemble des femmes de cette tranche d'âge.

Les femmes non européennes sont également surreprésentées parmi les femmes au foyer: elles sont trois fois plus nombreuses que dans la population en âge de travailler. Au total, près de 40 p.c. des femmes non européennes se déclarent au foyer. Cette proportion passe à 18 p.c. pour les femmes européennes et à 12 p.c. seulement - soit un peu moins que la moyenne nationale - pour les femmes belges.

Tableau 8 Population en âge de travailler et population inactive se déclarant principalement "au foyer" en 2005

(pourcentages, moyennes annuelles)

	Part dans la population en âge de travailler	Part dans la population inactive se déclarant "au foyer"	Nombre d'inactifs se déclarant "au foyer", en p.c. de la population correspondante	Indices d'(in)égalité ¹
Total	100	100	6,6	100
Hommes	50,3	2,5	0,3	5
Femmes	49,7	97,5	13,0	196
<i>Pour les femmes uniquement</i>				
Peu qualifiées	35,9	59,9	21,6	167
Moyennement qualifiées	35,4	28,1	10,3	79
Très qualifiées	28,7	12,0	5,4	42
15-29 ans	27,9	6,5	3,0	23
30-49 ans	44,6	38,9	11,3	87
50-64 ans	27,6	54,6	25,7	198
Belges	91,6	83,7	11,8	91
Autres ressortissants européens	5,5	7,6	17,9	138
Ressortissants non européens	2,8	8,7	39,5	304

Source: CE (EFT).

¹ Un indice supérieur à 100 signifie que le groupe de population est surreprésenté dans la population inactive se déclarant "au foyer" par rapport à sa part dans la population en âge de travailler et vice-versa.

Les femmes étant quasi exclusivement concernées par le statut de personne au foyer, les indices d'(in)égalité de la majeure partie des 25 groupes de population féminine - qui rapportent la part de chaque groupe dans la population inactive "au foyer" (composée essentiellement de femmes) à sa part dans la population en âge de travailler totale (composée de femmes pour moitié) - sont supérieurs à 100.

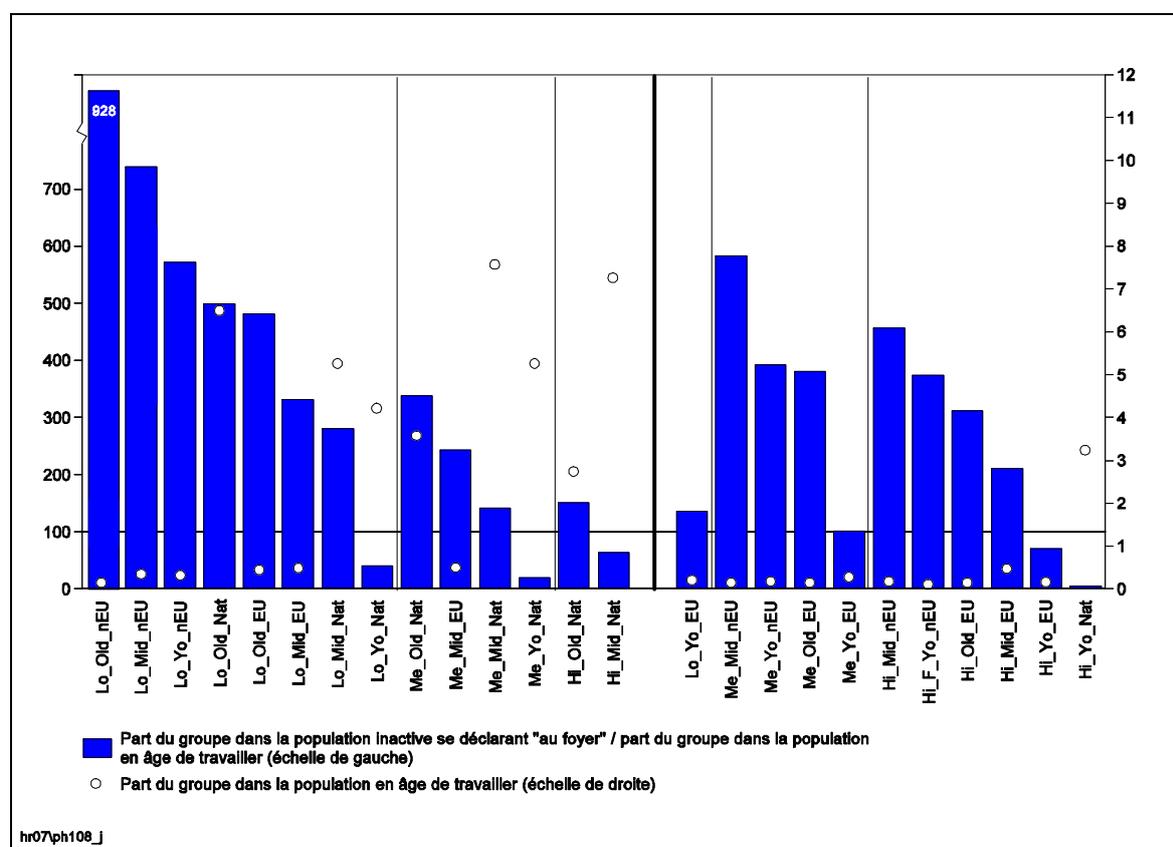
Les femmes les plus fortement surreprésentées dans ce statut sont les peu qualifiées. Tous les groupes de femmes de ce niveau de qualification enregistrent en effet une proportion de personnes au foyer largement supérieure à la moyenne nationale totale et féminine, sauf les jeunes femmes de nationalité belge (2,7 p.c.) et européenne (9 p.c., données non représentatives). Cette proportion est particulièrement importante pour les femmes peu qualifiées non européennes et elle s'accroît avec l'âge (37,8; 48,8 et 61,3 p.c. respectivement pour les jeunes femmes, celles d'âge médian et celles de plus de 50 ans).

Parmi les femmes de nationalité belge, les femmes au foyer sont également plus nombreuses parmi les plus âgées. La féminisation progressive du marché du travail n'y est pas étrangère: 85 p.c. des femmes belges de 30 à 49 ans ont un statut proche du marché du travail (elles sont en emploi, demandeuses d'emploi, inactives "au chômage" ou "à la retraite") et 10 p.c. se déclarent "au foyer". Parmi les 50-64 ans, ces proportions sont respectivement de 67 et 25 p.c. La proportion d'hommes ayant un statut proche du marché du travail varie beaucoup moins, puisqu'elle passe de 96 p.c. pour les 30-49 ans à 91 p.c. pour les 50-64 ans. L'âge et le niveau de qualification sont dès lors, pour les femmes belges, largement déterminants en matière de "choix" du statut de personne "au foyer".

Au total, 33 p.c. des femmes de plus de 50 ans peu qualifiées se déclarent au foyer, contre 22 p.c. pour celles d'âge médian. La différence est encore plus marquée pour les femmes ayant au mieux terminé leurs études secondaires: un tiers des plus de 50 ans est au foyer, tandis que pour les femmes de 30 à 49 ans, cette proportion est de une sur dix seulement, un taux inférieur à la moyenne nationale féminine. Pour les plus qualifiées d'entre elles, ces proportions sont respectivement de 10 et 4 p.c.

Graphique 8 Indices d'(in)égalité pour les femmes inactives se déclarant principalement "au foyer" en 2005¹

(classement des indices d'(in)égalité décroissant par niveau de qualification; à gauche, données représentatives; à droite, données non représentatives²)



Source: CE (EFT).

¹ Un indice supérieur à 100 signifie que le groupe de population est surreprésenté dans la population inactives se déclarant "au foyer" par rapport à sa part dans la population en âge de travailler et vice-versa.

² Le seuil de représentativité est de 4.500 personnes pour les groupes de population inactives se déclarant "au foyer".

1.2.3.3. Les personnes inactives se déclarant principalement "en incapacité de travail permanente"

Une partie des personnes en âge de travailler ne participe pas au marché du travail pour des raisons de santé. En principe, les personnes en incapacité de travail restent comptabilisées dans l'emploi pour autant qu'elles déclarent avoir un emploi, même si elles ne l'ont pas exercé pour des raisons de santé au cours de la période de référence.

Des problèmes de santé persistants, une incapacité de travail permanente ou un handicap, peuvent cependant empêcher tout exercice ou recherche d'un emploi, de sorte que les personnes concernées sont comptabilisées parmi les inactifs. Les EFT appréhendent ces personnes par le biais du statut principal déclaré des répondants (ou statut subjectif). En 2005, le nombre de personnes inactives se déclarant principalement "en incapacité de travail permanente" s'élevait à environ 240.000 unités, ce qui représente 3,3 p.c. de la population en âge de travailler. Cette notion ne recouvre cependant pas celle de "personnes handicapées", qui peuvent aussi bien être comptabilisées dans l'emploi, dans le chômage au sens du BIT ou dans l'inactivité, selon qu'elles exercent une activité rémunérée, en recherchant une, sont aux études, etc. On verra de fait dans le chapitre 6 consacré aux personnes handicapées que leur nombre est nettement plus grand que celui des inactifs se déclarant en incapacité de travail.

Tableau 9 Population en âge de travailler et population inactive se déclarant principalement "en incapacité de travail permanente" en 2005

(pourcentages, moyennes annuelles)

	Part dans la population en âge de travailler	Part dans la population inactive se déclarant "en incapacité de travail"	Nombre d'inactifs se déclarant "en incapacité de travail", en p.c. de la population correspondante	Indices d'(in)égalité ¹
Total	100	100	3,3	100
Hommes	50,3	51,0	3,3	101
Femmes	49,7	49,0	3,2	99
Peu qualifiés	36,3	66,0	6,0	182
Moyennement qualifiés	36,5	26,8	2,4	73
Très qualifiés	27,2	7,2	0,9	26
15-29 ans	28,0	6,5	0,8	23
30-49 ans	44,7	40,6	3,0	91
50-64 ans	27,3	52,8	6,4	194
Belges	91,4	90,9	3,3	100
Autres ressortissants européens	5,8	6,8	3,9	118
Ressortissants non européens	2,8	2,3	2,6	80

Source: CE (EFT).

¹ Un indice supérieur à 100 signifie que le groupe de population est surreprésenté dans la population inactive se déclarant principalement "en incapacité de travail permanente" par rapport à sa part dans la population en âge de travailler et vice-versa.

Les hommes et les femmes sont touchés de manière égale par l'incapacité de travail permanente, de sorte que les indices d'(in)égalité sont proches de 100 pour les deux sexes. En revanche, les peu qualifiés et les personnes de 50 ans et plus sont presque deux fois plus nombreux parmi les personnes en incapacité de travail permanente que dans la population en âge de travailler.

En ce qui concerne le niveau de qualification, plusieurs facteurs explicatifs peuvent être avancés. Certains handicaps rendent les personnes moins aptes à la poursuite d'études, même du niveau secondaire, de sorte que les personnes handicapées sont surreprésentées dans la population peu qualifiée. Par ailleurs, les personnes peu qualifiées, par les emplois qu'elles exercent (des métiers parfois lourds ou pénibles), sont plus exposées au risque d'accident de travail ou de maladie professionnelle, de sorte que l'incapacité de travail acquise par ce biais est sans doute proportionnellement plus importante que pour les autres niveaux de qualification. Au total, 6 p.c. des peu qualifiés sont touchés par une incapacité de travail permanente, alors que cette proportion n'est que de 2,4 p.c. pour les moyennement qualifiés et de 0,9 p.c. pour les très qualifiés.

Le taux d'occurrence de l'incapacité de travail permanente est plus élevé parmi les personnes de 50 ans et plus. Les problèmes de santé sont en effet plus courants au fur et à mesure que l'âge augmente. L'insertion des personnes handicapées à la vie sociale en général et au marché du travail en particulier s'est améliorée au fil des années, grâce notamment au développement des entreprises de travail adapté et à des politiques incitant les entreprises à engager du personnel moins valide, de sorte que, parmi les plus jeunes, la proportion de personnes se déclarant

principalement en incapacité de travail est nettement plus faible. La détection précoce des maladies et des handicaps et la mise en œuvre de thérapies destinées à en retarder le développement ou à en pallier les inconvénients permet sans doute également à une plus large partie de cette population de jouer un rôle actif sur le marché du travail.

Les différences entre nationalités sont moins marquées que celles observées par tranche d'âge ou par niveau de qualification. Les Belges sont également représentés dans la population inactive en incapacité de travail permanente et dans la population en âge de travailler. Les personnes non européennes sont proportionnellement moins nombreuses à se déclarer inaptées au travail (2,6 p.c.), mais les ressortissants d'un pays européen sont légèrement plus nombreux (3,9 p.c.) que la moyenne à signaler une incapacité de travail permanente. Il est possible que l'occurrence plus élevée de ce phénomène parmi les Européens découle des métiers exercés par ces personnes lorsqu'elles sont arrivées en Belgique. Ainsi, les mouvements migratoires en provenance du Sud de l'Europe d'abord, de l'Est ensuite, ont alimenté les mines et l'industrie lourde en main-d'œuvre. Il s'agissait de travaux pénibles et risqués, et de nombreux travailleurs ont développé par la suite (parfois longtemps après l'arrêt de leur travail) des maladies liées à l'exercice de ces professions.

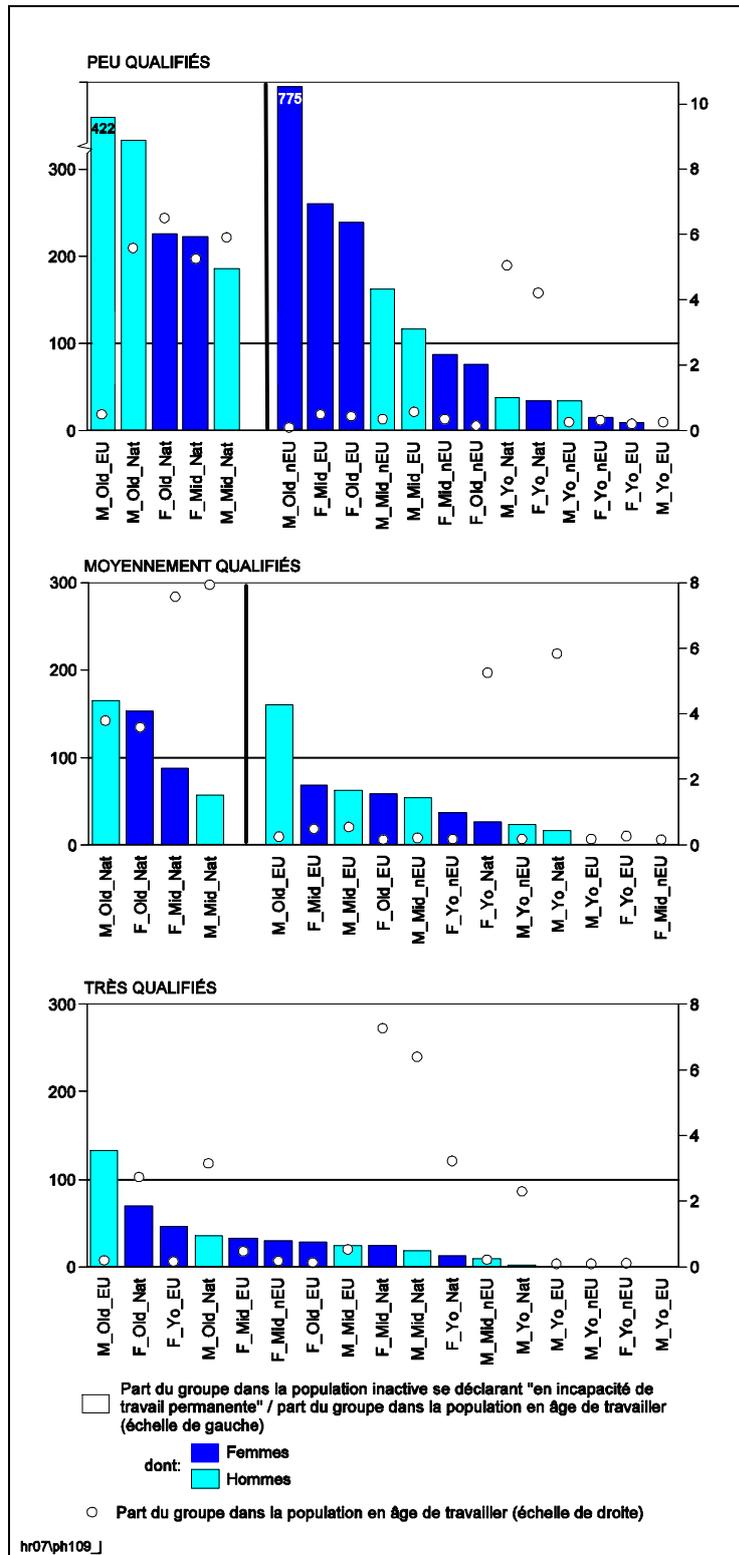
Les résultats détaillés font apparaître que l'indice d'(in)égalité est sensiblement plus élevé pour les hommes âgés peu qualifiés ressortissants d'un pays européen (si l'on exclut les résultats des groupes non représentatifs), ce qui pourrait confirmer l'hypothèse ci-dessus. Dans ce groupe, 14 p.c. des hommes se déclarent en incapacité de travail, contre 11 p.c. pour les Belges présentant les mêmes caractéristiques.

Étant donné la faible importance numérique de la population inactive "en incapacité de travail", les groupes de population représentatifs sont peu nombreux. À l'exception du groupe des hommes âgés européens cité ci-dessus, il s'agit exclusivement de Belges, hommes et femmes, d'âge médian ou âgés de plus de 50 ans, peu ou moyennement qualifiés. Tous ces groupes présentent une proportion de personnes "en incapacité de travail permanente" supérieure ou proche de la moyenne, sauf les hommes d'âge médian moyennement qualifiés pour lesquels elle est de 3,5 p.c. Conformément aux attentes, les proportions observées pour les peu qualifiés sont systématiquement supérieures à celles observées pour les moyennement qualifiés présentant des caractéristiques identiques.

Cette dernière observation est valable aussi pour une grande partie des groupes non représentatifs. Aucun des groupes de personnes hautement qualifiées n'est représentatif, mais dans la quasi totalité des cas, les indicateurs d'(in)égalité calculés sont inférieurs à 100, traduisant le fait que l'incapacité de travail permanente est un phénomène nettement moins répandu parmi ces personnes qu'en moyenne dans la population en âge de travailler (et cela de manière parfois très marquée), y compris pour les plus âgées d'entre elles.

Graphique 9 Indices d'inégalité pour les personnes inactives se déclarant principalement "en incapacité de travail permanente" en 2005¹

(classement décroissant des indices d'inégalité; à gauche, données représentatives; à droite, données non représentatives²)



Source: CE (EFT).

¹ Un indice supérieur à 100 signifie que le groupe de population est surreprésenté dans la population inactives se déclarant "en incapacité de travail permanente" par rapport à sa part dans la population en âge de travailler et vice-versa.

² Le seuil de représentativité est de 4.500 personnes pour les groupes de population inactives se déclarant "en incapacité de travail permanente".

1.2.4. Population non étudiante ayant eu accès à une formation continue au cours des quatre semaines précédant l'enquête

Le niveau de qualification initial est, on l'a vu, un déterminant essentiel de l'insertion et de la qualité de l'emploi: les personnes plus qualifiées ont une probabilité plus grande de trouver un emploi que celles qui n'ont pas terminé leurs études secondaires. La formation professionnelle continue permet de compléter les connaissances acquises dans le milieu scolaire. Ces formations complémentaires, lorsqu'elles permettent l'acquisition de compétences demandées sur le marché du travail, permettent d'augmenter ou de maintenir l'employabilité des personnes qui y ont accès.

Au total, 8,4 p.c. de la population en âge de travailler non étudiante a eu accès à une formation dans les quatre semaines ayant précédé l'enquête en 2005, qu'il s'agisse de personnes en emploi, à la recherche d'un travail, ou d'inactifs. Les chances d'accès à la formation ne sont pas identiques pour tous. Les différences entre les sexes sont peu marquées: en moyenne, 8,6 p.c. des femmes ont participé à une formation, contre 8,1 p.c. des hommes. Cet indicateur ne fournit bien entendu qu'une information limitée: il ne permet pas de savoir si le type de formation suivie, leur durée ou leur coût est similaire ou non.

Tableau 10 Population en âge de travailler non étudiante et population non étudiante ayant suivi une formation au cours des quatre semaines précédant l'enquête en 2005

(pourcentages, moyennes annuelles)

	Part dans la population en âge de travailler non étudiante	Part dans la population non étudiante ayant suivi une formation	Nombre de personnes non étudiantes ayant eu accès à une formation, en p.c. de la population non étudiante correspondante	Indices d'(in)égalité ¹
Total	100,0	100,0	8,4	100
Hommes	49,0	50,5	8,1	97
Femmes	51,0	49,5	8,6	103
Peu qualifiés	15,2	33,5	3,8	45
Moyennement qualifiés	31,0	36,2	7,2	86
Très qualifiés	53,8	30,2	14,9	178
15-29 ans	28,4	18,3	13,0	155
30-49 ans	52,8	50,7	8,7	104
50-64 ans	18,8	31,0	5,1	61
Belges	90,6	91,1	8,3	99
Autres ressortissants européens	5,6	6,1	7,7	92
Ressortissants non européens	3,8	2,8	11,5	138

Source: CE (EFT).

¹ Un indice inférieur à 100 signifie que le groupe est sous-représenté dans la population non étudiante ayant suivi une formation par rapport à sa part dans la population non étudiante en âge de travailler et vice-versa.

Les différences sont en revanche très marquées pour le niveau de qualification et l'âge. Les très qualifiés et ceux de moins de 30 ans ont l'accès le plus large à la formation, soit respectivement 14,9 et 13 p.c., alors que, en théorie, ils en ont le moins besoin: les jeunes sortent des études et

les très qualifiés ont déjà un diplôme leur garantissant un degré d'employabilité élevé. Ces observations traduisent le fait que les entreprises investissent largement dans la formation de leurs jeunes travailleurs pour leur permettre d'acquérir les compétences indispensables à l'exercice de leur métier. Le processus d'apprentissage est plus aisé parmi cette population; pour les plus âgés, l'école est loin, et pour les moins qualifiés, elle est quelquefois synonyme d'échec, ce qui rend la démarche de formation plus difficile, dans un pays où la formation tout au long de la vie n'est pas encore entrée dans les mœurs.

Les personnes de nationalité belge ont un accès à la formation égal à la moyenne, tandis que les autres ressortissants européens enregistrent un taux légèrement inférieur. En revanche, 11,5 p.c. des étrangers non européens ont eu accès à une formation en 2005, soit 3 points de pourcentage de plus que les Belges.

Les résultats détaillés montrent que les indices d'(in)égalité des groupes d'hommes et de femmes présentant des caractéristiques identiques sont de valeur similaire, ce qui indique qu'il n'y a pas de discrimination systématique en faveur de l'un ou l'autre sexe.

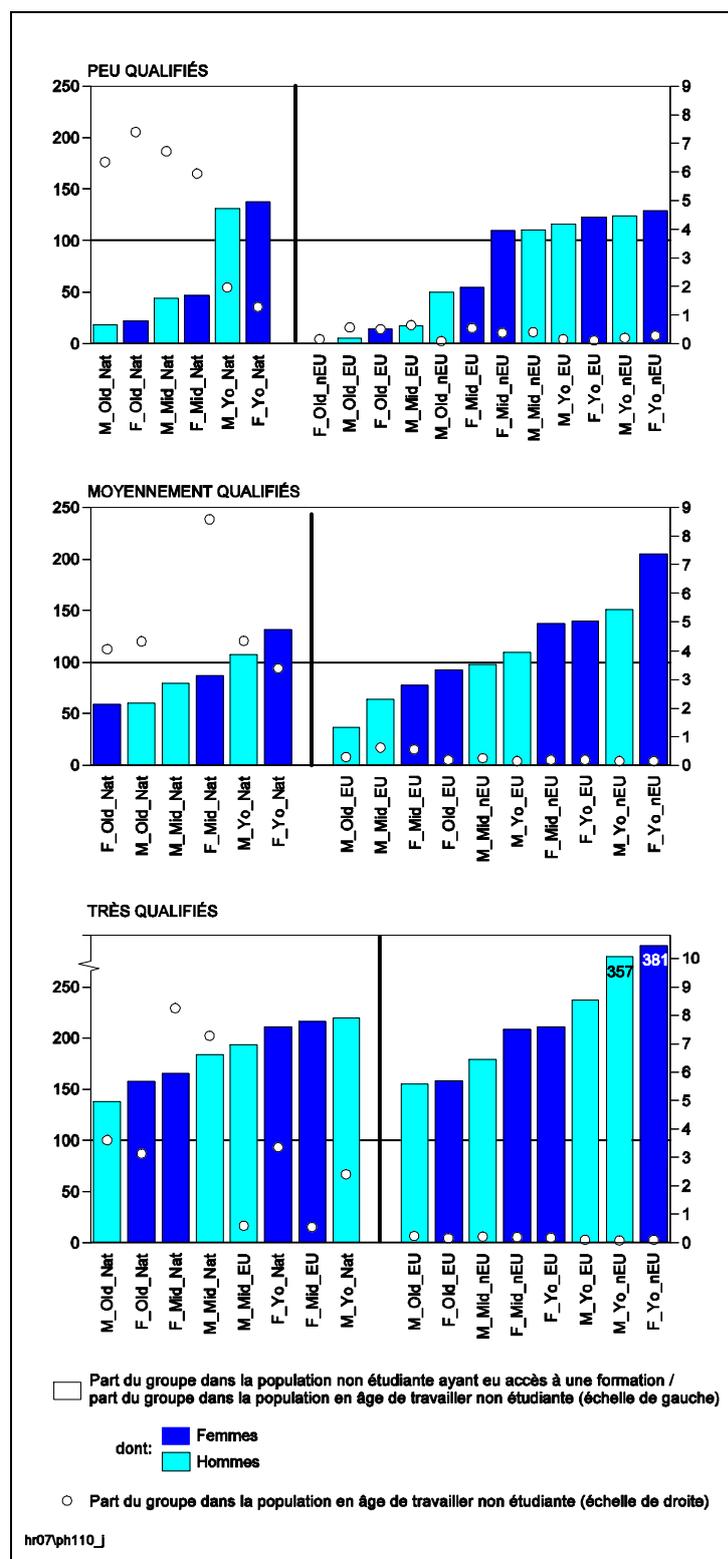
Tous les groupes de personnes hautement qualifiées présentent des indices supérieurs à 100, y compris les plus âgés: ainsi, 12 p.c. des hommes et 13 p.c. des femmes de plus de 50 ans de nationalité belge ont eu accès à une formation, tandis que ces proportions sont proches de 5 p.c. pour les moyennement qualifiés et inférieures à 2 p.c. pour les peu qualifiés.

Les jeunes sont nettement et systématiquement favorisés dans l'accès à la formation: quel que soit leur niveau de qualification, les indices d'(in)égalité sont toujours supérieurs à 100.

La plupart des groupes de personnes étrangères sont statistiquement d'importance non significative. On peut cependant observer que pour ces groupes également, les jeunes présentent généralement un accès à la formation supérieur à celui des plus âgés (ce taux serait particulièrement important pour les jeunes étrangers non européens très qualifiés) et que l'accès à la formation augmente avec le niveau de qualification.

Graphique 10 Indices d'(in)égalité pour les personnes non étudiantes en matière d'accès à la formation en 2005¹

(classement croissant des indices d'(in)égalité; à gauche, données représentatives; à droite, données non représentatives²)



Source: CE (EFT).

¹ Un indice inférieur à 100 signifie que le groupe de population est sous-représenté dans la population non étudiante ayant suivi une formation par rapport à sa part dans la population en âge de travailler non étudiante et vice-versa.

² Le seuil de représentativité est de 4.500 personnes pour les groupes de population non étudiante ayant suivi une formation au cours des quatre semaines précédant l'enquête.

1.3. ANALYSE MULTIVARIEE DES DONNEES DE L'EFT

Dans cette dernière section, les transitions vers l'emploi et de l'emploi sont examinées dans un cadre multivarié, c'est-à-dire en tenant compte simultanément des différents facteurs de risque que nous avons identifiés précédemment, notamment la qualification, l'âge et dans une moindre mesure, le genre. L'analyse est basée sur les données des EFT de 2005 exprimées en moyennes annuelles.

Les estimations sont réalisées sur des données groupées, à partir de la répartition selon leur statut socio-économique en 2005, des personnes qui se trouvaient dans une situation socio-économique donnée en 2004. Par exemple, la proportion des demandeurs d'emploi en 2004 qui est à présent au travail est considérée dans l'analyse comme une mesure de la transition du chômage vers l'emploi entre 2004 et 2005 pour ce groupe précis de personnes. En regardant ces transitions à un niveau plus désagrégé, on arrive vite à des groupes ayant trait à un faible nombre de personnes. *Pour cette analyse, nous avons pris l'option d'utiliser l'ensemble des groupes disponibles, même si les critères de représentativité fixés par l'enquête sur les forces de travail n'étaient pas atteints.*

Pour distinguer l'importance des différentes variables sur les transitions, on associe chaque transition observée à un ensemble de variables dichotomiques telles que le fait d'être une femme, de résider à Bruxelles, d'avoir un tel niveau d'éducation, etc. Nous utilisons à cette fin un modèle à variable qualitative, estimé à l'aide de la méthode du Chi-Carré, qui permet précisément d'exploiter des données groupées (Amemiya, 1981).

Avec une telle analyse multivariée, l'effet d'une variable est mesuré en contrôlant pour toutes les autres variables disponibles. Ainsi, l'effet significatif d'être une femme n'est pas lié au niveau d'éducation moyen différent des femmes par rapport aux hommes, ou à la répartition hommes-femmes potentiellement différente dans les trois régions du pays, car le modèle tient également compte des ces effets spécifiques.

Comme notre modèle comporte uniquement des variables dichotomiques comme explicatives, on présente les résultats pour un individu ou un groupe de référence. Dans nos estimations, l'individu de référence est un homme, âgé de 25 à 54 ans, peu qualifié, vivant en Flandre et de nationalité belge. Ainsi dans le tableau ci-après, la probabilité de passer du chômage en 2004 à l'emploi en 2005 pour l'individu de référence est de 25,1 p.c. Pour une femme, ayant exactement les mêmes caractéristiques que l'individu de référence à l'exception donc du sexe, cette probabilité de transition est de 20,7 p.c., soit une différence de -4,4 points de pourcentage.

Tableau 11 Résultats de l'estimation pour les transitions du chômage vers l'emploi entre 2004 et 2005

Variable	Coefficient du paramètre	Écart-type	t-ratio	Pr > t	Probabilité ¹ (être dans l'emploi chômage en 2004)	Différence par rapport à l'individu de référence ²
Référence ²	0,32478	0,04713	6,89	<,0001	25,1	-
Femme	0,13001	0,04030	3,23	0,0018	20,7	-4,4
Jeune (15 à 24 ans)	-0,49402	0,06001	-8,23	<,0001	43,0	17,9
Âgé (55 à 64 ans)	0,89900	0,07656	11,74	<,0001	3,3	-21,7
Moyennement qualifié	-0,27666	0,04277	-6,47	<,0001	35,0	10,0
Très qualifié	-0,58317	0,06261	-9,31	<,0001	46,2	21,1
Bruxelles	0,33548	0,05962	5,63	<,0001	14,4	-10,6
Wallonie	0,38764	0,04402	8,81	<,0001	13,0	-12,0
Ressortissant européen	0,02761	0,07754	0,36	0,7228	24,1	-1,0
Ressortissant non européen	-0,01456	0,10404	-0,14	0,8891	25,6	0,5

Source: CE (EFT), calculs CSE.

¹ Les probabilités reprises dans le tableau ne sont pas additives. La présentation adoptée est de type *ceteris paribus*: on modifie une seule caractéristique à la fois par rapport à l'individu de référence. Ainsi, la femme dont la probabilité de transition est reprise dans le tableau n'est différente de l'individu de référence que par son genre; les autres caractéristiques (telles que l'âge, le niveau d'éducation, la région de résidence, etc.) sont identiques à celles de l'individu de référence.

² Homme de nationalité belge, âgé de 25 à 54 ans, peu qualifié, résidant en Flandre.

C'est la classe d'âge qui a l'effet le plus important, les 15-24 ans ayant une probabilité plus importante de quelque 18 points de pourcentage par rapport au groupe de référence de transiter vers l'emploi. Les personnes âgées de 55 à 64 ans ont en revanche une probabilité de 22 points inférieure de transiter du chômage vers l'emploi que celles âgées de 25 à 54 ans.

Le niveau d'éducation a également un effet très marqué: les personnes moyennement qualifiées mais présentant les autres caractéristiques identiques à celles du groupe de référence ont une probabilité de 35 p.c. de transiter vers l'emploi, et de plus de 46 p.c. pour les très qualifiées.

Même en contrôlant pour le niveau d'éducation, l'âge et le genre, la région de résidence garde un effet significatif: en 2005, en Wallonie comme à Bruxelles, les personnes avaient en moyenne une probabilité de 11 à 12 points moins élevée de passer du chômage à l'emploi que pour les personnes résidant en Flandre.

Le nombre de personnes d'origine étrangère qui enregistrent une transition du chômage vers l'emploi est faible. Nous n'obtenons pas d'effet significatif de la nationalité sur la transition du chômage à l'emploi, à savoir les données sont telles qu'avec la spécification utilisée, l'estimation des effets de la nationalité est affectée d'une très grande incertitude.

L'enquête sur les forces de travail permet également d'étudier les caractéristiques des personnes qui, bien que chômeuses selon l'enquête de 2005, déclaraient avoir un travail un an auparavant de façon à déterminer les critères importants de la sortie de l'emploi.

Tableau 12 Résultats de l'estimation pour les transitions de l'emploi vers le chômage entre 2004 et 2005

Variable	Coefficient du paramètre	Écart-type	t-ratio	Pr > t	Probabilité ¹ (être au chômage en emploi en 2004)	Différence par rapport à l'individu de référence ²
Référence ²	1,32013	0,01992	66,28	<,0001	2,4	-
Femme	-0,07334	0,01830	-4,01	0,0001	3,1	0,7
Jeune (15 à 24 ans)	-0,41103	0,02983	-13,78	<,0001	8,4	6,0
Âgé (55 à 64 ans) ³	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Moyennement qualifié	0,11294	0,02180	5,18	<,0001	1,5	-0,9
Très qualifié	0,25465	0,02391	10,65	<,0001	0,8	-1,6
Bruxelles	-0,24839	0,03052	-8,14	<,0001	5,4	3,0
Wallonie	-0,07103	0,02017	-3,52	0,0007	3,1	0,7
Ressortissant européen	-0,09906	0,03812	-2,6	0,0109	3,4	1,0
Ressortissant non européen	-0,53481	0,05999	-8,91	<,0001	11,2	8,8

Source: CE (EFT), calculs CSE.

¹ Les probabilités reprises dans le tableau ne sont pas additives. La présentation adoptée est de type *ceteris paribus*: on modifie une seule caractéristique à la fois par rapport à l'individu de référence. Ainsi, la femme dont la probabilité de transition est reprise dans le tableau n'est différente de l'individu de référence que par son genre; les autres caractéristiques (telles que l'âge, le niveau d'éducation, la région de résidence, etc.) sont identiques à celles de l'individu de référence.

² Homme de nationalité belge, âgé de 25 à 54 ans, peu qualifié, résidant en Flandre.

³ Il n'y avait pas de transition observée dans cette tranche d'âge, de sorte que l'effet pour les seniors ne peut être introduit dans le modèle.

Pour les personnes du groupe de référence qui étaient en emploi en 2004, la probabilité de transition vers le chômage est estimée à 2,4 p.c. Cette probabilité de sortie de l'emploi est de 35 p.c. moins élevée pour les moyennement qualifiés (soit 1,5 p.c.) et de 65 p.c. moins élevée pour les personnes hautement qualifiées (0,8 p.c.).

Les transitions de l'emploi vers le chômage sont proportionnellement beaucoup moins importantes en Flandre qu'en Wallonie et surtout à Bruxelles. Par ailleurs, les femmes connaissent un taux de sortie de l'emploi de quelque 30 p.c. plus élevé que les hommes ayant les mêmes caractéristiques.

Même s'il faut considérer ces résultats avec prudence étant donné la faiblesse des effectifs observés et que nous avons choisi de conserver les données pour lesquelles les critères de représentativité n'étaient pas atteints, l'effet de la nationalité sur la transition de l'emploi vers le chômage apparaît significative dans la spécification utilisée. Cette probabilité serait de 40 p.c. plus élevée pour une personne non belge mais ressortissante d'un pays de l'UE25 par rapport à une personne belge présentant les mêmes caractéristiques. Pour les personnes étrangères à l'UE25, cette probabilité serait plus de quatre fois plus élevée que pour les nationaux. Cela pourrait indiquer que le type d'emploi occupé par les personnes étrangères à l'UE25 est assez différent en moyenne de celui des autres groupes: les contrats temporaires ou d'intérim y auraient une part beaucoup plus importante que dans l'emploi des personnes belges.

Le groupe des personnes âgées de 15 à 24 ans connaît aussi un taux de sortie de l'emploi très important, indiquant également une moindre stabilité d'emploi, qui résulte d'un processus d'intégration progressive en début de carrière professionnelle.

En conclusion, l'analyse multivariée fait ressortir que certains handicaps identifiés en termes d'intégration sur le marché du travail jouent tant au niveau de la transition vers l'emploi que de la stabilité de l'emploi. Ainsi les personnes peu qualifiées ont-elles en moyenne plus de difficultés à trouver un emploi et à s'y maintenir. C'est également vrai, mais avec une amplitude plus limitée pour les femmes. On peut supposer que ce phénomène de double handicap est également vérifié pour les personnes d'origine étrangère, mais nous n'avons pas de résultats significatifs pour la transition du chômage vers l'emploi.

Autre résultat important de l'analyse multivariée: même en contrôlant pour les dimensions les plus importantes telles que le niveau de qualification et le groupe d'âge, le lieu de résidence reste significatif, illustrant les importantes disparités régionales en termes de marché du travail.

1.4. SYNTHESE

Les différentes sections de ce chapitre ont tenté de mettre en évidence les groupes de populations les moins bien représentés dans l'emploi, trop présents dans certains statuts spécifiques (comme la recherche d'un emploi, le statut de personne au foyer ou en incapacité de travail permanente) ou bénéficiant d'un accès à la formation trop limité.

Les enseignements qui en découlent sont nombreux et divers. Il est clairement apparu par exemple que les groupes en difficulté ne sont pas les mêmes pour l'ensemble des domaines couverts. Néanmoins, de manière assez systématique, les peu qualifiés éprouvent des difficultés plus importantes que les autres groupes, et les femmes sont souvent moins bien positionnées que les hommes présentant les mêmes caractéristiques.

Pour faciliter la synthèse, un classement des groupes en fonction de leurs résultats pour différents indicateurs a été réalisé. Étant donné l'importance numérique limitée de certains groupes et les contraintes associées aux limites de significativité propres aux résultats d'enquêtes, les résultats des groupes de ressortissants étrangers (que ce soit d'un État de l'UE ou non) n'ont pu être exploités. Le classement n'a été mis en œuvre que pour les dix-huit groupes les plus représentatifs, tous composés de Belges. Par ailleurs, le nombre d'indicateurs pris en considération a été limité à ceux reflétant le statut objectif (en emploi, à la recherche d'un emploi au sens du BIT) et subjectif (inactifs "au chômage", "au foyer" ou "en incapacité de travail permanente"). Il n'y a de la sorte pas de recouvrement entre les différents statuts, une personne ne pouvant se trouver simultanément en emploi, à la recherche d'un emploi ou inactive.

Pour chacun de ces cinq indicateurs, chaque groupe a reçu une note variant de 1 à 6 en fonction de la valeur de l'indice d'(in)égalité. Des intervalles ont été déterminés pour chaque indicateur en fonction de l'éventail des valeurs prises. Trois intervalles regroupent les indices d'(in)égalité inférieurs à 100 et trois autres les valeurs supérieures à 100. Pour chaque indicateur, la note 1 correspond à la position la moins favorable, la note 6 à la position la plus avantageuse. Le classement final a été opéré en fonction de la moyenne de ces cinq notes. Cette façon de procéder permet de tenir compte à la fois du rang des différents groupes et de la valeur des indicateurs. L'absence de pondération des groupes étudiés reflète une approche démocratique du type "un homme-une voix", afin de ne pas sous-estimer le sort des groupes les moins nombreux au sein de la population en âge de travailler.

Le niveau de qualification est clairement un facteur déterminant de l'insertion sur le marché du travail. Cinq des six groupes de personnes diplômées de l'enseignement supérieur se trouvent dans les six premières places du classement. À l'inverse, quatre des six catégories de peu qualifiés sont regroupées dans les cinq dernières places du classement, ces personnes étant surreprésentées dans les différents statuts d'inactivité, de même que, dans une moindre mesure, dans la population à la recherche d'un emploi - en particulier parmi ceux qui

sont au chômage depuis un an au moins -, tandis qu'elles sont sous-représentées dans la population occupée.

Les peu qualifiés qui travaillent sont par ailleurs proportionnellement plus nombreux à occuper un emploi temporaire ou à temps partiel. Leur situation est dès lors plus précaire que celle des individus mieux qualifiés. L'analyse multivariée menée à la section 1.3 a par ailleurs fait ressortir que les personnes peu qualifiées ont en moyenne plus de difficultés à se maintenir en emploi et à en trouver un lorsqu'elles sont au chômage.

Les indicateurs d'accès à la formation montrent que les personnes ayant poursuivi leurs études ont, tout au long de la vie, un accès plus large à la formation continue, ce qui contribue à augmenter leur employabilité.

Les femmes sont manifestement dans une situation moins favorable que les hommes: elles sont proportionnellement moins nombreuses en emploi et plus nombreuses dans les statuts d'inactivité "au chômage" et "au foyer". Le fait que ce dernier statut soit essentiellement occupé par des femmes biaise bien entendu le classement en leur défaveur. Les six groupes de femmes peu qualifiées et moyennement qualifiées occupent les dernières places du classement. Les peu qualifiées de plus de 30 ans reçoivent une note inférieure à 3 pour chacun des indicateurs. Les femmes hautement qualifiées sont nettement mieux classées, mais elles se trouvent derrière les groupes d'hommes présentant des caractéristiques identiques, sauf pour les plus jeunes.

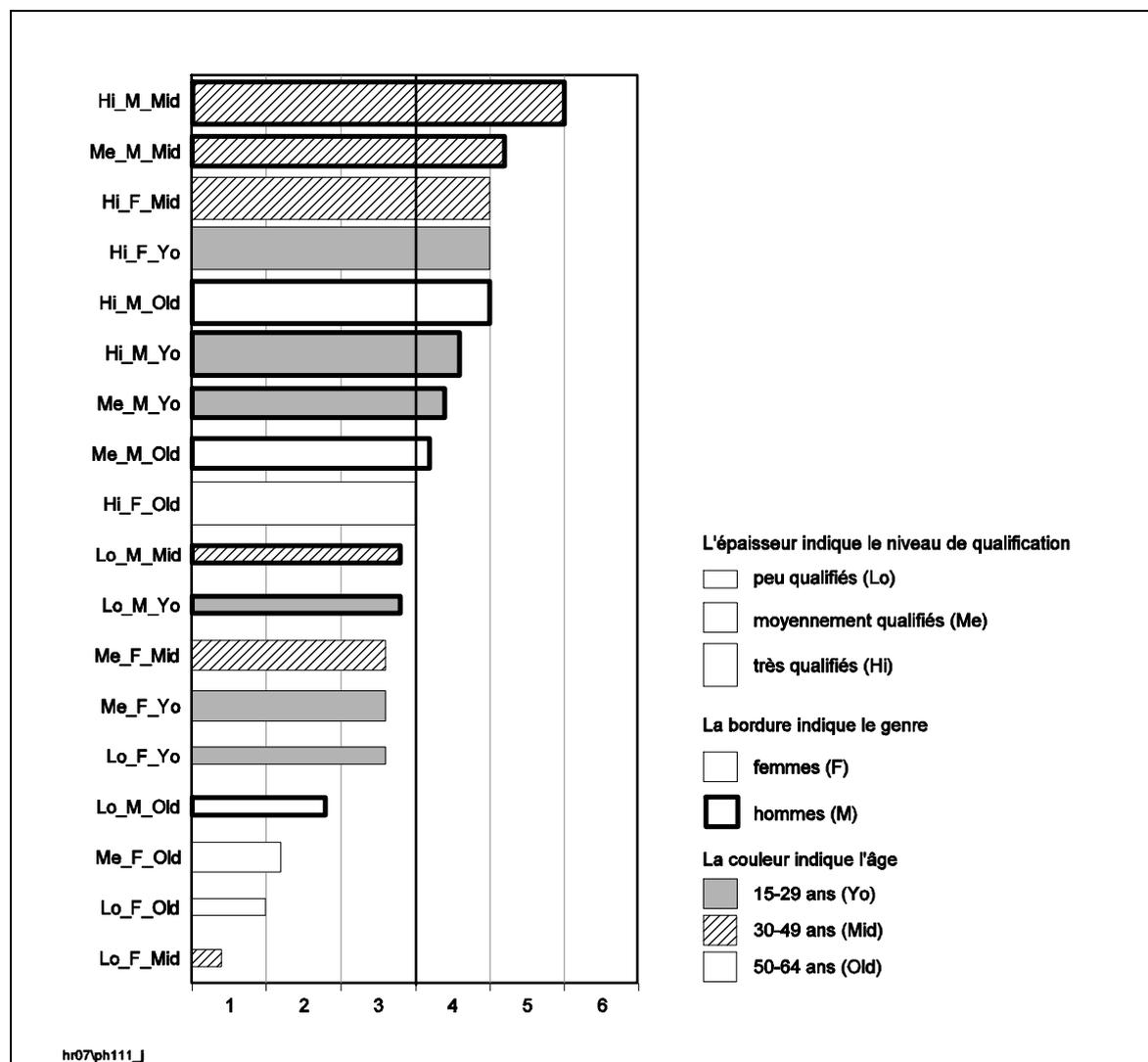
L'insertion des femmes sur le marché du travail et plus spécifiquement des moins qualifiées d'entre elles, reste donc plus problématique que celle des hommes. On a vu par ailleurs que les femmes en emploi occupent des situations souvent plus précaires: elles sont proportionnellement beaucoup plus nombreuses à occuper un poste à temps partiel, en partie pour des raisons familiales. En matière d'emploi temporaire, les femmes présentent toujours un indice d'(in)égalité plus élevé que celui observé pour les hommes présentant un profil identique.

La situation des jeunes de moins de 30 ans est assez contrastée. Les plus qualifiés d'entre eux, hommes et femmes, figurent dans la partie supérieure du classement, témoignage d'une insertion réussie. Les hommes de moins de 30 ans, de qualification moyenne et faible, tirent également assez bien leur épingle du jeu, se situant en milieu de classement, alors que les femmes présentant le même profil sont reléguées nettement plus loin. Il faut cependant noter que les résultats sont biaisés dans le cas des jeunes peu qualifiés et, dans une moindre mesure, des jeunes de qualification moyenne, étant donné qu'une (grande) partie d'entre eux est encore aux études. Le chapitre consacré aux jeunes devra donc déterminer dans quelle mesure le niveau de qualification influence le taux d'emploi des jeunes ayant terminé leurs études.

Les jeunes en emploi connaissent des conditions de travail plus précaires que la moyenne de la population. La part des jeunes occupés dans des contrats temporaires est largement supérieure à la moyenne et, si leur taux de temps partiel ne s'écarte que peu de la moyenne nationale, il s'agit dans plus d'un tiers des cas d'un emploi à temps réduit non choisi. Par ailleurs, les jeunes sont surreprésentés parmi les demandeurs d'emploi, dont ils représentent 40 p.c. de l'effectif. Ils y restent cependant en moyenne moins longtemps que les plus âgés, puisqu'ils ne représentent qu'un quart de ceux à la recherche d'un emploi depuis un an au moins.

Les résultats suggèrent que la majorité des jeunes connaissent des difficultés liées à la précarité de l'emploi en début de carrière professionnelle. Par la suite, celles-ci s'estompent pour la plupart, mais les peu qualifiés, surtout les femmes, demeurent proportionnellement plus concernés par le temps partiel et le travail temporaire.

Graphique 11 Classement des groupes de population en fonction des résultats de cinq indicateurs d'(in)égalité¹ en 2005



Source: CE 'EFT), calculs CSE.

¹ Indicateurs relatifs à l'emploi, aux demandeurs d'emploi, aux inactifs "au chômage", aux inactifs "au foyer" et aux inactifs "en incapacité de travail permanente".

Les groupes des personnes âgées de 30 à 49 ans présentent la situation la plus hétérogène, puisque les hommes d'âge médian diplômés de l'enseignement supérieur occupent la première place du classement, tandis que les femmes de la même catégorie d'âge, mais titulaires tout au plus d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur en occupent la dernière place. La situation des femmes et des hommes de ce groupe est très différente. C'est en effet la période de la vie où les charges familiales sont les plus accaparantes dans les ménages avec enfant(s) et force est de constater que les femmes en assument encore la majeure partie. Pour les moins qualifiées d'entre elles, cette situation se traduit par un taux d'emploi inférieur à la moyenne et une proportion de personnes inactives se déclarant principalement "au chômage" ou "au foyer" supérieure à la moyenne.

Trois groupes de personnes de plus de 50 ans se retrouvent dans le bas du classement. Il s'agit des hommes et des femmes peu qualifiés et des femmes moyennement qualifiées. Les hommes de ce dernier niveau de qualification occupent une position intermédiaire, comme

les femmes très qualifiées. Les hommes âgés diplômés de l'enseignement supérieur figurent en revanche en haut du classement.

Les plus de 50 ans sont sous-représentés dans l'emploi: moins d'un sur deux est encore occupé. Ils sont également peu nombreux à rechercher activement un emploi. Nombre d'entre eux se sont déjà retirés du marché du travail, notamment en raison d'un départ à la (pré)retraite, une variable qui n'est pas prise en considération dans le classement. Les personnes de cette tranche d'âge sont également surreprésentées dans les trois statuts d'inactivité étudiés: 6,2 p.c. de la population se déclarent principalement "au chômage", 25,7 p.c. "au foyer" (essentiellement des femmes peu ou moyennement qualifiées) et 6,4 p.c. sont en "incapacité de travail permanente".

Étant donné les résultats mis en avant dans ce chapitre, dans la suite de ce rapport, on étudiera plus en détail la situation de certaines catégories de population, en essayant d'isoler les facteurs spécifiques qui influencent leur (non)insertion sur le marché du travail. On étudiera successivement la situation des femmes, celle des jeunes entrants sur le marché du travail et celle des personnes de plus de 50 ans.

Par ailleurs, dans ce premier chapitre, on a vu que les groupes de personnes de nationalité étrangère, bien que statistiquement non représentatifs, se trouvaient souvent dans une situation nettement moins favorable que les nationaux. Les étrangers, surtout les non européens, sont quasi systématiquement moins bien représentés sur le marché du travail que les nationaux présentant le même profil, ce qui traduit des difficultés spécifiques. Un chapitre particulier leur sera consacré. Il est à noter que, dans cette population comme dans la population belge, les femmes, les âgés et les peu qualifiés éprouvent davantage de difficultés d'insertion.

Enfin, un dernier chapitre sera dédié aux personnes handicapées. On l'a dit, les enquêtes sur les forces de travail ne permettent pas de cerner correctement cette catégorie de population. Le groupe des personnes inactives "en incapacité de travail permanente" compte sans aucun doute des personnes handicapées, mais ces dernières peuvent figurer sous d'autres statuts. Elles peuvent par exemple être occupées ou à la recherche d'un emploi. En 2002, un module ad hoc, en annexe à l'enquête régulière sur les forces de travail, a été consacré à la problématique des personnes handicapées. Les principaux résultats en seront analysés, ainsi que seront présentées les principales politiques mises en place pour favoriser l'insertion des personnes handicapées sur le marché du travail.

Annexe 1**Tableau - Importance relative des 54 groupes de population au niveau du pays et des différentes régions en 2005**

(pourcentages)

				Total	Pourcentages du total régional			Pourcentages du total national		
					Bruxelles	Flandre	Wallonie	Bruxelles	Flandre	Wallonie
Hommes	Peu qualifiés	15-29	1. Belges	5,0	4,6	4,6	5,9	8,9	53,1	38,0
			2. Autres EU25	0,3	0,7	0,1	0,3	26,0	29,6	44,4
			3. Non EU25	0,3	1,0	0,2	0,1	37,5	47,4	15,1
		30-49	1. Belges	5,9	4,6	5,9	6,2	7,6	58,4	34,0
			2. Autres EU25	0,6	1,2	0,3	0,9	20,5	26,9	52,6
			3. Non EU25	0,3	1,4	0,3	0,2	39,9	44,4	15,6
		50-64	1. Belges	5,6	3,5	6,0	5,4	6,1	62,8	31,2
			2. Autres EU25	0,5	0,8	0,2	0,9	15,3	27,1	57,5
			3. Non EU25	0,1	0,3	0,0	0,1	37,7	34,2	28,1
	Moyennement qualifiés	15-29	1. Belges	5,8	4,2	6,1	5,8	7,1	60,7	32,1
			2. Autres EU25	0,2	0,6	0,1	0,2	34,3	29,6	36,1
			3. Non EU25	0,2	0,9	0,1	0,1	48,6	29,4	22,0
		30-49	1. Belges	7,9	4,4	8,7	7,6	5,5	63,7	30,8
			2. Autres EU25	0,5	1,0	0,3	0,9	17,4	30,8	51,8
			3. Non EU25	0,2	0,8	0,1	0,2	38,1	32,6	29,3
		50-64	1. Belges	3,8	2,0	4,2	3,6	5,3	63,7	31,0
			2. Autres EU25	0,2	0,3	0,2	0,3	14,0	40,9	45,0
			3. Non EU25	0,0	0,1	0,0	0,0	30,3	54,2	15,5
Très qualifiés	15-29	1. Belges	2,3	2,4	2,5	1,8	10,2	63,9	25,9	
		2. Autres EU25	0,1	0,4	0,0	0,0	57,3	22,7	20,0	
		3. Non EU25	0,1	0,4	0,1	0,0	49,7	37,5	12,8	
	30-49	1. Belges	6,4	6,4	6,8	5,7	9,8	61,4	28,8	
		2. Autres EU25	0,5	2,3	0,3	0,4	44,0	33,3	22,7	
		3. Non EU25	0,2	1,1	0,1	0,1	51,3	29,1	19,6	
	50-64	1. Belges	3,2	3,1	3,2	3,1	9,7	58,8	31,5	
		2. Autres EU25	0,2	0,7	0,1	0,1	34,4	44,4	21,2	
		3. Non EU25	0,0	0,2	0,0	0,0	58,3	23,4	18,3	
Femmes	Peu qualifiés	15-29	1. Belges	4,2	4,4	3,8	4,8	10,3	52,7	37,0
			2. Autres EU25	0,2	0,6	0,1	0,2	29,3	36,7	33,9
			3. Non EU25	0,3	1,2	0,2	0,2	37,1	40,2	22,6
		30-49	1. Belges	5,2	4,6	5,0	5,9	8,6	54,9	36,5
			2. Autres EU25	0,5	1,1	0,2	0,8	21,3	22,5	56,2
			3. Non EU25	0,3	1,3	0,2	0,2	38,7	41,3	20,0
		50-64	1. Belges	6,5	3,7	7,1	6,2	5,5	63,5	31,0
			2. Autres EU25	0,4	0,9	0,2	0,7	20,4	25,7	53,9
			3. Non EU25	0,1	0,6	0,1	0,1	40,7	33,2	26,1
	Moyennement qualifiés	15-29	1. Belges	5,2	4,2	5,4	5,4	7,7	59,3	33,0
			2. Autres EU25	0,3	0,8	0,1	0,3	29,5	30,0	40,5
			3. Non EU25	0,2	0,7	0,1	0,1	40,0	36,7	23,4
		30-49	1. Belges	7,6	3,7	8,6	6,9	4,7	65,7	29,6
			2. Autres EU25	0,5	1,0	0,3	0,6	19,4	37,3	43,3
			3. Non EU25	0,1	0,6	0,1	0,1	41,0	35,0	24,0
		50-64	1. Belges	3,6	2,4	3,7	3,6	6,7	60,7	32,6
			2. Autres EU25	0,1	0,3	0,1	0,2	20,5	42,0	37,5
			3. Non EU25	0,0	0,0	0,0	0,0	27,0	29,1	43,9
Très qualifiés	15-29	1. Belges	3,2	3,2	3,5	2,7	9,8	62,8	27,4	
		2. Autres EU25	0,1	0,7	0,1	0,1	47,7	20,9	31,5	
		3. Non EU25	0,1	0,3	0,1	0,1	33,8	44,5	21,7	
	30-49	1. Belges	7,3	6,8	7,5	7,0	9,2	59,9	30,9	
		2. Autres EU25	0,5	2,5	0,2	0,3	52,6	26,0	21,5	
		3. Non EU25	0,2	0,7	0,1	0,1	41,4	36,6	22,0	
	50-64	1. Belges	2,7	3,4	2,5	3,0	12,1	52,9	35,0	
		2. Autres EU25	0,1	0,6	0,1	0,1	43,6	33,1	23,3	
		3. Non EU25	0,0	0,1	0,0	0,0	37,2	37,9	24,8	
TOTAL				100,0	100,0	100,0	100,0	9,8	57,9	32,3

Source: CE (EFT).

2. LES FEMMES

Depuis plus de deux décennies, l'emploi des femmes a considérablement progressé en Belgique. Des différences notables continuent cependant à exister entre hommes et femmes, au détriment le plus souvent de ces dernières.

En 2005, le taux d'emploi des femmes, à 53,8 p.c., était de 14,5 points plus bas que celui des hommes. Cet écart négatif se retrouve dans toutes les dimensions examinées: l'âge, la qualification, la nationalité et la région de résidence.

Les écarts sont particulièrement marqués pour trois catégories: les travailleuses âgées, les femmes peu qualifiées et celles non ressortissantes de l'UE15. Comme nous l'avons vu dans le chapitre introductif, les handicaps par rapport à l'intégration sur le marché du travail se cumulent.

Le faible taux d'emploi des femmes âgées de 55 à 64 ans s'explique cependant aussi par les conditions de fin de carrière autrefois différenciées entre hommes et femmes. L'âge légal de retraite pour les femmes était jusqu'en 2002 de 60 ans. Il a été progressivement augmenté : il est de 64 ans depuis le premier janvier 2006, et passera, au premier janvier 2009, à 65 ans, soit le même âge que pour les hommes.

Les femmes peu qualifiées ont des chances encore plus réduites que les hommes d'être en emploi, soit 30 p.c., contre 51 p.c. Nous verrons dans ce chapitre que les parcours scolaires des filles sont en moyenne meilleurs que ceux des garçons: les femmes peu qualifiées en sont d'autant pénalisées. Dans un contexte de profondes mutations économiques, la structure de l'emploi et la ségrégation par sexe au niveau des branches d'activité peuvent également rendre compte de cet état de fait.

Comme dans les autres pays de l'UE, le taux d'emploi des femmes non ressortissantes de l'UE15 est particulièrement faible par rapport à celui des nationaux. L'écart entre le taux d'emploi des hommes et celui des femmes dans cette catégorie atteint 25,7 points de pourcentage en 2005, soit presque deux fois l'écart moyen. Il y aurait donc un problème spécifique affectant les femmes issues de l'immigration. Cette dimension sera abordée dans le chapitre consacré aux populations étrangères.

Tableau 13 Taux d'emploi en 2005

(pourcentages de la population en âge de travailler correspondante)

	Total	Femmes	Hommes	Écart
Total	61,1	53,8	68,3	-14,5
15 à 24 ans	27,5	25,2	29,7	-4,5
25 à 54 ans	78,3	70,4	86,1	-15,7
55 à 64 ans	31,8	22,1	41,7	-19,6
Faiblement qualifiés	40,4	29,8	50,7	-20,9
Moyennement qualifiés	65,5	57,4	73,0	-15,6
Très qualifiés	82,8	79,4	86,4	-7,0
Belges	62,0	55,0	68,9	-13,9
Autres ressortissants européens	59,5	50,2	67,8	-17,6
Ressortissants non européens	36,3	23,6	49,3	-25,7

Source: CE (EFT).

Les écarts entre hommes et femmes au niveau du taux d'emploi sont assez similaires dans les trois régions, de l'ordre de 14 points en Flandre et à Bruxelles, légèrement supérieur en Wallonie, à 15,3 points. Les niveaux de taux d'emploi sont en revanche très différents, reflétant la situation respective du marché du travail. On observe ainsi que la Flandre est proche de l'objectif européen pour le taux d'emploi des femmes de 60 p.c. à l'horizon 2010, avec 57,9 p.c. en 2005, contre 48,4 p.c. en Wallonie et 47,9 p.c. à Bruxelles.

Tableau 14 Indicateurs harmonisés du marché du travail selon les régions en 2005

(moyennes annuelles)

	Femmes	Hommes	Écart
Belgique			
Taux d'activité ¹	59,5	73,9	-14,5
Taux d'emploi ¹	53,8	68,3	-14,5
Taux de chômage ²	9,5	7,7	1,9
Bruxelles			
Taux d'activité ¹	57,3	74,1	-16,8
Taux d'emploi ¹	47,9	61,9	-14,1
Taux de chômage ²	16,5	16,4	0,1
Flandre			
Taux d'activité ¹	61,7	75,4	-13,7
Taux d'emploi ¹	57,9	71,8	-13,9
Taux de chômage ²	6,3	4,8	1,5
Wallonie			
Taux d'activité ¹	56,1	71,2	-15,1
Taux d'emploi ¹	48,4	63,7	-15,3
Taux de chômage ²	13,7	10,5	3,3

Source: CE (EFT).

¹ Pourcentages de la population en âge de travailler.² Pourcentages de la population active.

En Wallonie et en Flandre, le taux de chômage pour les femmes est plus élevé que celui des hommes, mais cette différence a quasiment disparu à Bruxelles. Dans cette région, le taux de chômage des hommes et des femmes dépasse les 16 p.c. de la population active, soit un niveau nettement supérieur à celui des deux autres régions. La Flandre, avec 6,3 p.c. de femmes demandeuses d'emploi inoccupées, enregistre même un taux inférieur à la moyenne nationale pour les hommes, soit 7,7 p.c. en 2005. Avec un taux de chômage masculin de 4,8 p.c. la Flandre se démarque nettement de Bruxelles et de la Wallonie qui connaissent toujours des taux à 2 chiffres.

Au total, près de 62 p.c. de femmes en âge de travailler sont actives en Flandre, contre quelque 56 p.c. en Wallonie et 57 p.c. à Bruxelles.

Après ce premier aperçu de la situation des femmes sur le marché du travail, le reste du chapitre est structuré comme suit. La première section présente le développement sur les vingt dernières années de l'activité féminine. La deuxième section examine l'accès au marché du travail des femmes, notamment en fonction de leur formation initiale. La troisième section examine l'égalité des chances durant la carrière professionnelle: le recours au temps partiel, les autres modes de conciliation de la vie familiale et professionnelle, les différences de rémunération y sont abordées successivement. La dernière section conclut.

2.1. L'AUGMENTATION DE LA PARTICIPATION DES FEMMES AU MARCHÉ DU TRAVAIL

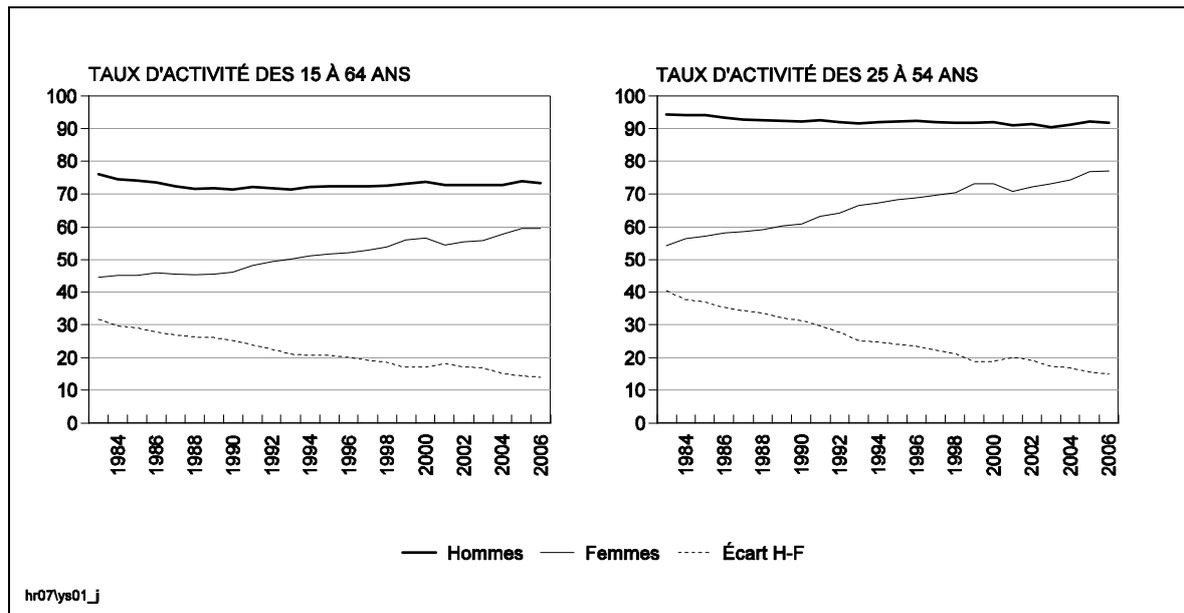
Depuis les années soixante, les femmes sont de plus en plus nombreuses à intégrer le marché du travail. Si l'on utilise les enquêtes sur les forces de travail, qui sont disponibles à partir de 1983, le taux d'activité féminin est passé de 43,3 p.c. à 59,5 p.c. en 2005, soit une progression d'un tiers en un peu plus de vingt ans. Ce taux reste toutefois plus bas que celui des hommes, même

si dans le même temps, celui-ci s'est légèrement réduit, passant de 76,0 p.c. à 73,4 p.c. L'écart a néanmoins été divisé par deux, passant de près de 32 points en 1983 à 14,4 points en 2005.

Si l'on tient compte de l'allongement de la durée des études et des conditions de fin de carrière autrefois différenciées entre les sexes, la progression de la participation des femmes apparaît encore plus importante. Le taux d'activité des femmes âgées de 25 à 54 ans est ainsi passé de 54,1 p.c. en 1983 à 76,8 p.c. en 2005, alors que sur la même période, celui des hommes d'âge correspondant a légèrement décliné, passant de 94,4 p.c. à 92,2 p.c. L'écart entre hommes et femmes s'est réduit de plus de 60 p.c., passant de 40,3 points en 1983 à 15,4 points en 2005.

Graphique 12 Évolution du taux d'activité en Belgique

(pourcentages de la population en âge de travailler correspondante)



Source: CE (EFT).

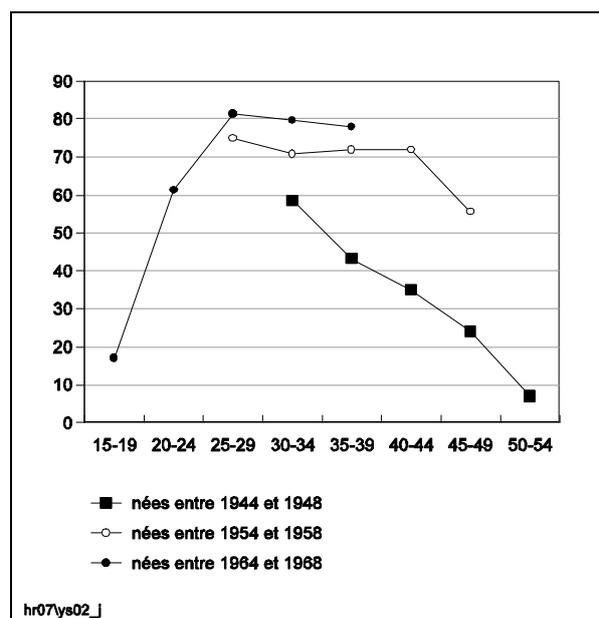
Le rythme de comblement de l'écart entre hommes et femmes s'est ralenti à partir de la fin des années nonante.

La croissance du taux d'activité s'explique en partie par un effet de cohorte: les générations les plus jeunes, qui sont plus actives que les précédentes, poussent vers le haut le taux d'activité moyen.

Nous pouvons illustrer cet effet de cohorte ou de génération en suivant une cohorte spécifique, par exemple les personnes nées en 1956. Leur taux d'activité est moindre sur l'ensemble des groupes d'âge que pour les personnes nées en 1966, mais supérieurs à ceux de la génération précédente.

Graphique 13 Taux d'activité des femmes selon l'âge et la génération

(pourcentages de la population en âge de travailler correspondante)



Source: CE (EFT).

Selon les données françaises, cet effet de cohorte est vérifié pour tous les niveaux de qualification (Afsa et Buffeteau, 2006).

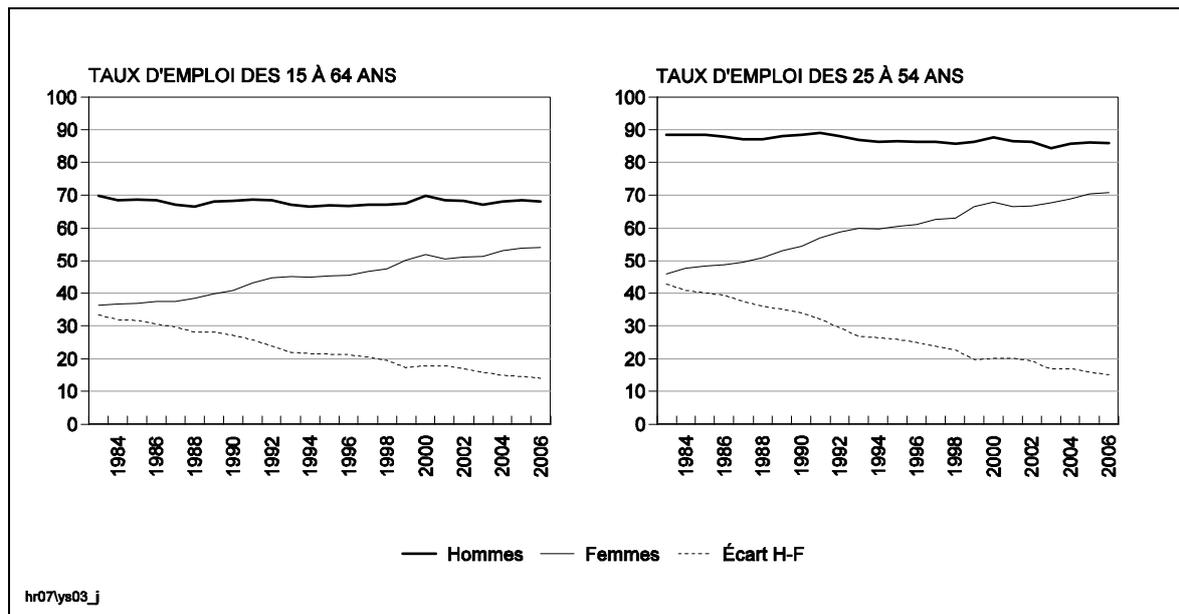
A partir d'une analyse portant sur des données plus détaillées de différents pays de l'OCDE, Jaumotte (2003) a associé cette progression du taux d'activité des femmes à travers les générations sur l'ensemble de la vie active à cinq facteurs: ce sont les conditions générales sur le marché du travail et les "attitudes culturelles" envers l'emploi des femmes qui apparaissent les plus importantes, d'autres éléments comme le traitement fiscal (en général défavorable) du deuxième revenu, les subventions aux modes de garde et les différentes prestations familiales semblent moins déterminants.

L'insertion massive des femmes sur le marché du travail s'est opérée en Belgique par l'accès à l'emploi: les tendances d'évolution des taux d'emploi sont similaires à celles des taux d'activité, mais la réduction des écarts entre les femmes et les hommes sur la période considérée est plus importante: -17,3 points pour les taux d'activité et -19 points pour les taux d'emploi des 15 à 64 ans; respectivement -24,9 et -27 points pour les 25 à 54 ans.

Cela traduit que, contrairement à ce qui est observé dans d'autres pays, l'arrivée des femmes sur le marché du travail ne s'est pas accompagnée d'une forte hausse du chômage. L'insertion s'est bien traduite par une augmentation du taux d'emploi.

Graphique 14 Évolution du taux d'emploi en Belgique

(pourcentages de la population en âge de travailler correspondante)

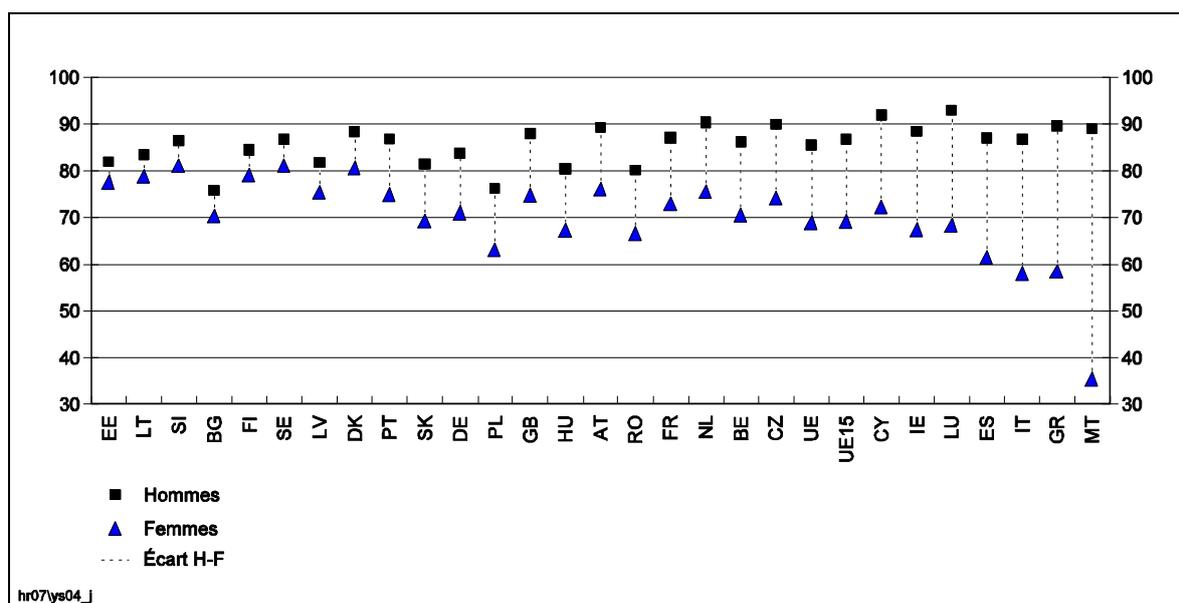


Source: CE (EFT).

La différence entre les taux d'emploi des hommes et des femmes en Belgique en 2005 est de 14,5 points parmi les 15 à 64 ans, et de près de 16 points pour les 25 à 54 ans. La Belgique se situe dans le groupe de pays où les écarts de taux d'emploi entre hommes et femmes sont proches de la moyenne européenne. La Finlande, la Suède, le Danemark et certains nouveaux États membres connaissent des écarts plus restreints, alors qu'ils restent très marqués dans les plus anciens États membres méditerranéens comme l'Espagne, l'Italie ou la Grèce.

Graphique 15 Écart entre les taux d'emploi des hommes et des femmes de 25 à 54 ans dans l'UE en 2005

(pourcentages, moyennes annuelles)



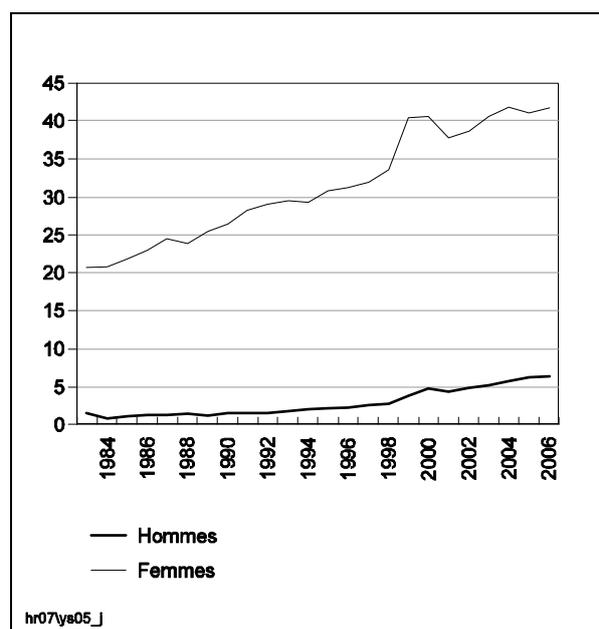
Source: CE (EFT).

L'intégration dans l'emploi a évolué en parallèle avec la progression du temps partiel. La part de l'emploi à temps partiel pour les femmes qui était de l'ordre de 20 p.c. en 1983 a doublé sur une période d'un peu plus de vingt ans pour atteindre 41 p.c. des emplois parmi les femmes âgés de 25 à 59 ans.

L'emploi à temps partiel parmi les hommes d'âge correspondant a certes augmenté, surtout sur la dernière décennie, mais il reste nettement moins fréquent que pour les femmes. Alors qu'à peine un homme sur cent travaillait à temps partiel durant les années quatre-vingts, cette proportion parmi les 25-59 ans atteint 6 p.c. en 2005.

Graphique 16 Emploi à temps partiel¹ des personnes de 25 à 59 ans

(pourcentages de l'emploi correspondant)



Source: CE (EFT).

¹ Les données pour 1999 et 2000 sont peu fiables selon Eurostat.

Si l'on tient compte du doublement de la part des femmes qui travaillent à temps partiel sur la période de 1983 à 2005, la progression du taux d'emploi en équivalents temps plein est plus faible et le différentiel de progression entre les taux d'emploi masculin et féminin plus réduit, tout en restant important.

2.2. ACCES AU MARCHÉ DU TRAVAIL

Jusque la fin du 19ème siècle, l'enseignement secondaire public n'était pas accessible aux femmes en Belgique (la première école secondaire pour filles avec un programme complet pour le degré inférieur a été fondée à Bruxelles par Isabelle Gatti de Gamond en 1864). Les mentalités ont bien évolué depuis et la tendance historique s'est à présent inversée: dans la plupart des pays de l'UE, les femmes accèdent désormais en plus grand nombre que les hommes au terme de leurs études secondaires (OECD, 2005). Les études internationales montrent également que les filles réalisent en moyenne de meilleurs parcours scolaire que les garçons. En Belgique, le nombre moyen d'années de scolarisation dans l'enseignement institutionnel est ainsi de 0,5 année plus élevé pour les femmes, parmi les 25-34 ans.

Cependant, le choix des orientations reste encore assez spécifique selon le sexe. Nous l'illustrons pour un groupe particulier d'étudiants: ceux qui accèdent à l'enseignement supérieur universitaire.

Alors que la répartition des étudiants universitaires belges est relativement équilibrée, avec quelque 45 p.c. d'hommes pour 55 p.c. de femmes, ces dernières sont beaucoup plus présentes dans le domaine de la santé, sauf dans une moindre mesure dans les sciences de la motricité (kinésithérapie et éducation physique); les sciences pharmaceutiques et vétérinaires étant particulièrement prisées.

À l'opposé, elles sont nettement sous-représentées dans le domaine des sciences, où elles constituent moins d'un tiers des effectifs. En particulier, l'orientation sciences de l'ingénieur compte à peine quelque 20 p.c. d'étudiantes (23,6 p.c. en Communauté Flamande, 18 p.c. en Communauté Française).

La situation paraît plus équilibrée dans les sciences humaines et sociales, mais les clivages restent importants entre les différentes disciplines: alors que les femmes sont surreprésentées dans les sciences psychologiques et de l'éducation ou les langues et lettres, où elles représentent près de 80 p.c. du total des étudiants, elles sont par contre minoritaires dans les sciences économiques et de gestion.

Tableau 15 Étudiants universitaires de nationalité belge par domaine selon le sexe

(année académique 2005-2006, total des universités)

Domaine	Communauté Flamande			Communauté Française		
	Total (niveau)	Hommes (p.c.)	Femmes (p.c.)	Total (niveau)	Hommes (p.c.)	Femmes (p.c.)
Philosophie	1.001	61,6	38,4	750	56,8	43,2
Théologie	333	48,6	51,4	52	55,8	44,2
Langues et lettres	3.946	27,5	72,5	3.054	22,8	77,2
Histoire, art et archéologie	3.776	51,6	48,4	2.397	39,7	60,3
Information et communication	2.351	38,7	61,3	2.796	36,9	63,1
Sciences politiques et sociales	3.430	49,9	50,1	4.915	47,4	52,6
Sciences juridiques	6.966	43,7	56,3	5.224	37,7	62,3
Criminologie	2.143	38,8	61,2	539	28,8	71,2
Sciences économiques et de gestion	7.750	61,3	38,7	7.094	64,3	35,7
Sciences psychologiques et de l'éducation	8.084	17,4	82,6	5.652	21,6	78,4
Autres ¹	1.852	43,8	56,2	-	-	-
SOUS-TOTAL SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES	41.632	41,5	58,5	32.473	41,2	58,8
Sciences	4.904	65,0	35,0	5.551	61,1	38,9
Sciences agronomiques et ingénierie biologique	2.179	53,4	46,6	1.707	59,5	40,5
Sciences de l'ingénieur	5018	76,4	23,6	4.316	82,1	17,9
SOUS-TOTAL SCIENCES	12.101	67,6	32,4	11.574	68,7	31,3
Sciences médicales	4.714	37,0	63,0	5.980	36,8	63,2
Sciences vétérinaires	1.175	28,2	71,8	637	36,4	63,6
Sciences dentaires	402	34,3	65,7	437	37,1	62,9
Sciences biomédicales et pharmaceutiques	3.143	25,7	74,3	1.898	29,1	70,9
Sciences de la motricité	2.543	46,2	53,8	992	56,9	43,1
SOUS-TOTAL SCIENCES DE LA SANTE	11.977	35,0	65,0	9.944	37,3	62,7
TOTAL GENERAL	65.710	45,1	54,9	53.991	46,4	53,6

Sources: CREF, Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming.

¹ Comprend notamment les domaines d'études combinés et la science du trafic.

Ces résultats, basés sur les dernières données disponibles, illustrent l'inertie des déterminants dans le choix des orientations professionnelles: celles-ci restent fortement ancrées dans la représentation sociale que l'on a des hommes et des femmes, et éventuellement les métiers qui seraient plus compatibles avec une vie de famille, donc reposant sur une certaine idée du partage des responsabilités familiales et ménagères dans la vie active.

En élargissant le champ à l'ensemble des qualifications et non seulement à l'enseignement universitaire, il est paradoxal de constater que, même si le niveau moyen de réussite scolaire est supérieur pour les filles, l'intégration des jeunes femmes dans le marché du travail reste plus difficile que celle des jeunes hommes.

Tableau 16 Taux de chômage des 15-24 ans en 2005

(pourcentages de la population active correspondante, moyennes annuelles)

	Hommes	Femmes
Peu qualifiés	26,2	36,8
Moyennement qualifiés	18,5	21,4
Très qualifiés	20,1	13,7
Total	21,0	22,1

Source: CE (EFT).

Le taux de chômage des 15 à 24 ans est toujours plus élevé pour les femmes, sauf parmi les plus qualifiés. Même dans cette tranche d'âge qui est située en moyenne juste à la fin de la formation initiale, les femmes sont également plus représentées parmi les inactifs et ont plus de chances d'y demeurer.

Tableau 17 Transition de la population de 15 à 24 ans entre 2004 et 2005

(moyennes annuelles)

Hommes	Situation actuelle :		
	Emploi	Chômage	Inactivité
<i>Situation un an auparavant :</i>			
<i>Ayant un emploi</i>	90,4	7,4	2,1
<i>Inactif à cause de tâches domestiques</i>	32,3	18,4	49,2
<i>Autre inactif</i>	29,4	30,9	39,8
<i>Invalide</i>	9,8	10,0	80,2
<i>Étudiant</i>	9,1	4,9	86,0
<i>Chômeur</i>	42,5	43,4	14,1
Total	29,7	7,9	62,4
Femmes	Situation actuelle :		
<i>Situation un an auparavant :</i>	Emploi	Chômage	Inactivité
<i>Ayant un emploi</i>	87,5	8,4	4,1
<i>Inactif à cause de tâches domestiques</i>	6,7	12,8	80,5
<i>Autre inactif</i>	24,2	18,9	56,9
<i>Invalide</i>	19,8	5,2	75,0
<i>Étudiant</i>	9,2	4,1	86,8
<i>Chômeur</i>	37,3	40,0	22,6
Total	25,2	7,1	67,7

Source : CE (EFT).

2.3. ÉGALITE DES CHANCES DURANT LA CARRIERE

2.3.1. Le temps partiel

Comme nous l'avons vu, la part de l'emploi à temps partiel a augmenté de façon très importante sur les vingt dernières années. Ce développement est allé de pair avec la tertiarisation de l'économie. Or, les créations nettes d'emplois dans le secteur des services comptent une part importante de postes à temps partiel.

Les emplois de ce type ont souvent eu un rôle de variable d'ajustement par rapport à l'activité ou aux besoins financiers des couples. Dans les périodes de tassement ou de faible croissance, le temps complet recule et le temps partiel progresse. À l'inverse, dans les périodes de croissance, l'emploi à temps complet progresse pour tous. Ce schéma classique évolue cependant, de plus en plus on observe une progression du travail à temps partiel choisi, y compris chez les hommes.

Dans une optique d'égalité des chances, le travail doit permettre de s'intégrer durablement et à des conditions satisfaisantes sur le marché du travail et non d'être considéré comme une variable d'ajustement. Il n'empêche que, comme nous l'avons montré, le temps partiel reste essentiellement une réalité féminine. Plus de 40 p.c. des emplois féminins sont à temps partiel, contre 7 p.c. seulement des emplois masculins.

Par ailleurs, la part du temps partiel n'est pas réparti de façon uniforme à travers les différentes branches d'activité : plus de huit femmes sur dix travaillent à temps partiel dans les activités des ménages, plus d'une femme sur deux dans la santé et l'action sociale, près de 44 p.c. dans les secteurs de l'horeca et du commerce. Il s'agit en outre de branches où l'emploi féminin est de manière générale très important.

Tableau 18 Part du temps partiel dans les branches d'activité en 2005

(population de 15 à 64 ans ayant un emploi, moyennes annuelles)

	Proportion de femmes dans l'emploi	Pourcentages de temps partiel		Pourcentages de temps partiel "contraint" ¹
		Femmes	Hommes	
Agriculture, chasse, sylviculture	32,2	24,6	4,4	14,2
Pêche, aquaculture	5,4	100,0	13,4	30,0
Industries extractives	17,9	9,8	6,2	12,5
Industrie manufacturière	24,5	28,9	5,1	9,1
Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	20,6	23,3	2,4	15,1
Construction	8,4	35,5	2,9	3,9
Commerce; réparations automobile et d'articles domestiques	48,2	43,6	8,5	19,7
Hôtels et restaurants	48,3	43,8	21,8	31,6
Transports et communications	24,4	29,3	7,7	11,0
Activités financières	45,6	39,0	4,6	3,7
Immobilier, location et services aux entreprises	42,2	36,7	5,7	16,8
Administration publique	43,7	40,3	6,4	17,6
Éducation	67,1	33,5	11,5	22,1
Santé et action sociale	77,1	52,7	12,6	12,5
Services collectifs, sociaux et personnels	53,9	39,2	10,1	18,6
Activités des ménages	86,1	80,9	51,9	41,1
Activités extra-territoriales	47,3	8,6	2,0	25,0
Total	43,8	40,4	7,1	16,5

Source: CE (EFT).

¹ Le pourcentage de temps partiel contraint est calculé pour les deux sexes ensemble, à cause de problèmes de significativité. Sur la base des résultats significatifs disponibles pour les deux sexes, ces pourcentages sont proches.

Il faut toutefois se garder d'établir de lien de causalité: est-ce qu'une grande proportion de femmes choisissent ces branches parce qu'il y est aisé de prester à temps partiel ou s'agit-il de temps partiels "contraints", choisis à défaut de pouvoir travailler à temps plein ?

Les enquêtes sur les forces de travail permettent d'approcher les raisons du choix pour le temps partiel. Ainsi en 2005, 16,5 p.c. des personnes travaillant à temps partiel déclarent-elles le faire parce qu'elles n'ont pu trouver un poste à temps plein et 18,7 p.c. de ces personnes déclarent vouloir travailler plus d'heures qu'elles ne le prestant actuellement. Le pourcentage de temps partiels "contraints", mesuré comme la part des personnes travaillant à temps partiel à défaut d'avoir trouvé un poste à temps plein, est la plus importante dans les activités des ménages, dans l'horeca, l'éducation et le commerce, soit des branches où les femmes sont numériquement très nombreuses et où la proportion de temps partiels est importante.

Tableau 19 Proportion de personnes travaillant à temps partiel à défaut de trouver un emploi à temps plein

(pourcentages des 15 à 64 ans ayant un emploi à temps partiel)

	1995 ¹		2005 ²	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Peu qualifiés	33,9	37,3	21,5	20,1
Moyennement qualifiés	28,1	42,9	16,8	23,9
Très qualifiés	20,5	34,1	9,2	17,7
Total	27,9	38,3	15,5	20,8

Source: CE (EFT).

¹ Données du deuxième trimestre.² Moyennes annuelles.

Le travail à temps partiel n'est pas une réalité uniforme. Si pour certaines personnes, il s'agit d'un mode de conciliation entre activité professionnelle et vie familiale, pour d'autres, il constitue avant tout un choix par défaut. La ventilation des personnes travaillant à temps partiel par niveau de qualification illustre cette hétérogénéité : en 2005, la proportion de femmes déclarant avoir un temps partiel "contraint" passe de 22 p.c. parmi les peu qualifiées à 9 p.c. pour les plus qualifiées. Le profil des femmes travaillant à temps partiel contraint est d'ailleurs très différent: il s'agit en majorité de femmes peu qualifiées, avec des horaires contraints ou atypiques. Ainsi dans les services de nettoyage, les horaires sont souvent courts, et les personnes y cumulent souvent plusieurs employeurs ou plusieurs lieux de travail. Dans l'horeca, la saisonnalité des activités conduit à une grande diversité des contrats et des horaires. Dans la grande distribution, les caissières ont des horaires irréguliers, qu'elles ne maîtrisent pas. Enfin dans la branche des services à la personne, les tâches sont souvent prestées au domicile du bénéficiaire, avec des horaires parfois atypiques. Ces situations illustrent que le temps partiel ne peut être considéré unilatéralement comme un mode de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

La comparaison à travers le temps des résultats des enquêtes sur les forces de travail montre cependant que la part de travail à temps partiel "contraint" a diminué entre 1995 et 2005, reflétant notamment une évolution des mentalités, comme en témoigne la progression du temps partiel pour les travailleurs masculins et, de manière plus spéculative, la meilleure offre en matière d'accueil des enfants.

Une autre indication que le temps partiel n'est pas toujours "choisi" est que la proportion de temps partiel est plus élevée, surtout pour les hommes, dans les contrats à durée déterminée et les autres formes d'emplois temporaires que dans le cas de contrats à durée indéterminée.

Tableau 20 Part du temps partiel chez les salariés

(en pourcentages de la population occupée salariée âgée de 15 à 64 ans, moyennes annuelles sauf pour 1995)

	Femmes		Hommes	
	CDI	CDD ou autres formes temporaires	CDI	CDD ou autres formes temporaires
1995	32,8	40,3	2,3	20,9
2000	39,2	49,4	4,3	25,1
2005	42,5	51,4	6,7	24,1

Source: CE (EFT).

Si l'on peut également montrer que le pourcentage de travailleurs à temps partiel varie peu en fonction de la tranche d'âge, sauf en fin de carrière où cette proportion augmente sensiblement pour les hommes, tout en restant très inférieure à celle observée pour les femmes, le pourcentage de temps partiel est par contre très différencié en fonction de la composition du ménage.

Tableau 21 Temps partiel et composition du ménage en 2005

(pourcentages de la population de 20 à 49 ans ayant un emploi, moyennes annuelles)

	Femmes	Hommes
Pas de partenaire		
pas d'enfant	23,2	7,0
1 enfant	39,5	6,2
2 enfants	45,0	5,9
3 enfants ou plus	56,1	6,9
Total	29,5	6,8
Partenaire présent dans le ménage		
pas d'enfant	39,0	5,1
1 enfant	44,4	4,2
2 enfants	52,3	3,8
3 enfants ou plus	56,3	3,6
Total	45,8	4,3

Source: CE (EFT).

Si parmi les couples, les femmes travaillent à 46 p.c. à temps partiel contre 30 p.c. lorsqu'elles sont chefs de ménage, alors que pour les hommes, à peine 4 p.c. des hommes en couple travaillent à temps partiel contre 7 p.c. des isolés, le plus frappant dans ces résultats est la stabilité de l'emploi à temps partiel masculin, contrastant avec la grande sensibilité de l'emploi à temps partiel féminin en fonction des obligations familiales et tâches ménagères concomitantes. Alors que le pourcentage de femmes travaillant à temps partiel passe de 39 p.c. pour un couple sans enfant à 56,3 p.c. pour un couple ayant trois enfants à charge ou plus, la proportion de temps par-

tiel parmi les partenaires masculins tend à diminuer de 5,1 p.c. à 3,6 en raison sans doute de contraintes financières plus serrées au sein des familles nombreuses. On observe ce même profil différencié également dans les familles monoparentales.

En conclusion, le temps partiel correspond à une demande de travail dans certains domaines d'activité, qui rencontre une offre de travail, surtout féminine. Le travail à temps partiel féminin n'est pas une réalité uniforme. Pour certaines femmes, le temps partiel est contraint et est dans ce cas souvent associé à un travail peu qualifié, des horaires atypiques, etc. Pour d'autres femmes, il peut être davantage "choisi": dans cette modalité, il concerne plutôt les femmes hautement qualifiées. Cependant, même dans ce cas, il repose sur un modèle où c'est plutôt la femme qui prend en charge les responsabilités familiales ce qui peut peser sur le développement de la carrière et la dépendance financière vis-à-vis du conjoint. Ainsi, le temps partiel est potentiellement une source d'inégalité entre les femmes et les hommes: inégalité en termes de revenus actuels et inégalité future, au travers de pensions moins importantes.

2.3.2. Autres outils de conciliation de la vie familiale et professionnelle

Pour avoir un aperçu de la nécessité d'une politique de conciliation de la vie familiale et professionnelle, il est utile de rappeler quelques données démographiques fondamentales.

Dans le passé, les politiques familiales mises en œuvre par les différents États membres visaient des objectifs pouvant être contradictoires: il s'agissait pour une part, d'aider les mères à se maintenir sur le marché du travail ou à faciliter leur réintégration après la maternité et, d'autre part, de les inciter à interrompre leur activité professionnelle pour s'occuper des enfants.

Ces deux options reflétaient des courants de pensée différents incarnés par divers groupes sociaux, parmi lesquels certains avaient une conception de l'émancipation féminine passant nécessairement par le travail et d'autre part un courant plus familialiste, soutenant le rôle prioritaire des femmes dans les soins et l'éducation des enfants. Depuis la fin des années '70, la politique de "conciliation" tente de dépasser ces contradictions, notamment en fournissant des outils devant permettre le libre choix des familles, en tenant compte des contraintes budgétaires au niveau de l'État. Les objectifs à long terme restent de promouvoir l'égalité des chances entre hommes et femmes mais également de soutenir la croissance potentielle, notamment en utilisant au mieux les ressources par une plus grande participation de tous les groupes de la population (dont les femmes), et enfin, de façon plus spéculative, en créant les conditions pour maintenir la fécondité à son niveau actuel dans l'UE, voire de l'augmenter.

L'indicateur utilisé par Eurostat pour mesurer la fécondité est le nombre moyen d'enfants par femme, corrigé pour les variations de taille et de structure des populations entre pays de l'Union européenne. Selon la dernière donnée disponible, portant sur 2004, il est de 1,54 enfant par femme dans l'UE15. Il était encore de 1,82 en 1980 et de 2,59 en 1960. En Belgique, la baisse du taux de fécondité a été plus rapide que dans l'Union européenne, mais il est resté stable depuis les années nonante. S'il atteignait 2,56 enfants par femme dans les années soixante, il n'était plus que de 1,68 en 1980. En 2004 il était de 1,64 enfant par femme, ce qui témoigne de l'efficacité relative des politiques familiales mises en œuvre dans notre pays et, en partie sans doute, de l'effet des migrants dont le taux de fécondité est, dans un premier temps, supérieur à celui des nationaux.

Les changements sociétaux, notamment l'augmentation du niveau d'éducation et du taux d'activité féminin, se reflètent également dans l'âge moyen des femmes lors de la naissance du premier enfant. Celui-ci était de 25 ans dans l'UE15 et 24,7 ans en Belgique en 1980. Il a augmenté fortement depuis pour atteindre 28,9 ans dans l'UE15 en 2004, 27,8 ans en Belgique en 1997.

La stratégie européenne pour l'emploi a accompagné ces changements et a soutenu le développement des politiques de conciliation entre vie familiale et professionnelle en affirmant la nécessité d'augmenter les taux d'emploi, se fixant comme objectif un taux d'emploi des femmes

pour l'Union européenne de 60 p.c. à l'horizon 2010, tout en inscrivant également le principe d'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans ses lignes directrices⁸. Les couples ne doivent pas être mis en situation de renoncer à avoir des enfants par crainte de difficultés de concilier vie professionnelle et vie familiale (Commission européenne, 2004).

Dans cette même logique, les objectifs et jalons arrêtés dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi en 2003 comprennent notamment l'offre de services de garde d'enfants permettant d'accueillir au moins 90 p.c. des enfants ayant entre 3 ans et l'âge de la scolarité obligatoire et au moins 33 p.c. des enfants de moins de 3 ans, d'ici 2010.

Tableau 22 Crèches, garderies et autres services de garde pour enfants de moins de trois ans

(pourcentages d'enfants bénéficiaires)

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
BE	-	-	28,0	28,5	29,4	30,4	30,6
CZ	-	-	-	-	-	-	0,8
DK ¹	-	-	-	68,0	-	68,0	-
DE	-	-	-	8,5	7,0	-	-
EE	-	-	-	-	-	-	33,6
GR ¹	-	-	-	-	-	5,0	-
ES ¹	-	-	-	12,1	-	37,0	-
FR	-	-	-	32,0	29,4	40,8	-
IE	-	-	-	-	-	-	-
IT ¹	-	-	18,7	-	-	23,0	-
CY	-	-	-	-	12,0	-	-
LV	-	15,2	16,3	15,8	-	-	16,4
LT	-	-	14,9	16,5	17,8	-	21,3
LU	-	-	-	10,0	10,9	-	-
HU	10,3	-	10,2	10,1	-	-	-
MT	-	-	-	-	-	-	-
NL	-	-	22,5	25,0	24,0	26,0	24,0
AT ¹	-	-	-	8,8	11,0	8,0	12,6
PL	-	-	-	-	2,0	-	-
PT ²	-	20,4	21,1	21,5	22,3	24,0	-
SI	-	-	-	-	-	-	37,4
SK	-	-	-	18,8	-	-	-
FI	-	-	26,1	28,6	19,5	27,9	-
SE	-	-	-	73,0	73,7	74,4	75,3 ²
GB	-	-	-	10,8	-	35,0	-

Source: CE (2006).

¹ Eurostat, données SILC.

² Pour les enfants de 1 à 3 ans.

⁸ Pour un aperçu sur les lignes directrices pour l'emploi et la stratégie de Lisbonne renouvelée, voir CSE (2005).

Tableau 23 Services de garderie pour les enfants entre trois ans et l'âge de la scolarité obligatoire

(pourcentages d'enfants bénéficiaires)

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
BE	-	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
CZ	-	-	-	-	-	-	76,6
DK ¹	-	-	-	94,0	-	92,0	-
DE	-	-	-	89,8	89,0	-	-
EE	-	-	-	-	-	-	85,8
GR	-	-	-	-	-	55,0	-
ES	-	-	-	99,0	-	95,0	-
FR	-	-	-	100,0	100,0	100,0	-
IE	-	-	-	-	-	-	-
IT	-	-	94,2	-	-	94,0	-
CY	-	-	-	-	82,0	-	-
LV	-	63,5	65,6	77,7	-	-	80,5
LT	-	-	55,9	58,5	62,1	-	69,1
LU	-	-	-	-	-	-	-
HU	87,8	-	86,4	87,8	-	-	-
MT	-	-	-	-	-	-	-
NL	-	-	82,5	-	89,0	91,0	24,0
AT	-	-	-	81,6	85,2	64,0	84,5
PL	-	-	-	-	60,0	-	-
PT	-	65,3	66,3	70,6	70,6	70,0	-
SI	-	-	-	-	-	-	76,9
SK	-	-	-	45,3	-	-	-
FI	-	-	61,3	62,1	73,0	77,3	-
SE	-	-	-	76,7	95,8	95,4	96,4 ²
GB	-	-	-	29,4	-	86,0	-

Source: CE (2006).

¹ Eurostat, données SILC.² Pour les enfants âgés de 4 à 5 ans.

Ces objectifs quantitatifs sont quasiment atteints en Belgique, en ce qui concerne les enfants de moins de 3 ans, puisque en 2004, 30,6 p.c. des bénéficiaires potentiels étaient couverts, ce qui à l'époque représentait la troisième meilleure performance de l'UE, mais loin derrière la Suède (74,4 p.c.) et le Danemark (68 p.c.) qui connaissent par ailleurs une forte participation des femmes jeunes au marché du travail. Pour les plus de trois ans, la totalité de la population est couverte, ce qui là encore représente une excellente performance à l'échelle européenne.

Il faut néanmoins se pencher sur des données plus détaillées pour examiner l'impact des charges familiales sur l'activité des femmes ou la précarisation de leur parcours professionnel. Nous nous basons à cet effet sur les résultats du module ad hoc des enquêtes sur les forces de travail qui a été récolté durant le deuxième trimestre de 2005.

Le tableau suivant décompose le taux d'activité des hommes et des femmes pour la tranche d'âge des 20-49 ans, qui correspond à celle où les obligations parentales sont les plus importantes. Tout type de ménage confondu, 76 p.c. des femmes sont actives: quelque 42 p.c. travaillent à plein temps, 27 p.c. à temps partiel et 7,3 p.c. sont au chômage. Le taux d'activité global des hommes est supérieur de plus de 12 points. La répartition des hommes actifs est également sensiblement différente: plus de 77 p.c. travaillent à temps plein contre 4 p.c. seulement à temps partiel et la proportion de chômeurs est légèrement inférieure à celle observée pour les femmes, soit 6,8 p.c.

Tableau 24 Activité, emploi, chômage selon le type de ménage

(pourcentages de la population âgée de 20 à 49 ans correspondante)

	En activité		dont:				au chômage	
	Hommes	Femmes	en emploi				Hommes	Femmes
			à temps complet		à temps partiel			
			Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
Isolé	87,7	81,3	69,8	54,3	5,4	17,2	12,5	9,9
Cohabitant avec partenaire sans enfant	94,8	83,8	85,3	58,8	4,4	19,7	5,1	5,3
Cohabitant avec partenaire et un enfant	96,3	80,6	88,0	40,3	4,7	35,5	3,5	4,8
Cohabitant avec partenaire et deux enfants	96,9	82,2	90,8	36,4	3,7	41,8	2,5	3,9
Cohabitant avec partenaire et trois enfants ou plus	95,5	64,7	86,9	25,7	3,3	34,3	5,3	4,7
Parent célibataire	96,2	81,4	88,6	34,8	2,6	29,5	5,1	17,1
Habitant chez ses parents	61,6	49,0	44,4	31,1	5,2	9,4	12,0	8,6
Autre	89,0	79,6	79,0	54,1	3,9	17,9	6,2	7,5
Total	88,2	76,0	77,1	41,5	4,3	27,2	6,8	7,3

Source: DGSIE (EFT, module ad hoc 2005).

Malgré la bonne performance de notre pays en matière de service de garde pour les enfants, l'impact de la situation familiale reste très différencié selon les sexes. Pour les cohabitants, le taux d'activité pour les hommes est proche de 95 p.c., quel que soit le nombre d'enfants. Pour les femmes en couple, le taux d'activité est supérieur à 80 p.c. s'il y a deux enfants ou moins, mais il tombe à 65 p.c. pour les familles plus nombreuses.

De même pour les couples qui n'optent pas pour l'inactivité pour concilier leurs obligations professionnelles et familiales, c'est à nouveau les femmes qui ajustent leur offre de travail: parmi les cohabitants, la proportion d'hommes travaillant à temps complet varie peu en fonction du nombre d'enfants, alors que pour les femmes, celle-ci diminue uniformément avec l'augmentation du nombre d'enfants dans le ménage, jusqu'au troisième enfant, seuil à partir duquel c'est l'inactivité qui semble être privilégiée.

Quelle que soit la situation familiale, à l'exception des isolés, les femmes sont proportionnellement plus touchées par le chômage. Cette différence est la plus saisissante pour les parents célibataires, où la part des femmes à la recherche d'un travail atteint plus de 17 p.c. contre 5 p.c. pour les hommes. De même, les pères célibataires travailleraient à plus de 88 p.c. à temps complet, alors que cette proportion n'est que de 35 p.c. pour les mères célibataires. D'après l'enquête, quelque 246.000 femmes et 92.500 hommes âgés de 20 à 49 ans seraient des parents célibataires.

2.3.2.1. Les différents modes de garde

Pour approcher la façon dont les ménages ayant de jeunes enfants concilient vie professionnelle et vie active, nous avons sélectionné les personnes de la tranche d'âge des 20 à 34 ans, ayant un travail et qui ont (eux-mêmes ou leurs conjoints) au moins un enfant de moins de 15 ans vivant au foyer.

Le mode principal de garde dans les foyers comprenant un ou plusieurs jeunes enfants est la crèche ou la garderie (près de 30 p.c. des répondants); les membres de la famille, des voisins ou d'autres proches non rémunérés dans 26,5 p.c. des cas; l'école maternelle pour 20 p.c. et le conjoint vivant dans le ménage pour près de 16 p.c. des personnes interrogées. Étant donné la sélection sur les ménages avec de jeunes enfants, la proportion de personnes n'ayant aucune modalité de garde (et pas d'enfant à l'école maternelle) est de moins de 6 p.c.

Les données sur les revenus de l'enquête sur les forces sont rarement utilisées car la réponse est optionnelle. Pour les personnes ayant un emploi, le niveau de qualification est en moyenne un bon indicateur du niveau de revenu. Le tableau suivant présente les modes principaux de garde ventilés par niveau de qualification, pour le même groupe de personnes que précédemment.

Tableau 25 Mode principal de garde selon le niveau de qualification

(total des personnes occupées âgées de 20-34 ans ayant un enfant de moins de quinze ans au foyer)

	Faiblement qualifiés		Moyennement qualifiés		Très qualifiés	
	Emploi temps plein	Emploi temps partiel	Emploi temps plein	Emploi temps partiel	Emploi temps plein	Emploi temps partiel
École maternelle	19,2	21,1	18,8	23,4	19,7	22,2
Crèche, garderie, maison d'accueil	15,1	20,1	25,2	19,4	40,8	36,2
Conjoint vivant dans le ménage	33,6	15,3	20,0	5,9	11,1	6,2
Membres de la famille, voisins, ... (non rémunérés)	22,9	34,3	28,0	39,7	20,6	23,5
Aucune modalité de garde (et pas d'enfant à l'école maternelle)	7,4	9,2	4,5	8,1	4,1	8,1
Situations particulières	1,8	0,0	3,6	3,4	3,7	3,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source: DGSIE (EFT, module ad hoc 2005).

Le recours à l'école maternelle ou aux membres de la famille ou à d'autres personnes non rémunérées pour assurer la garde de l'enfant est relativement similaire dans les trois groupes, soit 20 p.c. des cas environ lorsque la personne interrogée travaille à temps plein. La situation est en revanche très différente pour le choix de la crèche ou d'une garderie, qui représente le mode principal de garde pour à peine 15 p.c. des peu qualifiés ayant un emploi, contre plus de 40 p.c. parmi les plus qualifiés. De façon symétrique, laisser la garde au conjoint vivant dans le ménage est la solution privilégiée parmi les peu qualifiés lorsqu'ils travaillent à temps plein, alors que s'ils travaillent à temps partiel, c'est la solution de confier les enfants à des proches non rémunérés qui est adoptée. Pour les hauts qualifiés, c'est toujours la crèche ou la garderie qui est privilégiée.

2.3.2.2. Le congé parental

Le congé parental a été institué par une directive européenne⁹ et est accordé aux travailleurs, hommes et femmes, en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant pour pouvoir s'occuper de cet enfant pendant au moins trois mois. Il s'agit d'un droit individuel, aucun des deux parents ne pouvant cumuler la période de congé parental de son conjoint. En Belgique, les travailleurs à temps plein ou à temps partiel, et au moins un an d'ancienneté, peuvent en bénéficier pour une période de trois mois, éventuellement fractionnable. Pour les travailleurs à temps complet, ces trois mois peuvent également être pris à temps partiel, soit 6 mois à mi-temps ou 15 mois en

⁹ Directive 96/34/CE.

gardant un horaire de travail à 4/5 temps. Le congé parental se prend entre la naissance et le 4ème anniversaire de l'enfant. En cas d'adoption ou pour un enfant handicapé, ce délai est prolongé jusqu'au 8ème anniversaire de l'enfant.

Durant le congé parental, une indemnité mensuelle est payée par l'ONEM au travailleur. Le montant de cette allocation est forfaitaire. Elle dépend du régime de travail et de la réduction du temps de travail. Pour un travailleur à temps plein prenant un congé parental à 100 p.c. du temps de travail, son montant mensuel est de quelque 685 euros bruts.

Le travailleur bénéficie en outre d'une protection spéciale contre le licenciement durant son congé parental. Cette protection est valable jusqu'à trois mois après la fin du congé.

Les chiffres du module ad hoc montrent qu'en Belgique, parmi les personnes ayant un enfant de moins de quinze ans dans le ménage et qui ont pris un congé parental au cours des 12 derniers mois, ce sont sans surprise les modalités de congé parental rémunéré qui sont privilégiées, les personnes déclarant avoir pris un congé parental non rémunéré représentant moins de 20 p.c.

2.3.2.3. Le télétravail

Le télétravail a fait l'objet d'un examen détaillé dans le rapport CSE 2006. Il apparaissait selon les données disponibles qu'il y avait peu de différenciation par genre dans l'utilisation de cette modalité d'organisation de travail. Ce sont surtout les personnes diplômées de l'enseignement supérieur qui y ont recours, indépendamment de leur sexe.

2.3.3. L'écart salarial entre hommes et femmes

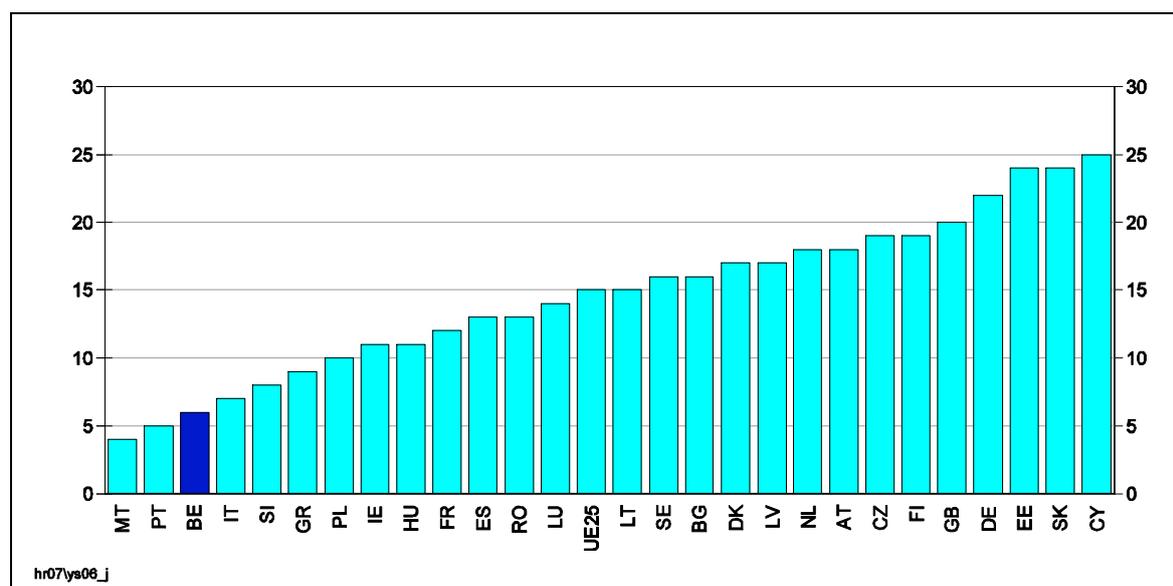
En moyenne, les salaires des femmes sont inférieurs à ceux des hommes; c'est un fait, mais il n'existe pas de méthode unique pour calculer cet écart salarial. De la même manière plusieurs caractéristiques de l'emploi féminin sont à l'origine d'une différenciation salariale entre genres. Ainsi, comme nous l'avons montré, la répartition de l'emploi à temps partiel est très différente entre les sexes et elle explique la partie la plus importante de la différence constatée.

Parmi les indicateurs-clés de la stratégie européenne pour l'emploi, l'écart salarial entre hommes et femmes est calculé par Eurostat comme la différence entre les salaires horaires bruts moyens des hommes et des femmes exprimée en pourcentage du salaire horaire brut masculin. Cet indicateur, calculé sur les données issues de l'enquête EU-SILC (European Union Statistics on Income and Living Conditions), est de l'ordre de 6 p.c.¹⁰ en Belgique. Il est de 9 points inférieur à la moyenne européenne.

¹⁰ Ce chiffre porte sur 2004. L'enquête SILC a le mérite de couvrir l'ensemble des branches d'activité de l'économie, mais le nombre de personnes interrogées en Belgique est restreint, de sorte qu'on peut craindre des problèmes de représentativité.

Graphique 17 Écart salarial¹ entre hommes et femmes en 2005²

(salariés de 16 à 64 ans travaillant plus de 15 heures par semaine)



Source: Eurostat (2007).

¹ Différence entre les salaires horaires bruts moyens des hommes et des femmes exprimée en pourcentage du salaire horaire brut masculin.

² L'année de référence est 2004 pour les pays suivants: BE, DK, EE, FI, IE, IT, PT.

Une des explications avancées pour expliquer la bonne performance relative de la Belgique est liée à la structure des salaires: la distribution des salaires est relativement plus concentrée en Belgique. Cette concentration s'explique en partie par le haut degré de centralisation dans la négociation salariale dans notre pays. De manière générale, la tension salariale entre les personnes les mieux rémunérées et celles qui le sont moins est aussi moins importante en Belgique que dans d'autres pays. On retrouve un classement similaire en utilisant d'autres données internationalement comparables sur les salaires.

Il est ainsi également possible de calculer l'écart salarial sur la base de l'enquête sur la structure et la répartition des salaires bruts (*Structural Earnings Survey* ou SES) réalisée en Belgique par la Direction générale Statistique et Information économique (DGSIE) du SPF Économie. C'est cette source qui a été privilégiée dans l'étude la plus récente pour la Belgique (Bever T., V. Gilbert et H. Van Hover, 2007), réalisée par le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, en collaboration avec l'Institut de l'égalité des femmes et des hommes et le Service public fédéral Économie.

Comme le précisent les auteurs, l'enquête SES porte sur un large échantillon de salariés, mais ni le secteur public, ni les branches d'activité de l'agriculture et pêche, de l'enseignement, des soins de santé ou liées aux activités sociales et culturelles ne sont reprises, ce qui influence les résultats. Dans les enquêtes prochaines, la plupart de ces branches d'activité seront incluses, à l'exception toujours du secteur public, qui occupe pourtant une large proportion de femmes (plus de 45 p.c.) parmi son personnel.

Si l'on se limite au groupe sélectif de travailleurs du secteur privé travaillant à temps plein et dont les branches d'activité sont reprises dans le SES, la différence de salaire entre hommes et femmes est de l'ordre de 15 p.c. en 2004.

Tableau 26 Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein

	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Femmes	1.907	1.974	2.099	2.165	2.230	2.343
Hommes	2.341	2.392	2.502	2.539	2.679	2.757
Écart salarial (en p.c.)	18,5	17,5	16,1	14,4	16,7	15,0

Source: DGSIE (Enquête sur la structure et la répartition des salaires).

Comme on le constate dans d'autres pays européens, l'écart, après s'être amenuisé, est resté stable ces dernières années. Cette évolution interpelle, car sur les 20 dernières années, les femmes ont participé de plus en plus massivement sur le marché du travail, leur niveau moyen d'éducation a rejoint et même dépassé à celui des hommes, et les dispositions légales de lutte contre la discrimination ont été renforcées.

Tableau 27 Ventilation de la population en âge de travailler par niveau de qualification en 2005

(moyennes annuelles)

	Femmes	Hommes	Total
Faiblement qualifiés	35,9	36,7	36,3
Moyennement qualifiés	35,4	37,5	36,5
Hautement qualifiés	28,7	25,7	27,2

Source: DGSIE (EFT).

La persistance de l'écart s'explique notamment par la structure d'ancienneté, qui reste défavorable aux femmes. Ainsi, les développements récents visant à interdire dans le futur les augmentations barémiques liées à l'âge des travailleurs dans les conventions collectives de travail, afin notamment de lutter contre la discrimination sur la base de l'âge, pourraient avoir indirectement des conséquences néfastes en termes d'égalité entre hommes et femmes, notamment si ce mécanisme d'augmentation barémique était remplacé par des augmentations liées à l'ancienneté, ce critère étant généralement plus défavorable pour les femmes.

Cependant, même en comparant les moyennes de salaires pour des travailleurs à temps plein ayant la même expérience professionnelle, l'écart salarial demeure. Statistiquement, on peut décomposer l'écart salarial en différentes composantes: d'une part la différence entre les sexes pour les variables observées comme le niveau d'éducation, la branche d'activité, la profession exercée etc. et une composante résiduelle non expliquée, potentiellement attribuable à une discrimination entre les sexes. Il est malaisé de rendre compte de l'importance de cette composante selon les différentes études empiriques car, d'une part, il existe plusieurs méthodes de décomposition, donnant des résultats différents, et d'autre part, le choix et le nombre de variables retenues a également un impact sur la répartition de l'écart salarial entre composante expliquée et composante résiduelle. Dans l'étude de Bevers et al. (2007), la décomposition ne permet d'expliquer que 50 p.c. environ de l'écart salarial.

Les auteurs font d'ailleurs remarquer que ce n'est pas parce que l'on peut expliquer objectivement des différences que celles-ci sont légitimes. Travailler à temps partiel ou dans des branches d'activité où les rémunérations sont moins élevées qu'en moyenne dans l'économie explique statistiquement l'écart salarial mais n'en constitue pas une justification, sauf à valider un modèle

de répartition des tâches familiales et des activités professionnelles fondé sur le sexe des personnes.

La raison principale de l'écart salarial résiduel entre hommes et femmes est de fait la "ségrégation par sexe" qui existe sur le marché du travail. On distingue la ségrégation horizontale selon les métiers ou les branches d'activité, de la ségrégation verticale, à savoir selon le niveau de responsabilité au sein de l'entreprise.

Un grand nombre de professions et métiers restent en effet encore fortement marqués au niveau du genre, même si tous sont théoriquement et légalement accessibles aux deux sexes. L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (2006) a procédé au classement de professions et métiers selon le degré de féminisation dans les emplois occupés en Belgique. Le degré indique la part des femmes dans l'emploi total de cette profession; ainsi le degré 1 regroupe toutes les professions comprenant 0 à 10 p.c. de femmes, le degré 2 regroupe les métiers ayant une proportion de femmes entre 10 et 20 p.c., etc.

Tableau 28 Degré de féminisation par profession en 2004

(pourcentages du total de l'emploi)

Professions	Femmes	Hommes	Total
Emploi total dans le degré de féminisation 1	0,8	21,9	12,8
Ouvriers non qualifiés dans l'agriculture, la pêche et analogues	0,0	100,0	100,0
Artisans et ouvriers qualifiés dans l'extraction de minerais et la construction	1,0	99,0	100,0
Artisans et ouvriers qualifiés dans la métallurgie, la construction mécanique, etc.	3,1	96,9	100,0
Conducteurs de véhicules, d'engins de transport et levage	3,5	96,5	100,0
Forces armées	4,8	95,2	100,0
Emploi total dans le degré de féminisation 2	5,0	20,7	13,9
Ouvriers d'usine aux installations fixes	13,0	87,0	100,0
Personnel auxiliaire dans les sciences physiques, mathématiques et techniques	15,0	85,0	100,0
Ouvriers non qualifiés dans l'exploitation minière, la construction manufacturière et le transport	15,5	84,5	100,0
Spécialistes en sciences physiques, mathématiques et techniques	16,7	83,3	100,0
Artisans et ouvriers qualifiés dans l'industrie de précision, l'artisanat d'art, les imprimeries, etc.	18,3	81,7	100,0
Emploi total dans le degré de féminisation 3	9,3	18,1	14,3
Autres artisans et ouvriers qualifiés artisanaux	26,7	73,3	100,0
Agriculteurs produisant pour le marché et ouvriers qualifiés dans l'agriculture et la pêche	27,3	72,7	100,0
Chefs d'entreprise et cadres de direction	28,0	72,0	100,0
Mécaniciens et ouvriers de montage	29,0	71,0	100,0
Emploi total dans le degré de féminisation 4	3,4	5,2	4,4
Membres des corps législatif et exécutif et cadres supérieurs de l'administration publique	32,7	67,3	100,0
Directeurs et gérants de petites entreprises	33,1	66,9	100,0
Emploi total dans le degré de féminisation 5	3,6	3,8	3,5
Autre personnel auxiliaire dans les professions intellectuelles et scientifiques	44,8	55,2	100,0
Emploi total dans le degré de féminisation 6	6,8	5,2	5,9
Autres spécialistes dans les professions intellectuelles et scientifiques	50,0	50,0	100,0
Emploi total dans le degré de féminisation 7	42,2	18,4	28,7
Employés de bureau	62,0	38,0	100,0
Personnel de service et de sécurité	62,4	37,6	100,0
Spécialistes de l'enseignement	67,1	32,9	100,0
Personnel auxiliaire dans l'enseignement	68,7	31,3	100,0

Emploi total dans le degré de féminisation 8	26,7	6,6	15,3
Personnel auxiliaire en sciences médicales	73,4	26,6	100,0
Spécialistes en sciences médicales	74,3	25,7	100,0
Mannequins, vendeurs, démonstrateurs	75,0	25,0	100,0
Personnel de vente et de service non qualifié	77,1	22,9	100,0
Emploi total dans le degré de féminisation 9	2,0	0,4	1,1
Réceptionnistes, caissiers, guichetiers, etc.	81,1	18,9	100,0
Emploi total	43,1	56,9	100,0

Source: Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (2006).

En grande partie en liaison avec la différenciation par profession, une ségrégation est également observée entre branches d'activité. Les femmes sont très majoritairement présentes dans les services domestiques, les activités de nettoyage et les autres services. Ainsi, les prestataires dans le dispositif des titres-services sont à 99 p.c. des femmes (Idea Consult, 2006). Les femmes occupent également plus de 75 p.c. des emplois dans les soins de santé ou l'industrie textile, et près de 70 p.c. des postes dans l'enseignement. Elles sont par contre très peu présentes dans la construction, le transport ou les fabrications métalliques, mais également dans des branches d'activité où la pénibilité physique est a priori moins importante, comme l'informatique ou la recherche et le développement.

Tableau 29 Degré de féminisation par branche d'activité en 2004

(pourcentages du total de l'emploi)

Branche d'activité	Femmes	Hommes	Total
Emploi total dans le degré de féminisation 1	1,4	13,2	8,1
Pêche, pisciculture et services connexes	0,0	100,0	100,0
Extraction de charbon, lignite et tourbe	0,0	100,0	100,0
Sylviculture, exploitation forestière et services connexes	5,0	95,0	100,0
Fabrication de métaux en forme primaire	7,0	93,0	100,0
Secteur de la construction	7,3	92,7	100,0
Autre extraction de minerais	9,0	91,0	100,0
Emploi total dans le degré de féminisation 2	5,0	22,2	14,8
Collecte et traitement des déchets et eaux usées	9,5	90,5	100,0
Fabrication d'autres moyens de transport	10,2	89,8	100,0
Production d'articles en bois, liège, rotin, vannerie, y compris mobilier	10,2	89,8	100,0
Transport terrestre; transport par pipeline	10,3	89,7	100,0
Production de cokes, produits pétroliers raffinés, matières fissibles	13,6	86,4	100,0
Fabrication de machines, appareils et outils	14,0	86,0	100,0
Production d'autres produits minéraux non métallifères	14,5	85,5	100,0
Fabrication de produits métalliques	14,5	85,5	100,0
Recyclage	15,7	84,3	100,0
Fabrication de produits en caoutchouc et synthétique	17,0	83,0	100,0
Vente, entretien & réparation autos & motos; comm. détail mot.	17,2	82,8	100,0
Captage, épuration et distribution d'eau	17,5	82,5	100,0
Production et assemblage de voitures, remorques et semi-remorques	18,0	82,0	100,0
Activités relatives aux ordinateurs	18,2	81,8	100,0
Production. & distribution d'électricité, gaz, vapeur, eau chaude	18,8	81,2	100,0
Transport fluvial et maritime	19,5	80,5	100,0
Emploi total dans le degré de féminisation 3	2,5	5,0	3,9
Fabrication de mobilier; autre industrie	20,8	79,2	100,0
Fabrication de pulpe, papier et articles en papier	21,5	78,5	100,0
Fabrication de machines de bureau et ordinateurs	23,8	76,2	100,0
Extraction de pétrole et gaz naturel, services connexes	24,8	75,2	100,0

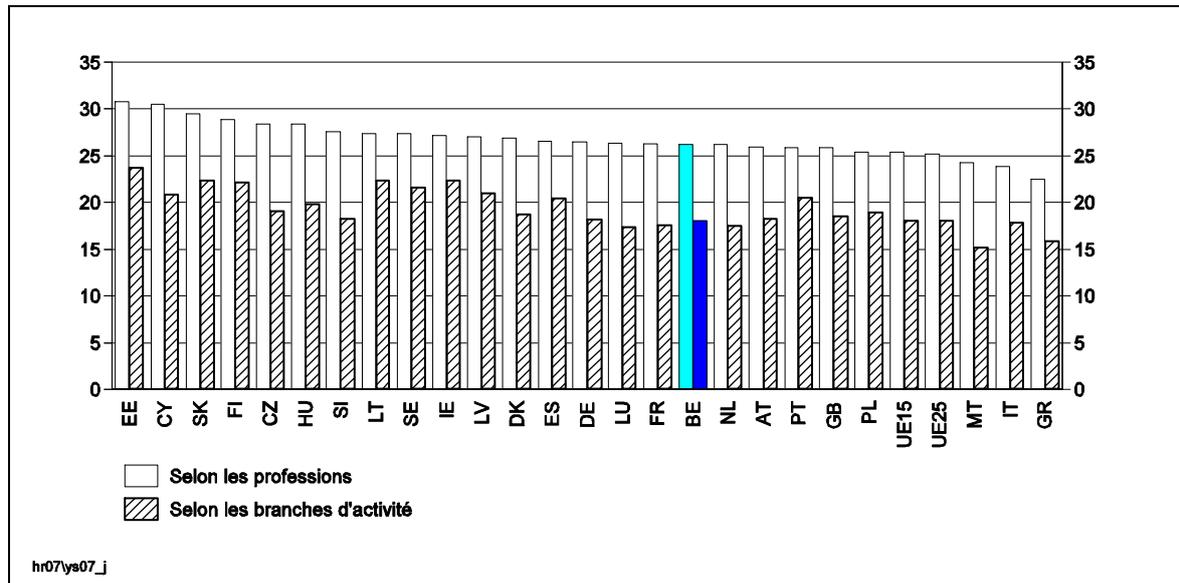
Fabrication de machines et appareils électriques	28,8	71,2	100,0
Poste et télécommunications	29,3	70,7	100,0
Prod.app. & instr. méd., instr. préc. & optiques & d'horlogerie	29,4	70,6	100,0
Emploi total dans le degré de féminisation 4	10,3	16,2	13,7
Agriculture, chasse et services connexes à ces activités	30,3	69,7	100,0
Fabrication de denrées alimentaires et de boissons	31,3	68,7	100,0
Location machines, outils sans personnel & autres biens mob.	31,6	68,4	100,0
Aviation	31,6	68,4	100,0
Production d'appareils audio, vidéo et de télécommunication	31,9	68,1	100,0
Maisons d'édition, imprimeries et reproduction de médias	32,8	67,2	100,0
Fabrication de produits chimiques	33,0	67,0	100,0
Commerce de gros & intermédiaire, sauf comm. auto & moto	33,3	66,7	100,0
Activités connexes transport; agences de voyage	34,7	65,3	100,0
Act. connexes aux institutions financières et d'assurance	35,3	64,7	100,0
Travail de recherche et développement	39,1	60,9	100,0
Emploi total dans le degré de féminisation 5	28,3	24,8	26,3
Fabrication de produits de tabac	41,3	58,7	100,0
Fabrication textile	43,3	56,7	100,0
Loisirs, culture et sport	44,7	55,3	100,0
Administration publique et défense; assurances sociales	45,1	54,9	100,0
Organisations et organes extraterritoriaux	45,1	54,9	100,0
Diverses associations	45,8	54,2	100,0
Institutions financières, à l'excl. des assurances et fonds de pension	46,6	53,4	100,0
Autres services commerciaux	47,8	52,2	100,0
Hôtels et restaurants	49,4	50,6	100,0
Emploi total dans le degré de féminisation 6	13,4	7,7	10,2
Assurances & fonds de pension, sauf ass. soc. obl	51,6	48,4	100,0
Industrie du cuir et des chaussures	52,3	47,7	100,0
Location et commerce des biens immobiliers	54,2	45,8	100,0
Commerce de détail, sauf autos & motos; réparation	57,6	42,4	100,0
Emploi total dans le degré de féminisation 7	14,0	5,1	9,0
Enseignement	67,4	32,6	100,0
Emploi total dans le degré de féminisation 8	24,5	5,6	13,8
Autres services	73,9	26,1	100,0
Fabrication de vêtements et industrie de la fourrure	75,9	24,1	100,0
Soins de santé et services sociaux	77,1	22,9	100,0
Emploi total dans le degré de féminisation 9	0,6	0,1	0,3
Personnel domestique pour les ménages	84,1	15,9	100,0
Total	43,1	56,9	100,0

Source: Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (2006).

La ségrégation horizontale est présente dans les marchés du travail de tous les États membres. Selon les indicateurs retenus par Eurostat, la ségrégation par métier en Belgique est légèrement supérieure à la moyenne européenne, alors que la ségrégation par branche d'activité est similaire.

Graphique 18 Ségrégation horizontale dans l'UE en 2005

(pourcentages de l'emploi total)

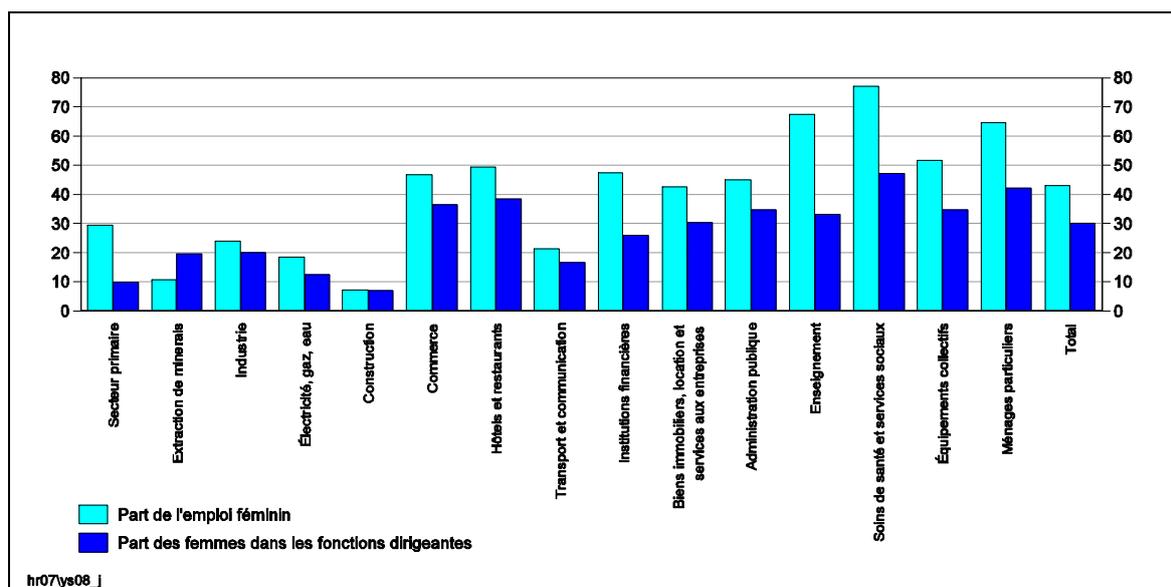


Source: CE.

La lutte contre la ségrégation horizontale passe notamment par la mise au point de classifications de fonctions sexuellement neutres au sein des différentes commissions paritaires compétentes.

Ces systèmes doivent permettre une comparaison objective et une hiérarchisation des fonctions dans chaque secteur ou sous-secteur d'activité. Pour améliorer la qualité de ces systèmes de classifications de fonctions, les autorités publiques, en collaboration avec l'Institut de l'égalité des chances entre femmes et hommes et les partenaires sociaux, ont mis sur pied le projet EVA (pour Évaluation Analytique). Il vise à sensibiliser les acteurs à l'importance d'une bonne classification de fonctions, en leur fournissant les formations et outils pour réaliser une évaluation analytique des fonctions, qui permet à la fois de tenir compte d'un large nombre de critères (tels que le niveau d'études, les aptitudes, l'indépendance, la responsabilité, etc.) et une hiérarchisation objective des fonctions ainsi décrites. Les négociateurs sont également sensibilisés à ce que la description de la fonction tout comme son intitulé soient les plus neutres possibles par rapport au sexe du travailleur.

Graphique 19 Part de l'emploi féminin et part des femmes parmi les chefs d'entreprise et les cadres supérieurs par branche d'activité en 2004



Source: Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (2006).

Les femmes restent également sous-représentées dans les postes les plus élevés. Alors que la part de l'emploi féminin est de plus de 43 p.c., on compte à peine 3 femmes sur 10 parmi les chefs d'entreprises et les cadres supérieurs en Belgique. Même dans les branches où les femmes représentent la majorité des effectifs comme dans les soins de santé et services sociaux ou l'enseignement, les fonctions dirigeantes restent en grande partie l'apanage des hommes.

Deux hypothèses sont avancées pour ce phénomène. La première est celle du "plafond de verre" selon laquelle les femmes ont moins de chances d'être promues à un poste élevé que les hommes, même si les unes et les autres occupent des emplois qui offrent des possibilités de promotion équivalentes. Ce sont essentiellement des préjugés, attitudes sociales et certains aspects culturels qui semblent être à l'origine de cette discrimination à l'encontre des femmes. Le partage des responsabilités vis-à-vis des enfants et des tâches ménagères reste encore largement inégalitaire. Les employeurs peuvent s'avérer moins enclins à confier des tâches comportant des responsabilités aux femmes qui sont considérées comme moins susceptibles ou désireuses de s'investir dans leur carrière professionnelle de par les charges liées à la maternité et, pour les femmes n'ayant pas encore d'enfants, du fait d'être considérées comme des mères en puissance. L'OCDE (2002) cite une étude qui montrait qu'en Belgique, la proportion de travailleurs dont les fonctions d'encadrement se sont accrues sur les 5 dernières années était de 14 p.c. pour les femmes, contre 21 p.c. pour les hommes. En ventilant ces chiffres entre parents et non-parents, la proportion de femmes sans enfants qui ont connu une promotion était de 18 p.c., contre 10 p.c. pour les femmes avec charge de famille. Pour les hommes, cette proportion était de 19 p.c. pour ceux sans charge de famille et de 24 p.c. pour les pères. La deuxième hypothèse qui pourrait expliquer la moindre chance des femmes d'être promues à des fonctions dirigeantes serait qu'elles occupent des emplois où il y a moins de possibilités de promotion. Cette "hypothèse de la voie de garage" est difficile à vérifier, mais la ségrégation des femmes dans certaines professions joue certainement dans ce sens.

Les études récentes ont montré que si l'ampleur de l'écart salarial entre hommes et femmes s'explique principalement par l'importance du travail à temps partiel pour les femmes, ce sont les répartitions des femmes et des hommes par métier, fonction et branche d'activité qui sont les sources majeures de sa persistance à travers le temps (Meurs et Ponthieux, 2006).

2.4. SYNTHESE

Sur les trois dernières décennies, la participation des femmes au marché du travail a progressé de façon très importante. En Belgique, cette progression ne s'est pas traduite par une augmentation importante du chômage mais par une augmentation du taux d'emploi. L'intégration s'est surtout faite au travers du travail à temps partiel: la part de l'emploi partiel parmi l'emploi féminin a doublé sur cette même période, atteignant plus de 40 p.c. pour les 25-59 ans en 2005.

Le développement de ce type d'emploi repose encore largement sur un modèle sociétal où, même lorsque les deux conjoints sont actifs, c'est principalement la femme qui prend en charge les tâches familiales, ce qui peut limiter ses possibilités de carrière et la maintient dans une forme de dépendance financière vis-à-vis de son partenaire.

Cette évolution des taux d'emploi des femmes est allée de pair avec l'augmentation du niveau de formation initiale. Le nombre moyen d'années de scolarisation dans l'enseignement institutionnel est à présent légèrement plus élevé pour les femmes. Paradoxalement, l'accès au marché du travail reste pourtant plus difficile pour les jeunes femmes. Même parmi les jeunes qui ne sont plus aux études, l'inactivité est plus importante parmi les femmes.

La stratégie européenne pour l'emploi soutient le développement des politiques de conciliation entre vie familiale et professionnelle pour contribuer à augmenter les taux d'emploi, se fixant comme objectif un taux d'emploi des femmes pour l'Union européenne de 60 p.c. à l'horizon 2010, tout en inscrivant le principe d'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans ses lignes directrices. La Flandre est proche de cet objectif, avec un taux d'emploi de 57,9 p.c. en 2005, contre 48,4 p.c. en Wallonie et 47,9 p.c. à Bruxelles.

Les objectifs quantitatifs européens en termes de possibilités de garde pour les enfants sont quasiment atteints en Belgique. Malgré cette bonne performance, l'impact de la situation familiale sur l'offre de travail reste très différencié selon les sexes. Le mode de garde privilégié varie de façon importante selon le niveau de qualification des ménages, donc également en fonction de leur revenu.

Il n'existe pas une mesure unique de l'écart salarial entre hommes et femmes. Si celui-ci apparaît relativement modeste en Belgique par rapport à la moyenne européenne, il reste persistant. Sur la période la plus récente, l'écart salarial est surtout expliqué par les différences en termes de durée de travail, les professions et métiers exercés et les branches d'activité. La lutte contre la ségrégation professionnelle passe notamment par la mise au point de classifications de fonctions sexuellement neutres au sein des différentes commissions paritaires compétentes.

Bibliographie

- Afsa C. et S. Buffeteau (2006), "L'activité féminine en France: quelles évolutions récentes, quelles tendances pour l'avenir ?", *Économie et Statistique*, 398-399, 85-97.
- Beyers T., V. Gilbert et H. Van Hove (2007), *L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique - Rapport 2007*, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, SPF Emploi, SPF Économie, Bruxelles
- Commission européenne (2004), *Rapport du groupe de haut niveau sur l'avenir de la politique sociale dans une Union européenne élargie*, Mai.
- Commission européenne (2007), *Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes - 2007*, Luxembourg.
- CSE (2005), *Rapport annuel*, Bruxelles.
- European Commission (2006), *Indicators for monitoring the Employment Guidelines 2006 compendium*, Brussels.
- Eurostat (2005), *The continuity of indicators during the transition between ECHP and EU-SILC*, Working papers and studies, Luxembourg.
- Eurostat (2006), *Statistiques de population*, Luxembourg.
- Eurostat (2007), "Disparités hommes/femmes parmi les chefs d'entreprise", *Statistiques en bref*, 30.
- Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (2006), *Femmes et hommes en Belgique : statistiques et indicateurs de genre*, Bruxelles.
- Jaumotte F. (2003), "Female labour force participation: past trends and main determinants in OECD countries", *Economics Department Working Papers*, 376, OECD.
- Milewski F. et al. (2005), *Les inégalités entre femmes et hommes : les facteurs de précarité*, La documentation française, Paris.
- OECD (2002), "Chapitre 2 : Les femmes au travail : qui sont-elles et quelle est leur situation ?" in OECD, *Perspectives de l'emploi*, Paris.
- Theunissen G. et L. Sels (2006), *Waarom vrouwen beter verdienen (maar mannen meer krijgen): een kritisch essay over de sekseloonkloof*, Acco, Leuven.

3. LES JEUNES DE 15 A 29 ANS

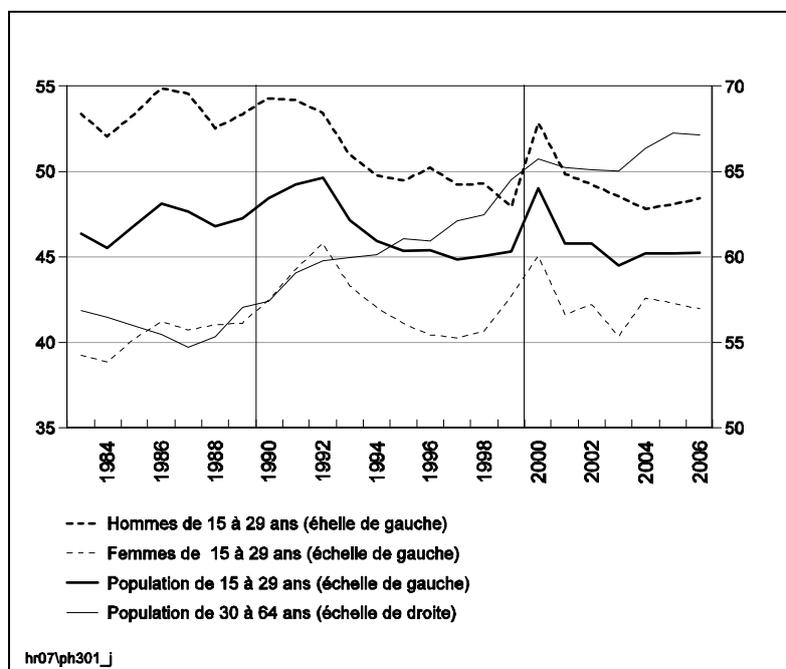
La population de 15 à 29 ans est par nature hétérogène, puisque parmi les plus jeunes, une grande partie est aux études et parmi les plus âgés, la majorité est en activité. Dans le chapitre 1, la subdivision "15-29 ans" a été utilisée de préférence à la subdivision traditionnelle "15-24 ans" par souci d'homogénéisation de la taille des trois catégories d'âge prises en considération. Dans ce chapitre 3 consacré exclusivement aux jeunes, d'autres arguments peuvent également justifier cet allongement. Ainsi, dans la mesure du possible, les différences de statut principal entre les différentes cohortes de 5 ans ont été prises en considération: afin de neutraliser les effets de la population étudiante, une série d'indicateurs du marché du travail ont été calculés en excluant cette population. Par ailleurs, la transition entre l'école et le marché du travail est délicate pour tous les jeunes et elle est d'autant plus tardive que les études sont longues. Même si les difficultés sont moins grandes pour les jeunes très qualifiés, elles perdurent sans doute, dans bien des cas, au delà du 25^{ème} anniversaire. Enfin, de nombreuses mesures de soutien de l'emploi prévoient des aides jusqu'au 26^{ème} anniversaire du jeune, dépassant dès lors la traditionnelle barrière statistique fixée à 25 ans.

3.1. SITUATION GENERALE

Les jeunes de 15 à 29 ans représentaient 28 p.c. de la population en âge de travailler en 2006, soit 1.947.000 personnes. Cette population est en forte régression. Depuis 1983, date à laquelle les enquêtes sur les forces de travail ont été introduites, on a observé une baisse de leur importance absolue (-351.000 personnes) et relative (-7,9 points de pourcentage). Le mouvement baissier s'est interrompu depuis le début de la décennie. Dans le même temps, le groupe des 30-64 ans s'est enrichi de 906.000 personnes.

Graphique 20 Taux d'emploi des jeunes de 15 à 29 ans entre 1983 et 2006

(pourcentages de la population correspondante, données du deuxième trimestre¹)



Source: CE (EFT).

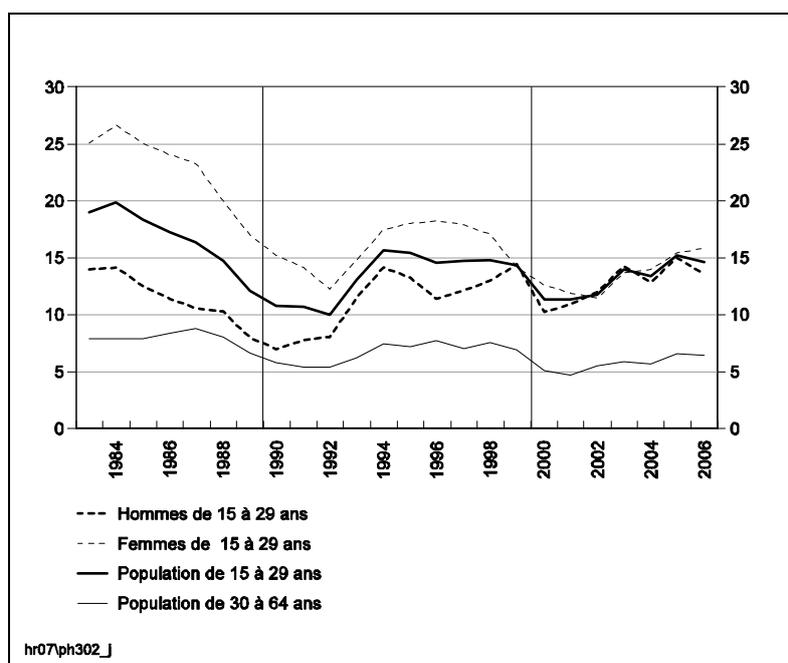
¹ Les données utilisées sont relatives au 2^{ème} trimestre pour la période 1983-2004 et à la moyenne annuelle pour 2005 et 2006.

Le nombre de jeunes en emploi ou à la recherche d'un emploi a fortement diminué au cours des vingt dernières années, en proportion plus importante encore que la population en âge de travailler correspondante. Le taux d'emploi des jeunes s'est ainsi légèrement replié, passant de 46 à 45 p.c. entre 1983 et 2006. Ce sont les jeunes hommes qui sont à l'origine de la baisse: leur taux d'emploi est en effet passé de 53 à 48 p.c. au cours de la période sous revue, alors que la proportion de femmes occupées augmentait, passant de 39 à 42 p.c. En dépit de cette progression, le taux d'emploi des jeunes femmes était, en 2006, inférieur à celui des hommes de plus de 6 points de pourcentage.

L'évolution des taux d'emploi des jeunes a été relativement accidentée au cours de la période: au cours des dix premières années, celui des femmes a augmenté, tandis que celui des jeunes hommes ne variait que légèrement. La première moitié des années nonante a ensuite été caractérisée par une baisse importante des taux d'emploi, qui, dans le cas des femmes, a gommé la progression enregistrée auparavant. Après un pic en 2000, les taux d'emploi féminin et masculin ont, en 2006, retrouvé leur niveau de la fin des années nonante. Ce mouvement en dents de scie tranche avec la hausse régulière observée pour les 30-64 ans, dont le taux d'emploi s'est élevé de 57 à 67 p.c. dans le même temps¹¹.

Graphique 21 Taux de chômage des jeunes de 15 à 29 ans entre 1983 et 2006

(pourcentages de la population active correspondante, données du deuxième trimestre¹)



Source: CE (EFT).

¹ Les données utilisées sont relatives au 2^{ème} trimestre pour la période 1983-2004 et à la moyenne annuelle pour 2005 et 2006.

Le taux de chômage des jeunes, exprimé en pourcentage de la population active correspondante, s'est également contracté, et de manière plus sensible que le taux d'emploi puisque les demandeurs d'emploi au sens du BIT âgés de 15 à 29 ans ne représentaient plus que 15 p.c. de la population active correspondante en 2006, contre 19 p.c. en 1983. Alors que le taux de chômage des jeunes femmes était très supérieur à celui des jeunes hommes (respectivement 25 et 14 p.c.) en début de période, l'écart s'est progressivement réduit. Depuis le début de la décennie, ces deux taux sont quasiment identiques.

¹¹ Au total, le taux d'emploi des 15-64 ans est passé de 53,1 p.c. en 1983 (données du 2^{ème} trimestre) à 61 p.c. en 2006 (moyenne annuelle).

Le chômage des jeunes, apparemment plus sensible à la conjoncture que celui des 30 ans et plus, a connu des variations relativement importantes au cours de la période. Très élevé en début de période (il s'élevait à près de 20 p.c. en 1984), il a diminué jusqu'à 10 p.c. en 1992 avant de remonter à nouveau pour avoisiner les 15 p.c. dans la seconde partie des années nonante, niveau auquel il s'élevait encore en 2006, en dépit de la diminution observée au début de la décennie. Le taux de chômage des 30 ans et plus a connu le même type d'évolution, mais l'amplitude de la variation est restée plus limitée.

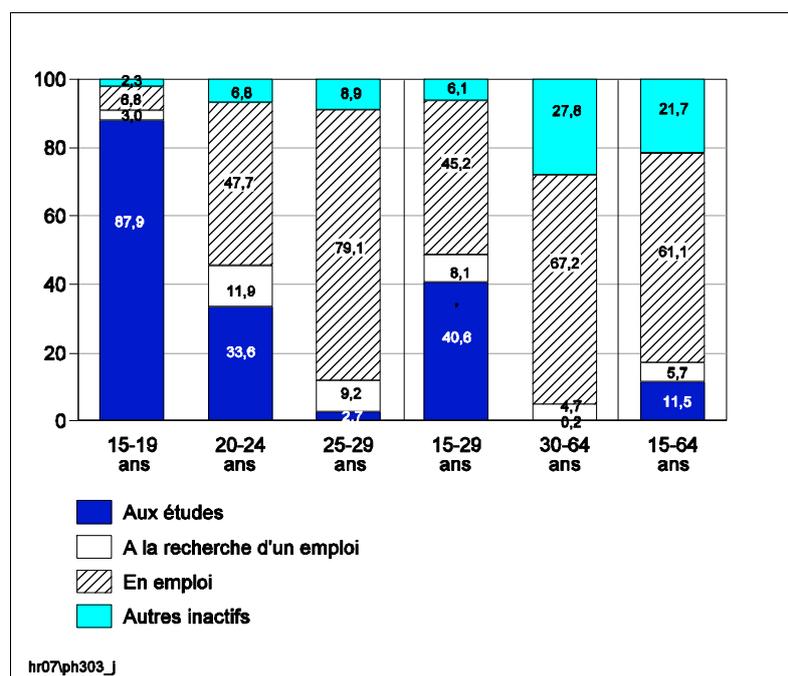
Le groupe des jeunes de 15 à 29 ans est loin d'être homogène, comme le montre un examen des données des EFT collectées pour 2005¹² et ventilées selon les principaux statuts principaux pour chacun des trois groupes d'âge de cinq ans.

Les 15-19 ans poursuivent majoritairement leurs études: 88 p.c. d'entre eux sont à l'école. Cette proportion passe à 34 p.c. pour les 20-24 ans, et à moins de 3 p.c. pour les 25-29 ans, marquant une insertion progressive sur le marché du travail au terme de leur parcours scolaire.

Corrélativement, dans ce dernier groupe d'âge, l'essentiel de la population est en emploi (79 p.c.), un taux proche de celui enregistré pour la cohorte d'âge la plus active, soit les 35-39 ans (82 p.c.), et nettement supérieur à celui observé en moyenne pour les 30-64 ans (67 p.c.). En revanche, le taux d'emploi des 15-19 ans n'est que de 7 p.c. et celui des 20-24 ans, de 48 p.c.

Graphique 22 Population de 15 à 29 ans en Belgique en 2005: ventilation selon le statut socioprofessionnel

(pourcentages du total)



Source: CE (EFT).

La proportion de jeunes de 15 à 19 ans à la recherche d'un emploi est faible en proportion de leur groupe d'âge correspondant (3 p.c.). Ces demandeurs d'emploi au sens du BIT représentent cependant près d'un tiers de la population active de cette tranche d'âge, vu le faible nombre de personnes occupées. Dans les deux autres groupes de jeunes, les demandeurs d'emploi représentent respectivement 12 et 9 p.c. de la population correspondante, mais, exprimé en pourcentage de la population active, le taux de chômage des 25-29 ans (10 p.c.) est deux fois plus faible que

¹² Dernière année pour laquelle on disposait, au moment de l'élaboration du rapport, de données détaillées.

celui des 20-24 ans (20 p.c.). À titre de comparaison, le taux de chômage des 30-64 ans est de 6,6 p.c. seulement.

En moyenne, parmi les 15-29 ans, 6 p.c. des jeunes ne sont ni aux études, ni en emploi, ni à la recherche d'un travail. Ils sont donc considérés comme inactifs et se déclarent "au chômage", "au foyer", ou "en incapacité de travail", voire dans un autre statut non précisé. Cette proportion augmente avec l'âge des personnes (respectivement 2, 7 et 9 p.c. pour les 15-19, 20-24 et 25-29 ans), mais reste somme toute assez limitée parmi les jeunes: par comparaison, 28 p.c. des personnes de 30 à 64 ans sont répertoriées sous ces différents statuts.

3.2. SCOLARITE DES JEUNES

3.2.1. Les performances scolaires des jeunes

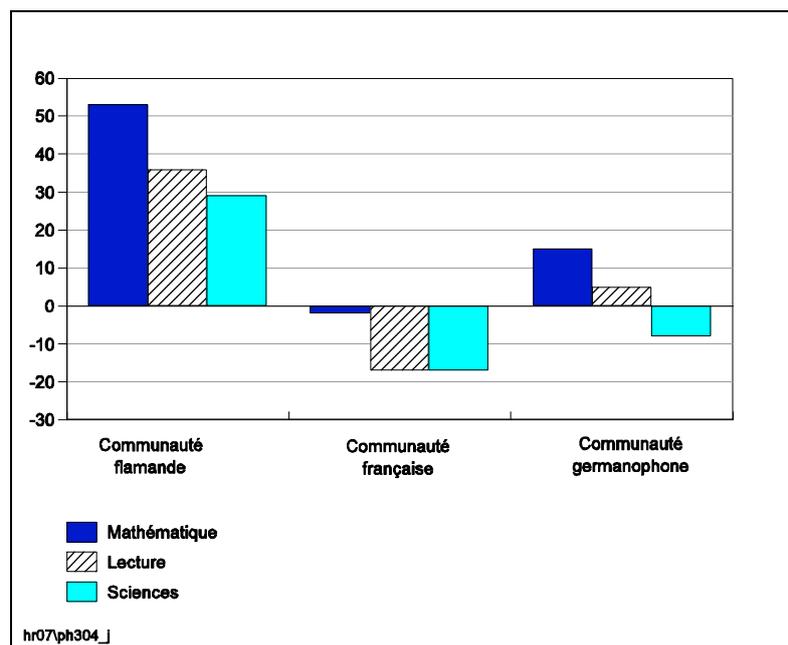
La formation initiale est une des clés de l'insertion sur le marché de l'emploi. Une formation de qualité, adaptée aux attentes des employeurs, est le gage d'une transition plus aisée entre l'école et le marché du travail. Dans de nombreux pays, les jeunes commencent à travailler au cours de leurs études, soit parce que la formation prévoit de combiner études et emploi, soit comme étudiant jobiste. Ce n'est que peu le cas en Belgique, où l'enseignement de plein exercice est privilégié dans les trois Communautés, entités responsables de la formation initiale. L'enseignement à temps partiel est toutefois possible entre 15 et 18 ans. En 2004, les filières d'alternance, combinant emploi et formation à temps partiel, ne concernaient cependant que 2,6 p.c. des élèves du deuxième cycle du secondaire, contre 15,8 p.c. en moyenne dans l'OCDE. L'emploi étudiant est également relativement peu répandu. En 2005, 5 p.c. des étudiants de 20 à 24 ans travaillaient pendant l'année scolaire, cette proportion augmentant à 7 p.c. pendant les vacances. En revanche, au Danemark et aux Pays-Bas, plus de la moitié des étudiants combinent leurs études avec un job d'étudiant (OCDE, 2007). Le travail des étudiants n'est cependant pas la panacée. S'il concerne un grand nombre d'heures et n'est pas intégré dans le programme d'étude, il risque de perturber le travail scolaire. L'OCDE souligne qu'en France comme en Suisse, des études ont montré que seuls les dispositifs intégrés dans le cursus scolaire et les emplois exercés dans le domaine d'étude augmentaient significativement les chances d'obtenir un emploi.

Les performances scolaires des Belges de 15 ans sont conformes à celles obtenues en moyenne dans les pays de l'OCDE. Pour la culture mathématique, principal sujet d'étude de l'enquête PISA (Programme International pour le Suivi des Acquis des élèves) menée en 2003, la Belgique obtenait 529 points, contre 500 en moyenne pour l'OCDE.

Les différences constatées entre les Communautés sont cependant importantes. En mathématique, les élèves de la Communauté flamande enregistrent une performance significativement supérieure à la moyenne (553), alors que ceux étudiant en Communauté française ou germanophone obtiennent des scores non significativement différents de la moyenne de l'OCDE (respectivement 498 et 515). La Communauté flamande obtient également un score supérieur à la moyenne de l'OCDE en lecture et en sciences, tandis que la Communauté française se situe sensiblement en deçà de la moyenne pour les deux matières et que la Communauté germanophone preste légèrement mieux que la moyenne en lecture et un peu moins bien en sciences.

Graphique 23 Performances des Communautés en Belgique en réponse à l'enquête PISA 2003

(différences par rapport à la moyenne de l'OCDE)



Source: Lafontaine D. (s.d.).

Les différences de performance reposent sur différents facteurs. Les politiques sont plus homogènes en Flandre, où l'enseignement relève d'un seul ministère et où le 1^{er} degré de l'enseignement secondaire privilégie un large tronc commun. En Communauté française, les compétences sont plus dispersées et les pédagogies ont connu, au fil des années, de nombreuses modifications. En dépit de la rationalisation de l'offre, le tronc commun au 1^{er} degré reste plus réduit, de sorte qu'il existe des disparités importantes entre les écoles au début de l'enseignement secondaire¹³. Par ailleurs, le redoublement reste une pratique plus largement utilisée dans les Communautés française et germanophone: respectivement 46 et 42 p.c. des jeunes de 15 ans y accusaient un retard scolaire en 2003, contre 27 p.c. en Communauté flamande. Les résultats des différentes Communautés s'en trouvent sans aucun doute influencés. En Communauté française, toutes filières confondues, le score des élèves "à l'heure" approche, dans chacune des disciplines, le score moyen des pays les plus performants (en mathématique, par exemple, le score obtenu est de 546). Les élèves "en retard" enregistrent des scores se situant en dessous de la moyenne de l'OCDE (443 pour les élèves en retard d'un an et 351 pour les élèves en retard de deux ans).

Les résultats obtenus par la Belgique montrent de fortes différences entre les élèves. Celles-ci s'expliquent en partie par le milieu socio-économique, mais aussi par les performances propres des différents établissements et des programmes mis en œuvre. Dans notre pays, les élèves en échec scolaire sont orientés très tôt vers les filières technique et professionnelle. À 12 ans, une première orientation a déjà lieu entre la 1^{ère} année secondaire générale (1^{ère} A) et la première année d'accueil (1^{ère} B). À la fin du 1^{er} degré (dit d'observation), les élèves ont le choix entre quatre programmes de cours distincts (général, technique, artistique et professionnel). L'enseignement professionnel est souvent choisi en dernier ressort et non de façon délibérée, de sorte que les établissements qui le mettent en œuvre rassemblent des populations d'élèves présentant davantage de difficultés scolaires que les établissements proposant une orientation générale, laquelle reste la norme de référence pour l'accès à l'enseignement supérieur. L'OCDE (2007) a par ailleurs également montré que les résultats des immigrés de la seconde génération étaient, en

¹³ La réorganisation du 1^{er} degré de l'enseignement secondaire qui entrera en vigueur à la rentrée 2007 va dans le sens d'un élargissement du tronc commun.

mathématique, nettement inférieurs à la moyenne. En Communauté flamande l'écart est particulièrement important: leur score est de 445 seulement (contre 555 en moyenne). En Communauté française, il s'élève à 458 (contre 498 en moyenne). Il est à noter que la proportion d'immigrés de la seconde génération est nettement plus importante en Communauté française, ce qui n'est pas sans influence sur le score général.

En Belgique, un élève qui termine le troisième degré de l'enseignement secondaire, ce qui correspond à six ans d'étude tant dans les filières générale, technique et artistique que professionnelle, est classé dans le groupe des personnes possédant un niveau de qualification moyen. La filière générale donne accès à l'enseignement supérieur. Les filières technique et artistique permettent de s'orienter directement vers le marché du travail ou d'entreprendre des études supérieures. Dans la filière professionnelle, l'accès aux études supérieures n'est possible qu'après l'accomplissement d'une septième année (facultative), au terme de laquelle l'élève obtient le certificat de l'enseignement secondaire, qui est acquis après six années dans les autres filières.

Trop d'élèves quittent l'école avant la fin du troisième degré de l'enseignement secondaire, de sorte qu'ils arrivent sur le marché du travail munis d'un niveau de qualification faible, souvent insuffisant pour satisfaire aux exigences du marché du travail. C'est la raison pour laquelle, les lignes directrices européennes pour les politiques de l'emploi des Etats membres établies pour 2005-2008, ont fixé un objectif quantitatif en la matière: le nombre de jeunes quittant prématurément l'école ne doit pas excéder 10 p.c. en moyenne dans l'UE. Par ailleurs, en matière de formation initiale, un second objectif préconise que 85 p.c. des jeunes âgés de 22 ans doivent avoir terminé l'enseignement secondaire supérieur d'ici 2010.

En moyenne, dans l'UE25, la part des jeunes de 18 à 24 ans qui ne sont ni aux études, ni en formation et ont tout au plus un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur était de 15,2 p.c. en 2005. En Belgique, cette proportion s'élevait à 13 p.c., soit environ 2 points de pourcentage de moins que le niveau enregistré dix ans plus tôt. En Belgique, comme en moyenne dans l'UE, les filles sont moins nombreuses que les garçons à abandonner l'école avant d'obtenir le diplôme de l'enseignement secondaire. Pour les filles, en 2005, la proportion de départs prématurés était de 10,6 p.c. en Belgique (contre 13,1 p.c. pour l'UE25); pour les garçons, elle s'élevait à 15,3 p.c. (contre 17,3 p.c. dans l'UE25).

Tableau 30 Indicateurs européens en matière d'éducation

(pourcentages)

	Hommes			Femmes			Total		
	1995	2000	2005	1995	2000	2005	1995	2000	2005
Jeunes ayant quitté prématurément l'école ¹									
Belgique	16,6	14,8	15,3	13,5	10,2	10,6	15,1	12,5	13,0
UE25	n.d.	19,5	17,3	n.d.	15,2	13,1	n.d.	17,3	15,2
Niveau d'éducation des jeunes ²									
Belgique	74,6	78,0	78,4	80,7	85,6	85,3	77,6	81,7	81,8
UE25	n.d.	73,7	74,7	n.d.	79,5	80,3	n.d.	76,6	77,5
p.m. Niveau d'éducation des adultes ³									
Belgique	57,1	58,7	66,3	52,0	58,3	65,9	54,5	58,5	66,1
UE25	n.d.	67,1	70,9	n.d.	61,1	67,3	n.d.	64,1	69,1

Source: CE (EFT).

n.d.: données non disponibles.

¹ Proportion de la population âgée de 18 à 24 ans ne suivant ni études ni formation et dont le niveau d'études ne dépasse pas l'enseignement secondaire inférieur.

² Proportion de la population âgée de 20 à 24 ans ayant atteint au moins un niveau d'éducation secondaire supérieur.

³ Proportion de la population âgée de 25 à 64 ans ayant atteint au moins un niveau d'éducation secondaire supérieur.

Les statistiques européennes disponibles ne permettent pas d'apprécier le nombre de personnes de 22 ans qui ont terminé leurs études secondaires. À cet âge, en principe, les jeunes ont en effet terminé ce cycle d'enseignement. En revanche, dans la population de 20 à 24 ans, utilisée comme proxy, il est possible que certaines personnes soient encore inscrites dans une école secondaire. Dans l'UE25, 77,5 p.c. des jeunes de 20 à 24 ans avaient terminé leurs études secondaires. La proportion était légèrement plus élevée en Belgique, soit 81,8 p.c. Comme pour le premier indicateur, les filles prestent mieux que les garçons: 80,3 p.c. des jeunes européennes et 85,3 p.c. des résidentes en Belgique avaient obtenu ce diplôme, contre respectivement 74,7 et 78,4 p.c. des garçons.

Pour ces deux indicateurs, la situation de la Belgique, bien que meilleure que celle de l'Union en moyenne, ne s'est pas améliorée entre 2000 et 2005¹⁴. Dans l'UE25, en revanche, la part des jeunes ayant quitté l'école prématurément a baissé de 2 points, et la part des jeunes ayant terminé l'école secondaire a augmenté de 1 point. On constate cependant, en Belgique comme en Europe, une nette progression, due à l'effet de cohorte, du niveau moyen d'éducation des adultes, puisque le nombre de diplômés de l'enseignement secondaire est passé de 58,5 p.c. de la population de 25 à 64 ans en 2000 à 66,1 p.c. en 2005. Dans le même temps, dans l'UE, cette proportion est passée de 64,1 à 69,1 p.c.

À la fin de leurs études secondaires, une grande majorité des diplômés de l'enseignement secondaire général entreprend des études supérieures. En Belgique, le taux d'accès à l'enseignement supérieur de type court, qui, selon la définition internationale, vise à inculquer des compétences propres à l'exercice d'un métier donné en vue de permettre un accès direct dans la vie active¹⁵, est relativement élevé, en particulier dans le cas des femmes. En 2004, la proportion des jeunes entamant des études de type court était de 35 p.c., contre 16 en moyenne pour l'OCDE. Ce taux s'élevait à 42 p.c. pour les femmes et à 28 p.c. pour les hommes. En revanche, la part des jeunes entamant des études de type long, basées sur un enseignement théorique prépa-

¹⁴ Sur base des statistiques administratives, il semblerait même que le nombre de départs prématurés soit en hausse en Flandre, notamment parmi la population immigrée.

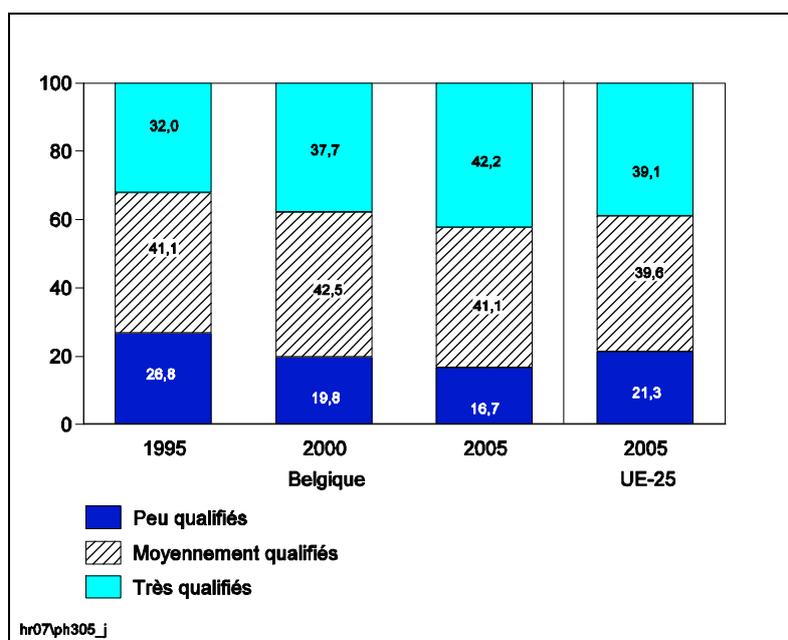
¹⁵ Programmes correspondants à la classification ISCED 1997 de niveau 5B.

rant les étudiants à exercer une profession exigeant un haut niveau de compétences ou à suivre un programme de recherche¹⁶, est plus limitée: 34 p.c. des jeunes seulement entreprennent de telles études en Belgique, alors que dans les pays de l'OCDE, ils sont en moyenne 53 p.c.

Parmi les 25-29 ans, on l'a vu, les étudiants ne représentent plus qu'une infime partie de la population (moins de 3 p.c.). On peut donc considérer que les personnes de cette tranche d'âge ont acquis leur niveau de qualification initiale définitif, à moins qu'ils ne reprennent des études par la suite, une pratique qui est peu répandue dans notre pays. La population de 25 à 29 ans était en moyenne plus qualifiée que la population européenne d'âge correspondant en 2005: 42 p.c. des jeunes de cette tranche d'âge sont diplômés de l'enseignement supérieur, soit 3 points de pourcentage de plus qu'en moyenne dans l'UE25. Par ailleurs, si la proportion de personnes issues de l'enseignement secondaire est semblable dans ces deux zones géographiques, la part relative des peu qualifiés est nettement plus faible en Belgique (17 p.c.) que dans l'Union (21 p.c.). En dix ans, la part des peu qualifiés s'est en effet réduite de quelque 10 points de pourcentage dans notre pays, au profit de la part des personnes ayant accompli des études supérieures. La part des peu qualifiés s'est également considérablement réduite dans l'UE, mais la baisse a également profité aux personnes ayant terminé des études secondaires.

Graphique 24 Niveau de qualification des jeunes de 25 à 29 ans en Belgique et dans l'UE25

(pourcentages du total)



Source: CE (EFT).

L'amélioration du niveau de qualification des jeunes en Belgique est de nature à favoriser la transition entre l'école et le marché du travail. Il est en effet entendu que le niveau de qualification détermine la vitesse et la qualité de l'insertion des jeunes sur le marché du travail. C'est ce que nous étudions dans la section suivante.

3.3. LES JEUNES ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL

De nombreux jeunes, à la sortie de l'école, expérimentent une période plus ou moins longue de recherche d'un travail, avant d'obtenir leur premier emploi. Celui-ci est souvent précaire dans le sens où les jeunes sont contraints d'accepter un emploi temporaire, voire un emploi à temps partiel, avant d'accéder à un emploi dit "stable". Cette section étudie la transition entre école et

¹⁶ Programmes correspondants à la classification ISCED 1997 du niveau 5A.

marché du travail, avant de s'intéresser aux jeunes en emploi et aux caractéristiques de ces emplois.

3.3.1. La transition

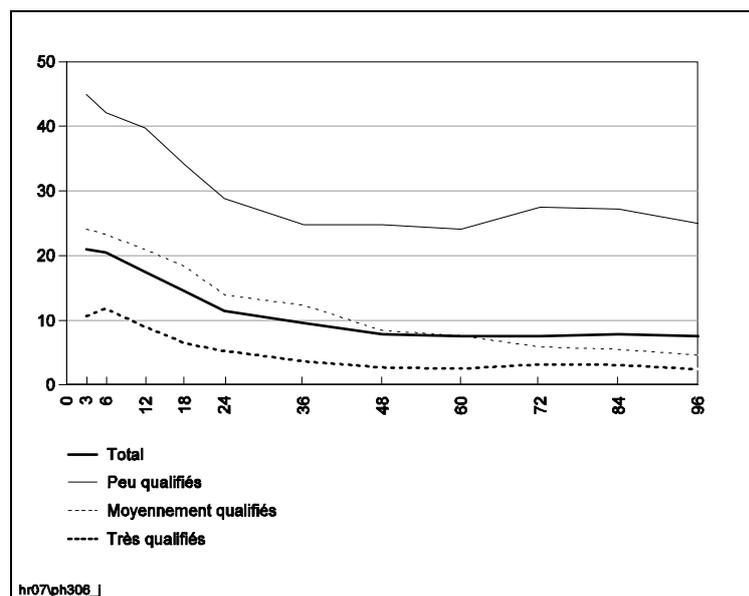
Dans la première section de ce chapitre, on a montré qu'au fur et à mesure que les jeunes prennent de l'âge, la proportion d'étudiants diminue tandis que celle des travailleurs augmente. Néanmoins, la transition entre l'école et l'emploi n'est pas toujours directe, et de nombreux jeunes, surtout parmi les moins qualifiés, connaissent des épisodes de chômage, plus ou moins longs, plus ou moins nombreux. D'autres deviennent inactifs. Plus de 18 p.c. des 20-29 ans ne sont ni aux études, ni en emploi. Cette proportion est plus élevée pour les femmes (21 p.c.) que pour les hommes (16 p.c.). Dans le cas des premières, elle augmente avec l'âge en raison des charges familiales. Le non emploi est également nettement plus important pour les peu qualifiés (41 p.c.), que pour les moyennement qualifiés (15 p.c.) ou très qualifiés (11 p.c.).

La durée de la transition entre école et emploi peut être estimée à partir de l'âge médian de fin des études et celui d'accès à l'emploi. Pour 2002, l'OCDE (2007) a estimé que la moitié des jeunes avait terminé les études à 21 ans et 6 mois en Belgique. En revanche, l'âge médian d'accès à l'emploi était de 22 ans et 8 mois, soit une transition de 13 mois. Cette transition est encore plus longue si l'on considère l'âge médian d'accès à un emploi stable, qui est de 24 ans et 5 mois, soit 35 mois après la fin de la scolarité.

La durée et la qualité de la transition font également l'objet de recherches au niveau européen. En 2000, Eurostat avait introduit un module spécifique à la transition entre l'école et l'emploi dans son enquête sur les forces de travail. Ce questionnaire supplémentaire s'adressait aux personnes de 15 à 35 ans ayant quitté le système éducatif pour la première fois dans les dix années précédant l'enquête (cinq ans pour la Finlande, les Pays-Bas et la Suède). Plusieurs indicateurs relatifs à la transition ont dès lors pu être établis. Il en ressort qu'en Belgique, comme dans la plupart des pays européens, les jeunes connaissent des difficultés pour trouver un emploi à la sortie du système scolaire, mais que leur situation s'améliore par la suite. Le taux de chômage est ainsi proche de 20 p.c. dans les six mois qui suivent la sortie de l'école. Il diminue ensuite régulièrement pour se stabiliser à un niveau un peu inférieur à 8 p.c. pour ceux qui ont quitté l'école depuis quatre ans et plus. La transition est nettement plus difficile pour les peu qualifiés: plus de 40 p.c. d'entre eux sont au chômage dans les six mois qui suivent leur sortie de l'école et leur taux de chômage se stabilise trois ans après cette sortie à un niveau proche de 25 p.c. La stabilisation intervient, certes un peu plus tardivement, mais à un niveau nettement plus faible pour les autres niveaux de qualification, aux alentours de 5 p.c. pour les moyennement qualifiés et de 3 p.c. pour les très qualifiés.

Graphique 25 Taux de chômage des personnes ayant quitté le système éducatif depuis un nombre de mois déterminé en 2000

(pourcentages)



Source: CE (EFT, module ad hoc 2000).

Sur base des données de la Banque-Carrefour de la Sécurité sociale, qui ne permettent pas de distinguer les jeunes selon leur niveau de qualification, l'OCDE (2007) a établi que la situation des jeunes dans les mois suivant leur sortie de l'école était déterminante: parmi les jeunes sortis de l'école en 1998, la probabilité de se trouver en emploi quatre ans plus tard est nettement plus importante pour ceux ayant obtenu leur premier job dans les six premiers mois, que pour ceux qui percevaient des allocations de chômage douze mois après avoir quitté l'école. Gautié et Gurand (2005) parlent à cet égard d'"effet de mémoire", à savoir que la première situation observée sur le marché du travail conditionne fortement la suite de la trajectoire professionnelle.

Tableau 31 Transition de la population non étudiante de 15 à 29 ans en Belgique en 2005

(pourcentages, sauf mention contraire)

Situation un an avant l'enquête	Situation au moment de l'enquête	Peu qualifiés	Moyennement qualifiés	Très qualifiés	Total
En emploi	En emploi	80,3	90,8	95,2	90,8
	Au chômage	12,6	6,2	3,0	3,0
	Inactifs	7,1	3,0	1,9	6,3
	<i>Total (en milliers)</i>	<i>121,2</i>	<i>361,0</i>	<i>121,2</i>	<i>770,6</i>
Au chômage	En emploi	10,0	37,1	54,1	54,1
	Au chômage	68,2	58,0	42,0	42,0
	Inactifs	21,9	4,9	3,8	3,8
	<i>Total (en milliers)</i>	<i>52,0</i>	<i>62,5</i>	<i>20,5</i>	<i>135,0</i>
Inactifs (hors étudiants)	En emploi	10,0	21,0	46,0	18,0
	Au chômage	n.r.	n.r.	n.r.	6,8
	Inactifs	84,6	69,8	47,7	75,2
	<i>Total (en milliers)</i>	<i>47,3</i>	<i>27,8</i>	<i>10,7</i>	<i>85,8</i>

Source: CE (EFT).

n.r.: données non représentatives.

Le niveau de qualification est déterminant dans la transition entre l'école et le premier emploi. C'est également vrai en matière de transition entre statuts socio-économiques à un an d'écart. Ainsi, parmi la population non étudiante de 15 à 29 ans, la proportion de personnes ayant trouvé un emploi alors qu'elles étaient au chômage ou inactives un an auparavant est nettement plus importante chez les très qualifiés: environ la moitié des demandeurs d'emploi (54 p.c.) et des inactifs (46 p.c.) très qualifiés en 2004 se déclaraient en emploi en 2005, alors que dans le cas des peu qualifiés, ces proportions s'élevaient à 10 p.c. De même, la probabilité de rester en emploi augmente avec le niveau de qualification: 80 p.c. des peu qualifiés qui occupaient un emploi en 2004 sont toujours occupés en 2005 ; cette proportion passe respectivement à 91 et 95 p.c. pour les moyennement et les très qualifiés.

Si le niveau de qualification des nouveaux entrants est important pour réduire la période de transition entre école et emploi, différents indicateurs démontrent également que l'origine sociale, et donc le niveau d'éducation des parents, influence de manière significative la réussite des jeunes. Même si les enfants font généralement des études plus poussées que leurs parents, le contexte dans lequel se déroule l'apprentissage et le cercle de relations tissé par les parents joue un rôle non négligeable. Ainsi, selon les résultats du module ad hoc mis en œuvre en Belgique en 2000 dans le cadre des enquêtes sur les forces de travail, le pourcentage de sorties prématurées du système scolaire était nettement plus important pour les personnes dont les parents étaient au mieux diplômés de l'enseignement secondaire inférieur (26 p.c.), que pour ceux dont les parents avaient terminé leurs études secondaires (12 p.c.). Le taux de sortie était réduit à 3 p.c. pour les personnes dont les parents avaient terminé un cursus supérieur. La probabilité de terminer des études supérieures est également plus importante pour les jeunes dont l'un des parents a accompli des études supérieures: leurs chances sont respectivement 3 (1,8) fois plus importantes que celles d'un jeune dont les parents sont peu (moyennement) qualifiés. Le délai d'obtention d'un premier emploi significatif était également plus court de cinq mois pour les jeunes dont les parents avaient accompli des études supérieures par rapport à ceux dont les parents sont peu qualifiés. Enfin, le statut professionnel moyen des jeunes dont les parents sont très qualifiés est également sensiblement supérieur à celui des jeunes de même niveau scolaire mais dont les parents sont peu qualifiés. Le niveau d'éducation revêt donc une importance sur le long terme: investir maintenant dans l'éducation des jeunes concourt à l'obtention, à terme, d'une population plus qualifiée et plus compétente, gage d'une transition entre école et marché du travail plus harmonieuse.

3.3.2. Taux d'emploi et de chômage de la population non étudiante de 15 à 29 ans

Si la proportion de jeunes en emploi est encore faible pour les moins de 25 ans, dont beaucoup sont encore aux études, elle est, pour les 25-29 ans, proche de son maximum. Le niveau des taux d'emploi des groupes de population les plus jeunes est sensiblement influencé par la présence, au dénominateur, des étudiants, dont l'importance numérique est variable non seulement pour les différents groupes d'âge mais aussi pour les niveaux de qualification. Pour éliminer l'influence de ces étudiants, on a recalculé les taux d'emploi des différentes catégories d'âge en excluant du dénominateur la population inactive étudiante¹⁷. La correction touche principalement les jeunes peu et moyennement qualifiés de moins de 25 ans, étant donné que c'est dans ces catégories que la proportion d'étudiants est la plus importante. Les taux de chômage ne sont pas influencés par cette correction.

¹⁷ Il est à remarquer que les étudiants qui effectuent un travail rémunéré sont comptabilisés dans l'emploi. Ne sont ici considérés comme étudiants que les personnes inactives qui déclarent que leur statut principal au cours de la période de référence de l'enquête est "aux études".

Tableau 32 Emploi et chômage de la population non étudiante de 15 à 29 ans en 2005: ventilation par tranche d'âge, région et niveau de qualification

(pourcentages)

	Taux d'emploi ¹				Taux de chômage ²			
	Peu qualifiés	Moyennement qualifiés	Très qualifiés	Total	Peu qualifiés	Moyennement qualifiés	Très qualifiés	Total
15-64 ans	49,4	74,4	84,5	69,0	14,1	8,5	4,4	8,5
dont: 30-64 ans	48,6	73,3	83,6	67,4	11,3	6,2	3,2	6,6
15-29 ans	54,9	78,0	88,0	76,2	27,9	14,9	8,7	15,2
dont: 15-19 ans	53,3	60,7	n.r.	56,4	30,6	30,9	n.r.	30,6
20-24 ans	54,2	75,8	80,2	71,8	29,8	18,2	16,0	20,0
25-29 ans	56,2	81,9	90,9	81,4	25,0	10,2	6,0	10,4
dont: Bruxelles	35,7	58,5	85,2	60,9	44,2	31,2	n.r.	25,5
Flandre	65,3	85,9	90,7	83,8	19,3	8,8	6,7	9,7
Wallonie	49,9	68,7	83,2	67,8	33,7	22,8	12,8	22,2

Source: CE (EFT).

n.r.: données non représentatives.

¹ Pourcentages de la population non étudiante correspondante.

² Pourcentages de la population active correspondante.

Ce mode de calcul permet de faire apparaître un handicap particulier pour les peu qualifiés: le taux d'emploi de ces jeunes n'augmente que très peu avec l'âge, passant de 53 p.c. pour les 15-19 ans, à 56 p.c. pour les 25-29 ans. Parallèlement, le taux de chômage de ces jeunes peu qualifiés, exprimé en pourcentage de la population active correspondante, diminue avec l'âge, mais la baisse reste limitée, passant de 31 p.c. pour les 15-19 ans, à 25 p.c. pour les 25-29 ans. La situation de ces jeunes peu qualifiés n'évolue dès lors que très peu, contrairement à ce que l'on constate pour les moyennement qualifiés, dont le taux d'emploi est de 21 points de pourcentage plus élevé pour les 25-29 ans que pour les 15-19 ans et dont le taux de chômage est trois fois plus faible. Pour les personnes de qualification moyenne, comme pour les très qualifiés d'ailleurs, l'entrée sur le marché de l'emploi s'avère donc aussi difficile, mais leur situation s'améliore rapidement. On ne peut en dire autant pour les peu qualifiés.

Les banches d'activités dans lesquelles sont principalement occupés les jeunes travailleurs peu qualifiés sont l'industrie manufacturière (22 p.c. du total), le commerce et les réparations (19 p.c.) et la construction (15 p.c.). Ces trois branches regroupent 57 p.c. des travailleurs peu qualifiés de 15 à 29 ans, et 53 p.c. des moyennement qualifiés. En revanche, 23 p.c. des très qualifiés travaillent dans ces domaines. Ces derniers sont davantage concentrés dans l'éducation (20 p.c.), les services immobiliers et aux entreprises (17 p.c.) et la santé et l'action sociale (16 p.c.).

Le niveau de qualification n'est pas le seul élément explicatif de la vitesse et de la qualité de l'insertion au marché du travail. Comme la mobilité régionale est faible, la conjoncture économique de la région de résidence est déterminante. Le fonctionnement des institutions qui président à l'accompagnement et au placement des demandeurs d'emploi est de fait influencé par la politique régionale en la matière. On observe dès lors, pour les 15-29 ans, des différences régionales remarquables au niveau des taux d'emploi et de chômage. La Flandre intègre une proportion particulièrement importante de jeunes de 15 à 29 ans peu qualifiés: 65 p.c. de ces jeunes non étudiants sont en emploi, alors que ce n'est le cas que d'un jeune sur deux en Wallonie et de 36 p.c. d'entre eux seulement à Bruxelles. Le taux de chômage des jeunes peu qualifiés reflète évidemment cette réalité: moins d'un jeune actif sur cinq est demandeur d'emploi en Flandre, contre un sur trois en Wallonie et 44 p.c. à Bruxelles. Les différences de performances, au niveau de l'emploi comme du chômage, sont également très importantes pour les moyennement

qualifiés. Pour les très qualifiés, souvent plus mobiles comme le Conseil l'a montré dans un précédent rapport (CSE, 2006), en revanche, les taux d'emploi sont plus homogènes entre les différentes régions. Le taux de chômage des jeunes wallons très qualifiés reste cependant deux fois plus important que celui des jeunes flamands présentant le même profil.

3.3.3. Qualité de l'emploi de la population occupée non étudiante¹⁸ de 15 à 29 ans

Au début de leur carrière professionnelle, les jeunes acceptent souvent un contrat de travail temporaire (contrat à durée déterminée ou contrat de travail intérimaire), qui leur permet d'acquérir une expérience. Près d'un jeune de 15 à 29 ans en emploi sur cinq a un contrat temporaire, tandis que pour les 30-49 ans, cette proportion est inférieure à 6 p.c. Le travail temporaire est encore plus répandu au début de carrière professionnelle: les travailleurs temporaires représentent 33 p.c. des jeunes comptant moins de deux ans d'ancienneté dans leur activité ou auprès de leur employeur¹⁹. Cette part est plus élevée pour les moins qualifiés (39 p.c.) que pour les autres niveaux de qualification (environ 32 p.c.).

Il est clair que de la plupart des emplois débutent par une période d'essai qui, dans de nombreux cas, prend la forme d'un contrat à durée déterminée. Après cette période d'évaluation, une grande part de ces contrats est transformée en contrat à durée indéterminée. On ne doit par conséquent pas automatiquement associer emploi à durée déterminée et emploi de mauvaise qualité. Il n'empêche que, dans le cas des jeunes comme des plus âgés, l'acceptation d'un contrat de travail temporaire a lieu le plus souvent par défaut d'avoir trouvé un emploi permanent. Près de 70 p.c. des 15-29 ans sont dans ce cas. Cette proportion varie peu en fonction du niveau de qualification. Elle est cependant un peu plus faible pour les peu qualifiés, dont le contrat temporaire est proportionnellement plus souvent lié à une formation. Près de la moitié des jeunes sous contrat temporaire le sont pour une période de moins de six mois, un tiers pour une période de sept mois à un an, et un peu moins de 20 p.c. ont un contrat de plus d'un an.

¹⁸ Dans cette section, ont été exclus de l'emploi les travailleurs mentionnant que leur statut principal était "étudiant", afin d'éliminer l'influence des étudiants jobistes et des jeunes en formation en alternance.

¹⁹ La base de données disponible ne permet pas de calculer le taux d'emploi temporaire des jeunes qui occupent leur premier emploi. On a par conséquent utilisé comme proxy l'ancienneté dans l'activité. Il faut cependant remarquer que la mobilité dans l'emploi est souvent plus élevée en début de carrière professionnelle, les jeunes acceptant souvent un emploi qui ne correspond pas à leurs exigences (niveau de qualification, rémunération, durée et conditions de travail) à l'entrée sur le marché du travail, avant de changer vers un emploi qui leur convient mieux.

Tableau 33 Emploi temporaire et emploi à temps partiel chez les travailleurs non étudiants¹ âgés de 15 à 29 ans en 2005

(pourcentages du total de l'emploi)

	Peu qualifiés	Moyennement qualifiés	Très qualifiés	Total
Emploi temporaire				
15-29 ans	25,0	15,9	20,1	18,9
<i>dont ayant moins de deux ans d'ancienneté</i>	38,9	31,4	32,5	33,2
30-49 ans	7,9	5,0	4,8	5,6
p.m. 15 -64 ans	9,9	7,5	8,0	8,3
Emploi à temps partiel				
15-29 ans	22,9	18,0	11,2	16,1
<i>dont ayant moins de deux ans d'ancienneté</i>	27,2	21,7	13,2	19,4
30-49 ans	22,6	23,0	20,9	22,1
p.m. 15 -64 ans	24,6	22,0	18,6	21,4

Source: CE (EFT).

¹ Ont été exclus de la population occupée, les personnes occupant un emploi au sens du BIT, mais déclarant par ailleurs que leur statut principal était "étudiant".

Le travail à temps partiel est quant à lui moins répandu chez les 15-29 ans (16 p.c.) que chez les personnes d'âge médian (22 p.c.). En effet, étant donné notamment le recul de l'âge de la première maternité, les besoins de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale concernent proportionnellement moins de personnes de moins de 30 ans. Le temps partiel justifié par des raisons familiales ne concerne que 10 p.c. des jeunes travailleurs occupés sous ce régime de travail. En revanche, le temps partiel accepté par défaut d'avoir trouvé un emploi à temps plein (40 p.c. du total pour les 15-29 ans, mais 52 p.c. pour les seuls 20-24 ans) est proportionnellement plus important. Le temps partiel combiné avec une formation représente 8 p.c. du total. La part du temps partiel forcé n'est pas fondamentalement différente selon le niveau de qualification, puisqu'elle oscille entre 36 et 41 p.c. En revanche, le taux de temps partiel est au total deux fois plus élevé pour les jeunes peu qualifiés (23 p.c.) que pour les très qualifiés (11 p.c.). Cette différence s'estompe pour les travailleurs d'âge médian, dont un peu plus de 20 p.c. travaillent à horaire réduit, tous niveaux de qualification confondus. Le fait d'avoir accompli des études supérieures permet dès lors, au début de la carrière professionnelle, d'être mieux protégé face à l'emploi à temps partiel.

Les jeunes comptant moins de deux ans d'ancienneté sont un peu plus nombreux à travailler à temps partiel (19 p.c.) que la moyenne des jeunes, sans que cette proportion dépasse celle observée pour les 30-49 ans. En revanche, les peu qualifiés nouvellement engagés sont nettement plus défavorisés sur ce plan: 27 p.c. d'entre eux travaillent à temps partiel, contre 22 p.c. pour les moyennement qualifiés et 13 p.c. seulement pour les très qualifiés.

En résumé, il semblerait que les jeunes, au début de leur carrière professionnelle sont tous confrontés à la difficulté d'accéder à un emploi permanent, quel que soit leur niveau de qualification. Les moins qualifiés auraient moins de choix quant à la durée de l'emploi exercé: ils sont en moyenne plus souvent confrontés au temps partiel que les autres.

3.3.4. Accès à la formation de la population occupée non étudiante²⁰ de 15 à 29 ans

En dépit de leur faible niveau de qualification, les jeunes peu qualifiés qui ont terminé leurs études peuvent acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leur fonction par le biais de

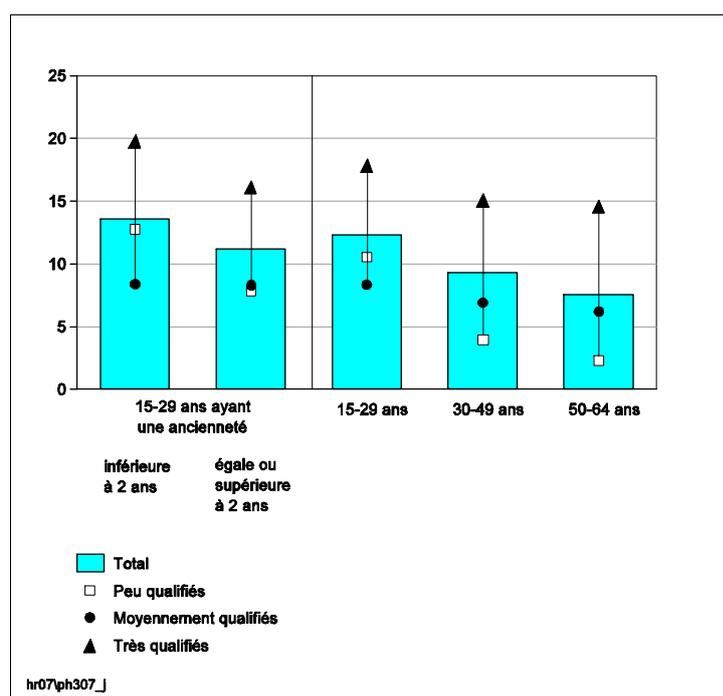
²⁰ Dans cette section, ont été exclus de l'emploi les travailleurs mentionnant que leur statut principal était "étudiant", afin d'éliminer l'influence des étudiants jobistes et des jeunes en formation en alternance.

la formation professionnelle continue. On observe dans ce cadre que leur taux d'accès à la formation est un peu plus élevé (11 p.c.) que celui enregistré pour les travailleurs moyennement qualifiés (8 p.c.).

Cet accès privilégié à la formation professionnelle intervient principalement en début d'activité: le taux de participation est de 13 p.c. pour les travailleurs peu qualifiés ayant moins de deux ans d'expérience professionnelle mais s'élève à moins de 8 p.c. pour ceux ayant plus de deux ans d'ancienneté²¹. Le taux de participation des jeunes travailleurs peu qualifiés est ainsi, en début de carrière, supérieur à celui observé pour les travailleurs moyennement qualifiés ayant la même ancienneté (8 p.c.), mais reste de loin inférieur à celui observé pour les très qualifiés (20 p.c.). Dans le cas de ces derniers, la formation continue permet de compléter les connaissances acquises pendant le cursus scolaire, souvent de nature théorique, par des compétences spécifiques nécessaires à l'entreprise. Par la suite, elle permet de mettre à jour ces compétences, ainsi que d'en acquérir de nouvelles. Le taux d'accès à la formation se maintient ainsi à un niveau relativement élevé (15 p.c.) pour les travailleurs issus de l'enseignement supérieur. En revanche, le taux d'accès à la formation des peu qualifiés diminue considérablement avec l'âge, passant de 11 p.c. en moyenne pour les 15-29 ans à seulement 4 p.c. pour les 30-49 ans et 2 p.c. pour les 50-64 ans.

Graphique 26 Taux d'accès à la formation des travailleurs de 15 à 29 ans¹ en 2005

(travailleurs ayant suivi une formation au cours des quatre semaines précédant l'enquête, en pourcentage de la population en emploi correspondante)



Source: CE (EFT).

¹ Ont été exclus de la population occupée, les personnes occupant un emploi au sens du BIT, mais déclarant par ailleurs que leur statut principal était "étudiant".

²¹ Il est possible que cette particularité découle des branches d'activités dans lesquelles sont concentrés les travailleurs peu qualifiés, mais les données des enquêtes sont insuffisamment représentatives pour que l'on puisse avancer cette explication avec certitude.

3.4. FACTEURS SUSCEPTIBLES D'INFLUENCER L'INTEGRATION DES JEUNES SUR LE MARCHE DU TRAVAIL ET MESURES SPECIFIQUES EN FAVEUR DE CETTE INSERTION

3.4.1. La qualité de la formation initiale

La section qui précède souligne largement l'importance du niveau de qualification dans la durée et la qualité de la transition des jeunes de l'école à l'emploi. Tous les jeunes sont confrontés à des difficultés d'insertion, mais pour les moins qualifiés d'entre eux, la situation s'améliore nettement moins (vite). Leur taux d'emploi reste plus faible et leur taux de chômage plus élevé. Ils connaissent des périodes de chômage plus nombreuses et plus fréquentes. Leurs conditions de travail, lorsqu'ils ont un emploi, sont souvent plus précaires.

Il est dès lors indispensable d'améliorer la qualité intrinsèque de la formation initiale en fonction des besoins des employeurs et de permettre à un plus grand nombre d'acquérir une expérience de travail à même de développer des compétences spécifiques, que ce soit en matière de "savoir faire" que de "savoir être". Tous les étudiants ne sont pas capables d'entreprendre des études supérieures, et le marché du travail a besoin d'un large éventail de compétences. L'ampleur des offres d'emploi non satisfaites montrent à suffisance que des emplois sont disponibles, y compris pour des personnes peu qualifiées. Il s'agit dès lors d'ajuster l'apprentissage en fonction des besoins du marché et d'orienter les jeunes vers les métiers/les études où des pénuries se font ou risquent de se faire sentir.

Les compétences acquises par les jeunes qui interrompent leurs études sont à l'heure actuelle socialement peu valorisées dans les entreprises. C'est particulièrement vrai dans la filière professionnelle, même au terme de six années d'études. Nombreux sont les élèves qui ont suivi cet enseignement après avoir connu un ou plusieurs échecs, dans la filière générale d'abord, dans les filières technique et artistique ensuite. Ce phénomène de cascade conduit à considérer l'enseignement professionnel comme une voie de relégation. La population scolaire y est de fait particulière: elle est le plus souvent composée de jeunes en retard de scolarité, voire en rupture scolaire, et en grande partie issus de milieux socialement défavorisés.

Pour attirer les vocations par choix positif et non en dernier ressort, des mesures ont été prises dans les différentes Communautés afin de rehausser le niveau de compétence technique. L'équipement des écoles a fait l'objet d'investissements importants. Les Centres de compétences en Région wallonne, les Centres de référence en Région bruxelloise et les Regionale Technologische Centra en Flandre, qui organisent des formations spécialisées sur la base d'équipements de haute technologie, ont été rendus accessibles aux écoles et aux enseignants de ces filières.

Au-delà des connaissances et aptitudes techniques, les compétences sociales et relationnelles des jeunes doivent être relevées en fonction des exigences des employeurs. En règle générale, en Belgique, on constate un net écart entre le sentiment des jeunes quant à leur degré de préparation pour le marché du travail et celui des employeurs. Selon une étude de l'ICHEC réalisée en 2005-2006 (ICHEC, 2006), environ 80 p.c. des jeunes de 5^{ème}, 6^{ème} et 7^{ème} secondaire se sentent bien préparés à leur vie professionnelle. En revanche, 70 p.c. des professionnels interrogés ne sont pas de cet avis et estiment que certaines compétences doivent être nettement améliorées. C'est le cas pour la connaissance des langues²², mais aussi pour l'indépendance et la persévérance. La revalorisation de l'enseignement technique et professionnel passe par conséquent aussi par la valorisation du "savoir être", ce qui nécessite de rompre le processus de décrochage scolaire et de renouer avec le goût d'apprendre un métier dont les jeunes pourront tirer une fierté.

Selon l'enquête de l'ICHEC, les employeurs jugent que les stages, les rencontres avec les professionnels, les jobs de vacances et la participation à des simulations d'entreprises sont utiles pour

²² La région de Bruxelles-Capitale a mis en place, depuis septembre 2006, des "chèques langue" destinés spécifiquement aux moins de 30 ans qui commencent leur vie professionnelle.

préparer les jeunes à la vie professionnelle. Or, de nombreux jeunes ayant choisi l'enseignement en alternance ne trouvent pas les places de stages adéquates. En 2004-2005, près de la moitié des jeunes flamands, un quart des jeunes wallons et trois jeunes bruxellois sur dix inscrits dans l'enseignement secondaire professionnel à horaire réduit étaient sans contrat de travail²³. Pour remédier à cette situation, des efforts ont été entrepris dans les trois régions. En Flandre, le principe d'un enseignement à temps plein a été adopté: les élèves ne peuvent plus suivre de scolarité à temps partiel sans expérience complémentaire sur le lieu de travail. Un parcours spécifique doit être proposé aux élèves qui n'ont pas obtenu de place de stage. En Communauté française, l'objectif est d'améliorer l'accompagnement des jeunes, d'ouvrir des places de stage dans les administrations publiques et les grandes entreprises, et de renforcer les liens entre formation et monde du travail. La Communauté germanophone a, pour sa part, décidé de prolonger d'un an la scolarité à temps plein obligatoire avant d'accéder à l'enseignement en alternance.

Au niveau fédéral, pour augmenter les possibilités de stage en entreprise, le Pacte de solidarité entre les générations a prévu, à partir de l'année scolaire 2006-2007, l'octroi d'un bonus de démarrage pour les jeunes qui s'engagent dans une formation en alternance avant l'âge de 18 ans. Parallèlement, les employeurs qui les accueillent peuvent également bénéficier d'un bonus de stage.

Le bonus de démarrage est une prime destinée aux jeunes soumis à l'obligation scolaire qui entament une formation pratique auprès d'un employeur dans le cadre d'une formation en alternance. Le contrat de formation ou de travail conclu à cette fin (contrat d'apprentissage, convention d'insertion socioprofessionnelle ou d'immersion professionnelle) doit couvrir une période de minimum quatre mois. Le bonus est octroyé pour maximum trois années de formation dans le cadre d'un cycle de formation unique. Un jeune peut éventuellement conclure plusieurs contrats de formation et/ou de travail avec des employeurs différents dans le cadre d'une même formation. Ces contrats ne doivent pas nécessairement se succéder sans interruption. Pour chaque année de formation qu'il termine avec fruit, le jeune a droit à un bonus, qui s'élève à 500 euros pour la 1^{ère} et la 2^{ème} année et à 750 euros pour la 3^{ème} année.

Le bonus de stage est une prime octroyée à tout employeur qui forme ou occupe un jeune en obligation scolaire dans le cadre d'un contrat de formation ou de travail. Tout comme le bonus de démarrage, il est octroyé pour un maximum de trois années de formation dans le cadre d'un cycle de formation unique. Les montants du bonus de stage, payés à la fin de chaque année de formation, sont les mêmes que ceux du bonus de démarrage, mais il n'y a pas de condition de réussite de la part du jeune. En cas de fin prématurée du contrat, le bonus de stage n'est octroyé que si le contrat a été effectué pendant au moins trois mois au cours de l'année de formation.

La formation en alternance n'est pas la seule filière d'acquisition d'une expérience professionnelle. Les stages accomplis pendant la scolarité, de préférence dans le domaine d'étude, permettent également aux jeunes de faire leurs premières armes sur le terrain. Dans les trois régions, il a été prévu de créer une banque de données permettant de mettre en contact les stagiaires potentiels et les employeurs prêts à offrir des places de stages.

Par ailleurs la réglementation relative au travail des étudiants a été assouplie fin 2005. Les étudiants peuvent maintenant échapper à l'assujettissement à la sécurité sociale si leurs prestations restent limitées à 23 jours de travail pendant les vacances scolaires d'été et à 23 jours pendant le reste de l'année scolaire²⁴. L'allongement de la durée de travail autorisée est bénéfique à

²³ La proportion plus faible enregistrée dans les deux dernières régions résulte de la mise en place, en 1998, de la Convention d'insertion socioprofessionnelle, un contrat particulièrement souple et peu coûteux pour l'employeur, qui s'adresse aux jeunes de 15 à 18 ans et couvre toutes les entreprises et formations organisées dans l'enseignement à horaire réduit.

²⁴ Les employeurs comme les étudiants ne sont soumis qu'à une cotisation de solidarité réduite dans le cadre du travail des étudiants. Les premiers bénéficient ainsi d'une main-d'œuvre d'appoint à des conditions de rémunération relativement avantageuses par rapport à un salarié ordinaire, tandis que les derniers perçoivent un salaire net supérieur à celui dont bénéficient un travailleur salarié du même âge.

l'exercice régulier d'un emploi étudiant. Néanmoins, comme ce type de contrat ne peut s'appliquer aux stages prévus dans le cadre des études, les emplois exercés par les étudiants sont souvent peu en rapport avec celles-ci et donc peu valorisables au niveau de l'expérience acquise. Ils témoignent en revanche de l'esprit d'initiative et du dynamisme du jeune qui a pu décrocher ces emplois tout en poursuivant ses études, soit des valeurs appréciables en termes de "savoir-être".

3.4.2. Les aides à la transition

Pour les jeunes qui ne sont plus soumis à l'obligation scolaire, il est essentiel de s'intégrer rapidement dans le marché de l'emploi, et si possible de manière durable. Dans cette perspective, différents plans d'action ont été proposés au début de la décennie. La convention de premier emploi visait à procurer une expérience professionnelle aux jeunes ou à leur offrir des formations professionnelles par le biais d'une obligation d'emploi assortie d'une réduction des cotisations sociales. Le plan Activa était destiné à faciliter la remise à l'emploi des chômeurs de longue durée, en accordant aux employeurs une réduction temporaire des cotisations patronales et aux travailleurs une activation de l'allocation de chômage. Ces plans ont connu des évolutions importantes au fil du temps. Parallèlement, l'accompagnement des demandeurs d'emploi est devenu plus intense, en particulier depuis l'introduction, en juillet 2004, du plan d'accompagnement et de suivi des chômeurs.

Cette section a pour objectif de décrire les différents dispositifs actuellement en place en faveur de l'emploi des jeunes au niveau fédéral, ainsi que des dispositifs d'assurance chômage et d'accompagnement dont ils peuvent bénéficier. Les dispositifs régionaux ou communautaires (primes ou accompagnement) existant en la matière ne sont pas abordés de manière systématique.

3.4.2.1. *Les aides au premier emploi*

Depuis le début de la décennie, la convention de premier emploi (CPE) a pour but de faciliter l'insertion en emploi des jeunes et d'éviter l'enlèvement dans le chômage en imposant aux entreprises et aux administrations l'engagement d'un quota de jeunes et en accordant sous certaines conditions des réductions de cotisations sociales.

Les entreprises privées qui occupent au moins 50 travailleurs, de même que les services et institutions publiques dépendant du pouvoir fédéral, doivent ainsi occuper des jeunes sous CPE à concurrence de 3 p.c. de leur effectif. Le pourcentage s'élève à 1,5 p.c. de l'effectif pour les autres employeurs publics. Les entreprises de plus petite taille peuvent occuper des jeunes en CPE, sans pour autant être soumises à un quota.

Destinée au départ à tous les jeunes de moins de 25 ans ayant quitté l'école depuis moins de six mois, mais étendue par un système de cascade aux autres demandeurs d'emploi de moins de 25 ans, puis à tous les demandeurs d'emploi de moins de 30 ans, cette mesure, qui associait de façon systématique emploi des jeunes et réduction des cotisations sociales, a créé d'importants effets d'aubaine.

Depuis 2004, son champ d'application a par conséquent été réduit: il n'y a plus de réduction automatique des cotisations, sauf pour les jeunes reconnus comme faisant partie d'un groupe cible, soit les jeunes très peu qualifiés et les moins qualifiés répondant à certaines conditions (voir section "Coût du travail").

La CPE s'adresse à présent à tous les jeunes âgés de moins de 26 ans au moment de leur engagement et inscrits comme demandeurs d'emploi. Le système leur reste applicable jusqu'au trimestre qui suit leur 26^{ème} anniversaire, même s'il ne s'agit pas de leur premier emploi ou s'ils changent d'employeur, le seul critère étant l'âge.

La CPE recouvre les contrats de travail ordinaires (CPE de type I), les contrats prévoyant une alternance entre emploi à temps partiel et formation (CPE de type II) et les contrats d'apprentis-

sage, conventions de stage et d'insertion (CPE de type III) qui répondent à certaines formalités, principalement la délivrance d'une carte de premier emploi. Cette carte atteste que le jeune satisfait aux exigences en matière de CPE et permet de déterminer s'il ouvre le droit à certaines réductions de cotisations (s'il est très peu ou moins qualifié) et/ou s'il compte double (travailleur d'origine étrangère, travailleur handicapé) pour le calcul du nombre obligatoire de jeunes occupés dans le cadre de l'obligation d'emploi des jeunes.

La CPE présente également certaines spécificités par rapport aux contrats ordinaires. Dans le cas d'une CPE de type I, l'employeur peut consacrer 10 p.c. de la rémunération du jeune à la formation au cours des douze premiers mois de l'occupation, pour autant que le salaire ainsi réduit ne soit pas inférieur au minimum garanti. Pendant la première année de la CPE, le jeune peut s'absenter de son travail pour répondre à des offres d'emploi, avec maintien de sa rémunération ou de son indemnité. Par ailleurs, pour les CPE de type I et certaines CPE de type III, la durée du préavis d'un jeune qui a trouvé un autre emploi est réduite à sept jours au cours de la première année de travail.

3.4.2.2. Assurance chômage et accompagnement des demandeurs d'emploi

3.4.2.2.1. Allocations d'attente et allocations de chômage

Dès la fin de leur cursus scolaire, les jeunes de moins de 30 ans sont incités à s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès du Service public de l'emploi (SPE) dont ils dépendent.

Cette inscription ouvre le droit, après une période d'attente variant de 155 à 310 jours en fonction de l'âge du jeune au moment où il effectue sa demande, à des allocations dites d'attente ou de transition s'il n'a pas trouvé d'emploi dans l'intervalle²⁵. Le montant de ces allocations est fonction de l'âge et de la situation familiale du demandeur d'emploi. Il varie de 216 euros par mois pour un cohabitant âgé de moins de 18 ans, à 889 euros pour les cohabitants ayant charge de famille. La faiblesse de ces montants ne crée en principe pas de piège à l'emploi, sauf peut-être dans le cas d'un emploi à temps partiel faiblement rémunéré pour les demandeurs d'emploi ayant charge de famille. En revanche, l'existence du dispositif permet d'inciter les jeunes à s'inscrire auprès des SPE et ainsi à établir un premier contact avec les organismes de placement de la région dont il dépend et à découvrir l'éventail des formations et services auquel son statut de demandeur d'emploi lui donne accès.

Le jeune qui devient chômeur après une période en emploi peut recevoir des allocations sur base du travail pour autant qu'il puisse prouver qu'il a été occupé au moins 312/468/624 jours au cours de 18/27/36 mois qui précèdent la demande. Dans ce cas, l'allocation de chômage dépend du dernier salaire perçu et de la situation familiale. Le montant des allocations perçues est plafonné et est dégressif en fonction de la durée du chômage.

Qu'il soit admis sur base des études ou sur base d'un travail, le jeune qui reçoit des allocations de chômage est enregistré comme chômeur complet indemnisé demandeur d'emploi.

²⁵ Les jours de travail sont comptabilisés dans cette période d'attente si leur nombre est insuffisant pour ouvrir le droit à des allocations sur base du travail.

3.4.2.2. Le plan d'accompagnement et de suivi des chômeurs

Le régime d'assurance belge octroie des indemnités de chômage pour une durée illimitée, à condition que le demandeur d'emploi montre sa détermination à rechercher un travail, à suivre une formation ou à accepter un emploi convenable. Depuis juillet 2004, le plan d'accompagnement et de suivi des chômeurs (PAS) a formalisé ce contrôle, par la mise en place d'une procédure en étapes. Le contrôle s'effectue par l'ONEM, sur base des informations transmises par les SPE (qui sont responsables de l'accompagnement et de la formation des demandeurs d'emploi) et d'entretiens individuels périodiques durant lesquels les efforts des demandeurs d'emploi sont évalués. La situation spécifique du demandeur d'emploi (âge, formation et aptitudes, situation sociale et familiale, région de domicile et possibilités de déplacement, éléments discriminatoires dont il pourrait faire l'objet) est prise en considération dans le cadre de cette évaluation²⁶.

En juillet 2004, les premiers demandeurs d'emploi concernés par ce PAS ont été les moins de 30 ans. L'année suivante, les moins de 40 ans ont également été concernés. Depuis juillet 2006, tous les chômeurs de moins de 50 ans sont encadrés par cette procédure.

Selon les statistiques de l'ONEM, au 31 mars 2007, 109.697 demandeurs d'emploi avaient participé à un premier entretien, dont 58 p.c. étaient des jeunes de moins de 30 ans. La moitié de ces demandeurs d'emploi faisaient des efforts suffisants dans leurs démarches de recherche d'un emploi. Ce taux de satisfaction est globalement le même pour les moins de 30 ans et pour l'ensemble de la population ayant subi un premier entretien. Il diffère légèrement selon les régions: pour les moins de 30 ans, il s'élevait à 53,4 p.c. en Wallonie, à 48,5 p.c. en Flandre et à 46,2 p.c. à Bruxelles. Le niveau du taux de satisfaction observé pour les jeunes est actuellement plus faible que celui observé en juin 2005, un an après l'introduction de la mesure, date à laquelle il était proche de 70 p.c. Une explication possible de cette évolution est que le processus de contrôle soit devenu plus exigeant à mesure que les moyens dégagés pour procéder à cet accompagnement sont devenus plus conséquents.

Au total, depuis la mise en place du système en juillet 2004, 6.571 personnes ont été sanctionnées par une suspension partielle de leurs droits à la suite de leur second entretien. Dans 80 p.c. des cas, il s'agissait de jeunes de moins de 30 ans. Étant les premiers entrés dans le système, ils sont également les premiers susceptibles d'avoir parcouru l'ensemble du processus de suivi. Par ailleurs, près de 5.300 demandeurs d'emploi ont été sanctionnés pour absence injustifiée aux entretiens d'évaluation. Ici encore, les jeunes représentent le gros de l'effectif. Enfin, 1.643 demandeurs d'emploi ont fait l'objet d'une exclusion définitive du système d'assurance-chômage: 1.575 étaient âgés de moins de 30 ans, soit 96 p.c. du total. Ce nombre représente 2,5 p.c. des jeunes qui ont passé un premier entretien d'évaluation. Ce taux d'exclusion est légèrement plus élevé en Wallonie (2,8 p.c.) qu'en Flandre (2,4 p.c.). À Bruxelles, il reste limité à 1,6 p.c.

L'évaluation de l'influence de cette procédure sur le taux de sortie du chômage est un processus de longue haleine, compliqué du fait que tous les chômeurs de moins de 50 ans sont à présent concernés par le système et qu'on ne dispose pas d'un groupe de contrôle permettant d'évaluer les effets du PAS de façon objective.

Récemment, Cockx, Dejemepe et Van der Linden (2007) ont évalué le PAS dans sa phase de lancement. Leur analyse porte sur l'étude du comportement des jeunes chômeurs complets indemnisés demandeurs d'emploi de 25 à 29 ans qui ont reçu une lettre d'avertissement entre juillet et octobre 2004, après treize mois d'inoccupation, par comparaison avec celui de jeunes d'un peu plus de 30 ans qui n'ont pas reçu cette lettre parce qu'ils n'étaient à l'époque pas encore concernés par le PAS, lequel ne leur a été appliqué qu'à partir de juillet 2005. Le groupe étudié est relativement réduit et l'étude ne porte que sur les effets de la lettre d'avertissement et de

²⁶ Pour une explication détaillée de la procédure, se référer à la Partie I, section 3.2.

l'éventuelle procédure d'accompagnement spécifique²⁷ mise en place par les SPE, les premiers entretiens n'ayant pas encore eu lieu. Les auteurs en tirent cependant une série d'enseignements:

- le PAS accélérerait la reprise de l'emploi des jeunes demandeurs d'emploi résidant en Wallonie et en Flandre;
- l'effet positif du PAS sur la reprise de l'emploi bénéficierait aux chômeurs qui présentent les caractéristiques les plus favorables à l'embauche (au niveau du diplôme, de l'expérience en emploi, de la région de résidence notamment), ainsi qu'aux femmes (en Wallonie) et aux chômeurs qui ne sont pas chefs de famille (en Flandre et en Wallonie);
- en Flandre, le PAS semble favoriser la reprise d'emplois à temps partiel faiblement rémunérés et soutenus par l'ONEM;
- le PAS n'aurait pas d'effet sur la reprise d'emploi en Région bruxelloise, mais la taille de l'échantillon pourrait être insuffisante pour valider ce résultat;
- Le PAS stimulerait l'accès aux formations et la reprise d'étude en Wallonie, où le Forem a mis en place des plans d'accompagnement spécifiques prévoyant ce type de mesures.

Les auteurs soulignent que les effets du PAS sur les sorties du chômage pourraient être surévalués du fait que la procédure était encore en phase de lancement et que l'effet réel des contrôles et le taux de sanction n'étaient pas encore connus. Une autre limitation de l'étude réside dans le fait que le groupe de contrôle est constitué de jeunes de plus de 30 ans, dont l'embauche est fiscalement moins favorisée que celle de demandeurs d'emploi plus jeunes.

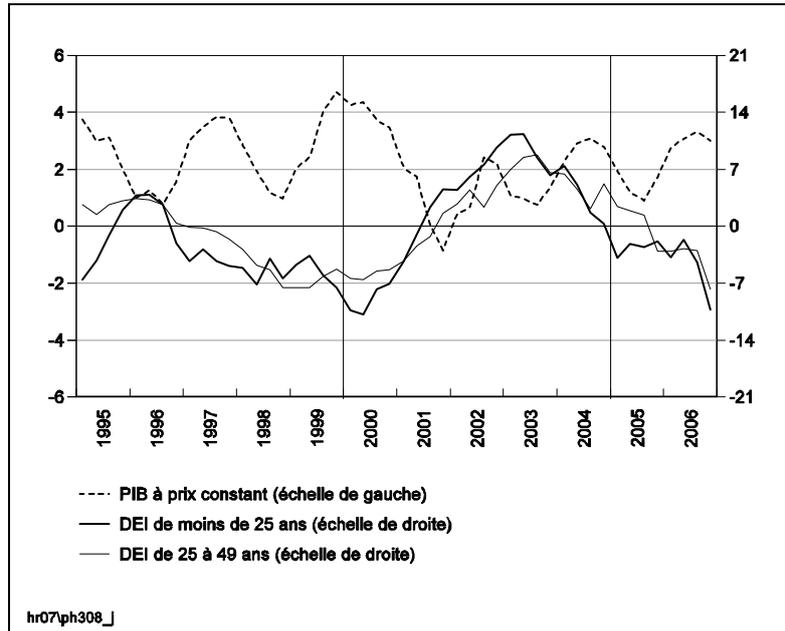
3.4.3. Le contexte conjoncturel

Le chômage des jeunes est par essence plus volatile que celui des demandeurs d'emploi plus âgés. La situation conjoncturelle au moment de la sortie de l'école dans la région de domicile du jeune est à même d'allonger ou de raccourcir la durée de la transition. Lorsque la situation conjoncturelle est défavorable, le marché du travail n'est pas apte à absorber l'arrivée massive des jeunes qui terminent leurs études au même moment, de sorte qu'une partie plus ou moins importante d'entre eux entre au chômage et s'y enlise pour autant que leur profil ne correspond pas ou peu à la demande des employeurs. Par ailleurs, dans un tel contexte, les entreprises sont plus nombreuses à ne pas renouveler les contrats à durée déterminée ou renoncent à les transformer en contrats à durée indéterminée, de sorte que la situation des jeunes, plus concernés par ce type de contrat, devient plus précaire. Lorsque la situation conjoncturelle est bonne, la proportion de jeunes qui trouvent rapidement un emploi ou voient leur situation se pérenniser est plus importante et les entrées dans le chômage moins nombreuses.

²⁷ En Flandre, la politique d'accompagnement a été mise en œuvre avant juillet 2005 pour les moins de 30 ans comme pour les plus de 30 ans, de sorte que l'étude ne mesure que l'effet de la lettre d'information.

Graphique 27 Activité et chômage en Belgique entre 1995 et 2006

(pourcentages de variation à un an d'écart)



Sources: ICN, ONEM.

Entre 1995 et 2006, le nombre total de demandeurs d'emploi indemnisés a été sensiblement influencé par l'évolution du groupe des demandeurs d'emploi de plus de 50 ans, dont la réglementation en matière de disponibilité pour le marché du travail a été modifiée à plusieurs reprises.

Si l'on ne prend en considération que le groupe des moins de 25 ans et celui des demandeurs d'emploi de 25 à 49 ans, on observe que les points de retournement interviennent un peu plus tôt pour les jeunes, et que l'amplitude des mouvements est plus prononcée. Ainsi, en 2000, un ralentissement du rythme de la baisse du chômage des jeunes a été observé dès le troisième trimestre, alors que ce retournement ne s'est manifesté que deux trimestres plus tard pour les 25-49 ans. En 2003, la décélération de la hausse du chômage est intervenue avec un trimestre d'avance chez les jeunes. Le chômage des jeunes a commencé à baisser dès le premier trimestre de 2005, alors que pour les 25-49 ans, la baisse n'est intervenue qu'en fin d'année.

Il est à noter que l'évolution de l'ensemble de la population des jeunes rend plus ou moins aigus le problème du chômage des jeunes. Dans une population vieillissante, comme en Flandre, où la population jeune perd de son importance relative et absolue, le nombre d'entrants sur le marché du travail est proportionnellement moins lourd à absorber que dans une population proportionnellement plus jeune, telle qu'on l'observe à Bruxelles, notamment en raison de la présence plus importante de la population étrangère, qui présente une structure par âge très différente de la population de nationalité belge (voir Partie II, chapitre 5).

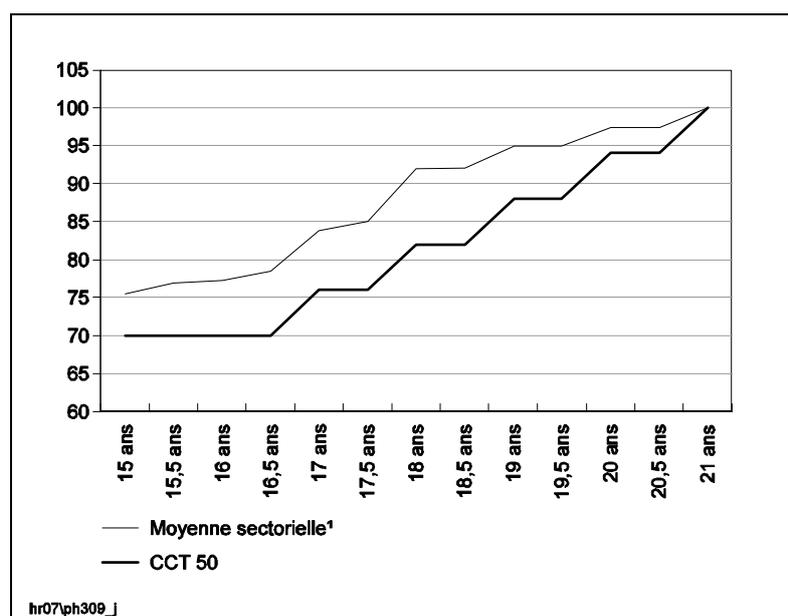
3.4.4. Le coût salarial

Au sortir de l'école, les employeurs tendent à considérer que les jeunes présentent un déficit de productivité du à l'absence d'expérience professionnelle adéquate. L'engagement des jeunes, particulièrement des moins qualifiés, risque dès lors d'entraver la position concurrentielle des entreprises. Dans ce cadre, les mesures de réduction du coût salarial lié à l'emploi des jeunes se justifient à la fois du côté de l'offre de travail, par le souci d'insertion du plus grand nombre, et, du côté de la demande, par celui de compenser au maximum les pièges à la productivité.

La CCT n° 50 prévoit une dégressivité du salaire des jeunes de 15 à 21 ans par rapport au salaire minimum garanti applicable au travailleur âgé de 21 ans. Au 1^{er} avril 2007, le salaire minimum applicable aux travailleurs de 21 ans ayant moins de 6 mois d'ancienneté s'élevait à 1283,91 euros. Les jeunes de 16 ans et moins ont droit à 70 p.c. de ce salaire minimum garanti. À 17 ans, cette proportion passe à 76 p.c., puis à 82 p.c. à 18 ans, à 88 p.c. à 19 ans et à 94 p.c. à 20 ans. Il est cependant à noter que les conventions sectorielles peuvent, d'une part, prévoir une autre échelle de dégressivité, et, d'autre part, prévoir des salaires minima supérieurs au revenu minimum garanti, de sorte qu'il est difficile de déterminer le nombre de jeunes qui sont effectivement payés au salaire minimum.

Graphique 28 Dégressivité du salaire minimum des jeunes de 15 à 21 ans en 2005

(pourcentages du salaire minimum garanti aux travailleurs de 21 ans ayant moins de six mois d'ancienneté)



Source: SPF Emploi, travail et concertation sociale.

¹ Dégressivité moyenne des salaires minima d'application dans les commissions paritaires en 2005.

L'enquête sur la structure des salaires menée en 2004 dans les entreprises comptant plus de dix travailleurs et opérant dans les branches d'activité C à K²⁸, montre que le salaire mensuel brut moyen d'un travailleur à temps plein progresse de façon importante entre la sortie de l'école et l'âge de 30-34 ans. La progressivité des salaires s'atténue par la suite. Le salaire brut moyen d'un travailleur à temps plein de moins de 20 ans s'élevait ainsi à 1.667 euros brut par mois, soit 66 p.c. du salaire d'un travailleur âgé de 30 à 34 ans.

Les données par niveau de qualification montrent que la progressivité est nettement différenciée selon le diplôme. En revanche, le salaire brut moyen de départ est similaire pour les trois niveaux de qualification. En prenant comme référence, le salaire brut moyen d'un travailleur diplômé de l'enseignement secondaire âgé de 20 à 24 ans (indice 100), on obtient un indice de 98 pour les peu qualifiés et de 104 pour les hautement qualifiés, des différences somme toute assez minimes²⁹. Les différences se marquent dès la tranche d'âge suivante et s'accroissent au fil du temps. Pour les 25-29 ans, l'indice s'élève à 105 pour les peu qualifiés (un accroissement de 7 p.c. par rapport à la catégorie d'âge précédente), à 110 pour les moyennement qualifiés (hausse de 10 p.c.) et à 129 pour les hautement qualifiés (hausse de 25 p.c.). Cet accroissement

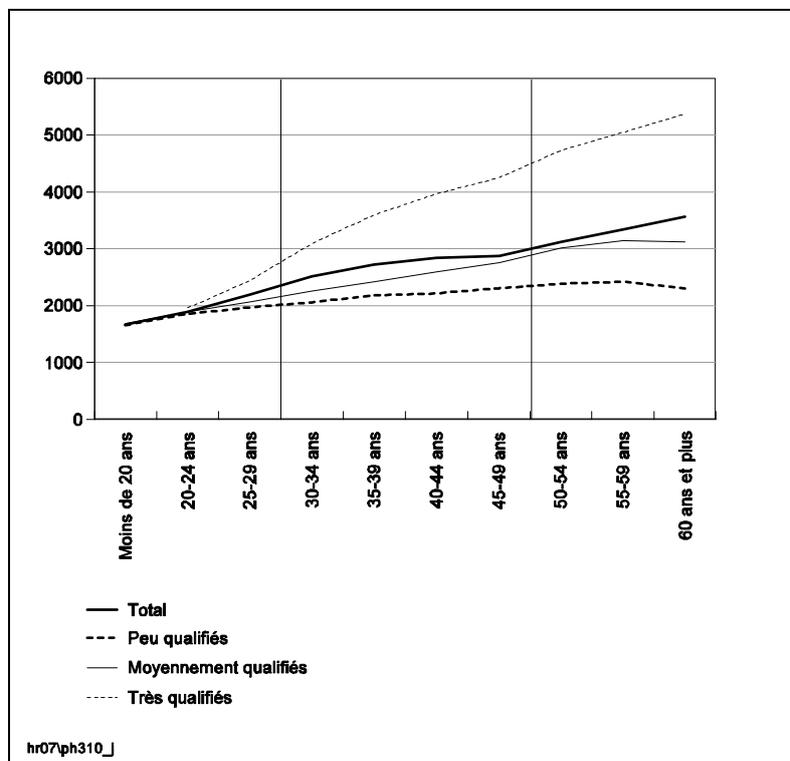
²⁸ C: industries extractives, D: industries manufacturières, E: énergie et eau, F: construction, G: commerce et réparations, H: Horeca, I: transport et communications; J: activités financières, K: services immobiliers et aux entreprises.

²⁹ Les différences sont également très faibles pour les moins de 20 ans: on obtient un indice de 88 pour les peu qualifiés et de 89 pour les moyennement qualifiés. Le nombre de diplômés du supérieur est bien entendu non significatif pour cette tranche d'âge.

différencié se poursuit par la suite de sorte qu'entre 30 et 34 ans, le salaire des hauts qualifiés est de presque 60 p.c. plus élevé que celui obtenu en moyenne pour les 20-24 ans de même qualification, tandis que pour les peu et moyennement qualifiés, la hausse cumulée n'est respectivement que de 11 et 19 p.c.

Graphique 29 Salaires mensuel brut moyen par âge et niveau de qualification en Belgique en 2004

(euros)



Source: DGSIE (Enquête sur la structure et la répartition des salaires).

Les salaires étant peu différenciés selon les diplômes pour les travailleurs les plus jeunes en dépit de barèmes dégressifs, il est possible que l'embauche des jeunes peu et moyennement qualifiés s'en trouve réduite. L'OCDE (2007) souligne d'ailleurs à ce propos que, par rapport aux standards internationaux, les salaires moyens enregistrés pour les moins de 20 ans peu ou moyennement qualifiés seraient relativement élevés en Belgique, de sorte qu'ils pourraient, à ce niveau de qualification, représenter une barrière à l'embauche.

La politique de l'emploi en faveur des groupes cibles développée ces dernières années, en particulier les efforts en matière de réduction des charges sociales à l'emploi des jeunes, ont très certainement un rôle à jouer dans la problématique des pièges à la productivité.

La réduction structurelle des cotisations sociales, applicable à tous les travailleurs, peut ainsi être cumulée, dans le cas des jeunes, avec d'autres dispositifs mis en place en faveur de ce groupe cible particulier. Pour pouvoir en bénéficier, l'employeur doit bien entendu satisfaire à ses obligations en matière de quota d'embauche des jeunes. Ces mesures de réduction portent sur les très jeunes travailleurs, les travailleurs moins qualifiés engagés dans le cadre d'une CPE et les jeunes travailleurs à bas salaire.

Les travailleurs occupés avant le premier janvier de leur 19^{ème} anniversaire ouvrent le droit à une réduction de 1.000 euros par trimestre jusqu'au 31 décembre de l'année où ils atteignent l'âge de 18 ans. Si l'employeur conserve le jeune en emploi au delà de cette date, il peut, le cas échéant, bénéficier de la réduction liée à la CPE et/ou de la réduction pour jeunes ayant un bas salaire.

Selon, les statistiques de l'ONSS, au deuxième trimestre de 2006, 9.939 jeunes ETP bénéficiaient de cette mesure.

Pour chaque jeune moins qualifié engagé à temps plein dans le cadre d'une CPE, l'employeur bénéficie d'une réduction des cotisations sociales de type "groupe cible". Elle s'élève à 1.000 euros par trimestre pendant les deux premières années et à 400 euros pendant les trimestres suivants, jusqu'à ce que le jeune ait atteint l'âge de 26 ans. Dans ce cadre, est considéré comme moins qualifié le jeune qui n'a pas obtenu le diplôme de l'enseignement secondaire supérieur. Depuis le 1er mars 2006, les réductions de cotisations sont encore plus importantes pour les jeunes très peu qualifiés (c'est-à-dire ceux qui ont tout au plus le certificat du 2^{ème} cycle de l'enseignement secondaire ou tout autre certificat de l'enseignement secondaire technique ou professionnel à horaire réduit) et pour les moins qualifiés d'origine étrangère ou présentant un handicap: elles s'élèvent à 1.000 euros pendant les seize premiers trimestres et à 400 euros pendant les trimestres suivants. Au second trimestre de 2006, près de 16.743 jeunes travailleurs ETP bénéficiaient d'une CPE, dont un peu moins de 1.300 relevaient encore du régime applicable avant le 1er janvier 2004. Les données relatives aux jeunes très peu qualifiés ne sont pas encore disponibles.

La réduction pour jeunes ayant un bas salaire, introduite à partir du troisième trimestre de 2006, s'applique à l'emploi de travailleurs âgés de 18 à moins de 30 ans dont le salaire trimestriel est inférieur à 5.870 euros. Elle s'élève à 300 euros par trimestre au maximum et est dégressive en fonction de l'âge du travailleur.

À l'occupation de jeunes demandeurs d'emploi en CPE très peu qualifiés et de jeunes moins qualifiés d'origine étrangère ou présentant un handicap s'applique un avantage supplémentaire instauré en avril 2006: Activa Start. Il s'agit "d'allocations d'attente activées" qui sont payées aux jeunes concernés sous la forme d'une allocation de travail mensuelle s'élevant à 350 euros par mois pendant six mois maximum. Les employeurs concernés peuvent déduire le montant de cette allocation de travail du salaire mensuel net qu'ils doivent normalement verser à ces jeunes. En mars 2007, l'ONEM recensait 680 bénéficiaires des mesures d'activation visant les jeunes chômeurs.

3.5. SYNTHESE

Le groupe des jeunes de 15 à 29 ans est constitué de populations présentant des liens avec le marché du travail hétérogènes. Ainsi, les étudiants représentent près de 90 p.c. de la population de 15 à 19 ans et un tiers de celle de 20 à 24 ans. Le groupe des 25-29 ans est en revanche essentiellement constitué de personnes en emploi, alors que la proportion de personnes occupées est inférieure à la moitié pour les 20-24 ans et touche moins d'une personne de 15 à 19 ans sur dix.

Le niveau de formation des jeunes est globalement satisfaisant. Les études PISA menées sur les jeunes de 15 ans indiquent des résultats proches de la moyenne de l'OCDE. Néanmoins, de grandes différences sont observées entre les Communautés et, au sein de celles-ci entre les élèves, témoignant d'un enseignement à plusieurs vitesses. En moyenne, 82 p.c. des 20-24 ans ont obtenu leur diplôme de l'enseignement secondaire, ce qui est supérieur à la moyenne européenne. Cependant, 13 p.c. des 18-24 ans quittent encore prématurément l'école, ce qui compromet leur insertion sur le marché du travail.

Le niveau des taux d'emploi et de chômage de la population non étudiante et leur évolution selon l'âge est en effet très variable selon le niveau de qualification. On constate ainsi que le taux d'emploi des peu qualifiés ne progresse que très peu pour atteindre 56 p.c. pour les 25-29 ans (contre 90 p.c. pour les très qualifiés). Parallèlement, leur taux de chômage diminue relativement peu, de sorte que, dans ce même groupe d'âge, un quart des actifs est demandeur d'emploi. En revanche, la situation des personnes diplômées de l'enseignement secondaire et supérieur s'améliore nettement avec l'âge.

Tous les jeunes connaissent des difficultés de transition entre l'école et le marché du travail, d'autant plus importantes que le contexte conjoncturel est maussade. Mais celles-ci perdurent pour les jeunes peu qualifiés. Ils éprouvent plus de difficultés à passer de l'inactivité ou du chômage à l'emploi, mais aussi à conserver leur emploi. Par ailleurs, lorsqu'ils travaillent, ils sont plus souvent occupés à temps partiel et dans des emplois temporaires. Bien qu'au début de leur carrière professionnelle, les travailleurs peu qualifiés bénéficient d'un accès à la formation relativement large, par la suite, leur taux de participation à la formation diminue sensiblement et devient largement inférieur à la moyenne.

Différents dispositifs ont été mis en place au cours des dernières années pour augmenter l'employabilité des jeunes, et particulièrement des moins qualifiés. Pour améliorer la qualité de l'offre de travail, au niveau de l'enseignement en alternance par exemple, on a recherché une meilleure adéquation entre les compétences acquises au niveau scolaire et les exigences des employeurs. Parallèlement, des efforts sont entrepris pour élargir le nombre de places de stage disponibles, notamment via l'octroi d'une aide financière. Côté demande de travail, des réductions fiscales importantes ont été accordées aux employeurs qui engagent des jeunes moins ou très peu qualifiés pour réduire les pièges à la productivité. Les jeunes demandeurs d'emploi peu qualifiés peuvent par ailleurs bénéficier d'une activation de leurs allocations de chômage.

Le plan d'accompagnement et de suivi des chômeurs, qui a été appliqué prioritairement aux moins de 30 ans, s'est traduit par une offre de services accrue et une meilleure information des demandeurs d'emploi. Le renforcement du contrôle de leurs démarches de recherche d'un emploi n'a pas mis au jour de comportements majoritairement inadaptés, ce qui manifeste la volonté des jeunes de s'insérer sur le marché du travail et de ne pas s'installer dans l'assistanat.

Bibliographie

- Chancellerie du premier ministre (2006), *Stratégie de Lisbonne, Programme National de Réforme 2005-2008, Belgique, Rapport de progrès 2006*, (www.be2010.eu).
- Cockx B., M. Dejemeppe et B. Van der Linden (2007), "Le Plan d'accompagnement des chômeurs favorise-t-il l'insertion en emploi?", *Regards économiques*, n°49, janvier 2007.
- CSE (2006), *Rapport 2006*, Bruxelles.
- Eurostat (2003), "Le passage de l'école à la vie professionnelle chez les jeunes européens - Partie 1: Indicateurs généraux sur le passage de l'école à la vie active", *Statistiques en bref*, 4/2003.
- Eurostat (2003), "Le passage de l'école à la vie professionnelle chez les jeunes européens - Partie 2: Les jeunes Européens sortant du système éducatif et les effets de l'inadéquation des emplois sur le marché du travail", *Statistiques en bref*, 5/2003.
- Eurostat (2003), "Le passage de l'école à la vie professionnelle chez les jeunes européens - Partie 3: Origines sociales, niveau d'instruction et conséquence sur le marché du travail", *Statistiques en bref*, 6/2003.
- Eurostat (2007), "*Les jeunes européens vus à travers les chiffres*", Communiqué de presse du 23 mars 2007.
- ICHEC (2006), "*Les jeunes et leur avenir professionnel: vision des jeunes et des professionnels*", Projet DREAM, Bruxelles, Belgique.
- Lafontaine D. (s.d.), "*Pisa 2003: quels défis pour notre système éducatif?*", Service de pédagogie expérimentale, Université de Liège, (www.enseignement.be/@librairie/documents/EVAL/INTER/PISA2003/PISA2003_synthese2.pdf).
- OCDE (2006), *Regards sur l'éducation: les indicateurs de l'OCDE 2006*, Paris, France, Édition OCDE.
- OCDE (2007), *Des emplois pour les jeunes en Belgique*, Paris, France, Éditions OCDE.
- ONEM (2007), "*Les jeunes allocataires à charge de l'ONEM*", (www.rva.be/D_stat/Studies /2007/ Jongeren_evolutie_1996_2005/ContentFR.pdf).

4. LES SENIORS

Comme celle des femmes et des jeunes, la participation des seniors au marché du travail en Belgique est faible. Il ne s'agit pas là d'un nouveau constat puisqu'il avait déjà conduit le Conseil à consacrer la partie thématique de son rapport annuel à la problématique des fins de carrière en 2004 (CSE, 2004). Étant donné que le sujet a été traité de manière approfondie à l'époque, le présent rapport présentera une analyse moins détaillée pour ce groupe.

À l'instar de la première partie, le présent chapitre considère le groupe des seniors au sens large, c'est-à-dire les personnes âgées de 50 à 64 ans. Après avoir dressé une ébauche de leur situation sur le marché du travail belge, le chapitre examinera brièvement les principaux facteurs qui influencent leur participation au marché du travail. En outre, le rapport énumèrera une série de mesures prises par les pouvoirs publics afin d'accroître le nombre de seniors actifs.

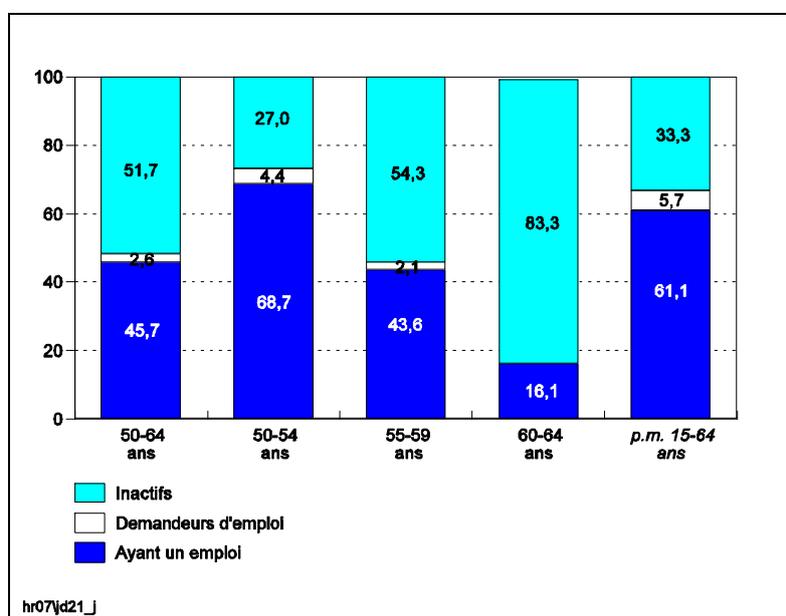
4.1. SITUATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

4.1.1. Aperçu général

Alors qu'en 2005, en moyenne quelque 61 p.c. de la population en âge de travailler en Belgique avaient un emploi, ce pourcentage s'est limité à 46 p.c. en ce qui concerne les personnes âgées de 50 à 64 ans. Cette moyenne dissimule des disparités importantes au sein de ce groupe. En effet, sept personnes âgées de 50 à 54 ans sur dix étaient encore en emploi, cette proportion devenant nettement plus faible pour les personnes âgées de 55 à 59 ans (44 p.c.) et n'atteignant plus que 16 p.c. à peine pour les personnes âgées de 60 à 64 ans.

Graphique 30 Statut des seniors sur le marché du travail belge en 2005 ¹

(pourcentages de la population correspondante)



Source: CE (EFT).

¹ Le nombre de demandeurs d'emploi entre 60 et 64 ans n'est pas représentatif et n'est dès lors pas mentionné dans le graphique.

Le taux d'emploi relativement plus faible de ces deux dernières tranches d'âge ne s'explique pas par une plus grande représentation de ces groupes au sein du chômage; en ce qui concerne les personnes âgées de 60 à 64 ans, le nombre de demandeurs d'emploi, définis selon les critères du BIT, est même insuffisant pour fournir un résultat représentatif.

Attendu qu'une grande majorité des plus de 55 ans ne travaillent pas et ne recherchent pas un emploi et que ce groupe ne fait dès lors pas partie de l'offre de travail, il est clairement sous-représenté sur le marché du travail. Selon les données de l'enquête sur les forces de travail, ces personnes sont considérées comme inactives. Si le taux d'inactivité des personnes âgées de 50 à 54 ans est encore inférieur à la moyenne de la population en âge de travailler (27 p.c. contre 33 p.c.), la proportion est totalement différente pour les aînés: quelque 54 p.c. des personnes âgées de 55 à 59 ans sont inactives, un pourcentage qui atteint même 83 p.c. pour la tranche d'âge comprise entre 60 et 64 ans.

4.1.2. Emploi

Une ventilation par région, sexe, niveau d'étude et nationalité du taux d'emploi des seniors, subdivisé par sous-tranches d'âge de 5 ans, permet d'obtenir une image plus détaillée de leur situation sur le marché du travail.

Les ventilations par sexe, niveau d'étude et nationalité donnent en règle générale un résultat semblable aux données globales sur les personnes âgées de 15 à 64 ans. Quelle que soit la sous-tranche d'âge considérée, le nombre relatif d'hommes actifs est supérieur à celui des femmes et le taux d'emploi est clairement proportionnel au niveau d'étude.

De plus, la proportion de personnes occupées est légèrement plus élevée parmi les Belges que parmi les ressortissants des autres pays de l'UE25, tandis que la proportion de personnes en emploi d'une autre nationalité est nettement inférieure. Ce dernier constat est cependant impossible à vérifier pour les sous-tranches d'âge, étant donné que leur effectif est trop faible pour être représentatif. La différence constatée entre les Belges et les ressortissants des autres pays membres de l'UE25 semble par ailleurs intégralement imputable aux personnes âgées de 50 à 54 ans, dont l'écart entre les taux d'emploi atteint quelque 10 points de pourcentage. En revanche, les tranches d'âge de 55 à 59 ans et de 60 à 64 ans ne présentent aucune différence.

La ventilation par région fait quant à elle apparaître un important écart avec le taux d'emploi de l'ensemble de la population en âge de travailler. Alors que le taux d'emploi est nettement supérieur en Flandre qu'en Wallonie et à Bruxelles, le nombre relatif de personnes de plus de 50 ans occupées est plus élevé à Bruxelles que dans les deux autres régions. Ce constat s'explique exclusivement par la situation d'emploi des personnes de plus de 55 ans, dont une part relativement importante ont un emploi à Bruxelles. En revanche, s'agissant de la tranche d'âge comprise entre 50 et 54 ans, c'est à nouveau la Flandre qui est en tête, suivie par Bruxelles et par la Wallonie.

Tableau 34 Taux d'emploi des seniors en 2005

(personnes ayant un emploi en pourcentage de la population correspondante)

	50-64 ans	dont: 50-54 ans	55-59 ans	60-64 ans	p.m. 15-64 ans
Total	45,7	68,7	43,6	16,1	61,1
<i>p.m.en 2000</i>	39,2	61,0	37,9	12,4	60,9
<i>p.m.en 1995</i>	34,5	58,1	35,2	11,6	56,3
Ventilation par région					
Bruxelles	49,8	66,2	52,0	24,0	54,8
Flandre	45,9	71,5	43,9	13,9	64,9
Wallonie	44,6	64,4	41,6	18,3	56,1
Ventilation par sexe					
Hommes	56,5	80,5	55,4	23,0	68,3
Femmes	35,0	56,7	31,8	9,4	53,8
Ventilation par niveau d'étude					
Peu qualifiés	32,5	54,6	31,5	9,6	40,4
Moyennement qualifiés	53,0	73,1	48,8	20,8	65,5
Hautement qualifiés	64,6	86,9	63,1	28,3	82,8
Ventilation par nationalité					
Belges	46,2	69,8	43,8	16,1	62,0
Reste de l'UE25	42,8	59,3	43,9	16,4	59,4
Hors UE25	22,7	n.r.	n.r.	n.r.	34,8

Source: CE (EFT).

n.r. = données non représentatives.

Même s'il est encore très faible, le taux d'emploi des seniors s'est clairement inscrit en hausse au cours des dix dernières années. En 1995, il ne s'élevait encore qu'à 34,5 p.c. alors qu'il atteignait environ 39 p.c. cinq ans plus tard. Entre 2000 et 2005, le taux d'emploi a encore progressé légèrement plus rapidement, à hauteur de 6,5 points de pourcentage. Au cours de la période de 1995 à 2000, la progression a été comparable à la hausse du taux d'emploi global (+ 4,6 points de pourcentage), mais pendant la deuxième sous-période considérée, la progression du taux d'emploi des seniors a été nettement plus marquée, étant donné que le taux d'emploi de la population en âge de travailler est demeuré limité, atteignant à peine 0,2 point de pourcentage.

La progression du taux d'emploi des personnes de plus de 50 ans observée depuis dix ans est principalement imputable aux sous-tranches d'âge les plus jeunes; la progression est demeurée inférieure à 5 points de pourcentage parmi les personnes âgées de 60 à 64 ans. Dans chaque sous-tranche d'âge observée, la hausse la plus importante a été enregistrée depuis 2000.

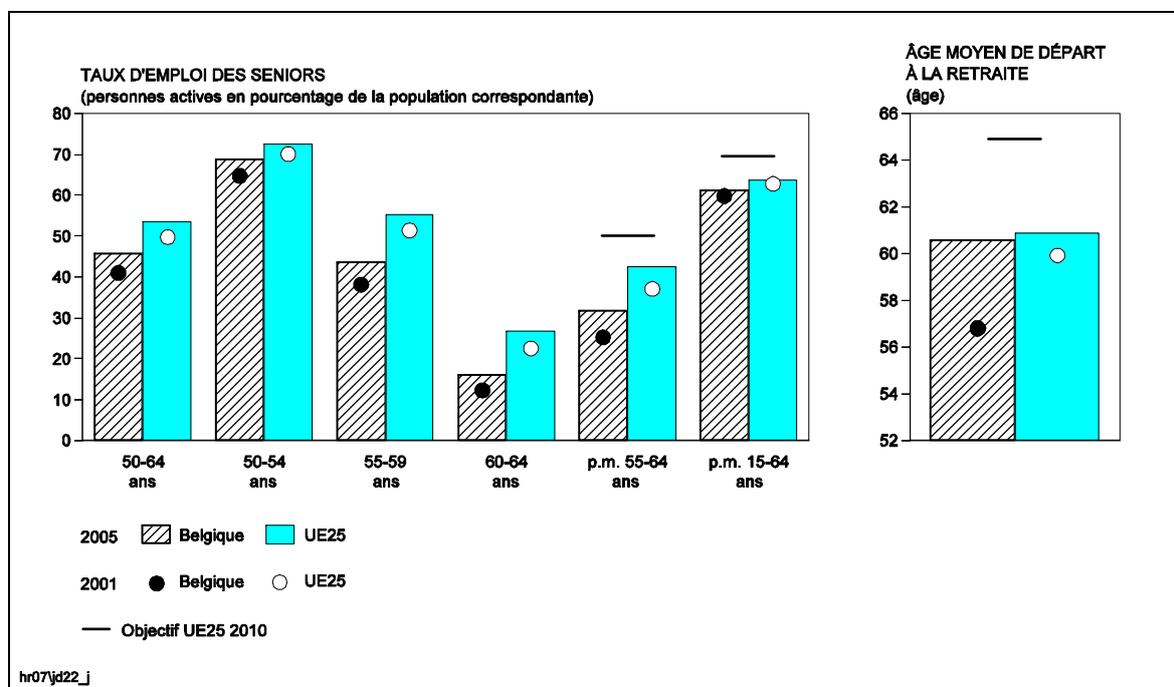
À noter par ailleurs que si le taux d'emploi des tranches d'âge supérieures a progressé, le nombre absolu de personnes occupées dans ces groupes s'est lui aussi inscrit en hausse. En 1995, l'on dénombrait quelque 308.000 personnes de plus de 50 ans ayant un emploi. Cinq ans plus tard, ce nombre s'était accru pour atteindre 411.000 et en 2005, il s'agissait de 486.000 personnes. Cette évolution résulte d'un effet de cohorte qui découle du vieillissement des générations d'après-guerre (les "baby-boomers"), mais également du durcissement progressif des conditions de départ anticipé du marché du travail. La hausse du nombre de seniors en emploi fait clairement apparaître qu'il existe également une vie professionnelle après 50 ans. Il ne s'agit ni d'un slogan, ni d'un vœu pieu, mais d'une réalité pour de plus en plus de seniors.

Les seniors sont aussi spécifiquement ciblés dans le cadre de la stratégie de Lisbonne de l'Union européenne. Les objectifs fixés à leur égard visent notamment à parvenir à un taux d'emploi de 50 p.c. des personnes âgées de 55 à 64 ans (ligne directrice intégrée n° 17) d'ici 2010 pour l'ensemble de l'UE, l'âge effectif moyen de départ à la retraite dans l'UE devant également avoir augmenté de 5 ans au plus tard d'ici 2010 (en 2001, il était estimé à 59,9 ans) (CSE, 2005).

En Belgique, le taux d'emploi moyen des personnes âgées de 55 à 64 ans atteignait à peine 32 p.c. en 2005. La moyenne de l'UE25 - 42,5 p.c. - se situait également bien en deçà de l'objectif de 50 p.c. fixé à Stockholm en 2001. Entre 2001 et 2005, ce taux d'emploi a par ailleurs progressé de quelque 5 points de pourcentage, une augmentation qui a été légèrement plus marquée en Belgique (près de 7 points de pourcentage). L'objectif de 50 p.c. d'ici 2010 n'est dès lors pas inaccessible pour l'ensemble de l'UE. En Belgique, par contre, une telle ambition ne semble pas réaliste, même si l'évolution enregistrée ces dix dernières années et l'exemple des autres pays européens font cependant apparaître qu'il doit être possible de maintenir ou de réinsérer un plus grand nombre de seniors sur le marché du travail.

Tel semble être le cas pour les tranches d'âge de 55 à 59 ans ainsi que de 60 à 64 ans: l'écart entre le taux d'emploi belge et le taux d'emploi moyen de l'UE a toujours avoisiné 9 points de pourcentage. Même si le niveau de départ est relativement plus élevé dans l'UE, la progression enregistrée pendant la période 2001-2005 auprès des deux tranches d'âge s'est avérée globalement comparable à celle qui a été relevée en Belgique.

Graphique 31 Objectifs de l'UE concernant l'emploi des seniors



Source: CE (EFT).

Par ailleurs, le taux d'emploi des personnes âgées de 50 à 54 ans est aussi clairement plus élevé dans l'UE qu'en Belgique, même si la différence est nettement moindre que pour les tranches d'âge supérieures. En 2005, l'écart atteignait quelque 4 points de pourcentage.

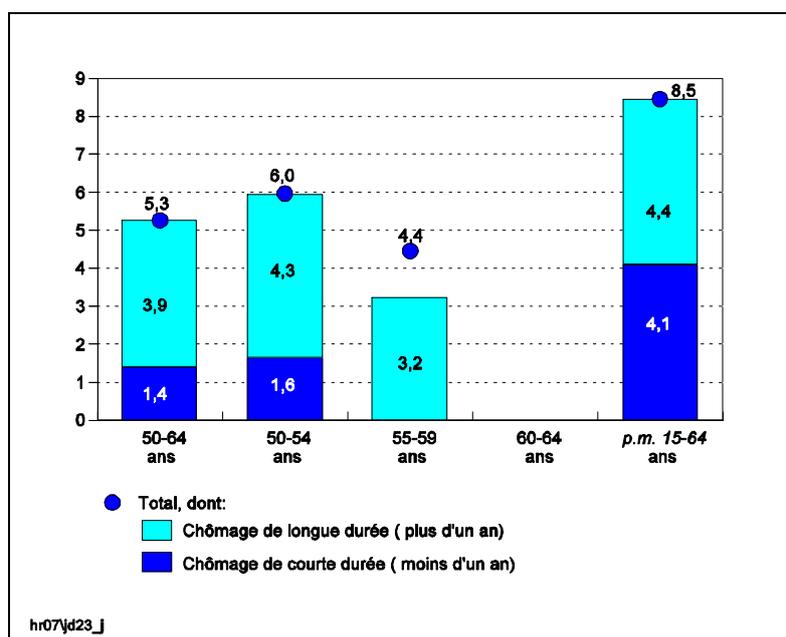
En ce qui concerne le deuxième indicateur, relatif à l'âge moyen de sortie du marché du travail, la Belgique affiche un bien meilleur score. Alors que cet âge n'atteignait pas 57 ans en Belgique en 2001, il a progressé selon les calculs de la CE et a dépassé 60 ans en 2005. L'écart avec la moyenne dans l'UE25 d'environ 3 ans qui existait en 2001 a ainsi presque entièrement été résorbé, ce qui s'explique notamment par le fait que quasiment aucun progrès n'a en moyenne été réalisé en la matière dans l'UE25.

4.1.3. Chômage

Selon les résultats de l'enquête sur les forces de travail³⁰, exprimés en pourcentage de la population active correspondante, en moyenne 5,3 p.c. des Belges âgés de 50 à 64 ans étaient à la recherche d'un emploi en 2005. Ce pourcentage est nettement inférieur aux 8,5 p.c. enregistrés pour l'ensemble de la population active en âge de travailler. La part des chômeurs de longue durée (personnes à la recherche d'un emploi depuis plus d'un an) étant comparable, avec respectivement 4,1 et 4,4 p.c., la différence est presque exclusivement imputable au chômage de courte durée. Quelque 4 p.c. des Belges âgés de 15 à 64 ans sont à la recherche d'un emploi depuis moins d'un an tandis que ce pourcentage est de 1 p.c. seulement chez les seniors.

Graphique 32 Taux de chômage des seniors¹ en 2005

(pourcentages de la population active correspondante)



Source: CE (EFT).

¹ Le nombre de demandeurs d'emploi âgés de 60 à 64 ans n'étant pas représentatif, il n'est pas mentionné dans le graphique. Il en va de même pour le nombre de chômeurs de courte durée âgés de 55 à 59 ans.

Le nombre de personnes âgées de plus de 60 ans qui ne travaillent pas, recherchent activement du travail et sont disponibles sur le marché du travail est très peu élevé en Belgique. En 2005, ce nombre était insuffisant pour être jugé représentatif dans l'enquête sur les forces de travail. Il n'a par conséquent pas non plus été possible d'opérer une distinction entre le chômage de longue durée et celui de courte durée pour cette tranche d'âge.

En 2005, 6 p.c. de la population active de la tranche d'âge 50-54 ans étaient à la recherche d'un emploi. Ce pourcentage était de 4,4 p.c. pour les personnes âgées de 55 à 59 ans. Le taux de chômage chez les 60-64 ans devant être encore largement inférieur³¹, il apparaît que le nombre relatif de seniors demandeurs d'emploi diminue avec l'âge.

³⁰ La définition de la notion de chômage utilisée dans l'enquête sur les forces de travail (EFT) est celle donnée par le Bureau international du travail (BIT): les chômeurs sont des personnes sans emploi, qui recherchent activement un travail et qui sont disponibles pour le marché du travail. La situation administrative de l'intéressé, comme la perception ou non dans son chef d'allocations de chômage, ne joue aucun rôle. C'est la raison pour laquelle les mesures prises concernant les chômeurs administratifs ne se reflètent pas toujours dans les données de l'EFT.

³¹ Le nombre de demandeurs d'emploi âgés de plus de 60 ans était très réduit et n'est dès lors pas représentatif.

La ventilation du taux de chômage des personnes âgées de 50 à 54 ans conduit à un résultat fort proche de celui enregistré pour les personnes âgées de 50 à 64 ans, ce qui est logique puisque ce sous-groupe d'âge comprend la grande majorité des seniors chômeurs. Respectivement 4,3 et 1,6 p.c. des personnes actives âgées de 50 à 54 ans sont à la recherche d'un emploi depuis plus ou moins d'un an. Avec 3,2 p.c. de la population active correspondante, le nombre relatif de chômeurs âgés de 55 à 59 ans est à nouveau inférieur à celui du sous-groupe d'âge précédent.

4.1.4. Inactivité

Les données de l'enquête sur les forces de travail révèlent qu'en 2005, une petite majorité des personnes âgées de 50 à 64 ans n'ont pas participé au marché du travail. Un peu plus de la moitié d'entre elles (52 p.c.) étaient inactives. À titre de comparaison, l'inactivité touche en moyenne un tiers des personnes âgées de 15 à 64 ans.

La part des seniors inactifs progresse par ailleurs fortement avec l'âge. En 2005, cette part était de 27 p.c. chez les 50-54 ans, de 54 p.c. chez les 55-59 ans et de plus de 80 p.c. chez les 60-64 ans.

Tableau 35 Inactivité des seniors en 2005: ventilation selon le statut subjectif

(pourcentages de la population correspondante)

	50-64 ans	dont:			<i>p.m.</i>
		50-54 ans	55-59 ans	60-64 ans	15-64 ans
Total	51,7	27,0	54,3	83,3	33,3
<i>p.m. en 2000</i>	59,0	35,6	60,8	87,3	34,8
<i>p.m. en 1995</i>	63,5	37,9	63,0	88,3	37,9
Étudiant	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	11,5
Au foyer	13,2	11,0	15,4	13,4	6,6
Chômeur	6,2	4,5	8,8	5,4	3,5
En incapacité de travail	6,4	6,0	7,2	5,8	3,3
(Pré-)pensionné	23,8	3,8	20,2	57,0	6,8
Autre	2,0	1,6	2,7	1,7	1,6

Source: CE (EFT).

n.r. = données non représentatives.

Si les personnes inactives sont ventilées en fonction du statut qu'elles ont mentionné, il apparaît que la majeure partie de la différence entre les seniors et l'ensemble de la population en âge de travailler est logiquement imputable au groupe des (pré-)pensionnés (23,8 contre 6,8 p.c. de la population correspondante, la part des (pré-)pensionnés augmentant sensiblement avec l'âge). Il y a aussi pratiquement deux fois plus de seniors au foyer ou inaptes au travail. Selon ce statut subjectif, il y a aussi relativement plus de chômeurs que dans la population en âge de travailler. Cela n'est pas le cas lorsqu'on utilise les critères du BIT pour déterminer le statut sur le marché du travail³². Inversement, il ne faut pas s'étonner qu'une part importante du groupe des inactifs âgés de 15 à 64 ans, et plus particulièrement les jeunes, sont aux études, alors que ce n'est plus le cas chez les personnes âgées de plus de 50 ans.

Remarquons également que le taux d'inactivité chez les seniors a très fortement diminué ces dix dernières années: en 1995, l'inactivité concernait encore en moyenne presque deux-tiers de tou-

³² Cette conclusion inverse témoigne de la différence entre les critères du BIT pour déterminer si une certaine personne est à la recherche d'un emploi, qui sont vérifiés dans l'enquête sur les forces de travail au moyen d'une série de questions, et l'évaluation subjective de la personne elle-même, qui peut se déclarer au chômage parce que, par exemple, elle perçoit des allocations de chômage.

tes les personnes âgées de 50 à 64 ans. La baisse, qui est surtout manifeste depuis 2000, a été la plus significative chez les 50-54 ans et les 55-59 ans. Il s'agit des tranches d'âge pour lesquelles des mesures ont été adoptées pour les maintenir plus longtemps dans la population active.

4.2. FACTEURS SPECIFIQUES INFLUENÇANT LEURS POSSIBILITES D'INSERTION PROFESSIONNELLE

Les raisons de la (non-)participation des seniors au marché du travail sont multiples et complexes. Elles ont été examinées en détail dans le rapport 2004 du Conseil supérieur (CSE, 2004), dont la partie thématique traitait spécifiquement de la question de la fin de carrière³³. Le présent rapport se contentera d'examiner et d'illustrer brièvement les principaux éléments.

Les principaux facteurs à mettre en parallèle avec la participation des seniors au travail ont trait aux conditions de travail, à l'accès à la formation, à la mobilité professionnelle, au rapport entre le coût du travail et la productivité et, enfin, au contexte institutionnel. Signalons en outre que la législation antidiscrimination récemment adoptée en Belgique mentionne explicitement l'âge comme étant un des facteurs sur la base duquel toute discrimination est interdite (Moniteur belge, 2007).

4.2.1. Les conditions de travail

Les conditions de travail, en particulier dans le cas du travail atypique, en équipe et temporaire, constituent un déterminant important de la participation des seniors au marché du travail. Ils quittent parfois le marché du travail parce qu'ils peuvent difficilement continuer à exercer leur emploi ou éprouvent des difficultés à s'adapter aux conditions de travail ou encore connaissent des problèmes de santé.

Des conditions de travail difficiles peuvent être liées à l'incertitude relative à l'emploi, ce qui se manifeste lorsque le contrat de travail est temporaire. En 2005, la part des seniors ayant un tel contrat était d'environ 4 p.c., contre près de 9 p.c. pour l'ensemble de la population en âge de travailler. La différence observée entre les sous-groupes d'âge est très minime.

Des conditions de travail difficiles peuvent également découler du mode d'organisation ou de l'horaire de travail. Un peu plus de 6 p.c. des salariés âgés ont travaillé en équipe en 2005. Cette part, qui diminue avec l'âge, est ainsi près d'un quart inférieure à la moyenne pour les 15-64 ans.

³³ D'autres études récentes à ce sujet sont disponibles, voir par exemple Van Woensel et al. (2006).

Tableau 36 Conditions de travail des seniors en 2005

(pourcentages du nombre total des salariés)

	50-64 ans	dont: 50-54 ans	55-59 ans	60-64 ans	<i>p.m.</i> 15-64 ans
Travail à temps partiel	27,9	27,5	28,6	27,9	24,0
Contrats temporaires	4,1	3,9	3,8	n.r.	8,8
Travail en équipe	6,4	7,5	5,0	n.r.	8,8
Travail le samedi ¹	10,6	10,5	10,3	13,2	13,8
Travail le dimanche ¹	6,1	6,4	5,2	n.r.	7,6
Travail le soir ¹	10,8	11,2	10,1	10,8	11,7
Travail de nuit ¹	3,4	3,5	3,3	n.r.	4,3

Source: CE (EFT).

n.r. = données non représentatives.

¹ Personnes qui travaillent généralement à ces moments atypiques.

Quelque 11, 6, 11 et 3 p.c. respectivement des personnes âgées de 50 à 64 ans ont généralement travaillé le samedi, le dimanche, le soir ou la nuit en 2005. Ces pourcentages étaient à nouveau inférieurs à la moyenne pour la population en âge de travailler. Les données disponibles ne permettent pas de tirer une conclusion uniforme concernant l'évolution de l'âge : ainsi la part des personnes âgées de plus de 60 ans travaillant le samedi est presque égale à la moyenne pour les 15-64 ans.

Le fait que les travailleurs âgés soient moins concernés par les formes de travail atypiques mentionnées s'explique par le taux d'emploi plus faible des seniors peu qualifiés³⁴. Les contrats temporaires, le travail en équipe et le travail en horaire atypique concernent en effet plus souvent des emplois moins qualifiés.

Le travail à temps partiel, en revanche, peut permettre d'améliorer les conditions de travail à un âge plus avancé en diminuant quelque peu la charge de travail. Selon l'enquête européenne sur les forces de travail, le travail à temps partiel en Belgique est un peu plus répandu chez les seniors: tandis qu'en 2005, 24 p.c. des travailleurs âgés de 15 à 64 ans avaient un travail à temps partiel, cette forme de travail concernait quelque 28 p.c. des 50-64 ans. La différence entre les différents sous-groupes d'âge était relativement peu marquée.

À partir du 1er juin 2007, les personnes âgées de plus de 55 ans auront droit à un emploi à 4/5ème temps³⁵ (CNT, 2007), ce qui devrait, selon les attentes, accroître davantage le travail à temps partiel chez les seniors.

4.2.2. L'accès à la formation

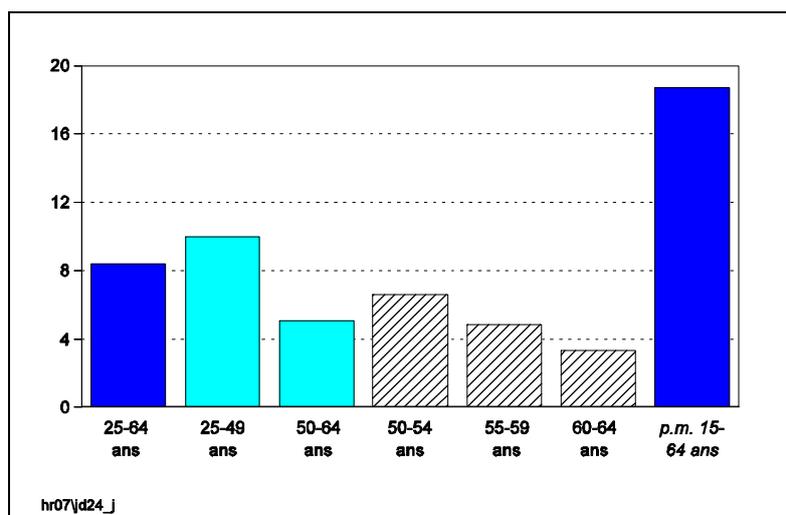
Un deuxième élément est l'accès à la formation. Le maintien à niveau et l'augmentation des connaissances - et par conséquent de la productivité - sont, combinés à l'expérience acquise, assurément essentiels au maintien de l'employabilité des travailleurs âgés et contribuent également à leur motivation personnelle.

³⁴ 32,5 p.c. des personnes peu qualifiées âgées de 50 à 64 ans avaient un travail en 2005, contre quelque 40 p.c. pour l'ensemble des personnes peu qualifiées âgées de 15 à 64 ans.

³⁵ L'intéressé doit toutefois avoir au moins vingt ans de carrière et une ancienneté de trois ans dans l'entreprise concernée. Si l'intéressé occupe une fonction-clé dans l'entreprise, l'employeur peut reporter la période de travail à temps partiel d'un an au plus.

Graphique 33 Accès à la formation continue en 2005

(pourcentages de la population totale d'âge correspondant)



Source: CE (EFT).

L'accès à la formation continue est fortement lié à l'âge: en 2005, 10 p.c. des 25-49 ans ont suivi une formation; pour les 50-64 ans, ce pourcentage n'était plus que de la moitié. Et également au sein de cette catégorie d'âge plus élevée, il existe une relation négative manifeste par rapport à l'âge: la participation à des formations passe de quelque 7 p.c. pour les 50-54 ans, à près de 5 p.c. pour les 55-59 ans et à quelque 3 p.c. pour les plus de 60 ans.

Notons que l'accès à la formation pour la population en âge de travailler dans son ensemble, dans laquelle sont également inclus les jeunes de 15 à 24 ans - qui sont souvent encore aux études et enregistrent dès lors un pourcentage très élevé pour cet indicateur -, a atteint en 2005 un peu plus de 18 p.c., contre une moyenne de quelque 8 p.c. pour les 25-64 ans.

Par ailleurs, les partenaires sociaux se sont de nouveau engagés, dans l'accord interprofessionnel 2007-2008, à augmenter à 0,1 p.c. de la masse salariale, les efforts de formation pour les groupes à risque, parmi lesquels les travailleurs âgés.

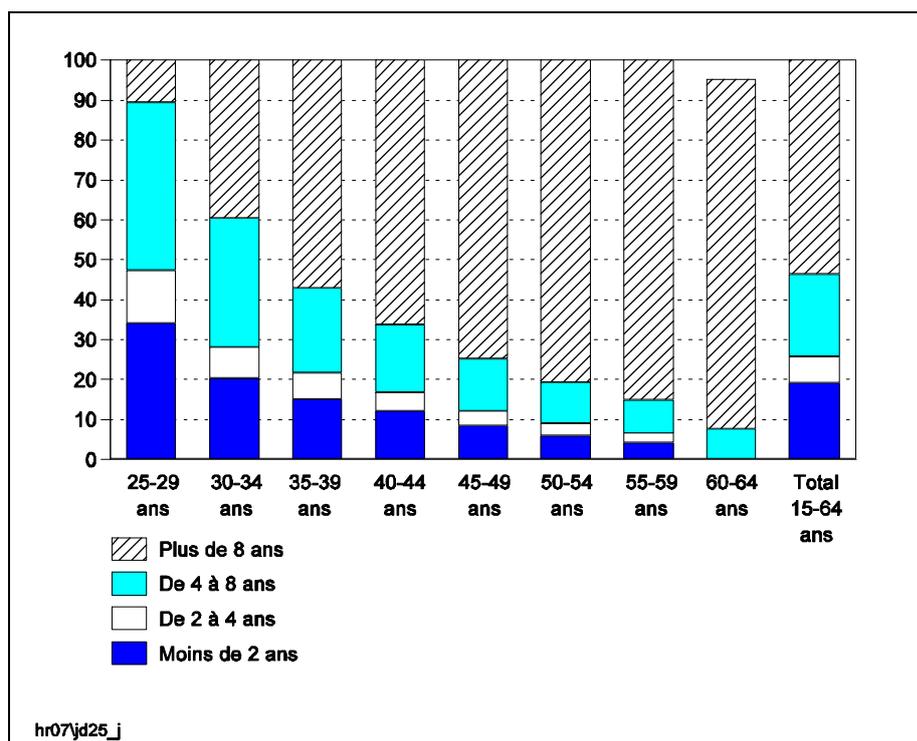
4.2.3. La mobilité professionnelle

Un troisième élément est la mobilité professionnelle, qui a été traitée spécifiquement comme forme de mobilité du facteur travail dans le rapport CSE de 2006 (CSE, 2006). Des changements de fonction, même au sein de la même entreprise, peuvent en effet permettre au travailleur de se reconvertir et d'exercer une fonction qui correspond davantage à son âge et à ses capacités.

Aucune donnée n'est toutefois disponible concernant la mobilité fonctionnelle, c'est-à-dire le changement de fonction, éventuellement au sein d'une même entreprise. Il en existe par contre pour la mobilité professionnelle, qui enregistre les changements d'employeur, mais donc pas nécessairement des modifications de contenu de la fonction. Un indicateur pour cette ancienneté professionnelle est l'ancienneté des travailleurs auprès de leur employeur actuel, pour laquelle des données sont disponibles dans l'enquête sur les forces de travail.

Graphique 34 - Ancienneté des travailleurs selon l'âge¹ en 2005

(pourcentages du nombre total de travailleurs du groupe d'âge concerné)



Source: CE (EFT).

¹ Le nombre de personnes âgées de 60 à 64 ans ayant moins de 2 ans d'ancienneté et entre 2 et 4 ans d'ancienneté n'est pas représentatif et n'est dès lors pas mentionné dans le graphique.

Tout comme la participation à des formations, l'ancienneté professionnelle présente également une évolution clairement liée à l'âge dans notre pays: au fur et à mesure que l'âge augmente, la proportion des travailleurs ayant plus de 8 ans d'ancienneté progresse systématiquement, tandis que la part des travailleurs ayant moins de 2 ans d'ancienneté se réduit progressivement: chez les plus de 50 ans, plus de 80 p.c. des travailleurs ont plus de 8 ans d'ancienneté. Ces données indiquent donc qu'en Belgique, il n'est pas courant de changer d'employeur à un âge plus avancé.

4.2.4. Les coûts du travail

Un quatrième élément, très important, concerne le coût du travail des travailleurs âgés par rapport à leur productivité, ce qui influence la demande des entreprises concernant cette main-d'œuvre. Des données du SPF Économie font apparaître que les salaires moyens augmentent avec l'âge des travailleurs. Ainsi, le salaire mensuel brut d'un travailleur âgé de 20 à 24 ans s'est établi à quelque 1.900 euros en moyenne en 2004, s'élevant progressivement pour atteindre près de 3.600 euros pour un travailleur âgé de plus de 60 ans.

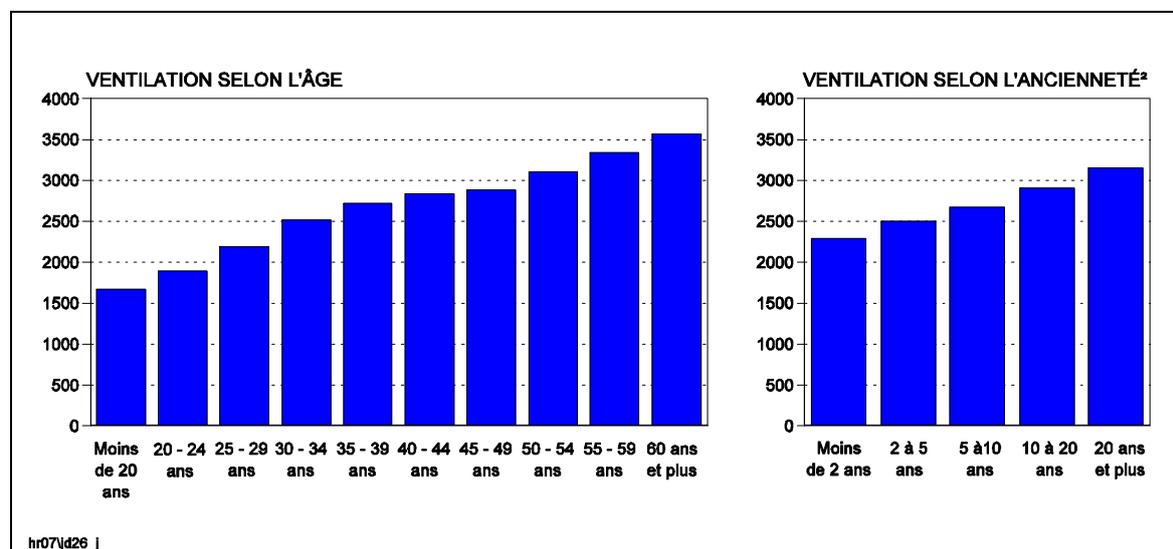
Cette corrélation positive peut s'expliquer par le fait que dans les CCT, certaines échelles barémiques sont souvent liées à l'âge du travailleur ou à l'ancienneté, laquelle augmente bien entendu avec l'âge des travailleurs concernés³⁶. D'après les données du SPF Économie, le salaire mensuel brut moyen est passé, en 2004, de quelque 2.300 euros pour les travailleurs ayant moins de 2 ans d'ancienneté à près de 3.200 euros si les travailleurs ont plus de 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise concernée.

³⁶ Sur la base des barèmes salariaux 2006, 31 p.c. des travailleurs sont occupés dans des secteurs où le salaire minimum fixé par CCT est (notamment) déterminé au moyen d'un critère d'âge. Seuls 11 p.c. des employés sont occupés dans des secteurs où ni l'âge, ni l'ancienneté n'est utilisé comme critère pour fixer le salaire minimum.

Mais même si l'intéressé change (souvent) d'employeur, son salaire peut continuer à présenter une corrélation positive avec l'âge, parce qu'il peut négocier avec le nouvel employeur son salaire de départ, valorisant ainsi l'expérience et les compétences déjà acquises dans la vie professionnelle.

Graphique 35 - Salaires mensuels bruts moyens¹ en 2004

(euros)



Source: DGSIE (Enquête sur la structure et la répartition des salaires).

¹ Pour les travailleurs à temps plein employés dans des unités locales d'entreprises ayant au moins 10 travailleurs dans les branches d'activités NACE allant de C à K inclus (industries extractives et industrie manufacturière, énergie, construction, commerce, hôtels et restaurants, transports et communications, activités financières, immobilier et services aux entreprises).

² L'ancienneté concerne le nombre d'années de travail dans l'entreprise concernée (concept plus large que l'unité locale).

Si cette différence de coûts salariaux n'est pas compensée par une productivité plus élevée, elle peut inciter les entreprises à faire sortir anticipativement les travailleurs âgés du marché du travail. C'est pourquoi le pacte de solidarité entre les générations, approuvé en décembre 2005 par le gouvernement fédéral, a introduit des incitants financiers, tels que de nouvelles réductions des charges sociales pour les entreprises qui engagent ou maintiennent en emploi des travailleurs âgés.

De plus, la mise en relation directe des salaires et de l'âge n'est permise par les législations antidiscrimination belge et européenne que si la distinction d'âge utilisée peut être justifiée de manière objective et équitable. Le ministre de l'Emploi avait dès lors fait savoir que de telles CCT ne seraient plus rendues obligatoires à l'avenir, à moins que cette justification ne soit évidente. D'ailleurs, à la demande du gouvernement, les partenaires sociaux se sont engagés, dans l'accord interprofessionnel 2007-2008, à conclure, au plus tard au début de 2009, des accords concernant la suppression progressive des barèmes existants liés à l'âge, dans les CCT qui fixent un salaire minimum.

Le recours à un critère d'ancienneté dans les CCT est moins discutable sur le plan juridique, mais il engendre également des problèmes au niveau du fonctionnement du marché du travail. Ainsi, comme indiqué ci-avant, l'ancienneté augmente avec l'âge. Les systèmes basés sur l'ancienneté vont de ce fait reproduire la majorité des effets d'une réglementation liée à l'âge. De plus, un tel critère constitue un frein à la mobilité et nuit aux femmes, étant donné qu'elles interrompent plus fréquemment et plus longtemps leur carrière.

4.2.5. Régimes de départ anticipé

Un dernier important élément qui influence la participation des travailleurs âgés au marché du travail est l'existence et l'attrait de divers régimes de départ anticipé. Ils peuvent ainsi, avant d'avoir atteint l'âge légal de la retraite, recourir au statut de chômeur âgé non demandeur d'emploi, à la prépension, à l'interruption de carrière complète ou crédit-temps à temps plein ou à la retraite anticipée pour quitter définitivement le marché du travail³⁷. Le système de l'invalidité pourrait également servir de voie de retrait anticipée du marché du travail.

Depuis quelques années et récemment, plusieurs mesures ont été prises afin de limiter le nombre de départs anticipés du marché du travail. Ces mesures ne sont pas restées sans effet, et le recours à certains de ces régimes a dès lors notablement reculé ces dernières années. L'évolution des autres régimes est également suivie avec attention, étant donné que lorsque des mesures sont prises qui visent à décourager le recours à certains mécanismes de retrait anticipé, il s'opère généralement des glissements vers d'autres dispositifs.

³⁷ Il est également possible de recourir aux régimes dits "Canada Dry" pour quitter le marché du travail. Aucune donnée n'est toutefois disponible sur le nombre de personnes concernées.

Tableau 37 Retraits du marché du travail des personnes âgées de 50 à 64 ans

(milliers de personnes, moyennes annuelles, sauf mention contraire; entre parenthèses, pourcentages de la population d'âge correspondant)

	2000				2006 ¹			
	50-54 ans	55-59 ans	60-64 ans	Total 50-64 ans	50-54 ans	55-59 ans	60-64 ans	Total 50-64 ans
Chômeurs âgés non demandeurs d'emploi	55 (8,1)	58 (11,1)	28 (5,3)	141 (8,2)	7 (1,0)	64 (9,5)	45 (8,4)	116 (6,0)
Pré-pensionnés à temps plein	9 (1,3)	38 (7,2)	68 (13,0)	114 (6,6)	5 (0,7)	42 (6,3)	64 (12,0)	111 (5,8)
Interruption de carrière complète / crédit-temps à temps plein	2 (0,3)	1 (0,3)	0 (0,0)	3 (0,2)	2 (0,3)	5 (0,7)	0 (0,1)	7 (0,4)
Retraites								
Secteur privé ²	1 (0,2)	4 (0,7)	201 (38,2)	206 (12,0)	3 (0,4)	3 (0,4)	138 (27,2)	144 (7,6)
dont: sans carrière mixte secteur privé / public ³	n.d. (n.d.)	n.d. (n.d.)	n.d. (n.d.)	n.d. (n.d.)	3 (0,4)	3 (0,4)	111 (21,9)	117 (6,1)
Secteur public ⁴	7 (1,1)	16 (3,1)	54 (10,4)	78 (4,5)	8 (1,1)	20 (3,0)	62 (12,3)	89 (4,8)
Invalidité ⁵	40 (5,8)	40 (7,6)	35 (6,7)	115 (6,6)	44 (6,2)	53 (7,8)	37 (7,2)	134 (7,0)

Sources: BNB, DGSIE, FOREM, INAMI, ONEM, ONP, ORBEM, SdPSP, VDAB.

¹ S'agissant des retraites du secteur public et de l'invalidité, les données concernent l'année 2005.

² Total des personnes bénéficiant d'une pension de retraite du secteur privé (régime des salariés et/ou régime des indépendants), en ce compris les personnes qui combinent cette pension avec une pension du régime du secteur public. Situation au 1^{er} janvier.

³ Total des personnes bénéficiant d'une pension de retraite du secteur privé (régime des salariés et/ou régime des indépendants), à l'exclusion des personnes qui combinent cette pension avec une pension du régime du secteur public. Situation au 1^{er} janvier.

⁴ Total des personnes bénéficiant d'une pension de retraite du secteur public, en ce compris les personnes qui combinent cette pension avec une pension du secteur privé. Ces dernières ne peuvent être isolées sur la base des données disponibles. Situation au 1^{er} juillet.

⁵ Situation au 31 décembre.

Entre 2002 et 2004, l'âge à partir duquel il était possible de prétendre au statut de chômeur âgé non demandeur d'emploi a progressivement été porté de 50 à 58 ans, de sorte que les nouveaux chômeurs appartenant à cette tranche d'âge doivent rester disponibles pour le marché du travail. Le recours au statut de chômeur âgé a dès lors sensiblement reculé: en 2006, 116.000 personnes étaient dispensées de l'obligation de chercher un emploi dans le cadre de ce régime, alors qu'elles étaient encore 141.000 en 2000. Environ un pour cent des personnes âgées de 50 à 54 ans y ont encore eu recours, tous d'anciens bénéficiaires qui disparaissent progressivement des statistiques, contre quelque 8 p.c. en 2000. Chez les 55-59 ans aussi, une baisse a été enregistrée, mais plus limitée, dans la mesure où les nouveaux chômeurs âgés de 58 ou 59 ans peuvent toujours recourir à ce statut. En outre, les personnes qui avaient obtenu l'exemption à partir de 50 ans avant 2002 et qui ont conservé ce statut après que l'âge d'accès ait été relevé ont entre-temps presque tous rejoint le groupe des 55-59 ans. En ce qui concerne les plus de 60 ans, lesquels n'ont pas été affectés par la mesure, la proportion des chômeurs âgés a par contre encore augmenté de quelque 3 points de pourcentage entre 2000 et 2006.

La prépension à temps plein est elle aussi moins utilisée. En 2000, 6,6 p.c. des personnes âgées de 50 à 64 ans ont pris leur prépension à temps plein, contre 5,8 p.c. en 2006. Ce repli est observé dans toutes les tranches d'âge à partir de 55 ans.

Cette baisse n'est pas imputable au pacte de solidarité entre les générations, étant donné qu'il n'entrera intégralement en vigueur qu'en 2008. Le recours à la prépension à temps plein devrait dès lors diminuer encore davantage à l'avenir. Le pacte de solidarité restreint en effet l'accès au dispositif ordinaire de prépension. La condition de carrière pour pouvoir prétendre à la prépension à 58 ans passera dès 2008 de 25 à 35 ans pour les hommes et à 30 ans pour les femmes. Cette condition sera encore relevée par la suite, si bien qu'elle sera de 38 ans pour les hommes et de 35 ans pour les femmes en 2012. L'accès à la prépension à 60 ans est également limité. La condition de carrière très courte à l'heure actuelle (10 ans dans le secteur ou une carrière totale de 20 ans), sera de 30 ans pour les hommes et de 26 ans pour les femmes. Cette exigence sera, elle aussi, renforcée: en 2012, la carrière devra être de 35 ans pour les hommes et de 28 ans pour les femmes. Des dérogations resteront possibles pour certains métiers lourds, encore à préciser, ainsi que pour la construction, le travail de nuit et les longues carrières. L'utilisation de la prépension à un âge précoce est également découragée en cas de restructuration: au sein des entreprises concernées, une cellule pour l'emploi doit être mise en place pour une durée de six mois, en vue de l'accompagnement des travailleurs menacés par un licenciement dans leur recherche d'un nouvel emploi. Une obligation de reclassement a par ailleurs été introduite pour les travailleurs licenciés de plus de 45 ans³⁸.

Par contre, un nombre un peu plus élevé de personnes de plus de 50 ans ont opté ces dernières années pour une interruption de carrière complète ou un crédit-temps à temps plein. En 2006, cela n'a toutefois concerné que 7.000 personnes, contre 3.000 six ans plus tôt.

Depuis 1997, l'âge légal de la retraite pour les femmes dans le secteur privé a progressivement été porté de 60 à 65 ans. À partir de 2009, cet âge sera de 65 ans, comme pour les hommes et comme c'est le cas en général dans les administrations publiques. Le nombre de personnes de moins de 65 ans bénéficiant d'une pension de retraite du secteur privé a ainsi sensiblement diminué ces dernières années³⁹. En 2000, on comptait encore 206.000 retraités, soit 12 p.c. des 50-64 ans. En 2006, ce nombre était retombé à 144.000, soit 7,6 p.c. Cette baisse a été la plus prononcée parmi les 60-64 ans.

À l'inverse, le nombre de personnes âgées de 50 à 64 ans qui bénéficient d'une pension de retraite du régime public a augmenté depuis le début de la décennie: en 2000, elles étaient 78.000, soit 4,5 p.c. de la catégorie de population concernée; en 2005, ce nombre était passé à 89.000, soit 4,8 p.c. du nombre total de personnes âgées de 50 à 64 ans. Cette hausse a exclusivement concerné la tranche des 60-64 ans, dont la proportion est passée de 10,4 à 12,3 p.c.

Le pacte de solidarité entre les générations prévoit un nouveau système de bonus octroyant un supplément de pension aux personnes continuant à travailler après 62 ans. Il instaure également la possibilité de combiner dans une mesure plus large une pension avec un revenu du travail de même qu'un traitement fiscal plus avantageux des revenus du deuxième pilier du système de pension pour les personnes qui reprennent le travail ou qui continuent à travailler jusqu'à l'âge légal de la retraite.

Même si le recours au régime de l'invalidité n'est pas un mécanisme usuel en Belgique pour quitter prématurément le marché du travail, il s'est lui aussi intensifié ces dernières années. À la fin

³⁸ Cette double obligation, à savoir, pour l'employeur, d'offrir un reclassement et, pour le travailleur, de l'accepter, a été confirmée dans le nouvel accord interprofessionnel 2007-2008. Cette obligation n'est toutefois pas d'application lorsque les prestations des travailleurs étaient inférieures à celles d'un mi-temps, ni lorsque les travailleurs concernés bénéficient d'une prépension (construction et travail de nuit) ou totalisent une carrière de 38 ans ou plus.

³⁹ Une étude menée en 2006 démontre que la réforme des pensions réalisée en 1997 a conduit à une prolongation de la situation sur le marché du travail de la personne juste avant son départ à la pension. Il s'agissait surtout de chômage ou d'inactivité. Un certain surplus d'emploi a tout de même pu être observé, les femmes actives prolongeant leur carrière à la suite du relèvement de l'âge légal de la pension (Herremans, 2006).

de 2000, il concernait 115.000 personnes; à la fin de 2005, ils étaient 134.000 à percevoir une rente d'invalidité, soit 7 p.c. des Belges âgés de 50 à 64 ans. Dans la mesure où, en Belgique, contrairement à d'autres pays, seuls des critères strictement médicaux prévalent pour se voir attribuer le statut d'invalidé, il semble que cette progression soit sans rapport avec le durcissement des conditions permettant de quitter le marché du travail par le biais d'autres canaux.

Les données de l'enquête sur les forces de travail font toutefois apparaître que le nombre de personnes en incapacité de travail augmente grosso modo parallèlement à l'âge. Le fait de travailler jusqu'à un âge plus avancé pourrait dès lors entraîner une hausse de leur nombre à l'avenir.

Au total, près d'un tiers des Belges âgés de 50 à 64 ans avaient définitivement quitté le marché du travail en 2006 en ayant recours au statut de chômeur âgé, à la prépension à temps plein, à l'interruption de carrière complète ou crédit-temps à temps plein, à la retraite et la retraite anticipée ou à l'invalidité. Il s'agissait selon toute logique principalement de personnes de plus de 60 ans (plus de 60 p.c. d'entre elles), mais les personnes de 55 à 59 ans et celles de 50 à 54 ans ont elles aussi recouru à ces régimes, à hauteur respectivement d'environ 28 et 10 p.c., pour quitter prématurément le marché du travail.

4.3. SYNTHESE

De tous les Belges âgés de 50 à 64 ans, seuls environ 46 p.c. étaient au travail en 2005, tandis que quelque 3 p.c. d'entre eux étaient demandeurs d'emploi. Plus de la moitié d'entre eux ne font pas partie de l'offre de travail et sont inactifs.

La participation au marché du travail de ce groupe est fortement liée à l'âge. Ainsi, 69 p.c. des 50-54 ans travaillent encore, alors qu'ils ne sont plus que 44 p.c. parmi les 55-59 ans et à peine 16 p.c. des 60-64 ans.

Les proportions observées pour la population en âge de travailler sont ici le plus souvent respectées: quel que soit leur âge, les hommes travaillent plus que les femmes, et le taux d'emploi augmente avec le niveau de qualification. Il y a par ailleurs un relativement plus grand nombre de Belges que de ressortissants d'autres États membres de l'UE parmi les travailleurs âgés (à l'exclusion des groupes d'âge les plus élevés), et a fortiori de ressortissants de pays hors UE.

Les principaux facteurs qui influencent la participation au marché du travail des aînés sont les conditions de travail, l'accès à la formation, la mobilité professionnelle, le rapport entre le coût du travail et la productivité et, enfin, les possibilités de départ anticipé et les conditions financières auxquelles elles peuvent se réaliser.

S'agissant des conditions de travail, il apparaît que moins de travailleurs âgés sont exposés en moyenne à des conditions de travail difficiles (contrats temporaires, travail en équipe, du soir, de nuit et du week-end), ce qui s'explique par le nombre relativement plus réduit de travailleurs âgés peu qualifiés. Les travailleurs âgés travaillent un peu plus souvent à temps partiel; la diminution de la charge de travail qui en découle les incite à travailler plus longtemps.

L'accès à la formation et la mobilité professionnelle sont inversement proportionnels à l'âge. Les données disponibles montrent que les aînés ont dès lors moins d'opportunités de maintenir leur productivité à niveau, voire de la relever, et de garder leur motivation à niveau dans un nouvel environnement.

Les CCT prévoient souvent une liaison des barèmes salariaux à l'ancienneté, et donc, indirectement, à l'âge. Les travailleurs âgés sont ainsi plus chers que les plus jeunes, ce qui n'est pas toujours compensé par une productivité plus élevée.

Ces dernières années, un certain nombre de mesures ont été prises qui visent à limiter les départs anticipés du marché du travail. Environ 30 p.c. des personnes âgées de 50 à 64 ans, parmi lesquelles plus de la moitié du groupe des 60-64 ans, avaient néanmoins définitivement quitté le marché du travail en 2006 en recourant à l'un ou l'autre régime de retrait anticipé.

Bibliographie

CSE (2004), *Rapport 2004*, Bruxelles.

CSE (2005), *Rapport 2005*, Bruxelles.

CSE (2006), *Rapport 2006*, Bruxelles.

CNT (2007), *Convention collective de travail n° 77 quater*, Bruxelles.

Herremans W. (2006), "Pension reform and pension paths: the Belgian case", in van den Heuvel N., W. Herremans, P. van der Hallen, C. Erhel et P. Courtioux, *Active ageing - Early retirement and employability*.

Moniteur Belge (2007), *Loi tendant à lutter contre certaines formes de discrimination*, 30/5/2007, 29016-29031.

Van Woensel A., M. Tielens, H. Thoné, E. Stevens, W. Herremans et C. Vermandere (2006), *Genderjaarboek 2006 - Ouderen en eindloopbaan*, Leuven.

5. LES PERSONNES D'ORIGINE ETRANGERE

5.1. LES POPULATIONS ETRANGERES ET D'ORIGINE ETRANGERE EN BELGIQUE

5.1.1. L'immigration en Belgique

L'histoire de l'immigration en Belgique est caractérisée par plusieurs vagues successives, d'origines géographiques différentes et pour des motifs qui ont évolué⁴⁰. Les premiers mouvements migratoires majeurs avant la deuxième guerre mondiale se sont dirigés vers la Wallonie, qui, avec ses industries lourdes, attirait essentiellement des immigrants des pays voisins. Suite à la deuxième guerre mondiale, le besoin en main-d'œuvre s'est accru dans ces industries; la majeure partie des nouveaux immigrants venait alors d'Italie, pays avec lequel la Belgique avait signé un accord de "recrutement" en 1946. Par la suite, de nouveaux traités ont été négociés avec l'Espagne (1956) et la Grèce (1957). Une nouvelle vague d'immigration a eu lieu dans les années soixante suite à la conclusion d'accords avec le Maroc, la Turquie, la Tunisie, l'Algérie et l'ex-Yougoslavie. À ce moment, l'immigration s'est davantage tournée vers les centres industriels de Flandre, vers d'autres branches du secteur industriel mais aussi vers la construction. La politique belge en matière de regroupement familial était à l'époque beaucoup plus souple que dans les pays voisins, compensant en partie les revenus relativement plus bas que les travailleurs immigrés pouvaient espérer en Belgique (OCDE, 2007). En outre, cette souplesse était vue comme un moyen de contrecarrer la future stagnation démographique. À partir de 1974 (après le premier choc pétrolier), le recrutement de main-d'œuvre étrangère peu qualifiée a été interrompu. Dans ce nouveau contexte, le regroupement familial et l'immigration "humanitaire" se sont développés. Dans les années quatre-vingt, la Belgique est devenue une des principales destinations pour les demandeurs d'asile.

À la fin de 2005, 12 nationalités représentaient 80 p.c. de la population étrangère résidant en Belgique. Ce sont les mêmes depuis 1990⁴¹, bien que leur ordre d'importance ait changé. Les ressortissants de l'UE15 représentent deux tiers de la population étrangère et les Italiens constituent la communauté étrangère la plus importante en dépit d'une continuelle diminution de leur nombre depuis les années nonante. Les Français et les Hollandais, en deuxième et troisième position respectivement, sont en revanche en constante augmentation. Parmi les non Européens, les Marocains et les Turcs constituent les principales communautés avec environ 81.000 et 40.000 personnes respectivement. Ils sont suivis des Congolais qui comptent environ 13.000 ressortissants en Belgique. La diminution des populations marocaine et turque depuis 1999 s'explique principalement par l'entrée en vigueur en 2000 de la nouvelle loi sur la naturalisation (voir plus loin) qui a facilité l'obtention de la nationalité belge pour les étrangers. Le nombre de Polonais résidant en Belgique s'est rapidement accru, surtout à partir de 2001: ils étaient ainsi au nombre de 18.000 en 2005. Depuis la fin des années nonante, les Roumains sont aussi de plus en plus nombreux à résider en Belgique. En 2005, la population roumaine s'élevait à 7.500 (par rapport à 2.000 en 1998).

Les demandes d'asile ont atteint un nombre record de 43.000 unités en 2000 et depuis, l'afflux des candidats réfugiés a régulièrement baissé. Cependant, leur nombre est passé de 15.000 en 2004 à 16.000 en 2005. Le pays d'origine des demandeurs d'asile le plus représenté n'est plus le Congo, mais la Russie avec 1.438 demandes introduites en 2005, suivie du Congo avec 1.272 demandes et de la Serbie-Monténégro avec 1.203 demandes. En cas de recevabilité de la demande, le candidat réfugié a accès au territoire belge (et il pourra également travailler à partir de ce moment). Dans une seconde phase, un examen détermine si le statut de réfugié est recevable. En 2004, le nombre de reconnaissances du statut de réfugié a atteint 2.275.

⁴⁰ Pour plus de détails, voir l'étude de l'OCDE "Jobs for immigrants: labour market integration in Belgium" (2007).

⁴¹ À l'exception près: la Pologne n'appartenait pas encore aux 12 principales nationalités en 1990. À ce moment, le douzième principal pays était les États-Unis.

Tableau 38 Les 12 principales nationalités résidant en Belgique en 1990 et en 2005

(personnes, données au 31 décembre)

	1990	2005
Italie	241.175	175.498
France	94.266	120.600
Pays-Bas	65.278	110.492
Maroc	141.660	80.602
Espagne	52.246	42.907
Turquie	84.935	39.664
Allemagne	27.833	37.007
Portugal	16.538	27.975
Royaume Uni	23.345	25.697
Pologne	4.938	18.026
Grèce	20.908	16.325
Congo (RDC)	12.025	13.454
Somme des 12	785.147	708.247
Total étrangers	904.528	900.473
Total	9.986.975	10.511.382

Source: SPF Emploi, travail et concertation sociale.

La structure de la population des différentes régions par nationalité indique des différences significatives. Alors que seuls 4,6 p.c. de la population totale en Flandre était de nationalité étrangère en 2001⁴², près de 27 p.c. de la population de la région de Bruxelles-Capitale n'était pas belge. Comme pour la Belgique dans son ensemble, les 12 nationalités considérées représentent l'essentiel de la population étrangère résidant dans chacune des régions et les ressortissants européens représentent la plus grande partie de la population étrangère. Les principales populations étrangères résidant à Bruxelles en 2001 étaient marocaine, française et italienne. En Flandre, les Marocains, les Néerlandais et les Italiens étaient les plus nombreux dans la population étrangère; en Wallonie, les trois principales populations étrangères étaient européennes, Italie en tête, suivie de la France et de l'Allemagne.

⁴² Les dernières données de l'enquête socio-économique, qui présente la structure des populations régionales par nationalités, remontent à 2001.

Tableau 39 Les 12 principales nationalités résidant dans les trois régions en 2001

	Belgique	Bruxelles	Flandre	Wallonie
Italie	191.700	28.543	23.926	139.231
France	110.135	36.403	17.291	56.441
Maroc	94.264	49.778	30.578	13.908
Pays-Bas	91.745	5.129	79.939	6.677
Turquie	47.725	14.339	22.121	11.265
Espagne	44.878	20.846	10.243	13.789
Allemagne	34.528	7.124	11.339	16.065
Royaume-Uni	26.438	8.938	12.679	4.821
Portugal	25.792	15.670	5.408	4.714
Grèce	17.598	9.150	3.722	4.726
Congo (RDC)	12.369	6.532	2.042	3.795
États-Unis	11.717	3.091	4.229	4.397
Somme des 12	708.889	205.543	223.517	279.829
Total étrangers	847.063	260.623	275.032	311.408
Total	10.296.350	973.565	5.968.074	3.354.711

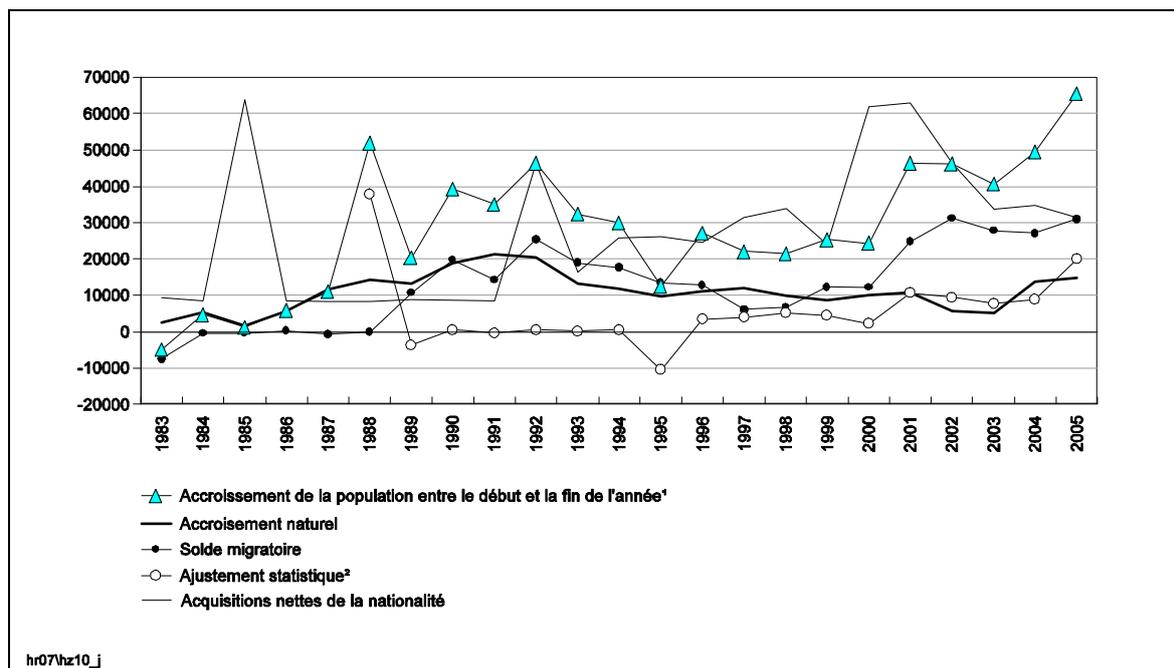
Source: Enquête socio-économique, 2001.

5.1.2. Contributions à l'accroissement de la population

L'accroissement des populations belge et étrangère dépend de trois facteurs: l'accroissement naturel (qui correspond au nombre de naissances moins le nombre de décès), le solde migratoire (ce solde correspond au nombre d'immigrations auquel on soustrait le nombre d'émigrations) et le nombre de naturalisations.

Graphique 36 Contributions à l'accroissement de la population totale résidant en Belgique

(nombre de personnes)



Source: SPF Emploi, travail et concertation sociale.

¹ Somme de l'accroissement naturel, du solde migratoire et de l'ajustement statistique.² Données disponibles à partir de 1988.

L'accroissement naturel total a fortement augmenté à la fin des années 1980 pour atteindre un pic de naissances nettes en 1991. Il a ensuite diminué jusqu'en 2003 puis est remonté depuis, avec près de 15.000 naissances nettes en 2005. L'accroissement naturel de la population belge a suivi sensiblement la même évolution et s'explique principalement par le nombre de naissances (pic en 1992, baisse puis rebond à partir de 2004). En revanche, l'accroissement naturel des étrangers a fortement diminué depuis les années 1980 et ne s'élevait plus qu'à 2.600 naissances nettes en 2005. Cette tendance s'explique non seulement par une diminution des naissances des étrangers mais également par une hausse du nombre de décès, évolutions qui traduisent un vieillissement de la population étrangère en Belgique.

Depuis 1989, le solde migratoire a toujours été positif⁴³. La hausse observée depuis s'explique davantage par une augmentation des immigrations. Le solde migratoire des étrangers est ainsi passé de 16.000 unités en 1989 à près de 39.000 unités en 2005, soit plus du double. La forte croissance du nombre d'entrées nettes d'étrangers durant les années 1990 et 2000 a compensé les sorties nettes belges et le solde migratoire total en Belgique est ainsi devenu largement positif. En ce qui concerne la nationalité des immigrants, entre 2000 et 2005, la proportion des ressortissants européens (UE15) dans le total des immigrés a baissé et s'élevait en 2005 à 42 p.c., la France et les Pays-Bas étant les principaux pays européens d'origine. Les Marocains, les Turcs et les Américains sont les principaux immigrants extra-communautaires depuis les années nonante; le nombre d'immigrants marocains (9 p.c. de la population des immigrants étrangers) et turcs (4 p.c.) ont cependant régulièrement augmenté jusqu'en 2002, alors que les Américains sont devenus moins nombreux. Notons que ces dernières années, les immigrations en provenance de Pologne ont fortement augmenté: elles ont quadruplé en cinq ans pour s'établir à 4.800 environ en 2005.

⁴³ Le solde est ajusté de la "population rayée d'office" et des "réinscrits ayant été rayés".

L'ajustement statistique comprend les modifications ayant été enregistrées tardivement⁴⁴ et surtout les changements de registres, c'est-à-dire les personnes qui étaient déjà en Belgique sans être reprises dans le registre de la population, telles que les demandeurs d'asile qui figurent dans un registre d'attente (et qui ne figurent dans le registre de la population que lorsqu'ils sont reconnus réfugiés).

En cas de naturalisation, par un phénomène de vase communicant, la population totale du pays ne varie pas, mais la population belge s'accroît du nombre de personnes étrangères qui ont acquis la nationalité belge, tandis que la population étrangère baisse du même nombre. Jusqu'en 1984, dans un cadre législatif assez restrictif, les naturalisations concernaient en moyenne chaque année 0,25 p.c. de la population étrangère (OCDE, 2007). Un nouveau code de la nationalité est entré en vigueur en Belgique en 1985 et a été modifié à trois reprises depuis (1991, 1995, 2000). À chaque fois, l'accès à la nationalité belge a été facilité. Cette libéralisation accrue correspondait à une politique selon laquelle l'acquisition de la nationalité belge contribuait à une meilleure intégration. Chaque modification du code a été suivie d'une forte hausse du nombre de naturalisations, particulièrement en 2000 et en 2001 lorsque celles-ci ont dépassé les 60.000 par an. Les naturalisations permettent d'expliquer en grande partie le recul de la part des étrangers dans la population belge: parallèlement à ce déclin, la part de la population née à l'étranger et résidant en Belgique est en constante augmentation. Le Maroc et la Turquie constituent les deux pays principaux d'où sont originaires les Belges naturalisés: en 2000, les ressortissants de ces pays représentaient près des deux tiers des personnes ayant acquis la nationalité belge; en 2004, leur part dans le total des naturalisations s'élevait encore à 38 p.c. Les citoyens européens ont moins tendance à opter pour la nationalité belge.

Il est intéressant de noter que les personnes qui ont opté pour la nationalité belge tendent à être plus qualifiées et à être mieux payées que les autres immigrants; ceci peut entraîner une situation où certaines statistiques relatives à l'intégration paraissent s'aggraver au fil du temps (OCDE, 2007). De fait, un débat a émergé à propos de "statistiques ethniques", opposant leurs défenseurs qui mettent en avant un moyen de lutter contre la discrimination et ceux pour lesquels la notion même de "statistiques ethniques" est discriminatoire. L'OCDE souligne toutefois que davantage de statistiques sur la base du lieu de naissance et sur celui des parents permettraient de mieux contrôler les résultats en termes d'emploi des immigrants et de leurs enfants et par là, de mieux concevoir et évaluer les mesures d'intégration.

Enfin, notons que par définition, il n'est pas possible d'établir un décompte des personnes résidant illégalement en Belgique. Cependant, certaines estimations ont été avancées. Suite à la campagne de régularisation de 2000, des ONG et l'UCL ont mené une enquête auprès de 340 sans-papiers dont 57 p.c. affirmaient avoir introduit une demande de régularisation. Sur cette base le SPF emploi estime dans son rapport 2006 sur l'immigration en Belgique⁴⁵ le nombre d'illégaux à 87.700 en soulignant toutefois la petite taille de l'échantillon (340) et le fait que les étrangers qui côtoient les ONG ont davantage tendance à introduire des demandes de régularisation. Les statistiques relatives à l'interception d'immigrés illégaux tenues par la Police, au nombre de 13.771 en 2004, doivent également être utilisées avec prudence du fait notamment qu'un même étranger peut avoir été intercepté plusieurs fois.

5.1.3. Structures d'âge et de qualification des populations étrangères par rapport à la population belge

La structure par âges de la population étrangère en âge de travailler, et particulièrement de la population des non Européens, diffère de celle des Belges. La population des non Européens est plus jeune que la population belge: alors que près de 40 p.c. de cette dernière est âgée de 15 à 34 ans, la majorité des personnes étrangères non européennes - soit 3 personnes sur 5 - se re-

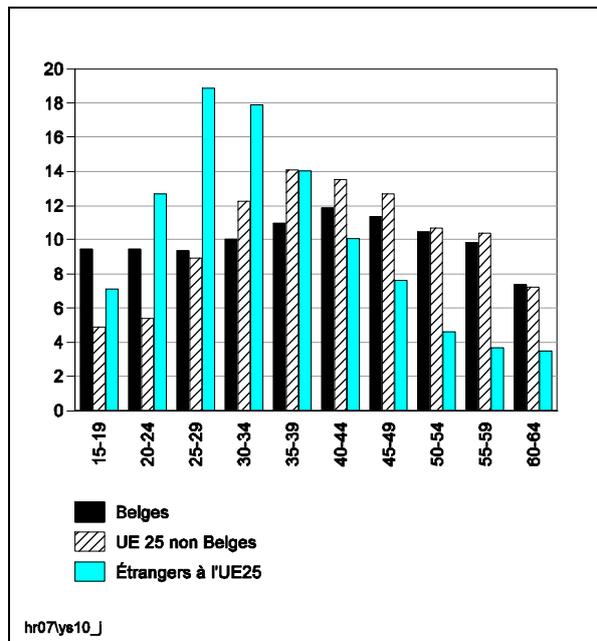
⁴⁴ Modifications après le mois de mars de l'année suivante.

⁴⁵ SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, "L'immigration en Belgique: effectifs, mouvements et marché du travail", rapport 2006.

trouve dans cette tranche d'âge. Du côté des ressortissants de l'UE résidant en Belgique, il s'agit d'environ 30 p.c. de la population en âge de travailler. Corrélativement, les ressortissants de l'UE résidant en Belgique sont plus âgés que les populations belge et non européenne. En particulier, 28 p.c. de la population européenne résidant en Belgique (Belges non compris) est âgée de plus de 50 ans - une proportion toutefois proche de celle des Belges - alors que seuls 12 p.c. de la population non européenne peut être considérée comme "âgée".

Graphique 37 Structure de la population en âge de travailler en 2005

(pourcentages)



Source: CE (EFT).

Le niveau de qualification de la population étrangère diffère de celui de la population belge et de nouveau, les différences sont plus marquées pour la population non européenne qui est en moyenne moins qualifiée. Ce sont parmi les faiblement qualifiés que les écarts sont les plus importants puisque en moyenne, une personne non européenne sur deux est dans ce cas, contre un peu plus d'un tiers de la population belge et quatre sur dix parmi les autres ressortissants de l'UE. Les personnes âgées non européennes sont les plus désavantagées avec près de 70 p.c. qui n'ont au plus que le diplôme de l'enseignement secondaire inférieur. Ceci correspond à un écart de près de 18 points de pourcentage avec la moyenne belge. Une telle fracture s'observe également pour les jeunes non européens, dont 64 p.c. sont faiblement qualifiés, de sorte que l'écart avec la moyenne belge s'élève de nouveau à 18 points. La population européenne est aussi caractérisée par davantage de personnes faiblement qualifiées par rapport à la population belge. Dans la catégorie des moyennement qualifiés et des hautement qualifiés, les écarts entre les populations sont moindres. Cependant, alors que 10 p.c. des jeunes Belges ont poursuivi des études supérieures, le seuil de représentativité n'est pas respecté pour les jeunes étrangers (UE et non-UE). Il convient de nuancer cette constatation en raison de la catégorie d'âge retenue (15-24 ans): il se peut que les études supérieures des jeunes Belges et étrangers ne soient pas encore terminées et donc sanctionnées d'un diplôme⁴⁶. Quant à la proportion d'individus plus âgés qui sont hautement qualifiés, elle est généralement supérieure chez les Belges.

⁴⁶ Cette remarque est également valable pour la proportion de jeunes faiblement qualifiés qui peut ainsi être surévaluée.

Tableau 40 Niveau d'éducation des populations belge et étrangère en 2005

(pourcentages de la population correspondante)

	Belges (1)	UE25 non belges (2)	Étrangers à l'UE25(3)	Écart Européens-Belges (2)-(1)	Écart non Européens-Belges (3)-(1)
Faible					
15-24	46,3	52,4	63,8	6,1	17,5
25-54	28,1	35,9	46,6	7,8	18,5
55-64	51,1	60,3	68,8	9,2	17,7
Moyen					
15-24	43,4	41,4	29,8	-1,9	-13,5
25-54	38,0	33,0	26,7	-5,0	-11,3
55-64	26,8	21,0	<i>n.r.</i>	-5,8	-11,2
Élevé					
15-24	10,4	<i>n.r.</i>	<i>n.r.</i>	-4,2	-4,0
25-54	33,9	31,0	26,7	-2,8	-7,2
55-64	22,1	18,7	<i>n.r.</i>	-3,5	-6,5

Source: CE (EFT).

n.r. = données non représentatives.

L'identification de la structure de la population étrangère en termes d'âge et de niveau de qualification a ainsi permis de relever des différences non négligeables avec la population belge. Certains écarts sont surtout marqués pour la population non européenne: elle est plus jeune que la population belge et généralement moins qualifiée.

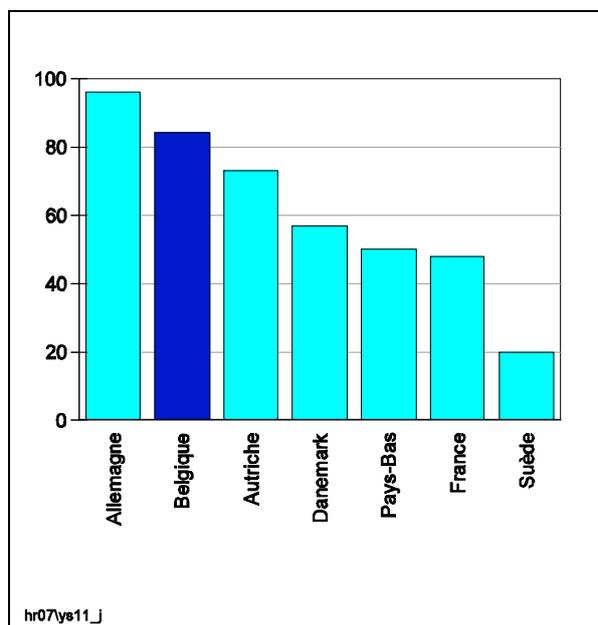
Étant donné l'importance des jeunes dans les populations étrangères résidant en Belgique, leur éducation à travers le système scolaire est un enjeu important.

5.1.4. Les performances des élèves d'origine étrangère au sein du système éducatif belge

L'enquête de 2003 dans le cadre du "Programme international pour le suivi des acquis des élèves" (PISA) de l'OCDE a mis en évidence que dans un certain nombre de pays, dont la Belgique, un pourcentage significatif des élèves d'origine immigrée ont des performances scolaires inférieures à celles des élèves autochtones. Pour les mathématiques, l'écart le plus important, parmi les pays membres de l'OCDE, est observé en Belgique. Les résultats concernant les performances en lecture sont très similaires.

Graphique 38 Performances relatives des enfants d'immigrés à l'enquête PISA en 2003

(Différences de résultats¹ entre les élèves originaires du pays² et les enfants d'immigrés aux tests PISA de compréhension de l'écrit, jeunes âgés de 15 ans)



Source: OCDE (PISA).

¹ Le résultat moyen pour tous les pays de l'OCDE a été fixé à 500 points, avec un écart type de 100 points.

² "Originaires du pays" désignent ici les enfants dont les parents sont nés dans le pays.

La composition de la population immigrée influence ces résultats. Si l'on tient compte des pays d'origine des parents et du statut économique, social et culturel de l'enfant, l'écart de performance entre les élèves autochtones, d'une part, et les élèves de première génération et les élèves allochtones, d'autre part, diminue très sensiblement, mais il reste significatif.

Outre le statut économique, social et culturel, le contexte linguistique joue un rôle important. Dans tous les pays où l'enquête a été réalisée, des différences de performance apparaissent selon que la langue parlée à la maison est la même ou diffère de la langue d'enseignement. Selon ce critère, c'est en Belgique que les disparités sont les plus marquées, même si l'on tient compte du milieu socio-économique.

Dans les résultats PISA publiés par l'OCDE, il n'est pas fait de distinction parmi les élèves étrangers entre groupes de nationalité. Hirtt (2007) montre que les élèves étrangers ne constituent pas un groupe homogène. Selon son analyse, les élèves d'origine française ou hollandaise qui suivent l'enseignement en Belgique influenceraient négativement les résultats des élèves étrangers, car il s'agirait souvent d'élèves faibles. Si l'on tient compte des facteurs socio-économiques, la différence entre élèves autochtones et d'origine maghrébine serait nulle en Communauté française, alors que la nationalité expliquerait encore 10 à 20 p.c. des différences constatées en Flandre entre élèves belges et d'origine maghrébine, voire un pourcentage plus élevé pour les élèves d'origine turque. Toutefois, les élèves d'origine turque en Flandre sont surtout concentrés en province du Limbourg, avec un contexte socio-économique spécifique.

Ces conclusions de l'étude PISA 2003 (OCDE, 2004) permettent d'avancer plusieurs pistes afin d'améliorer la performance relative des élèves issus de l'émigration dans notre pays. Premièrement, l'importance de l'impact du milieu socio-économique et notamment du niveau d'éducation des parents sur les performances de l'élève démontre la nécessité de renforcer les mesures ciblées sur les élèves provenant de milieux défavorisés, et parmi ceux-ci sur les élèves issus de

l'immigration. Deuxièmement, les difficultés linguistiques plus importantes sont sans doute inhérentes à tout pays multilingue et où la majorité de la population immigrée ou d'origine étrangère n'a pas eu de contact avec ces langues dans le pays d'origine. L'étude PISA accrédite également l'idée que l'âge de la migration ou des premiers contacts avec la langue du pays d'accueil est significatif, avec les meilleurs résultats lorsque les contacts se font plus tôt. Une information des populations d'origine étrangère sur les possibilités d'accueil de la toute jeune enfance dans notre pays, au travers des crèches et de l'école pré-gardienne, où les enfants de migrants sont encore sous-représentés, offrirait une réponse adéquate à cette observation.

De même, il convient de promouvoir une plus grande mixité entre populations à travers les différents établissements scolaires, afin que la langue véhiculaire entre enfants soit bien une des langues d'enseignement.

La surreprésentation significative des élèves étrangers ou d'origine étrangère dans la filière professionnelle de l'enseignement secondaire est problématique selon l'étude de l'OCDE 2007, étant donné que cette filière est souvent considérée comme une voie de relégation, n'offrant pas de bonnes perspectives pour une intégration durable et de qualité au sein du marché du travail. Ce manque de valorisation de l'enseignement professionnel en Belgique est une problématique ancienne, qui a déjà été maintes fois soulignées, notamment par le CSE dans son Rapport 2003.

De manière générale, le taux d'abandon des études semble beaucoup plus élevé parmi les jeunes issus de l'immigration que chez les élèves autochtones. Une recherche récente (Duquet, Glorieux, Laurijssen et Van Dorselaer, 2006) montre que la probabilité d'abandon est de fait deux fois plus élevée pour les jeunes issus de l'immigration. L'écart reste significatif mais se réduit de 40 p.c. lorsque l'on tient compte de la situation socio-économique, approchée dans cette étude par le statut sur le marché du travail du père et le niveau d'éducation de la mère.

5.1.5. L'intégration des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail

Pour l'étude de l'intégration sur le marché du travail des personnes étrangères, nous sommes limités par la taille des sous-groupes au sein de l'enquête sur les forces de travail. Même en regroupant les nationalités entre, d'une part, les ressortissants de l'UE25 non belges et d'autres part, les personnes étrangères à l'UE25, ces groupes ne représentent que, respectivement, 5,8 et 2,8 p.c. de la population en âge de travailler en Belgique en 2005. Comme nous l'avons vu dans le chapitre introductif, des ventilations plus détaillées concernant la population étrangère conduisent très rapidement à des sous-groupes de taille trop réduite par rapport à l'erreur d'échantillonnage.

Le concept de nationalité ne permet pas non plus d'appréhender la population *d'origine* étrangère. En effet, le phénomène de naturalisation n'est pas négligeable en Belgique, et, de manière générale, acquérir la nationalité belge, notamment par la naturalisation, est un processus sélectif: tous les étrangers résidant en Belgique ne semblent pas avoir la même probabilité d'entamer un tel processus et de le mener à son terme. Selon les experts de l'OCDE (OCDE 2007), les personnes étrangères, en particulier en provenance de pays hors UE, qui ont effectué les démarches pour acquérir la nationalité belge, ont en moyenne de meilleures caractéristiques pour s'intégrer sur le marché du travail que leurs compatriotes. Dès lors, la comparaison des indicateurs harmonisés du marché du travail entre Belges et étrangers peut donner une image biaisée de l'intégration sur le marché du travail des personnes étrangères, en défaveur de ces dernières.

Les statistiques sur l'origine ethnique en Belgique

Il n'existe pas de statistiques officielles sur l'origine ethnique en Belgique. Cet état de fait a une base légale. L'article 24 de la Loi statistique du 4 Juillet 1962 mentionne explicitement : "En aucun cas, les investigations et études statistiques de l'Institut national de statistiques ne peuvent concerner la vie privée, les opinions ou activités politiques, philosophiques ou religieuses, la race ou l'origine ethnique".

Même si les données concernant le lieu de naissance des parents et des grands-parents sont collectées de façon systématique au niveau du registre d'état civil, la DGSIE a jusqu'à présent appliqué strictement l'article 24 de la loi statistique et par conséquent ne produit pas, ni ne diffuse de manière régulière des statistiques sur la base de ces informations. Des requêtes spécifiques peuvent cependant être autorisées. L'OCDE (2007) a par exemple demandé de réaliser un couplage des données de l'enquête sur les forces de travail avec des informations du registre national sur les lieux de naissance des parents et des grands-parents.

La compilation de statistiques ethniques bute de fait contre **deux sortes d'obstacles**. Premièrement, ce thème est **politiquement sensible**. Les défenseurs d'une statistique sur l'origine ethnique pointent son utilité pour lutter contre les discriminations et la mise au point de politiques publiques adaptées, alors que selon ses détracteurs, la notion de statistiques fondées sur l'origine ethniques est discriminatoire en soi. Deuxièmement, la mise au point de statistiques ethniques est **techniquement complexe**.

L'étude exploratoire de Hanquinet L., V. Vandezande, D. Jacobs and M. Swyngedouw (2006) a souligné qu'il n'existe pas au niveau européen de définition commune concernant la discrimination et la notion d'ethnicité. Au-delà d'une définition théorique, l'opérationnalisation du concept d'ethnicité est effectuée de façon très différente dans les différents systèmes nationaux de statistiques.

Différentes méthodes existent pour obtenir une statistique couvrant l'ensemble de la population en âge de travailler, par exemple l'introduction dans des enquêtes officielles du statut ethnique auto-déclaré, utilisé notamment au Royaume-Uni, ou encore la construction d'un "indicateur d'origine". Il peut s'agir du patronyme, du prénom, du pays de naissance, du pays de naissance des parents ou de celui des grands-parents.

La fiabilité de ces méthodes doit être étudiée. La méthode de repérage par le prénom souffre par exemple de limites méthodologiques car on sait que près d'un tiers des parents d'origine maghrébine donnent des prénoms "français" ou "internationaux" à leurs enfants, tandis que des parents qui ne sont pas d'origine maghrébine peuvent choisir des prénoms à consonance arabe. La méthode du pays de naissance, telle qu'elle a été utilisée par Okkerse et Termote (2004) ou Van Den Cruyce (2005) est intéressante, mais ne permet pas d'approcher les personnes de deuxième, voire de troisième génération, nées en Belgique. Selon l'OCDE (2007), on ignore également si le critère de lieu (ou de nationalité) de naissance des grands-parents devrait être pris en compte ou si celui des parents suffirait.

En Belgique, dans le domaine de l'éducation, l'administration de la Communauté flamande s'est efforcée dans le passé de collecter plus d'informations sur l'origine ethnique des élèves, afin d'allouer des moyens supplémentaires aux écoles où la population d'origine étrangère était importante. Le VDAB produit également des statistiques sur l'origine ethnique des demandeurs d'emploi. A Bruxelles, il existe un projet de "monitoring socio-économique basé sur l'origine nationale pour mieux lutter contre les discriminations sur le marché du travail". Dans d'autres pays européens comme la France ou l'Allemagne, ce sujet est également d'actualité.

La population étrangère ne constitue pas non plus un groupe homogène, la situation par rapport à l'intégration sur le marché du travail est de fait fort différente entre ressortissants de l'Union européenne et les personnes étrangères à l'UE.

Pour ces deux groupes, les taux d'emploi sont toujours inférieurs à celui observé pour les nationaux. Seule Bruxelles se démarque pour les personnes issues d'autres pays membres: le taux d'emploi y est plus élevé que pour les Belges et ce, à tout niveau de qualification. La région de Bruxelles-Capitale se distingue en effet des deux autres régions du pays, en raison de sa taille réduite et de sa haute spécialisation. Elle présente notamment la particularité d'être le siège de différentes organisations internationales, européennes en particulier.

Si le différentiel de taux d'emploi avec les Belges est de l'ordre de 3 points pour les ressortissants de l'UE (5 points pour les femmes), il est de plus de 27 points en moyenne pour les personnes originaires de pays hors Union européenne.

Tableau 41 Taux d'emploi selon la nationalité en 2005

(pourcentages de la population en âge de travailler correspondante, moyennes annuelles)

	Belges	UE25 non belges	Étrangers à l'UE25
Total	62,0	59,4	34,8
Hommes	68,9	67,8	48,1
Femmes	55,0	50,1	21,4
Peu qualifiés	40,8	43,7	26,4
Moyennement qualifiés	66,3	62,6	37,2
Très qualifiés	83,7	80,6	51,6
Bruxelles	56,1	64,5	33,4
Flandre	65,4	64,0	40,5
Wallonie	57,0	52,6	27,1

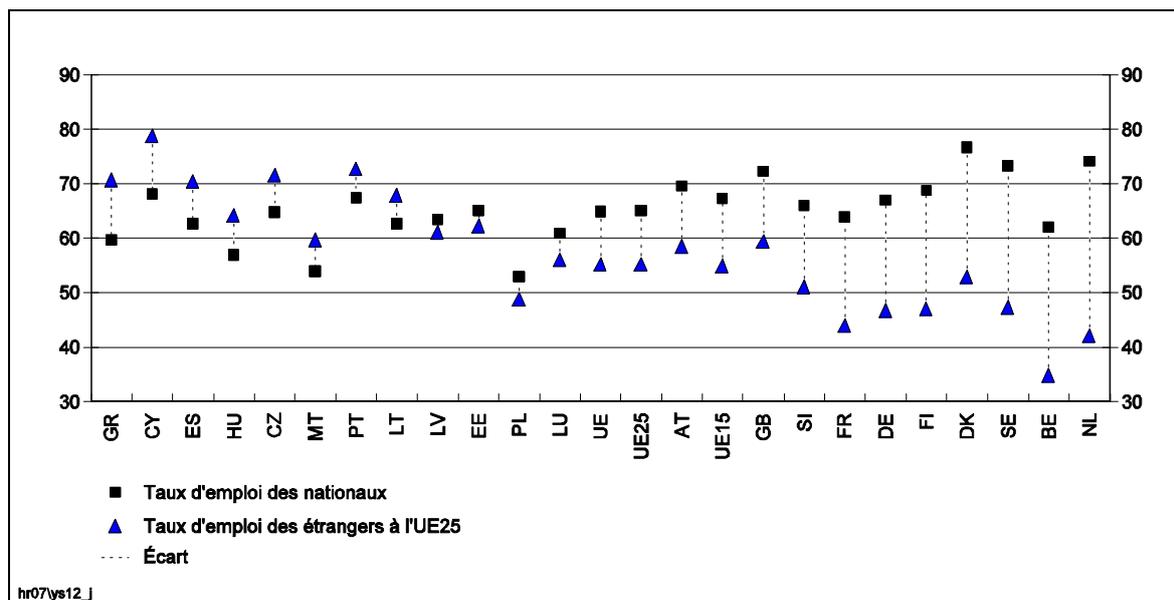
Source: CE (EFT).

L'enquête sur les forces de travail qui est menée dans les 27 États membres montre de manière générale que la performance des étrangers à l'UE par rapport aux nationaux est peu liée à la performance relative des autres ressortissants de l'UE non nationaux, en termes de taux d'emploi.

En Belgique, le différentiel entre Belges et étrangers à l'UE se retrouve à travers toutes les catégories. Remarquablement, il est le moins marqué parmi les peu qualifiés, où il atteint néanmoins 14 points de pourcentage. Le taux d'emploi des femmes étrangères à l'UE est particulièrement faible, à 21,4 p.c., contre 55 p.c. pour les femmes belges; il s'explique en partie par des facteurs socio-culturels. De manière générale, si les femmes ne travaillaient pas dans leur pays d'origine, il existe peu de probabilité qu'elles accèdent au marché du travail une fois en Belgique, surtout si elles sont peu qualifiées et assument des charges de famille.

Graphique 39 Écart entre les taux d'emploi¹ des nationaux et des non européens dans l'UE en 2005

(15 à 64 ans, moyennes annuelles)



Source: CE (EFT)

¹ En pourcentage de la population en âge de travailler correspondante.

La faible intégration des non européens au marché du travail n'est pas une spécificité de notre pays. En moyenne dans l'UE15, le taux d'emploi des nationaux atteint 67 p.c., contre 54,9 p.c. pour les non-européens, soit un différentiel de plus de 12 points de pourcentage. Les écarts sont de l'ordre de 20 points pour la France et l'Allemagne, de 22 à 26 points pour la Finlande, le Danemark et la Suède, et dépasse les 30 points pour les Pays-Bas. En 2005, le taux d'emploi des non-européens en Belgique était le plus bas de tous les États membres; à 34,8 p.c. Compte tenu même du fait que le taux d'emploi des belges compte parmi les plus faibles de l'UE, l'écart entre nationaux et étrangers à l'UE25 est le deuxième plus élevé de l'UE25, ce qui témoigne d'un déficit manifeste d'intégration dans notre pays. Il est remarquable de noter que dans plusieurs nouveaux états membres de l'UE, le taux d'emploi des étrangers à l'Union est plus élevé que celui des nationaux.

Comme on l'observe pour les autres groupes, le taux d'emploi des personnes étrangères est d'autant plus élevé que le niveau d'éducation est poussé. Toutefois, pour les ressortissants non européens, l'écart avec le taux d'emploi correspondant pour les Belges s'accroît avec le niveau d'éducation. Cette observation pourrait être liée au problème de décote des diplômés étrangers. Cette décote peut s'expliquer par deux raisons selon l'OCDE (2007): d'une part, la reconnaissance des qualifications étrangères est un processus relativement fastidieux en Belgique, notamment du fait de la structure administrative de notre pays, d'autre part, la certification des compétences acquises n'est pas encore pleinement développée.

L'importance de l'écart de taux d'emploi entre Belges et non Européens pourrait également s'expliquer en partie par une discrimination en défaveur de ces derniers. Une équipe de chercheurs de l'ULB et de la KULeuven a tenté de chiffrer l'importance de ces comportements discriminatoires à Bruxelles, à l'occasion de procédures de recrutement. Martens *et al.* (2005) ont adapté la méthode élaborée par le Bureau international du travail des "tests en situation", à un contexte non expérimental. A cette fin, deux groupes de demandeurs d'emploi ont été sélectionnés dans la base de données de l'ORBEM : une population P1 composée de jeunes de nationalité marocaine, turque, sub-saharienne et est-européenne, et une population de contrôle P2, composée de jeunes présentant un profil aussi semblable que possible, mais de nationalité belge.

La recherche d'emplois des répondants de la population P1 a été suivie pour chaque personne de ce groupe. De plus, chaque répondant de la population P1 a été couplé avec un répondant de la population P2, qui prenait part à la même procédure de recrutement. De cette manière, les auteurs ont pu mettre en évidence dans quelle mesure et quelle forme pouvait prendre un traitement discriminatoire.

Au cours des trois mois durant lesquels les répondants ont été suivis, dans 27 p.c. des 115 procédures de candidature à un emploi, les auteurs ont constaté un traitement inégal probable ou manifeste. Sur le nombre plus restreint de dossiers appariés (22 cas), un traitement inégal probable ou manifeste a été constaté dans 45 p.c. des cas. Le traitement inégal s'est principalement manifesté à travers des comportements désagréables, des réactions différentes de l'employeur face aux différents candidats, des déclarations mensongères et des refus net d'un emploi pour des motifs ayant trait à la religion, à l'origine et/ou à la couleur de peau.

La Commission européenne a organisé en 2006 un sondage sur les attitudes des Européens face à la discrimination (Commission européenne, 2007). Parmi les six formes de discrimination examinées dans l'étude, la discrimination fondée sur l'origine ethnique est perçue comme étant la plus répandue. Près d'un répondant sur cinq considère qu'elle est très répandue dans son pays (19 p.c.) et 45 p.c. supplémentaires qu'elle est plutôt répandue. Seuls 2 p.c. des sondés la considèrent inexistante. Les résultats par pays montrent que les citoyens adhèrent le plus largement à l'opinion selon laquelle ce type de discrimination est répandu: Suède (85 p.c.), Pays-Bas (83 p.c.), France (80 p.c.), Danemark (79 p.c.), Belgique (78 p.c.) et Italie (77 p.c.).

Lorsqu'il s'agit de décrocher un emploi, le handicap et l'âge sont les deux facteurs qui, en moyenne dans l'UE, sont les plus cités. Bien que mentionnées par une majorité, la couleur de peau (59 p.c.) et l'origine ethnique (58 p.c.) sont perçues comme des éléments moins désavantageux pour l'intégration sur le marché du travail. En Belgique, les personnes interrogées sur les critères qui pourraient désavantager une personne lorsqu'une entreprise a le choix entre deux candidats de compétences et de qualifications égales, citent en premier lieu la couleur de peau ou l'origine ethnique du candidat (66 p.c.), le look, la façon de s'habiller ou de se présenter (64 p.c.), avant de mentionner l'existence d'un handicap (60 p.c.) ou l'âge (52 p.c.). Les belges interrogées sont favorables aux mesures visant à assurer l'égalité des chances dans le domaine du marché du travail surtout par rapport aux discriminations face au handicap (86 p.c.), à l'âge (80 p.c.) ou au sexe (75 p.c.). Les mesures visant à combattre la discrimination sur le marché du travail liée à l'origine ethnique et à l'appartenance religieuse ou aux convictions sont soutenues respectivement par 65 et 64 p.c. des personnes interrogées. Ce classement est assez similaire à celui enregistré en moyenne dans l'UE.

Tableau 42 Évolution du taux d'emploi des 15 à 64 ans

(pourcentages de la population en âge de travailler correspondante)

	1995	2000	2005
Belges	57,7	62,1	62,0
Autres ressortissants européens	51,7	57,9	59,5
Ressortissants non européens	26,9	33,7	36,3

Source: CE (EFT).

Même si la performance de la Belgique concernant l'intégration des étrangers non européens reste faible, c'est dans ce groupe de nationalités qu'il a le plus progressé entre 1995 et 2005,

passant de 26,9 p.c. à 36,3 p.c., l'écart avec les Belges se réduisant de 31 points de pourcentage en 1995 à 26 points de pourcentage en 2005.

Tableau 43 Taux de chômage selon la nationalité en 2005

(pourcentages de la population active correspondante, moyennes annuelles)

	Belges	UE25 non belges	Étrangers à l'UE25
Total	7,8	10,4	33,6
Hommes	6,8	8,9	32,5
Femmes	8,9	12,7	36,1
Peu qualifiés	12,9	14,8	40,3
Moyennement qualifiés	7,9	11,4	34,9
Très qualifiés	4,1	5,3	21,8
Bruxelles	15,1	10,1	38,2
Flandre	5,1	7,1	25,4
Wallonie	11,4	13,4	40,9

Source: CE (EFT).

L'examen des taux de chômage dans les différents groupes de nationalités aboutit au même constat. Le taux de chômage atteint près de 34 p.c. en moyenne pour les non européens, soit un écart de près de 26 points de pourcentage par rapport aux Belges. Pour cette même population, les taux de chômage masculin et féminin sont en revanche plus proches que ne l'étaient les taux d'emploi correspondants: un grand nombre de femmes étrangères à l'UE25 ne sont pas actives sur le marché du travail. Si les femmes ne travaillaient pas dans leur pays d'origine, il existe peu de probabilité qu'elles accèdent au marché du travail une fois en Belgique. Des travaux français (Milewski, 2005) ont montré que les femmes nées au Portugal, en Europe de l'Est et celles nées en Asie du Sud-Est ont un taux d'activité supérieur ou proche de celui de l'ensemble des femmes actives. Les Africaines et les Turques, en revanche, s'intègrent plus difficilement sur le marché du travail. De plus, même dans le cas où elles avaient un emploi dans le pays d'origine, leur accès au marché du travail est rendu plus difficile. Même si cela n'est pas vrai pour l'ensemble des catégories socio-professionnelles, l'absence de réseau familial pouvant assurer la garde des enfants, et donc des contraintes familiales et domestiques plus lourdes avec la migration, d'une part; et, d'autre part, une immigration essentiellement pour raisons familiales ne conduisant pas à légitimer la recherche d'un emploi pourrait expliquer l'importance de l'inactivité de ces femmes.

Le nombre d'années de résidence n'est pas non plus une garantie d'une meilleure insertion sur le marché du travail. Cette constatation, qui a été également faite pour d'autres pays que la Belgique, s'explique d'une part, par le fait que les caractéristiques et les motifs des personnes qui immigreront changent à travers le temps, d'autre part, parce que l'accès à la nationalité, pour lequel un certain nombre d'années de résidence est souvent un pré-requis, est un processus sélectif.

Tableau 44 Indicateurs d'intégration et nombre d'années de résidence en 2005

(moyennes annuelles)

	Taux d'emploi ¹		Taux de chômage ²	
	UE25 non belges	Étrangers à l'UE25	UE25 non belges	Étrangers à l'UE25
Durée de résidence	59,4	34,8	10,4	33,6
- inférieure à 2 ans	58,2	22,2	13,8	41,9
- entre 2 et 10 ans	69,2	39,2	8,1	30,3
- 10 ans et plus	55,3	32,9	9,2	35,0
<i>p.m. Belges</i>	62,0		7,8	

Source: CE (EFT).

¹ Pourcentages de la population en âge de travailler correspondante.² Pourcentages de la population active correspondante.

Concentration dans les branches d'activité et les métiers

Lorsqu'ils ont un emploi, les étrangers ne se répartissent pas uniformément à travers toutes les catégories professionnelles et toutes les branches d'activité.

Ainsi les étrangers à l'UE25 qui travaillent ont une probabilité beaucoup plus importante d'exercer en tant qu'ouvrier ou employé non qualifié, comme vendeur ou comme artisan. Bien que leur représentation dans les fonctions dirigeantes soit plus que proportionnelle à leur part dans l'emploi, ils sont peu représentés dans les professions intellectuelles ou scientifiques (médecins, avocats, ...), dont l'accès nécessite le plus souvent un diplôme reconnu, de même que dans les professions intermédiaires ou du type administratif. La répartition en termes de catégorie de professions est beaucoup plus uniforme pour les ressortissants de l'UE25 non belges.

Tableau 45 L'emploi des étrangers par profession en 2005

(moyennes annuelles)

	Part ¹ des UE25 non belges (p.c.)	Part ¹ des Non UE25 (p.c.)	Ratio de représentation des étrangers ²	
			UE25 non belges	Étrangers à l'UE25
Forces armées	1,3	0,6	0,2	0,4
Fonctions dirigeantes	8,6	2,0	1,5	1,2
Professions intellectuelles et scientifiques	4,9	0,7	0,9	0,5
Professions intermédiaires (techniciens, ...)	4,1	0,5	0,7	0,3
Employés de type administratif	5,1	0,7	0,9	0,4
Vendeurs	6,1	2,5	1,1	1,5
Agriculteurs	1,5	1,8	0,3	1,1
Artisans	7,0	2,4	1,2	1,5
Conducteurs de machines et ouvriers de l'assemblage	5,5	1,8	1,0	1,1
Ouvriers et employés non qualifiés	6,0	4,5	1,1	2,8
Total des personnes ayant un emploi	5,6	1,6		

Source: CE (EFT).

¹ La part des étrangers se calcule par rapport à la totalité de la population ayant un emploi dans la branche d'activité considérée.

² Le ratio de représentation correspond à la part des étrangers dans la branche d'activité divisée par la part des étrangers dans le total de l'emploi. Une valeur du ratio inférieure à 1,0 indique que les étrangers sont sous-représentés au sens relatif, une valeur supérieure à 1,0 indique que les étrangers sont surreprésentés.

Cette concentration dans certains groupes professionnels se reflète en partie au niveau des branches d'activité. Si l'on constate que les ressortissants de l'UE25 et les autres étrangers sont massivement représentés dans les organisations internationales ayant leur siège en Belgique; les hommes non européens se concentrent surtout dans l'horeca, le commerce et la réparation automobile, la construction et les services collectifs, sociaux et personnels, alors que les femmes non européennes sont davantage présentes dans les activités de ménage, mais également dans l'horeca et les services aux entreprises.

Selon les chiffres de l'INASTI portant sur la situation à la fin de l'année 2005, les indépendants de nationalité étrangère étaient surtout actifs dans le commerce, qui occupait 50 p.c. des personnes non belges issues de l'UE25 et 61 p.c. des indépendants étrangers à l'UE25; et dans l'industrie et l'artisanat, pour quelque 24 p.c. des indépendants originaires de l'UE25 et 20 p.c. des étrangers à l'UE25. En particulier, plus de 5.500 indépendants originaires de l'UE25 étaient actifs dans la construction, pour quelque 1.400 indépendants étrangers à l'UE25.

Cette ségrégation entre groupes professionnels et branches d'activité ne peut manquer de se traduire par un écart salarial, comme c'est le cas entre hommes et femmes au niveau de l'ensemble de la population, ce qui a récemment été confirmé par une étude de Vertommen et Martens (2006) sur la base de données administratives.

Tableau 46 L'emploi des hommes de nationalité étrangère par branche d'activité en 2005

(moyennes annuelles)

	Part ¹ des UE25 non belges (p.c.)	Part ¹ des Non UE25 (p.c.)	Ratio de représentation des étrangers ²	
			UE25 non belges	Étrangers à l'UE25
Agriculture, chasse, sylviculture	1,7	1,6	0,3	0,8
Pêche, aquaculture	0,0	0,0	0,0	0,0
Industries extractives	6,3	1,7	1,0	0,8
Industrie manufacturière	6,3	1,7	1,1	0,8
Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	3,9	0,6	0,6	0,3
Construction	7,7	2,4	1,3	1,2
Commerce; réparations automobile et d'articles domestiques	5,7	2,7	1,0	1,4
Hôtels et restaurants	13,4	7,4	2,2	3,7
Transports et communications	4,6	1,7	0,8	0,9
Activités financières	3,6	0,6	0,6	0,3
Immobilier, location et services aux entreprises	7,0	2,0	1,2	1,0
Administration publique	2,4	0,9	0,4	0,5
Éducation	3,2	1,5	0,5	0,8
Santé et action sociale	5,0	1,7	0,8	0,8
Services collectifs, sociaux et personnels	5,5	2,4	0,9	1,2
Activités des ménages	9,1	0,0	1,5	0,0
Activités extra-territoriales	63,0	3,9	10,5	2,0
Total des hommes ayant un emploi	6,0	2,0	1,0	1,0

Source: CE (EFT).

¹ La part des étrangers se calcule par rapport à la totalité de la population ayant un emploi dans la branche d'activité considérée.

² Le ratio de représentation correspond à la part des étrangers dans la branche d'activité divisée par la part des étrangers dans le total de l'emploi. Une valeur du ratio inférieure à 1,0 indique que les étrangers sont sous-représentés au sens relatif, une valeur supérieure à 1,0 indique que les étrangers sont sur-représentés.

Tableau 47 L'emploi des femmes de nationalité étrangère par branche d'activité en 2005

(moyennes annuelles)

	Part ¹ des UE25 non belges (p.c.)	Part ¹ des Non UE25 (p.c.)	Ratio de représentation des étrangers ²	
			UE25 non belges	Étrangers à l'UE25
Agriculture, chasse, sylviculture	1,4	2,0	0,3	1,8
Pêche, aquaculture	0,0	0,0	0,0	0,0
Industries extractives	11,1	0,0	2,2	0,0
Industrie manufacturière	5,0	1,0	1,0	0,9
Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	4,4	1,0	0,9	0,9
Construction	3,1	1,0	0,6	0,9
Commerce; réparations automobile et d'articles domestiques	5,1	1,0	1,0	0,9
Hôtels et restaurants	10,4	6,0	2,0	5,3
Transports et communications	3,8	0,4	0,7	0,4
Activités financières	3,8	0,8	0,7	0,7
Immobilier, location et services aux entreprises	8,5	1,7	1,6	1,5
Administration publique	3,2	0,6	0,6	0,5
Éducation	3,1	0,6	0,6	0,6
Santé et action sociale	3,4	0,7	0,7	0,6
Services collectifs, sociaux et personnels	6,7	0,6	1,3	0,6
Activités des ménages	10,2	4,3	2,0	3,8
Activités extraterritoriales	61,9	6,5	12,0	5,7
Total des femmes ayant un emploi	5,1	1,1	1,0	1,0

Source: CE (EFT).

Note: Ce tableau repose sur des données non significatives.

- ¹ La part des étrangers se calcule par rapport à la totalité de la population ayant un emploi dans la branche d'activité considérée.
- ² Le ratio de représentation correspond à la part des étrangers dans la branche d'activité divisée par la part des étrangers dans le total de l'emploi. Une valeur du ratio inférieure à 1,0 indique que les étrangers sont sous-représentés au sens relatif, une valeur supérieure à 1,0 indique que les étrangers sont surreprésentés.

5.2. POLITIQUES D'INTEGRATION EN BELGIQUE

5.2.1. Évolution de la politique d'intégration en Belgique

Avec une politique de regroupement familial relativement généreuse, la Belgique a opté assez tôt pour une intégration à long terme des travailleurs migrants. Déjà au début des années soixante, des appels avaient été lancés afin de prêter plus d'attention à l'intégration des enfants de personnes immigrées et en 1969, des cours spéciaux de français et de néerlandais ont été introduits. Dans les années septante, des "classes d'adaptation" ont été organisées pour les élèves qui rencontraient des difficultés d'apprentissage, notamment en raison de lacunes en langue. À l'époque, il n'existait cependant pas de politique d'intégration proprement dite: les mesures qui s'adressaient aux personnes étrangères étaient englobées dans les politiques générales.

Dans le contexte de la fermeture des dernières mines de charbon au début des années 1980, qui affecta particulièrement les travailleurs migrants faiblement qualifiés et spécialisés dans ce secteur, le faible niveau de qualification de cette population et de leurs enfants devint une question politique qui gagna en importance. D'autres mesures ciblées se sont alors ajoutées aux cours de langue et de rattrapage. Il s'agissait de mesures d'intégration sociale, réalisées grâce à des subsides accordés à des associations travaillant avec des personnes immigrées.

Le Commissariat royal à la politique des immigrés (CRPI) a été créé en 1989, dans une situation politique où l'extrême droite commençait à s'affirmer. Le Commissariat avait pour mission de proposer des mesures d'amélioration de l'intégration sur le marché du travail, du logement, de l'éducation et des connaissances linguistiques des personnes immigrées et de coordonner les mesures mises en place par les acteurs aux différents niveaux de pouvoir. C'est sur cette Commission que reposent les bases de la politique d'intégration en Belgique.

Le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme a été créé en 1993, au moment où le mandat de la Commission royale prenait fin. Les activités du Centre sont plutôt ciblées sur la lutte contre la discrimination, un domaine-clé de la politique d'intégration au niveau fédéral. Ces dernières années, on a observé l'évolution graduelle d'une politique essentiellement antidiscriminatoire vers une politique de diversité plus globale et plus proactive, notamment en Flandre.

En 2003, la Belgique a transposé deux directives européennes⁴⁷ qui ont renforcé l'arsenal juridique en matière de lutte contre les discriminations⁴⁸. En 2004, le gouvernement fédéral a élaboré un plan d'action contre le racisme, l'antisémitisme et à la xénophobie. Ce plan prévoit notamment le renforcement de la loi contre le racisme de 1981, avec la collaboration du Centre pour l'égalité des chances. Ces dispositions ont connu une nouvelle refonte par l'entrée en vigueur des lois du 10 mai 2007 contre la discrimination, le racisme et la xénophobie.

L'évolution de la politique d'intégration en Belgique au cours des vingt dernières années se reflète également dans les modifications de la législation relative aux naturalisations, comme nous l'avons vu plus haut. Actuellement la Belgique est l'un des pays de l'OCDE qui a les dispositions les plus libérales en termes de naturalisation. La nationalité belge peut déjà être acquise après 3 ans de résidence en Belgique; la notion de "volonté d'intégration" n'est plus un critère d'accès; et enfin, tout étranger qui réside en Belgique depuis sept ans et qui est autorisé à y séjourner de manière illimitée peut acquérir la nationalité sur simple déclaration.

5.2.2. Compétences et approches régionales

La politique des étrangers au sens strict (admission, séjour, expulsion) relève de la compétence du pouvoir fédéral, tandis que plusieurs niveaux de pouvoir sont impliqués dans les politiques d'intégration. À la base, celles-ci sont du ressort des Communautés mais le pouvoir fédéral soutient également diverses initiatives dans le domaine et a une influence sur l'intégration par l'élaboration de textes législatifs (par ex. lutte contre les discriminations, droit de vote des étrangers). En matière d'emploi, les mesures actives du marché du travail sont en principe du domaine des Régions. Ainsi les approches régionales peuvent significativement différer. De nouveau, le pouvoir fédéral peut intervenir et exercer une influence directe sur le marché du travail au travers de la législation générale relative au travail et de la sécurité sociale. La forte implication des partenaires sociaux est une caractéristique majeure de la politique d'intégration en Belgique.

Depuis la fin des années nonante, un grand nombre d'actions ont été menées en Flandre afin de promouvoir l'intégration des étrangers et des personnes d'origine étrangère, selon l'approche in-

⁴⁷ Directives 2000/78/CE (directive "emploi") et 2000/43/CE (directive relative à l'égalité de traitement indépendamment de l'origine ethnique).

⁴⁸ Lois du 20 janvier 2003 et du 25 février 2003.

fluencée par le modèle multiculturaliste des Pays-Bas (Gsir, 2006). Elle consiste à donner une place particulière aux migrants désignés comme *allochtones* par opposition aux autochtones. La politique d'intégration est basée sur des populations-cibles. Plusieurs mesures visent en effet directement le groupe des personnes étrangères, en particulier le programme d'intégration civique qui comporte des droits et des obligations pour les personnes étrangères nouvellement arrivées dans une commune de Flandre. La Wallonie, au contraire, n'a pas développé de politique formelle d'intégration qui vise spécifiquement les étrangers; les mesures s'orientent plutôt sur la lutte contre l'exclusion sociale et l'intégration des migrants doit se faire par une politique sociale générale, destinée à toutes les populations socio-économiquement défavorisées. Cependant, une telle approche n'exclut pas l'introduction de certaines mesures qui pourraient exercer un effet plus important sur un groupe qu'un autre, comme par exemple l'organisation de cours de langues (OCDE, 2007). La logique de la politique d'intégration à Bruxelles se situe entre l'approche de la Communauté flamande et celle de la Région wallonne. Enfin, au niveau fédéral, la perspective de l'intégration par la nationalité a longtemps dominé la conception de l'intégration par la citoyenneté. Selon Gsir (2006), ces deux conceptions sont récemment, "en quelque sorte, réconciliées puisque d'une part, la Belgique s'est dotée d'un code de la nationalité très libéral et d'autre part, le droit de vote aux élections locales a été accordé aux étrangers" (Gsir, 2006).

5.2.3. Les mesures récentes favorisant l'intégration des personnes d'origine étrangère

Au-delà d'une politique de lutte contre les discriminations, favoriser l'insertion sur le marché du travail des populations étrangère et d'origine étrangère passe, d'une part, par une reconnaissance des compétences acquises dans le pays d'origine et, d'autre part, par des mesures visant à pallier à l'absence de réseaux informels, qui restent le moyen privilégié pour accéder à un emploi, grâce notamment à un accompagnement adapté par les services publics de l'emploi. Ces deux types de mesures relèvent en Belgique de la compétence des Communautés et des Régions. Elles sont toutes les deux d'application.

Étant donné que les matières personnalisables sont du ressort des Communautés et que certains aspects de la politique du marché du travail sont des compétences régionales, il y a peu de mesures au niveau fédéral visant spécifiquement la meilleure intégration sur le marché du travail des personnes d'origine étrangère. Les mesures existantes ont trait principalement à la lutte contre la discrimination et la promotion de la diversité sur le lieu de travail.

Ces politiques ne ciblent pas exclusivement les personnes d'origine étrangère mais concernent tous les groupes ayant des difficultés à s'intégrer sur le marché du travail. La définition utilisée pour cerner ces publics cibles peut varier selon les domaines d'action et les acteurs concernés. Elle comprend en général les personnes d'origine étrangère, mais également les peu qualifiés, les handicapés, les travailleurs âgés et les femmes.

La politique d'intégration est en fait principalement formulée et réalisée au niveau des Communautés et Régions. Les approches adoptées différaient assez fortement dans le passé récent.

Le succès des plans de diversité en Flandre a conduit le gouvernement fédéral à mettre au point un "label égalité et diversité" pour les entreprises, visant à les inciter à promouvoir la diversité et l'égalité entre femmes et hommes. Pour obtenir le label, l'entreprise doit répondre à certaines conditions telles que le respect de la loi relative à l'égalité des chances et à la non-discrimination; le développement et la réalisation d'une politique de diversité en son sein et enfin assurer l'évaluation de ces mesures au moyen d'indicateurs, en concertation avec les représentants des travailleurs.

La participation des organisations au système de labellisation "label égalité et diversité" se fait sur une base volontaire et gratuite. Le système est ouvert aux entreprises ayant au moins un site d'activité en Belgique.

5.2.3.1. Les mesures en Flandre

Sur les dix dernières années, la Flandre a adopté une approche globale des problèmes d'intégration, qui repose sur deux axes: un programme d'accueil pour les primo-arrivants et une politique de promotion de la diversité en faveur de tous les groupes plus difficilement intégrables sur le marché du travail, dont les personnes d'origine étrangère et leurs enfants.

S'inspirant d'une initiative hollandaise, la Flandre offre un projet d'intégration personnalisé à tout nouvel arrivant en Belgique. Un réseau de "bureaux d'accueil" a été établi, permettant l'organisation de programmes sur mesure. Tout programme comprend des cours de langue et des informations générales sur la région d'accueil. Ce trajet d'intégration fait l'objet d'un contrat entre le primo-arrivant et le bureau d'accueil, à l'issue duquel "un certificat d'intégration" est délivré. Il est adapté en fonction des compétences des personnes, et se veut pratique dans sa finalité, qui est, au choix, l'emploi, les études ou une formation professionnelle. Environ 70 p.c. des personnes choisissent la filière emploi.

En ce qui concerne l'intégration sur le marché du travail des personnes d'origine étrangère et de leurs enfants, la politique de la Flandre a également évolué. La politique initialement menée visait l'égalité dans l'accès à l'emploi, sans attention particulière en faveur des personnes d'origine étrangère. Mais suite à la prise de conscience des mauvaises performances d'intégration de ces personnes et également de l'impact d'une étude du BIT qui mettait en évidence l'existence de comportements discriminatoires lors de procédures de recrutement, le gouvernement flamand a mis sur pied un plan d'action spécifique. Dans ce cadre, le pacte de Vilvoorde de 2001 a été signé entre les autorités flamandes, des représentants de la société civile et les partenaires sociaux, pour mener une politique d'égalité des chances dans l'emploi pour trois types de personnes: les âgés, les handicapés et les travailleurs d'origine étrangère.

Un des objectifs clés du Pacte de Vilvoorde est d'atteindre à l'horizon 2010 une proportion de personnes d'origine étrangère en emploi globalement équivalente à leur part dans la population. Pour cela, un certain nombre de postes additionnels doivent être créés pour réduire progressivement l'écart de taux d'emploi entre les personnes d'origine étrangère et les personnes issues de la région. Les plans de diversité sont l'instrument principal pour atteindre cet objectif.

Développés graduellement depuis 1999, il en existe plusieurs formules dont la durée varie de 6 à 24 mois. Ils consistent par exemple en une série de mesures de formation afin de favoriser la mobilité horizontale et verticale des publics défavorisés à l'intérieur de l'organisation, l'organisation de cours de langues, les formations à la communication interculturelle, une initiation au management interculturel etc. Ils visent aussi à permettre la supervision de stages et d'apprentissages réalisés par des personnes des groupes cibles au sein de l'entreprise. Une première évaluation avait mis en évidence que les plans de diversité n'avaient pas d'impact significatif en termes de recrutement des personnes d'origine étrangère: en moyenne les canaux utilisés restaient les mêmes qu'avant leur mise en œuvre, les recrutements se faisant surtout sur la base des candidats envoyés par le VDAB et grâce aux réseaux informels, cette dernière possibilité étant souvent beaucoup plus limitée chez les personnes d'origine étrangère. Les programmes ont dès lors été modifiés depuis 2002 et comprennent à présent obligatoirement des objectifs chiffrés concernant le recrutement de migrants, le niveau de l'objectif restant fixé par l'entreprise ou l'organisation elle-même.

Outre le financement de "consultants diversité", des subsides sont alloués de façon à couvrir les deux tiers des mesures prévues de chaque programme, jusqu'à un certain plafond. Les entreprises bénéficiant d'un plan de diversité ont également l'obligation de constituer une provision afin de pouvoir continuer à assumer le financement des mesures après la période subsidiée. En 2006, quelque 500 nouveaux plans ont ainsi été financés dans la région flamande. Selon une enquête auprès des employeurs ayant organisé un plan de diversité, la responsabilité sociale et les difficultés à trouver de la main-d'œuvre qualifiée étaient les motivations le plus souvent évoquées.

Un Fonds diversité transversal a également été créé dans le but de mieux coordonner les efforts, tant des plans de diversité au niveau des entreprises, que d'autres projets structurels tels le Jobkanaal, à savoir la promotion par des consultants spécialement formés de candidats issus des groupes cibles auprès des employeurs, ou l'initiative Work-Up, qui soutient le travail réalisé par les associations des minorités ethniques dans le domaine de l'intégration sur le marché du travail. Cette initiative, née dans la foulée du Pacte de Vilvorde, aide les associations à professionnaliser leur offre, notamment en leur proposant des méthodologies déjà utilisées ailleurs et en renforçant la coordination entre les différents acteurs.

D'autres mesures ciblant les personnes d'origine étrangère existent en Flandre, notamment un programme de formation spécifique en langue du VDAB, combinant cours et formation en situation. Le VDAB s'est par ailleurs fixé un objectif de 40 p.c. de surreprésentation des personnes issues de l'immigration dans ses plans d'accompagnement personnalisés. Cette proportion atteint actuellement quelque 30 p.c. Dans le même cadre, le VDAB a constitué une équipe de 25 "job coachs" spécialement formés aux difficultés que peuvent rencontrer les personnes d'origine étrangère dans le milieu du travail.

5.2.3.2. Les mesures en Wallonie et en Communauté française

Comme le notent les experts de l'OCDE, la Wallonie ne dispose pas d'une politique d'ensemble ciblée spécifiquement sur les personnes d'origine étrangère. L'égalité des chances pour *tous* est l'objectif clé, de telle sorte que, jusque dans un passé récent, des mesures ciblées sur les personnes d'origine étrangère n'étaient pas mises en œuvre. Cette option fait qu'il n'existe pas ou peu de statistiques distinctes sur la participation des personnes d'origine étrangère aux différentes mesures visant à stimuler l'intégration sur le marché du travail.

Les choses ne sont cependant pas figées, ainsi un décret wallon portant sur l'intégration des personnes d'origine étrangère et leurs enfants a été passé en juillet 1996 et des centres régionaux d'intégration des personnes étrangères et d'origine étrangère (CRI) ont vu le jour.

Les objectifs de ces services sont multiples: à côté d'activités de formation et d'accompagnement dans les démarches d'emploi, ils assurent également des rôles de service social et d'information. Ils visent également à favoriser le dialogue entre communautés, notamment par l'organisation d'événements culturels. Dans le cadre des Actions prioritaires pour l'avenir wallon (dit Plan Marshall), les moyens financiers de ces centres ont été substantiellement augmentés, alors que certains subsides directs aux associations ont été revus, permettant ainsi un meilleur ciblage et partant une plus grande efficacité des mesures d'intégration.

Dans ce même cadre, des fonds supplémentaires ont été prévus pour les acteurs (CPAS, Missions régionales pour l'emploi (MIRE), CRI) qui travaillent à l'amélioration de l'insertion des groupes à risque sur le marché du travail. La Wallonie semble ainsi se diriger peu à peu vers une politique de diversité plus active. Par exemple, elle a également établi une "Charte de la diversité" qui est signée par des entreprises voulant s'engager dans un processus de gestion de la diversité. Un prix annuel est prévu pour récompenser les initiatives les plus significatives dans ce domaine.

En matière d'intégration professionnelle, le FOREM joue un rôle central et depuis 2003, l'accès des étrangers aux services du SPE régional a été étendu aux demandeurs d'asile et à ceux en attente de régularisation.

Enfin, en décembre 2003, le Ministère de la Région wallonne a créé le Conseil consultatif wallon pour l'intégration des personnes étrangères ou d'origine étrangère, constitué de représentants des organisations syndicales et patronales, d'associations locales, des CRI, et du Gouvernement wallon. La mission du conseil est notamment de rendre des avis sur l'accès aux droits (sociaux, politiques etc.) des populations étrangères, sur les actions des CRI et sur la politique d'accueil et d'intégration de la Région wallonne.

5.2.3.3. Les mesures à Bruxelles

Depuis 1998, dans le cadre du "Pacte territorial pour l'emploi", la lutte contre la discrimination est devenue un objectif politique majeur. Un des axes centraux du Pacte concerne en effet la promotion de l'égalité des chances. Plus récemment, la politique a évolué vers une approche de diversité plus globale. En 2003, l'ORBEM a ouvert un guichet d'information sur la discrimination à l'embauche. La Région de Bruxelles-Capitale a mis en place son propre système de plans de diversité, qui se concentrent particulièrement sur les jeunes et les personnes d'origine étrangère. Enfin, en décembre 2005, 50 entreprises bruxelloises ont signé une "Charte de la diversité", qui vise aussi au secteur public.

5.3. SYNTHESE

L'immigration en Belgique est caractérisée par plusieurs vagues successives, d'origines géographiques différentes et pour des motifs qui ont évolué. Actuellement, les ressortissants de l'UE15 représentent deux tiers de la population étrangère. Parmi les non Européens, les Marocains et les Turcs sont les principales communautés. La population étrangère n'est pas répartie de façon uniforme à travers les territoires: alors que seuls 4,6 p.c. de la population totale en Flandre était de nationalité étrangère en 2001, près de 27 p.c. de la population de la région de Bruxelles-Capitale n'était pas belge.

Depuis le milieu des années quatre-vingts, l'accès à la nationalité belge a été facilité. Cette libéralisation accrue correspondait à une politique selon laquelle l'acquisition de la nationalité belge contribuait à une meilleure intégration.

L'identification de la structure de la population étrangère en termes d'âge et de niveau de qualification fait ressortir des différences non négligeables avec la population belge. Certains écarts sont surtout marqués pour la population non européenne: elle est plus jeune que la population belge et généralement moins qualifiée.

La situation par rapport à l'intégration sur le marché du travail est fort différente entre ressortissants de l'Union européenne et les personnes étrangères à l'UE. Pour ces deux groupes, les taux d'emploi sont toujours inférieurs à celui observé pour les nationaux. Le différentiel de taux d'emploi avec les Belges est de l'ordre de 3 points pour les ressortissants de l'UE, il est de plus de 27 points pour les personnes originaires de pays hors Union européenne. Le taux d'emploi des femmes étrangères à l'UE est particulièrement faible, à 21,4 p.c., contre 55 p.c. pour les femmes belges. En général, si les femmes ne travaillaient pas dans leur pays d'origine, il existe une faible probabilité qu'elles accèdent au marché du travail une fois en Belgique. Les handicaps par rapport à l'intégration sur le marché du travail sont cumulatifs.

Comme on l'observe pour les autres groupes, le taux d'emploi des personnes étrangères est d'autant plus élevé que le niveau de qualification est plus poussé. Toutefois, pour les ressortissants non européens, l'écart avec le taux d'emploi correspondant pour les nationaux s'accroît avec le niveau d'éducation. On ne constate pas cet effet pour les ressortissants de l'UE25 non belges. Les étrangers ayant un emploi sont surtout présents dans certaines branches d'activité et certains groupes professionnels et sous le statut d'indépendant.

Selon un sondage sur les attitudes des Européens face à la discrimination, la discrimination fondée sur l'origine ethnique est perçue comme étant la plus répandue. En Belgique, les personnes interrogées sur les critères qui pourraient désavantager une personne lorsqu'une entreprise a le choix entre deux candidats de compétences et de qualifications égales, citent en premier lieu la couleur de peau ou l'origine ethnique du candidat.

Les politiques d'intégration développées en Belgique ont notamment pour objectif de lutter contre les discriminations, conformément aux directives européennes à ce sujet. L'arsenal

légal de lutte contre la discrimination a été amélioré par l'entrée en vigueur des lois du 10 mai 2007 contre la discrimination, le racisme et la xénophobie. Au-delà d'une telle lutte, évidemment indispensable, favoriser l'insertion sur le marché du travail des populations étrangère et d'origine étrangère passe, d'une part, par une reconnaissance des compétences acquises dans le pays d'origine et, d'autre part, par des mesures visant à pallier à l'absence de réseaux informels, qui restent le moyen privilégié pour accéder à un emploi, grâce notamment à un accompagnement adapté par les services publics de l'emploi. Dans un passé récent, les approches entre régions et au niveau fédéral se sont rapprochées vers un modèle plus global de promotion active de la diversité, à l'instar de la politique développée à cet égard en Flandre.

Bibliographie

- Duquet N., I. Glorieux, I. Laurijssen et Y. Van Dorsselaer (2006), *Wit krijgt schrijft beter*, Garant, Antwerpen.
- Gsir S. (2006), "Belgique: intégration et cohésion sociale", exposé dans le cadre de la journée nationale de la Commission Fédérale des Etrangers, 16 novembre.
- Hanquinet L., V. Vandezande, D. Jacobs et M. Swyngedouw (2006), *Exploratory Comparative Study on Definitions and Operationalisations of the Notion of Ethnic disadvantage and Discrimination*, Fondation Roi Baudoin, Bruxelles, Mars.
- Hirtt N. (2006), "Culturele handicap, slechte integratie of sociale segregatie?", *Oproep voor een democratische school*, Juni.
- Jacobs D. et Rea A. (2006), "Construction and Import of Ethnic Categorizations : "Allochtones" in the Netherlands and in Belgium", *Working Paper Fondazione Eni Enrico Mattei*, 68.
- Martens A., N. Ouali, M. Van de Maele, S. Vertommen, P. Dryon et H. Verhoeven (2005), *Discrimination des étrangers et des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail de la région de Bruxelles-Capitale: rapport de synthèse*, Orbem, Bruxelles.
- Milewski F. (2005), "Chapitre V: Femmes immigrées et issues de l'immigration", in Milewski F. et al, *Les inégalités entre femmes et homme: les facteurs de précarité*, La Documentation française, Paris.
- OECD (2004), *Apprendre aujourd'hui, réussir demain: premiers résultats de PISA 2003*, Paris.
- OECD (2006), "Chapitre 4: Politiques visant certaines catégories d'actifs ou certains segments du marché du travail" in OECD, *Perspectives de l'emploi*, Paris.
- OECD (2007), *Jobs for immigrants: labour market integration in Belgium*, draft version, Paris.
- Okkerse L. et A. Termote (2004), "Singularité des étrangers sur le marché de l'emploi", *Étude statistique*, 111, INS.
- SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (2006), *L'immigration en Belgique: effectifs, mouvements et marché du travail*, Bruxelles.
- Van Den Cruyce B. (2005), "De ondergebruikte arbeidsreserve van vreemdelingen in België", *Kwartaalschrift Economie*, 2.
- Vertommen S. et A. Martens (2006), "Ethnic Minorities Rewarded: Ethnostratification on the Wage Market in Belgium", *Fondazione Eni Enrico Mattei Working Paper*, 61.

6. LES PERSONNES HANDICAPEES

Le thème de l'insertion des personnes handicapées sur le marché du travail sera abordé en différentes étapes. Dans un premier temps, les résultats du module spécial de l'enquête de 2002 sur les forces de travail permettront d'évaluer la proportion de personnes handicapées en âge de travailler dans la population totale et de caractériser leur situation sur le marché du travail, également au niveau régional. Deuxièmement, certains facteurs spécifiques pouvant freiner l'insertion professionnelle des personnes atteintes d'un handicap seront évoqués, essentiellement sur la base des résultats de l'enquête. Enfin, la dernière partie sera consacrée au cadre institutionnel et aux diverses mesures d'insertion existantes qui s'adressent au travailleur handicapé et aux employeurs.

6.1. OCCURRENCE D'UN PROBLEME DE SANTE CHRONIQUE OU D'UN HANDICAP ET REPERCUSSION SUR LA VIE PROFESSIONNELLE

Donner une définition du handicap sur laquelle tout le monde s'accorde semble impossible. Cependant, il y a obligation de le définir, ne serait-ce que pour le reconnaître. Du point de vue de la problématique de l'emploi, le handicap peut être défini comme "tout problème important et de longue durée de participation d'une personne dû à l'interférence entre des troubles de fonctionnement de nature mentale, psychique ou sensorielle, à des limitations dans l'exécution d'activités et à des facteurs personnels et externes"⁴⁹.

La proportion de personnes handicapées dans la population active peut être approchée de plusieurs manières et notamment par des enquêtes au travers desquelles les personnes interrogées se définissent elles-mêmes comme souffrant d'un handicap ou comme étant en bonne santé. Étant donné qu'il existe plusieurs définitions du handicap et que la formulation qui est utilisée dans les enquêtes influence inévitablement la manière de répondre à la question, le pourcentage de la population en âge de travailler qui se décrit comme handicapée diffère d'une enquête à l'autre (Enquête de santé, l'Étude panel des ménages belges (PSBH), Enquête sur les forces de travail). À côté de ces enquêtes, certaines sources administratives (par ex. le relevé des allocations accordées aux personnes reconnues comme handicapées) peuvent fournir des informations sur le nombre de personnes souffrant d'un handicap ou d'une maladie de longue durée. La condition de personne handicapée ne dépend alors plus de la perception de la personne, mais de la reconnaissance de son handicap par les institutions compétentes. Ainsi, le nombre de bénéficiaires d'allocations aux personnes handicapées peut ne représenter qu'une partie des personnes se déclarant handicapées dans des enquêtes (voir 6.1.2.2).

Les enquêtes régulières sur les forces de travail ne permettent pas d'appréhender de manière satisfaisante la situation des personnes handicapées face au travail. Elles permettent toutefois de distinguer de manière systématique le nombre de personnes en âge de travailler qui se classent en incapacité de travail. La proportion de personnes en incapacité de travail dans la population en âge de travailler se limitait à 3,9 p.c. en 2005, une proportion qui est restée stable depuis 2000. Parmi les 270.000 personnes ainsi identifiées, la majorité était inactive en 2005 et seules 2 p.c. étaient demandeuses d'emploi. Par ailleurs, il s'avère que plus des trois quarts des personnes en incapacité de travail en 2005 l'étaient également un an auparavant: il apparaît ainsi que la majorité de ces personnes sont en incapacité de travail permanente ou du moins, de longue durée.

⁴⁹ Définition du décret du 7 mai 2004 portant création de la "Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap" (Agence flamande pour les Personnes handicapées).

Tableau 48 Répartition des personnes en incapacité de travail par statut socio-économique en 2005

	Nombre de personnes (en milliers)	En pourcentage de la population en incapacité de travail	En pourcentage de la population en âge de travailler
Total	267	100,0	3,9
dont:			
En emploi	36	13,6	
Au chômage	5	1,7	
En inactivité	226	84,7	

Source: CE (EFT).

À l'occasion de l'Année Européenne des Personnes Handicapées en 2003, un module ad hoc sur l'emploi des personnes handicapées a été introduit dans l'enquête sur les forces de travail du printemps 2002. L'objectif était de déterminer dans quelle proportion la population en âge de travailler souffre d'un problème de santé chronique ou d'un handicap, et dans quelle mesure cela se répercute sur la vie professionnelle. Ont seuls été pris en considération les problèmes chroniques, définis comme ceux qui, au moment de l'enquête, existaient déjà depuis 6 mois ou davantage ou dont on pouvait prévoir qu'ils persisteraient au moins 6 mois.

Samoy (2004) montre qu'en Flandre, la proportion de personnes handicapées dans la population active qui ressort de ce module ad hoc est relativement proche des résultats d'autres types d'enquêtes (16 contre 14 p.c. de personnes souffrant d'un handicap dans le PSBH de 2000 par exemple), alors que la proportion des personnes simplement en incapacité de travail est, comme nous l'avons vu, beaucoup plus faible. D'autre part, le module ad hoc de l'enquête sur les forces de travail permet d'analyser de plus près la situation sur le marché du travail des personnes handicapées grâce à certaines questions explicites.

Une comparaison internationale de la situation des personnes handicapées sur le marché du travail n'est pas aisée car les définitions et les critères du handicap varient selon les objectifs des politiques menées, la législation et les normes administratives. Dans le cadre de l'enquête sur les forces de travail, les réponses peuvent avoir été modulées par des traits culturels ou des caractéristiques institutionnelles propres à chaque État membre de l'UE.

6.1.1. Prévalence des problèmes de santé ou des handicaps de longue durée dans la population

Le module ad hoc de l'enquête belge sur les forces de travail a permis de déterminer qu'au deuxième trimestre de 2002, en moyenne, 16,7 p.c. de la population âgée de 15 à 64 ans, soit environ 1.131.000 personnes, souffraient d'un handicap ou d'un problème de santé de longue durée. Les trois quarts des personnes interrogées déclaraient en revanche n'avoir aucun problème de santé chronique. L'écart entre les genres apparaît peu important, les hommes semblant un peu plus nombreux à être victimes d'un handicap ou d'un problème de santé chronique.

Tableau 49 Occurrence d'un problème de santé chronique ou d'un handicap, deuxième trimestre de 2002

(pourcentages du total)

	Problème de santé chronique ou handicap	Sans problème de santé chronique ou handicap	Pas de réponse ¹	Total
Total	16,7	75,0	8,2	100,0
Ventilation par genre				
Homme	17,3	74,7	8,0	100,0
Femme	16,2	75,4	8,4	100,0
Ventilation par âge				
15-24 ans	5,6	85,2	9,2	100,0
25-49 ans	15,4	76,8	7,8	100,0
50-64 ans	27,5	64,0	8,5	100,0
Ventilation par région				
Bruxelles	17,2	74,3	8,6	100,0
Flandre	15,8	81,6	2,5	100,0
Wallonie	18,3	63,2	18,5	100,0

Source: DGSIE (EFT, module ad hoc 2002).

¹ Les personnes interrogées n'étant pas obligées de donner une réponse aux questions portant sur leur état de santé et le questionnaire prévoyant explicitement l'option "pas de réponse", il a été décidé de faire figurer cette option. Comme le souligne l'INS, il n'est pas clair si cette catégorie de non-répondants regroupe ou non surtout des personnes souffrant d'un problème de santé (INS, 2003).

Comme on peut s'y attendre, étant donné que la notion de handicap ou de maladie chronique est appréhendée au sens large dans l'enquête, la proportion de bien-portants diminue avec l'âge. Ainsi, dans le groupe des 15-24 ans, 85 p.c. déclarent n'avoir aucun problème de santé alors que cette proportion ne s'élève plus qu'à 64 p.c. pour la tranche d'âge 50-64 ans.

Au niveau des régions, davantage de personnes en âge de travailler se déclarent en bonne santé en Flandre (82 p.c.) et la proportion de personnes handicapées dans la population y est un peu plus faible que pour l'ensemble du pays. En Wallonie, 63 p.c. des personnes interrogées affirment ne souffrir d'aucun handicap mais la proportion de personnes qui n'ont pas souhaité répondre est relativement élevée, ce qui a pu contribuer à sous-évaluer ce chiffre.

Le handicap ou le problème de santé principal est celui qui, dans la mesure la plus forte, a pour effet de limiter l'exercice d'une activité professionnelle. La plainte principale des personnes handicapées ou ayant un problème de santé chronique concerne les "problèmes au dos, à la colonne vertébrale, au bassin ou au cou" (27,6 p.c.). Cette catégorie de problèmes est suivie, mais de loin, par la catégorie résiduelle des "autres handicaps ou maladies durables, y compris les dépendances" (11,1 p.c. des répondants), puis par les "problèmes aux jambes et aux pieds" et les problèmes cardiaques (9,6 p.c. et 9,5 p.c. respectivement). Les deux tiers des malades chroniques ou des handicapés sont affectés par leur problème de santé depuis plus de 5 ans.

L'origine du handicap ou de la maladie n'est dans la plupart des cas pas liée au travail. L'origine en remonte souvent à une maladie (36,8 p.c.) ou à un accident survenu à la naissance (13,7 p.c.). Dans 11,3 p.c. des cas seulement, le problème de santé relève d'une maladie professionnelle, tandis qu'une personne sur cinq ignore l'origine de sa maladie.

6.1.2. Répercussion sur la vie professionnelle

6.1.2.1. Statut socio-économique des personnes atteintes d'un handicap ou d'une maladie chronique

Le taux d'emploi des personnes handicapées ou souffrant d'un problème de santé chronique se situe très en deçà de la moyenne. Alors que le taux d'emploi global s'élevait au deuxième trimestre de 2002 à 59,7 p.c., il n'était que de 42,5 p.c. chez les personnes handicapées. Les personnes atteintes d'un handicap ou d'un problème de santé chronique sont donc plus souvent chômeurs ou inactifs que la population moyenne. En 2002, le taux de chômage des personnes handicapées dépassait de plus de 4 points de pourcentage le taux de chômage global. Enfin, une personne handicapée sur deux était inactive, contre environ un tiers de la population totale en âge de travailler.

Tableau 50 Statut socio-économique de la population handicapée, de la population des bien-portants et de la population totale, deuxième trimestre de 2002

	Population handicapée ou malade	Population des bien-portants ¹	Population totale ²
Taux d'emploi ³	42,5	64,3	59,7
Taux de chômage ⁴	11,4	6,2	7,0
Taux d'inactivité ³	52,0	31,5	35,9

Source: DGSIE (EFT, module ad hoc 2002).

¹ Compte non tenu des personnes n'ayant pas souhaité répondre aux questions touchant à leur état de santé.

² Compte tenu des personnes n'ayant pas souhaité répondre.

³ Pourcentage de la population en âge de travailler correspondante.

⁴ Pourcentage de chômeurs dans la population active (occupés+chômeurs).

Divers facteurs peuvent être à l'origine de ces écarts. Le fait d'être inactif pour une personne handicapée, comme pour un "bien-portant", peut résulter d'un choix personnel, mais cela peut également refléter certains obstacles spécifiques rencontrés par la personne handicapée dans sa recherche d'emploi ou certaines préoccupations lorsque la personne estime ne pas disposer des compétences suffisantes pour postuler directement à un emploi, ou qu'elle pense que son handicap ne lui permet pas de travailler dans les conditions habituelles. La faiblesse du taux d'emploi des personnes handicapées peut aussi indiquer une certaine frilosité des employeurs qui ont du mal à concevoir les conditions d'intégration d'une personne handicapée au sein de leur entreprise. En outre, la perception de certaines indemnités par les personnes handicapées peut constituer un facteur dissuasif important.

La ventilation régionale des taux d'emploi des personnes handicapées révèle un écart beaucoup plus important vis-à-vis de celui de la population totale à Bruxelles que dans les deux autres régions. En effet, la région bruxelloise affiche un écart supérieur à 20 points de pourcentage entre le taux d'emploi des personnes handicapées (31 p.c.) et le taux d'emploi moyen. Les taux d'emploi de la population handicapée en Wallonie et en Flandre, plus proches de la moyenne nationale, présentent un écart de respectivement 15 et 17 points de pourcentage par rapport au taux d'emploi de la population totale de la région.

Tableau 51 Taux d'emploi par région, deuxième trimestre de 2002

(pourcentages de la population en âge de travailler correspondante)

	Population handicapée ou malade (1)	Population des bien-portants ¹ (2)	Population totale ² (3)	Écart (1)-(3) (points de pourcentage)
Belgique	42,5	64,3	59,7	-17,2
Bruxelles	31,3	57,9	52,0	-20,7
Flandre	45,7	66,8	63,1	-17,4
Wallonie	40,6	60,6	55,6	-15,1

Source: DGSIE (EFT, module ad hoc 2002).

¹ Compte non tenu des personnes n'ayant pas souhaité répondre aux questions touchant à leur état de santé.² Compte tenu des personnes n'ayant pas souhaité répondre.

Le taux de chômage des personnes handicapées présente également d'importantes différences régionales. C'est en Flandre qu'il est le plus faible, suivi de la Wallonie. A Bruxelles, le taux de chômage des personnes handicapées est particulièrement élevé, à 31 p.c. L'écart entre le taux de chômage des personnes handicapées ou malades et celui de la population totale à Bruxelles - déjà bien supérieur à celui des deux autres régions - s'élève ainsi à près de 15 points de pourcentage, contre 4 points en moyenne nationale.

Tableau 52 Taux de chômage par région, deuxième trimestre de 2002

(pourcentages de la population active correspondante)

	Population handicapée ou malade (1)	Population des bien-portants ¹ (2)	Population totale ² (3)	Écart (1)-(3) (points de pourcentage)
Belgique	11,4	6,2	7,0	4,4
Bruxelles	31,1	13,2	16,2	14,9
Flandre	8,3	4,3	4,8	3,5
Wallonie	11,3	8,2	8,6	2,7

Source: DGSIE (EFT, module ad hoc 2002).

¹ Compte non tenu des personnes n'ayant pas souhaité répondre aux questions touchant à leur état de santé.² Compte tenu des personnes n'ayant pas souhaité répondre.

La ventilation régionale du taux d'inactivité des personnes handicapées révèle des différences moins marquées d'une région à l'autre. Il est cependant plus faible en Flandre. Pour les trois régions, l'écart entre le taux d'inactivité de la population handicapée et de la population totale dépasse 16 points de pourcentage. Ceci reflète probablement le fait que beaucoup de personnes handicapées savent, ou croient, qu'elles ont très peu de chances d'obtenir un emploi, de telle sorte qu'elles n'essaient même pas d'en trouver un et sont donc classées comme inactives (Dupré, 2003).

Tableau 53 Taux d'inactivité par région, deuxième trimestre de 2002

(pourcentages de la population en âge de travailler correspondante)

	Population handicapée ou malade (1)	Population des bien-portants ¹ (2)	Population totale ² (3)	Écart (1)-(3) (points de pourcentage)
Belgique	52,1	31,5	35,9	16,2
Bruxelles	54,6	33,3	38,0	16,6
Flandre	50,2	30,1	33,7	16,5
Wallonie	54,3	34,0	39,2	15,1

Source: DGSIE (EFT, module ad hoc 2002).

¹ Compte non tenu des personnes n'ayant pas souhaité répondre aux questions touchant à leur état de santé.² Compte tenu des personnes n'ayant pas souhaité répondre.**6.1.2.2. Identification des personnes handicapées limitées dans l'exercice d'un emploi**

Parmi les personnes se déclarant handicapées dans l'enquête sur les forces de travail, Samoy (2004) distingue en Flandre les "arbeidsgehandicaptten": ce sont les personnes sans emploi qui affirment que leur handicap ou leur maladie rend impossible l'exercice de tout emploi quel qu'il soit, ou qui signalent des limitations dans le type et la quantité de travail qu'elles pourraient réaliser (y compris le déplacement vers le lieu de travail) de même que les personnes qui ont un emploi, mais qui affirment que leur problème de santé implique des limitations dans ces mêmes domaines. En réunissant ces conditions, et en se concentrant sur la Flandre, 12,4 p.c. de la population en âge de travailler peuvent être considérés comme des "arbeidsgehandicaptten" (en chiffres absolus, il s'agit de 500.000 personnes environ parmi les 623.600 personnes se déclarant handicapées en Flandre). Ces 500.000 personnes peuvent être identifiées d'une autre manière. Samoy partage ce groupe entre ceux qui travaillent (200.000 personnes) et ceux qui ne travaillent pas (300.000 personnes). Une partie des 300.000 personnes sans emploi se retrouve dans les systèmes d'indemnisation sur la base de l'incapacité de travail. En premier lieu, environ 100.000 personnes reçoivent une allocation d'invalidité. Ensuite, 30.000 personnes perçoivent une allocation de remplacement de revenu (ARR) pour personnes handicapées. Il n'est pas possible de déterminer avec précision le nombre de personnes qui vivent d'une allocation basée sur une maladie professionnelle ou un accident du travail, mais selon l'auteur, il devrait s'agir de plus ou moins 50.000 personnes en Flandre. Si l'on ajoute encore les 20.000 personnes handicapées sans emploi qui sont inscrites à l'office flamand de l'emploi et de la formation professionnelle (VDAB), le nombre total de personnes handicapées sans emploi s'élève à environ 200.000. Il reste encore 100.000 personnes qui déclarent souffrir d'un handicap ou d'une maladie de longue durée dans l'enquête sur les forces de travail et qui ne travaillent pas, mais que l'on ne retrouve pas dans les divers systèmes d'indemnisation. Une grande partie est sans doute représentée par les femmes et les hommes au foyer, sans allocations particulières. En ce qui concerne les 200.000 personnes handicapées en emploi, seule une petite fraction peut être identifiée, en l'occurrence celles qui sont employées dans un atelier protégé ou qui travaillent dans le circuit normal en recevant un subside salarial et/ou un aménagement de leur poste de travail. En 2002, il s'agissait au total d'environ 20.000 personnes. Les autres ne peuvent être retrouvées dans les différentes catégories de la politique pour les handicapés.

Tableau 54 Identification des personnes handicapées limitées dans l'exercice d'un emploi en 2002

(nombre de personnes)

	Flandre (Samoy)	Belgique (estimation CSE)
Personnes atteintes d'un handicap professionnel	500.000	900.000
Sans emploi	300.000	600.000
dont:		
Invalidité	100.000	200.000
ARR	30.000	60.000
Maladie professionnelle ou accident du travail	50.000	100.000
Services publics de l'emploi	20.000	n.d.
En emploi	200.000	300.000
dont:		
Ateliers protégés	16.000	25.000
Subsides	4.000	6.000

Sources: AWIPH, DPB, ICN, INAMI, Samoy (2004), SPF Sécurité sociale, VAPH, calculs propres.

Un tel exercice peut être fait pour la Belgique: il s'agit d'identifier la population handicapée limitée dans son travail qui est reconnue "administrativement". Sur la base des réponses à l'enquête sur les forces de travail de 2002, environ 900.000 personnes, ou 13 p.c. de la population en âge de travailler, sont affectées d'un handicap limitant leur travail ("arbeidsgehandicapt", dans le même sens que ci-dessus). Ceux qui détiennent un emploi sont au nombre de 300.000 et environ 600.000 personnes ne travaillent pas (dont la majorité estime l'exercice d'une activité professionnelle impossible). Parmi les personnes sans emploi, un tiers bénéficie d'allocations d'invalidité et 60.000 reçoivent une ARR⁵⁰. Parmi les 300.000 personnes restantes, une large partie devrait bénéficier d'une allocation basée sur un accident de travail ou une maladie professionnelle (il n'est pas possible de déterminer le nombre exact de personnes qui perçoivent cette allocation et qui ne travaillent plus, mais si l'on multiplie par deux l'évaluation de Samoy, on en retient 100.000) et d'autres sont inscrites dans les services publics de l'emploi. Cependant, le chiffre de 20.000 personnes inscrites au VDAB mentionné par Samoy est basé sur plusieurs caractéristiques (telles que le fait d'avoir suivi l'enseignement spécial, le fait d'être inscrit à l'Agence flamande pour les personnes handicapées ou d'avoir des aptitudes légèrement ou très limitées selon les catégories utilisées par le VDAB) qui ne sont pas disponibles telles quelles via les statistiques des services publics régionaux du pays⁵¹. Enfin, un certain nombre de personnes handicapées sans emploi est sans doute "au foyer", sans allocations.

Parmi les personnes souffrant d'un handicap professionnel qui travaillent, environ 6.000⁵² ont un emploi dont la rémunération est subsidiée par diverses institutions d'intégration des personnes

⁵⁰ Les statistiques fournies dans le rapport annuel de la direction générale personnes handicapées (SPF sécurité sociale) ne permettent pas de faire une distinction entre le nombre de bénéficiaires de l'allocation de remplacement de revenus ARR (dont la majorité ne travaille pas) et le nombre de bénéficiaires de l'allocation d'intégration. Le nombre total d'allocataires de moins de 65 ans s'élevait à 120.000 en 2002. Si l'on se base sur les études de Samoy pour la Flandre, la moitié des 60.000 allocataires en Flandre reçoivent une ARR. L'on a fait une approximation et estimé à 60.000 le nombre d'allocataires ARR pour la Belgique.

⁵¹ Cependant, les demandeurs d'emploi qui ne travaillent pas et qui ont une incapacité de travail permanente ou temporaire reconnue par l'ONEM d'au moins 33 p.c. étaient au nombre de 10.000 en Flandre, de 6.000 en Wallonie et de 700 à Bruxelles en 2006.

⁵² En 2005, le nombre de bénéficiaires des différents subsides s'élevait à 10.000.

handicapées et 25.000 travaillent en ateliers protégés⁵³. La grande majorité des personnes en emploi déclarant souffrir d'un handicap ou d'une maladie chronique ne peut être répertoriée sur la base des mesures d'insertion existantes.

6.2. FACTEURS SPECIFIQUES

6.2.1. Niveau d'éducation de la population handicapée

L'on observe des différences considérables entre le niveau d'éducation des personnes atteintes d'un handicap ou d'une maladie de longue durée et celui du reste de la population. Plus de la moitié des personnes handicapées sont faiblement qualifiées - diplôme de l'enseignement secondaire inférieur au plus - et la majorité de ces personnes possède au plus un diplôme de l'enseignement primaire. Environ 28 p.c. des personnes handicapées ont terminé des études secondaires supérieures, tandis que seules 14 p.c. ont poursuivi des études dans l'enseignement supérieur ou à l'université. En comparaison, la répartition des personnes en bonne santé selon le niveau de formation est beaucoup moins inégale. Par exemple, 28 p.c. ont poursuivi leur éducation dans l'enseignement supérieur. Le faible niveau d'éducation de la majorité des personnes handicapées constitue un frein à leur intégration sur le marché du travail.

Tableau 55 Répartition de la population handicapée, de la population des bien-portants et de la population totale en âge de travailler en fonction du niveau d'éducation, deuxième trimestre de 2002

(pourcentages du total)

	Population handicapée ou malade	Population des bien-portants ¹	Population totale ²
Faible	58,5	37,2	41,2
Moyen	27,6	35,3	34,1
Élevé	14,0	27,5	24,7
Total	100,0	100,0	100,0

Source: DGSIE (EFT, module ad hoc 2002).

¹ Compte non tenu des personnes n'ayant pas souhaité répondre aux questions touchant à leur état de santé.

² Compte tenu des personnes n'ayant pas souhaité répondre.

Les statistiques de tous les États membres de l'UE indiquent une corrélation entre la prévalence d'un handicap ou d'une maladie de longue durée et le niveau d'éducation. Un handicap se manifestant à la naissance ou pendant l'enfance/l'adolescence peut limiter les possibilités d'études. Il est aussi possible que les personnes peu instruites occupent des emplois non qualifiés dans des environnements de travail dangereux. Actuellement, il n'est pas possible de dire ni lequel de ces facteurs domine, ni si leurs effets se cumulent (CE, 2005).

Comme l'on peut s'y attendre, et comme c'est également le cas pour la population totale, le taux d'emploi des personnes handicapées est d'autant plus élevé que le niveau d'éducation est plus poussé. Ainsi le taux d'emploi des personnes handicapées faiblement qualifiées s'élève à 31 p.c. - et est inférieur de 15 points de pourcentage à celui des personnes en bonne santé faiblement qualifiées - tandis que celui des personnes handicapées fortement qualifiées atteint 66 p.c. Cependant, étonnamment, l'écart avec les valides se creuse nettement, puisque la différence de taux d'emploi pour les hauts qualifiés atteint 19,1 points. Ceci peut refléter notamment le rôle des structures adaptées de mise à l'emploi pour les autres catégories de population handicapée.

⁵³ En 2002.

Tableau 56 Taux d'emploi en fonction du niveau d'éducation, deuxième trimestre de 2002

(pourcentages de la population en âge de travailler correspondante)

	Population handicapée ou malade	Population des bien-portants ¹	Population totale ²
Faible	30,6	45,5	40,8
Moyen	56,0	68,0	65,7
Élevé	65,8	84,9	82,8

Source: DGSIE (EFT, module ad hoc 2002).

¹ Compte non tenu des personnes n'ayant pas souhaité répondre aux questions touchant à leur état de santé.² Compte tenu des personnes n'ayant pas souhaité répondre.**6.2.2. Régime de travail**

L'enquête a permis non seulement de déterminer la répartition des personnes occupées (bien-portantes et handicapées) selon leur régime de travail (temps plein/temps partiel) mais également les motifs qui ont conduit les occupés à temps partiel à choisir ce régime et donc d'approcher dans quelle mesure le problème de santé d'une personne peut constituer un frein à l'exercice d'un emploi à temps plein. Les résultats indiquent que 77 p.c. des personnes handicapées travaillaient à temps plein au deuxième trimestre de 2002, contre 81 p.c. pour les personnes qui estiment ne pas avoir de problème de santé chronique. Corrélativement, une proportion légèrement plus importante de personnes handicapées travaillent à temps partiel, mais l'écart reste limité.

Tableau 57 Régime de travail de la population handicapée, de la population des bien-portants et de la population totale, deuxième trimestre de 2002

(pourcentages du total)

	Population handicapée ou malade	Population des bien-portants ¹	Population totale ²
Temps plein	77,4	81,0	80,7
Temps partiel	21,7	18,3	18,5
Autre	0,9	0,7	0,7
Total	100,0	100,0	100,0

Source: DGSIE (EFT, module ad hoc 2002).

¹ Compte non tenu des personnes n'ayant pas souhaité répondre aux questions touchant à leur état de santé.² Compte tenu des personnes n'ayant pas souhaité répondre.

Les personnes handicapées se sont orientées vers le régime à temps partiel principalement pour des motifs personnels ou familiaux. La deuxième cause principale est l'incapacité de travail, qui peut être liée au handicap ou à la maladie en soi. Ce motif peut révéler notamment des difficultés liées à l'inadaptation de l'environnement de travail, et/ou au volume de travail à fournir. Au moment de l'enquête, 15 p.c. des personnes handicapées occupées ne trouvaient aucun emploi à temps plein, suggérant que ces personnes n'excluaient pas la possibilité de travailler à

temps plein. On note une proportion équivalente dans la population des valides. La classification des motifs diffère pour les personnes en bonne santé, dont la majorité travaillait à temps partiel en raison de la prise en charge des enfants et pour d'autres motifs personnels ou familiaux.

Tableau 58 Motifs ayant conduit au travail à temps partiel, 2002

(pourcentages du total)

	Problème de santé chronique ou handicap	Aucun problème de santé chronique ou handicap	Pas de réponse	Total
Pour d'autres motifs personnels ou familiaux	29,1	26,7	31,3	27,3
Prend en charge le soin aux enfants	10,3	27,8	18,1	24,8
Ne trouve aucun travail à temps plein	15,3	16,2	25,1	16,6
Ne désire pas de travail à temps plein	9,9	10,5	9,4	10,3
Ne peut travailler à plein temps en raison d'incapacité de travail	19,7	0,5	2,7	3,3
Un autre emploi à temps partiel venant en appoint à l'activité principale	1,7	3,1	3,0	2,9
Travaille dans le cadre d'une formation en alternance	2,3	2,4	1,1	2,3
Pension (à l'âge légal ou anticipée)	2,7	1,4	-	1,5
Motifs autres	8,9	11,5	9,3	11,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Source: INS (2003).

6.2.3. Assistance au travail

L'enquête fait apparaître qu'il serait possible d'augmenter le taux d'emploi des personnes handicapées ou ayant un problème de santé chronique en leur offrant une assistance visant à leur permettre de travailler. Celles parmi les personnes sans emploi qui jugent utile une assistance visant à les rendre plus à même d'occuper un emploi, estiment que s'imposent avant tout des aménagements centrés sur la nature du travail à effectuer: cela peut consister dans le fait d'avoir à porter des charges moins lourdes, de pouvoir travailler également à domicile, de pouvoir s'asseoir plus longtemps etc. Ensuite, les personnes handicapées citent le besoin d'une assistance en termes de quantité de travail à accomplir. Dans ce cas, les aménagements concernent le nombre d'heures ouvrées, la possibilité de pauses plus longues ou encore la possibilité de prendre un congé en cas de phase aiguë de la maladie (INS, 2003). Parmi les 296.000 personnes handicapées en emploi qui ont indiqué qu'elles rencontraient un type de limitation en matière de travail, 46 p.c. ont pu exercer leur emploi grâce à une assistance spécifique. L'assistance fournie par les collègues est également perçue comme un facteur important d'intégration réussie.

Tableau 59 Type d'assistance reçue par les personnes handicapées occupées et type d'assistance souhaitée par les personnes handicapées sans emploi, 2002

(pourcentages du total)

	Personnes occupées	Personnes sans emploi	Total
Aménagements en ce qui concerne le type de travail	22,4	31,9	26,2
Aménagements en ce qui concerne la quantité de travail	8,8	10,1	9,3
Aide de la part des collègues	7,6	1,9	5,3
Équipements particuliers	3,5	1,0	2,5
Assistance en matière de déplacements domicile-travail	2,3	2,8	2,5
Assistance en matière de mobilité sur le lieu de travail	1,3	1,4	1,4
Nécessité d'aucune assistance	54,1	51,0	52,9
Total	100,0	100,0	100,0
<i>p.m. en milliers</i>	<i>296</i>	<i>196</i>	<i>492</i>

Source: INS (2003).

Dans ce contexte, la directive européenne 2000/78/CE portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi prend toute sa signification: en effet, la directive prévoit des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées afin de garantir le respect du principe de l'égalité de traitement à leur égard. La notion "d'aménagements raisonnables" sera précisée plus loin, dans le cadre des mesures d'insertion des personnes handicapées.

Pour certains parmi les malades chroniques ou les handicapés, une assistance ne suffit pas. Selon eux, leur handicap exclut toute possibilité d'exercer une activité professionnelle, quelle qu'elle soit. Le fait de ne pas pouvoir envisager de travailler dépend du type de handicap dont souffre la personne. Par exemple, la plupart des personnes sans emploi atteintes de maladies évolutives (cancer, sclérose en plaques, Parkinson, VIH etc.), de troubles nerveux, d'épilepsie ou de difficultés de la parole déclarent ne pas pouvoir exercer d'activité professionnelle.

6.3. LES MESURES D'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPEES SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI

6.3.1. Cadre institutionnel

La politique en matière d'intégration des personnes handicapées a été communautarisée en 1980, alors que la politique de l'emploi a été régionalisée. Les Communautés/Régions ont institué chacune pour ce qui les concerne, des Fonds dévolus à l'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées en remplacement du Fonds National de Reclassement Social des Handicapés (créé en 1963). Ces Fonds sont compétents en ce qui concerne notamment le placement, y compris en ateliers protégés, et la formation des personnes handicapées. Aujourd'hui, les organismes compétents en matière de politique des personnes handicapées sont les suivants:

- en Communauté flamande, la "Vlaams agentschap voor personen met een handicap" (VAPH)⁵⁴;

⁵⁴ L'emploi et la formation des personnes handicapées sont devenus une compétence du VDAB.

- en Communauté germanophone, le "Dienststelle für Personen mit Behinderung" (DPB);
- dans la région de Bruxelles-Capitale, le Service bruxellois francophone des personnes handicapées (SBFPH);
- en Wallonie, l'Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées (AWIPH).

L'accès aux mesures d'emploi destinées aux personnes handicapées adoptées par les Régions/Communautés dépend de l'inscription de la personne, qui doit être âgée de moins de 65 ans, auprès de l'un des Fonds susvisés.

En Wallonie, le décret du 6 avril 1995 relatif à l'intégration des personnes handicapées définit comme handicapée "toute personne mineure ou majeure présentant une limitation importante de ses capacités d'intégration sociale ou professionnelle suite à une altération de ses facultés mentales, sensorielles ou physiques qui engendre la nécessité d'une intervention de la société". En ce qui concerne l'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées, le critère de base permettant l'intervention de l'AWIPH est un minimum de 30 p.c. de handicap physique ou de 20 p.c. de handicap mental. En Communauté flamande, le décret du 7 mai 2004 portant création de l'Agence flamande⁵⁵ définit le handicap de manière assez large (voir 6.1). Le centre pour l'égalité des chances ne réduit pas la notion de handicap aux personnes affectées d'une déficience au plan moteur ou sensoriel, mais l'appréhende dans un sens large en prenant en compte toute personne affectée d'une maladie ou d'une infirmité pouvant gêner les activités habituelles et modifier les capacités professionnelles.

La loi du 16 avril 1963 avait prévu, au niveau national, un quota d'occupation de personnes handicapées dans les entreprises privées et dans les administrations publiques mais cette obligation ne sera finalement exécutée que dans le secteur public. L'arrêté du Gouvernement wallon du 14 janvier 1999 (repris dans le Code de la fonction publique) stipule que "les services du Gouvernement et les organismes d'intérêt public dont le personnel est soumis au statut des fonctionnaires de la Région sont tenus d'occuper, au cours d'une année civile, un nombre de personnes handicapées fixé à 2,5 p.c. de l'effectif prévu au cadre" et que "5 p.c. des recrutements sont réservés à des personnes handicapées aussi longtemps que (ce) pourcentage d'occupation n'est pas atteint." Dans l'administration flamande, depuis 1993, un quota d'occupation de personnes handicapées a été fixé, à savoir 2 p.c. des emplois prévus au cadre dans les niveaux inférieurs (D et E). Le 19 mars 1997, le Parlement flamand a approuvé une résolution concernant l'insertion optimale des personnes handicapées dans le processus de travail. Le Gouvernement flamand a été invité à faire appliquer par les administrations provinciales et par les C.P.A.S. un quota minimum de 2,5 p.c. de personnes handicapées. Dans l'arrêté du Gouvernement flamand du 13 janvier 2006 fixant le statut du personnel des services des autorités flamandes ("le statut cadre"), la réglementation par les quotas a été remplacée par des objectifs à atteindre. Le dernier objectif fixé s'établit à 4,5 p.c. de personnes handicapées en emploi au sein de l'administration flamande en 2010.

Au niveau européen, la directive 2000/78/CE introduit le principe d'égalité de traitement dans l'emploi et le travail indépendamment de la religion ou des convictions, de l'âge, de l'orientation sexuelle ou d'un handicap éventuel. Elle exige notamment des employeurs de prévoir des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées qui sont qualifiées pour exercer l'activité en question. Cette directive est une des sources principales d'une nouvelle législation européenne de lutte contre la discrimination. Elle a été transposée dans le droit belge au niveau fédéral par la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination, récemment abrogée par l'entrée en vigueur de nouvelles lois luttant contre la discrimination, le racisme et la xénophobie⁵⁶. La directive européenne a été transposée de 2002 à 2004 par des décrets dans les Communautés flamande, germanophone et française et dans la Région wallonne, et par une or-

⁵⁵ L'Agence flamande était auparavant le "Fonds flamand pour l'intégration des personnes handicapées" (décret du 27 juin 1990).

⁵⁶ Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes; loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination; loi du 10 mai 2007 adaptant le code judiciaire à la législation tendant à lutter contre les discriminations et réprimant certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie; loi du 10 mai 2007 modifiant la loi de 1981 contre le racisme.

donnance dans la Région de Bruxelles-Capitale. Ces décrets interdisent toute discrimination, c'est-à-dire toute différence de traitement, notamment sur la base d'un handicap.

6.3.2. Mesures au niveau fédéral

Certains domaines concernant directement ou indirectement les personnes handicapées relèvent de la compétence d'autres organismes que ceux précités. L'octroi des allocations aux personnes handicapées est de la compétence de l'État fédéral. On distingue les ARR, l'allocation d'intégration (accordée à la personne handicapée qui, en raison de la réduction de son autonomie, doit supporter des frais supplémentaires) et l'allocation pour l'aide aux personnes âgées (accordée à la personne handicapée de 65 ans ou plus). Dans le domaine de la mise au travail des personnes handicapées, l'État fédéral est notamment responsable du complément de rémunération, du revenu minimum mensuel moyen dans les entreprises de travail adapté et de l'emploi des personnes handicapées dans l'administration fédérale. Au lieu de quotas, les autorités ont préconisé la mise en place d'incitants financiers pour encourager l'engagement de personnes handicapées dans les entreprises privées, comme nous le verrons plus loin.

En 2006, afin de lever les pièges à l'emploi dans le système des allocations aux personnes handicapées, une réforme a été mise en place. Celle-ci permet un plus large cumul entre allocations et revenus professionnels. La faiblesse de l'ancien taux d'abattement des revenus professionnels (10 p.c.) était dénoncée comme constituant un piège à l'emploi pour la personne handicapée qui bénéficie d'une allocation. Ainsi seuls 4 p.c. des bénéficiaires d'une allocation de remplacement de revenus ont actuellement un revenu professionnel. Le Gouvernement a donc décidé de relever les taux d'abattement jusque 50 p.c.⁵⁷.

Pour les employeurs, une intervention financière dans le salaire et les charges sociales de personnes handicapées est prévue dans la convention collective de travail n°26 (CCT n° 26) concernant le niveau de rémunération des personnes handicapées occupées dans un emploi normal. Cette mesure dispose qu'un employeur du secteur privé peut obtenir une subvention salariale pour compenser la différence de rendement d'un travailleur handicapé.

En dépit de la réglementation sur les quotas de travailleurs handicapés, la fonction publique emploie encore peu de personnes handicapées. Ainsi, en 2004, l'ensemble des services publics fédéraux comptait seulement 0,8 p.c. de fonctionnaires handicapés (Binamé et al., 2004). Un plan d'action 2005-2007 sur la diversité au sein de la fonction publique a été établi. En outre, en 2006, le Conseil des Ministres a augmenté l'objectif de quota de personnes handicapées dans la fonction publique fédérale à 3 p.c. (dans chaque service public), dans un délai de 3 ans. L'arrêté royal du 5 mars 2007 à ce sujet, précise qu'une commission composée de façon paritaire de représentants de l'autorité et de représentants des organisations syndicales "aura pour mission de faire rapport au Gouvernement sur la situation de l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique fédérale et de conseiller le Gouvernement sur la politique en la matière. Elle devra également évaluer les efforts réalisés par les départements pour atteindre l'objectif de 3 p.c. fixé. Pour ce faire, elle devra notamment prendre en compte les caractéristiques des fonctions recherchées, la situation sur le marché de l'emploi et l'état des réserves de recrutement. Ce n'est que si manifestement l'organisation n'a pas fait d'effort que la commission pourra demander aux autorités chargées de veiller au respect des obligations d'actionner le mécanisme des sanctions." Les sanctions ne pourront entrer en vigueur qu'en 2010 pour laisser le temps aux différentes administrations de se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi du projet.

En septembre 2006, un projet pilote pour le label "Égalité Diversité" a été lancé. Le label s'adresse à tout employeur qui, entre autres, conçoit et met en place une politique de diversité adaptée à son organisation et est dans un processus d'amélioration continue. Au mois de mars 2007, les premiers labels ont été remis aux entreprises et organisations qui ont répondu aux exigences posées lors du projet pilote.

⁵⁷ Arrêté Royal du 19 mai 2006: "les revenus acquis par un travail effectivement presté par la personne handicapée sont immunisés à 50 p.c. pour la tranche de 0 à 3.551,77 euros et à 25 p.c. pour la tranche de 3.551,78 à 5.327,65 euros".

6.3.3. Mesures en Wallonie

Exercer un emploi rémunéré est considéré comme un des principaux vecteurs d'intégration dans la société. Dans ce contexte, les diverses institutions d'intégration des personnes handicapées mènent des actions pour promouvoir la formation et l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. L'AWIPH propose différents services et aides en vue de favoriser l'intégration sur le marché du travail des personnes handicapées désirant exercer une activité, aussi bien en termes d'orientation et de formation professionnelles qu'en termes de soutien aux travailleurs.

La formation professionnelle en centre agréé et subventionné par l'AWIPH offre la possibilité d'une période de formation théorique et pratique qui a pour but de préparer l'intégration professionnelle d'une personne handicapée. Le contrat d'adaptation professionnelle consiste en une période de formation en situation réelle de travail. A la fin de 2005, l'Agence comptait 404 stagiaires dans ce type de contrat. Le taux d'embauche, après formation était plutôt encourageant étant donné que 58,2 p.c. des contrats menés à leur terme dans une entreprise ordinaire ont débouché sur un emploi. Le stage de découverte en entreprise propose une semaine de découverte d'un métier (et du monde du travail) pour permettre à une personne handicapée de faire le point sur son avenir professionnel. A l'issue des 115 stages réalisés par 94 bénéficiaires en 2005, 48 p.c. des stagiaires ont entrepris une formation et 9,4 p.c. ont décroché un emploi.

Au niveau du soutien des travailleurs, l'Agence wallonne prévoit notamment une intervention dans les frais de déplacement pour le travailleur qui rencontre, en raison de son handicap, des difficultés de déplacement pour se rendre de son domicile à son lieu de travail.

Les entreprises de travail adapté (ETA - anciennement appelées ateliers protégés) veillent à réunir un maximum de conditions spécifiques pour permettre aux personnes handicapées d'exercer une activité professionnelle à leur mesure. Les travailleurs au sein de ces entreprises bénéficient d'un encadrement spécifique. L'Agence subventionne les ETA et intervient, notamment, dans la rémunération des travailleurs, ainsi que dans celle du personnel d'encadrement. Les entreprises de travail adapté exercent leurs activités dans de nombreux secteurs économiques (conditionnement, industrie du bois, assemblage, montage, horticulture, etc.). À la fin de 2005, la Wallonie comptait 58 ETA agréées et subventionnées par l'AWIPH. Celles-ci occupaient, à la même date, 5.840 travailleurs handicapés subsidiés.

Une convention-cadre de partenariat entre la Région wallonne, le FOREM et l'AWIPH a été conclue en février 2006, avec pour objectif de favoriser la participation des personnes handicapées à l'offre de services du FOREM et de ses partenaires, tant en matière de formation que d'accompagnement vers et dans l'emploi. L'AWIPH et Le FOREM ont prévu de mener des actions conjointes selon les grands axes suivants: sensibiliser leur personnel, identifier les personnes relevant du public cible, intensifier l'information, améliorer l'accessibilité des lieux de formation, favoriser l'accès du public cible à la formation professionnelle et enfin favoriser l'insertion socio-professionnelle.

Les institutions d'intégration sociale des personnes handicapées accordent des interventions financières aux entreprises qui engagent des personnes souffrant d'un handicap. Les employeurs peuvent introduire une demande d'intervention dans les salaires et les charges sociales pour la perte éventuelle de rendement de travailleurs handicapés, mais également pour l'adaptation du poste de travail ou l'assistance personnelle. Nous n'énumérons pas la totalité des mesures existantes.

L'AWIPH prévoit différentes interventions financières en faveur des entreprises (publiques ou privées) - dont certaines sont cumulables - telles que:

- la prime au tutorat: il s'agit d'une intervention accordée à une entreprise qui désigne un tuteur chargé d'accompagner et de guider un travailleur handicapé nouvellement engagé;
- l'aménagement du poste de travail: il s'agit d'une aide dans le coût de l'adaptation du poste de travail au handicap du travailleur;
- la prime de compensation⁵⁸: cette intervention financière est accordée à l'employeur en vue de compenser le coût des mesures qu'il prend pour permettre au travailleur handicapé d'assumer au mieux ses fonctions (pauses supplémentaires, contrôle de l'exécution des tâches, etc.);
- la prime à l'intégration: il s'agit d'une intervention financière forfaitaire destinée à encourager l'embauche ou la reprise de travail d'un travailleur handicapé qui vient de connaître au moins six mois d'inactivité professionnelle.

Tableau 60 Évolution du nombre de bénéficiaires de quelques aides financières aux employeurs en Wallonie

	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Prime au tutorat	65	71	61	92	92	118
Prime à l'intégration	224	241	257	255	297	339
Prime de compensation	1.586	1.581	1.826	2.020	2.268	2.328

Source: AWIPH.

Entre 2001 et 2006, les interventions financières en faveur des entreprises ont significativement augmenté; le nombre de bénéficiaires de la prime au tutorat a quasiment doublé depuis 2001, le nombre de bénéficiaires de la prime à l'intégration ont surtout augmenté en 2005 et en 2006, et la prime de compensation, qui compte pour 70 p.c. des dépenses de l'AWIPH consacrées à la promotion de l'emploi, a bénéficié à 2.328 personnes en 2005. En outre, le nombre d'interventions pour les adaptations du poste de travail a doublé entre 2001 et 2005, passant de 50 à 98.

6.3.4. Mesures à Bruxelles (Commission Communautaire Française)

La Communauté française a délégué l'aide aux personnes handicapées à la Région wallonne et à la Commission communautaire française (COCOF). Ainsi, l'ensemble de la politique d'accueil des personnes handicapées (hors allocations et interventions médicales) est transférée à l'AWIPH pour les personnes handicapées domiciliées en Région wallonne et à la COCOF pour les personnes handicapées francophones de la Région de Bruxelles-Capitale. La COCOF a créé, par le décret du 18 décembre 1998, un service à gestion séparée, le Service bruxellois francophone des personnes handicapées (SBFPH). Les néerlandophones de Bruxelles-Capitale relèvent de la Communauté flamande et s'adressent à la VAPH.

Un certain nombre des mesures en faveur des personnes handicapées telles que le contrat d'adaptation professionnelle et le stage de découverte sont également prévues par le Service bruxellois francophone des personnes handicapées, qui est également responsable de l'accueil en entreprise de travail adapté. En 2002, on répertoriait environ 1.800 emplois protégés à Bruxelles.

Le SBFPH assure diverses interventions financières pour les entreprises engageant des travailleurs handicapés francophones et notamment:

- l'adaptation du poste de travail;
- la prime de tutorat;

⁵⁸ En 2002, la possibilité de recours à la convention collective de travail n° 26 a été supprimée.

- la prime d'insertion accordée à l'employeur en vue de compenser la moindre productivité présentée par certains travailleurs du fait de leur handicap: en 2006, les bénéficiaires de cette mesure étaient au nombre de 150.

6.3.5. Mesures en Communauté flamande

La personne handicapée à la recherche d'une formation ou d'un emploi peut s'inscrire à la VAPH qui subsidie des services et des dispositifs dans divers domaines. Cependant, par décret depuis le 1^{er} avril 2006, le soutien concret en matière de formation professionnelle et d'emploi est la compétence du VDAB. La personne handicapée à la recherche d'un emploi doit toutefois passer par le VAPH pour être reconnue "handicapée" et bénéficier de certaines mesures spéciales.

Ainsi, les demandeurs peuvent faire appel aux services du VDAB pour bénéficier notamment d'un service de parcours d'insertion ("arbeidstrajectbegeleiding", ATB) qui vise à améliorer les chances des demandeurs d'emploi handicapés de trouver ou de retrouver un emploi dans le circuit économique normal: le parcours tient compte des possibilités et des limitations individuelles du demandeur d'emploi et le service d'accompagnement a également un rôle d'information et de sensibilisation auprès des employeurs. Sur la période 1998-2001, environ 5.000 parcours ont été suivis par les services "ATB" et se sont soldés par un emploi dans un tiers des cas (Samoy, 2006). Deux tiers des emplois occupés par des personnes handicapées au cours de cette période l'ont été suite à une formation en centre spécialisé. En 2005, près de 10.000 parcours étaient répertoriés (comprenant à la fois des nouveaux parcours et ceux déjà entamés). Sur les 4.000 terminés en 2005, un tiers a mené à un emploi. Le taux d'insertion n'a donc pas varié depuis les années 1998-2001, mais le nombre de personnes concernées a considérablement augmenté. Certaines caractéristiques des personnes accompagnées dans le cadre de ce type de parcours peuvent être relevées: il s'agit majoritairement d'hommes, la plupart ont moins de 40 ans, il s'agit pour l'essentiel de personnes atteintes d'un handicap physique, la grande majorité est faiblement qualifiée et près de la moitié est reconnue par la VAPH.

Les personnes handicapées peuvent aussi bénéficier de conseils en emploi via les "Centra voor beroepsopleiding" (CBO) qui aident les demandeurs d'emploi à acquérir les aptitudes qui leur permettront d'être employés dans le circuit économique normal et via les "Centra voor gespecialiseerde voorlichting bij beroepskeuze" (CGVB) qui jouent un rôle important dans la phase initiale du parcours vers l'emploi en offrant des conseils dans le choix d'une formation appropriée ou d'une réadaptation professionnelle. Le nombre de personnes inscrites dans ce type de formation (et reconnues par la VAPH) a fluctué aux alentours d'une moyenne de 870 depuis 2001. Environ un tiers des personnes handicapées trouve un emploi à l'issue de la formation en "CBO".

Les travailleurs handicapés qui sont inscrits à la VAPH peuvent demander au VDAB une intervention dans les frais relatifs aux instruments et aux vêtements de travail, dans les frais de déplacement domicile-lieu de travail, ainsi que l'aide d'un assistant personnel sur le lieu de travail.

Le travail en atelier protégé ("beschutte werkplaatsen"⁵⁹) est une possibilité qui s'offre aux personnes handicapées sous certaines conditions. Le VDAB peut orienter les demandeurs d'emploi vers ces entreprises à dimension sociale. A la fin de 2005, 68 lieux de travail protégés étaient reconnus par la VAPH, avec une programmation de 13.870 emplois à temps plein.

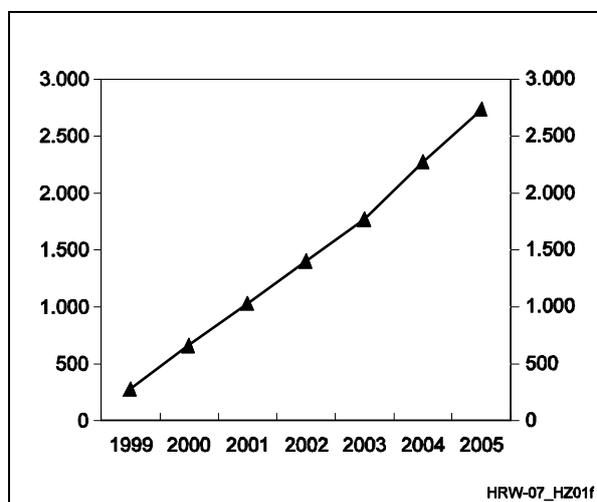
En Flandre, il existe deux types de subsides aux employeurs privés: l'intervention financière accordée depuis les années septante aux employeurs en Belgique dans le cadre de la convention de travail n°26 (voir 6.3.2.) et la "Vlaamse inschakelingspremie" (VIP), un subside qui sert à compenser le coût qu'entraîne l'engagement d'une personne handicapée au sein de l'entreprise. Ce coût est constitué des éventuels frais engendrés par l'adaptation du travailleur, son intégration dans le processus de travail, son accompagnement professionnel complémentaire et sa perte éventuelle de rendement. Pour bénéficier de ces subsides, le travailleur handicapé doit être re-

⁵⁹ Dorénavant subsidié par l'Agence de subventionnement emploi et économie sociale.

connu par la VAPH. Les entreprises peuvent également demander au VDAB une intervention dans l'aménagement du poste de travail pour la personne handicapée.

Graphique 40 Évolution du nombre de bénéficiaires de la VIP

(au 31 décembre de chaque année)



Sources: VAPH, Samoy (2006).

La "VIP", introduite en 1999, a été accordée à un nombre croissant de personnes handicapées en emploi. Le nombre de personnes handicapées bénéficiant du subside a été quasiment multiplié par dix en six ans, passant à 2.738 en 2005. Si l'on ajoute les bénéficiaires de la CCT n° 26, le nombre de travailleurs subsidiés passe à 6.000 en 2005.

Ces subsides salariaux et leurs bénéficiaires ont été étudiés par Vos et Bollens (2005). Jusqu'en 2003, le subside accordé dans le cadre de la CCT n°26 était clairement le plus important mais, ces dernières années, les interventions dans le cadre de la "VIP" se sont multipliées. Elles comptent désormais pour près de la moitié des subsides pour personnes handicapées accordés aux employeurs privés en Flandre, tandis que le nombre de bénéficiaires de la CCT n°26 est resté relativement stable. Ce sont surtout les PME qui font usage de ces aides financières, une conclusion cependant nuancée par le fait qu'il existe davantage d'entreprises de petite taille que de grande taille en Flandre. Quant aux caractéristiques des bénéficiaires qui ont été interviewés, les auteurs concluent que:

- il s'agit pour l'essentiel d'hommes âgés de 25 à 45 ans;
- un tiers a obtenu son plus haut diplôme de l'enseignement spécial;
- la moitié sont atteints d'un handicap physique ou d'une maladie chronique et la moitié des handicaps ne connaissent pas d'évolution stable. Ainsi, la perte de rendement peut évoluer dans le temps;
- les répondants sont très motivés à travailler.

En ce qui concerne les caractéristiques de l'emploi subsidié, il existe une grande diversité des fonctions, d'aide cuisinier à directeur. Bien que les travailleurs soient positifs à propos de leur environnement de travail et le contenu de celui-ci, ils sont moins satisfaits de leurs possibilités d'évolution. Du côté des employeurs qui demandent un subside, près de la moitié affirme que sans celui-ci, les employés concernés ne travailleraient pas dans leur entreprise. L'étude montre qu'ils sont souvent mal informés et que ce sont les employés eux-mêmes ou les candidats à un emploi qui leur ont parlé des mesures existantes.

À la fin de 2003, lors de la conférence "Evenredige participatie op de arbeidsmarkt. Engagemen-ten voor meer en duurzame werkgelegenheid voor mensen met een handicap", le Gouvernement

flamand, les partenaires sociaux flamands, les organisations d'utilisateurs et les organisations intermédiaires pour les personnes handicapées ont signé un texte sur la "participation proportionnelle au marché de l'emploi et diversité 2010". Il se traduit par des objectifs quantifiables tels qu'une diminution substantielle de l'écart dans le taux d'emploi entre les personnes handicapées et la population totale - nécessitant la création annuelle d'au moins 4.500 à 9.000 emplois pour les personnes handicapées -, la suppression de la surreprésentation des personnes handicapées dans le chômage et la garantie aux personnes handicapées de droits égaux pour intégrer le marché du travail. En 2004, la commission Diversité du Conseil socio-économique de la Flandre a élaboré un plan d'action en vue de réaliser ces engagements dans plusieurs domaines d'action comprenant notamment les primes d'insertion, la formation, les aménagements raisonnables, le développement de la carrière. En juillet 2005, le groupe de travail "personnes handicapées" de la commission Diversité, ensemble avec l'Administration de l'emploi, ont finalisé un rapport d'évaluation au sujet des actions prévues lors de la conférence de 2003. Le groupe de travail "personnes handicapées" de la commission Diversité continue de suivre les développements en matière de politique de l'emploi des personnes handicapées et émet régulièrement des recommandations. L'observation des progrès réalisés depuis 2003 est rendue difficile par le fait que l'enquête belge sur les forces de travail ne comporte, depuis 2002, plus de questions relatives aux handicaps. Cependant, une autre source, en l'occurrence l'enquête belge de santé, suggère qu'entre 2001 et 2004, il n'y a pas eu de progrès au niveau de la participation des personnes handicapées au marché du travail. En effet, le taux d'emploi pour les personnes handicapées en Flandre (telles que définies par cette enquête) est passé de 49,5 p.c. à 48,8 p.c. (Samoy, 2006).

Comme le souligne Samoy (2006), sur ces quinze dernières années, on remarque tout à la fois une certaine continuité dans la politique des personnes handicapées et des changements notables. Les obligations d'emploi dans la politique d'intégration des personnes handicapées jouent un rôle marginal dans le sens où elles n'existent que dans le secteur public et aucune sanction en cas de non respect n'était prévue jusqu'au début de 2007. L'emploi protégé prend une place dominante dans les mesures de la Communauté flamande, en absorbant la plus grande partie des moyens budgétaires. Mais progressivement, l'attention du Gouvernement et des partenaires sociaux s'est portée de plus en plus sur l'emploi dans le circuit régulier. L'approche a changé: les employeurs sont encouragés à mettre en place des actions dans le cadre d'une politique globale de diversité qui n'est pas limitée aux personnes handicapées. De nouvelles mesures sont apparues (telles que la "VIP") ou ont été renforcées et l'égalité des chances devrait être améliorée par un renforcement de la législation. A travers la réorganisation de l'administration au sein du Gouvernement flamand ("Beter Bestuurlijk Beleid"), il a été prévu de passer à une politique "inclusive". Ainsi, l'accompagnement en emploi des personnes handicapées est devenu la compétence du VDAB.

En dépit des progrès réalisés depuis plusieurs années sur le plan institutionnel et en faveur d'une politique de diversité et d'égalité des chances, l'intégration des personnes handicapées sur le marché du travail reste problématique. Les recours aux diverses primes ont en effet augmenté et les parcours d'accompagnement vers l'emploi concernent désormais plusieurs milliers de personnes par an, mais les efforts à accomplir en vue de réduire l'écart entre les taux d'emploi et de chômage des personnes handicapées et ceux de la population dans son ensemble demeurent substantiels.

Également dans une logique d'inclusion, "l'emploi accompagné" ("supported employment") est une option qui a été étudiée récemment par des chercheurs du HIVA⁶⁰. Ce type de programme a pour but d'accompagner les personnes handicapées vers et dans un emploi rémunéré dans le circuit économique normal. Il s'adresse plus particulièrement aux personnes qui pour rester en emploi ont besoin d'un accompagnement intensif et permanent. Cette approche est née aux États-Unis dans les années septante, comme une alternative aux placements traditionnels dans les ateliers protégés ou dans les centres de jour. Depuis, ce programme s'est développé dans différents pays et de diverses manières. Une mise au travail dans le cadre de l'emploi accompagné se déroule en

⁶⁰ Heylen, V., Bollens, J. (2007), *Supported employment: wenselijkheid, haalbaarheid en vormgeving van een nieuw instrument ten behoeve van het Vlaams arbeidsmarktbeleid*, HIVA.

cinq phases: l'évaluation; le "jobfinding"; le "jobmatching"; la formation sur le lieu de travail et enfin, l'accompagnement permanent. A la fin de 2005, 7 ateliers protégés en Flandre ont pris part à un projet pilote "supported employment" dont l'objectif est de voir comment l'expertise des ateliers protégés peut être utilisée pour faciliter le passage de personnes handicapées vers le circuit économique normal. Les auteurs de l'étude soulignent certains facteurs critiques de réussite tels que la prise en compte des capacités et des souhaits des demandeurs d'emploi, une bonne information aux employeurs et un contexte économique favorable pour faciliter la mise en place du système. La Flandre dispose déjà d'organismes qui bénéficient d'une expertise pour se charger de certaines tâches dans un parcours d'emploi accompagné: une fois que le groupe-cible est bien déterminé, le service "ATB" et les "CGVB " peuvent intervenir dans les phases initiales du parcours (sélection), puis après avoir évalué les capacités et les souhaits des participants, des services tels que les "CBO" peuvent les orienter vers un emploi adapté. Un élément-clé de l'emploi accompagné est la présence d'un accompagnateur (interne ou externe), qui informe et conseille également l'employeur et les collègues. L'emploi accompagné nécessite un financement de nature plus structurelle qui prenne en compte le parcours complet du participant.

6.3.6. Mesures en Communauté germanophone

Le "START-Service" de l'Office de la Communauté germanophone pour les personnes handicapées prévoit diverses mesures pour venir en aide aux personnes handicapées à la recherche d'un travail: le stage d'orientation en entreprise, la formation en entreprise (une mesure de qualification sur le lieu de travail), le "job-coaching" (un accompagnement individuel et intensif sur le lieu de travail). Dans le cadre d'un emploi en entreprise, le service prévoit aussi une intervention financière dans le salaire et les charges sociales du travailleur handicapé, ceci dans le but de compenser la perte de rendement de celui-ci, ainsi que la possibilité de financement des frais d'aménagement du poste de travail. Les personnes faisant appel au Service de la Communauté germanophone peuvent, comme dans les autres Régions/Communautés être dirigés vers des ateliers protégés ("Beschützenden Werkstätten").

En 2005, 25 personnes étaient inscrites à un stage d'orientation en entreprise, 40 ont suivi une formation en entreprise (un nombre qui a significativement baissé par rapport à 2001 lorsqu'environ 70 personnes suivaient une formation), et 49 personnes handicapées ont conclu un contrat de travail dans une entreprise subsidiée. Il existe actuellement 3 ateliers protégés en Communauté germanophone qui employaient 241 personnes (y compris le personnel d'encadrement) en 2005.

6.3.7. Les "aménagements raisonnables"

Les aménagements raisonnables dont il est question dans la directive européenne 2000/78/CE et dans la législation belge font référence aux mesures concrètes prises par l'employeur pour permettre à un travailleur handicapé de participer de façon égale à une activité dans la sphère professionnelle. Ces aménagements doivent compenser l'influence négative que peut exercer un milieu de travail inadapté sur les prestations de la personne atteinte d'un handicap. L'absence d'aménagements raisonnables est considérée comme une discrimination et est donc interdite. Dans sa brochure "Clés pour ... les aménagements raisonnables au profit des personnes handicapées au travail", le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale identifie le groupe cible qui entre en question pour les aménagements raisonnables. Il s'agit des candidats à l'emploi et des travailleurs qui connaissent des difficultés:

- dans le domaine du fonctionnement mental ou de l'apprentissage;
- dans le domaine du fonctionnement physique;
- dans le domaine du fonctionnement sensoriel (par ex. les malentendants);
- d'ordre psychique;
- suite à une maladie chronique ou dégénérative (par ex. diabète, épilepsie).

Les aménagements s'appliquent non seulement sur le milieu où le travailleur handicapé exerce une activité mais également lors de la procédure de recrutement. Une personne qui, en raison

de son handicap, ne répond pas aux exigences de fonction essentielles ou qui ne peut effectuer les principales tâches définies, même avec des aménagements raisonnables, ne sera évidemment pas engagée. Les aménagements peuvent prendre différentes formes: le matériel adapté, les instructions compréhensibles, les aménagements matériels du lieu de travail, la réorganisation des tâches, le travail à domicile, l'assistance et l'accompagnement etc.

Un aménagement est considéré comme "raisonnable" lorsque sa réalisation n'implique pas une charge financière disproportionnée pour l'employeur ou que les coûts qui en découlent sont suffisamment compensés par des mesures existantes. Entrent en compte dans la détermination du caractère raisonnable de l'investissement la capacité financière de l'employeur, le coût financier de l'aménagement, les mesures et interventions compensatoires ainsi que les effets directs et indirects (par ex. certains aménagements peuvent être utilisés par plusieurs travailleurs mais aussi par des visiteurs externes).

6.3.8. Le plan d'action de l'Union européenne en faveur des personnes handicapées

La Commission européenne a instauré le plan d'action en faveur des personnes handicapées (PAH) pour garantir un suivi cohérent de l'Année européenne des personnes handicapées dans l'Europe élargie. L'Année européenne avait pour but de sensibiliser l'opinion publique aux droits et à la promotion de l'égalité des chances des personnes handicapées, de favoriser l'échange de bonnes pratiques et renforcer la coopération entre les Gouvernements, les partenaires sociaux, les ONG, les services sociaux, le secteur privé, le monde associatif, les groupes de bénévoles, les personnes handicapées et leurs familles.

Bien que la politique des personnes handicapées relève essentiellement de la responsabilité des États membres, les politiques et les actions de la Communauté peuvent influencer de diverses manières sur la situation des personnes handicapées. Ainsi, le Conseil européen a recommandé aux États membres de tenir pleinement compte du PAH lors de la définition de leur politique en faveur des personnes handicapées.

Le PAH couvre la période 2004-2010 en phases successives, chacune d'entre elles mettant en lumière un certain nombre de priorités interdépendantes. La première phase du PAH (2004-2005) était axée sur l'accès des personnes handicapées au marché du travail et sur les mesures liées à la capacité d'insertion professionnelle, telles que l'éducation et la formation tout au long de la vie, les technologies de l'information et l'accès à l'environnement bâti. La deuxième phase du PAH (2006-2007) est axée sur l'inclusion active des personnes handicapées et s'appuie sur la notion citoyenne de handicap. Cette notion citoyenne implique que les personnes handicapées bénéficient en tant qu'individus de la même maîtrise de leur vie quotidienne que les personnes non handicapées – d'où la nécessité d'un environnement dans lequel elles peuvent être plus autonomes (CE, 2005). Dans le but de promouvoir cette autonomie, le plan d'action vise notamment à encourager l'activité professionnelle des personnes handicapées. L'une des principales ambitions de la stratégie révisée de Lisbonne sur l'emploi consiste à "attirer et retenir davantage de personnes au travail, augmenter l'offre de main-d'œuvre, et moderniser les systèmes de protection sociale". L'augmentation des taux d'emploi et d'activité des personnes handicapées reste donc une priorité.

Les récentes réformes en Belgique relatives aux obligations d'emploi dans les entreprises publiques (quota relevé et sanctions prévues) et au plus large cumul possible entre allocations pour personnes handicapées et revenus professionnels (accompagné d'une accélération de la procédure de calcul du montant des allocations lorsque la personne exerce une activité professionnelle) sont en ligne avec le plan européen. En outre, une personne handicapée qui perd à nouveau son emploi recouvrera plus rapidement son droit à une allocation complète.

Le rapport de progrès (2006) du programme national de réforme belge 2005-2008 souligne que la position relative au regard de l'emploi et du chômage de divers groupes à risques, y compris les personnes atteintes d'un handicap, reste problématique en Belgique. Au-delà de la garantie de

l'égalité d'accès à tous les dispositifs existants, les services de l'emploi ont développé des actions spécifiques qui peuvent contribuer à une meilleure intégration professionnelle des personnes handicapées. En Wallonie, les personnes appartenant à ces groupes-cibles peuvent accéder à un parcours intégré et à un accompagnement individuel qui se poursuivra après leur intégration au marché du travail. A Bruxelles, le service de l'emploi a élaboré un partenariat avec différentes organisations afin de renforcer l'accompagnement des groupes à risques. Dans ce contexte, une cellule tâche d'assurer la coordination des actions de sensibilisation dans les entreprises. La Flandre vise à atteindre une surreprésentation des groupes à risques dans ses programmes.

Les plans de diversité⁶¹ occupent une place importante dans la politique du marché du travail, surtout en Flandre. Dans ces plans, les entreprises sont appelées à développer une politique du personnel qui tient compte de la diversité dans la société. Ces plans sont soutenus par les services de l'emploi en mettant notamment à disposition des "consultants en diversité". Depuis 2005, en Flandre, il existe plusieurs sortes de plans de diversité (plans de diversité "entrée", "classiques", "croissance" et "cluster") dont 116 comprennent des personnes handicapées comme groupe cible (Samoy, 2006). Les objectifs à atteindre en 2005 étaient de 465 personnes handicapées.

En Flandre, les objectifs stratégiques du Fonds Social Européen (programmation 2007-2013) sont quantifiables, ils incluent notamment l'augmentation du taux d'emploi des personnes âgées, des personnes d'origine étrangère, des personnes affectées d'un handicap professionnel et des personnes faiblement scolarisées. À Bruxelles, une des priorités thématiques dans la programmation 2007-2013 a trait à l'emploi et la cohésion sociale, en ce compris l'amélioration de l'intégration professionnelle des personnes menacées d'exclusion notamment par la promotion de la diversité sur le lieu de travail (via par exemple, l'organisation de séminaires de sensibilisation destinés aux employeurs par secteurs d'activités).

6.4. SYNTHESE

Dans le cadre d'un module spécial dédié à ce thème, l'enquête belge de 2002 sur les forces de travail a permis de déterminer qu'en moyenne, 17 p.c. de la population âgée de 15 à 64 ans, soit environ 1.131.000 personnes, souffraient d'un handicap ou d'un problème de santé de longue durée. Parmi ces personnes, seules 42 p.c. sont occupées professionnellement; il s'agit d'un taux d'emploi inférieur de 17 points de pourcentage à la moyenne nationale. Les personnes atteintes d'un handicap ou d'un problème de santé chronique sont donc plus souvent chômeurs ou inactifs que la population moyenne. Divers facteurs peuvent être à l'origine de ces écarts: le fait d'être inactif pour une personne handicapée (c'est le cas d'une personne handicapée sur deux), peut résulter d'un choix personnel, mais cela peut également refléter certains obstacles spécifiques rencontrés dans la recherche d'emploi ou la perception que le handicap ne permet pas de travailler dans les conditions habituelles. La ventilation régionale des taux d'emploi et de chômage révèle un écart beaucoup plus important vis-à-vis de celui de la population totale à Bruxelles par rapport aux deux autres régions. Les taux d'emploi et de chômage des personnes handicapées s'y élèvent à 31 p.c. Sur la base de données administratives, il est possible d'identifier une partie du groupe des personnes handicapées limitées dans l'exercice d'un emploi ("arbeidsgehandicaptten"): un tel exercice consiste à répertorier dans la mesure du possible le nombre de personnes handicapées sans emploi qui perçoivent diverses allocations (d'invalidité, de remplacement de revenu, de maladie professionnelle etc.) ou qui sont inscrites à un des services publics régionaux pour l'emploi et le nombre de personnes au travail qui sont limitées par leur handicap. Seule une fraction de ces personnes est connue, par les emplois subsidiés dont elles bénéficient éventuellement ou par leur placement en atelier protégé. Ainsi, parmi les 600.000 personnes atteintes d'un handicap professionnel et qui ne travaillent pas, un tiers bénéficie d'allocations d'invalidité, une personne sur dix perçoit une ARR et une part importante vit d'allocations basées sur un accident de travail ou une maladie professionnelle. Bien qu'un tiers des per-

⁶¹ Chartes de diversité à Bruxelles.

sonnes atteintes d'un handicap professionnel soit en emploi, on en identifie dans cet exercice qu'environ 30.000.

Plusieurs facteurs spécifiques aux personnes handicapées sont susceptibles de freiner leur intégration sur le marché de l'emploi. Plus de la moitié de ces personnes sont faiblement qualifiées, alors que, comme c'est le cas pour la population totale, le taux d'emploi des personnes handicapées est d'autant plus élevé que le niveau d'éducation est poussé. Parmi les personnes handicapées en emploi, l'incapacité de travail est une des causes principales du choix d'un travail à temps partiel. Ce motif peut révéler notamment des difficultés liées à l'inadaptation de l'environnement de travail et à la quantité de travail à fournir. Le module de l'enquête sur les forces de travail a, de fait, montré qu'il serait possible d'augmenter le taux d'emploi des personnes handicapées ou ayant un problème de santé chronique en leur offrant une assistance visant à leur permettre de travailler. Ces aménagements peuvent être centrés sur la quantité ou la nature du travail à effectuer.

Les personnes handicapées peuvent faire appel aux différentes Agences régionales/communautaires en charge de leur intégration. Les mesures prévues concernent notamment l'orientation et la formation professionnelle des personnes handicapées, leur éventuel placement en atelier protégé, ou encore des interventions financières pour les employeurs qui engagent des personnes atteintes d'un handicap. Les statistiques de ces dernières années révèlent un nombre croissant de bénéficiaires de ces "primes". Au niveau européen, la directive 2000/78/CE, qui introduit le principe d'égalité de traitement dans l'emploi indépendamment (entre autre) d'un handicap éventuel, exige des employeurs de prévoir des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées. Cette directive a été transposée dans le droit belge. D'autre part, certaines réformes relatives aux obligations d'emploi dans les entreprises publiques (quota relevé et possibilité de sanctions en cas de non-respect) et au plus large cumul possible entre allocations pour personnes handicapées et revenus professionnels semblent être en ligne avec le plan d'action 2004-2010 de l'Union européenne en faveur des personnes handicapées qui souhaite promouvoir une plus grande autonomie des personnes handicapées, notamment au travers d'une activité professionnelle.

Bibliographie

AWIPH, *rapports annuels 2002-2005*.

Binamé J. P. et al. (2004), *L'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique administrative fédérale*, Facultés Universitaires Notre-Dame de la Paix, Namur.

Commission européenne, "Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000", *Journal officiel des communautés européennes*.

Commission européenne (2005), "La situation des personnes handicapées dans l'Union européenne élargie: plan d'action européen 2006-2007", Communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, 28 novembre.

CNT (2003), *Vade-mecum des mesures d'intégration des personnes handicapées* (www.cnt-nar.be).

DPB, *Jahresbericht 2005*.

Dupré D. et A. Karjalainen (2003), "L'emploi des personnes handicapées en Europe en 2002", Eurostat, *Statistiques en bref*, 26/2003.

European Foundation for the improvement of living and working conditions (2003), *Illness, disability and social inclusion*.

Heylen V. et J. Bollens (2007), *Supported employment: wenselijkheid, haalbaarheid en vormgeving van een nieuw instrument ten behoeve van het Vlaams arbeidsmarktbeleid*, HIVA.

INS, "Handicapés et emploi", *Info flash n° 39*, 28 mai 2003.

Moniteur belge (1995), *Décret relatif à l'intégration des personnes handicapées*, 6/4/1995.

Moniteur belge (1999), *Arrêté du Gouvernement wallon relatif à l'emploi des personnes handicapées dans les services du Gouvernement et dans certains organismes d'intérêt public*, 14/11/1999.

Moniteur belge (2004), *Décret portant création de l'agence autonomisée interne dotée de la personnalité juridique "Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap"*, 7/5/2004

Moniteur belge (2006), *Arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 6 juillet 1987 relatif à l'allocation de remplacement de revenus et à l'allocation d'intégration*, 19/5/2006.

Moniteur Belge (2007), *Arrêté royal organisant le recrutement des personnes handicapées dans la fonction publique administrative fédérale*, 5/3/2007.

Programme national de réforme 2005-2008: Rapport de progrès 2006 (www.be2010.eu).

Samoy E. (2001), *De arbeidsparticipatie van personen met een handicap in België*, Vlaams Fonds voor de sociale Integratie van Personen met een Handicap, Studiecel.

Samoy E. (2004), *Handicap en arbeid: overzicht van de ontwikkelingen (1991-2004)*, Vlaams Fonds voor de sociale Integratie van Personen met een Handicap, Studiecel.

Samoy E. (2006), *Handicap en arbeid: overzicht van de ontwikkelingen*, Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, Departement Werk en Sociale Economie, update december.

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, *Clés pour ... les aménagements raisonnables au profit des personnes handicapées au travail*, mars 2005.

VAPH, *jaarverslagen 2002-2005*.

Vos S. et J. Bollens (2005), *Loonkostensubsidies voor personen met een handicap: een onderzoek naar de CAO 26 en de Vlaamse Inschakelingspremie*, HIVA.