SYNTHESE
ET
RECOMMANDATIONS

1. MISE EN ŒUVRE DES LIGNES DIRECTRICES ET RECOMMANDATIONS ET MATIÈRE D'EMPLOI POUR 2001: ÉVALUATION DES PERFORMANCES ET DES POLITIQUES PAR ÉTAT MEMBRE

BELGIQUE

Appréciation globale - *Une forte croissance économique (4% en 2000) a influé positivement sur l'évolution du marché du travail: la croissance de l'emploi a été de 1,8%, le taux d'emploi s'est élevé à 60,5% et le taux de chômage a baissé à 7%. Mais les problèmes qui affectent le marché belge du travail depuis bien longtemps ne sont appréhendés que progressivement: taux élevés d'entrée dans le chômage de longue durée, faible participation des travailleurs âgés au marché de l'emploi, une carence accrue en main-d'œuvre, et de fortes charges fiscales et non fiscales sur le travail. En outre, d'importantes disparités régionales et sous-régionales s'observent dans les performances du marché du travail.*

Dosage de politique[1] - *Le PAN belge donne un bon aperçu de la manière selon laquelle les différentes autorités belges déterminent le dosage des politiques pour appliquer la stratégie européenne de l'emploi. Les efforts entrepris pour renforcer la cohérence du PAN sont amplifiés, mais le nombre total d'instruments sur le marché du travail est toujours élevé. Les crédits budgétaires alloués à chacun des quatre piliers montrent que les deux premiers piliers constituent l'essentiel du PAN. Pour ce qui concerne le pilier de la capacité d'adaptation, la Belgique parvient à un résultat honnête au regard de la flexibilité, de sorte que ce domaine nécessite moins de nouvelles mesures. L'égalité des chances est une ligne directrice horizontale intégrée dans plusieurs autres politiques abordées dans le PAN. Les partenaires sociaux ont été activement impliqués dans l'élaboration et le suivi du PAN au niveau national et régional.*

Réponse aux recommandations du Conseil pour 2000 - *Des mesures ont été prises pour renforcer l'action préventive en faveur des jeunes chômeurs, mais il n'est toujours pas proposé de système approprié d'intervention précoce pour les chômeurs adultes. En ce qui concerne la participation au marché du travail de personnes plus âgées, diverses mesures ont été prises pour les inciter à rester au travail, mais il reste à évaluer si ces mesures suffisent à réduire les départs prématurés. La coopération entre les diverses autorités présentes sur le marché du travail s'est améliorée, comme en témoignent plusieurs accords de coopération, mais les résultats sont attendus au niveau opérationnel. Le système fiscal a été rendu plus favorable à l'emploi grâce à un train complet de mesures de réforme. Il est nécessaire de poursuivre l'amélioration du système d'indemnisation. De multiples initiatives sont prises pour assurer à l'économie et à la société de la connaissance un fondement plus solide, mais il n'existe toujours pas de stratégie globale de l'apprentissage tout au long de la vie, en raison essentiellement du nombre élevé d'acteurs impliqués.*

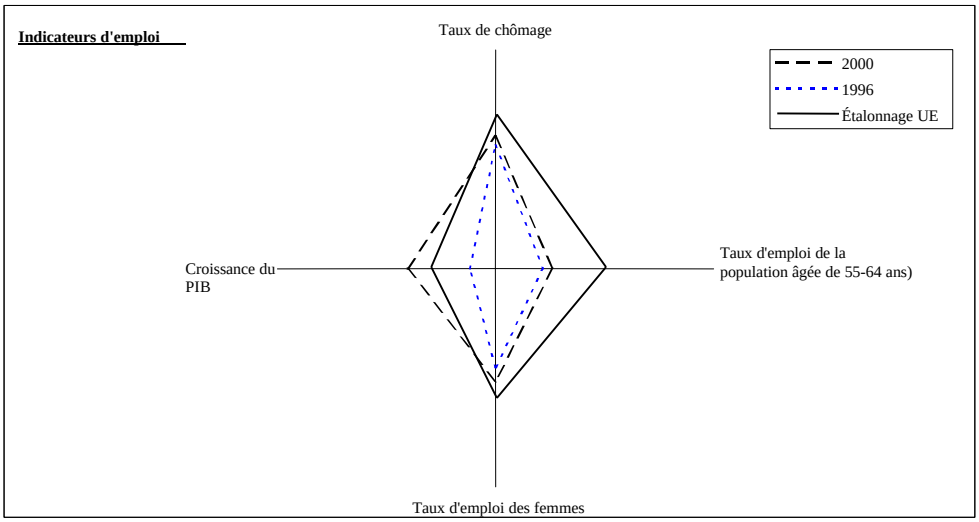
1 Dans le contexte de la mise en œuvre des lignes directrices, le terme "dosage de politiques" désigne l'équilibre entre les quatre piliers des lignes directrices

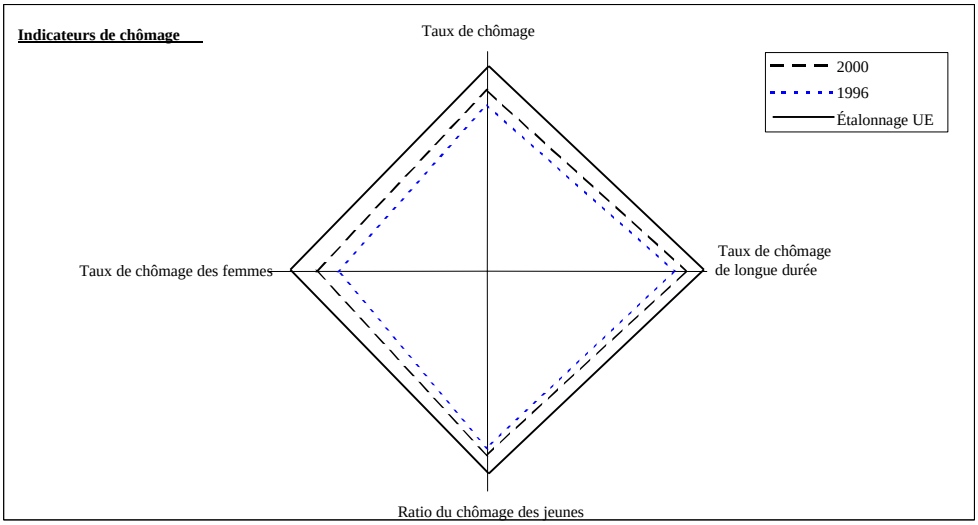
Défis pour l'avenir - *La Belgique doit réfléchir aux stratégies les plus efficaces pour réaliser les objectifs fixés au regard des taux d'emploi, des femmes et des travailleurs âgés. En ce qui concerne la participation accrue des travailleurs plus âgés, et pour donner à ceux-ci la possibilité de rester au travail, des initiatives sont requises pour réduire les départs anticipés à la retraite, ainsi que des mesures d'encouragement (au regard des employeurs et des salariés) mettant l'accent sur une formation ciblée. Il est urgent d'intensifier l'action préventive en faveur des adultes et de mettre en œuvre des programmes au regard du chômage de (très) longue durée, pour éviter l'exclusion. Les diverses autorités et les partenaires sociaux devraient coopérer au développement d'une stratégie plus cohérente en matière d'apprentissage tout au long de la vie, et évaluer l'efficacité relative des instruments utilisés actuellement pour promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie dans les différentes catégories de personnes. La Belgique connaît un problème grave de pénurie de main-d'œuvre dans certains segments du marché de l'emploi. Pour remédier à cette situation, d'autres mesures sont nécessaires pour relever la qualité et l'attrait de l'enseignement technique et professionnel et surmonter les entraves régionales, linguistiques et ethniques présentes sur le marché du travail.*

BELGIQUE

Note: Plus la surface est large, meilleure est la performance. Des graphiques ont été élaborés de telle manière que les taux d'emploi les plus élevés et les taux de chômage les plus bas Soient pluséloignés du centre.

	2000	1996	´Ètalonnage UE	
Taux d'emploi	**60,5**	**56,3**	**70**	**(objectif 2010, Sommet de Lisbonne)**
Taux d'emploi (55-64 ans)	**26,3**	**21,9**	**50**	**(objectif 2010, Sommet de Stockholm)**
Taux d'emploi des femmes	**51,5**	**45,4**	**60**	**(objectif 2010, Sommet de Lisbonne)**
Croissance du PIB	**4,0**	**1,2**	**3**	**(scénario de base, Sommet de Lisbonne)**





	2000	1996	Étalonnage UE	
Taux de chômage	**7,0**	**9,7**	**2,9**	**(moyenne des 3 meilleurs résultats:L,NL,A)**
Taux de chômage longue durée	**3,8**	**6,0**	**0,8**	**(moyenne des 3 meilleurs résultats:L,NL,DK)**
Ratio du chômage des jeunes	**6,5**	**7,8**	**2,9**	**(moyenne des 3 meilleurs résultats:L,A,IRL)**
Taux de chômage des femmes	**8,8**	**12,7**	**3,8**	**(moyenne des 3 meilleurs résultats:L,NL,IRL)**

BELGIQUE

1. Situation de l'économie et de l'emploi

Depuis 1997, l'économie belge évolue favorablement. Pour la quatrième année consécutive, le PIB réel a augmenté fortement en 2000 (4%)

Le taux de croissance de l'emploi était de 1,8% en 2000, tandis que le taux d'emploi augmentait pour atteindre 60,5%. Le taux d'emploi des femmes (51,5% en 2000) a gagné 6 points depuis 1996.

Le taux d'emploi calculé par classe d'âge est particulièrement bas pour les tranches d'âge correspondant aux personnes les plus jeunes et les plus âgées, qui se situent toutes les deux 11 points en dessous de la moyenne communautaire. Pour les jeunes, ceci peut s'expliquer en partie par le fait que la scolarité est obligatoire jusqu'à l'âge de 18 ans. Pour les plus de 55 ans, le taux d'emploi a progressé en 2000, mais il reste avec 26,3% le plus bas de l'Union.

Le taux de chômage a continué de reculer en 2000 pour s'établir à 7%, ce qui est 1,2 points en dessous de la moyenne communautaire. Le chômage de longue durée baisse (3,8%) et est pratiquement au même niveau que la moyenne de l'Union, mais la part du chômage de longue durée dans le chômage total reste importante, bien qu'elle soit en légère diminution (54% en 2000 contre 57% en 1999).

Il existe d'importantes disparités régionales et locales dans les performances sur le marché du travail. Le chômage reste à un niveau élevé en Wallonie et à Bruxelles, tandis que le marché du travail en Flandre se redresse progressivement. Le nombre d'emplois vacants a fortement progressé en Flandre où le taux d'emploi en pourcentage est de 8 points supérieur à celui des deux autres régions.

2. Stratégie globale pour l'emploi et couverture des lignes objectives horizontales

La pierre angulaire de la stratégie pour l'emploi de la Belgique est la réduction des coûts salariaux par la modération salariale et la réduction des impôts et des charges sociales (au niveau des trois principaux partenaires commerciaux – la France, l'Allemagne et les Pays-Bas) afin de réduire le déficit de productivité et d'accroître la demande de main-d'œuvre.

Afin d'améliorer la qualité et le volume de l'offre de travail, la Belgique met en oeuvre une politique d'« Etat Providence actif » qui s'appuie notamment sur un renforcement des politiques actives du marché du travail, qui mettent particulièrement l'accent sur les jeunes, les chômeurs de longue durée et les travailleurs peu qualifiés. De plus, des mesures particulières ont été adoptées pour traiter les pièges du chômage, pour augmenter le taux d'emploi des travailleurs plus âgés, pour améliorer la qualité des emplois et pour intégrer les exclus du marché du travail. La redistribution du travail est favorisée grâce à plusieurs initiatives en faveur de la réduction du temps de travail.

Pour éviter les inadéquations entre la demande et l'offre de travail (qui se traduisent par la pénurie de qualifications et par un nombre croissant d'emplois vacants) et pour garantir la politique de modération salariale, les autorités ainsi que les partenaires sociaux ont pris conjointement des mesures importantes en matière d'éducation et de formation.

Le Gouvernement belge adhère pleinement aux objectifs européens en matière d'emploi définis lors du Sommet de Lisbonne et mettra tout en oeuvre pour atteindre en 2010 un taux d'emploi global aussi proche que possible de 70% ainsi qu'un taux d'emploi des femmes de 60%. Si l'on compare ces chiffres avec les niveaux atteints en l'an 2000, dans un contexte de forte croissance, ils semblent ambitieux, surtout si la croissance économique n'est pas riche en emplois.

L'éducation et la formation tout au long de la vie relèvent de la responsabilité conjointe des partenaires sociaux, des communautés et des régions. Etant donné le rôle limité du Gouvernement fédéral en la matière, il n'existe pas de politique « unique » en matière d'éducation et de formation tout au long de la vie en Belgique. On ne peut pas dire non plus que les communautés aient développé à ce jour une stratégie claire ni cohérente. Mais toutes les parties impliquées s'efforcent avec succès d'accroître les investissements en matière d'éducation et de formation : tous les indicateurs font état d'une forte augmentation de la participation globale à l'éducation et à la formation tout au long de la vie. Bien que certaines mesures visent à améliorer l'accès des adultes à l'éducation et à la formation tout au long de la vie, notamment par un financement novateur et des systèmes de congés pour les travailleurs ainsi que par la prise en compte des acquis de l'expérience, leur incidence générale sur l'égalité de l'accès à l'éducation et à la formation tout au long de la vie reste à prouver.

Les partenaires sociaux ont participé de façon active à la préparation et à la mise en œuvre du PAN au niveau national et régional. A la suite de la conclusion positive de l'accord interprofessionnel 2001-2002, le climat social est bon et la coopération entre le gouvernement et les partenaires sociaux est actuellement sans problème, sauf sur certains points (des désaccords subsistent notamment sur la nécessité d'augmenter le taux d'activité des travailleurs âgés ainsi que sur le niveau des allocations de sécurité sociale).

3. Appréciation des progrès réalisés

3.1. Appréciation globale

Le PAN 2001 fournit une bonne vue d'ensemble de la façon dont les différentes autorités belges définissent leur politique afin de mettre en œuvre la Stratégie européenne pour l'emploi. Les efforts afin d'augmenter la cohérence du PAN belge ont été renforcés mais le nombre total d'instruments sur le marché du travail reste élevé. De plus, il est difficile d'évaluer l'impact de la plupart des mesures prises. Bien que la politique belge en faveur de l'emploi mette principalement l'accent sur la prévention, les taux de non-respect ainsi que les flux mensuels d'entrée dans le chômage de longue durée des jeunes et des adultes restent très élevés. Des améliorations significatives passent notamment par l'établissement de budgets détaillés et par l'extension des annexes statistiques. La répartition géographique est de la plus haute importante dans les statistiques, étant donné les fortes disparités en matière de développement économique et social qui existent entre les régions belges ainsi que leur relative autonomie pour certaines politiques dans ce domaine.

Alors que l'insertion sociale est un thème important dans le PAN, il faut que cette priorité soit plus intégrée dans la politique belge en matière d'emploi.

3.2. Analyse par pilier :

Capacité d'insertion professionnelle : Le renforcement des politiques actives en faveur du marché du travail ainsi que le développement de la prévention se sont poursuivis, notamment pour les jeunes. En ce qui concerne la prévention du chômage de longue durée chez les jeunes, les efforts ont été intensifiés grâce aux conventions de premier emploi jeunes. Mais les dernières statistiques disponibles (moyenne mensuelle juillet 1999 – juin 2000) montrent que 21,7% des jeunes au chômage depuis plus de six mois n'ont pas encore entamé de plan d'action personnalisé (indicateur de non-respect).

Chez les adultes, ce pourcentage atteint 38,7% après douze mois de chômage. Ces deux indicateurs sont plus élevés pour les femmes que pour les hommes. Il s'ensuit que le taux d'entrée dans le chômage de longue durée reste à un niveau élevé : 44,9% pour les jeunes et 33,9% pour les adultes. Il est difficile d'évaluer si l'on se rapproche de l'objectif affiché d'obtenir au moins 20% de chômeurs participant à des mesures de formation ou assimilées, dans la mesure où les nouveaux chiffres pour l'an 2000 ne sont pas présentés dans le PAN.

En ce qui concerne la modernisation du service public de l'emploi, l'utilisation des TIC dans les services d'information et de médiation (centres d'appel, information en ligne sur les services, publication en ligne des postes vacants et des procédures pour postuler, apprentissage par Internet en formation) est très sensible.

La partie 3 des lignes directives sur le vieillissement actif concerne tout particulièrement la Belgique, où le taux d'emploi parmi les travailleurs les plus âgés est le plus bas de l'Union. Il reste beaucoup de chemin à parcourir avant d'atteindre le taux d'emploi défini lors du Sommet de Stockholm (50%). On peut dire que toutes les parties, y compris les partenaires sociaux, sont conscientes de la nécessité de s'attaquer à ce problème. Une des mesures prises en ce sens, que l'on considère souvent comme la plus novatrice, a été de réduire le temps de travail (à salaire plein) pour certaines catégories de travailleurs plus âgés dans le secteur de la santé, afin de les encourager à continuer leur activité. Mais les chances de voir cette mesure étendue au secteur privé sont limitées, étant donné qu'elle implique une augmentation relative du coût horaire de la main-d'œuvre des travailleurs les plus âgés par rapport aux plus jeunes. Cependant, des réglementations moins onéreuses ont également été mises en place, notamment la réduction de 20% des horaires de travail compensée par une indemnité de temps partiel. Etant donné que cette dernière mesure ne sera effective que l'année prochaine, son incidence ne sera pas visible avant 2003.

Une attention accrue est accordée à l'insertion sociale et à la lutte contre les discriminations. Plusieurs mesures ont été prises pour intégrer les groupes désavantagés (minorités ethniques, étrangers et travailleurs handicapés) sur le marché du travail.

Esprit d'entreprise : Les gouvernements fédéral et régionaux continuent à mettre en oeuvre des mesures (incluant les « guichets uniques », la gestion en ligne et la réforme de la fiscalité des entreprises) afin de réduire de 25% les charges administratives qui pèsent sur les entreprises, sans que l'on sache dans quelle mesure cet objectif a été atteint. Une attention particulière est accordée à la formation des entrepreneurs et aux besoins des start-up ainsi que des PME. La création d'emplois dans le domaine de l'économie sociale est encouragée ainsi que les initiatives pour l'emploi au niveau local ou régional. Les gouvernements régionaux mettent en place des centres de recherche et de formation afin d'utiliser le potentiel d'emploi de la société de la connaissance.

Capacité d'adaptation : L'accord interprofessionnel de 2001-2002 introduit plusieurs initiatives importantes visant à promouvoir l'éducation et la formation tout au long de la vie, la redistribution du travail grâce à la réduction du temps de travail ainsi que la modernisation et la réorganisation du travail. La mise en œuvre de ces mesures dépend des futures conventions collectives et/ou de la législation du travail. En dépit de la référence explicite qui est faite à la volonté de donner accès à tous les travailleurs à la société de la connaissance en 2003 (ligne directrice 15), on ne peut pas définir précisément la part de ces différents instruments qui sera réellement affectée à l'initiation TIC, ni quels groupes y auront accès de façon prioritaire, ni les fonds qu'il faudrait mettre en œuvre pour atteindre cet objectif. Il faudra mettre en place un système de suivi efficace.

Égalité des chances : Les efforts en matière d'intégration de l'égalité des chances se poursuivent. Une conférence interministérielle pour l'égalité des chances entre les hommes et les femmes a été organisée et un Plan stratégique pour l'égalité des chances a été défini. Afin de promouvoir la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, des mesures importantes ont été adoptées pour améliorer les structures de garde d'enfants. Une attention particulière a également été accordée à la qualité des emplois des femmes ainsi qu'à la formation et à l'entraînement des hommes et des femmes qui envisagent un retour à l'emploi. Afin de réduire les écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes, les partenaires sociaux vont réétudier les systèmes de classification, grâce à une mesure financée par le programme FSE fédéral.

3.3. Impact budgétaire du PAN

La Stratégie européenne pour l'emploi a manifestement servi à définir la politique budgétaire des autorités belges. Un tableau détaillant les autorités concernées et les piliers montre que le coût des nouvelles mesures du PAN en 2001 sera de 8,9 milliards € (soit 7% du total des dépenses publiques), dont 54% seront affectés au titre du premier pilier et 44% du second pilier. Les piliers 3 et 4 représentent les 2% restants. De plus, des tableaux détaillés sont fournis qui indiquent la contribution financière des cinq programmes FSE en Belgique à la mise en œuvre du PAN 2001.

3.4. Réponses aux recommandations

Les recommandations 2000 du Conseil concernant l'application de la politique de l'emploi invitent la Belgique à:

1) intensifier ses efforts en vue de mettre en œuvre la nouvelle approche personnalisée prévue pour tous les jeunes chômeurs, qui vise à les atteindre avant qu'ils n'aient atteint le seuil des six mois de chômage; adopter des mesures décisives pour concevoir et commencer à implanter un système adéquat d'intervention précoce en faveur des adultes au chômage;

2) continuer à examiner l'effet dissuasif de la fiscalité et des prestations sur la participation au marché de l'emploi, notamment des travailleurs les plus âgés. La Belgique devrait en particulier surveiller attentivement les mesures visant à prévenir le départ précoce des travailleurs du marché du travail et envisager de renforcer les actions dissuasives menées dans ce domaine;

3) continuer à renforcer la coopération entre les différentes autorités chargées du marché du travail afin d'introduire et de garantir une coordination entre les multiples mesures actives entreprises;

4) poursuivre et surveiller attentivement les mesures destinées à réduire la pression fiscale sur le travail afin d'encourager les travailleurs à accepter un emploi et les employeurs à recruter, et surveiller attentivement les retombées de la réduction des cotisations sociales;

5) concevoir et mettre en œuvre une stratégie complète d'éducation et de formation tout au long de la vie afin de prévenir les pénuries de qualifications et d'asseoir l'économie et la société de la connaissance sur une base plus solide.

En ce qui concerne le renforcement des politiques préventives, les autorités belges ont fait des progrès substantiels en faveur de l'emploi des jeunes, mais les résultats sont moins bons pour les adultes en recherche d'emploi. Pour les jeunes, deux instruments efficaces ont été créés : les « chemins de l'intégration » et les « premiers emplois ». Ces derniers semblent être une réussite : près de 50.000 contrats ont été signés en 12 mois (du 1/4/2000 au 31/3/2001). En ce qui concerne les adultes, aucun programme similaire n'a été mis en place à ce jour. Pour la communauté flamande, les « chemins de l'intégration » visent à assurer la définition et la mise en œuvre d'une approche personnalisée pour chaque individu (tout en privilégiant ceux qui sont incapables de s'intégrer par leurs propres moyens). Cependant, la qualité de l'accompagnement et des conseils fournis est difficile à évaluer, dans la mesure où ils ne sont pas dispensés par du personnel spécialisé recruté à cet effet. Les deux autres régions continuent à afficher des résultats faibles en termes de taux d'efforts. Il existe d'autres mesures mais qui ne font pas partie de cette approche « de sécurité collective ».

Bien qu'un paquet de mesures ait été annoncé pour améliorer le taux de participation des travailleurs plus âgés, aucune réforme radicale des systèmes de retraite anticipée ou d'indemnisation des chômeurs plus âgés n'a été envisagée à ce jour. La plupart des mesures visent notamment à favoriser le maintien dans l'emploi des travailleurs et la volonté des employeurs de les garder ou de recruter des demandeurs d'emploi plus âgés, plutôt que de prévoir la réforme des systèmes de préretraite. Dans le même temps, le taux d'activité de la classe d'âge des 55-64 ans s'accroît, de presque un pour-cent par an depuis1998. Cette tendance s'explique en grande partie par des évolutions spontanées (par exemple le changement de la composition sectorielle de la main-d'œuvre et une baisse du chômage). Il apparaît donc que les retombées des mesures adoptées à ce jour pour favoriser l'emploi des travailleurs plus âgés se font toujours attendre.

De façon générale, la coopération entre les différents niveaux du gouvernement se renforce. Ce qui se traduit par la signature de nombreux accords de coopération au niveau régional ou fédéral et par des projets conjoints (premier emploi, économie sociale, programmes de transition, chèques emploi-services), par des projets cofinancés par le FSE ainsi que par la préparation de façon concertée du PAN lui-même. Cependant, à un niveau plus modeste, il reste du chemin à parcourir pour intégrer ces mesures dans l'intérêt des demandeurs d'emploi.

La Belgique a pris l'initiative de rendre la pression fiscale plus favorable au travail grâce à une vaste réforme, qui stimule les revenus des bas salaires tout en minimisant les effets négatifs résultant des taux d'imposition effectifs marginaux élevés. Les charges sociales ont été réduites, notamment sur les plus bas salaires. Il s'ensuit que le taux d'imposition implicite du travail qui se situe actuellement 4,1% au dessus de la moyenne communautaire, baissera progressivement d'ici 2006. Le succès de cette stratégie dépendra en grande partie de la volonté et de la capacité à maîtriser les pressions en faveur des indemnisations.

Il n'existe pas à ce jour de stratégie globale d'éducation et de formation tout au long de la vie en Belgique mais les partenaires sociaux ont conclu un accord interprofessionnel prometteur qui comprend l'engagement d'augmenter leur participation financière en matière de formation professionnelle de 1,2% en 1998 à 1,9% de la masse salariale en 2004, dont 0,1% sera réservé aux groupes à risque. La création d'un fonds dédié à la formation TIC pour les travailleurs anticipe de façon claire la volonté affichée de fournir à tous les travailleurs d'ici 2003 la possibilité de développer leur savoir TIC. Toutes ces mesures participent aux efforts croissants des entreprises en matière de formation. Cependant, il faut noter que ces efforts ne touchent pas nécessairement les personnes à la recherche d'un emploi (à moins qu'elles ne soient en phase de recrutement) ni les inactifs.

4. Nouvelles initiatives et développements récents de la politique de l'emploi

Le Gouvernement fédéral a pris récemment trois nouvelles initiatives réglementaires. La première entend encourager la création ou le développement d'activités économiques professionnelles dans le secteur des services de proximité et de voisinage grâce à l'emploi de chèques-services. Ce qui constitue une alternative aux agences locales de l'emploi qui, dans la pratique, se sont avérées être des pièges à chômage pour leurs bénéficiaires. Cette mesure - la Loi s'y rapportant a été publiée le 11 août 2001 - sera une mesure d'activation à plein temps et un nouvel élément dans la lutte contre le travail illégal.

La seconde initiative réglementaire concerne la qualité de vie au travail, essentiellement grâce à la réduction du temps de travail. La troisième initiative se propose d'augmenter le taux d'emploi des travailleurs âgés de plus de 45 ans, grâce à des mesures telles que les congés de formation, la réduction individuelle du temps de travail et la réduction des cotisations sociales.

Les deuxième et troisième initiatives réglementaires ont déjà été approuvées par le Sénat belge et sont presque définitivement adoptées par la Chambre des représentants.

Le gouvernement flamand a approuvé deux nouveaux plans d'action pendant l'été 2001. Le premier encourage l'éducation et la formation tout au long de la vie à travers l'introduction de chèques formation à l'usage des PME. Le deuxième soutient l'emploi des travailleurs âgés à travers toute une série de mesures telles que l'orientation, le conseil et la certification des compétences.

Belgique	Indicateurs clé [40]						
	2000	1999	1998	1997	1996	UE 2000	UE 1997
Indicateurs de l'emploi							
Taux d'emploi total	60.5	59.3	57.5	56.9	56.3	63.3	60.5
Hommes	69.5	68.1	67.1	67.1	66.9	72.5	70.4
Femmes	51.5	50.4	47.6	46.5	45.4	54.0	50.7
15-24 ans	29.1	28.2	26.8	26.4	26.9	40.3	37.2
25-54 ans	77.4	76.2	74.3	74.1	73.5	76.6	73.8
55-64 ans	26.3	24.6	22.9	22.1	21.9	37.7	36.3
Taux d'emploi éq. Plein temps	57.5	55.6	53.9	53.8	53.3	57.9	55.5
Hommes	74.4	72.3	66.9	67.1	67.0	71.0	68.7
Femmes	46.6	45.3	40.9	40.5	39.7	45.3	42.6
Indicateurs du chômage							
Taux de chômage total	7.0	8.8	9.5	9.4	9.7	8.2	10.6
Hommes	5.7	7.5	7.8	7.4	7.6	7.0	9.3
Femmes	8.8	10.5	11.8	12.1	12.7	9.7	12.3
Ratio de chômage des jeunes	6.5	8.2	7.8	7.6	7.8	7.8	9.7
Hommes	5.9	8.7	7.8	6.9	7.1	7.7	9.7
Femmes	7.0	7.8	7.8	8.3	8.6	7.9	9.7
Taux de chômage de longue durée	3.8	5.0	5.8	5.7	6.0	3.6	5.2
Hommes	3.1	4.2	4.5	4.4	4.5	3.0	4.4
Femmes	4.8	6.1	7.4	7.5	8.0	4.4	6.3
Indicateurs économiques							
Croissance de l'emploi totale	1.8	1.3	1.2	0.8	0.4	1.8	1.0
Croissance du PIB en termes réels	4.0	2.7	2.4	3.4	1.2	3.3	2.6
Croissance de la productivité du travail	2.2	1.4	1.2	2.6	0.8	1.6	1.6
Variation du coût unitaire de la main d'œuvre en termes réels	-0.8	-0.1	-0.8	-1.1	-0.4	-0.2	-0.9
Autres indicateurs clé							
Participation à la formation	6.8	6.9	4.4	3.0	2.9	8.0	6.6
Hommes	7.6	7.8	5.0	3.4	3.4	7.6	6.6
Femmes	6.0	6.1	3.8	2.6	2.5	8.4	6.5
Départs précoces du système scolaire	12.5	15.2	14.5	12.7	12.8	18.5	19.8
Hommes	14.8	17.7	16.7	14.2	14.7	20.7	21.8
Femmes	10.2	12.7	12.3	11.2	11.0	16.4	17.8
Couverture Internet des écoles							
Primaires	70						
Secondaires	95						
Taux de travailleurs indépendants	14.0	14.8	15.4			15.4	14.8
Hommes	17.2	17.8	18.5			17.6	18.5
Femmes	9.6	10.8	10.9			10.9	9.3
Taux d'emploi dans les services	44.0	42.3	40.4	39.7	39.1	42	39.4
Taux marginal d'imposition	54.1			54.8			
Taux d'imposition moyen des travailleurs célibataires	50.0				50.5	39.2	41.5
Pourcentage des travailleurs ayant un emploi non standard	24.5	24.4	22.1	19.9	18.9	29.8	27.5
Temps partiel	15.9	24.4	22.1	19.9	18.9	16.4	15.6
CDD	6.1	6.9	5.4	4.4	4.1	10.5	9.3
Écart de rémunération entre H/F				93	92		86

[40] On se reportera à l'annexe 1 située à la fin de la deuxième partie pour plus d'informations sur les indicateurs clé.

ANNEXE

LIGNES DIRECTRICES POUR L'EMPLOI EN 2001

Objectifs horizontaux — créer les conditions propices au plein emploi dans une société fondée sur la connaissance

La mise en place réfléchie, au cours des dix dernières années, d'un cadre macroéconomique favorable à la stabilité et à la croissance, associée à des efforts cohérents de réforme des marchés de l'emploi, des capitaux, des biens et des services, ainsi que les perspectives favorables de l'économie mondiale ont ménagé à l'Union européenne un horizon économique favorable qui mettra à sa portée la réalisation de certains de ses objectifs fondamentaux. Cependant, tout progrès supplémentaire n'est pas automatique: il exige un encadrement, un engagement et une action concertée.

C'est pourquoi le Conseil européen a fixé le plein emploi comme objectif majeur de la politique sociale et de la politique de l'emploi de l'UE. Il a engagé les États membres à atteindre l'objectif stratégique de doter l'Union d'une économie fondée sur la connaissance, la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale. La réalisation de ces objectifs requiert des efforts simultanés de la part de la Communauté et des États membres. Elle exige également la mise en œuvre continue d'un ensemble efficace et équilibré de mesures se renforçant mutuellement fondées sur une politique macroéconomique, des réformes structurelles favorables à des marchés de l'emploi adaptables et souples, l'innovation et la compétitivité, ainsi qu'un État-providence actif qui favorise le développement des ressources humaines, la participation, l'intégration et la solidarité.

Préparer la transition vers une économie fondée sur la connaissance, tirer parti des avantages que procurent les technologies de l'information et de la communication, moderniser le modèle social européen en investissant dans les ressources humaines et en luttant contre l'exclusion sociale, et promouvoir l'égalité des chances sont autant de défis essentiels pour le processus de Luxembourg. Pour atteindre l'objectif du plein emploi fixé à Lisbonne, les États membres devraient veiller à ce que les mesures qu'ils entendent prendre en réponse aux lignes directrices au titre des quatre piliers s'inscrivent dans une stratégie globale cohérente qui prenne en considération les objectifs horizontaux ci-après:

A. Améliorer les possibilités d'emploi et mettre en place des mesures d'incitation adéquates pour toutes les personnes disposées à entreprendre une activité rémunérée dans le but d'accéder au plein emploi, tout en reconnaissant que les situations de départ diffèrent selon les États membres et que le plein emploi est un objectif de la politique économique nationale générale. À cette fin, les États membres devraient envisager de fixer des objectifs nationaux d'augmentation du taux d'emploi de façon à contribuer aux objectifs européens globaux visant à atteindre d'ici 2010 un taux d'emploi total de 70 % et un taux d'emploi supérieur à 60 % pour les femmes. L'objectif d'amélioration qualitative de l'emploi devrait également être pris en considération dans la réalisation de ces objectifs.

B. Les États membres définissent des stratégies globales et cohérentes pour l'éducation et la formation tout au long de la vie afin d'aider les citoyens à acquérir et à actualiser les compétences requises pour s'adapter à l'évolution économique et sociale tout au long de la vie. En particulier, les stratégies devraient englober le développement de systèmes d'enseignement initial, secondaire et supérieur, de formation complémentaire et de formation professionnelle pour les jeunes et les adultes en vue d'améliorer leur capacité d'insertion professionnelle, leur capacité d'adaptation et leurs compétences ainsi que leur participation à une société fondée sur la connaissance. Ces stratégies devraient coordonner la responsabilité partagée des pouvoirs publics, des entreprises, des partenaires sociaux et des individus avec une contribution appropriée de la société civile, de manière à contribuer à la réalisation d'une société fondée sur la connaissance. Dans cette optique, les partenaires sociaux devraient négocier et adopter des mesures destinées à améliorer la formation complémentaire et la formation des adultes en vue d'accroître la capacité d'adaptation des travailleurs et la compétitivité des entreprises. À cette fin, il convient que les États membres fixent des objectifs nationaux en vue d'accroître l'investissement dans les ressources humaines ainsi que la participation à l'éducation et à la formation complémentaires (formelles ou informelles) et contrôlent régulièrement les progrès accomplis dans la réalisation de ces objectifs.

C. Les États membres mettent en place un partenariat global avec les partenaires sociaux pour mettre en œuvre, contrôler et suivre la stratégie pour l'emploi. Les partenaires sociaux à tous les niveaux sont invités à intensifier leur action à l'appui du processus de Luxembourg. Dans les limites du cadre général et des objectifs définis par les présentes lignes directrices, les partenaires sociaux sont invités à créer, conformément à leurs traditions et pratiques nationales, leur propre processus de mise en œuvre des lignes directrices qui relèvent principalement de leur compétence, à identifier les questions sur lesquelles ils négocieront et à rendre compte régulièrement des progrès réalisés, dans le cadre des plans d'action nationaux s'ils le souhaitent, ainsi que de l'incidence de leurs actions sur l'emploi et sur le fonctionnement du marché du travail. Les partenaires sociaux au niveau européen sont invités à définir leur propre contribution et à suivre de près, encourager et soutenir les efforts déployés à l'échelon national.

D. Lorsqu'ils traduisent les lignes directrices pour l'emploi en politiques nationales, les États membres prêteront attention à l'ensemble des quatre piliers et aux objectifs horizontaux en définissant leurs priorités de manière équilibrée, de façon à respecter le caractère intégré et l'égale valeur des lignes directrices. Les plans d'action nationaux développeront la stratégie pour l'emploi (en intégrant l'égalité des chances entre les femmes et les hommes), entre autres en précisant les mesures qu'elle doit comporter au titre des quatre piliers et des objectifs horizontaux, et dont il devrait ressortir clairement comment les initiatives politiques pour différentes lignes directrices sont agencées pour atteindre les objectifs à long terme. Il sera tenu compte, lors de la concrétisation de cette stratégie, de la dimension régionale et des disparités régionales en différenciant les politiques suivies et les objectifs visés, tout en veillant rigoureusement à atteindre ces objectifs nationaux et en respectant pleinement le principe de l'égalité de traitement. De même, il est approprié que les États membres, sans préjudice du cadre général, concentrent leur attention en particulier sur certaines dimensions de la stratégie pour répondre aux besoins spécifiques qui découlent de la situation sur leur marché du travail.

E. Les États membres et la Commission devraient intensifier la définition d'indicateurs communs en vue d'évaluer de manière adéquate les progrès réalisés dans chacun des quatre piliers et de contribuer à la fixation de critères d'évaluation et à l'identification des bonnes pratiques. Les partenaires sociaux sont invités à élaborer des indicateurs et des critères d'évaluation appropriés ainsi que des bases de données statistiques d'appoint pour mesurer les progrès réalisés dans les actions qui relèvent de leur compétence.

I. AMÉLIORER LA CAPACITÉ D'INSERTION PROFESSIONNELLE

S'attaquer au chômage des jeunes et prévenir le chômage de longue durée

Pour infléchir l'évolution du chômage des jeunes et du chômage de longue durée, les États membres intensifieront leurs efforts pour développer des stratégies préventives et axées sur la capacité d'insertion professionnelle en se fondant sur l'identification précoce des besoins individuels. Dans un délai à fixer par chaque État membre, qui ne peut excéder deux ans et — sans préjudice de la révision des lignes directrices qui aura lieu dans deux ans — peut être plus long dans les États qui connaissent un taux de chômage particulièrement élevé, les États membres feront en sorte:

1. d'offrir un nouveau départ à tout jeune chômeur avant qu'il n'atteigne six mois de chômage et à tout chômeur adulte avant qu'il n'atteigne douze mois de chômage, sous forme de formation, de reconversion, d'expérience professionnelle, d'emploi ou de toute autre mesure propre à favoriser son insertion professionnelle, dont, de manière plus générale, un accompagnement individuel d'orientation professionnelle, en vue d'assurer son intégration effective dans le marché du travail.

   Ces mesures de prévention et d'insertion devraient être associées à des mesures destinées à réduire l'effectif des chômeurs de longue durée en favorisant leur réinsertion sur le marché du travail.

   À cet égard, il convient que les États membres continuent de moderniser leurs services publics de l'emploi, en particulier en suivant les progrès accomplis, en fixant des échéances précises et en veillant à une formation continue appropriée du personnel. Il convient que les États membres encouragent la coopération avec d'autres fournisseurs de services afin d'accroître l'efficacité de la stratégie de prévention et d'activation.

Une approche plus favorable à l'emploi: prestations, impôts et systèmes de formation

Les systèmes d'allocations, d'imposition et de formation doivent — là où cela s'avère nécessaire — être revus et adaptés afin de promouvoir activement la capacité d'insertion professionnelle des personnes sans emploi. De plus, ces systèmes devraient fonctionner utilement en interaction de façon à encourager le retour sur le marché de l'emploi des personnes inactives désireuses et capables d'occuper un emploi. Il convient d'accorder une attention particulière à la promotion des mesures d'incitation à rechercher et accepter un emploi pour les chômeurs ou les personnes inactives ainsi qu'aux mesures destinées à mettre à jour leurs qualifications et à améliorer les possibilités d'emploi, en particulier pour ceux qui éprouvent les plus grandes difficultés.

2. Chaque État membre:

   — passera en revue et, le cas échéant, réformera ses systèmes d'allocations et d'imposition afin de réduire l'importance des pièges de la pauvreté et de mettre en place des mesures destinées à inciter les personnes au chômage ou inactives à rechercher et accepter un emploi, ou des mesures visant à améliorer la capacité d'insertion professionnelle de ces personnes et à encourager les employeurs à créer de nouveaux emplois,

   — s'efforcera d'augmenter sensiblement la proportion des chômeurs et des personnes inactives bénéficiant de mesures actives propres à faciliter leur insertion professionnelle en vue d'assurer leur intégration effective dans le marché du travail et améliorera les résultats, l'efficacité et l'efficience de ces mesures,

   — favorisera les mesures permettant aux chômeurs et aux inactifs d'acquérir des compétences ou de les actualiser, notamment dans les technologies de l'information et de la communication, facilitant ainsi leur accès au marché du travail et réduisant les déficits de qualifications. À cette fin, chaque État membre fixera un objectif pour les mesures actives proposées aux chômeurs en matière d'éducation, de formation et autres secteurs analogues, en vue d'atteindre progressivement la moyenne des trois États membres les plus performants et au moins 20 %.

Mise au point d'une politique visant à prolonger la vie active

De profonds changements dans les attitudes sociales qui prévalent à l'égard des travailleurs âgés ainsi qu'une révision des systèmes d'imposition et d'indemnisation sont nécessaires pour atteindre le plein emploi, contribuer à garantir l'équité et la viabilité à long terme des régimes de sécurité sociale et utiliser au mieux l'expérience des travailleurs âgés.

3. Par conséquent, les États membres, le cas échéant avec les partenaires sociaux, développeront des politiques destinées à prolonger la vie active dans le but d'améliorer la capacité des travailleurs âgés et les mesures d'incitation à leur intention afin qu'ils restent le plus longtemps possible dans la population active, notamment:

   — en adoptant des mesures positives pour maintenir la capacité et les qualifications des travailleurs âgés, surtout sur un marché du travail fondé sur la connaissance, en particulier par un accès suffisant à l'éducation et à la formation, pour introduire des formules de travail souples, dont, par exemple, le travail à temps partiel volontaire, et pour sensibiliser les employeurs au potentiel des travailleurs âgés, et

   — en révisant les systèmes d'imposition et d'allocation afin d'atténuer les effets dissuasifs et de faire en sorte qu'il soit plus attrayant pour les travailleurs âgés de continuer à participer au marché du travail.

Développer les compétences pour le nouveau marché du travail dans le cadre de l'éducation et de la formation tout au long de la vie

Des systèmes d'éducation et de formation efficaces et performants s'adaptant aux besoins du marché du travail constituent des facteurs clés pour le développement de l'économie fondée sur la connaissance et l'amélioration quantitative et qualitative de l'emploi. Ils sont également fondamentaux dans la mise en œuvre de l'éducation et de la formation tout au long de la vie pour assurer un passage en douceur de l'école au travail, jeter les bases de ressources humaines productives dotées de compétences de base et spécialisées et permettre aux individus de s'adapter de manière positive à l'évolution sociale et économique. La valorisation d'une main-d'œuvre apte à l'emploi suppose de donner aux personnes la capacité d'accéder aux avantages de la société fondée sur la connaissance et d'en recueillir les fruits, d'agir sur les déficits de qualifications et de prévenir l'érosion des qualifications due au chômage, à la non-participation et à l'exclusion, et ce, tout au long de la vie.

4. En conséquence, les États membres sont invités à améliorer la qualité de leurs systèmes d'éducation et de formation ainsi que les programmes correspondants, notamment en fournissant des conseils d'orientation appropriés dans le cadre tant de la formation initiale que d'éducation et formation tout au long de la vie, en modernisant les systèmes d'apprentissage et la formation sur le lieu de travail et en les rendant plus efficaces, ainsi qu'à encourager la mise en place de centres locaux d'acquisition de connaissances polyvalents, avec pour objectifs:

   — de doter les jeunes des compétences utiles sur le marché du travail et nécessaires pour participer à la formation tout au long de la vie,

   — de faire baisser l'illétrisme chez les jeunes et les adultes et de réduire substantiellement le nombre de jeunes qui quittent prématurément le système scolaire. Il convient d'accorder une attention particulière également aux jeunes ayant des difficultés d'apprentissage et des problèmes éducatifs. Dans cette optique, les États membres mettront en œuvre des mesures destinées à réduire de moitié d'ici à 2010 le nombre de jeunes de 18 à 24 ans n'ayant accompli que le premier cycle de l'enseignement secondaire et qui ne poursuivent pas leurs études ou leur formation,

   — de promouvoir les conditions facilitant l'accès des adultes, y compris ceux ayant des contrats atypiques, à l'éducation et à la formation tout au long de la vie, de manière à faire augmenter la proportion de la population adulte en âge de travailler (25-64 ans) participant à l'éducation et à la formation à un moment quelconque donné. Il convient que les États membres fixent des objectifs à cette fin.

   Pour faciliter la mobilité et encourager l'éducation et la formation tout au long de la vie, les États membres devraient améliorer la reconnaissance des qualifications, des connaissances acquises et des compétences.

5. Les États membres viseront à développer la formation aux technologies de l'information et de la communication («apprentissage en ligne») pour l'ensemble des citoyens. En particulier, les États membres feront en sorte que toutes les écoles aient accès à Internet et aux ressources multimédias d'ici la fin 2001 et que tous les enseignants nécessaires soient à même d'utiliser ces technologies d'ici la fin 2002 afin de donner une vaste culture numérique à tous les élèves.

Politiques actives destinées à développer le placement et à prévenir et supprimer les nouveaux goulets d'étranglement

Dans tous les États membres, le chômage et l'exclusion du marché du travail coexistent avec des pénuries de main-d'œuvre dans certains secteurs, certaines professions et certaines régions. Ces goulets d'étranglement se multiplient à mesure que la situation de l'emploi s'améliore et que le rythme des mutations technologiques s'accélère. Une insuffisance des politiques actives destinées à prévenir et enrayer l'apparition de pénuries de main-d'œuvre sera préjudiciable à la compétitivité, augmentera les pressions inflationnistes et maintiendra le chômage structurel à un niveau élevé.

6. Les États membres intensifieront, le cas échéant avec les partenaires sociaux, les efforts qu'ils déploient pour identifier et prévenir l'apparition de goulets d'étranglement, notamment en:

   — développant les capacités de placement des services de l'emploi,

   — élaborant des politiques visant à éviter des pénuries de qualifications,

   — promouvant la mobilité professionnelle et géographique,

   — améliorant le fonctionnement des marchés du travail par l'amélioration des bases de données relatives aux possibilités d'emploi et d'apprentissage, qui devraient être interconnectées au niveau européen, en ayant recours aux technologies modernes de l'information et à l'expérience déjà acquise au niveau européen.

Lutter contre la discrimination et promouvoir l'intégration sociale par l'accès à l'emploi

Nombre de groupes et de personnes ont des difficultés particulières à acquérir les compétences nécessaires, à accéder au marché du travail et à y rester. Cela peut accroître le risque d'exclusion. Un ensemble cohérent de politiques qui favorise l'intégration sociale en soutenant l'intégration des groupes et personnes défavorisés dans le monde du travail et lutte contre la discrimination dans l'accès au marché du travail et sur le marché du travail est requis.

7. Chaque État membre:

   — identifiera et combattra toute forme de discrimination dans l'accès au marché du travail, à l'éducation et à la formation,

— définira des parcours composés de mesures efficaces de prévention et de politique active en faveur de l'intégration sur le marché du travail des groupes et personnes à risque ou défavorisés en vue d'éviter la marginalisation, l'apparition de «travailleurs pauvres» et une dérive vers l'exclusion,

— mettra en œuvre les mesures appropriées pour répondre aux besoins des personnes handicapées, des minorités ethniques et des travailleurs migrants en matière d'intégration sur le marché du travail et fixera, le cas échéant, des objectifs nationaux, dans cette optique.

II. DÉVELOPPER L'ESPRIT D'ENTREPRISE ET LA CRÉATION D'EMPLOIS

Faciliter le démarrage et la gestion des entreprises

La création de nouvelles entreprises en général et la contribution à la croissance des petites et moyennes entreprises (PME) en particulier sont indispensables à la création d'emplois et au développement des possibilités de formation des jeunes. Ce processus doit être favorisé en procédant à une sensibilisation à l'esprit d'entreprise, au sein de la société et dans les programmes d'enseignement, en mettant en place une réglementation claire, stable et fiable et en améliorant les conditions permettant le développement des marchés de capital-risque et l'accès à ces marchés. Les États membres devraient également alléger et simplifier les charges administratives et fiscales qui pèsent sur les PME. Ces politiques devraient intensifier la prévention du travail non déclaré.

8. Les États membres accorderont une attention particulière à la réduction sensible des frais généraux et des charges administratives des entreprises, notamment lors de la création d'une entreprise et de l'embauche de nouveaux travailleurs. Par conséquent, lorsqu'ils élaborent de nouvelles réglementations, les États membres devraient en évaluer l'impact potentiel sur les charges administratives et les frais généraux des entreprises.

9. Les États membres favoriseront l'accès à l'activité d'entreprise

— en examinant — avec l'objectif de les réduire — les obstacles au passage à l'activité indépendante et à la création de petites entreprises pouvant exister notamment dans les régimes fiscaux et de sécurité sociale,

— en favorisant la formation des chefs d'entreprise, des candidats chefs d'entreprise et des travailleurs indépendants et les services de soutien qui s'adressent spécifiquement à eux,

— en luttant contre le travail non déclaré et en encourageant la transformation de ce travail en emploi normal, en recourant à tous les moyens d'action appropriés, notamment des dispositions réglementaires, des mesures d'incitation et une réforme des systèmes d'imposition et d'indemnisation, en collaboration avec les partenaires sociaux.

Nouvelles possibilités d'emploi dans la société fondée sur la connaissance et dans les services

Si l'Union européenne veut réussir à relever le défi de l'emploi, toutes les sources potentielles d'emploi ainsi que les nouvelles technologies doivent être effectivement exploitées. Les entreprises novatrices doivent trouver un environnement favorable étant donné qu'elles peuvent apporter une contribution essentielle à la mobilisation du potentiel de création d'emplois de la société fondée sur la connaissance. Un potentiel considérable existe, en particulier dans le secteur des services. À cette fin:

10. Les États membres lèveront les obstacles à la fourniture de services et mettront en place les conditions cadres permettant d'exploiter pleinement le potentiel d'emploi que présente l'ensemble du secteur des services pour ce qui est de créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité. Il convient notamment d'exploiter le potentiel d'emploi de la société de la connaissance et du secteur de l'environnement.

Action locale et régionale pour l'emploi

Tous les acteurs à l'échelon régional et local, y compris les partenaires sociaux, doivent être mobilisés pour mettre en œuvre la stratégie européenne pour l'emploi en identifiant le potentiel de création d'emplois au niveau local et en renforçant les partenariats dans cette optique.

11. Les États membres:

— tiendront compte, le cas échéant, de la dimension du développement régional dans leur politique globale en matière d'emploi,

— encourageront les autorités locales et régionales à définir des stratégies pour l'emploi en vue d'exploiter pleinement les possibilités que peut offrir la création d'emplois à l'échelon local et favoriseront, à cette fin, les partenariats avec tous les acteurs concernés, y compris les représentants de la société civile,

— favoriseront les mesures permettant d'améliorer le développement concurrentiel et la capacité de création d'emplois de l'économie sociale, en particulier la fourniture de biens et services liés aux besoins non encore satisfaits par le marché, en examinant — avec l'objectif de les réduire — les obstacles à ces mesures,

— renforceront le rôle des services publics de l'emploi à tous les niveaux dans l'identification des possibilités d'emploi locales et l'amélioration du fonctionnement des marchés du travail locaux.

Réformes fiscales en faveur de l'emploi et de la formation

Il importe d'approfondir l'analyse de l'impact sur l'emploi de la pression fiscale et de rendre le système fiscal plus favorable à l'emploi en renversant la tendance à long terme à l'alourdissement de la fiscalité et des prélèvements obligatoires sur le travail. Les réformes fiscales doivent également tenir compte de la nécessité d'accroître l'investissement dans les ressources humaines par les entreprises, les pouvoirs publics et les individus eux-mêmes, en raison de son impact à long terme sur l'emploi et la compétitivité.

12. Chaque État membre:

— se fixera, en tant que de besoin et en tenant compte de son niveau actuel, un objectif de réduction progressive de la charge fiscale totale et, le cas échéant, se fixera un objectif de réduction progressive de la pression fiscale sur le travail et des coûts non salariaux du travail, notamment sur le travail peu qualifié et faiblement rémunéré. Il convient d'entreprendre ces réformes sans mettre en cause l'assainissement des finances publiques ou la viabilité à long terme des systèmes de sécurité sociale,

— mettra en place des mesures d'incitation et supprimera les obstacles à l'investissement dans les ressources humaines,

— examinera s'il est souhaitable d'utiliser de nouvelles sources de recettes fiscales, entre autres une taxe sur l'énergie ou sur les émissions polluantes, en tenant compte des tendances courantes du marché, notamment sur les marchés des produits pétroliers.

III. ENCOURAGER L'ADAPTABILITÉ DES ENTREPRISES ET DE LEURS SALARIÉS

Les possibilités qu'offrent l'économie fondée sur la connaissance et la perspective d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi exigent une adaptation conséquente de l'organisation du travail et la participation de tous les acteurs, entreprises comprises, à la mise en œuvre des stratégies d'éducation et de formation tout au long de la vie afin de répondre aux besoins des travailleurs et des employeurs.

Modernisation de l'organisation du travail

Afin de promouvoir la modernisation de l'organisation du travail et des formes de travail, un partenariat solide devrait être établi à tous les niveaux appropriés (européen, national, sectoriel, local et au niveau des entreprises).

13. Les partenaires sociaux sont invités

— à négocier et à mettre en œuvre, à tous les niveaux appropriés, des accords visant à moderniser l'organisation du travail, y compris des formules souples de travail, afin de rendre les entreprises productives et compétitives, d'atteindre l'équilibre nécessaire entre souplesse et sécurité et d'améliorer la qualité des emplois. Les thèmes à aborder peuvent, par exemple, comprendre l'introduction des technologies nouvelles, les nouvelles formes de travail et les questions liées au temps de travail, comme l'annualisation du temps de travail, la réduction du temps de travail, la réduction des heures supplémentaires et le développement du travail à temps partiel, l'accès aux interruptions de carrière et les questions de sécurité de l'emploi qui y sont liées, et

— dans le cadre du processus de Luxembourg, à faire rapport annuellement sur les aspects de la modernisation de l'organisation du travail qui ont été couverts par les négociations ainsi que sur l'état d'avancement de leur mise en œuvre et leur impact sur l'emploi et le fonctionnement du marché du travail.

14. Les États membres, le cas échéant en concertation avec les partenaires sociaux ou en s'inspirant des accords négociés avec ceux-ci,

— passeront en revue le cadre réglementaire existant et examineront les propositions de nouvelles dispositions et mesures d'incitation pour vérifier qu'elles contribuent à réduire les obstacles à l'emploi, à faciliter l'introduction d'une organisation du travail modernisée et à accroître la capacité du marché du travail à s'adapter aux changements structurels de l'économie,

— examineront simultanément, compte tenu de la diversité croissante des formes de travail, la possibilité d'incorporer dans le droit national des types de contrats plus souples et feront en sorte que ceux qui travaillent dans le cadre des nouveaux contrats flexibles bénéficient d'une sécurité appropriée et d'un statut professionnel plus élevé, compatibles avec les besoins des entreprises et les aspirations des travailleurs,

— s'efforceront de veiller à une meilleure application sur le lieu de travail de la législation existante en matière de santé et de sécurité en intensifiant et en renforçant le contrôle de son application, en fournissant des orientations pour aider les entreprises, en particulier les PME, à se conformer à la législation en vigueur, en améliorant la formation en matière de sécurité et de santé au travail et en encourageant des mesures permettant de réduire les accidents de travail et les maladies professionnelles dans les secteurs traditionnellement à hauts risques.

Soutenir la capacité d'adaptation dans les entreprises dans le cadre de l'éducation et de la formation tout au long de la vie

Afin de rehausser les niveaux de qualification au sein des entreprises en tant que composante clé de l'apprentissage tout au long de la vie:

15. Les partenaires sociaux, à tous les niveaux appropriés, sont invités à conclure, le cas échéant, des accords sur l'éducation et la formation tout au long de la vie en vue de faciliter la capacité d'adaptation et l'innovation, en particulier dans le domaine des technologies de l'information et de la communication. Dans cette optique, il y a lieu de mettre en place les conditions permettant de donner à chaque travailleur la possibilité d'acquérir une culture de la société de l'information d'ici 2003.

IV. RENFORCER LES POLITIQUES D'ÉGALITÉ DES CHANCES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Approche visant à l'intégration de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes

Pour réaliser l'objectif d'égalité des chances et atteindre l'objectif d'un taux d'emploi accru pour les femmes conformément aux conclusions du Conseil européen de Lisbonne, les politiques des États membres en matière d'égalité des chances entre hommes et femmes devraient être intensifiées et agir sur toutes les conditions qui influencent les décisions des femmes d'exercer une activité.

Les femmes continuent de se heurter à des problèmes particuliers en ce qui concerne leur accès à l'emploi, leurs perspectives de carrière, leur revenu ainsi que la possibilité qu'elles ont d'articuler vie familiale et vie professionnelle. Il importe donc, notamment:

— de garantir aux femmes le bénéfice des politiques actives du marché de l'emploi proportionnellement à leur taux de chômage,

— d'accorder une attention particulière à l'impact des systèmes d'imposition et d'indemnisation sur l'égalité hommes-femmes. Il y a lieu de remanier les structures d'imposition et d'indemnisation pour lesquelles une incidence négative sur la participation des femmes à la population active a été constatée,

— d'accorder une attention particulière au respect de l'application du principe à travail égal, ou de valeur équivalente, salaire égal,

— d'accorder une attention particulière aux obstacles auxquels se heurtent les femmes qui souhaitent créer de nouvelles entreprises ou exercer une activité indépendante,

— de veiller à ce que les femmes puissent bénéficier des formules souples d'organisation du travail sur une base volontaire et sans perte de qualité de l'emploi,

— de créer les conditions requises pour favoriser l'accès des femmes à l'éducation et à la formation tout au long de la vie et, en particulier, à la formation aux technologies de l'information.

16. Par conséquent, les États membres adopteront une approche visant à l'intégration de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans la mise en œuvre des lignes directrices pour les quatre piliers:

    — en développant et renforçant les systèmes de consultation avec les organismes chargés de l'égalité hommes-femmes,

    — en appliquant des procédures d'évaluation de l'impact sur les femmes et les hommes pour chaque ligne directrice,

    — en définissant des indicateurs destinés à mesurer les progrès réalisés en matière d'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes pour chaque ligne directrice.

Afin de pouvoir utilement évaluer les progrès réalisés, les États membres devront prévoir des systèmes et des procédures appropriés pour la collecte des données et prévoir une ventilation par sexe des statistiques sur l'emploi.

S'attaquer à la discrimination entre hommes et femmes

Les États membres et les partenaires sociaux devraient être attentifs au déséquilibre dans la représentation des femmes ou des hommes dans certains secteurs d'activité et dans certaines professions, ainsi qu'à l'amélioration des perspectives de carrière des femmes.

17. Les États membres, le cas échéant avec les partenaires sociaux,

    — intensifieront les efforts qu'ils déploient pour réduire l'écart entre le taux de chômage des femmes et celui des hommes en soutenant activement une augmentation de l'emploi des femmes et envisageront de fixer des objectifs nationaux conformément aux objectifs exposés dans les conclusions du Conseil européen de Lisbonne,

    — prendront des mesures pour parvenir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans tous les secteurs d'activité et toutes les professions,

    — prendront des mesures positives pour promouvoir l'égalité de rémunération pour un même travail ou des tâches équivalentes, et pour réduire les écarts de revenu entre les femmes et les hommes: des actions relatives aux écarts de revenu sont nécessaires dans les secteurs public et privé et il convient de déterminer et de remédier à l'impact des politiques sur les écarts de revenu entre les femmes et les hommes,

    — envisageront d'avoir plus souvent recours à des mesures visant à améliorer la condition des femmes afin de réduire les inégalités entre les hommes et les femmes.

Articuler vie professionnelle et vie familiale

Les politiques en matière d'interruption de carrière, de congé parental, de travail à temps partiel et de formules souples de travail qui vont dans le sens des intérêts des employeurs comme des travailleurs revêtent une importance particulière pour les femmes et les hommes. La mise en œuvre des diverses directives et des accords des partenaires sociaux en la matière devrait être accélérée et faire l'objet d'un suivi régulier. Il faut disposer en suffisance de services de qualité en matière de garde d'enfants et de soins aux personnes dépendantes afin de favoriser l'entrée et le maintien des femmes et des hommes sur les marchés du travail. Un partage équitable des responsabilités familiales est essentiel à cet égard. Les personnes qui reviennent sur le marché du travail après une absence peuvent aussi se trouver dans une situation où leurs qualifications sont dépassées et où elles éprouvent des difficultés à accéder à la formation. La réintégration des femmes et des hommes sur le marché du travail après une période d'absence doit être facilitée. Afin de renforcer l'égalité des chances,

18. les États membres et les partenaires sociaux:

— élaboreront, appliqueront et encourageront des politiques favorables à la famille, y compris la mise en place de services d'accueil abordables, accessibles et de bonne qualité pour les enfants et les autres personnes à charge, ainsi que de régimes de congé parental et d'autres types de congé,

— envisageront, en fonction de leur situation nationale, la fixation d'un objectif national en vue d'accroître l'offre de services d'accueil pour les enfants et les autres personnes à charge,

— accorderont une attention particulière au cas des femmes et des hommes qui envisagent de réintégrer la vie active rémunérée après une absence et, dans ce but, ils examineront les moyens de supprimer progressivement les obstacles qui freinent cette réintégration.

Annexe 4.8

ANNEXE

RECOMMANDATIONS AUX ÉTATS MEMBRES PRIS INDIVIDUELLEMENT

I. BELGIQUE

Résultats en matière d'emploi: les problèmes

Le marché du travail belge s'est amélioré en 1999 puisque le taux d'emploi a très fortement augmenté et que le taux de chômage est passé en dessous de la moyenne de l'UE. Cependant, la croissance de l'emploi s'est ralentie et était inférieure à la moyenne de l'UE et les anciens défis ne sont relevés que progressivement:

— les flux d'entrée dans le chômage de longue durée sont élevés et les stocks de chômeurs de longue durée importants puisqu'ils représentaient encore 5,0 % de la population active en 1999,

— la participation à l'emploi des travailleurs les plus âgés est faible (inférieure de 12 points à la moyenne de l'UE), notamment chez les personnes de plus de 55 ans, dont le taux d'emploi (24,7 %) est toujours le plus bas de l'Union,

— la charge fiscale moyenne sur le travail reste l'une des plus élevées de l'UE,

— des pénuries de main-d'œuvre et de qualifications se dessinent alors que, sur le terrain du chômage, les disparités régionales restent considérables.

À l'analyse, il apparaît que de plus amples efforts sont nécessaires pour répondre aux lignes directrices sur l'emploi et aux recommandations concernant: la mise en œuvre d'une politique préventive, la révision du régime d'imposition/d'indemnisation, une meilleure coopération entre les autorités chargées du marché du travail, la réduction de la pression fiscale sur le travail et le développement de l'éducation et la formation tout au long de la vie.

La Belgique est donc invitée à:

1) intensifier ses efforts en vue de mettre en œuvre la nouvelle approche personnalisée prévue pour tous les jeunes chômeurs, qui vise à les atteindre avant qu'ils n'aient atteint le seuil des six mois de chômage; adopter des mesures décisives pour concevoir et commencer à implanter un système adéquat d'intervention précoce en faveur des adultes au chômage;

2) continuer à examiner l'effet dissuasif de la fiscalité et des prestations sur la participation au marché de l'emploi, notamment des travailleurs les plus âgés. La Belgique devrait en particulier surveiller attentivement les mesures visant à prévenir le départ précoce des travailleurs du marché du travail et envisager de renforcer les actions dissuasives menées dans ce domaine;

3) continuer à renforcer la coopération entre les différentes autorités chargées du marché du travail afin d'introduire et de garantir une coordination entre les multiples mesures actives entreprises;

4) poursuivre et surveiller attentivement les mesures destinées à réduire la pression fiscale sur le travail afin d'encourager les travailleurs à accepter un emploi et les employeurs à recruter, et surveiller attentivement les retombées de la réduction des cotisations sociales;

5) concevoir et mettre en œuvre une stratégie complète d'éducation et de formation tout au long de la vie afin de prévenir les pénuries de qualifications et d'asseoir l'économie et la société de la connaissance sur une base plus solide.

LE COMITÉ DE L'EMPLOI

RAPPORT DU COMITÉ DE L'EMPLOI

INDICATEURS DE LA QUALITÉ DE L'EMPLOI

En réponse à la demande formulée par le Conseil européen et par les ministres de l'emploi lors de la réunion informelle qu'ils ont tenue à Liège les 6 et 7 juillet, et sur la base de la communication de la Commission relative à l'investissement dans la qualité, le comité souhaite soumettre au Conseil, pour examen, son rapport sur les indicateurs de la qualité de l'emploi. Le comité a examiné cette question lors de trois réunions et il a bénéficié à cette fin du travail intensif et approfondi que le Groupe "Indicateurs" y a consacré.

Parmi les dix dimensions de la qualité de l'emploi énumérées dans l'annexe au présent rapport, le comité recommande 8 indicateurs clés, assortis de 23 indicateurs de contexte, qui figurent également dans l'annexe. Ces indicateurs reposent sur des données existantes, fiables et comparables. Le comité a par ailleurs recensé un certain nombre d'indicateurs de contexte supplémentaires éventuels, pour lesquels un examen plus approfondi est nécessaire, examen que le comité a l'intention d'entreprendre au début de l'année prochaine.

Le comité souligne que, étant donné le caractère pluridimensionnel de la qualité de l'emploi, les indicateurs recommandés doivent être évalués comme un tout. Lors de l'établissement de ces indicateurs clés et de contexte, le comité a suivi le principe adopté dans son avis sur la qualité de l'emploi, approuvé en juillet, selon lequel les indicateurs choisis devraient, autant que possible, être solides, non ambigus et comparables dans tous les États membres et se référer à des sources d'information régulièrement mises à jour.

Le comité a observé, pour les indicateurs clés et de contexte, les définitions suivantes :

- les indicateurs clés devant servir à mesurer les progrès accomplis en ce qui concerne la stratégie pour l'emploi, ils devraient être liés aux objectifs des lignes directrices pour l'emploi. Ils devraient être significatifs, c'est-à-dire que toute tendance constatée dans leur évolution devrait indiquer un progrès ou un recul par rapport à ces objectifs ;

- les indicateurs de contexte contribueront à l'analyse des plans d'action nationaux pour l'emploi dans le cadre du rapport conjoint sur l'emploi en relativisant les politiques nationales et leurs résultats.

Sur la base des travaux qu'il a menés jusqu'à présent, il ne fait aucun doute pour le comité que la reconnaissance des indicateurs doit se faire selon un processus évolutif comprenant à la fois le réexamen des indicateurs déjà mis au point et la recherche d'indicateurs pertinents supplémentaires, en tenant compte en particulier de l'évolution des objectifs et des données disponibles. Le comité a donc l'intention de poursuivre l'examen de cette question dans son ensemble et notamment la reconnaissance des indicateurs clés en ce qui concerne les dimensions pour lesquelles aucun indicateur clé ne peut encore être proposé. Le comité prend note du fait que le projet de lignes directrices pour l'emploi pour 2002 indique clairement que les dix dimensions de la qualité de l'emploi sont des domaines à prendre en considération, notamment pour ce qui est de préserver et d'améliorer la qualité de l'emploi.

Quand il examinera, lors de sa prochaine réunion, en février 2002, la structure des plans d'action nationaux pour l'emploi pour 2002, le comité réfléchira à la manière dont il convient d'utiliser ces indicateurs.

Le comité souhaite appeler l'attention sur les conclusions ci-après relatives à certaines dimensions spécifiques de la qualité de l'emploi.

Premièrement, au sujet de la qualité intrinsèque de l'emploi, le comité a reconnu qu'il y avait des questions particulièrement complexes à résoudre. Cependant, il est parvenu à la conclusion que le plus simple était de prendre un indicateur clé qui mesure les mouvements entre le non-emploi et l'emploi et qui, dans le cadre de l'emploi, procède par niveau de rémunération. Le comité estime que le meilleur moyen de mesurer ces mouvements est offert par le tableau relatif à l'indicateur nº 1, qui figure au début de l'annexe. Toutefois, le comité a pris note du fait que la seule source de données pour l'ensemble de l'UE (le Panel communautaire des ménages) ne fournira des données pour l'année 2000 qu'en décembre 2002 et encore, ces données ne couvrent pas tous les États membres (la Suède et le Luxembourg n'y participant pas actuellement). Il faut encore travailler sur les sources statistiques et l'on devrait envisager la possibilité d'utiliser des statistiques nationales appropriées. Le comité recommande de compléter ce tableau sur les mouvements par un second tableau (au titre de l'indicateur nº 2 de l'annexe) mesurant les mouvements entre non-emploi et emploi et, dans le cadre de l'emploi, par type de contrat et à l'aide d'un indicateur de contexte mesurant la satisfaction des travailleurs.

Deuxièmement, en ce qui concerne les qualifications, l'éducation et la formation tout au long de la vie et la progression de la carrière, le comité recommande un indicateur clé mesurant le pourcentage de la population en âge de travailler suivant un enseignement ou une formation et assorti de trois indicateurs de contexte.

Troisièmement, à propos de l'égalité entre les femmes et les hommes, le comité recommande un indicateur clé mesurant l'écart de rémunération entre les sexes (rapport entre l'indice de rémunération horaire des femmes et celui des hommes pour les salariés travaillant au moins 15 heures par semaine). Le comité souhaite souligner que, sur la base des données actuellement disponibles, cet indicateur ne permet de mesurer que la rémunération nette. Lorsque les données seront disponibles, cet indicateur devrait également couvrir la rémunération brute. Le comité prend note du travail accompli dans le prolongement de à la conférence de Pékin et recommande que les indicateurs correspondant à un même domaine soient, autant que possible, compatibles.

Quatrièmement, pour ce qui est de la santé et de la sécurité, le comité recommande un indicateur clé pour les accidents du travail (évolution du taux d'incidence, calculé d'après le nombre d'accidents du travail pour 100 000 salariés). Le comité recommande d'établir un indicateur composite mesurant les accidents du travail et les maladies professionnelles, y compris ceux et celles dus au stress. Dans la suite des travaux, il faudra aussi tenir compte des statistiques nationales appropriées.

Cinquièmement, à propos de la flexibilité et de la sécurité, le comité recommande un indicateur clé mesurant le nombre des travailleurs qui, volontairement ou non, travaillent à temps partiel ou avec un contrat à durée déterminée, exprimé en pourcentage du nombre total de travailleurs et qui soit accompagné d'informations précisant dans quelle mesure ces travailleurs jouissent, en matière de protection sociale et de droits légaux, de droits équivalents et proportionnels à ceux des travailleurs à temps plein et bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée.

Sixièmement, en ce qui concerne l'insertion et l'accès au marché du travail, le comité recommande un indicateur clé mesurant les mouvements entre emploi, chômage et inactivité. Le comité estime que le meilleur moyen de mesurer ces mouvements est constitué par le tableau correspondant à l'indicateur nº 16 de l'annexe. Il recommande d'étayer ce tableau relatif aux mouvements par un autre tableau (correspondant à l'indicateur nº 17 de l'annexe) mesurant le passage des personnes sans emploi à l'emploi et à la formation ainsi que par un certain nombre d'indicateurs de contexte.

Septièmement, pour ce qui est de l'organisation du travail et de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, le comité recommande, pour le groupe des 20 à 50 ans, un indicateur clé mesurant, en chiffres absolus et par sexe, la différence entre les taux d'emploi des personnes ayant des enfants âgés de 0 à 6 ans et ceux des personnes qui n'en ont pas, cet indicateur étant assorti de deux indicateurs de contexte. Le comité poursuivra la réflexion sur des indicateurs relatifs aux modalités flexibles de travail en ce qui concerne le temps de travail ainsi que sur les soins donnés aux personnes dépendantes autres que des enfants.

Huitièmement, en matière de dialogue social et de participation des travailleurs, le comité reconnaît qu'en raison des différences de régimes et de traditions entre les États membres, il est difficile de trouver des indicateurs clés. Il est parvenu à la conclusion que le mieux était peut-être de recenser toute une série, tout un "menu" d'indicateurs mesurant la représentation et la participation des travailleurs. Le comité a l'intention de poursuivre d'urgence l'examen d'indicateurs possibles en ce qui concerne cette dimension, sur la base, entre autres, des exemples donnés dans l'annexe.

Neuvièmement, à propos de la diversité et de la non-discrimination, le comité reconnaît qu'il est difficile de fournir des données, notamment en ce qui concerne un indicateur clé, et recommande donc trois indicateurs de contexte. Le premier concerne le faible taux d'emploi du groupe des personnes âgées de 55 à 64 ans. Le second a trait à l'écart entre les taux d'emploi et de chômage des personnes appartenant à des minorités ethniques et des immigrés, compte tenu de la distinction à faire en fonction du niveau de qualification, par rapport aux taux correspondants pour l'ensemble des travailleurs. Le troisième se réfère à l'écart entre le taux d'emploi et le taux de chômage des personnes handicapées, compte tenu de la distinction à faire en fonction du niveau de qualification, par rapport aux taux correspondants pour l'ensemble des travailleurs.

Dixièmement, s'agissant des performances générales du travail, le comité recommande un indicateur clé mesurant l'augmentation de la productivité, calculée en fonction de l'évolution, en pourcentage, du niveau de PIB par personne employée et par heure de travail effectuée, et assorti de deux indicateurs de contexte.

* * *

On trouvera en annexe la liste complète des indicateurs clés et de contexte recommandés.

ANNEXE

INDICATEURS RECOMMANDÉS DE LA QUALITÉ DE L'EMPLOI

1. QUALITÉ INTRINSÉQUE DE L'EMPLOI

INDICATEUR CLÉ RECOMMANDÉ

1. Mouvements entre non-emploi et emploi et dans le cadre de l'emploi, par niveau de rémunération
(source: Panel communautaire des ménages - PCM).

Situation au temps t Situation à (t-1)	1er décile	2e décile	3e décile	4e-10e décile	Non emploi [1]	Total
1er décile						100
2e décile						100
3e décile						100
4e-10e décile						100
Non-emploi						100

INDICATEURS DE CONTEXTE RECOMMANDES

2. Mouvements entre non-emploi et, emploi et dans le cadre de l'emploi, par type de contrat (source: PCM)

Situation au temps t Situation à (t-1)	Contrat à durée indéterminée	Contrat à durée déterminée	Non-emploi	Total
Contrat à durée indéterminée				100
Contrat à durée déterminée				100
Non-emploi				100

3. Satisfaction vis-à-vis du type de travail effectué dans l'emploi actuel (source. PCM).

[1] La catégorie "non-emploi" couvre à la fois les situations de chômage et d'inactivité.

Bijlage 3.4

INDICATEUR CLÉ RECOMMANDÉ	INDICATEURS DE CONTEXTE RECOMMANDÉS	INDICATEURS AUXQUELS IL FAUT ENCORE RÉFLÉCHIR
	2. <u>QUALIFICATIONS, ÉDUCATION ET FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE ET PROGRESSION DE LA CARRIÈRE</u>	
4. Pourcentage de la population en âge de travailler participant à des mesures d'éducation et de formation (source: enquête sur les forces de travail) [2]	5. Pourcentage de la population en âge de travailler participant à des mesures d'éducation et de formation par sexe, classe d'âge (25-34, 35-44, 45-54, 55-64 et 25-64 ans), situation de l'emploi et niveau d'éducation (source: enquête sur les forces de travail)	
	6. Pourcentage de la main-d'œuvre participant à une formation liée à l'emploi, par sexe, classe d'âge et activité économique (source: Continuing Vocational Training Survey – CVTS).	
	7. Proportion de la main-d'œuvre utilisant l'informatique à domicile et/ou sur le lieu de travail pour effectuer son travail a) avec et b) sans formation informatique liée à l'emploi (source: enquête Eurobaromètre sur les TIC et l'emploi, novembre 2000).	
	3. <u>ÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES</u>	
8. Ratio d'un indice des rémunérations horaires des femmes à celui des hommes pour des employés occupés 15 heures ou plus par semaine (source: PCM)	9. Ratio d'un indice des rémunérations horaires des femmes à celui des hommes pour des employés occupés 15 heures ou plus par semaine, moyennant ajustements en fonction du secteur, de l'activité professionnelle et de l'âge (source: PCM)	Proportion des femmes employées à des postes de responsabilité par rapport aux hommes
	10. Écart en matière de taux d'emploi entre les hommes et les femmes (source: enquête sur les forces de travail).	

[2] Y compris l'enseignement de base et la formation professionnelle continue. À l'exclusion de la formation de loisirs.

INDICATEUR CLÉ RECOMMANDÉ	INDICATEURS DE CONTEXTE RECOMMANDÉS	INDICATEURS AUXQUELS IL FAUT ENCORE RÉFLÉCHIR
	11. Écart en matière de taux de chômage entre les hommes et les femmes (source: séries harmonisées d'Eurostat sur le chômage).	
	12. Ségrégation entre les sexes dans les secteurs: part moyenne au niveau national de l'emploi des hommes et des femmes dans chaque secteur. Les différences sont additionnées pour obtenir une image globale des déséquilibres entre les sexes. Ce chiffre correspond à une proportion de l'emploi total (sources: enquête sur les forces de travail).	
	13. Ségrégation entre les sexes en matière d'activité professionnelle: part moyenne au niveau national de l'emploi des hommes et des femmes dans chaque activité professionnelle. Les différences sont additionnées pour obtenir une image globale des déséquilibres entre les sexes. Ce chiffre correspond à une proportion de l'emploi total (sources: enquête sur les forces de travail).	
	4. SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	
14. Évolution du taux d'incidence, calculé d'après le nombre d'accidents du travail pour 100 000 salariés (source: Statistiques européennes sur les accidents du travail)		Taux de maladies professionnelles, y compris les risques nouveaux, par ex. les lésions dues à des contraintes répétitives. Pourcentage de travailleurs exposés au stress.

INDICATEUR CLÉ RECOMMANDÉ	INDICATEURS DE CONTEXTE RECOMMANDÉS	INDICATEURS AUXQUELS IL FAUT ENCORE RÉFLÉCHIR
	5. FLEXIBILITÉ ET SÉCURITÉ	
15. Nombre de travailleurs travaillant volontairement ou involontairement à temps partiel exprimé en % du nombre total des travailleurs et nombre de travailleurs ayant volontairement ou involontairement des contrats à durée déterminée exprimé en % du nombre total des travailleurs (source: enquête sur les forces de travail). Des informations devraient également préciser dans quelle mesure les travailleurs à temps partiel ayant des contrats à durée déterminée bénéficient de droits équivalents et proportionnels aux droits légaux et de sécurité sociale des travailleurs travaillant à temps plein et ayant des contrats à durée indéterminée.		Indicateur composite de la couverture par la sécurité sociale: droit aux allocations de chômage, à la pension de retraite et à l'assurance-maladie.

6. INSERTION ET ACCÈS AU MARCHÉ DU TRAVAIL

INDICATEUR CLÉ RECOMMANDÉ

16. Mouvements entre emploi, chômage et inactivité
(source: enquête sur les forces de travail)

Situation au temps t Situation à (t-1)	Emploi	Chômage	Inactivité	Total
Emploi				100
Chômage				100
Inactivité				100

INDICATEURS DE CONTEXTE RECOMMANDÉS

17. Passage des personnes sans emploi vers l'emploi et la formation
(source: enquête sur les forces de travail

Situation au temps t Situation à (t-1)	Formation	Non emploi	Emploi	Total (t-1)
Formation				
Non-emploi				
Emploi				
Total (t)				

18. Taux total d'emploi (source: enquête sur les forces de travail).

19. Taux d'emploi selon les classes d'âge et niveaux d'études principaux (source: enquête sur les forces de travail).

20. Taux total de chômage à long terme par sexe (source: séries harmonisées d'Eurostat sur le chômage).

21. Pourcentage des 18-24 ans ayant terminé des études secondaires inférieures (niveau 2 CITE) ou un niveau inférieur d'études et ne suivant pas d'études ou de formation, par sexe et situation de l'emploi (source: enquête sur les forces de travail).

22. Ratio du chômage des jeunes: chômeurs âgés de 15 à 24 ans en pourcentage de la population des 15-24 ans (source: séries harmonisées d'Eurostat sur le chômage).

INDICATEUR CLÉ RECOMMANDÉ	INDICATEURS DE CONTEXTE RECOMMANDÉS	INDICATEURS AUXQUELS IL FAUT ENCORE RÉFLÉCHIR
	7. ORGANISATION DU TRAVAIL ET ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE	
23. Différence absolue dans les taux d'emploi en fonction de la présence ou non d'enfants âgés de 0 à 6 ans, par sexe (classe d'âge 20-50) (source: enquête sur les forces de travail)	24. Enfants accueillis par des structures (plutôt que par la famille) par rapport à l'ensemble des enfants de la même classe d'âge. Nombres ventilés en fonction de l'âge: avant le système pré-scolaire non obligatoire, système pré-scolaire non obligatoire ou équivalent et enseignement primaire obligatoire (source: sources nationales – actuellement, cet indicateur ne peut mesurer que des tendances au sein de chaque État membre).	Il faut poursuivre la réflexion pour mettre au point un indicateur valable pour les soins donnés aux personnes dépendantes autres que les enfants.
	25. Nombre de salariés ayant quitté leur dernier emploi pour assumer des responsabilités familiales ou à des fins d'éducation il y a moins de 12 mois, qui reprendront ultérieurement un emploi mais ne sont pas actuellement disponibles pour travailler (pour les raisons pour lesquelles ils ont quitté leur dernier emploi) en % de l'ensemble des salariés par sexe (source: enquête sur les forces de travail).	Il faut poursuivre la réflexion pour mettre au point un indicateur sur les modalités flexibles de travail, en particulier pour ce qui est du temps de travail.
	8. DIALOGUE SOCIAL ET PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS	
	Conscient des différences importantes qui existent entre les arrangements, pratiques et traditions des États membres, le comité estime que la meilleure façon de procéder est de recenser une série d'indicateurs et il propose d'examiner d'urgence, notamment, les possibilités suivantes:	

INDICATEUR CLÉ RECOMMANDÉ	INDICATEURS DE CONTEXTE RECOMMANDÉS	INDICATEURS AUXQUELS IL FAUT ENCORE RÉFLÉCHIR
	– mesurer la représentation et la participation des salariés; – pourcentage des salariés couverts par des conventions collectives; – évolution du nombre de jours perdus par 1000 salariés dans des conflits du travail par activité économique (NACE), mesurant les tendances au sein de chaque État membre; – proportion des salariés pour lesquels il existe une représentation reconnue des travailleurs; – couverture des conseils du travail et d'autres formes de représentation et de participation; et – densité syndicale.	
	9. DIVERSITÉ ET NON-DISCRIMINATION	
	26. Écart en matière de taux d'emploi des 55-64 ans (source: enquête sur les forces de travail)	
	27. Écart entre les taux d'emploi et de chômage pour les minorités ethniques et les migrants, compte tenu de la distinction entre qualifications de haut niveau et de faible niveau, comparé aux taux généraux (source: sources nationales actuelles).	Il faut poursuivre la réflexion afin d'améliorer les données utilisées pour établir ces indicateurs et afin que ces indicateurs couvrent l'écart de rémunération et d'autres groupes désavantagés sur le marché du travail.

INDICATEUR CLÉ RECOMMANDÉ	INDICATEURS DE CONTEXTE RECOMMANDÉS	INDICATEURS AUXQUELS IL FAUT ENCORE RÉFLÉCHIR
	28. Écart entre taux d'emploi et de chômage pour les personnes handicapées, compte tenu de la distinction entre qualifications de haut niveau et de faible niveau, comparé aux taux généraux (source: sources nationales actuelles).	
	10. PERFORMANCES GÉNÉRALES DU TRAVAIL	
29. Croissance de la productivité du travail, mesurée en fonction de l'évolution des niveaux du PIB par personne employée et par heure travaillée en % (source: Eurostat, DG ECFIN)	30. Productivité annuelle totale divisée par le nombre de personnes employées et par le nombre d'heures travaillées (source: Eurostat, DG ECFIN, OCDE (temps de travail)).	
	31. Pourcentage de la population en âge de travailler ayant terminé au moins des études secondaires supérieures (niveau 3 CITE) par sexe, classe d'âge (25-34, 35-44, 45-54, 55-64 et 25-64) et par situation d'emploi (source: enquête sur les forces de travail)	

Annexe 2

ANNEXE

I. **BELGIQUE**

Résultats en matière d'emploi: les problèmes

Le marché belge du travail s'est amélioré en 2000: le taux d'emploi a atteint les 60,5 %, ce qui demeure toutefois bien en deçà de l'objectif des 70 % fixé à Lisbonne. Le taux de chômage a encore baissé, jusqu'à 7 % (alors que la moyenne communautaire est de 8,2 %) et la croissance de l'emploi a repris pour correspondre à la moyenne communautaire (1,8 %). Toutefois, le pays ne remédie que progressivement aux problèmes qui l'affectent depuis longtemps:

— les flux d'entrée dans le chômage de longue durée sont élevés et, malgré une nouvelle diminution, l'effectif des chômeurs de longue durée, qui représentaient 3,8 % de la population active en 2000, est supérieur à la moyenne communautaire,

— le taux d'activité des travailleurs âgés reste le plus bas de la Communauté européenne (26,3 %, soit un taux inférieur de 11,4 points à la moyenne communautaire), tandis que le taux d'activité des femmes (51,5 %) demeure inférieur à la moyenne communautaire,

— la charge fiscale sur le travail reste l'une des plus élevées de la Communauté,

— des pénuries de main-d'œuvre et de qualifications sont manifestes et un système global et pleinement cohérent d'éducation et de formation tout au long de la vie n'a pas encore été mis en place,

— les disparités régionales en matière de chômage restent considérables et donnent à penser que la mobilité de la main-d'œuvre est insuffisante.

À l'analyse, il apparaît que davantage d'efforts sont nécessaires pour répondre aux lignes directrices pour l'emploi et aux recommandations concernant la mise en œuvre d'une politique préventive, notamment à l'égard des adultes, l'augmentation du taux d'emploi des travailleurs âgés et des femmes, la réduction de la charge fiscale sur le travail, le développement de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, et l'augmentation de la mobilité de la main-d'œuvre entre les régions.

La Belgique est donc invitée à:

1) réduire les flux d'entrée dans le chômage de longue durée en adoptant des mesures résolues pour mettre en place un système adéquat d'intervention précoce en faveur des chômeurs adultes; examiner les résultats de la nouvelle approche individualisée pour tous les jeunes chômeurs;

2) prendre des mesures plus énergiques, notamment en faveur des femmes et des travailleurs âgés, en vue d'augmenter le taux d'emploi total. La Belgique devrait, en particulier, examiner l'impact des mesures qui ont été prises récemment pour prévenir le retrait précoce des travailleurs du marché de l'emploi et en envisager de nouvelles ainsi que des mesures d'incitation renforçant la capacité des travailleurs âgés à poursuivre une activité professionnelle;

3) appliquer d'autres mesures destinées à réduire la pression fiscale sur le travail afin d'encourager les travailleurs à accepter un emploi et les employeurs à créer de nouveaux emplois, et surveiller attentivement les effets des mesures déjà prises, y compris celles liées à la réduction des charges sociales;

4) renforcer, en coopération avec tous les acteurs concernés, l'élaboration et la mise en œuvre d'une stratégie globale d'éducation et de formation tout au long de la vie, afin de prévenir les pénuries de qualifications, de rehausser l'attrait de l'enseignement technique et professionnel, ainsi que d'asseoir l'économie et la société de la connaissance sur une base plus solide;

5) poursuivre, avec les partenaires sociaux, les efforts déployés pour mieux concilier la sécurité avec une flexibilité accrue sur le marché du travail et prendre des mesures concertées en vue d'augmenter la mobilité de la main-d'œuvre entre les régions, par la diffusion d'informations sur le marché du travail et par une meilleure coordination des politiques du marché du travail.

ANNEXE

LIGNES DIRECTRICES POUR L'EMPLOI EN 2002

Objectifs horizontaux — créer les conditions propices au plein emploi dans une société fondée sur la connaissance

La mise en place réfléchie, au cours des dix dernières années, d'un cadre macroéconomique favorable à la stabilité et à la croissance, associée à des efforts cohérents de réforme des marchés de l'emploi, des capitaux, des biens et des services, ainsi qu'une amélioration de la situation du marché du travail au cours des dernières années, ont mis à notre portée la réalisation de certains des objectifs fondamentaux de la stratégie européenne pour l'emploi. C'est pourquoi le Conseil européen a fixé le plein emploi comme objectif majeur de la politique sociale et de la politique de l'emploi de l'Union européenne. Il a engagé les États membres à atteindre l'objectif stratégique de doter l'Union d'une économie fondée sur la connaissance, la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale.

La réalisation de ces objectifs requiert des efforts simultanés de la part de la Communauté et des États membres. Elle exige également la mise en œuvre continue d'un ensemble complet de politiques visant la croissance et la stabilité macroéconomique, des réformes structurelles supplémentaires afin d'améliorer le fonctionnement du marché européen de l'emploi, l'innovation et la compétitivité, ainsi qu'un État-providence actif qui favorise le développement des ressources humaines, la participation, l'intégration et la solidarité. Cependant, les progrès ne se poursuivront pas automatiquement et des efforts plus soutenus devront être déployés compte tenu des perspectives moins favorables au niveau de l'économie et de l'emploi.

Préparer la transition vers une économie fondée sur la connaissance, tirer parti des avantages que procurent les technologies de l'information et de la communication, moderniser le modèle social européen en investissant dans les ressources humaines et en luttant contre l'exclusion sociale, et promouvoir l'égalité des chances sont autant de défis essentiels pour le processus de Luxembourg. Pour atteindre l'objectif du plein emploi fixé à Lisbonne, les États membres devraient veiller à ce que les mesures qu'ils entendent prendre en réponse aux lignes directrices au titre des quatre piliers s'inscrivent dans une stratégie globale cohérente qui prenne en considération les objectifs horizontaux ci-après.

A) Améliorer les possibilités d'emploi et mettre en place des mesures d'incitation adéquates pour toutes les personnes disposées à entreprendre une activité rémunérée dans le but d'accéder au plein emploi, tout en reconnaissant que les situations de départ diffèrent selon les États membres et que le plein emploi est un objectif de la politique économique nationale générale. À cette fin, les États membres devraient envisager de fixer des objectifs nationaux d'augmentation du taux d'emploi de façon à contribuer aux objectifs européens globaux visant à:

   — atteindre d'ici janvier 2005 un taux d'emploi total de 67 % et un taux d'emploi de 57 % pour les femmes,

   — atteindre d'ici 2010 un taux d'emploi total de 70 % et un taux d'emploi supérieur à 60 % pour les femmes,

   — atteindre d'ici 2010 un taux d'emploi de 50 % pour les travailleurs âgés (55 à 64 ans).

B) En vue d'augmenter les taux d'emploi, de promouvoir la cohésion sociale et le progrès social, d'améliorer la compétitivité, la productivité et le fonctionnement du marché du travail, les États membres s'efforcent de veiller à ce que les politiques mises en œuvre au titre des quatre piliers contribuent à maintenir et améliorer la qualité de l'emploi. Les domaines visés pourraient comprendre notamment à la fois des caractéristiques de l'emploi (qualité intrinsèque de l'emploi, qualifications, formation et éducation tout au long de la vie, progression de la carrière, etc.) et du contexte plus vaste du marché du travail, qui englobe l'égalité entre les hommes et les femmes, la santé et la sécurité au travail, la flexibilité et la sécurité, l'intégration et l'accès au marché du travail, l'organisation du travail et l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, le dialogue social et la participation des travailleurs, la diversité et la non-discrimination, ainsi que la performance générale et la productivité du travail.

C) Les États membres définissent des stratégies globales et cohérentes pour l'éducation et la formation tout au long de la vie afin d'aider les citoyens à acquérir et à actualiser les compétences requises pour s'adapter à l'évolution économique et sociale tout au long de la vie. En particulier, les stratégies devraient englober le développement de systèmes d'enseignement initial, secondaire et supérieur, de formation complémentaire et de formation professionnelle pour les jeunes et les adultes en vue d'améliorer leur capacité d'insertion professionnelle, leur capacité d'adaptation et leurs compétences ainsi que leur participation à une société fondée sur la connaissance. Ces stratégies devraient coordonner la responsabilité partagée des pouvoirs publics, des entreprises, des partenaires sociaux et des individus avec une contribution appropriée de la société civile, de manière à contribuer à la réalisation d'une société fondée sur la connaissance. Dans cette optique, les partenaires sociaux sont invités à négocier et adopter des mesures destinées à améliorer la formation complémentaire et la formation des adultes en vue d'accroître la capacité d'adaptation des travailleurs et la compétitivité des entreprises. À cette fin, il convient que les États membres fixent des objectifs nationaux en vue d'accroître l'investissement dans les ressources humaines ainsi que la participation à l'éducation et à la formation complémentaires (formelles ou informelles) et contrôlent régulièrement les progrès accomplis dans la réalisation de ces objectifs.

D) Les États membres mettent en place un partenariat global avec les partenaires sociaux pour mettre en œuvre, contrôler et suivre la stratégie pour l'emploi. Les partenaires sociaux à tous les niveaux sont invités à intensifier leur action à l'appui du processus de Luxembourg. Dans les limites du cadre général et des objectifs définis par les présentes lignes directrices, les partenaires sociaux sont invités à créer, conformément à leurs traditions et pratiques nationales, leur propre processus de mise en œuvre des lignes directrices qui relèvent principalement de leur compétence, à identifier les questions sur lesquelles ils négocieront et à rendre compte régulièrement des progrès réalisés, dans le cadre des plans d'action nationaux s'ils le souhaitent, ainsi que de l'incidence de leurs actions sur l'emploi et sur le fonctionnement du marché du travail. Les partenaires sociaux au niveau européen sont invités à définir leur propre contribution et à suivre de près, encourager et soutenir les efforts déployés à l'échelon national.

E) Lorsqu'ils traduisent les lignes directrices pour l'emploi en politiques nationales, les États membres prêteront attention à l'ensemble des quatre piliers et aux objectifs horizontaux en définissant leurs priorités de manière équilibrée, de façon à respecter le caractère intégré et l'égale valeur des lignes directrices. Les plans d'action nationaux développeront la stratégie pour l'emploi (en intégrant l'égalité des chances entre les femmes et les hommes), entre autres en précisant les mesures qu'elle doit comporter au titre des quatre piliers et des objectifs horizontaux, et dont il devrait ressortir clairement comment les initiatives politiques pour différentes lignes directrices sont agencées pour atteindre les objectifs à long terme. Il sera tenu compte, lors de la concrétisation de cette stratégie, de la dimension régionale et des disparités régionales en différenciant les politiques suivies et les objectifs visés, tout en veillant rigoureusement à atteindre ces objectifs nationaux et en respectant pleinement le principe de l'égalité de traitement. De même, il est approprié que les États membres, sans préjudice du cadre général, concentrent leur attention en particulier sur certaines dimensions de la stratégie pour répondre aux besoins spécifiques qui découlent de la situation sur leur marché du travail.

F) Les États membres et la Commission devraient intensifier la définition d'indicateurs communs en vue d'évaluer de manière adéquate les progrès réalisés dans chacun des quatre piliers,y compris à l'égard de la qualité de l'emploi, et de contribuer à la fixation de critères d'évaluation et à l'identification des bonnes pratiques. Les partenaires sociaux sont invités à élaborer des indicateurs et des critères d'évaluation appropriés ainsi que des bases de données statistiques d'appoint pour mesurer les progrès réalisés dans les actions qui relèvent de leur compétence. En particulier, les États membres devraient évaluer et rendre compte dans le cadre de leurs plans d'action nationaux respectifs, de l'efficacité des mesures politiques qu'ils ont mises en œuvre, sous l'angle de leur impact sur les résultats du marché du travail.

I. AMÉLIORER LA CAPACITÉ D'INSERTION PROFESSIONNELLE

S'attaquer au chômage des jeunes et prévenir le chômage de longue durée

Pour infléchir l'évolution du chômage des jeunes et du chômage de longue durée, les États membres intensifieront leurs efforts pour développer des stratégies préventives et axées sur la capacité d'insertion professionnelle en se fondant sur l'identification précoce des besoins individuels. Dans un délai d'un an, qui pourrait cependant être prolongé dans les États membres présentant un taux de chômage particulièrement élevé, et sans préjudice de la révision des lignes directrices qui aura lieu en 2002, les États membres feront en sorte:

1. d'offrir un nouveau départ à tout jeune chômeur avant qu'il n'atteigne six mois de chômage et à tout chômeur adulte avant qu'il n'atteigne douze mois de chômage, sous forme de formation, de reconversion, d'expérience professionnelle, d'emploi ou de toute autre mesure propre à favoriser son insertion professionnelle, dont, de manière plus générale, un accompagnement individuel d'orientation professionnelle, en vue d'assurer son intégration effective dans le marché du travail.

   Ces mesures de prévention et d'insertion devraient être associées à des mesures destinées à réduire l'effectif des chômeurs de longue durée en favorisant leur réinsertion sur le marché du travail.

   À cet égard, il convient que les États membres continuent de moderniser leurs services publics de l'emploi, en particulier en suivant les progrès accomplis, en fixant des échéances précises et en veillant à une formation continue appropriée du personnel. Il convient que les États membres encouragent la coopération avec d'autres fournisseurs de services afin d'accroître l'efficacité de la stratégie de prévention et d'activation.

Une approche plus favorable à l'emploi: prestations, impôts et systèmes de formation

Les systèmes d'allocations, d'imposition et de formation doivent — là où cela s'avère nécessaire — être revus et adaptés afin de promouvoir activement la capacité d'insertion professionnelle des personnes sans emploi. De plus, ces systèmes devraient fonctionner utilement en interaction de façon à encourager le retour sur le marché de l'emploi des personnes inactives désireuses et capables d'occuper un emploi. Il convient d'accorder une attention particulière à la promotion des mesures d'incitation à rechercher et accepter un emploi pour les chômeurs ou les personnes inactives ainsi qu'aux mesures destinées à mettre à jour leurs qualifications et à améliorer les possibilités d'emploi, en particulier pour ceux qui éprouvent les plus grandes difficultés.

2. Chaque État membre:
   — passera en revue et, le cas échéant, réformera ses systèmes d'allocations et d'imposition afin de réduire l'importance des pièges de la pauvreté et de mettre en place des mesures destinées à inciter les personnes au chômage ou inactives à rechercher et accepter un emploi, ou des mesures visant à améliorer la capacité d'insertion professionnelle de ces personnes et à encourager les employeurs à créer de nouveaux emplois,
   — s'efforcera d'augmenter sensiblement la proportion des chômeurs et des personnes actives bénéficiant de mesures actives propres à faciliter leur insertion professionnelle en vue d'assurer leur intégration effective dans le marché du travail et améliorera les résultats, l'efficacité et l'efficience de ces mesures,
   — favorisera les mesures permettant aux chômeurs et aux inactifs d'acquérir des compétences ou de les actualiser, notamment dans les technologies de l'information et de la communication, facilitant ainsi leur accès au marché du travail et réduisant les déficits de qualifications. À cette fin, chaque État membre fixera un objectif pour les mesures actives proposées aux chômeurs en matière d'éducation, de formation et autres secteurs analogues, en vue d'atteindre progressivement la moyenne des trois États membres les plus performants et au moins 20 %.

Mise au point d'une politique visant à prolonger la vie active

De profonds changements dans les attitudes sociales qui prévalent à l'égard des travailleurs âgés ainsi qu'une révision des systèmes d'imposition et d'indemnisation sont nécessaires pour atteindre le plein emploi, contribuer à garantir l'équité et la viabilité à long terme des régimes de sécurité sociale et utiliser au mieux l'expérience des travailleurs âgés. La promotion de la qualité de l'emploi devrait également être considérée comme un facteur important pour maintenir les travailleurs âgés dans la population active.

3. Par conséquent, les États membres, le cas échéant avec les partenaires sociaux, développeront des politiques destinées à prolonger la vie active dans le but d'améliorer la capacité des travailleurs âgés et les mesures d'incitation à leur intention afin qu'ils restent actifs aussi longtemps que possible, notamment:
   — en adoptant des mesures positives pour maintenir la capacité et les qualifications des travailleurs âgés, surtout sur un marché du travail fondé sur la connaissance, en particulier par un accès suffisant à l'éducation et à la formation, pour introduire des formules de travail souples, dont, par exemple, le travail à temps partiel volontaire, et pour sensibiliser les employeurs au potentiel des travailleurs âgés, et
   — en révisant les systèmes d'imposition et d'allocation afin d'atténuer les effets dissuasifs et de faire en sorte qu'il soit plus attrayant pour les travailleurs âgés de continuer à participer au marché du travail.

Développer les compétences pour le nouveau marché du travail dans le cadre de l'éducation et de la formation tout au long de la vie

Des systèmes d'éducation et de formation efficaces et performants s'adaptant aux besoins du marché du travail constituent des facteurs clés pour le développement de l'économie fondée sur la connaissance et l'amélioration quantitative et qualitative de l'emploi. Ils sont également fondamentaux dans la mise en œuvre de l'éducation et de la formation tout au long de la vie pour assurer un passage en douceur de l'école au travail, jeter les bases de ressources humaines productives dotées de compétences de base et spécialisées et permettre aux individus de s'adapter de manière positive à l'évolution sociale et économique. La valorisation d'une main-d'œuvre apte à l'emploi suppose de donner aux personnes la capacité d'accéder aux avantages de la société fondée sur la connaissance et d'en recueillir les fruits, d'agir sur les déficits de qualifications et de prévenir l'érosion des qualifications due au chômage, à la non-participation et à l'exclusion, et ce, tout au long de la vie. En consultation avec les partenaires sociaux, les États membres devraient mettre en place un cadre approprié afin de promouvoir un accès efficace des adultes, qu'ils soient travailleurs ou demandeurs d'emploi, à la formation professionnelle continue.

4. En conséquence, les États membres sont invités à améliorer la qualité de leurs systèmes d'éducation et de formation ainsi que les programmes correspondants, notamment en fournissant des conseils d'orientation appropriés dans le cadre tant de la formation initiale que de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, en modernisant les systèmes d'apprentissage et la formation sur le lieu de travail et en les rendant plus efficaces, ainsi qu'à encourager la mise en place de centres locaux d'acquisition de connaissances polyvalents, avec pour objectifs:
   — de doter les jeunes des compétences utiles sur le marché du travail et nécessaires pour participer à la formation tout au long de la vie,
   — de faire baisser l'illettrisme chez les jeunes et les adultes et de réduire substantiellement le nombre de jeunes qui quittent prématurément le système scolaire. Il convient d'accorder une attention particulière également aux jeunes ayant des difficultés d'apprentissage et des problèmes éducatifs. Dans cette optique, les États membres mettront en œuvre des mesures destinées à réduire de moitié d'ici à 2010 le nombre de jeunes de 18 à 24 ans n'ayant accompli que le premier cycle de l'enseignement secondaire et qui ne poursuivent pas leurs études ou leur formation,
   — de promouvoir les conditions facilitant l'accès des adultes, y compris ceux ayant des contrats atypiques, à l'éducation et à la formation tout au long de la vie, de manière à faire augmenter la proportion de la population adulte en âge de travailler (25-64 ans) participant à l'éducation et à la formation à un moment quelconque donné. Il convient que les États membres fixent des objectifs à cette fin,
   — de faciliter et d'encourager la mobilité et l'éducation et la formation tout au long de la vie, en veillant à certains facteurs tels que l'apprentissage des langues étrangères, une meilleure reconnaissance des qualifications et des connaissances et compétences acquises dans le cadre de l'éducation, de la formation et de l'expérience.

5. Les États membres viseront à développer l'éducation et la formation en ligne pour l'ensemble des citoyens. Ils poursuivront en particulier leurs efforts en vue de veiller à ce que toutes les écoles aient accès à Internet et aux ressources multimédias et que, d'ici la fin 2002, tous les enseignants nécessaires soient à même d'utiliser ces technologies afin de donner une vaste culture numérique à tous les élèves.

Politiques actives destinées à développer le placement et à prévenir et supprimer les nouveaux goulets d'étranglement des nouveaux marchés européens du travail

Dans tous les États membres, le chômage et l'exclusion du marché du travail coexistent avec des pénuries de main-d'œuvre dans certains secteurs, certaines professions et certaines régions. Ces goulets d'étranglement se multiplient à mesure que la situation de l'emploi s'améliore et que le rythme des mutations technologiques s'accélère. Une insuffisance des politiques actives destinées à prévenir et enrayer l'apparition de pénuries de main-d'œuvre sera préjudiciable à la compétitivité, augmentera les pressions inflationnistes et maintiendra le chômage structurel à un niveau élevé. Il convient de faciliter et d'encourager la mobilité des travailleurs afin d'exploiter pleinement le potentiel de marchés européens du travail ouverts et accessibles.

6. Les États membres intensifieront, le cas échéant avec les partenaires sociaux, les efforts qu'ils déploient pour identifier et prévenir l'apparition de goulets d'étranglement, notamment en:
   — développant les capacités de placement des services de l'emploi,
   — élaborant des politiques visant à éviter des pénuries de qualifications,
   — promouvant la mobilité professionnelle et géographique au sein de chaque État membre et de l'Union,
   — améliorant le fonctionnement des marchés du travail par l'amélioration des bases de données relatives aux possibilités d'emploi et de formation, qui devraient être interconnectées au niveau européen, en ayant recours aux technologies modernes de l'information et à l'expérience déjà acquise au niveau européen.

Lutter contre la discrimination et promouvoir l'intégration sociale par l'accès à l'emploi

Nombre de groupes et de personnes ont des difficultés particulières à acquérir les compétences nécessaires, à accéder au marché du travail et à y rester. Cela peut accroître le risque d'exclusion. Un ensemble cohérent de politiques s'impose afin de favoriser l'intégration sociale en soutenant l'insertion des groupes et personnes défavorisés dans le monde du travail et de promouvoir la qualité de leurs emplois. Il y a lieu d'éviter toute discrimination dans l'accès au marché du travail et sur le marché du travail.

7. Chaque État membre:
   — identifiera et combattra toute forme de discrimination dans l'accès au marché du travail, à l'éducation et à la formation,
   — définira des parcours composés de mesures efficaces de prévention et de politique active en faveur de l'intégration sur le marché du travail des groupes et personnes à risque ou défavorisés en vue d'éviter la marginalisation, l'apparition de «travailleurs pauvres» et une dérive vers l'exclusion,
   — mettra en œuvre les mesures appropriées pour répondre aux besoins des personnes handicapées, des minorités ethniques et des travailleurs migrants en matière d'intégration sur le marché du travail et fixera, le cas échéant, des objectifs nationaux, dans cette optique.

II. DÉVELOPPER L'ESPRIT D'ENTREPRISE ET LA CRÉATION D'EMPLOIS

Faciliter le démarrage et la gestion des entreprises

La création de nouvelles entreprises en général et la contribution à la croissance des petites et moyennes entreprises (PME) en particulier sont indispensables à la création d'emplois et au développement des possibilités de formation des jeunes. Ce processus doit être favorisé en procédant à une sensibilisation à l'esprit d'entreprise, au sein de la société et dans les programmes d'enseignement, en mettant en place une réglementation claire, stable et fiable et en améliorant les conditions permettant le développement des marchés de capital-risque et l'accès à ces marchés. Les États membres devraient également alléger et simplifier les charges administratives et fiscales qui pèsent sur les PME. Des politiques devraient intensifier la prévention du travail non déclaré et la lutte contre celui-ci.

8. Les États membres accorderont une attention particulière à la réduction sensible des frais généraux et des charges administratives des entreprises, notamment lors de la création d'une entreprise et de l'embauche de nouveaux travailleurs. Par conséquent, lorsqu'ils élaborent de nouvelles réglementations, les États membres devraient en évaluer l'impact potentiel sur les charges administratives et les frais généraux des entreprises.

9. Les États membres favoriseront l'accès à l'activité d'entreprise:
   — en examinant — avec l'objectif de les réduire — les obstacles au passage à l'activité indépendante et à la création de petites entreprises pouvant exister notamment dans les régimes fiscaux et de sécurité sociale,
   — en favorisant la formation des chefs d'entreprise, des candidats chefs d'entreprise et des travailleurs indépendants et les services de soutien qui s'adressent spécifiquement à eux,
   — en luttant contre le travail non déclaré et en encourageant la transformation de ce travail en emploi normal, en recourant à tous les moyens d'action appropriés, notamment des dispositions réglementaires, des mesures d'incitation et une réforme des systèmes d'imposition et d'indemnisation, en collaboration avec les partenaires sociaux.

Nouvelles possibilités d'emploi dans la société fondée sur la connaissance et dans les services

Si l'Union veut réussir à relever le défi de l'emploi, toutes les sources potentielles d'emploi ainsi que les nouvelles technologies doivent être effectivement exploitées. Les entreprises novatrices peuvent apporter une contribution essentielle à la mobilisation du potentiel de la société fondée sur la connaissance pour créer des emplois de haute qualité. Il existe un potentiel considérable de création d'emplois dans le secteur des services. Le secteur de l'environnement peut offrir des perspectives importantes d'entrée sur le marché du travail. Par ailleurs, l'introduction plus rapide de technologies modernes de l'environnement pourrait permettre d'améliorer les compétences des travailleurs. À cette fin:

10. Les États membres lèveront les obstacles à la fourniture de services et mettront en place les conditions cadres permettant d'exploiter pleinement le potentiel d'emploi que présente l'ensemble du secteur des services pour ce qui est de créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité. Il convient notamment d'exploiter le potentiel d'emploi de la société de la connaissance et du secteur de l'environnement.

Action locale et régionale pour l'emploi

Tous les acteurs à l'échelon régional et local, y compris les partenaires sociaux, doivent être mobilisés pour mettre en œuvre la stratégie européenne pour l'emploi en identifiant le potentiel de création d'emplois au niveau local et en renforçant les partenariats dans cette optique.

11. Les États membres:
   — tiendront compte, le cas échéant, de la dimension du développement régional dans leur politique globale en matière d'emploi,
   — encourageront les autorités locales et régionales à définir des stratégies pour l'emploi en vue d'exploiter pleinement les possibilités que peut offrir la création d'emplois à l'échelon local et favoriseront, à cette fin, les partenariats avec tous les acteurs concernés, y compris les représentants de la société civile,

— favoriseront les mesures permettant d'améliorer le développement concurrentiel et la capacité de l'économie sociale à créer des emplois plus nombreux et à en améliorer la qualité, en particulier la fourniture de biens et services liés aux besoins non encore satisfaits par le marché, en examinant — avec l'objectif de les réduire — les obstacles à ces mesures,

— renforceront le rôle des services publics de l'emploi à tous les niveaux dans l'identification des possibilités d'emploi locales et l'amélioration du fonctionnement des marchés du travail locaux.

Réformes fiscales en faveur de l'emploi et de la formation

Il importe d'approfondir l'analyse de l'impact sur l'emploi de la pression fiscale et de rendre le système fiscal plus favorable à l'emploi en renversant la tendance à long terme à l'alourdissement de la fiscalité et des prélèvements obligatoires sur le travail. Il faut étudier plus avant l'impact des régimes fiscaux sur l'emploi. Les réformes fiscales doivent également tenir compte de la nécessité d'accroître l'investissement dans les ressources humaines par les entreprises, les pouvoirs publics et les individus eux-mêmes, en raison de son impact à long terme sur l'emploi et la compétitivité.

12. Chaque État membre:

— se fixera, en tant que de besoin et en tenant compte de son niveau actuel, un objectif de réduction progressive de la charge fiscale totale et, le cas échéant, se fixera un objectif de réduction progressive de la pression fiscale sur le travail, ainsi que sur les coûts non salariaux du travail, notamment sur le travail peu qualifié et faiblement rémunéré. Il convient d'entreprendre ces réformes sans mettre en cause les finances publiques ou la viabilité à long terme des systèmes de sécurité sociale,

— mettra en place des mesures d'incitation et supprimera les obstacles à l'investissement dans les ressources humaines,

— examinera s'il est possible d'utiliser de nouvelles sources de recettes fiscales, entre autres une taxe sur l'énergie ou sur les émissions polluantes, et étudiera les solutions en la matière. Pour ce faire, il tiendra compte de l'expérience de plusieurs États membres en matière de réforme de la fiscalité environnementale.

III. ENCOURAGER L'ADAPTABILITÉ DES ENTREPRISES ET DE LEURS SALARIÉS

Les possibilités qu'offrent l'économie fondée sur la connaissance et la perspective d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi exigent une adaptation conséquente de l'organisation du travail et la participation de tous les acteurs, entreprises comprises, à la mise en œuvre des stratégies d'éducation et de formation tout au long de la vie afin de répondre aux besoins des travailleurs et des employeurs.

Modernisation de l'organisation du travail

Afin de promouvoir la modernisation de l'organisation du travail et des formes de travail, qui contribuent, entre autres, à des améliorations qualitatives de l'emploi, un partenariat solide devrait être établi à tous les niveaux appropriés (européen, national, sectoriel, local et au niveau des entreprises).

13. Les partenaires sociaux sont invités:

— à négocier et à mettre en œuvre, à tous les niveaux appropriés, des accords visant à moderniser l'organisation du travail, y compris des formules souples de travail, afin de rendre les entreprises productives, compétitives et capables de s'adapter aux mutations industrielles, d'atteindre l'équilibre nécessaire entre souplesse et sécurité et d'améliorer la qualité des emplois. Les thèmes à aborder peuvent, par exemple, comprendre l'introduction des technologies nouvelles, les nouvelles formes de travail et les questions liées au temps de travail, comme l'annualisation du temps de travail, la réduction du temps de travail, la réduction des heures supplémentaires et le développement du travail à temps partiel, l'accès aux interruptions de carrière et les questions de sécurité de l'emploi qui y sont liées, et

— dans le cadre du processus de Luxembourg, à faire rapport annuellement sur les aspects de la modernisation de l'organisation du travail qui ont été couverts par les négociations ainsi que sur l'état d'avancement de leur mise en œuvre et leur impact sur l'emploi et le fonctionnement du marché du travail.

14. Les États membres, le cas échéant en concertation avec les partenaires sociaux ou en s'inspirant des accords négociés avec ceux-ci:

— passeront en revue le cadre réglementaire existant et examineront les propositions de nouvelles dispositions et mesures d'incitation pour vérifier qu'elles contribuent à réduire les obstacles à l'emploi, à faciliter l'introduction d'une organisation du travail modernisée et à accroître la capacité du marché du travail à s'adapter aux changements structurels de l'économie,

— examineront simultanément, compte tenu de la diversité croissante des formes de travail, la possibilité d'incorporer dans le droit national des types de contrats plus souples et feront en sorte que ceux qui travaillent dans le cadre des nouveaux contrats flexibles bénéficient d'une sécurité appropriée et d'un statut professionnel plus élevé, compatibles avec les besoins des entreprises et les aspirations des travailleurs,

— s'efforceront de veiller à une meilleure application sur le lieu de travail de la législation existante en matière de santé et de sécurité en intensifiant et en renforçant le contrôle de son application, en fournissant des orientations pour aider les entreprises, en particulier les PME, à se conformer à la législation en vigueur, en améliorant la formation en matière de sécurité et de santé au travail et en encourageant des mesures permettant de réduire les accidents de travail et les maladies professionnelles dans les secteurs traditionnellement à hauts risques.

Soutenir la capacité d'adaptation dans les entreprises dans le cadre de l'éducation et de la formation tout au long de la vie

Afin de rehausser les niveaux de qualification au sein des entreprises en tant que composante clé de l'éducation et de la formation tout au long de la vie:

15. Les partenaires sociaux, à tous les niveaux appropriés, sont invités à conclure, le cas échéant, des accords sur l'éducation et la formation tout au long de la vie en vue de faciliter la capacité d'adaptation et l'innovation, en particulier dans le domaine des technologies de l'information et de la communication. Dans cette optique, il y a lieu de mettre en place les conditions permettant de donner à chaque travailleur la possibilité d'acquérir une culture de la société de l'information d'ici 2003.

IV. RENFORCER LES POLITIQUES D'ÉGALITÉ DES CHANCES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Approche visant à l'intégration de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes

Pour réaliser l'objectif d'égalité des chances et atteindre l'objectif d'un taux d'emploi accru pour les femmes, conformément aux conclusions du Conseil européen de Lisbonne, les politiques des États membres en matière d'égalité des chances entre hommes et femmes devraient être intensifiées et agir sur toutes les conditions susceptibles d'influencer les décisions des femmes quant à l'exercice d'une activité, par exemple le fait que les hommes assument des responsabilités domestiques.

Les femmes continuent de se heurter à des problèmes particuliers en ce qui concerne leur accès à l'emploi, leurs perspectives de carrière, leur revenu ainsi que la possibilité qu'elles ont d'articuler vie familiale et vie professionnelle. Il importe donc, notamment:

— de garantir aux femmes le bénéfice des politiques actives du marché de l'emploi proportionnellement à leur taux de chômage,

— d'accorder une attention particulière à l'impact des systèmes d'imposition et d'indemnisation sur l'égalité hommes-femmes. Il y a lieu de remanier les structures d'imposition et d'indemnisation dont il a été constaté qu'elles ont une incidence négative sur la participation des femmes à la population active,

— d'accorder une attention particulière au respect de l'application du principe à travail égal, ou de valeur équivalente, salaire égal,

— d'accorder une attention particulière aux obstacles auxquels se heurtent les femmes qui souhaitent créer de nouvelles entreprises ou exercer une activité indépendante, dans le but de les éliminer,

— de veiller à ce que tant les hommes que les femmes puissent bénéficier des formules souples d'organisation du travail sur une base volontaire et sans perte de qualité de l'emploi,

— de créer les conditions requises pour favoriser l'accès des femmes à l'éducation, à la formation continue et à l'éducation et à la formation tout au long de la vie et, en particulier, l'accès à la formation et aux qualifications nécessaires pour accéder à des carrières dans les technologies de l'information.

16. Par conséquent, les États membres adopteront une approche visant à l'intégration de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans la mise en œuvre des lignes directrices pour les quatre piliers:

— en développant et renforçant les systèmes de consultation avec les organismes chargés de l'égalité hommes-femmes,

— en appliquant des procédures d'évaluation de l'impact sur les femmes et les hommes pour chaque ligne directrice,

— en définissant des indicateurs destinés à mesurer les progrès réalisés en matière d'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes pour chaque ligne directrice.

Afin de pouvoir utilement évaluer les progrès réalisés, les États membres devront prévoir des systèmes et des procédures appropriés pour la collecte des données et prévoir une ventilation par sexe des statistiques sur l'emploi.

S'attaquer à la discrimination entre hommes et femmes

Les États membres et les partenaires sociaux devraient être attentifs au déséquilibre dans la représentation des femmes ou des hommes dans certains secteurs d'activité et dans certaines professions, ainsi qu'à l'amélioration des perspectives de carrière des femmes. À cet égard, il est essentiel d'offrir dès le plus jeune âge une large série d'options en matière d'éducation et de formation.

17. Les États membres, le cas échéant avec les partenaires sociaux,

— intensifieront les efforts qu'ils déploient pour réduire l'écart entre le taux de chômage des femmes et celui des hommes en soutenant activement une augmentation de l'emploi des femmes et envisageront de fixer des objectifs nationaux conformément aux objectifs exposés dans les conclusions du Conseil européen de Lisbonne,

— prendront des mesures pour parvenir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans tous les secteurs d'activité et toutes les professions et à tous les niveaux,

— prendront des mesures concrètes pour favoriser l'égalité de rémunération pour un travail égal ou de valeur égale et diminuer les écarts entre les revenus des hommes et ceux des femmes: il est nécessaire de prendre des mesures pour remédier aux écarts salariaux entre les sexes dans les secteurs public et privé et il convient de mesurer et d'étudier l'incidence des mesures prises sur ces écarts salariaux,

— envisageront d'avoir plus souvent recours à des mesures visant à améliorer la condition des femmes afin de réduire les inégalités entre les hommes et les femmes.

Concilier vie professionnelle et vie familiale

Les politiques en matière d'interruption de carrière, de congé parental, de travail à temps partiel et de formules souples de travail qui vont dans le sens des intérêts des employeurs comme des travailleurs revêtent une importance particulière pour les femmes et les hommes. La mise en œuvre des diverses directives et des accords des partenaires sociaux en la matière devrait être accélérée et faire l'objet d'un suivi régulier. Il faut disposer en suffisance de services de qualité en matière de garde d'enfants et de soins aux personnes dépendantes afin de favoriser l'entrée et le maintien des femmes et des hommes sur les marchés du travail. Un partage équitable des responsabilités familiales est essentiel à cet égard. Les personnes qui reviennent sur le marché du travail après une absence peuvent aussi se trouver dans une situation où leurs qualifications sont dépassées et où elles éprouvent des difficultés à accéder à la formation. La réintégration des femmes et des hommes sur le marché du travail après une période d'absence doit être facilitée. Afin de renforcer l'égalité des chances,

18. Les États membres et les partenaires sociaux:
   — élaboreront, appliqueront et encourageront des politiques favorables à la famille, y compris la mise en place de services d'accueil abordables, accessibles et de bonne qualité pour les enfants et les autres personnes à charge, ainsi que de régimes de congé parental et d'autres types de congé,
   — envisageront de fixer, en fonction de leur situation nationale, un objectif national en vue d'accroître l'offre de services d'accueil pour les enfants et les autres personnes à charge,
   — accorderont une attention particulière au cas des femmes et des hommes qui envisagent de réintégrer la vie active rémunérée après une absence et, dans ce but, ils examineront les moyens de supprimer progressivement les obstacles qui freinent cette réintégration.

RAPPORT

LA POLITIQUE BELGE DE L'EMPLOI
DANS LE CADRE DE LA STRATEGIE EUROPEENNE
POUR L'EMPLOI

TABLE DES MATIERES

I. LA STRATEGIE EUROPEENNE POUR L'EMPLOI 3

I.1 CADRE INSTITUTIONNEL 4

I.2 LES LIGNES DIRECTRICES POUR L'EMPLOI 2002 7

I.2.1 La continuité dans les lignes directrices 2002 7
I.2.2 Nouveaux accents des lignes directrices 2002 8
I.2.2.1 Contexte 8
I.2.2.2 Objectifs horizontaux 9
I.2.2.3 Nouvelles lignes directrices pour l'emploi en 2002 12

I.3 LES RECOMMANDATIONS SPÉCIFIQUES À LA BELGIQUE POUR 2002 16

I.3.1 Perspective historique 16
I.3.2 Recommandations nationales pour 2002 17
I.3.2.1 Généralités 17
I.3.2.2 Recommandations spécifiques pour la politique belge de l'emploi 18

I.4 INDICATEURS DE LA QUALITÉ DU TRAVAIL 20

I.4.1 Qualité intrinsèque du travail 20
I.4.2 Qualifications, éducation et formation tout au long de la vie et progression de la carrière 21
I.4.3 Egalité entre les hommes et les femmes 21
I.4.4 Santé et sécurité au travail 21
I.4.5 Flexibilité et sécurité 22
I.4.6 Insertion et accès au marché du travail 22
I.4.7 Organisation du travail et équilibre entre vie professionnelle et vie privée 22
I.4.8 Dialogue social et participation des travailleurs 22
I.4.9 Diversité et non-discrimination 23
I.4.10 Performances générales du travail 23

II. LA POLITIQUE BELGE DE L'EMPLOI ET LES LIGNES DIRECTRICES EUROPÉENNES POUR L'EMPLOI 24

II.1 OBJECTIFS HORIZONTAUX 26

II.2 LES LIGNES DIRECTRICES POUR L'EMPLOI 38

II.2.1 Premier pilier: Améliorer la capacité d'insertion professionnelle 38
ligne directrice 1: s'attaquer au chômage des jeunes et prévenir le chômage de longue durée 38
ligne directrice 2: une approche plus favorable à l'emploi: prestations, impôts et systèmes de formation 44
ligne directrice 3: mise au point d'une politique visant à prolonger la vie active 49
ligne directrice 4: développer les compétences pour le nouveau marché du travail dans le cadre de l'éducation et de la formation tout au long de la vie 54
ligne directrice 5: développer et la formation en ligne ("e-learning") pour l'ensemble des citoyens 70
ligne directrice 6: politiques actives destinées à développer le placement et à prévenir et supprimer les nouveaux goulets d'étranglement des nouveaux marchés européens du travail 71
ligne directrice 7 : lutter contre la discrimination et promouvoir l'intégration sociale par l'accès à l'emploi 81

II.2.2 Deuxième pilier: Développer l'esprit d'entreprise et la création d'emplois 84
lignes directrices 8 et 9: faciliter le démarrage et la gestion des entreprises 84
ligne directrice 10: nouvelles possibilités d'emploi dans la société fondée sur la connaissance et dans les services 87
ligne directrice 11 : action locale et régionale pour l'emploi 88
ligne directrice 12 : réformes fiscales en faveur de l'emploi et de la formation 91

II.2.3 Troisième pilier: Encourager l'adaptabilité des entreprises et de leurs salariés 94
lignes directrices 13 et 14: modernisation de l'organisation du travail 94
ligne directrice 15: soutenir la capacité d'adaptation dans les entreprises dans le cadre de l'éducation et de la formation tout au long de la vie 107

II.2.4 Quatrième pilier: Renforcer les politiques d'égalité des chances entre les femmes et les hommes 112
ligne directrice 16: approche visant à l'intégration de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes 112
ligne directrice 17: s'attaquer à la discrimination entre hommes et femmes 114
ligne directrice 18: concilier vie professionnelle et vie familiale 125

Liste des abréviations 129
Liste des encadrés, tableaux et graphiques 130
Annexes 133

I. LA STRATEGIE EUROPEENNE POUR L'EMPLOI

Le cadre institutionnel de la stratégie européenne pour l'emploi est ébauché dans le premier chapitre de cette première partie.

Le chapitre deux passe en revue les nouvelles lignes directrices pour l'emploi 2002 de l'Union européenne, approuvées par le Conseil européen[1]. Dans un premier temps, le contexte dans lequel s'inscrivent les nouvelles lignes directrices est évoqué. Dans un second temps, plusieurs accents nouveaux sont examinés.

Dans le troisième chapitre de cette première partie, les recommandations nationales, émises pour la troisième fois[2] par le Conseil européen, sont étudiées et les nouvelles évolutions et tendances sont soulignées.

Pour terminer, le quatrième chapitre présente les indicateurs en matière de qualité du travail, récemment approuvés par le Conseil européen.

---

1 Les lignes directrices européennes pour l'emploi 2002 se trouvent en annexe 1.

2 Les recommandations nationales de 2002 adressées à la Belgique se trouvent en annexe 2.

I.1 CADRE INSTITUTIONNEL

Depuis le Traité d'Amsterdam, qui règle la stratégie européenne pour l'emploi, cette question constitue l'une des préoccupations majeures de l'Union européenne. Cette politique doit être cohérente avec les grandes orientations de politique économique générale ("broad economic guidelines") qui ont été déterminées dans le cadre du processus de coordination européenne des politiques économiques. La politique de l'emploi s'appuie sur plusieurs instruments: les lignes directrices établies par le Conseil européen, les plans d'action nationaux (PAN) des Etats membres, le rapport conjoint sur l'emploi ("Joint Employment Report" - JER) du Conseil et de la Commission et les recommandations du Conseil aux Etats membres.

Les lignes directrices pour l'emploi, qui formulent des principes généraux visant un meilleur fonctionnement du marché du travail, sont adaptées chaque année par le Conseil européen sur la base de la situation de l'emploi dans l'UE et du rapport annuel conjoint sur l'emploi. Ces lignes directrices, qui ont été arrêtées pour la première fois lors du sommet de Luxembourg en novembre 1997, sont axées sur quatre piliers principaux:

- améliorer la capacité d'insertion professionnelle, en particulier des jeunes et des chômeurs de longue durée;
- développer l'esprit d'entreprise, en facilitant la création d'entreprises et l'activité de chef d'entreprise;
- encourager la capacité d'adaptation des entreprises et de leurs salariés;
- renforcer la politique d'égalité des chances entre les hommes et les femmes, de façon à améliorer le taux d'activité des femmes.

Afin d'assurer la continuité de la politique de l'emploi, les lignes directrices ne sont que légèrement modifiées d'une année à l'autre, pour tenir compte de la situation et de l'évaluation de la politique nationale des Etats membres et des nouvelles exigences en matière de politique de l'emploi. Ainsi, les lignes directrices pour l'emploi relatives à l'année 2002 (18 au total) ont été adoptées en décembre 2001. Après la révision un peu plus substantielle des lignes directrices au cours de l'année passée, due à l'intégration des conclusions du sommet européen de Lisbonne, les nouvelles lignes directrices 2002 diffèrent à peine de celles de 2001. Comme convenu en 1997 à Luxembourg, la stratégie européenne pour l'emploi est actuellement évaluée en profondeur après un terme de 5 ans.

Les plans d'action nationaux sont établis sur la base de ces lignes directrices, en tenant compte de la continuité et de l'évaluation de la politique déjà menée. Les premiers plans d'action nationaux

concernaient l'année 1998 et ont été soumis en avril de cette même année. Les Etats membres présentent parallèlement un rapport d'évaluation de la mise en œuvre de leur politique de l'emploi.

S'il l'estime nécessaire, le Conseil peut, sur proposition de la Commission européenne, adresser des recommandations individuelles aux Etats membres. Cette possibilité a été utilisée pour la première fois en décembre 1999 lors de la définition de domaines d'action prioritaires. Les plans d'action nationaux 2000 ont, pour leur part, été les premiers à intégrer la réponse des Etats membres aux recommandations spécifiques formulées par le Conseil européen. En décembre 2001, le Conseil a répertorié pour la troisième fois les principaux problèmes de chaque pays et a demandé d'axer les efforts nationaux sur ces priorités spécifiques.

Le pacte européen pour l'emploi, qui a été adopté à Cologne en juin 1999, ajoutait aux processus de Luxembourg et de Cardiff un troisième axe à la politique européenne de l'emploi: un dialogue macroéconomique régulier a en effet été instauré entre tous les partenaires économiques concernés, afin de mettre en place une interaction étroite entre l'évolution des salaires, d'une part, et les politiques budgétaire et monétaire, d'autre part. Ce dialogue doit contribuer au renforcement mutuel des différentes politiques et permettre d'évaluer les progrès réalisés dans la réduction du chômage et la promotion d'une croissance non inflationniste de l'emploi.

Lors du sommet extraordinaire de Lisbonne, en mars 2000, le Conseil a fixé comme nouvel objectif stratégique pour l'Union européenne de devenir l'économie fondée sur la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale, grâce à une stratégie globale qui vise à moderniser le modèle social européen en investissant dans les personnes et en luttant contre l'exclusion sociale. La nécessité de continuer à renforcer la politique active de l'emploi et d'amplifier le processus de Luxembourg, en fixant des objectifs plus concrets dans les lignes directrices, a été soulignée. L'objectif de plein emploi a été concrètement formulé dans l'ambition de réaliser, en 2010, un taux d'emploi moyen aussi proche que possible de 70 p.c. dans l'ensemble de l'Union (et de plus de 60 p.c. pour les femmes). En outre, ce sommet a été l'occasion de souligner que les partenaires sociaux doivent être impliqués dans l'élaboration et la mise en œuvre de la politique de l'emploi et que chaque Etat membre doit établir un projet stratégique portant sur "l'apprentissage tout au long de la vie". Les objectifs formulés à Lisbonne en matière de marché du travail et les stratégies politiques qui y sont liées ont été développés dans ce que l'on appelle une "introduction horizontale" précédant les lignes directrices de l'emploi proprement dites. Ce chapitre introductif compte cinq "objectifs horizontaux":

- l'augmentation du taux d'emploi de façon à contribuer aux objectifs concrets de Lisbonne;
- la nécessité d'une stratégie globale et cohérente en matière "d'apprentissage tout au long de la vie";
- l'accentuation du rôle et des responsabilités des partenaires sociaux;
- la mise au point de plans d'action nationaux dynamiques avec des priorités et des objectifs nationaux;
- le développement d'indicateurs quantitatifs afin de pouvoir évaluer objectivement les progrès réalisés.

En mars 2001, lors du Sommet européen de Stockholm, de nouveaux objectifs intermédiaires ont été fixés pour deux indicateurs à l'horizon 2005, à savoir un taux de 67 p.c. en moyenne pour l'emploi total et de 57 p.c. en moyenne pour l'emploi des femmes. En outre, un objectif spécifique a, pour la première fois, été formulé pour les personnes de plus de 55 ans: en 2010, le taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans devrait s'élever à 50 p.c. en moyenne dans l'Union. Alors que la problématique de la fin de carrière faisait déjà l'objet d'une ligne directrice européenne pour l'emploi distincte pour l'année 2001, la fixation d'un objectif spécifique pour le taux d'emploi des aînés a, une fois de plus, clairement montré que l'Union européenne considère une prolongation de la carrière des aînés comme une nécessité absolue, d'une importance stratégique pour le relèvement du taux d'emploi total. En outre, une attention particulière a été portée à Stockholm sur l'aspect qualitatif du travail, ce qui a notamment conduit à un nouvel objectif horizontal (le sixième, par conséquent), dans les lignes directrices 2002.

I.2 LES LIGNES DIRECTRICES POUR L'EMPLOI 2002

I.2.1 La continuité dans les lignes directrices 2002

Les lignes directrices pour l'emploi sont une composante d'un triptyque, dont le rapport conjoint sur l'emploi et les recommandations du Conseil aux Etats membres font également partie. C'est déjà la cinquième fois depuis le sommet extraordinaire de Luxembourg en 1997 que le Conseil européen formule des lignes directrices pour l'emploi.

Depuis plusieurs années, l'une des préoccupations du Conseil est à juste titre d'intégrer ces lignes directrices pour l'emploi dans une stratégie globale de renforcement de l'emploi dans l'Union européenne. C'est pourquoi il est important (dans la perspective d'une efficacité et d'une incidence maximales des lignes directrices) qu'elles s'inscrivent dans le cadre des grandes orientations de politique économique ("broad economic policy guidelines") de l'Union. Des résultats ambitieux en matière d'emploi ne peuvent être enregistrés qu'à condition de maintenir un dosage des politiques macroéconomiques stimulant la croissance et d'effectuer des réformes structurelles de façon cohérente, y compris sur les marchés des produits et des capitaux (cf. processus de Cardiff), afin de renforcer la compétitivité, d'éviter les tensions dans le processus de croissance et d'augmenter la capacité de cette dernière à créer de l'emploi. Il est dès lors encourageant que le Conseil européen considère un échange productif entre les différents domaines de la politique économique comme une clef absolue de succès. Cette interaction fait aussi l'objet d'une grande attention dans les lignes directrices pour l'emploi en 2002. L'avis élaboré conjointement par le comité de l'emploi et le comité de politique économique sur les lignes directrices constitue à cet égard un développement positif.

Outre l'accent mis sur la nécessité d'inscrire les lignes directrices dans un cadre de politique macroéconomique global, il importe que les nouvelles lignes directrices pour l'emploi qui doivent être formulées chaque année fassent preuve de cohérence et de continuité. Le Conseil supérieur a également insisté à plusieurs reprises dans ses différentes recommandations sur les avantages d'une politique de l'emploi durable, si l'on veut obtenir des résultats à long terme et surtout en vue d'un changement des mentalités et des comportements des agents économiques. Le maintien des quatre piliers (améliorer la capacité d'insertion professionnelle, développer l'esprit d'entreprise, encourager l'adaptabilité des entreprises et de leurs travailleurs, renforcer la politique d'égalité des chances) amplifie la transparence et, parallèlement, la force du message des lignes directrices pour l'emploi.

Les lignes directrices 2002 diffèrent peu de celles de 2001 car, l'an passé, celles-ci ont été renouvelées et actualisées en profondeur par l'intégration des conclusions du sommet européen extraordinaire de Lisbonne. Procéder à une telle actualisation deux années de suite nuirait à la qualité et aux avantages de la continuité des lignes directrices.

En outre, comme il avait été convenu lors du sommet de Luxembourg, l'ensemble de la stratégie européenne de l'emploi est évaluée en profondeur après 5 ans. Cela signifie que les lignes directrices 2003 incluront probablement une révision substantielle, inspirée du rapport d'évaluation qui doit être déposé pour la mi-2002. Sur cette base, une discussion approfondie sera en effet menée sur les points forts et les points faibles du processus de Luxembourg et sur l'interaction de ce dernier avec d'autres processus, ce qui se traduira en fin de compte par une version entièrement revue et corrigée des lignes directrices européennes pour l'emploi pour l'année 2003.

I.2.2 Nouveaux accents des lignes directrices 2002

I.2.2.1 Contexte

Une grande partie du nombre limité de nouveaux accents et priorités définis dans les lignes directrices pour l'emploi en 2002 trouve son origine dans les conclusions du sommet européen extraordinaire de Stockholm en mars 2001. Ce Conseil européen a été organisé un an exactement après le sommet de Lisbonne et a été l'occasion de dresser un état de la situation concernant les objectifs de Lisbonne et d'examiner dans quelle mesure ce processus devait être affiné.

Trois points prioritaires ont été mis en évidence:

- Des objectifs intermédiaires ont été formulés pour la participation au marché du travail à l'horizon 2005, ainsi qu'un nouvel objectif pour une participation plus importante au travail des travailleurs âgés de 55 ans et plus pour l'année 2010.

- En outre, il a été souligné à Stockholm que la réalisation du plein emploi ne signifie pas seulement que l'on prête attention à augmenter le nombre d'emplois, mais aussi à fournir de meilleurs emplois; il convient pour cela de définir une approche commune afin d'améliorer la qualité du travail.

- Enfin, l'accent a été mis sur l'encouragement à la mobilité professionnelle.

Le Conseil européen de Göteborg, qui a souligné l'importance du développement durable, a posé que la stratégie européenne pour l'emploi, les réformes économiques et la politique de l'environnement devaient faire l'objet d'une approche qui permette de les renforcer mutuellement. Les Etats membres sont invités à élaborer davantage de stratégies pour le développement durable, notamment en stimulant l'emploi dans le domaine de la protection de l'environnement.

De même, le rapport conjoint sur l'emploi, qui comprend une analyse et une évaluation des différents plans d'action nationaux, apporte un certain nombre de suggestions visant à actualiser et à affiner davantage les lignes directrices pour l'emploi. Le rapport confirme les évolutions favorables enregistrées sur le marché du travail de la majorité des Etats membres, grâce, d'une part, à la bonne conjoncture économique des dernières années et, d'autre part, aux progrès constatés en matière de réforme structurelle des marchés du travail, qui ont contribué à une plus grande intensité de la croissance en emplois. Les nombreuses créations d'emplois dans le secteur des technologies de l'information et de la communication et l'entrée importante des femmes sur le marché du travail ont été particulièrement positives. Dans ce contexte relativement optimiste, le rapport conjoint a mis l'accent sur quelques points faibles importants. La subsistance d'un chômage élevé chez les jeunes dans certains Etats membres, la persistance d'écarts entre les hommes et les femmes à différents niveaux en matière d'emploi, ainsi que la faible participation au travail des aînés ont été mis en évidence en tant que problèmes structurels importants auxquels les Etats membres doivent s'attaquer avec davantage de zèle et de créativité. En outre, le rapport a insisté sur le fait que la notion de "qualité du travail" doit faire l'objet d'une interprétation plus large: la qualité de l'offre de travail compte, mais la qualité du travail proprement dit doit également être améliorée. Il a par ailleurs été souligné qu'il convenait de lutter avec davantage d'opiniâtreté contre les différences régionales.

Les adaptations de plusieurs lignes directrices et l'ajout d'un nouvel objectif horizontal montrent que les conclusions des Conseils européens de Stockholm et de Göteborg et les observations du rapport conjoint ont bien été prises en compte.

I.2.2.2 Objectifs horizontaux

En intégrant le chapitre introductif "Objectifs horizontaux - créer les conditions propices au plein emploi dans une société fondée sur la connaissance", l'Union européenne souligne l'importance des conclusions du sommet européen de Lisbonne. Au cours de ce dernier, les ambitions et objectifs à long terme de l'Union européenne (une économie de la connaissance compétitive affichant le plein emploi) et, dans le même temps, plusieurs défis à relever pour y parvenir ont été formulés: augmenter la cohésion sociale par le biais d'une modernisation du modèle social européen, tirer

pleinement parti des opportunités des technologies de l'information et de la communication (TIC) en investissant dans un apprentissage plus poussé, rendre le marché du travail flexible par des réformes structurelles et accroître l'égalité entre les hommes et les femmes.

A Stockholm, les conclusions de Lisbonne ont été précisées et actualisées.

Le cadre politique de Lisbonne et de Stockholm constitue une orientation importante de la politique européenne de l'emploi. Il s'exprime notamment dans la formulation, préalable aux lignes directrices, de six objectifs dits horizontaux qui doivent servir de fils conducteurs à une stratégie de l'emploi cohérente et globale dans les Etats membres.

Par rapport à la version de 2001, un nouvel objectif horizontal, relatif à la qualité du travail (objectif horizontal n° 2), a été ajouté suite à l'intégration des conclusions du sommet de Stockholm. Qui plus est, les objectifs intermédiaires pour 2005 ont été intégrés dans le premier objectif horizontal et il est souligné dans le dernier objectif que les Etats membres doivent mieux évaluer l'efficacité des mesures qu'ils adoptent concernant le marché du travail.

Les six objectifs horizontaux peuvent être résumés comme suit:

1. les Etats membres doivent, dans la perspective du plein emploi, formuler des objectifs nationaux d'augmentation du taux d'emploi, de façon à contribuer à la réalisation des objectifs européens en la matière:
   - un taux d'emploi global de 67 p.c. et une participation des femmes au marché du travail de 57 p.c. en janvier 2005;
   - un taux d'emploi global de 70 p.c. et une participation des femmes au marché du travail de 60 p.c. en 2010;
   - un taux d'emploi total de 50 p.c. chez les personnes de 55 à 64 ans en 2010.

   Pour ce faire, un nombre suffisant de mesures d'incitation adéquates doivent être incluses afin d'encourager les individus à reprendre le travail;

2. les Etats membres devraient veiller à ce que les mesures politiques prises dans le cadre des quatre piliers et des lignes directrices pour l'emploi contribuent à améliorer la qualité du travail. Tant les caractéristiques d'un emploi (qualité intrinsèque, évolution de la carrière, apprentissage tout au long de la vie), que le contexte du marché du travail au sens large (égalité des chances, flexibilité et sécurité, équilibre entre le travail et la famille, dialogue social), doivent entrer en ligne de compte. Le Conseil européen, pour souligner l'importance de ce thème, a déjà fixé plusieurs indicateurs en matière de qualité du travail. De ce fait, la qualité du travail peut être

mesurée et comparée dans les différents Etats membres de façon objective et harmonisée, et les progrès enregistrés en la matière pourront à l'avenir être évalués. Les indicateurs en matière de qualité du travail sont décrits en détail dans le quatrième chapitre de cette première partie;

3. les Etats membres doivent définir une stratégie cohérente et consistante visant à promouvoir "l'apprentissage tout au long de la vie", afin que pendant toute leur carrière professionnelle, les individus puissent actualiser suffisamment leurs connaissances et compétences pour pouvoir répondre pleinement aux rapides développements économiques et sociaux. Une solide formation initiale est à cet égard essentielle. Mais le deuxième pilier de l'enseignement, à savoir les formations professionnelles, l'apprentissage et la formation permanente, doit être renforcé et élargi. Afin de répondre à ce défi, les Etats membres sont tenus de fixer des objectifs nationaux en vue d'accroître les efforts consentis pour l'enseignement et la formation (permanente), ainsi que pour relever la participation à ceux-ci;

4. les Etats membres doivent impliquer très étroitement les partenaires sociaux dans le développement, la mise en œuvre et l'évaluation de la politique du marché de l'emploi;

5. les Etats membres doivent traduire les lignes directrices et les objectifs horizontaux européens en plans d'action nationaux énergiques, dans lesquels des priorités nationales seront formulées sans négliger le caractère intégré et cohérent des lignes directrices européennes;

6. les Etats membres, en collaboration avec la Commission européenne, doivent développer une série d'indicateurs quantitatifs en vue d'évaluer de manière adéquate et précise les progrès réalisés au niveau de la politique du marché du travail et de pouvoir faire un exercice objectif de "benchmarking" (ou étalonnage) et d'identification des bonnes pratiques ("good practices"), de manière à ce que la politique du marché de l'emploi puisse être évaluée efficacement tant au niveau national qu'européen. Les Etats membres doivent faire rapport de ces évaluations.

I.2.2.3 Nouvelles lignes directrices pour l'emploi en 2002

Dans cette section, les lignes directrices européennes pour l'emploi sont examinées une à une. Comme on l'a déjà mentionné ci-avant, les quatre piliers, définis pour la première fois au sommet européen de Luxembourg, sont conservés dans les lignes directrices en 2002. Le texte complet des lignes directrices européennes pour l'emploi en 2002 est donné en annexe 1.

pilier 1: "améliorer la capacité d'insertion professionnelle"

Contrairement à l'an passé, où les lignes directrices du premier pilier avaient fait l'objet d'importantes adaptations, les modifications apportées à la version 2002 ont été peu importantes.

La 1ère ligne directrice "s'attaquer au chômage des jeunes et prévenir le chômage de longue durée" correspond entièrement à la première ligne directrice de l'an passé. Il va de soi que le délai imparti pour la réalisation de l'objectif formulé est réduit d'une année.

La 2e ligne directrice est totalement identique à celle de l'an passé. Tout comme en 2001, il est stipulé que chaque Etat membre doit augmenter la proportion de chômeurs qui suivent une formation et qu'à cet égard, chacun d'entre eux doit déterminer un objectif chiffré, d'au moins 20 p.c., afin d'approcher progressivement la moyenne des trois Etats membres les plus performants.

La 3e ligne directrice, qui traite exclusivement de la problématique de la fin de carrière, a été introduite dans la version précédente. Il en ressort clairement que le Conseil estime que la prolongation de la vie active des travailleurs âgés est une priorité absolue et une nécessité stratégique, si l'on veut parvenir au plein emploi en général et plus précisément à un taux d'emploi moyen de 70 p.c. dans l'Union d'ici 2010. Cette ligne directrice innove en mentionnant que la promotion de la qualité du travail doit également être considérée comme un instrument important pour motiver les travailleurs âgés à rester plus longtemps actifs. Cette ligne directrice est très importante pour la Belgique qui se caractérise par une très faible participation des aînés au marché du travail.

Les 4e et 5e lignes directrices donnent corps à la priorité exprimée à Lisbonne relative à un important investissement dans "l'apprentissage tout au long de la vie" pour tous les citoyens. "L'apprentissage tout au long de la vie" revêt une importance stratégique pour une économie de la connaissance compétitive, qui tend au plein emploi et veut éviter une société duale où s'installe l'exclusion sociale. L'an passé, ces deux lignes directrices innovaient doublement: d'une part, des recommandations en matière d'apprentissage tout au long de la vie ont été formulées d'une manière clairement structurée et cohérente et, d'autre part, des objectifs quantitatifs concrets ont été fixés.

La version de 2002 n'a pas varié par rapport à celle de l'an passé, à l'exception de la mention de l'importance d'un enseignement des langues étrangères de haut niveau afin de promouvoir la mobilité professionnelle au sein de l'Union.

La 6e ligne directrice était l'an passé totalement nouvelle. Pour la première fois, les lignes directrices européennes pour l'emploi prenaient en compte les pénuries qui apparaissent sur le marché du travail. Les Etats membres sont appelés, dans cette ligne directrice, à optimiser les capacités de placement des services publics de l'emploi, à lancer une politique préventive visant à éviter une pénurie qualitative sur le marché du travail, à stimuler la mobilité fonctionnelle et géographique et à développer des bases de données relatives aux postes vacants au niveau européen. La version 2002 de cette ligne directrice innove en mettant l'accent sur la nécessité de tirer pleinement profit des possibilités et des opportunités offertes par des marchés du travail européens ouverts et accessibles en facilitant la mobilité de la main-d'œuvre.

La 7e et dernière ligne directrice du premier pilier invite à promouvoir un marché du travail ouvert à tous. Les Etats membres doivent prendre des mesures appropriées afin que tous les groupes de personnes défavorisées (handicapés, minorités ethniques et religieuses, etc.) éprouvent moins de difficultés à accéder au marché de l'emploi et/ou à suivre des formations. Cette ligne directrice innove en demandant que l'on s'attache à veiller à la qualité des emplois offerts à ces groupes spécifiques.

pilier 2: " développer l'esprit d'entreprise et la création d'emplois"

Par rapport à la version 2001, peu de modifications ont été introduites dans ce deuxième pilier, qui vise à encourager l'esprit d'entreprise. L'an passé, seuls quelques changements d'accent avaient été apportés à ce pilier. L'importance de la qualité des nouveaux emplois dans les secteurs de croissance des services et de l'économie sociale est toutefois mise en évidence. Des emplois non seulement plus nombreux, mais aussi de meilleure qualité doivent constituer le défi de ces secteurs.

Le premier champ d'action de ce pilier est consacré aux mesures visant à faciliter le démarrage et la gestion d'une entreprise et comprend les lignes directrices 8 et 9, qui correspondent totalement à la version de 2001.

Le deuxième champ d'action entend tenir compte pleinement de nouvelles possibilités de création d'emplois dans le secteur des services et dans l'économie dite de la connaissance. La nouveauté réside dans l'attention portée à la qualité des nouveaux emplois et dans la conviction qu'une

introduction accélérée des technologies modernes permettra d'améliorer rapidement les compétences des travailleurs (peu qualifiés).

Le troisième champ d'action illustre l'importance du niveau local dans la politique de l'emploi et comprend la ligne directrice 11. Ici aussi, l'innovation réside dans la précision qu'il faut viser des emplois non seulement plus nombreux, mais de meilleure qualité.

Le quatrième et dernier champ d'action du pilier 2 recommande de rendre le système fiscal plus favorable à l'emploi. La ligne directrice 12 est identique à celle de 2001.

pilier 3: "encourager l'adaptabilité des entreprises et de leurs salariés"

Par rapport à l'année précédente, le contenu de ce troisième pilier n'a pratiquement pas changé (lignes directrices 13 à 15). Les champs d'action relatifs à la modernisation de l'organisation du travail et à l'importance stratégique de l'apprentissage tout au long de la vie dans une économie fondée sur la connaissance sont intégralement maintenus. L'innovation réside dans l'accent mis sur la qualité du travail.

Le deuxième champ d'action du troisième pilier, qui porte sur l'encouragement de la capacité d'adaptation dans les entreprises comme élément de l'apprentissage tout au long de la vie, n'a pas été modifié.

pilier 4: "renforcer les politiques d'égalité des chances entre les femmes et les hommes"

Le quatrième pilier a subi relativement peu de modifications. Plus qu'auparavant, une attention particulière est requise en ce qui concerne l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes. Au sommet européen de Stockholm, il a été considéré que les écarts substantiels de salaires entre les hommes et les femmes (le "pay-gap") ont un effet dissuasif important sur les femmes désireuses de participer activement au processus du travail. Le Conseil européen demande dès lors d'établir des indicateurs spécifiques pour cette problématique.

Dans le premier champ d'action, intitulé "gender mainstreaming", il est recommandé, dans la ligne directrice 16, d'accorder aux femmes le maximum de chances sur le marché du travail (rémunération égale pour travail égal, absence d'influence liée au sexe dans les régimes d'imposition et d'allocations, égalité des chances en matière d'apprentissage tout au long de la vie et d'accès aux technologies de l'information et de la communication, etc.) en intégrant la

problématique de l'égalité des chances entre hommes et femmes dans l'exécution de l'ensemble des lignes directrices des quatre piliers.

Le deuxième domaine d'action, énoncé dans la ligne directrice 17, traite de la lutte contre les discriminations entre les hommes et les femmes. Par rapport à l'année précédente, les points d'action ont été augmentés et amplifiés. Ainsi, l'accent est plus que jamais mis sur l'importance de l'égalité des chances dans l'enseignement et celle d'une représentation équilibrée à tous les niveaux dans les entreprises.

Le dernier champ d'action de ce pilier (ligne directrice 18) vise à permettre de concilier plus facilement vie professionnelle et vie familiale et à faciliter le retour sur le marché du travail et n'a pas changé par rapport à l'an passé.

I.3 LES RECOMMANDATIONS SPÉCIFIQUES À LA BELGIQUE POUR 2002

I.3.1 Perspective historique

Dans les recommandations nationales, le Conseil définit, pour chaque Etat membre, les principaux défis politiques relatifs au marché du travail et propose quelques directives et actions possibles, afin d'indiquer à ceux-ci comment relever au mieux ces défis dans le cadre des lignes directrices européennes pour l'emploi. Les recommandations ne peuvent être considérées comme une forme de sanction des politiques nationales de l'emploi. Au contraire, il s'agit d'une aide supplémentaire destinée à aider les Etats membres à définir les priorités politiques relatives au marché du travail. En outre, leur nombre est délibérément limité, afin que les priorités soient clairement définies, et elles sont entièrement conformes aux grandes orientations de politique économique. Dans le rapport conjoint sur l'emploi, le Conseil évalue la réponse des Etats membres aux recommandations formulées.

En décembre 1999, sur proposition de la Commission, le Conseil a défini pour la première fois de telles recommandations nationales. Le Conseil a indiqué les principaux problèmes pour chaque pays et a demandé à chacun d'eux de centrer ses efforts sur ces priorités spécifiques. Pour la Belgique, le Conseil a signalé, respectivement, le problème du chômage de longue durée, le faible taux d'emploi des travailleurs âgés, l'écart important entre le taux d'emploi des hommes et celui des femmes, ainsi que les possibilités, encore largement inexploitées, de création d'emplois nouveaux dans le secteur des services. Le Conseil a proposé de renforcer la politique préventive ciblée, élaborée sur mesure, afin de réduire le nombre de chômeurs de longue durée. Il a aussi été suggérer d'examiner l'effet dissuasif des impôts et allocations sur la participation au marché du travail, notamment des femmes et des travailleurs âgés, d'explorer davantage encore les possibilités de création d'emplois nouveaux dans les services par l'adoption de stratégies appropriées, et de renforcer la collaboration entre les autorités chargées de l'exécution du plan d'action national.

Pour l'année 2001, de nouvelles recommandations ont été formulées par Etat membre. En ce qui concerne la Belgique, le Conseil a maintenu trois des quatre recommandations de 2000. Elle a continué, d'une part, à mettre l'accent sur la nécessité d'une approche préventive ciblée, au cas par cas, des chômeurs, d'autre part, à solliciter l'attention des autorités afin qu'elles mettent fin au caractère dissuasif des allocations sociales et des impôts pour la participation au marché du travail des travailleurs âgés et, enfin, elle a demandé de renforcer la coopération entre les différents niveaux de pouvoir. Elle a en outre formulé deux nouvelles recommandations: une évaluation précise de l'effet sur l'emploi des diverses mesures de réduction des coûts, à savoir des réductions de cotisations des employeurs à la sécurité sociale, et la formulation d'une vision de "la formation

tout au long de la vie", afin de réduire les pénuries de main-d'œuvre qualifiée dans certains segments du marché du travail.

Les deux exercices précédents ont montré que les recommandations spécifiques aux pays jouent un rôle important dans la prise de conscience, par les Etats membres, des domaines du marché du travail dans lesquels leurs résultats sont inférieurs au niveau moyen de l'Union.

I.3.2 Recommandations nationales pour 2002

I.3.2.1 Généralités

En général, les recommandations par Etat membre pour l'année 2002 diffèrent de la version précédente sur la base de quelques développements constatés sur le marché du travail:

- l'évolution du processus de Luxembourg, avec une attention particulière pour les nouveaux accents des Conseils européens de Stockholm et de Göteborg;
- les conclusions du rapport conjoint sur l'emploi;
- le degré d'adaptation, par les Etats membres, de leur politique de l'emploi afin de répondre aux recommandations de l'année précédente.

En ce qui concerne le dernier aspect, on peut affirmer que la réponse des Etats membres a, en général, été positive et constructive, bien que les adaptations politiques dans les différents domaines ne soient pas toujours très avancées. Aussi est-il nécessaire de poursuivre les réformes structurelles du marché du travail dans les Etats membres, en particulier dans le contexte d'une conjoncture moins favorable.

La plupart des recommandations nationales formulées en 2001 (48 au total), ont été ajustées sur la base des progrès réalisés. Neuf recommandations entièrement nouvelles ont été formulées, tandis que quatre recommandations de l'année précédente seulement ont été complètement supprimées.

De manière générale, les tendances suivantes sont apparues dans les adaptations des recommandations nationales:

- les recommandations relatives aux réformes du système d'impôts et d'allocations sont moins centrées sur des groupes spécifiques, mais sont formulées de manière plus large, afin d'accroître l'offre totale de main-d'œuvre;

- en ce qui concerne la formation tout au long de la vie, l'accent est mis sur la nécessité d'une approche cohérente et globale;

- la problématique des disparités régionales apparaît dans un nombre croissant d'Etats membres;

- l'accent est mis davantage sur une évaluation suffisante de l'efficacité des mesures concernant le marché du travail;

- dans les recommandations relatives aux questions de genre, une infrastructure et des équipements suffisants, dans le domaine de l'offre de services domestiques, sont plus que jamais souhaités.

I.3.2.2 Recommandations spécifiques pour la politique belge de l'emploi

En tout premier lieu, les recommandations adressées à la Belgique partent de la constatation que, malgré les évolutions globalement favorables au cours des dernières années sur le marché du travail belge, plusieurs problèmes structurels ne s'améliorent que progressivement. Cinq points névralgiques sont mentionnés:

- malgré une baisse en 2000, le nombre total de chômeurs de longue durée reste l'un des plus élevés de l'Union (3,8 p.c. de la population active, contre 3,6 p.c. dans l'UE);

- la participation au marché du travail des personnes de 50 ans et plus est la moins élevée de l'Union (plus de 11 points de pourcentage au-dessous de la moyenne de l'UE) et le pourcentage de femmes au travail (51,5 p.c.) est également inférieur à la moyenne européenne (54 p.c.);

- les charges pesant sur le travail restent, en moyenne, parmi les plus élevées de l'Union;

- il existe des pénuries de main-d'oeuvre dans certains secteurs et pour certaines qualifications; une vision et une stratégie cohérentes de promotion de la formation tout au long de la vie font toujours défaut;

- les disparités régionales en matière de chômage restent très importantes, ce qui indique une mobilité insuffisante de la main-d'oeuvre.

Pour l'année 2002, hormis quelques accents nouveaux, la Commission a maintenu, pour ainsi dire intégralement, les cinq recommandations de l'année précédente. Ainsi, la nécessité d'une participation accrue au marché du travail, non seulement des travailleurs âgés, mais aussi des femmes, est soulignée. En outre, dans la recommandation relative à la réduction de la pression fiscale sur le travail, une plus grande harmonie sur le marché du travail entre la flexibilité, d'une part, et la sécurité, d'autre part, est demandée. Enfin, la recommandation relative au renforcement nécessaire de la coopération entre les divers niveaux de pouvoir se traduit concrètement dans l'objectif d'accroître considérablement la mobilité du travail entre les Régions.

Les cinq recommandations pour la Belgique en 2002 peuvent se résumer comme suit:

- encourager une approche préventive des chômeurs adultes, afin de réduire le nombre de chômeurs de longue durée; en outre, la nouvelle politique à l'égard des jeunes chômeurs doit être évaluée;

- augmenter les efforts en vue d'accroître la participation au travail, en particulier des travailleurs âgés et des femmes. Des mesures supplémentaires doivent être prises afin de décourager fortement la sortie anticipée du marché du travail;

- réduire les charges sur le travail, tant du côté de la demande que de l'offre, avec une attention particulière pour l'évaluation appropriée des mesures y afférentes;

- intensifier les efforts fournis pour "la formation tout au long de la vie", dans le cadre d'une stratégie cohérente et globale suivie par l'ensemble des acteurs, notamment en vue de donner des fondements solides à une économie de la connaissance, de rendre attrayant l'enseignement technique et professionnel et de prévenir le plus possible une pénurie de main-d'oeuvre qualifiée;

- accroître les efforts, en concertation avec les partenaires sociaux, afin de conjuguer une augmentation de la sécurité avec une plus grande flexibilité du marché du travail. En outre, la mobilité de la main-d'oeuvre entre les Régions doit être stimulée par le biais d'une meilleure coordination entre les différentes autorités politiques.

I.4 INDICATEURS DE LA QUALITÉ DU TRAVAIL

Dix thèmes ont été retenus par le Comité de l'emploi, dans son rapport au Conseil européen, pour tenter de cerner la qualité des emplois (voir annexe). Parmi ces dix dimensions, le Comité recommande 8 indicateurs clés et 23 indicateurs de contexte. Les **indicateurs clés** doivent servir à mesurer les progrès accomplis en ce qui concerne la stratégie pour l'emploi et sont liés aux objectifs des lignes directrices pour l'emploi. Ils sont conçus pour être significatifs dans le sens où leur évolution doit indiquer un progrès ou un recul par rapport à ces objectifs. Les **indicateurs de contexte** doivent, quant à eux, contribuer à l'analyse des plans d'action nationaux dans le cadre du rapport conjoint pour l'emploi en mesurant les résultats atteints par les politiques nationales[3].

Dans leur ensemble, les indicateurs de qualité fourniront la base pour évaluer, d'année en année, de manière dynamique, la situation et la progression de chaque Etat membre en ce qui concerne la qualité des emplois.

Les dix dimensions sont successivement abordées et brièvement décrites dans les paragraphes qui suivent.

I.4.1 Qualité intrinsèque du travail

Il s'agit de veiller à ce que les emplois soient compatibles avec les compétences et aptitudes des personnes et leur assurent des niveaux de revenus suffisants. L'indicateur clé retenu mesure les mouvements entre le non-emploi et l'emploi, par niveau de rémunération. Pour ce faire, la source de données est constituée par le panel communautaire des ménages (ECHP), qui ne fournira les données relatives à l'année 2000 qu'en 2002, hormis pour la Suède et le Luxembourg qui n'y participent pas actuellement. Ce premier indicateur sera complété d'un indicateur de contexte mesurant les mouvements entre non-emploi et emploi, par type de contrat, ainsi que d'un indicateur de satisfaction par rapport à l'emploi trouvé.

---

[3] Conseil de l'Union européenne (2001), Rapport du Comité de l'emploi au Conseil européen, relatif aux indicateurs de la qualité de l'emploi, Bruxelles, novembre.
Ministère de l'emploi et du travail (2001), Table ronde, Groupe de travail relatif aux taux d'emploi, Document de travail, Bruxelles, novembre.

I.4.2 Qualifications, éducation et formation tout au long de la vie et progression de la carrière

Il s'agit de promouvoir le développement des potentialités de chacun par une éducation appropriée et l'encouragement à une formation tout au long de la vie. Le Comité recommande un indicateur clé qui fait état du pourcentage de la population en âge de travailler et qui suit un enseignement ou une formation. Trois indicateurs de contexte le complètent, abordant la formation continue (par âge, genre, niveau d'éducation et situation au regard de l'emploi), la formation professionnelle continue au sein des entreprises, ainsi que l'utilisation et la formation aux technologies de l'information et de la communication.

I.4.3 Egalité entre les hommes et les femmes

Il s'agit de promouvoir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, tant au regard de l'emploi qu'en termes de carrières professionnelles. Un indicateur clé recommande de prendre en compte l'écart de rémunérations entre les genres (ratio des rémunérations horaires des femmes par rapport à leurs collègues masculins pour les salariés travaillant au moins 15 heures par semaine). Cinq indicateurs de contexte doivent compléter l'information. En premier lieu, l'écart des rémunérations doit être abordé par secteur, activité professionnelle et âge. Ensuite, il convient de prendre en compte l'écart des taux d'emploi et de chômage entre les genres. Enfin, la ségrégation entre les sexes dans les secteurs et en matière d'activité professionnelle doit être mesurée. Le Comité signale aussi un indicateur à construire sur la proportion de femmes employées à des postes de responsabilité par rapport aux hommes.

I.4.4 Santé et sécurité au travail

Il s'agit de veiller à ce que les conditions de travail soient sûres, saines et favorables, tant en termes physiques que psychologiques. L'indicateur clé recommandé concerne l'évolution du taux d'incidence des accidents du travail. Le Comité propose en outre d'établir un indicateur composite mesurant les accidents du travail et les maladies professionnelles, y compris ceux et celles dus au stress.

I.4.5 Flexibilité et sécurité

Il s'agit de prendre la mesure de l'évolution des formes de flexibilité sur le marché du travail, et particulièrement de celles qui sont non désirées. L'indicateur clé se propose d'évaluer la part des salariés travaillant involontairement à temps partiel ou sous un contrat à durée déterminée. Il devrait être accompagné d'informations précisant la mesure dans laquelle ces travailleurs bénéficient des mêmes droits face à la protection sociale et aux droits légaux que leurs collègues engagés à temps plein et/ou à durée indéterminée.

I.4.6 Insertion et accès au marché du travail

Il s'agit d'étudier la fluidité sur le marché du travail, d'en améliorer l'accès et d'y faciliter l'insertion. L'indicateur clé recommande d'étudier les mouvements entre emploi, chômage et inactivité. Cet indicateur sera étayé d'une étude des mouvements entre non-emploi, emploi et formation, ainsi que par toute une série d'indicateurs de contexte relatifs au taux total d'emploi, selon les classes d'âge et les niveaux d'études. Le taux de chômage des jeunes devra également retenir une attention particulière.

I.4.7 Organisation du travail et équilibre entre vie professionnelle et vie privée

Il s'agit de veiller à ce que les modalités de travail (temps de travail, notamment) ainsi que les services de soutien (gardes d'enfant, etc.) favorisent un équilibre approprié entre la vie professionnelle et la vie privée. Le Comité recommande, pour le groupe des 20 à 50 ans, de construire un indicateur clé mesurant, par genre, la différence de taux d'emploi entre les personnes ayant des enfants en bas âge et les autres. Deux indicateurs de contexte permettront de cerner la disponibilité des infrastructures d'accueil des enfants, de même que la proportion de salariés abandonnant temporairement leur travail pour des raisons familiales ou d'éducation.

I.4.8 Dialogue social et participation des travailleurs

Il s'agit de veiller à ce que les travailleurs reçoivent une information sur la vie de l'entreprise et soient associés à son évolution, de même qu'à celle de leur vie professionnelle. Pour cette dimension, le Comité reconnaît la difficulté de construire un indicateur commun, en raison des différences importantes existant entre les arrangements, les pratiques et les traditions de concertation sociale des Etats membres. Il propose toutefois un certain nombre de pistes relatives à

des indicateurs de contexte, lesquels devraient porter, notamment, sur la mesure de la représentation, de la participation et de l'implication des salariés.

I.4.9 Diversité et non-discrimination

Il s'agit de veiller à ce que tous les travailleurs reçoivent un traitement égal, indépendamment de leur âge, de leur sexe, de leur origine nationale ou ethnique et de leur handicap éventuel. En raison de la faible disponibilité de données, le Comité ne recommande aucun indicateur clé. Il s'en tient à des indicateurs de contexte axés sur les écart de taux d'emploi des 55 à 64 ans, ainsi que sur les écarts de taux d'emploi et de chômage des minorités ethniques, des migrants et des personnes handicapées, compte tenu des niveaux de qualification.

I.4.10 Performances générales du travail

Il s'agit d'atteindre des niveaux élevés de productivité du travail et un haut niveau de vie dans les régions de l'Union. S'agissant des performances générales du travail, le Comité recommande un indicateur clé mesurant l'augmentation de la productivité du travail par personne occupée et par heure travaillée. Cet indicateur clé sera accompagné de deux indicateurs de contexte faisant état, d'une part, de la productivité annuelle totale moyenne par personne et par heure travaillée, et, d'autre part, du pourcentage de la population en âge de travailler ayant atteint au minimum un niveau d'éducation moyen (diplôme de l'enseignement secondaire supérieur) par genre, âge et situation d'emploi.

Certains des indicateurs définis par le Comité de l'emploi sont repris dans la seconde partie de cet avis consacrée à l'analyse de la politique belge de l'emploi dans le cadre de la stratégie européenne de l'emploi.

II. LA POLITIQUE BELGE DE L'EMPLOI ET LES LIGNES DIRECTRICES EUROPEENNES POUR L'EMPLOI

Depuis plusieurs années, la politique belge de l'emploi est profondément ancrée dans la politique européenne de l'emploi. Si le premier plan d'action national belge (PAN) pour l'emploi rédigé en 1998 réorganisait principalement les différents axes de la politique de l'emploi existante afin de satisfaire au canevas de présentation européen, les nouvelles mesures de la politique de l'emploi répondent depuis lors davantage aux règles européennes, telles qu'elles apparaissent sous les lignes directrices pour l'emploi, et aux recommandations adressées spécifiquement à la Belgique qui découlent du rapport conjoint sur l'emploi. En ce sens, la politique belge de l'emploi a gagné en cohérence. La principale faiblesse du PAN belge reste cependant, comme dans la plupart des Etats membres, l'absence de politique globale intégrée. Les mesures s'ajoutent généralement les unes aux autres, sans qu'un effort de cohérence suffisant soit consenti. C'est notamment pour cette raison que cinq objectifs horizontaux, préalables aux lignes directrices proprement dites, ont été définis dans les lignes directrices européennes pour l'emploi de 2001[4], afin d'esquisser un cadre général cohérent dans lequel doit s'inscrire la mise en œuvre de la stratégie européenne pour l'emploi, concrétisée par les Etats membres dans les plans d'action nationaux.

Le Plan d'action national belge pour 2001 répondait, dans sa présentation, aux préoccupations européennes.

La première partie du PAN 2001 était consacrée à la définition du cadre général de la politique belge de l'emploi. Un bref exposé de l'état du marché du travail précédait la présentation des grandes lignes de la politique belge de l'emploi en fonction des cinq objectifs horizontaux fixés au niveau européen. Ensuite, les résultats obtenus, les pistes de travail envisagées et les nouvelles initiatives du plan d'action de 2001 étaient exposés par pilier (à savoir améliorer la capacité d'insertion professionnelle, développer l'esprit d'entreprise, encourager la capacité d'adaptation des entreprises et de leurs travailleurs et renforcer la politique d'égalité des chances entre les hommes et les femmes) et par référence aux recommandations nationales adressées à la Belgique. Enfin, le volet financier de la politique belge de l'emploi était présenté dans une troisième partie.

L'un des documents à partir desquels il est possible d'évaluer l'application du plan d'action belge pour 2001 est le Rapport conjoint sur l'emploi[5]. Le rapport d'évaluation annuel sur la politique

---

[4] Le texte des lignes directrices de 2001 se trouve à l'annexe 4.

[5] La partie du rapport conjoint sur l'emploi du Conseil européen et de la Commission qui traite de la Belgique se trouve en annexe 5.

belge de l'emploi du Ministère de l'emploi et du travail (MET) n'a pas été publié en 2001, malgré la grande estime dont avait bénéficié ce rapport les années précédentes.

Le rapport conjoint rapporte, par ligne directrice et par pays, les principaux progrès et les points d'achoppement des politiques nationales de l'emploi. Il contient en outre une série d'indicateurs de performance par rapport aux lignes directrices. Malheureusement, ces indicateurs se rapportent, le plus souvent, à l'année 2000 voire, dans certains cas, à l'année 1999. Il est dès lors malaisé d'évaluer les progrès réalisés en 2001 par les différents Etats membres. Du reste, la comparaison est rendue compliquée par l'absence d'indicateurs permettant d'évaluer l'application de certaines lignes directrices et par la difficulté de développer des indicateurs comparables pour tous les Etats membres. Il n'en reste pas moins que de tels indicateurs, régulièrement disponibles au niveau local, permettraient d'évaluer en toute objectivité les avancées de chaque Région, par rapport à ses engagements au niveau national et européen, et d'identifier les problèmes. Par ailleurs, le CSE a lui-même tenté de dresser un inventaire des diverses mesures en matière d'emploi prises par les différentes autorités.

Ce chapitre, dans lequel on tente également d'intégrer, dans la mesure du possible, les indicateurs récemment approuvés en matière de qualité du travail, est largement inspiré de ces deux documents. Malheureusement, l'évaluation de la politique de l'emploi reste plutôt basée sur les progrès enregistrés au niveau réglementaire et légal, en ce compris certaines initiatives qui ne figurent pas dans le PAN 2001, sans donner beaucoup d'indications quant à l'efficacité et l'efficience des mesures adoptées.

II.1 OBJECTIFS HORIZONTAUX

En 2001, cinq nouveaux objectifs horizontaux, qui esquissent le cadre général de la stratégie européenne pour l'emploi et qui intègrent également les principales conclusions du sommet de Lisbonne, ont été formulés préalablement aux lignes directrices pour l'emploi.

Le **premier objectif horizontal** encourageait les Etats membres à augmenter la propension au travail en prévoyant des mesures d'incitation appropriées. Plus concrètement, les Etats membres étaient invités à formuler des objectifs nationaux afin de contribuer aux objectifs européens globaux d'un taux d'emploi de 70 p.c. et d'une participation au travail des femmes de plus de 60 p.c. en 2010.

Même si la Belgique souscrit clairement, dans le PAN 2001, aux objectifs de Lisbonne en matière de taux d'emploi et indique, dans le même temps, que cela nécessite une progression annuelle moyenne de 1 p.c. du taux d'emploi total et de celui des femmes, concrètement, aucun objectif (intermédiaire) national n'est proposé dans le PAN. Le JER 2001 (rapport conjoint sur l'emploi du Conseil européen et de la Commission) classe dès lors la Belgique dans le groupe des Etats membres qui n'ont pas formulé d'objectifs nationaux spécifiques[6] (cf. tableau 1).

[6] Etant donné que plusieurs Etats membres n'avaient pas formulé d'objectifs nationaux concrets dans leur plan d'action national 2001, la Commission a proposé de ne plus inviter, dans les lignes directrices de 2002, les Etats membres à fixer des objectifs nationaux, mais de les y obliger. Le Conseil n'a toutefois pas accédé à cette suggestion de la Commission, de sorte que ces objectifs nationaux ne sont toujours seulement qu'encouragés.

Tableau 1: Objectifs nationaux en matière de taux d'emploi

Member States	Employment rates in 2000		National targets in NAPS 2001		Comments
	Overall	Women	Overall	Women	
Austria	68.3	59.4	No	No	Overall and women's rates close to EU target.
Belgium	60.5	51.5	No[1]	No	
Denmark	76.3	71.6	Yes	No	Both rates exceed EU targets. National target of further 1.3% increase in overall rate by 2010.
France	62.2	55.3	Yes (62.8)	Yes (55.8)	National targets only for 2001.
Finland	67.5	64.4	Yes (70)	No	Both rates close to or exceed EU targets. National target for overall rate, mid-term, 2005
Germany	65.4	57.9	No	No	
Greece	55.6	40.9	Yes (61.5)	No	National target for overall rate, midterm, 2005.
Italy	53.5	39.6	Yes	No	National targets for overall rate: 58.5% in 2005 and 61.3% in 2010[2].
Ireland	65.1	54.0	No	No	
Luxembourg	62.9	50.3	No	No	
Netherlands	73.2	63.7	No	Yes (65)	Both rates exceed EU targets. National target for women refers to participation rate, 2010.
Portugal	68.3	60.3	No	Yes	Both rates close to or exceed EU target. National target for women: reduce gender gap by 25% by 2003.
Spain	55.0	40.3	No	No	
Sweden	73.0	71.0	Yes (80)	No	Both rates exceed EU targets. National target for overall rate refers to ages 20-64 by 2004[3].
United Kingdom	71.2	64.6	Yes (75)	Yes (70)	Both rates exceed EU targets. National target for women refers to lone parents only.

Source: JER 2001.

[1] Belgium subscribes to the Lisbon targets without making explicit commitments for national targets apart from the remark that to reach such targets it would require current employment rates to grow by 1 percentage point per year.

[2] Based on complement to the NAP, June 2001.

[3] The national target rate of 80% for the age group 20-64 is comparable with about 76% for the group 15-64 years old.

Il convient toutefois de mentionner que la Région flamande a formulé un objectif quantitatif concret dans ses objectifs économiques, à savoir un taux d'emploi de 67 p.c. en 2004 et de 70 p.c. en 2010, et une participation des femmes au marché du travail de 60 p.c. dès 2004.

Etat des lieux en Belgique: le taux d'emploi dans la perspective de l'objectif de Lisbonne

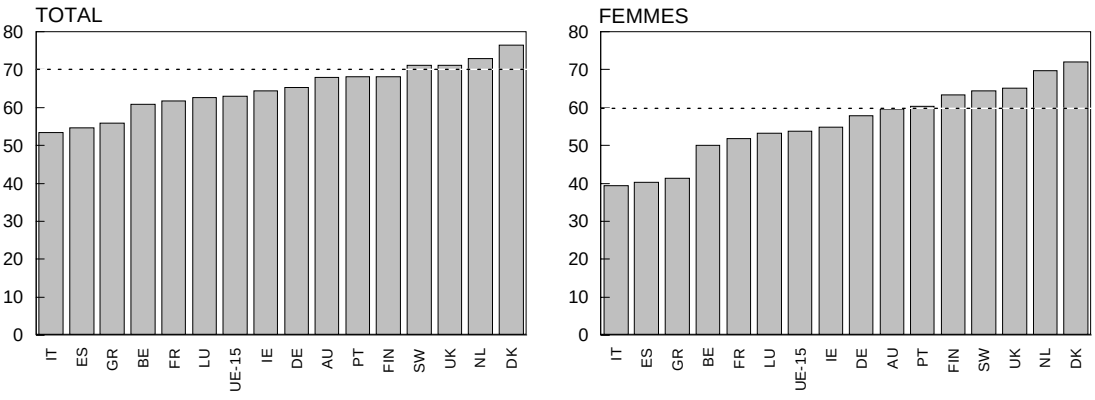
a. Taux d'emploi total et des femmes

En 2000, en Belgique, le taux d'emploi total calculé sur la base des résultats harmonisés de l'enquête sur les forces de travail[7], s'élevait à quelque 60,9 p.c., contre 63 p.c. en moyenne dans l'Union et 65 p.c. en moyenne chez les trois principaux partenaires commerciaux. Dans les trois pays ayant enregistré les meilleurs résultats en la matière, à savoir la Suède, le Danemark et les Pays-Bas, ce pourcentage atteignait presque 73,5 p.c., soit quelque 12,5 points de pourcentage de plus qu'en Belgique. Le taux de participation des femmes en 2000 était de près de 52 p.c., contre presque 54 p.c. dans l'Union et quelque 58,7 p.c. chez les trois principaux partenaires. En ce qui concerne la participation des femmes au marché du travail, ce sont les trois Etats membres scandinaves qui enregistrent, de loin, les meilleurs résultats. Le taux d'emploi des femmes dans ces pays s'est élevé en moyenne à quelque 69 p.c. en 2000, soit environ 17 points de pourcentage de plus qu'en Belgique.

[7] Les comparaisons en matière de forces de travail entre la Belgique et l'Union européenne sont basées sur les données du deuxième trimestre. Les comparaisons internes pour la Belgique (ventilations régionales) sont basées sur des moyennes annuelles.

Graphiques 1 - Taux d'emploi[1] dans l'Union européenne en 2000 et objectifs de Lisbonne

(en pourcentage de la population active correspondante)



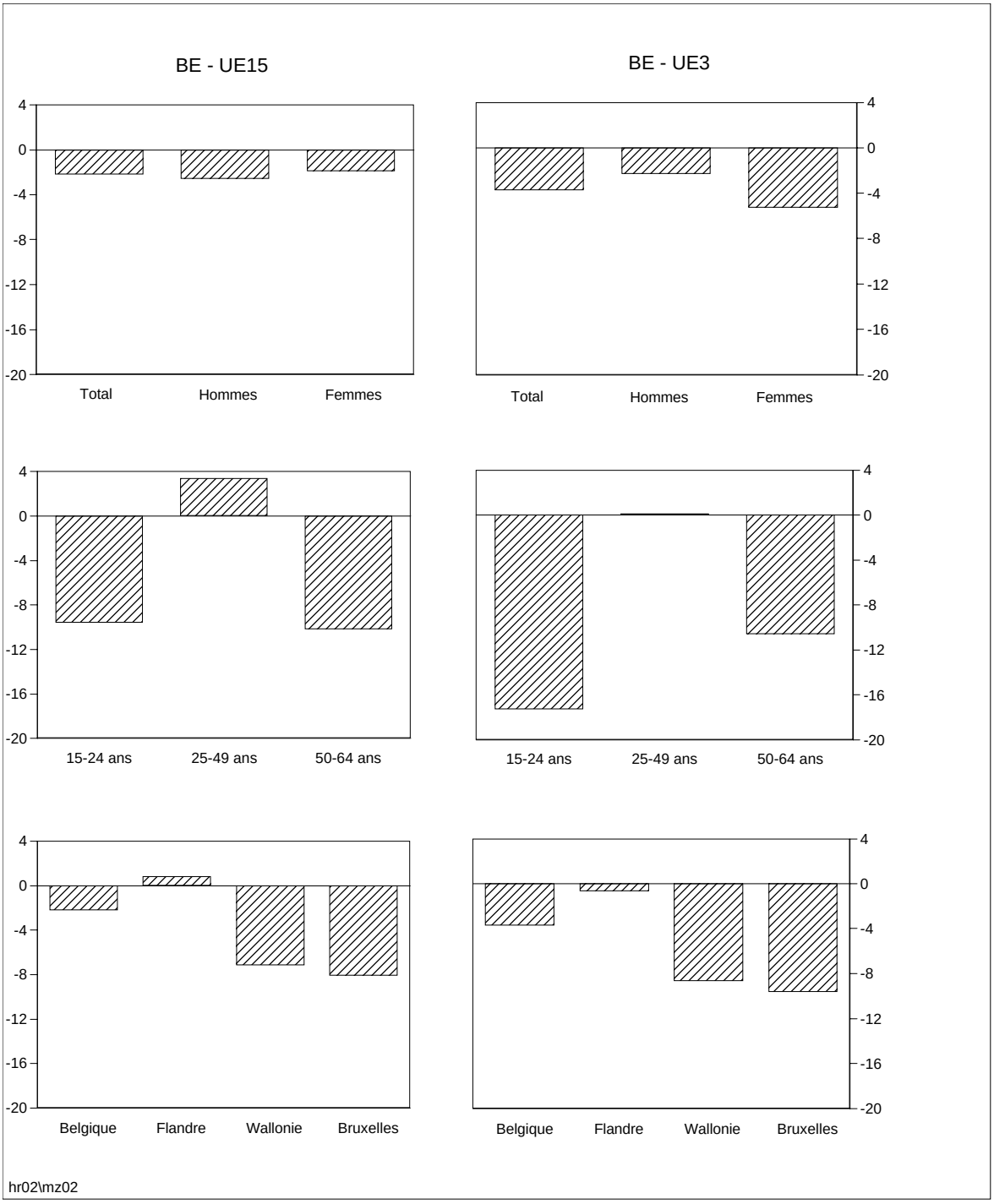
Source: Eurostat, Enquêtes sur les forces de travail.

[1] Nombre d'actifs en pourcentage de la population en âge de travailler (15-64 ans).

Concrètement, cela signifie que si la Belgique devait atteindre l'objectif de Lisbonne en 2010, le taux d'emploi total et celui des femmes devraient respectivement progresser de quelque 9 et 8 points de pourcentage. Cela correspond à quelque 800.000 postes supplémentaires, dont plus de 300.000 devraient être occupés par des femmes.

Le niveau actuel des taux d'emploi en Belgique situe le pays plutôt à la queue du peloton européen. Il est par conséquent intéressant d'analyser ces données de façon plus approfondie et d'identifier où se situent les principaux points d'achoppement.

Graphiques 2 - Ecarts enregistrés en 2000 entre la Belgique et l'Union européenne, de même qu'avec la moyenne des trois pays voisins en matière de taux d'emploi[1]



Source: Eurostat, INS, Enquêtes sur les forces de travail.

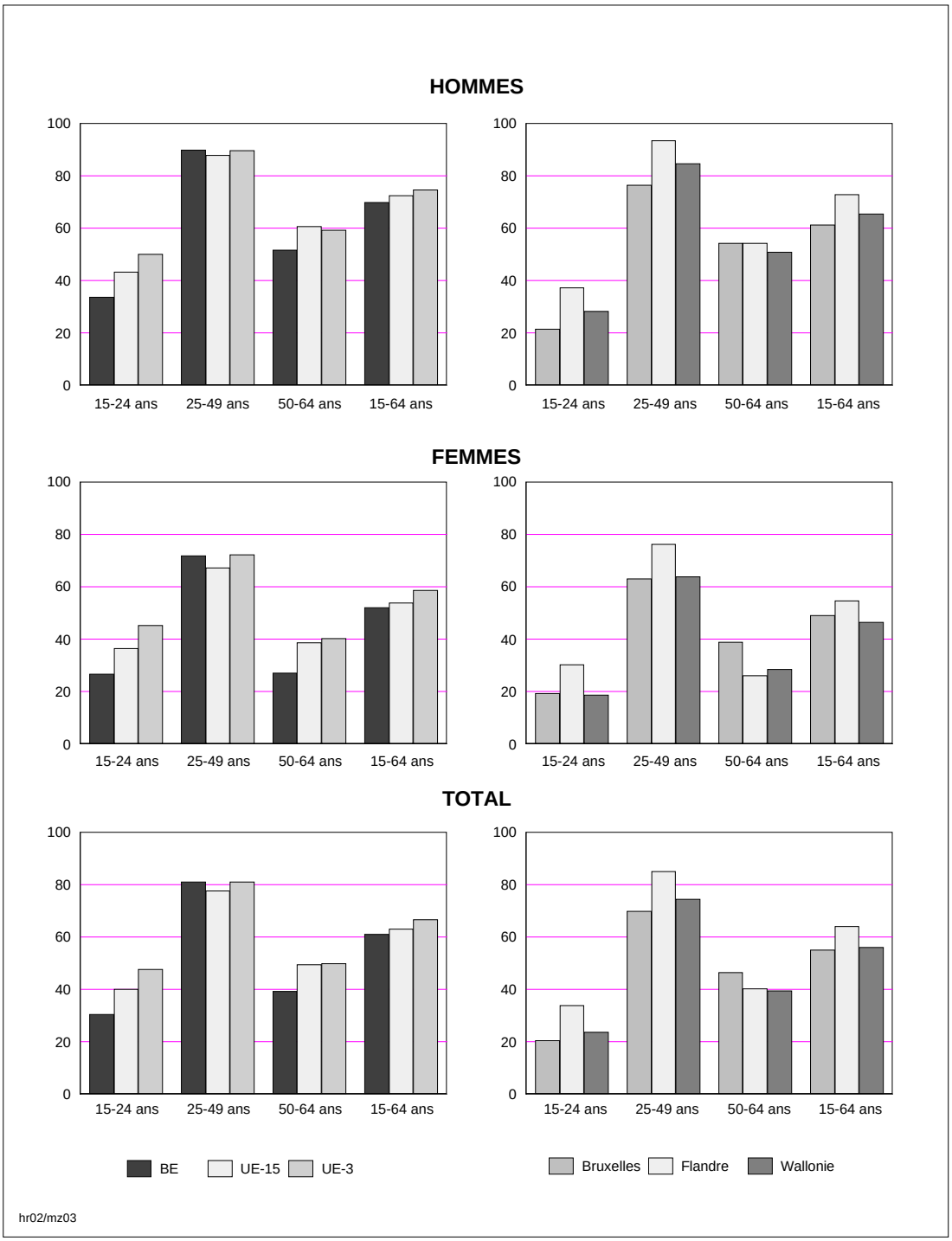
[1] Nombre d'actifs dans une catégorie déterminée, exprimé en pourcentage du groupe de population correspondant.

Malgré la forte croissance de l'emploi durant la seconde moitié des années nonante, le taux d'emploi total en Belgique reste inférieur à la moyenne de l'Union et des trois principaux pays voisins. Comme on le sait, ce taux d'emploi relativement bas est imputable aux faibles taux d'emploi des jeunes, des femmes de 40 ans et plus et des personnes de plus de 50 ans, et surtout aux moins qualifiés appartenant à ces groupes à risque. La différence des taux d'emploi dans les trois Régions de la Belgique est également remarquable.

b. Disparités régionales

En 2000, le taux d'emploi en Flandre a atteint quelque 64 p.c., soit un peu plus que la moyenne européenne et à peine 1 point de pourcentage en deçà de la moyenne des trois pays voisins. Pour la Wallonie et Bruxelles, en revanche, ces écarts se sont élevés à quelque 7 à 8 points de pourcentage par rapport à l'Union et 9 à 10 points de pourcentage par rapport à la moyenne des trois pays limitrophes. Selon l'enquête sur les forces de travail, le taux d'emploi en 2000 ne s'est en effet élevé qu'à 56 et 55 p.c. respectivement en Wallonie et à Bruxelles. Ces fortes disparités régionales apparaissent dans la majorité des sous-catégories, à l'exception des personnes de plus de 50 ans, pour lesquelles les taux d'emploi en Flandre et en Wallonie coïncident plus ou moins et se situent à un niveau légèrement inférieur à celui observé à Bruxelles.

Graphiques 3 - Taux d'emploi en 2000[1] dans l'Union européenne, en Belgique et dans les trois Régions: ventilation suivant le sexe et la catégorie d'âge



Sources: Eurostat, INS, Enquêtes sur les forces de travail.

[1] Nombre d'actifs dans une catégorie déterminée, exprimé en pourcentages du groupe de population correspondant.

c. Taux d'emploi des jeunes

Environ 29 p.c. des personnes âgées de moins de 25 ans ont un emploi en Belgique, contre deux personnes sur cinq, en moyenne, dans l'Union. Ces chiffres doivent être quelque peu relativisés non seulement à cause de l'application étendue de formules d'apprentissage/travail à temps partiel en Allemagne et aux Pays-Bas, qui augmente les taux d'emploi des jeunes de ces pays (jusqu'à 46 p.c. et 69 p.c., respectivement), mais aussi en raison du nombre relativement élevé de personnes qui ont un diplôme de l'enseignement supérieur en Belgique (à savoir 37 p.c. des personnes de 25 à 29 ans, contre seulement une sur quatre, en moyenne, dans les trois pays voisins et l'Union européenne), ce qui résulte en partie du choix d'un enseignement de haute qualité. Ces deux facteurs ne suffisent toutefois pas à expliquer la situation de façon totalement concluante. En effet, des différences régionales apparaissent en matière de taux d'emploi des jeunes. En Flandre, environ un jeune sur trois est actif, contre seulement un sur quatre en Wallonie et un sur cinq à Bruxelles. Ainsi, la Flandre approche du résultat de l'Union à quelque 6 points de pourcentage près. Cet écart est peut-être dû essentiellement à la durée plus longue de l'enseignement à temps plein en Flandre: plus de 38 p.c. des personnes âgées de 25 à 29 ans ont un diplôme de l'enseignement supérieur (contre un quart dans l'Union).

En Wallonie et à Bruxelles, en revanche, seulement 24 et 20 p.c. respectivement des jeunes ont un emploi, ce qui équivaut à peu près à la moitié du résultat de l'Union européenne. Dans ces Régions également, le nombre relativement élevé de personnes diplômés de l'enseignement supérieur (respectivement 33 et 42 p.c. en Wallonie et à Bruxelles) explique en partie le faible taux d'emploi. Dans ces deux Régions, la part élevée des personnes peu qualifiées dans la tranche d'âge comprise entre 25 et 29 ans constitue toutefois une constatation moins positive. Environ 27 p.c. des personnes appartenant à ce groupe d'âge n'ont tout au plus qu'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur. Les taux d'inactivité élevés en Wallonie et à Bruxelles (respectivement 68 et plus de 70 p.c.) des jeunes âgés de 15 à 24 ans ne sont par conséquent pas uniquement dus à la durée plus longue des études à temps plein des futurs diplômés de l'enseignement supérieur.

d. Taux d'emploi des âgés

Par ailleurs, le marché du travail belge se caractérise par des taux d'emploi peu élevés chez les aînés. La Belgique est en effet allée très loin dans le retrait du marché de l'emploi des personnes de cinquante ans et plus, et surtout (mais pas exclusivement) des moins qualifiées d'entre elles[8].

Dans la catégorie d'âge comprise entre 50 et 64 ans, quelque trois personnes sur cinq ne participent plus au marché du travail, alors que, dans l'Union européenne comme dans les pays voisins, environ la moitié des personnes de cette tranche d'âge, en moyenne, travaillent encore. Parmi les moins qualifiés de cette catégorie d'âge, à peine une personne sur quatre a un emploi en Belgique. En outre, ces faibles taux d'emploi vont de pair avec un nombre relativement bas d'inactifs, appartenant à ce groupe d'âge, qui recherchent un emploi et sont immédiatement disponibles sur le marché du travail, ce qui se traduit par des taux de chômage relativement faibles (en pourcentage du groupe démographique correspondant) en Belgique par rapport à l'étranger, soit quelque 1,9 p.c. en Belgique, contre 3,7 p.c. en moyenne dans l'Union et presque 5 p.c. dans les pays voisins. Cela signifie que le groupe de personnes qui ne se sentent plus du tout concernées par le marché du travail est nettement plus important que dans les pays voisins.

Le taux d'emploi des personnes de 50 ans et plus n'est pas plus élevé en Flandre que dans les autres Régions du pays. Au contraire, ce taux atteignait quelque 46 p.c. à Bruxelles en 2000, contre seulement 40 p.c. en Flandre et 39 p.c. en Wallonie. Malgré une situation plus favorable sur le marché du travail en Flandre, où des pénuries se manifestent même dans certains segments, proportionnellement le nombre de personnes actives de 50 ans et plus est à peine plus élevé qu'en Wallonie. Etant donné que le taux d'emploi du groupe d'âge moyen, c'est-à-dire des personnes âgées de 25 à 49 ans, est beaucoup plus élevé en Flandre, on peut même affirmer que les sorties anticipées de la vie professionnelle sont, en termes relatifs, nettement plus nombreuses en Flandre, que dans le reste du pays, comme le démontre notamment le succès important que connaissent les dispositifs de sortie anticipée dans cette Région.

[8] Les données chiffrées relatives à la tranche d'âge de 55 à 64 ans sont traitées lors de l'analyse de la ligne directrice 3 en matière de taux d'emploi des aînés.

Si le taux d'emploi des personnes de 50 ans et plus est particulièrement faible en Belgique, force est de constater que le taux d'emploi total des personnes de 25 à 49 ans est supérieur d'environ 3,5 points de pourcentage à la moyenne de l'Union et correspond à peu près à la moyenne des trois pays voisins (81 p.c.). En Flandre, ce taux est même supérieur de plus de quatre points de pourcentage à la moyenne des pays voisins et de plus de sept points de pourcentage à celle de l'Union européenne.

Enfin, les femmes en Belgique[9] enregistrent un taux d'emploi nettement moins élevé qu'en Europe. Pour les femmes en âge de travailler, il atteint un peu plus de 51,5 p.c. en Belgique, contre 54 p.c. dans l'Union et plus de 57 p.c. dans les principaux pays voisins. De grandes disparités régionales existent dans ce cas-ci aussi. En Flandre, en Wallonie et à Bruxelles, les taux d'emploi atteignent respectivement près de 55 p.c., 46,5 p.c. et 49 p.c. Comme on le sait, c'est principalement à partir de l'âge de 40 ans qu'une évolution très divergente apparaît par rapport à l'étranger, tandis que les différences régionales deviennent moins prononcées pour ces catégories d'âge. Cela signifie qu'en Wallonie et à Bruxelles, ce sont essentiellement des femmes jeunes qui sont relativement moins actives, tandis qu'en Flandre, ce sont les femmes plus âgées qui, relativement, sont moins actives. Pour les femmes moins qualifiées, surtout, la probabilité d'occuper un emploi est plus limitée en Belgique.

Le **deuxième objectif horizontal** insiste sur la nécessité d'une stratégie cohérente visant à promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie, dans le prolongement de l'objectif stratégique de l'Union, formulé à Lisbonne, d'évoluer vers une société compétitive et dynamique fondée sur la connaissance. En soulignant une nouvelle fois la nécessité d'une stratégie intégrée en matière d'apprentissage tout au long de la vie dans une recommandation nationale adressée à la Belgique, l'Europe insiste sur l'importance de celle-ci pour le pays. Ceci est notamment lié à l'éparpillement assez important des responsabilités en matière d'apprentissage tout au long de la vie entre différents acteurs et niveaux de pouvoir. L'enseignement, la formation professionnelle et la formation permanente sont en effet de la compétence exclusive des Communautés et des Régions.

Le JER 2001 constate que près de la moitié des Etats membres (notamment les Pays-Bas et les pays scandinaves) ont développé et appliqué une stratégie cohérente en matière d'apprentissage tout au

[9] Une analyse approfondie du taux d'emploi des femmes figure dans l'analyse du quatrième pilier.

long de la vie. La Belgique se trouve dans un deuxième groupe de pays, qui sont sur la bonne voie en ce qui concerne le développement d'une stratégie intégrée et cohérente, mais qui doivent encore consentir des efforts supplémentaires. La Belgique doit surtout enregistrer des progrès au niveau de la cohérence et de la collaboration entre les niveaux de pouvoir et entre les divers acteurs. La Belgique reçoit une mention particulière pour la reconnaissance du besoin d'une certification de l'apprentissage non formel (reconnaissance des connaissances et compétences acquises dans la vie professionnelle), pour l'attention portée à l'accès des groupes dits à risque à l'apprentissage tout au long de la vie et pour la fixation d'objectifs nationaux, tant en matière de participation à l'apprentissage tout au long de la vie (uniquement en Flandre), que des montants investis (partenaires sociaux dans l'accord interprofessionnel).

Le caractère horizontal des préoccupations européennes en matière d'apprentissage tout au long de la vie et la recommandation nationale adressée à la Belgique en la matière se traduisent dans les lignes directrices des différents piliers de la stratégie européenne pour l'emploi. Les efforts plus concrets et les défis qui subsistent en matière d'apprentissage tout au long de la vie sont donc évoqués largement ci-après dans l'analyse des différentes lignes directrices.

Le **troisième objectif horizontal** demande aux Etats membres de développer un partenariat global avec les partenaires sociaux dans le cadre de la mise en œuvre, de l'évaluation et du suivi de la stratégie pour l'emploi.

Le JER 2001 constate qu'un renforcement important de la collaboration avec les partenaires sociaux a été observé dans de nombreux Etats membres et, en particulier, dans les pays qui s'étaient vu adresser des recommandations spécifiques en la matière au cours des dernières années.

Dans ce domaine, la Belgique est prise en exemple par le JER 2001. En Belgique, les partenaires sociaux sont, tant au niveau fédéral que régional, non seulement étroitement impliqués dans la préparation du PAN, mais ils sont aussi engagés dans le suivi et l'évaluation de l'exécution du PAN et de leurs propres actions. De plus, le JER relève avec satisfaction que le climat social et la collaboration entre les différents gouvernements et les partenaires sociaux sont excellents en Belgique, ce qui a notamment permis la conclusion d'un accord interprofessionnel portant sur les années 2001-2002. Demeurent toutefois sans réponse, selon le JER, la manière dont les aînés peuvent rester plus longtemps actifs et la nécessité d'une réforme fondamentale du régime d'allocations de la sécurité sociale.

Le **quatrième objectif horizontal** demande aux Etats membres de porter l'attention qui s'impose à tous les piliers et d'élaborer de façon équilibrée une politique du marché du travail en respectant de manière identique chaque ligne directrice. Le JER observe que la plupart des Etats membres s'attachent essentiellement aux deux premiers piliers, à savoir l'amélioration de la capacité d'insertion professionnelle et le développement de l'esprit d'entreprise, comme l'illustre le PAN belge 2001. En dépit des progrès enregistrés dans le cadre du processus visant à impliquer étroitement les partenaires sociaux au PAN, le troisième pilier reste sous-évalué dans bon nombre de plans nationaux. Le quatrième pilier est en général le moins présent, en particulier dans les pays où l'inégalité entre les sexes est la plus sensible. C'est pourquoi l'Union estime que l'égalité entre les sexes est un indicateur important de la qualité du travail.

En outre, cet objectif horizontal souligne que les Etats membres doivent tenir compte de la dimension régionale d'une politique du marché du travail encore assez largement nationale. Les disparités régionales requièrent une différenciation de politique ou d'objectif. Le JER 2001 fait remarquer que dans de nombreux Etats membres, les disparités régionales du marché du travail restent un problème sérieux et que ces écarts se sont encore accentués en Allemagne et en Belgique. La dimension régionale est dès lors largement évoquée dans le PAN belge de 2001. Le plan d'action national de 2001 est d'ailleurs le résultat d'une collaboration efficace entre les différents niveaux de pouvoir, qui a également permis la conclusion d'accords de coopération fructueux concernant la convention de premier emploi, l'économie sociale et les chèques-services.

Le **cinquième objectif horizontal**, enfin, insiste sur la nécessité de fixer des indicateurs communs, afin d'évaluer de façon adéquate les progrès réalisés au niveau des lignes directrices et de définir des étalonnages objectifs. Des progrès ont été enregistrés en la matière en 2001. L'année précédente, le Comité de l'emploi a défini quelque 20 nouveaux indicateurs pertinents relatifs aux lignes directrices pour l'emploi. A la fin de 2001, le Conseil a approuvé les indicateurs de mesure de la qualité du travail. Ces nouveaux indicateurs pourront du reste fournir également bon nombre d'informations sur les progrès réalisés dans les Etats membres, au niveau des objectifs qui ont déjà été formulés dans les lignes directrices pour l'emploi. Les indicateurs qui ont été développés ont surtout trait aux premier (capacité d'insertion professionnelle) et quatrième (égalité entre les hommes et les femmes) piliers. Peu d'indicateurs harmonisés, permettant des comparaisons internationales, sont disponibles en matière de régimes d'imposition et d'allocations. La Belgique fait piètre figure à ce niveau aussi. En ce qui concerne la disponibilité des indicateurs relatifs à l'implication des partenaires sociaux, à l'apprentissage tout au long de la vie et aux pénuries sur le marché du travail, la Belgique se classe en revanche parmi les meilleurs.

II.2 LES LIGNES DIRECTRICES POUR L'EMPLOI

II.2.1 Premier pilier: Améliorer la capacité d'insertion professionnelle

Le principal objectif du premier pilier est d'améliorer la capacité d'insertion professionnelle des travailleurs, comme des demandeurs d'emploi, de manière à renforcer la prévention du chômage, à le réduire et à promouvoir une plus grande participation au marché du travail.

L'approche préventive, qui vise à lutter contre le chômage des jeunes et le chômage de longue durée, associée à des systèmes d'imposition et d'allocations favorables à l'emploi et à un renforcement de la politique active de l'emploi, constitue l'une des priorités de la stratégie européenne pour l'emploi. Par ailleurs, le défi de faire travailler les travailleurs âgés plus longtemps et la nécessité d'une stratégie intégrale en matière d'apprentissage tout au long de la vie relèvent de ce pilier. Enfin, on y attire l'attention sur la nécessité d'une politique active visant à lutter contre les inadéquations et les goulets d'étranglement sur le marché du travail et à promouvoir la cohésion sociale par un accès plus facile au travail.

Dans la mesure où la Belgique a accumulé du retard sur certains de ces points d'action, elle doit consentir des efforts plus importants dans plusieurs domaines, qui sont clairement spécifiés dans les recommandations nationales qui lui ont été adressées.

ligne directrice 1: "s'attaquer au chômage des jeunes et prévenir le chômage de longue durée"

Dans cette ligne directrice, il est demandé aux Etats membres de mettre en œuvre l'approche dite globale en matière de chômage des jeunes et de chômage de longue durée avant la fin de 2002. Cette approche globale implique d'offrir un nouveau départ à tous les jeunes chômeurs (moins de 25 ans) avant qu'ils n'atteignent six mois de chômage et à tous les chômeurs adultes avant qu'ils n'atteignent douze mois de chômage. La ligne directrice recommande d'agir sur trois fronts:

- une approche préventive renforcée;
- des mesures de réinsertion pour les chômeurs de longue durée;
- une modernisation des services publics de l'emploi.

ligne directrice 1a: "renforcer l'approche préventive du chômage des jeunes et du chômage de longue durée"

Le niveau des indicateurs de l'entrée des jeunes et des adultes dans le chômage de longue durée, repris dans le rapport conjoint, est plus élevé en Belgique que dans les autres pays: 44,9 p.c. des jeunes sont encore au chômage six mois après leur entrée et 33,9 p.c. des adultes après douze mois. Même si les données ne sont pas entièrement comparables, dans la mesure où des interruptions de chômage inférieures à trois mois ne sont pas considérées en Belgique comme des sorties du chômage, la situation est néanmoins préoccupante. Les résultats de cet indicateur sont particulièrement inquiétants en Wallonie et à Bruxelles: près de deux jeunes chômeurs sur trois en Wallonie et près de la moitié à Bruxelles entrent en effet dans la catégorie des chômeurs de longue durée (contre 24,3 p.c. en Flandre). En ce qui concerne les chômeurs adultes, ces pourcentages s'élevaient à respectivement 46, 35,1 et 24,6 p.c. Les femmes courent un plus grand risque de devenir chômeuses de longue durée: chez les jeunes, 47 p.c. sont concernées (contre 43 p.c. chez les hommes), tandis que chez les adultes ce pourcentage est de 36,6, contre 31,2 p.c. chez les hommes.

Il est néanmoins intéressant de constater que, depuis 2000, le nombre de jeunes demandeurs d'emploi ayant entamé un plan d'action individuel au cours de leurs six premiers mois de chômage a fortement augmenté. En 2000, cette proportion était supérieure à 53 p.c. en Belgique (55 p.c. en Wallonie, 53 p.c. en Flandre et 43 p.c. à Bruxelles), alors qu'elle atteignait 20 p.c. à peine en 1999. Il n'y a en cette matière aucune différence entre les hommes et les femmes. Pour les adultes également, la proportion de chômeurs qui entament un plan d'action individuel au cours de leurs douze premiers mois de chômage a augmenté sensiblement, puisqu'elle représentait quelque 43 p.c. (54,6 p.c. en Flandre, 40 p.c. à Bruxelles et 28 p.c. en Wallonie), contre 16 p.c. l'année précédente. Toutefois, en 2000, la proportion de jeunes chômeurs qui ne s'étaient pas encore engagés dans un plan d'action individuel après six mois de chômage atteignait toujours quelque 21,7 p.c. en Belgique (13,5 p.c. en Wallonie, 35,7 p.c. en Flandre et 44,9 p.c. à Bruxelles). En 1999, ce pourcentage dépassait encore 50 p.c. Pour les chômeurs adultes, ce "taux de non-participation" atteignait 38,7 p.c. en moyenne en Belgique (31 p.c. en Flandre, 39,5 p.c. en Wallonie et 55 p.c. à Bruxelles), contre plus de 54 p.c. l'année précédente.

Tableau 2: Approche préventive vis-à-vis des jeunes chômeurs (15-24 ans) en 2000

	Pourcentage de chômeurs de longue durée (B/A)			Pourcentage de participation (C/A)			Pourcentage de non-adhésion (D/B)		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
BE	44,9	42,9	46,9	53,3	53,2	53,4	21,7	19,7	23,6
Flandre	24,3	23,6	25,0	53,3	54,6	51,9	35,7	33,3	38,1
Wallonie	63,9	60,4	67,4	55,3	53,6	56,9	13,5	11,1	15,6
Bruxelles	47,0	46,8	47,3	43,2	43,8	42,7	44,2	42,8	45,6
DE	16,6	16,0	17,5	65,6	66,5	64,2	18,5	18,1	19,1
DK	10,0	8,0	11,0	5,0	5,0	5,0	81,0	80,0	81,0
ES	12,0	39,5	44,7	39,0	42,0	37,0	37,0	36,0	38,0
FR	14,8	9,0	15,0	5,9	5,2	6,7	59,9	59,4	60,3
LU	22,5	12,8	16,8	39,4	41,0	36,6	9,8	4,0	15,9
NL	10,0	21,0	24,6	100,0	100,0	100,0	0,0	100,0	100,0
AU	2,8	2,2	3,6	58,4	56,2	61,3	15,2	18,5	12,8
PT	12,1	9,5	13,8	36,1	34,0	37,3	6,8	7,5	6,4
FIN	9,1	10,8	7,8	99,0	98,8	99,2	10,9	11,0	10,7
SW	1,3	1,6	1,1	99,9	99,8	99,9	9,6	10,3	8,5
UK	16,0	16,0	15,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0

Sources: JER 2001 et PAN 2001.

A = nombre de jeunes qui sont au chômage dans le courant du mois x.

B = nombre de jeunes qui sont toujours au chômage dans le courant du mois x + 6.

C = nombre de jeunes qui, étant au chômage dans le courant du mois x, ont entamé un plan d'action individuel avant le mois x + 6.

D = nombre de jeunes qui, étant au chômage dans le courant du mois x, sont toujours au chômage à la fin du mois x + 6 et n'ont pas entamé un plan d'action individuel.

Tableau 3: Approche préventive vis-à-vis des chômeurs adultes (25-64) en 2000

	Pourcentage de chômeurs de longue durée (B/A)			Pourcentage de participation (C/A)			Pourcentage de non-adhésion (D/B)		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
BE	33,9	31,2	36,3	42,8	42,5	43,2	38,7	35,2	41,3
Flandre	24,6	22,4	26,6	54,6	54,9	54,4	31,0	29,2	32,2
Wallonie	46,0	41,2	50,5	27,8	27,6	28,0	39,5	33,0	44,5
Bruxelles	35,1	34,6	35,6	39,9	39,2	40,6	55,1	54,0	56,3
DE	17,3	15,0	20,4	67,2	68,2	65,8	23,6	21,0	26,3
DK	5,0	4,0	5,0	7,0	6,0	8,0	73,0	78,0	70,0
ES	8,0	7,0	9,0	30,0	29,0	30,0	62,0	66,0	59,0
FR	13,3	12,1	14,6	6,6	5,3	7,9	50,6	55,9	45,9
LU	14,6	15,0	14,1	27,3	28,0	26,6	38,2	41,0	35,2
NL	21,0	n.c.	n.c.	17,0	n.c.	n.c.	66,0	n.c.	n.c.
AU	0,9	0,6	1,7	54,6	49,5	67,0	16,9	18,7	15,3
PT	14,4	16,7	13,2	35,8	37,2	35,1	11,6	11,4	11,8
FIN	10,2	14,1	7,9	98,6	97,9	98,9	14,1	14,6	13,6
SW	6,7	7,8	5,6	99,9	99,9	99,9	0,8	0,7	0,8
UK	10,0	11,0	7,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0

Sources: JER 2001 et PAN 2001.

A = nombre d'adultes qui sont au chômage dans le courant du mois x.

B = nombre d'adultes qui sont toujours au chômage dans le courant du mois x + 12.

C = nombre d'adultes qui, étant au chômage dans le courant du mois x, ont entamé un plan d'action individuel avant le mois x + 12.

D = nombre d'adultes qui, étant au chômage dans le courant du mois x, sont toujours au chômage à la fin du mois x + 12 et n'ont pas entamé un plan d'action individuel.

Le JER 2001 constate ce progrès, mais affirme également que des efforts supplémentaires sont absolument nécessaires, en particulier en Région wallonne et à Bruxelles, et surtout pour les chômeurs adultes.

Ce progrès est le résultat des nombreuses mesures qui ont été prises depuis 2000 pour améliorer la capacité d'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi. Comme le remarque le JER, la plupart de ces nouvelles initiatives étaient d'abord axées sur les jeunes.

Au début de 2000, l'Etat fédéral et les Régions ont conclu un accord de coopération qui instaure un processus d'insertion visant à faciliter l'accès des jeunes peu qualifiés au marché du travail par la conclusion d'une convention d'insertion individuelle qui peut déboucher, dans un délai de trois mois, sur une convention de premier emploi. Au total, en 2000, environ 28.000 contrats d'insertion ont été conclus (17.500 en Flandre, où le groupe cible rassemblait tous les moins de 25 ans, 8.000 en Wallonie, ce qui correspond à 62 p.c. du groupe cible, et 4.700 à Bruxelles). A Bruxelles, l'accompagnement individuel s'est concrétisé par une participation à un atelier de recherche active d'emploi dans 85 p.c. des cas et par une entrée en formation professionnelle ou complémentaire dans 13 p.c. des cas. Au terme de la convention, 38 p.c. des jeunes suivis avaient trouvé un emploi. En 2001, un nouvel accord a été conclu entre les différents gouvernements, l'objectif étant de réaliser quelque 20.000 nouveaux parcours d'insertion.

Par ailleurs, la convention de premier emploi, qui a été introduite en avril 2000, rencontre un grand succès. Cette mesure impose aux entreprises de plus de 50 travailleurs l'embauche de jeunes à la sortie de leurs études ou de jeunes demandeurs d'emploi de moins de 25 ou 30 ans (selon un système de cascade), à concurrence de 3 p.c. de leur effectif. Les entreprises engageant des jeunes peu qualifiés dans le cadre de ce plan bénéficient d'une réduction des cotisations patronales de sécurité sociale. Les pouvoirs publics et le secteur non marchand se sont également vu imposer une obligation d'emploi de jeunes à concurrence de 1,5 p.c. de leur effectif. A la fin de 2001, quelque 75.000 conventions de premier emploi avaient été conclues, dont 56,5 p.c. par des hommes et 32 p.c. par des jeunes peu qualifiés. La répartition régionale de ces conventions est la suivante: 52.000 premiers emplois ont été enregistrés en Flandre, contre seulement 5.300 à Bruxelles et 17.400 en Wallonie. Le gouvernement fédéral a entre-temps encouragé cette mesure en assimilant la période de travail dans le cadre d'une convention de premier emploi à une période de chômage, de sorte que l'employeur, s'il procède à un engagement par la suite, a droit à des réductions de cotisations patronales équivalentes.

Tableau 4: Conventions de premier emploi conclues en décembre 2001

	Belgique	Flandre	Wallonie	Bruxelles
Hommes	42.207	29.108	10.091	2.806
Femmes	32.316	22.686	7.311	2.521
Total	74.523	51.794	17.402	5.327

Source: MET.

Par ailleurs, depuis 2000, toutes les Régions ont consenti des efforts plus importants pour assurer l'accompagnement individuel des demandeurs d'emploi. Le parcours proposé par le VDAB (accompagnement individuel sur mesure) a connu un nouveau développement; en 2000, le nombre de demandeurs d'emploi participants est passé à quelque 123.000, contre 74.000 à peine en 1999. Au total, environ 141.000 demandeurs d'emploi ont été "examinés". En 2001, des actions spécifiques ont été entamées à l'intention des demandeurs d'emploi non capables de chercher un travail eux-mêmes. En Région wallonne, deux initiatives ont été poursuivies dans ce cadre en 2001, à savoir le plan formation-insertion et les projets d'insertion au travers de formations sur le terrain. Le plan formation-insertion (PFI) poursuit un double objectif: d'une part, assurer l'insertion de demandeurs d'emploi auprès des employeurs qui offrent des emplois nécessitant la mise en oeuvre d'un programme de formation spécifique et, d'autre part, permettre aux employeurs de disposer d'une main-d'oeuvre adaptée à leurs besoins. Préalablement à l'engagement sous contrat de travail, l'entreprise doit former le travailleur afin qu'il puisse occuper le poste vacant[10]. Le nombre de personnes concernées par un PFI est passé de 5.538 en 1998 à 7.362 en 2000.

En outre, en Région wallonne, les Carrefours-formation, développés depuis 1998 dans le cadre de la mise en oeuvre du dispositif "Parcours d'insertion", ont pour mission d'œuvrer à la transparence de l'offre et à la diffusion de l'information sur les actions de formation auprès des individus et des acteurs de terrain[11]. Le budget alloué par la Région wallonne aux Carrefours-formation est évalué à 4,5 millions d'euros en 2001.

En Région de Bruxelles, le dispositif régional d'insertion a été concrétisé par l'ORBEM en 1997 dans le cadre général de sa mission de gestion de la politique d'emploi et s'élabore autour de 3 axes, en fonction du degré décroissant d'employabilité du demandeur d'emploi: la mise en relation directe avec l'offre d'emploi, la transition professionnelle (impliquant des interventions ponctuelles et relativement courtes dans le temps permettant ensuite la mise en relation avec l'offre d'emploi),

[10] Conseil économique et social de la Région wallonne (2001), Rapport sur la situation économique et sociale de la Wallonie 2001.
[11] CESRW (2001), op cit.

l'insertion socio-professionnelle (présupposant un ensemble d'actions à plus long terme pour un public ayant une problématique plus lourde). En 2000 (comme en 2001), quelques 2.000 jeunes et 5.000 adultes menacés par le chômage de longue durée ont bénéficié d'un parcours individualisé.

ligne directrice 1b: "mesures de réinsertion pour les chômeurs de longue durée"

Outre les diverses actions préventives, plusieurs possibilités réelles d'acquérir de l'expérience professionnelle et de participer de nouveau au marché du travail, comme le système des ALE et les divers programmes d'activation des allocations de chômage (*doorstromingsprogramma's*) s'offrent aux chômeurs de longue durée.

Deux mesures spécifiques visent à une réintégration plus aisée des chômeurs de longue durée et des minimexés: les groupements d'employeurs et l'intérim d'insertion. En 2000, en partie en raison de la conjoncture, le nombre de minimexés a reculé de plus de 10.000 unités. Par ailleurs, en Flandre, au cours de la période 2000 à 2004, quelque 7.500 postes supplémentaires seront créés dans le care du programme "Werkervaring", dont plus de 2.000 ont été pourvus en 2000 par le système de la formation professionnelle individuelle.

En Région bruxelloise, environ 7.000 demandeurs d'emploi en situation d'exclusion du marché du travail ont bénéficié d'un parcours individualisé tel qu'organisé par l'ORBEM tant en 2000 qu'en 2001. Par ailleurs, la mise en oeuvre de la convention de partenariat relative à l'intérim d'insertion (T-Service) a débuté en octobre 2000 et est prévue pour une durée d'un an à titre d'expérience. Elle prévoit le placement de 100 demandeurs d'emploi minimexés.

ligne directrice 1c: "modernisation des services publics de l'emploi"

La modernisation des services publics de l'emploi doit refléter la mutation du marché du travail, où ces services doivent relever de nouveaux défis, comme une plus grande flexibilité des prestations et une intermédiation plus active, entre autres en faisant mieux concorder l'offre et la demande grâce à des formations.

Ce processus d'adaptation et de modernisation doit concerner plusieurs domaines:

- une réforme des structures d'organisation: tant le VDAB que le FOREm seront réorganisés en entités distinctes;
- l'utilisation de technologies modernes de l'information et de la communication;

- une modification de la méthode de travail: une plus grande attention sera accordée à l'approche préventive;
- un élargissement de la collaboration avec des partenaires privés.

En Belgique, les différents services publics de l'emploi ont évolué dans la bonne direction dans tous ces domaines, bien qu'à des rythmes et selon des modalités différents.

ligne directrice 2: "une approche plus favorable à l'emploi: prestations, impôts et systèmes de formation"

Cette ligne directrice invite les Etats membres à rendre leurs systèmes d'allocations, d'imposition et de formation plus favorables à l'emploi en instaurant suffisamment de mesures d'incitation pour encourager les chômeurs et les inactifs à travailler.

ligne directrice 2a: "réforme des systèmes d'allocations et d'imposition afin de réduire les pièges à la pauvreté, d'inciter les personnes au chômage ou inactives à rechercher un emploi et d'encourager les employeurs à créer de nouveaux emplois"

Dans le rapport conjoint, la Commission et le Conseil européen déplorent que, dans la plupart des Etats membres, les réformes des systèmes d'allocations et d'imposition soient assez fragmentaires et que trop peu de progrès aient été réalisés en vue d'une réforme globale et cohérente en la matière. Une approche globale au travers d'une amélioration des mesures d'incitation, du renforcement des contrôles et du durcissement des conditions d'obtention des allocations n'est observée que dans quelques Etats membres. Dans la plupart, on constate que les systèmes d'allocations ne sont pas réformés de manière adéquate et que les transformations sont trop lentes. Par ailleurs, l'Union européenne invite les Etats membres à être attentifs aux effets différenciés des réformes sur les hommes et les femmes, de manière à encourager la participation des femmes au marché du travail.

Selon le JER 2001, la Belgique doit approfondir et accélérer ce processus d'adaptation des systèmes d'allocations et d'imposition. Pour préciser cette préoccupation et en souligner l'importance, le Conseil a formulé une recommandation nationale pour la Belgique en la matière.

Le rapport conjoint salue néanmoins les nombreuses initiatives prises en Belgique pour rendre attrayants les emplois faiblement rémunérés. Diverses mesures ont en effet été prises pour limiter le risque de pièges à l'emploi en élargissant l'écart entre le revenu du travail et l'allocation sociale. La réduction des cotisations à la sécurité sociale à charge des travailleurs à bas salaires est en application depuis le 1er janvier 2000; elle se traduit par une hausse de quelque 8 p.c. des revenus

du travail nets les plus faibles. Pour les revenus de 2001 (exercice fiscal 2002), un crédit d'impôt remboursable de 496,3 euros par an a en outre été introduit. Il existe aussi des mesures dites complémentaires, comme le maintien des allocations familiales majorées et d'autres conditions en faveur des bas revenus, durant le premier semestre de l'engagement, ainsi qu'en cas d'acceptation d'un emploi temporaire. Un système de primes est par ailleurs accordé aux chefs de ménage monoparental au chômage qui reprennent le travail et à ceux qui acceptent un emploi loin de chez eux (prime de mobilité). Une récente étude du *Centrum voor Sociaal Beleid Antwerpen*[12] fait apparaître que, grâce à cet ensemble de nouvelles mesures, le piège financier à l'emploi n'existe plus lors du passage d'une situation de bénéficiaire d'allocation à un emploi à temps plein rémunéré au salaire minimum. Un piège financier existerait toutefois toujours pour les emplois à temps partiel.

Par ailleurs, diverses mesures incitent les employeurs à créer de nouveaux postes de travail (cf. également le deuxième pilier). En 2001, un montant total de quelque 3,7 milliards d'euros a aussi été libéré pour réduire le coût du travail au travers d'une baisse des cotisations patronales de sécurité sociale. De plus, une politique de promotion de l'emploi spécifique à certains groupes cibles a été concrétisée dans le plan Avantage à l'embauche.

ligne directrice 2b: "politique active de l'emploi"

Dans cette ligne directrice, l'Union européenne appelle les Etats membres à s'efforcer d'augmenter la proportion des chômeurs et des personnes inactives bénéficiant de mesures d'activation, en vue d'atteindre la moyenne des trois pays les plus performants, ou, tout au moins, un taux de 20 p.c.

Tous les Etats membres, à l'exception du Royaume-Uni, atteignent au moins un taux d'activation de 20 p.c. En 2000, la moyenne des pays les plus performants (Suède, Pays-Bas et Irlande) s'élevait à quelque 44 p.c.

Le JER 2001 constate avec satisfaction que des progrès ont été réalisés en la matière ces dernières années, mais il formule les remarques suivantes, qui s'appliquent également tout particulièrement à la Belgique:

- les mesures d'activation doivent encore davantage inclure l'aspect formation;

[12] De Lathouwer L. en Bogaerts R. (2001), Financiële incentieven en laagbetaald werk. De impact van hervormingen in de sociale zekerheid en de fiscaliteit op de werkloosheidsval in België, CSB, Antwerpen.

- une évaluation de cette mesure s'impose entre autres pour déterminer le pourcentage de rechute, qui enregistre la situation du demandeur d'emploi après trois mois de participation;

- il faut consentir de plus gros efforts pour inciter les inactifs, en particulier les femmes, à participer à ces programmes d'activation.

La Belgique enregistre en général de très bons résultats en ce qui concerne cette ligne directrice, mais elle est caractérisée par un manque de données chiffrées adéquates. Ainsi, le dernier chiffre disponible en ce qui concerne les mesures d'activation se rapporte à l'année 1999, alors que tous les autres Etats membres présentent dans le JER 2001 des chiffres relatifs à l'année 2000. Cela implique que le résultat de la Belgique n'est pas pris en compte pour le calcul de la moyenne des trois Etats membres les plus performants pour l'année 2000. En 1999, le taux d'activation de la Belgique s'élevait pourtant à quelque 45 p.c., soit quasiment la moyenne des trois Etats membres les plus performants en 2000. Pour les femmes, ce pourcentage atteignait même 48 p.c. Ce taux élevé est sans doute en grande partie la conséquence de la longue tradition de subsidiation des emplois publics en Belgique en d'autres termes la création directe d'emplois comme mesure d'activation. La proportion de personnes suivant effectivement une formation s'est en effet élevée à 6 p.c. à peine, contre plus de 21 p.c. en Allemagne, au Danemark et en Suède.

Tableau 5: Taux d'activation en 2000 dans l'Union européenne

Member States	Type of Measure (*)	Participants			Activation rate (%)		
		Total	Men	Women	Total	Men	Women
Belgium[1]	AM	393,766 (403,677)	149,856 (169,786)	244,108 (233,891)	45 (43)	42 (42)	48 (44)
	T	63,043 (59,583)	36,224 (34,123)	26,819 (25,460)	6 (6)	9 (8)	5 (5)
Denmark[2]	AM	54,250 (61,660)	19,788 (22,889)	34,463 (38,913)	30 (32)	26 (28)	32 (35)
	T	37,900 (39,808)	13,472 (14,118)	24,429 (25,832)	21 (21)	17 (17)	23 (23)
Germany[3]	AM	1,970,000 (1,880,000)	1,080,000	890,000	34 (31)	34	33
	T	1,227,462 (756,000)	681,673	545,789	21	22	20
Greece	AM	138,976	-	-	29	-	-
	T	48,976	-	-	-	-	-
Spain	AM	939,804 (962,391)	488,257	451,547	32	39	26
	T	310,897 (336,483)	145,794	165,103	10	12	10
France[4]	AM	657,883 (635,283)	-	-	23 (20)	24 (22)	15 (13)
	T	86,383 (93,383)	-	-	3 (3)	3 (2)	3 (3)
Ireland	AM	88,719 (95,845)	-	-	36 (33)	-	-
	T	19,970 (19,306)	-	-	11	-	-
Italy	AM	535,800 (503,500)	-	-	21 (19)	-	-
	T	338,500 (290,500)	-	-	14 (11)	-	-
Luxembourg	AM	2,085 (1,797)	1,064	1,021	30 (25)	34	25
	T	1,612 (1,247)	915	697	25 (19)	25	24
Netherlands[5]	AM	200,200 (134,560)	-	-	39	-	-
	T	(64,370)	-	-	-	-	-
Austria	AM	48,933 (48,356)	22,122 (21,830)	24,734 (26,525)	20 (18)	17 (15)	22 (21)
	T	28,587 (26,608)	13,544 (12,692)	15,043 (13,916)	12 (10)	10 (9)	13 (11)

suite - Tableau 5 - Taux d'activation en 2000 dans l'Union européenne

Member States	Type of Measure (*)	Participants			Activation rate (%)		
		Total	Men	Women	Total	Men	Women
Portugal[6]	AM	90,699 (63,989)	-	-	22	-	-
	T	24,124 (25,299)	6,257	17,867	7	-	-
Finland	AM	91,893 (107,759)	36,992 (44,690)	54,901 (63,069)	22 (24)	19 (20)	26 (27)
	T	48,833 (59,590)	22,135 (27,762)	23,153 (31,828)	12 (13)	11 (13)	11 (14)
Sweden	AM	289,295 (239,643)	147,042 (122,814)	142,254 (116,829)	56 (46)	54 (45)	58 (48)
	T	127,064 (98,036)	52,939	74,125	24	19	30
United Kingdom[7]	AM	146,842 (109,300)	118,875	31,556	12	13	11
	T	142,286 (93,700)	115,434	30,488	12	13	11

Source: JER 2001.
Notes: Data for 1999 in parenthesis. Since the new definition of the activation rate is applied, only recalculated figures for 1999 are given.
(*) AM = All measures, T = Training measures. - = data not available.
[1] 1999 data, 1998 data in parenthesis.
[2] Figures are based on insured people only.
[3] Data for training for 2000 not comparable with 1999 figures. 2000 data include participants in measures carried out at Federal and Länder level, whereas 1999 data only include measures at Federal level.
[4] Breakdown by gender refers to 1999 data, 1998 data in parenthesis.
[5] Data for 2000 not comparable with 1999 figures. 2000 data include participants in measures carried out by the Public Employment Services, the municipalities, social security agencies and private employment agencies, whereas 1999 data only include PES managed measures.
[6] Data for 2000 on participants in all measures are not comparable with 1999 figures.
[7] Data for 2000 on participants are not comparable with 1999 figures.

Pour la Belgique, le défi dans ce domaine consiste dès lors à relever la proportion de formations parmi les mesures d'activation et à mettre en place une méthodologie d'évaluation efficace. En ce qui concerne l'élargissement du groupe-cible aux inactifs, de nouvelles initiatives ont vu le jour ces dernières années, comme un ensemble de mesures de stimulation adoptées dans le cadre du "programme de printemps: qui travaille, gagne" et la réforme du minimex (avec l'introduction du revenu d'intégration). En outre, les diverses instances consentent des efforts pour rendre les technologies de l'information et de la communication également accessibles aux demandeurs d'emploi. Il convient ici de mentionner le succès du projet de formation à grande échelle du VDAB "*Plan basisvaardigheden-ICT*".

ligne directrice 3: "mise au point d'une politique visant à prolonger la vie active"

Selon la troisième ligne directrice, les Etats membres doivent relever la participation au marché du travail des aînés par trois canaux:

- une politique de formation indépendante de l'âge, qui procure aux travailleurs âgés un accès identique au recyclage et à la formation permanente;
- une réforme des systèmes d'imposition et d'allocations, de manière à ce que les travailleurs âgés soient incités à prolonger leur vie active et ne soient pas pénalisés financièrement;
- l'instauration de régimes de travail flexibles, tels que le travail à temps partiel, de sorte que les personnes âgées puissent progressivement, sur une base volontaire, mettre un terme à leur carrière professionnelle.

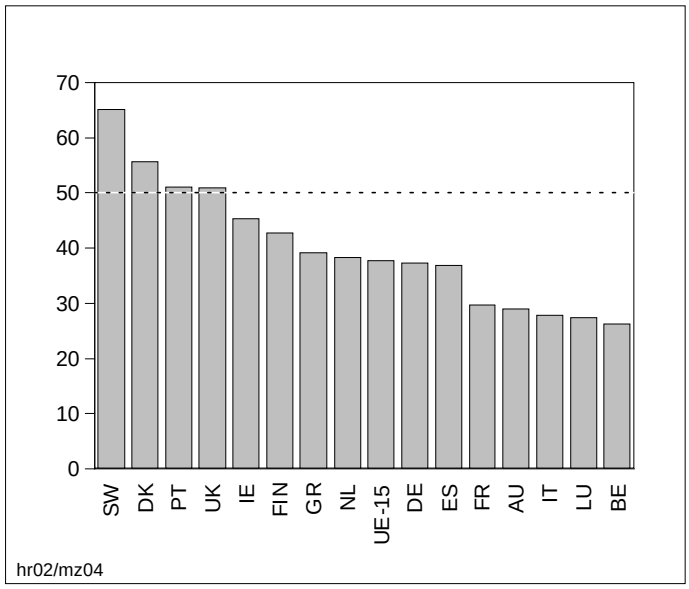
Pour la Belgique, qui se caractérise par le plus faible taux de participation des plus de 50 ans de l'Union, cette ligne directrice est particulièrement importante. Le Conseil européen le souligne d'ailleurs dans une recommandation nationale spécifique adressée à la Belgique. En outre, l'écart entre les générations ("generation gap") a été retenu comme un indicateur pour évaluer la qualité du travail dans un Etat membre, en ce qui concerne les discriminations sur le marché du travail.

Pour l'Union européenne, le taux d'emploi moyen des personnes âgées de 55 à 64 ans était de 38 p.c. en 2000. C'est en Suède, au Danemark, au Portugal et au Royaume-Uni que ces taux sont les plus élevés avec des valeurs atteignant ou dépassant les 50 p.c., soit l'objectif fixé par l'Union européenne à l'horizon 2010. La Belgique fait pâle figure en cette matière, avec un taux dépassant à peine les 25 p.c. C'est dire l'importance de l'effort qui devra être consenti dans les prochaines années pour maintenir sur le marché du travail des personnes âgées de plus de 55 ans.

Les médiocres performances de la Belgique dans ce domaine s'expliquent en partie par une entrée plus tardive des femmes sur le marché du travail. Cet écart devrait toutefois se résorber progressivement, au fur et à mesure que les comportements des femmes vis-à-vis du marché du travail se rapprocheront de ceux des hommes, comme on l'observe pour les tranches d'âge les plus jeunes[13]. Mais le taux d'emploi des hommes de cette tranche d'âge est aussi le plus faible de l'Union. La Belgique est donc caractérisée par la combinaison de taux d'emploi très faibles, tant pour les hommes que pour les femmes.

Graphique 4 - Taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans en 2000

(pourcentage de la population correspondante)



Source: Eurostat, Enquêtes sur les forces de travail.

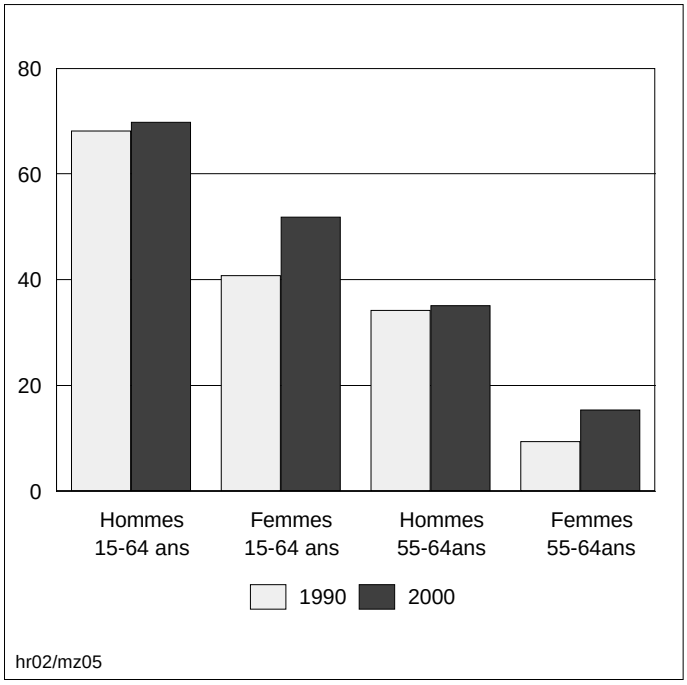
Comparer l'évolution du taux d'emploi des âgés à celui de la population totale entre 1990 et 2000 en Belgique est riche d'enseignements. On constate notamment que, si les taux d'emploi globaux augmentent, c'est essentiellement du fait des femmes. Le taux d'emploi féminin a en effet progressé de 11 p.c. lorsque l'on considère l'ensemble de la population âgée de 15 à 64 ans, alors que celui des hommes, au cours de la même période, a augmenté de moins de 2 p.c. Pour ce qui a trait aux âgés, on observe que le taux d'emploi des hommes est pratiquement stable sur la période 1990-2000, alors que celui des femmes a progressé de 6 p.c.

[13] Rapport du Conseil supérieur de l'emploi (2000), La problématique de fin de carrière dans le contexte du vieillissement de la population, Bruxelles.

Cette mise en perspective, à première vue encourageante, doit cependant être nuancée, du fait que la progression du taux d'emploi des âgés, tant des hommes que des femmes, est toujours inférieure à celle observée pour l'ensemble de la population. Le retrait du marché du travail demeure donc trop précoce, au regard de l'objectif que s'est fixé l'Europe. Les mesures visant à maintenir plus longtemps les plus âgés sur le marché du travail devraient donc prioritairement cibler les femmes, dont le taux d'emploi reste très faible par rapport à celui des hommes, tout en ne négligeant pas ces derniers, puisque seul un léger rattrapage a été effectué sur une période de 10 ans.

Graphique 5 - Evolution des taux d'emploi des âgés et des 15-64 ans entre 1990 et 2000 en Belgique: ventilation par genre

(pourcentage)

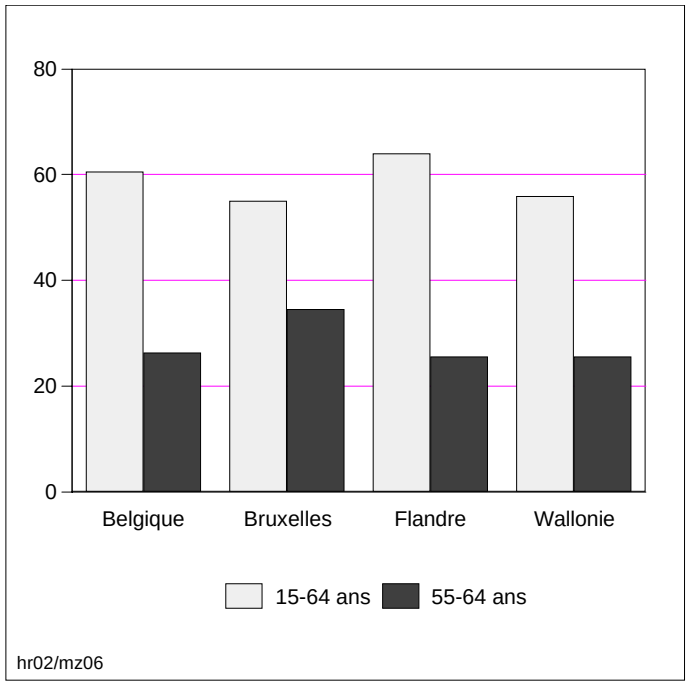


Source: Eurostat, Enquêtes sur les forces de travail.

Au niveau régional, si la Flandre connaît le taux d'emploi global le plus élevé parmi les Régions de Belgique, il n'en va pas de même pour ce qui concerne celui de la population âgée de 55 à 64 ans. Il est en effet proche de 26 p.c., comme en Wallonie, alors que pour Bruxelles, il se stabilise en 2000 à 36 p.c. Les départs anticipés du marché du travail dans le chef des personnes âgées sont d'autant plus étonnants que certains segments du marché du travail connaissent des pénuries de main-d'œuvre, particulièrement en Flandre. Les lecteurs intéressés par ce paradoxe trouveront une discussion étendue de la problématique de fin de carrière dans le Rapport 2000 du Conseil supérieur de l'emploi.

Graphique 6 - Taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans et de la population en âge de travailler en 2000, à Bruxelles, en Flandre et en Wallonie

(pourcentage)



Source: INS, Enquêtes sur les forces de travail.

Dans le JER 2001, on constate qu'une politique cohérente et globale visant à faire travailler les aînés plus longtemps fait défaut dans la plupart des Etats membres, bien qu'elle soit absolument nécessaire pour atteindre les objectifs de Lisbonne en matière de taux d'emploi. De manière générale, les travailleurs âgés sont considérés comme un groupe à risques parmi d'autres, ce qui signifie que la valeur stratégique de ce groupe d'âge est trop peu reconnue.

En Belgique, au cours des dernières années, on a progressivement pris conscience qu'il est important de conserver un capital humain expérimenté dans les entreprises. La politique belge de l'emploi a été particulièrement créative en promouvant des régimes de travail flexibles pour encourager les personnes âgées à continuer de travailler. Outre la prépension à mi-temps, qui n'a guère rencontré de succès, il existe, depuis le 1er janvier 2002, la règle du crédit-temps, qui remplace le régime de l'interruption de carrière. Les personnes de 50 ans ou plus qui interrompent leur carrière à mi-temps ou pour un cinquième perçoivent une indemnité mensuelle. Les modalités d'exécution précises font l'objet d'une concertation sociale. Il existe par ailleurs ce que l'on appelle les emplois de fin de carrière dans le secteur des soins de santé: aux travailleurs de 45 ans et plus, on offre un bonus qu'ils peuvent prendre sous la forme d'une prime, s'ils continuent à travailler à temps plein, ou sous la forme d'une réduction de la durée de travail avec maintien du salaire. Ces

mesures reçoivent un soutien supplémentaire de la part de la Région flamande et de la Région bruxelloise.

Signalons encore les diverses initiatives prises en matière de politique de fin de carrière. Les divers niveaux de pouvoir prévoient plusieurs possibilités pour encourager les travailleurs âgés à accompagner de jeunes travailleurs (par ex., primes de parrainage en Flandre). En outre, l'employeur est dans l'obligation de prévoir un système "d'outplacement" en cas de licenciement d'un travailleur de 45 ans ou plus. Ainsi, en Flandre, le Fonds de replacement aide à la réintégration des travailleurs âgés. On tente également d'améliorer les conditions de travail des plus de 50 ans: des subsides sont octroyés aux employeurs qui prennent des initiatives spécifiques en la matière. En ce qui concerne la formation des aînés aussi, les partenaires sociaux ont décidé de nouvelles initiatives pour mettre en place une politique de formation indépendante de l'âge.

Pour ce qui est d'une réforme des systèmes d'allocations et d'imposition, la Belgique n'a jusqu'à présent pris que des initiatives visant à encourager la participation des aînés au marché du travail. On incite à garder les personnes de plus de 58 ans en service au travers d'une réduction des cotisations patronales, de même qu'on stimule l'engagement de travailleurs âgés (à partir de 45 ans) par diverses réductions des cotisations patronales et par des primes spécifiques (la dernière décision en date stipule que les chômeurs âgés de plus de 45 ans entrent en ligne de compte pour une convention de premier emploi s'il y a pénurie de jeunes chômeurs).

Ce large éventail de mesures est apprécié par l'Union européenne, mais est toutefois jugé insuffisant en l'absence d'une modification en profondeur de la structure des mesures d'incitation. Selon l'Europe, la Belgique ne consacre pas suffisamment d'attention à des mesures restrictives au niveau des systèmes d'allocations et d'imposition visant à empêcher les travailleurs d'arrêter de travailler plus tôt. Le report du durcissement du régime des chômeurs âgés, pourtant annoncé à la fin de 2000 est, entre autres, symptomatique à cet égard. La réforme de la réglementation de mise en disponibilité des enseignants en Flandre et les mesures d'incitation pour relever l'âge d'accès à la prépension conventionnelle incluses dans l'accord sectoriel de la commission paritaire n° 218 sont cependant des signes positifs.

ligne directrice 4: "développer les compétences pour le nouveau marché du travail dans le cadre de l'éducation et de la formation tout au long de la vie"

La ligne directrice quatre formule quatre objectifs, parmi lesquels deux ont été précisés concrètement:

- la garantie que les jeunes disposent d'une qualification de base minimale;
- la réduction du nombre de jeunes qui quittent l'école sans diplôme de l'enseignement secondaire supérieur. D'ici à 2010, les Etats membres doivent réduire de moitié le nombre de jeunes (18-24 ans) possédant au plus un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur et qui ont interrompu leur formation;
- le nombre d'adultes (25-64 ans) suivant une formation continue doit fortement augmenter (en particulier pour les travailleurs dont les régimes de travail sont atypiques). Les Etats membres fixeront des objectifs nationaux en la matière;
- les Etats membres doivent améliorer la reconnaissance et la valorisation des formations et des connaissances acquises par des expériences professionnelles, dans le but de stimuler la formation tout au long de la vie et de faciliter la mobilité.

Pour réaliser ces objectifs, les Etats membres doivent:

- améliorer la qualité de leur enseignement et de leurs systèmes de formation permanente;
- moderniser les systèmes d'apprentissage et la formation professionnelle sur le lieu de travail;
- mettre en place des centres locaux polyvalents d'acquisition de connaissances.

Pour atteindre ces objectifs, il a été demandé aux Etats membres de formuler des objectifs nationaux en la matière. Toutefois, la moitié à peine des Etats ont rencontré cette demande. Pour la Belgique, au niveau fédéral, les partenaires sociaux ont formulé un objectif en ce qui concerne le financement de formations professionnelles (à savoir 1,9 p.c. du coût salarial en 2004), alors que la Région flamande a pour but qu'en 2010 au moins 10 p.c. de la population active participe à un projet dans le cadre de la formation tout au long de la vie. Cette Région a récemment également relevé le défi de réduire de moitié d'ici à 2010 le nombre de jeunes qui quittent prématurément l'école sans diplôme.

Dans le cadre de la promotion de la qualité du travail, la formation et l'apprentissage tout au long de la vie jouent un rôle important. Favoriser la meilleure formation initiale pour tous et l'articuler de façon cohérente au développement des compétences tout au long de la vie constituent, pour les

individus, le gage d'une autonomie et d'une insertion professionnelle durable, et, pour la collectivité, la possibilité de mettre à la disposition de l'économie une main-d'œuvre qualifiée et capable de s'adapter aux évolutions technologiques.

C'est dans cette perspective que doivent se lire les indicateurs de qualité de l'emploi relatifs à la formation. Ces derniers touchent tant au champ de la formation initiale, qu'à celui de la formation continue. Pour ce qui a trait à la formation initiale, le Conseil européen a décidé de mettre l'accent sur les jeunes qui quittent l'école en étant faiblement qualifiés. On sait en effet que le niveau d'éducation est une variable importante dans la recherche d'un emploi et que la sortie du chômage est d'autant plus ardue que les qualifications sont moindres. Veiller à la bonne formation initiale des jeunes constitue de ce fait l'une des composantes importantes d'une élévation du taux d'emploi.

Par ailleurs, au-delà de la formation initiale, la formation continue doit permettre à chacun d'adapter ses connaissances et d'en acquérir de nouvelles. Dans un environnement en constante mutation technologique, l'importance de la formation continue ne pourra que croître. Celle-ci se décline à plusieurs niveaux, parmi lesquels le Conseil européen recommande de suivre plus spécifiquement le degré de participation à une formation continue en général, le développement des activités de formation au sein des entreprises et, enfin, celles qui ont trait aux nouvelles technologies de l'information et de la communication.

Globalement, la Belgique dispose d'une population jouissant d'une bonne formation. La part des jeunes de 25 à 29 ans diplômés de l'enseignement supérieur s'élevait en 2000 à 37 p.c. Ce résultat place la Belgique en tête des pays de l'Union européenne. Malgré tout, en Wallonie, comme à Bruxelles, et, dans une moindre mesure, en Flandre, une part importante de cette catégorie d'âge demeure faiblement qualifiée. Au total, ces personnes représentent en Belgique un peu moins de 22 p.c. des jeunes de 25 à 29 ans. Ce chiffre est comparable à la moyenne observée dans l'Union européenne, mais est nettement supérieur à celui enregistré dans les trois pays affichant les meilleurs résultats en la matière, à savoir le Royaume-Uni (10 p.c.), le Danemark (11 p.c.) et la Suède (13 p.c.). La situation en Wallonie et à Bruxelles est d'autant plus préoccupante que le nombre élevé de personnes faiblement qualifiées va de pair avec un taux d'emploi extrêmement bas.

En premier lieu, il convient dès lors de donner à chaque jeune une qualification de départ minimale et, à cet effet, de réduire drastiquement le nombre de jeunes qui quittent l'école prématurément. En Europe, en matière de formation initiale, la forte élévation du niveau d'éducation que l'on a connue depuis les années 70 n'a pas empêché qu'un pourcentage significatif de jeunes quitte l'école

prématurément, avant d'obtenir le diplôme final de l'enseignement secondaire, et souffre d'un manque de qualification souvent générateur d'exclusion du marché du travail.

En 2000, en Belgique, quelque 12,5 p.c. des jeunes de 18 à 24 ans titulaires tout au plus d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur ne fréquentent plus l'école. En Flandre, ce pourcentage était de 12 p.c. en 1999, contre 16,3 et 21,2 p.c. respectivement en Wallonie et à Bruxelles. Dans l'Union européenne, ce pourcentage s'élève à 18,5 p.c. en moyenne en 2000. En Belgique, comme dans l'Union, les jeunes hommes sont plus nombreux que les jeunes femmes à quitter l'école prématurément.

Tableau 6 - Sortie non qualifiée - abandon prématuré de l'école

(pourcentage de la population âgée de 18 à 24 ans possédant au plus un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur qui ne suit plus d'enseignement)

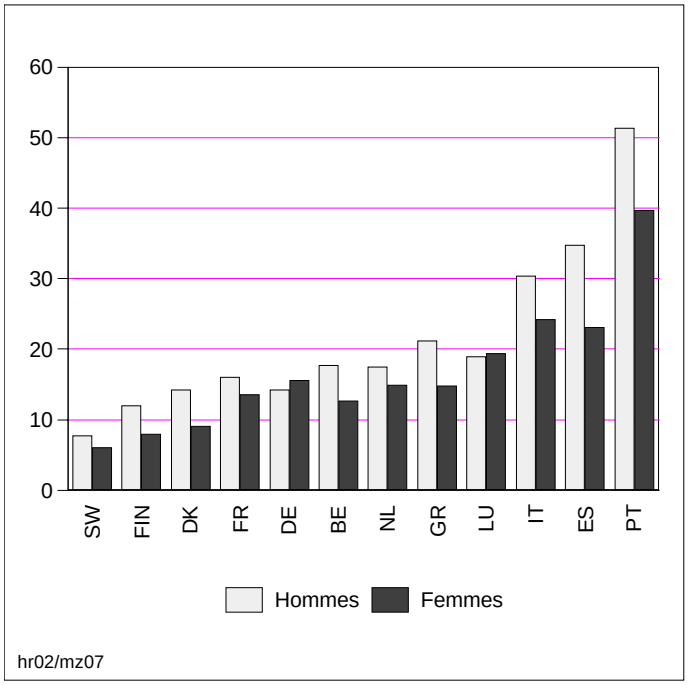
	1998	1999	2000
Région flamande	12,3	9,5	
Femmes			
Hommes	17,7	14,1	
Total	15,1	11,9	
Région wallonne	15,6	12,7	
Femmes			
Hommes	20,7	19,7	
Total	18,2	16,3	
Région bruxelloise	22,3	17,1	
Femmes			
Hommes	21,9	25,3	
Total	22,1	21,2	
Belgique	14,4	11,3	10,2
Femmes			
Hommes	19,1	17,0	14,8
Total	16,8	14,2	12,5
Union européenne			16,4
Femmes			
Hommes			20,7
Total			18,5

Source: Eurostat et INS, Enquêtes sur les forces de travail.

La proportion observée pour la Belgique est proche de celle qui prévaut dans les pays voisins: 13 p.c. pour la France, 15 p.c. pour l'Allemagne et 16,5 p.c. pour les Pays-Bas. Ces résultats se situent à mi-chemin de ceux enregistrés dans les pays nordiques, où la proportion de jeunes peu ou pas qualifiés se chiffre aux alentours de 10 p.c., et dans les pays latins, où elle atteint près de 30 p.c. en Italie et en Espagne, voire 45 p.c. au Portugal.

Graphique 7 - Jeunes âgés de 18 à 24 ans, ayant atteint au maximum un niveau d'éducation primaire ou secondaire inférieure et ne poursuivant pas d'études

(pourcentage)



Source: Eurostat, Enquêtes sur les forces de travail.

Les résultats des pays nordiques sont vraisemblablement à mettre en relation avec le type d'organisation de leur système éducatif. Ces pays-ci ont en effet misé sur une école dite unique, sans différenciation des filières de formation, regroupant tous les enfants d'une même classe d'âge dans des classes hétérogènes, c'est-à-dire constituées indépendamment du niveau des élèves. Ce système, couplé à la quasi-inexistence des redoublements et à un fort développement des méthodes de remédiation (périodes de rattrapage pour les élèves les plus faibles, présence de plusieurs enseignants dans une classe pendant certaines périodes de l'apprentissage, etc.), permet d'amener la grande majorité des jeunes à la fin de la scolarité obligatoire, qui se situe à l'âge de 16 ans, et de leur faire acquérir les connaissances de base communes nécessaires à leur insertion dans la société. Des études[14], réalisées à partir des enquêtes menées dans les pays de l'OCDE sur la compréhension à la lecture et les connaissances en mathématiques et en sciences d'élèves âgés de 12 à 14 ans, montrent que, dans ces pays, l'acquisition des connaissances est plus égalitaire, en ce sens qu'elle est moins dépendante de l'origine socio-économique des élèves ou du genre, sans que l'efficacité

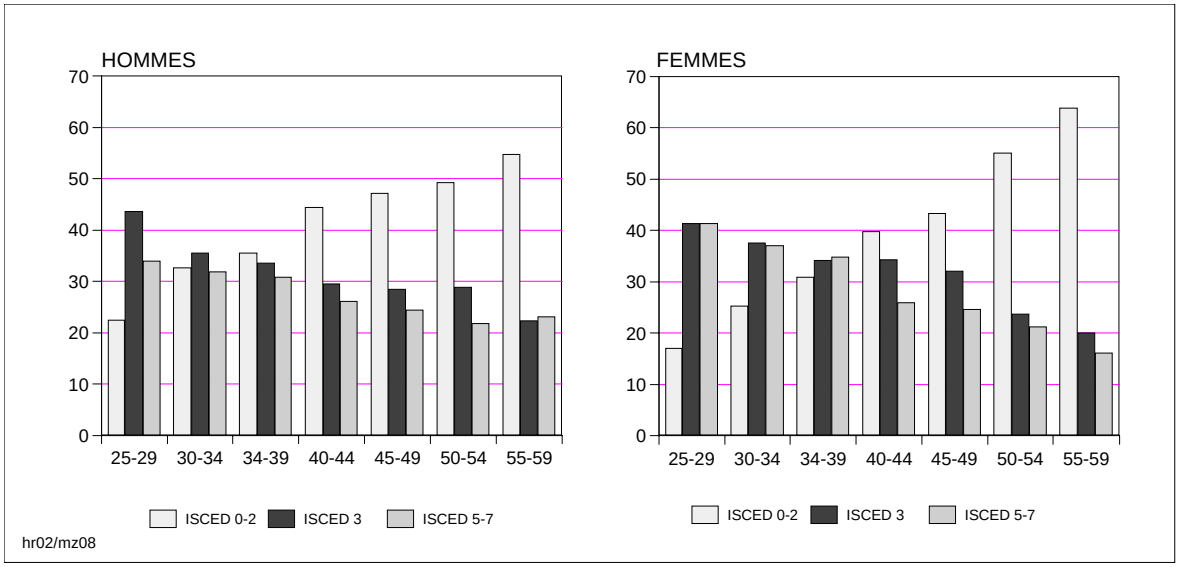
[14] Zachary M.D. et Dupriez V. (1999), Structures scolaires et équité pédagogique, in L'économie sociale. Formes d'organisation et institutions, Gazier B., Outin J.L. et Audier F. (Eds), L'Harmattan, Paris; Zachary M.D. (2001), Missions prioritaires et organisation des sytèmes éducatifs: diversité européenne et analyse en termes d'efficacité et d'équité, in Enseigner la Wallonie et l'Europe, Courtois L. et Zachary M.-D. (Eds), Coll. Recherches, Fondation wallonne P.M. et J. F. Humblet, Louvain-la-Neuve, tome IIII.

moyenne (score moyen obtenu par les élèves) n'en soit réduite. On peut postuler qu'il en va de même, à la sortie de la scolarité obligatoire, au moment de l'acquisition des diplômes, ce qui expliquerait le faible taux de jeunes peu qualifiés dans les pays nordiques.

Par ailleurs, dans la majorité des pays pour lesquels on dispose de données, la proportion des jeunes hommes faiblement qualifiés est supérieure à celles des jeunes femmes. Ce constat correspond aux chiffres relatifs au niveau d'éducation par tranche d'âge et par sexe: si, pour la population âgée de 50 ans et plus, les hommes sont en moyenne plus qualifiés que les femmes, c'est l'inverse qui prévaut pour les plus jeunes.

Graphiques 8 - Niveau d'éducation des hommes (panneau supérieur) et des femmes (panneau inférieur) selon la catégorie d'âge, en 2000, en Belgique[1]

(pourcentage)



Source: Eurostat, Enquêtes sur les forces de travail.

[1] La classification ISCED renvoie au niveau d'éducation atteint: ISCED 0-2 pour les titulaires d'au plus un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur, ISCED 3 pour ceux qui ont obtenu le diplôme de l'enseignement secondaire supérieur et ISCED 5-7 pour les détenteurs d'un diplôme de l'enseignement supérieur.

Entre 1995 et 2000, la proportion de jeunes peu qualifiés a diminué en Belgique tant pour les hommes que pour les femmes. Cette évolution est encourageante au regard de l'objectif de faire diminuer la proportion de jeunes faiblement qualifiés.

Graphique 9 - Evolution de la part des jeunes âgés de 18 à 24 ans ayant atteint au maximum un niveau d'éducation primaire ou secondaire inférieure et ne poursuivant pas d'études, entre 1995 et 2000 en Belgique

(pourcentages)

Source: Eurostat, Enquêtes sur les forces de travail.

Si le taux d'accès à l'enseignement supérieur est relativement élevé en Belgique par rapport à la moyenne européenne, la proportion de diplômés de l'enseignement secondaire supérieur n'est cependant pas suffisamment élevée, ce qui provoque un fossé important entre les personnes peu qualifiées et les personnes hautement qualifiées. Différentes pistes de réflexion peuvent être envisagées à ce sujet. En premier lieu, en Belgique, en termes de salaire, des études ont mis en évidence qu'il était peu rentable de faire l'investissement éducatif nécessaire pour décrocher le diplôme d'enseignement secondaire supérieur, alors qu'atteindre le niveau de l'enseignement supérieur est très rentable[15]. Thiéry *et al*. montrent en effet que la différence de revenus du travail entre un diplômé de l'enseignement secondaire supérieur et quelqu'un qui a le diplôme de l'enseignement secondaire inférieur ou primaire n'est que de 3 p.c. en Belgique, soit l'écart le plus faible de l'ensemble des pays de l'OCDE. Par contre, la rentabilité du diplôme de l'enseignement supérieur non universitaire est de 17 p.c. et celui de l'universitaire de 48 p.c. Sur cette base, il conviendrait d'envisager, pour les diplômés du secondaire supérieur, une politique d'accès à

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

l'emploi et d'attrait salarial, qui puisse avoir pour conséquence probable de réduire la part de jeunes faiblement qualifiés.

En second lieu, la forte hiérarchisation de notre système scolaire en filières, orientations et options, combinée à l'obligation scolaire jusqu'à 18 ans, a eu pour conséquence de déqualifier les filières initialement qualifiantes, qui sont devenues des filières de relégation pour jeunes en décrochage. Revaloriser la formation initiale professionnelle en développant davantage la formation en alternance et en ne la limitant pas à l'accueil de jeunes en difficultés scolaires pourrait s'avérer un élément de solution, en évitant toutefois l'écueil d'une formation trop adéquationniste.

Les différentes Communautés ont conscience de l'importance d'un enseignement initial de qualité et disposent de plusieurs stratégies pour relever ce défi. Pour donner à chaque jeune les compétences professionnelles utiles sur le marché du travail, les Régions et les Communautés orientent leur politique de formation tant sur une meilleure répartition de l'offre (Communauté germanophone), que sur l'amélioration de la qualité de la formation de base (Flandre: meilleur accompagnement au cours de la formation théorique et pratique, formation des formateurs, meilleure information quant au choix de la profession et développement au printemps 2001 d'un plan stratégique global de revalorisation de la scolarité), ou en revalorisant l'apprentissage (Région wallonne: moyens octroyés en vue de revaloriser le travail manuel, de moderniser et de diversifier l'offre pour les élèves et d'augmenter le nombre de bénéficiaires (de 7.200 en 2000 à 9.400 en 2001)).

La transition entre l'école et la vie professionnelle est également au centre des préoccupations de tous les responsables politiques. L'objectif de réduire le nombre de jeunes qui quittent prématurément les bancs de l'école sans qualification suffisante, sera atteint en lançant dans les écoles des campagnes de sensibilisation destinées aux jeunes (Communautés française et germanophone), en modulant l'enseignement professionnel (parcours de formation dans différents secteurs en Flandre), en revalorisant l'enseignement (Accord Région wallonne - Communauté française pour la promotion de la formation en alternance pour les jeunes de 15 à 18 ans, bientôt prolongée jusqu'à 25 ans (2.575 jeunes en 2000 et 4.600 prévus pour 2001)), en appliquant dans la Région bruxelloise l'accord de coopération entre la Commission communautaire française (COCOF) et la Communauté française relative à la promotion des formations en alternance ou le protocole d'accord entre les ministres flamands de l'enseignement et de l'emploi pour augmenter le nombre d'élèves suivant un enseignement à temps partiel, en modernisant les installations dans l'enseignement technique et professionnel, en offrant une formation spécialisée aux élèves de dernière année et en accroissant les possibilités de passerelle entre les différents niveaux d'enseignement.

Outre une formation initiale de qualité, notre société exige des connaissances sans cesse actualisées. L'Union européenne reconnaît ce formidable défi et a par conséquent formulé un objectif horizontal visant à mettre l'accent sur l'importance de la formation tout au long de la vie. Un défi sérieux consiste à augmenter le nombre de personnes qui suivent une formation continue.

Dans un contexte de mutations profondes sur le plan économique, social, technique ou organisationnel, les individus doivent entre autres faire face à une mobilité professionnelle accrue. Dans ces circonstances, les activités de formation connaissent un succès croissant et la formation continue tend à se développer dans l'ensemble des pays européens comme en Belgique.

Cette notion peut être abordée sous différents angles d'approche. Ainsi, les enquêtes sur les forces de travail (EFT) comprennent des questions relatives à la participation des adultes à la formation continue. Les données disponibles à travers le bilan social des entreprises en Belgique ou l'enquête "Continuing vocational training survey" (CVTS) sur le plan européen apportent quant à elles spécifiquement des renseignements sur l'effort de formation engagé par les entreprises. Ces deux volets sont abordés successivement dans les pages qui suivent.

La participation à des programmes d'éducation ou de formation porte, dans les EFT, sur les quatre semaines précédant l'enquête et concerne une grande variété de formations. Celles-ci peuvent avoir trait tant à l'enrichissement personnel, qu'à un programme davantage dicté par les nécessités de la vie professionnelle. Elles peuvent être organisées par un opérateur de formation, privé ou public, ou en entreprise. Elles peuvent être financées par le bénéficiaire lui-même, par des organismes publics ou par l'employeur.

L'accès et la participation à un programme d'éducation ou de formation se caractérisent par de grandes inégalités qui sont fonction de plusieurs variables. Au titre de celles-ci, on analysera l'âge, le genre, le niveau d'éducation, le statut professionnel, l'appartenance géographique.

Actuellement, en Belgique, quelque 7,4 p.c. de la population active âgée de 25 à 64 ans prennent part à des formations. En Flandre, ce pourcentage atteint 8,3 p.c., contre 7 p.c. et 5,7 respectivement à Bruxelles et en Wallonie. Dans l'Union, cette part atteint près de 8,8 p.c., et est tirée vers le haut par les résultats des pays nordiques et du Royaume-Uni, où la proportion des adultes en formation se situe aux alentours de 20 p.c.

Tableau 7: Participation à l'éducation et à la formation

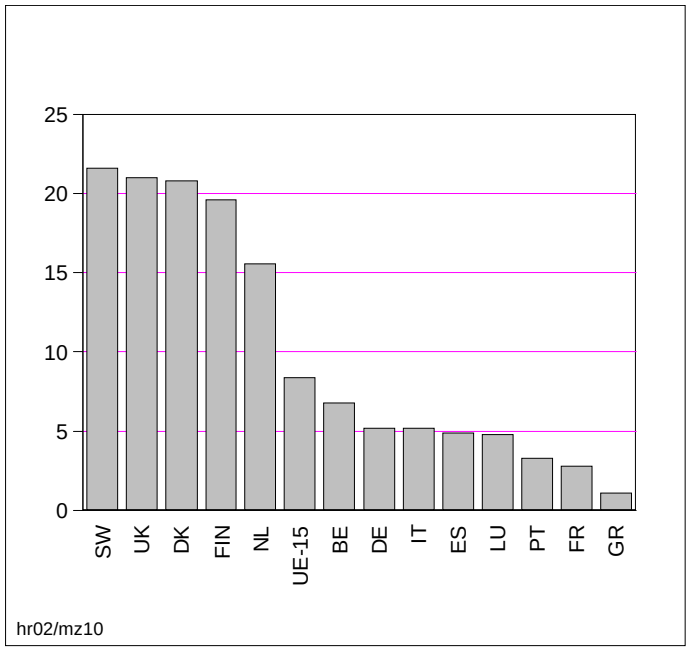
(en pourcentage du groupe de population correspondant de 25 à 64 ans, période de référence de quatre semaines)

	Région flamande	Région wallonne	Région bruxelloise	Belgique	UE
Total (25-64 ans)	6,9	4,7	6,7	6,2	8,3
Sexe					
Hommes	7,5	5,0	7,2	6,7	7,8
Femmes	6,3	4,3	6,2	5,7	8,7
Age					
25-29 ans	12,1	9,1	12,8	11,2	18,2
30-39 ans	8,7	6,0	8,2	7,8	9,7
40-49 ans	7,1	4,3	5,7	6,1	7,3
50-64 ans	3,2	2,0	2,5	2,7	4,0
Niveau d'éducation					
Bas	2,5	1,7	1,8	2,2	2,2
Moyen	7,1	5,1	7,5	6,5	9,3
Elevé	13,4	9,4	11,2	11,9	15,4
Statut (ILO)					
Population active	8,3	5,7	7,0	7,4	8,8
Population en emploi	8,3	5,7	7,0	7,4	8,8
Demandeurs d'emploi	9,2	5,4	6,5	6,9	8,4
Inactifs	3,0	2,3	6,0	3,1	6,8

Source: WAV Steunpunt, jaarboek 2001.

Graphique 10 - Part de la population de 25 à 64 ans ayant participé à un programme d'éducation ou de formation au cours des quatre semaines précédant l'enquête, en 2000 (deuxième trimestre)

(pourcentage de la catégorie de population correspondante)



Source: Eurostat, Enquêtes sur les forces de travail.

En moyenne, la part des hommes qui suivent ces programmes est plus élevée que celle des femmes. En Belgique, en moyenne annuelle, les hommes sont près de 7 p.c. à y être engagés contre 6 p.c. des femmes. Cette situation se retrouve dans la plupart des pays européens. Par ailleurs, une ventilation par tranches d'âge fait apparaître que les plus jeunes se montrent les plus enclins à participer à des programmes d'éducation ou de formation, tant en Europe que dans chaque Région de Belgique. Il est vraisemblable qu'un certain nombre d'entre eux, de niveau d'éducation élevé et se déclarant inactifs au regard de l'emploi, soient en fait en train de terminer des études. La participation décroît progressivement au fur et à mesure que l'âge augmente. La participation plus importante des hommes se vérifie pour chaque catégorie d'âge.

La participation à ces programmes est également fortement fonction du niveau d'éducation atteint. Pour les personnes qui ont un niveau de formation élevé (enseignement supérieur), elle se chiffre, en Belgique, à 12 p.c. En revanche, le taux de participation descend à 7 p.c. pour ceux qui ont un niveau moyen (enseignement secondaire supérieur) et chute à 2 p.c. pour les faiblement qualifiés (enseignement primaire ou secondaire inférieur).

De même, la ventilation des données par statut professionnel fait apparaître que la participation est beaucoup moins le fait d'inactifs (3 p.c.) que de personnes occupées ou en chômage (7 p.c. environ). La catégorie des chômeurs est la seule où le taux de participation des femmes dépasse légèrement celui des hommes. En outre, les chômeurs de niveau d'éducation faible ou moyen sont davantage engagés dans des programmes d'éducation ou de formation que la moyenne de leur catégorie. On rappellera à cet égard la forte incitation des pouvoirs publics envers les chômeurs faiblement ou moyennement qualifiés afin que ceux-ci se forment pour retourner sur le marché du travail. Il n'est pas aisé de mesurer l'effet d'une formation sur la sortie du chômage. Des caractéristiques individuelles inobservables entrent en effet en ligne de compte et sont susceptibles de produire des biais de sélection[16]. Après avoir déterminé une méthode qui évite ces biais de sélection, Cockx montre un effet positif des formations sur le taux de sortie du chômage[17]. Augmenter la participation des chômeurs à des formations serait donc susceptible d'entraîner la diminution des taux de chômage.

Même si l'Europe déplore une nouvelle fois l'absence de stratégie globale, intégrale et cohérente en matière d'apprentissage tout au long de la vie, différents niveaux de pouvoir consentent des efforts pour promouvoir cette politique de formation.

---

[16] Vanderlinden B. (1996), Formations professionnelles, sortie du chômage et durée de l'embauche, in Les grandes interrogations de l'an 2000: croissance, emploi, sécurité sociale, Actes du 12ème Congrès des économistes belge de langue française, CIFoP, Charleroi.

Si la formation de base et la formation des chômeurs relèvent des compétences des Communautés et des Régions, la formation permanente des travailleurs au cours de leur carrière professionnelle dépend des partenaires sociaux. L'accord interprofessionnel de décembre 2000 relatif aux années 2001 et 2002 confirme d'ailleurs l'objectif fixé en matière de formation permanente dans le précédent accord de novembre 1998: au total, les entreprises devront consacrer 1,9 p.c. de la masse salariale à la formation de leurs travailleurs en 2004. Un objectif intermédiaire de 1,6 p.c. a été défini pour 2002. Les partenaires sociaux insistent en outre pour que, dans les accords sectoriels et d'entreprise, une attention particulière soit portée à la formation des travailleurs âgés ou peu qualifiés et des femmes. Par ailleurs, la contribution de 0,10 p.c. pour la formation et l'emploi des groupes à risque pendant la période 2001-2002 sera maintenue. Enfin, le congé éducatif sera étendu aux travailleurs à temps partiel et les procédures administratives en la matière seront simplifiées.

Les possibilités d'évaluer les efforts de formation des entreprises ne sont pas nombreuses. Les enquêtes menées sur ce thème auprès des entreprises sont rares et non récurrentes, tandis que celles réalisées auprès des travailleurs sont subjectives et ne fournissent pas de données sur le coût de la formation.

Deux sources fournissent des informations relatives à la formation professionnelle menée dans les entreprises en Belgique. Il s'agit, en premier lieu, du bilan social, qui permet de mesurer l'intensité de l'effort de formation des entreprises soumises à l'obligation de dépôt de ce document[18]. Ces données peuvent être croisées avec la taille des entreprises et ventilées par genre. Cependant, plusieurs limites sont à signaler: d'une part, l'approche par niveau d'éducation n'est pas possible; d'autre part, le taux de réponse au volet formation du bilan social est assez bas en général, mais surtout pour les PME. Il s'ensuit inévitablement un biais dû à la taille de l'entreprise. Enfin, les données du bilan social ne permettent pas d'analyse régionale car l'emploi est recensé au siège social de l'entreprise et non au lieu de travail.

Toutefois, les informations contenues dans le bilan social peuvent être mises en parallèle avec la deuxième source de données portant sur la formation professionnelle. Il s'agit de l'enquête "Continuing vocational training survey" (CVTS) qui analyse le développement des activités de

---

[17] Cockx B. (2000), Les formations professionnelles du FOREM: accélèrent-elles la sortie du chômage en Wallonie ?, in Les conditions de la croissance régionale, Actes du 14ème Congrès des économistes belge de langue française, CIFoP, Charleroi.

[18] L'établissement par les entreprises d'un bilan social est prévu par la loi du 22 décembre 1995 portant des mesures visant à exécuter le plan pluriannuel de l'emploi. L'arrêté royal du 4 août 1996 règle toutes les modalités concrètes relatives au bilan social.

formation dans les entreprises occupant plus de 10 salariés. Une première enquête avait été menée en 1993 et la seconde portant sur les chiffres de 1999 a été rendue publique début 2002.

Toutes les entreprises non financières tenues d'établir et de publier leurs comptes annuels doivent déposer un bilan social. Les entreprises publiques sont également concernées, de même que les banques et compagnies d'assurances, les hôpitaux et toutes les personnes morales de droit privé comptant au moins 100 travailleurs. Par contre, les services publics et les établissements d'enseignement ne doivent pas rédiger de bilan social.

Tableau 8 - Formation dans les entreprises[1]

	1997	1998	1999	2000
Entreprises qui dispensent une formation, en pourcentage du nombre total d'entreprises ayant déposé un bilan social	5,0	5,7	6,0	7,8
Coût de la formation				
Pourcentages des frais de personnel	1,3	1,2	1,3	1,4
Moyenne par bénéficiaire, en euro				
Total	1.429	1.382	1.418	1.488
Hommes	1.699	1.584	1.644	1.714
Femmes	1.075	1.051	1.042	1.108
Rapport femmes/hommes	0,63	0,66	0,63	0,65
Nombre de personnes qui suivent une formation, en pourcentage de l'effectif				
Total	30,3	31,5	33,8	36,5
Hommes	28,7	31,5	34,2	36,4
Femmes	32,6	31,5	33,3	36,8
Rapport femmes/hommes	1,14	1,00	0,97	1,01
Nombre d'heures de formation				
Pourcentages du nombre total d'heures prestées	0,7	0,7	0,8	0,9
Moyenne par bénéficiaire, en unités				
Total	32,9	31,2	31,8	33,4
Hommes	38,3	35,8	36,3	37,8
Femmes	25,8	23,8	24,3	25,9
Rapport femmes/hommes	0,67	0,67	0,67	0,68

Source: BNB, bilans sociaux.

[1] Les données relatives à 1997, 1998 et 1999 sont calculées sur base de la population totale. Celles portant sur 2000 sont fondées sur un échantillon constant d'entreprises.

Les données disponibles montrent que le coût de la formation a représenté 1,4 p.c. des frais de personnel en 2000. L'effort de formation des entreprises s'élevait au total à 1,3 p.c. un an auparavant, et à 1,2 p.c. en 1998. Les données relatives à l'exercice comptable 2000 ne sont toutefois pas encore complètes. Elles portent sur un nombre plus restreint d'entreprises, parmi lesquelles figurent incontestablement proportionnellement plus de grandes entreprises, qui, en général, investissent davantage dans la formation de leurs travailleurs que les PME.

En 2000, 36,5 p.c. des travailleurs des entreprises reprises dans l'échantillon constant ont bénéficié d'une formation, qui a coûté en moyenne 1.488 euros par travailleur formé. Dans l'agriculture et la construction[19], 10 à 15 p.c. à peine des travailleurs ont suivi une formation professionnelle durant l'année. Dans l'industrie, les services financiers, l'immobilier, les services aux entreprises et les autres services, en revanche, près de quatre travailleurs sur dix ont pu améliorer leurs compétences par le biais d'une formation. Enfin, les personnes qui ont suivi une formation en 2000 y ont consacré en moyenne 33 heures. Au total, le temps de formation moyen a représenté 0,9 p.c. des heures prestées au cours de cet exercice.

En dépit des recommandations européennes concernant l'égalité des chances et la non-discrimination entre les sexes dans la politique de l'emploi, les femmes accusent encore un retard sur les hommes au niveau de la formation professionnelle continue mesurée dans le bilan social. Même si la discrimination basée sur le sexe ("gender gap"), qui correspond à la différence de situation entre les femmes et les hommes pour une variable déterminée, est pratiquement inexistante en matière d'accès à la formation, puisqu'autant de femmes que d'hommes ont suivi une formation, il n'en va manifestement pas de même pour les moyens affectés et la durée de la formation. Ainsi, le budget moyen annuel de formation pour les femmes se montait à 1.108 euros en 2000, c'est-à-dire 65 p.c. seulement du montant moyen consacré aux travailleurs masculins. Il faut cependant tenir compte du fait que le coût de la formation englobe la rémunération que reçoivent les travailleurs en formation. Il en résulte qu'une partie de l'écart constaté entre les hommes et les femmes peut être attribuée à l'écart moyen de rémunération entre les hommes et les femmes. Ces dernières ont suivi en moyenne 26 heures de formation, alors que la durée moyenne de formation était de 38 heures pour les hommes. La longueur de la formation des femmes est sans doute aussi influencée par le fait qu'un grand nombre d'entre elles travaillent à temps partiel. La discrimination entre les sexes ("gender gap") serait probablement moins significative, si la part du temps consacré à la formation était rapportée au nombre total d'heures prestées par les travailleurs de chaque genre. La position relative des femmes varie toutefois fortement en fonction de la branche d'activité. On notera encore qu'en dépit des moyens considérables que les grandes entreprises affectent à l'apprentissage tout au long de la vie, la situation des femmes en matière de formation n'y est pas plus favorable que dans les petites entreprises, au contraire.

Les grandes entreprises sont généralement plus attentives à la formation professionnelle que les petites, soit parce que ces dernières consacrent effectivement moins de moyens à la formation, soit parce qu'elles ne rapportent pas de façon adéquate leur effort de formation dans le bilan social. Le

[19] Dans certaines branches d'activité, comme la construction, la formation des travailleurs est financée par un fonds spécial alimenté par les cotisations des employeurs. Etant donné que ces cotisations ne sont pas reprises dans le bilan social, l'effort de formation consenti dans ces branches est sous-estimé.

budget de la formation ne représente en effet que 0,2 p.c. en moyenne du total des frais de personnel dans les entreprises occupant moins de 50 travailleurs. Ce budget augmente progressivement en fonction de la taille des entreprises, pour atteindre à 2,3 p.c. dans les entreprises comptant plus de 500 travailleurs. Le nombre moyen d'heures de formation par bénéficiaire est également supérieur dans les grandes entreprises, tout comme les chances de suivre une formation, qui passent de deux sur cent dans les très petites entreprises à six sur dix dans les plus grandes. De même, ce sont les entreprises qui ont enregistré une croissance importante de leurs activités et partant, une hausse de leur marge brute d'exploitation, qui ont consacré le plus de moyens financiers à la formation de leur personnel. En règle générale, le budget et la durée moyenne de la formation augmentent davantage à mesure que la marge d'exploitation brute progresse plus sensiblement, alors que le nombre de personnes ayant accès à la formation stagne rapidement.

Si le bilan social apporte des informations sur l'influence de plusieurs variables déterminantes dans l'accès et la participation à une formation professionnelle continue, l'enquête CVTS permet de compléter ces données, notamment par une analyse en fonction de l'âge et de la qualification des travailleurs. Elle permet aussi de situer la Belgique dans une perspective européenne.

L'enquête CVTS d'Eurostat couvre la main-d'œuvre des entreprises de 10 salariés au moins, qui reçoit une formation professionnelle assurée par l'employeur, ce qui comprend les cours internes et externes, ainsi que la formation structurée en cours d'emploi, mais exclut la formation professionnelle initiale. Cette enquête ne couvre par ailleurs pas les secteurs A et B (agriculture, sylviculture, pêche) de la classification NACE, de même que les secteurs L, M, N (administration publique, santé et éducation), P (personnel domestique) et Q (organismes extraterritoriaux).

La participation des travailleurs à une formation professionnelle initiée par les employeurs était faible en Belgique, en 1993, si l'on prend comme référence la moyenne de la participation dans les pays de l'Union européenne. Cela concernait tant le pourcentage des entreprises proposant des formations, que la participation des salariés, les dépenses en pourcentage de la masse salariale ou l'espérance de formation en heures. Entre 1993 et 1999, on remarque cependant une évolution positive de tous les indicateurs pour la Belgique.

Tableau 9 - Importance de la formation professionnelle en 1993 et en 1999, pour les salariés âgés de 25 à 54 ans

Pays	Entreprises formatrices (p.c.)		Participation des salariés à la formation (p.c.)		Dépenses en p.c. de la masse salariale		Espérance de formation par salarié (heures)	
	1993	1999	1993	1999	1993	1999	1993	1999
UE-12	43		28		1,6		12,6	
Belgique	42	70,2	25	41,1	1,4	1,6	10,3	12,8
Allemagne	60		24		1,2		8,2	
France	48		37		2,0		20,0	
Pays-Bas	46		26		1,8		17,2	

Sources: Eurostat, CVTS 1 et 2.

La qualification du travailleur détermine ses chances de participer à la formation professionnelle. Les cadres et, dans une moindre mesure les employés, participent à la formation plus que proportionnellement à leur représentation dans la population active, à l'inverse des ouvriers. Par rapport à 1993, cet écart s'est cependant nettement réduit en 1999. L'enquête CVTS, au même titre que le bilan social, met aussi en évidence que la taille des entreprises est un déterminant important de la participation des travailleurs à la formation. En 1993, le taux de participation des travailleurs occupés dans des entreprises de 500 à 1000 personnes était trois fois plus élevé que celui observé dans les entreprises de moins de 250 salariés (46 p.c. contre 15 p.c.). En 1999, on constate un accroissement substantiel du taux de participation des entreprises occupant 50 à 249 travailleurs (39 p.c., fort proche de la moyenne), et seules les entreprises de moins de 50 travailleurs restent à la traîne avec un taux de participation d'environ 20 p.c.

Tableau 10 - Distribution de la population totale des travailleurs et des travailleurs bénéficiaires de formation, par qualification, en Belgique

(pourcentage)

	Cadres		Employés		Ouvriers	
	1993	1999	1993	1999	1993	1999
Participants à des formations	21,7	24,0	54,3	42,0	24,0	32,2
Ensemble des travailleurs	12,7	19,0	43,4	38,4	43,9	40,8

Sources: ICHEC-CVTS, voir De Brier et Meuleman pour les chiffres de 1993[20], CVTS2, ICHEC pour ceux de 1999.

[20] De Brier C. et Meuleman (1996), La formation professionnelle continue dans les entreprises belges. Résultats synthétiques de l'enquête menée dans le cadre du programme FORCE de l'UE, ICHEC, Bruxelles.

La croissance de la participation à une formation peut être mise en perspective par rapport aux transformations socio-économiques et aux politiques qui ont affecté la formation professionnelle continue[21]. D'une part, la montée du chômage et la surreprésentation de certaines catégories (jeunes, femmes, peu qualifiés) parmi les demandeurs d'emploi expliquent le développement de la formation continue, dans la mesure où on est progressivement passé, pour tenter de résoudre le problème du chômage, de la mise en œuvre de politiques de création d'emploi dans les années 80 (programme PRIME ou TCT, par exemple), à des politiques d'insertion professionnelle, dans les années 90, qui se sont basées sur des actions de formation et de qualification des demandeurs d'emploi. D'autre part, dans les entreprises, la nécessité de faire évoluer sans cesse les compétences des travailleurs pour faire face aux changements technologiques, du marché ou de l'organisation a tendance à renforcer les pratiques de formation professionnelle continue.

En Flandre, il existe un plan d'action "een leven lang leren in goede banen" visant à développer une politique de formation coordonnée. Les centres de compétence et les "forums de formation" locaux sont appelés à jouer un rôle de premier plan dans cette stratégie. En Wallonie et à Bruxelles, un réseau de centres de compétence et/ou de référence professionnelle donnent corps à la politique en matière de formation permanente. Ces centres ciblent notamment leurs actions sur les métiers et secteurs dans lesquels ont été constatées des pénuries de main-d'oeuvre. De par leur connexité avec les secteurs professionnels concernés, ils définissent une offre de formation qualifiante proche des demandes du marché de l'emploi[22]. En 2001, 11 centres de compétence couvrent divers domaines, dont la productique, les TIC et les arts graphiques. Sept autres sont en cours de développement (environnement, industries alimentaires, ...) et seront opérationnels en 2004. En 2000, ils ont dispensé 855.088 heures de formation à 7.848 travailleurs et demandeurs d'emploi. Enfin, en Région wallonne, le chèque-formation encourage les indépendants et les PME occupant moins de 50 travailleurs (bientôt 250 travailleurs) à investir dans des formations par la mise en place d'un système d'incitants souple et rapide sur le plan administratif et d'un agrément des opérateurs de formation aptes à fournir des prestations de qualité adaptées aux PME (en 2000, 181.000 chèques ont été émis, en 2001, leur nombre serait de 215.000). Ce système sera également appliqué en Flandre à compter de 2002.

---

[21] Maroy C. et Conter B. (1999), Développement et régulation de la formation professionnelle continue. Etat des lieux et tendances, in Des idées et des hommes. Pour construire l'avenir de la Wallonie et de Bruxelles, UCL, Academia Bruylant, Louvain-la-Neuve.

[22] CESRW (2001), op cit.

ligne directrice 5: "développer et la formation en ligne ("e-learning") pour l'ensemble des citoyens"

Concrètement, cette ligne directrice propose que toutes les écoles aient accès à l'internet avant la fin de 2001 et que tous les enseignants nécessaires soient correctement formés d'ici la fin de 2002.

Le JER 2001 fait observer que des initiatives de promotion de l'internet et des technologies de l'information et de la communication ont en général été lancées dans tous les Etats. Certains Etats membres prévoient des programmes spécifiques pour quelques groupes à risque.

Même si, pour plusieurs Etats membres, peu d'indicateurs quantitatifs sont disponibles, le JER considère que, dans la plupart des Etats, toutes les écoles disposeront d'une connexion à l'internet à la fin de 2001. En Belgique, les écoles y sont encouragées par le recours à une connexion bon marché, grâce à des subventions des pouvoirs publics fédéraux. A la fin de 2000, au moins 63 p.c. des écoles de l'enseignement obligatoire en Flandre disposaient d'une connexion à l'internet. En Communauté française, le programme Cyber-écoles a également permis d'équiper les établissements scolaires d'un centre informatique.

Un autre indicateur est fourni par le nombre d'ordinateurs type PC par élève. Dans les pays affichant les meilleurs résultats en la matière, ces ratios atteignent dans l'enseignement primaire et secondaire quelque 15 élèves maximum par PC. Dans l'enseignement obligatoire comme dans l'enseignement supérieur, des initiatives spécifiques ont été prises par les autorités respectives. Grâce à un accord de collaboration entre les Communautés et les Régions, on a lancé dès la fin des années '90 et dans les trois Régions des projets visant à encourager l'utilisation des ordinateurs et des logiciels éducatifs dans l'enseignement primaire, secondaire et de promotion sociale (PC/KD en Flandre, Cyber-écoles en Wallonie et le plan multimédia pour les établissements d'enseignement bruxellois)[23]. L'objectif d'un PC pour 10 élèves est déjà atteint dans toutes les Régions.

[23] Dulbéa (2002), L'évaluation d'impact de la stratégie européenne pour l'emploi en Belgique, Rapport final.

Tableau 11 - Nombre d'élèves par PC

	Communauté flamande	Communauté française
Enseignement primaire		
1998	30	35
1999	13	n.d.
2000	9	n.d
Enseignement secondaire		
1999	27	n.d.
2000	16	30
2001	10	n.d.

Sources: Ministère de la Communauté française, Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap.

Des efforts sont également consentis dans l'ensemble du pays pour les formations aux technologies de l'information et de la communication des enseignants et des professeurs. Les centres de compétence wallons forment les professeurs à cette matière par le biais du fonds de l'équipement, tandis qu'en Flandre, des réseaux d'expertise régionaux, responsables de la formation continue des professeurs en matière de technologies de l'information et de la communication, sont mis sur pied.

En ce qui concerne les programmes spécifiques pour les groupes à risque, le projet "toptechnologie voor kansengroepen" qui, en Flandre, met gratuitement à disposition des PC internet et des plug-ins, constitue un projet pilote à recommander. Le VDAB dispose aussi d'un plan d'action "Basisvaardigheden ICT" qui permet à tous les demandeurs d'emploi de se familiariser avec les nouvelles technologies.

ligne directrice 6: "politiques actives destinées à développer le placement et à prévenir et supprimer les nouveaux goulets d'étranglement des nouveaux marchés européens du travail"

Pour la première fois, les lignes directrices insistent spécifiquement sur les tensions croissantes sur le marché du travail. Pour lutter contre les pénuries de main-d'œuvre, cette ligne directrice appelle notamment les Etats membres à optimiser les capacités de placement des services publics de l'emploi, à promouvoir la mobilité professionnelle et géographique et à développer des bases de données relatives à l'emploi au niveau européen.

Le JER 2001 indique que de nombreux Etats membres reconnaissent la problématique de l'inadéquation entre l'offre et la demande de travail ("mismatches") et l'existence de goulets d'étranglement sur le marché du travail, mais que seul un petit nombre d'entre eux développent une stratégie cohérente en la matière. La plupart des Etats membres formulent une réponse à différents

domaines simultanément. Régulièrement, la Belgique est mentionnée pour des initiatives à recommander.

Les services publics de l'emploi sont actifs depuis longtemps dans l'analyse des fonctions critiques ou des professions qui souffrent d'une pénurie de main-d'œuvre. Depuis quelques années, ils disposent d'une liste de ces professions, dont il est tenu compte lors de la planification de nouvelles sessions de formation.

Dans le cadre de cette analyse, ils peuvent organiser, d'une part, des événements visant à sensibiliser les jeunes de l'enseignement secondaire et les demandeurs d'emploi à leur avenir sur le marché du travail (Régions wallonne et bruxelloise), et garantissent, d'autre part, que le service de placement dirige les demandeurs d'emploi dans la voie d'une profession répondant à leurs compétences. Ainsi, le VDAB a élargi ses activités dans ce domaine et le nombre d'inscriptions de demandeurs d'emploi dans ces formations est passé de 365.000 en 1999 à 387.400 en 2000. En Wallonie, la modernisation du FOREm permettra également de réaliser cet objectif, en particulier grâce à la création du "point de référence unique" et des "maisons de l'emploi". La Flandre développera aussi en collaboration avec les partenaires sociaux, des plans sectoriels impliquant notamment l'engagement de conseillers dont la mission sera d'éviter des pénuries dans le secteur.

En 2001, c'est principalement par le biais des secteurs que les partenaires sociaux flamands ont surtout contribué à la lutte contre les postes vacants pour des fonctions critiques. Les secteurs qui élaborent un plan d'action en la matière (comme la conclusion de plans de mobilité par entreprise) peuvent faire appel à des conseillers sectoriels. De même, les partenaires sociaux lanceront, dans le cadre de la promotion d'une politique du personnel tenant compte du marché du travail, des projets dans les secteurs en matière de politique de carrière, de rotation professionnelle et de formes adaptées d'organisation du travail pour les personnes peu qualifiées.

En outre, les services publics de l'emploi visent également une meilleure adéquation de l'offre et de la demande sur le marché du travail par le biais d'un placement efficace et moderne. A l'avenir, les instruments interactifs tels que l'internet et les "kiosques emploi vacant" seront de plus en plus utilisés. En 2000, quelque 44 millions de sessions de consultation "électroniques" ont été dénombrées via "WIS" en Flandre.

En Région bruxelloise, l'approche des fonctions critiques développée depuis 3 ans par l'Observatoire Bruxellois du Marché du travail et des qualifications se réalise dans le cadre de l'anticipation des besoins en formation. A Bruxelles, les difficultés de recrutement s'inscrivent, contrairement à d'autres régions d'Europe, dans un contexte de chômage massif. Tout comme en

2000, l'ORBEM a prévu pour 2002 une consultation des secteurs professionnels ainsi que la constitution d'une base de réflexion avec les conseillers-emploi afin de mieux cerner, pour chaque fonction critique, la nature des causes de la disparité entre l'offre et la demande de travail. Par ailleurs, l'ORBEM utilise le contrat FPI pour tenter d'apporter une réponse concrète aux besoins individuels d'une entreprise ou à un manque de main-d'oeuvre (par exemple: la profession d'infirmier).

Un autre moyen de lutter contre les goulets d'étranglement sur le marché du travail consiste à promouvoir la mobilité non seulement géographique, mais aussi générale, des demandeurs d'emploi. Un frein important à une plus grande mobilité réside dans les droits d'enregistrement relativement élevés auxquels sont soumis les acquéreurs d'un immeuble existant. Depuis le 1er janvier 2002, ces droits ont été sensiblement diminués en Flandre (baisse des tarifs, exception de la première tranche, possibilité, sous certaines conditions, de récupérer une partie des droits versés lors d'une précédente acquisition). Par ailleurs, l'augmentation de la mobilité géographique de la main-d'œuvre constitue l'objectif de l'accord de coopération entre les trois Régions belges, notamment par un échange en matière de stages linguistiques et de stages techniques. La mobilité transfrontalière est encouragée par le biais de la participation à EURES (European Employment Services). En Flandre, la mobilité géographique est par ailleurs stimulée par des formations gratuites à la conduite et la mise à disposition à titre gracieux d'un cyclomoteur et d'abonnements aux transports en commun.

De plus, il existe un plan fédéral de mobilité qui repose, d'une part, sur un volet "offre", visant à améliorer les infrastructures et la compatibilité entre les moyens de transport et, d'autre part, sur un volet "demande" qui entend diminuer le prix des transports en commun par l'instauration de la déductibilité fiscale du transport public pour l'usager, la suppression de l'imposition des frais de déplacement en transports en commun et, pour les entreprises employant plus de 100 travailleurs, l'introduction d'un "diagnostic de mobilité" par enquêtes.

La mobilité professionnelle ou fonctionnelle est encouragée en incitant les demandeurs d'emploi à opter pour des professions présentant des chances d'emploi plus importantes, par le biais de formations (formations dans le secteur non marchand, comme les infirmières, par exemple). Ainsi, la moitié des demandeurs d'emploi qui ont suivi une formation professionnelle spécifique en Flandre ont bénéficié d'une formation à une profession critique.

Enfin, l'amélioration des bases de données existantes des services publics de l'emploi est en cours, afin de réaliser leur interconnexion au niveau européen, dans le respect de l'objectif de Lisbonne. A cet effet, des instruments informatiques sont développés (en Flandre: le VDAB a un site internet

très accessible et fréquemment consulté); en Région wallonne: partenariats entre la société internet "hotjob.be" et l'association professionnelle des cadres (APEC) ainsi que différents services publics de l'emploi; en Région de Bruxelles: mise sur pied de plates-formes de l'emploi locales en vue du développement d'un réseau en ligne d'échange des informations).

Mobilité des travailleurs en Belgique: état des lieux

En ce qui concerne le marché du travail, le concept de mobilité déborde le seul cadre géographique et couvre notamment aussi la mobilité professionnelle.

a. La mobilité géographique

La mobilité géographique du facteur travail s'entend dans ses différentes dimensions, du local (bassins d'emploi) à l'international, en passant par le régional et le national. Elle est notamment liée à la proximité de grands centres urbains, pourvoyeurs d'un volume important d'emplois. Dans un contexte plus large, qui dépasse le cadre de cet encart, la mobilité géographique ne s'intéresse pas seulement aux flux de travailleurs, mais aussi aux flux de l'ensemble de la population ou à l'absence de flux (notamment les raisons pour lesquelles les chômeurs et les inactifs n'essayent pas de trouver un emploi dans une Région autre que celle de leur domicile).

a.1 Mobilité internationale

Entre l'emploi intérieur, qui mesure le nombre de personnes occupées sur le territoire national quel que soit leur pays d'origine, et l'emploi national, qui recense les résidents occupés quel que soit leur lieu de travail, le solde frontalier mesure les mouvements nets de travailleurs frontaliers.

En Belgique, le solde des travailleurs frontaliers était évalué, au 30 juin 1999[24], à 52.421 personnes, ce qui signifie que le nombre de résidents belges travaillant à l'étranger était supérieur d'autant au nombre de résidents étrangers employés sur le territoire belge.

[24] Les données administratives les plus récentes qui recensent les mouvements frontaliers de travailleurs sont relatives à l'année 1999. Voir "la population active au 30 juin 1999" du MET.

Petit pays caractérisé par la présence de nombreuses institutions internationales qui emploient des travailleurs domiciliés sur le territoire belge, la Belgique compte un nombre important de travailleurs frontaliers par extra-territorialité, soit des personnes qui ne traversent pas la frontière nationale mais sont occupés dans des enclaves extra-territoriales situées en Belgique. Le nombre de frontaliers sortants véritables, qui franchissent la frontière belge au moins une fois par semaine pour aller travailler dans les pays voisins s'élevait, en 1999, à 51.900 personnes. Le nombre de travailleurs étrangers venant travailler en Belgique s'élevait, quant à lui, à 22.868 personnes, soit un solde net de 29.032 travailleurs sortants.

Tableau 12 - Mouvements de travailleurs transfrontaliers

(unités)

	Emploi intérieur	Travailleurs frontaliers			Emploi total
		Sortants	Entrants	Solde	
Au 30 juin 1999					
Belgique	3.847.552	nd	nd	52.421	3.899.973
p.m. frontaliers véritables en 1999	nd	51.900	22.868	29.032	nd
Flandre	2.183.743	nd	nd	199.572	2.383.318
Wallonie	1.043.254	nd	nd	135.640	1.178.894
Bruxelles	612.891	nd	nd	-281.373	331.518
Variation entre le 30 juin 1981 et le 30 juin 1999					
Belgique	216.384	nd	nd	5.478	221.862
p.m. frontaliers véritables	nd	10.130	13.845	-3.715	nd
Flandre	267.746	nd	nd	-16.428	251.318
Wallonie	3.254	nd	nd	28.640	31.894
Bruxelles	-21.109	nd	nd	-7.373	-28.482

Source: MET.

Entre 1981 et 1999, le solde des travailleurs frontaliers véritable a diminué de quelques 3.700 unités, car les entrées de travailleurs étrangers (+13.845 unités) ont augmenté plus vite que les sorties de travailleurs belges (+10.130 unités). La structure géographique des mouvements s'est aussi modifiée. En 1981, les sorties nettes de travailleurs se faisaient, en gros, pour moitié de la Flandre vers les Pays-Bas et pour le solde de la Wallonie vers l'Allemagne, le Luxembourg et la France. Entre 1981 et 1999, les sorties nettes de la Flandre vers les Pays-Bas se sont réduites d'un tiers. Les sorties nettes de travailleurs wallons vers l'Allemagne ont doublé et celles à destination du Luxembourg ont plus que triplé. En revanche, les sorties nettes de la Wallonie vers la France se sont transformées en entrées nettes.

a.2 Mobilité régionale

Si le solde des mouvements transfrontaliers n'a guère varié au niveau du pays au cours des années quatre-vingt et nonante (il a avoisiné, en moyenne, 50.000 unités entre 1986[25] et 1999, partant d'un minimum de 46.700 unités en 1986 et atteignant un maximum de 54.400 unités en 1998), il n'en a pas été de même au niveau régional.

Les mouvements de travailleurs des Régions flamande et wallonne vers Bruxelles sont très importants, de sorte que les évolutions de l'emploi régional (ou emploi des résidents) et de l'emploi intérieur peuvent différer fortement. Entre 1981 et 1999, l'emploi sur le territoire wallon n'a ainsi augmenté que d'un peu plus de 3.000 unités. Par contre, dans le même temps, le nombre de résidents wallons occupés, par le jeu des flux interrégionaux, a augmenté de près de 32.000 unités. En Flandre, la croissance intérieure de l'emploi s'est élevée à 267.746 unités, mais les transferts régionaux se sont réduits de 16.428 unités, de sorte que le nombre de résidents flamands occupés n'a augmenté que de 251.328 unités. A Bruxelles, pendant que l'emploi régional diminuait de 21.109 unités, le nombre de bruxellois occupés reculait de 28.482 unités.

Les résultats de l'enquête sur les forces de travail auprès des personnes résidant sur le territoire belge permettent de se faire une idée plus précise des flux bruts de travailleurs entre leur lieu de domicile et leur lieu de travail. On peut ainsi mesurer le degré d'autonomie de chacune des Régions, c'est-à-dire la capacité de celle-ci à occuper sur son territoire les travailleurs qui y sont domiciliés. Une ventilation des mouvements de personnel en fonction de l'âge et du sexe des travailleurs est aussi disponible.

Ainsi, 88,2 p.c. des personnes occupées domiciliées en Région flamande occupent un emploi sur ce territoire, tandis que 9,4 p.c. travaillent à Bruxelles. Une très faible partie d'entre eux travaillent en Région wallonne (0,9 p.c.) ou à l'étranger (1,5 p.c.). Le degré de mobilité (ou de dépendance) des travailleurs flamands, qui se mesure par la proportion de résidents travaillant dans une Région autre que celle de leur domicile (et représente donc le corollaire du degré d'autonomie), est quasiment identique pour les hommes (12,1 p.c.) et pour les femmes (11,3 p.c.).

[25] C'est à partir de 1986 seulement que les données régionales d'emploi sont devenues disponibles sur base annuelle.

En Wallonie, 83,4 p.c. des résidents occupent un emploi sur le territoire wallon, soit 5 points de pourcentage de moins que les flamands. Les navettes des travailleurs wallons vers la Région bruxelloise sont légèrement supérieures à celles des flamands vers la capitale, soit 10,2 p.c. de la population occupée. En revanche, les déplacements vers la Région flamande concernent près de 3 p.c. de la population wallonne occupée (soit 35.400 personnes, contre 23.300 travailleurs flamands occupés en Région wallonne) et ceux vers l'étranger 3,5 p.c. En Wallonie, près d'un travailleur masculin sur cinq (18,5 p.c.) travaille en dehors de sa Région de résidence. Pour les femmes, ce taux est plus faible, soit 14 p.c., mais il demeure supérieur à celui observé pour les hommes en Flandre.

Les résidents bruxellois ont également un taux de mobilité très élevé, qui atteint 14,7 p.c. en dépit de l'attractivité que représente le pôle bruxellois pour les travailleurs des Régions wallonne et flamande. Cette dépendance importante tient sans doute à la structure caractéristique de l'emploi dans les grandes villes, davantage concentré sur les activités de services et qui fournit sans doute trop peu d'opportunités d'emplois peu qualifiés. L'importance des flux vers la Région flamande, soit 10 p.c. de la population active domiciliée en Région bruxelloise, confirme aussi l'attractivité et le dynamisme de celle-ci en matière de création d'emploi. Par ailleurs, 3,7 p.c. de la population bruxelloise est occupée en Wallonie et 1 p.c. à l'étranger. C'est à Bruxelles que les différences de mobilité entre les hommes et les femmes sont les plus marquées. Comme en Wallonie, près d'un homme bruxellois sur cinq quitte sa Région de domicile pour aller travailler. En revanche, une femme seulement sur dix effectue de tels déplacements.

Par ailleurs, la mobilité des travailleurs varie suivant la catégorie d'âge à laquelle ils appartiennent, mais il ne semble pas y avoir de constante au niveau des différentes Régions. En Flandre, les travailleurs âgés de 25 à 49 ans, comme ceux de 50 à 64 ans, enregistrent un taux de mobilité de 12 p.c. En revanche, les plus jeunes sont moins nombreux à navetter, ce qui reflète sans doute la capacité de la Région à absorber les flux de nouveaux jeunes travailleurs. En Wallonie, comme à Bruxelles, par contre, ce sont surtout les jeunes travailleurs qui se déplacent pour travailler, puisque le taux de mobilité s'élève à 15,3 p.c. pour les moins de 25 ans en Wallonie et 16,1 p.c. à Bruxelles. Pour les 25-49 ans, ces taux s'élèvent respectivement à 17,4 et 15,8 p.c., contre respectivement 14 et 10,1 p.c. pour les plus de 50 ans.

a.3 Les navettes intercommunales

L'analyse menée ci-dessus sur la base de l'enquête sur les forces de travail peut-être complétée par une étude des bassins d'emploi, qui mesure la dépendance ou l'autonomie des communes par rapport au reste du pays. Une telle étude a été réalisée conjointement par des chercheurs du Service des Etudes et de la Statistique de la Région wallonne et de l'Observatoire socio-économique du bassin de Charleroi à partir du recensement de la population de 1991[26]. Même si les données sont anciennes et appelées à être révisées lorsque les résultats de l'enquête socio-économique de 2001 seront disponibles, une telle analyse des flux intercommunaux de travailleurs présente un intérêt certain.

En 1991, le degré d'autonomie des communes, c'est-à-dire la proportion de travailleurs qui habitent et sont occupés sur le territoire de la même commune était en moyenne de 40 p.c. en Belgique. Ce taux est compris entre un maximum de près de 70 p.c. à Anvers, Malmédy et Gand et un plancher de 12 p.c. environ à Hove et Kraainem. La moyenne obtenue pour les communes de la Région bruxelloise était de 25 p.c., tandis qu'en Flandre et en Wallonie, elle atteignait respectivement 42 et 41 p.c. Un degré d'autonomie élevé, comme un degré de dépendance élevé, peut résulter de situations très différentes. D'une part, les grandes villes sont largement pourvoyeuses d'emploi pour la population qui y est domiciliée. D'autre part, l'éloignement des grands pôles peut favoriser l'autonomie d'entités plus petites. A l'opposé, les communes caractérisées par un faible degré d'autonomie peuvent aussi bien être de petites localités peu pourvoyeuses d'emploi que des communes plus importantes situées à proximité de grandes villes exerçant un pouvoir d'attraction important.

L'agrégation des communes en bassins d'emploi, c'est-à-dire des zones homogènes qui concentrent l'essentiel des navettes domicile-travail des habitants de la zone, permet de dépasser les traditionnels découpages administratifs pour approcher au plus près la réalité du marché du travail. Ce genre d'étude, actualisée à l'aide de l'enquête de 2001, pourrait étayer le développement de futurs plans de mobilité.

[26] Yves de Wasseige, Michel Laffut, Christine Ruyters et Pascal Schleiper, "Projet de zonage du territoire belge. Construction de bassins d'emploi", 14e congrès des économistes belges de langue française des 23 et 24 novembre 2000.

Néanmoins, l'étude des navettes de travailleurs, pour importante qu'elle soit, ne permet pas de résoudre le problème des "mismatches" régionaux en matière de chômage. Le fait qu'il n'y ait pas d'emploi proche du domicile ne représente le motif principal de non-recherche d'un emploi pour les inactifs qui désirent travailler que dans 2 p.c. des cas (1,4 p.c. pour les hommes et 2,5 p.c. pour les femmes). Si l'on restreint la population aux inactifs de 25 à 49 ans, cette proportion n'augmente que très faiblement, passant respectivement à 2,9, 1,6 et 3,4 p.c. pour le total, les hommes et les femmes. En réalité, il semble plutôt que ce soit un ensemble de raisons qui décourage les inactifs dans la recherche d'un emploi: environ la moitié des personnes interrogées ne mentionne pas de raison particulière à leur non-recherche d'un emploi, alors que la question formule explicitement des motifs comme l'insuffisance de qualification ou d'expérience, l'absence d'emploi à proximité du domicile, ou encore la maladie et l'âge.

b. La mobilité professionnelle

La mobilité professionnelle des travailleurs fait généralement référence à deux type de flux: la mobilité externe, lorsque les travailleurs passent d'une entreprise à l'autre, et la mobilité interne, lorsque les travailleurs passent d'une fonction à l'autre au sein de la même entreprise. Mais on peut aussi plus largement s'intéresser aux transitions de la population en âge de travailler entre les différents statuts (emploi, chômage, inactivité). Ces deux derniers aspects de la mobilité professionnelle n'ont pu être développés dans le cadre de cet avis.

Les comptes nationaux font état, pour l'année 2000, d'une augmentation de l'emploi total de 62.000 unités en moyenne et de 64.200 unités pour les seuls salariés. Ceci ne fournit qu'une idée partielle des mouvements qui ont eu lieu sur le marché du travail: les mouvements nets ne permettent en effet pas d'appréhender l'ampleur des mouvements bruts.

Ces derniers peuvent être approchés pour un certain nombre d'entreprises, à l'aide du bilan social, qui fournit même, pour les entreprises qui déposent un schéma complet, une ventilation des entrées et des sorties de personnel par type de contrat de travail, par sexe et par niveau d'étude.

Au sein des 89.000 entreprises qui avaient déposé un bilan social couvrant l'ensemble de l'année civile 1999, les entrées brutes de personnel se sont élevées à 627.000 unités, tandis que les sorties ont concerné quelques 566.000 personnes. Environ 62.000 nouveaux travailleurs salariés ont par conséquent été engagés dans ces entreprises. Il faut être conscient que les mouvements enregistrés dans les bilans sociaux font référence uniquement aux entreprises qui ont déposé un tel document. Les entreprises qui ont fermé leurs portes, celles qui ont été rachetées ou qui ont fusionné ne faisant pas partie de la population, les sorties de travailleurs qui y sont associées ne sont pas enregistrées. De même, les engagements de salariés par des indépendants non soumis au bilan social échappent à cette statistique.

Tableau 13 - Taux de rotation des travailleurs sous contrat à durée indéterminée

(sorties en 1999 en pourcentage de l'effectif fin 1998)

	Total	Travailleurs à temps plein	Travailleurs à temps partiel
Horeca	64,5	44,5	117,3
Immobilier et services aux entreprises	34,7	25,9	68,3
Construction	21,6	21,7	20,4
Services collectifs sociaux et personnels	20,3	18,8	28,8
Agriculture, chasse, sylviculture, pêche	19,4	20,6	17,1
Commerce et réparations	18,4	18,7	17,2
Transports et communications	15,1	15,5	11,9
Industrie manufacturière	11,8	11,9	10,5
Activités financières et d'assurance	9,0	8,8	10,1
Santé et action sociale	8,0	7,9	8,1
Industrie extractive	7,3	7,3	7,1
Energie	4,6	4,7	3,5
Total	14,9	14,3	17,7

Source: BNB, Bilans sociaux.

Une grande partie des mouvements bruts de personnel résulte de la rotation des travailleurs engagés sous contrat à durée déterminée. Dans les entreprises qui déposent un schéma complet, la ventilation des flux bruts par type de contrat permet de déterminer qu'un peu plus de la moitié des flux d'entrées et de sorties concernent ce type de travailleurs. Ces flux représentent par ailleurs environ le double de l'effectif des travailleurs sous contrat à durée déterminée, ce qui signifie que la rotation de ces travailleurs en cours d'année est très élevée.

Pour les seuls travailleurs engagés à durée indéterminée, le taux de rotation mesuré par le rapport entre les sorties enregistrées en 1999 et l'effectif observé à la fin de l'exercice 1998 s'élevait à 14,9 p.c., ce qui suggère que l'effectif fixe est remplacé en théorie tous les 6 à 7 ans. Ce taux varie évidemment en fonction de la taille des entreprises (la rotation est plus élevée dans les entreprises de petite taille) et de la branche d'activité (l'emploi est plus stable dans les branches industrielles et dans celle de la santé et de l'action sociale, tandis que dans l'Horéca et les services immobiliers et aux entreprises, les remplacements sont en moyenne plus fréquents. Le taux de rotation des travailleurs à temps partiel, soit 17,7 p.c., est plus élevé que celui des travailleurs à temps plein, soit 14,3 p.c. Cela tient principalement aux différences de mobilité qui existent entre ces deux types de travailleurs dans les branches où le taux de rotation global est déjà le plus élevé, ainsi que dans la branche des services collectifs, sociaux et personnels.

ligne directrice 7 : "lutter contre la discrimination et promouvoir l'intégration sociale par l'accès à l'emploi"

Cette ligne directrice entend promouvoir un marché du travail ouvert à tous. Les Etats membres doivent prendre à cet effet les mesures qui s'imposent et formuler des objectifs nationaux en vue d'intégrer sur le marché du travail les immigrés, les personnes handicapées et celles issues des minorités ethniques.

Le JER 2001 constate que seuls six Etats membres ont formulé des objectifs nationaux en ce qui concerne la participation au marché du travail de groupes dits "à risque". Ce rapport relève également le manque d'indicateurs quantitatifs et d'outils d'évaluation. Pourtant l'Union a défini au printemps 2001 un certain nombre d'indicateurs de performances en matière d'intégration, tels que les handicaps ("gap") des groupes défavorisés sur le plan de l'emploi, du chômage et de la formation. Cependant, moins de la moitié des Etats membres ont présenté des données quantitatives à cet égard dans leur PAN.

Tous les Etats membres consentent toutefois des efforts en vue de promouvoir l'intégration des groupes à risques. C'est aussi le cas de la Belgique, bien que notre pays n'ait pas fixé d'objectif chiffré dans ce domaine et ne dispose pas de données quantitatives à cet égard.

Offrir des opportunités réelles d'accès au marché du travail ne suffit pas. Afin que l'insertion sociale des personnes issues des groupes cibles soit effective, ces dernières doivent également obtenir des garanties d'emploi durable. Outre les initiatives déjà citées, telles que les groupements

d'employeurs et l'intérim d'insertion, destinées à favoriser l'intégration sociale des groupes vulnérables, l'affectation de 0,10 p.c. de la masse salariale à la formation et à la mise au travail de personnes appartenant à des groupes à risque, ainsi que le "contrat crédit-formation" de la Région wallonne et la promotion des formations aux technologies de l'information et de la communication auprès de ces groupes-cibles, d'autres mesures ont encore été prises en vue de promouvoir l'intégration sur le marché du travail des personnes handicapées, des travailleurs étrangers et des minorités ethniques:

- en ce qui concerne l'emploi des personnes handicapées, outre le fait qu'à partir de juin 2000, les ateliers protégés ont été obligés d'appliquer le salaire minimum, l'accès aux programmes fédéraux de mise au travail a été simplifié. En Flandre, comme en Communauté germanophone, un cadre a aussi été créé en vue de promouvoir l'intégration la plus large possible de personnes handicapées sur le marché du travail; dans le même temps, un réseau de services d'accompagnement en faveur de l'emploi a été mis en place dans le contexte de la politique locale de l'emploi;

- la Région wallonne axe ses activités sur les "personnes en difficultés d'insertion", notamment par la professionnalisation des activités et par un recours aux «intermédiaires sociaux»;

- en Région de Bruxelles, par rapport aux demandeurs d'emploi à risques, l'ORBEM est habilité à conclure des conventions de partenariat incluant une méthodologie et un financement avec tout opérateur qui le souhaite afin d'aider certains demandeurs d'emploi à (re-)trouver un emploi. En effet, le dispositif régional, mis en place en 1992, prévoit des "programmes" d'insertion pour différents publics dont les demandeurs d'emploi d'origine étrangère, les D.E. aidés par un CPAS de la Région, les personnes à la recherche d'un emploi et non inscrites à l'ORBEM, les D.E. handicapés ou fragilisés au plan de la santé, les D.E. ex-détenus, les femmes rentrantes. Plus spécifiquement par rapport aux personnes handicapées, la Région bruxelloise, via la CoCof ou en collaboration avec la VGC, a structuré un réseau d'une cinquantaine d'organismes visant l'information, l'accueil, l'accompagnement ou encore l'orientation professionnelle spécialisée, la réadaptation fonctionnelle et la mise à l'emploi dans le secteur du travail protégé, notamment.

  Dans le cadre du Fonds Social Européen, l'ORBEM participe aux actions en faveur des personnes d'origine ou de nationalité étrangère, arrivées récemment sur le marché bruxellois et susceptibles d'être victimes de discriminations à l'embauche. Dans le cadre du Pacte territorial pour l'emploi, l'ORBEM mène des actions de sensibilisation et de formation en direction des entreprises sur le thème de la multiculturalité.

- par ailleurs, le Conseil des ministres a approuvé un plan de lutte contre le racisme et toute autre forme de discrimination. Quelques-unes des propositions retenues ont trait à la vie dans l'entreprise et aux relations de travail. Ainsi, un travailleur ayant porté plainte pour discrimination ne pourra plus être licencié, sauf pour un motif étranger à sa plainte, et il pourra réintégrer sa fonction au cas où il aurait été malgré tout licencié;

- enfin, la réglementation relative à l'accès au marché du travail des candidats à la régularisation devra permettre aux personnes concernées de vivre dans des conditions décentes, et à celles qui ont trouvé un emploi de poursuivre leur activité professionnelle. En Wallonie et en Communauté française, cette réglementation a été élargie: l'accès à la formation a été simplifié. En Flandre, le plan d'action en faveur des travailleurs étrangers, approuvé en juillet 2000, a rencontré un succès remarquable : fin 2000, on comptait déjà plus de 70 plans d'actions positives, développées par les entreprises, en faveur des minorités ethniques et culturelles et seize "Best practices" dans les entreprises participantes. Enfin, au printemps 2000, les chartes "Ondernemers tegen racisme" (les chefs d'entreprises contre le racisme) et "Ondernemers voor diversiteit" (les chefs d'entreprises pour la diversité) ont été approuvées.

II.2.2 Deuxième pilier: Développer l'esprit d'entreprise et la création d'emplois

Dans le cadre de ce pilier, les Etats membres sont invités à améliorer les conditions et l'environnement de la création d'entreprises de manière à ce que ces dernières contribuent à la prospérité économique et créent des emplois. Les moyens envisagés sont les suivants: réduction des charges administratives, allégement de la pression fiscale qui pèse sur le travail et la formation, et mise à profit du potentiel d'emploi que représente le secteur des services (plus particulièrement les technologies de l'information et de la communication, ainsi que celles de l'environnement) et de l'économie sociale.

lignes directrices 8 et 9: "faciliter le démarrage et la gestion des entreprises"

- par l'abaissement de leurs charges administratives et de leurs frais généraux, surtout au moment de leur démarrage et lors de l'embauche de personnel supplémentaire;

- par l'encouragement de l'esprit d'entreprise et plus particulièrement des activités d'indépendant (par le biais de réformes des régimes fiscaux et de la sécurité sociale, ainsi que de la lutte contre le travail au noir).

  * simplification administrative en faveur des entreprises

La plupart des Etats membres ont pris de nombreuses initiatives en vue de réduire les charges administratives existantes et de simplifier la législation. Il s'agit le plus souvent d'accélérer les procédures grâce à une utilisation plus intensive des technologies de l'information et de la communication et à la création d'interfaces de contact ou de guichets intégrés. Généralement, l'effet de pareilles dispositions n'est toutefois guère évalué dans les différents plans d'action nationaux. Seuls quelques Etats membres (la Belgique n'en fait pas partie) disposent, d'après le JER, d'outils ou de procédures permettant de mesurer l'influence de la nouvelle législation sur les entreprises. Le Rapport conjoint place toutefois la Belgique dans le groupe des pays ayant établi un programme politique cohérent d'allégement des charges administratives des entreprises: des objectifs précis sont formulés et la participation des différents niveaux de pouvoir, ministères et partenaires sociaux y est prévue.

En Belgique, les différents gouvernements se sont fixé comme objectif de réduire les charges administratives des entreprises de 25 p.c. d'ici à la fin de 2003. Plusieurs initiatives dans ce sens ont été prises en concertation avec les partenaires sociaux.

Les obligations administratives des employeurs seront simplifiées dans le cadre de la modernisation de la sécurité sociale : on entend notamment introduire à partir du 1er janvier 2003 la déclaration par voie électronique des données relatives à l'ONSS, étendre la déclaration immédiate de l'emploi (Dimona), améliorer la lisibilité des formulaires administratifs et créer un site internet destiné à l'autocertification lors d'adjudications publiques et à l'envoi des déclarations de TVA par voie électronique. En outre, les partenaires sociaux et les différents gouvernements élaboreront des propositions visant à harmoniser et à simplifier les systèmes existants de réduction des cotisations de sécurité sociale et les programmes de mise au travail. La récente proposition faite par le gouvernement fédéral de créer un système de base unique en matière de réduction des charges constitue un pas important dans la bonne direction.

* encouragement des candidats chefs d'entreprise par l'octroi d'aides tant administratives que financières

S'il importe de simplifier la réglementation pour les entreprises existantes, il est tout aussi essentiel de réduire significativement les charges administratives des candidats chefs d'entreprise. Le JER 2001 relève que de nombreux Etats membres ont entrepris des efforts afin que les nouveaux entrepreneurs soient mieux encadrés et aidés dans l'accomplissement de leurs obligations administratives, principalement par la mise en place d'interfaces de contact. La Belgique obtient également une mention honorable à cet égard.

Les différents gouvernements collaborent avec les entreprises à l'installation de guichets intégrés en vue de permettre aux chefs d'entreprises et aux particuliers de trouver à un seul et même endroit les informations qu'ils recherchent au sujet des aides à l'embauche ou pour la formation du personnel, et les informations relatives à l'introduction d'une demande d'autorisation et ou d'un dépôt des documents indispensables pour obtenir une aide, de façon à ce que ces documents ne doivent pas être présentés à des organismes différents. Par ailleurs, un plan a été développé en vue de faciliter le rachat d'entreprises. Enfin, chaque Région soutient la création d'entreprises par la mise en place, en collaboration avec tous les acteurs concernés, de réseaux de conseil et d'information.

Bien que le JER souligne que la Belgique ne se mobilise que peu ou pas en faveur des nouveaux entrepreneurs afin de leur faciliter l'accès aux moyens de financement, plusieurs initiatives ont néanmoins été prises dans ce sens.

Ainsi, les Régions favorisent tant la création de nouvelles entreprises, que le financement des jeunes entreprises existantes (dans la Région de Bruxelles, les subsides d'investissement ont été

augmentés et, en Flandre, un nouveau régime d'agrément a été mis en place en ce qui concerne les conseillers professionnels externes et l'attribution de primes de consultance; de plus, le Fonds de garantie existant a été élargi). En Wallonie, la "Bourse de pré-activité" propose une aide financière aux jeunes inventeurs pour que ceux-ci puissent concrétiser leur invention par la création d'une entreprise.

Au niveau fédéral enfin, des efforts ont été consentis en vue d'améliorer le statut des indépendants grâce à différentes mesures visant à améliorer leur régime de sécurité sociale.

* promotion de l'embauche de personnel supplémentaire

Malgré les mesures en faveur de la création d'emplois dans les petites entreprises et auprès des indépendants par le biais d'une réduction des charges dans le cadre du plan "plus un, plus deux et plus trois", qui a rencontré un vif succès, le JER indique que la Belgique, comme d'ailleurs tous les autres Etats membres, à l'exception de la Finlande, ne prend pas suffisamment d'initiatives dans ce domaine.

* formules flexibles de formation pour chefs d'entreprises

Outre le soutien financier et les conseils sur le plan administratif, les entrepreneurs débutants, les indépendants et les PME ont également besoin de possibilités de formation plus flexibles. La plupart des Etats membres ont accordé davantage d'attention à ce problème au cours de ces dernières années, ce qui a permis la mise en oeuvre de plusieurs mesures concrètes. En Belgique aussi, différents programmes ont été mis sur pied dans ce domaine.

- les entrepreneurs débutants potentiels sont formés en dehors de l'entreprise (le concept des mini-entreprises pour étudiants) ou dans l'entreprise même (en Flandre: firmes d'apprentissage) ;
- la formation et l'encadrement des candidats chefs d'entreprises ou indépendants sont encouragés à Bruxelles et en Wallonie grâce à l'attribution de "primes de consultance". En outre, des cours de perfectionnement en gestion d'entreprise sont organisés dans ces deux Régions. Enfin, le parrainage de PME par de grandes entreprises a été étendu et la Région flamande projette d'élargir la modularisation des programmes du "Vlaams Instituut voor het Zelfstandig Ondernemen" (VIZO) pour 2002-2003.

* lutte contre le travail au noir

Le Rapport conjoint constate avec satisfaction que la plupart des Etats membres ont accordé une place importante dans leur PAN à la lutte contre le travail au noir, bien que la question n'ait été abordée de façon précise que dans les lignes directrices 2001. La Belgique fait partie des Etats membres qui se sont engagés à lutter contre le travail au noir. Différentes initiatives gouvernementales sont actuellement mises en place, telles que la réforme des services d'inspection du travail, l'augmentation du nombre d'inspecteurs et de contrôleurs sociaux, le lancement d'une campagne d'information et de sensibilisation, la réforme du droit pénal social, entre autres en ce qui concerne la responsabilité des donneurs d'ordre.

ligne directrice 10: "nouvelles possibilités d'emploi dans la société fondée sur la connaissance et dans les services"

Outre le développement des services de proximité et la signature d'un accord de collaboration entre les différents niveaux des pouvoirs publics en vue de la création d'emplois durables dans les activités relevant de l'économie sociale, la Belgique a mis l'accent sur l'expansion des secteurs des services, en particulier des technologies de l'information et de la communication (TIC).

Afin de stimuler l'emploi dans le secteur non marchand, le montant des réductions de charges dans le cadre du programme Maribel social a été majoré. En outre, différentes CCT, concrétisant les accords sociaux relatifs à la problématique de la fin de carrière dans le secteur des soins de santé, ont été conclues.

Par ailleurs, afin d'optimiser le potentiel d'emploi susceptible d'être généré par la société de la connaissance, diverses entités œuvrent à la création d'un service spécialisé pour les scientifiques dans des domaines très différents tels que la biotechnologie, les technologies de l'information et de la communication et les technologies de l'image. Ainsi, il existe en Flandre des centres de recherche sectoriels, auxquels collaborent tous les pouvoirs publics et les entreprises, et qui emploient plus de 1.100 chercheurs. A Bruxelles, un centre de formation pour opérateurs de call-centers est mis sur pied; en Wallonie, les programmes FIRST, PROMIMAGE et WALLIMAGE s'adressent également aux PME. Outre ces services, des dispositions spéciales visant à améliorer le statut fiscal des chercheurs universitaires en Belgique seront élaborées au niveau fédéral, afin d'inciter les scientifiques résidant hors de l'Europe à revenir en Belgique.

Dans le but de répondre aux éventuelles pénuries de main-d'oeuvre dans le secteur de l'environnement, deux nouveaux centres de compétences spécialisés dans la gestion

environnementale vont être créés en Région wallonne, grâce à une collaboration entre les secteurs public et privé.

ligne directrice 11 : "action locale et régionale pour l'emploi"

Cette ligne directrice met l'accent sur l'importance croissante des acteurs locaux dans la politique de l'emploi. Les Etats membres doivent dès lors renforcer la dimension régionale de leur politique de l'emploi, accroître le rôle des autorités locales et régionales dans ce domaine, intensifier leur collaboration mutuelle et développer le rôle des services publics de l'emploi dans l'amélioration du fonctionnement local du marché du travail. Le potentiel de l'économie sociale en termes d'emplois mérite de retenir particulièrement l'attention, surtout en ce qui concerne le lancement d'activités correspondant à des besoins auxquels le marché ne satisfait pas encore.

* la dimension régionale de la politique de l'emploi

Presque tous les Etats membres accordent davantage d'attention à la dimension régionale de leur politique de l'emploi, ce dont le JER 2001 se félicite. Cette orientation dans l'élaboration de la politique de l'emploi est particulièrement indiquée pour les Etats membres présentant des écarts importants sur le plan régional en ce qui concerne le marché du travail. L'Union européenne se réjouit dès lors que de nombreux Etats membres considèrent progressivement la dimension régionale de la question comme une évidence, ce qui se concrétise d'ailleurs dans certains pays par l'élaboration de plans d'action régionaux (PAR) et de plans d'action locaux (PAL).

La Belgique est citée en exemple comme pays où la composante régionale ne cesse de gagner en importance. La Région de Bruxelles, par exemple, est la première zone en Belgique à avoir mis sur pied un Pacte territorial pour l'Emploi, suite aux recommandations européennes de 1996. Son objectif est d'établir les liens entre politique économique et politique de l'emploi. Il regroupe un ensemble de partenaires bruxellois et est coordonné par l'ORBEM.

Cette évolution favorable ressort notamment de l'élaboration du dernier PAN belge, auquel ont collaboré les différents niveaux de pouvoir politique. Le PAN 2001 met du reste en lumière les différents accents imprimés à la politique de l'emploi par les Régions.

* stratégies locales de promotion de l'emploi

Dans tous les Etats membres, l'importance des pouvoirs locaux dans la définition et la mise en oeuvre de la politique de l'emploi ne cesse de croître; cela s'explique sans doute par une prise de conscience toujours plus nette que la lutte contre l'exclusion sociale et la pauvreté doit être rencontrée avant tout sur le plan local. Etant donné que l'intégration sociale par le biais du marché de l'emploi (le fait d'avoir un travail) est de plus en plus considérée comme un moyen important dans la lutte contre l'exclusion et la pauvreté, définir une politique de l'emploi sur le plan local devient également plus nécessaire.

Les services publics de l'emploi tirent opportunément parti de ces tendances en augmentant dans presque tous les Etats membres leur apport au niveau local. Dans la plupart des pays, leur activité et leur participation à la politique locale de l'emploi dépassent largement leur rôle fondamental traditionnel de placement.

Les deux évolutions décrites ci-dessus se constatent également en Belgique dans chacune des Régions. Celles-ci encouragent la mise en oeuvre, en concertation avec tous les acteurs concernés, d'une politique de l'emploi plus axée sur le plan local :

- La réforme du FOREm en Wallonie implique une réorganisation complète du réseau des services d'information et de guidance. Dans l'optique d'un guichet unique pour les différents partenaires, la réforme se concentre sur trois niveaux: un réseau étendu de petites structures sur le plan communal ("maisons de l'emploi"), une dizaine de services proposant un service plus complet dans des grands centres sous-régionaux ("Espaces Ressource Emploi") et enfin, quelques structures proposant des services spécialisés dans les grandes villes ("Cité des métiers"). En ce qui concerne la formation aussi, des "Carrefours Formation" centraliseront toutes les informations à ce sujet. Les centres de compétences seront répartis sur tout le territoire de la Région en fonction de critères socio-économiques. Enfin, en ce qui concerne l'action au niveau communal, la Région wallonne a créé 60 agences de développement local dont la mission est de soutenir le développement économique des communes.

- Dans la Région de Bruxelles-Capitale, l'ORBEM a d'une part décentralisé ses services afin d'être plus proche de ses clients (demandeurs d'emploi et entreprises) et d'autre part organisé la volonté politique de la Région depuis le début des années 1990 de développer un large partenariat qu'il s'agisse de la coordination des actions locales par les missions locales et l'"Overleg Opleidings- en Tewerkstellingsprojecten Brussel", des actions d'insertion par les opérateurs conventionnés ou encore d'accords avec différents secteurs en matière de screnning

des demandeurs d'emploi, par exemple. L'opérationnalisation du réseau des plates-formes locales en 2002 devrait encore renforcer cette volonté. Enfin, tout le travail effectué dans le cadre du Pacte territorial pour l'emploi vise aussi à définir des stratégies novatrices en matière d'emploi. Ainsi, 19 groupes de travail sont actifs sur des thèmes touchant à la fois à l'économie locale, l'économie sociale, la cohérence des divers programmes européens en oeuvre sur la Région, les secteurs porteurs de croissance et d'emploi, le développement des services de proximité, la lutte contre la discrimination à l'embauche, les fonctions critiques, la connaissance des langues, etc.

- En Flandre, depuis 2000, outre les "werkgelegenheidsfora" (forums de l'emploi) qui rassemblent tous les acteurs tels que communes, CPAS, VDAB, ONEM, ALE, les partenaires sociaux et tiers locaux, on trouve à présent des "werkwinkels" (boutiques pour l'emploi) qui se chargent de fournir un service de base intégré (guichet unique, un dossier par intéressé) au niveau local. Pour 2004, toutes les boutiques locales pour l'emploi devront être opérationnelles sur l'ensemble du territoire de la Flandre. Dans le cadre de l'accord de collaboration conclu avec le pouvoir fédéral, le développement des services de proximité est attribué à partir de 2001 comme seconde mission aux boutiques locales pour l'emploi. En outre, les centres de formation du VDAB deviendront des centres de compétences auxquels pourront s'adresser aussi bien les entreprises et les travailleurs que les chômeurs.

  * la promotion de l'économie sociale

L'importance de l'économie sociale s'accroît progressivement dans de nombreux Etats membres, même si dans certains pays, l'évolution se déroule de manière trop lente. Le JER 2001 déplore le peu de progrès enregistrés dans le secteur de l'économie sociale de l'Union dans son ensemble, malgré les avancées constatées dans certains Etats membres. Le JER cite, comme exemple à suivre, la manière dont une telle politique est menée en Belgique.

L'accord de collaboration conclu entre les différents niveaux de pouvoir en vue de doubler le nombre d'emplois dans l'économie sociale en Belgique est spécialement mentionné dans le rapport.

Enfin, l'introduction au niveau fédéral du chèque-service est d'une importance stratégique pour le développement de l'économie de services locale et des projets d'économie sociale; ce chèque-service devra en effet contribuer à solvabiliser la demande pour ces services.

ligne directrice 12 : "réformes fiscales en faveur de l'emploi et de la formation"

Cette ligne directrice appelle les Etats membres à réduire progressivement les charges fiscales et parafiscales globales et les impôts sur le travail, ainsi que les coûts salariaux indirects, et ce plus particulièrement en faveur des travailleurs peu qualifiés et des emplois à bas salaire, et à examiner l'opportunité de créer des sources de revenus alternatifs, tels qu'une taxe sur l'énergie, par exemple. S'y ajoute la recommandation de stimuler la formation par le biais d'incitants fiscaux et de la réduction des obstacles de nature fiscale.

Le JER 2001 relève que la pression fiscale relativement élevée sur le travail est peut-être en grande partie responsable des résultats médiocres enregistrés par l'Union sur le plan de l'emploi. Dans certains Etats membres, dont la Belgique, la pression fiscale globale sur le travail (en pourcentage du PIB) dépasse 45 p.c. Le taux d'imposition du travail en Belgique est l'un des plus élevés de l'Union. Il n'est dès lors pas étonnant de voir l'Union revenir constamment sur ce taux élevé en Belgique lorsqu'elle formule des recommandations spécifiques pour chaque pays. Depuis trois ans environ, la tendance à la hausse des charges pesant sur le travail s'est inversée dans l'Union. Un processus de réforme fiscale s'est mis en place dans la plupart des pays depuis 1999-2000, mouvement dont l'ampleur et la profondeur varient d'un Etat membre à l'autre.

Quatre pays seulement - l'Allemagne, les Pays-Bas, la Finlande et l'Autriche – ont osé formuler des objectifs chiffrés en matière de pression fiscale maximale. Tous les Etats membres ont cependant projeté des réformes fiscales censées réduire surtout les charges pesant sur le travail. La Belgique fait partie des Etats qui non seulement visent une réduction globale de la pression fiscale sur le travail, mais qui accentuent encore cette réduction pour les emplois à bas salaire et en faveur de groupes à risque spécifiques.

Les autorités belges mènent depuis plusieurs années déjà une politique de réduction des cotisations sociales des employeurs. En avril 2000, cette politique a reçu une impulsion nouvelle grâce à une forte extension de la réduction structurelle des charges qui, en 1999, avait remplacé la diminution dite Maribel et le régime des réductions de charges en faveur des bas salaires. L'objectif explicite de ces mesures est d'atteindre d'ici à 2006 le niveau moyen des trois principaux partenaires commerciaux, en ce qui concerne les cotisations sociales des employeurs. En 2001, ces diminutions structurelles des charges ont atteint quelque 2.780 millions d'euros.

La réduction structurelle des charges affecte proportionnellement plus les bas salaires. Outre cette intervention, il y lieu de mentionner diverses autres mesures visant à encourager la création d'emplois à bas salaire ou d'emplois destinés à d'autres groupes cibles spécifiques. Citons par

exemple les "conventions de premier emploi" (jeunes demandeurs d'emploi), le Maribel social (emplois dans le secteur non marchand), le "plan avantage à l'embauche" (chômeurs de longue durée), la réduction spécifique des charges pour les travailleurs âgés, le plan plus 1, plus 2, plus 3 (emploi dans les petites entreprises).

Tableau 14 - Diminutions des cotisations sociales

(en millions d'euro)

	1997	1998	1999	2000	2001e
Cotisations patronales	1.986	1.651	1.942	2.842	3.614
Réductions structurelles des cotisations	-	-	1.067	2327	2.780
Maribel	491	649	173	-	-
Bas salaires	362	379	98	8	15
Maribel social	5	50	187	94	315
Convention de premier emploi	-	-	-	8	48
Lutte contre les pièges à l'emploi	-	-	-	3	12
Autres	528	573	418	402	444
Cotisations des travailleurs					
Réduction des cotisations pour les bas salaires	-	-	-	108	134
Total	1.386	1.651	1942	2.950	3.748

Sources: ONSS, BNB.

L'on constate toutefois de plus en plus fréquemment, ces derniers temps, que ces diminutions de charges ont été affectées à des hausses supplémentaires de salaires bruts plutôt qu'à la réduction effective des coûts du travail dans les entreprises belges. Ceci nuit non seulement à la compétitivité de l'économie belge, mais aussi à l'emploi.

Outre les mesures décrites ci-dessus, des mesures supplémentaires, qui influencent également l'offre sur le marché du travail grâce à la réduction des cotisations des travailleurs, ont été prises ces deux dernières années dans le cadre de la lutte contre les pièges à l'emploi. En outre, la réforme fiscale prévoit, pour les revenus les plus faibles, un crédit d'impôt qui accroîtra encore l'écart entre le revenu net du travail et le revenu de remplacement.

Cette réforme fiscale comporte d'ailleurs une réforme fondamentale de l'impôt des personnes physiques, grâce à laquelle les charges pesant sur le travail en général diminueront considérablement. Outre l'introduction d'un crédit d'impôt remboursable, la réforme prévoit notamment une hausse de 20 à 25 p.c. du premier taux barémique des dépenses professionnelles (frais professionnels forfaitaires) sur la première tranche, une baisse de la pression fiscale sur les

revenus moyens grâce à une révision des barèmes et, enfin, la suppression des taux d'imposition marginaux de 52,5 et 55 p.c.

En matière d'incitants fiscaux à la formation, la Belgique est considérée comme un "bon élève" de la classe européenne. Il n'y a que quelques Etats membres à avoir pris des initiatives à cet égard. Quelques programmes tels que le "Vlamivorm" flamand, sont dès lors présentés dans le JER 2001 comme des exemples à suivre. Grâce à "Vlamivorm" (une réduction du précompte immobilier qui doit être investie dans la formation des travailleurs), quelque 25.000 travailleurs en Flandre ont suivi un programme de formation en 2000. Le crédit de formation donne, à partir de 2001, la possibilité aux travailleurs d'interrompre leur carrière et/ou de réduire leur activité professionnelle en vue de suivre une formation. A partir de 2002, les chèques-formation feront leur apparition pour les travailleurs et les indépendants. En Wallonie, ces chèques-formation constituent déjà depuis 1998 une mesure modèle.

II.2.3 Troisième pilier: Encourager l'adaptabilité des entreprises et de leurs salariés

Ce pilier comporte deux champs d'action. Dans le premier, le Conseil veut inciter les Etats membres à procéder à une modernisation permanente de l'organisation du travail dans laquelle un rôle de premier plan est dévolu aux partenaires sociaux. Le deuxième champ d'action est axé exclusivement sur le défi des technologies de l'information et de la communication pour les travailleurs et sur la nécessité de la formation tout au long de la vie qui en découle.

lignes directrices 13 et 14: "modernisation de l'organisation du travail"

- ***les partenaires sociaux doivent s'atteler à cette modernisation par le biais notamment de formules souples de travail et rédigent à ce propos, chaque année, un rapport sur l'état d'avancement de leur mise en œuvre***
- ***les Etats membres doivent, en collaboration avec les partenaires sociaux, adapter le cadre réglementaire et veiller à une meilleure application de la législation existante en matière de santé et de sécurité au travail***

Une modernisation de l'organisation du travail doit, non seulement améliorer la compétitivité des entreprises, mais aussi promouvoir la qualité du travail et trouver un juste équilibre entre la flexibilité et la sécurité. Dans ce pilier, le Conseil met l'accent sur l'indispensable implication des partenaires sociaux. Pour la première fois, il leur est demandé de rédiger un rapport annuel des étapes franchies. Le JER 2001 constate qu'aucun plan d'action national ne mentionne que les partenaires sociaux de ce pays ont effectivement rédigé un tel rapport.

En ce qui concerne la concertation sociale et l'implication des partenaires sociaux dans la politique de modernisation de l'organisation du travail, la Belgique dispose d'une grande expérience, reconnue d'ailleurs explicitement par l'Union.

Ainsi, l'accord interprofessionnel (AIP) pour 2001-2002, approuvé en décembre 2000 par le gouvernement fédéral, prévoit tant des mesures collectives qu'individuelles en vue de l'adaptation de l'organisation du travail et de la redistribution du travail, le but étant d'améliorer la qualité de vie, tant au travail, qu'en dehors de celui-ci, d'accroître le taux d'emploi, sans mettre en péril l'équilibre entre la flexibilité et la sécurité juridique, et de garantir en même temps la croissance économique et la compétitivité des entreprises.

Dans cette ligne directrice, trois domaines sont identifiés:

- des régimes souples de la durée du temps de travail;
- des formules souples de travail;
- la promotion de la sécurité et de la santé au travail.

* régimes souples de la durée du temps de travail

La réorganisation du temps de travail fait depuis longtemps partie intégrante de la politique belge de l'emploi au niveau national et, dans une moindre mesure, régional. Depuis des années, un large éventail de mesures ont été mises en œuvre en vue de promouvoir des horaires de travail plus flexibles ou des réductions individuelles ou collectives du temps de travail. Dans ce contexte, des réductions de charges sont accordées aux entreprises qui créent ou maintiennent des emplois grâce à la réorganisation du temps de travail. Tant le droit à l'interruption de la carrière professionnelle, que l'éventail des possibilités de recours à celle-ci, ont été élargis au cours des dernières années. Le droit au congé pour assistance médicale et soins palliatifs, ainsi que le congé parental ont également été instaurés.

Le régime de l'interruption de carrière a entre-temps été bien accepté en Belgique, où la formule rencontre un franc succès. En 2001, le nombre de travailleurs ayant interrompu leur carrière, sous l'une ou l'autre forme a encore augmenté considérablement. En octobre dernier, 31.000 personnes étaient en interruption complète de carrière, soit une augmentation de 12 p.c. par rapport à l'année précédente. Plus de 88.000 travailleurs ont combiné emploi et interruption partielle de carrière, soit une augmentation moyenne sur base annuelle de plus de 20 p.c. Cette dernière formule a surtout du succès auprès des travailleurs de plus de 50 ans. Quarante pour cent du nombre des interruptions de carrière à temps partiel sont en effet le fait de cette catégorie de travailleurs.

Récemment, les initiatives suivantes ont été prises:

- généralisation de la semaine des 38 heures à dater du 1er janvier 2003;

- réduction collective du temps de travail (sur la base d'une durée de travail hebdomadaire moyenne des travailleurs à temps plein calculée sur une période d'un an). Cette mesure remplace celles visant à promouvoir la réduction du temps de travail par un système de réduction spécifique des cotisations sociales. Elle est mise en place de manière à compenser les efforts des entreprises sous forme d'une prime unique d'adaptation, par laquelle une nouvelle réduction de cotisations (de 250 à 600 euros par travailleur et par an) est accordée aux entreprises en fonction de l'importance de la réduction du temps de travail (objectif: la stabilité et la préservation des décisions négociées), ainsi que d'une réduction de cotisation unique de 400 euros par travailleur pendant un an en cas de passage à la semaine des quatre jours;

- l'introduction pour tous les travailleurs à dater du 1er janvier 2002 du droit à un crédit-temps de maximum 1 an, réparti sur l'ensemble de la carrière, sous la forme soit d'une interruption complète des prestations de travail, soit du passage à un régime de travail à mi-temps. Ce crédit-temps, qui remplace le régime des interruptions de carrière, doit être adopté pour une période minimale de 3 mois et le travailleur doit compter un an d'ancienneté au moins dans l'entreprise qui l'occupe. Les modalités d'application de cette mesure ont été déterminées de manière sectorielle (p. ex. possibilité d'extension du crédit-temps jusqu'à cinq ans maximum);

- l'introduction à dater du 1er janvier 2002 d'un système de réduction de la durée individuelle de travail sous la forme d'une réduction du temps de travail d'un cinquième, soit un jour complet ou deux demi-journées de travail en moins par semaine, pendant une période de maximum cinq ans, répartie sur l'ensemble de la carrière, pour tous les travailleurs à temps plein qui ont cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise qui les emploie.

Dans le même ordre d'idée, les partenaires sociaux se sont engagés à réaliser dans le cadre du CNT une analyse approfondie des possibilités et expériences en matière d'épargne-temps, en vue d'élaborer un éventuel nouveau cadre réglementaire. Dans le JER 2001, la Belgique est d'ailleurs bien notée à cet égard puisqu'elle est reprise comme étant le premier Etat membre à mettre en place des expériences de répartition du temps de travail sur l'ensemble de la carrière professionnelle.

Le gouvernement flamand, de son côté, continue à stimuler la redistribution du travail par le système des primes d'encouragement du travail à temps partiel et de l'interruption de carrière. En concertation avec les partenaires sociaux, dès 2002, ce système de primes est réorienté conformément aux cinq piliers suivants: le crédit-formation en cas d'interruption de carrière complète pour suivre une formation, le crédit de fin de carrière, la prime pour les travailleurs qui doivent passer à un régime à temps partiel dans le cadre d'un plan de restructuration, le crédit-soins dans le cadre d'une interruption complète pour s'occuper d'un enfant de moins de 18 ans, un membre de la famille âgé de plus de 70 ans ou atteint d'une grave maladie et la prime dans le cadre du système généralisé de réduction d'un cinquième du temps de travail en faveur des travailleurs à temps plein.

Anticipant sur les futures formes d'organisation de travail, les partenaires sociaux se sont également engagés dans l'AIP 2001-2002 à mettre en place un groupe de travail qui sera chargé d'étudier les éventuelles adaptations de la législation sur le temps de travail, afin de la rendre conforme aux nouvelles évolutions dans les secteurs et dans les entreprises. Enfin, les secteurs vont se pencher sur la problématique des heures supplémentaires, en vue entre autre d'élaborer des modalités concrètes pour le paiement et la durée des compensations.

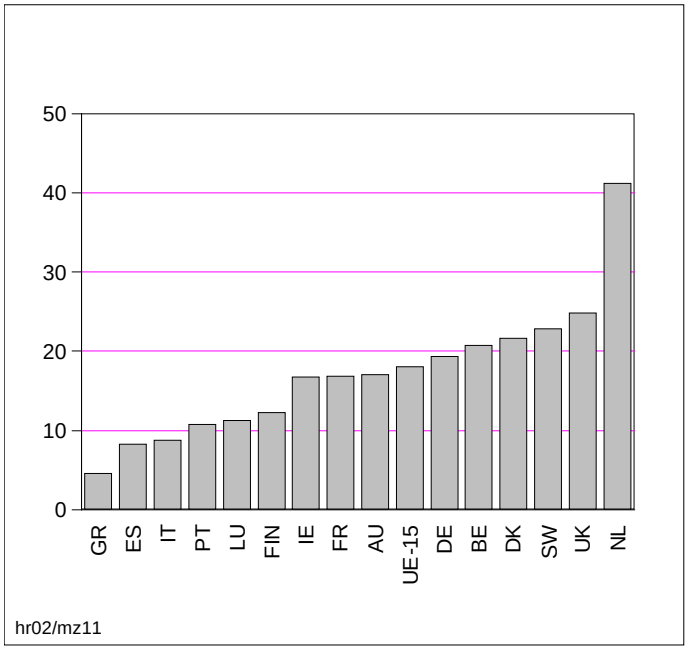
Par ailleurs, l'étude de l'aménagement du temps de travail et de la flexibilité contractuelle du travail est préconisée par l'Union européenne à travers la constitution de plusieurs indicateurs de qualité, susceptibles de prendre la mesure de l'évolution des formes de flexibilité sur le marché de l'emploi, et particulièrement de celles qui sont non désirées. A cet effet, une étude du travail à temps partiel et de celui sous contrat à durée déterminée, spécifiquement lorsqu'ils sont non volontaires est menée dans les pages suivantes.

Le taux de travail à temps partiel est, en Belgique, légèrement supérieur à la moyenne européenne. Parmi les salariés, 21 p.c. exercent leur activité à temps partiel dans notre pays, contre 18 p.c. en Europe. D'une manière générale, il s'agit d'une grande majorité de femmes: 40 p.c. d'entre elles occupent en effet un travail à temps partiel, alors que ce type de travail ne concerne que 6 p.c. des travailleurs masculins.

Les Pays-Bas font figure d'exception dans le panorama européen, avec un taux de travail à temps partiel dépassant les 40 p.c., alors que les pays du Sud de l'Europe sont ceux où cette forme de travail est la moins développée.

Graphique 11 - Taux de travail à temps partiel en 2000

(pourcentage du total de l'emploi salarié)



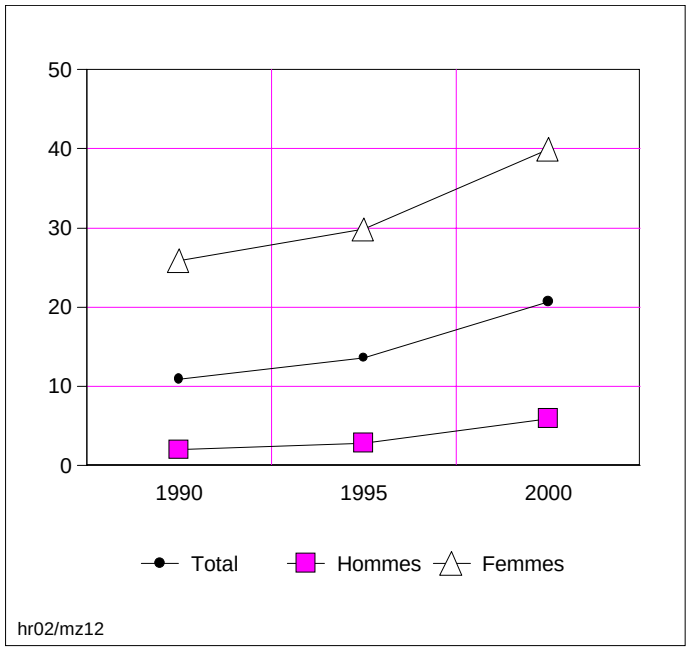
Source: Eurostat, Enquêtes sur les forces de travail.

Le travail à temps partiel est en progression constante en Belgique au cours des dix dernières années. Alors qu'il représentait 11 p.c. de l'emploi salarié en 1990, il se chiffre à près du double

aujourd'hui. Cette évolution concerne tant les femmes que les hommes, mais l'écart entre genres a tendance à se maintenir, voire à s'accentuer.

Graphique 12 - Evolution du taux de travail à temps partiel, par genre, en Belgique

(pourcentage du total de l'emploi de chaque catégorie)



Source: INS, Enquêtes sur les forces de travail.

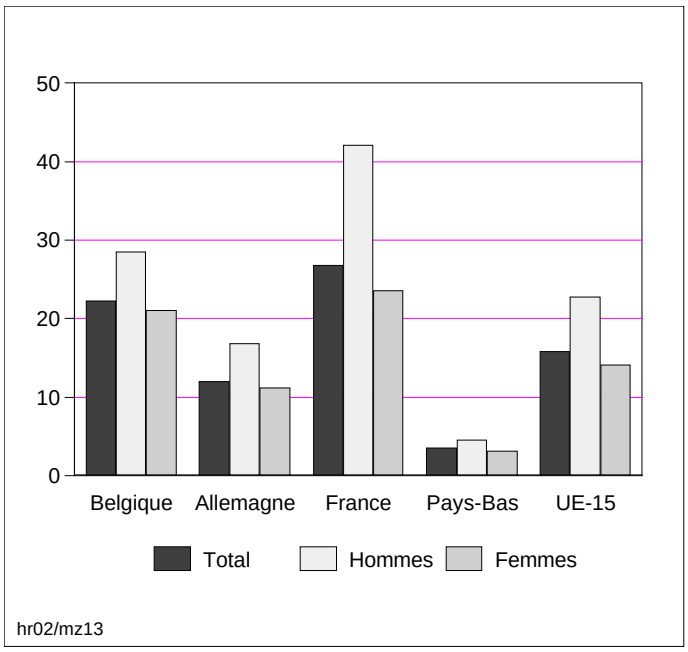
Les enquêtes sur les forces de travail interrogent les individus qui travaillent à temps partiel sur la raison de ce fait. Il est donc possible sur la base de ces données d'identifier, parmi les contrats à temps partiel, la proportion de ceux qui sont non volontaires.

En Belgique, cette proportion est relativement élevée par rapport aux pays voisins et à l'Union européenne. Elle avoisine les 22 p.c. et est proportionnellement plus importante pour les travailleurs masculins, qui semblent donc davantage subir que les femmes une situation de travail à temps partiel. Cette caractéristique se retrouve dans tous les pays. Cependant, si l'on considère l'ensemble des travailleurs à temps partiel involontaire, on trouve une grande majorité de femmes. Elles représentent en effet près de 80 p.c. de ces travailleurs en Belgique en 2000, contre 20 p.c. d'hommes.

L'exemple des Pays-Bas est à relever. C'est en effet le pays qui compte la plus forte proportion de travailleurs à temps partiel, mais dont la proportion de travail à temps partiel involontaire est aussi la plus basse.

Graphique 13 - Taux de travail à temps partiel involontaire, par genre, en 2000

(pourcentage du total des personnes travaillant à temps partiel)



Source: Eurostat, Enquêtes sur les forces de travail.

Bien qu'elle apparaisse relativement élevée, par rapport aux pays voisins, la proportion de travail à temps partiel involontaire tend à diminuer en Belgique depuis le début de la décennie. Cela se vérifie pour les hommes comme pour les femmes.

Graphique 14 - Evolution du taux de travail à temps partiel involontaire, par genre, en Belgique

(pourcentage du total des personnes, hommes, femmes travaillant à temps partiel)

Source: INS, Enquêtes sur les forces de travail.

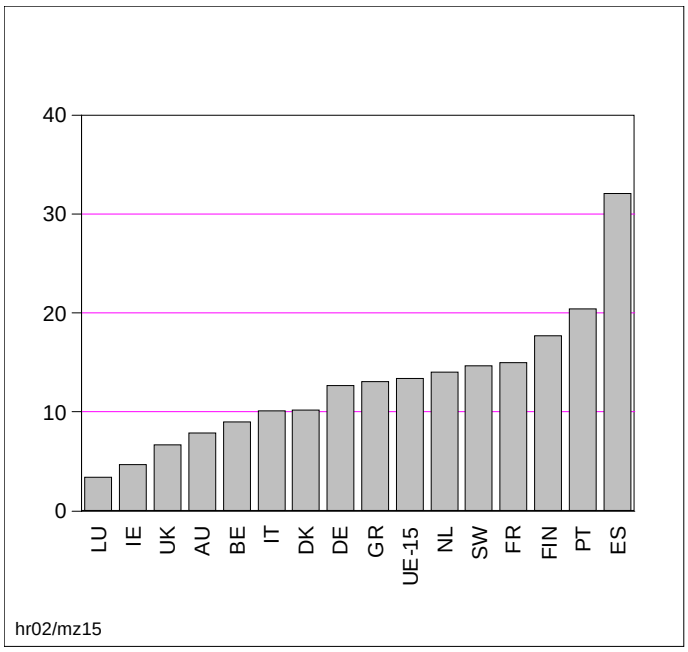
* formules souples de travail

Contrairement à sa position relative en matière de travail à temps partiel, la Belgique compte proportionnellement moins de travailleurs sous contrat à durée temporaire[27] (9 p.c.) que l'Allemagne (13 p.c.), les Pays-Bas (14 p.c.), la France (15 p.c.) ou la moyenne européenne (13 p.c.). Par contre, on y observe, tout comme aux Pays-Bas, une forte différenciation entre hommes et femmes. Dans ces deux pays, en effet, davantage de travailleurs féminins que leurs homologues masculins ont un contrat à durée temporaire. En Belgique, les proportions sont respectivement de 12,1 p.c. et 6,6 p.c.

[27] Les contrats à durée temporaire incluent les contrats à durée déterminée, les contrats intérimaires, saisonniers et conclus pour l'exécution d'une tâche bien définie.

Graphique 15 - Part des salariés sous contrat à durée temporaire en 2000

(pourcentage du total des salariés)

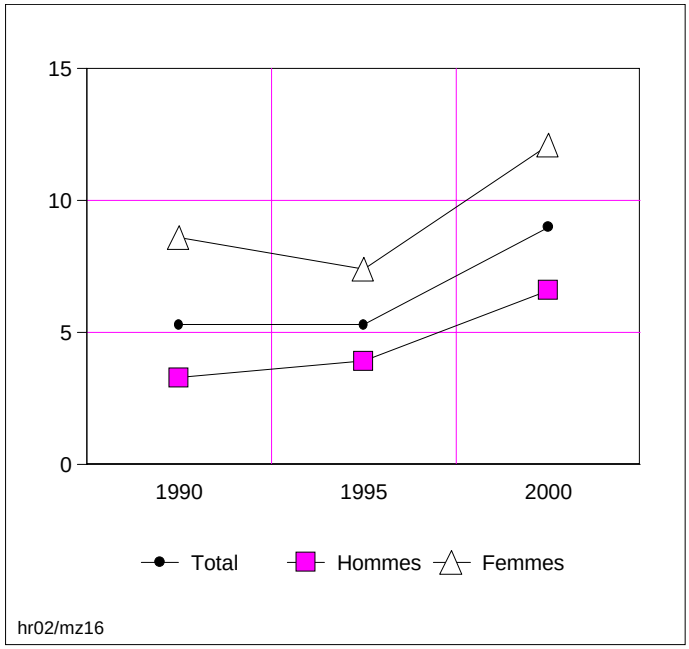


Source: Eurostat, Enquêtes sur les forces de travail.

De même que le temps partiel, la proportion de contrat à durée temporaire a tendance à augmenter au cours du temps en Belgique, tant pour les hommes que pour les femmes. Cette évolution se marque également dans les pays voisins.

Graphique 16 - Evolution de la part des contrats à durée temporaire, par genre, en Belgique

(pourcentage des salariés de la catégorie correspondante)

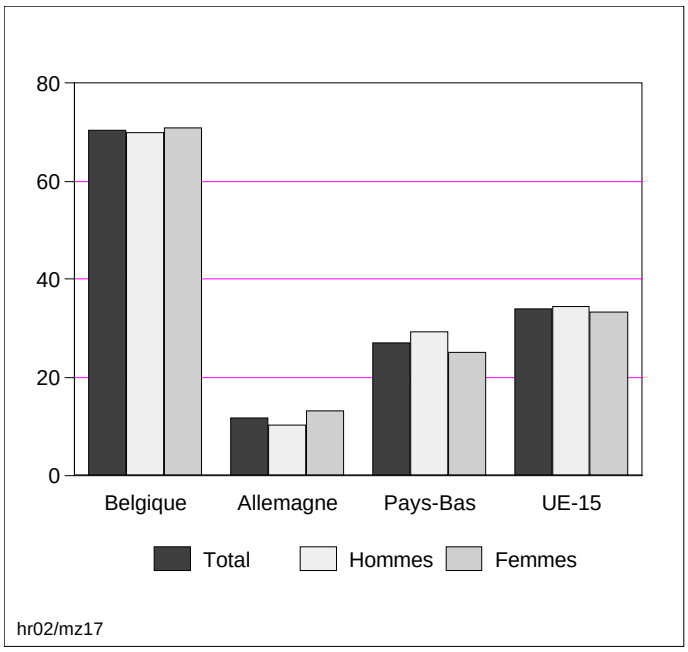


Source: Eurostat, Enquêtes sur les forces de travail.

Si la Belgique compte proportionnellement moins de travailleurs sous contrat à durée temporaire que d'autres pays européens, ces salariés sont dans leur grande majorité contraints d'accepter ce type de contrat. La part des contrats à durée temporaire involontaires atteint en effet 70 p.c. dans notre pays, contre 34 p.c. en moyenne dans les pays de l'Union européenne. Cette différence peut en partie s'expliquer par le fait que, dans certains pays, un grand nombre de contrats à durée déterminée concerne des jeunes en apprentissage. C'est notamment le cas de l'Allemagne où l'entrée dans la vie professionnelle se fait par ce biais pour les jeunes qui ont suivi la filière de l'enseignement qualifiant.

Graphique 17 - Part des contrats à durée temporaire involontaire, par genre, en 2000

(pourcentage des contrats à durée temporaire)



Source: Eurostat, Enquêtes sur les forces de travail.

L'évolution de la proportion de contrats à durée temporaire involontaires au cours de la décennie ne dessine pas une tendance nette. En revanche, le resserrement de l'écart entre hommes et femmes à cet égard se manifeste clairement. Il n'y a, en 2000, pratiquement plus de différence entre le taux de contrat à durée temporaire involontaire masculin et féminin. Les différences entre genres sont également très faibles dans les pays voisins de la Belgique et dans l'Union européenne.

Graphique 18 - Evolution de la part des contrats à durée temporaire involontaire, par genre, en Belgique

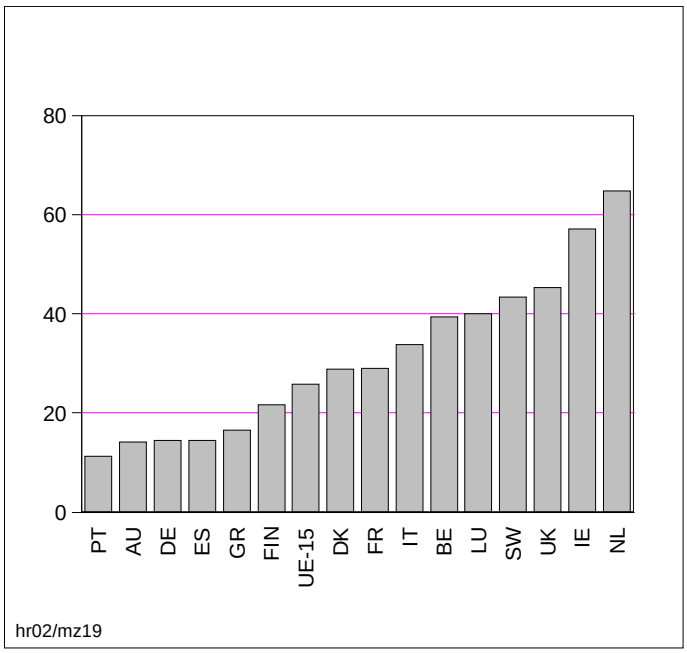
(pourcentage des contrats à durée temporaire dans la catégorie correspondante)

Source: Eurostat, Enquêtes sur les forces de travail.

Parmi les contrats conclus à durée temporaire, un certain nombre sont également exercés à temps partiel. En Belgique, cela concernait 40 p.c. des contrats à durée temporaire, en 2000. Par contre, ils étaient seulement 26 p.c. en Europe en général. Ce type de contrat est le plus développé aux Pays-Bas où 65 p.c. des contrats à durée temporaire sont également à temps partiel. La part des femmes occupant ce type de contrat, doublement précaire, de par la durée limitée et le temps partiel, est partout plus importante que celle des hommes.

Graphique 19 - Part des contrats à temps partiel parmi les contrats à durée temporaire en 2000

(pourcentage des contrats à durée temporaire)



Source: Eurostat, Enquêtes sur les forces de travail.

Au cours de la dernière décennie, la conclusion de tels contrats n'a que très légèrement augmenté en Belgique et l'écart entre hommes et femmes ne s'est pas atténué.

Graphique 20 - Evolution de la part des contrats à durée temporaire et à temps partiel, par genre, en Belgique

(pourcentage des contrats à durée temporaire dans la catégorie correspondante)

Source: Eurostat, Enquêtes sur les forces de travail.

Dans la perspective de développer de nouvelles formes de contrat qui associent flexibilité, sécurité et statut professionnel des travailleurs en conciliant leurs aspirations et les besoins de l'entreprise, un groupe de travail mixte réunissant le pouvoir fédéral et les partenaires sociaux a été constitué pour se pencher notamment sur la problématique de la mise à disposition des travailleurs. Ce groupe travaille en outre au rapprochement entre le statut d'ouvrier et le statut d'employé.

* sécurité et santé au travail

En ce qui concerne les accidents du travail, la Belgique affiche de piètres résultats par rapport aux autres Etats membres. Dans le JER 2001, le Conseil et la Commission déplorent par conséquent que la Belgique ait annoncé peu d'initiatives à ce sujet.

ligne directrice 15: "soutenir la capacité d'adaptation dans les entreprises dans le cadre de l'éducation et de la formation tout au long de la vie"

Cette ligne directrice confie aux partenaires sociaux la responsabilité de conclure des accords en matière de formation tout au long de la vie, en particulier dans le domaine des technologies de l'information et de la communication, en vue d'accroître la capacité d'adaptation des travailleurs. L'objectif concret qui est formulé est le suivant : à la fin de 2003, tout travailleur devra maîtriser les technologies de l'information et de la communication.

Les nouvelles technologies de l'information et de la communication (TIC) s'imposent de plus en plus dans la vie quotidienne, au sein des entreprises notamment[28], et concernent directement de nombreux travailleurs. Le développement des TIC pose aussi la question de la formation des travailleurs en ce domaine et de l'acquisition des compétences nécessaires à leur utilisation. Ces deux dimensions sont appréhendées au travers de deux indicateurs de qualité: proportion de travailleurs en contact avec un ordinateur, d'une part, et participation à une formation aux TIC, d'autre part.

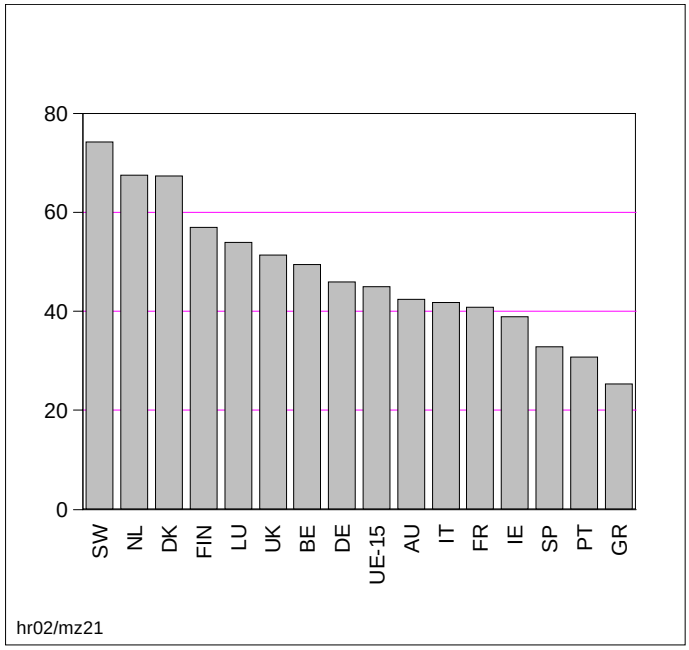
En Belgique, en 2000, environ la moitié de la population active utilise un ordinateur pour raisons professionnelles. Cette proportion est supérieure de 5 p.c. à celle de l'Union européenne. A nouveau, dans ce domaine spécifique de la formation aux nouvelles technologies, les performances des pays nordiques dépassent largement la moyenne européenne, tandis que la population active des pays du Sud de l'Europe est moins fréquemment confrontée à l'utilisation d'un ordinateur. En Suède, trois fois plus de personnes qu'en Grèce utilisent l'ordinateur dans leur vie professionnelle.

---

[28] Conter B. (2001), Formation continue des salariés et développement des nouvelles technologies de l'information et de la communication, SES, miméo.

Graphique 21 - Population active utilisant un ordinateur pour raisons professionnelles, en 2000

(pourcentages de la population active)



Source: Eurobaromètre, novembre 2000.

Au niveau européen, il n'y a pas de discrimination entre les hommes et les femmes dans l'utilisation de l'ordinateur dans le cadre du travail. Par contre, le niveau d'éducation, l'âge et les catégories socio-professionnelles sont des variables à examiner. En ce qui concerne l'âge, les catégories extrêmes, 15-24 ans (36,9 p.c.) et 55 ans et plus (28,1 p.c.) ont moins l'opportunité d'utiliser un ordinateur pour le travail que les catégories 25-39 ans (49,2 p.c.) et 40-54 ans (49,1 p.c.). Il en va de même pour les ouvriers (21,8 p.c.) par rapport aux cadres (79,8 p.c.) et aux employés (68,8 p.c.)[29].

Dans un document intitulé "Stratégie pour l'emploi dans la société de l'information"[30], la Commission européenne formule des recommandations à l'intention tant des Etats membres que des partenaires sociaux, concernant l'opportunité pour tout travailleur d'acquérir les connaissances nécessaires dans la société de l'information. Ces recommandations, prenant acte de la création prochaine et importante d'emplois dans les entreprises productrices ou utilisatrices de produits ou

[29] Eurostat (2000), Les Européens et les technologies de l'information et de la communication dans le cadre de l'emploi, Eurobaromètre 54.0, novembre.

[30] Commission européenne, 2000.

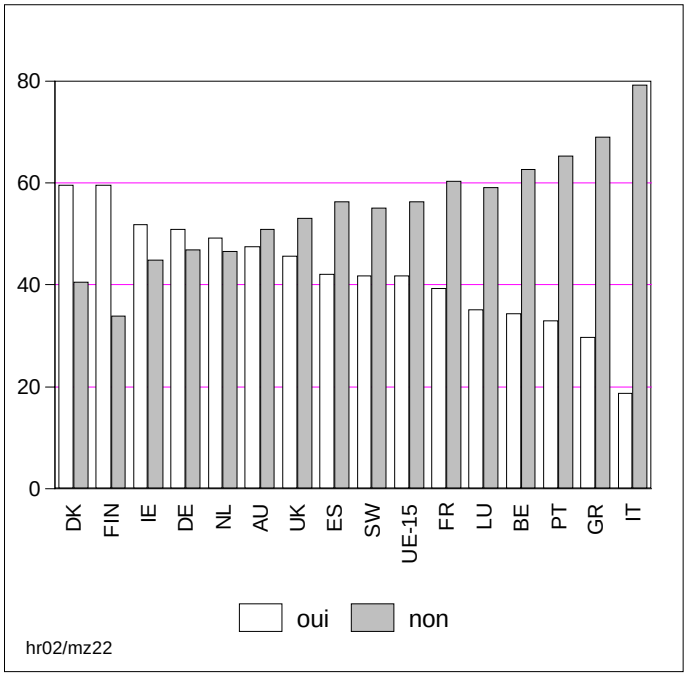
services de technologie de l'information, rejoignent le constat de la nécessaire adaptation des travailleurs à l'environnement de la société de l'information.

Dans le contexte d'une économie européenne appelée à devenir l'économie de la connaissance la plus compétitive au monde, la formation des travailleurs représente un enjeu essentiel. Elle est en effet souvent considérée comme un moyen de développer la qualification des travailleurs et est sensée leur permettre d'être plus efficaces[31].

Dans ce cadre, il paraît intéressant d'évaluer la possibilité pour chaque travailleur d'apprendre à maîtriser les outils dans le domaine des TIC. La proportion des travailleurs utilisant l'ordinateur et ayant suivi une formation aux TIC dans le cadre professionnel est la plus forte au Danemark où 60 p.c. des personnes travaillant sur ordinateur ont reçu ce type de formation. En Europe, cette proportion se chiffre à 42 p.c. La Belgique, avec un taux de 34 p.c. se situe loin derrière la moyenne européenne.

Graphique 22 - Population active utilisant un ordinateur pour raisons professionnelles et ayant suivi ou non une formation aux TIC dans le cadre du travail, en 2000

(pourcentage de la population active utilisant un ordinateur pour raisons professionnelles)



Source: Eurobaromètre, novembre 2000.

[31] Conter B. (2001), op cit.

Suite aux inégalités recensées dans la participation à la formation continue et professionnelle, il est intéressant d'analyser, dans le domaine des TIC, le profil des personnes qui bénéficient de ces formations et de voir dans quelle mesure les différentes catégories de travailleurs ont des chances égales d'accès à ce type de formations. Il semble que l'inégalité d'accès à la formation professionnelle, observée en général, s'accentue encore quand on considère l'accès aux formations dans le domaine des nouvelles technologies. Le sondage Eurobaromètre montre en effet que le statut professionnel, le niveau de diplôme et le genre sont des critères déterminants pour ce type de formation. D'après les résultats, en moyenne européenne, les femmes sont 44,5 p.c. (contre 39,8 p.c. d'hommes) à avoir suivi une formation en informatique pour leur travail. Cette proportion est la plus élevée chez les personnes âgées de 40 à 54 ans (46,8 p.c.) et la plus basse chez les plus jeunes (29,8 p.c. pour les 15-24 ans). Le niveau d'éducation est corrélé positivement avec le fait de recevoir une telle formation: ils sont 34,2 p.c. à l'avoir reçue parmi ceux qui ont au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur, 39,9 p.c. pour les personnes diplômées de l'enseignement secondaire supérieur et 45,7 p.c. pour ceux qui sont sortis de l'enseignement supérieur. Les cadres (56,4 p.c.) et les employés (49,9 p.c.) sont les plus représentés[32].

La problématique de la formation aux nouvelles technologies croise à plusieurs reprises la thématique des inégalités. Les données disponibles font en effet apparaître d'importantes inégalités d'accès aux technologies ainsi que dans les usages de celles-ci. La participation à la formation continue dans ce domaine est en général davantage réservée aux salariés les plus stables des entreprises et à ceux disposant d'une formation initiale élevée[33]. Dans ce cadre, les indicateurs de qualité, tels qu'élaborés par le Conseil européen, ne sont peut-être pas suffisants et demandent à être complétés par une analyse des contenus des programmes de formation ainsi que du profil des bénéficiaires.

Le JER 2001 souligne que l'information concernant les accords sociaux en matière de formation tout au long de la vie est extrêmement limitée dans les différents plan d'action nationaux. Bien que dans la plupart des Etats membres, des accords sociaux aient été conclus dans ce domaine, l'information disponible quant à l'application et aux résultats de ceux-ci est rare. Dans ce contexte, la Belgique est citée en exemple à la suite du dernier accord interprofessionnel. Les partenaires sociaux y ont pris l'engagement de consacrer 0,1 p.c. de la masse salariale à la formation des groupes à risque et, pour la fin de l'année 2004, de consacrer au moins 1,9 p.c. de la masse salariale

[32] Eurostat (2000), op cit.
[33] Conter B. (2001), op cit.

à la formation des travailleurs. Les efforts de formation tant de la part des employeurs, que des travailleurs, ont déjà été commentés dans le cadre de l'évaluation de la ligne directrice 4.

La plupart des PAN font très peu écho à la nécessité d'axer la formation tout au long de la vie sur les technologies de l'information et de la communication (TIC) et, en particulier, de réduire drastiquement le nombre de travailleurs ignorant les TIC d'ici la fin de 2003.

Aucun Etat membre ne dispose d'un plan d'action en vue d'atteindre cet objectif concret. Le PAN belge propose les initiatives suivantes :

- des crédits-leviers pour les formations à l'innovation et le lancement de l'"OpenDistanceLearning-platforms" (ODL) en Flandre;
- un projet pilote en matière de sensibilisation aux formations aux TIC en Wallonie.

II.2.4 Quatrième pilier: Renforcer les politiques d'égalité des chances entre les femmes et les hommes

Au cours de la dernière décennie, le taux d'emploi des femmes a considérablement progressé dans l'ensemble de l'Union européenne. Au niveau quantitatif, cette évolution représente un pas dans la bonne direction, même si en 2000, l'écart par rapport au taux d'emploi des hommes s'élevait toujours à 18 points de pourcentage dans l'Union. Il reste cependant encore beaucoup à faire au niveau qualitatif. Ce quatrième pilier fixe comme premier défi politique la poursuite de l'augmentation du nombre de femmes au travail et souligne également l'importance de supprimer toute discrimination entre hommes et femmes en ce qui concerne la qualité des emplois.

Ce quatrième pilier comporte trois champs d'action réunis dans une seule ligne directrice.

ligne directrice 16: "approche visant à l'intégration de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes"

Dans cette ligne directrice, il est recommandé d'accorder aux femmes le maximum de chances sur le marché du travail (à travail égal salaire égal, pas de régimes d'imposition et d'indemnisation discriminatoires, chances égales d'accès à la formation tout au long de la vie et aux TIC, etc.), en intégrant le thème de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans la mise en œuvre de l'ensemble des lignes directrices des quatre piliers. A cet effet, des moyens concrets sont explicitement mentionnés, tels que le renforcement du processus visant à une représentation égale dans les organes consultatifs, l'appréciation de l'effet de chaque ligne directrice sur l'égalité entre les femmes et les hommes et la nécessité d'établir des indicateurs objectifs (à commencer par une ventilation complète, par sexe, des statistiques sur l'emploi) afin d'évaluer utilement les progrès réalisés en matière d'égalité des sexes.

Dans le JER 2001, il est établi que les Etats membres ne sont pas parvenus à élaborer une procédure de monitoring adéquate de la question de l'égalité des chances pour chaque ligne directrice et qu'ils n'ont pas davantage défini d'indicateurs permettant d'évaluer objectivement les éventuels progrès réalisés, comme cela leur avait pourtant été demandé dans les lignes directrices 2001.

Il est cependant d'une importance capitale que les analyses relatives à la question de l'égalité entre les hommes et les femmes se fondent sur des données statistiques fiables. Même si la Belgique n'est pas citée dans le JER parmi les Etats membres ayant réalisé des progrès dans ce domaine, on note diverses initiatives. Ainsi, dans toutes les Régions, les données statistiques du marché du travail sont ventilées par sexe (nombre de demandeurs d'emploi, programmes pour l'emploi, etc.).

De plus, tant en Région wallonne qu'à Bruxelles, la dimension de l'égalité de genre est intégrée dans toutes les actions dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle par le biais notamment du Réseau pour l'égalité des chances. En Flandre, un système de monitoring est élaboré dans le but d'observer le rapport homme-femme, d'un point de vue quantitatif; les résultats de cette analyse doivent faire l'objet d'un rapport annuel.

En outre, tous les ministres compétents en matière d'égalité des chances ont organisé une conférence interministérielle pour l'égalité des chances, afin de coordonner les actions en vue de supprimer la discrimination entre les hommes et les femmes.

A cette occasion, il a été décidé de coordonner prioritairement les initiatives dans trois domaines, par le biais, essentiellement, d'une meilleure consultation des organes compétents: lutte contre la violence notamment au travail et sur le lieu de travail (harcèlement moral et sexuel), accès des femmes aux technologies de l'information, de la communication et de digitalisation de la production, ainsi qu'aux organes de décision. En outre, le gouvernement fédéral a rédigé, dans le cadre du suivi de la Conférence mondiale des femmes à Pékin, un plan stratégique sur l'égalité des chances. Ce plan tient compte en partie de la demande de prise en compte de l'aspect de l'égalité entre les hommes et les femmes dans divers domaines politiques, à commencer par un "gender-meanstreaming" des actions en exécution des lignes directrices européennes pour l'emploi.

Enfin, en exécution de cette ligne directrice, le PAN belge démontre l'importance du développement des TIC en tant que phénomène offrant de nouvelles chances aux femmes, non seulement en termes de travail, mais aussi en ce qui concerne le développement de carrières par le biais de nouvelles formes d'organisation du travail. Cependant, l'utilisation et la gestion de ces nouvelles technologies restent essentiellement entre les mains des hommes (moins de 30 p.c. des Belges qui surfent sur l'internet sont des femmes et les entreprises dans le secteur des TIC n'emploient que 17 p.c. de femmes et ce, souvent, dans des fonctions subalternes). La sous-représentation des femmes au niveau des TIC représente un risque de ségrégation professionnelle croissante tant horizontale que verticale, ainsi qu'un risque social puisque celles-ci se retrouveraient dans la catégorie des exclus de la société de l'information. Pour remédier à cela, il convient de mettre en place, dans le cadre de la conférence interministérielle, un plan d'action en vue de l'égalité d'accès des femmes aux nouvelles technologies.

ligne directrice 17: "s'attaquer à la discrimination entre hommes et femmes"

Cette ligne directrice traite de la lutte contre la discrimination entre hommes et femmes et comporte plusieurs champs d'action, à savoir :

- accroissement du taux d'emploi des femmes;
- égalité de rémunération pour un même travail ou des tâches équivalentes et réduction des écarts de revenu entre les hommes et les femmes;
- représentation équilibrée des femmes et des hommes dans l'ensemble des professions et des secteurs d'activité;
- davantage de mesures visant à améliorer la condition de la femme.

Concernant le taux d'emploi, il est demandé aux Etats membres de fixer des objectifs nationaux en vue de réduire fortement les écarts des taux d'emploi et de chômage entre les hommes et les femmes.

* discrimination entre les sexes en matière d'emploi et de chômage

Au cours des dix dernières années, le nombre de femmes actives a fortement augmenté. La Belgique se situe dans une phase transitoire entre le ménage avec une seule personne qui travaille et le ménage à deux revenus, correspondant à un mouvement social qui n'est pas encore terminé. Le taux d'emploi des femmes s'élevait en moyenne, en 2000, à 51,5 p.c., contre seulement 40 p.c. au début des années quatre-vingt, et leur participation à l'emploi total est passée à près de 43 p.c., contre seulement 35 p.c. en 1980. Les chiffres européens harmonisés montrent d'ailleurs que la Belgique, à l'instar de l'Irlande et des Pays-Bas, a réalisé les progrès les plus substantiels concernant la participation des femmes au marché du travail entre 1983 et 2000.

Sur le plan quantitatif, cette évolution constitue donc un pas dans la bonne direction. Cependant, le taux d'emploi des femmes en Belgique reste toujours de quelque 2,5 points de pourcentage inférieur à la moyenne de l'Union européenne, et même d'environ 18 points de pourcentage inférieur à celui des trois Etats membres affichant les meilleurs résultats en ce domaine et de quelque 5,5 points de pourcentage en deçà de l'objectif de Stockholm pour l'UE dans son ensemble en 2005. En Flandre, le taux d'emploi des femmes en 2000 était supérieur à celui des autres Régions du pays, soit 55 p.c. contre respectivement 49 p.c. et 46 p.c. à Bruxelles et en Région wallonne. L'écart par rapport au taux d'emploi des hommes, malgré un net recul, reste en Belgique de quelque 18 points de pourcentage. Le ratio des taux d'emploi femmes/hommes, qui reflète la

position relative des femmes à l'égard de celle des hommes sur le marché de l'emploi et permet ainsi de jauger l'(in)égalité entre les hommes et les femmes, se situait en 2000, sur la base des chiffres européens harmonisés, au même niveau en Belgique que la moyenne européenne, c'est-à-dire 0,74. Chez les trois principaux partenaires, cet indicateur était de 0,79 tandis que dans les pays scandinaves, il s'élevait en moyenne à près de 0,9 en 2000.

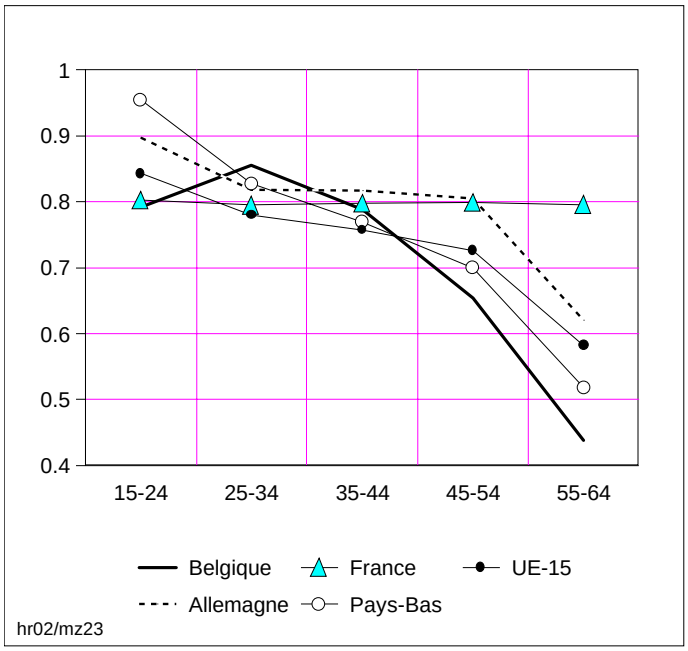
De plus, certaines catégories spécifiques sont à la traîne, telles que les femmes plus âgées et les peu qualifiées.

Le taux d'emploi des femmes est dans l'ensemble des pays inférieur à celui des hommes, quelle que soit la tranche d'âge considérée. Par ailleurs, hormis la France, qui présente une structure plate selon les catégories d'âge, le taux d'emploi des femmes par comparaison à celui des hommes est le plus important pour la population âgée de 15 à 24 ans. En Belgique, toutefois, il est légèrement inférieur à la catégorie voisine des 25-34 ans et se situe aux alentours de 0,80.

En ce qui concerne les catégories les plus âgées (de 45 à 54 ans et de 55 à 64 ans), la Belgique se singularise, en enregistrant les taux d'emploi des femmes les plus faibles par comparaison à ceux des hommes, qui sont déjà très bas par rapport aux pays voisins. Le rapport des taux d'emploi des 55-64 ans est particulièrement faible et se situe à 0,44.

Graphique 23 - Ecarts des taux d'emploi entre hommes et femmes en 2000: ventilation selon les catégories d'âge

(taux d'emploi des femmes rapporté à celui des hommes)



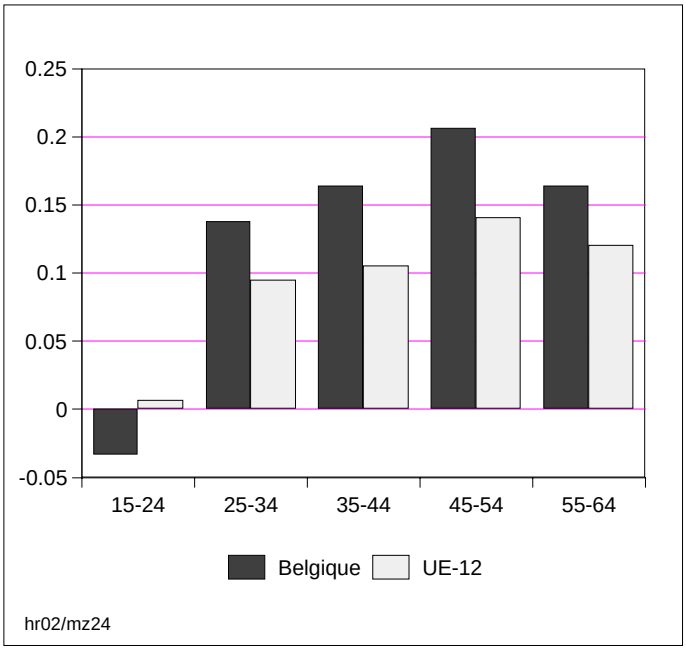
Source: Eurostat, Enquêtes sur les forces de travail.

Il semble que la féminisation du marché du travail en Belgique accuse un certain retard. Alors que le taux d'emploi des femmes pour la catégorie d'âge de 25 à 39 ans est supérieur à la moyenne de l'Union européenne – résultat que l'on doit exclusivement à la Flandre -, ce taux passe en dessous de la moyenne européenne à partir de la catégorie d'âge de 40 à 49 ans. Pour les femmes âgées de plus de 50 ans, l'écart entre la Belgique et l'Union dépasse 10 points de pourcentage. Pour cette catégorie d'âge, on ne note d'ailleurs aucun écart entre la Flandre et la Wallonie.

Entre 1990 et 2000, l'écart s'est réduit en moyenne, en Europe, entre le taux d'emploi des femmes et celui des hommes. En Belgique, le rattrapage est plus important que la moyenne européenne pour toutes les catégories d'âge supérieures à 25 ans. La progression la plus importante s'observe pour les 45-54 ans , catégorie pour laquelle le rapport entre les taux d'emploi des femmes et des hommes est passé de 0,45 à 0,65. Malgré ce rattrapage progressif et parce qu'elle partait d'un taux extrêmement bas, la Belgique garde un handicap en termes de taux d'emploi des femmes de 45 et plus. Cependant, la progression plus favorable que la moyenne européenne, entre 1990 et 2000, tendrait à reconnaître les efforts réalisés et à poursuivre les transformations sociétales qui favorisent le travail des femmes à tous les âges de la vie.

Graphique 24 - Evolution des rapports de taux d'emploi entre femmes et hommes entre 1990 et 2000 en Belgique et en UE-12: ventilation selon les catégories d'âge

(taux d'emploi des femmes rapporté à celui des hommes en 2000 diminué du même rapport en 1990)

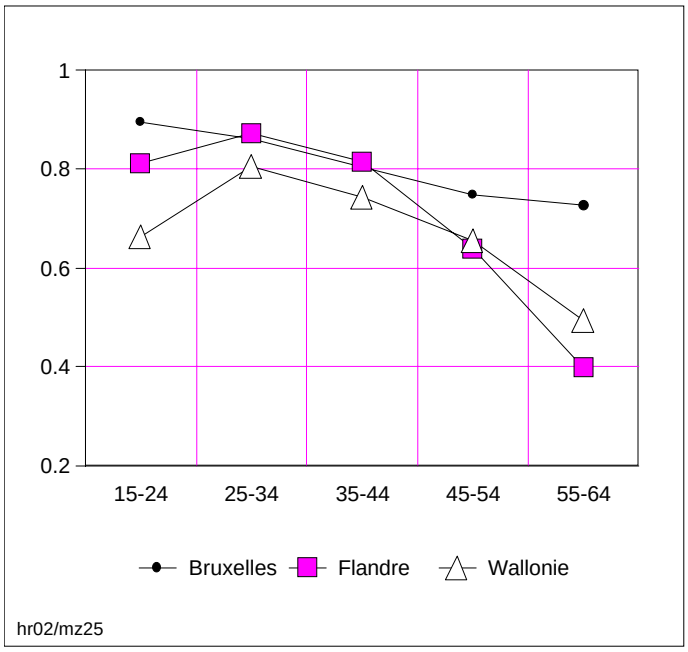


Source: Eurostat, Enquêtes sur les forces de travail.

La Région de Bruxelles apparaît la mieux positionnée en matière de rapport de taux d'emploi entre les genres. Le taux d'emploi des femmes de 45-54 ans et de 55-64 ans rapporté à celui des hommes de même âge est en effet bien supérieur à celui qui prévaut pour les deux autres Régions. Pour les 55 à 64 ans, ce rapport se situe à 0,40, 0,49 et 0,73 respectivement pour la Flandre, la Wallonie et Bruxelles. C'est en Wallonie que le rapport est le plus faible pour la tranche d'âge des 15 à 24 ans, avec une valeur de 0,66, contre 0,81 et 0,90 pour la Flandre et Bruxelles.

Graphique 25 - Ecarts des taux d'emploi entre hommes et femmes en 2000 à Bruxelles, en Flandre et en Wallonie: ventilation selon les catégories d'âge

(taux d'emploi des femmes rapporté à celui des hommes)



Source: INS, Enquêtes sur les forces de travail.

La participation trop réduite des femmes au marché du travail concerne essentiellement les femmes peu qualifiées. Comme on le sait, les chances de prendre part au processus du travail augmentent en fonction du niveau de formation atteint. Ceci est d'autant plus vrai pour les femmes. Ainsi, l'écart du taux d'emploi entre les hommes et les femmes est relativement limité pour les personnes hautement qualifiées, ce qui n'est pas le cas des faiblement qualifiées. Le ratio des taux d'emploi femmes/hommes s'élève à plus de 0,9 pour les hautement qualifiés, contre à peine 0,6 pour les faiblement qualifiés. Certains parlent par conséquent d'une "émancipation à deux vitesses".

Tableau 15 - Ecart entre les genres en matière d'emploi et de chômage en 2000; objectifs nationaux concernant les taux d'emploi

Member States	Female employment rate[1]	Employment gender gap	Female employment rate target set in 2001 NAP	Female unemploy-ment rate 2000	Unemploy-ment gender gap
Italy	39.6	27.9	-	14.4	6.4
Spain	40.3	29.6	-	20.6	10.8
Greece	40.9	30.2	-	16.7	9.4
Luxembourg	50.3	24.8	-	3.0	1.1
Belgium	51.5	18.0	-	8.8	3.1
Ireland	54.0	22.1	-	4.2	-0.1
France	55.3	14.0	55.8% in 2001	11.5	3.7
Germany	57.9	14.9	-	8.3	0.7
Austria	59.4	17.6	-	4.3	1.1
Portugal	**60.3**	16.3	Reducing the employment gender gap by 25% by 2003	5.2	1.8
Netherlands	**63.7**	18.7	65% labour force participation by 2010	3.7	1.7
Finland	**64.4**	6.2	-	10.6	1.5
United Kingdom	**64.4**	13.2	(70% for lone parents)	4.9	-1.1
Sweden	**71.0**	3.8	-	5.8	-0.2
Denmark	**71.6**	9.2	-	5.3	1.1

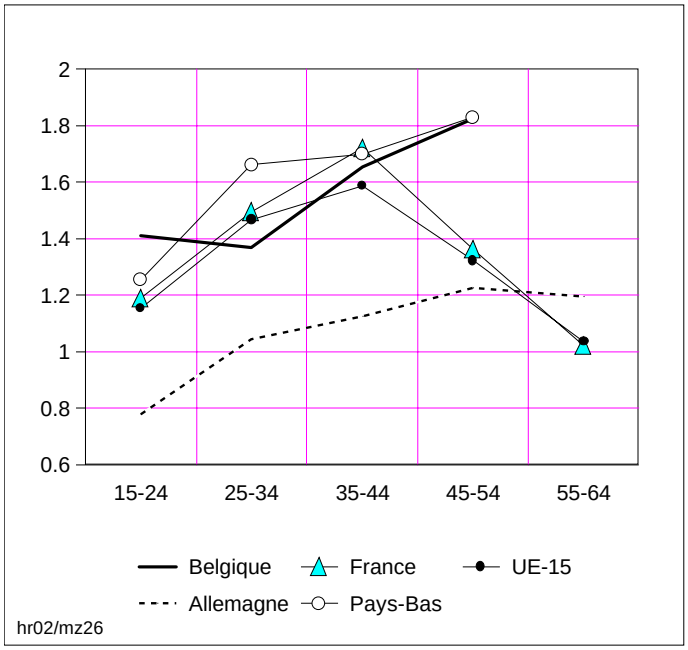
Source: JER 2001.

[1] Employment rates in Member States that have already reached the 60% Lisbon target are marked in bold.

Les taux de chômage des femmes se situent à un niveau plus élevé que celui des hommes, quelle que soit la tranche d'âge ou le pays considéré. L'Allemagne fait exception pour ce qui concerne la population âgée de 15 à 24 ans. C'est aussi le pays où la différence entre taux de chômage des hommes et taux de chômage des femmes se marque le moins, hormis la catégorie d'âge supérieure. En Belgique, l'écart entre les taux de chômage des femmes et des hommes se creuse quand on progresse dans les catégories d'âge.

Graphique 26 - Ecarts des taux de chômage entre hommes et femmes en 2000: ventilation selon les catégories d'âge

(taux de chômage des femmes rapporté à celui des hommes)

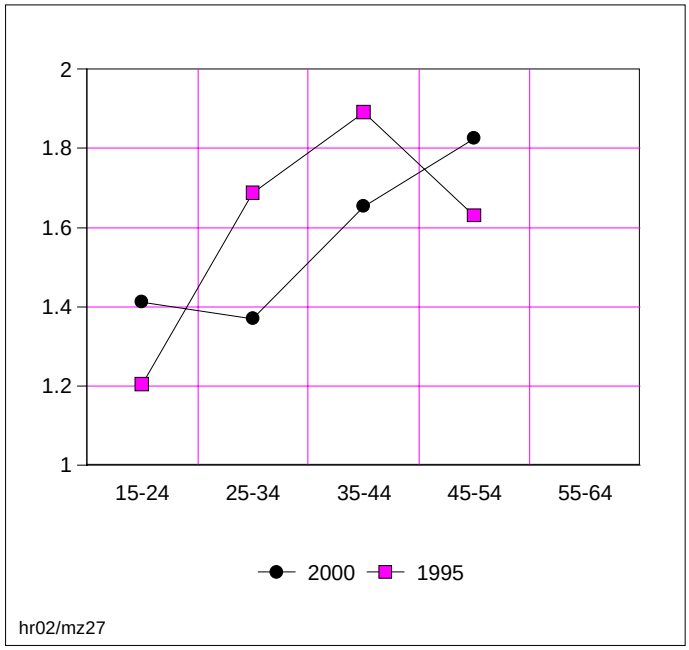


Source: Eurostat, Enquêtes sur les forces de travail.

Bien que le taux de chômage global ait fortement diminué en Belgique, entre 1995 et 2000, en passant de 9,4 p.c. à 6,6 p.c., la position relative des femmes, comparée à celle des hommes apparaît, en 2000, moins bonne pour les jeunes et les plus âgés. Elle est par contre plus favorable pour les 25-44 ans.

Graphique 27 - Evolution des écarts de taux de chômage entre hommes et femmes entre 1990 et 2000 en Belgique: ventilation selon les catégories d'âge

(taux de chômage des femmes rapporté à celui des hommes)

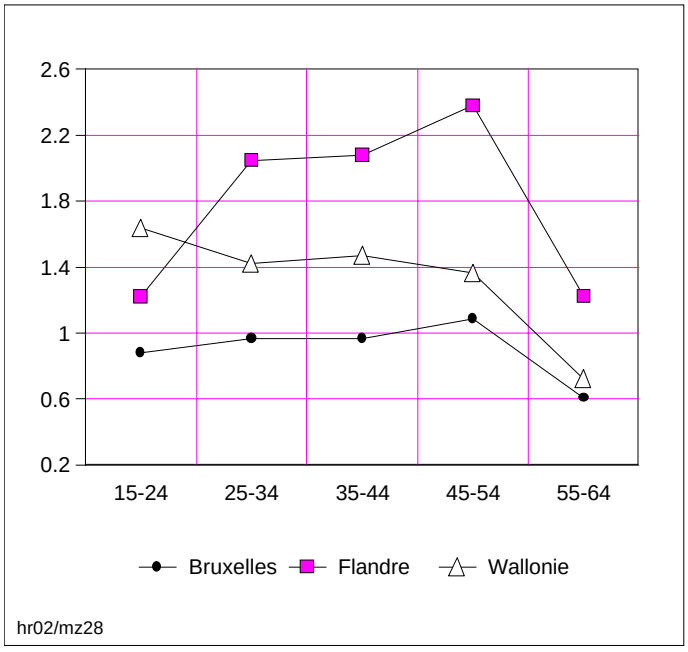


Source: Eurostat, Enquêtes sur les forces de travail.

Relativement aux hommes, la situation la plus favorable pour les femmes en matière de taux de chômage est observée dans la Région de Bruxelles. Le rapport entre le taux de chômage des femmes et celui des hommes est en effet fort proche de 1, excepté pour la population des 55-64 ans où le taux de chômage féminin est inférieur au masculin. C'est également le cas en Wallonie. Dans cette Région, cependant, ce rapport est d'environ 1,4 pour les autres catégories d'âge. La Flandre qui jouit des taux de chômage les plus bas, quelle que soit la tranche d'âge considérée présente cependant un écart important entre hommes et femmes. Pour les 45-54 ans, le chômage féminin est 2,4 fois plus important que le chômage masculin.

Graphique 28 - Ecarts des taux de chômage entre hommes et femmes en 2000 à Bruxelles, en Flandre et en Wallonie: ventilation selon les catégories d'âge

(taux de chômage des femmes rapporté à celui des hommes)



Source: INS, Enquêtes sur les forces de travail.

* discrimination entre les sexes en matière de salaires

Bien que le principe de l'égalité de traitement entre travailleurs masculins et féminins pour un travail équivalent soit inscrit depuis 1951 dans la Convention de l'Organisation internationale du travail et que, depuis, une législation spécifique ait été adoptée tant au niveau européen que belge, il subsiste toujours des inégalités de rémunération considérables et persistantes entre les hommes et les femmes. Il ressort des résultats harmonisés par Eurostat, tirés d'une enquête relative à la structure des salaires, que, dans l'Union européenne, le salaire brut mensuel moyen des femmes représentait environ 76 p.c. de celui des hommes en 1995. Avec un rapport de 84 p.c., la Belgique est, avec le Danemark, le Luxembourg et la Suède, l'Etat membre de l'Union européenne qui affiche le plus petit écart de rémunération entre les hommes et les femmes.

Différents facteurs expliquent l'écart entre les hommes et les femmes en matière de rémunération. Tout d'abord, cette discrimination entre les sexes est due à des différences de formation, d'expérience et d'ancienneté. Elle est également imputable à un marché du travail caractérisé par un phénomène de ségrégation entre les hommes et les femmes. La ségrégation horizontale signifie que les hommes et les femmes se concentrent dans des segments différents du marché du travail. Les femmes sont surtout actives dans des secteurs axés sur le bien-être, où les salaires sont

inférieurs. La ségrégation verticale signifie que les hommes et les femmes se situent à différents niveaux de fonction dans un même secteur. Les femmes se concentrent essentiellement dans des fonctions subalternes et par conséquent, moins bien payées. Enfin, il est également question de discrimination dans la valorisation de la fonction: autrement dit, les fonctions occupées essentiellement par des femmes sont moins bien valorisées. Compte tenu du fait qu'en Belgique, les systèmes actuels de classification de fonctions datent pour la plupart d'une période où les femmes étaient peu actives sur le marché du travail, la discrimination de valorisation des fonctions pourrait expliquer en grande partie l'écart de rémunération.

Il est donc aussi important que les partenaires sociaux aient renouvelé, dans l'accord interprofessionnel 2001-2002, l'engagement qu'ils avaient pris dans le cadre de l'accord de 1999-2000 de revoir le système de classification de fonction dans une perspective plus neutre du point de vue du genre, comme le souhaitent le Conseil et la Commission.

* ségrégation

Sur le marché du travail, il est toujours question d'une ségrégation entre les "professions masculines" et les "professions féminines" et même entre "secteurs masculins" et "secteurs féminins". Une étude a révélé qu'en Belgique, l'inégalité entre les hommes et les femmes en termes de chances d'obtenir un emploi est la plus marquée dans l'industrie et en particulier, dans l'industrie manufacturière. En Belgique, à peine 6 p.c. des femmes âgées de 15 à 64 ans travaillaient dans l'industrie, contre environ un quart des hommes. Le ratio des taux d'emploi femmes/hommes atteignait à peine 0,22 en Belgique dans l'industrie. Dans une perspective internationale, la Belgique se place, comme les deux autres pays du Benelux et l'Espagne, en queue du peloton européen.

Dans le secteur des services, en revanche, la situation est totalement différente. Tous services confondus, on peut parler de façon générale d'un équilibre entre les hommes et les femmes. Le ratio des taux d'emploi femmes/hommes s'élevait à environ 1,05 en Belgique, ce qui correspond à peu près à la moyenne européenne. Ce résultat cache cependant des évolutions très divergentes dans les différentes sous-branches avec une sous- et une sur-représentation systématique des femmes dans certaines professions et branches. Ainsi, le taux d'emploi des femmes dans le secteur des soins à la santé est très élevé, tandis qu'il est relativement faible dans les services financiers.

* position de la femme dans l'organisation du travail

En Europe, la proportion de femmes parmi les personnes en emploi qui exercent des fonctions de dirigeant ou de cadre supérieur est de 30 p.c. La Belgique est proche de la moyenne européenne avec un chiffre de 32 p.c. On constate partout un écart entre la proportion des femmes dans l'emploi et leur représentation parmi les personnes exerçant des fonctions de direction. Les femmes continuent donc de subir une discrimination à cet égard. L'écart varie cependant fortement entre l'Espagne, où il est de 5,2 p.c. et l'Italie, où il atteint 22,5 p.c. La Belgique, avec un écart de 10,3 p.c. entre la part des femmes dans l'emploi et leur part dans les fonctions dirigeantes, se situe dans le haut du tableau et fait donc mieux dans ce domaine que beaucoup de pays européens.

Tableau 16 - Proportion de femmes parmi les personnes en emploi et parmi celles exerçant des fonctions de direction, en 2000
(pourcentage)

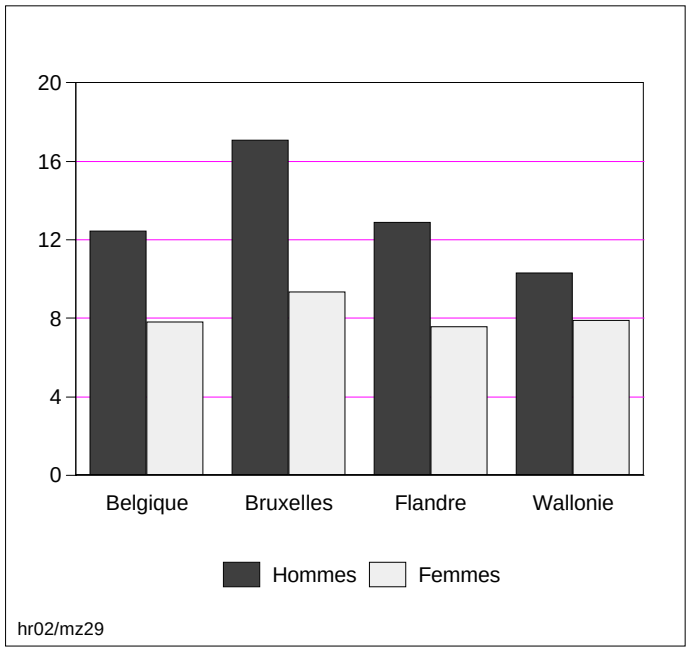
Pays	Part des femmes dans l'emploi	Part des femmes parmi les personnes exerçant des fonctions de direction	Ecart (points de pourcentage)
ES	37,3	32,1	5,2
IE	40,8	35,1	5,7
FR	44,8	34,9	10,0
BE	42,3	32,0	10,3
UK	44,8	33,7	11,2
LU	39,2	27,3	12,0
GR	37,7	25,4	12,4
EU-15	42,6	30,0	12,6
PT	45,1	31,2	13,9
AU	44,0	29,9	14,1
DE	43,4	27,1	16,3
SW	47,9	30,6	17,3
NL	42,8	25,3	17,5
FIN	47,4	26,7	20,8
DK	46,6	24,2	22,4
IT	36,8	14,3	22,5

Source: Eurostat, Enquête sur les forces de travail

Parmi leur représentation respective dans l'emploi, les hommes occupent toujours proportionnellement plus de fonctions de dirigeants ou de cadres supérieurs que les femmes. Cela se vérifie dans l'ensemble des Régions. L'écart entre hommes et femmes est le plus important à Bruxelles et le plus faible en Wallonie. C'est aussi dans cette dernière Région que la part globale des dirigeants et cadres supérieurs est la plus faible parmi l'ensemble des professions.

Graphique 29 - Proportion des travailleurs exerçant des fonctions de direction, en 2000: ventilation par genre et par Région

(pourcentage des personnes en emploi)

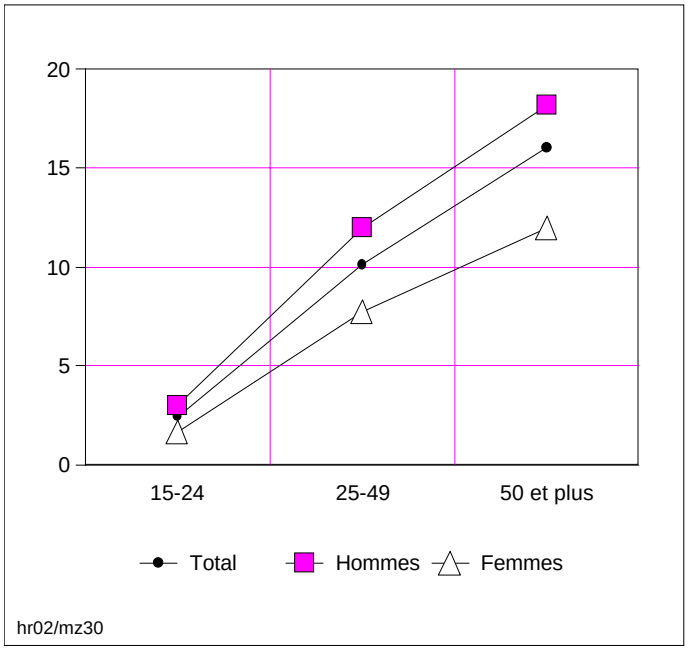


Source: INS, Enquête sur les forces de travail.

Une ventilation par âge fait apparaître deux autres constats. D'une part, plus on est âgé, plus on est susceptible d'exercer des fonctions dirigeantes, ce qui est compatible avec l'acquisition de l'expérience professionnelle. D'autre part, on constate que la différence entre hommes et femmes s'amenuit au fur et à mesure que des générations plus jeunes sont concernées. Cela semble positif dans la perspective d'une féminisation des fonctions de dirigeants et de cadres supérieurs.

Graphique 30 - Proportion de travailleurs exerçant des fonctions de direction, en Belgique en 2000: ventilation par genre et par âge

(pourcentage des personnes en emploi)



Source: INS, Enquête sur les forces de travail.

ligne directrice 18: "concilier vie professionnelle et vie familiale"

Cette ligne directrice traite d'une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale et de la réintégration sur le marché du travail. Dans ce cadre, les Etats membres sont invités à :

- élaborer des politiques favorables à la famille, telles que le congé parental et d'autres formes de congé;
- accroître le nombre de services d'accueil financièrement abordables, accessibles et de bonne qualité pour les enfants et autres personnes à charge. Concrètement, les Etats membres doivent fixer un objectif national en vue d'accroître l'offre de services d'accueil, de manière à atteindre progressivement le niveau des trois Etats membres qui obtiennent les meilleurs résultats sur ce plan;
- examiner les mesures permettant de supprimer progressivement les obstacles à une réintégration sur le marché du travail.

Dans le JER 2001, le Conseil et la Commission se réjouissent du nombre élevé d'initiatives des Etats membres visant à mieux combiner la vie professionnelle et la vie familiale. Ces initiatives se

situent à différents niveaux, tels que des régimes et horaires de travail plus souples, un meilleur accueil des enfants, des adaptations de l'imposition et des allocations. Malgré une forte progression en matière d'infrastructures d'accueil des enfants, y compris en ce qui concerne leur flexibilité, dans de nombreux Etats membres, celles-ci sont encore largement insuffisantes et ne répondent pas à la demande. De plus, les prestations auprès de personnes âgées nécessitant des soins font l'objet de trop peu d'attention. Enfin, le JER constate avec satisfaction qu'en ce qui concerne le congé parental, un intérêt croissant est porté aux hommes, ce qui reflète la tendance de la société à répartir progressivement mieux les tâches ménagères entre hommes et femmes.

- adaptation de l'organisation du travail

Outre l'adaptation du régime des interruptions de carrière dans le nouveau régime du crédit-temps (voir pilier 3), le congé parental est porté à 10 jours en Belgique, ce qui est d'ailleurs cité en exemple par le JER.

- accueil des enfants

On constate avec satisfaction que de nombreux Etats membres indiquent que le nombre de places d'accueil pour enfants a récemment augmenté. La Belgique est, dans le JER 2001, citée parmi ces Etats, mais surtout pour ce qui concerne la partie flamande du pays, bien que l'on constate aussi une hausse moins forte dans les autres Régions. Il ressort clairement du tableau suivant que la situation concernant l'accueil des enfants en Belgique n'est dans l'ensemble pas si mauvaise par rapport aux autres partenaires de l'Union.

Tableau 17 - Accueil des enfants - Portée en objectifs fixés dans les PAN 2001

(percentages)

Member States	Coverage children 0 tot 3 years[1,2]	Coverage children 3 to mandatory school age[1]	Targets set in the 2001 NAPS
Belgium	30	97	Regional targets: Flanders +2,500 places per year 2001-2004, Brussels double places by 2001, German community double childcare places by 2004.
Denmark[2]	64	91	
Germany	10	78	
Greece	3	46	+242 new nurseries, +80 day care centres for elderly by 2006.
Spain	5	84	
France[2]	29	99	+250,000 childcare places by 2004.
Ireland	38	56	Increasing childcare places 30% by 2003 (+450 new childcare facilities).
Italy	6	95	
Luxembourg	-	-	
Netherlands	6	98	
Austria	4	68	
Portugal	12	75	Pre-school education for all children under 5 years by 2006. 75% coverage for 3-4 years old (including 1,800 new classrooms). 100,000 children up to 3 years will be received in day nurseries.
Finland[2]	22	66	
Sweden[2]	48	80	
United Kingdom[2]	34	60	+1.6 million childcare places by 2004.

Source: JER 2001.

[1] Proportion of young children using formal childcare arrangements. Childcare here refers to both public and private provision. For further details on reference years, methodological notes, etc., see the OECD report.

[2] Coverage of children between 0-3 years should be analysed in conjunction with the existence of paid leave schemes. A good policy package should include both a sufficient provision of care services and adequate paid leave. Good examples can be found in Sweden, Finland, France and Denmark.

[3] England only.

De plus, toutes les Communautés, à l'exception de la Communauté française, ont formulé des objectifs concrets en vue d'augmenter encore le nombre de places d'accueil des enfants.

Au cours des derniers mois, diverses initiatives ont été prises par plusieurs instances politiques. Ainsi, le Parlement fédéral a approuvé en février 2001 un projet de loi relatif au relèvement de 80 à 100 p.c. de la déductibilité fiscale des frais de garde d'enfants de moins de 3 ans (la déductibilité des frais pour les enfants jusqu'à l'âge de 12 ans est actuellement à l'examen). Cette mesure est particulièrement favorable aux femmes qui sont chefs de famille.

De plus, dans le cadre de la réforme de l'impôt des personnes physiques, trois mesures ont été prises de manière à mieux prendre en compte les enfants : la possibilité de remboursement, dans certaines limites, des réductions d'impôts pour enfants à charge, l'augmentation du plafond de revenus pour enfants à charge de parents isolés et l'octroi d'une déduction supplémentaire des revenus pour les familles monoparentales.

En Flandre, plus de 1.500 places supplémentaires d'accueil pour enfants ont été créées et un plan d'accueil d'enfants a été approuvé, lequel prévoit dans la période 2001-2004 une augmentation annuelle de 2.500 places d'accueil. En Flandre et en Communauté française, des mesures ont également été prises pour les familles monoparentales à faible revenu, en vue de favoriser une meilleure accessibilité et une plus grande flexibilité dans l'accueil des enfants, notamment grâce à l'application de tarifs préférentiels et à la diversification de l'offre.

En Wallonie et dans la Région bruxelloise, le développement du nombre de structures d'accueil a pour but de permettre aux parents de suivre une formation ou de réintégrer le marché du travail, ce qui aurait été impossible en l'absence de ces structures. En 2001, une banque de données reprenant l'offre d'accueil des enfants a été créée en Région wallonne afin de mieux faire se rencontrer la demande et l'offre disponibles.

La Communauté française a défini les conditions d'un accueil extrascolaire généralisé de qualité. La Région bruxelloise mène quant à elle une politique d'accueil coordonnée en concertation avec les Communautés (développement de l'accueil pour les très jeunes enfants et accueil extrascolaire pour les enfants de 3 à 12 ans) et consacre dans ce contexte énormément d'attention aux nouvelles exigences de flexibilité du marché du travail bruxellois.

Enfin, la Communauté germanophone s'est engagée, en concertation avec les partenaires sociaux, à doubler d'ici 2004 l'offre en matière d'accueil des enfants.

Liste des abréviations

AIP Accord interprofessionnel
BNB Banque Nationale de Belgique
CCT Convention collective de travail
CESRW Conseil économique et social de la Région wallonne.
CNT Conseil national du travail
CPAS Centre public d'aide sociale
CVTS Continuing vocational training survey
EFT Enquêtes sur les forces de travail
EURES European employment services
FOREM Office wallon de l'emploi et de la formation professionnelle
INS Institut national des statistiques
JER Joint employment report
MET Ministère fédéral de l'emploi et du travail
ONEM Office national de l'emploi
ORBEM Office régional bruxellois pour l'emploi
PAN Plan d'action national
PFI Plan formation-insertion
TIC Technologies de l'information et de la communication
VDAB Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
WIS Werklozeninformatiesysteem

Liste des encadrés, tableaux et graphiques

Encadrés

Cadre 1 Etat des lieux en Belgique: le taux d'emploi dans la perspective de l'objectif de Lisbonne
Cadre 2 Mobilité des travailleurs en Belgique: état des lieux

Tableaux

Tableau 1 Objectifs nationaux en matière de taux d'emploi
Tableau 2 Approche préventive vis-à-vis des jeunes chômeurs (15-24 ans) en 2000
Tableau 3 Approche préventive vis-à-vis des chômeurs adultes (25-64 ans) en 2000
Tableau 4 Conventions de premier emploi conclues en décembre 2001
Tableau 5 Taux d'activation en 2000 dans l'Union européenne
Tableau 6 Sortie non qualifiée - abandon prématuré de l'école
Tableau 7 Participation à l'éducation et à la formation
Tableau 8 Formation dans les entreprises
Tableau 9 Importance de la formation professionnelle en 1993 et en 1999, pour les salariés âgés de 25 à 54 ans
Tableau 10 Distribution de la population totale des travailleurs et des travailleurs bénéficiaires de formation, par qualification, en Belgique
Tableau 11 Nombre d'élèves par PC
Tableau 12 Mouvements de travailleurs transfrontaliers
Tableau 13 Taux de rotation des travailleurs sous contrat à durée indéterminée
Tableau 14 Diminution des cotisations sociales
Tableau 15 Ecart entre les genres en matière d'emploi et de chômage en 2000; objectifs nationaux concernant les taux d'emploi
Tableau 16 Proportion de femmes parmi les personnes en emploi et parmi celles exerçant des fonctions de direction, en 2000
Tableau 17 Accueil des enfants - Portée et objectifs fixés dans les PAN 2001

Graphiques

Graphique 1 Taux d'emploi dans l'Union européenne en 2000 et objectifs de Lisbonne
Graphique 2 Ecarts enregistrés en 2000 entre la Belgique et l'Union européenne, de même qu'avec la moyenne des trois pays voisins en matière de taux d'emploi
Graphique 3 Taux d'emploi en 2000 dans l'Union européenne, en Belgique et dans les trois Régions: ventilation suivant le sexe et la catégorie d'âge
Graphique 4 Taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans en 2000
Graphique 5 Evolution des taux d'emploi des âgés et des 15-64 ans entre 1990 et 2000 en Belgique: ventilation par genre
Graphique 6 Taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans et de la population en âge de travailler en 2000, à Bruxelles, en Flandre et en Wallonie
Graphique 7 Jeunes âgés de 18 à 24 ans, ayant atteint au maximum un niveau d'éducation primaire ou secondaire inférieure et ne poursuivant pas d'études
Graphique 8 Niveau d'éducation des hommes (panneau supérieur) et des femmes (panneau inférieur) selon la catégorie d'âge, en 2000, en Belgique
Graphique 9 Evolution de la part des jeunes âgés de 18 à 24 ans ayant atteint au maximum un niveau d'éducation primaire ou secondaire inférieure et ne poursuivant pas d'études, entre 1995 et 2000 en Belgique
Graphique 10 Part de la population de 25 à 64 ans ayant participé à un programme d'éducation ou de formation au cours des quatre semaines précédant l'enquête, en 2000 (deuxième trimestre)
Graphique 11 Taux de travail à temps partiel en 2000
Graphique 12 Evolution du taux de travail à temps partiel, par genre, en Belgique
Graphique 13 Taux de travail à temps partiel involontaire, par genre, en 2000
Graphique 14 Evolution du taux de travail à temps partiel involontaire, par genre, en Belgique
Graphique 15 Part des salariés sous contrat à durée temporaire en 2000
Graphique 16 Evolution de la part des contrats à durée temporaire, par genre, en Belgique
Graphique 17 Part des contrats à durée temporaire involontaire, par genre, en 2000
Graphique 18 Evolution de la part des contrats à durée temporaire involontaire, par genre, en Belgique
Graphique 19 Part des contrats à temps partiel parmi les contrats à durée temporaire en 2000
Graphique 20 Evolution de la part des contrats à durée temporaire et à temps partiel, par genre, en Belgique
Graphique 21 Population active utilisant un ordinateur pour raisons professionnelles, en 2000
Graphique 22 Population active utilisant un ordinateur pour raisons professionnelles et ayant suivi ou non une formation aux TIC dans le cadre du travail, en 2000

Graphique 23 Ecarts des taux d'emploi entre hommes et femmes en 2000: ventilation selon les catégories d'âge

Graphique 24 Evolution des rapports de taux d'emploi entre femmes et hommes entre 1990 et 2000 en Belgique et en UE-12: ventilation selon les catégories d'âge

Graphique 25 Ecarts des taux d'emploi entre hommes et femmes en 2000 à Bruxelles, en Flandre et en Wallonie: ventilation selon les catégories d'âge

Graphique 26 Ecarts des taux de chômage entre hommes et femmes en 2000: ventilation selon les catégories d'âge

Graphique 27 Evolution des écarts de taux de chômage entre hommes et femmes entre 1990 et 2000 en Belgique: ventilation selon les catégories d'âge

Graphique 28 Ecarts des taux de chômage entre hommes et femmes en 2000 à Bruxelles, en Flandre et en Wallonie: ventilation selon les catégories d'âge

Graphique 29 Proportion des travailleurs exerçant des fonctions de direction, en 2000: ventilation par genre et par Région

Graphique 30 Proportion de travailleurs exerçant des fonctions de direction, en Belgique en 2000: ventilation par genre et par âge

SYNTHESE ET RECOMMANDATIONS

TABLE DES MATIERES

I. INTRODUCTION 2

I.1 Le processus de Luxembourg 2
I.2 Nouveaux accents des lignes directrices pour l'emploi 2002 4
I.3 Cinq années de lignes directrices en Europe 4

II. OBJECTIFS EUROPEENS HORIZONTAUX ET POLITIQUE BELGE DU MARCHE DU TRAVAIL 7

II.1 Evolution de la participation au marché du travail en Belgique et dans les Régions 7
II.2 La formation tout au long de la vie 10
II.3 Rôle des partenaires sociaux 10
II.4 Indicateurs du marché du travail 11

III. DES STIMULANTS POUR UNE NOUVELLE APPROCHE DES ITINERAIRES INDIVIDUELS DANS UN MARCHÉ DU TRAVAIL EN MUTATION 12

III.1 Une nouvelle société 12
III.2 Les itinéraires individuels dans un marché du travail en mutation 13
III.3 Cette approche exige des adaptations structurelles 13
III.3.1 Transition formation-travail 15
III.3.2 Approche cohérente pour améliorer la réintégration des demandeurs d'emploi et des inactifs sur le marché du travail 21
III.3.3 Mieux concilier travail et vie privée 23
III.3.4 Prolongation de la vie active 26

I. INTRODUCTION

I.1 LE PROCESSUS DE LUXEMBOURG

Depuis le traité d'Amsterdam, qui régit la stratégie européenne en la matière, l'emploi est devenu une des préoccupations majeures de l'Union européenne. La politique de l'emploi repose sur divers instruments : les lignes directrices établies par le Conseil européen, les plans d'actions nationaux (PAN) des Etats membres, le rapport conjoint sur l'emploi (Joint Employment Report - JER) du Conseil et de la Commission, ainsi que les recommandations du Conseil aux Etats membres.

Le gouvernement a chargé le Conseil supérieur de l'emploi de procéder annuellement à une analyse des documents précités, dans lesquels se trouve formulée la stratégie européenne pour l'emploi, et d'examiner dans quelle mesure la politique belge du marché du travail se conforme aux objectifs de cette stratégie. En outre, le Conseil des ministres a demandé au Conseil supérieur d'effectuer des analyses et de formuler des recommandations afin d'aider le gouvernement dans sa recherche des mesures et des politiques les plus adéquates dans le cadre de la politique européenne de l'emploi.

Dans le présent avis, le Conseil supérieur répond à la demande du gouvernement et formule des recommandations pour permettre à la politique belge du marché du travail de s'inscrire davantage dans la stratégie européenne dans ce domaine, sans toutefois perdre de vue les apports du modèle social belge et en tenant compte des compétences respectives des niveaux européen, fédéral et régional et communautaire.

Les lignes directrices pour l'emploi, qui consistent en des principes généraux formulés en vue d'assurer un meilleur fonctionnement du marché du travail, sont revues annuellement par le Conseil européen. Ces lignes directrices, qui ont été établies pour la première fois au Sommet de Luxembourg en novembre 1997, reposent sur quatre piliers:

- l'amélioration de la capacité d'insertion professionnelle;
- le développement de l'esprit d'entreprise;
- l'encouragement de la faculté d'adaptation des entreprises et de leurs travailleurs;
- le renforcement des politiques d'égalité des chances pour les femmes et les hommes.

Lors du sommet européen extraordinaire de Lisbonne en mars 2000, le Conseil a défini un nouvel objectif: l'Union européenne doit devenir l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'atteindre une croissance économique durable accompagnée

d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale, via une stratégie globale qui vise la modernisation du modèle social européen en investissant dans les individus et en combattant l'exclusion sociale. En matière d'emploi, il a été souligné que la politique active de l'emploi doit encore être consolidée et que le processus de Luxembourg doit être appuyé par la formulation d'un plus grand nombre d'objectifs concrets dans les lignes directrices. Les objectifs définis à Lisbonne et les stratégies qui y sont liées ont été développés dans une "introduction horizontale" précédant les lignes directrices pour l'emploi proprement dites. Ce chapitre introductif comporte cinq "objectifs horizontaux":

- le relèvement du taux d'emploi conformément aux objectifs concrets de Lisbonne (un taux d'emploi global de 70 p.c. en moyenne et de 60 p.c. pour les femmes dans toute l'Union européenne d'ici 2010) ;
- la mise en œuvre d'une stratégie cohérente et consistante concernant l'"apprentissage tout au long de la vie";
- le renforcement du rôle et de la responsabilité des partenaires sociaux ;
- le développement d'un réseau de plans d'actions nationaux dynamiques, fixant des priorités et des objectifs nationaux et accordant une attention suffisante à la dimension régionale;
- la mise au point d'indicateurs quantitatifs permettant de mesurer objectivement les progrès accomplis.

Afin de garantir la continuité de la politique de l'emploi, les lignes directrices n'ont été que légèrement modifiées de manière à tenir compte de l'évolution de la situation, de l'évaluation des politiques nationales des Etats membres et des nouvelles exigences de la politique économique. Les lignes directrices pour l'emploi de 2002 (18 au total) ont été approuvées en décembre 2001. Alors que, l'année précédente, les lignes directrices avaient été remaniées un peu plus en profondeur pour intégrer les conclusions du sommet de Lisbonne, elles sont, dans leur version 2002, très proches des précédentes, tout en y intégrant des éléments nouveaux tels que la qualité de l'emploi, la mobilité et l'environnement. Dans le courant de cette année, la stratégie européenne pour l'emploi fera néanmoins l'objet d'une évaluation approfondie après cinq premières années d'existence, comme cela avait été convenu à Luxembourg.

I.2 NOUVEAUX ACCENTS DES LIGNES DIRECTRICES POUR L'EMPLOI 2002

La plupart des points mis en évidence et des nouvelles priorités évoqués dans les lignes directrices pour l'emploi 2002 trouvent leur origine dans les conclusions du Conseil européen extraordinaire de Stockholm de mars 2001, qui s'est tenu un an après le sommet de Lisbonne. A Stockholm, les chefs d'Etat et de gouvernement ont dressé un état de la situation par rapport aux objectifs de Lisbonne et ont examiné de quelle manière ce processus pouvait encore être amélioré. Par la suite, durant le second semestre 2001, la présidence belge a mis l'accent sur l'importance de la notion de qualité de l'emploi dans le cadre de la politique du marché du travail.

Outre l'intégration des objectifs chiffrés de Stockholm en ce qui concerne le taux de l'emploi (un taux global de 67 p.c. dans l'Union en 2005 et un taux de 50 p.c. pour les 55-65 ans en 2010), la principale nouveauté des lignes directrices 2002 est la plus grande attention accordée à la qualité du travail. Un sixième objectif horizontal y est du reste consacré. Les Etats membres sont invités à mettre tout en œuvre pour que les politiques menées suivant les quatre piliers des lignes directrices pour l'emploi contribuent à une amélioration de la qualité du travail. Les caractéristiques d'un emploi (qualité intrinsèque, évolution de la carrière, apprentissage tout au long de la vie), comme le contexte plus vaste du marché du travail (égalité des chances, flexibilité et sécurité, équilibre entre travail et vie privée, dialogue social) doivent être pris en considération. Pour souligner l'importance de ce thème, le Conseil européen a défini des indicateurs relatifs à la qualité du travail. Ceux-ci doivent permettre de mesurer et de comparer de manière objective et harmonisée la qualité du travail dans les différents Etats membres, ainsi que d'évaluer à l'avenir les progrès dans ce domaine.

I.3 CINQ ANNEES DE LIGNES DIRECTRICES EN EUROPE

Précédant l'évaluation qui en sera faite après cinq années d'existence, et avant de dresser un bilan de la politique belge du marché du travail dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi, il n'est pas inutile de formuler quelques considérations sur la pertinence des lignes directrices européennes pour l'emploi.

Une première remarque concerne les objectifs quantitatifs et chiffrés formulés par l'UE. En soi, la démarche est positive: elle confère un caractère plus contraignant aux lignes directrices élaborées sur une base volontariste. Mais il ne faut pas non plus surestimer l'importance des *benchmarks* quantitatifs. La politique ne doit pas se limiter à mesurer l'étendue d'un problème et à fixer un objectif chiffré d'amélioration pour l'avenir. Les objectifs quantitatifs ne doivent pas appauvrir la

politique dans le sens où seules les options dont le résultat est aisément quantifiable seraient prises en considération.

Quelques commentaires peuvent également être émis en ce qui concerne l'objectif horizontal de l'apprentissage tout au long de la vie. Il convient tout d'abord de souligner le principal mérite de la politique européenne de l'emploi, qui est de faire apparaître clairement l'importance du développement, par les Etats membres, d'une stratégie d'apprentissage tout au long de la vie. Néanmoins, il faut veiller à ne pas se focaliser exclusivement sur une politique de formation "préventive". En effet, il est possible que toutes les personnes peu qualifiées ne puissent pas, par le biais d'une - indispensable - formation, améliorer suffisamment leur capacité d'insertion professionnelle pour pouvoir s'intégrer sans difficulté sur le marché du travail. Il sera toujours nécessaire de mettre sur pied des parcours d'insertion spécifiques pour certains groupes de personnes faiblement qualifiées et de favoriser la création d'emplois adaptés. En plus de la prévention, la remédiation doit être prise en compte. D'une manière générale, la problématique spécifique des personnes faiblement qualifiées est délaissée par la stratégie européenne, bien que leur position sur le marché de l'emploi soit devenue de plus en plus précaire dans tous les Etats membres au cours des dernières années. Ainsi, l'approche préventive et cohérente du chômage de longue durée, recommandée par l'Europe, court le risque de résulter en un effet "dead-weight" important si les moyens disponibles limités sont utilisés pour offrir aux jeunes les plus qualifiés un parcours individuel sur mesure durant leurs premiers mois de chômage. L'évolution des technologies de l'information et de la communication a contribué à accroître l'autonomie des personnes hautement qualifiées dans leur recherche d'emploi, et la pratique a montré qu'un grand nombre de ces demandeurs d'emploi accède relativement rapidement au travail. En ce sens, il est important que les indicateurs globaux de participation et de non-adhésion, qui sont développés dans le cadre de la première ligne directrice, soient affinés selon le niveau d'éducation des demandeurs d'emploi, et qu'une attention prioritaire soit accordée, dans le cadre des parcours individuels d'insertion, aux chômeurs qui ont le plus de risque de s'installer dans le chômage de longue durée, tels que les peu qualifiés.

On peut également apporter un commentaire sur la plus grande attention accordée à la qualité du travail. L'on souligne à juste titre dans les lignes directrices européennes que des postes plus attrayants drainent la main-d'œuvre et que les intéressés s'y maintiennent plus longtemps. L'intégration de la dimension «qualité» dans la stratégie européenne pour l'emploi constitue un indispensable complément aux indicateurs et *benchmarks* européens qui, jusqu'à présent, étaient des paramètres presque exclusivement quantitatifs. Bien que le concept de qualité ait été placé dans un contexte multidimensionnel, il se rapporte surtout aux aspects macroéconomiques du marché du travail : la qualité du travail en général semble retenir davantage l'attention que la qualité des

postes proprement dits. Néanmoins, l'amélioration de la qualité du travail (par ex. pour les formes de travail atypiques) n'est pas une condition suffisante pour encourager un plus grand nombre de personnes à intégrer le marché du travail. Il s'agit aussi et surtout d'améliorer les caractéristiques intrinsèques des fonctions : des activités intéressantes et motivantes, des conditions de travail satisfaisantes et saines et une ambiance de travail agréable. Bien que le volume de données sur la question se soit constamment accru ces dernières années (notamment grâce à la Fondation de Dublin), ces caractéristiques intrinsèques d'un travail attrayant ne sont pas suffisamment prises en compte. Les indicateurs actuels en matière de qualité du travail mesurent trop peu la qualité du poste lui-même.

II. OBJECTIFS EUROPEENS HORIZONTAUX ET POLITIQUE BELGE DU MARCHE DU TRAVAIL

Depuis de nombreuses années, la politique belge du marché du travail est profondément ancrée dans la stratégie européenne pour l'emploi. Comme dans la plupart des autres Etats membres, l'approche globale et intégrée de la politique belge de l'emploi a le mérite de tendre à une plus grande cohérence entre les différents programmes d'action et mesures. Vu la problématique, une approche multidimensionnelle est peut-être nécessaire, mais elle ne doit pas donner lieu à un foisonnement anarchique de mesures incohérentes.

II.1 EVOLUTION DE LA PARTICIPATION AU MARCHE DU TRAVAIL EN BELGIQUE ET DANS LES REGIONS

Les objectifs horizontaux formulés dans les lignes directrices européennes pour l'emploi constituent un cadre d'action général, cohérent et adéquat. Il convient dès lors d'évaluer les développements de la politique du marché du travail en Belgique à l'aide de ce cadre de référence.
La réalisation dans l'UE d'un taux d'emploi global de 70 p.c. en moyenne (67 p.c.) en 2010 (2005) est de loin l'objectif le plus ambitieux. En outre, le taux d'emploi des femmes doit atteindre en moyenne 60 p.c. (57 p.c.) en 2010 (2005), et celui des personnes de la catégorie d'âge de 55 à 64 ans, 50 p.c. Ces objectifs chiffrés de taux d'emploi sont exprimés en nombre de personnes et non en nombre d'équivalents temps plein, alors que ce second indicateur fournit plus d'informations sur le volume total de travail. Il en résulte que les Etats membres dans lesquels le travail à temps partiel est très développé et où le nombre de « petits boulots » est relativement élevé sont susceptibles d'atteindre plus facilement les objectifs de Lisbonne. Ces indicateurs sont muets au sujet de la qualité des emplois.

Quoi qu'il en soit, ces objectifs représenteront pour les prochaines années le critère sur lequel doit reposer la politique nationale du marché du travail dans chaque Etat membre. Il importe par conséquent que le pouvoir fédéral développe, en concertation avec les Régions et Communautés, une stratégie de relèvement du taux d'emploi à partir d'objectifs quantitatifs. Bien que la Flandre et la Wallonie aient déjà défini leurs propres objectifs en la matière - le gouvernement flamand vise un taux d'emploi de 67 % pour la fin 2004 et, dans le « contrat d'avenir pour la Wallonie », le gouvernement wallon a pour ambition d'égaler la moyenne européenne en 2010 - l'Europe a critiqué la Belgique parce qu'elle n'a pas défini d'objectifs nationaux spécifiques dans ce domaine.

En 2000, le taux d'emploi total en Belgique, sur la base des résultats harmonisés de l'enquête sur les forces de travail, s'élevait à quelque 60,9 p.c., contre une moyenne de 63 p.c. dans l'Union et de

65 p.c. chez les trois principaux partenaires commerciaux. Dans les trois pays qui enregistrent les meilleures performances en la matière, c'est-à-dire la Suède, le Danemark et les Pays-Bas, ce pourcentage atteignait environ 73,5 p.c., soit quelque 12,5 points de pourcentage de plus qu'en Belgique. Toutefois, en ce qui concerne le taux d'emploi exprimé en équivalents temps plein, l'écart entre la Belgique et les trois pays les plus performants (le Danemark, le Portugal et la Suède) est plus faible, à savoir environ 9 points de pourcentage. Ainsi, le taux d'emploi exprimé en ETP aux Pays-Bas n'est pas plus élevé qu'en Belgique. En 2000, le taux d'emploi des femmes atteignait près de 52 p.c., contre environ 54 p.c. dans l'Union et 59 p.c. chez les trois principaux partenaires. En ce qui concerne la participation des femmes au travail, les trois pays scandinaves affichent de loin les meilleures performances. En moyenne, le taux d'emploi des femmes dans ces trois pays atteignait quelque 69 p.c. en 2000, soit environ 17 points de pourcentage de plus qu'en Belgique.

En ce qui concerne les travailleurs plus âgés, la Belgique est à la traîne. Dans l'Union européenne, le taux d'emploi moyen pour la tranche d'âge des 55 à 64 ans était de 38 p.c. en 2000, contre à peine 25 p.c. en Belgique. La Suède, le Danemark, le Portugal et le Royaume-Uni enregistrent le taux d'emploi le plus élevé pour cette tranche d'âge et dépassent déjà, en 2000, l'objectif européen de 50 p.c.

Cela signifie concrètement que si la Belgique veut atteindre en 2010 les objectifs de Lisbonne et Stockholm, le taux d'emploi, tant global que féminin, doit progresser d'environ 8 points de pourcentage. Cela correspond à environ 800 000 postes de travail supplémentaires, dont plus de 300 000 devront être occupés par des femmes. Compte tenu des évolutions démographiques attendues, le nombre de travailleurs de plus de 55 ans devrait augmenter de près de 400 000 unités, soit plus que doubler à l'horizon 2010.

Avec le taux d'emploi qu'elle affiche actuellement, la Belgique se trouve à la traîne en ce qui concerne chacun des objectifs formulés. C'est pourquoi il est nécessaire de mettre en place une stratégie intégrée visant à augmenter la participation au travail des différents groupes cibles, comme les femmes, les plus âgés, les personnes peu qualifiées. Dans la troisième partie de cette synthèse, le Conseil supérieur formule quelques pistes de réflexion, sur la base notamment des directives européennes pour l'emploi, afin de mobiliser le potentiel de main-d'œuvre disponible, mais jusqu'à présent non utilisé ou sous-utilisé.

Etant donné l'importance que le Conseil européen attache à la dimension régionale du marché de l'emploi, notamment dans le quatrième objectif horizontal, il convient d'examiner de près l'évolution fort divergente du taux d'emploi entre les trois Régions. En 2000, en Flandre, il atteignait près de 64 p.c., soit légèrement plus que la moyenne européenne et à peine un point de

pourcentage de moins que la moyenne des trois pays voisins. En ce qui concerne la Wallonie et Bruxelles, par contre, les écarts étaient respectivement d'environ 7 et 8 points de pourcentage par rapport à l'Union et de 9 et 10 points de pourcentage par rapport à la moyenne des trois pays voisins. En effet, d'après l'enquête sur les forces de travail, le taux d'emploi en 2000 n'atteignait que 56 et 55 p.c., respectivement en Wallonie et à Bruxelles. Ces disparités régionales marquées apparaissent pour la plupart des sous-catégories, à l'exception des plus de 50 ans, pour lesquels le taux d'emploi en Flandre et en Wallonie se situe à un niveau légèrement inférieur à celui de Bruxelles. Par ailleurs, le taux d'emploi relativement faible des personnes peu qualifiées constitue un problème commun aux trois Régions. En ce qui concerne le chômage, il existe également de fortes disparités régionales et sous-régionales. Ainsi, suivant les données administratives, le taux de chômage à Bruxelles et en Wallonie était plus de 2,5 fois supérieur à celui de la Flandre à la fin de l'année 2001. En outre, le taux de chômage varie fortement au sein d'une même Région. Ainsi, toujours selon les données administratives, l'écart entre le taux de chômage le plus élevé et le plus faible, au niveau des arrondissements, s'élève à plus de 17 points de pourcentage en Wallonie et à 6 points de pourcentage en Flandre.

Sur la base des chiffres ci-dessus concernant l'évolution du taux d'emploi, il est clair que la situation sur le marché du travail varie en fonction de la Région. L'Union européenne souligne l'importance et la nécessité pour les Etats membres de renforcer la dimension régionale de leur politique de l'emploi et d'intensifier le rôle des pouvoirs locaux à cet égard. Mais parallèlement, l'Europe avertit la Belgique, dans une recommandation spécifique, de veiller à assurer une coopération suffisante entre les différents niveaux de pouvoir. Le succès des accords de coopération en ce qui concerne les contrats de premier emploi et l'économie sociale témoigne qu'une véritable coopération est possible. Il convient dès lors de stimuler les collaborations dans différents domaines d'action. Pour sa part, le Conseil supérieur estime que les trois Régions doivent avoir la possibilité de moduler leur politique de l'emploi, dans le but d'augmenter le taux d'emploi. En effet, les disparités géographiques considérables en matière d'emploi justifient une approche différenciée de la politique de l'emploi. Par ailleurs, elles mettent l'accent sur la nécessité d'une collaboration accrue entre les Régions afin d'augmenter la mobilité géographique des demandeurs d'emploi. Dans le futur, un affinement régional des recommandations européennes à la Belgique pourrait accroître cette évolution. Un tel développement doit être considéré comme un atout pour l'ensemble des Régions, pourvu que l'on ne perde pas de vue la cohérence et la coordination nécessaires entre la politique fédérale et régionale. Cet objectif doit être activement poursuivi et les progrès en la matière régulièrement soumis à évaluation. De plus, il serait peut-être souhaitable de différencier tant les mesures fédérales que régionales en fonction des sous-régions, suivant la situation locale du marché de l'emploi. A ce propos, on peut mentionner l'existence des missions locales pour l'emploi et des comités subrégionaux de l'emploi qui pourraient jouer un plus

grand rôle en la matière. Il importe également que chaque Région développe des initiatives spécifiques pour répondre aux problématiques particulières rencontrées sur le marché de l'emploi des (grandes) villes qui concentrent les groupes à risques.

II.2 LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

Les changements structurels de l'économie posent de nouvelles exigences quant à la nature et la qualité du facteur travail. Le développement d'une société de la connaissance exige en effet une main-d'œuvre hautement qualifiée, et souligne la nécessité d'un apprentissage tout au long de la vie, en plus du renforcement de la formation initiale. Aussi le Conseil européen souligne-t-il à juste titre la nécessité d'une stratégie intégrée en matière d'apprentissage tout au long de la vie dans le deuxième objectif horizontal.

Selon le Conseil européen, la Belgique est sur la bonne voie pour ce qui est du développement d'une stratégie cohérente en la matière. Mais, outre la formulation d'objectifs quantitatifs et de programmes d'action (encore) plus nombreux, des efforts supplémentaires doivent être consentis, surtout au niveau de la cohérence et de la coopération entre les différents niveaux de pouvoir. Ainsi, la reconnaissance d'un besoin de certification de l'apprentissage informel, l'attention portée à l'accès à l'apprentissage tout au long de la vie et la détermination d'objectifs en ce qui concerne la participation à l'apprentissage tout au long de la vie et de son financement sont favorablement appréciés.

II.3 ROLE DES PARTENAIRES SOCIAUX

Un autre objectif horizontal demande aux Etats membres de développer un partenariat global avec les interlocuteurs sociaux, pour la mise en œuvre, l'évaluation et le suivi de la stratégie pour l'emploi.

Dans ce domaine, la Belgique est citée en exemple à plusieurs reprises par le Conseil européen et la Commission. En Belgique, en effet, les partenaires sociaux, tant au niveau fédéral que régional, sont étroitement impliqués dans la préparation et la réalisation du Plan d'action national (PAN). En outre, ces dernières années, le climat social et la coopération entre les divers gouvernements et les partenaires sociaux ont été excellents; ceci a notamment permis la conclusion de l'accord interprofessionnel pour la période 2001-2002. Toutefois, l'Europe lance à juste titre un appel aux partenaires sociaux pour qu'ils n'écartent pas certains sujets de discussion dans la modernisation et, par conséquent, dans le renforcement du modèle social belge, ceci afin de garantir, à terme, les acquis de la sécurité sociale en Belgique.

II.4 INDICATEURS DU MARCHE DU TRAVAIL

Enfin, le cinquième objectif horizontal souligne la nécessité de définir des indicateurs communs, afin d'évaluer de manière adéquate les progrès accomplis dans l'application des directives et de fixer des points de repère objectifs. En 2001, des progrès ont été enregistrés en ce domaine. Le Comité pour l'emploi a défini quelque 20 nouveaux indicateurs relatifs aux lignes directrices pour l'emploi. A la fin de l'année 2001, le Conseil, sous l'impulsion de la présidence belge, a approuvé les indicateurs concernant la mesure de la qualité du travail. Ces nouveaux indicateurs pourront également fournir de nombreuses informations sur les progrès enregistrés dans les Etats membres en ce qui concerne les objectifs déjà formulés dans les directives. Toutefois, pour ce qui est des systèmes d'imposition et d'allocations, les indicateurs harmonisés restent encore peu nombreux. Par ailleurs, le Rapport conjoint sur l'emploi souligne positivement la présentation régionale d'un grand nombre d'indicateurs dans le PAN belge 2001.

III. DES STIMULANTS POUR UNE NOUVELLE APPROCHE DES ITINERAIRES INDIVIDUELS DANS UN MARCHE DU TRAVAIL EN MUTATION

III.1 UNE NOUVELLE SOCIETE

La transformation progressive de l'économie occidentale, auparavant principalement dominée par l'activité industrielle, en une économie de services fondée sur la connaissance est toujours à l'œuvre. Cette mutation repose largement sur l'accélération et la diffusion du progrès technique et sur la libéralisation des échanges internationaux qui ont rendu possible la globalisation de l'économie mondiale. Parallèlement, uniformité et modèles standardisés ont laissé davantage de place à la diversité et à la liberté de choix. Les conséquences sont perceptibles dans de nombreux domaines, et particulièrement celui du marché du travail.

L'organisation du travail a cessé de privilégier une production de masse standardisée, pour s'orienter vers une spécialisation où la connaissance est la matière première. Les services occupent une place centrale sur le marché du travail : ils concentrent aujourd'hui trois quarts environ des emplois.

Les évolutions dans le domaine des technologies de l'information et de la communication (TIC) auront elles aussi des répercussions sur les relations sociales et les modèles de travail. Ces technologies permettent en effet de rendre le travail moins tributaire d'un lieu et d'un horaire donnés. Les relations de travail traditionnelles font place à de nouveaux rapports au travail. Les possibilités croissantes de télétravail, par exemple, offrent davantage de liberté de choix personnel, notamment en matière d'horaire flexible ou d'équilibre entre travail, vie familiale et temps libre.

Les itinéraires individuels ont subi, eux aussi, des évolutions notables. Le modèle standard, caractérisé par des clivages prononcés entre trois phases de la vie consacrées respectivement à l'éducation, au travail/vie familiale et à la retraite, a commencé à s'estomper à partir des années septante sous l'influence des mouvements d'émancipation et de la montée de l'individualisme. Les choix se sont diversifiés: travailler d'emblée ou prolonger les études; cohabiter ou se marier; faire carrière, des enfants ou les deux, rester à la maison pour les enfants ou les confier à l'extérieur, via les crèches; cesser tôt de travailler ou rester plus longtemps professionnellement actif. Le passage entre les différentes phases ne s'opère plus à un âge déterminé, mais progressivement. Des activités autrefois liées à un âge précis de la vie sont aujourd'hui combinées.

La population active est aujourd'hui majoritairement composée de ménages à deux revenus ou d'isolés. De surcroît, le niveau de formation s'est considérablement élevé, de même que la

participation des femmes au monde du travail. Chacun souhaite, en fonction de sa propre phase de vie, déterminer selon un choix personnel le temps qu'il consacre à la vie familiale, à la formation et aux loisirs. De nos jours, en effet, les transitions et les passages d'un domaine à l'autre sont beaucoup plus fréquents. Il arrive de plus en plus souvent que l'on quitte pour un temps le monde du travail, entièrement ou en partie. Mais il s'agit de plus en plus d'une étape provisoire (pour pouvoir s'occuper de quelqu'un ou pour se recycler) avant de réintégrer le marché du travail.

En réagissant de manière adaptée à l'évolution de ces modes de vie et en intégrant tous ces éléments dans une perspective cohérente, la politique de l'emploi pourra favoriser davantage, non seulement la présence des femmes et des travailleurs plus âgés dans le monde du travail, mais aussi une meilleure qualité du travail et une plus grande harmonie entre vie privée et vie professionnelle. Une (nouvelle) politique du marché du travail s'impose donc; elle doit s'inscrire dans le prolongement d'un marché du travail en mutation et tenir compte du nombre croissant de transitions entre travail, apprentissage, éducation des enfants et vie privée.

III.2 LES ITINERAIRES INDIVIDUELS DANS UN MARCHE DU TRAVAIL EN MUTATION

L'évolution de la société a entraîné des adaptations dans de nombreux domaines d'action politique. Ainsi, la politique (du marché du travail) doit être (davantage) conforme aux besoins et aux préférences personnelles correspondant aux différente phases de la vie. Une telle approche peut dès lors accroître la satisfaction de chacun, y compris au niveau de la situation professionnelle, de sorte qu'il se développe une volonté de prolonger la phase de vie active. Cette approche ne se résume pas à faire la somme des souhaits et des intérêts des personnes: des intérêts collectifs sont également en jeu. Une telle politique devrait contribuer à augmenter la participation des femmes au marché du travail et ralentir le retrait anticipé des travailleurs plus âgés. Des personnes qui poursuivent leur épanouissement tout au long de leur vie, via un travail rémunéré et la vie familiale, peuvent exercer leurs responsabilités dans la société et conserver leur autonomie aussi longtemps que possible. Ils contribuent ainsi à l'élargissement de l'assise économique et financière de la sécurité sociale et au développement des équipements collectifs.

III.3 CETTE APPROCHE EXIGE DES ADAPTATIONS STRUCTURELLES

La politique (du marché du travail) devrait offrir la possibilité à des personnes de changer d'activité en fonction de leur cycle de vie et de leurs préférences individuelles, sans fermer pour autant le passage vers d'autres statuts. Toute personne qui souhaite combiner différentes activités doit pouvoir le faire sans compromettre ses perspectives de carrière. Chacun doit pouvoir rester en

permanence en contact avec le marché du travail. Si on quitte momentanément celui-ci, la politique mise en œuvre doit entraver le moins possible le retour sur le marché du travail: au contraire, un tel retour doit être soutenu et encouragé autant que possible. A plusieurs égards, la politique suivie devra se montrer souple dans les choix proposés aux personnes et l'aide qui leur est offerte. Les différents pouvoirs publics (tant fédéraux que régionaux et locaux) auront un rôle actif à jouer en cette matière. Les interlocuteurs sociaux devront, eux aussi, y participer. Les employeurs devront faire preuve de souplesse, mais chaque citoyen doit comprendre, lui aussi, qu'une liberté de choix accrue dans les inflexions qu'il souhaite donner à sa vie, implique également une responsabilité accrue et qu'il se doit d'assumer lui-même les conséquences de ses choix et les risques qui y sont liés. Il convient cependant de remarquer que ces choix ne sont pas aussi évidents pour les personnes appartenant à des groupes à risques, tels que les peu qualifiés. A chaque choix est associé un coût, que celui-ci s'envisage en termes de temps, d'argent, de souhaits ou d'opportunités pour les personnes partageant la vie de l'intéressé, ainsi qu'en termes d'organisation du travail. Ceci implique, chez tous les acteurs concernés, un changement fondamental de mentalité et une ouverture au changement.

Ce changement nécessaire de mentalité ne suffit cependant pas, il doit déboucher sur des adaptations structurelles.

De larges pans du système économique et social continuent en effet à reposer sur le modèle standard de vie (formation, travail/vie familiale, retraite) avec des limites d'âge rigides et des barrières financières dissuasives. Une politique soucieuse des choix individuels favorisera la présence des femmes sur le marché du travail et leur indépendance, tout en permettant aux hommes de s'investir davantage dans la vie familiale et aux personnes plus âgées de rester plus longtemps au travail.

Ceci implique nécessairement des adaptations structurelles du système de sécurité sociale, du système d'imposition et d'allocations, ainsi que des conditions et des caractéristiques du travail, qui permettent d'accroître l'épanouissement personnel.

Ces réformes vont au-delà de simples adaptations fiscales rendant le travail financièrement meilleur marché et/ou plus rémunérateur. Il ne suffit pas, pour maintenir les (jeunes) femmes au travail, d'augmenter leur salaire net (rendre le travail plus rémunérateur), il est tout aussi important de prévoir une infrastructure sociale suffisante et financièrement accessible (p. ex. crèches, services de proximité), ou de leur proposer des formules de retrait temporaire (financièrement) attrayantes. Depuis longtemps déjà, l'argent ne constitue plus le seul incitant à la participation au travail: certaines conditions non matérielles jouent aussi un rôle.

Il importe, en particulier, de mettre à profit les périodes de haute conjoncture, qui vont de pair pour les pouvoirs publics avec une plus grande marge de manœuvre financière, pour remédier via une politique adéquate et systématique à certaines difficultés structurelles et mettre en œuvre des adaptations fondamentales.

Même dans un contexte de modération salariale responsable, de telles réformes peuvent aisément être instaurées. La modération salariale doit en effet s'inscrire dans une stratégie compatible avec une modernisation des rapports de travail, notamment avec l'instauration des formules de crédit-temps, une variété et une flexibilité accrues des modèles et des relations de travail, un élargissement des combinaisons entre travail et formation, entre travail et vie familiale.

Une évolution modérée et responsable des salaires reste toutefois nécessaire pour préserver la compétitivité et augmenter l'intensité en emploi de la croissance économique. L'évolution des salaires devrait à tout le moins rester en adéquation avec l'évolution de la productivité et ne peut avoir pour effet que le facteur travail soit évincé par le facteur capital, ou la production intérieure par les importations.

Quatre points dignes d'attention et susceptibles de favoriser l'émergence d'une politique plus concrète en matière d'itinéraires individuels et de contribuer, in fine, à une participation globale plus grande au marché du travail, à une meilleure qualité du travail et à une plus grande harmonie entre vie privée et vie professionnelle, sont présentés ci-dessous.

III.3.1 Transition formation-travail

Le passage de la formation à la vie active a lieu entre 16 et 30 ans. La limite d'âge inférieure est fixée par la législation et la réglementation. Il est également possible de combiner formation et travail, bien que cette combinaison soit très peu fréquente en Belgique, a fortiori dans le cadre de la formation initiale. Le Conseil supérieur examine ci-dessous dans quelle mesure et comment il est possible de favoriser cette combinaison. Dans notre société en mutation rapide, qui exige une actualisation permanente des connaissances, il est nécessaire de maintenir les qualifications à niveau, même après la fin de la formation initiale. La participation à une formation ultérieure, qui doit être encouragée, se heurte toutefois à des inégalités en fonction du sexe, de l'âge, du niveau de formation et de la taille de l'entreprise.

En ce qui concerne la transition formation-travail, le Conseil supérieur souhaite attirer l'attention des pouvoirs publics sur deux thèmes: d'une part, il s'agit assurer une formation initiale de base de grande qualité et (financièrement) accessible; d'autre part, il est nécessaire de rendre l'apprentissage tout au long de la vie possible pour tous.

III.3.1.1 Une formation de base de qualité

Les chances de participer au marché du travail augmentent proportionnellement au niveau d'études atteint. En 2000, en Belgique, à peine 58 p.c. des peu qualifiés âgés de 25 à 59 ans (c'est-à-dire le groupe des personnes possédant tout au plus un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur) avaient un emploi, contre près de 89 p.c. des personnes hautement qualifiées (c'est-à-dire le groupe des personnes titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur). Cette différence entre faiblement et hautement qualifiés est particulièrement importante chez les femmes, puisqu'elle atteint 42 points de pourcentage, contre "à peine" 19 chez les hommes. Cela signifie que l'inégalité entre les sexes augmente de manière inversement proportionnelle au niveau de formation.

On ne soulignera jamais suffisamment l'importance d'une bonne formation de base. C'est là que sont posés les jalons de l'apprentissage tout au long de la vie, qui exige non seulement des connaissances, mais également des compétences et des attitudes qui le stimulent.

Il est possible de combiner formation initiale et travail. Contrairement aux élèves et étudiants des Pays-Bas par exemple, très peu d'élèves et d'étudiants ont un emploi en Belgique, ce qui explique dans une large mesure le taux d'emploi relativement faible des jeunes (moins de 25 ans) dans notre pays. Ainsi, en Belgique, moins de 5 p.c. des étudiants ont un emploi, alors qu'aux Pays-Bas plus de la moitié des étudiants âgés de 15 à 34 ans occupent également un emploi rémunéré. Le fait, pour un étudiant, d'exercer un travail est beaucoup moins pénalisé (para)fiscalement aux Pays-Bas qu'en Belgique, où l'exonération fiscale du revenu du travail des étudiants est relativement limitée. L'application étendue de formules de formation en alternance dans certains pays (par exemple aux Pays-Bas et en Allemagne) relève également le taux d'emploi des jeunes.

Cela signifie que le taux d'emploi plus faible des jeunes en Belgique, de l'ordre de 11 points de pourcentage à l'heure actuelle par rapport à la moyenne de l'Union européenne, ce qui correspond à quelque 2 points de pourcentage du taux d'emploi total, doit être nuancé. Le Conseil supérieur estime que le choix d'un enseignement à temps plein de grande qualité, qui explique vraisemblablement dans une large mesure le nombre relativement élevé de personnes hautement qualifiées en Belgique, doit être maintenu. Le fait d'encourager les étudiants à exercer un emploi

par le biais de certaines mesures fiscales d'encouragement n'est pas une priorité pour le Conseil supérieur. Il estime en effet qu'une priorité absolue doit être accordée à une bonne formation initiale des jeunes et que la prolongation des études ne peut pas être entravée.

Il ne s'agit pas seulement du nombre de personnes hautement qualifiées, mais aussi de celui des peu qualifiés qui, en Belgique, est relativement plus élevé que la moyenne européenne, ce qui implique que le nombre de diplômés de l'enseignement secondaire supérieur est proportionnellement plus faible que la moyenne des pays européens. Conformément aux lignes directrices européennes pour l'emploi, il importe donc d'abord qu'un nombre aussi élevé que possible de jeunes obtiennent au moins un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur, ce qui constitue une condition de départ minimale pour disposer des aptitudes nécessaires pour appréhender l'apprentissage tout au long de la vie et participer ainsi pleinement à la société de la connaissance. Les pouvoirs publics seront dès lors confrontés à l'important défi de veiller à augmenter la proportion de jeunes qui terminent leurs études avec au moins un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur.

En premier lieu, il est de la plus haute importance que le nombre de jeunes qui abandonnent leurs études sans avoir de qualification diminue. La quatrième ligne directrice fixe d'ailleurs comme objectif de réduire de moitié d'ici à 2010 le nombre de jeunes qui quittent prématurément l'école. Pour atteindre cet objectif, les Communautés doivent mener une politique active, telle qu'elles en ont déjà pris l'engagement. Ainsi, le "Pacte de Vilvorde", conclu entre le gouvernement et les partenaires sociaux flamands, a repris littéralement cette référence européenne.

Un programme de prévention de l'"abandon prématuré des études" pourrait apporter une solution. Il y aurait lieu dans ce cadre de se concentrer sur le groupe des jeunes les plus vulnérables. Les administrations locales peuvent être impliquées dans ces actions des pouvoirs publics, comme c'est le cas aux Pays-Bas. Un nouveau développement de la modularisation (déjà entamée dans l'enseignement professionnel) semble indiqué. Si les jeunes quittent malgré tout prématurément l'école, ils disposeront en tout cas de certaines qualifications clairement établies et sanctionnées par un certificat. Par ailleurs, il est nécessaire de mener une politique de stimulation active pour s'attaquer aux retards scolaires des élèves. Un programme d'action intégré prévoyant une approche spécifique pour les écoles dont beaucoup d'élèves accusent des retards semble être une des solutions, pour laquelle il faudra bien entendu libérer les moyens nécessaires.

En outre, une revalorisation de l'enseignement secondaire technique, qui offre toujours de meilleures perspectives d'accès au marché du travail que l'enseignement secondaire général, est souhaitable. L'enseignement professionnel doit lui aussi être revalorisé. Cela imposera d'ailleurs un changement de mentalité de la société, de manière à ce que les parents ne mettent plus leurs

enfants dans l'enseignement technique ou professionnel en dernier recours - la dernière étape d'un processus en cascade - mais bien à la suite d'un choix positif conscient.

De plus, chaque jeune qui quitte l'école doit disposer d'une qualification de départ minimale, de manière à permettre un accès aisé au marché du travail. Les formations initiales doivent dès lors non seulement accorder une plus grande attention aux nouvelles technologies, mais également à l'apprentissage de compétences en matière de relations sociales et de communication, ainsi que d'attitudes sociales, comme le sens de l'initiative, la créativité, la polyvalence et l'esprit de groupe. Il ne peut par conséquent pas être question d'un abaissement de l'âge de la scolarité obligatoire, mais l'efficience de cette dernière devrait toutefois augmenter.

Compte tenu des taux de non-emploi toujours relativement élevés des jeunes, a fortiori des moins qualifiés d'entre eux, il faut en outre consentir un effort pour permettre l'insertion progressive des jeunes sur le marché du travail. A cet égard, il est crucial de rendre la transition de l'école au travail plus souple. L'objectif doit être de faire travailler les jeunes et de leur faire décrocher un diplôme. Un moyen consiste à proposer des parcours apprentissage-travail dans le cadre desquels des expériences professionnelles pertinentes et intéressantes sont incluses dans la scolarité des jeunes. Ce système demande une révision en profondeur et des mesures d'encouragement, dans le cadre desquelles les partenaires sociaux et les petites et moyennes entreprises auront sans aucun doute un rôle à jouer. Ainsi, l'offre de travail pour les élèves à temps partiel devrait pouvoir être élargie, surtout dans le secteur des services, qui est en expansion. Les services publics de placement, le secteur du travail intérimaire, les fonds sectoriels et les partenaires sociaux en général peuvent jouer le rôle de médiateurs pour mieux faire correspondre l'offre et la demande de travail. Par ailleurs, l'introduction d'un parcours accompagné pour les élèves à temps partiel accroîtrait le rendement du système de formation en alternance.

III.3.1.2 L'encouragement de la formation tout au long de la vie

Depuis quelques décennies, non seulement le niveau des connaissances nécessaire pour participer au marché du travail a augmenté, mais la durée de vie des connaissances a diminué. L'entretien des connaissances et des compétences est important pour pouvoir continuer de participer au marché du travail. Il convient dès lors d'augmenter sensiblement les efforts consentis en matière de formation tout au long de la vie. C'est, pour un pays, la seule manière de disposer d'une large assise de main-d'oeuvre. Non seulement les pouvoirs publics, mais également les partenaires sociaux et les individus, doivent chacun assumer leur responsabilité à cet égard. La politique en matière

d'apprentissage tout au long de la vie est par conséquent une responsabilité partagée, ce que souligne d'ailleurs avec insistance le Conseil européen.

Le Conseil supérieur est dès lors partisan que les autorités et instances compétentes en matière d'apprentissage tout au long de la vie formulent une vision cohérente et établissent ensuite un planning stratégique. Le Conseil supérieur présente ci-dessous quelques principes importants dans ce cadre.

Dans une société en mutation, où les évolutions sociales et économiques sont rapides, il importe qu'un aussi grand nombre que possible de personnes "se perfectionnent". Les compétences de base fondamentales de l'ensemble de la population doivent être maintenues à niveau tout au long du parcours individuel.

A terme, la formation continue et la formation permanente devraient devenir un droit du travailleur, dans la mesure où la qualité de la carrière d'un travailleur sera de plus en plus déterminée par ses aptitudes. Une augmentation de la formation ne peut toutefois pas déboucher sur un renforcement des inégalités sur le marché du travail. Il importe de partir du principe que l'opportunité d'apprendre doit être offerte à chacun, et pas uniquement aux meilleurs. Il faut éviter que les technologies de l'information et de la communication ne renforcent la dualisation de la société. Les pouvoirs publics ont dès lors la responsabilité de garantir le droit à l'apprentissage tout au long de la vie pour les groupes dits vulnérables de la société, de manière à empêcher qu'ils se retrouvent dans une situation d'exclusion sociale, inadmissible dans un Etat-providence démocratique.

C'est la raison pour laquelle le Conseil supérieur estime que les inégalités actuelles en matière de formation tout au long de la vie, en fonction du sexe, de l'âge, du niveau de formation et de la taille de l'entreprise, sont intolérables. Le Conseil supérieur est dès lors partisan d'une politique de stimulation en matière de programmes de formation, qui seraient différenciés en fonction des groupes cibles, comme les femmes, les travailleurs âgés, les peu qualifiés et les travailleurs de petites entreprises. Les inactifs, qui participent encore moins aux programmes d'apprentissage tout au long de la vie (3 p.c., contre 7,5 p.c. pour la population active), ne doivent pas non plus être mis de côté. Le Conseil supérieur est dès lors satisfait que les partenaires sociaux incitent les secteurs à consacrer 0,1 p.c. de la masse salariale à la formation des groupes à risque.

Par ailleurs, il est très important pour le Conseil supérieur que le lieu de travail soit également un lieu de formation. La formation sur le lieu de travail concerne tant les employeurs que les travailleurs. Ce sont eux qui connaissent le mieux les besoins de formation de leur entreprise. Les organes de concertations au sein des entreprises, tels que le Conseil d'entreprise, ont aussi leur rôle

à jouer en cette matière. Les pouvoirs publics doivent dès lors développer, en concertation avec les partenaires sociaux, une politique visant à accroître les possibilités de formation sur le lieu de travail.

Le Conseil supérieur invite les partenaires sociaux, et en particulier les organisations patronales sectorielles, à jouer un rôle de sensibilisation et de stimulation en la matière. Le Conseil supérieur approuve le fait que les partenaires sociaux se soient engagés dans le cadre du dernier accord interprofessionnel à fournir des efforts supplémentaires en matière de formation. Leur engagement doit faire en sorte que les entreprises belges consacrent dans trois ans 1,9 p.c. du coût de la main-d'oeuvre à la formation permanente. Selon des données provisoires du bilan social, les entreprises qui déposent un bilan social ont consacré, en 2000, en moyenne 1,4 p.c. du coût de la main-d'oeuvre à la formation. Compte tenu des différences importantes entre les secteurs et les entreprises, certaines branches d'activité et, surtout, les entreprises de taille plus modeste, doivent procéder à un rattrapage. Des organisations sectorielles doivent assumer un rôle de coordination et de stimulation en accompagnant les efforts en matière de formation, surtout pour les entreprises de plus petite taille.

En outre, il est crucial, pour mieux susciter la demande de formation et d'apprentissage tout au long de la vie, qu'un système de soutien financier transparent soit créé par les pouvoirs publics. Dans la ligne directrice 12, le Conseil européen appelle les Etats membres à instaurer des mesures de stimulation et à réduire les entraves fiscales pour encourager l'éducation et la formation. Il faut surtout tenter de lever les barrières financières en matière d'apprentissage tout au long de la vie pour les groupes dits à risques. Ainsi, dans certains pays, les efforts en matière de formation axés sur des groupes cibles spécifiques font l'objet de mesures d'encouragement fiscales supplémentaires.

Un autre incitant pour les travailleurs est la création de conditions plus favorables en matière de régimes de congé, afin de leur permettre de continuer à apprendre. Le Conseil supérieur soutient dès lors les idées novatrices en ce qui concerne les aménagements du temps et les régimes d'épargne de congé, comme le crédit-temps, les crédits-formation et l'année de congé sabbatique. Le succès de ces régimes sera sans doute dans une large mesure déterminé par la disposition des pouvoirs publics à les encourager financièrement. Dans ce domaine, le régime du congé-éducation payé élève la Belgique au rang d'exemple.

Compte tenu des divers types de formation et de l'élargissement du nombre de programmes d'apprentissage, qui ne feront qu'augmenter à l'avenir, il convient de plaider en faveur d'un système de certification, qui propose un cadre cohérent et commun de reconnaissance des qualifications

professionnelles individuelles. Ce souci est d'ailleurs manifestement partagé par le Conseil européen dans la quatrième ligne directrice. Il va en effet de soi que ce qui a été appris doit être sanctionné de manière formelle. Cette certification ou sanction formelle concerne deux formes de connaissances: d'une part, il s'agit de confirmer formellement une formation qui a été suivie (certification des formations); d'autre part, il s'agit de sanctionner les connaissances et compétences professionnelles acquises grâce à une formation non formelle.

Se pose la question de savoir comment un tel système de certification peut être organisé. L'année dernière déjà, le Conseil supérieur avait plaidé pour la création de centres dits de compétences. L'objectif de tels centres de compétences serait double: d'une part, encourager les individus à gérer leur propre carrière, afin que chacun maximalise sa capacité d'insertion; d'autre part, soutenir les entreprises dans le domaine de la gestion de leurs ressources humaines et de leur politique de formation, afin de renforcer leur position concurrentielle. Entre-temps, différentes initiatives ont été prises dans ce domaine. Un accord de coopération portant sur la reconnaissance des compétences a été conclu entre la Région wallonne, la Communauté française et la COCOF. En outre, plusieurs centres du VDAB sont sur le point d'être transformés en centres de compétences. Ces évolutions sont en phase avec certaines initiatives dans la législation fédérale qui visent également une amélioration de la certification des compétences.

Les centres de compétences pourraient s'intéresser aux domaines d'activités suivants:

- conseiller et accompagner les individus au cours de leur carrière et offrir des services de gestion des ressources humaines aux entreprises;
- être en mesure de proposer des formations de qualité, de manière à ce que les personnes puissent "rester à niveau" grâce à une actualisation permanente de leurs compétences de base comme de leurs connaissances professionnelles;
- enfin, s'intégrer dans un cadre général de systèmes de certification/évaluation pour la sanction des connaissances et des compétences acquises.

III.3.2 Approche cohérente pour améliorer la réintégration des demandeurs d'emploi et des inactifs sur le marché du travail

Même si, à terme, la différence entre chômeurs et travailleurs s'atténuera de plus en plus en ce qui concerne les besoins de formation, les personnes ayant des difficultés à trouver un emploi constitueront toujours un groupe cible spécifique pour la politique de l'emploi et de la formation. Toutefois, plus les jeunes qui quittent l'école en ayant décroché au moins un diplôme de

l'enseignement secondaire supérieur seront nombreux et moins les jeunes qui quittent prématurément l'école sans diplôme seront nombreux, moins la politique de l'emploi et de la formation devra porter sur la remédiation, ce qui souligne une fois de plus l'importance d'une bonne formation initiale.

Il faudra néanmoins toujours disposer d'instruments pour atteindre toutes les personnes qui sont trop éloignées du marché du travail pour y accéder sans aide. Une politique cohérente doit contribuer à les intégrer sur le marché du travail.

Le Conseil européen consacre d'ailleurs la première ligne directrice ("Offrir un nouveau départ à tout jeune chômeur et à tout chômeur adulte, avant qu'ils n'atteignent, respectivement, six et douze mois de chômage") exclusivement à ce groupe cible. Sur la base des indicateurs européens, la Belgique n'enregistre pas de très bons résultats dans ce domaine, en particulier pour les demandeurs d'emploi de plus de 25 ans, ce qui donne lieu à une recommandation nationale spécifique à ce thème pour notre pays.

Les chiffres des dernières années font toutefois état d'une amélioration: un très grand nombre de demandeurs d'emploi suivent un plan d'action individuel après quelques mois, en particulier les jeunes, ce qui est entre autres dû au plan premier emploi.

Pour les demandeurs d'emploi (de longue durée) de plus de 25 ans, par contre, le Conseil supérieur estime que les efforts doivent être intensifiés. Dans la deuxième ligne directrice, le Conseil européen formule également un objectif concret en la matière, à savoir que le pourcentage de chômeurs qui suivent une formation doit être porté au moins à 20 p.c. A l'heure actuelle, ce pourcentage s'élève à quelque 7 p.c., de sorte que la Belgique devra fortement accroître ses efforts dans ce domaine. Il faut en effet accorder une plus grande attention aux formations complémentaires proposées aux demandeurs d'emploi inoccupés.

A cet égard, il importe que les services de placement régionaux affinent leur approche personnalisée pour les demandeurs d'emploi en instance de devenir des chômeurs de longue durée. Cela implique que ces services établissent des parcours d'insertion sur mesure, en tenant compte des antécédents des demandeurs d'emploi et du contexte du marché du travail (disponibilité potentielle d'offres d'emploi correspondant au profil des demandeurs d'emploi) et qu'ils mettent à disposition de ces personnes une offre de formation, mais également un accompagnement de qualité. Ces parcours devraient en fin de compte déboucher sur un emploi convenable garantissant une réinsertion durable des bénéficiaires sur le marché de l'emploi. Une participation à de tels parcours devrait pouvoir être encouragée financièrement, tandis qu'une non-participation répétée et

manifeste pourrait donner lieu à des sanctions. Il est en effet essentiel de faire respecter les droits, mais également les obligations, dans le cadre d'une approche cohérente et d'une politique de réintégration crédible. Le pendant du droit à un plan d'action individuel est l'obligation d'adopter une attitude active et d'accepter un emploi compatible avec les aptitudes; un refus manifeste devrait donner lieu à des sanctions adaptées. L'absence d'un suivi de la volonté d'insertion effective des bénéficiaires d'allocations de chômage dans le marché de l'emploi pourrait en effet remettre en question la crédibilité du régime de chômage actuel en général et le caractère potentiellement illimité du droit aux allocations de chômage en particulier.

III.3.3 Mieux concilier travail et vie privée

Au cours des dernières décennies, de nombreuses transformations ont affecté tant le monde du travail, la vie familiale que l'indépendance économique. La Belgique est passée d'une société où les ménages à un seul revenu étaient la norme à une société où les ménages à deux revenus prévalent. Ce mouvement n'est d'ailleurs pas terminé. L'amélioration des conditions permettant de concilier travail (rémunéré) et vie familiale (non rémunérée) joue à cet égard un rôle important. Si une participation encore plus grande des femmes au marché du travail est encouragée, les besoins en matière de possibilités de conciliation et d'externalisation des tâches pour les parents à deux ménages et les isolés s'accroîtront encore.

Le nombre de femmes qui exercent un travail a fortement augmenté au cours des dernières décennies. Le taux d'emploi des femmes s'élevait à quelque 52 p.c. en 2000, contre 40 p.c. seulement au début des années quatre-vingt, et leur part dans la population active est passée à 43 p.c., contre 35 p.c. seulement en 1980. Les chiffres européens harmonisés montrent d'ailleurs que la Belgique a enregistré, avec l'Irlande et les Pays-Bas, la plus importante progression du taux de participation des femmes au travail entre 1983 et 2000.

D'un point de vue quantitatif, l'évolution s'inscrit dans la bonne direction, même si certains groupes, comme les femmes plus âgées et les femmes peu qualifiées, restent à la traîne. En général, les chances de participer au marché du travail augmentent en effet en fonction du niveau de formation. Ce constat se vérifie encore davantage pour les femmes que pour les hommes. Ainsi, l'écart de taux d'emploi entre les hommes et les femmes est relativement limité pour les personnes très qualifiées, ce qui n'est pas encore le cas des personnes peu qualifiées. Le ratio des taux d'emploi femmes/hommes dépasse 0,9 pour les personnes très qualifiées, alors qu'il stagne à 0,6 à peine pour les peu qualifiées.

Pour l'essentiel, une nouvelle progression de la participation des femmes au marché du travail ne pourra se produire, dans les prochaines années, que grâce aux femmes peu qualifiées. Souvent, celles-ci quittent le marché du travail lorsqu'elles se marient ou ont des enfants. Elles privilégient fréquemment une répartition des tâches impliquant un seul revenu, parce que leur activité professionnelle est relativement peu rémunérée, alors que les frais d'externalisation des tâches sont relativement élevés. De plus, en cas de séparation, ces femmes courent un risque relativement important de dépendre des allocations pendant une période relativement longue.

Le Conseil supérieur est convaincu qu'un élément essentiel de la politique visant à augmenter la participation globale au marché du travail, et celle des femmes en particulier, est l'amélioration de l'articulation entre vie professionnelle et vie privée ou de la conciliation entre travail et vie familiale. Le Conseil supérieur plaide dès lors pour un changement de mentalité en vue de faciliter la conciliation entre travail et vie familiale, comme dans les pays scandinaves. Le Conseil supérieur souligne toutefois avec insistance que les recommandations formulées dans ce cadre ne sont pas uniquement valables pour les femmes. Au contraire, les pouvoirs publics doivent veiller à ce que les hommes soient autant que possible encouragés à concilier leurs activités professionnelles avec leur vie de famille. Le Conseil supérieur estime qu'il est important que l'enseignement prépare les jeunes hommes à des perspectives d'avenir multiples, dans lesquelles le travail comme la vie familiale ont une place.

Sommairement, il existe deux modèles, qui ne s'excluent d'ailleurs pas réciproquement, susceptibles de concrétiser une meilleure conciliation entre travail et vie familiale, à savoir le modèle de l'externalisation des tâches et le modèle de la conciliation des tâches. Dans le premier, le travail à temps plein constitue la norme pour les hommes comme pour les femmes. Pour ce faire, les tâches domestiques sont autant que possible sous-traitées pendant les heures de travail. Les pouvoirs publics soutiennent ce processus en développant ou en subventionnant des infrastructures sociales telles que les services de proximité et de garde d'enfants. Le second modèle, en revanche, est fondé sur une organisation du travail rémunéré adaptée à la situation et aux besoins du travailleur (masculin ou féminin) qui, en fonction de sa phase de vie, est plus ou moins accaparé par la vie familiale. Grâce au travail à temps partiel et/ou à des régimes de temps de travail et de congé flexibles, il est possible d'alterner des périodes de travail plus rémunéré avec des périodes de travail moins rémunéré. Il est important, dans ce modèle, de veiller à une juste répartition des tâches domestiques entre l'homme et la femme, sans laquelle on court le risque d'amplifier l'inégalité des sexes en la matière.

Dans le cadre de l'assouplissement de la réglementation du travail et des régimes de congé, le Conseil supérieur estime que le travail à temps partiel peut généralement contribuer à faciliter

l'insertion ou la réinsertion sur le marché du travail régulier et qu'il faut par conséquent continuer à stimuler le travail à temps partiel, à condition de ne pas le rendre obligatoire, et d'assurer sa neutralité selon le sexe. Ainsi, les travailleurs à temps partiel ou les travailleurs à temps plein qui ont effectué une partie de leur carrière professionnelle à temps partiel ne peuvent pas être préjudiciés au niveau de leurs droits sociaux. De même, le risque d'un piège à l'emploi, qui se présente généralement dans le cadre d'un emploi à temps partiel, doit être limité autant que possible, grâce à des régimes d'imposition et de sécurité sociale adaptés, sans susciter des emplois à bas salaires démotivants qui entravent l'ascension professionnelle.

En outre, il faudrait davantage tenir compte de l'ensemble de la carrière professionnelle lorsque l'on envisage de moduler le temps de travail. Il existe vraisemblablement une demande considérable (et jusqu'ici peu satisfaite) en faveur d'une interruption de travail temporaire, notamment dans le cadre de l'organisation de la vie familiale (éducation d'enfants en bas âge, par exemple) ou de la qualité de vie souhaitée (congé sabbatique, par exemple). Ainsi, les taux d'emploi relativement élevés qu'enregistrent les hommes comme les femmes dans les pays scandinaves peuvent être partiellement attribuables, hormis la présence de services de proximité bon marché, aux larges possibilités offertes (voire aux obligations) en matière d'interruption de carrière thématique, c'est-à-dire pour une raison déterminée.

A la satisfaction du Conseil supérieur, divers régimes de ce type existent aussi en Belgique, tant au niveau fédéral que régional, à l'instar des congés dits thématiques (congé de paternité, congé pour soins palliatifs et pour assistance à un parent malade). Par ailleurs, le Conseil supérieur se réjouit que la CCT n° 77 du 14 février 2001 ait instauré le droit à un crédit-temps de 1 an, dont la durée a d'ailleurs été allongée dans de nombreuses CCT sectorielles.

En outre, le Conseil supérieur encourage les partenaires sociaux à élaborer, comme convenu, un cadre pour des formules d'épargne-temps réparties sur l'ensemble de la carrière professionnelle. Ceci constitue le fondement même d'une approche des itinéraires individuels, à savoir une approche globale des phases successives de la vie. Les travailleurs pourraient ainsi mieux juger, par exemple, s'ils souhaitent déjà épargner au cours de la phase où ils ont de jeunes enfants afin de pouvoir opter pour un retrait temporaire ou partiel lorsqu'ils seront plus âgés, ou travailler moins pendant cette période pour être ensuite actifs plus longtemps. Le Conseil supérieur estime que la souplesse liée à ces possibilités de retrait temporaire ou partiel devrait inciter les travailleurs à rejoindre en plus grand nombre le marché du travail et, surtout, à y demeurer actifs plus longtemps, afin que le volume total de travail disponible ne diminue pas mais, au contraire, augmente.

Enfin, le Conseil supérieur tient à souligner qu'il est essentiel de garantir, dans le cadre de cette politique, que ces dispositifs et régimes soient suffisamment accessibles aux plus bas revenus.

III.3.4 Prolongation de la vie active

La Belgique est à la dernière place européenne en matière de participation au travail des personnes de plus de 55 ans. En 2000, une personne de plus de 55 ans sur quatre à peine travaillait en Belgique, alors que la proportion moyenne était de 38 p.c. dans l'Union. D'après les objectifs de Stockholm, la moitié des personnes de plus de 55 devraient, en moyenne, être au travail en 2010 dans l'ensemble de l'Union européenne. Il s'agit par ailleurs d'un phénomène généralisé en Belgique: malgré une situation plus favorable du marché du travail en Flandre, le niveau d'emploi des travailleurs âgés y est en effet aussi faible qu'en Wallonie.

Le renversement de la tendance, selon laquelle il va de soi de cesser de travailler tôt, nécessite un revirement de mentalité chez les employeurs comme chez les travailleurs, ainsi qu'une modification des conditions de travail et des possibilités de formation, ce qui n'est ni simple ni facile.

Ces dernières années, le Conseil supérieur s'est penché sur la problématique de la fin de carrière dans différents avis. Conformément aux lignes directrices européennes pour l'emploi, le Conseil supérieur plaide pour une approche selon deux axes. Le premier prône une politique prévisionnelle du personnel, basée sur l'âge et le parcours individuel, qui maintienne les travailleurs plus longtemps disponibles et motivés. Cette première piste exige un changement radical des mentalités et joue surtout à long terme. Le second axe porte sur une amélioration de la structure des incitants au travail afin d'encourager le prolongement de la participation. Cette piste peut déjà prendre forme et enregistrer des résultats à court terme, ce qui est d'ailleurs nécessaire puisque, entre 2001 et 2005, le nombre de travailleurs âgés de 55-59 ans, qui sont actuellement enclins à se retirer, sera en forte augmentation.

La politique du personnel basée sur l'âge et sur le parcours personnel a pour objectif essentiel de maintenir les travailleurs motivés, disponibles et mobiles aussi longtemps que possible et, par conséquent, à un âge plus élevé. Il s'agit par définition d'une politique préventive qui doit éviter la sortie prématurée de la vie active. Cette politique préventive doit prendre forme dans différents domaines: une politique axée sur l'âge en matière d'éducation et de formation, une politique des conditions de travail et un assouplissement de la réglementation du travail.

L'amélioration des conditions de travail constitue et constituera de plus en plus à l'avenir un élément important pour éviter la sortie prématurée de la vie active. Le salaire ou les incitants financiers ne sont pas les seuls déterminants, des conditions de travail non matérielles attrayantes ont aussi - et de plus en plus - un poids important dans la décision de travailler, ou non, plus longtemps. Les entreprises doivent donc investir dans la qualité des conditions de travail: un travail varié, non stressant, sain et physiquement supportable, ainsi qu'une bonne ambiance de travail. Une politique d'apprentissage tout au long de la vie adaptée et des régimes de travail souples dans une perspective de parcours individuel, que l'on a déjà abordés plus haut, peuvent, à leur tour, contribuer à prolonger la vie active.

Le gouvernement s'est inspiré, entre autres, des avis du Conseil supérieur pour proposer une série de mesures. Les partenaires sociaux ont eux aussi avancé dans la bonne direction. Ainsi, ces derniers se sont engagés, dans l'accord interprofessionnel, à augmenter la part des coûts du travail consacrée à l'apprentissage tout au long de la vie et à élaborer un plan de formation spécifique pour les travailleurs âgés. En outre, différentes administrations soutiennent des formules de parrainage (de jeunes travailleurs par des travailleurs plus âgés). Ces formules de parrainage démontrent qu'il n'est pas nécessaire de se défaire des travailleurs âgés, mais que ceux-ci peuvent au contraire représenter une grande valeur pour l'entreprise, en raison de leur expérience. Les pouvoirs publics doivent favoriser la mobilité des travailleurs âgés: en effet, une prolongation de la vie active ne veut pas (toujours) dire que l'on continue à occuper le même poste. Des conditions de travail plus attrayantes (p. ex. un travail moins stressant, plus de jours de congé...) peuvent contribuer à maintenir les travailleurs plus longtemps au travail.

S'agissant des conditions de travail, le Fonds pour la promotion des qualités de travail a reçu davantage de moyens, entre autres pour mettre au point des mesures préventives en faveur des travailleurs âgés. Par ailleurs, les partenaires sociaux ont convenu, lors des accords interprofessionnels, d'établir des programmes de lutte contre le stress au travail.

Différentes initiatives ont également été prises récemment en ce qui concerne l'assouplissement de la réglementation sur la durée du travail, afin de mieux concilier travail et famille, et de mettre progressivement un terme aux activités professionnelles. Tout d'abord, la CCT n° 77 du 14 février 2001 conclue au Conseil national du travail a introduit le crédit-temps d'une année maximum (renouvelable jusqu'à 5 ans dans les CCT sectorielles) et accordé aux personnes de 50 ans et plus qui interrompent leur carrière professionnelle à raison d'une moitié ou d'un cinquième, une indemnité mensuelle de respectivement 322,26 EUR ou 123,95 EUR. Dans le secteur des soins de santé et dans tout le secteur non marchand, des aménagements de fin de carrière sont aussi prévus:

les personnes de 45 ans et plus peuvent réduire progressivement leur temps de travail tout en conservant leur salaire ou continuer à travailler à plein temps avec octroi d'une prime.

Le Conseil supérieur est satisfait des initiatives prises, mais la politique du marché du travail doit être plus ambitieuse. Par exemple, le nombre de travailleurs qui bénéficient d'une formation doit augmenter radicalement pour atteindre la moyenne des trois pays les plus performants (plus de 20 p.c., contre 7 p.c. à peine des travailleurs de 25-64 ans en Belgique). Le concept des aménagements de fin de carrière doit aussi être approfondi et le tabou de la déqualification en fin de carrière doit disparaître. Ainsi qu'on l'a déjà fait valoir plus haut, les régimes de crédit-temps actuels doivent être réformés pour déboucher sur des régimes de durée de travail plus ambitieux, conçus sur l'ensemble de la carrière, dans une perspective de parcours individuel.

La seconde piste concerne l'amélioration de la structure des incitants visant à maintenir les travailleurs plus longtemps dans la vie active, d'une part, en favorisant le retour de demandeurs d'emploi plus âgés dans la vie active, d'autre part, en décourageant le départ des travailleurs âgés.

Des initiatives ont également été prises dans ce domaine ces derniers temps. Le Conseil supérieur est satisfait de l'adaptation de la dispense d'inscription comme demandeurs d'emploi des travailleurs âgés de plus de 50 ans. Il appelle le gouvernement à introduire la proposition sans délai et à l'appliquer effectivement avec des contrôles suffisants quant à la disponibilité effective, en l'assortissant éventuellement d'un assouplissement du mécanisme de sanction afin de tenir compte de la situation spécifique de certains travailleurs de plus de 50 ans et de l'interprétation du concept de travail adapté pour ce groupe.

De plus, il existe des interventions visant à améliorer la structure des incitants afin de favoriser le retour d'aînés dans la vie active ou de décourager leur départ. Ainsi l'employeur bénéficie, en cas d'engagement d'un travailleur de plus de 45 ans, demandeur d'emploi depuis au moins 6 mois, non seulement d'une réduction des cotisations patronales, mais aussi d'une prime d'activation de 495,79 EUR. En outre, depuis juillet 2000, pour encourager les chômeurs âgés à accepter un emploi moins rémunéré que leur emploi précédent, c'est le salaire le plus élevé qui est pris en considération pour le calcul de la pension. Par ailleurs, l'employeur qui licencie un travailleur de 45 ans ou plus est obligé de prévoir une assistance en outplacement pour celui-ci. Dans ce cadre, des cellules dites de consolidation professionnelle ont été créées pour soutenir les travailleurs lors de leur réorientation professionnelle. Dans les services publics, les fonctionnaires sont également encouragés à rester au travail. Ceux qui continuent à travailler après leur soixantième anniversaire ont, depuis 2001, droit à une pension complémentaire. Enfin, la réduction plus importante des

cotisations patronales pour les travailleurs de 58 ans et plus à partir du 1er avril 2002 s'inscrit dans le cadre d'une politique adaptée des coûts du travail.

Cet ensemble d'initiatives va assurément dans la bonne direction et est accueilli avec satisfaction par le Conseil supérieur. Celui-ci est toutefois d'avis que des mesures supplémentaires doivent encore être mises en œuvre si l'on veut obtenir des résultats plus marquants, qui sont d'ailleurs envisagés dans la perspective de l'objectif de Stockholm d'un taux d'emploi de 50 p.c. pour le groupe d'âge de 55 à 64 ans. Par ailleurs, de nouvelles mesures supplémentaires sont nécessaires, parce que le groupe d'âge des ayants droit potentiels grossira à l'avenir, étant donné l'évolution démographique, et pour éviter que les entreprises n'optent systématiquement, dans le contexte actuel de ralentissement conjoncturel, pour des mises à la retraite anticipée.

Ces initiatives supplémentaires doivent, d'après le Conseil supérieur, comprendre entre autres des adaptations des systèmes d'imposition et d'allocations, auxquelles l'Europe invite concrètement la Belgique à procéder dans sa recommandation nationale spécifique. Si de nombreuses mesures encouragent les travailleurs âgés à rester au travail, le départ prématuré doit aussi être découragé financièrement, tout en étant éventuellement modulé par secteur pour tenir compte de différences dans les conditions de travail. Dans ce contexte, le Conseil supérieur salue comme une 'bonne pratique' les incitations à une augmentation de l'âge de l'accession aux prépensions conventionnelles dans l'accord sectoriel de la commission paritaire n° 218. Il plaide, en outre, pour l'introduction de régimes flexibles en matière d'allocations, qui permettent d'encourager la plus longue participation au marché de l'emploi.