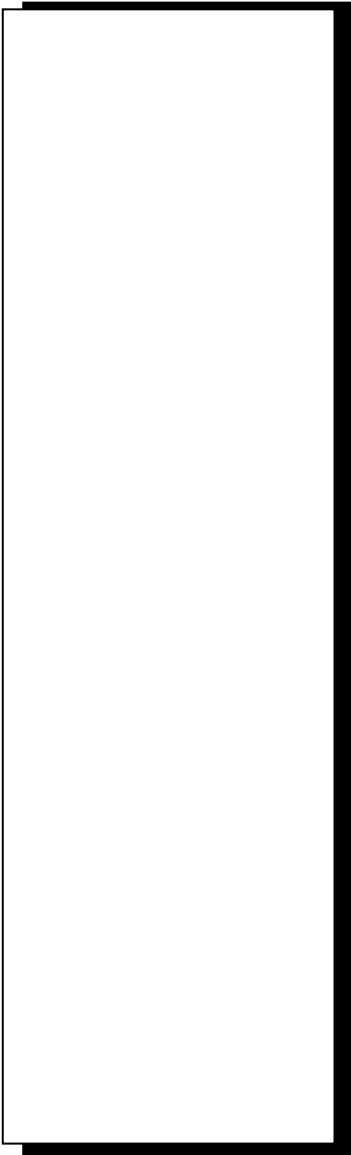
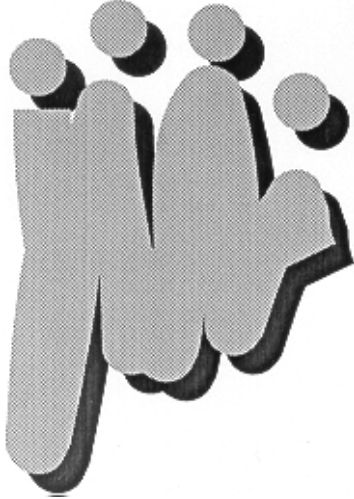




Conseil supérieur de
l'emploi



RAPPORT 2005

INDEX:

Composition du Conseil supérieur de l'emploi.....	3
SYNTHÈSE ET RECOMMANDATIONS	7
PARTIE I: ÉVOLUTION RÉCENTE DU MARCHÉ DU TRAVAIL.....	29
PARTIE II: LA STRATÉGIE DE LISBONNE RENOUVELÉE: UN NOUVEL ÉLAN POUR LA CROISSANCE ET POUR L'EMPLOI.....	49
PARTIE III: RENDRE LE TRAVAIL FINANCIÈREMENT ATTRAYANT	71

COMPOSITION DU CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'EMPLOI

VAN DEN BOSSCHE Freya Ministre de l'Emploi chargée de la Protection de la Consommation
Président

Membres fédéraux:

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

BAECK Karel (N) Administrateur général de l'ONEM

BOGAERT Henri (F) Commissaire au Plan

DE KEYSER Véronique (F) Professeur, Université de Liège

LUX Bernard (F) Professeur, Université de Mons

NYSENS Marthe (F) Professeur, Université catholique de Louvain

RAYP Glenn (N) Professeur, Universiteit Gent

Membres régionaux:

Flandre:

BOSTYN Yvan Ancien administrateur général du VDAB
STAPPAERTS Mieke Directeur général, Administration de l'Emploi

Wallonie:

MÉAN Jean-Pierre Administrateur général du FOREM

Bruxelles:

COURTHÉOUX Eddy (F) Administrateur général de l'ORBEM
STROOBANT Maxime (N) Professeur, Vrije Universiteit Brussel

Secrétaire:

JADOT Michel Président du Comité de direction du SPF Emploi, Travail et
Concertation sociale

PERSONNES DE CONTACT:

SECRETARIAT DU CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'EMPLOI

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale: GILBERT Valérie
- tél. 02 233 44 99
- fax 02 233 47 38
- e-mail: valerie.gilbert@meta.fgov.be

ASSISTANCE SCIENTIFIQUE

Banque nationale de Belgique: DELHEZ Philippe
- tél. 02 221 44 19
- e-mail: philippe.delhez@nbb.be

Yves SAKS, BUYASSE Kristel, DE GREEF Isabelle, DELHEZ Philippe, DE MULDER Jan, DRUANT Martien, FAMERÉE Hugues, HEUSE Pierrette et SAKS Yves.

Centrum voor Sociaal Beleid (Universiteit Antwerpen):

(contrat de recherche "Werkloosheidsvallen")

DE LATHOUWER Lieve (Promoteur),
BOGAERTS Kristel, LEFEBURE Stijn,
ROMBAUT Kristel et VAN DEN BOSCH Karel.

LISTE DES ABRÉVIATIONS ET DES SIGNES CONVENTIONNELS

AGR	Allocation de garantie de revenus
ALE	Agence locale pour l'emploi
APS	Assistant de prévention et de sécurité
APW	Average production worker
ASBL	Association sans but lucratif
BNB	Banque nationale de Belgique
CCE	Conseil central de l'économie
CCI-DE	Chômeurs complets indemnisés demandeurs d'emploi
CE	Commission européenne
CPAS	Centre public d'aide sociale
CSB	Centrum voor Sociaal Beleid
CSE	Conseil supérieur de l'emploi
DEI	Demandeurs d'emploi inoccupés
Dmfa	Déclaration trimestrielle multifonctionnelle
e	estimation
ECOFIN	Conseil européen des Ministres de l'économie et des finances
EFT	Enquête sur les forces de travail
EPL	Employment Protection Legislation
ETP	Équivalent temps plein
FOREM	Office communautaire et régional de la formation professionnelle et de l'emploi
GOPE	Grandes orientations de politiques économiques
ICN	Institut des comptes nationaux
INASTI	Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants
INS	Institut national de statistique
IPP	Impôt des personnes physiques
ISP	Intégration socioprofessionnelle
KUL	Katholieke Universiteit Leuven
LDE	Ligne directrice pour l'emploi
LDI	Ligne directrice intégrée
Maf	Maximum à facturer
MB	Moniteur belge
MOC	Méthode ouverte de coordination
n.d.	non disponible
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
ONEM	Office national pour l'emploi
ONSS	Office national de sécurité sociale
ORBEM	Office régional bruxellois de l'emploi
p.c.	pour cent
p.m.	pour mémoire
PAN	Plan d'action national
PIB	Produit intérieur brut
PME	Petites et moyennes entreprises
PNR	Programme national de réforme
PSBH	Panel Survey of Belgian Households
RIG	Revenu imposable globalement
RMMMG	Revenu minimum mensuel moyen garanti
SEE	Stratégie européenne pour l'emploi
SPE	Services publics de l'emploi
SPF ETCS	Service public fédéral Emploi, travail et concertation sociale
STASIM	Statisch Simulatiemodel
TIC	Technologies de l'information et de la communication
TRN	Taux de remplacement net

UA	Universiteit Antwerpen
UE	Union européenne
UE15	Union européenne des 15 pays, avant l'élargissement en 2004
UE25	Union européenne des 25 pays, après l'élargissement en 2004
UEM	Union économique et monétaire
ULB	Université libre de Bruxelles
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
VIPO	Veuf, invalide, pensionné, orphelin
VUB	Vrije Universiteit Brussel

LISTE DES PAYS (UE15 et UE25)

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

SYNTHÈSE ET RECOMMANDATIONS

INTRODUCTION

Outre cette section consacrée à la synthèse et aux recommandations, le présent rapport du Conseil supérieur de l'emploi (CSE) comprend trois parties. La première commente l'évolution récente du marché du travail en Belgique, y compris certains aspects institutionnels que le Conseil considère particulièrement importants, comme la politique d'activation du comportement de la recherche d'emploi. Vu l'actualité, le Conseil a jugé utile de consacrer la deuxième partie de ce rapport à une présentation de la nouvelle stratégie européenne pour l'emploi (SEE). Depuis son instauration en 1997, cette dernière a largement inspiré la politique du marché du travail en Belgique et dans les autres États membres en fournissant non seulement un ensemble de lignes directrices communes, mais aussi en valorisant les expériences nationales et le dialogue entre partenaires européens. La réforme actuelle, par l'intégration de la stratégie européenne de l'emploi et des grandes orientations de politiques économiques, vise à renforcer la cohérence d'ensemble dans la perspective de relancer la Stratégie de Lisbonne. Enfin, comme dans chaque Rapport annuel, le Conseil a analysé plus en profondeur un thème d'intérêt spécifique pour le marché du travail. Après avoir étudié les caractéristiques de la population inactive en âge de travailler en 2002, l'éducation et la formation en 2003 et la fin de carrière en 2004, le Conseil a souhaité examiner la manière de rendre le travail financièrement attrayant en Belgique. Pour mener à bien ce projet, le Conseil a, outre ses propres analyses, utilisé les résultats de simulations réalisées à sa demande par le Centrum voor Sociaal Beleid (CSB) de l'Université d'Anvers, dans le cadre d'un contrat de recherche spécifique. Les résultats de l'ensemble de ces travaux constituent la troisième partie de ce Rapport. Par ailleurs, cette étude constituera une des contributions du Conseil à l'évaluation de la politique belge de l'emploi dans le cadre de la stratégie européenne de l'emploi.

I. ÉVOLUTION RÉCENTE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Depuis la mise en place de la stratégie européenne pour l'emploi en 1997, plus de 280.000 emplois, dont quelque 207.000 au sein du seul secteur privé, ont été créés en Belgique, portant le taux d'emploi de 57 p.c. à 60,4 p.c. en 2004. Cette évolution a été insuffisante pour rejoindre le niveau moyen des pays voisins (66,7 p.c.) ou de l'Union européenne (UE25) (63,0 p.c.). Les politiques de l'emploi mises en œuvre au cours de cette période, sur lesquelles le Conseil supérieur de l'emploi a déjà eu l'occasion de formuler différents avis, ont contribué à augmenter l'intensité en emplois de la croissance économique. La capacité de l'économie belge à créer de l'emploi reste néanmoins inférieure à celle des pays de l'UE les plus performants.

En 2004, quelque 28.000 créations d'emploi auraient été enregistrées dans notre pays, soit une augmentation de 0,7 p.c. de l'emploi. Ce rythme serait maintenu en moyenne en 2005, en dépit d'un ralentissement en cours d'année, dans la ligne du fléchissement de l'activité. Compte tenu de l'acquis de croissance à la fin de 2004, 34.000 nouveaux emplois auraient ainsi encore été

créés. Le taux d'emploi passerait ainsi de 60,4 p.c. de la population en âge de travailler à 60,6 p.c. en 2005.

La population active, dont l'évolution résulte à la fois de la progression de la population en âge de travailler et de la hausse du taux d'activité, augmenterait sensiblement en 2005, pour atteindre 4,85 millions de personnes. Cette offre de travail supplémentaire n'étant qu'en partie absorbée par la demande de main-d'œuvre, le nombre de demandeurs d'emploi augmenterait de 17.000 unités en 2005. Exprimé en pourcentage de la population active, le taux de chômage harmonisé passerait ainsi de 8,6 p.c. en moyenne en 2004 à 8,7 p.c. en 2005.

Le marché du travail belge présente d'importantes disparités entre et au sein même des régions. Tant en termes de taux d'emploi que de chômage, les écarts sont très importants et se sont creusés au cours des dernières années. Avec un taux d'emploi de 64,0 p.c. en 2004 (contre 61,9 p.c. en 1999), la Flandre présente un niveau légèrement supérieur à la moyenne européenne, alors que les taux correspondants en Wallonie et à Bruxelles sont, respectivement, de 55,5 p.c. (contre 55 p.c. en 1999) et 55,4 p.c. (contre 53,6 p.c. en 1999). De même, alors que la Flandre enregistre un taux de chômage harmonisé d'à peine 4,5 p.c. en 2004 (soit une diminution de 1,1 point de pourcentage par rapport à 1999), le taux de chômage est de 11 p.c. en Wallonie (en recul de 1,5 point de pourcentage depuis 1999) et de 13,6 p.c. en Région de Bruxelles Capitale (soit une baisse de 2,4 points de pourcentage par rapport à 1999). En termes de personnes, sur la base des données administratives, la hausse du nombre de demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) a toutefois été particulièrement sensible en Flandre en 2004. Elle est notamment la conséquence de la prise en compte, dans la statistique des demandeurs d'emploi, des chômeurs occupés dans les Agences locales pour l'emploi (ALE), proportionnellement plus nombreux dans cette région qu'en Wallonie et à Bruxelles, alors qu'ils bénéficiaient auparavant d'une dispense. De plus, en Flandre toujours, les nouveaux chômeurs de plus de 50 ans demandeurs d'emploi tenus, depuis juillet 2002, de rester disponibles pour le marché du travail n'ont pu être intégrés dans les statistiques des demandeurs d'emploi qu'à partir d'août 2004, alors qu'en Wallonie, cette intégration s'est faite dès l'entrée en vigueur de la mesure. Les demandeurs d'emploi de moins de 25 ans, qui avaient été les premiers et les plus fortement touchés par le retournement conjoncturel, ont également été les premiers à bénéficier du renforcement de l'activité. Pour cette catégorie, les évolutions observées depuis le début de 2004 en Flandre et en Wallonie sont quasiment identiques: elles enregistrent une nette décélération. On ne peut exclure que celle-ci ait été accentuée par la réforme de l'activation du comportement de recherche, annoncée dès le début 2004 et qui a été effective à partir de juillet pour les chômeurs de moins de 30 ans.

Pour augmenter le taux d'emploi, le Conseil considère qu'il est indispensable d'accroître la croissance tendancielle de l'économie belge, en favorisant notamment les investissements dans la recherche et développement, ainsi que dans l'éducation et la formation professionnelle continue, et d'augmenter plus encore l'intensité en emploi de celle-ci. Pour cela, il convient de rester attentif à une stricte maîtrise des coûts du travail, notamment par une politique salariale responsable et le cas échéant, dans le respect des contraintes budgétaires.

res, de nouvelles réductions de charges, par priorité ciblées sur les groupes pour lesquels une insertion durable sur le marché du travail apparaît problématique.

En second lieu, il convient de continuer à améliorer le fonctionnement du marché du travail, afin de résoudre notamment les problèmes d'appariement entre offre et demande de travail. Trop nombreuses sont encore les offres d'emploi non satisfaites, faute de trouver, sur le plan local, les personnes disposant des compétences nécessaires. À cet égard, les études précédentes réalisées par le Conseil ont mis en évidence qu'un meilleur appariement ne pourra être réalisé qu'en mettant en place les conditions nécessaires à une plus grande mobilité (géographique et professionnelle) et à un meilleur accès à une formation qualifiante, initiale et continue, pour chacun, tout en veillant à la stricte application des politiques d'égalité des chances. Par ailleurs, il convient par priorité d'accroître les possibilités pour les demandeurs d'emploi d'accéder à des formations et un accompagnement efficace.

En ce qui concerne le renforcement de l'offre de main-d'œuvre, une des réformes structurelles pour laquelle il a constamment plaidé et dont l'acuité devient de plus en plus sensible, le Conseil met en garde contre une approche à trop courte vue. En effet, si la population en âge de travailler a encore augmenté de façon importante ces dernières années, les prévisions démographiques montrent que le mouvement va s'amenuiser, puis s'inverser. Il est en conséquence indispensable de mobiliser davantage les groupes actuellement sous-représentés dans la population active, c'est-à-dire les plus de 55 ans, les personnes d'origine étrangère, les personnes handicapées, les peu qualifiés, les femmes et les jeunes. Il convient pour cela de veiller à ce que, en toutes circonstances, le choix du travail soit financièrement valorisé, ce qui n'est pas toujours nécessairement le cas, comme en témoigne l'analyse réalisée par le Conseil dans la troisième partie de ce Rapport. Dans son Rapport 2004, consacré notamment à l'analyse des fins de carrière, le Conseil avait déjà mis en évidence que la réglementation actuelle comporte, tant pour les employeurs que pour les salariés, des incitants financiers au départ anticipé des plus de 55 ans. En outre, le Conseil avait également montré que trop nombreuses sont les personnes, surtout parmi les plus âgées, qui, n'ayant pas bénéficié d'une formation continue suffisante pour actualiser leurs compétences ou leur permettre de réorienter leur carrière professionnelle, sont évincées du marché du travail parce que, dans la fonction qu'elles occupent, leur productivité apparaît insuffisante au regard de leur coût salarial, ce qui renforce son plaidoyer en faveur des investissements dans le capital humain.

Compte tenu des situations respectives actuelles des trois régions et des perspectives démographiques, il est vraisemblable que la Flandre sera la première à être confrontée à la raréfaction de l'offre de main-d'œuvre et pourrait ainsi voir son potentiel de croissance diminuer. Il est donc dans l'intérêt de tous d'encourager la mobilité des travailleurs et des demandeurs d'emploi entre les régions et les communautés. Tout type d'action dans ce sens devrait être encouragé (échanges d'informations entre les services publics de l'emploi (SPE), formations linguistiques, amélioration des réseaux de communication, accueil des enfants

pendant le temps de travail, etc.). Le Conseil note avec satisfaction que les différentes autorités régionales et communautaires ont renouvelé et actualisé l'accord de coopération concernant la mobilité interrégionale des demandeurs d'emploi.

Il est certes nécessaire de tenir compte des situations différentes, y compris dans la formulation et l'application des politiques du marché du travail. Il est aussi primordial que chacun adhère aux règles communes et veille à leur application uniforme. Le Conseil recommande de renforcer la collaboration entre les différents acteurs institutionnels du marché du travail, dans le respect évidemment des compétences de chacun, des stratégies et des modes de fonctionnement spécifiques à chaque institution.

Avec la mise en oeuvre de la réforme de juillet 2004 sur l'activation du comportement de recherche, cette collaboration entre les différents services s'est effectivement accrue. Comme prévu par le nouvel accord de coopération, les SPE mettent en oeuvre les politiques d'activation, alors que l'Office National pour l'Emploi (ONEM) est chargé d'évaluer individuellement les efforts de recherche d'emploi. Outre les informations en provenance notamment des Services publics de l'emploi, la réforme renforce les moyens de collecte d'informations propres à l'ONEM en instaurant une série d'entretiens obligatoires entre le demandeur d'emploi et un agent de l'ONEM. Dans ce nouveau cadre, le suivi des demandeurs d'emploi gagne en cohérence, puisque les procédures des différentes institutions sont à présent mieux articulées entre elles, ce qui devrait contribuer à en augmenter l'efficacité.

Le Conseil tient à souligner l'importance de la mise en oeuvre du plan d'activation du comportement de recherche d'emploi. Son succès dépend entre autres de la capacité de toutes les parties d'assumer leurs engagements, notamment en matière d'accompagnement des demandeurs d'emploi. À ce propos, il est souhaitable que cette procédure soit, à terme, coordonnée avec les programmes mis en place par les SPE au niveau local.

Cette procédure est un outil utile de responsabilisation des différents partenaires que sont le demandeur d'emploi, le service public régional de l'emploi et l'ONEM dans leur démarche commune visant à assurer l'insertion sur le marché du travail ou le retour à l'emploi. C'est pourquoi le Conseil est d'avis qu'un effort supplémentaire de communication au sujet de cette réforme pourrait être réalisé, au moyen par exemple d'une campagne portant sur les droits et les devoirs des chômeurs qui soit coordonnée par les différents acteurs institutionnels impliqués. Le Conseil se félicite par ailleurs qu'une évaluation scientifique de la réforme ait été programmée dès son adoption et encourage les autorités à systématiser cette pratique, qui devrait permettre d'accroître l'efficacité et de rationaliser les politiques de l'emploi.

Le Conseil reconnaît que vu l'ampleur du projet, sa mise en oeuvre devait être étalée dans le temps. Le choix de progresser par tranche d'âge, puisqu'il permet de toucher en premier lieu les plus jeunes, répond à une logique d'insertion prioritaire à laquelle le Conseil souscrit,

même si du point de vue de certaines régions une approche différente aurait pu être jugée préférable. Dans la logique de ses avis précédents et des autres mesures prises récemment par le gouvernement, le Conseil souhaite qu'après l'évaluation soit examinée l'opportunité de son extension à tous les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans et de moins de 58 ans.

II. LA STRATÉGIE DE LISBONNE RENOUVELÉE

Introduite en 1997, la SEE avait pour ambition première de réduire le taux de chômage à travers un processus de coordination des politiques nationales d'emploi. En 2000, à Lisbonne, l'Union européenne s'est fixée un objectif stratégique pour la décennie à venir: "devenir l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique au monde, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale, dans le respect de l'environnement". La Stratégie de Lisbonne a été conçue pour permettre à l'Union de regagner les conditions du plein emploi et renforcer la cohésion. Elle a vocation de "stratégie faitière" qui articule les politiques dans un ensemble de domaines, soulignant que ces politiques se soutiennent mutuellement. La SEE y demeure cependant un processus de convergence indépendant des politiques économiques. Dès 2003 toutefois, les différents cycles de politiques économiques ont été rationalisés et synchronisés, les orientations politiques et les recommandations aux États membres en matière de politiques macro et micro-économiques et en matière d'emploi étant adoptées au même moment. En 2005, pour améliorer la gouvernance de la Stratégie de Lisbonne et pour en faciliter l'appropriation dans les différents États membres, l'Union européenne a recentré cette stratégie sur la croissance et sur l'emploi et a simplifié et rationalisé la procédure de suivi.

Les lignes directrices pour l'emploi et les grandes orientations des politiques économiques adoptées lors du Sommet européen des 16 et 17 juin 2005 sont à présent intégrées dans un seul et même document (on parle à présent de lignes directrices "intégrées"), ce qui facilite la fixation des priorités politiques et en améliore la lisibilité. L'importance d'un environnement économique favorable à l'emploi a été abondamment soulignée par le Conseil supérieur de l'emploi dans ses recommandations précédentes, toute augmentation de l'emploi ne pouvant à son tour que renforcer la croissance et le bien-être futur. Il est cependant de première importance de préserver les spécificités propres et l'équilibre entre politiques d'emploi et politiques économiques: c'est dans les deux directions et en même temps que des progrès doivent être enregistrés. C'est particulièrement important pour notre pays, où les filières mises en place pour la coordination des politiques d'emploi et des politiques économiques transcendent la dimension régionale.

Par ailleurs, la priorité accordée à la croissance et à l'emploi ne doit pas faire perdre de vue les autres dimensions mises en évidence par le Conseil européen, à savoir la dimension environnementale et l'inclusion sociale. La mise en place d'une société de la connaissance compétitive et dynamique doit également servir les objectifs en matière de développement durable et de cohésion sociale. Toute mesure mise en œuvre devrait par conséquent être évaluée à la fois

en fonction de son impact sur l'environnement et de ses conséquences en matière d'inclusion sociale.

Dans le cadre du nouveau processus de coordination, chaque État membre est appelé, dans un programme de réforme national pluriannuel unique, à définir ses objectifs et priorités propres en faveur de la croissance et de l'emploi, et les moyens qu'il compte mettre en œuvre pour les atteindre. En Belgique, les régions contribuent à ce processus en établissant leur propre plan d'action. Parallèlement, la Commission européenne établira un programme communautaire pluriannuel, couvrant l'ensemble des actions à entreprendre au niveau de l'Union. La Commission a prévu l'organisation de rencontres bilatérales avec chacun des États membres pour les aider à élaborer leur programme national, favorisant ainsi le dialogue entre toutes les parties prenantes. Cette procédure de concertation intervient très tôt dans le processus de coordination et traduit la volonté européenne de concentrer l'action des États membres dans les domaines où les réformes sont les plus nécessaires. Le dialogue bilatéral devrait inciter les États membres à faire preuve de davantage de volontarisme, leurs résultats et leur dynamisme étant mesurés à l'aune de leurs engagements, et non par rapport à ce qui se fait ou ne se fait pas dans les autres États. L'engagement de la Commission aux côtés des États membres pourrait, dans notre pays, favoriser les réformes dans les domaines les plus délicats, comme par exemple en matière de fin de carrière.

La mise en œuvre de ces programmes fera l'objet d'un suivi et sera évaluée chaque année au niveau national et européen. Cela va au-delà de ce qui se faisait jusqu'à présent: la mise en œuvre des grandes orientations des politiques économiques ne faisait jusqu'ici, au niveau national, pas explicitement l'objet d'un rapport annuel, même si le rapport "Cardiff" et le programme de stabilité et de croissance pouvaient en tenir lieu. En revanche, les plans d'action nationaux pour l'emploi contenaient à la fois une dimension prospective et évaluative des politiques d'emploi. Pour préparer ces plans, des canaux de communication entre les différents niveaux de pouvoir ont été mis en place en matière de politique de l'emploi et des synergies sont déjà à l'œuvre. Il faudra veiller à ce qu'ils puissent continuer à fonctionner dans le nouveau cadre, le recentrage sur la croissance et l'emploi et la concentration des priorités dans un seul et unique document ne devant pas contribuer à éloigner le noyau des décideurs des acteurs de terrain dans les différents domaines d'action.

La Commission préconise d'ailleurs la mise en place d'un large partenariat, destiné à améliorer la gouvernance de la Stratégie de Lisbonne et à la rendre accessible à tous, y compris aux citoyens. Élaboré avec le concours de tous les acteurs nationaux, régionaux et locaux et avec l'appui des partenaires sociaux, le programme national de réforme belge devra proposer une stratégie cohérente qui, comme le préconise l'Union européenne, favorise la cohésion sociale et territoriale, en d'autres mots qui soit favorable à tous et à toutes les régions. Étant donné les différences des situations de départ, au niveau régional comme au niveau local, les moyens mis en œuvre pourront certes différer, mais ils devront être mobilisés au profit d'objectifs ambitieux et réalistes s'inscrivant dans le cadre stratégique du programme national de réforme. Dans ce

contexte, il s'agira de favoriser la communication et les échanges entre les différents niveaux de pouvoir, à l'échelon fédéral, régional et local.

Le contenu des lignes directrices pour l'emploi de la Stratégie de Lisbonne renouvelée a été réaménagé pour faire apparaître plus clairement les trois objectifs généraux (plein emploi, qualité et productivité du travail, cohésion sociale et territoriale) et les trois voies prioritaires (attirer et retenir un plus grand nombre de personnes sur le marché du travail, augmenter l'offre de main-d'œuvre et moderniser les systèmes de protection sociale; améliorer la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises; investir davantage dans le capital humain en améliorant l'éducation et les compétences). Celles-ci rassemblent chacune deux ou trois lignes directrices au contenu très large.

Chapeautant le tout, la première ligne directrice pour l'emploi énumère les principes qui doivent être pris en compte pour l'élaboration des politiques d'emploi - notamment l'égalité des chances, la non-discrimination et la bonne gouvernance - et reprend les objectifs chiffrés en matière de taux d'emploi définis à Lisbonne et à Stockholm pour 2010, à savoir un taux d'emploi de 70, 60 et 50 p.c. respectivement pour l'ensemble de la population en âge de travailler, les femmes et les plus de 55 ans, et réduire le chômage et l'inactivité. Dans le cadre de cette ligne directrice, les États membres sont appelés à se fixer des objectifs de taux d'emploi nationaux. Les autres objectifs quantitatifs arrêtés dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi en 2003¹ restent des objectifs pertinents: ils sont à présent rassemblés dans un encadré, en fin de document, ce qui en améliore la lisibilité.

Au travers du maintien de ces objectifs quantitatifs est réaffirmée l'importance de conserver à la fois des indicateurs communs et une procédure de suivi des progrès. Les objectifs chiffrés désignent en effet une trajectoire commune, tout en laissant aux États membres le loisir de choisir la voie qui leur convient le mieux pour les atteindre. Ils permettent par conséquent, dans des domaines précis et limités, d'accomplir des progrès par l'émulation et la concurrence. Dans un Etat fédéral comme la Belgique, ils permettent aussi de canaliser les efforts des différentes entités dans une direction commune et proposent d'une certaine manière une forme de coordination des politiques d'emploi. C'est dans ce contexte que le Conseil supérieur de l'emploi, en ligne avec la Commission européenne, encourage les autorités belges à utiliser des objectifs quantitatifs comme instruments de cohésion des politiques régionales. Les objectifs à fixer devront à la fois être ambitieux, pour encourager le progrès, mais réalistes, en tenant compte notamment de la conjoncture économique et des moyens disponibles, pour que chacun puisse y adhérer. Au-delà de la fixation d'objectifs chiffrés, les différentes autorités doi-

1 À savoir l'offre d'un nouveau départ dans les six/douze premiers mois de chômage pour les jeunes / adultes demandeurs d'emploi; la participation à une mesure active favorable à l'insertion professionnelle pour au moins un quart des chômeurs de longue durée; la diffusion de l'ensemble des offres d'emploi dans tous les États membres; l'augmentation de 5 ans de l'âge effectif moyen de départ à la retraite au niveau communautaire d'ici 2010; l'élargissement des services de garde d'enfants à 33 p.c. pour les 0-3 ans et à 90 p.c. pour les 3-6 ans d'ici 2010; la baisse du nombre de départs prématurés de l'école à 10 p.c. en moyenne dans l'UE; la hausse à 85 p.c. du nombre de jeunes de 22 ans ayant terminé l'enseignement secondaire supérieur en moyenne dans l'UE d'ici 2010, et l'accès à la formation continue pour 12,5 p.c. des 25-64 ans en moyenne dans l'UE.

vent aussi s'atteler à la préparation du programme national de réforme et s'entendre sur les mesures concrètes permettant d'atteindre les objectifs communs.

Les sept autres lignes directrices dédiées à l'emploi couvrent sans surprise les domaines d'action qui figuraient déjà dans la version pour 2003-2005 de la SEE. Une nouveauté mérite néanmoins d'être soulignée: la ligne directrice intégrée 22 concerne les actions à entreprendre en vue d'assurer une évolution des coûts du travail et des mécanismes de fixation des salaires qui soient favorables à l'emploi, tout en contribuant à la stabilité macroéconomique et à la croissance, comme le stipule la ligne directrice intégrée 4 figurant dans les grandes orientations de politiques économiques.

Les recommandations en matière d'emploi adoptées par le Conseil de l'Union européenne le 14 octobre 2004 restent par ailleurs un cadre de référence valable. Pour attirer et conserver davantage de personnes sur le marché du travail, le Conseil européen recommandait à la Belgique de veiller en priorité à revoir les régimes fiscaux et de prestations pour les rendre favorables à l'emploi, à développer une stratégie globale de vieillissement actif et à inclure davantage de chômeurs adultes, de jeunes défavorisés et d'immigrants dans les mesures mises en oeuvre par les services publics de l'emploi. Pour améliorer la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises dans notre pays, il était recommandé que des efforts particuliers soient enregistrés dans la gestion des restructurations d'entreprises, en matière de réduction des coûts non salariaux du travail, de même qu'en matière de coopération entre les services publics de l'emploi. Enfin, pour améliorer la qualité du capital humain, il serait également souhaitable de réduire les sorties de jeunes non qualifiés du système scolaire et d'augmenter la participation des travailleurs, surtout des moins qualifiés d'entre eux, à la formation. Le Conseil supérieur de l'emploi adhère totalement à ces priorités. Dans ses Rapports précédents, des recommandations en ces matières ont d'ailleurs déjà été formulées. Le Conseil encourage dès lors les autorités nationales, régionales et locales à mettre en oeuvre les moyens nécessaires pour répondre aux recommandations européennes.

III. RENDRE LE TRAVAIL FINANCIÈREMENT ATTRAYANT

La problématique du "making work pay", soit le fait de rendre le travail financièrement attrayant, fait référence à différentes situations dans le cadre desquelles il n'est pas optimal pour une personne de travailler ou de travailler plus, ou pour une entreprise d'engager ou de garder des travailleurs. Ces pièges peuvent donc affecter l'offre comme la demande de travail. La littérature distingue trois types de pièges qui entraînent une contraction de l'offre de travail. Dans le cas des pièges du chômage et de l'inactivité, il est financièrement plus avantageux, respectivement, de rester chômeur ou inactif en bénéficiant d'une allocation que de travailler. Les pièges de la pauvreté font, quant à eux, référence aux situations où des travailleurs peu rémunérés ne bénéficient d'aucun incitant financier à augmenter ou améliorer leur force de travail. Les pièges de la productivité, par contre, concernent la demande de travail. Ils apparaissent lorsque certains emplois ne sont pas suffisamment productifs eu égard aux coûts qu'ils génèrent, ce qui réduit la demande de travail.

La décision de travailler (plus) ou non, ou d'engager un travailleur supplémentaire ou non, est prise en fonction d'une multitude de facteurs. Ainsi, des éléments financiers comme non financiers, objectifs comme subjectifs, peuvent influencer la décision. De même, à côté des conséquences immédiates des différentes alternatives, des considérations à plus long terme quant aux répercussions ultérieures de ces options peuvent également exercer une plus ou moins grande incidence.

Bien que ces considérations subjectives et dynamiques puissent jouer un rôle important, le présent Rapport, à l'instar de la littérature consacrée à cette matière, analyse essentiellement les aspects financiers à court terme, pour lesquels des données quantitatives sont disponibles, et qui peuvent dès lors être mesurés et interprétés de manière objective. **Le Conseil supérieur de l'emploi est toutefois bien conscient que faire abstraction d'un certain nombre de facteurs, qui pourraient s'avérer essentiels, impose des limites.** Les conclusions du présent Rapport doivent dès lors être quelque peu relativisées: dans la pratique, la prise en compte de ces considérations individuelles et à plus long terme peuvent donner lieu à un autre type de comportement.

D'un point de vue international, rendre le travail financièrement plus attrayant est particulièrement important pour la Belgique. Cette problématique figure en effet depuis l'année 2000 déjà dans les recommandations spécifiques en matière de politique d'emploi adressée à la Belgique par le Conseil européen. La majorité des indicateurs établis par la Commission européenne (CE) et l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE) dans ce domaine font apparaître que le risque de pièges financiers est sensiblement plus élevé dans notre pays qu'en moyenne dans l'UE. Les pressions fiscale et parafiscale moyennes, comme celles qui s'exercent spécifiquement sur les bas revenus, observées en Belgique figurent ainsi parmi les plus élevées des pays de l'UE. Même si la (para)fiscalité contribue à assurer le financement des dépenses collectives et de protection sociale, l'écart implicite important entre les coûts salariaux et le revenu disponible net qui en résulte génère des pièges financiers et constitue également - conséquence non désirée - un facteur qui favorise le travail au noir. Les indicateurs qui concernent les pièges de la pauvreté et le ratio de remplacement net en cas de chômage, font état d'un risque moyen pour notre pays dans le contexte de l'UE. La Belgique peut se targuer d'un résultat très positif en ce qui concerne le nombre de travailleurs pauvres. **Le Conseil s'en réjouit et souhaite souligner que les mesures de lutte contre les pièges financiers ne peuvent en aucun cas donner lieu à une augmentation du nombre de travailleurs pauvres dans notre pays.**

La problématique du "making work pay" contribue à expliquer la sous-représentation d'un grand nombre de groupes à risque sur le marché du travail belge, ce qui la rend d'autant plus cruciale pour notre pays. C'est le cas par exemple pour les aînés, dont la situation sur le marché du travail a largement été étudiée dans le Rapport 2004 du Conseil. Les régimes de départ anticipés offerts aux travailleurs âgés sont généralement très attrayants. Ils induisent dès lors un piège financier au niveau de l'offre, qui incite les aînés à se retirer du marché du travail. Les em-

ployeurs ont toutefois également recours à ces systèmes parce que le maintien en emploi de certaines catégories de travailleurs âgés provoque - côté demande - un piège à la productivité.

Le présent Rapport ne revient plus sur cette problématique importante et urgente pour laquelle des recommandations spécifiques ont été développées à l'époque.

Il est cependant essentiel de renforcer l'attrait financier du travail pour les peu qualifiés, quels que soient leur âge, leur sexe ou leur nationalité. La majorité des pièges financiers, qu'ils concernent l'offre ou la demande de travail, frappe en effet plus spécifiquement les emplois faiblement rémunérés. Les pièges du chômage et de l'inactivité résultent en effet de la faiblesse de l'écart entre un (bas) revenu du travail et une allocation; les pièges de la pauvreté concernent spécifiquement les revenus du travail qui ne suffisent pas ou à peine pour échapper à la pauvreté; le problème des pièges de la productivité touche surtout les emplois peu qualifiés et donc faiblement rémunérés.

La situation défavorable que connaissent les peu qualifiés sur le marché du travail s'explique également par l'importante inadéquation des qualifications entre l'offre et la demande de travail. Alors que les peu qualifiés sont très nombreux à être au chômage, les offres d'emploi concernent essentiellement des postes pour lesquels il faut posséder au moins un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur. **Le Conseil rappelle dès lors que, parallèlement à la suppression des pièges financiers, il est essentiel de veiller sans relâche à la formation et au relèvement des qualifications, de manière à améliorer la situation des peu qualifiés sur le marché du travail et à trouver une solution au problème de l'insuffisance de l'offre effective de travail.**

La littérature traitant des manières de rendre le travail financièrement plus attrayant se concentre généralement sur les aspects financiers de l'offre de travail des peu qualifiés. Rappelons cependant que les éléments financiers ne représentent qu'une partie du problème. L'existence de pièges de la productivité montre par ailleurs qu'il faut également prendre en compte la demande de travail. En outre, il est clair que l'acuité des pièges financiers est largement tributaire de l'efficacité de la politique poursuivie par les autorités, en particulier pour s'assurer que les bénéficiaires de l'assurance chômage soient vraiment incités à rechercher un travail et aient un maximum de chance de répondre à la demande de travail.

L'offre de travail

L'analyse des pièges financiers liés à l'offre de travail repose dans une large mesure sur les résultats du modèle STASIM du Centrum voor Sociaal Beleid de l'Université d'Anvers. Dans le cadre de ce modèle, il est procédé, sur la base de la législation en vigueur, à des simulations permettant d'évaluer l'ampleur du revenu disponible net que différents types de ménage standard obtiennent en cas de chômage, d'inactivité et de travail. Sur cette base, il est possible de mesurer l'incidence financière d'une augmentation de l'activité: il s'agit plus particulièrement du passage des

situations de chômage et d'inactivité, rémunérée ou non, à celles de travail à temps partiel ou à temps plein et du passage du travail à temps partiel au travail à temps plein.

Méthodologie des simulations du Centrum voor Sociaal Beleid

Les données utilisées pour déceler les pièges financiers sont tirées du modèle STASIM du Centrum voor Sociaal Beleid (CSB) de l'Université d'Anvers. Ce modèle réalise des simulations sur la base de la législation en vigueur, afin de calculer le revenu disponible net pour différents ménages types en cas de chômage, d'inactivité et d'emploi.

Le nombre de situations susceptibles d'être simulées est considérable, en raison des multiples combinaisons au niveau de la composition du ménage, du montant du revenu de remplacement et du salaire. L'analyse privilégie dès lors un certain nombre de cas types, afin de pouvoir déceler les pièges financiers de manière structurée. En tout, huit compositions de ménage sont distinguées: il s'agit, pour les ménages à revenu unique, des isolés, des ménages monoparentaux avec ou sans frais de garde et des ménages avec ou sans enfant(s) à charge. Parmi les ménages à deux revenus sont considérés ceux avec ou sans enfants à charge; une autre ventilation est opérée dans ce groupe suivant l'existence ou non de frais de garde. S'il y a des enfants, il est présumé que le premier est âgé de 6 ans et le second de moins de 3 ans. Les frais de garde sont calculés sur la base des tarifs de Kind en Gezin et dépendent donc du revenu du ménage. En ce qui concerne l'éventuelle allocation de chômage initiale, une distinction est opérée selon que l'intéressé bénéficie de l'allocation maximale, minimale ou forfaitaire; il n'est pas tenu compte du complément d'ancienneté pour les travailleurs âgés. Enfin, si l'on travaille, le niveau du salaire va de 100 à 200 p.c. du salaire minimum national.

Au total, quatre types de transitions impliquant un accroissement de l'activité sont étudiées. Les trois premières se rapportent au passage de l'inactivité à un emploi à temps plein ou à temps partiel, à partir, respectivement, du chômage, de l'inactivité non rémunérée et de l'inactivité rémunérée (revenu d'intégration). Cela permet d'analyser, respectivement, les pièges à l'emploi, à l'inactivité et à l'inactivité rémunérée. La quatrième et dernière transition permet d'examiner le passage d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps plein et donc, le piège à la pauvreté.

Les simulations du CSB se rapportent à l'année 2004, soit l'année disponible la plus récente, et, à l'année 1999, afin d'apprécier l'influence des mesures prises pendant cet intervalle. Les références légales sont basées sur la législation en vigueur au 1^{er} janvier de l'année en question.

Le calcul du revenu disponible net est effectué sur la base du revenu annuel brut. Le cas échéant, celui-ci est diminué des impôts sur les personnes physiques et des taxes communales, des cotisations de sécurité sociale personnelles et de la cotisation spéciale de sécurité sociale, ainsi que des frais de garde des enfants. Il est majoré de l'allocation de garantie de revenu (AGR)

ou de la prime d'intégration socioprofessionnelle (ISP), ainsi que des allocations familiales (majorées).

La variation du revenu disponible net résultant des différentes transitions est principalement quantifiée au moyen de l'écart de revenu relatif. On recourt également à l'écart de revenu absolu, de même qu'au taux de remplacement net, qui représente le rapport entre le revenu disponible net dans la situation initiale et celui obtenu en cas d'accroissement de l'activité.

Conformément à la littérature existante, on parle de piège financier si l'augmentation du revenu net après transition vers une activité (accrue) est inférieure à 15 p.c. Dans ce cas, compte tenu de divers coûts qu'il n'est pas possible de prendre en considération, le revenu supplémentaire est considéré comme insuffisant pour rendre la transition financièrement attractive. Si le revenu net diminue, on parle d'une perte financière.

Même si de telles simulations sont très utiles, on ne peut pas perdre de vue qu'elles présentent un certain nombre de limites. Ainsi, elles ne calculent que l'incidence financière immédiate, de sorte que les évolutions à plus long terme, telles les éventuelles hausses salariales ultérieures, les modifications de la situation familiale ou les conséquences au niveau des droits ultérieurs en matière de retraite, ne sont pas prises en compte dans l'analyse. Bien que de tels aspects sont potentiellement très importants, ils sont très difficiles à intégrer dans des modèles de simulation standard comme STASIM. Leur prise en compte requiert en effet une multitude d'hypothèses, qui sont dans une large mesure fixées de manière individuelle, ce qui complique fortement l'énoncé de conclusions générales. La prise en compte de tels aspects nécessite d'établir des modèles dits de microsimulation, qui appliquent la législation en vigueur aux données administratives ou d'enquêtes relatives à une période plus longue. De tels instruments ne sont toutefois pas disponibles à l'heure actuelle. Dans la mesure où ces modèles sont susceptibles de fournir des informations complémentaires de très grande valeur, tant dans le cadre des procédures d'évaluation que pour les personnes concernées, le Conseil supérieur recommande d'entamer des études qui permettront d'intégrer les aspects de long terme, comme les développements ultérieurs de la carrière, les perspectives d'évolution des revenus ou les droits ultérieurs en matière de retraite, dans l'analyse.

L'analyse effectuée sur la base de cas types se limite aux éléments financiers. Les aspects non financiers, comme l'efficacité des politiques visant à ce que les demandeurs d'emploi soient effectivement disponibles pour le marché du travail, une éventuelle stigmatisation en cas de recours à l'assistance, la valorisation des contacts sociaux liés à l'exercice d'un emploi ou la possibilité de combiner des horaires de travail atypiques avec les tâches ménagères, peuvent bien entendu influencer sur les décisions en matière d'offre de travail, mais ils ne peuvent pas être incorporés à de tels modèles car ils ne sont pas quantifiables. Cela vaut également pour les préférences individuelles, comme pour les loisirs. Cela signifie que les intéressés peuvent n'accorder aucune importance, ou seulement une importance mineure, aux pièges financiers constatés, ou que ces derniers n'influeront pas sur leurs décisions.

Mais, même en ce qui concerne les aspects financiers à court terme, une approche fondée sur les cas types reste quelque peu limitée. Un certain nombre de coûts directs ou indirects liés au travail, la perte d'éventuels avantages sociaux liés au statut d'inactif, ainsi que les conséquences d'éventuelles saisies, ne sont en effet pas pris en compte, de sorte qu'il faut interpréter les résultats obtenus comme un plafond de l'éventuel gain financier si les intéressés travaillent (plus), d'autant plus que ce dernier ne concerne que les revenus officiels des allocations ou du travail, les revenus non officiels éventuellement tirés auparavant du travail au noir ne peuvent bien entendu pas être pris en compte.

En dépit de ces réserves évidentes, la méthode utilisée fournit des informations de très grande valeur. Une intensification des efforts en matière de travail doit en effet se traduire par une hausse suffisante, et certainement pas une baisse, du revenu disponible net. Les simulations utilisées permettent de le vérifier avec beaucoup de précision, dans la mesure où, pour les différents types de ménage, elles calculent l'incidence financière à court terme du travail (supplémentaire).

Le Conseil constate avec satisfaction que l'examen des données tirées de l'étude du CSB fait apparaître que la plupart des transitions examinées ne donnent pas lieu à un piège financier. La politique menée ces dernières années y a contribué, en permettant de supprimer un certain nombre de pièges constatés antérieurement ou d'en réduire l'incidence.

Le Conseil relève que des dispositions importantes ont été prises par les autorités publiques pour remédier à certains pièges financiers. Le système des ALE, qui donnait dans la pratique lieu à d'importants pièges financiers, a ainsi été démantelé et remplacé par le système des titres-services. De même, le crédit d'impôt a été remplacé par le bonus à l'emploi, de sorte que l'incitation financière à travailler n'apparaît plus seulement au moment du décompte fiscal final mais beaucoup plus rapidement. Le Conseil approuve également la mesure de relèvement du minimum non taxé dans le cadre de la réforme fiscale et l'introduction d'un crédit d'impôt pour les enfants à charge. Le Conseil recommande toutefois qu'une évaluation des effets de ces politiques soit menée afin d'en apprécier l'efficacité.

Il ressort néanmoins de l'analyse que certains pièges financiers subsistent encore. Le risque de piège augmente en toute logique à mesure, d'une part, que l'allocation de remplacement est élevée et, d'autre part, que le salaire pour lequel on travaille est faible. Ainsi, par exemple, les pièges sont plus fréquents lorsque l'intéressé perçoit l'allocation de chômage maximale, ou que la transition s'effectue vers un emploi rémunéré au salaire minimum. Les ménages dont le seul revenu est une allocation de chômage et où le partenaire non actif souhaite travailler sont eux aussi plus souvent confrontés à un piège financier. Enfin, la transition vers un emploi à temps partiel implique un plus gros risque de piège que la transition vers un emploi à temps plein.

À titre d'exemple, on peut citer le passage d'une inactivité non rémunérée à un emploi à temps partiel au sein d'un ménage qui disposait jusqu'alors d'un seul revenu; cette transition fait du ménage à revenu unique un ménage à deux revenus. Si le seul revenu initial est une allocation de chômage, l'acceptation d'un emploi à temps partiel entraîne dans la plupart des cas une diminution du revenu disponible du ménage, qui peut atteindre plus de 20 p.c. De même, le passage, après une situation de chômage ou d'assistance sociale, d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps plein n'est, surtout pour les emplois faiblement rémunérés, pas nécessairement financièrement intéressant: en cas d'occupation au salaire minimum, la perte financière peut atteindre presque 10 p.c.

Les analyses ainsi menées par le Conseil supérieur permettent de conclure que la majorité des pièges financiers subsistants sont imputables à trois facteurs: en premier lieu, le fait que le montant des allocations de chômage et sociales dépend de la situation familiale de l'intéressé; ensuite, l'existence d'allocations différentes pour les enfants en fonction du revenu du ménage et, enfin, les dispositions de la réglementation actuelle en matière d'allocation de garantie de revenus (AGR) et d'intégration socio-professionnelle (ISP).

Dans le cadre des régimes du chômage et d'assistance sociale, le montant de l'allocation est fonction du fait que l'on est considéré comme chef de ménage, cohabitant ou isolé. Cela signifie que si le partenaire de l'allocataire se met à travailler, celui-ci perd le statut de chef de ménage, et dès lors perçoit une allocation qui n'est plus que celle d'un cohabitant. Cela pose surtout un problème pour les personnes transitant vers un emploi à temps partiel faiblement rémunéré, car il ne suffit parfois pas pour compenser le reflux du revenu de remplacement du partenaire au chômage.

Un processus similaire régit le régime des allocations familiales. Des allocations familiales majorées sont en effet octroyées à certains allocataires, comme les chômeurs et les bénéficiaires du revenu d'intégration, dont le revenu est peu élevé. Si ceux-ci se mettent à travailler, ils perdent leur droit à des allocations familiales majorées, ce qui réduit l'augmentation de leur revenu. Ici encore, ce problème concerne les bas salaires.

L'expérience, en Belgique comme dans plusieurs autres pays, fait souvent apparaître que les mesures qui rendent le travail financièrement plus intéressant peuvent avoir un coût budgétaire substantiel. Poursuivre à la fois un objectif de protection sociale étendue et d'incitants à travailler débouche souvent sur un relèvement des allocations sociales, d'une part, et sur un subventionnement des salaires d'un plus grand nombre de travailleurs, d'autre part. Si une telle approche est possible en périodes de conjoncture économique et budgétaire favorable, elle se heurte à des limites lorsque, comme c'est le cas actuellement, les marges budgétaires sont très étroites, eu égard à la nécessité de poursuivre l'équilibre structurel des finances publiques et de préparer le défi du vieillissement.

Le Conseil estime donc qu'il faut agir en priorité sur les autres éléments qui influencent la décision d'être disponible pour le marché du travail. Ce n'est en effet que lorsque les politiques d'activation auront suffisamment porté leurs fruits et que le nombre de personnes confrontées à d'éventuels pièges financiers sera de la sorte significativement réduit, que des solutions viables pourront être recherchées pour corriger par des ressources budgétaires la problématique des pièges financiers.

À cet égard, les mesures prises récemment par le gouvernement en vue d'assurer une plus grande disponibilité des bénéficiaires de l'assurance-chômage pour le marché du travail vont dans la bonne direction. Le Conseil insiste toutefois pour que soient strictement appliquées les dispositions d'accompagnement et de suivi des chômeurs mises en œuvre depuis juillet 2004 pour les moins de 30 ans et dont bénéficieront également cette année les demandeurs d'emploi âgés de 30 à 39 ans et, à partir de juillet 2006, ceux âgés de 40 à 49 ans. Ce nouveau système prévoit notamment un accompagnement individuel des chômeurs; en contrepartie, il est vérifié s'ils font effectivement des démarches pour trouver du travail.

En vue de résoudre les inadéquations sur le marché du travail belge, il est essentiel de développer un accompagnement adapté à chaque chômeur. Il convient pour ce faire d'identifier le plus rapidement possible ses points forts et ses points faibles, afin de pouvoir ensuite atténuer ou remédier aux faiblesses, éventuellement grâce à une formation complémentaire ou de reconversion. Comme dans les rapports précédents, le Conseil souhaite souligner la nécessité de la formation pour mieux faire coïncider les qualifications et compétences des chômeurs avec la demande de travail. Il convient pour cela de prévoir les moyens nécessaires à un accompagnement efficace de tous les chômeurs et à la formation complémentaire ou de reconversion des adultes. En contrepartie, il y a lieu de contrôler la disponibilité des demandeurs d'emploi pour le marché du travail.

Le Conseil constate que certains pays européens, comme le Danemark, ont procédé à des réformes dans ce sens, alliant une dynamisation du marché du travail à un haut niveau de protection sociale. Il estime qu'il serait recommandé pour notre pays de s'inspirer de ce type d'exemple. À mesure qu'une politique d'activation complète, axée sur l'amélioration du capital humain, une meilleure combinaison entre le travail et les autres activités et un encouragement à la recherche active d'un emploi, donnera des résultats et raccourcira effectivement la durée du chômage, il sera possible de continuer à améliorer et à adapter la protection sociale de ceux qui sont temporairement sans emploi, en veillant à supprimer les pièges financiers à l'emploi qui subsistent.

Le Conseil a plus particulièrement constaté que lorsque l'on passe du chômage ou de l'assistance sociale au travail, les systèmes de l'allocation de garantie de revenu et de l'insertion socio-professionnelle donnent parfois lieu à un piège financier. Bien que ces systèmes aient été créés pour encourager cette transition grâce à l'augmentation du revenu net du travail, il apparaît qu'ils ne remplissent pas toujours ce rôle dans la pratique. L'AGR décourage ainsi à partir d'un certain seuil l'accroissement de la participation au marché du travail, dans la mesure où une

augmentation du revenu professionnel est contrebalancée par une diminution de l'AGR, ce qui génère un profil de revenu plat. La hausse de revenu qui découle de l'AGR et de l'ISP est dès lors souvent très limitée et, comme des seuils de revenu à partir desquels le système s'interrompt ont été introduits, les pièges se font jour à des niveaux de salaires plus élevés.

Le Conseil supérieur approuve l'objectif des systèmes de l'AGR et de l'ISP de stimuler le passage du chômage et de l'assistance sociale au travail mais recommande de réformer le plus rapidement possible les régimes existants afin de supprimer les pièges constatés. L'allocation doit par ailleurs diminuer progressivement en fonction du salaire perçu, sans seuils, de sorte qu'un accroissement des efforts en matière de travail entraîne toujours une augmentation du revenu net.

Enfin, le Conseil souhaite souligner une fois encore l'importance de la garde des enfants. Une offre de qualité et suffisante, qui soit financièrement et physiquement accessible à tous les parents - y compris dans le cadre d'horaires de travail atypiques -, quel que soit leur statut socio-professionnel, est essentielle pour accroître le taux d'emploi des parents ayant des enfants à charge. Cela vaut plus particulièrement pour les femmes, qui, en pratique, assument toujours la majeure partie des tâches ménagères et des soins aux enfants. Le Conseil estime dès lors qu'il est nécessaire d'élargir suffisamment les possibilités de garde des enfants, tant au niveau des crèches pour les tout petits que des garderies en dehors des heures d'école.

La demande de travail

Pour assurer une croissance suffisante de la demande de travail, il importe, d'une part, que l'évolution des coûts salariaux reste en relation avec celle de la productivité du travail et, d'autre part, de maintenir la compétitivité de l'économie belge par rapport à ses principaux partenaires commerciaux.

Depuis l'année de base de la loi de juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité des entreprises belges, les coûts horaires sont restés en ligne avec ceux des partenaires commerciaux. Il convient toutefois de préciser que si les coûts salariaux aux Pays-Bas ont augmenté de manière bien plus prononcée qu'en Belgique, les coûts salariaux en Allemagne ont par contre crû moins rapidement. Au demeurant, les coûts salariaux par unité produite, qui reflètent les évolutions relatives de la productivité, ont connu une croissance plus importante dans notre pays qu'en moyenne chez nos partenaires. Une évolution responsable des salaires reste donc nécessaire étant donné le retard en termes d'emploi en Belgique et la croissance salariale très modérée chez nos partenaires dans la période récente. Le Conseil se réjouit que ces évolutions ont été prises en considération lors de la fixation de la norme salariale pour la période 2005-2006.

Le Conseil constate cependant que certaines caractéristiques institutionnelles de la structure salariale du secteur privé peuvent provoquer l'apparition de pièges de la productivité pour la

main-d'œuvre la moins productive et les travailleurs plus âgés, ce qui réduit la demande de travail pour ces catégories de travailleurs.

Ainsi, l'écart entre le salaire minimum et la productivité peut avoir comme conséquence que la main-d'œuvre concernée n'est pas rentable pour l'employeur. En revanche, le salaire minimum est un outil important dans la lutte contre les pièges du chômage et de l'inactivité, les pièges de la pauvreté parmi la population active (travailleurs pauvres) et le travail au noir. Dans cette optique, la réglementation impose un revenu mensuel minimum moyen garanti (RMMMG). Le revenu mensuel correspondant au salaire minimum est toutefois largement supérieur au RMMMG au sein de la plupart des commissions paritaires sectorielles.

Le Rapport 2004 du Conseil a mis en évidence le fait que la concertation salariale au sein des commissions paritaires en Belgique est structurée de telle façon que l'ancienneté (et/ou l'âge) constitue un important déterminant du revenu des travailleurs, et ce principalement chez les employés. Cette structure salariale assez fortement liée à l'âge s'accompagne d'un taux d'emploi relativement faible des travailleurs plus âgés. Bien que la productivité augmente avec l'âge, l'analyse indique que l'augmentation des salaires est souvent plus importante et plus durable que celle de la productivité, ce qui renforce le risque de piège de la productivité à la fin de la carrière. **En tenant compte des perspectives démographiques et du fait que les travailleurs plus âgés ont accumulé beaucoup de capital humain, le Conseil est d'avis qu'il est essentiel de maintenir plus longtemps les travailleurs âgés en activité.** Une réforme des dispositifs qui rendent la sortie prématurée du marché du travail financièrement intéressante, tant pour l'employeur que pour le salarié, est donc cruciale. Le Conseil estime en outre que les mesures qui encouragent la formation continue et qui augmentent le taux de participation des travailleurs plus âgés à des formations professionnelles revêtent un intérêt prioritaire, dans la mesure où elles contribuent à mieux harmoniser le niveau de productivité des travailleurs plus âgés et les coûts salariaux. Par ailleurs, une politique axée sur la modération des coûts salariaux des travailleurs plus âgés retient également son attention. Le Conseil recommande que soit examinée, en collaboration avec les partenaires sociaux, la possibilité d'une meilleure prise en compte graduelle de la productivité dans l'évolution des augmentations salariales barémiques dans la structure salariale établie par les commissions paritaires, éventuellement complétée par des réductions des cotisations patronales à la sécurité sociale, ciblées sur les travailleurs plus âgés. Le Conseil a dès lors accueilli favorablement l'allègement des charges introduit en 2004 pour les travailleurs plus âgés et la réduction forfaitaire à l'impôt des personnes physiques prévue en Flandre pour les travailleurs âgés qui reprennent une activité professionnelle. Enfin, le Conseil est en principe également favorable au supplément de reprise du travail (mesure d'offre susceptible d'avoir des effets bénéfiques sur la demande) et à l'obligation à charge de l'employeur en matière de réinsertion professionnelle des travailleurs licenciés âgés de 45 ans et plus. Ces mesures doivent toutefois être évaluées plus en profondeur en vue d'accroître leur efficacité.

Le Conseil note que les négociations concernant les fins de carrière amorcées à l'automne 2004, se poursuivent sur la base de propositions concrètes rassemblées dans un document de travail que le gouvernement a transmis aux partenaires sociaux. Les propositions concernant un vieillissement actif couvrent de nombreux domaines que le Conseil a, pour beaucoup d'entre eux, déjà eu l'occasion d'évoquer. Il s'agit notamment de l'attitude et des pratiques des employeurs et des travailleurs, par exemple en termes d'accès à la formation, de relation entre productivité et coût salarial, de diversité des âges dans les entreprises, des chances de remise au travail des personnes licenciées, d'encourager les travailleurs à rester actifs plus longtemps, etc. Dans ce cadre, le Conseil appelle l'ensemble des parties à faire preuve de responsabilité afin de conclure le plus rapidement possible un accord équilibré qui permettra de gérer les fins de carrière dans la plus grande transparence, en éliminant les pénalisations sur la poursuite du travail que comporte le système actuel et en mettant en place les conditions et incitants au maintien en emploi des travailleurs de 55 ans et plus.

L'évolution des coûts salariaux est par ailleurs influencée par l'évolution de la pression fiscale et parafiscale globale sur le travail salarié, qui est très forte en Belgique. Celle-ci a des conséquences négatives tant pour la demande que pour l'offre de main-d'œuvre peu rémunérée. Le Conseil se réjouit dès lors que les réductions de cotisations accordées sont les plus importantes pour les salaires les plus bas et qu'elles diminuent progressivement au fur et à mesure que le salaire de référence augmente. La réglementation actuelle relative aux réductions des charges s'applique à un grand nombre de travailleurs du secteur privé et implique des coûts budgétaires considérables. Il convient de veiller à ce que, dans les phases ultérieures éventuelles, les mesures à venir ne menacent pas la consolidation prévue des finances publiques.

Pour éviter le piège à la productivité pour les travailleurs les moins productifs sans diminuer leur revenu, les autorités ont notamment introduit avec succès au début de 2004 le système des chèques services, les pouvoirs publics peuvent aussi alléger les coûts salariaux de ces travailleurs, en accordant pendant une période déterminée des subsidés salariaux et des réductions supplémentaires des cotisations ciblés aux entreprises du secteur privé. Ces mesures visent à multiplier les possibilités d'insertion ou de réinsertion sur le marché du travail des chômeurs de longue durée, des bénéficiaires du revenu d'intégration et des jeunes peu qualifiés, et à leur permettre d'accroître leur productivité par le biais de cette expérience professionnelle, afin qu'ils puissent par la suite être mis au travail sans nouvelle intervention financière de l'État. Bien que les réductions des cotisations et les subsidés salariaux ciblés puissent se traduire tant par une création nette de postes de travail que par un glissement de l'emploi en faveur des groupes à risque, ces mesures peuvent également entraîner une perte sèche ("deadweight loss"). C'est pourquoi le Conseil juge essentiel de mieux connaître leur efficacité. Selon plusieurs études récentes, les plans d'aide à l'emploi augmentent les possibilités d'embauche des jeunes peu qualifiés, ainsi que leurs perspectives de décrocher un emploi durable par la suite. L'évaluation systématique de tous les systèmes de réductions ciblées des cotisations existants est toutefois compliquée par l'absence de données disponibles sur la suite de la carrière des travailleurs concernés. Le Conseil propose d'investir dans l'amélioration du suivi de la carrière de ces travailleurs et,

dans le strict respect de la législation relative à la protection de la vie privée, encourage à l'utilisation de bases de données existant à tout niveau, dans la perspective de favoriser l'insertion du plus grand nombre sur le marché du travail. À ce propos, le Conseil note avec intérêt que, depuis mai 2005, le "Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding" (VDAB) dispose pour ses clients des données émanant des déclarations DIMONA, qui enregistrent pour tous les travailleurs le début et la fin de la relation de travail, via la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale, et peut de cette manière intégrer leur profil de carrière dans les services qu'il leur rend.

L'efficacité et l'évaluation systématique des systèmes de réductions des cotisations existants étaient également plus complexes dans le passé du fait que ces systèmes étaient fréquemment revus et étendus. Le Conseil approuve l'entrée en vigueur récente du système des réductions en faveur des groupes cibles, qui implique une simplification et une harmonisation des systèmes existants et propose de geler temporairement ce système dans l'attente d'une analyse approfondie de son efficacité. Idéalement, les adaptations futures du système devraient reposer sur des conclusions et recommandations issues d'études de ce type. À cet égard, il convient d'accorder une attention plus soutenue aux questions relatives à la durée optimale des réductions en faveur des groupes cibles, ainsi qu'à leur dégressivité optimale dans le temps. Actuellement, leur évolution est en effet discontinue.

Si les coûts salariaux constituent le principal déterminant financier dans la décision d'engagement, d'autres éléments peuvent influencer cette décision. C'est notamment le cas de la législation relative aux droits des travailleurs, à laquelle le Conseil est fondamentalement favorable, mais dont certains aspects sont susceptibles de limiter le nombre d'engagements. Il a ainsi été constaté que la possibilité d'engager des travailleurs temporaires ou intérimaires facilite l'entrée sur le marché du travail des chômeurs, des jeunes diplômés et des personnes qui recommencent à travailler après une interruption. Des indicateurs de l'OCDE montrent néanmoins qu'en Belgique, la réglementation du travail temporaire et du travail intérimaire demeure plus stricte que la moyenne de l'UE. Le Conseil estime qu'un nouvel assouplissement de cette réglementation est souhaitable en vue d'accroître les possibilités d'embauche des groupes à risque, sans toutefois que cela puisse conduire à une dualité sur le marché du travail ou un affaiblissement de la protection sociale.

Le capital humain d'un travailleur - à savoir la formation de base, les formations professionnelles continues pendant la carrière et l'expérience - est l'un des principaux déterminants de sa productivité. Face à l'accélération du progrès technique, à l'arrivée de nouvelles technologies de l'information et de la communication et à l'importance de l'économie de la connaissance, le Conseil estime que la formation professionnelle continue constitue l'outil par excellence pour acquérir de nouvelles compétences et mettre à niveau ses qualifications tout au long de sa carrière. Grâce à la formation continue, la productivité du travailleur peut continuer d'augmenter. Le Conseil est très favorable aux efforts consentis pour élargir l'offre de formations et à l'objectif fixé par les partenaires sociaux qui consiste à augmenter le taux de par-

ticipation à des programmes de formation continue. Le Conseil constate qu'une certaine discrimination subsiste au niveau de l'accès à la formation professionnelle pour les travailleurs peu qualifiés et les travailleurs plus âgés, et fait remarquer que la poursuite des objectifs globaux ne peut en aucun cas renforcer cette discrimination. C'est pourquoi il convient d'être particulièrement attentif aux besoins en formation des travailleurs plus âgés et peu qualifiés, en ce compris les personnes qui donnent temporairement droit à une réduction en faveur des groupes cibles. C'est en effet principalement pour cette catégorie de travailleurs que la combinaison d'une expérience professionnelle utile et d'une formation limite le risque de retour au chômage (de longue durée).

Le Rapport dresse enfin le constat selon lequel les femmes, les ressortissants de pays non européens et les allochtones sont plus souvent confrontés à un piège financier. Même si un nombre relativement important de femmes choisissent, en connaissance de cause, des professions dont les rémunérations sont en général inférieures à la moyenne, il ressort des études que, même à capacités comparables et dans la même fonction, elles demeurent moins bien rémunérées. Les éléments non financiers semblent par ailleurs relativement plus importants en ce qui les concerne. Les femmes continuent en effet d'assumer la plus grande part des responsabilités au sein du ménage, notamment les soins aux enfants, de sorte que leur participation au marché du travail dépend de la disponibilité de structures d'accueil des enfants de bonne qualité et financièrement abordables. En ce qui concerne les ressortissants de pays non européens, quand bien même ils disposent de compétences et de qualifications supérieures, on observe qu'ils sont sous-représentés sur le marché du travail en dehors des fonctions les moins rémunérées. On ne peut de ce fait pas exclure une forme de discrimination à l'égard de ces personnes. La discrimination - à savoir la décision de ne pas engager certains travailleurs ou de ne pas les rémunérer à leur juste valeur sur la base de critères spécifiques qui n'influencent pas leur productivité - se traduit par une sous-utilisation du potentiel de main-d'œuvre et décourage les investissements dans le capital humain chez certains groupes de travailleurs, faute de perspectives sérieuses sur le marché du travail. Le Conseil propose d'appliquer strictement la législation en vigueur concernant la discrimination et invite les partenaires sociaux et les différentes autorités à consacrer plus d'attention aux campagnes de sensibilisation à la discrimination et à ses conséquences néfastes. Le Conseil encourage l'adoption de mesures, telles que la création, en Région bruxelloise, d'un guichet d'information sur les discriminations destinées tant aux travailleurs qu'aux employeurs ou, en Flandre, le financement des "plans de diversité" au sein des entreprises, visant à favoriser une intégration à part entière des différents groupes à risque, en ce compris les travailleurs âgés, sur le marché du travail.

PARTIE I

ÉVOLUTION RÉCENTE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Table des matières

1.	Emploi, chômage et taux d'activité.....	31
2.	La dimension régionale du marché du travail en Belgique.....	36
2.1.	Taux d'emploi et de chômage.....	36
2.2.	Demandeurs d'emploi.....	38
3.	L'activation du comportement de recherche d'emploi.....	43
3.1.	Contexte et principes généraux de la réforme.....	43
3.2.	Entrée en vigueur	44
3.3.	Description résumée de la procédure de suivi par l'ONEM	44
3.4.	Premières données chiffrées sur la mise en œuvre de la politique d'activation de recherche d'emploi	45
3.5.	L'évaluation de la procédure de suivi.....	46
	Bibliographie	47

Liste des tableaux

Tableau 1	Offre et demande de travail	32
Tableau 2	Taux d'emploi en Belgique et dans les trois régions en 2004	36
Tableau 3	Personnes bénéficiant d'une allocation versée par l'ONEM en 2004	41
Tableau 4	Mise en œuvre du plan d'activation de recherche d'emploi.....	46

Liste des graphiques

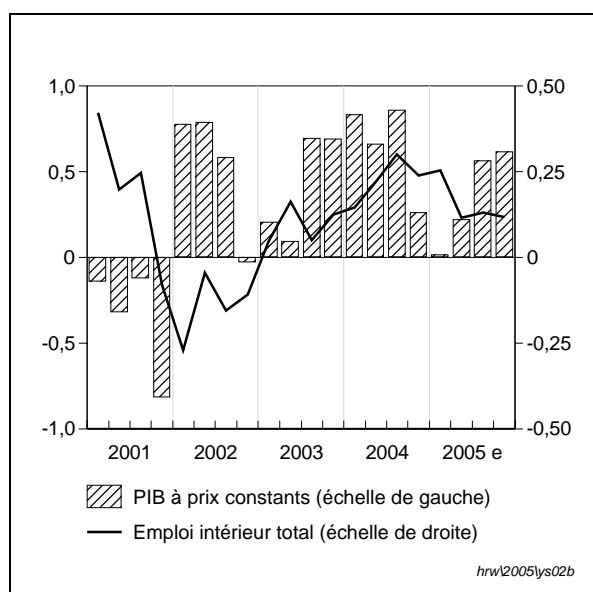
Graphique 1	Emploi et activité.....	31
Graphique 2	Évolution de l'emploi en Belgique, dans les trois pays voisins et l'UE25	34
Graphique 3	Disparité interne et taux de chômage en Belgique et dans les trois pays voisins	35
Graphique 4	Évolution des taux de chômage et d'emploi régionaux de 1999 à 2004	37
Graphique 5	Demandeurs d'emploi inoccupés: ventilation selon la région.....	38
Graphique 6	Demandeurs d'emploi inoccupés: ventilation selon l'âge et la région	40

1. EMPLOI, CHÔMAGE ET TAUX D'ACTIVITÉ

Le renforcement de l'activité observé depuis la seconde moitié de 2003 s'est maintenu jusqu'au troisième trimestre 2004, avant de connaître un léger tassement au quatrième trimestre. En moyenne, en 2004, quelque 27.000 créations d'emploi auraient été enregistrées, soit une augmentation de 0,7 p.c. de l'emploi intérieur par rapport à son niveau en 2003. Cette évolution favorable de l'emploi devrait se poursuivre, même si, de trimestre en trimestre, le rythme de croissance devrait tendre à se ralentir dans la foulée du fléchissement conjoncturel. Au total, sur l'ensemble de l'année 2005, quelque 34.000 nouveaux emplois seraient toutefois créés, ce qui porterait le taux d'emploi à 60,6 p.c. de la population en âge de travailler contre 60,4 p.c. en 2004 et 59,6 p.c. en 2003.

Graphique 1 Emploi et activité

(Données corrigées des variations saisonnières et des effets de calendrier, moyennes trimestrielles, pourcentages de variation à un trimestre d'écart)



Sources: ICN, BNB.

En 2004, le retour à une croissance plus vive de l'emploi a résulté à la fois de l'accroissement du nombre de salariés et d'indépendants. Pour ces derniers, l'augmentation (la première depuis 1997), de quelque 1.400 personnes selon les derniers chiffres de l'ICN, est due en partie au meilleur recensement des conjoints aidants. Suite à une modification de leur régime social à partir du 1^{er} janvier 2003, les conjoints aidants sont obligatoirement affiliés à l'INASTI en bénéficiant d'un "mini-statut"¹. Ces personnes pouvaient également, mais de manière facultative, opter pour une couverture sociale plus complète, appelée "maxi-statut". À partir du 1^{er} juillet 2005, le maxi-statut devient obligatoire pour tous les conjoints aidants de travailleurs indépendants. Il est probable que cette couverture sociale plus complète, mais plus coûteuse, freinera la croissance du nombre de personnes travaillant sous ce régime, ralentissant la progression de l'emploi indépendant attendue pour 2005 à quelque 1.000 personnes.

L'emploi salarié aurait augmenté de quelque 26.000 personnes en 2004, soit une croissance de quelque 0,8 p.c. par rapport à 2003. Cette progression s'explique notamment par la création d'emplois dans les branches d'activité les plus sensibles à la conjoncture. Cette progression devrait en 2005 se situer à 33.000 unités.

L'emploi public aurait progressé en 2004 de façon similaire à l'année précédente, en nombre de personnes. La croissance de celui-ci devrait toutefois connaître un ralentissement en 2005, lorsque l'arrêt du recrutement décidé par le Gouvernement flamand montrera ses premiers effets.

¹ Pour plus de détails, voir: INASTI (2005), *Le statut des travailleurs indépendants conjoints aidants*, Bruxelles, avril (www.rsvz-inasti.fgov.be).

Tableau 1 Offre et demande de travail

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

	2001	2002	2003	2004 (e)	2005 (e)	2004 (e) en niveau ¹
Population en âge de travailler	19	31	30	23	24	6.828
Population active	56	9	50	67	51	4.793
<i>p.m. taux d'activité harmonisé</i> ²	<i>64,2</i>	<i>64,8</i>	<i>64,9</i>	<i>66,1</i>	<i>66,5</i>	
Emploi national	60	-13	3	28	34	4.217
<i>p.m. taux d'emploi harmonisé</i> ²	<i>59,9</i>	<i>59,8</i>	<i>59,6</i>	<i>60,4</i>	<i>60,6</i>	
Travailleurs frontaliers	0	0	1	1	0	51
Emploi intérieur	60	-12	2	27	34	4.166
Indépendants	-5	-3	-3	1	1	678
Salariés	66	-9	5	26	33	3.488
secteur public	4	16	10	9	5	786
secteur privé	62	-25	-5	17	28	2.702
Demandeurs d'emploi inoccupés	-5	22	46	38	17	576
<i>p.m. taux de chômage harmonisé</i> ³	<i>6,7</i>	<i>7,6</i>	<i>8,2</i>	<i>8,6</i>	<i>8,7</i>	

Sources: CE, FOREM, ICN, ONEM, ORBEM, VDAB, BNB.

(e) estimations BNB pour 2005 et pour les données non officiellement publiées de 2004.

¹ Milliers de personnes.² Pourcentage de la population en âge de travailler (15-64 ans), moyenne des résultats trimestriels des enquêtes sur les forces de travail.³ Pourcentages de la population active (pour les 15-64 ans), moyenne des résultats trimestriels des enquêtes sur les forces de travail. Ces dernières déterminent, au moyen d'un jeu de questions, le nombre de demandeurs d'emploi qui cherchent activement un travail et sont rapidement disponibles, à la différence des statistiques administratives, qui reposent sur l'inscription comme demandeur d'emploi. Le nombre et l'évolution des demandeurs d'emploi peuvent sensiblement différer selon la source utilisée.

La population active, qui outre les personnes en emploi englobe les demandeurs d'emploi inoccupés, a augmenté sensiblement en 2004, pour atteindre près de 4,8 millions de personnes. Cette évolution résulte à la fois de l'augmentation de la population en âge de travailler, qui a crû de quelque 23.000 personnes en 2004 et de la hausse du taux d'activité. Ce dernier, qui est le rapport entre la population active et la population en âge de travailler, connaît une augmentation structurelle depuis quelques années suite à la participation croissante des femmes au marché du travail. Cette progression est similaire à celle que connaissent en moyenne les autres pays de l'UE15. En revanche, les perspectives en ce qui concerne la participation des groupes aux deux extrémités de la période d'activité, allant statistiquement de 15 à 64 ans, restent moins dynamiques. Différentes dispositions déjà adoptées, ou envisagées, en ce qui les concernent, pourraient modifier cette situation.

Ainsi, les jeunes participent proportionnellement moins au monde du travail que dans d'autres pays de l'Union, en partie à cause de la durée des études qui est plus longue en Belgique, ce qui pèse dans l'immédiat sur le niveau du taux d'activité global. Ceci peut être considéré comme un investissement pour le long terme, dans la mesure où ils acquièrent un haut niveau de qualification. On peut toutefois remarquer, à la lumière des expériences étrangères, que l'obtention d'une telle qualification, sanctionnée par un diplôme de l'enseignement supérieur, n'est pas nécessairement antinomique d'une participation relativement importante des jeunes étudiants au marché du travail. Les décisions prises récemment par le gouvernement et visant à élargir les possibilités de travail pour les étudiants s'inscrivent dans cette logique et visent à favoriser l'insertion définitive ultérieure de ces jeunes sur le marché du travail. Toutefois, ce lien entre le fait de travailler durant ses études et la réussite de l'insertion professionnelle future doit encore être confirmé par les études empiriques.

Pour les plus de 55 ans, la Belgique se signale également par une très faible participation au marché du travail. Ceci a conduit le gouvernement fédéral à formuler, dans la déclaration de politique générale du 12 octobre 2004, une série de propositions visant à créer les conditions pour que ces personnes restent plus longtemps disponibles sur le marché du travail. À cet effet, s'inspirant notamment des analyses du CSE, ces propositions comportent des mesures visant à encourager les aînés à rester actifs et les entreprises à les maintenir plus longtemps au travail ou

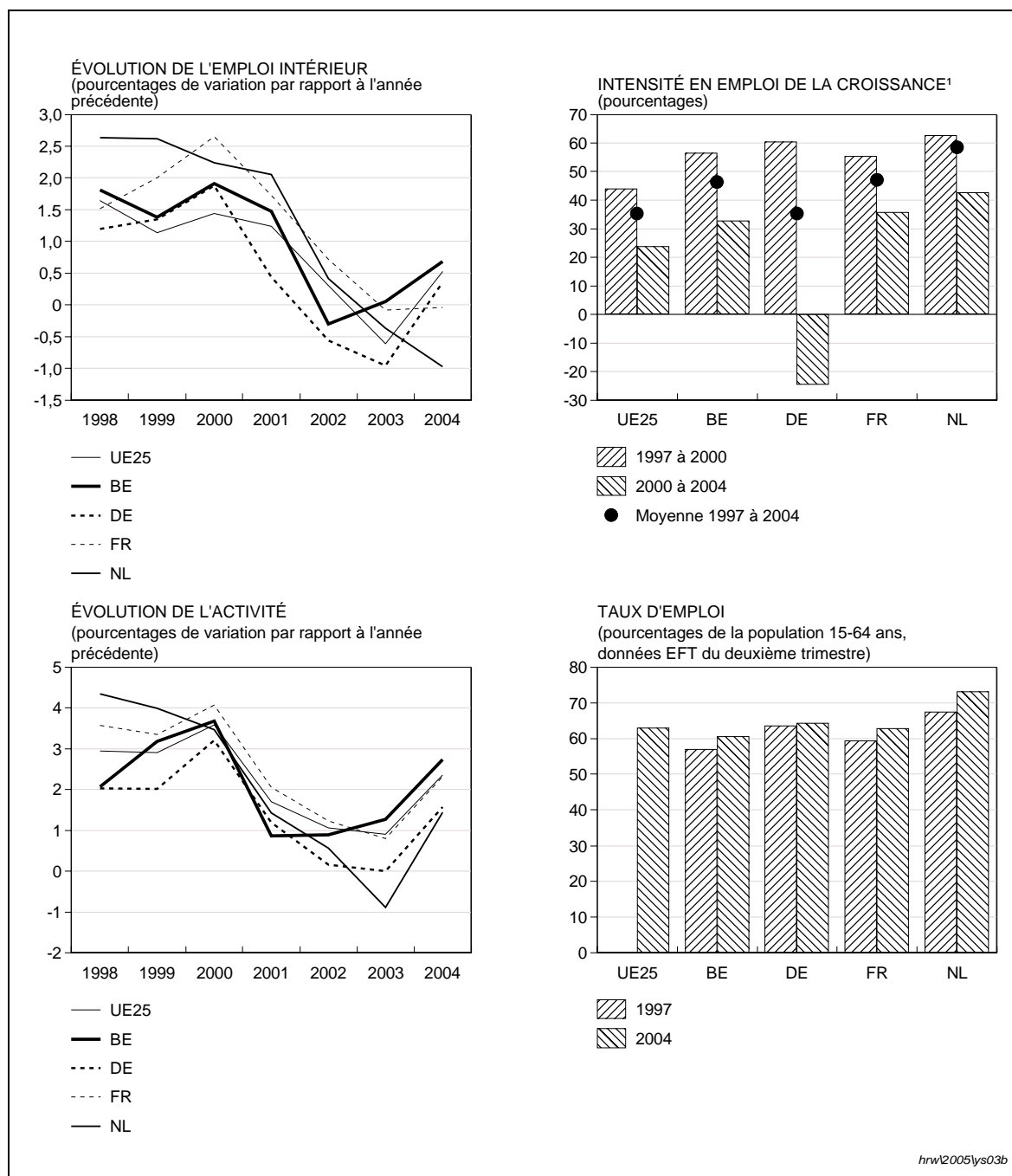
à les engager, mais aussi à rendre moins attrayants les différents régimes de sortie anticipée du marché du travail, tant pour les employeurs que pour les travailleurs, en adaptant les critères d'accès et les conditions financières. Comme le recommandait le CSE dans son Rapport 2004, une approche globale s'impose en effet, afin d'éviter un système de vases communicants où des dispositions qui contribueraient à rendre plus strict ou moins intéressant l'accès à l'un ou l'autre régime donneraient lieu à une recrudescence du recours à d'autres systèmes demeurés plus avantageux. La Conférence sur les fins de carrière, associant autorités et partenaires sociaux, dont les travaux ont débuté à l'automne 2004 et devraient aboutir dans les prochains mois, permettra de compléter cet ensemble de mesures en tenant compte de l'ensemble des éléments pertinents.

La définition d'une politique cohérente de la fin de carrière s'impose vu les évolutions démographiques attendues dans le début de la prochaine décennie. À très court terme, la génération née pendant la Seconde Guerre Mondiale qui quitte actuellement le marché du travail est relativement peu nombreuse, et les cohortes de femmes qui entrent dans la tranche d'âge des 55 - 64 ans sont en moyennes plus qualifiées et plus actives que celles qui les ont précédées, de sorte que d'après des simulations simples, les effets du vieillissement sur le taux d'activité resteront encore assez modérés. Ils seront en partie compensés par les mesures déjà prises sur la fin de carrière, comme par exemple le changement réglementaire qui oblige les nouveaux chômeurs âgés en 50 et 58 ans à rester disponibles pour le marché de l'emploi. Enfin, le profil conjoncturel relativement favorable influence positivement le nombre de personnes de la population en âge de travailler qui se présentent effectivement sur le marché du travail.

Au total, les effets cumulés de ces différents déterminants expliquent que le taux d'activité global a progressé de 1,2 point de pourcentage, à 66,1 p.c. en 2004 et s'établirait à 66,5 p.c. en 2005.

Le profil d'évolution de l'emploi en Belgique est très similaire à celui observé en moyenne dans l'UE et dans les trois pays voisins; seuls les Pays-Bas s'en démarquent quelque peu. Après la vive croissance enregistrée à la fin de la décennie précédente, une décélération a été observée dans les quatre pays et dans l'UE dans son ensemble. Celle-ci s'est traduite dès 2002 en Belgique et en Allemagne par un recul net du nombre d'emplois. Une telle diminution n'était observée en France et aux Pays-Bas qu'un peu plus tard, mais elle s'est accentuée aux Pays-Bas et maintenue en France, alors que la Belgique, qui avait pu stabiliser l'emploi dès 2003, l'Allemagne et l'UE dans son ensemble, ont à nouveau enregistré des variations positives nettes d'emploi en 2004. Une telle évolution reflète l'intégration des économies européennes, dont l'évolution de l'activité, qui est le principal déterminant de l'emploi, est largement parallèle.

Graphique 2 Évolution de l'emploi en Belgique, dans les trois pays voisins et l'UE25



Les économies diffèrent toutefois dans leur capacité de traduire cette croissance en nouveaux emplois. L'intensité en emploi, calculée en rapportant la croissance de l'emploi intérieur à celle de l'activité, mesure cette capacité. Pour les quatre pays considérés et pour l'UE, l'intensité en emploi de la croissance présente également un profil similaire, avec une baisse sensible entre la période 1997-2000 et les années les plus récentes. Sur l'ensemble de la période observée, qui comporte comme on l'a vu à la fois une période de vive croissance de l'activité et un ralentissement conjoncturel, on constate que la Belgique occupe une position intermédiaire sensiblement inférieure aux Pays-Bas et nettement plus élevée que l'Allemagne, pays qui avec deux années de croissance quasiment nulle de l'activité a subi de lourdes pertes d'emploi.

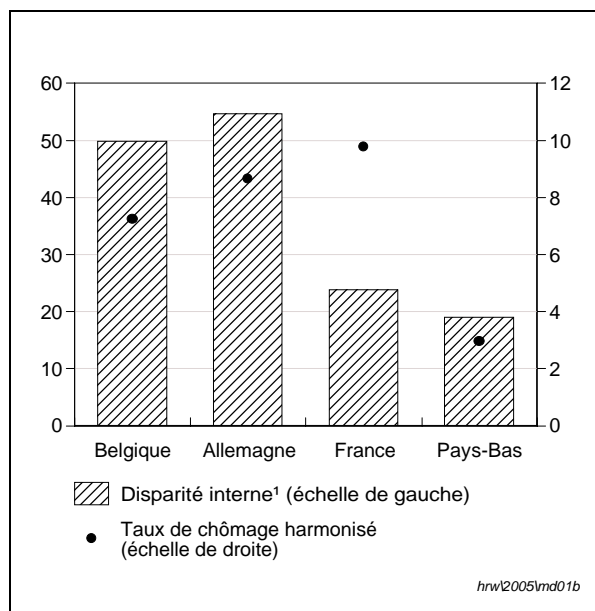
Cette performance moyenne a certes permis à la Belgique d'augmenter son taux d'emploi qui est passé de 57 à 60,4 entre 1997 et 2004. Mais, même satisfaisante en termes relatifs, cette pro-

gression a été insuffisante pour rejoindre le niveau moyen de nos partenaires. Ce sont les Pays-Bas, qui enregistraient déjà le taux d'emploi le plus élevé, qui ont connu la plus forte progression, jusqu'à largement dépasser en 2004 le niveau visé en 2010 pour l'UE avec un taux d'emploi de 73,1 p.c. contre 67,5 p.c. en 1997, et ce malgré les diminutions nettes d'emploi subies en 2003 et en 2004. Avec un taux d'emploi en hausse de 0,7 point de pourcentage, l'Allemagne enregistre la moins bonne performance parmi les pays considérés.

En Belgique, l'accroissement de la population active de quelque 67.000 personnes en 2004, n'a pu qu'en partie être absorbé par la croissance de la demande de main-d'œuvre, ce qui, en moyenne annuelle, a entraîné une augmentation du nombre de demandeurs d'emploi inoccupés de 38.000 unités. Cette évolution reflète en partie de la prise en compte déjà mentionnée des chômeurs âgés de 50 à 58 ans qui doivent désormais rester disponibles pour le marché du travail et qui en étant recensés parmi les demandeurs d'emploi inoccupés font partie de la population active. Ce nombre de demandeurs d'emploi inoccupés augmenterait de 17.000 personnes en 2005. Le taux de chômage harmonisé² a ainsi augmenté de 0,4 point de pourcentage entre 2003 et 2004 pour s'établir à 8,6 p.c. et augmenterait de 0,1 point de pourcentage en 2005 pour atteindre 8,7 p.c.

Graphique 3 Disparité interne et taux de chômage en Belgique et dans les trois pays voisins

(moyennes 1999-2003, données du deuxième trimestre)



Source: CE (EFT).

¹ Variations du rapport entre les taux de chômage harmonisés régionaux au niveau NUTS 2 (pour la Belgique, ce niveau correspond aux provinces) et le taux de chômage total, pondéré par la part, par région, de la population active dans la population active totale. Les résultats peuvent être biaisés par le nombre et l'étendue des régions considérées au niveau statistique.

Le taux de chômage harmonisé a atteint en moyenne sur la période 1999-2003 7,2 p.c. en Belgique, contre 8,6 p.c. en Allemagne, 9,8 p.c. en France et 2,9 p.c. aux Pays-Bas. Le taux de chômage total ne permet toutefois pas d'appréhender les disparités régionales et l'éventuelle inadéquation entre la localisation de la main-d'œuvre et la répartition géographique des postes de travail. Selon l'indice de disparité interne calculé pour la même période, la Belgique affiche en la matière des résultats certes meilleurs que ceux de l'Allemagne, mais nettement plus mauvais que ceux de la France et des Pays-Bas. En France, un taux de chômage relativement élevé va de pair avec une disparité interrégionale plutôt basse, ce qui signifie que les régions sont confrontées à des situations similaires. Aux Pays-Bas, par contre, la situation relativement uniforme est concomitante avec un taux de chômage peu élevé.

² Taux de chômage pour les 15 - 64 ans.

2. LA DIMENSION RÉGIONALE DU MARCHÉ DU TRAVAIL EN BELGIQUE

2.1. TAUX D'EMPLOI ET DE CHÔMAGE

Comme on l'a mentionné ci-dessus, le taux d'emploi global s'élevait en Belgique en 2004 à 60,5 p.c., soit de quelque 4 p.c. en dessous de la moyenne de l'Union. Ce chiffre global recouvre des disparités marquées, notamment entre les hommes et les femmes, les groupes d'âge et les régions.

Tableau 2 Taux d'emploi en Belgique et dans les trois régions en 2004¹

(pourcentages de la population correspondante)

	Bruxelles	Flandre	Wallonie	Belgique
15-64				
-Total	55,4	64,0	55,5	60,5
-Hommes	61,3	71,7	62,8	67,9
-Femmes	49,6	56,2	48,2	53,0
Belges	55,9	64,9	56,2	61,4
Étrangers de l'UE15	63,2	58,1	52,4	56,9
Étrangers non UE15	40,2	36,4	30,0	36,6
15-24	20,1	33,3	21,5	28,1
25-54	68,8	81,9	71,8	77,3
55-64	37,7	28,8	30,6	30,1
<i>p.m Répartition de la population en âge de travailler</i>	<i>9,7</i>	<i>58,1</i>	<i>32,2</i>	<i>100,0</i>

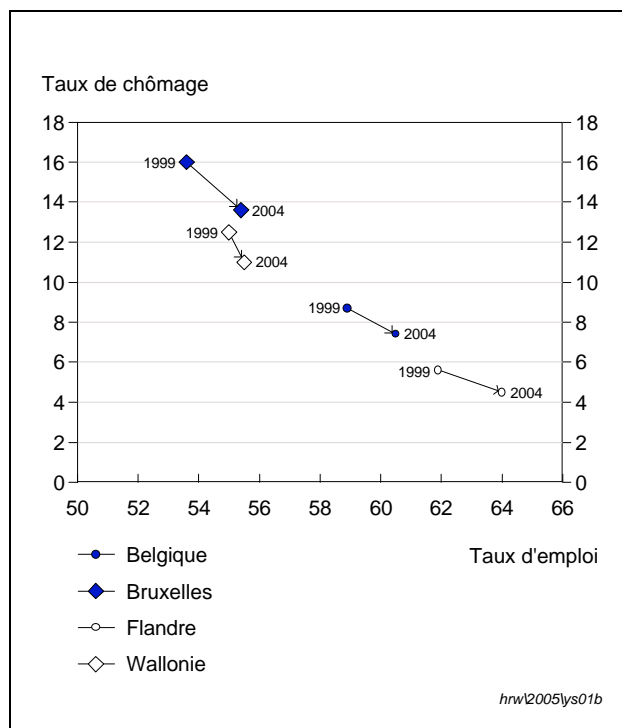
Source: INS.

¹ Taux d'emploi calculés sur la base des données EFT du deuxième trimestre.

La Flandre présente les meilleures performances des trois régions en termes de taux d'emploi (64,0 p.c., soit un niveau proche de la moyenne européenne, contre 60,5 pour la Belgique, au deuxième trimestre de 2004), tant par sexe que par groupe d'âge. Une exception à ce constat: le taux d'emploi des 55-64 ans y est moins élevé que dans les autres régions (28,8 p.c. en Flandre, contre 30,6 p.c. en Wallonie et 37,7 p.c. à Bruxelles). Les taux d'emploi en Wallonie et à Bruxelles sont proches et en général nettement inférieurs aux niveaux flamands. La région de Bruxelles-Capitale présente les performances les plus faibles, sauf pour les femmes et les travailleurs âgés. Il convient toutefois de noter que cette région se distingue des autres, en raison de sa taille réduite et de sa haute spécialisation. Elle présente en effet une structure de l'emploi tout à fait particulière. Le secteur tertiaire y occupe également une place beaucoup plus importante que dans les autres régions. En outre, par son rôle de capitale et de siège de différentes organisations internationales, Bruxelles offre une grande concentration d'administrations nationales et internationales. La spécificité se traduit notamment par un taux d'emploi pour les étrangers ressortissants des pays de l'UE15 supérieur au taux d'emploi pour les nationaux. C'est également à Bruxelles que le taux d'emploi des étrangers non ressortissants de l'EU15 est le plus élevé, même s'il reste inférieur de près de 30 p.c. au taux d'emploi des nationaux à Bruxelles. Pour la Flandre et la Wallonie, cet écart est de quelque 45 p.c. La spécificité de la région bruxelloise trouve également une illustration dans l'importance du phénomène de navette. En 2004, l'emploi bruxellois n'était occupé que par quelque 46 p.c. de résidents bruxellois, auxquels s'ajoutaient 34 p.c. de travailleurs résidant en Flandre et 20 p.c. de travailleurs habitant en Wallonie, alors qu'en Wallonie et en Flandre, 97 p.c. des salariés résident dans la région.

Graphique 4 Évolution des taux de chômage et d'emploi régionaux de 1999 à 2004

(données EFT du deuxième trimestre)



Source: INS.

On relève ainsi que malgré la grande disparité des taux de chômage régionaux (en 1999, 5,6 p.c. pour la Flandre, 12,5 p.c. en Wallonie et 16,0 p.c. pour la Région de Bruxelles-Capitale), le recul du chômage en points de pourcentage sur les 5 ans a été proportionnellement du même ordre de grandeur dans les trois régions, ce qui s'est traduit par une diminution plus marquée à Bruxelles (-2,4 points de pourcentage), qu'en Wallonie (-1,5 point) et qu'en Flandre (-1,1 point). Ce recul apparemment modeste pour la Flandre est cependant remarquable dans la mesure où il doit être apprécié au départ d'un taux de chômage moyen extrêmement bas, proche sans doute de son niveau structurel. Sur le plan de l'emploi, l'amélioration en points de pourcentage des taux d'emploi (soit +2,1 point en Flandre, +0,5 point en Wallonie et 1,8 point à Bruxelles) est la plus élevée en Flandre, alors que le taux d'emploi y était en 1999 déjà largement supérieur à celui enregistré dans les autres régions. En termes de ces deux indicateurs, et sur la période considérée, la position de la Flandre s'est donc encore renforcée par rapport à la moyenne du pays.

La faible réserve de main-d'œuvre enregistrée dans cette région (nombre de DEI) met en évidence la nécessité de mobiliser une fraction de la population actuellement inactive pour éviter que les pénuries de main-d'œuvre ne limitent les perspectives de croissance. Pour les autres régions, le nombre élevé de DEI rend cette perspective sans doute moins aigue. Il n'en reste pas moins qu'une forte proportion de cette réserve de main-d'œuvre est constituée de personnes qualifiées, souvent en situation de chômage de longue durée, dont l'employabilité est, aux conditions de coûts salariaux actuels, manifestement très limitée (voir l'analyse de la problématique du "Making Work Pay" dans la troisième partie de ce Rapport).

La situation différenciée des trois régions en termes d'offre et de demande de travail devrait renforcer les incitants mutuels des services régionaux de l'emploi à collaborer activement, afin de répertorier et mettre à disposition toutes les possibilités existantes pour les demandeurs d'emploi et les entreprises au niveau local. De manière générale, tout type d'action permettant de renforcer la mobilité entre régions devrait être encouragée (formation en langues, amélioration du réseau de transport public local, etc.).

Le graphique 4 compare l'évolution de trois régions en termes de taux d'emploi et de taux de chômage pour la plus longue période pour laquelle ces informations sont disponibles, c'est-à-dire de 1999 à 2004. Pour le pays dans son ensemble, comme pour les trois régions, l'évolution n'a pas été linéaire entre ces deux dates. Ainsi, si l'année 2000, caractérisée par un climat conjoncturel exceptionnel, avait été retenue comme référence, on observerait une détérioration des performances en 2004, alors que dans l'ensemble retenu, tant sur le plan de l'emploi, que du chômage, les performances des trois régions se sont améliorées. Compte tenu des structures économiques différentes de chacune des régions et de leurs profils conjoncturels spécifiques, les informations que l'on peut extraire de la comparaison des évolutions relatives de chacune d'elles doivent être considérées avec prudence, mais ne sont pas dénuées d'intérêt.

2.2. DEMANDEURS D'EMPLOI

Le nombre de demandeurs d'emploi inscrits auprès des organismes régionaux a crû fortement au cours de l'année 2004. En moyenne, on a enregistré 38.500 chômeurs supplémentaires, portant le nombre total de demandeurs d'emploi inoccupés à 577.000 unités. La hausse, de 7,1 p.c., qui découle pour partie de changements de la réglementation quant à la disponibilité des chômeurs âgés et des chômeurs occupés dans le cadre des Agences locales pour l'emploi (ALE), n'a pas été d'ampleur égale dans les trois régions du pays.

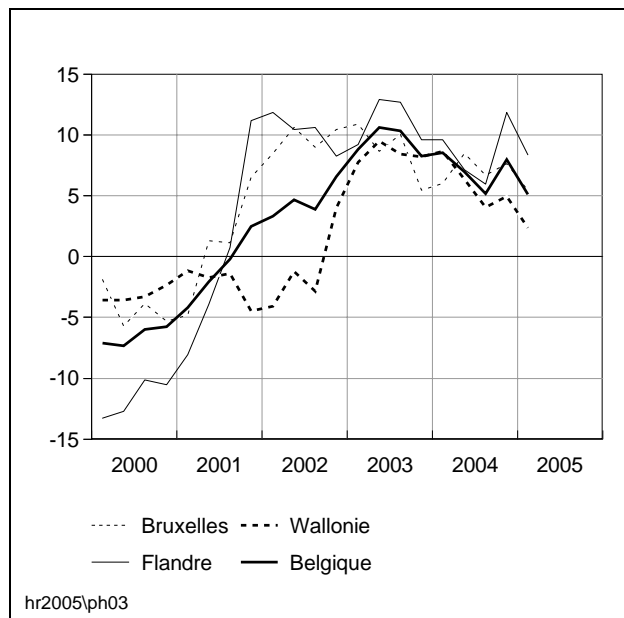
En Flandre, l'augmentation du nombre de demandeurs d'emploi inoccupés a atteint 17.800 unités, ce qui représente une hausse de près de 12 p.c. A Bruxelles, le nombre de demandeurs d'emploi a crû de 7,6 p.c., soit quelque 6.000 unités, tandis qu'en Wallonie, le taux de croissance à un an d'écart est resté plus modéré, soit 4,9 p.c. Partant d'un niveau plus élevé, la hausse y a concerné près de 14.600 personnes.

Les demandeurs d'emploi de moins de 25 ans, qui avaient été les premiers et les plus fortement touchés par le retournement conjoncturel du début de la décennie, ont également été les premiers à bénéficier du renforcement de l'activité. Mesuré à un an d'écart³, l'accroissement du nombre de demandeurs d'emploi de moins de 25 ans a ainsi commencé à fléchir dès le troisième trimestre de 2003 et le ralentissement s'est poursuivi tout au long de l'année 2004⁴. Au début de 2005, ce mouvement s'est traduit par un recul net du nombre de jeunes chômeurs par rapport à la période correspondante de 2004. En moyenne annuelle, la hausse est restée limitée à 3,3 p.c. en 2004, contre 9,1 p.c. en 2003.

Les profils des évolutions à un an d'écart enregistrées dans les trois régions du pays depuis le début de la décennie pour les chômeurs de cette tranche d'âge sont très différents. La variation du nombre de jeunes demandeurs d'emploi est devenue positive dès le second trimestre de 2001 en Flandre et un trimestre plus tard en région bruxelloise. En revanche, en Région wallonne, le nombre de jeunes demandeurs d'emploi a continué à diminuer jusqu'au troisième trimestre de 2002⁵, pour ensuite augmenter rapidement, bien qu'à un rythme plus faible que celui enregistré en Flandre à la même époque. Depuis le début de 2004, les évolutions en Flandre et en Wallonie sont quasiment identiques; elles enregistrent une nette décélération de la progression du chômage des jeunes. Les premiers résultats pour 2005 font même état, pour les deux régions, d'un recul de leurs effectifs. En Région bruxelloise, en revanche, le nombre de jeunes demandeurs

Graphique 5 Demandeurs d'emploi inoccupés: ventilation selon la région

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



Source: ONEM (bulletin mensuel, nombre de demandeurs d'emploi inscrits dans les organismes régionaux).

³ L'analyse des évolutions à un an d'écart permet de ne pas prendre en compte l'incidence des facteurs saisonniers qui, d'un mois ou d'un trimestre à l'autre, modifient sensiblement l'évolution du nombre de demandeurs d'emploi.

⁴ Sans qu'on puisse le mesurer, cette évolution a pu être influencée par l'introduction, à partir de juillet 2004, par la procédure de suivi du comportement de recherche d'emploi des chômeurs, dont les moins de 30 ans ont été les premiers bénéficiaires.

⁵ Cette évolution atypique s'explique en grande partie par le changement de méthode d'enregistrement des demandeurs d'emploi mis en place par le FOREM à partir de novembre 2001, et par l'Orbem à partir de janvier 2002, en vue de s'aligner sur celle du VDAB.

d'emploi a recommencé à augmenter à un rythme relativement modéré, mais stable, depuis le second trimestre de 2004. Cette évolution pourrait en partie découler de l'incapacité du marché du travail bruxellois à absorber les nouveaux arrivants. Au cours des cinq dernières années, la population de 15 à 24 ans, qui représente les entrants potentiels sur le marché du travail, a en effet augmenté de 4,4 p.c. à Bruxelles. La hausse est restée plus modérée en Wallonie (1,9 p.c.), tandis qu'en Flandre, un recul était enregistré (-0,7 p.c.).

La progression du nombre de demandeurs d'emploi âgés de 25 à 49 ans s'est également ralentie en 2004, mais de façon moins marquée que pour ceux de moins de 25 ans. Contrairement à l'évolution observée dans les deux autres régions, le taux de croissance du nombre des demandeurs d'emploi âgés de 25 à 49 ans n'a pas baissé en région bruxelloise en 2004. Le ralentissement amorcé au début de 2005 est cependant en ligne avec celui observé en Flandre et en Wallonie.

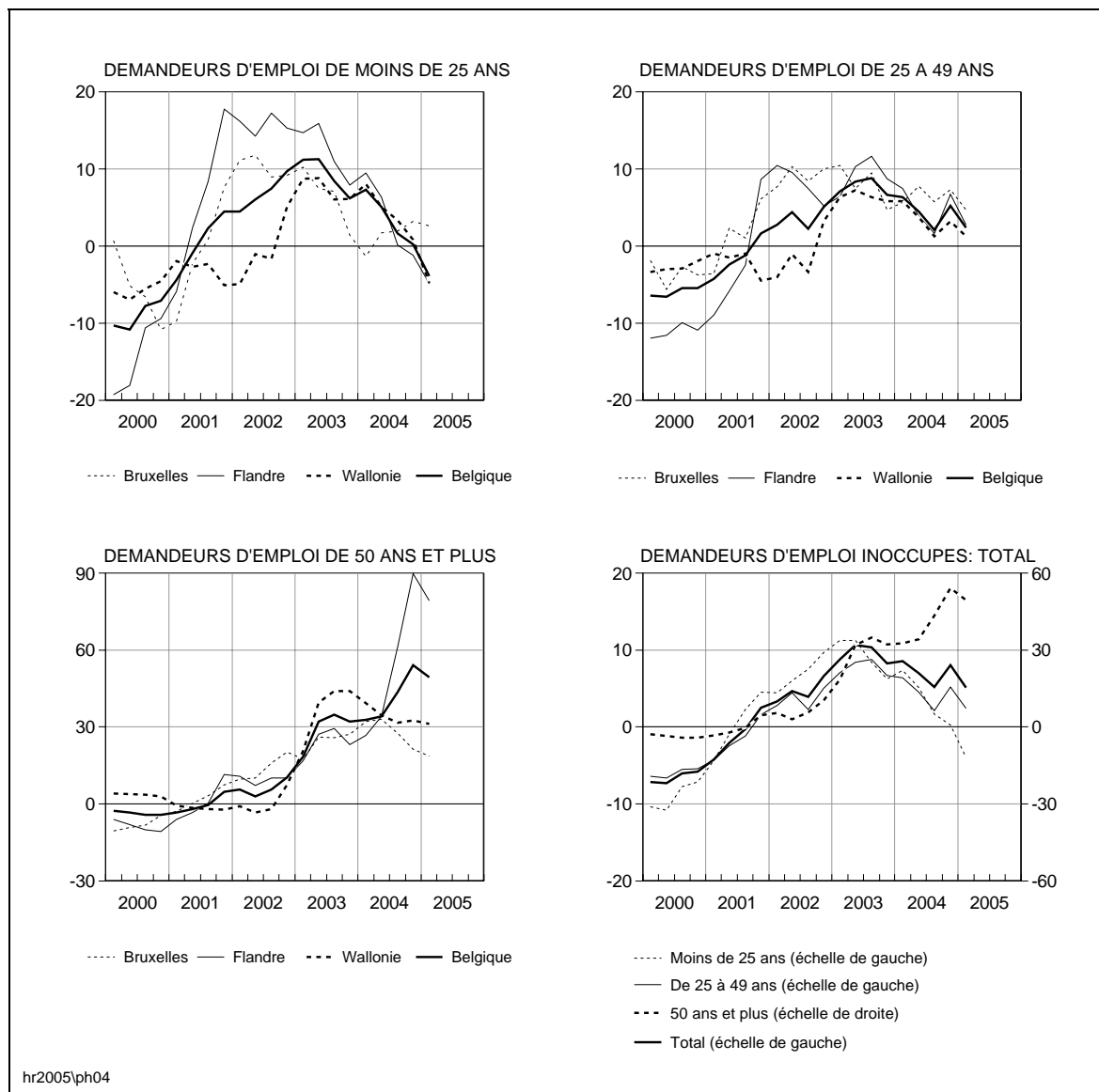
Se démarquant des deux catégories précitées, les demandeurs d'emploi de 50 ans et plus ont vu leur nombre augmenter davantage en 2004 qu'au cours des deux années précédentes. Il faut y voir principalement la conséquence de la modification de la réglementation applicable au régime des chômeurs âgés, qui a restauré progressivement, depuis juillet 2002, l'obligation pour les nouveaux chômeurs âgés de 50 à 58 ans de rester disponibles pour le marché du travail⁶. Le nombre de demandeurs d'emploi de 50 ans et plus avait de ce fait déjà augmenté de 6,2 p.c. en 2002 et de 29,5 p.c. en 2003. En 2004, la hausse a encore été plus prononcée, atteignant en moyenne 41,8 p.c. sur l'ensemble de l'année. Au changement réglementaire précité s'est en effet ajouté celui applicable aux demandeurs d'emploi occupés dans le cadre des ALE, qui étaient dispensés de rester disponibles pour le marché du travail jusqu'en septembre 2004 mais ont été, à partir d'octobre 2004, automatiquement réinscrits comme demandeurs d'emploi.

Sur le plan régional, alors que le mouvement haussier s'est infléchi dès le début de 2004 en Wallonie et à partir du second semestre à Bruxelles, la hausse s'est amplifiée en Flandre. À la fin de 2004, le groupe des demandeurs d'emploi de 50 ans et plus comptait plus de 36.000 personnes, contre 19.400 un an plus tôt, soit une augmentation de près de 90 p.c. C'est dans cette dernière région que les chômeurs occupés en ALE étaient en effet les plus nombreux. Plus de 10.000 personnes ont dès lors changé de statut en octobre 2004 en région flamande suite à la suppression de la dispense de disponibilité. En outre, les nouveaux chômeurs de plus de 50 ans tenus de rester disponibles pour le marché du travail entrés au chômage depuis juillet 2002 n'ont pu être intégrés dans la statistique des demandeurs d'emploi du VDAB qu'à partir du mois d'août 2004. L'effet conjugué de ces deux facteurs a considérablement pesé sur l'évolution du nombre de demandeurs d'emploi en Flandre, et particulièrement dans la catégorie des plus de 50 ans.

⁶ Depuis le 1^{er} juillet 2002, les nouveaux chômeurs âgés de 50 à 56 ans, âge qui a ensuite été porté à 57 ans en juillet 2003 et à 58 ans en juillet 2004, sont désormais comptabilisés comme demandeurs d'emploi, sauf s'ils peuvent justifier d'une carrière suffisamment longue.

Graphique 6 Demandeurs d'emploi inoccupés: ventilation selon l'âge et la région

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



Source: ONEM (bulletin mensuel, nombre de demandeurs d'emploi inscrits dans les organismes régionaux).

L'influence des changements de méthodologie ou de réglementation est difficile à isoler des facteurs conjoncturels, qui, dès le début de 2001 et jusqu'à la fin de 2003, ont provoqué un accroissement du nombre total des demandeurs d'emploi. Ces modifications sont cependant restées sans effet sur le nombre de personnes qui perçoivent des allocations de l'ONEM⁷, puisqu'aucun changement n'est intervenu en la matière. Dans la partie qui suit, l'analyse est basée sur les statistiques des paiements de l'ONEM. Ces statistiques couvrent une population plus large, celle des allocataires de l'ONEM: en effet, outre les demandeurs d'emploi indemnisés, certaines personnes, sans être demandeurs d'emploi (elles peuvent être inactives ou en emploi) perçoivent des allocations. C'est le cas par exemple des prépensionnés ou des personnes qui bénéficient d'un crédit temps. La base de données des paiements permet de ventiler ces allocataires selon le régime duquel ils relèvent.

⁷ Des changements, sans effet sur le total, ont cependant eu lieu entre les catégories d'allocataires. Il faut souligner également que l'obligation de disponibilité pour les chômeurs occupés par le biais des ALE traduit la volonté politique de remplacer, à terme, ce système par celui des chèques services, le changement de réglementation étant à même d'inciter les travailleurs à migrer vers ce dernier système et dès lors à sortir des statistiques des demandeurs d'emploi.

Les allocataires sociaux demandeurs d'emploi inoccupés représentent moins de la moitié (41 p.c.) des quelque 1,2 million de personnes qui reçoivent une allocation de l'ONEM. Les 60 p.c. d'allocataires restants sont inoccupés et ne recherchent pas d'emploi, ou sont occupés mais bénéficient dans le même temps d'une allocation. L'ONEM intervient en effet en faveur de travailleurs qui ont volontairement réduit leur activité, au cours ou à la fin de leur carrière. Si les prépensions à temps partiel sont peu fréquentes, les interruptions de carrière et les crédits temps, y compris pour des travailleurs plus âgés rencontrent un réel succès, puisque près de 150.000 personnes y ont eu recours en 2004, soit près de 13 p.c. des allocataires. D'autres travailleurs sont pour leur part contraints de réduire temporairement leurs activités, pour des raisons économiques ou climatiques. Il s'agit des chômeurs temporaires, qui en 2004, étaient plus de 120.000, ce qui correspond à plus de 10 p.c. des bénéficiaires d'allocations de l'ONEM. L'Office intervient également en faveur des personnes qui se réinsèrent sur le marché du travail en bénéficiant de mesures d'activation (51.000 personnes) ou d'une allocation de garantie de revenu et d'un maintien des droits pour celles et ceux qui auraient accepté un emploi à temps partiel tout en étant encore à la recherche d'un emploi à temps plein (44.000 personnes).

Par ailleurs, l'ONEM verse des allocations à un ensemble de personnes inactives non demandeuses d'emploi. Il s'agit principalement des chômeurs âgés dispensés de l'obligation de rechercher un emploi (près de 137.000 personnes), dont le nombre est appelé à diminuer suite au changement de réglementation concernant ce statut, et de prépensionnés (110.000 personnes). Les personnes en interruption complète de carrière, régime disparu en faveur du crédit temps, ne sont que 30.000, soit cinq fois moins que celles bénéficiant d'une mesure de ce type à temps partiel.

Tableau 3 Personnes bénéficiant d'une allocation versée par l'ONEM en 2004

(milliers de personnes)

	Bruxel- les	Flandre	Wallonie	Belgi- que	<i>p.m.</i> <i>Répartition</i> <i>par catégo- ries</i>
Personnes sans emploi	95	376	313	784	66,7
Demandeurs d'emploi	73	192	221	486	41,4
Non-demandeurs d'emploi	22	184	92	298	25,4
Chômeurs âgés	14	78	44	137	11,6
Prépensions à temps plein	5	74	32	110	9,3
Interruptions de carrière et crédit temps à temps plein	2	20	7	29	2,4
Difficultés sociales et familiales	0	5	1	6	0,5
Autres motifs	1	7	8	17	1,4
Travailleurs	20	250	121	391	33,3
Travailleurs soutenus par l'ONEM	14	145	84	242	20,6
Chômage à temps partiel	4	81	38	124	10,5
Travailleurs à temps partiel avec maintien des droits et de l'AGR ¹	5	24	16	44	3,8
Activation	4	25	22	51	4,4
Formations et autres exemptions actives	1	9	5	15	1,3
Gardiens et gardiennes d'enfants	0	3	1	4	0,4
Autres	0	3	1	4	0,3
Travailleurs qui réduisent leur temps de travail	6	105	37	149	12,7
Interruptions de carrière et crédit temps à temps plein	6	105	37	148	12,6
Prépension à temps partiel	0	1	0	1	0,1
Total	115	626	434	1.175	100
<i>p.m. Répartition régionale du nombre d'allocataires</i>	<i>9,8</i>	<i>53,3</i>	<i>36,9</i>	<i>100</i>	
<i>Répartition régionale de l'emploi</i>	<i>8,9</i>	<i>61,5</i>	<i>29,6</i>	<i>100</i>	

Sources: INS, ONEM.

¹ Allocation de garantie de revenu.

La répartition régionale des allocataires de l'ONEM ne reflète pas la distribution de la population en âge de travailler des régions, ni celle de l'emploi. La Flandre compte seulement 53 p.c. des allocataires, alors que 58 p.c. de la population en âge de travailler et 62 p.c. des personnes occupées y résident. En Wallonie et à Bruxelles par contre, le pourcentage d'allocataires (respectivement 37 p.c. et 10 p.c.) est plus élevé que le pourcentage correspondant dans la population en âge de travailler (respectivement 32 p.c. et 10 p.c.) et dans l'emploi (respectivement 30 p.c. et 9 p.c.).

En concordance avec le taux de chômage plus bas observé en Flandre (voir graphique 4), la proportion des demandeurs d'emploi innocués y est relativement faible: 192.000 personnes, soit 40 p.c. du total, contre 45 p.c. en Wallonie (221.000 personnes) et 15 p.c. à Bruxelles (73.000 personnes).

Les mesures visant à stimuler l'emploi et permettant par exemple de diminuer son temps de travail ou de quitter plus tôt le marché de l'emploi, ont le plus de succès en Flandre, sur un marché du travail tendu. Ainsi, cette région compte 20.000 personnes en interruption de carrière à temps complet ou en crédit temps complet, soit 68 p.c. du total contre 25 p.c. en Wallonie (7.000 personnes) et 7 p.c. à Bruxelles (2.000 personnes). Les proportions de prépensionnés à plein temps sont de respectivement 67 p.c. (74.000 personnes) en Flandre, contre 29 p.c. en Wallonie (32.000 personnes) et 4 p.c. à Bruxelles (5.000 personnes).

La distribution régionale des interventions financières de l'ONEM en faveur des personnes en emploi correspond mieux à la structure de celui-ci: 64 p.c. des bénéficiaires résident en Flandre (250.000 personnes), 31 p.c. en Wallonie (121.000 personnes) et 5 p.c. à Bruxelles (20.000 personnes). Cela n'empêche pas que pour les différentes mesures d'importantes disparités régionales soient observées. Ainsi, les dispositifs qui permettent une diminution de l'activité professionnelle sont plus utilisés en Flandre que dans les autres régions, notamment l'interruption de carrière à temps partiel et le crédit temps à temps partiel (Flandre: 71 p.c., Wallonie: 25 p.c., Bruxelles: 4 p.c.). De nouveau, le succès de telles mesures en Flandre par rapport aux autres régions est lié à la situation plus tendue sur le marché du travail dans cette région. De plus, les dispositifs d'interruption de carrière et de crédit temps répondent mieux aux besoins sur le marché de travail flamand, qui comprend relativement plus de ménages à double revenu. Le gouvernement flamand y répond par une prime supplémentaire pour les travailleurs qui profitent des ces mesures. Les allocataires bruxellois semblent, avec moins de 5 p.c. du total, sous-représentés dans ce groupe de travailleurs soutenus par l'ONEM. La plus grande partie de ces moyens est consacrée à l'indemnisation des chômeurs temporaires. Mais précisément, ce type de dispositif est peu important à Bruxelles, étant donné qu'il est surtout utilisé par les entreprises actives dans l'industrie manufacturière ou la construction, deux branches d'activité sous-représentées dans la Région de Bruxelles-Capitale. Enfin, concernant les mesures d'activation⁸, 43 p.c. des bénéficiaires résident en Wallonie (22.000 personnes) et moins de la moitié en Flandre (25.000 personnes). Ces mesures, qui visent à aider l'intégration de certains groupes cibles sur le marché du travail, montrent ainsi leur succès, les personnes concernées étant plus nombreuses en Wallonie. Un examen plus détaillé des données d'activation montre qu'en Flandre, c'était surtout les ALE qui rencontraient un intérêt, alors qu'en Wallonie et à Bruxelles, les moyens les plus importants sont consacrés aux plans ACTIVA.

⁸ Le concept d'activation utilisé ici correspond à celui défini dans le Rapport annuel de l'ONEM. Il permet une comparaison régionale des données, même s'il peut différer du concept que les régions utilisent dans leurs propres publications.

3. L'ACTIVATION DU COMPORTEMENT DE RECHERCHE D'EMPLOI

3.1. CONTEXTE ET PRINCIPES GÉNÉRAUX DE LA RÉFORME

Le système d'assurance-chômage en Belgique présente une spécificité par rapport à la plupart des systèmes comparables dans les pays européens: le droit aux allocations n'est pas limité dans le temps, hors suspension pour durée de chômage anormalement longue (article 80 de l'Arrêté royal du 25 novembre 1991).

Cependant, pour avoir droit à ces allocations, le chômeur doit satisfaire à un certain nombre de conditions pendant toute la durée de son chômage. Il doit notamment être chômeur involontaire et être disponible pour le marché de l'emploi. Concrètement, ceci signifie que le chômeur ne peut pas refuser un emploi convenable qui lui est offert, ni refuser de suivre une formation qui lui est proposée, mais également qu'il continue de chercher activement un emploi par lui-même.

Dans la mesure où le droit aux allocations n'est pas limité dans le temps, il est légitime que l'ONEM vérifie régulièrement que le chômeur cherche bien du travail et satisfait donc toujours aux conditions pour avoir droit aux allocations. Dans ce but, depuis le 1^{er} juillet 2004, le gouvernement a chargé l'ONEM d'une nouvelle mission: l'activation du comportement de recherche d'emploi.

L'activation du comportement de recherche d'emploi est l'ensemble des actions menées par l'ONEM en vue d'évaluer les efforts que le chômeur fait pour se réinsérer sur le marché du travail.

Pour procéder à cette évaluation, l'ONEM dispose de plusieurs sources d'information, notamment celles en provenance des services de l'emploi (FOREM, VDAB, ORBEM ou Arbeitsamt). La nouvelle réglementation systématise le processus de suivi auquel est soumis tout chômeur complet, apte au travail et bénéficiant d'une allocation. Elle renforce les moyens de collecte d'informations propres à l'ONEM, en instaurant une série d'entretiens obligatoires entre le demandeur d'emploi et un agent de l'ONEM, spécialement formé à cet effet. L'objectif est avant tout de suivre activement le chômeur et de le soutenir dans sa recherche d'un emploi.

Parallèlement, les régions et les communautés se sont engagées à faire des efforts supplémentaires pour offrir un accompagnement à tous les chômeurs qui le souhaitent et à organiser cet accompagnement de manière efficiente de sorte que la disponibilité pour le marché du travail et la recherche d'un emploi soient maximisées. Ces engagements ont fait l'objet d'un accord de coopération conclu le 30 avril 2004 entre l'état fédéral, les régions et les communautés.

Ainsi le gouvernement flamand a donné des moyens supplémentaires au VDAB pour adapter sa stratégie d'accompagnement des chômeurs à la réforme sur l'activation du comportement de recherche. La stratégie définie par le VDAB comprend à la fois un volet préventif et un volet curatif afin d'assurer un suivi intégral et continu de demandeur d'emploi depuis son inscription jusqu'au moment où il retrouvera un emploi.

Le volet préventif est un système de suivi en trois étapes. À l'inscription, le demandeur d'emploi remplit un dossier avec ses caractéristiques. Un appariement automatisé des demandeurs d'emploi aux postes vacants disponibles est ainsi possible, les personnes recevant automatiquement les descriptions de postes correspondant au mieux à leur profil. La deuxième étape pour les demandeurs d'emploi ayant atteint une durée de chômage déterminée (de 3 à 6 mois de chômage, selon les autres caractéristiques du demandeur d'emploi) est un screening téléphonique par le conseiller du VDAB sur l'évolution de sa recherche d'emploi, enfin si la personne est toujours demandeur d'emploi trois mois après la conversation téléphonique, un entretien personnalisé en face à face est organisé, afin de mettre en place un plan de suivi adapté à sa situation.

Le volet curatif consiste en deux étapes. D'abord, une série de séances d'information sont organisées pour rappeler les services offerts par le VDAB, la réglementation, etc. Au terme de ces séances, un entretien personnalisé a lieu pour définir un système de suivi adapté à la situation du demandeur d'emploi (par exemple suivre un module de recherche active d'emploi, une formation professionnelle, etc.). Ensuite, une fois par mois au moins, a lieu un entretien de suivi entre le placeur et le demandeur d'emploi au cours duquel, entre autres points, sont évaluées les différentes actions entreprises et sont communiquées de nouvelles offres d'emploi. Le calendrier de l'ensemble de ces dispositifs est conçu pour être compatible avec celui des entretiens de contrôle menés par l'ONEM.

3.2. ENTRÉE EN VIGUEUR

La procédure de suivi du comportement de recherche d'emploi du chômeur est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2004. Étant donné l'ampleur de la réforme en termes de personnes à accompagner, et afin de permettre aux régions et aux communautés de développer une offre d'accompagnement suffisante pour tous les demandeurs d'emploi, la procédure de suivi est mise en œuvre progressivement selon un échancier déterminé. Dans une première phase (jusqu'en juin 2005), seuls les chômeurs de moins de 30 ans sont concernés. Ensuite, la procédure de suivi sera étendue aux chômeurs de moins de 40 ans (à partir de juillet 2005) et aux chômeurs de moins de 50 ans (à partir de juillet 2006). L'actuelle procédure de suspension pour chômage de longue durée (l'article 80) est suspendue au fur et à mesure que la nouvelle procédure de suivi entre en vigueur. L'efficacité de ce nouveau système sera évaluée en 2007 (cf. point 3.5, infra).

3.3. DESCRIPTION RÉSUMÉE DE LA PROCÉDURE DE SUIVI PAR L'ONEM⁹

Au moment de l'introduction de la demande d'allocations, le chômeur est informé de ses droits et de ses obligations par son organisme de paiement. Il reçoit notamment de l'information sur quels services peuvent lui être proposés par le service de l'emploi, ainsi qu'une information spécifique sur la procédure de suivi.

Lorsque le chômeur atteint une durée de chômage d'au moins 15 mois (pour les moins de 25 ans) ou de 21 mois (s'il est âgé de 25 ans ou plus), il est invité par l'ONEM pour un entretien personnalisé. Quelques mois avant ce premier entretien, l'ONEM lui envoie une lettre d'avertissement, qui lui rappelle ses obligations de collaborer activement aux actions d'accompagnement proposées par le service de l'emploi et de rechercher activement un emploi. Cette lettre lui indique également quand il sera convoqué à un entretien.

Dans un premier temps, l'objectif de l'entretien est de permettre à l'ONEM d'évaluer les efforts fournis par le chômeur pour trouver un emploi, principalement durant les 12 mois précédant l'entretien. Dans l'évaluation des efforts du chômeur, il est tenu compte de sa situation spécifique, c'est-à-dire notamment de son âge, de son niveau de formation, de ses aptitudes, de sa situation sociale et familiale, de ses possibilités de déplacement et d'éventuels éléments de discrimination dont il pourrait être la victime. La situation du marché de l'emploi dans la sous-région où le chômeur est domicilié est également prise en considération pour évaluer ses efforts. Si les efforts du chômeur sont jugés suffisants, le dossier est classé. Si la personne est toujours allocataire, elle sera convoquée à un nouveau premier entretien, en principe 16 mois plus tard.

Si les efforts du chômeur ne sont pas suffisants, l'agent de l'ONEM propose à la personne un plan d'action comprenant un certain nombre d'actions concrètes à faire pendant les mois qui suivent. Ce plan est adapté à sa situation spécifique et aux difficultés particulières qu'elle rencontre dans sa recherche d'emploi (langue, faible qualification, handicap, ...). Ce plan d'action est formalisé sous la forme d'un contrat entre l'ONEM et le demandeur d'emploi.

⁹ Pour une présentation détaillée, voir ONEM (2005), *Rapport annuel 2004*, Bruxelles.

Le deuxième entretien a lieu au plus tôt 4 mois après la signature du contrat écrit lors du premier entretien. Il a pour but de vérifier si le chômeur a respecté son engagement, en menant les actions concrètes qui étaient attendues de lui. Si c'est le cas, le chômeur ne doit pas se présenter au troisième entretien. Il sera convoqué ultérieurement à un nouveau premier entretien (en principe, 12 mois plus tard). Dans le cas contraire, un nouveau contrat, en principe plus contraignant, est établi, assorti d'une sanction temporaire à titre d'avertissement. Les sanctions consistent en une suspension ou une réduction des allocations, durant un certain nombre de mois. Leur ampleur dépend principalement de quatre facteurs: les circonstances qui obligent de recourir à la sanction (la personne ne se présente pas à un entretien, elle refuse de signer le contrat à l'issue du premier entretien, elle ne respecte pas ce premier contrat etc.), selon la nature des allocations qu'elle perçoit (si le chômeur bénéficie d'allocations d'attente, comme jeune sortant des études, ou d'allocations ordinaires); enfin la situation familiale et le revenu du ménage interviennent également.

Lors du troisième entretien, les sanctions peuvent aller jusqu'à la suspension totale des allocations. Cette suspension totale n'est levée que si le chômeur prouve qu'il réunit à nouveau les conditions normales d'admissibilité ou s'il a accompli un stage de 312 journées de travail ou journées assimilées comme travailleur à temps plein au cours des 18 mois précédant sa nouvelle demande d'allocations. Les journées de travail antérieures à la réception de la décision de suspension ne sont pas prises en considération pour la réadmission.

Le chômeur peut contester la décision de suspension en introduisant un recours administratif auprès de la Commission administrative nationale. Ce recours n'est pas suspensif. Si le chômeur n'est pas d'accord avec une décision de l'ONEM ou avec la décision de la Commission administrative nationale, il lui est toujours loisible d'introduire un recours au tribunal du travail, dans les 3 mois qui suivent la notification de la décision qu'il souhaite contester.

3.4. PREMIÈRES DONNÉES CHIFFRÉES SUR LA MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE D'ACTIVATION DE RECHERCHE D'EMPLOI

L'amplitude des efforts fournis par l'ONEM et les services de l'emploi peut être appréciée par les données suivantes. Au 31 mars 2005, le groupe des personnes devant bénéficier de la procédure de suivi s'établissait à 107.900 personnes. A cette date, l'ONEM avait déjà envoyé un avertissement à 91.274 personnes (soit 85 p.c. du groupe-cible pour la première phase). 16.558 chômeurs ont déjà reçu la lettre de convocation les invitant à un premier entretien et 9.504 personnes ont déjà eu leur premier entretien.

Tableau 4 Mise en œuvre du plan d'activation de recherche d'emploi

Situation cumulée au 31/03/2005	Région flamande	Région wallonne		Région de Bruxelles Capitale	Pays
			Dont: Communauté germanophone		
Groupe-cible au 01/07/2004	26.588	54.028		15.301	95.917
Entrants dans le groupe cible sur la période juillet 2004 à mars 2005	5.094	4.644		2.245	11.983
- Ayant reçu un avertissement (lettre d'information)	26.223	49.972	248	15.079	91.274
Convoqués	5.632	7.462	21	3.464	16.558
- procédure suspendue	1.345	1.425	6	792	3.562
- absents à la convocation	286	508	2	171	965
- présents	3.164	4.402	7	1.938	9.504
dont:					
- efforts suffisants (sans contrat)	2.130	3.047	6	1.431	6.608
- contrat signé	964	1.267	0	448	2.679
- date d'entretien planifiée mais pas encore atteinte	837	1.127	6	563	2.527
p.m. total des suspensions (y compris limitées)	202	399	0	129	730

Source: ONEM.

Selon les statistiques disponibles, sur les 9.504 personnes interrogées, 69 p.c. des chômeurs font des efforts suffisants pour trouver un emploi, alors que pour 28 p.c. des personnes, ces efforts ont été évalués insuffisants et un contrat a été signé. Les personnes qui ne se sont pas présentées à l'entretien en l'absence de raison valable ou dont les efforts ont été jugés insuffisants et qui ont refusé de signer un contrat, ont été sanctionnées, dont 202 personnes en région flamande, 399 en Wallonie et 129 pour la région de Bruxelles Capitale, soit un total de 730 personnes.

3.5. L'ÉVALUATION DE LA PROCÉDURE DE SUIVI

L'activation du comportement de recherche comprend deux volets: d'une part, l'accompagnement personnalisé, qui est principalement assuré par les services d'emploi et d'autre part, un contrôle renforcé de la qualité de demandeur d'emploi des chômeurs complets indemnisés. L'évaluation portera principalement sur le contrôle renforcé du comportement de recherche par l'ONEM, qui constitue l'innovation la plus importante de la nouvelle réglementation.

Comme tout système de pénalités, les sanctions prévues dans le cadre de l'activation du comportement de recherche d'emploi, poursuivent un triple objectif:

- prévenir les comportements non souhaitables ("deterrence");
- agir de façon adéquate s'il y a des abus constatés;
- clarifier les règles du jeu.

L'évaluation montrera si la création de la procédure de suivi et la publicité qui en a été faite a eu une influence sur le comportement de recherche des chômeurs, en distinguant si ces personnes étaient directement ou non concernées par cette procédure.

Il faudra également tenir compte de la grande hétérogénéité des personnes ciblées par cette mesure, hétérogénéité qui ne fera qu'augmenter au fur et à mesure que le phasage arrive à son terme. En effet, l'efficacité des procédures de suivi peut être différente notamment selon l'âge des bénéficiaires et leur durée de chômage.

Cette procédure d'évaluation a fait l'objet d'un appel d'offre public et sera réalisée par une équipe d'experts indépendants, garantissant une évaluation objective et de qualité.

BIBLIOGRAPHIE

INASTI (2005), *Le statut des travailleurs indépendants conjoints aidants*, Bruxelles, avril (www.rsvz-inasti.fgov.be).

ONEM (2005), *Bulletin mensuel*, Bruxelles, différents numéros.

ONEM (2005), *Rapport annuel 2004*, Bruxelles.

PARTIE II

*LA STRATÉGIE DE LISBONNE RENOUVELÉE:
UN NOUVEL ÉLAN POUR LA CROISSANCE
ET POUR L'EMPLOI*

Table des matières

1.	Introduction	51
2.	Historique	51
2.1.	Mise en place des processus de coordination des politiques économiques et des politiques d'emploi.....	51
2.2.	La Stratégie de Lisbonne.....	52
2.3.	2003-2005: rationalisation des cycles annuels de coordination de la politique économique et de la politique de l'emploi.....	53
2.4.	Évaluation de la Stratégie européenne pour l'emploi à mi-parcours	55
3.	"Travaillons ensemble pour la croissance et l'emploi" (rapport Barroso): vers une intégration des orientations des politiques économiques et des politiques d'emploi	55
3.1.	Insuffisance des progrès réalisés	56
3.2.	Déficit de mise en œuvre.....	56
3.3.	Les axes de travail pour un nouveau départ.....	57
4.	Relancer la Stratégie de Lisbonne: mode d'emploi pour 2005-2008	57
5.	Contenu de la nouvelle Stratégie de Lisbonne: les lignes directrices intégrées.....	59
5.1.	Les grandes orientations de politiques économiques (GOPE) pour 2005-2008	59
5.2.	Les lignes directrices pour l'emploi (LDE) pour 2005-2008	60
5.2.1.	Définition des objectifs prioritaires des politiques d'emploi et des principes que celles-ci doivent respecter	62
5.2.2.	Attirer et retenir un plus grand nombre de personnes sur le marché du travail, augmenter l'offre de main d'œuvre et moderniser les systèmes de protection sociale	63
5.2.3.	Améliorer la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises	64
5.2.4.	Investir davantage dans le capital humain en améliorant l'éducation et les compétences.....	66
	Bibliographie	68
	Annexe	69

1. INTRODUCTION

Instaurée en 1997, la Stratégie européenne pour l'emploi a considérablement évolué depuis. En 2000, elle a été intégrée au sein d'une stratégie plus large, la Stratégie de Lisbonne, visant à faire de l'Union, en 2010, l'"économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde". Après cinq années de mise en œuvre, la Stratégie européenne pour l'emploi a fait l'objet d'une évaluation, qui s'est traduite par un renouvellement en profondeur et une meilleure coordination avec les "grandes orientations de politiques économiques". En novembre 2004, l'évaluation de la Stratégie de Lisbonne à mi-parcours a mis en évidence la trop grande lenteur des progrès au regard des défis à relever et la nécessité d'un nouvel élan en faveur de la croissance et de l'emploi. Ces quatre étapes sont décrites dans le chapitre 2.

Les trois chapitres suivants ont trait à la Stratégie de Lisbonne renouvelée telle que l'envisage la nouvelle Commission Barroso. Le chapitre 3 est consacré à la Communication de la Commission, publiée en janvier 2005, qui donne l'impulsion à la réforme de la Stratégie de Lisbonne. Le chapitre 4 décrit le fonctionnement des nouveaux cycles de coordination des politiques économiques et d'emploi tels qu'il a été proposé par le Conseil européen de mars 2005. Enfin, le chapitre 5 décrit le contenu des nouvelles orientations en matière de politiques macro- et micro-économiques et de politiques d'emploi adoptées lors du Conseil européen des 16 et 17 juin 2005.

2. HISTORIQUE

2.1. MISE EN PLACE DES PROCESSUS DE COORDINATION DES POLITIQUES ÉCONOMIQUES ET DES POLITIQUES D'EMPLOI

Le Traité de Maastricht, adopté en 1992, prévoyait de "promouvoir un progrès économique et social équilibré et durable, notamment par la création d'un espace sans frontières intérieures, par le renforcement de la cohésion économique et sociale et par l'établissement d'une union économique et monétaire comportant, à terme, une monnaie unique".

L'introduction prochaine de l'euro nécessitait, au cours de la seconde phase préparatoire de l'Union économique et monétaire (UEM) couvrant les années 1994 à 1998, une convergence des politiques économiques et monétaires entre les États membres désireux de participer pleinement à l'UEM, en vue d'y assurer la stabilité des prix et une situation saine des finances publiques. C'est dans ce contexte qu'ont été mis en place différents dispositifs de surveillance et de coordination des politiques nationales, ces dernières étant de nature à influencer la situation monétaire dans la zone euro et, dans le même temps, à compromettre la réalisation des objectifs européens de politique monétaire et de cours de change.

L'idée d'une surveillance de l'évolution macroéconomique et des politiques structurelles menées par les États membres sur les marchés du travail, des produits et des services s'est concrétisée dans la seconde moitié des années nonante, sous différentes formes.

Les **grandes orientations de politiques économiques (GOPE)**, qui constituent le principal instrument de coordination économique et dont les premières ont été adoptées en 1996, ont pour but de mettre en place un cadre macroéconomique stable, ayant pour objectifs prioritaires la lutte contre le chômage et la poursuite des efforts de stabilisation des prix et d'assainissement budgétaire. La stratégie commune s'oriente autour de trois éléments: une politique monétaire stable, l'assainissement des finances publiques et une évolution des salaires compatible avec la stabilité des prix et les gains de productivité. Depuis le Conseil européen d'Amsterdam, en 1997, les priorités se sont enrichies, en mettant davantage l'accent sur l'amélioration du fonctionnement du marché du travail, des biens, des services et des capitaux. Les GOPE, adoptées chaque année au mois de juin, fournissent des orientations générales et, depuis 1999, des orientations concrètes adaptées à chaque État membre, axées sur l'amélioration du potentiel de croissance et

la création d'emplois. Chaque année, la Commission présente un rapport de mise en œuvre des GOPE au niveau de l'Union européenne et au niveau des États membres. Ce rapport peut donner lieu à des recommandations adressées aux États membres, recommandations qui sont susceptibles d'être rendues publiques.

En matière d'emploi, la **Stratégie européenne pour l'emploi** (SEE) cristallise la volonté de coordination des politiques nationales. Instituée par le Traité d'Amsterdam et adoptée lors du Sommet extraordinaire sur l'emploi de Luxembourg en 1997, elle avait pour ambition d'accomplir, dans un délai de cinq ans, des progrès déterminants sur le front du marché du travail, eu égard aux hauts taux de chômage enregistrés à l'époque. À cette fin, le traité d'Amsterdam a créé le cadre d'une procédure de surveillance multilatérale: des lignes directrices pour l'emploi (LDE) annuelles encadrent les politiques d'emploi nationales; ces lignes directrices sont traduites en Plan d'action nationaux (PAN); la mise en œuvre de ces PAN est évaluée dans le rapport conjoint sur l'emploi établi par la Commission et le Conseil; enfin, la Commission peut proposer et le Conseil adopter des recommandations individuelles aux États membres. Jusqu'en 2002, les lignes directrices pour l'emploi ont été adoptées chaque année au mois de décembre. La possibilité de recourir à des recommandations spécifiques aux États membres a été utilisée pour la première fois en décembre 1999.

La SEE est considérée comme l'exemple type de "soft law" et repose sur les principes de la "méthode ouverte de coordination" (MOC): appliquée dans un domaine dans lequel l'Union ne dispose pas de compétences législatives, elle allie des objectifs adoptés en commun sur le plan européen, des plans d'action nationaux, la définition d'indicateurs d'évaluation et la rédaction d'un rapport conjoint d'évaluation. La pression des pairs ("peer pressure") s'exerce à chaque étape du processus de coordination et de contrôle et se concrétise en fin de parcours par l'élaboration de recommandations spécifiques à chaque État membre. Par ailleurs, les États membres sont appelés à proposer des exemples de "bonnes pratiques", qui sont évaluées par les pairs ("peer review") et sont destinées à servir d'exemple aux autres États engagés dans un processus de réforme de leurs politiques d'emploi. En dépit de ses qualités intrinsèques, le "peer review" n'a pas permis d'atteindre les résultats escomptés, les bonnes pratiques étant difficilement transposables d'un État à l'autre.

Parallèlement à ces deux processus de coordination, le **Pacte de stabilité et de croissance**, adopté en 1997 lors du Conseil européen d'Amsterdam a pour but d'assurer une gestion saine des finances publiques et à prévenir l'apparition d'un déficit budgétaire excessif, susceptible de pénaliser la stabilité des taux d'intérêt et la croissance dans la zone euro. Le **processus de Cardiff**, adopté lors du Conseil de Cardiff en 1998, vise à engager les réformes structurelles destinées à améliorer le fonctionnement des marchés des biens, des services et des capitaux, de façon à renforcer la croissance et son contenu en emplois. Enfin, le **processus de Cologne**, introduit en 1999, instaure le dialogue direct et l'échange d'informations entre les trois principaux groupes d'acteurs qui déterminent le dosage des politiques macroéconomiques, soit les partenaires sociaux, les gouvernements et la Banque Centrale européenne.

2.2. LA STRATÉGIE DE LISBONNE

En mars 2000, à Lisbonne, les chefs d'État et de gouvernement se sont fixés un **objectif stratégique pour la décennie** à venir dans le but de rétablir les conditions propices au plein emploi: faire de l'Union européenne, en 2010, "l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale, dans le respect de l'environnement".

La réalisation de cet objectif nécessitait une stratégie globale visant à:

- préparer la transition vers une société et une économie fondées sur la connaissance, au moyen de politiques répondant aux besoins de la société de l'information et de la recher-

che et du développement, ainsi que par l'accélération des réformes structurelles pour renforcer la compétitivité et l'innovation et par l'achèvement du marché intérieur;

- moderniser le modèle social européen en investissant dans les ressources humaines et en luttant contre l'exclusion sociale;
- entretenir les conditions d'une évolution saine de l'économie et les perspectives de croissance favorables en dosant judicieusement les politiques macroéconomiques.

Pour atteindre cet objectif ambitieux, il s'agissait de recourir à la fois à la méthode communautaire traditionnelle (l'arsenal législatif) et à la méthode ouverte de coordination.

Les GOPE établies pour 2000 ont donné un contenu opérationnel aux conclusions du Sommet de Lisbonne, en établissant une liste d'orientations générales et d'orientations par État membre, visant à dynamiser la croissance, à restaurer le plein emploi, à stimuler l'innovation et la connaissance, à relever le défi du vieillissement de la population et à améliorer la cohésion sociale. En 2001, la promotion du développement durable est également devenue une priorité.

La SEE a également été renouvelée par l'adoption, au niveau de l'Union européenne dans son ensemble, de l'objectif du plein emploi et la fixation d'objectifs de taux d'emploi concrets à moyen terme, à savoir atteindre, en moyenne, en 2010, des taux d'emploi de 70 p.c. pour l'ensemble de la population et de 60 p.c. pour les femmes (complétés par l'adoption, en 2001, d'un objectif de taux d'emploi des plus de 55 ans de 50 p.c. en 2010). Le texte des lignes directrices a ensuite été modifié au gré des présidences successives en 2001 et 2002, avec l'ajout de nouvelles priorités, notamment sous la forme d'objectifs horizontaux, préconisant par exemple la nécessité d'élaborer des stratégies d'éducation tout au long de la vie ou de veiller à la qualité des emplois.

Cette complexification a abouti à ce que, dans la version des lignes directrices pour l'emploi adoptées pour l'année 2002, la SEE comprenait 6 objectifs horizontaux et 18 lignes directrices réparties en 4 piliers. Elle méritait dès lors d'être simplifiée. Cette réforme est intervenue au terme d'une évaluation, par la Commission européenne, des cinq premières années de mise en œuvre¹. Cette évaluation a mis en évidence la nécessité d'instaurer plus de stabilité dans la SEE, afin de surmonter les faiblesses structurelles (taux d'emploi et d'activité trop faibles, taux de chômage trop élevés) et les nouveaux défis auxquels l'Union européenne sera confrontées après l'élargissement (vieillissement de la population, mondialisation et mutations rapides du marché du travail).

2.3. 2003-2005: RATIONALISATION DES CYCLES ANNUELS DE COORDINATION DE LA POLITIQUE ÉCONOMIQUE ET DE LA POLITIQUE DE L'EMPLOI

Les outils de coordination des politiques économiques se sont multipliés depuis la fin des années nonante: au Pacte de stabilité et de croissance, aux GOPE et à la SEE se sont ajoutés le processus de réforme structurelle (processus de Cardiff) et le dialogue avec les partenaires sociaux (processus de Cologne). La méthode ouverte de coordination (processus de Lisbonne) s'est par ailleurs étendue à différents domaines, notamment la recherche et le développement, l'inclusion sociale, les pensions et l'éducation.

La multiplicité des processus et des échéances ne facilitait pas la diffusion des orientations politiques de l'Union. C'est la raison pour laquelle, il a été décidé, en 2003, de **rationaliser et de synchroniser ces différents processus de coordination**, pour en améliorer la transparence, la cohérence et la complémentarité. Le moyen terme a été privilégié, par le choix de **cycles de trois ans**. Cette garantie de stabilité permet aux États membres de formuler et de mettre en œuvre des stratégies crédibles. Par ailleurs, **l'accent a davantage été mis sur les résultats à atteindre**, notamment en définissant une série d'objectifs quantitatifs, et moins sur les moyens à mettre en œuvre.

¹ Commission européenne (2002), *Bilan de cinq années de stratégie européenne pour l'emploi*, communication au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social et au Comité des régions, 17 juillet 2002.

Le nouveau cycle de coordination, mis en œuvre pour la période 2003-2005, reposait sur les éléments suivants:

- avant le Conseil européen de printemps, la Commission prépare le paquet "mise en œuvre", qui contient le rapport de mise en œuvre des GOPE, le rapport conjoint sur l'emploi et le rapport de mise en œuvre de la stratégie pour le marché intérieur;
- le Conseil européen de printemps adopte les orientations de politiques générales et définit les domaines dans lesquels des progrès sont nécessaires;
- le Conseil de juin adopte le paquet "orientations", qui contient les GOPE et les LDE, ainsi que les orientations et recommandations aux États membres. Ce "paquet" couvre en principe une période de trois ans, mais des adaptations annuelles sont possibles;
- les différents documents nationaux devant servir à l'élaboration des orientations et recommandations par pays, notamment le PAN pour l'emploi et le programme Cardiff, sont élaborés au cours du quatrième trimestre. La première année, l'exercice est programmatif; la troisième année, il est évaluatif.

La nouvelle Stratégie européenne pour l'emploi formulée pour trois ans a été présentée au Sommet de juin 2003, en même temps que les nouvelles GOPE, ces dernières demeurant l'instrument principal de coordination des politiques économiques, tandis que la SEE joue un rôle de premier plan dans l'orientation et la coordination des politiques d'emploi. La SEE comprenait 3 objectifs principaux (le plein emploi, la qualité et la productivité du travail, et la cohésion sociale et l'insertion) et 10 lignes directrices spécifiques résumant les priorités d'action à poursuivre, et reposait sur les principes d'une gouvernance saine. Les lignes directrices spécifiques étaient assorties, le cas échéant, d'objectifs quantifiés précis.

Parallèlement à sa décision de rationaliser les cycles de coordination des politiques économiques et des politiques d'emploi, le Conseil européen du printemps 2003 a instauré une **Task Force Emploi** chargée de procéder à un examen indépendant approfondi des principaux obstacles auxquels se heurtent les politiques d'emploi et d'identifier les mesures de réformes susceptibles d'augmenter la capacité des États membres à mettre en œuvre la SEE révisée. Cette Task Force, présidée par M. Wim Kok, a publié son rapport en novembre 2003². Il en ressort que, pour faire face aux défis qui se posent à l'Union, notamment l'élargissement, la mondialisation et le vieillissement de la population, l'Europe doit augmenter son potentiel économique en favorisant une croissance durable de l'emploi et de la productivité.

Pour cela, il s'agit d'agir en priorité sur quatre fronts:

- augmenter la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises;
- attirer davantage de personnes sur le marché du travail;
- investir davantage et plus efficacement dans le capital humain;
- assurer une mise en œuvre effective des réformes au travers d'une meilleure gouvernance.

Pour ce faire, le rapport proposait des pistes d'actions concrètes et des recommandations aux États membres.

Les messages politiques figurant dans le rapport de la Task Force Emploi ont inspiré le Conseil européen, qui les a intégrés dans la formulation des lignes directrices pour l'emploi pour 2004, lesquelles ne comportaient par ailleurs pas d'autre changement par rapport à leur version de 2003. Le Conseil a ainsi confirmé les quatre principaux domaines d'actions prioritaires cités ci-dessus, qui font office de recommandations générales, et soutenu la nécessité de donner une importance accrue au suivi intensif des réformes introduites par les États membres et de renforcer la pression des pairs. Par ailleurs les recommandations spécifiques aux États membres ont été conçues pour faciliter l'identification des priorités d'action, que ce soit dans les domaines où les États membres enregistraient déjà des difficultés ou pour faire face à des enjeux nouveaux

² Kok W. (2003), Rapport de la Task Force Emploi, *L'emploi, l'emploi, l'emploi - Créer plus d'emploi en Europe*, Bruxelles, novembre 2003.

requérant une action immédiate. Les lignes directrices pour 2004 s'appliquaient également aux dix nouveaux États membres, qui ont par ailleurs reçu des recommandations spécifiques.

2.4. ÉVALUATION DE LA STRATÉGIE EUROPÉENNE POUR L'EMPLOI À MI-PARCOURS

En mars 2004, le Conseil européen a invité la Commission à mettre en place un **groupe de haut niveau** qui procéderait à une évaluation indépendante à mi-parcours de la Stratégie de Lisbonne. Ce groupe, à nouveau présidé par M. Wim Kok, a remis son rapport en novembre 2004³. Près de cinq ans après le lancement de la Stratégie de Lisbonne, le rapport met en évidence le manque de mobilisation et de diligence dans l'application d'une grande partie de la Stratégie, de sorte que les progrès en matière d'emploi sont restés trop limités.

Le rapport du groupe de haut niveau en appelle dès lors à un nouvel engagement politique en faveur de la croissance et de l'emploi: l'écart de croissance s'étant creusé par rapport à l'Amérique du Nord et l'Asie, alors que l'Europe doit relever les défis d'une croissance démographique faible conjuguée au vieillissement de sa population et de l'élargissement à 25 États membres, il est devenu impératif, pour les auteurs, de mener une action politique résolue, qui s'appuie sur l'engagement de chacun, des institutions européennes et des États membres comme des citoyens.

L'idée du rapport du groupe de haut niveau n'est donc pas de renoncer aux ambitions de Lisbonne, ni de repousser l'échéance: la Stratégie de Lisbonne est appelée à devenir un processus permanent qui vise à garantir à long terme l'avenir de l'Europe et à réaliser la vision de cohésion sociale qui la caractérise. Il s'agit d'abord et surtout d'agir à l'unisson et de manière ciblée.

Pour libérer le potentiel de croissance économique, les initiatives et les réformes structurelles doivent impérativement être intégrées et toucher différents domaines politiques: réaliser la société de la connaissance, achever le marché intérieur (y compris dans les services), instaurer un environnement favorable aux entrepreneurs, créer un marché du travail adaptable et inclusif et promouvoir un développement durable.

Le recentrage de la Stratégie de Lisbonne sur la croissance et l'emploi doit s'accompagner d'une plus grande transparence au sujet des réformes à entreprendre et des progrès accomplis. Les États membres sont dès lors appelés à élaborer des programmes d'action nationaux volontaristes, adaptés à leur situation propre, qui décrivent la façon dont ils comptent atteindre les objectifs de Lisbonne, en prenant en considération les principes européens communs consignés dans les GOPE et les LDE. Le rapport du groupe de haut niveau propose par ailleurs une fusion de ces deux instruments de façon à en améliorer la cohérence et la compatibilité.

3. "TRAVAILLONS ENSEMBLE POUR LA CROISSANCE ET L'EMPLOI" (RAPPORT BARROSO): VERS UNE INTÉGRATION DES ORIENTATIONS DES POLITIQUES ÉCONOMIQUES ET DES POLITIQUES D'EMPLOI

S'inspirant largement du rapport du groupe de haut niveau, la Commission a présenté, en février 2005, une nouvelle communication "Travaillons ensemble pour la croissance et l'emploi - Un nouvel élan pour la Stratégie de Lisbonne (COM(2005)24)⁴. Sans remettre en cause les objectifs, elle insiste sur l'insuffisance des progrès réalisés depuis 2000 et sur l'important déficit de mise en œuvre, ainsi que sur la nécessité de revoir les priorités et le mode de gouvernance de la Stratégie de Lisbonne. Cette analyse est résumée ci-dessous.

³ Kok W. (2004), Rapport du groupe de haut niveau, *Relever le défi- la Stratégie de Lisbonne pour la croissance et l'emploi*, Bruxelles, novembre 2004.

⁴ Commission européenne (2005), *Travaillons ensemble pour la croissance et pour l'emploi - Un nouvel élan pour la Stratégie de Lisbonne* (COM(2005)24), Bruxelles, 2 février 2005.

3.1. INSUFFISANCE DES PROGRÈS RÉALISÉS

Les résultats en matière de **croissance** sont restés bien en deçà des attentes exprimées au moment du lancement de la Stratégie de Lisbonne (on tablait à l'époque sur une croissance annuelle de 3 p.c.), de sorte que l'écart de niveau de vie entre l'Union européenne et les États-Unis ne s'est pas réduit. La croissance potentielle de l'économie européenne pourrait se réduire de moitié au cours des décennies à venir, pour se limiter, si les tendances actuelles se poursuivent, à 1 p.c. par an.

En matière d'**emploi**, les objectifs de taux d'emploi restent, en dépit des progrès, hors de portée, sauf pour les femmes. Les stratégies de vieillissement actif restent insuffisantes; les écarts hommes-femmes persistent; la suppression des pièges à l'emploi est difficile; trop d'emplois restent précaires.

Les initiatives pour augmenter la **productivité**, notamment via un accroissement des dépenses de recherche et développement, la création d'entreprises de pointe, sont trop récentes pour avoir un effet mesurable. Les dépenses d'éducation et de formation, de même que la qualité de ces formations, restent insuffisantes. L'accès des publics fragilisés à la formation reste trop limité.

Les **réformes des marchés** n'ont pas permis de gommer totalement les différences de prix entre les États membres; la transposition des directives européennes reste en deçà des objectifs; la concurrence reste limitée en dépit de l'ouverture des marchés dans le secteur des industries de réseaux. En revanche, l'environnement des entreprises, et notamment en ce qui concerne les contraintes administratives, s'est amélioré, et les marchés publics sont devenus plus transparents.

Les indicateurs de **cohésion sociale** ne se sont pas améliorés. Le risque de pauvreté est resté stable, mais on note une évolution inquiétante du chômage de longue durée et des perspectives d'emploi des publics fragilisés.

Enfin, dans le domaine de **l'environnement**, les progrès sont également insuffisants en dépit de la signature du protocole de Kyoto, notamment en matière de réduction des gaz à effet de serre et de développement des énergies renouvelables.

3.2. DÉFICIT DE MISE EN ŒUVRE

Le déficit de mise en œuvre a des origines multiples.

Les **objectifs** de la Stratégie de Lisbonne ont été établis pendant une période caractérisée par une conjoncture dynamique, alors que des conditions économiques médiocres ont été observées par la suite, et sans tenir compte des situations individuelles et de l'arrivée de nouveaux États membres. De plus, de nombreux éléments ont été ajoutés au programme initial, entraînant une dilution progressive des priorités stratégiques.

Les **instruments** de mise en œuvre de la Stratégie de Lisbonne se sont avérés inadéquats, la méthode de coordination ouverte étant subordonnée à la volonté politique des États membres. Son application à de nombreux domaines induit des charges administratives importantes. Par ailleurs, la méthode réglementaire souffre elle aussi de nombreux retards de transposition en droit national.

Le **contenu** de la Stratégie de Lisbonne est parfois politiquement délicat (par exemple en ce qui concerne la réforme des pensions ou des soins de santé) et ne suscite pas l'intérêt des citoyens. Les partenaires sociaux sont souvent insuffisamment impliqués dans les processus de réforme, ce qui explique un déficit de mobilisation.

L'analyse comparative des performances introduit un biais dans l'évaluation: le choix des indicateurs de performance est perçu comme une question politique, les États membres étant tentés d'écartier ceux qui laissent transparaître leurs piètres positions.

3.3. LES AXES DE TRAVAIL POUR UN NOUVEAU DÉPART

Il n'est pas question d'abandonner les ambitions de Lisbonne, mais au contraire de renforcer les engagements grâce à un nouvel élan et à une action plus ciblée, une procédure simplifiée et mieux hiérarchisée, de manière à relever les défis du vieillissement de la population et de la concurrence mondiale.

La Stratégie renouvelée de Lisbonne est axée sur deux missions principales: réaliser une croissance plus forte et durable et créer des emplois plus nombreux et meilleurs. L'Union a en effet besoin d'une économie dynamique pour nourrir des ambitions de plus grande ampleur dans le domaine social et celui de l'environnement.

Le Conseil européen de mars 2005⁵ a approuvé la Communication de la Commission et invité à la relance de la Stratégie de Lisbonne en la recentrant sur la croissance et sur l'emploi. En effet, l'Europe doit renouveler les bases de sa compétitivité, augmenter son potentiel de croissance et sa productivité et renforcer la cohésion sociale, en misant principalement sur la connaissance, l'innovation et la valorisation du capital humain. Pour atteindre ces objectifs, l'Union doit davantage mobiliser tous les moyens nationaux et communautaires (notamment en dotant l'Union des moyens financiers adéquats lors de l'adoption du cadre financier pour 2007-2013) dans les trois dimensions économique, sociale et environnementale de la Stratégie, pour mieux en exploiter les synergies dans un contexte de développement durable. Il s'indique également, en développant les partenariats, de favoriser l'appropriation de la Stratégie par tous les acteurs concernés.

Le Conseil a défini les axes essentiels de la relance de la Stratégie de Lisbonne:

- faire de la connaissance et de l'innovation le moteur de la croissance;
- faire de l'Europe une zone plus attrayante pour l'investissement et le travail;
- mettre la croissance et l'emploi au service de la cohésion sociale.

Pour contribuer davantage et plus concrètement à la croissance et à l'emploi, la gouvernance de la Stratégie doit être améliorée, ce qui implique que la Stratégie elle-même soit clarifiée et simplifiée, avec un objectif triple:

- faciliter l'identification des priorités en respectant l'équilibre global de la Stratégie et la synergie entre les trois dimensions;
- améliorer la mise en œuvre sur le terrain en mobilisant davantage les États membres;
- simplifier et rationaliser la procédure de suivi, afin de mieux appréhender l'application de la Stratégie au niveau national.

4. RELANCER LA STRATÉGIE DE LISBONNE: MODE D'EMPLOI POUR 2005-2008

Même s'il conserve la périodicité triennale introduite en 2003, le cycle de coordination des politiques économiques est fondamentalement revu à partir de 2005, dans le sens d'une plus grande intégration des différentes orientations politiques et d'une simplification de la mise en œuvre et du processus de rapport.

⁵ Conseil de l'Union européenne (2005), *Conclusions de la présidence*, Conseil européen de Bruxelles des 22 et 23 mars 2005. Le document complet peut être téléchargé à partir du site de la Commission européenne à l'adresse suivante: http://europa.eu.int/comm/economy_finance/publications/broadeconomyguidelines_en.htm.

Le point de départ du cycle consiste en un rapport stratégique de la Commission. Pour le cycle actuel portant sur 2005-2008, la communication Barroso⁶ en fait office.

Après examen de ce rapport par les organes compétents (notamment le Comité de l'emploi, le Comité de protection sociale, le Comité économique et financier et le Comité de politique économique), le Conseil européen de printemps arrête ses priorités politiques. Pour 2005-2008, ces orientations figurent dans les conclusions du Sommet des 22 et 23 mars 2005⁷.

Sur cette base, la Commission propose, au mois d'avril, des lignes directrices intégrées (LDI), qui sont adoptées, après discussion et amendement par les organes compétents, par le Conseil européen au mois de juin. Ces LDI sont constituées des GOPE (avec deux volets macro- et micro-économiques, y compris les politiques d'emploi en cas d'interaction) et des LDE. Elles sont adoptées en début de cycle pour trois ans, avec possibilité d'adaptation au début de la deuxième et de la troisième année du cycle.

La Commission rédige alors un Programme communautaire de Lisbonne pour trois ans, couvrant l'ensemble des actions à entreprendre en terme de croissance et d'emploi au niveau de l'Union, qui établit clairement les priorités. De leur côté, les États membres rédigent un Programme national de réforme (PNR), pluriannuel, en collaboration avec tous les acteurs régionaux et nationaux, qui tient compte de la situation spécifique et des cycles propres de chaque État. Ce PNR devra être conçu comme un document politique succinct (30 à 40 pages), tourné vers l'avenir, et présentant leur stratégie triennale en faveur de l'emploi et de la croissance⁸. Dans le processus d'élaboration de ces programmes nationaux, le dialogue bilatéral entre la Commission et les États membres sera privilégié. Au niveau des États membres, il sera nécessaire de mettre en place des procédures de coordination appropriées pour garantir la cohérence, la mise en œuvre et le suivi du PNR. À cette fin, un "Coordinateur national Lisbonne" pourra être désigné dans chaque État membre.

La mise en œuvre du Programme communautaire de Lisbonne et des PNR nationaux est évaluée par la Commission dans un rapport de situation annuel, dont le premier sera publié début 2006 et le second en 2007. Ce rapport doit servir de base à l'examen des progrès et aux ajustements annuels éventuels des LDI au Conseil européen de printemps. Il intégrera également le projet de rapport conjoint sur l'emploi prévu par le traité.

Les États membres déposent également un rapport annuel unique de suivi de la Stratégie de Lisbonne, qui distingue clairement les différents domaines d'actions et fait état de la mise en œuvre des mesures figurant dans le PNR au cours des 12 derniers mois (pour la première fois en automne 2006, puis 2007). La troisième année, une attention particulière est apportée à l'évaluation des politiques et réformes mises en œuvre. Cette procédure de rapport national unique pour les GOPE et les LDE innove dans le sens où la mise en œuvre des GOPE ne faisait jusqu'ici pas l'objet d'un rapport national spécifique.

À l'issue des trois années du cycle, la Commission rédige un nouveau rapport stratégique (hiver 2008), destiné à servir de base au renouvellement des LDI (printemps 2008), du Programme communautaire de Lisbonne (été 2008) et des PNR (automne 2008).

Par rapport à la situation actuelle, le renouvellement de la Stratégie de Lisbonne implique, au niveau de la SEE, une disparition des PAN nationaux et des rapports de Cardiff, lesquels seront remplacés, dans les PNR nationaux, par les parties relatives respectivement aux priorités en ma-

⁶ Commission européenne (2005), *Travaillons ensemble pour la croissance et pour l'emploi - Un nouvel élan pour la Stratégie de Lisbonne* (COM(2005)24), Bruxelles, 2 février 2005.

⁷ Conseil de l'Union européenne (2005), *Conclusions de la présidence*, Conseil européen de Bruxelles des 22 et 23 mars 2005. Le document complet peut être téléchargé à partir du site de la Commission européenne à l'adresse suivante: http://europa.eu.int/comm/economy_finance/publications/broadeconomyguidelines_en.htm.

⁸ Pour le cycle 2005-2008, les PNR devront au plus tard être remis à la Commission pour le 15 octobre 2005. La structure et le contenu de ces PNR devront respecter les modalités décrites par la Commission dans le document "Les prochaines étapes de la mise en œuvre de la Stratégie de Lisbonne renouvelée" (SEC (2005) 622).

tière d'emploi et aux priorités microéconomiques. La partie relative aux priorités macroéconomiques couvrira de manière plus succincte les questions détaillées dans les programmes de stabilité et de croissance, qui seront toujours présentés en automne en tant que documents distincts.

La simplification et la rationalisation s'appliquent aussi à d'autres domaines couverts par la méthode ouverte de coordination (MOC). Par exemple, les mécanismes de rapport dans les domaines de la société de l'information et de la recherche et du développement seront fusionnés avec les PNR, même si les autres éléments des MOC (bonnes pratiques, apprentissage mutuel, etc.) sont maintenus. En revanche, les rapports conjoints sur la protection sociale et l'inclusion sociale, et le rapport conjoint sur l'Éducation et la Formation 2010 demeurent des documents séparés. Néanmoins, les éléments de ces différentes stratégies qui relèvent de la Stratégie de Lisbonne seront transférés vers les PNR et rapports de suivi correspondants. Les rapports découlant de la MOC dans le domaine de la jeunesse, qui n'aborde pas les problèmes couverts par la Stratégie de Lisbonne, demeureront distincts.

5. CONTENU DE LA NOUVELLE STRATÉGIE DE LISBONNE: LES LIGNES DIRECTRICES INTÉGRÉES

Le 12 avril 2005, la Commission a adopté une communication sur les **lignes directrices intégrées (LDI) pour le croissance et sur l'emploi**⁹. Ce document contenait à la fois les recommandations de la Commission en matière de grandes orientations de politiques économiques et une proposition de la Commission au Conseil relative aux lignes directrices pour les politiques d'emploi des États membres.

Durant les mois d'avril, de mai et de juin, les différents organes compétents (notamment, en ce qui concerne la filière "emploi", le Comité de l'emploi et le Comité de protection sociale, et en ce qui concerne la filière "ECOFIN", le Comité économique et financier et le Comité de politique économique) ont examiné les propositions de la Commission et formulé un avis, dont le Conseil européen a tenu compte dans la formulation définitive des LDI adoptées politiquement lors du sommet des chefs d'État et de gouvernement des 16 et 17 juin 2005¹⁰.

L'intégration des GOPE et des LDE dans un seul et même document permet de renforcer la cohérence globale et de proposer une vision stratégique claire des enjeux en matière macroéconomique, microéconomique et d'emploi pour les trois années à venir. On peut cependant déplorer l'horizon réduit de la nouvelle Stratégie de Lisbonne. Alors qu'en 2000, le Conseil s'était fixé un objectif pour la décennie, la vision reste ici limitée à 2008 ou, au mieux, à 2010.

Le document relatif aux LDI est divisé en deux parties, dont la première a trait aux GOPE et la seconde aux LDE. Notre préoccupation essentielle étant la Stratégie européenne pour l'emploi, les GOPE ne seront que brièvement évoquées, tandis que les LDE feront l'objet d'un développement plus conséquent.

5.1. LES GRANDES ORIENTATIONS DE POLITIQUES ÉCONOMIQUES (GOPE) POUR 2005-2008

Les GOPE, applicables à tous les États membres et à l'Union, reflètent le renouvellement de la Stratégie de Lisbonne et se concentrent sur les politiques macroéconomiques et microéconomiques à mener dans les domaines présentant le plus grand potentiel d'amélioration de la croissance et de l'emploi.

⁹ Commission européenne (2005), *Lignes directrices intégrées pour la croissance et l'emploi (2005-2008)* (COM(2005)141 final), Bruxelles.

¹⁰ Conseil de l'Union européenne (2005), *Conclusions de la présidence*, Conseil européen de Bruxelles des 16 et 17 juin 2005. Le document peut être téléchargé à partir du site de la Commission européenne à l'adresse suivante: http://europa.eu.int/comm/councils/bx20050616/index_en.htm

Une première section identifie les orientations que les politiques macroéconomiques doivent suivre. Six lignes directrices ont été identifiées en la matière, auxquelles sont associées différentes actions politiques:

- LDI1: garantir la stabilité économique pour une croissance durable;
- LDI2: sauvegarder la pérennité économique et budgétaire, préalable à la création d'emplois plus nombreux;
- LDI3: favoriser une affectation efficace des ressources, orientée vers la croissance et l'emploi;
- LDI4: veiller à ce que l'évolution des salaires contribue à la stabilité macroéconomique et à la croissance;
- LDI5: renforcer la cohérence des politiques macroéconomiques, structurelles et d'emploi;
- LDI6: contribuer au dynamisme et au bon fonctionnement de l'UEM.

La seconde section porte sur les mesures microéconomiques que les États membres doivent appliquer pour stimuler la connaissance et l'innovation en tant que facteurs de croissance, et pour faire de l'Europe un lieu plus attrayant pour les investisseurs et les travailleurs. Dix axes de travail ont été définis:

- LDI7: accroître et améliorer les investissements dans la recherche-développement en particulier dans le secteur privé en vue d'établir un espace européen de la connaissance;
- LDI8: faciliter l'innovation sous toutes ses formes;
- LDI9: faciliter la diffusion et l'usage efficace des TIC et construire une société de l'information pleinement inclusive
- LDI10: renforcer les avantages compétitifs de sa base industrielle;
- LDI11: encourager l'utilisation durable des ressources et renforcer les synergies entre la protection de l'environnement et la croissance;
- LDI12: développer et approfondir le marché intérieur;
- LDI13: assurer l'ouverture et la compétitivité des marchés à l'intérieur et à l'extérieur de l'Europe; récolter les fruits de la globalisation;
- LDI14: rendre l'environnement des entreprises plus compétitif et encourager l'initiative privée grâce à l'amélioration de la réglementation;
- LDI15: encourager une culture plus entrepreneuriale et créer un environnement plus favorable aux PME;
- LDI16: étendre, améliorer et relier les infrastructures européennes et achever les projets transfrontaliers prioritaires.

5.2. LES LIGNES DIRECTRICES POUR L'EMPLOI (LDE) POUR 2005-2008

La section des LDI consacrée à l'emploi contient huit lignes directrices. La première chapeaute le tout, en précisant les objectifs de la stratégie européenne pour l'emploi et les principes que les politiques d'emploi se doivent de respecter, tandis que les sept autres sont regroupées autour de trois axes d'action prioritaires. L'intitulé de ces huit LDI est formulé comme suit:

- LDI17: appliquer des politiques de l'emploi visant à atteindre le plein-emploi, à améliorer la qualité et la productivité du travail et à renforcer la cohésion sociale et territoriale;
- LDI18: favoriser une approche fondée sur le cycle de vie à l'égard du travail;
- LDI19: créer des marchés du travail qui favorisent l'insertion, augmenter l'attractivité du travail, rendre le travail financièrement attrayant pour les demandeurs d'emploi, y compris les personnes défavorisées et les inactifs;
- LDI20: améliorer la réponse aux besoins du marché du travail;
- LDI21: favoriser la flexibilité en la conciliant avec la sécurité de l'emploi et réduire la segmentation du marché du travail en tenant dûment compte du rôle des partenaires sociaux;
- LDI22: assurer une évolution des coûts du travail et des mécanismes de fixation des salaires favorables à l'emploi;
- LDI23: accroître et améliorer l'investissement dans le capital humain;

- LDI24: adapter les systèmes d'éducation et de formation aux nouveaux besoins en matière de compétences.

Ces huit lignes directrices pour l'emploi reprennent pour l'essentiel le contenu de l'ancienne version des LDE pour 2003-2005, mais les regroupements des multiples actions à entreprendre sont différents. À côté de la nécessité de mettre un plus grand nombre de personnes au travail dans des emplois de qualité, qui demeure le premier axe de travail, la priorité est donnée à l'accroissement de la productivité, d'une part par l'augmentation de la flexibilité du marché du travail et des travailleurs, d'autre part par l'amélioration du capital humain. La principale innovation est la référence à l'évolution des salaires, préoccupation qui ne figurait pas dans les anciennes LDE, mais bien dans les GOPE.

Tous les objectifs quantitatifs arrêtés dans le cadre de la SEE en 2003 (à l'exception de ceux relatifs aux taux d'emploi global, des femmes et des âgés) sont à présent regroupés au sein d'un encadré en fin de document. Le texte en est intégralement reproduit ci-dessous:

Objectifs et jalons fixés dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi

Les objectifs et jalons suivants ont été arrêtés dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi en 2003:

- *tous les chômeurs se voient offrir un nouveau départ avant le 6ème mois de chômage pour les jeunes, et avant le 12ème mois de chômage pour les adultes sous forme d'une formation, d'une reconversion, d'une expérience professionnelle, d'un emploi ou de toute autre mesure propre à favoriser leur insertion professionnelle, combinée, le cas échéant, à un assistance permanente en matière de recherche d'emploi;*
- *d'ici 2010, 25 p.c. des chômeurs de longue durée devraient participer à une mesure active sous la forme d'une formation, d'une reconversion, d'une expérience professionnelle ou de toute autre mesure propre à favoriser leur insertion professionnelle, avec pour objectif de parvenir à la moyenne atteinte par les trois États membres les plus avancés;*
- *dans toute l'Union européenne, les demandeurs d'emploi devraient pouvoir consulter toutes les offres d'emploi diffusées par les services pour l'emploi des États membres;*
- *obtenir, d'ici 2010, une augmentation de 5 ans, au niveau communautaire, de l'âge effectif moyen de départ en retraite (estimé à 59,9 ans en 2001);*
- *offrir des services de garde d'enfants permettant d'accueillir au moins 90 p.c. des enfants ayant entre 3 ans et l'âge de la scolarité obligatoire et au moins 33 p.c. des enfants de moins de 3 ans, d'ici à 2010;*
- *atteindre une proportion de jeunes quittant prématurément l'école de 10 p.c. au maximum en moyenne dans l'UE;*
- *la proportion de personnes âgées de 22 ans ayant terminé l'enseignement secondaire supérieur devrait atteindre au moins 85 p.c. dans l'Union européenne d'ici à 2010;*
- *le taux de participation de la population adulte en âge de travailler (tranche de 25 à 64 ans) à l'éducation et à la formation tout au long de la vie devrait atteindre au moins 12,5 p.c. en moyenne dans l'Union européenne.*

Le statut de ces "objectifs et jalons" n'est pas mentionné explicitement. Ils sont dès lors destinés à encadrer les politiques nationales, sans pour autant présenter le caractère mobilisateur qui leur était conféré au sein des lignes directrices établies en 2003. Par ailleurs, les recommandations en matière d'emploi adoptées par le Conseil en octobre 2004¹¹ restent un cadre de référence valable.

¹¹ Voir, pour l'ensemble des pays et pour la Belgique, en annexe, à la fin de cette partie.

La nécessité d'assurer la cohérence entre les différents volets de la Stratégie de Lisbonne intégrée a entraîné la répétition de certaines préoccupations à la fois dans les GOPE et les LDE (notamment en ce qui concerne l'évolution des salaires) ou le déplacement de certaines préoccupations. Ainsi, les actions en faveur du développement des PME (accès aux capitaux, embauche, etc.) ne figure plus directement dans les LDE, mais dans le chapitre "orientations microéconomiques" des GOPE, dans la LDI15 "Encourager une culture plus entrepreneuriale et créer un environnement favorable aux PME".

5.2.1. Définition des objectifs prioritaires des politiques d'emploi et des principes que celles-ci doivent respecter

LDI17 " Appliquer des politiques de l'emploi visant à atteindre le plein-emploi, à améliorer la qualité et la productivité du travail et à renforcer la cohésion sociale et territoriale"

L'intitulé de cette LDE reprend intégralement les trois objectifs généraux et interdépendants de la SEE que sont le plein emploi, la qualité et la productivité du travail et la cohésion sociale et territoriale, conformément à la Stratégie de Lisbonne.

La réalisation du plein emploi passe par une hausse de la demande et de l'offre de main d'œuvre, cette dernière allant de pair avec une amélioration de l'attractivité du travail, de la qualité du travail, de la croissance de la productivité des travailleurs, et par une diminution de la proportion de travailleurs pauvres. Pour augmenter la cohésion sociale et territoriale, il faut notamment favoriser l'intégration professionnelle des personnes défavorisées et réduire les disparités régionales en matière d'emploi, de chômage et de productivité, en particulier dans les régions en retard.

Les principes fondateurs de la SEE, c'est-à-dire les principes d'égalité des chances (entre hommes et femmes, entre jeunes et vieux) et de non discrimination (vis-à-vis des personnes défavorisées, handicapées ou des ressortissants de pays tiers) doivent faire partie intégrante des politiques d'emploi.

Les États membres doivent par ailleurs veiller à la bonne gouvernance des politiques d'emploi, c'est-à-dire mobiliser l'ensemble des parties concernées (y compris les partenaires sociaux) en faveur du changement et gérer avec la plus grande efficacité les ressources administratives et financières disponibles.

La Commission réitère enfin dans cette ligne directrice les objectifs quantitatifs de plein emploi fixés dans le cadre de la Stratégie de Lisbonne, à savoir "atteindre en moyenne un taux d'emploi total de 70 p.c., un taux d'emploi des femmes d'au moins 60 p.c. et un taux d'emploi des travailleurs âgés (55 à 64 ans) de 50 p.c., et réduire le chômage et l'inactivité". Elle appelle par ailleurs les États membres à "fixer des objectifs nationaux en matière de taux d'emploi".

Pour la réalisation de ces objectifs, les États membres doivent concentrer leurs efforts sur trois priorités:

- attirer et retenir un plus grand nombre de personnes sur le marché du travail, augmenter l'offre de main d'œuvre et moderniser les systèmes de protection sociale;
- améliorer la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises;
- investir dans le capital humain en améliorant l'éducation et les compétences.

5.2.2. Attirer et retenir un plus grand nombre de personnes sur le marché du travail, augmenter l'offre de main d'œuvre et moderniser les systèmes de protection sociale

LDI18 "Favoriser une approche fondée sur le cycle de vie à l'égard du travail"

Compte tenu de la baisse attendue de la population en âge de travailler, il est nécessaire d'augmenter l'offre de main d'œuvre dans tous les groupes (y compris les femmes, les jeunes et les âgés), tout en maintenant un filet de sécurité pour les personnes qui ne sont pas en mesure de travailler. Il faut aussi adopter une approche fondée sur le cycle de vie, qui favorise la mise ou le retour à l'emploi à tous les stades de la vie, que ce soit après les études, après une pause professionnelle ou dans le cadre de la prolongation de la vie active. À cette fin, les mesures d'incitation prévues dans les systèmes de protection sociale et la qualité des emplois offerts jouent un rôle essentiel. Enfin, les systèmes de protection sociale doivent être modernisés pour assurer leur adéquation, leur viabilité financière et leur capacité d'adaptation à l'évolution des besoins de la société.

Des actions doivent être entreprises dans les domaines suivants:

- renouveler les efforts visant à créer des parcours vers l'emploi pour les jeunes et réduire le chômage des jeunes, comme cela est préconisé dans le Pacte pour la jeunesse;
- mener une action déterminée en vue d'accroître l'activité professionnelle des femmes et de réduire les disparités hommes-femmes en matière d'emploi, de chômage et de rémunération;
- permettre une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée, et proposer des structures accessibles et abordables de garde d'enfants et d'accueil des autres personnes à charge;
- soutenir le vieillissement actif, notamment par des conditions de travail appropriées, un meilleur état de santé (au travail) et des mesures adéquates favorisant le travail et décourageant la retraite anticipée;
- moderniser les systèmes de protection sociale, notamment en matière de retraites et de soins de santé, pour assurer leur adéquation sociale, leur viabilité financière et leur capacité d'adaptation à l'évolution des besoins, de manière à soutenir l'activité professionnelle et le maintien sur le marché du travail ainsi que la prolongation de la vie professionnelle.

Ces axes de travail étaient déjà repris dans les lignes directrices pour l'emploi pour 2003-2006, notamment sous dans les anciennes lignes directrices 5 "Augmenter l'offre de main d'œuvre et promouvoir le vieillissement actif", 6 "Égalité entre les hommes et les femmes" et 8 "Rendre l'emploi financièrement plus attrayant grâce à des incitations".

LDI19 "Créer des marchés du travail qui favorisent l'insertion, augmenter l'attractivité du travail, rendre le travail financièrement attrayant pour les demandeurs d'emploi, y compris les personnes défavorisées et les inactifs"

L'augmentation du taux d'activité et la lutte contre l'exclusion sociale nécessitent la mise en œuvre de stratégies destinées à faciliter l'accès à l'emploi, à prévenir le chômage et à veiller à ce que les travailleurs licenciés gardent un lien étroit avec le marché du travail et améliorent leur aptitude à l'emploi. Ces stratégies doivent s'articuler autour de l'aide à la recherche effective d'emploi, de l'accès à la formation et à l'activation, et de l'adaptation des systèmes de prélèvements et de prestations de sorte que le travail devienne financièrement attrayant et que soient supprimés les pièges du chômage, de la pauvreté et de l'inactivité. Ces stratégies sont particulièrement déterminantes dans le cas des personnes défavorisées, des ressortissants d'un pays tiers et des personnes handicapées.

La Commission préconise par conséquent les actions suivantes:

- *appliquer des mesures actives et préventives du marché du travail telles que l'identification précoce des besoins, l'aide à la recherche d'un emploi, l'orientation et la formation dans le cadre de plans d'action personnalisés, la mise à disposition des services sociaux nécessaires pour favoriser l'insertion des personnes les plus éloignées du marché du travail et contribuer à l'éradication de la pauvreté;*
- *adapter en permanence les incitations et les effets dissuasifs découlant des systèmes de prélèvements et de prestations, y compris la gestion et la conditionnalité des prestations et la réduction sensible des taux d'imposition marginaux effectifs élevés, notamment pour les personnes à faible revenu, tout en garantissant des niveaux de protection sociale appropriés;*
- *développer de nouvelles sources d'emplois dans le secteur des services aux personnes et aux entreprises, notamment au niveau local."*

Dans les lignes directrices pour l'emploi pour 2003-2006, la mise en place de "Mesures actives et préventives en faveur des chômeurs et des inactifs" faisait l'objet de l'ancienne ligne directrice 1. Il s'agit d'ailleurs d'une des principales préoccupations européennes depuis le lancement de la SEE, à laquelle était associée des objectifs quantitatifs quant à l'accès des demandeurs d'emploi de longue durée à un nouveau départ, sous la forme d'une formation ou d'une mise à l'emploi, objectifs qui sont à présent repris dans l'encadré en fin de document. Les anciennes lignes directrices 7 " Promouvoir l'intégration des personnes défavorisées sur le marché du travail et lutter contre la discrimination dont elles font l'objet" et 8 " Rendre l'emploi financièrement plus attractif grâce à des incitations" répondaient quant à elles aux préoccupations d'intégration et aux réformes nécessaires des systèmes de protection sociale.

LDI20 "Améliorer la réponse aux besoins du marché du travail"

Pour permettre l'accès à l'emploi d'un nombre plus important de personnes, la performance des infrastructures du marché du travail aux niveaux national et européen doit être améliorée, et la mobilité des travailleurs doit être pleinement garantie. L'offre supplémentaire de main-d'œuvre issue de l'immigration doit être prise en compte sur les marchés du travail nationaux.

La Commission demande dès lors de:

- *moderniser et renforcer les autorités responsables du marché du travail, en particulier les services de l'emploi, également en vue d'assurer une plus grande transparence des offres d'emploi et de formation aux niveaux national et européen;*
- *supprimer les obstacles à la mobilité des travailleurs dans toute l'Europe dans le cadre des traités européens;*
- *mieux anticiper les besoins de compétences, les pénuries et les blocages sur le marché du travail;*
- *gérer de manière judicieuse la migration économique."*

Dans leur version pour 2003-2006, la modernisation des institutions du marché du travail figurait à l'ancienne ligne directrice 1 "Mesures actives et préventives en faveur de chômeurs et des inactifs", la lutte contre les goulets d'étranglement et la nécessaire transparence des offres d'emploi à l'ancienne ligne 3 "Faire face aux changements, promouvoir la capacité d'adaptation et la mobilité" et les préoccupations en matière d'immigration figurait à l'ancienne ligne directrice 5 "Augmenter l'offre de main d'œuvre et promouvoir le vieillissement actif".

5.2.3. Améliorer la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises

L'Europe doit améliorer sa capacité à anticiper et absorber les changements économiques et sociaux, en veillant à ce que les coûts du travail soient favorables à l'emploi, et disposer de modes d'organisation et de marchés du travail modernes.

LDI21 "Favoriser la flexibilité en la conciliant avec la sécurité de l'emploi et réduire la segmentation du marché du travail, en tenant dûment compte du rôle des partenaires sociaux"

Tant les entreprises que les travailleurs sont soumis à d'importants changements. Côté entreprises, ces changements découlent notamment de l'ouverture des marchés, de l'introduction de nouvelles technologies, de la nécessité de répondre aux exigences des travailleurs en matière de qualité et de flexibilité des emplois. Les travailleurs, pour leur part, sont confrontés à une augmentation du nombre et du type de transitions professionnelles, à la diversification des modes de vie et des besoins des familles, à la nécessité de s'adapter à de nouvelles méthodes de travail et de se former tout au long de leur carrière, voire d'aller exercer un emploi dans un autre pays de l'Union.

L'amélioration du fonctionnement du marché du travail passe dès lors par différentes actions:

- *adapter la législation relative à l'emploi, réexaminer si nécessaire les différentes modalités contractuelles et dispositions relatives au temps de travail;*
- *s'attaquer au problème du travail non déclaré;*
- *mieux anticiper et gérer positivement les changements, dont les restructurations économiques, notamment les changements liés à l'ouverture des marchés, afin de minimiser leur coût social et de faciliter l'adaptation;*
- *encourager et propager les formes innovantes et adaptables d'organisation du travail, en vue d'améliorer la qualité et la productivité du travail, y compris la santé et la sécurité;*
- *faciliter les transitions en matière de situation professionnelle, y compris la formation, l'activité professionnelle non salariée, la création d'entreprises et la mobilité géographique."*

Dans la version des lignes directrices pour l'emploi pour 2003-2006, les préoccupations en matière de capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises et de conditions de travail (y compris l'accès à la formation et la sécurité) figuraient à l'ancienne ligne directrice 3 "Faire face aux changements, promouvoir la capacité d'adaptation et la mobilité". La lutte contre le travail non déclaré faisait à lui seul l'objet de l'ancienne ligne 9 "Transformer le travail non déclaré en emploi régulier".

LDI22 "Assurer une évolution des coûts du travail et des mécanismes de fixation des salaires favorables à l'emploi"

Afin d'optimiser la création d'emplois, de préserver la compétitivité et de contribuer au système économique général, l'évolution des salaires se doit d'être compatible avec la croissance de la productivité tout au long du cycle économique et refléter la situation du marché du travail. Les coûts non salariaux et le coin fiscal doivent être réexaminés afin de stimuler la création d'emplois en particulier à destination des travailleurs faiblement rémunérés.

L'application de la ligne directrice préconise que soient entreprises des actions dans les domaines suivants:

- *encourager les partenaires sociaux, dans les domaines relevant de leur compétence, à mettre en place un cadre adéquat pour les négociations salariales permettant de tenir compte des défis à relever du point de vue de la productivité ainsi que sous l'angle du marché du travail, à tous les niveaux pertinents, et d'éviter les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes;*
- *examiner l'incidence sur l'emploi des coûts non salariaux du travail et, au besoin, en adapter la structure et le niveau, en particulier pour réduire la pression fiscale sur les personnes faiblement rémunérées."*

Les lignes directrices pour l'emploi pour 2003-2006 ne contenaient aucune mention explicite quant à la nécessité de contrôler l'évolution des salaires. En revanche, cette préoccupation faisait partie intégrante des GOPE. Dans le cadre actuel des LDI, cette préoccupation figure à la

fois dans la partie "orientations macroéconomiques", à la LDI4 "Veiller à ce que l'évolution des salaires contribue à la stabilité macroéconomique et à la croissance", et dans la partie "lignes directrices pour l'emploi", à la LDI22 précitée, ce qui renforce la cohérence générale.

En ce qui concerne les coûts non salariaux du travail et le coin fiscal, les lignes directrices pour l'emploi pour 2003-2006 préconisaient déjà de réformer les systèmes fiscaux en faveur de l'emploi (ancienne ligne directrice 8 "Rendre l'emploi financièrement plus attrayant grâce à des incitations"). Pour diminuer les coûts annexes de mise à l'emploi, la SEE incitait par ailleurs à diminuer certains coûts, notamment les charges administratives à l'embauche (ancienne ligne directrice 2 "Création d'emploi et esprit d'entreprise") et les frais de formation (ancienne ligne directrice 4 "Promouvoir le développement du capital humain ainsi que l'éducation et la formation tout au long de la vie").

5.2.4. Investir davantage dans le capital humain en améliorant l'éducation et les compétences

Pour favoriser l'accès et le maintien à l'emploi à tout âge, augmenter les niveaux de productivité et la qualité de l'emploi, l'Union européenne doit investir davantage et plus efficacement dans le capital humain, l'éducation et la formation tout au long de la vie.

LDI23 "Accroître et améliorer l'investissement dans le capital humain"

La mise en place d'une économie européenne basée sur la connaissance et les services nécessite des compétences différentes des économies industrielles traditionnelles et une mise à jour régulière de celles-ci, de manière à faire face à l'innovation. Les travailleurs doivent, par l'acquisition de nouvelles connaissances et le recyclage, améliorer leur capacité d'adaptation aux changements s'ils veulent conserver leur emploi. Les gouvernements doivent veiller à ce que les niveaux d'instruction augmentent et à ce que les jeunes acquièrent les compétences essentielles. Toutes les parties doivent être mobilisées pour développer une culture de l'apprentissage tout au long de la vie dès le plus jeune âge. Les coûts et les responsabilités des investissements en matière d'éducation et de formation doivent être supportés de manière équitable par tous les acteurs. Les possibilités offertes par les Fonds structurels et la Banque européenne d'investissement doivent être mieux exploitées.

Des actions doivent être entreprises dans les domaines suivants:

- *mettre en œuvre des politiques et des actions inclusives en matière d'éducation et de formation destinées à faciliter significativement l'accès à l'enseignement professionnel initial, à l'enseignement secondaire et à l'enseignement supérieur, y compris aux apprentissages et à la formation à l'entrepreneuriat;*
- *réduire significativement le nombre d'élèves quittant l'école prématurément;*
- *établir des stratégies efficaces d'apprentissage tout au long de la vie offerte à tous, dans le cadre des écoles, des entreprises, des autorités publiques et des ménages, conformément aux accords européens, notamment en prévoyant des incitations et des mécanismes de répartition des coûts appropriés, en vue d'augmenter la participation à la formation continue et en entreprise tout au long de la vie, en particulier pour les travailleurs peu qualifiés et âgés."*

Les préoccupations en matière d'éducation et de formation étaient réparties dans différentes lignes directrices dans leur version pour 2003-2006. La formation des entrepreneurs figurait dans l'ancienne ligne 2 "Création d'emplois et esprit d'entreprise", l'accès à la formation des travailleurs figurait dans l'ancienne ligne 3 "Faire face aux changements et promouvoir la capacité d'adaptation au travail et la mobilité", et les stratégies d'éducation et de formation permanente relevaient de l'ancienne ligne directrice 4 "Promouvoir le développement du capital humain ainsi que de l'éducation tout au long de la vie".

LD24 "Adapter les systèmes d'éducation et de formation aux nouveaux besoins en matière de compétences"

Pour assurer l'adéquation de l'offre de formation aux besoins des entreprises et de la société de la connaissance, il est nécessaire que les systèmes éducatifs et formatifs soient abordables, accessibles et capables de s'adapter à l'évolution des besoins. Les TIC doivent notamment être mises au service de l'apprentissage. Par ailleurs, la mobilité des étudiants comme des travailleurs dans l'ensemble de l'Union européenne doit être favorisée, notamment par la reconnaissance et la transparence des qualifications et des compétences, pour élargir l'accès aux possibilités d'emploi à l'échelle de toute l'Union.

Dans ce sens, il faut:

- *renforcer et garantir l'attrait, l'ouverture et le niveau de qualité des systèmes d'éducation et de formation, élargir l'offre de possibilités d'éducation et de formation, garantir des filières d'apprentissage souples et accroître les possibilités de mobilité pour les étudiants et les personnes en formation;*
- *faciliter et diversifier l'accès pour tous à l'éducation et à la formation ainsi qu'à la connaissance au moyen d'un aménagement du temps du travail, de services d'aide aux familles, de services d'orientation professionnelle et, le cas échéant, de nouvelles formules de partage des coûts;*
- *répondre aux besoins nouveaux sur le plan professionnel et sur le plan des compétences essentielles ainsi qu'aux besoins futurs en termes de qualifications en améliorant la définition et la transparence des qualifications, leur reconnaissance effective et la validation de l'éducation et de la formation non formelles et informelles."*

L'amélioration de la qualité et de l'efficacité des systèmes éducatifs figurait, dans la version pour 2003-2006 des lignes directrices pour l'emploi, dans l'ancienne ligne 4 "Promouvoir le développement du capital humain ainsi que l'éducation et la formation tout au long de la vie", de même que dans les GOPE pour 2004. La reconnaissance et la transparence des qualifications devait assurer une plus grande mobilité des travailleurs, intégrée dans l'ancienne ligne 3 "Faire face aux changements et promouvoir la capacité d'adaptation au travail et la mobilité".

En plus des trois objectifs généraux (plein emploi, qualité et productivité du travail, cohésion sociale) et des 10 lignes directrices spécifiques, les lignes directrices pour l'emploi pour 2003-2006 contenaient des recommandations en matière de gouvernance, notamment en matière d'implication des parlements, des partenaires sociaux et des autres acteurs, et de recours à des financements appropriés. Les LDI pour l'emploi pour 2005-2008 reprennent ces principes, en appelant à la création d'un vaste partenariat pour le changement associant tous les acteurs concernés aux niveaux européen, national, régional et local. Par ailleurs, l'attribution des ressources administratives et financières, notamment celles des fonds structurels, devra être rendue plus transparente et plus ciblée.

BIBLIOGRAPHIE

Commission européenne (2002), *Bilan de cinq années de stratégie européenne pour l'emploi*", communication au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social et au Comité des régions, 17 juillet 2002.

Commission européenne (2005), *Travaillons ensemble pour la croissance et pour l'emploi- Un nouvel élan pour la Stratégie de Lisbonne* (COM(2005)24), Bruxelles, 2 février 2005.

Commission européenne (2005), *Lignes directrices intégrées pour la croissance et l'emploi (2005-2008)* (COM(2005)141 final), Bruxelles.

Commission européenne (2005), *Travaillons ensemble pour la croissance et pour l'emploi- Les prochaines étapes de la mise en œuvre de la Stratégie de Lisbonne renouvelée* (document de travail SEC(2005)622), Bruxelles, mai 2005.

Conseil de l'Union européenne (2005), *Conclusions de la présidence*, Conseil européen de Bruxelles des 22 et 23 mars 2005.

Conseil de l'Union européenne (2005), *Conclusions de la présidence*, Conseil européen de Bruxelles des 16 et 17 juin 2005.

Kok W. (2003), Rapport de la Task Force Emploi, *L'emploi, l'emploi, l'emploi - Créer plus d'emploi en Europe*, Bruxelles, novembre 2003.

Kok W. (2004), Rapport du groupe de haut niveau, *Relever le défi- la Stratégie de Lisbonne pour la croissance et l'emploi*, Bruxelles, novembre 2004.

RECOMMANDATION DU CONSEIL

du 14 octobre 2004

concernant la mise en œuvre des politiques de l'emploi des États membres

(2004/741/CE)

LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

vu le traité instituant la Communauté européenne, et notamment son article 128, paragraphe 4,

vu la recommandation de la Commission,

vu l'avis du comité de l'emploi,

considérant ce qui suit:

- (1) La stratégie européenne pour l'emploi joue un rôle prépondérant dans la mise en œuvre des objectifs de la stratégie de Lisbonne concernant l'emploi et le marché du travail. Afin que l'agenda de Lisbonne soit mis en œuvre efficacement, les politiques de l'emploi des États membres doivent encourager de manière équilibrée trois objectifs qui se complètent et se soutiennent mutuellement, à savoir le plein emploi, la qualité et la productivité du travail, et enfin la cohésion sociale et l'insertion. La réalisation de ces objectifs requiert de nouvelles réformes structurelles axées sur dix priorités spécifiques fondamentales ainsi qu'une meilleure gouvernance.
- (2) En 2003, la réforme de la stratégie européenne pour l'emploi a mis l'accent sur une orientation à moyen terme et sur l'importance de mettre en œuvre l'éventail complet des politiques recommandées dans les lignes directrices pour l'emploi. Les lignes directrices pour l'emploi devraient par conséquent faire l'objet d'une révision complète tous les trois ans seulement, tandis qu'au cours des années intermédiaires, leur mise à jour devrait être strictement limitée.
- (3) Le Conseil a adopté sans modification les lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres en 2004 dans la décision 2004/740/CE⁽¹⁾.
- (4) Le Conseil a adopté une recommandation concernant la mise en œuvre des politiques de l'emploi des États membres le 22 juillet 2003⁽²⁾. L'examen des plans d'action nationaux pour l'emploi des États membres contenu dans le rapport conjoint sur l'emploi 2003-2004 montre que les États membres et les partenaires sociaux n'ont répondu que partiellement aux recommandations du Conseil.
- (5) La task-force européenne sur l'emploi a recommandé à l'Union européenne d'adresser des recommandations plus fortes aux États membres. Il convient en priorité d'améliorer la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises, d'inciter davantage de personnes à entrer et rester sur le marché du travail et de faire du travail une véritable option pour tous, d'investir davantage et plus efficacement dans le capital humain et l'éducation et la formation tout au long de la vie et d'assurer la mise en œuvre effective des réformes par une meilleure gouvernance. Le Conseil et la Commission approuvent ces conclusions et ont intégré ces messages stratégiques du rapport de la task-force sur l'emploi dans le rapport conjoint sur l'emploi.
- (6) L'analyse de la mise en œuvre des lignes directrices et des recommandations du Conseil pour 2003 dans le rapport conjoint sur l'emploi ainsi que les messages de portée générale ou ceux adressés à chaque pays dans le rapport de la task-force sur l'emploi servent de base à la formulation des recommandations de l'Union européenne sur les politiques nationales de l'emploi en 2004.
- (7) Les lignes directrices pour l'emploi s'appliquent aux nouveaux États membres depuis leur adhésion. Tous les nouveaux États membres ont rendu compte, au cours des dernières années, de la mise en œuvre de documents d'évaluation conjointe faisant référence aux lignes directrices pour l'emploi. Pour poursuivre avec succès la restructuration actuelle de leur économie, la plupart des nouveaux États membres doivent redoubler d'efforts, en collaboration avec les partenaires sociaux, pour moderniser leur politique de l'emploi. Un nouvel équilibre entre flexibilité et sécurité, une participation accrue sur le marché du travail et un investissement plus important dans le capital humain par le biais de l'éducation et la formation tout au long de la vie sont essentiels, de même que l'amélioration de la santé des travailleurs. Le dialogue social et une amélioration significative des capacités administratives des pouvoirs publics restent essentiels dans la plupart des nouveaux États membres pour que ceux-ci parviennent à exploiter pleinement et efficacement le soutien du Fonds social européen, qui est un instrument majeur pour investir dans le capital humain et la formation tout au long de la vie.
- (8) Les messages adressés à chaque pays dans le rapport de la task-force européenne sur l'emploi s'inscrivent pleinement dans la logique de l'analyse des rapports sur la mise en œuvre des documents d'évaluation conjointe et peuvent servir de fil conducteur pour appliquer les lignes directrices pour l'emploi dans les nouveaux États membres,

⁽¹⁾ Voir page 45 du présent Journal officiel.⁽²⁾ JO L 197 du 5.8.2003, p. 22.

RECOMMANDE aux États membres d'appliquer les mesures les concernant spécifiquement décrites à l'annexe.
La présente recommandation remplace la recommandation du Conseil du 22 juillet 2003.

Fait à Luxembourg, le 14 octobre 2004.

Par le Conseil
Le président
P. VAN GEEL

RECOMMANDATIONS ET PRIORITÉS PAR PAYS

Le problème auquel il est le plus urgent de s'atteler est la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité. Dans le contexte d'une stratégie globale pour l'emploi, le Conseil européen de printemps a souligné que les États membres doivent s'attaquer d'urgence à quatre défis: accroître la capacité d'adaptation, attirer davantage de personnes sur le marché du travail, améliorer la qualité de l'emploi et investir dans le capital humain. Le Conseil européen a également insisté sur le fait que les gouvernements ne doivent pas être les seuls à soutenir et à préconiser le changement. Afin de favoriser l'adhésion au changement, le Conseil européen a invité les États membres à créer des partenariats pour la réforme qui associent les partenaires sociaux, la société civile et les pouvoirs publics, dans le respect des dispositions et des traditions nationales.

Les messages clés du Conseil emploi, politique sociale, santé et consommateurs, qui confirment les conclusions de la task-force sur l'emploi ainsi que l'analyse de la mise en œuvre des lignes directrices et des recommandations 2003 du Conseil présentée dans le rapport conjoint sur l'emploi, montrent que l'ensemble des États membres et des partenaires sociaux devraient dès maintenant et en priorité:

- améliorer la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises, notamment en promouvant à la fois la flexibilité et la sécurité sur le marché du travail, en modernisant et en élargissant le concept de sécurité de l'emploi, en créant le plus d'emplois possible et en améliorant la productivité,
- inciter davantage de personnes à entrer et rester sur le marché du travail: faire du travail une véritable option pour tous, notamment en définissant des stratégies globales de vieillissement actif, en continuant à développer des politiques visant à augmenter la participation sur le marché du travail, en renforçant les politiques actives du marché du travail, en garantissant des services personnalisés à tous les demandeurs d'emploi, en poursuivant des politiques consolidant l'attrait financier du travail par des incitations financières ou autres,
- investir davantage et plus efficacement dans le capital humain et la formation tout au long de la vie, notamment en partageant les coûts et les responsabilités entre les pouvoirs publics, les entreprises et les individus, en élargissant l'offre de formation, en particulier pour les personnes qui en ont le plus besoin, tels que les travailleurs faiblement qualifiés ou âgés; et
- assurer la mise en œuvre effective des réformes par une meilleure gouvernance, notamment en bâtissant des partenariats pour la réforme afin de mobiliser le soutien et la participation des partenaires sociaux et des différentes parties prenantes, le cas échéant en définissant des objectifs quantifiés reflétant ceux fixés au niveau européen et en garantissant une utilisation efficace des fonds publics, en promouvant le rôle des plans d'action nationaux et en augmentant leur visibilité, en renforçant le rôle des recommandations adressées à chaque pays et en développant un processus plus efficace d'apprentissage mutuel.

Dans ce contexte, les recommandations et les priorités concernant chaque pays sont les suivantes:

RECOMMANDATIONS SPÉCIFIQUES ADRESSÉES À CHAQUE PAYS

BELGIQUE

Malgré une évolution positive depuis 1997, le taux d'emploi belge reste sensiblement inférieur à la moyenne communautaire et très éloigné des objectifs de Lisbonne. Le taux d'emploi des travailleurs âgés est parmi les plus bas de l'Union européenne à 25. Celui des non ressortissants est extrêmement faible. Après plusieurs années de baisse continue, le chômage a commencé à augmenter. La participation des adultes à l'éducation et à la formation stagne.

Les conclusions de la task-force sur l'emploi ainsi que l'analyse de la mise en œuvre des lignes directrices de l'Union européenne et des recommandations 2003 du Conseil présentée dans le rapport conjoint sur l'emploi montrent que la Belgique devrait dès maintenant et en priorité:

Améliorer la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises

- mieux anticiper et accompagner les restructurations d'entreprise, notamment en cas de licenciements collectifs,
- réduire davantage les coûts non salariaux du travail, en particulier pour les bas salaires, tout en préservant les efforts d'assainissement des finances publiques,
- renforcer la coopération entre les services régionaux de l'emploi afin de soutenir la mobilité régionale.

Attirer davantage de personnes sur le marché du travail et faire du travail une véritable option pour tous

- revoir les régimes fiscaux et de prestations pour supprimer les pièges à chômage et fournir les incitations appropriées à la recherche d'un emploi en modifiant les conditions auxquelles est subordonné l'octroi des prestations,
- inclure davantage d'adultes au chômage, de jeunes défavorisés et d'immigrants dans les mesures mises en œuvre par les services de l'emploi,
- développer une stratégie globale de vieillissement actif, l'accès à la formation continue, la promotion de formes flexibles de travail et une procédure efficace de recherche d'emplois pour les travailleurs âgés au chômage, ce qui requiert notamment de réduire résolument le recours aux régimes de retraite anticipée.

Investir davantage et plus efficacement dans le capital humain et l'éducation et la formation tout au long de la vie

- adopter des mesures pour réduire les sorties précoces du système scolaire,
- assurer le suivi des récents accords interprofessionnels ayant pour but d'augmenter la participation des travailleurs à la formation, en accordant une attention particulière aux personnes peu qualifiées.

PARTIE III

RENDRE LE TRAVAIL FINANCIÈREMENT ATTRAYANT

Table des matières

1.	Introduction	77
2.	Définition des concepts utilisés et délimitation du sujet	78
3.	Importance, pour la Belgique, de rendre le travail financièrement plus attrayant.....	81
3.1.	La situation en Belgique dans une perspective européenne	81
3.1.1.	Pression fiscale et parafiscale globale sur le travail salarié	82
3.1.2.	Pression fiscale et parafiscale sur le travail faiblement rémunéré	83
3.1.3.	Le piège du chômage	84
3.1.4.	Le piège de la pauvreté	85
3.1.5.	Les travailleurs pauvres	86
3.1.6.	Coin salarial pour différents types de ménages et différents niveaux de revenus	86
3.1.7.	Ratio de remplacement net en cas de chômage	88
3.2.	Éléments spécifiques à la Belgique	92
3.2.1.	Groupes à risque sur le marché du travail en Belgique	92
3.2.2.	Importance relative de certains groupes d'allocataires	100
4.	L'offre de travail	105
4.1.	Descriptif des différents mécanismes à l'œuvre dans les pièges financiers.....	105
4.1.1.	La législation belge du chômage et du revenu d'intégration	106
4.1.2.	Traitement fiscal des revenus salariaux et des revenus de remplacement	119
4.1.3.	Attribution conditionnelle d'avantages sociaux.....	121
4.1.4.	Réformes récentes	125
4.2.	Inventaire des pièges financiers à l'emploi	129
4.2.1.	Analyses de cas types.....	130
4.2.2.	Études basées sur des données réelles	156
5.	La demande de travail	158
5.1.	Cadre économique dans lequel s'exprime la demande de travail	158
5.2.	Facteurs influençant l'évolution des coûts salariaux	160
5.2.1.	Coûts salariaux directs	160
5.2.2.	Coûts salariaux indirects.....	165
5.3.	Facteurs qui influencent la productivité.....	173
5.3.1.	Formation, compétences et productivité	173
5.3.2.	Âge et productivité	176
5.4.	Incidence de la discrimination sur la demande de main-d'œuvre	177
	Bibliographie	181
	Annexes	185

Liste des tableaux

Tableau 1	Niveaux salariaux utilisés dans les cas types microéconomiques	81
Tableau 2	Abréviations utilisées pour représenter les États membres de l'UE	82
Tableau 3	Allocations versées par l'ONEM aux travailleurs et aux personnes sans emploi en 2004	101
Tableau 4	Allocations versés par l'ONEM aux personnes sans emploi en 2004	101
Tableau 5	Allocations versées par l'ONEM à des travailleurs en 2004	102
Tableau 6	Allocations versées dans le cadre du revenu d'intégration en 2003.....	103
Tableau 7	Subsides à l'emploi et réductions des cotisations sociales en 2003	104
Tableau 8	Répartition des chômeurs complets indemnisés demandeurs d'emploi (CCI-DE) selon la base d'admission	107

Tableau 9	Répartition des chômeurs complets indemnisés (demandeurs et non demandeurs d'emploi) selon la catégorie familiale.....	108
Tableau 10	Montant de l'allocation de chômage sans complément d'ancienneté, montant journalier suivi du montant mensuel (26 jours)	110
Tableau 11	Montant de l'allocation d'attente, montant journalier suivi du montant mensuel (26 jours).....	110
Tableau 12	Montant de l'allocation de chômage avec complément d'ancienneté, montant journalier suivi du montant mensuel (26 jours).....	111
Tableau 13	Barème d'imposition à l'IPP applicable aux revenus de 2003	119
Tableau 14	Limitation de la réduction d'impôt de base sur les allocations de chômage.....	120
Tableau 15	Limitation de la réduction d'impôt de base sur les revenus de remplacement autres que les allocations de chômage	120
Tableau 16	Allocations familiales ordinaires et majorées	122
Tableau 17	Suppléments d'âge liés aux allocations familiales ordinaires - enfants nés à partir du 1 ^{er} janvier 2001 - et majorées.....	122
Tableau 18	Suppléments d'âge liés aux allocations familiales ordinaires pour les enfants nés avant le 1 ^{er} janvier 2001	123
Tableau 19	Exonération fiscale pour enfants à charge, montants relatifs à l'exercice d'imposition 2004.....	123
Tableau 20	Barème de la réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale	126
Tableau 21	Barème du bonus à l'emploi	126
Tableau 22	Barème du crédit d'impôt, exercice d'imposition 2004	127
Tableau 23	Barème de la réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale appliqué aux simulations relatives à 2004, barème en vigueur du 1 ^{er} juin 2003 au 30 septembre 2004	134
Tableau 24	Barème de la déduction des charges professionnelles forfaitaires appliqué aux simulations relatives à 2004	134
Tableau 25	Montant des allocations de chômage en vigueur au 1 ^{er} janvier de 1999 et de 2004	135
Tableau 26	Variation relative du revenu net pour la transition du chômage vers un emploi à temps plein, ménages à revenu unique	136
Tableau 27	Variation relative du revenu net pour la transition du chômage vers un emploi à temps partiel, ménages à revenu unique	138
Tableau 28	Variation relative du revenu net pour la transition du chômage vers un emploi à temps plein, ménages à deux revenus.....	142
Tableau 29	Variation relative du revenu net pour la transition du chômage vers un emploi à temps partiel, ménages à deux revenus	143
Tableau 30	Variation relative du revenu net lors de la transition du chômage avec des revenus ALE vers un emploi à temps plein ou à temps partiel au salaire minimum, en 2004	145
Tableau 31	Variation relative du revenu net lors de la transition d'une inactivité non rémunérée vers un emploi à temps plein, dans un ménage où le partenaire a un revenu	146
Tableau 32	Variation relative du revenu net lors de la transition d'une inactivité (non rémunérée) vers un emploi à temps partiel, dans un ménage où le partenaire a un revenu.....	147
Tableau 33	Variation relative du revenu net lors de la transition d'un revenu d'intégration vers un emploi à temps plein	149
Tableau 34	Variation relative du revenu net lors de la transition d'un revenu d'intégration vers un emploi à temps partiel	150
Tableau 35	Variation relative du revenu net pour la transition d'un emploi à temps partiel avec AGR vers un emploi à temps plein, ménages à revenu unique	152
Tableau 36	Variation relative du revenu net lors de la transition d'un emploi à temps partiel vers un emploi à temps plein après avoir bénéficié d'une allocation d'assistance, ménages à revenu unique	154
Tableau 37	Coûts salariaux par heure prestée et par unité produite dans le secteur privé	159

Tableau 38	Coûts salariaux par travailleur dans le secteur privé	160
Tableau 39	Salaire minimum mensuel en Belgique et dans d'autres pays.....	161
Tableau 40	Réductions des cotisations de sécurité sociale.....	166
Tableau 41	Incidence sur l'emploi d'une réduction des cotisations	169

Liste des graphiques

Graphique 1	Pression (para)fiscale globale sur le travail salarié en Belgique et dans les autres pays de l'UE en 2003.....	82
Graphique 2	Pression fiscale et parafiscale sur le travail faiblement rémunéré en Belgique et dans les autres pays de l'UE: évolution récente et situation en 2003	83
Graphique 3	Piège du chômage en Belgique et dans les autres pays de l'UE: évolution récente et situation en 2003	84
Graphique 4	Piège de la pauvreté en Belgique et dans les autres pays de l'UE: évolution récente et situation en 2003	85
Graphique 5	Travailleurs pauvres en Belgique et dans les autres pays de l'UE en 2001	86
Graphique 6	Coin salarial en Belgique et dans les autres pays de l'UE15 en 1996 et 2004	87
Graphique 7	Ratio de remplacement net moyen (calculé sur 5 ans de chômage) en Belgique et dans plusieurs autres pays de l'UE en 2002	89
Graphique 8	Ratios de remplacement nets en Belgique et dans plusieurs autres pays de l'UE en 2002.....	90
Graphique 9	Écarts entre les ratios de remplacement nets en cas de chômage de courte et de longue durée en Belgique et dans plusieurs autres pays de l'UE en 2002	91
Graphique 10	Taux d'emploi en Belgique en 2004: ventilation selon l'âge.....	93
Graphique 11	Taux d'emploi en Belgique en 2004: ventilation selon le sexe	94
Graphique 12	Taux d'emploi en Belgique en 2004: ventilation selon le niveau de qualification	96
Graphique 13	Évolution de la ventilation par niveau de qualification du total de l'emploi en Belgique .	96
Graphique 14	Taux d'emploi en Belgique en 2004: ventilation selon la nationalité.....	98
Graphique 15	Taux de chômage en Belgique en 2004	99
Graphique 16	Effet de l'AGR sur le revenu disponible avec une rémunération nette à quatre cinquième temps inférieure à la somme de l'allocation de référence et du complément.....	113
Graphique 17	Ménage monoparental avec frais de garde: transition du chômage vers un emploi à temps plein, allocation de chômage maximale	137
Graphique 18	Ménage monoparental avec frais de garde: transition du chômage vers un emploi à temps partiel, allocation de chômage maximale	140
Graphique 19	Ménage à deux revenus avec enfants à charge (sans frais de garde), partenaire au chômage (allocation forfaitaire): transition vers un emploi à mi-temps.....	144
Graphique 20	Transition d'une inactivité non rémunérée vers un emploi à temps partiel à 32 p.c., dans un ménage où le partenaire est inoccupé (allocation maximale), avec enfants à charge, sans frais de garde des enfants	148
Graphique 21	Transition d'un revenu d'intégration vers un emploi à temps partiel pour un couple à un revenu avec enfants à charge	151
Graphique 22	Ménage monoparental avec frais de garde et allocation de chômage maximale: transition d'un emploi à temps partiel avec AGR vers un emploi à temps plein.....	153
Graphique 23	Transition d'un emploi à temps partiel vers un emploi à temps plein après avoir bénéficié d'une allocation d'assistance, pour un ménage monoparental devant acquitter des frais de garde	155
Graphique 24	Coûts salariaux dans le secteur privé en Belgique, dans les trois principaux pays voisins et dans la zone euro	159
Graphique 25	Tension salariale entre les travailleurs âgés et jeunes dans l'UE en 1995	162
Graphique 26	Évolution des salaires mensuels bruts moyens en fonction de l'âge en Belgique en 1999	163
Graphique 27	Subventions à l'emploi dans l'UE	163
Graphique 28	Cotisations patronales dans le secteur privé	166

Graphique 29	Indicateurs de l'OCDE concernant la protection légale des travailleurs contre le licenciement	172
Graphique 30	Participation à une formation formelle au cours des quatre semaines qui ont précédé l'enquête dans l'UE en 2004: ventilation selon le sexe.....	
Graphique 31	Participation à une formation au cours des quatre semaines qui ont précédé l'enquête en Belgique en 2003.....	175
Graphique 32	Répartition de l'emploi salarié selon le sexe et le salaire journalier	178

1. INTRODUCTION

Rendre le travail financièrement attrayant ou "make work pay" figure depuis le début, en 1998, parmi les lignes directrices inscrites dans le cadre de la Stratégie Européenne pour l'Emploi (SEE). Le sujet revêt une importance particulière pour la Belgique. En effet, dès 2000, année où des recommandations spécifiques à chaque pays - contenant des éléments auxquels ce pays doit accorder une attention toute particulière -, ont été pour la première fois adoptées, la problématique du "make work pay" a été reprise dans les recommandations pour la Belgique. Voilà pourquoi le Conseil supérieur de l'emploi (CSE) a été chargé de procéder à l'évaluation de cet aspect spécifique de la SEE pour la Belgique dans son rapport 2005.

Rendre le travail financièrement attrayant était l'une des dix actions prioritaires des lignes directrices de la SEE de 2003-2005. Dans les nouvelles lignes directrices pour l'emploi pour 2005-2008, la problématique du "make work pay" intervient principalement dans les lignes directrices intégrées 19 et 22. En effet, la ligne directrice 19 préconise d'"adapter en permanence les incitations et les effets dissuasifs découlant des systèmes de prélèvements et de prestation, y compris la gestion et la conditionnalité des prestations et la réduction sensible des taux d'imposition marginaux effectifs élevés", afin de rendre le travail financièrement plus attrayant, et la ligne directrice 22 d'"examiner l'incidence sur l'emploi des coûts non salariaux du travail et, au besoin, d'adapter la structure et le niveau, en particulier pour réduire la pression fiscale sur les personnes faiblement rémunérées"(piège de la productivité). Mais il est également fait référence à cette problématique dans une série d'autres lignes directrices intégrées, principalement les lignes directrices 18 (réduction du piège de l'inactivité en fin de carrière) et 21 (conversion du travail non déclaré en emploi régulier).

Généralement, la problématique du "make work pay" est analysée au départ des considérations financières (à court terme) qui influencent l'offre de travail (surtout faiblement rémunéré). Bon nombre d'autres facteurs interviennent cependant également dans cette problématique. C'est ainsi que, souvent, des éléments non financiers jouent un rôle essentiel dans la décision de travailler ou d'augmenter son effort de travail. La problématique ne concerne d'ailleurs pas que les bas revenus: les régimes de retrait anticipé du marché du travail pour les travailleurs âgés¹, très attractifs en Belgique, l'illustrent à suffisance. Il ne faut pas non plus négliger les conséquences à plus long terme des différentes alternatives, entre autres en termes de droits futurs à la pension, ce qui nécessite en principe une approche dynamique. Enfin, l'analyse ne doit pas rester limitée à l'offre de travail ; du côté de la demande également, certains éléments (financiers ou autres) peuvent faire obstacle à la création de postes de travail.

Le présent rapport est structuré comme suit. Le chapitre 2 est consacré à la définition du sujet et de quelques termes souvent utilisés. Il délimite également le champ d'application de ce rapport et ce qui sort de son cadre.

Le chapitre 3 met en avant les raisons pour lesquelles il est important de rendre le travail financièrement attrayant pour le marché belge du travail. Dans la première section, des sources internationales (CE, OCDE) sont utilisées pour inscrire la situation belge en matière de "make work pay" dans une perspective européenne. La deuxième section est consacrée à la description de quelques éléments spécifiquement belges. Elle identifie ainsi les populations sous-représentées sur le marché du travail et passe en revue une série de groupes pour lesquels rendre le travail financièrement attrayant peut s'avérer important.

Les aspects de la problématique du "make work pay" qui concernent l'offre de travail sont abordés dans le chapitre 4. Les différents mécanismes qui donnent lieu à des pièges financiers sont décrits dans la première section. À cet effet, la législation belge en matière de chômage et de revenu d'intégration est étudiée de près, ainsi que le traitement fiscal des revenus salariaux et des revenus de remplacement, et l'attribution d'avantages sociaux. Les réformes introduites ré-

¹ Ces régimes ont été détaillés dans le rapport 2004 du CSE, où la problématique de la fin de carrière a été étudiée de façon approfondie (CSE, 2004).

cemment en la matière sont également abordées. Dans la seconde section de ce chapitre figure un inventaire des pièges financiers à l'œuvre en Belgique. Elle repose sur l'analyse de cas types délimités sur la base de la composition familiale, du revenu et de la situation sur le marché du travail, en examinant en détail si piège financier il y a. Suivent quelques études basées sur des données réelles.

Le chapitre 5 aborde la problématique du "make work pay" du côté de la demande de travail. Le cadre économique au sein duquel la demande de travail est générée est évoqué dans la première section, qui aborde aussi les facteurs qui influencent l'évolution des coûts salariaux et de la productivité. La seconde section s'intéresse enfin à l'impact de la discrimination sur la demande de travail. Ces considérations théoriques sont illustrées à l'aide de la situation belge.

2. DÉFINITION DES CONCEPTS UTILISÉS ET DÉLIMITATION DU SUJET

S'agissant de rendre le travail financièrement attrayant, on a souvent recours au terme de piège à l'emploi (*werkloosheidsval*, *employment trap*), lequel renvoie à différentes situations où il n'est pas objectivement ou rationnellement souhaitable pour une personne de travailler (davantage) ou pour une entreprise d'engager (davantage) de personnel. Puisque les situations en question sont de nature très variable, nous n'utiliserons pas ce terme générique dans le présent rapport. Nous choisissons de désigner les différentes situations par des termes spécifiques plus précis, comme c'est le cas également dans la littérature.

Ainsi, on peut définir les concepts suivants:

- on parle de piège du chômage (*werkloosheidsval*, *unemployment trap*) lorsqu'il est (financièrement) plus avantageux d'être chômeur (indemnisé) que de travailler ;
- on parle de piège de l'inactivité (*inactiviteitsval*, *inactivity trap*) lorsqu'une personne bénéficie d'un meilleur revenu en étant inactive ou allocataire (revenu d'intégration, pension, etc.) qu'en travaillant ;
- on parle de piège de la pauvreté (*armoedeval*, *low wage trap* ou *poverty trap*) lorsqu'une personne faiblement rémunérée (en général peu qualifiée) ne bénéficie d'aucun stimulant (financier) pour améliorer sa situation (en augmentant son temps de travail, après avoir suivi une formation ou en acceptant un meilleur emploi), puisque l'augmentation du salaire brut qui en découle ne lui permet pas, en raison de la spécificité du régime d'imposition et/ou d'allocation qui lui est applicable, d'échapper à la pauvreté.

Une situation analogue peut au demeurant également se présenter pour des revenus plus élevés, lorsque le choix de travailler davantage (par exemple en passant d'un temps partiel à un temps plein, ou par la prestation d'heures supplémentaires) est freiné par exemple par des taux d'imposition marginaux élevés,. La littérature ne prévoit pas de terme spécifique pour désigner ce type de piège, qui ne peut bien sûr pas être qualifié de piège de la pauvreté.

- on parle de piège de la productivité (*productiviteitsval*, *productivity trap*) lorsque certains emplois sont insuffisamment productifs par rapport aux coûts qu'ils engendrent.

Les trois premiers types de pièges se rapportent à l'offre de travail. Les pièges du chômage et de l'inactivité renvoient au choix de travailler (à temps plein ou à temps partiel) ou de ne pas travailler (et donc respectivement de rester au chômage ou en inactivité). Dans le cas du piège de la pauvreté, en revanche, la personne en question a un emploi, mais sa mobilité sur le marché du travail (changement de régime de travail, de fonction, etc.) est limitée.

Le piège de la productivité, pour sa part, affecte la demande de travail. Si le coût salarial d'une fonction donnée est supérieur à la productivité (au rendement) de celle-ci, l'employeur ne procédera en effet pas au recrutement d'un travailleur supplémentaire pour effectuer la tâche en question.

Les travailleurs ou employeurs potentiels doivent considérer plusieurs alternatives (travailler ou ne pas travailler, travailler davantage ou non, ou encore engager ou non). La recherche de cet équilibre fait en principe intervenir des éléments tant financiers que non financiers (voir Encadré ci-dessous).

Les aspects financiers tombent généralement sous le sens. Dans le cas des pièges se rapportant à l'offre de travail, c'est surtout le revenu obtenu (salaire, allocation), éventuellement corrigé des coûts à encourir (accueil des enfants, transport, etc.) qui détermine le choix de l'une ou l'autre alternative. Pour le piège de la productivité, il s'agit du rendement financier net par rapport au coût salarial du travailleur supplémentaire.

Définition théorique des pièges et application au présent rapport

En général, les différents pièges portent sur l'arbitrage, par la personne concernée (qu'elle offre ou demande du travail), entre les niveaux d'utilité caractérisant l'une ou l'autre situation du marché du travail. L'utilité d'une situation donnée est cependant le résultat d'une évaluation individuelle. Des éléments tant financiers que non financiers peuvent intervenir dans celle-ci, éléments auxquels l'individu accorde également une importance déterminée.

Cette pondération peut être représentée à l'aide de la formule suivante:

$$U_i(s_1) \text{ contre } U_i(s_2) \quad (1)$$

où $U_i(s_j)$ représente l'utilité de l'individu i dans la situation j ($j= 1, 2$);
 s_j représente les différentes alternatives entre lesquelles il faut choisir (par exemple, travailler ou ne pas travailler, choisir un emploi à temps partiel ou à temps plein, engager ou ne pas engager).

Dans ce choix, interviennent des aspects tant financiers que non financiers qui, en fonction de l'individu (dans la situation en question), se voient attribuer plus ou moins de poids. L'individu peut aussi avoir une certaine préférence temporelle, accordant par exemple une grande importance à son revenu actuel ou bien au revenu escompté dans une phase ultérieure de sa vie (pension). La formule (1) peut dès lors être reformulé ainsi:

$$U_i(\rho_i, B_i, Fs_1, NFs_1) \text{ contre } U_i(\rho_i, B_i, Fs_2, NFs_2) \quad (2)$$

où Fs_j représente les aspects financiers dans la situation j ($j= 1, 2$);
 NFs_j représente les aspects non financiers dans la situation j ;
 B_i représente l'importance que l'individu i accorde à l'utilité des aspects financiers par rapport aux aspects non financiers;
 ρ_i représente la préférence temporelle de l'individu i .

Comme indiqué dans le texte, les éléments non financiers et subjectifs (l'utilité U_i , l'importance relative B_i des aspects financiers par rapport aux aspects non financiers et la préférence temporelle ρ_i) ne peuvent que très difficilement être pris en considération dans le cadre d'une analyse économique appliquée (quantifiée) et sont de moindre importance dans le cadre d'une analyse des pièges objectifs. Dans le présent rapport, seule la comparaison de l'ampleur des facteurs financiers est envisagée. Les formules théoriques (1) et (2) sont ainsi réduites à:

$$Fs_1 \text{ contre } Fs_2 \quad (3)$$

Les éléments non financiers qui peuvent intervenir dans cette évaluation sont de nature très diverse. La personne concernée peut ainsi, indépendamment du revenu qui y est associé, choisir

de travailler pour les contacts sociaux que le travail procure, ou pour éviter une stigmatisation sociale. Elle peut par ailleurs préférer ne pas travailler, par exemple parce qu'elle dispose alors de plus de temps libre ou qu'elle peut mieux choisir et planifier ses activités. Chez les employeurs aussi, les facteurs non financiers peuvent être déterminants, comme des obligations légales (par exemple, des quotas), des raisons personnelles (par exemple, la discrimination) ou des préoccupations sociales.

Des facteurs objectifs peuvent intervenir tant au niveau des aspects financiers que non-financiers des différents pièges: c'est le cas notamment des facteurs institutionnels comme le régime d'imposition ou d'allocation (facteur financier), la présence ou l'absence de possibilités d'accueil financièrement abordables (facteur financier) ou de qualité suffisante (facteur non financier) pour les enfants de la famille. Interviennent en outre des facteurs subjectifs liés à des préférences personnelles².

Bien que les facteurs subjectifs puissent jouer un rôle de premier plan dans le choix des alternatives³, il n'en demeure pas moins qu'ils sont très difficiles à quantifier. De plus, il est en réalité uniquement question de "piège" si, indépendamment des facteurs subjectifs, des raisons objectives désavantagent le travail⁴. Ainsi la littérature réduit-elle généralement la problématique du "make work pay" à ses aspects financiers. Dans le présent rapport également, l'accent sera mis sur les considérations financières. Au besoin, des éléments non financiers seront toutefois aussi mis en avant, quoique, bien sûr, sous forme non quantifiée.

En principe, il est du reste indiqué d'adopter une approche dynamique tenant compte des conséquences des différentes alternatives à long terme, notamment en ce qui concerne les droits futurs à la pension. Une telle analyse est toutefois extrêmement compliquée, ne serait-ce que parce qu'elle dépend à nouveau en partie de préférences personnelles. L'analyse quantifiée portera dès lors uniquement sur le court terme, même si (au besoin) les conséquences futures de certaines décisions seront mentionnées.

L'analyse quantifiée présentée dans ce rapport doit dès lors être interprétée avec la prudence qui s'impose, puisque plusieurs facteurs - potentiellement importants - influençant les choix des offreurs et demandeurs de travail n'y sont pas, ou pratiquement pas, pris en considération. Il n'empêche qu'une analyse purement quantitative reste utile et nécessaire, puisqu'elle permet d'appréhender une série d'obstacles à l'emploi (financiers ou institutionnels) importants. Si ces pièges financiers pouvaient être éliminés, travailler deviendrait sans conteste une option plus attrayante pour beaucoup de personnes.

La problématique du "make work pay" recouvre différentes situations dans lesquelles il n'est pas optimal pour une personne de travailler ou de travailler davantage, ou pour une entreprise d'engager davantage de personnel. Ces pièges peuvent donc porter tant sur l'offre que sur la demande de travail. Même si le choix entre les différentes alternatives est influencé par des éléments subjectifs ou des considérations à plus long terme, l'analyse présentée dans ce rapport se concentre principalement sur les aspects financiers quantifiables et à court terme.

² Comme l'explique l'encadré, ces préférences sont désignées par le vocable économique d'"utilité".

³ Comme le montrera le chapitre relatif à l'offre de travail, des études basées sur des données réelles indiquent que certaines personnes se trouvent dans une situation de travail autre que celle qui serait optimale sur la base de considérations purement financières.

⁴ Ceci veut dire que si l'option de travailler (davantage) l'emporte sur la base d'éléments objectifs et que la personne en question choisit néanmoins (pour des raisons personnelles) de ne pas travailler ou de travailler moins, cette personne n'est pas confrontée à un piège.

3. IMPORTANCE, POUR LA BELGIQUE, DE RENDRE LE TRAVAIL FINANCIÈREMENT PLUS ATTRAYANT

Dans la première section de ce chapitre, la position de la Belgique par rapport à ses partenaires européens en matière de "make work pay" est mise en évidence sur la base des sources internationales pertinentes en la matière. La seconde section analyse des données spécifiques à la Belgique, qui permettent de préciser l'importance relative des différents groupes affectés par cette problématique.

3.1. LA SITUATION EN BELGIQUE DANS UNE PERSPECTIVE EUROPÉENNE

À l'échelle internationale, toute comparaison de la position relative des différents pays en ce qui concerne la problématique du "make work pay" ne peut s'effectuer qu'au départ des aspects financiers. La Commission Européenne (CE) représente une source d'information importante. Elle calcule en effet des indicateurs relatifs aux différents aspects de la Stratégie Européenne pour l'Emploi. Ces données sont reprises chaque année dans le Rapport conjoint sur l'emploi⁵, destiné à mesurer et évaluer les progrès réalisés en matière de politique d'emploi dans les différents États membres. L'OCDE établit lui aussi des indicateurs en matière de "make work pay", lesquels sont repris dans différentes publications de cette institution.

Le premier indicateur calculé par la CE concerne la pression (para)fiscale moyenne globale sur le travail. Il s'agit du seul indicateur macro-économique, tous les autres indicateurs abordés dans cette section portant sur des cas types microéconomiques fictifs, qui se distinguent les uns des autres par la composition familiale (cohabitant ou non, avec ou sans enfants) et le niveau salarial. Pour ce dernier, il s'agit en général de revenus qui représentent 33, 67, 100 ou 167 p.c. du salaire moyen d'un ouvrier de production. Pour la Belgique les salaires de référence utilisés dans ces exemples types apparaissent dans le tableau ci-dessous.

Tableau 1 Niveaux salariaux utilisés dans les cas types microéconomiques

	Revenu, exprimé en pourcentage du salaire brut moyen d'un ouvrier de production	Revenu correspondant calculé pour la Belgique pour 2004, exprimé en euros
Très bas revenu	33	10.653 euros
Bas revenu	67	21.628 euros
Revenu moyen	100	32.281 euros
Revenu élevé	167	53.909 euros

Source: OCDE.

Les différents indicateurs sont illustrés à l'aide de graphiques reprenant les résultats pour la Belgique parallèlement à ceux des autres pays de l'UE (UE15 et, si disponible, UE25). Les pays sont désignés par une abréviation, dont la liste est reprise au tableau ci-après.

⁵ Les indicateurs de la CE sont extraits du Draft Joint Employment Report 2004/2005 (CE, 2005).

Tableau 2 Abréviations utilisées pour représenter les États membres de l'UE¹

États membres de l'UE15	Abréviation	Nouveaux États membres de l'UE25	Abréviation
Autriche	AT	Chypre	CY
Belgique	BE	Tchéquie	CZ
Allemagne	DE	Estonie	EE
Danemark	DK	Hongrie	HU
Espagne	ES	Lettonie	LV
Finlande	FI	Malte	MT
France	FR	Pologne	PL
Royaume Uni	GB		
Grèce	GR	Lituanie	LT
Irlande	IE	Slovénie	SI
Italie	IT	Slovaquie	SK
Luxembourg	LU		
Pays-Bas	NL	Moyenne de l'UE25	EU25
Portugal	PT		
Suède	SE		
Moyenne de l'UE15	EU15		

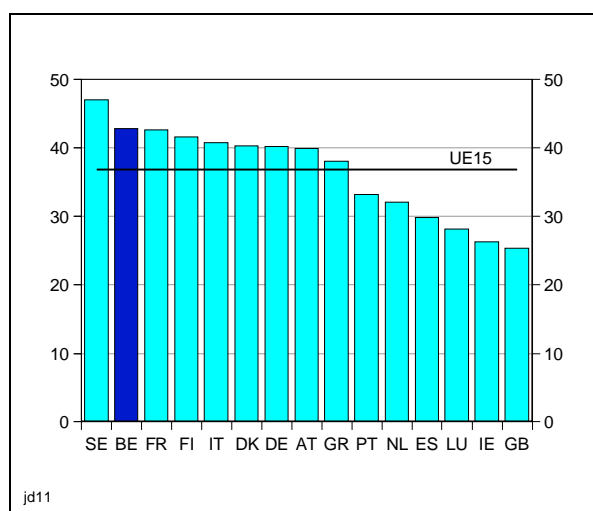
Source: CE.

¹ Les pays sont classés par ordre alphabétique des abréviations.

3.1.1. Pression fiscale et parafiscale globale sur le travail salarié

Graphique 1 Pression (para)fiscale globale sur le travail salarié en Belgique et dans les autres pays de l'UE en 2003^{1,2}

(pourcentages)



Source : CE.

¹ Part des impôts sur le revenu et des cotisations sociales dans la masse salariale totale.² Les données sont uniquement disponibles pour l'année 2003 et pour l'UE15.

pression (para)fiscale sur le travail est relativement la plus élevée dans les États du nord de l'Union; les taux les plus bas ont toutefois été relevés au Royaume-Uni (25,3p.c.) et en Irlande (26,3p.c.).

La CE calcule également des indicateurs de pression (para)fiscale pour le travail faiblement rémunéré. C'est en effet pour les personnes à faible revenu que l'évaluation de la différence nette entre revenu du travail et revenu de remplacement découlant du chômage ou de l'inactivité revêt le plus d'importance. Le piège de la productivité concerne d'ordinaire lui aussi le groupe des personnes peu qualifiées, peu productives et faiblement rémunérées. Pour calculer ces indicateurs de pression fiscale sur le travail peu rémunéré, on utilise des cas types microéconomiques

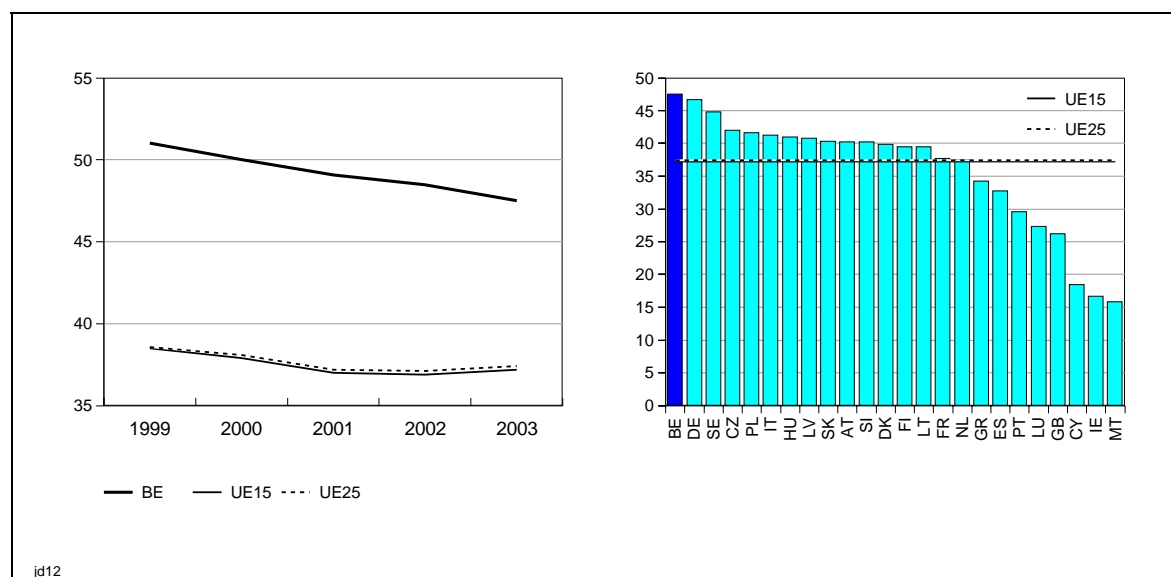
⁶ Les données concernant les dix nouveaux États membres ne sont pas disponibles.

fictifs. Leur niveau ne peut dès lors être comparés à celui de l'indicateur global mesurant la pression macroéconomique implicite sur le travail salarié⁷.

3.1.2. Pression fiscale et parafiscale sur le travail faiblement rémunéré

L'indicateur relatif à la pression (para)fiscale sur le travail faiblement rémunéré est défini par la CE comme l'impôt sur le revenu augmenté des cotisations sociales (personnelles et patronales) et déduction faite des prestations en nature, le tout exprimé en pourcentage du coût salarial d'un travailleur à un bas salaire (celui-ci étant défini comme un chef de famille percevant un salaire unique qui représente 67 p.c. de celui de l'ouvrier de production moyen).

Graphique 2 Pression fiscale et parafiscale sur le travail faiblement rémunéré en Belgique et dans les autres pays de l'UE: évolution récente et situation en 2003^{1,2}
(pourcentages)



Source: CE.

¹ La définition de l'indicateur figure dans le corps du texte.

² Données non disponibles pour l'Estonie.

En 2003, la pression (para)fiscale sur le travail faiblement rémunéré atteignait 47,5 p.c. en Belgique, soit le pourcentage le plus élevé de tous les pays de l'UE. La moyenne européenne, que ce soit celle calculée pour 15 ou 25 États membres, était inférieure de quelque 10 points de pourcentage à ce chiffre. Une amélioration est néanmoins perceptible: depuis 1999, la pression (para)fiscale a reculé de 3,5 points de pourcentage en Belgique, alors que la baisse n'a atteint qu'un peu plus de 1 point de pourcentage en moyenne dans l'UE.

Même s'ils s'appuient sur des concepts divergents, l'indicateur relatif à la pression fiscale globale sur le travail salarié et celui mesurant la pression fiscale sur le travail faiblement rémunéré donnent grosso modo une image assez comparable. Pour ce dernier, des données sont toutefois disponibles pour les 25 pays de l'UE, ce qui permet de comparer les nouveaux États membres⁸ avec ceux de l'UE15. Il ressort de la comparaison que la pression (para)fiscale sur le travail faiblement rémunéré était supérieure à la moyenne dans presque tous les nouveaux États membres en 2003. Les seules exceptions sont Chypre et Malte, qui, avec l'Irlande, affichent les pressions les plus modérées sur le travail faiblement rémunéré (moins de 19 p.c.).

⁷ Ainsi, les cas types microéconomiques se rapportent uniquement aux travailleurs du secteur privé, tandis que la pression (para)fiscale globale concerne aussi le personnel de la fonction publique. En outre, ces cas types ne tiennent pas compte des différentes déductions fiscales, comme par exemple celles qui s'appliquent pour les emprunts hypothécaires. Un autre point de divergence concerne le travail au noir : la pression (para)fiscale globale est en effet influencée par celui-ci (la masse salariale des comptes nationaux contenant une estimation du travail au noir, qui échappe à la (para)fiscalité), tandis que cet élément ne joue aucun rôle dans les exemples types.

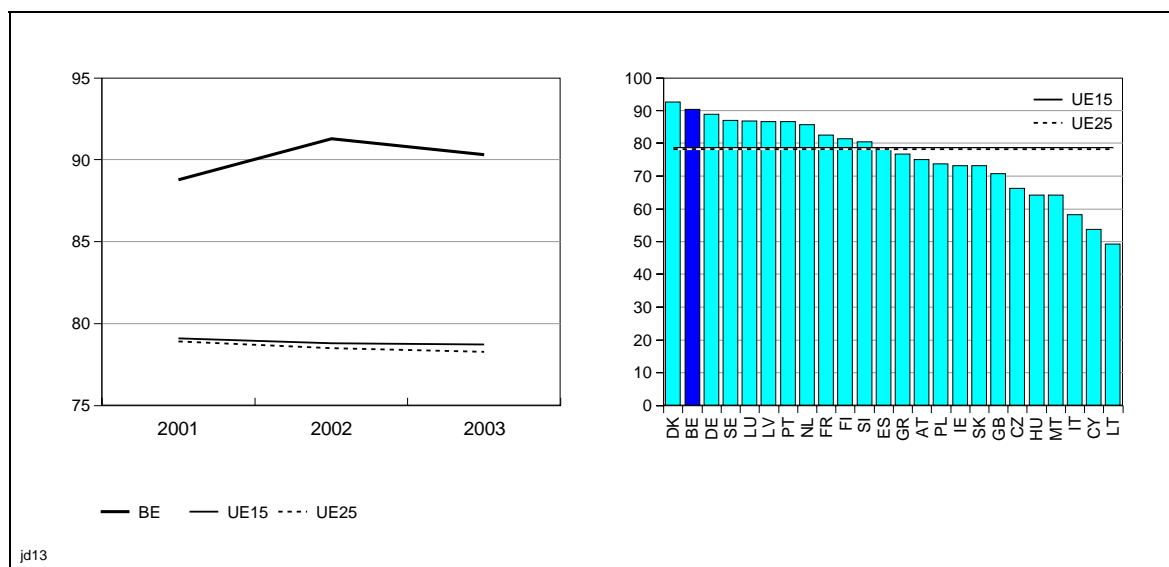
⁸ Données non disponibles pour l'Estonie.

3.1.3. Le piège du chômage

L'indicateur de la CE relatif au piège du chômage mesure le taux d'imposition marginal effectif sur le revenu du travail lorsque l'on passe d'une situation de chômage à un emploi (faiblement rémunéré). Cette variable est égale à 1 moins le ratio de la variation du revenu net par rapport à la variation de revenu brut, pour un isolé percevant un salaire égal à 67 p.c. du salaire moyen d'un ouvrier de production. Le piège du chômage est d'autant plus important que l'indicateur est proche de 100 p.c.: une valeur élevée indique en effet qu'une hausse du revenu brut n'entraîne qu'une hausse relativement faible du revenu net.

Graphique 3 Piège du chômage en Belgique et dans les autres pays de l'UE: évolution récente et situation en 2003^{1,2}

(pourcentages)



Le piège du chômage ainsi mesuré est très important en Belgique. Avec un taux d'imposition marginal effectif de quelque 90 p.c., le revenu net additionnel découlant du passage du chômage à un travail faiblement rémunéré représentait en effet à peine 10 p.c. du revenu brut supplémentaire en 2003. Au niveau de l'UE, seul le Danemark enregistrait un taux d'imposition marginal effectif plus important (quelque 93 p.c.). En moyenne, ce taux se chiffrait à quelque 78,5 p.c. dans l'UE.

En Belgique, le piège du chômage aurait encore légèrement augmenté sur la période 2001-2003, passant de presque 89 p.c. à un peu plus de 90 p.c.: la légère baisse enregistrée entre 2002 et 2003 n'a en effet pas pu annuler la hausse précédente. Cette hausse découlait de l'augmentation de certaines allocations de chômage à partir du 1^{er} janvier 2002 (ONEM, 2003)⁹. En revanche, sur cette même période, le taux d'imposition marginal effectif a diminué en moyenne d'environ 0,5 point de pourcentage dans l'UE, pour se situer à quelque 78,5 p.c..

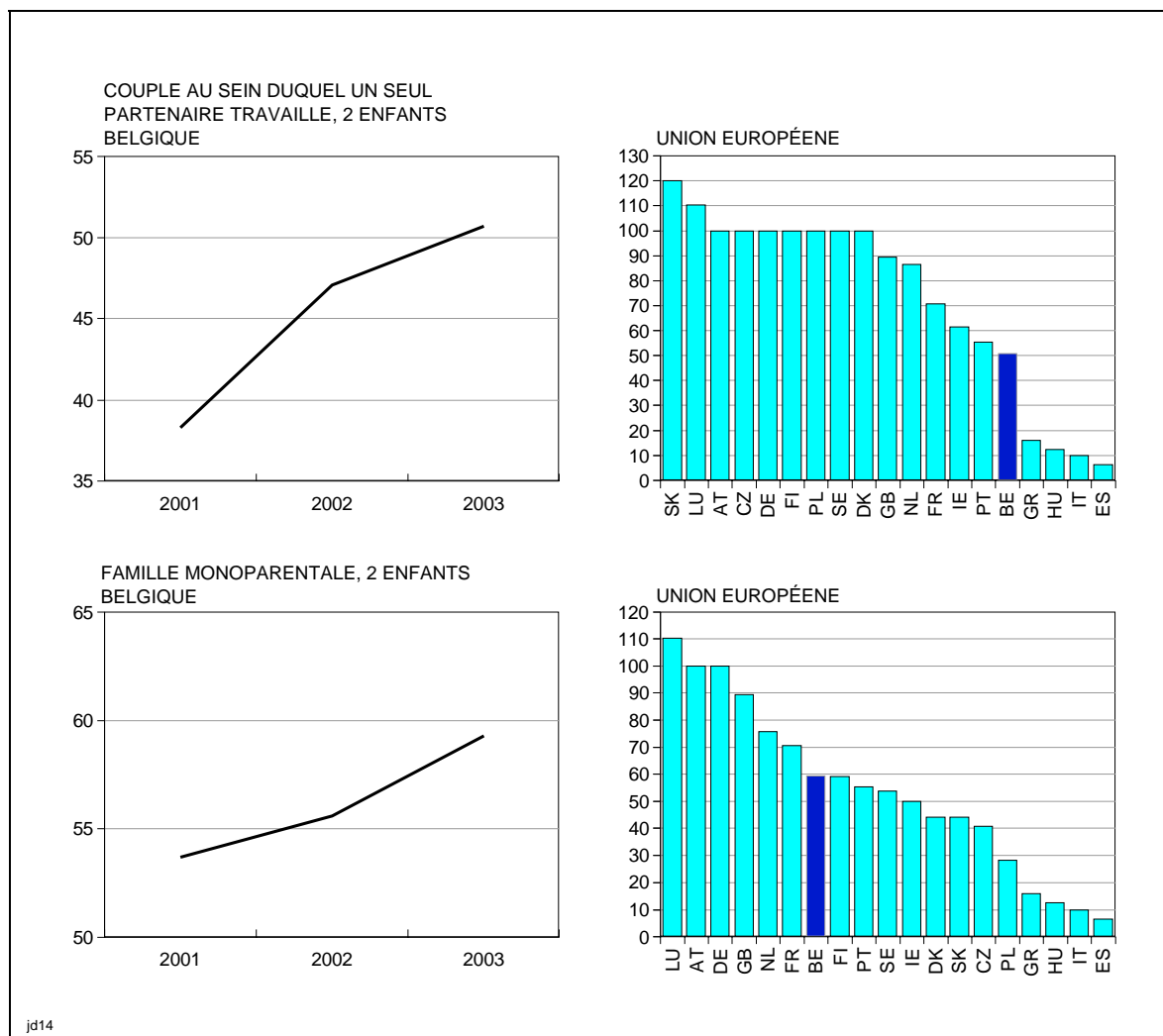
⁹ Pour les isolés, l'allocation versée après 12 mois de chômage a été portée de 45 à 50 p.c. du salaire journalier moyen. Les montants journaliers de l'allocation de chômage minimale et de l'allocation d'attente des isolés ont également été relevés.

3.1.4. Le piège de la pauvreté

La CE mesure le piège de la pauvreté à l'aide du taux d'imposition marginal effectif sur le revenu du travail d'une personne faiblement rémunérée qui augmente son effort de travail (en augmentant les heures de travail prestées, en suivant une formation ou en acceptant un meilleur emploi). Cet indicateur mesure le ratio entre, d'une part, la variation de l'impôt sur le revenu et des cotisations du travailleur (corrigée pour tenir compte de la suppression d'éventuelles allocations), et d'autre part, la hausse du revenu brut, lorsque le revenu est porté de 33 à 67 p.c. du salaire moyen d'un ouvrier de production. Les données de la CE se rapportent à deux types de familles, à savoir un couple avec 2 enfants où un seul partenaire travaille, et une famille monoparentale avec 2 enfants.

Graphique 4 Piège de la pauvreté en Belgique et dans les autres pays de l'UE: évolution récente et situation en 2003^{1,2}

(pourcentages)



Source: CE.

¹ La définition de l'indicateur figure dans le corps du texte.

² Données non disponibles pour Chypre, l'Estonie, la Lituanie, la Lettonie, Malte et la Slovaquie, ainsi que pour la moyenne de l'UE15 et l'UE25.

En ce qui concerne le piège de la pauvreté, la situation relative de la Belgique est beaucoup plus favorable que pour les indicateurs précédents. Dans le cas d'un couple ayant deux enfants dont un seul des partenaires travaille, le taux d'imposition marginal effectif s'élevait à près de 51 p.c.

en 2003. Parmi les 19 États membres de l'UE pour lesquels des données sont disponibles¹⁰, le piège de la pauvreté n'était (sensiblement) plus faible qu'en Grèce, en Hongrie, en Italie et en Espagne. Dans huit pays de l'UE, ce taux d'imposition était par contre égal à 100 p.c. ou même supérieur (Slovaquie et Luxembourg), ce qui veut dire qu'un effort de travail accru n'entraîne aucune augmentation, voire une diminution, du revenu net.

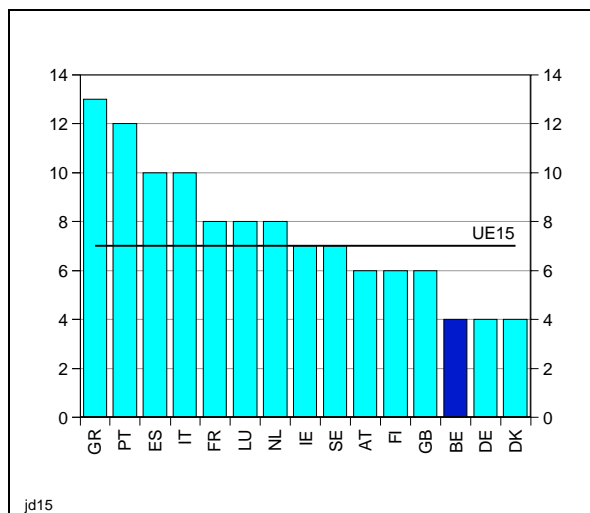
Dans le cas d'une famille monoparentale avec deux enfants, la Belgique, avec un taux d'imposition de quelque 59 p.c., se situe plus ou moins dans la moyenne européenne. Dans trois États membres de l'UE (le Luxembourg, l'Autriche et l'Allemagne), le taux d'imposition marginal était de 100 p.c. ou plus.

Selon ces deux indicateurs, le piège de la pauvreté a sensiblement augmenté sur la période 2001-2003 en Belgique, de quelque 12 points de pourcentage dans le cas des couples où un seul partenaire travaille, de près de 6 points de pourcentage pour les familles monoparentales. Cette augmentation découle de l'introduction, à partir de 2002, du crédit d'impôt, qui est dégressif en fonction du revenu (cf. infra).

3.1.5. Les travailleurs pauvres

Graphique 5 Travailleurs pauvres en Belgique et dans les autres pays de l'UE en 2001¹

(nombre de travailleurs pauvres, exprimé en pourcentage de l'ensemble de la population occupée)



Source : CE.

¹ Données non disponibles pour les 10 nouveaux États membres de l'UE et pour l'UE25.

La ligne directrice de la SEE relative à la lutte contre le phénomène des travailleurs pauvres, vise aussi à accroître l'emploi. Il ne faut en effet pas s'attendre à ce que les gens cherchent du travail ou continuent de travailler si le revenu de leur activité ne leur permet pas d'échapper à la pauvreté. Les progrès par rapport à cet objectif sont appréciés à l'aide de la proportion des travailleurs pauvres dans l'ensemble de la population occupée. On parle de travailleur pauvre lorsque le revenu familial disponible est inférieur à 60 p.c. du revenu disponible médian mesuré pour le pays (SPF Emploi, travail et concertation sociale, 2004).

En 2001, 4 p.c. des travailleurs belges pouvaient être considérés comme pauvres. Ce pourcentage, identique à ceux enregistrés en Allemagne et au Danemark, est le plus bas de l'UE15¹¹, où la moyenne s'élevait à 7 p.c. La part des travailleurs pauvres est la plus élevée dans les États du sud de l'Union (Grèce,

Portugal, Espagne et Italie).

3.1.6. Coin salarial pour différents types de ménages et différents niveaux de revenus

Tout comme la CE, l'OCDE calcule une série d'indicateurs relatifs à la problématique du "make work pay". C'est ainsi que le rapport "Taxing wages" (OECD, 2005a), paru début 2005, contient des informations très récentes sur ce qu'on appelle le coin salarial, c'est-à-dire l'ensemble des impôts sur le revenu et des cotisations sociales des travailleurs et des employeurs, exprimé en

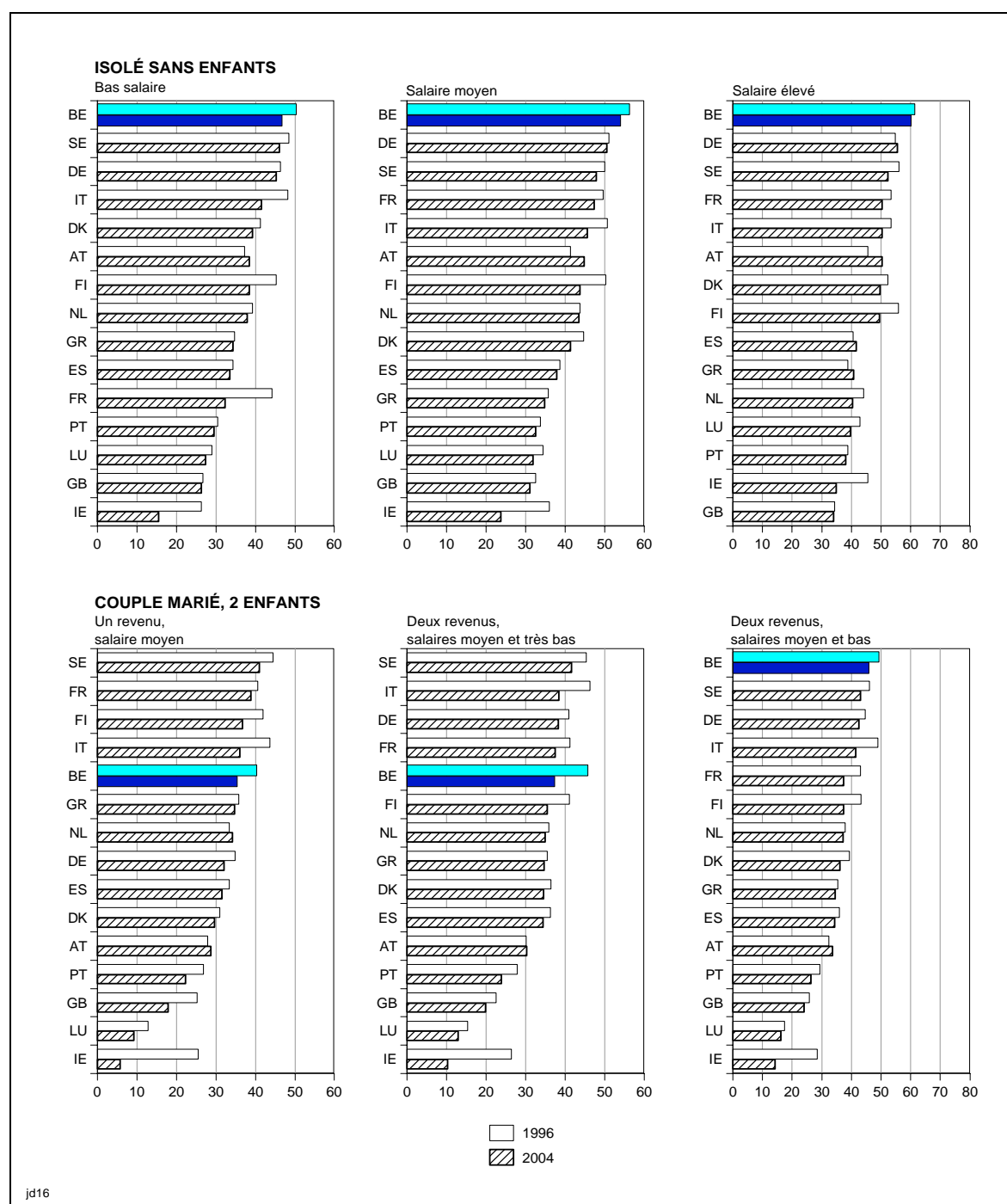
¹⁰ Données non disponibles pour l'UE dans son ensemble.

¹¹ Les données des 10 nouveaux États membres sont indisponibles.

pourcentage du coût salarial total. Ce ratio mesure l'écart, exprimé en pour cent, entre le coût salarial (variable déterminante pour l'employeur) et le revenu net après impôts et cotisations sociales (qui représente le pouvoir d'achat du travailleur). D'une part, le coin salarial permet d'évaluer le niveau global de protection sociale et des autres dispositifs publics ainsi financés. D'autre part, un coin salarial élevé implique que la pression (para)fiscale sur le travail est importante, ce qui signifie qu'à un salaire net donné correspond un coût salarial élevé (qui peut donner lieu à un piège de la productivité), ou qu'à un coût salarial donné correspond un faible salaire net (ce qui peut provoquer l'apparition de pièges du côté de l'offre). Les données sont disponibles pour différents types de ménages et niveaux de revenus pour la période 1996-2004.

Graphique 6 Coin salarial en Belgique et dans les autres pays de l'UE15 en 1996 et 2004^{1,2}

(pourcentages)



Source: OCDE

¹ Impôts sur le revenu et cotisations des employeurs et des travailleurs, exprimés en pourcentage des coûts salariaux.

² Les salaires de référence (très bas, bas, moyen et élevé) figurent dans le premier tableau de ce chapitre.

Le coin salarial belge est le plus élevé de l'UE pour les isolés, quel que soit le niveau de leur revenu. Pour un travailleur isolé disposant d'un revenu moyen, la pression fiscale et parafiscale totale sur le travail s'élevait en 2004 à un peu plus de 54 p.c. des coûts salariaux. En raison de la progressivité du système d'imposition, le coin salarial est un peu inférieur pour les bas revenus (environ 47 p.c.) et un peu supérieur pour les revenus élevés (environ 60 p.c.).

Le tableau est un peu différent pour les couples avec deux enfants. Pour les familles où le seul partenaire qui travaille reçoit un revenu moyen et pour les familles à deux revenus au sein desquelles un des partenaires perçoit un salaire moyen et l'autre un salaire très bas, la pression (para)fiscale (soit respectivement 35,6 et 37,5 p.c.) est plus basse en Belgique que dans quatre autres États membres (dans les deux cas la Suède, la France et l'Italie, auxquels s'ajoute, dans le premier cas, la Finlande et, dans le second, l'Allemagne). Dans le cas des familles à deux revenus au sein desquelles un partenaire dispose d'un revenu moyen et l'autre d'un revenu faible, la Belgique présente cependant à nouveau le coin salarial le plus élevé (46 p.c.).

Depuis 1996, la pression (para)fiscale a diminué en Belgique pour tous les niveaux de revenus ; la baisse a été la plus forte pour les revenus les plus faibles. Tandis que la diminution du coin salarial se situait, pour les isolés, dans la moyenne de celle observée pour l'ensemble de l'UE, elle était parmi les plus importantes de l'Union pour les ménages avec enfants. L'effort belge visant à réduire la pression (para)fiscale sur le travail a donc, selon ces données, profité davantage aux revenus les plus faibles et aux familles.

3.1.7. Ratio de remplacement net en cas de chômage

En plus d'une série d'indicateurs comparables à ceux de la CE, la publication "Benefits and wages" (OECD, 2004b) reprend une variable qui mesure la "générosité" des régimes de chômage et d'aide sociale dans le temps (en prenant notamment en compte l'importance des allocations et leur durée). L'OCDE publie cet indicateur pour ses pays membres: aucune donnée n'est donc disponible pour les six nouveaux États membres de l'UE qui ne font pas partie de l'OCDE (Chypre, Estonie, Lettonie, Lituanie, Malte et Slovaquie), ni pour la moyenne de l'UE25.

Pour mesurer ce degré de "générosité", l'OCDE utilise le ratio de remplacement net, qui compare le revenu net du chômage avec le revenu net en emploi. Cette grandeur est calculée, depuis le premier jusqu'au soixantième mois de chômage, pour quatre types de ménages (isolé ou couple à un seul revenu, avec deux enfants ou sans) et deux niveaux de revenus (67 et 100 p.c. du salaire moyen d'un ouvrier de production)¹². L'indicateur publié correspond alors à la moyenne arithmétique non pondérée des ratios obtenus¹³. Cet indicateur est disponible dans deux versions, selon que la personne concernée a, ou non, droit à une aide sociale¹⁴.

Selon l'indicateur calculé pour 2002, la Belgique est caractérisée par le régime d'allocation de chômage le plus généreux de tous les États membres considérés. Sur la base des hypothèses appliquées par l'OCDE, un chômeur conserve en moyenne 69 p.c. de son ancien revenu en Belgique. L'Italie ferme la marche avec la Tchéquie: dans ces deux pays, un chômeur conserve en moyenne moins de 10 p.c. de son revenu.

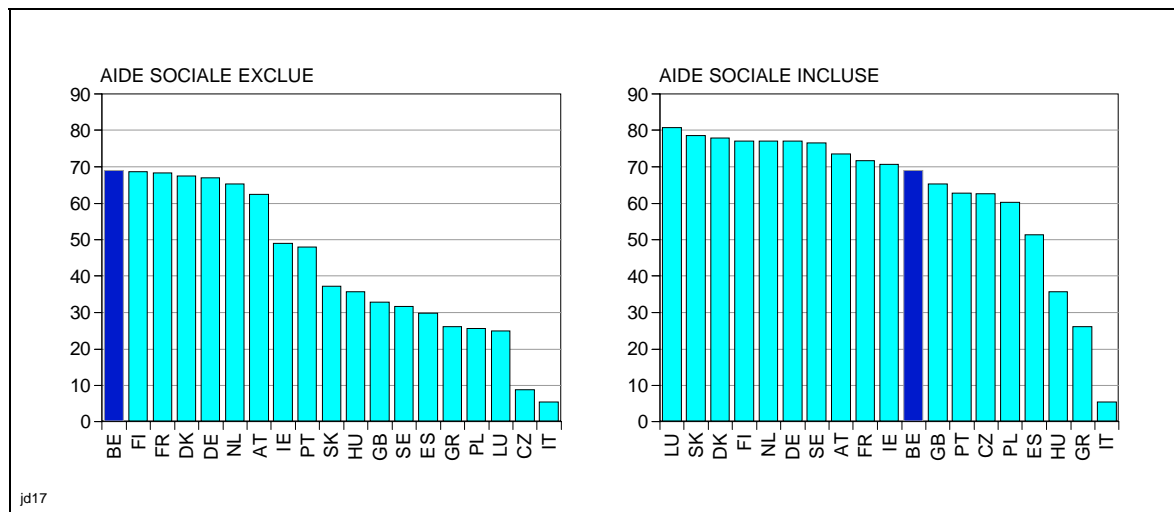
¹² Ces cas types correspondent seulement en partie à ceux que l'OCDE utilise pour le calcul du coin salarial.

¹³ Comme l'indique l'OCDE, les comparaisons internationales sur la base de cet indicateur sont rendues caduques par le fait que la composition de la population, notamment la répartition des différents types de familles et des niveaux de revenus utilisés, varie d'un pays à l'autre.

¹⁴ L'OCDE signale que, dans certains pays (comme la Finlande, la Slovaquie ou le Royaume-Uni), de faibles allocations de chômage peuvent être complétées par des allocations d'aide sociale. Dans d'autres pays, une telle combinaison d'allocations est inhabituelle (Belgique, Irlande, Suède), ou exclue (Danemark, Hongrie).

Graphique 7 Ratio de remplacement net moyen (calculé sur 5 ans de chômage) en Belgique et dans plusieurs autres pays de l'UE en 2002^{1,2}

(pourcentages)



Source: OCDE.

¹ La définition de l'indicateur figure dans le corps du texte.

² Parmi les 10 nouveaux États membres de l'UE, seules la Hongrie, la Pologne, la Slovaquie et la Tchéquie sont membres de l'OCDE. Les données pour les autres nouveaux pays de l'UE25 sont donc indisponibles, comme la moyenne pour l'UE25.

Le tableau change si le chômeur considéré peut prétendre à une allocation d'aide sociale. Cet indicateur-ci est plus pertinent que le précédent dans le cadre d'une analyse du "make work pay", puisqu'il permet une meilleure comparaison entre des pays qui appliquent des politiques différentes en matière d'assurance chômage et d'aide sociale. Bien que les allocations d'aide sociale ne soient d'ordinaire pas automatiquement acquises (elles dépendent notamment de la situation patrimoniale de la personne concernée) et que l'origine des allocations (de chômage ou d'aide sociale) puisse éventuellement faire une différence pour la personne concernée (entre autres en raison de l'éventuelle stigmatisation liée au fait de dépendre de l'aide sociale), il importe peu, pour l'analyse du "make work pay", de savoir dans quel cadre l'allocation est obtenue: ce qui compte réellement, c'est la comparaison entre le revenu en emploi et en non-emploi.

Pour ce second indicateur, c'est au Luxembourg que le ratio est le plus élevé (près de 81 p.c.), alors que sans l'aide sociale, ce pays connaît un des régimes les moins généreux (25 p.c.). Dans neuf autres pays (généralement du nord et de l'ouest de l'Europe), le ratio de remplacement était supérieur à 70 p.c.. En Italie, le régime de chômage et d'aide sociale est de loin le moins généreux de tous les États membres de l'UE¹⁵: aucune aide sociale n'est prévue pour les chômeurs (de longue durée): pour le premier comme pour le second indicateur, le revenu de remplacement ne représentait que 5,5 p.c. de l'ancien revenu.

En Belgique - pays où la durée des allocations de chômage n'est en règle générale pas limitée dans le temps -, le régime d'aide sociale n'a pas non plus d'influence sur le résultat du calcul, de sorte que le ratio reste à 69 p.c. Ce second indicateur relativise dès lors quelque peu la générosité du régime belge du chômage car, si l'on tient compte des allocations alternatives (c'est-à-dire de l'aide sociale), la Belgique se situe dans la moyenne des pays étudiés. Il apparaît en effet que, dans de nombreux pays, un revenu moyen est garanti aux chômeurs de longue durée.

Le critère de la générosité moyenne du régime de chômage sur une période de 5 ans ne donne toutefois qu'une image partielle de la situation. Un même ratio moyen peut être obtenu lorsqu'une allocation relativement élevée est allouée au cours d'une période relativement courte, ou lorsqu'une allocation relativement limitée est attribuée pendant une période relativement lon-

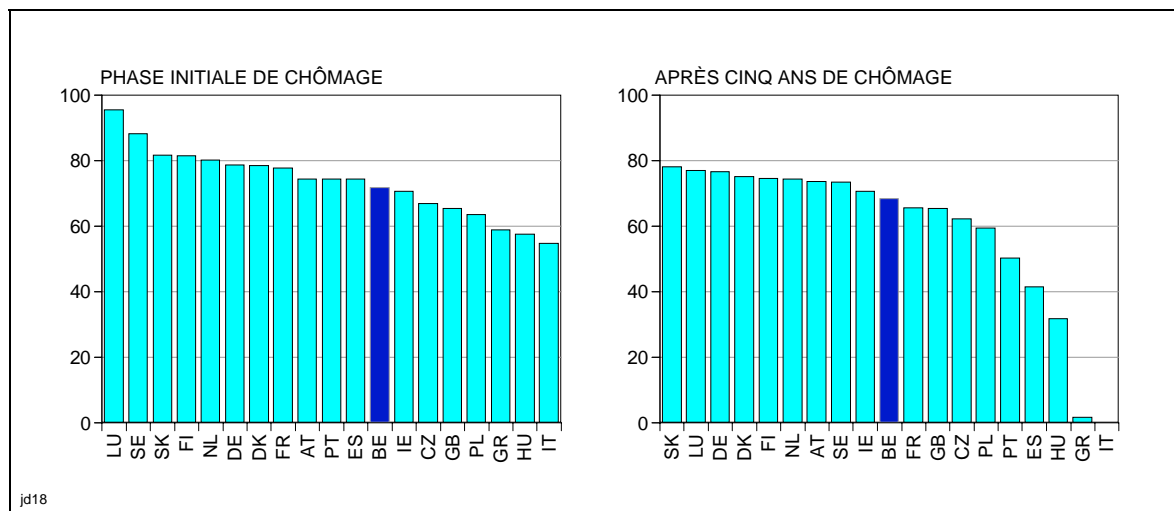
¹⁵ La Grèce est avant-dernière avec 26 p.c. En Hongrie, le ratio s'élève à quelque 36 p.c. alors qu'il dépasse légèrement la barre des 50 p.c. en Espagne.

gue. Pourtant, du point de vue de l'assurance contre le risque de chômage et dans le cadre de la problématique du "make work pay", les deux situations ne se valent pas. Pour encourager les gens à travailler, la première alternative est en effet nettement préférable à la seconde d'après la théorie économique. Une allocation de chômage (initiale) relativement élevée offre à la personne concernée un filet de sécurité financier en cas de chômage, lequel lui permet de maintenir son niveau de vie pendant la période de recherche d'un nouvel emploi. La limitation des allocations dans le temps encourage ensuite le chômeur à chercher activement du travail. Dans la seconde situation, les allocations relativement faibles ne constituent pas une véritable assurance contre le chômage, puisqu'elles impliquent une importante perte de revenu. Si les allocations sont octroyées pendant une longue période, la personne risque en outre de s'installer dans le chômage et de devenir chômeur de longue durée, dont les chances de trouver un emploi s'amenuisent. Le système prévoyant des allocations relativement élevées pendant une période limitée est donc préférable s'il s'inscrit dans le cadre d'un accompagnement performant et d'une demande de travail (soit des chances de trouver un emploi) suffisante.

Pour étudier ce point, nous recourons une fois de plus aux données de l'OCDE issues de la même publication. Les indicateurs portent respectivement sur la phase initiale de chômage (après une éventuelle période d'attente) et sur la situation après 5 ans de chômage. Dans les deux cas, les éventuelles allocations d'aide sociale sont prises en compte. Comme dans le cas de l'indicateur moyen sur 5 ans décrit plus haut, un ratio de remplacement net a été calculé pour quatre types de familles et deux niveaux de revenus¹⁶.

Graphique 8 Ratios de remplacement nets en Belgique et dans plusieurs autres pays de l'UE en 2002^{1,2}

(pourcentages)



Source: OCDE.

¹ La définition de l'indicateur figure dans le corps du texte. Les deux graphiques tiennent compte d'éventuelles allocations d'aide sociale.

² Parmi les 10 nouveaux États membres de l'UE, seules la Hongrie, la Pologne, la Slovaquie et la Tchéquie sont membres de l'OCDE. Les données pour les autres nouveaux États membres de l'UE25 sont donc indisponibles, comme la moyenne pour l'UE25.

Tant dans la phase initiale qu'après 5 ans de chômage, le régime belge, avec un ratio de remplacement net de quelque 70 p.c., occupe une position moyenne dans l'OCDE. Dans la phase initiale, le régime de chômage est le plus généreux au Luxembourg et en Suède (ratios de remplacements nets proches de 90 p.c.) et le moins généreux (moins de 60 p.c.) dans les pays du sud de l'Europe (Italie et Grèce), ainsi qu'en Hongrie. Après 5 ans de chômage, le ratio de remplacement est le plus élevé en Slovaquie (78 p.c.), le Luxembourg arrivant en deuxième position. Le régime applicable aux chômeurs de longue durée est de loin le moins généreux en Grèce et en

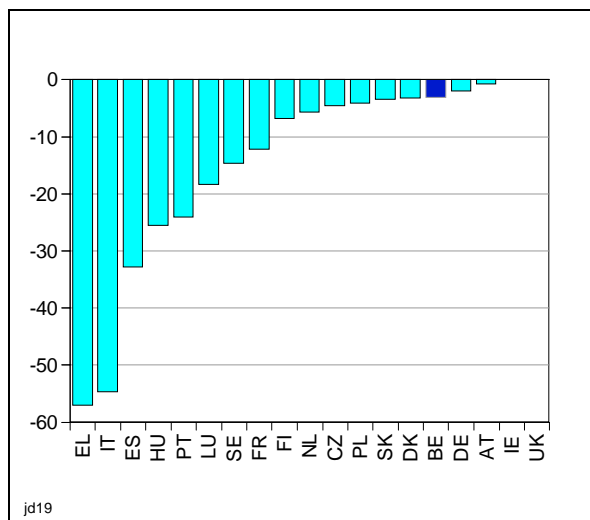
¹⁶ Il s'agit, pour les types de familles, d'isolés ou de couples où un seul partenaire travaille, avec deux enfants ou sans enfants et, pour les niveaux de revenus, de salaires qui représentent respectivement 67 et 100 p.c. du salaire moyen d'un ouvrier de production.

Italie, où pratiquement plus aucune allocation n'est prévue au terme de cinq années de chômage.

Ci-dessous, l'étude tente d'examiner dans quelle mesure les systèmes des différents pays offrent une assurance efficace contre le chômage. En principe, on peut considérer que le régime qui respecte le mieux le principe d'une assurance contre le chômage est celui qui incite à chercher à nouveau du travail, procure une allocation initiale relativement élevée et pour lequel l'écart (négalif) entre le ratio de remplacement net après 5 ans de chômage et celui calculé en début de période de chômage est important.

Graphique 9 Écarts entre les ratios de remplacement nets en cas de chômage de courte et de longue durée en Belgique et dans plusieurs autres pays de l'UE en 2002^{1,2}

(points de pourcentage)



Source : OCDE.

¹ Ratio de remplacement net après 5 ans de chômage, moins ratio de remplacement net dans la phase initiale de chômage (en ce compris, chaque fois, les éventuelles allocations d'aide sociale). Un chiffre négatif indique une baisse du ratio à mesure que la durée du chômage augmente.

² Parmi les 10 nouveaux États membres de l'UE, seules la Hongrie, la Pologne, la Slovaquie et la Tchéquie sont membres de l'OCDE. Les données pour les autres nouveaux États membres de l'UE25 sont donc indisponibles, comme la moyenne pour l'UE25.

La Belgique se trouve, avec l'Irlande et l'Autriche, dans un groupe de pays où le principe de la "flexicurity"¹⁷ n'est pas très développé: ils combinent une allocation initiale peu élevée (environ 70 p.c. du revenu antérieur) à une diminution très limitée de l'allocation dans la durée (3 points de pourcentage maximum).

Le recul du ratio de remplacement net reste, avec 3,4 points de pourcentage, relativement limité au Danemark. Ce pays fait pourtant figure de référence en matière de "flexicurity". Ce résultat quelque peu surprenant s'explique par le fait que les allocations d'aide sociale relaient les allocations de chômage. En effet, lorsque seules ces dernières sont prises en considération, le Danemark présente une allocation initiale élevée (80 p.c.), qui, après cinq ans de chômage, retombe à 16 p.c.

Les indicateurs qui permettent une comparaison de la problématique du "make work pay" dans les différents États membres de l'UE font en général état d'une situation plutôt défavorable pour la Belgique. Ainsi, tant la pression (para)fiscale globale sur le travail que la pres-

¹⁷ Le principe de "flexicurity" combine un haut degré de protection sociale et une flexibilité du marché du travail importante.

sion sur le travail faiblement rémunéré comptent parmi les plus élevées de l'UE. Le coin salarial est très marqué. Le piège du chômage est par ailleurs important dans notre pays. En revanche, la Belgique obtient d'assez bons résultats concernant le piège de la pauvreté et notre pays enregistre la plus faible proportion de travailleurs pauvres. Le ratio de remplacement net en cas de chômage, corrigé par d'éventuelles allocations d'aide sociale, se situe quant à lui dans la moyenne européenne, tant dans la phase initiale qu'après 5 ans de chômage. Le régime belge d'allocations de chômage, qui garantit une allocation initiale qui se situe dans la moyenne européenne et diminue peu au cours des années suivantes, s'apparente toutefois peu à un régime d'assurance qui incite les chômeurs à trouver du travail.

3.2. ÉLÉMENTS SPÉCIFIQUES À LA BELGIQUE

Dans cette partie sont mis en lumière certains points névralgiques du marché belge du travail. Une série de groupes sous-représentés dans la population occupée sont d'abord mis en évidence. Pour relever le taux d'emploi total en Belgique, il faut en effet accorder une attention toute particulière à ces groupes à risque et aux facteurs responsables (tant du côté de l'offre que de la demande) de leur non participation au marché du travail. Pour chacun de ces groupes, nous évoquons brièvement les facteurs d'exclusion intuitivement les plus évidents, qu'ils soient de nature financière ou non¹⁸. Ensuite, compte tenu de l'attention spécifique accordée dans ce rapport aux aspects financiers qui influencent le choix de travailler ou non, certaines catégories d'inactifs qui bénéficient d'une allocation et pour qui ces considérations financières peuvent s'avérer déterminantes, feront l'objet d'une quantification. Les allocations, subsides et réductions de cotisations accordés aux travailleurs et aux employeurs sont également passés en revue.

3.2.1. Groupes à risque sur le marché du travail en Belgique

Un groupe à risque se définit comme un groupe de personnes présentant des caractéristiques analogues et qui sont, de façon persistante, exclues du marché du travail, indépendamment de la raison pour laquelle ils ne trouvent pas d'emploi.

Dans le présent rapport, les groupes à risque sont principalement délimités sur la base du taux d'emploi. Une approche alternative consiste à utiliser le taux de chômage, étant donné que les chômeurs (qui sont appelés à choisir entre allocation et salaire) se rattachent directement au sujet de ce rapport. Toutefois, en recourant au taux de chômage, il est fait abstraction des inactifs, qui doivent également être pris en considération dans la problématique du "make work pay", l'objectif final de la SEE étant l'augmentation du taux d'emploi, que les personnes concernées soient au départ chômeuses ou inactives.

À cet égard, un groupe est considéré comme "à risque" si son taux d'emploi est nettement inférieur au taux d'emploi total des 15-64 ans¹⁹. Les données des enquêtes sur les forces de travail révèlent que ce dernier était en Belgique de 60,3 p.c. en 2004²⁰. Les âgés, les peu qualifiés et les femmes sont traditionnellement considérés comme des groupes à risque sur le marché belge du travail. On note par ailleurs une sous-représentation des ressortissants de pays non UE sur le marché du travail. Enfin, la situation des chômeurs de longue durée sur le marché du travail est également analysée²¹.

D'après l'indicateur de taux d'emploi, les personnes souffrant d'un handicap constituent également un groupe à risque. Ce groupe n'est cependant pas pris en considération dans le présent

¹⁸ Ces facteurs seront détaillés dans les prochains chapitres.

¹⁹ Soit la population en âge de travailler.

²⁰ Il s'agit de la moyenne des trois premiers trimestres. Dans la suite de la partie consacrée aux groupes à risque, sauf mention contraire, les résultats mentionnés pour 2004 renvoient toujours à cette moyenne des trois premiers trimestres.

²¹ Il est évidemment impossible d'étudier leur situation à partir du taux d'emploi ; dans ce cas, il sera donc fait usage du taux de chômage.

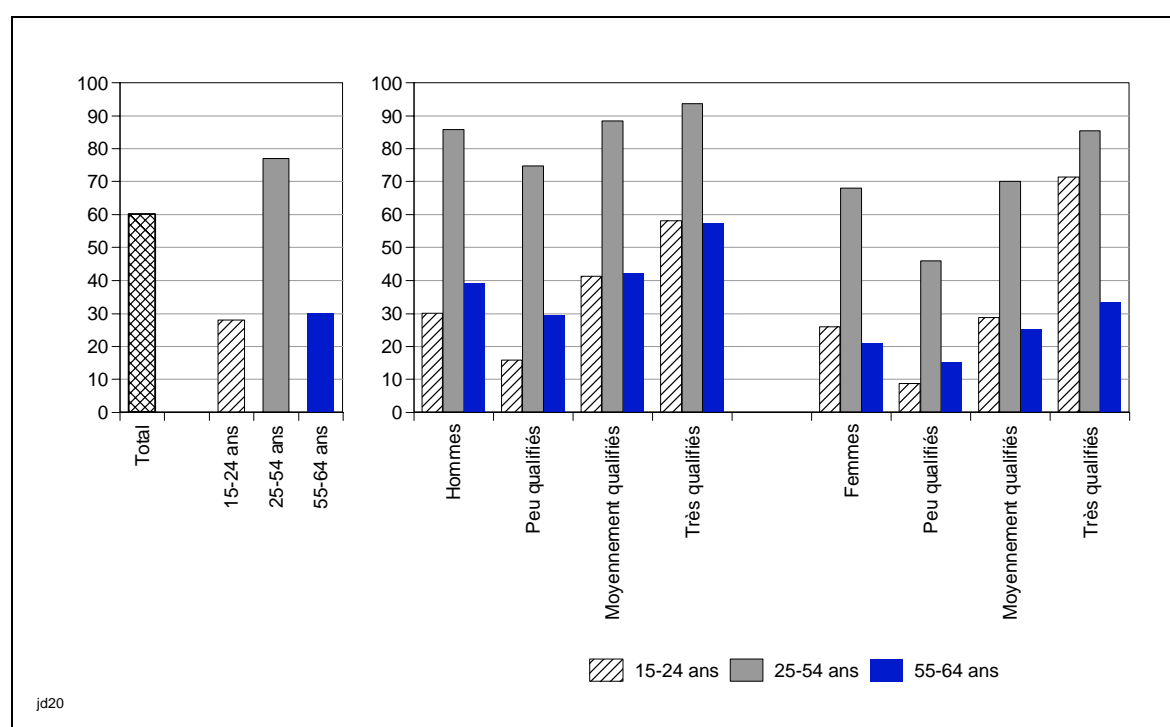
rapport. En Belgique, les allocations d'invalidité sont attribuées sur la base de raisons strictement médicales, de sorte que le choix de travailler ou non repose davantage sur des considérations médicales que financières. Des considérations spécifiques interviennent aussi du côté des employeurs en matière d'engagement de travailleurs handicapés, comme la nécessité d'adapter le travail ou le poste de travail. La problématique de la sous-représentation des handicapés sur le marché du travail est dès lors très spécifique et s'écarte par trop du sujet du présent rapport.

3.2.1.1. Âgés

Un premier groupe sous-représenté sur le marché du travail est celui des âgés²². En 2004, alors que quelque 77 p.c. des 25-54 ans travaillaient, le taux d'emploi des 55-64 ans était seulement de 30 p.c.²³.

Graphique 10 Taux d'emploi en Belgique en 2004¹: ventilation selon l'âge

(nombre de travailleurs de chaque groupe d'âge, exprimé en pourcentage de la population correspondante)



Source: Eurostat (EFT).

¹ Moyenne des trois premiers trimestres.

La sous-représentation des âgés par rapport aux 25-54 ans est, en moyenne, très similaire pour les deux sexes: le taux d'emploi des 55-64 ans se situe chaque fois quelque 47 points de pourcentage en dessous de celui observé pour les 25-54, qui représente la tranche d'âge la plus active. Une ventilation croisée basée sur l'âge, le sexe et le niveau de qualification fait toutefois apparaître une série de différences. Pour les hommes peu ou moyennement qualifiés, cet écart s'élevait à quelque 45 points de pourcentage; pour les hommes très qualifiés, il était légèrement inférieur (36 points de pourcentage). Chez les femmes, en revanche, l'écart entre le taux d'emploi des 25-54 ans et celui des 55-64 ans augmente avec le niveau d'instruction: il était de quelque 30 points de pourcentage pour les travailleuses peu qualifiées et dépassait 50 points pour les travailleuses très qualifiées.

²² La situation des âgés sur le marché du travail a fait l'objet du rapport 2004 du CSE (CSE, 2004).

²³ Le taux d'emploi des jeunes (15-24 ans) est également faible, avec 28 p.c., mais ceci s'explique surtout par le fait qu'un grand nombre d'entre eux poursuit encore des études, ce qui, en principe, vu le rapport positif entre niveau de scolarité et probabilité du trouver du travail (cf. infra), contribue à l'augmentation ultérieure du taux d'emploi.

Le taux d'emploi des hommes âgés de 55 à 64 ans est toujours supérieur ou à peu près égal à celui des hommes de 15 à 24 ans. Chez les femmes, c'est uniquement le cas pour les travailleuses peu qualifiées ; chez les femmes moyennement qualifiées et surtout chez les très qualifiées, le taux d'emploi des jeunes est supérieur à celui des 55 à 64 ans.

Les facteurs qui incitent les âgés à quitter le marché du travail ou à ne pas/plus y entrer sont de nature très diverse. Ils s'appuient à la fois sur des considérations financières et sur des éléments non financiers. Parmi les éléments financiers, la générosité des systèmes de retrait anticipé du marché du travail (chômeur âgé, prépension, "Canada Dry", etc.) joue un rôle important. Dans le rapport 2004 du CSE, nous avons en effet montré que certains travailleurs âgés ne souffrent guère de perte de revenu en cas de retrait anticipé du marché du travail. Parmi les éléments non financiers, les 55-64 ans invoquent par exemple le désir de réduire leur engagement et leur rythme de travail, notamment lorsqu'ils exercent une profession pénible.

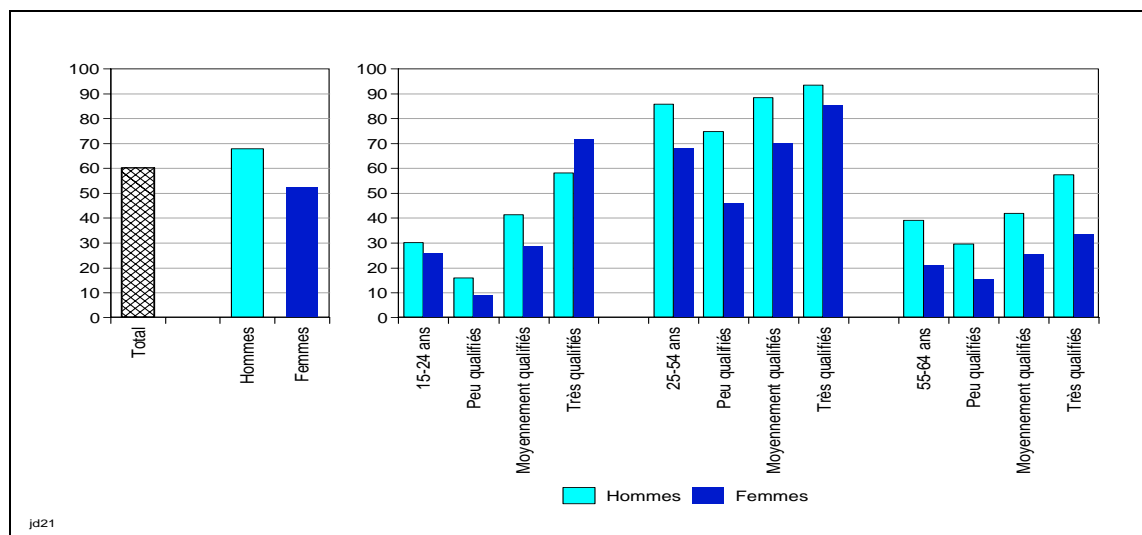
Le faible taux d'emploi des âgés trouve aussi son origine dans des considérations qui émanent du côté de la demande de travail. Ainsi, l'augmentation des salaires avec l'âge (entre autres par le biais de majorations sur la base de l'ancienneté) est un système largement répandu en Belgique. Puisque, en règle générale, la productivité augmente à un rythme moindre que le salaire, en particulier en fin de carrière²⁴, on observe, dans certains cas, à un piège de la productivité. Le déséquilibre qui apparaît entre le coût salarial et la productivité conduit en général les employeurs à se séparer d'abord des travailleurs plus âgés lors de restructurations.

3.2.1.2. Femmes

Le taux d'emploi des femmes était en 2004 d'environ 52 p.c., ce qui est nettement inférieur à celui des hommes (près de 68 p.c.).

Graphique 11 Taux d'emploi en Belgique en 2004¹: ventilation selon le sexe

(nombre de travailleurs de chaque sexe, exprimé en pourcentage de la population correspondante)



Source: Eurostat (EFT).

¹ Moyenne des trois premiers trimestres.

L'écart entre le taux d'emploi des femmes et celui des hommes est le moins élevé pour les 15-24 ans: alors que, pour les deux autres catégories d'âge considérées, il s'élevait en 2004 à environ 18 points de pourcentage, il était seulement de quelque 4 points de pourcentage pour les jeunes. Une ventilation plus poussée nous apprend que les taux d'emploi des femmes sont toujours inférieurs à ceux des hommes, quel que soit leur âge ou leur niveau de qualification. Cette règle souffre toutefois une exception marquante au niveau des jeunes hautement qualifiés: alors

²⁴ Ceci découle en partie du fait que les travailleurs plus âgés bénéficient d'encore relativement peu de formation (CSE, 2004).

que quelque 58 p.c. des hommes très qualifiés de 15 à 24 ans sont au travail, ce pourcentage franchit la barre des 71 p.c. chez les femmes.

Des facteurs tant financiers que non financiers interviennent également chez les femmes. La cause de la sous-représentation féminine sur le marché du travail est en partie historique et découle de l'époque où l'homme était souvent le seul revenu de la famille, tandis que la femme restait au foyer pour s'occuper des enfants et du ménage. Pour les générations plus âgées, ce facteur pèse toujours dans la balance. Ce modèle disparaît toutefois peu à peu pour les cohortes plus jeunes: le niveau moyen de qualification des femmes continue d'augmenter, avec comme conséquence une participation plus importante de celle-ci au marché du travail et un taux d'emploi plus élevé.

Il n'empêche que quelques facteurs continuent de jouer en défaveur des femmes. Des études²⁵ révèlent ainsi qu'à diplôme et à fonctions égaux²⁶, les salaires des femmes demeurent toujours nettement inférieurs à ceux des hommes, ce qui influence leur choix de travailler (plus) ou non. De plus, c'est encore la femme qui s'occupe en majeure partie des tâches ménagères et du soin des enfants, ce qui la rend plus dépendante, entre autres, de la disponibilité de structures d'accueil des enfants de qualité suffisante et financièrement abordables. Il n'est en outre pas exclu que les employeurs prennent également en considération ces éléments, de même que la possibilité d'absences (de longue durée), voire de départ définitif (grossesse, soin des enfants), lorsqu'ils ont le choix d'engager un homme ou une femme. Ces préjugés et a priori défavorables aux femmes conduisent, dans la pratique, à donner quelquefois la priorité aux hommes.

3.2.1.3. Peu qualifiés

Les personnes peu qualifiées (qui n'ont pas obtenu le diplôme de l'enseignement secondaire supérieur) sont également sous-représentées en matière d'emploi: en 2004, seulement un peu plus de 40 p.c. d'entre elles travaillaient, contre près de 65 p.c. pour les personnes moyennement qualifiées (diplômées de l'enseignement secondaire supérieur) et plus de 80 p.c. pour les personnes hautement qualifiées (diplômées de l'enseignement supérieur).

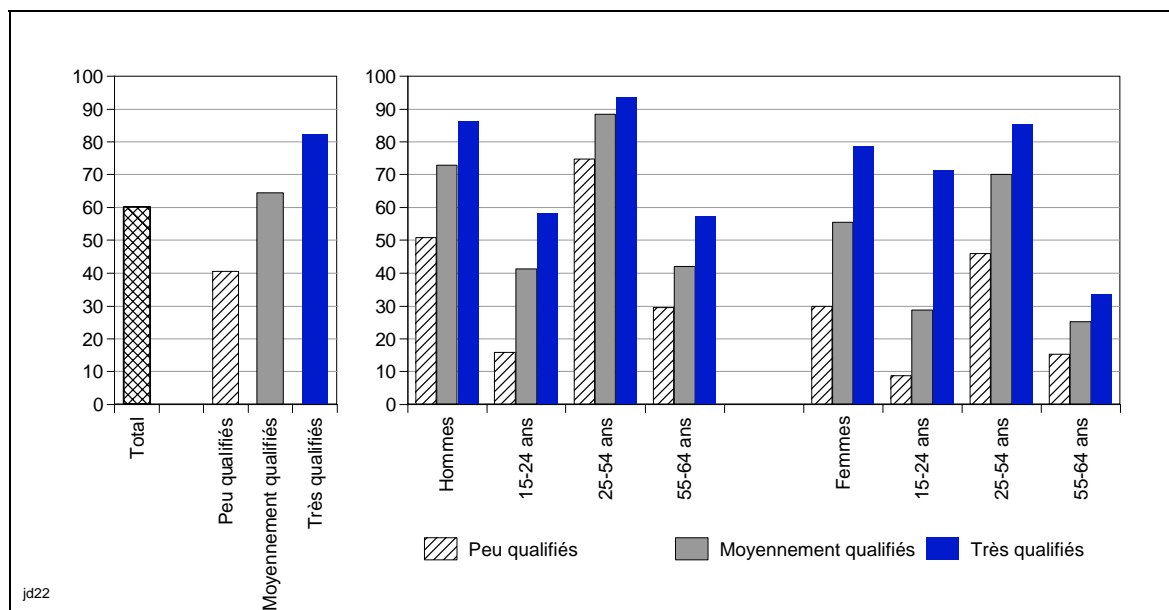
La situation des personnes peu qualifiées face à l'emploi est clairement plus mauvaise que celle des personnes peu qualifiées, indépendamment du sexe ou de l'âge. Chez les hommes, le taux d'emploi des peu qualifiés était inférieur de quelque 22 points de pourcentage à celui des moyennement qualifiés, et d'environ 35 points de pourcentage à celui des hautement qualifiés. Chez les femmes, ces écarts étaient respectivement de près de 26 et 49 points de pourcentage. Une ventilation croisée basée sur l'âge et le niveau de qualification révèle que la différence entre les taux d'emploi sont (en termes relatifs) moindres chez les personnes plus âgées, ce qui s'explique par le fait que la proportion de travailleurs âgés très qualifiés n'est pas non plus extrêmement élevée.

²⁵ Par exemple, Vermandere (2004) et INS (2005).

²⁶ Des études indiquent aussi clairement que, dans la pratique, les fonctions supérieures sont encore le plus souvent réservées aux hommes.

Graphique 12 Taux d'emploi en Belgique en 2004¹: ventilation selon le niveau de qualification

(nombre de travailleurs de chaque niveau de qualification, exprimé en pourcentage de la population correspondante)



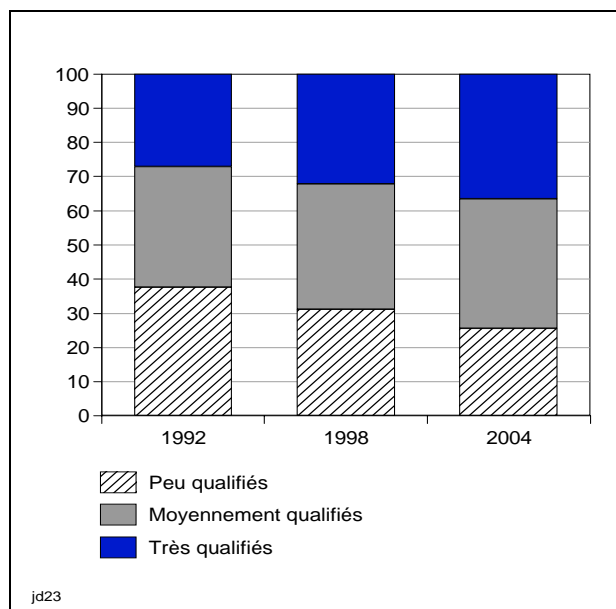
Source: Eurostat (EFT).
¹ Moyenne des trois premiers trimestres.

Les raisons pour lesquelles les personnes peu qualifiées accèdent difficilement à un travail sont multiples. Ainsi, les employeurs, entre autres sous l'effet des évolutions technologiques du marché du travail, posent des exigences qualitatives de plus en plus élevées et leurs offres d'emplois concernent dès lors de plus en plus souvent des travailleurs plus qualifiés. Ceci ressort par exemple de la structure de l'emploi, qui révèle dans quelle mesure l'offre et la demande de travail coïncident²⁷. Au cours des douze dernières années²⁸, la part des personnes peu qualifiées dans l'emploi total a décliné, passant de 37,5 p.c. en 1992 à un peu plus de 25 p.c. en 2004, et ce au profit des personnes moyennement et surtout hautement qualifiées.

Les personnes peu qualifiées entrent peu en ligne de compte tant du côté de la demande de travail satisfaite (emploi), que du côté de la demande de travail non satisfaite (postes vacants). L'analyse des postes vacants difficiles à pourvoir - que l'on appelle

Graphique 13 Évolution de la ventilation par niveau de qualification du total de l'emploi en Belgique¹

(nombre de travailleurs par niveau de qualification, exprimé en pourcentage du total)



Source : Eurostat (EFT).
¹ La ventilation des résultats de l'enquête harmonisée sur les forces de travail par niveau de qualification n'est disponible qu'à partir de 1992. Depuis 1999, cette enquête est menée en continu, et plus seulement au deuxième trimestre. Pour 1992 et 1998, il s'agit donc de données relatives au deuxième trimestre ; pour 2004, elles se rapportent à la moyenne des trois premiers trimestres.

²⁷ En effet, l'offre de travail à laquelle ne correspond pas de demande se transforme en chômage, tandis que la demande de travail à laquelle aucune offre ne correspond débouche sur des postes vacants qui restent inoccupés.

²⁸ Les données relatives au niveau de qualification ne sont disponibles qu'à partir de 1992 dans l'enquête harmonisée sur les forces de travail.

aussi fonctions critiques - indique en effet que ceux-ci nécessitent en règle générale au moins un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur (BGDA, 2004)²⁹. L'existence de fonctions critiques dans le secteur de l'intérim trouve également sa principale origine dans l'inadéquation des qualifications des demandeurs d'emploi au regard des exigences des employeurs. Le niveau de qualification insuffisant et l'absence des connaissances et compétences requises sont, à côté du manque d'expérience appropriée, les principales difficultés évoquées par les agences d'intérim (Federgon, 2004).

L'emploi des personnes peu qualifiées est également freiné par le fait que leur productivité est souvent jugée insuffisante au regard des coûts salariaux, de sorte qu'ils tombent, côté demande, dans le piège de la productivité. Mais les pièges de l'offre s'appliquent aussi principalement aux peu qualifiés: comme nous l'avons indiqué, la comparaison financière entre travailler et ne pas travailler, ou encore entre travailler davantage ou non, est en fait surtout importante pour les bas revenus, parmi lesquels on trouve les personnes peu qualifiées. Ainsi les pièges financiers revêtent-ils pour elles une importance toute particulière; la suite de ce rapport leur accordera donc une place spécifique. Ajoutons que les aspects non financiers joueraient un rôle moins déterminant pour les personnes peu qualifiées: pour les bas revenus, les choix sont en effet surtout déterminés par la nécessité d'obtenir un revenu suffisant.

3.2.1.4. Ressortissants de pays n'appartenant pas à l'UE15

L'enquête sur les forces de travail comporte une question relative à la nationalité de la personne interrogée. Les résultats pour la Belgique peuvent dès lors être ventilés selon qu'il s'agit de Belges, de ressortissants d'autres États membres de l'UE ou de ressortissants de pays tiers. Le taux d'emploi des ressortissants d'un autre État membre de l'UE (près de 57 p.c. en 2004) est à peine inférieur à celui des Belges (quelque 61 p.c.). En revanche, seuls 36 p.c. environ des ressortissants non européens avaient un emploi³⁰.

La sous-représentation de ce groupe semble d'abord imputable à sa composition spécifique³¹. La ventilation des données nous apprend toutefois qu'il n'en va pas vraiment de la sorte: le taux d'emploi des ressortissants de pays n'appartenant pas à l'UE est nettement inférieur à celui des Belges comme à celui des autres ressortissants de l'UE, quel que soit leur sexe, leur âge et niveau de qualification. L'écart est relativement plus faible chez les hommes, les jeunes et, assez étonnamment, les personnes peu qualifiées³². Le taux d'emploi des non ressortissants de l'UE hautement qualifiés était en effet inférieur de plus de 30 point de pourcentage à celui des ressortissants de l'UE hautement qualifiés, alors que cette différence était de moins de 20 points de pourcentage pour les peu qualifiés.

²⁹ En Flandre, il s'agit surtout de diplômés du troisième degré de l'enseignement secondaire technique et professionnel, de l'enseignement supérieur des deux cycles et, dans une moindre mesure, du deuxième degré de l'enseignement secondaire professionnel (VDAB, 2003a). À Bruxelles, il s'agit principalement de l'enseignement supérieur non universitaire (ORBEM, 2004).

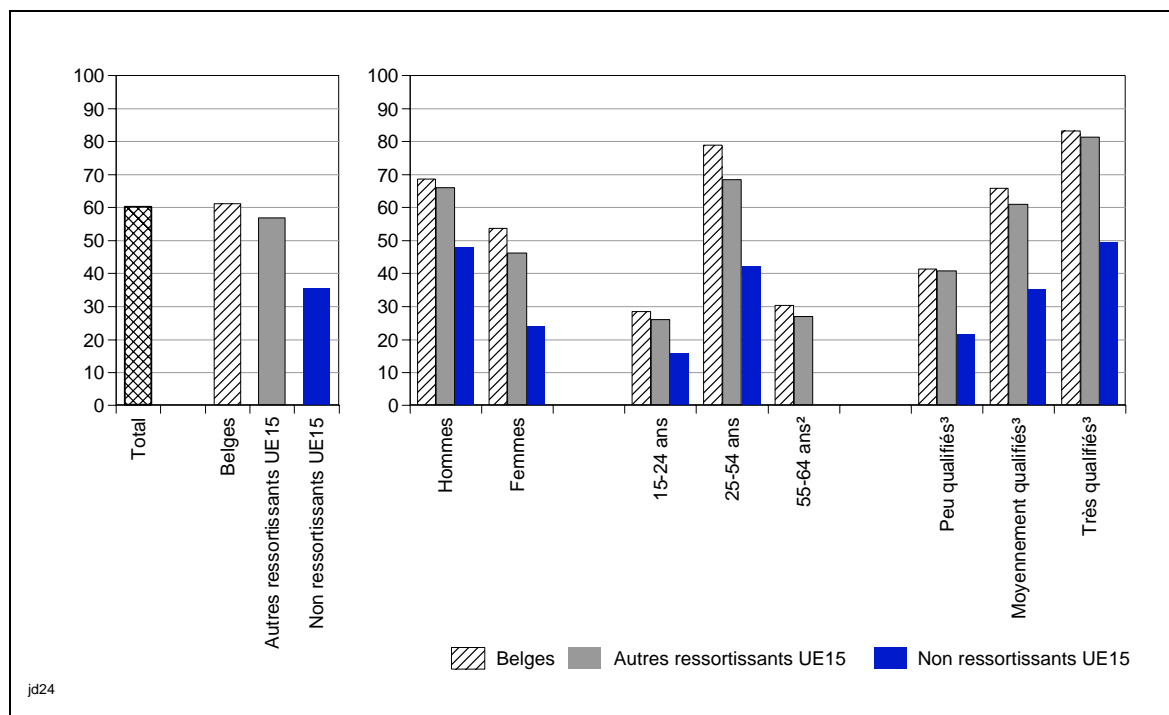
³⁰ On peut du reste s'attendre à ce que ces chiffres sous-estiment encore la réalité: une partie des immigrés issus de pays non européens et leurs descendants ont en effet acquis la nationalité belge, de sorte qu'ils font partie des Belges dans l'enquête sur les forces de travail - alors que leurs perspectives d'emploi sont plutôt analogues à celles des étrangers non européens.

³¹ Ce groupe pourrait ainsi contenir une plus grande proportion de jeunes ou de personnes peu qualifiées, ce qui - compte tenu des taux d'emploi plus faibles de ces deux catégories - entraînerait un taux d'emploi total plus faible pour les ressortissants de pays non européens.

³² Les données par niveau de qualification se rapportent au deuxième trimestre de 2003.

Graphique 14 Taux d'emploi en Belgique en 2004¹: ventilation selon la nationalité

(nombre de travailleurs par groupe de nationalité, exprimé en pourcentage de la population correspondante)



Source: Eurostat (EFT).

¹ Moyenne des trois premiers trimestres.² Données non significatives pour les non ressortissants UE15.³ Données relatives au deuxième trimestre de 2003.

La sous-représentation des femmes, des personnes peu qualifiées et des personnes plus âgées évoquée plus haut est également observée dans le groupe des ressortissants de pays tiers. Ainsi, le taux d'emploi des femmes (près de 24 p.c.) atteignait juste la moitié de celui des hommes (près de 48 p.c.). Les données disponibles indiquent également que l'obtention d'un emploi dépend aussi du niveau de qualification pour les ressortissants de pays n'appartenant pas à l'UE: moins de 22 p.c. des étrangers peu qualifiés avaient un emploi, contre près de la moitié pour les hautement qualifiés. Le taux d'emploi des ressortissants hautement qualifiés de pays n'appartenant pas à l'UE est cependant encore nettement inférieur au taux d'emploi des Belges moyennement qualifiés (66 p.c.). L'enquête ne permet pas de mesurer le taux d'emploi des ressortissants de pays n'appartenant pas à l'UE âgés de 55 à 64 ans, parce que ces résultats sont non significatifs, ce qui signifie que le nombre de travailleurs étrangers âgés de 55 à 64 ans était extrêmement faible dans l'échantillon de l'enquête.

Le faible taux d'emploi des ressortissants de pays non européens a des causes multiples. Il semble peu probable que, à caractéristiques égales en matière de sexe, âge et qualification, les facteurs financiers soient plus importants pour les étrangers que pour les belges dans le choix d'exercer ou non un emploi. Même si l'on tient compte d'éventuelles différences culturelles susceptibles, par exemple, d'influencer la participation des femmes étrangères au marché du travail, de la non-accessibilité des emplois dans le secteur public aux ressortissants de pays non européens et de la possibilité d'une connaissance insuffisante des langues nationales, il semble que d'autres facteurs subjectifs soient à l'origine de la sous-représentation des ressortissants de pays tiers sur le marché du travail belge. On ne peut exclure le rôle de la discrimination dans cette sous-représentation. C'est notamment ce qui ressort d'une étude du VDAB qui a montré que les employeurs rejetaient nettement plus vite les candidatures de travailleurs potentiels dont les noms avaient une connotation étrangère, quels que soient les autres éléments de leur profil (VDAB, 1999). Une étude menée conjointement par la KUL et l'ULB pour Bruxelles met également en lumière une certaine discrimination (ORBEM, 2005). Pour les personnes les plus quali-

fiées, le problème peut éventuellement venir du fait que les diplômes obtenus à l'étranger ne sont pas reconnus en Belgique, de sorte qu'ils ne permettent pas aux employeurs d'apprécier les capacités potentielles du travailleur.

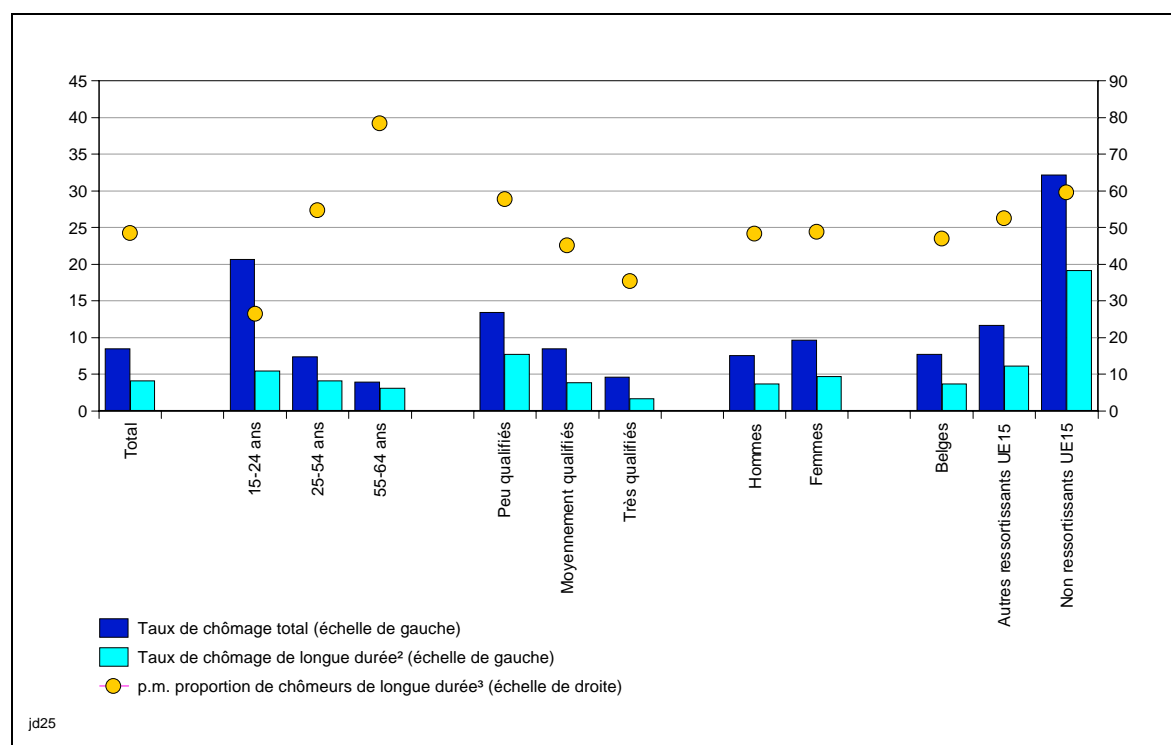
3.2.1.5. Chômeurs de longue durée

Les chômeurs de longue durée (plus d'un an de chômage) constituent eux aussi un groupe à risque spécifique sur le marché du travail. Si le chômage de courte durée est un phénomène économique normal, qui permet de faire coïncider l'offre et la demande par le biais de la recherche d'un emploi ou de candidatures appropriées pour un poste vacant, force est de constater que la probabilité de trouver du travail diminue à mesure que la durée du chômage augmente. Non seulement la personne en question perd certaines compétences et attitudes indispensables pour le marché du travail, mais une période de chômage prolongée représente souvent un signal négatif pour les employeurs quant à la motivation et à l'aptitude de la personne concernée.

Il va de soi que la situation spécifique des chômeurs de longue durée ne peut pas être étudiée à partir du taux d'emploi. En revanche, il est possible, par analogie avec le taux de chômage total, de calculer un taux de chômage de longue durée, exprimé en pourcentage de la population active. D'après les données des enquêtes sur les forces de travail, près de la moitié des chômeurs belges étaient des chômeurs de longue durée en 2004; cette année-là, le taux de chômage total s'élevait à 8,4 p.c. et le taux de chômage de longue durée à 4,1 p.c.

Graphique 15 Taux de chômage en Belgique en 2004¹

(nombre de chômeurs, exprimé en pourcentage de la population active correspondante, sauf mention contraire)



Comme on pouvait s'y attendre, les groupes à risque décrits plus haut se retrouvent également dans les données relatives au chômage de longue durée. C'est ainsi que le taux de chômage de longue durée est plus élevé chez les femmes (4,7 p.c.) que chez les hommes (3,6 p.c.) ; la part des chômeurs de longue durée par rapport à la population totale des chômeurs est cependant plus ou moins égale pour les deux sexes. Les personnes peu qualifiées (dont le taux de chômage

de longue durée s'élève à 7,7 p.c., contre respectivement 3,8 et 1,6 p.c. pour les personnes moyennement et hautement qualifiées) et les ressortissants de pays tiers (19,1 p.c. contre 6,1 p.c. pour les ressortissants de l'UE et 3,6 p.c. pour les Belges) sont en outre surreprésentés dans le groupe des chômeurs de longue durée. Dans ces deux groupes à risque, près de 60 p.c. des chômeurs sont d'ailleurs des chômeurs de longue durée. À titre de comparaison, cette part est de respectivement 45 et 35 p.c. pour les personnes moyennement et hautement qualifiées et de 47 et 52 p.c. pour les Belges et les autres ressortissants de l'UE.

La ventilation par tranche d'âge, en revanche, fait apparaître une autre tendance. Bien que la proportion de chômeurs de longue durée dans le total du chômage augmente clairement avec l'âge, le taux de chômage de longue durée diminue: il est de 5,5 p.c. pour les jeunes et recule jusqu'à 3 p.c. pour les 55 ans et plus. Ceci s'explique par le fait que le taux d'emploi nettement plus bas des âgés s'accompagne d'un taux d'inactivité élevé: ceux qui ne travaillent pas ne sont pas (plus) à la recherche d'un travail et sont donc considérés comme inactifs dans l'enquête. Le faible taux de chômage des 55-64 ans (moins de 4 p.c.) donne ainsi lieu à un taux de chômage de longue durée encore plus réduit, même avec une part de chômeurs de longue durée de près de 80 p.c.

Les personnes de plus de 55 ans, les peu qualifiés, les femmes et les ressortissants de pays non européens sont sous-représentés sur le marché belge du travail, comme l'attestent des taux d'emploi relativement bas et des taux de chômage (de longue durée) relativement élevés. Bien que des éléments financiers puissent aussi jouer un rôle dans le choix d'occuper ou non un emploi dans le cas des personnes plus âgées et des femmes, les pièges financiers semblent surtout concerner les personnes peu qualifiées.

3.2.2. Importance relative de certains groupes d'allocataires

Comme annoncé, ce rapport met l'accent sur les aspects financiers de la problématique du "make work pay" car ce sont ceux qui se prêtent le mieux à une analyse quantitative. L'analyse des conséquences financières découlant du choix de travailler (plus) ou non, ou d'engager ou non, est importante pour les personnes qui perçoivent une allocation de l'ONEM ou dans le cadre du revenu d'intégration, et pour les travailleurs qui bénéficient de réductions des cotisations personnelles (côté de l'offre) ou patronales (côté de la demande), ou de subsides (côté de la demande). Alors que les éléments concrets qui influencent ces choix sont développés dans la suite du rapport, cette section est consacrée à l'analyse de l'ampleur de différents groupes d'allocataires et des allocations, subsides ou réductions qui leur sont versés.

Les données sont exprimées en montants absolus et en termes relatifs. Le nombre de bénéficiaires est exprimé en pourcentage de la population en âge de travailler (15-64 ans), laquelle comptait en moyenne quelque 6,8 millions de personnes en 2004. De la sorte, il est possible de mesurer la proportion des offreurs potentiels de travail qui bénéficie d'une allocation, d'une réduction ou d'un subside. Les montants des allocations et réductions sont comparés au PIB à prix courants, qui s'élevait à environ 284 milliards d'euros en 2004.

3.2.2.1. *Allocations versées par l'ONEM*

La problématique du "make work pays" est différente pour les travailleurs qui bénéficient d'une allocation et pour ceux qui ne travaillent pas: dans le premier cas, l'allocation perçue peut avoir une influence sur le fait d'envisager éventuellement de travailler davantage, tandis que pour les sans emploi, l'influence s'exerce à la fois sur la décision de travailler ou non ainsi que, dans ce dernier cas, sur le choix du temps de travail à prester.

Tableau 3 Allocations versées par l'ONEM aux travailleurs et aux personnes sans emploi en 2004

	Allocataires		Allocations	
	Milliers de personnes	<i>p.c. de la population en âge de travailler</i>	Millions d'euros	<i>p.c. du PIB</i>
Total	1.175	17,2	7.924	2,8
Personnes sans emploi	784	11,5	6.560	2,3
Travailleurs	391	5,7	1.364	0,5

Sources: ICN, INS, ONEM.

En 2004, environ 1,2 million de personnes en moyenne ont bénéficié d'une allocation de l'ONEM, c'est-à-dire 17,2 p.c. des 15-64 ans. Deux tiers d'entre elles, soit quelque 784.000 personnes, étaient sans emploi, ce qui représente 11,5 p.c. de la population en âge de travailler; en outre, près de 400.000 travailleurs, soit 5,7 p.c. de la population en âge de travailler, ont également perçu une allocation de l'ONEM.

Au total, les allocations versées par l'ONEM se sont montées à près de 8 milliards d'euros en 2004, soit 2,8 p.c. du PIB. Quelque 6,6 milliards d'euros étaient destinés aux personnes sans emploi, le reste (1,4 milliard d'euros) aux travailleurs.

- Personnes sans emploi

Parmi les 784.000 personnes sans emploi qui ont perçu une allocation de l'ONEM en 2004, un peu plus de 60 p.c. étaient demandeurs d'emploi, soit quelque 486.000 personnes. Au total, l'ONEM a versé quelque 3,7 milliards d'euros à ces demandeurs d'emploi, soit 1,3 p.c. du PIB.

Tableau 4 Allocations versés par l'ONEM aux personnes sans emploi en 2004

	Allocataires		Allocations	
	Milliers de personnes	<i>p.c. de la population en âge de travailler</i>	Millions d'euros	<i>p.c. du PIB</i>
Personnes sans emploi	784	11,5	6.560	2,3
Demandeurs d'emploi	486	7,1	3.719	1,3
Non demandeurs d'emploi	298	4,4	2.841	1,0
dont:				
Chômeurs âgés	137	2,0	1.343	0,5
Prépension à temps plein	110	1,6	1.230	0,4
Interruption de carrière et crédit temps à temps plein	29	0,4	131	0,0

Sources: ICN, INS, ONEM.

En outre, près de 300.000 sans emploi ne cherchant pas de travail ont bénéficié d'une allocation de l'ONEM (4,4 p.c. des 15-64 ans). Ces allocations se sont élevées au total à quelque 2,8 milliards d'euros (1 p.c. du PIB). Ce groupe est surtout constitué de générations de chômeurs plus âgés, soit 137.000 chômeurs âgés et de 110.000 prépensionnés à temps plein, représentant respectivement 2 et 1,6 p.c. de la population en âge de travailler³³. Au total, ils ont perçu des allocations à concurrence d'environ 2,6 milliards d'euros. Bien que disposant toujours d'un contrat de travail, les personnes qui prennent une interruption de carrière ou un crédit temps à temps plein appartiennent aussi au groupe des non demandeurs d'emploi³⁴. Au total, il s'agissait de quelque

³³ Les régimes relatifs au statut du chômeur âgé dispensé de disponibilité pour le marché du travail et à la prépension conventionnelle ont été décrits en détail dans l'inventaire du Conseil supérieur de l'emploi (CSE, 2003); il s'agit respectivement des mesures 209 et 208.

³⁴ Les régimes d'interruption de carrière et de crédit temps ont été décrits en détail dans l'inventaire du Conseil supérieur de l'emploi (CSE, 2003); il s'agit respectivement des mesures 182 et 184.

29.000 personnes (0,4 p.c. de la population en âge de travailler), à qui des allocations ont été octroyées pour 131 millions d'euros.

- Travailleurs

Près de 40 p.c. des 391.000 travailleurs qui ont bénéficié d'une allocation de l'ONEM en 2004 l'ont obtenu dans le cadre d'un régime de réduction du temps de travail. Au total, il s'agissait en moyenne de 149.000 personnes, soit 2,2 p.c. des 15-64 ans. Les allocations totales accordées à ce groupe se sont élevées à 364 millions d'euros (0,1 p.c. du PIB). La grande majorité de ces personnes ont pris une interruption de carrière ou un crédit temps à temps partiel³⁵ ; en moyenne, seules quelque 1.000 personnes ont bénéficié d'une prépension à mi-temps³⁶.

Les 242.000 autres travailleurs ayant bénéficié d'une allocation de l'ONEM ont perçu au total 1 milliard d'euros dans le cadre de systèmes très différents. Un peu plus de la moitié ont bénéficié du régime du chômage temporaire, ce qui a coûté quelque 400 millions d'euros à l'ONEM.

Tableau 5 Allocations versées par l'ONEM à des travailleurs en 2004

	Allocataires		Allocations	
	Milliers de personnes	p.c. de la population en âge de travailler	Millions d'euros	p.c. du PIB
Travailleurs	391	5,7	1.364	0,5
Travailleurs qui réduisent leur temps de travail	149	2,2	364	0,1
dont:				
Interruption de carrière et crédit temps à temps partiel	148	2,2	361	0,1
Prépension à temps partiel	1	0,0	4	0,0
Travailleurs soutenus par l'ONEM	242	3,5	1.000	0,4
dont:				
Chômage temporaire	124	1,8	405	0,1
Activation	51	0,8	273	0,1
Travailleurs à temps partiel avec maintien des droits et AGR ¹	44	0,6	193	0,1

Sources: ICN, INS, ONEM.

¹ Allocation de garantie de revenu.

Deux catégories de travailleurs sont particulièrement importantes pour la problématique du "make work pay": les bénéficiaires d'un programme d'activation et les travailleurs à temps partiel avec maintien des droits et allocation de garantie de revenu (AGR).

Dans le premier cas, l'allocation de chômage est activée, ce qui signifie que l'employeur qui engage un chômeur peut la déduire du salaire à payer, ceci en vue d'éviter le piège de la productivité. Au total, un budget de 273 millions d'euros a ainsi été affecté à l'activation d'allocations de chômage, ce qui a permis de mettre au travail 51.000 chômeurs, ce qui correspond à 0,8 p.c. de la population en âge de travailler. La formule d'activation la plus utilisée (quelque 27.000 personnes) est le Plan Activa Ordinaire. Près de 13.000 autres chômeurs en moyenne ont, par ailleurs, été mis au travail par le biais des ALE³⁷. À partir d'octobre 2004, la dispense de disponibilité pour le marché du travail dont bénéficiait ce dernier groupe a été supprimée, de sorte que leur nombre a connu un

³⁵ Cf. note précédente.

³⁶ Le régime de la prépension à mi-temps a été décrit en détail dans l'inventaire du Conseil supérieur de l'emploi (CSE, 2003); il s'agit de la mesure 176.

³⁷ Ces programmes sont décrits en détail dans l'inventaire du Conseil supérieur de l'emploi (CSE, 2003); il s'agit respectivement des mesures 151 et 189.

recul prononcé dans le courant de 2004. En janvier 2004, la dispense concernait encore plus de 18.000 personnes ; celles-ci n'étaient plus qu'environ 1.100 à la fin du mois de décembre.

Sous certaines conditions, un chômeur qui accepte un emploi à temps partiel peut conserver ses droits³⁸. Une allocation de garantie de revenu (AGR) est également prévue dans le cadre de ce régime, afin d'accorder un supplément de revenu à la personne concernée et d'éviter le piège du chômage³⁹. En 2004, 44.000 personnes en moyenne ont bénéficié de cette mesure, soit 0,6 p.c. des 15-64 ans. Au total, l'ONEM leur a versé près de 200 millions d'euros.

3.2.2.2. Revenu d'intégration

Comme le piège du chômage, le piège de l'inactivité découle du versement d'allocations par l'État. L'État octroie en effet, principalement via les CPAS, des allocations aux personnes qui n'ont pas de revenu ou dont le revenu est insuffisant. Le 1^{er} octobre 2002, l'ancienne loi de 1974 sur le minimex, qui régissait le système, a été remplacée par la loi relative au droit à l'intégration sociale, qui prévoit l'octroi d'un revenu d'intégration. Dans le cadre de la nouvelle loi, le terme de "minimex" utilisé pour désigner l'allocation a été remplacé par "revenu d'intégration".

Tableau 6 Allocations versées dans le cadre du revenu d'intégration en 2003

	Allocataires		Allocations	
	Milliers de personnes	p.c. de la population en âge de travailler	Millions d'euros	p.c. du PIB
Revenu d'intégration	81	1,2	536	0,2

Sources: ICN, INS, UA.

D'après les données de l'Université d'Anvers (D'Olieslager et De Boyser, 2004), quelque 81.000 personnes en moyenne ont bénéficié du revenu d'intégration en 2003, soit 1,2 p.c. de la population en âge de travailler.

Il ressort des données de l'ICN que les allocations versées dans le cadre du régime du revenu d'intégration se sont élevées en 2003 à environ 536 millions d'euros, soit 0,2 p.c. du PIB de cette même année.

3.2.2.3. Subsidés et réductions de cotisations sociales

Les allocations versées dans le cadre des régimes du chômage et du revenu d'intégration sont surtout liées aux pièges du côté de l'offre. Les réductions des cotisations des travailleurs à la sécurité sociale visent également à limiter ces pièges.

Afin d'éviter les pièges de la productivité qui apparaissent du côté de la demande, là où la productivité de certains travailleurs (surtout peu qualifiés et faiblement rémunérés) est insuffisante au regard des coûts salariaux qu'ils leur sont liés, l'État accorde des subsides et/ou des réductions de cotisations patronales à l'emploi de certaines catégories de travailleurs.

³⁸ Le maintien des droits implique notamment que la personne concernée a de nouveau droit à des allocations de chômage complètes (en principe calculées sur un salaire à temps plein) à la fin de son contrat de travail (ONEM, 2005a).

³⁹ Le montant de l'AGR dépend, d'une part, de la différence entre l'allocation de chômage que la personne concernée aurait reçue si elle était restée au chômage et son salaire net et, d'autre part, de sa situation familiale (ONEM, 2005b).

Tableau 7 Subsidés à l'emploi et réductions des cotisations sociales en 2003

	Travailleurs concernés (ETP) ¹		Montants	
	Milliers de personnes	<i>p.c. de la population en âge de travailler</i>	Millions d'euros	<i>p.c. du PIB</i>
Subsidés à l'emploi ²	n.d.	<i>n.d.</i>	882	<i>0,3</i>
Réductions des cotisations sociales ³	n.d.	<i>n.d.</i>	3.337	<i>1,2</i>
Cotisations patronales ⁴	1.749	<i>n.d.</i>	3.182	<i>1,2</i>
Cotisations personnelles ⁵	381	<i>n.d.</i>	154	<i>0,1</i>

Sources: ICN, ONSS.

¹ Les données de l'ONSS sont exprimées en équivalents temps plein (ETP), de sorte qu'elles ne peuvent pas être exprimées en pourcentage de la population en âge de travailler.

² Subsidés liés au personnel contractuel des hôpitaux, aux salaires des handicapés, au Maribel Social et à l'activation des allocations de chômage.

³ Le nombre total de travailleurs concernés n'est pas connu, puisque tant des réductions des cotisations patronales que des cotisations personnelles peuvent s'appliquer à certains d'entre eux, ce qui peut introduire des doubles comptages.

⁴ Pour le nombre de personnes, il s'agit uniquement des données relatives à la réduction structurelle ; les réductions spécifiques en faveur de certains groupes cibles viennent en effet s'ajouter à la réduction structurelle, de sorte que des doubles comptages sont possibles. Le montant mentionné concerne le total des réductions structurelles et des réductions spécifiques.

⁵ Réduction pour les bas salaires et réduction spécifique pour le secteur du dragage et du remorquage.

Les subsidés à l'emploi⁴⁰ s'élevaient en 2003 à quelque 880 millions d'euros, ce qui représentait 0,3 p.c. du PIB. Nous ne disposons pas de données sur le nombre de travailleurs concernés. À partir de 2004, l'importance des subsidés à l'emploi a augmenté en raison de l'introduction du système des titres-services: le budget de l'État destiné à cette mesure s'élevait à environ 91 millions d'euros pour cette année-là.

Les réductions des cotisations sociales revêtent, quant à elles, une ampleur beaucoup plus grande: en 2003, elles atteignaient environ 3,3 milliards d'euros, soit 1,2 p.c. du PIB. Il s'agissait pour la majeure partie de réductions des cotisations patronales ; seule une petite partie (154 millions d'euros, pour 381.000 ETP⁴¹) concernait des réductions de cotisations personnelles des travailleurs. Depuis janvier 2005, les réductions des cotisations personnelles à la sécurité sociale ont été augmentées grâce à l'introduction progressive du "bonus à l'emploi", qui remplace le système du crédit d'impôt (cf. infra). En 2003, un budget de quelque 190 millions d'euros avait encore été dégagé pour ce dernier système ; la mesure a toutefois été abolie à partir de l'exercice d'imposition 2005 (revenus 2004)⁴².

Les réductions des cotisations patronales connaissent une application très large. En 2003, des réductions de cotisations patronales ont été octroyées pour un montant total de près de 3,2 milliards d'euros (1,2 p.c. du PIB) et ont concerné environ 1,7 million d'ETP. Depuis le début de 2004, le système de réduction des cotisations patronales a par ailleurs été fortement simplifié. La pléthore de régimes qui existait jusque-là a ainsi été en grande partie remplacée par une seule réduction des cotisations patronales, qui comporte deux volets. Le premier volet consiste en une réduction générale des cotisations, qui varie en fonction du salaire du travailleur et concerne tant les bas que les hauts salaires. Le deuxième volet se compose d'une déduction spécifique pour certains groupes cibles, laquelle donne droit, sous certaines conditions, à un montant de réduction forfaitaire supplémentaire (ONSS, 2005)⁴³.

⁴⁰ Il s'agit des subsidés liés au personnel contractuel des hôpitaux, aux salaires des handicapés, au Maribel Social et à l'activation des allocations de chômage.

⁴¹ L'ONSS ne publie les données relatives au nombre de travailleurs concernés que sous la forme d'équivalent temps plein.

⁴² Le crédit d'impôt est en effet octroyé au moment du règlement définitif des impôts, au cours de l'exercice d'imposition suivant l'année de perception des revenus.

⁴³ www.onssrszls.fgov.be/Onssrsz/FR/lge/brochures/consult_home.htm

La problématique du "make work pay" est surtout importante pour les personnes (au chômage, inactives ou travaillant à temps partiel) qui perçoivent une allocation. En 2004, l'ONEM a versé des indemnités à concurrence de près de 8 milliards d'euros à quelque 17 p.c. des 15-64 ans: il s'agissait pour deux tiers de personnes sans emploi et pour un tiers de travailleurs. En 2003, 1,2 p.c. de la population en âge de travailler a bénéficié d'un revenu d'intégration, pour lequel un budget d'un peu plus de 500 millions d'euros a été dégagé. Cette même année, des réductions de cotisations sociales (patronales pour la majeure partie) ont été octroyées à raison de 3,3 milliards d'euros, et les subsides à l'emploi ont représenté quelque 880 millions d'euros.

4. L'OFFRE DE TRAVAIL

Ce chapitre relatif à l'offre de travail comporte deux grandes parties. La première partie sera consacrée à la description des différents éléments réglementaires intervenant dans l'analyse des pièges financiers du chômage, de l'inactivité et des bas salaires. La seconde partie dressera un inventaire des pièges financiers à l'emploi, principalement au travers d'analyses de cas types.

4.1. DESCRIPTIF DES DIFFÉRENTS MÉCANISMES À L'ŒUVRE DANS LES PIÈGES FINANCIERS

Pour rappel, les pièges financiers du chômage, de l'inactivité ou des bas salaires se définissent comme des situations dans lesquelles le passage du non-emploi à l'emploi, ou plus généralement une hausse du nombre d'heures prestées ou du niveau de salaire, se traduit par une perte financière ou par un gain monétaire faible ou nul.

L'analyse des pièges financiers couvre différents aspects qui dépendent tant de la réglementation relative à l'indemnisation du chômage et au revenu d'intégration (ancien minimex), que de la différence de traitement fiscal entre les revenus de remplacement et les revenus professionnels. Outre l'écart net entre le revenu de remplacement et le salaire, les coûts de (re)mise au travail influencent la décision de l'individu de chercher, d'accepter et de demeurer en emploi. On distingue à cet égard les coûts financiers directs des coûts financiers indirects.

Les coûts directs, qui comme leur nom l'indique sont directement liés à l'exercice d'un emploi, se composent principalement des dépenses de garde d'enfant(s) et des frais professionnels tels que les coûts de transport et d'habillement. La faiblesse ou la non-existence de transports en commun, ainsi que le manque d'infrastructure d'accueil pour les enfants constituent également des coûts financiers directs dans la mesure où ils induisent des dépenses supplémentaires dans le chef des ménages, comme l'achat d'une voiture ou le recours à une gardienne privée.

Les coûts financiers indirects, quant à eux, sont liés à la disparition d'avantages sociaux conditionnels au statut et/ou au niveau des revenus tels que les allocations familiales majorées, l'intervention supplémentaire en matière de soins de santé, la revalorisation des loyers sociaux, la diminution ou la suppression des bourses d'études ou encore d'éventuelles saisies sur salaire.

L'accroissement de la durée de travail ou du salaire (augmentation de l'effort de l'individu) au-dessus d'un certain seuil peut également avoir comme effet indirect la perte de subventions ("in-work benefits"), comme l'allocation de garantie de revenu ou le bonus à l'emploi.

Outre les frais immédiats, la transition du non-emploi vers l'emploi peut s'accompagner de frais différés liés aux démarches d'une réouverture de droit aux allocations de chômage par exemple si l'emploi venait à être perdu. Enfin, on ne peut exclure que, pour certaines personnes, l'acceptation d'un emploi ou une hausse de la durée de travail s'accompagne d'une possibilité amoindrie de cumul d'un revenu de remplacement et d'un revenu issu du travail au noir.

Cette partie détaille certains des éléments mentionnés ci-dessus. La première section sera consacrée à la législation relative à l'indemnisation du chômage et au revenu d'intégration. Nous y présenterons les conditions d'accès et d'octroi de ces deux types d'allocations, les montants en vigueur, l'allocation de garantie de revenu et la prime d'intégration socio-professionnelle. Ces deux dernières constituent une subvention au travail à temps partiel. Dans cette première section, nous aborderons également le dispositif des agences locales pour l'emploi qui permet aux chômeurs indemnisés et aux bénéficiaires du revenu d'intégration d'augmenter leur revenu tout en maintenant leur statut d'allocataire social⁴⁴. Dans la seconde section, nous traiterons de la différence de traitement fiscal entre les revenus de remplacement, d'une part, et les revenus professionnels, d'autre part. La troisième section portera sur les principaux coûts indirects de (re)mise au travail à savoir la perte des allocations familiales majorées et des interventions supplémentaires en matière de soins de santé. Enfin, dans la quatrième et dernière section, nous présenterons les diverses mesures adoptées depuis janvier 2000 en vue de lutter contre les pièges financiers à l'emploi: l'instauration d'un crédit d'impôt et la réduction des cotisations personnelles de sécurité sociales pour les bas salaires et le remplacement de ces deux mesures par le système de bonus à l'emploi, le relèvement de la déductibilité fiscale des frais de garde d'enfants, l'adaptation de la législation en matière d'allocations familiales majorées et l'instauration de certaines primes d'incitation à la reprise d'emploi ciblées sur les chômeurs de longue durée.

Sauf indication contraire, les montants rapportés dans ce chapitre sont relatifs au 1^{er} octobre 2004.

4.1.1. La législation belge du chômage et du revenu d'intégration

4.1.1.1. *Indemnisation du chômage*

4.1.1.1.1 *Conditions d'accès et d'octroi*

Pour prétendre aux allocations de chômage, le chômeur doit satisfaire simultanément aux conditions d'ouverture du droit et aux conditions d'octroi.

- Conditions d'accès

L'ouverture du droit aux indemnités s'effectue soit sur base des prestations de travail en tant que travailleur salarié, soit sur base des études ou des formations suivies, soit encore sur base d'une admission passée au régime d'assurance chômage.

Pour être admis au régime sur base des prestations de travail, le chômeur doit attester un certain nombre de jours de travail salarié ("stage") au cours de la période précédant sa demande ("période de référence"). Le nombre de jours de travail requis ainsi que la durée de la période de référence sont fonctions de l'âge du demandeur: 312 jours au cours des 18 mois qui précèdent la demande pour les personnes de moins de 36 ans, 468 jours sur les 27 mois précédant la demande pour les personnes âgées entre 36 et 49 ans et 624 jours au cours des 36 mois qui précèdent la demande pour les personnes de 50 ans et plus.

L'ouverture du droit sur base des études concerne les personnes âgées de moins de 30 ans qui n'ont pas encore travaillé ou qui n'ont pas suffisamment travaillé pour être admis au régime d'assurance chômage sur la base des prestations de travail. Avant de percevoir des allocations, les jeunes arrivant sur le marché du travail au terme de leurs études⁴⁵ doivent toutefois effectuer un stage d'attente dont la durée est fonction de l'âge: 155 jours pour les jeunes de moins

⁴⁴ Dans ce cadre, nous traiterons du remplacement partiel de ce dispositif par les régime des titres-services.

⁴⁵ La personne doit avoir terminé soit ses trois premières années d'études secondaires dans l'enseignement technique, professionnel ou artistique, soit ses six années d'enseignement secondaire général, soit avoir obtenu un diplôme ou un certificat équivalent devant le jury d'une Communauté.

de 18 ans, 233 jours pour ceux âgés entre 18 et 25 ans et 310 jours pour les jeunes âgés entre 26 et 29 ans.

Enfin, le fait d'avoir été allocataire par le passé permet également d'ouvrir le droit aux allocations de chômage durant une période de trois ans à dater du dernier jour d'indemnisation. L'admission sur base des prestations de travail est largement majoritaire: près des trois-quarts des chômeurs complets indemnisés en 2004 ont été admis sur base de leurs prestations de travail.

Tableau 8 Répartition des chômeurs complets indemnisés demandeurs d'emploi (CCI-DE) selon la base d'admission

(personnes)

	Hommes	Femmes	Total
Admis sur la base du travail	173.163	180.668	353.831
dont: Emploi à temps plein	169.699	153.080	322.779
Emploi à temps partiel volontaire	3.464	27.588	31.052
Admis sur la base des études	49.903	82.755	132.658
Total	223.066	263.423	486.489

Source: Rapport annuel de l'ONEM (2004).

- Conditions d'octroi

Pour percevoir des allocations de chômage, le chômeur doit satisfaire aux conditions d'octroi suivantes:

- être chômeur involontaire sans emploi et sans salaire, ce qui signifie que le chômeur ne peut refuser ni un emploi convenable, ni une formation qui lui seraient offerts;
- être demandeur d'emploi;
- être disponible sur le marché du travail c'est-à-dire collaborer activement aux actions proposées par le service d'emploi et chercher lui-même activement un emploi;
- être apte au travail, en d'autres termes ne pas faire preuve d'une incapacité de travail supérieure à 66 p.c.;
- être en règle avec le contrôle communal;
- ne pas poursuivre des études de plein exercice;
- résider effectivement en Belgique.

4.1.1.1.2 Montant des allocations de chômage

De façon générale, le montant de l'allocation de chômage pour les chômeurs admis sur la base de leurs prestations de travail est modulé en fonction de quatre critères: la situation familiale du chômeur, la durée de la période d'indemnisation, l'âge et le revenu antérieur.

Les chômeurs admis sur base de leurs études perçoivent, quant à eux, des allocations forfaitaires ("allocations d'attente") dont le montant dépend uniquement de la situation familiale et de l'âge. Les divers montants sont présentés plus loin dans cette section.

- Situation familiale

La législation du chômage distingue trois catégories d'allocataires: les chômeurs avec charge de famille (catégorie A), les isolés (catégorie N) et les cohabitants (catégorie B).

Tableau 9 Répartition des chômeurs complets indemnisés (demandeurs et non demandeurs d'emploi) selon la catégorie familiale¹

(personnes)

Catégorie	Nombre		Total
	Hommes	Femmes	
A	120.391	121.934	242.325
B	110.667	202.261	312.928
N	91.367	65.709	157.076
Total	322.425	389.904	712.329

Source: Rapport annuel de l'ONEM(2004).

¹ A: chômeurs ayant charge de famille;
B: cohabitants;
N: isolés.

La charge de famille (catégorie A) se définit comme la cohabitation soit avec un conjoint ou un partenaire (avec ou sans autre(s) personne(s)), soit exclusivement avec un ou plusieurs enfant(s) à condition que le chômeur puisse prétendre aux allocations familiales pour au moins un des enfants, soit avec un ou plusieurs enfants et d'autres parents ou alliés jusqu'au troisième degré inclus, soit exclusivement avec un ou plusieurs parents ou alliés jusqu'au troisième degré inclus pour autant qu'aucune des personnes qui cohabitent avec le

chômeur ne perçoive un revenu professionnel ou un revenu de remplacement. En réalité, la réglementation du chômage autorise le(s) cohabitant(s) du chômeur à bénéficier d'un faible revenu. Le montant de ce dernier dépend du type de personne(s) avec qui le chômeur cohabite (conjoint, enfant(s), parent(s), parent(s) et enfant(s)) et du type de revenu (professionnel ou de remplacement)⁴⁶. A titre d'illustration, le conjoint ou le partenaire du chef de ménage peut percevoir un revenu professionnel salarié limité mensuellement à 382,98 euros nets. Les chômeurs qui habitent seuls mais qui sont redevables d'une pension alimentaire font également partie de la catégorie des chômeurs avec charge de famille.

La catégorie des isolés (catégorie N) regroupe les chômeurs qui vivent seuls ainsi que ceux qui vivent sous le même toit qu'une ou plusieurs personnes avec qui ils ne possèdent pas d'intérêt ménager commun.

La catégorie des cohabitants (catégorie B) se détermine par solde des deux catégories précédentes: elle regroupe les chômeurs pour lesquels l'allocation de chômage ne constitue pas l'unique source de revenu du ménage.

La catégorie des cohabitants sans charge de famille est la plus représentée parmi les chômeurs complets indemnisés: en 2004, 43,9 p.c. contre respectivement 34,0 p.c. et 22,1 p.c. pour les cohabitants avec charge de famille et les isolés. La ventilation par genre fait apparaître que les chômeuses sont majoritairement des cohabitantes sans charge de famille (51,9 p.c.) alors que les chômeurs appartiennent principalement à la catégorie des chefs de ménage (37,3 p.c.).

- Revenu antérieur

L'allocation journalière de chômage est établie sur la base de la rémunération (journalière) moyenne brute perçue au cours de la dernière période d'occupation salariée, plus précisément sur un barème prenant en considération des tranches salariales. La période d'occupation doit être au minimum de quatre semaines consécutives chez le même employeur dans les six mois qui précèdent la demande d'allocation.

⁴⁶ Pour les revenus de remplacement, la réglementation introduit une différence entre les pensions et les indemnités de maladie professionnelle, d'une part, et les autres revenus de remplacement, d'autre part. Pour de plus amples informations, nous renvoyons le lecteur au site internet de l'ONEM (<http://www.onem.be>).

La rémunération antérieure brute utilisée pour le calcul de l'allocation de chômage est cependant limitée à la hausse et à la baisse: elle ne peut être ni supérieure à 1.709,67 euros par mois, ni inférieure au revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMGM)⁴⁷. En l'absence de rémunération durant les six mois précédant la demande, le montant de l'allocation se base sur le RMMMGM. Le revenu salarial à la base du montant de l'allocation de chômage est uniquement revu en cas de retour au chômage après une reprise de travail d'une durée minimale de deux ans⁴⁸. Ainsi, le fait d'accepter un emploi temporaire d'une durée inférieure à deux ans à un salaire moindre que celui perçu dans l'emploi précédent n'a aucun impact sur le montant de l'allocation. En outre, si la personne est âgée de plus de 45 ans au moment de la reprise du travail, l'allocation la plus avantageuse sera accordée en cas de perte d'emploi ultérieure.

- Période d'indemnisation

Le nombre de périodes d'indemnisation dépend de la catégorie familiale du chômeur.

Les cohabitants avec charge de famille connaissent une seule période d'indemnisation au cours de laquelle ils perçoivent 60 p.c. de leur rémunération antérieure brute.

Les isolés font face à deux périodes d'indemnisation. Ils perçoivent 60 p.c. de leur rémunération antérieure brute durant la première période d'indemnisation, d'une durée d'un an, et 50 p.c. par la suite.

Les cohabitants connaissent trois périodes d'indemnisation. Ils perçoivent 55 p.c. de leur rémunération antérieure brute au cours de la première année de chômage. Au cours des trois mois suivants prolongés de trois mois par année de travail salarié, ils en perçoivent 40 p.c. Au terme de cette deuxième période d'indemnisation, les cohabitants sans charge de famille sont indemnisés à hauteur d'un montant forfaitaire, sauf s'ils justifient un passé professionnel salarié d'au minimum 20 ans ou s'ils attestent un pourcentage d'incapacité de travail permanente d'au moins 33 p.c. Lorsque le revenu familial consiste uniquement en des allocations de chômage d'un montant journalier inférieur au montant maximum de l'allocation perçue par un cohabitant en deuxième période d'indemnisation (26,30 euros), les allocations sont majorées de 4,67 euros par jour et par personne ("cohabitant privilégié").

Pour revenir en première période d'indemnisation, les isolés et les cohabitants doivent reprendre, soit un emploi à temps plein pendant une période d'au moins 12 mois sur 15 mois ou de 24 mois sur 30 mois, s'il s'agit d'une occupation dans le cadre d'un programme de remise au travail ou d'activation, soit un emploi en tant que travailleurs à temps partiel avec maintien des droits⁴⁹ pendant une période de respectivement 24 ou 36 mois en fonction du nombre d'heures prestées (mi-temps, tiers-temps).

Le tableau ci-dessous reprend les montants maxima et minima (plafond et plancher du revenu salarial antérieur) de l'allocation de chômage pour les trois catégories familiales et pour chaque période d'indemnisation en vigueur au 1^{er} octobre 2004.

⁴⁷ Le montant du RMMMGM est fonction de l'âge et de l'ancienneté. Pour les travailleurs à temps plein, il s'élève à 1.210,00 euros pour les personnes âgées de 21 ans, à 1.243,36 euros pour les personnes âgées de 21 ans et demi avec au minimum six mois d'ancienneté et à 1.258,18 euros pour les personnes de 22 ans et plus possédant douze mois d'ancienneté. En dessous de 21 ans, le RMMMGM consiste en un pourcentage du RMMMGM relatif aux travailleurs âgés de 21 ans (1.210,00 euros): 94 p.c., 88 p.c., 82 p.c., 76 p.c., 70 p.c. et 64 p.c. respectivement pour les personnes de 20 ans, 19 ans, 18 ans, 17 ans, 16 ans et 15 ans. Pour les travailleurs à temps partiel, le montant du RMMMGM est proportionnel à la durée du travail.

⁴⁸ Les périodes de maladie ou de repos de maternité, d'activité indépendante, de travail à temps partiel avec maintien des droits (avec ou sans allocation de garantie de revenu) ne sont pas prises en compte dans la durée de deux ans.

⁴⁹ Lorsque l'allocation de garantie de revenu n'a pas été octroyée.

Tableau 10 Montant de l'allocation de chômage sans complément d'ancienneté, montant journalier suivi du montant mensuel (26 jours)

(euros, situation au 1^{er} octobre 2004)

	Jour		Mois	
	Min.	Max.	Min.	Max.
Cohabitant avec charge de famille (A)				
pour celui qui est devenu chômeur depuis le 1 ^{er} février 2002	33,74	39,45	877,24	1.025,70
pour celui qui est devenu chômeur avant le 1 ^{er} février 2002	33,74	37,45	877,24	973,70
Isolé (N)				
1 ^{ère} année	28,34	39,45	736,84	1.025,70
2 ^{ème} période	28,34	32,88	736,84	854,88
Cohabitant (B)				
1 ^{ère} année	21,25	36,17	552,50	940,42
2 ^{ème} période	21,25	26,30	552,50	683,80
3 ^{ème} période				
ordinaire		14,97		389,22
privilegié		19,64		510,64

Source: ONEM.

- **Âge**

Après un an de chômage, les chômeurs de plus de 50 ans peuvent obtenir une indemnisation supplémentaire, appelée "complément d'ancienneté". Ils doivent pour ce faire justifier d'un passé professionnel salarié d'une durée minimale de 20 ans et ne bénéficier ni d'une prépension conventionnelle (ou ne pas l'avoir refusée), ni d'une prépension de travailleur frontalier.

Tableau 11 Montant de l'allocation d'attente, montant journalier suivi du montant mensuel (26 jours)

(euros, situation au 1^{er} octobre 2004)

	Jour	Mois
Cohabitant avec charge de famille (A)	32,88	854,88
Isolé (N)		
Moins de 18 ans	9,15	237,90
Entre 18 et 20 ans	14,39	374,14
Plus de 20 ans	23,36	607,36
Cohabitant (B)		
<i>Ordinaire</i>		
Moins de 18 ans	8,00	208,00
Entre 18 et 20 ans	12,77	332,02
Plus de 20 ans	12,77	332,02
<i>Privilegié</i>		
Moins de 18 ans	8,48	220,48
Entre 18 et 20 ans	13,62	354,12
Plus de 20 ans	13,62	354,12

Source: ONEM.

Le montant du complément d'ancienneté est fonction de la situation familiale du chômeur, de la période d'indemnisation, de l'âge, ainsi que, pour les cohabitants avec charge de famille, de la date de début de la période de chômage en cours.

Pour les cohabitants avec charge de famille (catégorie A), le complément d'ancienneté est forfaitaire: 2,38 euros par jour en cas d'allocation minimale et 3,91 euros par jour en cas d'allocation maximale.

Pour les isolés (catégorie N), en revanche, ce complément est proportionnel à la rémunération journalière moyenne: 4,5 p.c. pour les chômeurs âgés de 50 à 54 ans, 10 p.c. pour les chômeurs de 55 ans et plus.

Pour les cohabitants sans charge de famille (catégorie B), il convient de distinguer les chômeurs qui bénéficiaient déjà du complément avant le 1^{er} janvier 1997 des autres chômeurs qui ressortent de cette catégorie. Pour les premiers, le complément est de 20 p.c. de la rémunération journalière moyenne. Pour les seconds, le complément est soit proportionnel soit forfaitaire selon qu'ils comptent ou non 20 ans de passé professionnel avant d'entrer en troisième période d'indemnisation. Dans le premier cas, le complément est de 5 p.c. pour les chômeurs âgés de 50

à 54 ans, 10 p.c. pour les chômeurs âgés entre 55 et 57 ans et 15 p.c. pour les chômeurs de 58 ans et plus. Dans le second cas, le complément est de 3,14 euros par jour.

Le tableau ci-après reprend le montant de l'allocation de chômage avec complément d'ancienneté.

Tableau 12 Montant de l'allocation de chômage avec complément d'ancienneté, montant journalier suivi du montant mensuel (26 jours)

(euros, situation au 1^{er} octobre 2004)

	Jour		Mois	
	Min	Max	Min	Max
Cohabitants avec charge de famille (A)	36,12	43,36	939,12	1.127,36
Isolés (N)				
50-54 ans	30,21	35,84	785,46	931,84
55-64 ans	33,26	39,45	864,76	1.025,70
Cohabitants (B)				
2 ^{ème} période - nouveau régime				
50-54 ans	24,59	29,59	639,34	769,34
55-57 ans	27,45	32,88	713,70	854,88
58-64 ans	30,21	36,17	785,46	940,42
2 ^{ème} période - ancien régime				
61-64 ans	32,88	39,45	854,88	1.025,70
3 ^{ème} période				
Ordinaire		18,11		470,86
Privilégié		22,78		592,28

Source: ONEM.

4.1.1.1.3 Allocation de garantie de revenu

L'allocation de garantie de revenu (AGR) a été introduite en 1993 parallèlement au statut de "travailleur à temps partiel avec maintien des droits". Le statut de travailleur à temps partiel avec maintien des droits permet au chômeur complet indemnisé qui accepte un emploi à temps partiel d'une durée minimale d'un tiers temps de retrouver des allocations de chômage complètes en cas de perte d'emploi. En outre, s'il satisfait aux conditions suivantes, le travailleur à temps partiel avec maintien des droits peut bénéficier de l'AGR⁵⁰:

- endéans les deux mois, informer l'organisme de paiement ou le bureau de chômage qu'il occupe un emploi à temps partiel et s'inscrire comme demandeur d'emploi à temps plein;
- être disponible sur le marché de l'emploi à temps plein;
- avoir droit à une rémunération mensuelle brute inférieure au RMMMGM relatif aux personnes âgées de 21 ans (1.210,00 euros);
- être occupé dans un régime de travail dont la durée hebdomadaire moyenne s'élève au maximum à quatre cinquième d'une occupation à temps plein;
- avoir introduit auprès de son employeur une demande afin d'obtenir un emploi à temps plein qui deviendrait vacant dans l'entreprise.

Par le biais d'une subvention d'une partie du revenu net du travailleur et de l'octroi d'un complément, l'AGR a pour objectif d'assurer au travailleur à temps partiel un revenu supérieur ou au minimum égal à l'allocation de chômage qui aurait été perçue dans le cas où ce dernier aurait été au chômage, et ce indépendamment du niveau de salaire perçu (pour autant qu'il soit inférieur à 1.210,00 euros bruts) et du nombre d'heures prestées.

⁵⁰ La période d'occupation à temps partiel sans AGR n'est pas prise en considération dans le calcul de la durée de chômage, quel que soit l'horaire de travail. La période d'occupation avec AGR n'intervient pas dans le calcul de la durée du chômage pour autant que la personne occupe au minimum un emploi à tiers temps.

Le montant de l'AGR est calculé selon la formule suivante:

$AGR = (\text{allocation de référence} - \text{salaires net}^{51}) + \text{complément}$.

L'allocation de référence correspond à allocation journalière qui serait accordée en cas de chômage complet, compte tenu d'un éventuel complément d'ancienneté, multipliée par 26⁵². Le complément, forfaitaire, dépend de la catégorie familiale du chômeur. Il s'élève mensuellement à 151,05 euros pour un travailleur avec charge de famille, 120,84 euros pour un isolé et 90,62 euros pour un cohabitant. Le montant de l'AGR est toutefois limité: il évolue dans une fourchette bornée à la baisse au montant forfaitaire octroyé au cohabitant sans charge de famille (7,49 euros) et à la hausse à 90 p.c. de l'allocation de chômage perçue en cas de chômage complet.

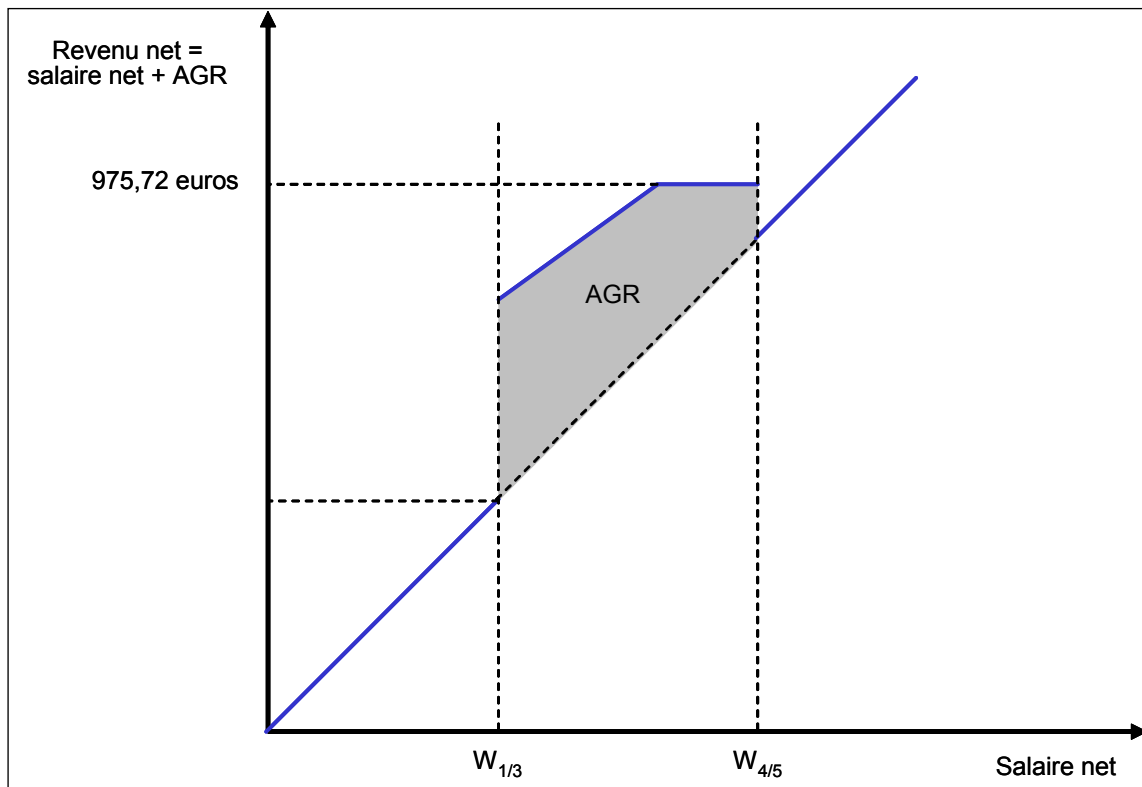
Afin d'explicitier le fonctionnement de l'AGR, considérons le cas d'un chômeur isolé en seconde période d'indemnisation qui transite vers le statut de travailleur à temps partiel avec maintien des droits. Ce chômeur perçoit l'allocation maximale à savoir 32,88 euros par jour, ce qui représente une allocation de référence d'un montant de 854,88 euros. Cette allocation est majorée d'un complément mensuel de 120,84 euros. Comme mentionné plus en avant, l'AGR est plafonnée à 90 p.c. de l'allocation de référence, ce qui correspond à 769,39 euros. Pour une durée inférieure aux 4/5 d'un temps plein, le revenu disponible du chômeur est égal à la somme de son salaire net et de l'AGR. En revanche, lorsque les quatre cinquièmes d'un temps plein sont dépassés, l'AGR est supprimée.

Le graphique ci-dessous illustre l'effet de l'AGR sur le revenu disponible de ce travailleur à temps partiel, avec $w_{1/3}$ et $w_{4/5}$ représentant le salaire net perçu respectivement dans une situation d'un tiers temps et d'un quatre cinquième temps. Dans cette figure, la rémunération correspondant aux quatre cinquièmes d'un temps plein est inférieure à 975,72 euros (854,88 + 120,84), ce qui se traduit par une baisse du revenu net à partir de ce seuil.

⁵¹ Salaire net = salaire brut - retenues personnelles de sécurité sociale - précompte professionnel.

⁵² Pour les cohabitants, l'allocation journalière n'est prise en compte dans le calcul qu'à concurrence de 90 p.c. durant les douze premiers mois.

Graphique 16 Effet de l'AGR sur le revenu disponible avec une rémunération nette à quatre cinquième temps inférieure à la somme de l'allocation de référence et du complément



L'AGR exerce donc un impact à la fois sur l'arbitrage entre rester au chômage et accepter un emploi, et sur le choix de la durée de travail une fois que l'individu est en emploi. D'une part, l'AGR pousse les personnes à trouver et à accepter un emploi. D'autre part, puisque qu'elle est retirée lorsque les quatre cinquièmes d'un temps plein sont dépassés, l'AGR n'incite pas à accepter un emploi à temps plein aux mêmes conditions de rémunération, ni à transiter du temps partiel au temps plein. L'AGR a ainsi pour effet de déplacer la zone dans laquelle l'individu n'a pas d'intérêt financier à travailler ou à augmenter son temps de travail ou son salaire.

En 2004, 44.096 personnes ont, en moyenne chaque mois, été enregistrées comme travailleurs à temps partiel avec maintien des droits et AGR, 77 p.c. étaient des femmes. Un peu plus de la moitié des travailleurs à temps partiel avec AGR sont des cohabitants avec charge de famille. Ceci est dû au fait que le calcul de l'AGR avantage ces derniers et, dans une moindre mesure, les isolés, étant donné le montant plus élevé de l'allocation de référence et du complément. Pour les cohabitants, en revanche, le salaire net est souvent supérieur au montant de l'allocation de chômage théorique.

4.1.1.4 Agences locales pour l'emploi et titres services

Le système des agences locales pour l'emploi (ALE) permet aux chômeurs de longue durée et aux bénéficiaires du revenu d'intégration d'augmenter leur revenu disponible par l'exercice d'activités bien définies non rencontrées, au coût actuel du travail, sur le marché régulier (non-subsventionné). Ce système permet également de lutter contre le travail au noir.

Les activités des ALE s'adressent aux particuliers, aux ASBL et autres associations non commerciales, aux autorités locales telles les communes et les centres publics d'aide sociale (CPAS), aux établissements d'enseignement, ainsi qu'aux entreprises agricoles et horticoles. Les particuliers sont les plus gros "consommateurs" de services ALE avec près de 90 p.c. des heures prestées (ONEM, 2001).

Dans le but d'éviter toute concurrence déloyale par rapport au circuit commercial, les activités autorisées dans le cadre des ALE sont limitées et dépendent de la catégorie d'utilisateurs. Pour les particuliers, elles comprennent par exemple l'aide ménagère, la garde d'enfants en dehors des heures scolaires, le petit entretien des jardins. Les ASBL et autres associations non commerciales peuvent recourir aux travailleurs ALE pour l'aide administrative, les activités de formation et les travaux d'entretien. Dans le cadre des administrations locales, les travailleurs ALE peuvent contribuer à l'embellissement du milieu de vie, la remise en état en cas de calamités, la sécurité. Les établissements d'enseignement peuvent faire appel à des travailleurs ALE pour l'accueil avant et après les cours, la réglementation de la circulation devant les écoles. Dans le cadre des entreprises agricoles, les activités permises se limitent aux travaux saisonniers et occasionnels.

Les chômeurs complets indemnisés de longue durée (24 mois de chômage pour les moins de 45 ans et 6 mois de chômage pour les plus de 45 ans) sont inscrits d'office auprès de l'ALE compétente pour leur lieu de résidence. En revanche, l'inscription s'effectue sur base volontaire pour les bénéficiaires du revenu d'intégration, les chômeurs complets indemnisés qui ont perçu des allocations de chômage durant au minimum 24 mois au cours des 36 mois précédant l'inscription ainsi que pour les chômeurs qui ne sont plus disponibles pour le marché du travail. Environ 20 p.c. des inscrits sont réellement actifs en ALE. En moyenne mensuelle pour 2004, le nombre de prestataires ALE s'est élevé à 40.728 personnes dont 80,9 p.c. de femmes.

Le prestataire ALE conclut un contrat de travail à temps partiel à durée indéterminée avec l'ALE qui agit comme employeur, mais conserve son statut d'allocataire social. La durée de travail en ALE est limitée mensuellement à 45 heures⁵³. Pour chaque heure prestée, l'allocataire social perçoit un montant de 4,10 euros. Le revenu d'appoint, qui est ajouté au montant des allocations de chômage ou du revenu d'intégration, est plafonné à 184,50 euros par mois. Le paiement du service ALE s'effectue via l'achat d'un chèque ALE que l'utilisateur remet au prestataire en échange de chaque heure prestée. Le montant de ce chèque varie entre 4,95 et 7,45 euros en fonction du type d'activité, du type d'utilisateur et du niveau de salaire en vigueur dans la région. Les utilisateurs de services ALE ont droit à une déduction fiscale⁵⁴ plafonnée à 2.170 euros pour l'exercice d'imposition 2004. La différence entre le prix d'achat du chèque et la rétribution du prestataire sert à couvrir les frais administratifs et à financer des actions de formation.

Pour certains allocataires sociaux, le système des ALE peut constituer un piège à l'accès aux emplois normaux. À la place d'être un tremplin vers l'emploi régulier, le circuit subventionné risque de devenir un stade ultime pour certaines personnes se situant dans le segment inférieur du marché du travail, et ce d'autant plus que l'activité exercée conserve un caractère non professionnel et qu'elle est insuffisamment liée à la formation (Cantillon et Thirion, 1998 ; Conter et Zachary, 2002). Le danger des ALE est d'instaurer un marché du travail à deux vitesses dans lequel, d'un côté, se trouvent les emplois dits normaux et, de l'autre, les emplois peu attractifs pour lesquels les perspectives d'augmentation salariale, de promotion et de formation sont inexistantes. Avant le 1^{er} octobre 2004, le régime des ALE piégeait d'autant plus les allocataires dans l'accès aux emplois normaux étant donné qu'ils pouvaient, à leur demande, être dispensés de l'inscription comme demandeur d'emploi à partir de 180 heures prestées dans les six mois précédant la demande. En 2004, 12.992 chômeurs indemnisés ont bénéficié de la dispense ALE, ce qui représente près d'un tiers des prestataires. Cette année-là, les heures prestées en ALE ont atteint un total de 15.125.654, soit une moyenne mensuelle de 31 heures par prestataire.

Certaines dispositions relatives aux ALE ont été récemment modifiées afin d'inciter les "travailleurs" ALE à transiter vers un contrat de travail régulier, notamment vers les emplois "titres-services". C'est ainsi que depuis le 1^{er} mars 2004, les activités ménagères peuvent uniquement être exercées par des prestataires ALE qui, à cette date, étaient liés par un contrat de travail

⁵³ À l'exception des "assistants de prévention et de sécurité" (APS), des activités exercées dans les secteurs agricole et horticole et des situations d'urgence, par exemple les catastrophes naturelles. Par ailleurs, les mois au cours desquels les chômeurs prestent un minimum de 30 heures ne sont pas pris en compte dans le calcul de la durée du chômage; en outre, la durée passée en chômage est annulée après trois années d'occupation en ALE à raison de 30 heures par mois, ce qui implique un retour à la première période d'indemnisation.

⁵⁴ Uniquement si les chèques sont nominatifs.

ALE et qui ont exercé cette activité (au minimum 1 heure) au cours de la période de 18 mois calendrier qui précède⁵⁵. Ces activités ne peuvent, en outre, être exercées qu'au profit des personnes physiques qui étaient, au 1^{er} mars 2004, en possession d'un formulaire d'utilisateur valable pour ce type d'activité. Cette disposition ne permet donc plus, ni à de nouveaux utilisateurs, ni à de nouveaux travailleurs d'entrer dans le système des ALE pour ce qui concerne l'exercice d'activités ménagères, ce type d'activité glissant vers le système des titres-services. En revanche, les activités autres que l'aide ménagère (activités non couvertes par les titres-services) peuvent toujours être effectuées par des prestataires ALE. Pour les utilisateurs autres que les personnes physiques, toutes les activités sont maintenues. La suppression, au 1^{er} octobre 2004, de la dispense d'inscription comme demandeur d'emploi et de disponibilité sur le marché du travail⁵⁶ constitue la seconde modification opérée dans le but de favoriser l'intégration dans le circuit du travail régulier. En d'autres termes, les prestataires ALE doivent dorénavant accepter tout emploi convenable.

À l'inverse du régime des ALE, le système des titres-services a pour vocation de créer des emplois sur le marché du travail classique au sein d'entreprises agréées, qu'elles soient privées lucratives, publiques ou d'économie sociale. Dans ce but, les allocations de chômage sont activées sous la forme d'une intervention dans le salaire net payé par l'employeur.

Le régime des titres-services a été instauré par la loi du 20 juillet 2001 dans le but de favoriser "le développement de services et d'emplois de proximité", occupés prioritairement par des travailleurs peu qualifiés, et de blanchir une partie du travail au noir. Ce dispositif, qui introduit une régulation quasi-marchande dans le champs des services de proximité⁵⁷, permet aux particuliers (personnes physiques) de faire prester des travaux et services à des travailleurs engagés par des entreprises agréées. Les domaines d'activité autorisés sont les suivants: l'aide ménagère⁵⁸ (aide à domicile et hors domicile), la garde d'enfants à domicile, l'accompagnement de personnes âgées, handicapées ou malades que ce soit à domicile, dans leurs loisirs ou dans leurs déplacements. Les services sont rémunérés au moyen de chèques spécifiques achetés par l'utilisateur auprès de la société émettrice. En échange de chaque heure prestée, l'utilisateur remet au travailleur un chèque. Ces chèques sont alors transmis par la société agréée à la société émettrice qui reverse à la société agréée le montant du remboursement, lequel correspond à la valeur du titre-service payée par l'utilisateur augmentée de l'intervention publique censée couvrir le coût patronal d'une heure de travail mais également les frais structurels tels que l'administration ou l'encadrement des travailleurs.

Lancés en 2001, le régime des titres-services a connu deux grandes modifications en janvier 2004.

Premièrement, le système a été fédéralisé pour ce qui concerne l'aide ménagère, alors que, pour la première génération de titres-services (avant janvier 2004), l'agrément des entreprises était de compétence régionale. En outre, la participation des pouvoirs publics était financée à la fois par le Fédéral et les Régions à concurrence d'un total de 17,36 euros par titre. La participation de l'utilisateur s'élevait, quant à elle, à 6,20 euros. Depuis janvier 2004, pour les activités qui ressortent de l'aide ménagère, le financement public est exclusivement fédéral. Ce montant, qui s'élevait en janvier 2004 à 14,80 euros par titre, a été légèrement revu à la baisse fin novembre pour passer à 14,30 euros. Dans le même temps, la valeur du titre-service a quelque peu augmenté pour atteindre 6,70 euros en novembre contre 6,20 euros en janvier. La valeur du titre-service est fiscalement déductible à concurrence de 30 p.c. avec un maximum de 2.170 euros pour l'exercice d'imposition 2004. Les Communautés et les Régions peuvent toujours utiliser les

⁵⁵ Cette période peut être prolongée en cas d'incapacité de travail ou de force majeure.

⁵⁶ À l'exception des travailleurs ALE ayant une aptitude limitée au travail (incapacité permanente de 33 p.c. au minimum), des travailleurs ALE dans le régime APS et des travailleurs ALE qui bénéficient de cette dispense sur base de la catégories des chômeurs âgés.

⁵⁷ Certaines études soulignent le danger de la régulation concurrentielle des titres-services dans le domaine de l'aide aux personnes dépendantes.

⁵⁸ Ces activités comprennent notamment le nettoyage, le repassage, la préparation de repas et les courses.

titres-services financés sur leur propre budget dans les secteurs d'activité de l'aide à domicile de personnes dépendantes ou dans l'accueil de l'enfance. Pour ces services, l'agrément demeure régional⁵⁹.

Deuxièmement, une distinction a été introduite entre les (anciens) allocataires sociaux et les autres travailleurs. Si le travailleur perçoit une allocation de l'ONEM ou du centre public d'aide sociale (CPAS) durant son occupation, l'employeur peut conclure avec lui un ou plusieurs contrats de travail à durée déterminée pendant une période de six mois maximum, la seule condition étant que toute prestation doit durer au minimum trois heures. Après six mois, le travailleur doit être engagé sous un contrat de travail à durée indéterminée, au moins à mi-temps. Les autres travailleurs sont, quant à eux, soumis à un régime totalement souple (pas de condition minimale quant aux heures prestées) durant les trois premiers mois. Après ces trois mois, l'employeur doit proposer un contrat de travail à durée indéterminée sans qu'un horaire minimal ne soit imposé.

En 2004, 785 entreprises étaient agréées. Le nombre d'utilisateurs inscrits s'est élevé à 120.247 et le nombre de travailleurs occupés à 10.886.

Le glissement progressif des activités exercées en ALE vers le régime des titres-services permet, par un effet purement mécanique de suppression du complément ALE, d'accroître l'écart entre le revenu disponible en emploi et en chômage. Dans le même temps, la disparition de la dispense de disponibilité sur le marché du travail a pour conséquence que les chômeurs doivent accepter tout emploi convenable. Or, la notion d'emploi convenable ne tient compte ni des frais de garde d'enfants, ni de la perte des avantages sociaux conditionnels (hors allocations familiales majorées) qui grèvent l'apport financier du travail. C'est pourquoi, même si le régime des titres-services réduit le risque de piège financier, ce risque subsiste. Le régime des titres-services ne constitue donc pas qu'un remède imparfait au problème des pièges financiers à l'emploi.

4.1.1.2. Revenu d'intégration

Le droit à un minimum de moyens d'existence a été introduit en 1974. En vertu de la loi du 26 mai 2002, ce droit a été remplacé par un droit à l'intégration sociale. Celui-ci va au-delà de l'octroi pur et simple d'un minimum de moyens d'existence (dénommé depuis lors revenu d'intégration), il vise à garantir à chacun une participation à la vie sociale.

4.1.1.2.1 Conditions d'accès et d'octroi

Pour pouvoir bénéficier du droit à l'intégration sociale, la personne doit simultanément et sans préjudice des conditions prévues par la loi:

1. avoir sa résidence effective en Belgique;
2. être majeure ou assimilée à une personne majeure en application des dispositions de cette loi⁶⁰;
3. appartenir à une des catégories de personnes suivantes:
 - a. posséder la nationalité belge;
 - b. être ressortissant d'un État membre de l'Union européenne (pour autant que la personne en question bénéficie de l'application de la libre circulation des travailleurs);
 - c. être inscrite comme étranger au registre de la population;
 - d. être apatride;
 - e. être réfugié;

⁵⁹ Il faut noter que, dès l'origine, la Région wallonne a exclu la garde d'enfants, ainsi que les sociétés d'intérim du champs des titres-services.

⁶⁰ Les personnes mineures d'âge sont assimilées à des personnes majeures si elles sont émancipées par le mariage, si elles sont célibataires avec enfants ou si elles sont enceintes.

4. ne pas disposer de moyens d'existence suffisants, ne pouvoir y prétendre, ni être en mesure de se les procurer, soit par ses efforts personnels, soit par d'autres moyens;
5. être disposée à travailler, à moins d'en être empêché pour raison de santé ou d'équité;
6. faire valoir ses droits aux prestations dont elle peut bénéficier en vertu de la législation sociale belge ou étrangère.

Toute personne répondant aux conditions précitées et ayant au moins 25 ans a droit à l'intégration sociale par l'octroi d'un revenu d'intégration. L'octroi et le maintien d'un revenu d'intégration peuvent être assortis de la conclusion d'un projet individualisé d'intégration sociale, soit à la demande de l'intéressé lui-même, soit à l'initiative du CPAS. Le droit à l'intégration sociale peut également être concrétisé par la conclusion d'un contrat de travail. Le revenu d'intégration peut être totalement ou partiellement maintenu en cas d'emploi si le salaire perçu est peu élevé (voir 4.1.1.2.3).

Pour les personnes de 18 à 25 ans qui répondent aux conditions précitées, le droit à l'intégration sociale prend la forme d'un droit à l'emploi. Cela signifie que le CPAS recherche un emploi pour la personne en question dans les 3 mois de son inscription. Si la personne concernée n'est pas immédiatement disponible, le droit à l'emploi peut aussi prendre la forme d'un projet individualisé d'intégration sociale orienté sur l'emploi (projet de travail), ou axé sur une formation, ou des études si la personne concernée n'a pas terminé ses études secondaires ou souhaite décrocher un diplôme du troisième cycle. Durant le projet individualisé d'intégration sociale, le jeune perçoit un revenu d'intégration. Le revenu d'intégration est également versé aux jeunes en attente d'un emploi ou lorsque leur santé, ou leur situation familiale ou personnelle ne leur permet pas de travailler.

4.1.1.2.2 Montant du revenu d'intégration

Compte tenu de la dernière adaptation des montants au 1^{er} octobre 2004 et des amendements imposés en 2004 par la Cour d'arbitrage⁶¹ à la loi de base du 26 mai 2002, les montants suivants sont actuellement d'application:

1. 4.906,62 euros sur une base annuelle (soit 408,89 euros sur une base mensuelle) pour toute personne cohabitant avec une ou plusieurs personnes (catégorie 1);
2. 7.359,93 euros sur une base annuelle (soit 613,33 euros sur une base mensuelle) pour une personne isolée (catégorie 2);
3. 9.813,24 euros sur une base annuelle (soit 817,77 euros sur une base mensuelle) pour toute personne ayant charge de famille⁶², à condition qu'il y ait au moins un enfant mineur non marié dans la famille (catégorie 3). Le revenu d'intégration, dans cette catégorie, couvre le droit de l'éventuel conjoint ou partenaire de vie du demandeur du revenu d'intégration. Ce dernier est toutefois individualisé lors du paiement. Cela signifie que le revenu d'intégration est payé pour moitié au bénéficiaire et pour l'autre moitié au conjoint ou au partenaire de vie.

Le montant du revenu d'intégration est diminué du montant total des ressources⁶³ dont dispose le demandeur. Lorsque le montant des ressources à prendre en considération est inférieur au montant du revenu d'intégration, l'intéressé a droit à une exonération sur base annuelle de respectivement 155 euros, 250 euros ou 310 euros, selon qu'il appartient respectivement à la catégorie 1, 2 ou 3.

⁶¹ Arrêt n° 5/2004 du 14 janvier 2004 annulant certaines dispositions de la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale (MB du 2 mars 2004).

⁶² On entend par "famille à charge": le conjoint ou partenaire de vie (soit la personne avec laquelle le demandeur constitue un ménage de fait), l'enfant mineur non marié, ou plusieurs enfants parmi lesquels au moins un enfant mineur. Les familles monoparentales appartiennent donc à cette catégorie.

⁶³ En principe, l'ensemble des ressources sont prises en considération, à l'exception de l'aide octroyée par les CPAS, des allocations familiales pour enfants à charge, des rentes alimentaires reçues pour les enfants non mariés à charge, des dons non réguliers, d'une partie du revenu cadastral des biens immeubles et des crédits d'impôt.

Dans certains cas, il est également tenu compte des ressources des personnes avec lesquelles le demandeur cohabite. Lorsque le demandeur est marié et vit sous le même toit ou constitue un ménage de fait avec une personne qui ne sollicite pas le bénéfice de la loi, la partie des ressources de cette personne qui dépasse le montant du revenu d'intégration prévu pour un cohabitant doit être imputée. Si le demandeur cohabite avec un ou plusieurs ascendants et/ou descendants majeurs au premier degré, la partie des ressources de chacune de ces personnes qui dépasse le montant du revenu d'intégration prévu pour un cohabitant peut être prise totalement ou partiellement en considération. Dans les autres cas de cohabitation avec des personnes qui ne sollicitent pas le bénéfice de la loi, les ressources de ces personnes ne sont pas prises en considération.

4.1.1.2.3 *Prime d'intégration socioprofessionnelle*

L'un des objectifs essentiels de la loi concernant le droit à l'intégration sociale est de veiller à ce que les bénéficiaires du revenu d'intégration s'intègrent (se réintègrent) de manière active dans la société. Afin de favoriser l'intégration socioprofessionnelle (ISP) du bénéficiaire du revenu d'intégration qui commence à travailler ou entame ou poursuit une formation professionnelle, les revenus nets qui en résultent sont pris en considération sous déduction d'un montant de 196,27 euros⁶⁴ par mois (au 1/10/2004) prenant cours le premier jour pour lequel il bénéficie de l'exonération et se terminant trois ans plus tard. Cela signifie que les revenus nets mensuels, déduction faite de l'exonération ISP, sont comparés au montant mensuel du revenu d'intégration correspondant à la catégorie à laquelle le bénéficiaire appartient. Si le premier montant est inférieur au revenu d'intégration, la différence est payée par le CPAS. Si les revenus nets sont inférieurs à l'exonération ISP, le revenu d'intégration demeure intégralement maintenu. L'exonération ISP a donc pour conséquence qu'il devient financièrement intéressant pour le bénéficiaire du revenu d'intégration d'accepter un travail peu payé et / ou à temps partiel.

L'exonération ISP prévue par la loi s'applique également au conjoint ou au partenaire d'un ayant droit à un revenu d'intégration qui appartient à la catégorie 3. Ainsi, l'exonération ISP peut être d'application si le conjoint ou le partenaire commence à travailler, suit une formation professionnelle ou acquiert de l'expérience professionnelle comme étudiant. Concrètement, cela signifie que si un revenu d'intégration de catégorie 3 est accordé, l'exonération ISP peut être appliquée par deux fois, une fois pour le demandeur du revenu d'intégration et une fois pour le conjoint ou le partenaire du demandeur.

Il est explicitement stipulé que cette mesure concerne le "bénéficiaire du revenu d'intégration" qui commence à travailler, afin d'éviter que les personnes qui travailleraient pour un salaire égal ou légèrement supérieur au montant du revenu d'intégration ne demandent un revenu d'intégration complémentaire sur la base de cette exonération ISP.

⁶⁴ Ce montant est également applicable aux étudiants qui suivent des cours à temps plein et travaillent à temps partiel et à qui le CPAS a accordé une allocation. Le montant de l'exonération ISP est toutefois moins élevé si l'étudiant bénéficie également d'une bourse d'études.

4.1.2. Traitement fiscal des revenus salariaux et des revenus de remplacement

Le régime fiscal et parafiscal des revenus du travail se traduit, en premier lieu, par l'acquittement de cotisations personnelles de sécurité sociale à concurrence de 13,07 p.c.⁶⁵ de la rémunération brute et, en second lieu, par le paiement d'un impôt progressif dont le montant dépend de la composition du ménage et des divers revenus perçus au sein de ce dernier. Le ménage acquitte en outre des impôts régionaux et communaux ainsi qu'une cotisation spéciale de sécurité sociale⁶⁶. Le tableau ci-après reprend le barème d'imposition applicable aux revenus de 2003 (exercice d'imposition 2004). Ce barème comporte 5 tranches d'imposition.

Les revenus professionnels sont imposés individuellement. Toutefois, le système fiscal belge se caractérise par l'existence d'un "quotient conjugal" qui permet de transférer une proportion du revenu taxable d'un époux vers l'autre⁶⁷. Ainsi, lorsque le revenu professionnel de l'un des conjoints est inférieur à 30 p.c. des revenus professionnels des deux conjoints, 30 p.c. du total des revenus professionnels sont attribués à ce conjoint. Cette part de 30 p.c. est toutefois diminuée des revenus propres du conjoint qui bénéficie du quotient et ne peut excéder 8.030 euros. Le quotient conjugal a donc pour effet de réduire le revenu imposable total du ménage étant donné qu'une partie du revenu de l'autre conjoint qui aurait dû être taxé au taux marginal bénéficiaire, par ce transfert, du taux applicable à la première tranche de revenus imposables et, en partie, à la seconde tranche lorsque le revenu transféré est supérieur à 6.840 euros (dans le respect de la limite des 8.030 euros). Le quotient conjugal a, par conséquent, un effet désincitatif sur la (re)prise du travail du conjoint inactif (au-delà d'un certain niveau de revenu). En effet, dans ce cas, non seulement le revenu professionnel de l'ancien conjoint inactif sera soumis à un régime fiscal propre mais, en outre, la disparition du quotient conjugal entraînera un supplément de taxation lié au retour de ce quotient conjugal dans les tranches de revenus les plus imposées.

Tableau 13 Barème d'imposition à l'IPP applicable aux revenus de 2003

Revenu imposable	Taux marginal
0 - 6.840 euros	25%
6.840 - 9.740 euros	30%
9.740 - 14.530 euros	40%
14.530 - 29.740 euros	45%
29.740 euros et plus	50%

Source: SPF Finances (2004).

Avant d'appliquer le barème d'imposition, diverses exonérations sont opérées sur le revenu du contribuable pour aboutir au revenu imposable globalement (RIG). Tout contribuable bénéficie à titre personnel d'une exonération de base de 5.570 euros pour un isolé et de 4.610 euros pour un conjoint. Si l'exonération d'un des conjoints excède le montant des revenus desquels elle doit être déduite, la partie restante est transférée si possible à l'autre conjoint. Outre l'exonération à titre personnel, les principales déductions fiscales portent sur le nombre d'enfants et d'autres personnes à charge dans le ménage, sur les frais de garde d'enfant(s) ainsi que sur les dépenses professionnelles⁶⁸. Ces diverses exonérations sont prioritairement octroyées au conjoint qui bénéficie du revenu imposable le plus élevé.

⁶⁵ Dont 0,87 p.c. pour le chômage, 1,15 p.c. pour la maladie, 3,55 p.c. pour la santé et 7,50 p.c. pour les pensions, situation au 1^{er} octobre 2004. Le montant de 13,07 p.c. ne vaut que pour les salariés du secteur privé et fait abstraction de la réduction des cotisations personnelles appliquée aux bas salaires.

⁶⁶ La cotisation spéciale de sécurité sociale est entrée en vigueur en avril 1994 dans le cadre du financement alternatif de la sécurité sociale. Cette cotisation concerne les ménages dont le revenu imposable est égal ou supérieur à 18.598,02 euros pour l'exercice d'imposition 2004. Le montant prélevé progresse en fonction du revenu familial: 9 p.c. de la tranche supérieure à 18.592,02 euros pour un revenu entre 18.592,02 et 21.070,96 euros ; 223,10 euros + 1,3 p.c. de la tranche supérieure à 21.070,90 euros pour un revenu entre 21.070,96 et 60.161,85 euros ; 731,28 euros pour un revenu supérieur à 60.161,85 euros.

⁶⁷ Il existe également une quote-part conjoint aidant qui permet d'attribuer une quote-part du revenu net du contribuable vers le conjoint aidant. Cette attribution ne peut avoir lieu que si le conjoint aidant n'a pas bénéficié de revenus professionnels supérieur à 10.423 euros (nets de charges et de pertes) provenant d'une activité distincte.

⁶⁸ Cfr. SPF Finances (2004) pour de plus amples informations.

En règle générale, les revenus de remplacement sont imposables. Certains transferts sociaux sont toutefois exonérés, comme le revenu d'intégration et les allocations familiales. Par rapport aux revenus professionnels, les revenus de remplacement (hors revenu d'intégration) sont soumis à un régime fiscal spécifique qui a pour conséquence de réduire l'incitation financière à l'emploi. Les revenus de remplacement⁶⁹ bénéficient, en effet, d'un abattement supplémentaire unique par ménage sur le montant d'impôt à acquitter.

Le montant de base de cet abattement dépend du type de revenu de remplacement considéré et de la situation familiale (isolé ou non). Pour l'exercice d'imposition 2004, le montant de base de la réduction d'impôt pour les allocations de chômage est de 1.612,27 euros pour un isolé et de 1.882,54 euros pour un conjoint. Cet abattement de base est ensuite triplement limité, en fonction de:

- la part des revenus qui donnent droit à la réduction d'impôt dans le total des revenus nets ("limitation horizontale") ; par exemple, la réduction d'impôt octroyée à un isolé sera limitée à 17 p.c. du montant de base si ce dernier perçoit des allocations de chômage d'un montant de 2.000 euros et un revenu salarial net de 10.000 euros pour l'exercice d'imposition 2004 ;
- la hauteur du RIG ("limitation verticale"); il faut distinguer à cet égard les allocations de chômage sans et avec complément d'ancienneté, la limitation verticale étant plus sévère pour les premières que pour les secondes (qui sont assimilées aux autres revenus de remplacement) ;
- l'impôt proportionnel aux revenus concernés, c'est-à-dire que la réduction d'impôt subsistant après les deux limitations ne peut être supérieure à la quotité de l'impôt qui se rapporte proportionnellement aux revenus en raison desquels elle est accordée.

Les tableaux suivants décrivent la manière dont la réduction limitée (R') est établie après la réduction horizontale (R), respectivement pour les allocations de chômage et les autres revenus de remplacement (y compris les allocations de chômage avec complément d'ancienneté).

Tableau 14 Limitation de la réduction d'impôt de base sur les allocations de chômage

Tranches du RIG	Limitation de la réduction
RIG < 17.870 euros	$R' = R$
$17.870 \text{ euros} \leq \text{RIG} \leq 22.300 \text{ euros}$	$R' = R * (22.300 \text{ euros} - \text{RIG}) / 4.430 \text{ euros}$
RIG > 22.300 euros	$R' = 0$

Source: SPF Finances (2004).

Tableau 15 Limitation de la réduction d'impôt de base sur les revenus de remplacement autres que les allocations de chômage

Tranches du RIG	Limitation de la réduction
RIG < 17.870 euros	$R' = R$
$17.870 \text{ euros} \leq \text{RIG} \leq 35.730 \text{ euros}$	$R' = \{R * 1/3\} + \{R * 2/3 * (35.730 \text{ euros} - \text{RIG}) / 17.860 \text{ euros}\}$
RIG > 35.730 euros	$R' = R * 1/3$

Source: SPF Finances (2004).

Après l'octroi de la réduction d'impôt pour les revenus de remplacement, l'impôt subsistant est ramené à zéro si le revenu imposable du ménage se compose uniquement de revenus de rempla-

⁶⁹ Il s'agit des pensions, des prépensions, des indemnités d'assurance-maladie, des allocations de chômage et autres indemnités octroyées en compensation d'une perte totale ou partielle de revenus de l'activité professionnelle.

cement dont le montant n'excède pas 12.008,04 euros pour les allocations de chômage et 13.197,73 euros pour les allocations de chômage avec complément d'ancienneté⁷⁰.

À condition qu'ils ne cumulent pas leurs allocations avec un revenu professionnel, de nombreux chômeurs sont dispensés de précompte professionnel qui est de 10,09 p.c. Il s'agit des chômeurs complets avec charge de famille, des chômeurs complets isolés, des chômeurs cohabitants sans charge de famille en seconde période d'indemnisation, à condition que le ménage bénéficie uniquement de revenus de remplacement, des chômeurs complets cohabitants sans charge de famille en troisième période d'indemnisation (allocation de chômage forfaitaire), des chômeurs complets qui perçoivent des allocations d'attente ou de transition, les chômeurs complets dispensés pour raisons sociales et familiales et enfin ceux qui bénéficient de rémunérations d'heures prestées en ALE.

En résumé, un ménage qui ne bénéficie d'aucun autre revenu qu'une allocation de chômage pendant la période d'imposition n'a aucun impôt à acquitter. En revanche, des mécanismes de limitation entrent en jeu dès que d'autres revenus sont perçus. Même si l'incidence diffère en fonction de la situation familiale et financière du ménage, toute réinsertion sur le marché du travail se traduit par un démantèlement progressif de la réduction d'impôt et le taux marginal applicable est dès lors supérieur à celui résultant de la simple progressivité des tranches d'imposition⁷¹.

Il n'est toutefois pas certain que l'effet de la fiscalité soit bien pris en compte par l'individu qui transite de l'allocation de chômage vers l'emploi étant donné qu'il est ressenti soit sous la forme d'une hausse de l'imposition ou d'un moindre remboursement d'impôt qu'au moment de l'enrôlement fiscal, c'est-à-dire environ 18 mois après la reprise de l'emploi⁷².

4.1.3. Attribution conditionnelle d'avantages sociaux

Les avantages sociaux conditionnels au statut et/ou aux revenus de l'allocataire social et de son ménage ne sont pas neutres en matière d'incitation financière à l'emploi. Dans le cadre de ce rapport, nous nous limiterons aux allocations familiales majorées et aux interventions supplémentaires dans les soins de santé. Certains individus ou ménages peuvent bénéficier d'autres avantages conditionnels comme l'accès à des logements à loyer réduit⁷³, à une tarification préférentielle pour ce qui concerne l'électricité et le téléphone, la gratuité des transports en commun ou encore la perception de bourses d'études pour les enfants à charge. La législation relative aux saisies sur les revenus est également concernée dans la mesure où les règles d'application diffèrent pour les revenus de remplacement et les revenus professionnels. Ainsi, les personnes soumises à une saisie de revenu ne sont pas incitées à (re)prendre un emploi et, plus globalement, à accroître leur temps de travail ou à accéder à un emploi plus rémunérateur.

4.1.3.1. *Allocations familiales majorées*

En Belgique, les allocations familiales sont indépendantes du revenu du ménage. Elles varient en fonction du nombre d'enfant(s), du rang de l'enfant dans le ménage et de son âge. Certains groupes spécifiques ont droit à des allocations familiales majorées, parmi lesquels les chômeurs depuis plus de six mois.

⁷⁰ Cfr. SPF Finances (2004) pour le montant des autres revenus de remplacement.

⁷¹ La déductibilité des frais professionnels et le crédit d'impôt (remplacé en 2005 par le bonus à l'emploi) contrebalancent quelque peu la hausse de la pression fiscale comme, par exemple, la déduction des frais de déplacement du domicile au lieu de travail.

⁷² Cet argument a, par ailleurs, été avancé comme un des justificatifs de la suppression du crédit d'impôt instauré par la réforme fiscale de 2001.

⁷³ À l'inverse de certains pays, la Belgique ne possède pas de système d'allocation directe au logement. Il existe néanmoins des aides pour l'accès à la propriété, ainsi que des mesures de mise à disposition de logements sociaux avec des loyers réduits en fonction des revenus des locataires.

L'octroi des allocations familiales majorées est conditionnel au montant total des revenus du ménage. Cette condition de revenu a été fortement revue au 1^{er} janvier 2005. Dorénavant, le revenu global du ménage doit être inférieur à 1.672,38 euros pour les familles monoparentales et à 1.930,21 euros pour un ménage composé de deux partenaires. A l'inverse de la réglementation en vigueur jusqu'à la fin de 2004, la distinction n'est plus opérée entre les revenus de remplacement et les revenus professionnels. Auparavant, le revenu de remplacement mensuel du ménage devait être inférieur à 1.672,38 euros bruts, complément d'ancienneté et d'ALE non compris. En outre, le revenu mensuel professionnel du partenaire de l'attributaire était plafonné à 243,42 euros bruts. Ces deux conditions introduisaient une différence de traitement entre les revenus professionnels et les revenus de remplacement puisque les ménages qui ne percevaient que des allocations sociales voyaient leurs revenus plafonnés à 1.672,38 euros alors que pour les ménages où l'un des conjoints bénéficiait d'un revenu professionnel limité, un plafond de 1.915,80 euros était appliqué. Malgré le relèvement du plafond de revenu pour les ménages à deux partenaires bénéficiant uniquement d'allocations de remplacement, la réglementation est désormais plus restrictive au sujet des allocations sociales prises en compte dans le revenu total du ménage, ce qui a pour effet de durcir les conditions d'octroi des allocations familiales majorées. La plupart des exceptions ont été supprimées. C'est le cas notamment du revenu d'intégration, du complément d'ancienneté accordé au chômeur âgé et des chèques ALE.

Tableau 16 Allocations familiales ordinaires et majorées

(montants mensuels au 1^{er} octobre 2004, en euros)

	Allocations ordinaires	Allocations majorées	Différence
Premier enfant	75,54	114,00	38,46
Deuxième enfant	139,78	163,62	23,84
Troisième enfant et suivants	208,70	212,88	4,18

Source: ONAFTS.

Le tableau ci-dessus reprend les montants mensuels des allocations familiales ordinaires et majorées. A partir de six ans, des suppléments d'âge, dont le niveau est fonction de l'âge de l'enfant (6 ans, 12 ans, 18 ans), se rajoutent au montant de base. Le tableau ci-après rapporte les montants des suppléments d'âge accordés aux bénéficiaires d'allocations familiales ordinaires, pour les enfants nés après le 1^{er} janvier 1991, et aux bénéficiaires d'allocations majorées.

Tableau 17 Suppléments d'âge liés aux allocations familiales ordinaires - enfants nés à partir du 1^{er} janvier 1991 - et majorées

(montants mensuels au 1^{er} octobre 2004, en euros)

Catégorie d'âge	Enfant de rang 1, né à partir du 01.01.1991, qui donne droit à des allocations familiales ordinaires	- Enfant de rang 2 ou supérieur - Enfant de rang 1 qui donne droit à des allocations familiales majorées - Enfant de rang 2 né à partir du 01.01.1991 qui devient rang 1 en remplacement d'un bénéficiaire de supplément
6 à 12 ans	13,16	26,24
12 à 18 ans	20,04	40,10
Plus de 18 ans	26,24	50,99

Source: ONAFTS.

Le tableau ci-dessous, quant à lui, présente les montants des suppléments d'âge accordés aux bénéficiaires d'allocations familiales ordinaires pour les enfants nés avant le 1^{er} janvier 1991. En matière de suppléments d'âge, la différence entre les allocations familiales ordinaires et les allocations familiales majorées se limite à une augmentation du supplément d'âge du premier enfant au niveau des suppléments d'âge des enfants à partir du deuxième rang. Les suppléments d'âge des deuxième et troisième enfants, quant à eux, sont identiques à ceux perçus par les ménages bénéficiant d'allocations familiales ordinaires.

Tableau 18 Suppléments d'âge liés aux allocations familiales ordinaires pour les enfants nés avant le 1^{er} janvier 1991

(montants mensuels au 1^{er} octobre 2004, en euros)

Catégorie d'âge	Enfant de rang 1, né avant le 01.01.1991, qui donne droit à des allocations familiales ordinaires
né entre le 01.01.1985 et le 31.12.1990, âgé de moins de 18 ans	26,24
né entre le 01.01.1985 et le 31.12.1990, âgé de 18 ans et +	28,19
né entre le 01.01.1981 et le 31.12.1984	42,04
né avant le 01.01.1981	44,25

Source: ONAFTS.

Depuis le 1^{er} mars 2000, le chômeur attributaire d'allocations familiales majorées qui accepte un emploi conserve cet avantage pour le trimestre en cours ainsi que pour le trimestre suivant son engagement. En outre, si ce travailleur perd son emploi endéans les six mois, les allocations majorées lui sont à nouveau immédiatement octroyées. Avant cette date, la réglementation décourageait la reprise d'un emploi, en particulier un emploi temporaire, étant donné que l'acceptation d'un emploi de plus de 14 jours entraînait une suppression des allocations familiales majorées pour la période d'activité mais également pour les six mois suivants si le travailleur retombait au chômage.

La perte des allocations familiales majorées est censée être compensée par le fait que le retour à l'emploi permet d'accéder à la réduction d'impôts pour enfant(s) à charge⁷⁴. Ces réductions, reprises au tableau ci-dessous, progressent avec le rang de l'enfant dans le ménage. Au-delà du quatrième enfant, la réduction est forfaitaire de l'ordre de 4.220 euros par enfant. Si le montant de la déduction fiscale est supérieur au montant de l'impôt à acquitter, les ménages bénéficient d'un crédit d'impôt remboursable. Ce crédit est calculé au taux marginal et est plafonné à 340 euros par enfant à charge pour l'exercice d'imposition 2004.

Tableau 19 Exonération fiscale pour enfants à charge, montants relatifs à l'exercice d'imposition 2004

(euros)

Rang de l'enfant	Exonération pour cet enfant	Exonération globale
1	1.180	1.180
2	1.870	3.050
3	3.780	6.830
4	4.210	11.040

Source: SPF Finances (2004).

Illustrons le mécanisme d'exonération fiscale pour enfant(s) à charge en prenant le cas d'un ménage, avec deux enfants à charge âgés de moins de 6 ans, qui perçoit un revenu net imposable de 24.000 euros après toutes déductions, dont 16.000 euros pour le contribuable et 8.000 euros pour son épouse. Chaque conjoint bénéficie d'une exonération à titre personnel de 4.610 euros⁷⁵. L'exonération fiscale pour enfants à charge s'élève à 3.050 euros et est attribuée en priorité au conjoint qui bénéficie des revenus les plus élevés. Le montant de la tranche exonérée de l'époux est donc de 7.660 euros, ce qui couvre entièrement la première tranche d'imposition et partiellement la deuxième⁷⁶. Le montant subsistant, de 8.340 euros, est imposé à 30 p.c. jus-

⁷⁴ Un enfant est considéré comme à charge si les trois conditions suivantes sont satisfaites: il fait partie du ménage au 1^{er} janvier de l'exercice d'imposition, il n'a pas bénéficié personnellement, durant la période imposable, de ressources nettes supérieures à 2.040 euros et il n'a pas perçu de rémunérations qui constituent des charges professionnelles dans le chef de ses parents.

⁷⁵ Cfr. point 4.1.2.

⁷⁶ Cfr. Tableau 13.

qu'à 9.740 euros, à 40 p.c. jusqu'à 14.530 euros et à 45 p.c. au-delà de ce seuil. L'impôt total à acquitter par l'époux se monte à 2.577,5 euros dont 624 euros sur la deuxième tranche (0,30*2.080 euros), 1.916 euros sur la troisième tranche (0,40*4.790 euros) et 661,5 euros sur la quatrième tranche (0,45*1.470 euros). L'épouse, quant à elle, bénéficie uniquement de l'exonération accordée à titre personnel. Cette exonération couvre une partie de la première tranche d'imposition. Le montant subsistant après l'abattement est imposé à 25 p.c. jusqu'à un revenu de 6.840 euros et à 30 p.c. au-dessus de ce seuil. L'impôt total à acquitter par l'épouse s'élève à 905,5 euros. Par sommation, l'impôt total dû par le ménage se monte à 3.483 euros⁷⁷.

Même si un crédit d'impôt remboursable existe depuis 2002, l'exonération fiscale pour enfants à charge ne bénéficie pleinement qu'aux ménages qui acquittent un minimum d'impôt. Ainsi, pour un ménage à faible revenu ne payant pas d'impôt et avec au plus deux enfants à charge (moins de 6 ans), par exemple un ménage à revenu unique dans lequel le chef de ménage est au chômage, la différence entre les allocations familiales majorées et les allocations ordinaires est supérieure au montant du crédit d'impôt. En effet, la différence entre les allocations familiales majorées et ordinaires s'élève annuellement à 461,52 euros pour un enfant et à 747,60 euros pour deux enfants alors que le crédit d'impôt est respectivement de 340 euros et de 680 euros. Pour trois enfants et plus, en revanche, le crédit d'impôt est plus avantageux que les allocations familiales majorées. Il se pourrait toutefois que, même dans ce cas de figure, les ménages préfèrent les allocations familiales majorées à la déduction fiscale et au crédit d'impôt en raison du délai d'attente lié au crédit d'impôt (à la fin de l'exercice d'imposition).

4.1.3.2. Interventions supplémentaires dans les soins de santé

Le montant de l'intervention personnelle dans les prestations médicales varie en fonction de la nature de la prestation, du statut de l'assuré et de l'accréditation ou non du dispensateur de soins. De façon générale, la quote-part personnelle (ticket modérateur) s'élève à 25 p.c. du montant du tarif conventionnel de la prestation. Elle est néanmoins plus importante pour certains types de prestations comme les consultations de médecins généralistes (30 p.c.) ou les consultations de médecins spécialistes (40 p.c.). Pour les médicaments, le montant de la quote-part personnelle dépend de la catégorie de remboursement⁷⁸.

Les chômeurs complets âgés de plus de 50 ans au chômage depuis plus d'un an, les bénéficiaires d'allocations familiales majorées et les allocataires percevant le revenu d'intégration ou une aide équivalente accordée par le CPAS, ainsi que les personnes à charge de l'ensemble de ces allocataires bénéficient du statut réservé aux veufs, invalides, pensionnés, orphelins (VIPO). Avec ce régime de remboursement préférentiel, la quote-part personnelle est ramenée à 10 p.c. pour les soins courants et à 15 p.c. pour les spécialistes, par exemple. Cette catégorie bénéficie, par ailleurs, de tarifs de remboursement préférentiels pour les médicaments et les prestations techniques.

4.1.3.2.1 Maximum à facturer

Le régime du maximum à facturer (màf), instauré le 1^{er} janvier 2001, remplace les dispositifs précédents de franchises sociale et fiscale. L'objectif du màf est identique à celui poursuivi par les deux types de franchise à savoir limiter les frais de santé du ménage à un montant maximum déterminé en fonction des revenus ou de la catégorie sociale. Dès que le montant des interventions personnelles d'un bénéficiaire de l'assurance soins de santé ou de son ménage atteint le plafond (màf) qui lui est applicable, les dépenses ultérieures sont intégralement remboursées. Seules les prestations remboursables par la mutuelle pour lesquelles le paiement d'un ticket modérateur est demandé entrent en compte dans le calcul du montant de frais de santé acquittés.

⁷⁷ Hors impôts communaux et cotisation spéciale de sécurité sociale.

⁷⁸ Cinq catégories sont établies en fonction de la nécessité du médicament. La catégorie A, par exemple, regroupe les médicaments pour maladies graves et prolongées. Pour cette catégorie précise, aucune quote-part personnelle n'est demandée.

Il existe trois types de m^af: le m^af social, le m^af revenus faibles ou modestes et le m^af fiscal. Le m^af social est fonction de la catégo^rie sociale des bénéficiaires. Il s'adresse aux ménages dans lesquels un des membres bénéficie du statut VIPO. Le m^af revenus faibles ou modestes concerne les ménages dont le revenu annuel net est inférieur à 21.796,14 euros. Les autres ménages bénéficient du m^af fiscal.

Le plafond des tickets modérateurs varie en fonction du m^af considéré et du montant des revenus du ménage pour ce qui concerne les m^af revenus faibles ou modestes et fiscal. Le plafond est de 450 euros pour les bénéficiaires du m^af social. Pour les bénéficiaires du m^af revenus faibles ou modestes, le plafond est fixé à 450 euros pour les ménages dont le revenu net est inférieur à 14.178,08 euros et à 650 euros pour les ménages avec un revenu net compris entre 14.178,08 et 21.796,13 euros. Quatre plafonds sont appliqués aux bénéficiaires du m^af fiscal: 1.000 euros, 1.400 euros, 1.800 euros et 2.500 euros pour un revenu annuel net compris respectivement entre 21.796,14 et 29.414,21 euros, entre 29.414,22 et 36.714,86 euros, entre 36.714,87 et 52.480,02 euros, au-delà de 52.480,03 euros. Le remboursement des tickets modérateurs excédant le plafond s'effectue soit par la mutuelle en cours d'année (m^af social et m^af revenus faibles ou modestes), soit par l'administration fiscale lors du calcul de l'impôt pour le m^af fiscal.

4.1.3.2.2. *Tiers payant*

Le régime du tiers-payant permet au patient de payer uniquement le ticket modérateur en cas de prestations médicales. Le prestataire de soins ou l'institution reçoit directement le paiement de l'intervention due dans le cadre de l'assurance maladie obligatoire de l'organisme assureur auquel est affilié le bénéficiaire de la prestation. Ce régime s'applique d'ordinaire aux pharmacies et aux hospitalisations mais est étendu, pour les VIPO, aux visites et aux consultations notamment.

4.1.4. Réformes récentes

Depuis janvier 2000, plusieurs mesures ont été adoptées afin d'inciter les allocataires sociaux à transiter vers l'emploi, en particulier pour un niveau de salaire relativement proche du salaire minimum. Ces mesures sont de trois types: la diminution de la pression fiscale et parafiscale pour les bas revenus, le renforcement de la protection sociale, la restriction de l'indemnisation du chômage. Le premier type de mesures comprend la réforme de l'impôt des personnes physiques instaurée en 2001, notamment l'implémentation d'un crédit d'impôt pour les bas salaires⁷⁹, le renforcement de la déduction fiscale des frais de garde d'enfants et la réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale sur les bas salaires. L'instauration d'allocations complémentaires (uniques) pour les chômeurs de longue durée qui acceptent un travail (allocation de garde d'enfants, allocation de mobilité et allocation de reprise d'emploi) et la conservation des allocations familiales majorées pour le trimestre en cours et le trimestre suivant la transition vers l'emploi constituent le second type de mesures. Le troisième type de mesures regroupe, quant à lui, la réforme des ALE et le glissement partiel vers les titres-services, déjà présentée au point 4.1.1.1.4. ainsi que l'introduction progressive d'un contrôle accru des chômeurs en remplacement de l'article 80 qui réglemeⁿte le chômage de longue durée.

4.1.4.1. *Baisse de la fiscalité et parafiscalité sur les revenus du travail*

4.1.4.1.1 *Réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale sur les bas salaires*⁸⁰

En janvier 2000, le gouvernement et les partenaires sociaux ont décidé de relever le salaire net pour les bas salaires à travers une réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale. Cette mesure, étendue en avril 2000, s'adresse aux salariés et ouvriers dont le salaire brut à

⁷⁹ Ce crédit d'impôt a toutefois été supprimé au 1er janvier 2005, du moins pour les revenus salariés et remplacé par le système du bonus à l'emploi (voir 4.1.4.1.1).

⁸⁰ Ce régime s'applique également à certains travailleurs victimes d'une restructuration.

temps plein est inférieur ou égal à 1.570,16 euros (montant en vigueur au 1^{er} octobre 2004), ce qui correspond à 130 p.c. du RMMMG. Comme l'indique le tableau ci-dessous, il s'agit d'un avantage d'un montant maximum de 102,60 euros pour les ouvriers et de 95,00 euros pour les salariés. Des réductions au prorata sont opérées pour les travailleurs à temps partiel. Même si l'effet net de la baisse des cotisations de sécurité sociale est écrémé en partie par la fiscalité, cette mesure a néanmoins pour effet d'augmenter le salaire net des travailleurs à bas salaires de l'ordre de 7 à 8 p.c.

Tableau 20 Barème de la réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale

(montants au 1^{er} octobre 2004, en euros)

Salaires mensuel de référence à temps plein (S)	Montant de base de la réduction, ouvriers	Montant de base de la réduction, employés
$S \leq 1.217,97$	102,60	95,00
$1.217,97 < S \leq 1.570,16$	$102,60 - (0,2913 * (S - 1.217,97))$	$95,00 - (0,2697 * (S - 1.217,97))$
$S > 1.570,16$	0	0

Source: ONSS.

Conçue au départ pour une durée déterminée, cette mesure a été prolongée pour une durée indéterminée à partir du 1^{er} janvier 2005 et a été rebaptisée "bonus à l'emploi". En outre, certains aménagements ont été opérés. Premièrement, le seuil pour lequel les travailleurs bénéficient de l'intégralité du bonus à l'emploi a été abaissé, de 1.217,97 à 1.194,03 euros. Deuxièmement, le seuil supérieur au-delà duquel aucun bonus n'est octroyé a été relevé, de 1.570,16 à 1.670,00 euros (138 p.c. du RMMMG), allongeant la zone de sortie du dispositif. Troisièmement, le montant de la réduction a été augmenté, passant de 102,60 à 113,40 euros pour les ouvriers et de 95,00 à 105,00 euros pour les employés.

Tableau 21 Barème du bonus à l'emploi

(montants au 1^{er} janvier 2005, en euros)

Salaires mensuel de référence à temps plein (S)	Montant de base de la réduction, ouvriers	Montant de base de la réduction, employés
$S \leq 1.194,03$	113,40	105,00
$1.194,03 < S \leq 1.670,00$	$113,40 - (0,2383 * (S - 1.194,03))$	$105,00 - (0,2206 * (S - 1.194,03))$
$S > 1.670,00$	0	0

Source: ONSS.

4.1.4.1.2 Réforme de l'impôt sur le revenu des personnes physiques

Un certain nombre de mesures ont été prises dans le cadre de la réforme fiscale d'août 2001, étalée sur les exercices d'imposition 2002 à 2005, en vue de diminuer la pression sur les revenus du travail. Parmi celles-ci⁸¹, trois ont un impact direct sur l'incitation financière à accepter un emploi. Il s'agit de l'instauration d'un crédit d'impôt pour les bas revenus, du relèvement du taux de la première tranche du barème des charges professionnelles forfaitaires des salariés de 20 à 25 p.c., ainsi que de l'implémentation d'un crédit d'impôt pour enfants à charge pour les ménages qui ne peuvent pleinement bénéficier de la déduction fiscale. Cette dernière mesure a déjà été expliquée au point 4.1.3.1.

Le mécanisme de crédit d'impôt a été supprimé en janvier 2005 en raison, d'une part, du délai de perception du montant (au moment de l'enrôlement fiscal) et, d'autre part, du manque de visibilité de l'effet de ce crédit sur le revenu net, puisqu'il se fond avec les autres éléments du sys-

⁸¹ Citons notamment l'élargissement des tranches centrales du barème d'imposition, la suppression des deux tranches d'imposition supérieures de 52,5 et 55 p.c., l'alignement progressif des quotités exonérées de base des conjoints et des isolés.

tème d'imposition. Il est cependant utile d'en rappeler les principes de fonctionnement, car aux Etats-Unis et au Royaume-Uni principalement, il s'agit d'une mesure incitative importante. Le système de crédit d'impôt remboursable instauré en Belgique se différencie toutefois des crédits d'impôt en œuvre dans les pays anglo-saxons tant en ce qui concerne le montant (plus faible en Belgique) que l'unité d'attribution (l'individu en Belgique, le ménage dans les pays anglo-saxons). L'individualisation du crédit d'impôt a pour conséquence de ne pas exercer d'effet désincitatif sur le conjoint.

Le crédit d'impôt se calcule sur base du montant net des revenus professionnels⁸² avant l'application du quotient conjugal et de la quote-part conjoint aidant. Ni les revenus issus d'un emploi d'une durée inférieure au tiers temps, ni ceux découlant d'une activité indépendante exercée à titre accessoire ne sont pris en compte. Le barème du crédit d'impôt est présenté au tableau ci-après, avec L_1 et L_2 représentant respectivement les limites inférieure et supérieure des tranches de revenu. Le crédit d'impôt a été introduit progressivement à partir de l'exercice d'imposition 2003 et devait, avant que sa suppression ne soit décidée, être totalement d'application pour l'exercice d'imposition 2005. Le montant de base du crédit d'impôt est de 78 euros pour l'exercice d'imposition 2003 (soit 90 euros en montant indexé pour 2003), de 220 euros pour l'exercice d'imposition 2004 (soit 260 euros en montant indexé pour 2003) et devait être de 440 euros pour l'exercice d'imposition de 2005 (soit 540 euros en montant indexé pour 2003).

Tableau 22 Barème du crédit d'impôt

(exercice d'imposition 2004, en euros)

Classes du revenu net, hors indexation	Classes de revenu net, avec indexation (2003)	Montant du crédit d'impôt
0 à 3.260	0 à 3.910	0
3.260 à 4.350	3.910 à 5.220	$260 * (R-L_1) / (L_2-L_1)$
4.350 à 10.880	5.220 à 13.050	260
10.880 à 14.140	13.050 à 16.960	$260 * (L_2-R) / (L_2-L_1)$
≥ à 14.140	≥ à 16.960	0

Source: SPF Finances (2004).

4.1.4.1.3 Relèvement de la déductibilité fiscale des frais de garde d'enfants

La déductibilité fiscale des frais de garde d'enfants s'applique aux enfants âgés de moins de trois ans à charge du contribuable. Pour pouvoir déduire ces frais, le contribuable doit bénéficier soit de revenus professionnels, soit de revenus de remplacement. Par ailleurs, les frais de garde doivent avoir été acquittés auprès d'institutions reconnues, subsidiées ou contrôlées par l'institution compétente (Kind en Gezin pour la Communauté flamande, l'Office de Naissance et de l'Enfance pour la Communauté française, l'Exécutif de la Communauté allemande) ou auprès de crèches ou de gardiennes indépendantes sous la surveillance de cette même institution. La déduction pour frais de garde s'effectue proportionnellement aux revenus de chaque conjoint.

Le relèvement de la déductibilité fiscale des frais de garde s'est opéré en deux temps. Tout d'abord, pour l'exercice d'imposition de 2000, le montant maximum déductible a été relevé, passant de 8,55 à 11,16 euros par jour et par enfant (11,20 euros en montant indexé pour 2003). Ensuite, à partir de l'exercice d'imposition 2001, le pourcentage déductible est passé à 100 p.c. contre 80 p.c. auparavant⁸³.

⁸² Les contribuables taxés de manière forfaitaire, en tout ou en partie, ne peuvent bénéficier du crédit d'impôt.

⁸³ Sous respect du montant maximum déductible.

4.1.4.2. Renforcement de la protection sociale

4.1.4.2.1 Adaptation de la législation relative aux allocations familiales majorées

Comme explicité au point 4.1.3.1, avant le 1^{er} mars 2000, le droit aux allocations familiales majorées était suspendu en cas d'acceptation d'un emploi d'une durée supérieure à 14 jours. En outre, si le travailleur retombait au chômage, il devait à nouveau effectuer une période de stage de six mois. Ces deux mesures, fortement désincitatives, ont été supprimées. Dorénavant, la perte des allocations familiales majorées est différée puisque le bénéficiaire continue à percevoir le complément d'allocations pour le trimestre en cours et le suivant. En outre, si le travailleur perd son emploi endéans les six mois, il retrouve directement son droit aux allocations majorées. Enfin, dans le cas où la personne remplit les conditions d'octroi à l'exception de celle relative à la durée de chômage et qu'elle accepte un emploi, elle conserve la période de stage déjà acquise pour autant qu'il s'agisse d'un emploi exercé pour une durée inférieure à 27 jours.

4.1.4.2.2 Versement d'allocation(s) complémentaire(s) à certaines catégories de chômeurs de longue durée

Depuis le 1^{er} juillet 2000, les chômeurs complets indemnisés qui enregistrent une durée de chômage minimale d'un an peuvent bénéficier d'un complément de mobilité ainsi que d'un complément de garde d'enfants (uniquement pour les ménages monoparentaux) s'ils transitent vers un emploi à durée indéterminée au minimum à mi-temps. Ces compléments, d'un montant de 743,68 euros bruts⁸⁴, visent à couvrir (partiellement) les coûts directs d'un retour à l'emploi. Ils sont cumulables mais ne peuvent toutefois être octroyés qu'une seule fois.

Le complément de mobilité est accordé en cas d'acceptation d'un emploi qui, en raison de la durée de déplacement, n'est pas considéré comme convenable. En d'autres termes, il s'agit d'un emploi pour lequel la distance entre les lieux de résidence et de travail dépasse 25 kilomètres et qui engendre un déplacement d'une durée supérieure à quatre heures ou une absence de la résidence durant plus de douze heures.

Le complément de garde d'enfants est, quant à lui, octroyé aux parents seuls avec enfants à charge⁸⁵.

En outre, depuis le 1^{er} juillet 2002, les chômeurs complets indemnisés de 50 ans et plus peuvent percevoir un complément mensuel de revenu d'un montant forfaitaire de 165,62 euros en cas de reprise d'un emploi salarié ou de fonctionnaire. Ce complément, appelé "complément de reprise d'emploi", est accordé en supplément du salaire pour une période renouvelable de six mois. Il est indépendant de l'horaire de travail, du montant de la rémunération et du type de contrat. En revanche, ce complément ne peut pas être combiné avec l'AGR.

4.1.4.3. Restriction de l'indemnisation du chômage

4.1.4.3.1 Réforme des ALE et glissement de certaines activités vers le régime des titres-services

Cette réforme, détaillée au point 4.1.1.1.4., a pour effet de restreindre le type d'activités prestées dans le cadre des ALE par lesquelles les allocataires sociaux peuvent obtenir un complément de revenu limité, en règle générale, à 184,50 euros en sus de leurs allocations. Sous certaines conditions, les activités ménagères auprès des particuliers glissent vers le système des titres-services, qui contrairement au régime des ALE, crée des emplois (subsidés) dans le circuit régulier du travail. En outre, sauf exceptions, la dispense de disponibilité pour le marché du travail

⁸⁴ Ce montant peut être payé d'avance.

⁸⁵ Ce complément peut également être accordé en cas de garde alternée.

n'est plus accordée aux "travailleurs" ALE qui présentent un minimum de 180 heures au cours des six mois précédant la demande de dispense, ce qui signifie que le chômeur ne peut refuser un emploi convenable.

4.1.4.3.2 *Activation du comportement de recherche d'emploi*

La procédure de suivi du comportement de recherche active, entrée en vigueur au 1^{er} juillet 2004, remplace l'actuelle suspension pour chômage de longue durée (article 80). Seuls les chômeurs inscrits obligatoirement comme demandeurs d'emploi sont concernés par cette procédure. L'objectif poursuivi consiste à suivre le chômeur et à l'accompagner activement dans sa recherche d'emploi, par exemple en lui proposant une formation ou une expérience professionnelle ou encore une aide. Afin de permettre aux Régions et Communautés de développer une offre d'accompagnement suffisante pour tous les demandeurs d'emploi, cette procédure n'est introduite que progressivement. Dans une première phase, de juillet 2004 à juin 2005, seuls les chômeurs de moins de 30 ans sont concernés. Ensuite, l'activation du comportement de recherche d'emploi est étendue aux chômeurs de moins de 40 ans, à partir de juillet 2005, et aux chômeurs de moins de 50 ans, à partir de juillet 2006.

La procédure de suivi du comportement de recherche active consiste à évaluer, via des entretiens à une fréquence annuelle, les efforts effectués par le chômeur pour se réinsérer sur le marché du travail, en tenant compte de sa situation personnelle (âge, niveau de formation, aptitude, situation sociale et familiale, possibilités de déplacement, éventuels éléments de discrimination) et de la situation du marché du travail. Le premier entretien se déroule après 15 mois de chômage, si le chômeur est âgé de moins de 25 ans, ou après 21 mois, si le chômeur est âgé de plus de 25 ans. Lors de cet entretien, les efforts de recherche menés au cours des 12 mois précédents sont évalués. En cas d'efforts suffisants, un nouvel entretien a lieu 12 mois plus tard. En revanche, si les efforts apparaissent comme insuffisants, un plan d'action est proposé au chômeur pour les 4 mois suivants et un second entretien a lieu après cette période de 4 mois. En cas de respect du plan d'action, le chômeur est convié à un nouvel entretien 12 mois plus tard. Par contre, si le chômeur n'a pas respecté le plan d'action convenu, il est alors sanctionné pendant un maximum de 4 mois. Cette sanction prend la forme d'une réduction ou d'une suspension des allocations. Par ailleurs, le chômeur doit une fois encore s'engager à respecter un nouveau plan d'action au cours des 4 mois qui suivent, au terme desquels un troisième entretien a lieu. Si le plan d'action a été suivi, la suspension est levée et un nouvel entretien est fixé un an plus tard. À l'inverse, si le plan d'action n'a pas été respecté, le chômeur est exclu du bénéfice des allocations. Cette exclusion est toutefois précédée d'une période de 6 mois au cours de laquelle une allocation réduite est octroyée lorsque les revenus annuels nets imposables du ménage diminués des allocations de chômage de la personne concernée ne dépassent pas 17.427,58 euros, majorés de 697,12 euros par personne à charge.

Une évaluation de la mise en œuvre du suivi des demandeurs d'emploi est présentée dans la première partie du présent Rapport, décrivant les évolutions récentes sur le marché du travail.

4.2. INVENTAIRE DES PIÈGES FINANCIERS À L'EMPLOI

Deux approches ont été développées dans la mesure des pièges financiers à l'emploi. La première se base sur des individus et/ou ménages hypothétiques; il s'agit d'analyses de cas types (OECD, 1996, 1999, 2002, 2004b et pour la Belgique plus spécifiquement e.g. Cappi et Delvaux, 1990; Defeyt, 1998; ONEM, 2000; Valenduc, 2002; De Lathouwer et Bogaerts, 2002). La seconde approche, plus récente, utilise des données réelles issues de registres administratifs et/ou d'enquêtes (i.e. Kyrrä, 1999; Gurgand et Margolis, 2001; Pedersen et Smith, 2001; D'Addio et al., 2004). Dans chaque approche, le calcul du rapport entre les revenus nets calculés avant et après la transition constitue l'élément clé. Dans les simulations de cas types, le salaire que l'allocataire social ou l'inactif pourrait obtenir en cas de reprise d'emploi est fixé arbitrairement au niveau du salaire minimum (ou de l'APW) ou d'un pourcentage de ce dernier. En revanche, dans les études

basées sur des données réelles, l'incitation financière à l'emploi est mesurée soit sur la base du salaire réellement perçu par l'individu au cas où ce dernier transite vers l'emploi, soit sur la base du salaire estimé pour les individus qui demeurent en non-emploi. L'estimation du salaire qui pourrait être perçu en cas de transition vers l'emploi se base sur les caractéristiques individuelles observables (le niveau d'éducation par exemple) et inobservables (comme la motivation). Les travaux utilisant des modèles de micro-simulations se situent, quant à eux, à la limite de ces deux approches dans le sens où ils se basent sur un échantillon représentatif de la population totale (individus réels) mais imputent un salaire arbitraire aux individus en non-emploi (e.g. Laroque et Salanié, 1999; Immervoll et O'Donoghue, 2003).

A l'heure actuelle, la majorité des informations disponibles en matière d'incitations financières à l'emploi tant en Belgique qu'à l'étranger provient d'analyses de cas types. En dépit de l'utilité de ce type d'analyse, les résultats obtenus permettent uniquement d'identifier les types de ménage les plus susceptibles d'être confrontés à un piège financier. Rien ne garantit, en effet, que ces individus et/ou ménages soient réellement piégés dans la mesure où l'on ne tient compte ni du comportement en termes d'offre de travail, ni du salaire qui serait effectivement proposé à l'individu.

Cette section s'organise de la manière suivante. Dans une première partie, nous nous intéresserons aux simulations de cas types. Nous commencerons par exposer la méthodologie utilisée avant de présenter les résultats. Nous traiterons la transition vers l'emploi à temps plein et à temps partiel au départ d'une situation d'allocataire social et d'inactif, ainsi que la transition d'un emploi à temps partiel vers un emploi à temps plein. Les taux de remplacement obtenus à partir du modèle STASIM⁸⁶, développé par le Centrum voor Sociaal Beleid (CSB), porteront à la fois sur les années 1999 et 2004 afin de mettre en évidence les modifications intervenues suite à l'adaptation des politiques. Nous clôturerons cette première partie par la présentation des limites auxquelles est soumise ce type d'analyse. La seconde partie présentera brièvement les résultats issus d'analyses menées sur base d'individus réels.

4.2.1. Analyse de cas types

4.2.1.1. *Méthodologie*

Comme nous l'avons détaillé dans la partie 4.1, l'incitation financière à chercher et à accepter un emploi, plus généralement à augmenter la durée du travail, est fonction d'une quantité de paramètres: le niveau de l'allocation de chômage ou du revenu d'intégration, le traitement fiscal et parafiscal des revenus, l'apparition ou le renforcement de coûts directs et indirects. Compte tenu du nombre élevé de situations envisageables, une analyse exhaustive est impossible. Il est alors nécessaire de procéder à une série d'hypothèses notamment en ce qui concerne la composition du ménage et le niveau du salaire et des allocations sociales. Sur base des hypothèses retenues, plusieurs catégories de ménage sont construites. Ensuite, pour chaque ménage type défini, on mesure la variation du revenu disponible résultant d'une hausse de la durée de travail. Il s'agit de la variation de revenu immédiate (de court terme). Au plus l'écart de revenu net entre deux situations étudiées est faible, au plus le risque de piège financier est important. Par convention, on parle de piège financier lorsque l'accroissement du revenu disponible est inférieur à 15 p.c. (Conseil supérieur de l'emploi, 1998). La définition d'un seuil est nécessaire à l'interprétation des résultats même si le niveau du seuil est arbitraire et diverge probablement selon les tranches de revenu et entre les individus.

4.2.1.2. *Définition des cas types*

Les simulations de cas types reposent sur un certain nombre d'hypothèses dont il faut tenir compte lors de l'interprétation des résultats. Ces hypothèses portent sur la situation familiale, les enfants, les frais de garde, le niveau du salaire et des allocations de chômage.

⁸⁶ Statisch Simulatiemodel.

1. Enfants: ils sont au nombre de deux et âgés de 6 ans et de moins de 3 ans (frais de garde potentiels).
2. Frais de garde: les coûts de garde sont calculés sur la base des tarifs de Kind en Gezin et sont imputés aux ménages monoparentaux et aux ménages à deux revenus⁸⁷, en proportion de la durée du travail (y compris lors de l'exercice d'activités en ALE).
3. Salaires: les niveaux de salaire considérés vont de 100 à 200 p.c. du salaire minimum, par tranche de 10 p.c. Le salaire minimum est égal au RMMMG d'un travailleur âgé de plus de 22 ans enregistrant au moins 12 mois d'ancienneté auquel est rajouté un pécule de vacances (1.318,94 euros pour l'année 2004). Pour les ménages à deux revenus dans lesquels le partenaire est en emploi, on suppose que ce dernier est rémunéré à 130 p.c. du salaire minimum.
4. Allocations de chômage: les chômeurs enregistrent une durée de chômage supérieure à un an et sont âgés de moins de 50 ans (pas de complément d'ancienneté). Les calculs sont effectués au départ des allocations maximale et minimale perçues en seconde période d'indemnisation. L'allocation maximale renvoie à un salaire antérieur brut de 1.676,13 euros (1^{er} octobre 2004), ce qui correspond à environ 130 p.c. du salaire minimum. Imputer le salaire minimum aux individus qui bénéficient de l'allocation de chômage maximale suppose que le salaire de retour sur le marché du travail est plus faible que celui perçu avant le chômage. Plusieurs raisons peuvent justifier cet élément parmi lesquelles une ancienneté élevée, l'existence de compétences spécifiques non transférables exercées dans l'emploi précédent la période de chômage ou encore une discrimination négative des employeurs. Pour les cohabitants avec charge de famille, le niveau d'indemnisation forfaitaire (3^{ème} période d'indemnisation) est également considéré. En outre, lorsque le revenu du ménage se compose de deux allocations de chômage, on suppose que les chômeurs sont indemnisés au forfait et perçoivent l'indemnité de cohabitants privilégiés.

Au total huit types de ménages sont considérés; ils peuvent être regroupés en deux grandes catégories en fonction du nombre de revenus.

Ménages à revenu unique:

- les isolés,
- les couples à revenu unique sans enfant à charge ,
- les couples à revenu unique avec enfants à charge (pas de frais de garde),
- les ménages monoparentaux avec enfants à charge et pas de frais de garde,
- les ménages monoparentaux avec enfants à charge et frais de garde.

Ménages à deux revenus:

- les couples à deux revenus sans enfants à charge,
- les couples à deux revenus avec enfants à charge et pas de frais de garde,
- les couples à deux revenus avec enfants à charge et frais de garde.

Pour les ménages à deux revenus, le nombre de combinaisons possibles est plus important que dans le cas des ménages à revenu unique puisqu'il dépend de la situation des deux partenaires par rapport au marché du travail (inactivité, chômage, emploi). Nous nous limiterons toutefois aux ménages types décrits aux point A.2. et B (voir ci-dessous).

⁸⁷ Sauf s'il s'agit d'un ménage composé de deux chômeurs.

Représentativité des cas types envisagés

Les données disponibles les plus récentes sur la composition par type de ménage de la population au chômage proviennent de l'enquête de panel sur la démographie familiale "Panel Survey Belgian Households" (PSBH) de 1998. Ces informations sont certes relativement anciennes, mais leur caractère structurel permet de faire l'hypothèse que, depuis cette date, l'importance relative des différents types de ménage n'a pas fondamentalement changé.

Chômeurs et population âgée de 18 à 65 ans: répartition selon la composition du ménage, en 1998
(pourcentages du total)

	Chômeurs	<i>p.m. Population de 18 à 65 ans</i>
Isolé	13,4	10,0
Ménage monoparental	9,8	4,9
Couple à un revenu avec enfants	15,5	20,1
Couple à un revenu sans enfant	8,9	10,9
Couple à deux revenus avec enfants	24,9	29,3
Couple à deux revenus sans enfants	11,3	10,8
Autre composition de ménage	16,4	14,1

Source: PSBH.

Pour près de la moitié des chômeurs, l'allocation de chômage est la seule source de revenu, il s'agit des isolés, des ménages monoparentaux et des couples à un revenu. Au sein de ce dernier groupe, qui représentait près d'un quart des chômeurs, les ménages avec enfants sont nettement plus nombreux que ceux sans enfants. Environ 13 p.c. des chômeurs sont des isolés et près de 10 p.c. vivent dans un ménage monoparental.

En 1998, plus du tiers des chômeurs belges vivaient dans un couple bénéficiant d'un autre revenu, 25 p.c. étaient membre d'un couple à deux revenus avec enfants.

On observe avec intérêt que plus de 16 p.c. des chômeurs n'appartiennent à aucune des catégories mentionnées ci avant. Il s'agit de personnes vivant dans des ménages bénéficiant d'autres revenus que les allocations de chômage, comme ceux d'enfants en emploi ou d'autres membres de la famille disposant de leur propre source de revenu.

Par rapport à leur part relative dans la population totale âgée de 18 à 65 ans, ce sont principalement les isolés et les familles monoparentales qui sont surreprésentées dans la population des chômeurs. Les familles avec enfants, qu'il s'agisse de couples à un ou à deux revenus, sont en revanche sous-représentés dans la population au chômage.

4.2.1.3. Calcul du revenu disponible

Le calcul du revenu disponible s'effectue sur base annuelle au niveau du ménage pour les divers ménages types définis. Les montants applicables au 1^{er} janvier sont extrapolés sur une année complète.

Le revenu disponible du ménage est construit de la manière suivante⁸⁸:

- revenu annuel brut
- cotisations de sécurité sociales personnelles
- + allocation de garantie de revenu brute ou prime d'intégration socioprofessionnelle
- impôts (y compris les déductions fiscales pour enfants à charge et frais de garde)
- taxe communale⁸⁹
- cotisation spéciale de sécurité sociale
- + allocations familiales (majorées)
- frais de garde des enfants
- = revenu disponible

Pour des raisons pratiques, l'ensemble des coûts directs et indirects associés à la reprise d'un emploi ne sont pas pris en compte dans le revenu disponible calculé par le CSB⁹⁰. C'est le cas des frais de transport, des interventions majorées dans les soins de santé, des tarifs sociaux en matière de gaz, d'électricité, de téléphone, de transports en commun. Pour les bénéficiaires du revenu d'intégration, les aides financières complémentaires (par exemple le supplément pour frais de logement) ne sont pas intégrées au calcul étant donné que les règles d'octroi diffèrent selon les CPAS.

En outre, comme mentionné plus en avant, le montant des frais de garde est établi sur la base des tarifs de Kind en Gezin. Or, en Belgique, l'offre publique de garde d'enfants ne couvre pas l'ensemble de la demande. Certains ménages doivent recourir aux services privés pour lesquels les tarifs ne tiennent pas compte du revenu du ménage et sont généralement supérieurs à ceux pratiqués les services publics.

Etant donné ces divers éléments, les gains financiers résultants de la transition d'une situation d'allocataire social ou d'inactivité vers un emploi, ou plus généralement d'un accroissement de la durée de travail, doivent être considérés comme des maxima, très vraisemblablement supérieurs à ceux enregistrés dans la réalité.

4.2.1.4. Résultats

Quatre types de transitions sont analysés:

- A) la transition du chômage vers l'emploi à temps plein ou à temps partiel (piège à chômage),
- B) la transition de l'inactivité vers l'emploi à temps plein ou à temps partiel (piège à l'inactivité), dans le cas du passage d'un ménage à un revenu à un ménage à deux revenus,
- C) la transition du revenu d'intégration vers l'emploi à temps plein ou à temps partiel (piège à l'inactivité rémunérée),
- D) la transition du temps partiel au temps plein pour les travailleurs à temps partiel avec maintien des droits et AGR ainsi que pour les bénéficiaires du revenu d'intégration avec prime d'intégration socioprofessionnelle (piège à la pauvreté).

⁸⁸ La notion de revenu disponible du CSB diverge de l'OCDE dans le sens où l'OCDE ne tient pas compte des frais de garde d'enfants. En outre, le niveau de salaire considéré est supérieur dans le cas de l'OCDE. Il est, en effet, équivalent au salaire de l'ouvrier moyen dans l'industrie manufacturière (APW) ou à deux-tiers de ce dernier, ce qui représente environ respectivement 220 p.c. et 150 p.c. du RMMMGM.

⁸⁹ Facturée par hypothèse à 7 p.c.

⁹⁰ Pas plus d'ailleurs que par l'OCDE dans ses propres calculs.

En ce qui concerne le temps partiel, la distinction est opérée entre un mi-temps et un tiers-temps⁹¹.

Pour certains ménages types, nous présentons l'effet de la prestation d'heures en ALE sur l'incitation financière à accepter un emploi à temps plein ou à temps partiel.

Pour chaque type de transition, trois indicateurs sont calculés: l'écart de revenu absolu, l'écart de revenu relatif (c'est-à-dire en pourcentage du revenu perçu dans la situation de départ) et le taux de remplacement.

Les résultats sont interprétés par rapport à un seuil d'accroissement du revenu disponible de 15 p.c., ce qui correspond à un taux de remplacement net de 86,96 p.c.⁹²

Les résultats les plus récents (2004) sont présentés, ainsi que ceux relatifs à 1999 car il s'agit de l'année qui précède l'implémentation d'une série de mesures visant à accroître l'écart de revenu net entre le non-emploi et l'emploi (mesures présentées au point 4.1.4. ⁹³).

Certaines de ces mesures sont prises en compte dans les analyses de cas types:

- la réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale sur les bas salaires ;

Tableau 23 Barème de la réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale appliqué aux simulations relatives à 2004, barème en vigueur du 1^{er} juin 2003 au 30 septembre 2004

Salaires mensuels de référence à temps plein (S), en euros	Montant de base de la réduction (employés), en euros
$S \leq 1.194,03$	95,00
$1.194,03 < S \leq 1.539,30$	$95,00 - (0,2751 * (S - 1.194,03))$
$S > 1.539,30$	0

Source: SPF Finances.

- la réforme de l'impôt des personnes physiques:
 - o l'instauration d'un crédit d'impôt pour les bas salaires, le barème appliqué aux simulations de 2004 est celui initialement prévu pour les revenus de 2004 ;
 - o le relèvement de 20 à 25 p.c. de la déduction des charges professionnelles forfaitaires dans la première tranche d'imposition, ces charges sont toutefois plafonnées à 3.050 euros ;

Tableau 24 Barème de la déduction des charges professionnelles forfaitaires appliqué aux simulations relatives à 2004

Revenu brut imposable (R), en euros	Pourcentages de déduction
$R \leq 4.570$	25
$4.570 < R \leq 9.080$	10
$9.080 < R \leq 15.110$	5
$R > 15.110$	3

Source: SPF Finances.

⁹¹ Ce qui dans la modélisation du CSB correspond à 32 p.c. d'un temps plein.

⁹² Soit Rev_A et Rev_B qui représentent respectivement le revenu net perçu dans la situation de départ et dans la situation d'arrivée, par exemple le chômage et l'emploi. La variation relative du revenu net (VRN) se définit comme: $(Rev_B/Rev_A - 1) * 100$. Le taux de remplacement net (TRN) se définit comme: $(Rev_A/Rev_B) * 100$. Après substitution, on obtient que $VRN = (10.000/TRN) - 100$, ce qui donne $TRN = 86,96$ pour $VRN = 15$.

⁹³ De Lathouwer et Bogaerts (2002) calculent l'impact total et distinct de ces différentes mesures sur la base des revenus de 2001. Elles font l'hypothèse que ces mesures sont déjà entièrement appliquées aux revenus de 2001 alors que, dans la réalité, la réforme fiscale a été introduite progressivement sur les exercices d'imposition 2002 à 2005.

- l'augmentation de l'abattement accordé aux couples mariés à deux fois celui accordé aux isolés (d'un montant de 5.660 euros pour 2004) ;
- l'instauration d'un crédit d'impôt remboursable pour enfants à charge d'un montant maximum de 350 euros pour 2004 ;
- l'octroi d'une déduction fiscale complémentaire aux ménages monoparentaux (d'un montant de 1.200 euros pour 2004).

Le crédit d'impôt a toutefois été supprimé au 1^{er} janvier 2005, avec effet rétroactif pour les revenus de 2004, et remplacé par le bonus à l'emploi. Même si le crédit d'impôt n'existe plus pour les revenus de 2004, nous avons décidé de l'intégrer dans les calculs étant donné que les simulations réalisées visent à évaluer la situation financière à laquelle aurait été confrontée une personne en situation de transition en 2004, c'est-à-dire à une date à laquelle le crédit d'impôt existait toujours, et où il était dès lors rationnel de prendre en compte les effets de ce crédit sur le revenu net après transition pour forger sa décision.

En revanche, le complément unique de garde d'enfants pour les ménages monoparentaux et le maintien temporaire des allocations familiales majorées pour le trimestre en cours et le trimestre suivant la transition n'ont pas été intégrés dans les calculs.

La modification des indicateurs entre 1999 et 2004 n'est toutefois pas exclusivement imputable à l'introduction des mesures de renforcement de l'incitation financière à l'emploi. En effet, le montant des allocations de chômage a également été relevé, en particulier pour les chômeurs isolés, comme l'indique le tableau ci-après⁹⁴.

Tableau 25 Montant des allocations de chômage en vigueur au 1^{er} janvier de 1999 et de 2004

(euros)

	1999		2004		Pourcentages de variation entre 1999 et 2004 ¹	
	Min	Max	Min	Max	Min	Max
Cohabitant avec charge de famille	759,25	864,95	860,08	1005,68	13,28	16,27
Isolé (2ème période)	543,33	605,21	722,54	837,98	32,98	38,46
Cohabitant (troisième période)						
ordinaire	323,55		381,68		17,97	
privilegié	431,19		500,76		16,14	

Source: ONEM.

¹ Y compris les adaptations liées à l'indexation des allocations.

A. Transition vers l'emploi au départ du chômage de longue durée

Les résultats sont d'abord présentés pour les ménages à revenu unique (isolés, ménages monoparentaux, couples à revenu unique) et ensuite pour les ménages à deux revenus.

A.1. Ménages à un revenu

A.1.1. Transition vers l'emploi à temps plein

Le tableau ci-dessous synthétise l'impact financier d'une reprise d'emploi à temps plein par rapport au chômage au départ des allocations maximale et minimale, pour les années 1999 et 2004. Une description plus détaillée de cet impact est reprise dans les tableaux 1 à 5 de l'annexe.

⁹⁴ Pour les isolés, l'allocation après 12 mois a été relevée de 45 à 50 p.c. du revenu antérieur (1er janvier 2002).

Tableau 26 Variation relative du revenu net pour la transition du chômage vers un emploi à temps plein, ménages à revenu unique

(pourcentages)

	2004			p.m. 1999		
	Pourcentage du salaire minimum			Pourcentage du salaire minimum		
	100	150	200	100	150	200
<i>Allocation maximale</i>						
Isolé	26	54	88	41	88	129
Ménage monoparental, frais de garde	5	21	41	-4	20	39
Ménage monoparental, pas de frais de garde	8	26	38	4	29	51
Couple à un revenu, enfants à charge	14	33	58	9	39	64
Couple à un revenu, pas d'enfants à charge	23	50	82	11	50	82
<i>Allocation minimale</i>						
Isolé	47	79	118	57	110	155
Ménage monoparental, frais de garde	18	37	59	6	32	53
Ménage monoparental, pas de frais de garde	22	42	55	14	42	66
Couple à un revenu, enfants à charge	28	49	77	21	54	81
Couple à un revenu, pas d'enfants à charge	44	75	113	27	71	108

Source: CSB.

Les pièges financiers liés à la transition du chômage vers l'emploi à temps plein sont limités. Au salaire minimum, seuls les couples à revenu unique avec enfants à charge et les ménages monoparentaux sont confrontés à une hausse de revenu insuffisante, pour autant qu'ils bénéficient au départ d'une allocation de chômage maximale. Le manque d'incitation financière est lié à la suppression des allocations familiales majorées.

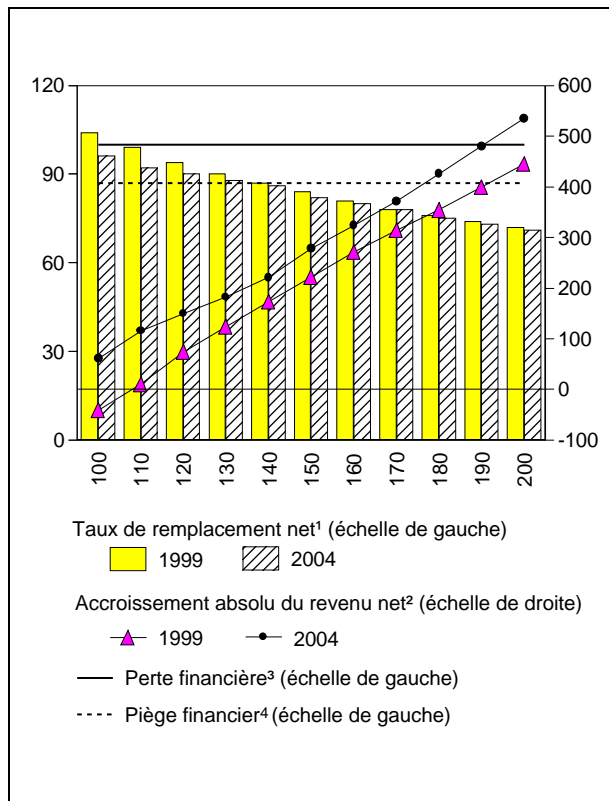
Pour les couples à revenu unique avec enfants à charge, l'augmentation de revenu au salaire minimum est légèrement inférieure au seuil des 15 p.c. Ce seuil est cependant franchi à partir d'une rémunération équivalente à 110 p.c. du salaire minimum.

L'incitation financière est encore moindre pour les ménages monoparentaux, même en l'absence de frais de garde. Cela tient au fait que les ménages monoparentaux ne bénéficient pas, par nature, du quotient conjugal qui permet aux couples à revenu unique de transférer fictivement une partie des revenus au conjoint inactif. Pour les ménages monoparentaux bénéficiant d'une allocation de chômage maximale, la transition vers un emploi à temps plein rémunéré au salaire minimum se traduit par une hausse de revenu de 8 p.c. en l'absence de frais de garde et de 5 p.c. en présence de frais de garde. Un emploi à temps plein ne devient financièrement intéressant qu'à partir de 120 et 140 p.c. du salaire minimum, respectivement en absence et en présence de frais de garde.

Pour l'allocation minimale, les gains dépassent les 15 p.c. du revenu, quel que soient le niveau de salaire et le type de ménage. Le piège financier qui existait pour les ménages monoparentaux en transition vers un emploi rémunéré au salaire minimum s'est refermé, puisque en 2004 on notait un gain de revenu de l'ordre de 20 p.c.

Graphique 17 Ménage monoparental avec frais de garde: transition du chômage vers un emploi à temps plein, allocation de chômage maximale

(pourcentages, sauf mention contraire)



Source: CSB.

¹ Rapport entre le revenu initial et le revenu net après transition.

² Revenu net additionnel du travail par rapport au revenu initial, en euros par mois.

³ Taux de remplacement net de 87 p.c. Dans ce cas, le revenu net additionnel du travail est supérieur de moins de 15 p.c. au revenu initial. Un taux de remplacement net supérieur à ce seuil indique donc que l'intéressé a peu d'intérêt financier à travailler.

⁴ Taux de remplacement net de 100 p.c. Dans ce cas, le revenu net du travail est identique au revenu initial. Un taux de remplacement net supérieur à ce seuil indique donc que l'intéressé a moins d'argent s'il travaille.

Même s'il demeure insuffisant pour certains couples à revenu unique et les ménages monoparentaux au départ de l'allocation maximale, l'incitant financier à accepter un emploi à temps plein rémunéré au salaire minimum s'est renforcé par rapport à 1999, effaçant notamment les pertes financières encourues par la catégorie type des ménages monoparentaux avec frais de garde.

Par rapport à 1999, le revenu en emploi s'est également relevé pour les catégories de ménages peu ou pas confrontées aux pièges financiers. Certaines des mesures adoptées ne concernent, en effet, pas uniquement les ménages avec la plus grande probabilité d'être piégés financièrement dans le chômage. Ce n'est que pour les isolés que les gains de revenus sont inférieurs en 2004 par rapport à 1999. En cause, le relèvement de leurs indemnités au 1^{er} janvier 2002.

A.1.2. Transition vers l'emploi à temps partiel

Le tableau ci-dessous synthétise l'impact financier d'une reprise d'emploi à temps partiel (mi-temps et tiers-temps) par rapport au chômage au départ des allocations de chômage maximale et minimale, pour les années 1999 et 2004. Une description plus détaillée de cet impact est reprise dans les tableaux 6 à 10 de l'annexe.

Tableau 27 Variation relative du revenu net pour la transition du chômage vers un emploi à temps partiel, ménages à revenu unique

(pourcentages)

	2004			p.m. 1999		
	Pourcentage du salaire minimum			Pourcentage du salaire minimum		
	100	150	200	100	150	200
EMPLOI À MI-TEMPS						
<i>Allocation maximale</i>						
Isolé	17	18	26	18	25	41
Ménage monoparental, frais de garde	14	15	19	9	13	18
Ménage monoparental, pas de frais de garde	16	17	21	13	18	23
Couple à un revenu, enfants à charge	17	16	20	14	16	22
Couple à un revenu, pas d'enfants à charge	21	18	23	14	14	20
<i>Allocation minimale</i>						
Isolé	23	26	39	22	31	57
Ménage monoparental, frais de garde	19	22	27	12	17	24
Ménage monoparental, pas de frais de garde	20	23	30	17	22	29
Couple à un revenu, enfants à charge	20	18	27	15	18	27
Couple à un revenu, pas d'enfants à charge	28	25	36	18	19	27
EMPLOI À TIERS-TEMPS (32 P.C.)						
<i>Allocation maximale</i>						
Isolé	16	13	17	16	18	23
Ménage monoparental, frais de garde	12	11	14	9	10	13
Ménage monoparental, pas de frais de garde	14	12	16	11	13	16
Couple à un revenu, enfants à charge	14	14	15	13	14	14
Couple à un revenu, pas d'enfants à charge	19	17	18	15	14	14
<i>Allocation minimale</i>						
Isolé	20	17	23	18	21	28
Ménage monoparental, frais de garde	16	16	20	11	13	17
Ménage monoparental, pas de frais de garde	17	16	21	14	16	20
Couple à un revenu, enfants à charge	17	16	17	15	15	16
Couple à un revenu, pas d'enfants à charge	24	22	24	18	18	18

Source: CSB.

De manière générale, les gains associés à la transition vers un emploi à temps partiel sont moins élevés que ceux issus de la transition vers un emploi à temps plein, d'autant plus s'il s'agit d'un tiers-temps et que le chômeur bénéficie au départ d'une allocation maximale.

Comme pour la transition vers un emploi à temps plein, les couples à revenu unique avec enfants à charge et les ménages monoparentaux bénéficiant d'une allocation de chômage maximale sont les moins incités à transiter du chômage vers un emploi à temps partiel, plus particulièrement vers un emploi à tiers-temps. Au départ de l'allocation maximale, l'acceptation d'un emploi à tiers-temps au salaire minimum conduit à une hausse de revenu de 14 p.c. pour les couples avec enfants à charge et les ménages monoparentaux ne devant pas acquitter des frais de garde et de 12 p.c. pour les ménages monoparentaux avec frais de garde.

En ce qui concerne la transition vers un emploi à mi-temps, seuls les ménages monoparentaux font face à un accroissement de revenu légèrement inférieur à 15 p.c. Pour les autres ménages types bénéficiant d'une allocation maximale, les gains restent inférieurs à 20 p.c. jusqu'à un niveau de revenu de moitié supérieur au salaire minimum.

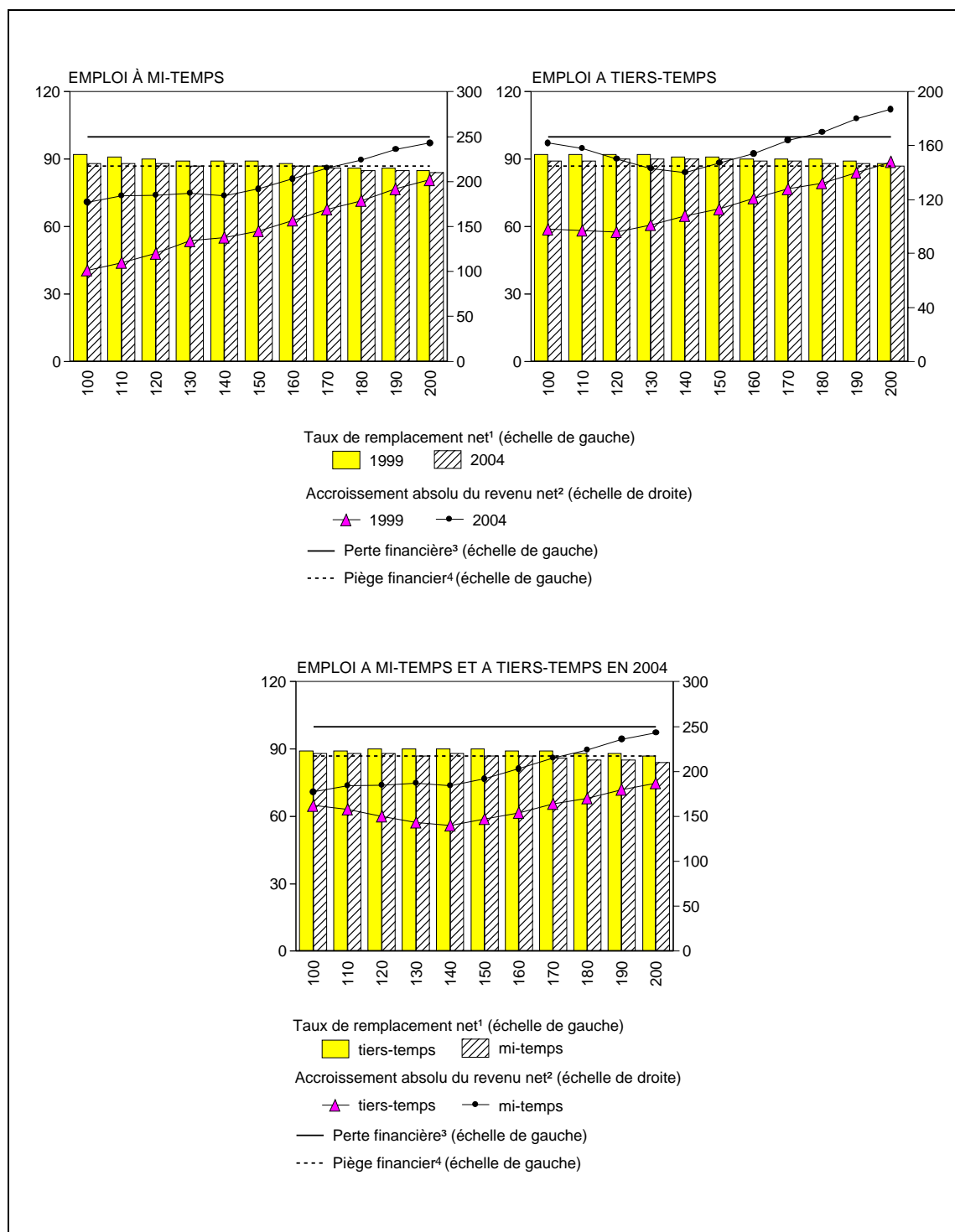
Même si les couples à revenu unique avec enfants à charge et les ménages monoparentaux sont confrontés à un manque d'incitation financière, l'acceptation d'un emploi à temps partiel rémunéré à un niveau proche du salaire minimum, au départ de l'allocation de chômage maximale (uniquement) rapporte plus que l'acceptation d'un emploi à temps plein. Cet élément est lié à la perception de l'AGR. Pour rappel, l'AGR assure au travailleur, qui accepte un emploi à temps partiel involontaire, un revenu supérieur à celui qui aurait été perçu en cas de chômage complet et ce, indépendamment du niveau de salaire et de la durée du travail⁹⁵. Le montant de l'AGR est égal à la somme entre, d'une part, l'écart entre l'allocation de référence et le salaire net et, d'autre part, un complément forfaitaire fonction de la situation familiale. A salaire net identique, le montant de l'AGR est d'autant plus important que l'allocation de référence et/ou le complément est élevé. Or, comme nous l'avons vu au point 4.1.1.1.3, le complément accordé à un chef de ménage est supérieur à celui octroyé à un isolé, qui est lui-même plus élevé que celui attribué à un cohabitant. Parallèlement, les allocations de chômage sont plus importantes pour les chefs de ménages que pour les isolés et les cohabitants.

En outre, comme l'AGR diminue au fur et à mesure que le salaire net augmente, le revenu n'évolue que peu en fonction des multiples du salaire minimum. Le non-effet d'une hausse du salaire est particulièrement visible pour un emploi à tiers-temps. A titre d'exemple, l'accroissement de revenu par rapport à l'allocation de chômage maximale passe de 14 à 15 p.c. entre un emploi rémunéré au salaire minimum et à deux fois ce montant dans le cas d'un couple à revenu unique avec enfants à charge. Cette progression est de 14 à 16 p.c. pour un ménage monoparental sans frais de garde et de 12 à 14 p.c. pour un ménage monoparental avec frais de garde. L'AGR a également pour effet de décourager le travailleur à temps partiel avec maintien des droits de travailler davantage. En effet, pour de faibles niveaux de revenu, le rendement d'un emploi à mi-temps est à peine supérieur à celui d'un emploi à tiers-temps.

Par rapport à 1999, les gains issus de la transition vers un emploi à temps partiel se sont légèrement accrus pour la totalité des ménages types, mais proportionnellement moins que les gains résultants de la transition vers le temps plein.

⁹⁵ Comme explicité au point 4.1.1.1.3, le salaire doit cependant être inférieur au RMMM et la durée du travail ne peut excéder les quatre-cinquièmes d'un temps plein.

Graphique 18 Ménage monoparental avec frais de garde: transition du chômage vers un emploi à temps partiel, allocation de chômage maximale
(pourcentages, sauf mention contraire)



Source: CSB.

¹ Rapport entre le revenu initial et le revenu net après transition.

² Revenu net additionnel du travail par rapport au revenu initial, en euros par mois.

³ Taux de remplacement net de 87 p.c. Dans ce cas, le revenu net additionnel du travail est supérieur de moins de 15 p.c. au revenu initial. Un taux de remplacement net supérieur à ce seuil indique donc que l'intéressé a peu d'intérêt financier à travailler.

⁴ Taux de remplacement net de 100 p.c. Dans ce cas, le revenu net du travail est identique au revenu initial. Un taux de remplacement net supérieur à ce seuil indique donc que l'intéressé a moins d'argent s'il travaille.

A.2. Ménages à deux revenus

Le nombre de cas types possible est beaucoup plus élevé lorsque l'on considère des ménages à deux revenus. Dans cette partie, on envisage la transition d'un des deux partenaires du chômage vers l'emploi à temps plein ou à temps partiel, tandis que l'autre partenaire est soit en emploi, soit chômeur lui-même.

Lorsque le partenaire est en emploi, il perçoit par hypothèse un salaire équivalent à 130 p.c. du salaire minimum. Pour le partenaire qui transite du chômage vers l'emploi, trois niveaux d'indemnisation sont considérés: l'allocation maximale (2^{ème} période), l'allocation minimale (2^{ème} période) et l'allocation forfaitaire (3^{ème} période). En revanche, seul le cas de la troisième période d'indemnisation est simulé lorsque le ménage se compose de deux chômeurs⁹⁶.

On envisage dans un premier temps la transition du chômage vers l'emploi à temps plein, avant d'aborder dans un second temps, le cas d'une transition vers un emploi à temps partiel.

A.2.1. Transition vers l'emploi à temps plein

Les variations relatives du revenu en cas de transition d'un des partenaires du chômage vers un emploi à temps plein, pour les années 1999 et 2004 sont reprises dans le tableau ci-dessous. Une description plus détaillée des impacts financiers d'une telle transition figure dans les tableaux 11 à 15 de l'annexe.

Compte tenu de la réglementation en vigueur en 2004, la transition vers un emploi à temps plein conduit à une hausse de revenu suffisante pour l'ensemble des catégories familiales, même lorsque la transition implique des frais de garde, ce qui n'était pas le cas en 1999 pour le bénéficiaire d'une allocation de chômage maximale qui transitait vers un emploi rémunéré au salaire minimum. Encore faut-il reconnaître que le seuil des 15 p.c. de variation nette du revenu est à peine dépassé.

Dans le cas où le partenaire est en emploi, la transition du chômage avec allocation maximale vers un emploi à temps plein rémunéré au salaire minimum accroît le revenu de 25 p.c. pour les ménages sans enfant à charge et de 16 p.c. pour les ménages avec enfants à charge et frais de garde. Par effet purement mécanique, la hausse de revenu est d'autant plus importante que l'allocation de chômage considérée est faible. Ainsi, si le chômeur bénéficie au départ d'une allocation forfaitaire, la hausse est respectivement de 37 et 25 p.c. pour les ménages sans enfant à charge et pour les ménages avec enfants et frais de garde.

⁹⁶ En d'autres termes, on suppose que les deux partenaires sont indemnisés au forfait (cohabitants privilégiés).

Tableau 28 Variation relative du revenu net pour la transition du chômage vers un emploi à temps plein, ménages à deux revenus

(pourcentages)

	2004			p.m. 1999		
	pourcentage du salaire minimum			pourcentage du salaire minimum		
	100	150	200	100	150	200
Partenaire en emploi¹						
<i>Allocation maximale²</i>						
Pas d'enfant à charge	25	38	54	24	44	62
Enfants à charge sans frais de garde	21	32	46	20	37	52
Enfants à charge avec frais de garde	16	26	38	14	28	43
<i>Allocation minimale²</i>						
Pas d'enfant à charge	31	44	62	26	46	64
Enfants à charge sans frais de garde	26	37	52	22	39	54
Enfants à charge avec frais de garde	21	31	44	15	30	45
<i>Allocation forfaitaire²</i>						
Pas d'enfant à charge	37	51	70	31	51	70
Enfants à charge sans frais de garde	30	42	58	25	42	58
Enfants à charge avec frais de garde	25	36	49	19	34	49
Partenaire au chômage^{3, 4}						
Pas d'enfant à charge	52	72	104	40	70	103
Enfants à charge sans frais de garde	34	50	74	30	54	80

Source: CSB.

¹ Par hypothèse le partenaire est rémunéré à 130 p.c. du salaire minimum.² Allocation de chômage initiale de la personne qui effectue la transition du chômage vers l'emploi.³ Étant donné que même après la transition un des partenaires est toujours chômeur, il a été supposé que les éventuels enfants peuvent être gardés à la maison, ce qui explique que le cas type avec enfants à charge et frais de garde n'a pas été retenu.⁴ Les deux partenaires reçoivent l'allocation forfaitaire.

Dans le cas où le partenaire est au chômage, l'acceptation d'un emploi rémunéré au salaire minimum se traduit par une hausse de revenu encore plus importante: 52 et 34 p.c. respectivement en absence et en présence d'enfants à charge et de frais de garde.

Par rapport à 1999, les gains issus de la transition vers un emploi à temps plein se sont légèrement relevés pour les niveaux de salaire proches du salaire minimum.

A.2.2. Transition vers l'emploi à temps partiel

Le tableau ci-dessous synthétise la variation relative du revenu lors de la transition d'un partenaire du chômage vers un emploi à temps partiel, pour les années 1999 et 2004. Une description plus détaillée de l'incidence financière de cette transition est reprise dans les tableaux 16 à 20 de l'annexe. Pour les ménages dans lesquels les deux partenaires sont au départ au chômage, seule la transition vers un emploi à mi-temps est analysée⁹⁷.

Même si les gains se sont légèrement renforcés depuis 1999, la transition du chômage vers un emploi à temps partiel reste problématique d'un point de vue financier.

Pour les ménages dans lesquels le partenaire travaille, l'acceptation d'un emploi à temps partiel rémunéré au salaire minimum conduit à un gain de revenu inférieur à 15 p.c. S'il s'agit d'un emploi à mi-temps et que la transition s'effectue au départ d'une allocation maximale, le seuil de 15 p.c. n'est franchi qu'à partir d'un salaire de 170 p.c. du salaire minimum dans le cas d'un ménage sans enfant à charge, de 180 p.c. si l'on considère un ménage avec enfants à charge et sans frais de garde et de deux fois le salaire minimum dans le cas où le ménage acquitte des frais de garde.

⁹⁷ Pour des raisons techniques, pour ce type de ménage, le modèle STASIM ne peut calculer l'AGR en cas de transition vers un emploi à tiers-temps.

Les gains sont encore moindres si le chômeur transite vers un emploi à tiers-temps. Dans ce cas, la hausse de revenu est inférieure à 15 p.c. même s'il s'agit d'un emploi rémunéré à 200 p.c. du salaire minimum⁹⁸.

Tableau 29 Variation relative du revenu net pour la transition du chômage vers un emploi à temps partiel, ménages à deux revenus

(pourcentages)

	2004			p.m. 1999		
	pourcentage du salaire minimum			pourcentage du salaire minimum		
	100	150	200	100	150	200
EMPLOI À MI-TEMPS						
<u>Partenaire en emploi</u> ¹						
<i>Allocation maximale</i> ²						
Pas d'enfant à charge	10	13	22	8	14	24
Enfants à charge sans frais de garde	9	11	18	6	12	20
Enfants à charge avec frais de garde	6	8	16	3	8	16
<i>Allocation minimale</i> ²						
Pas d'enfant à charge	11	17	28	7	16	26
Enfants à charge sans frais de garde	10	15	23	6	13	22
Enfants à charge avec frais de garde	7	12	21	2	9	18
<i>Allocation forfaitaire</i> ²						
Pas d'enfant à charge	14	23	34	9	20	31
Enfants à charge sans frais de garde	11	19	28	7	16	25
Enfants à charge avec frais de garde	8	16	25	3	12	21
<u>Partenaire au chômage</u> ^{3, 4}						
Pas d'enfant à charge	5	25	46	-4	20	40
Enfants à charge sans frais de garde	-2	14	29	-8	14	30
EMPLOI À TIERS TEMPS (32 P.C.)⁵						
<u>Partenaire en emploi</u> ¹						
<i>Allocation maximale</i> ²						
Pas d'enfant à charge	8	8	11	6	7	10
Enfants à charge sans frais de garde	7	7	10	5	6	9
Enfants à charge avec frais de garde	5	5	8	2	3	6
<i>Allocation minimale</i> ²						
Pas d'enfant à charge	8	9	13	5	7	11
Enfants à charge sans frais de garde	8	8	11	4	6	9
Enfants à charge avec frais de garde	5	6	9	2	3	7
<i>Allocation forfaitaire</i> ²						
Pas d'enfant à charge	8	11	18	5	8	15
Enfants à charge sans frais de garde	6	8	14	4	7	12
Enfants à charge avec frais de garde	4	6	13	1	4	9

Source: CSB.

¹ Par hypothèse le partenaire est rémunéré à 130 p.c. du salaire minimum.

² Allocation de chômage initiale de la personne qui effectue la transition du chômage vers l'emploi.

³ Étant donné que même après la transition un des partenaires est toujours chômeur, il a été supposé que les éventuels enfants peuvent être gardés à la maison, ce qui explique que le cas-type avec enfants à charge et frais de garde n'a pas été retenu.

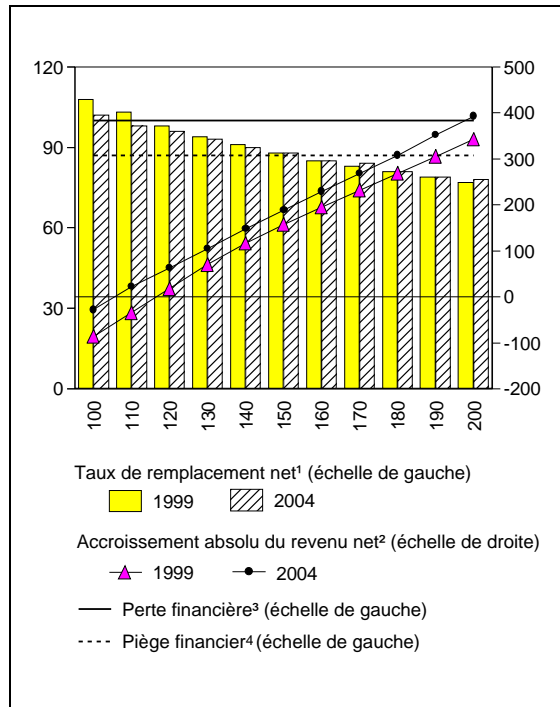
⁴ Les deux partenaires reçoivent l'allocation forfaitaire.

⁵ Pour les ménages dans lesquels les deux partenaires sont au départ au chômage, le cas de la transition vers un emploi à tiers-temps ne peut, pour des raisons techniques, pas être calculé par STASIM.

⁹⁸ À l'exception d'un ménage sans enfant à charge dans lequel le chômeur perçoit au départ une allocation de chômage forfaitaire.

Graphique 19 Ménage à deux revenus avec enfants à charge (sans frais de garde), partenaire au chômage (allocation forfaitaire): transition vers un emploi à mi-temps

(pourcentages, sauf mention contraire)



Source: CSB.

¹ Rapport entre le revenu initial et le revenu net après transition.

² Revenu net additionnel du travail par rapport au revenu initial, en euros par mois.

³ Taux de remplacement net de 87 p.c. Dans ce cas, le revenu net additionnel du travail est supérieur de moins de 15 p.c. au revenu initial. Un taux de remplacement net supérieur à ce seuil indique donc que l'intéressé a peu d'intérêt financier à travailler.

⁴ Taux de remplacement net de 100 p.c. Dans ce cas, le revenu net du travail est identique au revenu initial. Un taux de remplacement net supérieur à ce seuil indique donc que l'intéressé a moins d'argent s'il travaille.

Comme l'AGR diminue au fur et à mesure que le salaire net augmente, le revenu évolue peu en fonction des multiples du salaire minimum et ce, jusqu'au niveau où l'AGR disparaît. Outre la situation familiale, le montant de l'AGR dépend du niveau de l'allocation de chômage de référence. Pour une transition au départ de l'allocation maximale, le travailleur à temps partiel avec maintien des droits perçoit une AGR jusqu'à un niveau de salaire de 150 p.c. dans le cas d'un emploi à mi-temps et de 200 p.c. dans le cas d'un emploi à tiers temps. Ces pourcentages sont respectivement de 120 et de 190 p.c. dans le cas d'une allocation minimale. Enfin, si la transition s'effectue au départ d'une allocation forfaitaire, l'AGR est uniquement perçue pour un emploi à tiers-temps jusqu'à un niveau de salaire de 130 p.c. du salaire minimum.

Les gains sont encore moins importants pour les ménages composés au départ de deux chômeurs. L'apport de revenu issu de l'acceptation d'un emploi à temps partiel permet à peine à compenser la perte du complément accordé aux cohabitants privilégiés. En présence d'enfants, la transition conduit même à une perte financière, l'apport du travail n'étant pas suffisant pour contrebalancer la perte des allocations familiales majorées.

A.3. Effet des ALE

L'analyse se limite aux transitions les plus financièrement problématiques c'est-à-dire celles effectuées au départ d'une allocation de chômage maximale vers un emploi rémunéré au salaire minimum (temps plein et temps partiel). Ces calculs sont uniquement réalisés pour 2004. Trois durées mensuelles de travail en ALE servent de référence: 13 heures, 24 heures et 45 heures, cette dernière correspondant à la durée de travail maximale généralement autorisée. L'impact financier de ces transitions est repris dans le tableau ci-dessous. Une description plus détaillée de cet impact est reprise dans les tableaux 21 à 26 de l'annexe.

Tableau 30 Variation relative du revenu net lors de la transition du chômage avec des revenus ALE vers un emploi à temps plein ou à temps partiel au salaire minimum, en 2004

(pourcentages)

	Nombre d'heures en ALE		
	13	24	45
TRAVAIL À TEMPS PLEIN			
Isolé	19	13	4
Ménage monoparental, avec frais de garde	1	-2	-8
Ménage monoparental, sans frais de garde	4	1	-5
Couple à un revenu, avec enfants à charge	10	7	1
Couple à un revenu, sans enfants à charge	17	12	4
Couple à deux revenus ¹ , sans enfant à charge	34	31	24
TRAVAIL À MI-TEMPS			
Isolé	10	5	-4
Ménage monoparental, avec frais de garde	9	6	0
Ménage monoparental, sans frais de garde	11	7	1
Couple à un revenu, avec enfants à charge	12	9	3
Couple à un revenu, sans enfants à charge	15	11	3
Couple à deux revenus ¹ , sans enfant à charge	11	9	3
TRAVAIL À TIERS TEMPS (32 P.C.)			
Isolé	9	4	-5
Ménage monoparental, avec frais de garde	8	5	-1
Ménage monoparental, sans frais de garde	9	6	0
Couple à un revenu, avec enfants à charge	10	7	1
Couple à un revenu, sans enfants à charge	13	8	1
Couple à deux revenus ¹ , sans enfant à charge	6	3	-2

Source: CSB.

¹ On suppose que le partenaire de la personne qui fait la transition du chômage vers le travail est rémunéré à 130 p.c. du salaire minimum.

La possibilité offerte au chômeur de prester des heures en ALE et de bénéficier ainsi d'un supplément de revenu, renforce la désincitation financière à l'emploi. Dans le cas des ménages monoparentaux ne devant pas payer de frais de garde, la transition vers un emploi à temps plein rémunéré au salaire minimum conduit à une perte de revenu si le chômeur preste le maximum de 45 heures en ALE. Dans le cas où ce ménage acquitte des frais de garde, la perte de revenu est déjà manifeste pour un temps de travail en ALE de 24 heures. La transition vers un emploi à temps partiel est également moins avantageuse. Les isolés qui prestant 45 heures en ALE font face à une perte de revenu de 5 et 4 p.c., respectivement pour un emploi à tiers-temps et un emploi à mi-temps. Pour les autres ménages types, le passage du chômage avec une activité ALE de 45 heures vers un emploi à temps partiel ne rapporte quasiment rien.

B. Transition vers l'emploi au départ de l'inactivité

Une deuxième catégorie de transitions concerne le passage d'une inactivité non rémunérée vers le travail dans un ménage où un revenu était déjà disponible; cela implique le passage d'un seul revenu à deux revenus⁹⁹. Un piège financier peut apparaître lors de ce passage, en raison de la disparition du quotient conjugal et de l'éventuelle nécessité d'acquitter des frais de garde des enfants, si le partenaire est occupé, ou, si le partenaire est inoccupé, parce que ce dernier n'a plus le statut de chef de famille (ce qui se traduit par une baisse de l'allocation de chômage) et qu'il se peut que les allocations familiales majorées soient perdues.

B.1. Transition vers l'emploi à temps plein

Le tableau ci-dessous synthétise la variation relative du revenu lors de la transition d'un partenaire d'une inactivité (non rémunérée) vers un emploi à temps plein, pour les années 1999 et

⁹⁹ La transition d'une inactivité rémunérée (revenu d'intégration) vers le travail est traitée dans la partie C.

2004. Une description plus détaillée de l'incidence financière de cette transition est reprise dans les tableaux 27 à 33 de l'annexe.

Tableau 31 Variation relative du revenu net lors de la transition d'une inactivité non rémunérée vers un emploi à temps plein, dans un ménage où le partenaire a un revenu

(pourcentages)

	2004			<i>p.m. 1999</i>		
	Pourcentage du salaire minimum			<i>Pourcentage du salaire minimum</i>		
	100	150	200	100	150	200
Partenaire en emploi¹						
Pas d'enfants à charge	61	77	99	75	102	128
Enfants à charge, avec frais de garde	43	55	70	36	53	70
Enfants à charge, sans frais de garde	49	63	80	44	63	81
Partenaire au chômage²						
<i>Allocation maximale³</i>						
Pas d'enfants à charge	66	87	119	54	81	114
Enfants à charge, sans frais de garde	46	61	85	42	62	88
<i>Allocation forfaitaire⁴</i>						
Pas d'enfants à charge	51	71	103	39	69	103
Enfants à charge, sans frais de garde	33	49	73	30	54	79

Source: CSB.

¹ On suppose que le partenaire est rémunéré à 130 p.c. du salaire minimum.

² Étant donné que, même après la transition en question, une personne dans le ménage demeure encore inoccupée, on suppose que les éventuels enfants peuvent être gardés chez eux. Le cas type d'enfants à charge avec frais de garde n'est dès lors pas repris.

³ Initialement, le partenaire bénéficie de l'allocation de chômage maximale en tant que chef de famille; après la transition, il perçoit l'allocation maximale de la deuxième période de chômage.

⁴ Initialement, le partenaire chômeur de longue durée bénéficie de l'allocation de chômage maximale en tant que chef de famille; après la transition, il perçoit l'allocation forfaitaire de la troisième période de chômage.

Dans tous les cas examinés (types de ménages et niveaux de salaires), le revenu net du ménage augmente si une personne inactive qui ne bénéficie pas d'allocation et dont le partenaire a un revenu, entame une occupation à temps plein. On n'observait pas non plus de piège financier lors de cette transition en 1999.

B.2. Transition vers l'emploi à temps partiel

Le tableau ci-après synthétise la variation relative du revenu lors de la transition d'un partenaire d'une inactivité (non rémunérée) vers un emploi à temps partiel, pour les années 1999 et 2004. Une description plus détaillée de l'incidence financière de cette transition est reprise dans les tableaux 27 à 33 de l'annexe.

Tableau 32 Variation relative du revenu net lors de la transition d'une inactivité (non rémunérée) vers un emploi à temps partiel, dans un ménage où le partenaire a un revenu

(pourcentages)

	2004			p.m. 1999		
	Pourcentage du salaire minimum			Pourcentage du salaire minimum		
	100	150	200	100	150	200
TRAVAIL À MI-TEMPS						
Partenaire en emploi¹						
Pas d'enfants à charge	33	44	57	46	61	75
Enfants à charge, avec frais de garde	24	33	43	18	28	39
Enfants à charge, sans frais de garde	27	36	46	23	33	44
Partenaire au chômage²						
Allocation maximale³						
Pas d'enfants à charge	30	50	63	15	38	54
Enfants à charge, sans frais de garde	16	30	43	8	27	42
Allocation forfaitaire⁴						
Pas d'enfants à charge	4	24	45	-4	20	39
Enfants à charge, sans frais de garde	-2	14	29	-8	14	30
TRAVAIL À TIERS TEMPS (32 P.C.)						
Partenaire en emploi¹						
Pas d'enfants à charge	20	30	39	36	45	54
Enfants à charge, avec frais de garde	14	22	29	13	19	25
Enfants à charge, sans frais de garde	16	24	31	16	22	29
Partenaire au chômage²						
Allocation maximale³						
Pas d'enfants à charge	6	24	40	-4	13	29
Enfants à charge, sans frais de garde	-1	12	23	-8	6	19
Allocation forfaitaire⁴						
Pas d'enfants à charge	-23	-3	15	-24	-6	10
Enfants à charge, sans frais de garde	-22	-8	6	-24	-10	5

Source: CSB.

¹ On suppose que le partenaire est rémunéré à 130 p.c. du salaire minimum.

² Étant donné que, même après la transition en question, une personne dans le ménage demeure encore inoccupée, on suppose que les éventuels enfants peuvent être gardés chez eux. Le cas type d'enfants à charge avec frais de garde n'est dès lors pas repris.

³ Initialement, le partenaire bénéficie de l'allocation de chômage maximale en tant que chef de famille; après la transition, il perçoit l'allocation maximale de la deuxième période de chômage.

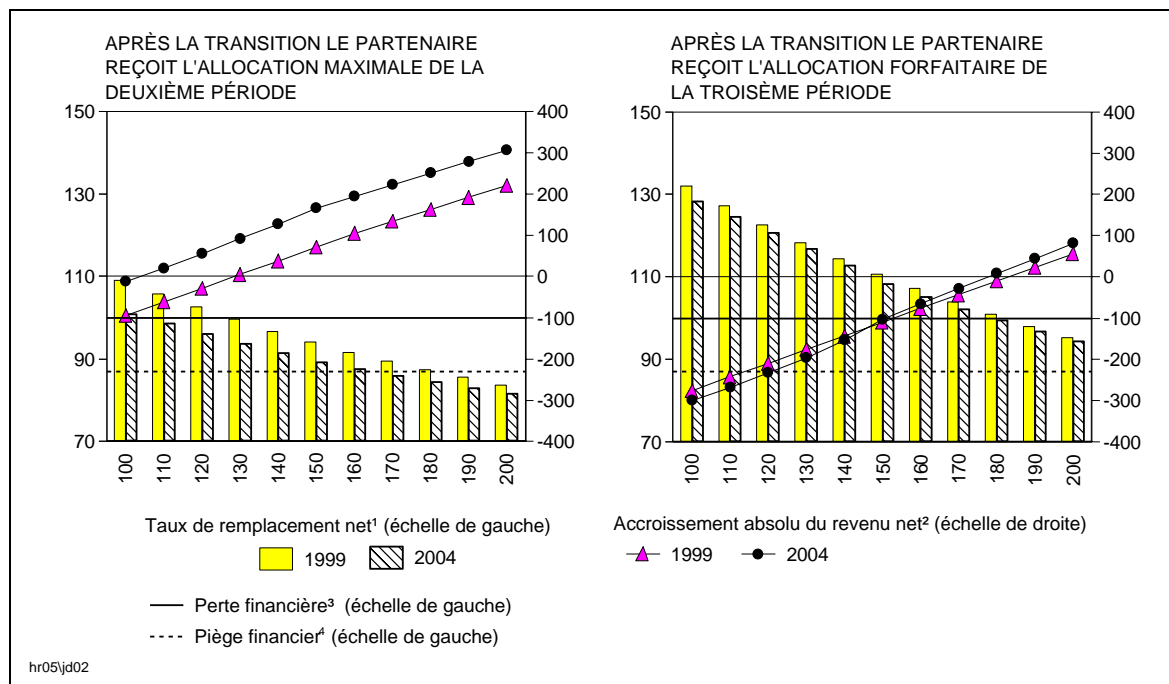
⁴ Initialement, le partenaire chômeur de longue durée bénéficie de l'allocation de chômage maximale en tant que chef de famille; après la transition, il perçoit l'allocation forfaitaire de la troisième période de chômage.

Le passage à un emploi à mi-temps est financièrement intéressant pour tous les types de ménages et niveaux de salaires examinés, sauf lorsque le partenaire est chômeur de longue durée et doit se contenter de l'allocation forfaitaire (peu élevée).

Si un emploi à temps partiel à 32 p.c. est accepté, il y a davantage de pièges financiers: c'est le cas avec un salaire très bas si le partenaire est occupé et s'il y a des enfants à charge avec frais de garde. Cette transition n'est en aucun cas financièrement intéressante si le partenaire est inoccupé. Même dans le cas le plus favorable, où le partenaire perçoit, après la transition, l'allocation de chômage maximale de la deuxième période, l'acceptation d'un emploi à 32 p.c. faiblement rémunéré implique un piège financier. S'il y a des enfants à charge, on observe même une (légère) perte financière et un piège financier jusqu'à 160 p.c. du salaire minimum. Le piège est toutefois encore plus important si le partenaire est chômeur de longue durée et doit se contenter de l'allocation forfaitaire de la troisième période. Avec ou sans enfants à charge, l'acceptation d'un emploi à 32 p.c. au salaire minimum implique une perte de revenu de plus de 20 p.c. Même si le niveau du salaire est deux fois celui du salaire minimum, le ménage en question est confronté à un piège financier.

Graphique 20 Transition d'une inactivité non rémunérée vers un emploi à temps partiel à 32 p.c., dans un ménage où le partenaire est inoccupé (allocation maximale), avec enfants à charge, sans frais de garde des enfants

(pourcentages, sauf mention contraire)



Source: CSB.

¹ Rapport entre le revenu initial et le revenu net après transition.

² Revenu net additionnel du travail par rapport au revenu initial, en euros par mois.

³ Taux de remplacement net de 87 p.c. Dans ce cas, le revenu net additionnel du travail est supérieur de moins de 15 p.c. au revenu initial. Un taux de remplacement net supérieur à ce seuil indique donc que l'intéressé a peu d'intérêt financier à travailler.

⁴ Taux de remplacement net de 100 p.c. Dans ce cas, le revenu net du travail est identique au revenu initial. Un taux de remplacement net supérieur à ce seuil indique donc que l'intéressé a moins d'argent s'il travaille.

Les pièges financiers observés si le partenaire est chômeur s'expliquent par le fait qu'après la transition, celui-ci perd, dans le régime du chômage, le statut de chef de famille et est considéré comme cohabitant, ce qui entraîne une forte réduction de l'allocation de chômage. Cela sera d'autant plus le cas si le partenaire est chômeur de longue durée, étant donné qu'il doit dans ce cas se contenter de l'allocation forfaitaire (peu élevée) de la troisième période. S'il y a des enfants à charge, le piège est accentué par la perte de l'allocation familiale majorée. Une faible rémunération (emploi à temps partiel de faible durée et/ou rémunération de référence peu élevée) entraîne dès lors souvent, dans ce cas, une hausse du revenu net qui n'est que très limitée, voire même une baisse de celui-ci.

Dans l'ensemble, la plupart des pièges financiers observés en 1999 subsistent.

C. Transition vers l'emploi au départ du revenu d'intégration

Une troisième transition concerne le passage d'une inactivité rémunérée (revenu d'intégration) vers l'emploi. Comme il n'est pas possible d'obtenir un revenu d'intégration si le ménage dispose d'autres revenus, seuls les types de ménages bénéficiant d'un seul revenu sont pris en considération.

Comme expliqué précédemment, un bénéficiaire du revenu d'intégration qui commence à travailler peut bénéficier, à certaines conditions, d'une exonération pour intégration socioprofessionnelle (ISP), qui permet à l'intéressé de percevoir, en plus de son salaire, une indemnité.

Celle-ci est dégressive en fonction du revenu du travail et retombe à zéro¹⁰⁰ à partir d'un revenu du travail déterminé. Des pièges financiers sont dès lors susceptibles de se faire jour.

C.1. Transition vers un emploi à temps plein

Le tableau ci-dessous synthétise la variation relative du revenu lors de la transition d'un revenu d'intégration vers un emploi à temps plein, pour les années 1999 et 2004. Une description plus détaillée de l'incidence financière de cette transition est reprise dans les tableaux 34 à 38 de l'annexe.

Tableau 33 Variation relative du revenu net lors de la transition d'un revenu d'intégration vers un emploi à temps plein

(pourcentages)

	2004			<i>p.m. 1999</i>		
	Pourcentage du salaire minimum			<i>Pourcentage du salaire minimum</i>		
	100	150	200	100	150	200
Isolé	78	117	165	64	120	167
Ménage monoparental, avec frais de garde	19	38	60	14	41	64
Ménage monoparental, sans frais de garde	23	43	67	22	52	78
Couple à un revenu, avec enfants à charge	35	58	87	29	64	93
Couple à un revenu, sans enfants à charge	56	89	131	39	88	128

Source: CSB.

En 2004, on n'observait de piège financier pour aucune des compositions de ménage considérées, lors de la transition d'un revenu d'intégration vers un emploi à temps plein: l'augmentation relative du revenu net était toujours supérieure au seuil de 15 p.c. utilisé. La hausse relative du revenu était, proportionnellement, plus faible pour les ménages monoparentaux. En cas d'emploi au salaire minimum, le revenu net augmentait de quelque 20 p.c.; cette augmentation atteignait quelque 60 p.c. si le salaire correspondait au double du salaire minimum. Les isolés bénéficiaient de l'augmentation relative du revenu la plus sensible (allant de 78 p.c. en cas de salaire minimum à 165 p.c. en cas de salaire deux fois supérieur au salaire minimum).

En règle générale, l'incitant financier à travailler s'est accru depuis 1999 pour les salaires les plus bas. Ainsi, le piège financier qui existait en 1999 pour les ménages monoparentaux avec frais de garde a disparu.

C.2. Transition vers un emploi à temps partiel

Le tableau ci-après synthétise la variation relative du revenu lors de la transition d'un revenu d'intégration vers un emploi à temps partiel (50 ou 32 p.c.), pour les années 1999 et 2004. Une description plus détaillée de l'incidence financière d'une telle transition est reprise dans les tableaux 39 à 43 de l'annexe.

¹⁰⁰ Voir partie 4.1.1.2.

Tableau 34 Variation relative du revenu net lors de la transition d'un revenu d'intégration vers un emploi à temps partiel

(pourcentages)

	2004			p.m. 1999		
	Pourcentage du salaire minimum			Pourcentage du salaire minimum		
	100	150	200	100	150	200
EMPLOI À MI-TEMPS						
Isolé	43	39	69	39	35	64
Ménage monoparental, frais de garde	16	12	16	13	-1	17
Ménage monoparental, sans frais de garde	15	13	18	14	2	22
Couple à un revenu, enfants à charge	-1	3	28	14	2	29
Couple à un revenu, sans enfants à charge	8	16	47	30	12	39
EMPLOI À TEMPS PARTIEL (32 P.C.)						
Isolé	37	44	41	38	39	21
Ménage monoparental, frais de garde	12	16	16	13	13	13
Ménage monoparental, sans frais de garde	13	17	16	14	14	15
Couple à un revenu, enfants à charge	12	16	-1	14	14	15
Couple à un revenu, sans enfants à charge	26	32	12	30	30	30

Source : CSB.

La transition d'un revenu d'intégration vers un emploi à temps partiel est nettement moins intéressante sur le plan financier que la transition vers un emploi à temps plein. L'acceptation d'un emploi à temps partiel à 32 p.c. peut, dans certains cas, entraîner une augmentation de revenu plus importante que l'acceptation d'un emploi à mi-temps. C'est notamment le cas des couples ayant des enfants à charge et bénéficiant d'un seul revenu allant jusqu'à 160 p.c. du salaire minimum, en raison du régime spécifique en matière d'ISP.

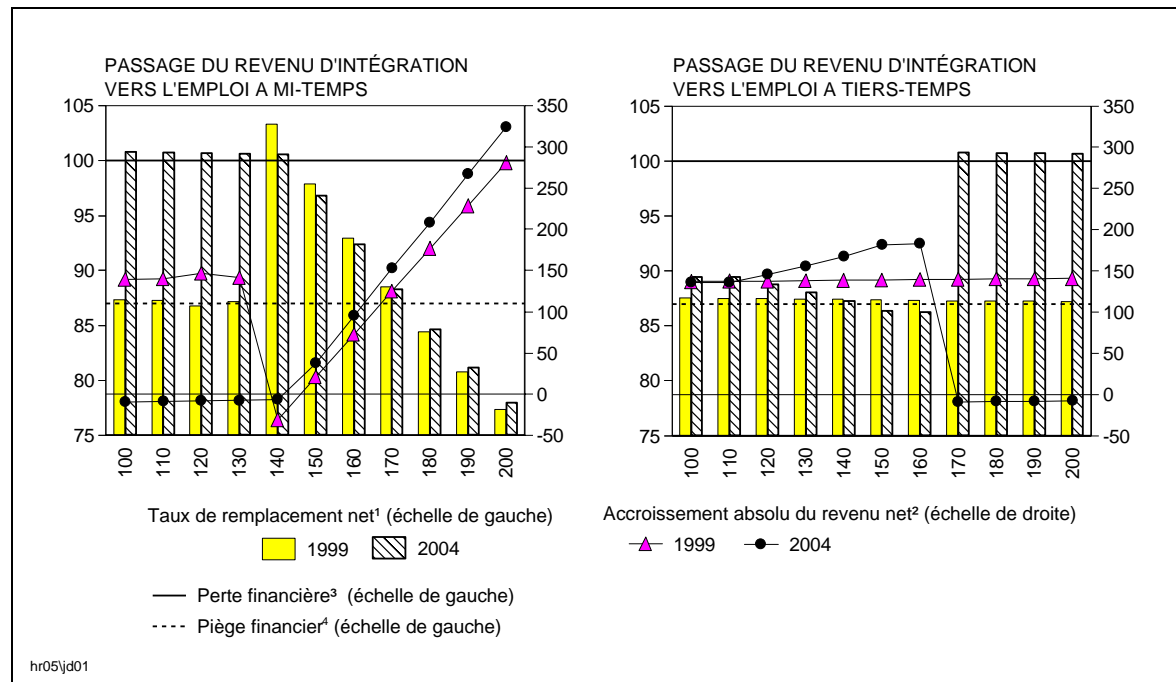
Le bénéfice financier lors de la transition vers un emploi à temps partiel est, comme dans le cas d'un emploi à temps plein, plus important pour les isolés ; c'est la seule catégorie de ménage pour laquelle on ne constate pas de piège financier lors de ce passage.

Quel que soit le niveau de leurs revenus, les ménages monoparentaux (avec ou sans frais de garde) font face, lors de la transition d'un revenu d'intégration vers un emploi à temps partiel, à un piège financier ou à une hausse de revenu qui dépasse à peine le seuil de 15 p.c. La transition vers un emploi à temps partiel implique également un piège financier pour les couples à un revenu sans enfants à charge, bénéficiant d'un salaire peu élevé pour un emploi à mi-temps et d'un salaire élevé pour un emploi à 32 p.c. Pour les couples à un revenu ayant des enfants à charge, cette transition entraîne même, dans certains cas, une perte financière. C'est le cas lors de la transition vers un emploi à mi-temps si le salaire atteint au maximum 140 p.c. du salaire minimum¹⁰¹; c'est également le cas, lors du passage à un emploi à 32 p.c., à partir d'un revenu correspondant à 170 p.c. au moins du salaire minimum.

¹⁰¹ On observe toujours un piège financier entre 150 et 170 p.c. du salaire minimum.

Graphique 21 Transition d'un revenu d'intégration vers un emploi à temps partiel pour un couple à un revenu avec enfants à charge

(pourcentages, sauf mention contraire)



Source: CSB.

¹ Rapport entre le revenu initial et le revenu net après transition.

² Revenu net additionnel du travail par rapport au revenu initial, en euros par mois.

³ Taux de remplacement net de 87 p.c. Dans ce cas, le revenu net additionnel du travail est supérieur de moins de 15 p.c. au revenu initial. Un taux de remplacement net supérieur à ce seuil indique donc que l'intéressé a peu d'intérêt financier à travailler.

⁴ Taux de remplacement net de 100 p.c. Dans ce cas, le revenu net du travail est identique au revenu initial. Un taux de remplacement net supérieur à ce seuil indique donc que l'intéressé a moins d'argent s'il travaille.

Les pièges financiers constatés pour les faibles revenus s'expliquent par le fait que le système d'ISP n'entraîne qu'une faible augmentation du revenu, qui est en outre réduite par les cotisations sociales à payer. Si le ménage a des enfants à charge, il convient d'y ajouter la perte des allocations familiales majorées et, éventuellement, les frais de garde. Le piège financier ou la perte financière pour les couples à un revenu qui acceptent un emploi à 32 p.c. dont le revenu est plus élevé, s'explique également par le régime spécifique en matière d'ISP: en effet, à partir de 170 p.c. du salaire minimum, l'exonération spécifique ne s'applique plus, ce qui provoque une nette baisse de l'allocation d'assistance.

Pour les couples à revenu unique (avec ou sans enfants à charge), la situation s'est dégradée depuis 1999: c'est surtout le cas pour les revenus les plus bas (allant jusqu'à quelque 130 p.c. du salaire minimum) et lors de la transition vers un emploi à mi-temps. Pour les couples à revenu unique sans enfants à charge qui acceptent un emploi à 32 p.c. pour un revenu atteignant au moins 170 p.c. du salaire minimum, l'avantage financier d'une telle transition a également nettement diminué depuis 1999: le piège financier qui existait à l'époque est même devenu une perte financière. Le gain relatif de revenu est resté quasiment stable ou a légèrement progressé pour tous les autres types de ménages et niveaux de revenu examinés.

D. Transition du temps partiel au temps plein

La transition du travail à temps partiel vers l'emploi à temps plein est développée uniquement pour les ménages à revenu unique.

D.1. Travailleurs à temps partiel avec maintien des droits et allocation de garantie de revenu

Le tableau ci-dessous synthétise l'impact financier de la transition d'un emploi à temps partiel (mi-temps et tiers-temps) vers un emploi à temps plein au départ des allocations de chômage maximale et minimale, pour les années 1999 et 2004. Une description plus détaillée de cet impact est reprise dans les tableaux 44 à 48 de l'annexe.

Tableau 35 Variation relative du revenu net pour la transition d'un emploi à temps partiel avec AGR vers un emploi à temps plein, ménages à revenu unique

(pourcentages)

	2004			p.m. 1999		
	Pourcentage du salaire minimum			Pourcentage du salaire minimum		
	100	150	200	100	150	200
EMPLOI À MI-TEMPS						
<i>Allocation maximale</i>						
Isolé	8	31	49	19	51	63
Ménage monoparental, frais de garde	-8	6	19	-11	6	18
Ménage monoparental, pas de frais de garde	-6	8	14	-9	10	23
Couple à un revenu, enfants à charge	-2	15	32	-4	20	34
Couple à un revenu, pas d'enfants à charge	1	26	48	-3	31	51
<i>Allocation minimale</i>						
Isolé	19	43	57	28	61	63
Ménage monoparental, frais de garde	-1	12	25	-5	13	24
Ménage monoparental, pas de frais de garde	1	16	20	-2	17	29
Couple à un revenu, enfants à charge	7	27	39	5	30	42
Couple à un revenu, pas d'enfants à charge	12	40	57	8	44	64
EMPLOI À TIERS-TEMPS (32 P.C.)						
<i>Allocation maximale</i>						
Isolé	9	37	61	22	60	86
Ménage monoparental, frais de garde	-7	9	23	-11	9	23
Ménage monoparental, pas de frais de garde	-5	12	20	-7	14	30
Couple à un revenu, enfants à charge	0	17	37	-3	22	43
Couple à un revenu, pas d'enfants à charge	3	28	54	-3	32	60
<i>Allocation minimale</i>						
Isolé	22	53	77	32	73	100
Ménage monoparental, frais de garde	1	18	32	-4	16	31
Ménage monoparental, pas de frais de garde	4	22	29	0	22	38
Couple à un revenu, enfants à charge	9	29	51	5	33	56
Couple à un revenu, pas d'enfants à charge	16	43	72	7	45	76

Source: CSB.

Le passage d'un emploi à temps partiel vers un emploi à temps plein rémunéré au salaire minimum rapporte peu, d'autant moins si l'allocation de référence du travailleur à temps partiel avec maintien des droits et AGR est maximale. Le manque d'incitation financière à transiter du temps partiel au temps plein touche en priorité les ménages monoparentaux, ainsi que les couples à revenu unique avec enfants à charge. Pour un niveau de salaire équivalent au salaire minimum et pour une allocation de référence maximale, ces ménages enregistrent une perte de revenu¹⁰². Cette perte est la plus importante pour les ménages monoparentaux avec frais de garde. Au départ de l'allocation maximale, ces ménages voient leur revenu se contracter de 8 et 7 p.c., respectivement lorsque la transition s'effectue au départ du mi-temps et d'un tiers-temps. Le passage du temps partiel au temps plein ne devient financièrement avantageux qu'au-delà d'un certain niveau de revenu variable selon le ménage type. Pour les ménages monoparen-

¹⁰² Les couples à revenu unique avec enfants à charge font face à une perte de revenu uniquement en cas de transition au départ d'un emploi à mi-temps. Au départ d'un emploi à tiers-temps, le revenu ne varie pas.

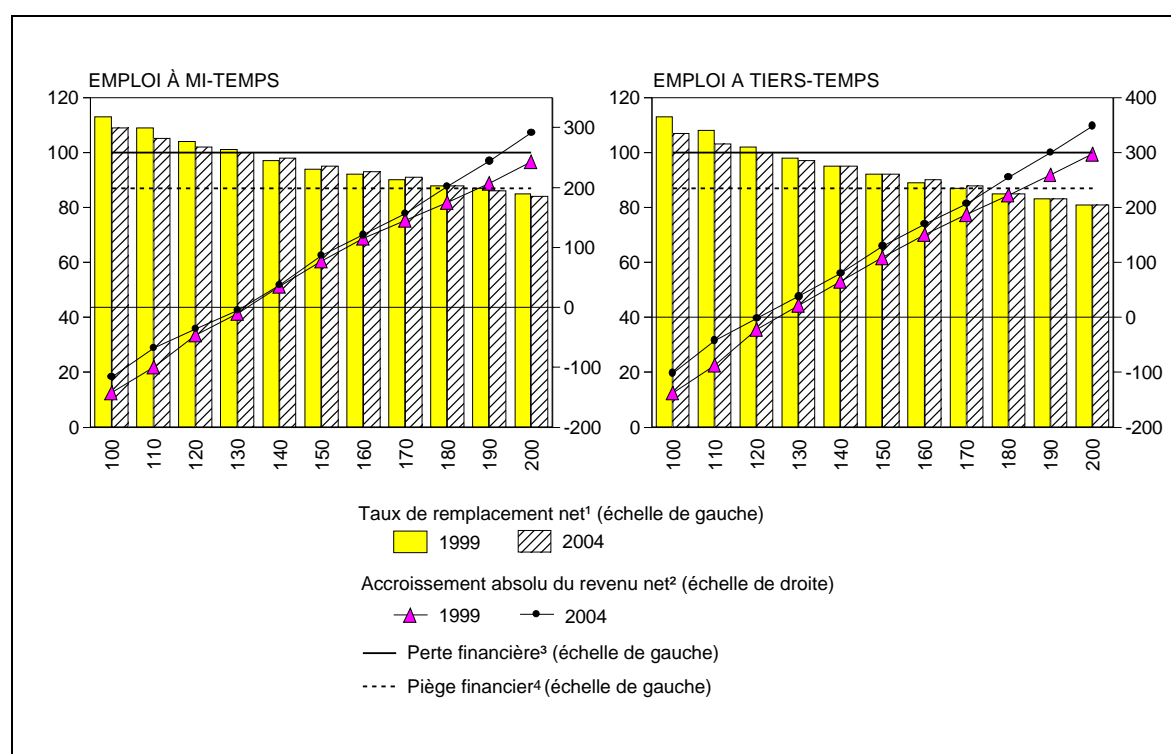
taux confrontés à des frais de garde, ce niveau est respectivement de 170 et 180 p.c. au départ d'un tiers-temps et d'un mi-temps.

Les pièges financiers associés à la transition du temps partiel au temps plein sont liés au fonctionnement de l'AGR. Pour rappel, cette allocation est supprimée à partir d'une durée de travail supérieure aux quatre-cinquièmes d'un temps plein, ce qui se traduit parfois, lorsque le salaire est peu élevé, par une baisse du revenu disponible pour un emploi à temps plein par rapport à un emploi à temps partiel.

Même si la transition du temps partiel au temps plein demeure problématique, la situation s'est améliorée depuis 1999, sauf pour les isolés.

Graphique 22 Ménage monoparental avec frais de garde et allocation de chômage maximale: transition d'un emploi à temps partiel avec AGR vers un emploi à temps plein

(pourcentages, sauf mention contraire)



Source: CSB.

¹ Rapport entre le revenu initial et le revenu net après transition.

² Revenu net additionnel du travail par rapport au revenu initial, en euros par mois.

³ Taux de remplacement net de 87 p.c. Dans ce cas, le revenu net additionnel du travail est supérieur de moins de 15 p.c. au revenu initial. Un taux de remplacement net supérieur à ce seuil indique donc que l'intéressé a peu d'intérêt financier à travailler.

⁴ Taux de remplacement net de 100 p.c. Dans ce cas, le revenu net du travail est identique au revenu initial. Un taux de remplacement net supérieur à ce seuil indique donc que l'intéressé a moins d'argent s'il travaille.

D.2. Travailleurs à temps partiel, avec prime d'intégration socioprofessionnelle

Tout comme dans le cas de la transition d'un revenu d'intégration vers un emploi (à temps plein ou à temps partiel) (cf. partie C), le passage d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps plein après avoir bénéficié d'une allocation d'assistance est sujet à des pièges financiers. En effet, l'exonération pour intégration socioprofessionnelle (ISP) retombe dans ce cas aussi à zéro à partir d'un niveau de revenu du travail déterminé.

Le tableau ci-après synthétise la variation relative du revenu lors de la transition d'un emploi à temps partiel (50 ou 32 p.c.) vers un emploi à temps plein après avoir bénéficié d'une allocation

d'assistance, pour les années 1999 et 2004. Une description plus détaillée de l'incidence financière de cette transition est reprise dans les tableaux 49 à 53 de l'annexe.

Tableau 36 Variation relative du revenu net lors de la transition d'un emploi à temps partiel vers un emploi à temps plein après avoir bénéficié d'une allocation d'assistance, ménages à revenu unique

(pourcentages)

	2004			<i>p.m. 1999</i>		
	Pourcentage du salaire minimum			Pourcentage du salaire minimum		
	100	150	200	100	150	200
EMPLOI À MI-TEMPS						
Isolé	24	57	57	18	63	63
Ménage monoparental, avec frais de garde	2	23	37	1	43	40
Ménage monoparental, sans frais de garde	7	27	42	7	49	45
Couple à un revenu, avec enfants à charge	36	53	46	13	61	50
Couple à un revenu, sans enfants à charge	44	63	57	7	68	64
EMPLOI À TIERS TEMPS (32 P.C.)						
Isolé	30	51	88	19	58	121
Ménage monoparental, avec frais de garde	6	18	38	1	24	45
Ménage monoparental, sans frais de garde	9	22	44	7	33	55
Couple à un revenu, avec enfants à charge	21	36	88	13	44	69
Couple à un revenu, sans enfants à charge	23	43	106	7	45	75

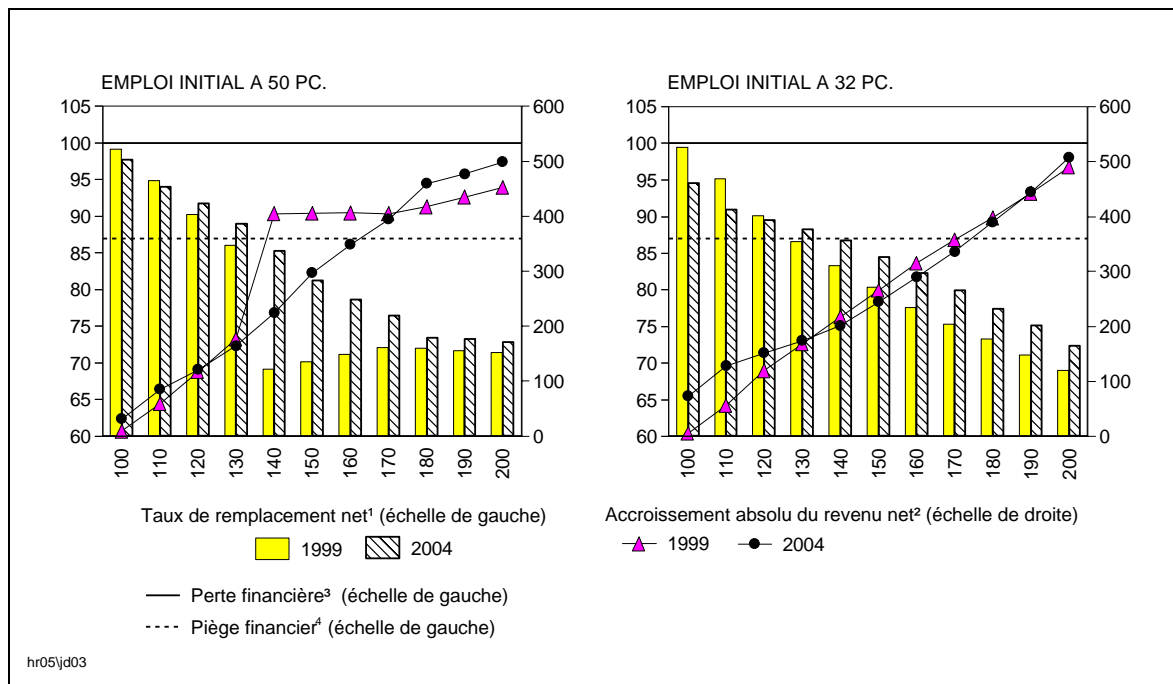
Source: CSB.

Pour les isolés et les couples à revenu unique (avec ou sans enfants à charge), le passage d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps plein après avoir bénéficié d'une allocation d'assistance est toujours intéressant sur le plan financier, quel que soit le niveau de revenu considéré.

Par contre, les ménages monoparentaux, avec ou sans frais de garde, sont confrontés à un piège financier lors de ce passage si leur revenu atteint tout au plus 130 p.c. environ du salaire minimum. La situation est encore un peu plus défavorable pour les ménages monoparentaux devant acquitter des frais de garde: en cas de salaire minimum, le passage d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps plein apporte un gain de revenu de 2 à 6 p.c. seulement (pour un emploi initial à mi-temps ou à 32 p.c., respectivement).

Graphique 23 Transition d'un emploi à temps partiel vers un emploi à temps plein après avoir bénéficié d'une allocation d'assistance, pour un ménage monoparental devant acquitter des frais de garde

(pourcentages, sauf mention contraire)



Source: CSB.

¹ Rapport entre le revenu initial et le revenu net après transition.

² Revenu net additionnel du travail par rapport au revenu initial, en euros par mois.

³ Taux de remplacement net de 87 p.c. Dans ce cas, le revenu net additionnel du travail est supérieur de moins de 15 p.c. au revenu initial. Un taux de remplacement net supérieur à ce seuil indique donc que l'intéressé a peu d'intérêt financier à travailler.

⁴ Taux de remplacement net de 100 p.c. Dans ce cas, le revenu net du travail est identique au revenu initial. Un taux de remplacement net supérieur à ce seuil indique donc que l'intéressé a moins d'argent s'il travaille.

Pour les ménages monoparentaux, les pièges résultent du fait que lors de la transition d'un emploi à temps partiel vers un emploi à temps plein après avoir bénéficié d'une allocation d'assistance, celle-ci retombe non seulement à zéro, mais il convient de s'acquitter de cotisations sociales et d'impôts plus élevés. Dans le cas d'un ménage tenu de payer des frais de garde, la hausse du revenu salarial s'accompagne par ailleurs d'une augmentation des charges représentées par ces frais de garde.

Étonnamment, l'augmentation relative du revenu en cas de passage d'un emploi à 32 p.c. à un emploi à temps plein est, dans de nombreux cas, comparable, voire inférieure à celle constatée lors du passage d'un emploi à mi-temps à un emploi à temps plein. La situation contre-intuitive mentionnée dans la partie C.2, où l'acceptation d'un emploi à 32 p.c. entraîne, dans certains cas, un revenu net supérieur à celui d'un emploi à mi-temps, explique ce phénomène.

Les pièges financiers observés en 1999 pour les couples à revenu unique n'existent plus cinq ans plus tard. En revanche, les pièges pour les ménages monoparentaux sont demeurés quasiment identiques. En règle générale, la situation s'est améliorée au cours des cinq dernières années pour les revenus les plus bas ; par contre, pour les revenus plus élevés, le gain relatif en cas de passage à un emploi à temps plein a régressé.

4.2.1.5. *Limites des analyses de cas types*

Les informations apportées par les analyses de cas types sont intéressantes à plus d'un titre mais se heurtent à plusieurs limites qui ne sont pas sans importance.

Tout d'abord, les simulations à l'aide de ménages types se concentrent sur les conséquences financières de court terme d'un retour à l'emploi, ou plus généralement d'une hausse du temps de travail. En d'autres termes, elles n'intègrent pas d'éléments intertemporels comme les attentes de hausse salariale au-delà de l'acceptation initiale de l'emploi. La dimension intertemporelle concerne également le risque d'être licencié dans le futur et de devoir effectuer des démarches administratives pour percevoir à nouveau des allocations sociales, ou encore le risque d'être payé en retard ou de ne pas être payé du tout. Elle peut aussi avoir pour conséquence qu'un individu accepte un emploi qui lui rapporte peu, voire même qui lui coûte, s'il estime que cette transition lui ouvrira des perspectives de carrière favorables à moyen/long terme. La portée de cet argument est sans doute d'autant plus importante s'il s'agit d'une personne jeune. Inversement, il est tout aussi envisageable qu'un individu refuse un emploi qui lui rapporte un certain gain financier¹⁰³ s'il s'agit par exemple d'un emploi de courte durée et que la personne se caractérise par un degré élevé d'aversion au changement de statut et aux démarches administratives.

Ensuite, les analyses de cas types ne tiennent pas compte de la dimension non monétaire. Cette dimension concerne principalement la valorisation sociale liée à l'exercice d'un emploi, la stigmatisation relative à la perception d'allocations sociales, la pénibilité des horaires et des tâches (pour autant que cette pénibilité ne soit pas répercutée dans le salaire). Comme c'est le cas pour la dimension intertemporelle, la prise en compte des éléments non financiers peut contrebalancer, dans un sens positif ou négatif, les incitants ou désincitants financiers.

Troisièmement, les simulations de cas types négligent l'asymétrie de l'information. En effet, même s'il est possible de déterminer l'impact sur le revenu net d'un changement de statut ou d'un accroissement de la durée de travail, il est moins évident de postuler que tous les individus sont en mesure de procéder à de tels calculs¹⁰⁴.

Enfin, à l'exception de la composition familiale, les individus sont supposés être homogènes dans l'ensemble de leurs caractéristiques, ainsi que dans leurs préférences. Or, l'hétérogénéité joue à la fois au niveau du salaire accessible à l'individu, des dimensions intertemporelle et non-monnaire et de l'asymétrie d'information. Ainsi, un accroissement identique de revenu pourra être jugé comme suffisant pour un individu et insuffisant pour un autre, en fonction de différences aux niveaux du taux de préférence pour le présent, de l'aversion au risque, de l'imperfection de l'information.

La détection de pièges financiers au moyen de simulations de cas types ne permet donc pas de conclure que les individus perçoivent ces pièges. En outre, même si le piège financier est identifié, cela ne signifie pas nécessairement que le comportement des individus en est affecté, en d'autres termes que les individus concernés n'effectuent pas la transition.

4.2.2. Etudes basées sur des données réelles

À l'inverse des simulations de cas types, les études réalisées sur la base d'informations correspondant à des individus réels permettent de tenir compte notamment de l'hétérogénéité individuelle en matière de salaire et du comportement par rapport à un manque d'incitant financier, comportement qui est influencé par l'importance conférée tant aux éléments de moyen/long

¹⁰³ Ce cas est néanmoins peu probable dans la pratique pour les chômeurs puisqu'ils sont tenus d'accepter tout emploi convenable.

¹⁰⁴ Il faut néanmoins souligner que certaines organisations, notamment les syndicats, offrent ce type de service à leurs membres et que, par ailleurs, certains logiciels de calculs sont disponibles sur l'internet.

terme, qu'aux incitants ou désincitants non monétaires. En revanche, on ne peut avoir la certitude que les individus possèdent une information parfaite sur les conséquences financières de la reprise d'emploi.

À ce jour, par rapport aux simulations de cas type, peu d'études se sont attachées à fournir une mesure empirique¹⁰⁵ des incitations financières à l'emploi au départ d'une situation d'allocataire social (e.g. Kyyrä, 1999; Pedersen et Smith, 2001; Gurgand et Margolis, 2001 ; D'Addio et al., 2003). A notre connaissance, seule l'étude de D'addio et al. (2003) apporte des informations relatives à la Belgique.

Comme mentionné plus avant, l'estimation empirique des gains financiers se base sur le salaire qu'obtient ou que pourrait obtenir l'individu en cas de transition vers l'emploi et non sur un salaire arbitraire (pourcentage du salaire minimum ou de l'APW), comme c'est le cas pour les simulations de cas types. De façon générale, l'estimation des salaires des individus en non-emploi se base soit sur les salaires perçus par les individus en emploi, soit sur les salaires obtenus à la sortie du statut d'allocataire social (salaire de retour sur le marché du travail). Ces salaires sont souvent corrigés pour le biais de sélection. Cette correction se justifie par le fait que les salaires sont uniquement observés pour les individus en emploi, c'est-à-dire pour lesquels le salaire proposé est supérieur au salaire de réserve. Cette correction permet d'éviter un biais potentiel causé par l'hétérogénéité individuelle inobservable (par exemple la motivation) qui affecte à la fois la probabilité d'être en emploi et le niveau de salaire.

Sans entrer dans le détail des différents échantillons et méthodes d'estimation, les études menées sur la base d'individus et/ou de ménages réels font apparaître qu'un pourcentage non négligeable d'entre eux n'a pas d'intérêt financier à chercher et à accepter un emploi. En outre, dans certains cas, on note que la transition vers un emploi s'accompagne d'une perte de revenu. Sur la base des salaires obtenus par les individus à leur sortie du chômage, D'Addio et al. estiment que pour 3 p.c. des hommes et 13 p.c. des femmes la transition conduit ou conduirait à une perte de revenu. Ces pourcentages sont plus élevés si l'on se restreint aux individus ayant expérimenté une période de chômage de plus d'un an (6 p.c. pour les transitions masculines et 16 p.c. pour les transitions féminines).

L'étude de Kyyrä (1999) pour la Finlande fait apparaître que, pour 31 p.c. des individus qui transitent du chômage vers l'emploi, la hausse du revenu disponible du ménage est inférieure ou égale à 25 p.c. En outre, pour 4 p.c. des individus, la transition conduit à une baisse du revenu disponible du ménage. Sur la base de l'estimation des salaires pour l'ensemble de l'échantillon (c'est-à-dire à la fois les ménages dans lesquels l'individu quitte le chômage pour l'emploi et ceux dans lesquels l'individu demeure en chômage), 8 p.c. des transitions vers l'emploi s'accompagnent d'une perte de revenu et 43 p.c. mènent à une hausse inférieure ou égale à 25 p.c. La ventilation par catégorie de ménage fait apparaître que les couples avec au moins un enfant âgé de moins de 7 ans sont les plus exposés au manque d'incitations financières.

Pedersen et Smith (2001) obtiennent, pour le Danemark, une estimation assez similaire du pourcentage de transitions qui conduiraient à une perte de revenu, de l'ordre de 10 p.c.

Gurgand et Margolis (2001), pour la France, estiment le gain financier que les bénéficiaires du Revenu minimum d'insertion (RMI) auraient à occuper un emploi, sur la base des salaires perçus à la sortie du RMI. Cette estimation fait apparaître que 74 p.c. des ménages auraient un avantage financier à transiter vers un emploi. En revanche, pour 3 p.c. des bénéficiaires, le revenu disponible du ménage diminuerait en cas d'acceptation d'un emploi, le solde recouvrant des situations dans lesquelles le revenu en emploi et en chômage sont identiques. La ventilation par type de famille indique que le pourcentage de transitions associées à un accroissement du revenu disponible est plus faible pour les mères isolées que pour les autres catégories, de l'ordre de 43 p.c.

¹⁰⁵ Par opposition à théorique pour les cas types.

Le risque de piège augmente en toute logique à mesure, d'une part, que l'allocation de remplacement est élevée et, d'autre part, que le salaire pour lequel on travaille est faible. Ainsi, par exemple, les pièges sont plus fréquents lorsque l'intéressé perçoit l'allocation de chômage maximale, ou que la transition s'effectue vers un emploi rémunéré au salaire minimum. Les ménages dont le seul revenu est une allocation de chômage et où le partenaire non actif souhaite travailler sont eux aussi plus souvent confrontés à un piège financier. Enfin, la transition vers un emploi à temps partiel implique un plus gros risque de piège que la transition vers un emploi à temps plein.

La majorité des pièges financiers subsistants sont imputables à trois facteurs: en premier lieu, le fait que le montant des allocations de chômage et sociales dépend de la situation familiale de l'intéressé; ensuite, l'existence d'allocations différentes pour les enfants en fonction du revenu du ménage et, enfin, les dispositions de la réglementation actuelle en matière d'allocation de garantie de revenu (AGR) et d'intégration socio-professionnelle (ISP).

5. LA DEMANDE DE TRAVAIL

La demande de travail est une demande dérivée: elle est déterminée par la demande de biens et de services. Une politique axée sur la stimulation de la croissance économique favorisera dès lors la demande de travail. Ce chapitre ne passe toutefois pas en revue les mesures qui contribuent à la croissance économique, mais il s'attache aux facteurs institutionnels et aux politiques qui accroissent l'intensité en emplois d'une croissance économique donnée. Il s'intéresse par ailleurs aux mesures qui encouragent l'intégration des groupes plus fragiles sur le marché du travail en permettant des créations de postes à des conditions plus avantageuses pour l'employeur.

5.1. CADRE ÉCONOMIQUE DANS LEQUEL S'EXPRIME LA DEMANDE DE TRAVAIL

À court terme, la décision d'augmenter la production en recrutant un travailleur supplémentaire est fondée sur un arbitrage entre le profit supplémentaire engendré par ce travailleur et les coûts supplémentaires qu'il entraîne. Le profit supplémentaire est déterminé par la productivité attendue du travailleur, ainsi que par le prix auquel les biens et les services qu'il produit peuvent être vendus sur le marché. Les coûts supplémentaires sont constitués par la somme des coûts salariaux nominaux ou du salaire brut et des coûts salariaux indirects. Au niveau de la demande de travail faiblement productif, on court ainsi le risque d'un piège de la productivité: les emplois peu productifs ne sont, dans certains cas, pas suffisamment productifs pour compenser leurs coûts.

À long terme, le problème du remplacement éventuel du facteur de production travail par le capital se pose par ailleurs. Si les coûts salariaux progressent plus rapidement que la productivité, et si par conséquent, les coûts salariaux par unité produite augmentent et le travail devient potentiellement plus cher en termes relatifs que le capital, une substitution de capital au travail peut occasionner une baisse des coûts de production totaux pour l'entreprise. Jusqu'à présent, le travail peu qualifié était davantage touché par ce phénomène, étant donné que le travail hautement qualifié peut moins aisément être remplacé par le capital. Une autre possibilité est la substitution du travail en Belgique par du travail à l'étranger, via l'externalisation et la délocalisation de la production. Les possibilités de délocalisation de la production de biens et de services se sont considérablement accrues dans le cadre de la globalisation et dans un contexte marqué par un marché européen fortement intégré et élargi aux nouveaux États membres, dont les coûts salariaux sont nettement inférieurs. Le phénomène ne concerne plus seulement le travail peu productif. Les possibilités existantes de réduction de l'emploi des travailleurs belges met en évidence l'importance de la modération salariale pour l'emploi total.

Depuis 1996, une certaine modération salariale est clairement intervenue en Belgique. Cela se traduit par une baisse de la croissance des coûts salariaux par unité produite (tableau

ci-dessous), abstraction faite des années 1999, 2001 et 2002. Mais des efforts permanents s'imposent néanmoins pour encourager un processus de production plus favorable à l'emploi, maintenir un climat propice à l'investissement et attirer les investisseurs étrangers.

Tableau 37 Coûts salariaux par heure prestée et par unité produite dans le secteur privé

(pourcentages de variation par rapport à l'année précédente)

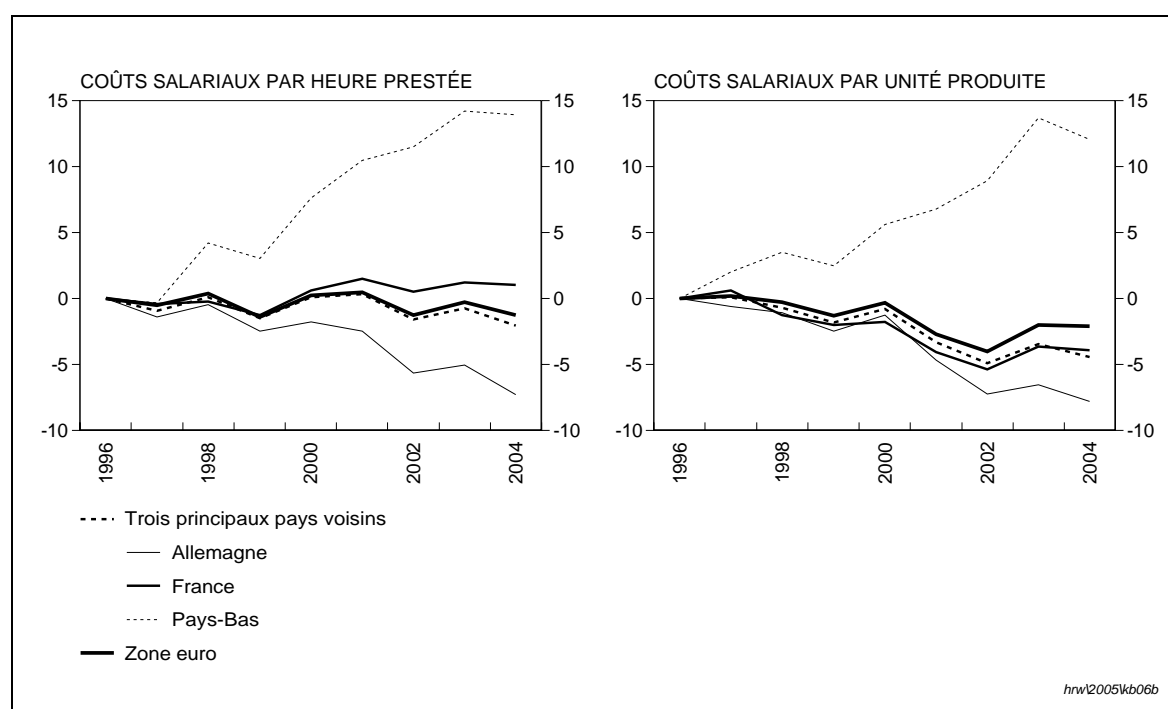
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004e
Coûts salariaux par heure prestée	2,4	1,5	3,3	1,5	4,1	4,2	2,7	2,6
Productivité horaire apparente du travail	2,9	0,8	1,7	1,4	-0,4	2,3	1,9	2,1
Coûts salariaux par unité produite	-0,6	0,6	1,6	0,1	4,6	1,9	0,8	0,5

Source: ICN.

Outre le rapport entre les coûts salariaux et la productivité, l'évolution relative des coûts salariaux par rapport aux concurrents est également très importante pour une petite économie ouverte comme la Belgique. Selon les calculs du Conseil central de l'économie (CCE) basés sur les données de l'OCDE, la croissance des coûts salariaux horaires en Belgique entre 1996 et 2004 a été légèrement supérieure à la moyenne pondérée observée dans les trois principaux pays voisins et dans la zone euro. Si l'on prend également en compte l'évolution relative de la productivité du travail enregistrée dans les différents pays, le handicap salarial que la Belgique a accumulé depuis 1996 par rapport aux trois principaux pays voisins s'accroît.

Graphique 24 Coûts salariaux dans le secteur privé en Belgique, dans les trois principaux pays voisins et dans la zone euro

(points de pourcentage, écarts par rapport à l'indice relatif à la Belgique, 1996 = 100)



Sources: OCDE, CCE.

L'évolution des coûts salariaux et de la productivité du travail sont des déterminants importants de l'emploi agrégé. Pour garantir l'emploi, il est essentiel que les coûts salariaux réels par travailleur ne progressent pas plus rapidement que la productivité et que les coûts salariaux par unité produite ne dérivent pas par rapport à ceux observés dans les principaux pays voisins.

5.2. FACTEURS INFLUENÇANT L'ÉVOLUTION DES COÛTS SALARIAUX

L'analyse présentée ci-dessus suggère que la modération salariale doit demeurer un élément important de la politique de l'emploi en Belgique également dans le futur. L'évolution des coûts salariaux est influencée par celle des salaires bruts (coûts salariaux directs) - qui en constituent la majeure partie - et par les variations des cotisations sociales à la charge de l'employeur (coûts salariaux indirects). Comme l'indique le tableau ci-après, les cotisations sociales payées par les employeurs aux administrations publiques ont exercé un effet modérateur sur l'évolution des coûts salariaux depuis 1996, en particulier en 1999, 2000, 2003 et 2004.

Tableau 38 Coûts salariaux par travailleur dans le secteur privé

(pourcentages de variation par rapport à l'année précédente)

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004e
Salaire brut par heure	2,3	0,8	4,0	2,4	3,7	3,5	3,1	3,2
Salaires conventionnels ¹	1,7	1,9	1,7	2,8	3,3	3,8	1,8	2,4
Adaptations conventionnelles réelles	0,2	0,7	0,5	1,3	0,8	1,5	0,4	1,0
Indexations	1,5	1,2	1,1	1,5	2,5	2,3	1,5	1,4
Glissement des salaires ²	0,6	-1,1	2,3	-0,4	0,3	-0,2	1,2	0,7
Cotisations patronales à la sécurité sociale	0,0	0,6	-0,7	-0,9	0,5	0,7	-0,4	-0,5
Cotisations réelles payées aux administrations publiques	0,1	0,5	-0,6	-0,7	0,0	0,3	-0,5	-0,5
Autres cotisations ³	0,0	0,2	-0,1	-0,1	0,5	0,4	0,1	0,0
Coûts salariaux par heure prestée	2,4	1,5	3,3	1,5	4,1	4,2	2,7	2,6

Sources: ICN, BNB.

1 Augmentations salariales convenues en commissions paritaires.

2 Augmentations salariales accordées au niveau de l'entreprise, primes, incidence de la modification de la structure de l'emploi et erreurs de calcul.

3 Cotisations réelles qui ne sont pas payées aux administrations publiques et cotisations imputées.

Cette partie détaille les différentes composantes des coûts salariaux, à savoir les coûts salariaux directs et indirects, ainsi que les mesures visant la modération salariale. Elle s'attache en outre aux caractéristiques et mesures institutionnelles qui influencent les coûts salariaux des travailleurs issus de groupes défavorisés.

5.2.1. Coûts salariaux directs

L'évolution des coûts salariaux directs ou salaires bruts découle essentiellement des négociations salariales bisannuelles et du cadre institutionnel dans lequel ces dernières se déroulent. Les négociations sur les augmentations salariales ont lieu dans les commissions paritaires à trois niveaux: le niveau national, le niveau sectoriel et le niveau de l'entreprise. Les négociations à l'échelon national visent essentiellement à fixer la norme salariale, c'est-à-dire la marge maximale ou indicative d'augmentation des coûts salariaux horaires nominaux. En vertu de la loi de juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde de la compétitivité des entreprises belges, cette norme doit être définie pour une période de 2 ans, sur la base d'un rapport établi par le Conseil central de l'économie (CCE). Ce dernier calcule la marge maximale d'augmentations salariales sur la base de la moyenne pondérée des évolutions salariales attendues en France, en Allemagne et aux Pays-Bas. Si les augmentations salariales en Belgique ont excédé celles observées dans les pays voisins, cet écart peut théoriquement être soustrait de la norme salariale. Puisque l'évolution des salaires est automatiquement liée à celle des prix grâce à l'indice-santé, la marge disponible pour les augmentations salariales réelles peut être calculée par soustraction des indexations salariales attendues et des augmentations barémiques.

Les commissions paritaires au niveau sectoriel se consacrent principalement à l'établissement d'une classification des fonctions, qui détermine la catégorie à laquelle appartient un travailleur en se fondant sur la qualification (formation, expérience, etc.) ou sur la tâche effectuée dans l'entreprise. La classification des fonctions est liée à un barème salarial, un salaire minimum

étant fixé pour chacune des catégories définies. Tous les 2 ans, les partenaires sociaux négocient les augmentations de ces barèmes salariaux. À cet égard, le revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMMG) et la norme salariale doivent être respectés. Des suppléments aux barèmes salariaux peuvent être accordés à l'occasion des négociations menées au niveau de l'entreprise.

5.2.1.1. Salaire minimum et RMMMMG

Le RMMMMG, instauré par le Conseil national du travail en 1975, est le revenu minimal du travail que l'employeur du secteur privé doit garantir à un travailleur à temps plein sur un mois moyen. Le RMMMMG est lié à l'indice-santé des prix. Les salaires minimaux fixés par les commissions paritaires, à savoir les salaires bruts les plus bas des barèmes salariaux, sont toutefois davantage pertinents pour l'emploi. Puisque le revenu est un concept plus large et englobe, outre le salaire brut, un ensemble de primes, il faut calculer le salaire mensuel moyen qui correspond à un salaire minimum déterminé pour vérifier le respect du RMMMMG. Selon une analyse du ministère fédéral de l'Emploi et du Travail (1999), le salaire mensuel correspondant au salaire minimum est largement supérieur au RMMMMG dans la plupart des commissions paritaires.

Tableau 39 Salaire minimum mensuel en Belgique et dans d'autres pays

	Montant en euros au 01-01-2005	Montant en euros au 01-07-2002	Part du revenu mensuel brut moyen dans l'industrie et les services, pourcentages 2002
LU	1.467	1.322	50,4
IE	1.183	1.009	50
NL	1.265	1.232	49,3
BE	1.210	1.163	46,4
FR	1.197	1.154	n.d.
IT	n.d.	n.d.	37,1
ES	599	516	36,2
US	666	935	34,5
GB	1.197	1.076	34,4
PT	437	406	33

Source: Eurostat.

Exprimé en euros, le salaire minimum belge est comparable à celui des Pays-Bas, de la France, de l'Irlande et du Royaume-Uni. Il est surtout utile de le comparer au salaire mensuel brut moyen dans l'industrie et les services afin de se faire ainsi une idée exacte de sa générosité. Dans ce cas aussi, le salaire minimum apparaît relativement élevé en Belgique, bien que légèrement inférieur à ceux du Luxembourg, de l'Irlande et des Pays-Bas, mais supérieur à ceux du Royaume-Uni, des États-Unis et des pays du Sud de l'Europe. Si l'on considère que le revenu mensuel moyen le moins élevé

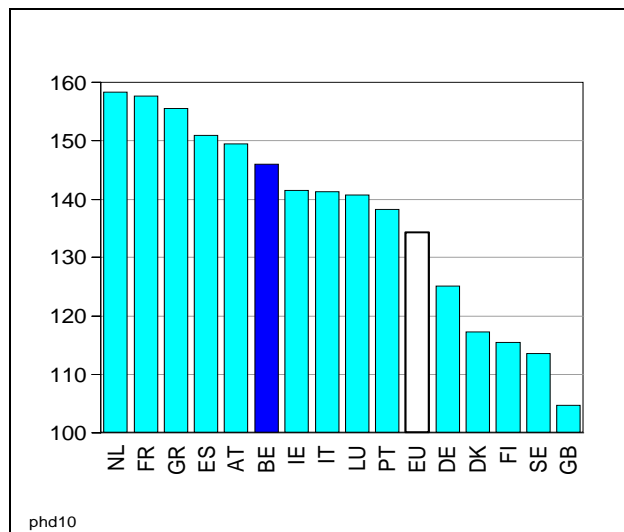
dépasse le RMMMMG dans la plupart des secteurs, on peut présumer que sa générosité est sous-estimée dans les statistiques d'Eurostat. Il n'en va pas de même pour les autres pays, puisque le salaire minimum y est fixé par les pouvoirs publics et s'applique à tous les secteurs.

Le salaire minimum n'est contraignant que pour les travailleurs à faible salaire et à faible productivité. Il constitue un instrument de réduction de la pauvreté au sein de la population active (Metcalf, 1999). La perception théorique suivant laquelle un salaire minimum élevé entraînerait une baisse de la demande de travail peu productif n'est pas confirmée sans réserve par la littérature empirique. Plusieurs études empiriques montrent en effet que la hauteur du salaire minimum n'a aucune influence sur l'emploi agrégé (Metcalf, 1999; OECD, 2003). Le salaire minimum peut néanmoins compliquer l'emploi des travailleurs les moins productifs. Plusieurs études soulignent, par exemple, les effets négatifs pour les jeunes travailleurs (Burkhauser, Couch et Wittenburg, 2000), en particulier s'ils ont quitté l'école avec peu de qualifications. La littérature empirique s'applique toutefois aux pays anglo-saxons, où le salaire minimum est très inférieur au niveau pratiqué en Belgique. C'est la raison pour laquelle des effets négatifs sur la demande ne peuvent être exclus, surtout pour des jeunes faiblement qualifiés sans expérience professionnelle. Il convient de noter à cet égard qu'en Belgique, le RMMMMG pour les travailleurs de moins de 21 ans est réduit d'un certain pourcentage en fonction de l'âge.

5.2.1.2. Le lien entre l'âge et les coûts salariaux

Graphique 25 Tension salariale entre les travailleurs âgés et jeunes dans l'UE en 1995

(indices, niveau salarial des plus de 55 ans par rapport à celui des travailleurs de 25 à 29 ans = 100)



Source: Eurostat (Enquêtes sur la structure et la répartition des salaires, 1995).

rigide que celle de la productivité et se maintient en outre plus longtemps. Ce phénomène s'explique, dans l'ensemble, par l'existence d'un contrat implicite entre l'employeur et le travailleur, ce dernier acceptant au départ un salaire moins élevé pour le voir augmenter durant sa carrière en récompense de sa loyauté. Cela signifie que dans la deuxième moitié de la carrière surtout, l'écart de coûts salariaux par rapport à un jeune travailleur dépasse celui de la productivité, ce qui met l'emploi des travailleurs âgés moins productifs sous pression.

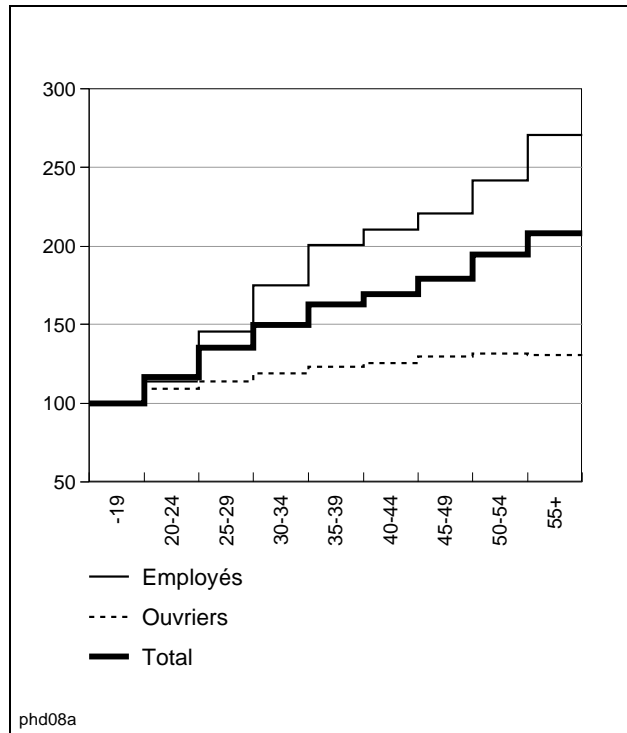
Le même rapport du CSE révélait en effet un lien négatif entre, d'une part, la tension salariale entre les travailleurs âgés et jeunes - définie comme le rapport entre le salaire mensuel moyen des plus de 55 ans et celui des travailleurs de 25 à 29 ans - et, d'autre part, le taux d'emploi des travailleurs âgés dans les pays de l'UE. La tension salariale entre les travailleurs âgés et jeunes est, certes, supérieure en Belgique à la moyenne européenne, mais elle n'est pas exceptionnellement élevée. Les écarts en matière de structure de l'emploi, de part relative des hommes et des femmes, de travail à temps plein et à temps partiel et de composition sectorielle de l'économie favorisent également les écarts observés sur le plan de la tension salariale entre les pays de l'UE (CSE, 2004).

Les travailleurs âgés constituent un groupe à risque susceptible d'être confronté à une diminution de la demande de travail qui leur est adressée. C'est particulièrement le cas lorsque ce groupe est caractérisé par des coûts salariaux plus élevés que celui des travailleurs plus jeunes, sans que cet écart de coûts salariaux ne soit (entièrement) compensé par une productivité plus élevée. La corrélation entre les salaires et l'âge est positive dans tous les pays, puisque l'expérience professionnelle contribue à l'accumulation de capital humain et partant, la productivité augmente avec l'âge¹⁰⁶ (voir aussi 5.3.2). Cette évolution se reflète dans les salaires. Toutefois, le Conseil supérieur de l'emploi soulignait dans son précédent rapport (CSE, 2004) que dans de nombreux pays de l'UE, dont certainement la Belgique, les salaires montrent une structure par âge qui est plus

¹⁰⁶ La littérature empirique ne fournit pas de certitudes concernant la relation entre l'âge et la productivité.

Graphique 26 Évolution des salaires mensuels bruts moyens en fonction de l'âge en Belgique en 1999

(indices, niveau salarial des travailleurs jusqu'à 19 ans = 100)



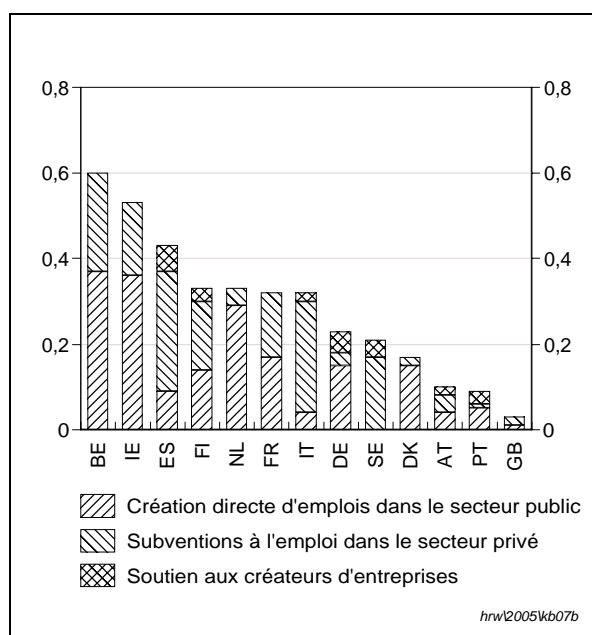
Source: INS, (Enquête sur la structure et la répartition des salaires, 1999).

En Belgique, les augmentations salariales régulières sur la base de l'âge sont intégrées dans la structure de concertation institutionnelle de la formation des salaires au sein des commissions paritaires, du moins pour les employés. Au sein des commissions paritaires des employés, les barèmes salariaux sont en effet définis en fonction de la catégorie du travailleur et de l'âge ou de l'ancienneté. En outre, l'âge constitue aussi souvent un élément important de la mobilité ascendante vers des fonctions plus élevées durant la carrière. Comme le montre le graphique ci contre, ce sont surtout les employés âgés qui ont un salaire mensuel plus élevé que leurs collègues plus jeunes. De ce fait, les tensions salariales entre les travailleurs âgés et jeunes sont plus marquées dans les services, où les employés représentent une part plus importante de l'emploi, que dans l'industrie. Par ailleurs, les travailleurs moins productifs sont probablement ceux qui, notamment à la suite de restructurations, quittent prématurément le marché du travail.

5.2.1.3. Impôts directs sur le travail et subventions à l'emploi

Graphique 27 Subventions à l'emploi dans l'UE

(pourcentages du PIB, 2002)



Source : OCDE.

Les impôts directs sur le travail et les cotisations personnelles à la sécurité sociale limitent l'attrait financier du travail, ce qui se traduit par une demande de salaires bruts plus élevés de la part des travailleurs, et donc par une baisse de l'emploi. Une hausse des salaires nets sous l'effet d'une réduction des impôts directs sur le travail ou les cotisations personnelles à la sécurité sociale augmenterait l'attrait du travail et stimulerait par conséquent l'offre de travail. Par ailleurs, une progression des salaires nets entraîne, toutes autres choses restant égales, une augmentation de la consommation, une croissance plus soutenue de la demande intérieure et donc, indirectement, une hausse de l'emploi. Une réduction de la pression (para-)fiscale sur le travail peut également rendre le processus de production plus intensif en travail si la hausse des salaires nets incite les partenaires sociaux à la modération salariale. Dans la littérature, enfin, il est souvent indiqué qu'un allège-

ment des charges n'a une incidence sur la demande intérieure et l'emploi que si elle est considérée comme permanente, c'est-à-dire si la réforme fiscale est crédible.

Les subventions sont un autre instrument fiscal dont les pouvoirs publics peuvent se servir pour influencer l'évolution des coûts salariaux des entreprises. Comme cela a déjà été signalé, l'existence d'un salaire minimum peut avoir pour conséquence qu'il n'est pas intéressant pour les entreprises d'engager la main-d'œuvre la moins productive. Pour stimuler malgré tout la demande de ce type de main-d'œuvre, les pouvoirs publics peuvent faire baisser, par le biais de subventions salariales, les salaires bruts de travailleurs appartenant à certains groupes à risque pour les entreprises. L'alternative pour les pouvoirs publics consiste à créer directement des postes de travail destinés à ces groupes, dans le secteur public ou dans des ateliers protégés. Les subventions à l'emploi constituent un outil important de la politique de l'emploi en Belgique, comme le montre la comparaison internationale dans le graphique ci-dessus.

Les subventions salariales à l'emploi dans le secteur privé sont généralement utilisées pour accroître l'attrait financier des chômeurs de longue durée et des personnes handicapées. Ces groupes méritent une attention particulière dans la mesure où les employeurs prennent un risque plus grand en engageant ce type de travailleurs, étant donné l'incertitude plus grande concernant leur capacité à s'intégrer complètement sur le marché du travail. À salaire égal, l'employeur privilégiera donc un travailleur présentant moins de risques. En octroyant une subvention, les pouvoirs publics espèrent compenser la différence de productivité éventuelle entre les chômeurs de longue durée (et les handicapés) d'une part, et les autres postulants, d'autre part, pour l'employeur, et favoriser l'intégration ou la réintégration de ces groupes dans la société. Dans le cadre du plan ACTIVA du gouvernement fédéral, les employeurs du secteur privé peuvent demander, sous certaines conditions, une activation¹⁰⁷ de l'allocation de chômage ou une activation du revenu d'intégration ou l'assistance financière temporaire en cas d'engagement, respectivement, d'un chômeur demandeur d'emploi ou d'un bénéficiaire du revenu d'intégration ou de l'assistance financière. Cette activation s'ajoute à la réduction structurelle des cotisations patronales, qui constitue l'élément essentiel du plan ACTIVA (cf. chapitre suivant). La Région wallonne¹⁰⁸ et la Région de Bruxelles-Capitale¹⁰⁹ accordent par ailleurs, sous certaines conditions, des subventions salariales ou des primes à l'embauche en guise d'assistance financière lors de l'engagement de certaines catégories de chômeurs ou de bénéficiaires d'un revenu d'intégration. Enfin, tant la Région wallonne que la Région flamande attribuent, dans le respect de leurs compétences, des subventions salariales aux employeurs du secteur privé qui engagent un travailleur présentant un handicap¹¹⁰.

Depuis 2002, l'importance des subventions à l'emploi dans le secteur privé s'est encore accrue avec l'entrée en vigueur en 2004, au niveau fédéral, des titres-services. Ce système vise à aider les personnes peu qualifiées à décrocher un emploi sur le marché régulier du travail, et à régulariser le travail au noir, très répandu dans les services à domicile. La subvention s'élève à 14,70 euros par heure prestée, tandis que les coûts directs à charge de l'utilisateur sont de 6,70 euros par titre-service. Le système rencontre un franc succès: en décembre 2004, un peu plus de 12.000 personnes étaient actives dans le circuit. L'incidence sur l'emploi total est cependant très modérée: selon des estimations de l'ICN, la majorité des personnes aujourd'hui employées dans le cadre du système des titres-services travaillaient auparavant au noir ou dans le cadre des ALE. La création nette de nouveaux postes de travail correspondante est évaluée à moins de 1.000 unités.

¹⁰⁷ L'activation s'élève à 500 euros par mois civil et est versée pendant une période de minimum un an et maximum trois ans, en fonction de la durée du chômage (inactivité) avant l'engagement.

¹⁰⁸ Développement de projets d'expansion économique dans le cadre de PME et aide aux PME.

¹⁰⁹ Intervention dans l'indemnisation de chômeurs mis au travail dans le cadre de projets d'expansion économique et prime d'embauche.

¹¹⁰ En Flandre, les personnes handicapées sont couvertes par deux réglementations qui s'appliquent exclusivement au secteur privé: la CCT 26 et la prime d'insertion flamande (Vlaamse Inshakelingspremie). En Wallonie, les employeurs du secteur privé et du secteur public peuvent faire appel aux aides de l'AWIPH pour les personnes handicapées reconnues comme telles par cet organisme.

Plusieurs études¹¹¹ révèlent que l'octroi de subventions à l'emploi régulier dans le secteur privé est préférable à la création directe d'emplois (généralement peu productifs) dans le secteur public ou dans les ateliers protégés, dans la mesure où ces emplois ne permettent le plus souvent pas d'acquérir une expérience utile pouvant facilement être exploitée dans des emplois normaux. Toutefois, ces programmes de mise au travail peuvent se justifier pour favoriser l'intégration sur le marché du travail des travailleurs les plus désavantagés et des groupes les plus faibles, dont les perspectives d'exercer un emploi normal sont limitées. Les subventions salariales axées sur le secteur privé et des groupes cibles spécifiques entraînent bel et bien une hausse de l'emploi pour les groupes cibles concernés, mais pas d'augmentation de l'emploi total (ou alors dans une faible mesure). Cela signifie que les subventions provoquent principalement une redistribution du travail en faveur des catégories plus faibles de travailleurs sur le marché du travail.

Un deuxième critère important lors de l'évaluation des subventions salariales temporaires est la mesure dans laquelle elles augmentent les chances des groupes cibles de s'insérer sur le marché régulier du travail une fois arrivées à échéance. Selon les principaux enseignements de la recherche¹¹², les subventions salariales temporaires sont les plus efficaces pour les personnes qui souhaitent réintégrer le marché du travail après une longue période de chômage ou d'inactivité (par exemple des femmes avec enfants), dans la mesure où une nouvelle expérience professionnelle leur permet d'accroître leur productivité (initialement faible) et donc de compenser leur déficit de productivité. Les chances de décrocher un emploi durable augmentent également lorsque les subventions sont combinées à des formations et à un encadrement. En revanche, dans certains cas, ces chances peuvent s'amenuiser. D'une part, lorsque les subventions s'étendent sur une longue période, le risque existe que les bénéficiaires recherchent moins activement un emploi régulier. D'autre part, des subventions trop ciblées peuvent déboucher sur la stigmatisation de groupes cibles présentant des caractéristiques spécifiques (invalides, minorités ethniques, immigrés, personnes peu qualifiées).

L'évolution des coûts salariaux directs (salaires bruts) découle de négociations salariales périodiques au sein des commissions paritaires. Par le biais de modifications de la pression fiscale et parafiscale sur les salaires, les pouvoirs publics peuvent influencer quelque peu cette évolution. Il est possible que la structure salariale barémique limite la demande de main-d'œuvre moins productive et de travailleurs plus âgés. Le salaire minimum - à savoir le salaire le plus bas dans la structure salariale barémique - risque de provoquer une chute de la productivité pour le premier groupe, tandis que les augmentations salariales liées à l'âge et intégrées dans le système risquent de rendre certains travailleurs plus âgés trop chers. Les subventions salariales peuvent rendre le salaire minimum moins contraignant pour les employeurs et, par conséquent, stimuler la demande de main-d'œuvre peu productive, mais ne donnent pas nécessairement lieu à une importante création nette d'emploi. Elles peuvent par ailleurs faciliter la réinsertion sur le marché du travail après une longue interruption.

5.2.2. Coûts salariaux indirects

5.2.2.1. *Cotisations patronales de sécurité sociale*

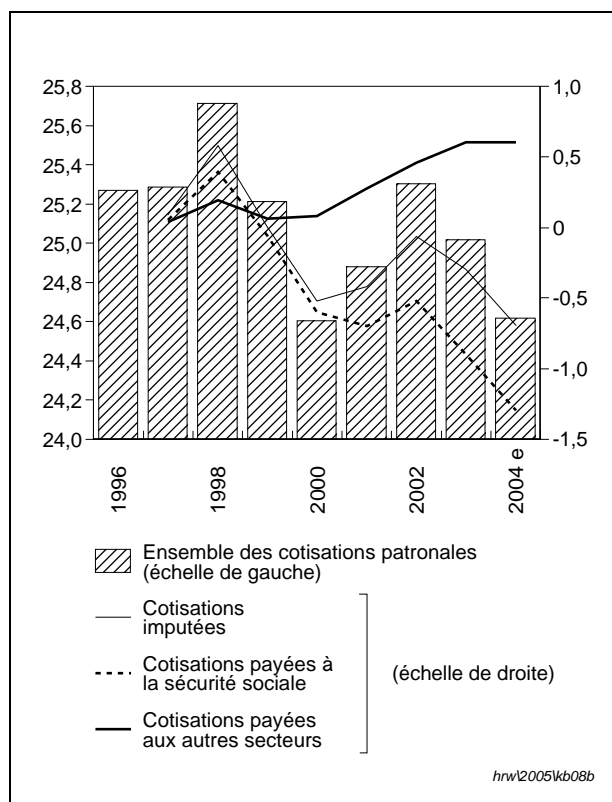
Hormis les salaires bruts, les cotisations patronales, et en particulier les cotisations obligatoires à la sécurité sociale, représentent une part importante du coût salarial total. Elles s'élèvent en moyenne à environ un quart de ce coût global. Bien que des mesures aient été prises dans le passé, depuis l'année 2000 surtout - introduction des réductions structurelles des cotisations le 1^{er} avril et élargissement du système de conventions de premier emploi -, le gouvernement applique une politique d'emploi dont les réductions des charges patronales constituent un élément essentiel. Ces réductions poursuivent deux objectifs: d'une part, elles doivent permettre de maintenir abordable la main-d'œuvre peu productive et déboucher sur la création d'emplois supplémentaires.

¹¹¹ Voir entre autres OECD (2005b), OECD (2003), Martin et Grubb (2001), Calmfors et al. (2002).

¹¹² Voir entre autres Van Ours (2002), Martin et Grubb (2001), Cockx et al. (2004b).

Graphique 28 Cotisations patronales dans le secteur privé

(pourcentages des coûts salariaux)



Sources : ICN, BNB.

les bas salaires et, d'autre part, les réductions octroyées lors de l'engagement de chômeurs de longue durée (plan ACTIVA), lors des premiers engagements (Plan plus un, Plan plus deux et Plan plus trois), et lors du recrutement de jeunes travailleurs (conventions de premier emploi). Celles-ci ont déjà été exposées dans l'inventaire des mesures de promotion de l'emploi (CSE 2003), dans la mesure où elles étaient déjà d'application avant 2004.

Tableau 40 Réductions des cotisations de sécurité sociale¹

(millions d'euros)

	2001	2002	2003	2004
Plan d'embauche/Plan Activa/Conventions de premier emploi ²	98	107	167	74
Plans +1,+2,+3 ²	94	92	90	29
Non marchand	21	5	21	0
Dragueurs et remorqueurs	7	10	11	9
Contractuels subventionnés (ACS)	101	103	119	186
Modération salariale universités	53	54	54	57
Groupes cibles	0	0	0	189
dont travailleurs plus âgés	0	0	0	96
Mères d'accueil	0	0	6	9
Entreprises en restructuration	0	0	0	20
Réductions structurelles des cotisations patronales	2.632	2.764	2.944	3.539
dont hauts salaires	0	0	0	54
Autres	12	30	40	33
Réduction totale des cotisations patronales	3.018	3.164	3.451	4.144

Source: Vade-mecum de la sécurité sociale, ONSS.

¹ Réductions des cotisations sur la base des transactions.² A été supprimé et remplacé, depuis 2004, par la réduction pour les groupes cibles.

113 Elles englobent entre autres les indemnités de licenciement.

114 Cette catégorie se compose des assurances-groupe et des régimes de pension du deuxième pilier. Les cotisations versées dépendent en partie du rendement des placements.

Les réductions structurelles des cotisations patronales représentaient environ 3,5 milliards d'euros en 2004 et le nombre de travailleurs donnant droit à ces réductions atteignait approximativement 1,8 million au cours du premier trimestre de 2004. Au début de l'année 2004, une réduction structurelle des cotisations a également été introduite pour les salaires les plus élevés, et le système a été revu et associé à un système de déductions forfaitaires visant à encourager l'engagement de travailleurs issus de groupes à risque (cf. encadré ci-dessous). Les anciens systèmes que sont le plan d'embauche, le plan ACTIVA, les conventions de premier emploi et les plans plus un, plus deux et plus trois ont été intégrés dans le nouveau système de réductions groupe cible. Une réduction groupe cible a par ailleurs été prévue pour les travailleurs plus âgés (57 ans ou plus). Au moyen de cette réforme, les autorités entendent harmoniser le système des réductions de cotisations existantes et en simplifier le volet administratif.

Réductions structurelles des cotisations patronales

La loi-programme du 22 décembre 2004 prévoit une réduction globale des cotisations patronales comprenant deux éléments. D'une part, elle prévoit une réduction générale des cotisations en fonction du salaire de référence du travailleur et, d'autre part, des réductions forfaitaires sont prévues pour les travailleurs issus de certains groupes à risque, dont le montant varie en fonction des caractéristiques du travailleur engagé.

En ce qui concerne la réduction générale des cotisations, il convient de déterminer la catégorie à laquelle appartient le travailleur et de calculer ensuite le salaire de référence sur une base trimestrielle. Le tableau ci-dessous illustre la méthode de calcul de la réduction des cotisations.

Catégorie	Salaire de référence trimestriel: S	Réduction des cotisations trimestrielles
<u>Catégorie 1</u> (général), secteur marchand	Si S > 5.870,71 euros et < 12.000 euros Si S < 5.870,71 euros (bas salaires) Si S > 12.000 euros (hauts salaires)	400 euros 400 euros + 0,144*(5.870,71 euros - S) 400 euros + 0,06*(S - 12.000 euros)
<u>Catégorie 2</u> , secteur non marchand (Maribel social)	Si S > 5.870,71 euros et < 12.000 euros Si S < 5.870,71 euros (bas salaires) Si S > 12.000 euros (hauts salaires)	0 0 + 0,2266*(5.870,71 euros - S) 0 + 0,06*(S - 12.000 euros)
<u>Catégorie 3</u> , secteur non marchand (C.P. 327)	Si S > 5.870,71 euros et < 12.000 euros Si S < 5.870,71 euros (bas salaires) Si S > 12.000 euros (hauts salaires)	471 euros 471 euros + 0,1444*(5.870,71 euros - S) 471 euros + 0,06*(S - 12.000 euros)

Source ONSS.

La réduction des cotisations ainsi obtenue est adaptée proportionnellement en cas de prestations partielles ou incomplètes.

La réduction structurelle des cotisations peut être complétée par une réduction groupe cible de 400 euros ou de 1.000 euros par trimestre, si le travailleur appartient à l'un des groupes cibles suivants:

- 1 Les demandeurs d'emploi plus jeunes âgés de 25 ans au plus entrent en ligne de compte pour une réduction groupe cible s'ils sont peu qualifiés (= s'ils ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur). Les mineurs (-18 ans) donnent droit à une réduction de 1.000 euros par trimestre jusqu'au terme de l'année de leur majorité. Dans le cas de l'engagement d'un jeune travailleur majeur, l'employeur bénéficie d'une réduction de 1.000 euros au cours du trimestre d'engagement et des sept trimestres suivants. Ensuite, la

réduction tombe à 400 euros par trimestre, pour cesser complètement lorsque le travailleur atteint l'âge de 26 ans. Le montant est doublé pour les jeunes d'origine étrangère¹¹⁵ et pour les jeunes présentant un handicap¹¹⁶.

- 2 Les chômeurs de plus de 57 ans entrent en ligne de compte pour une réduction groupe cible de 400 euros par trimestre jusqu'à leur retrait définitif du marché du travail.
- 3 Les chômeurs demandeurs d'emploi de longue durée donnent droit à une réduction groupe cible (plan ACTIVA) pour une durée déterminée, dans le cadre de laquelle tant le montant forfaitaire que la durée dépendent de l'âge (plus ou moins de 45 ans) et de la durée du chômage. Ces données sont calculées comme suit:

Durée d'inscription	Réduction ONSS de 1000 euros par trimestre	Réduction ONSS de 400 euros	Allocation de travail de 500 euros par mois si CCI ou assimilé
Travailleurs de moins de 45 ans			
12 mois (312 jours) dans les 18 mois précédents	1 + 4	-	-
24 mois (624 jours) dans les 36 mois qui précèdent	1 + 8	-	Mois d'engagement + 15 mois
36 mois (936 jours) dans les 54 mois (4 ans et demi)	1 + 8	4 suivants	Mois d'engagement + 23 mois
5 ans (1560 jours) dans les 90 mois (7 ans et demi)	1 + 8	12 suivants	Mois d'engagement + 29 mois
Travailleurs de 45 ans et plus			
6 mois (156 jours) dans les 9 mois qui précèdent	1 + 4	16 suivants	-
12 mois (312 jours) dans les 18 mois qui précèdent	1 + 20	-	-
1 an et demi (468 jours) dans les 27 mois qui précèdent	1 + 20	-	Mois d'engagement + 29 mois

Source: ONSS.

Il existe une méthode de calcul distincte applicable aux travailleurs mis au chômage à la suite de la fermeture d'une entreprise. Le nouvel employeur bénéficie dès lors d'une réduction de 1.000 euros lors du trimestre d'engagement et au cours des quatre trimestres suivants, quel que soit l'âge du chômeur engagé, ainsi que d'une réduction de 400 euros au cours des seize trimestres suivants si le chômeur a plus de 45 ans. Dans tous les cas, le nouvel employeur revendique également une activation de l'allocation de chômage (500 euros par mois) pendant deux ans.

- 4 Lors des premiers engagements, l'employeur reçoit 1.000 euros par trimestre pendant cinq trimestres, et ensuite 400 euros par trimestre pendant huit trimestres pour le premier travailleur, 400 euros pendant treize trimestres pour le deuxième travailleur et 400 euros pendant

¹¹⁵ Une personne est considérée comme étant d'origine étrangère:

- si elle ne possède pas la nationalité d'un pays de l'UE, ou
- si l'un de ses deux parents ne possède pas l'une de ces nationalités (ou ne la possédait pas au moment de son décès), ou
- si au moins deux grands-parents ne possèdent pas l'une de ces nationalités (ou ne la possédaient pas au moment de leur décès).

¹¹⁶ Une personne handicapée est toute personne qui est inscrite en tant que telle auprès de l'un des organismes suivants:

- Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap;
- Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées;
- Service bruxellois francophone des personnes handicapées;
- Dienststelle des Deutschsprachigen Germeinschaft für Personen mit einer Behinderung sowie für die besondere soziale Fürsorge.

neuf trimestres pour le troisième travailleur.

- 5 Réduction collective du temps de travail: les travailleurs qui entrent dans le champ d'application d'une CCT prévoyant une réduction collective du temps de travail donnent droit à une réduction groupe cible de 400 euros par travailleur concerné et par trimestre. La durée dépend de la réduction du temps de travail convenue.
- 6 Chaque travailleur donne droit à maximum une réduction groupe cible. Si un travailleur entre en ligne de compte pour plusieurs réductions groupe cible, l'employeur peut choisir la formule la plus intéressante.

Des simulations (cf. tableau ci-dessous) ont montré qu'une réduction structurelle des cotisations patronales de sécurité sociale a une incidence clairement positive sur l'emploi. L'effet positif peut de plus être renforcé en concentrant les réductions des cotisations sur les salaires plus bas, étant donné que c'est principalement la demande de main-d'œuvre peu qualifiée qui est sensible aux modifications des coûts salariaux. Plusieurs études¹¹⁷ ont révélé que l'incidence nette sur l'emploi résulte essentiellement d'une destruction moins rapide des emplois peu productifs.

Tableau 41 Incidence sur l'emploi d'une réduction des cotisations^{1 2}

(milliers d'emplois)

	Ciblées sur salaires minimum	Ciblées sur bas salaires	Ciblées sur hauts salaires	Non ciblées (tous salaires)
1. Sneessens et Shadman (2000)			+23,2	
2. Stockman (2002)		+ 9,5 / + 16,2	+ 4,4 / + 6,2	+ 2,2 / + 7,4
3. Burggraeve et Du Caju (2003)				+ 6,2 / + 9,2
4. Hendricks <i>et al.</i> (2003)				+ 8,0 / + 11,3
5. Pierrard et Sneessens (2003)		+ 11,6		
6. Pierrard (2004a, 2004b)	+ 59,6	+ 20,4	+ 6,3	+ 9,4
7. Bureau du Plan (2004)		+ 13,1 / +21,3		+ 5,7 / + 6,8

Sources: Cockx, *et al.* (2005).

¹ Effets à long terme sur l'emploi (en milliers) de réductions des cotisations patronales, pour un coût *ex ante* de 0,2 p.c. du PIB (environ 500 millions d'euros en 2000), selon le type de salaires sur lesquels elles sont ciblées.

² Résultats 1 à 4: pas de financement équilibrant le budget de la Sécurité Sociale ; résultats 5 à 7: équilibre budgétaire de la Sécurité Sociale par financement via l'impôt sur les revenus (5: uniquement le revenu des qualifiés).

Il convient toutefois également de tenir compte de deux facteurs qui affaiblissent ces effets (Burggraeve et Du Caju, 2003). D'une part, la réduction initiale des cotisations accordée aux employeurs sera peut-être redistribuée entre les travailleurs et les employeurs lors des négociations salariales, en d'autres termes, elle sera partiellement convertie en salaires bruts plus élevés. D'autre part, le problème du financement des réductions des cotisations se pose, lesquelles, toutes autres choses restant égales, freineront la création d'emploi (Bureau fédéral du plan, 2005). Enfin, il convient de se demander s'il y a suffisamment d'offre mobilisable pour répondre à la demande croissante. Un problème se pose surtout lorsque le travail proposé présente peu d'attrait pour les travailleurs (horaires irréguliers, travail dangereux et nuisible à la santé, peu de sécurité de l'emploi).

En ce qui concerne les réductions groupe cible, on peut faire référence à l'évaluation des subventions salariales. L'effet du plan ACTIVA a été étudié par Cockx et al. (2005) pour le groupe de jeunes chômeurs peu qualifiés. Selon cette étude, le plan ACTIVA a débouché sur l'engagement de jeunes qui, sans ce plan, n'auraient peut-être aucune chance d'entrer sur le marché du tra-

¹¹⁷ Voir entre autres Cockx et autres (2005, 2004a), Crépon et Desplatz (2001).

vail. Il permet d'éviter qu'ils ne deviennent des chômeurs de longue durée. Par ailleurs, le risque de licenciement augmente lorsque les réductions des cotisations (subventions) cessent. Si, par la suite, certains décrocheront un emploi sur le circuit régulier du travail, le risque existe que d'autres - généralement les travailleurs les moins productifs - continuent d'alterner chômage (de longue durée) et travail subventionné.

5.2.2.2. *Charges administratives*

Outre les cotisations patronales versées à la sécurité sociale et à d'autres organismes, les coûts salariaux sont influencés par la réglementation relative à l'emploi. Ces charges comprennent, d'une part, toutes les formalités administratives dont un employeur est tenu de s'acquitter pour respecter la législation sur le travail et, d'autre part, les coûts associés au licenciement éventuel ultérieur d'un travailleur.

Exprimées en euros, les charges administratives réglementaires peuvent être définies comme le temps et les moyens dont l'entreprise proprement dite et/ou un service externe a besoin pour comprendre la réglementation, collecter, traiter, présenter ou conserver les renseignements, et compléter les formulaires requis. En 2002, le Bureau fédéral du plan s'est vu confier la mission de procéder tous les deux ans, en collaboration avec le Service de simplification administrative, à une estimation des charges administratives pour les entreprises et les indépendants, et d'identifier les priorités relatives au processus de simplification administrative. L'étude se limite aux trois principaux domaines de réglementation: l'emploi, la fiscalité et l'environnement. En 2002, le montant total des charges administratives dans ces trois domaines a été estimé à 6,3 milliards d'euros (soit 2,4 p.c. du PIB) pour les entreprises et à 2,7 milliards d'euros (soit 1 p.c. du PIB) pour les indépendants. Les charges administratives de nature réglementaire relative à la fiscalité représentent principalement un coût fixe. Exprimées par travailleur, elles sont par conséquent très importantes dans les petites entreprises et relativement négligeables dans les grandes entreprises. En revanche, les obligations en matière de protection de l'environnement sont surtout importantes pour les grandes entreprises. Enfin, le montant total des charges administratives de la réglementation relative à l'emploi augmente avec le nombre de travailleurs, mais pas de façon proportionnelle, de sorte que, exprimées par travailleur, ces charges baissent elles aussi en fonction de la grandeur de l'entreprise. Il existe certes quelques discontinuités dans la mesure où, dès qu'elles atteignent un certain nombre de travailleurs, les entreprises sont tenues d'organiser une délégation syndicale et de créer un comité pour la prévention et la protection au travail (à partir de 50 collaborateurs). Dans tous les cas, l'engagement d'un travailleur supplémentaire s'accompagne de charges administratives supplémentaires, lesquelles seront également prises en considération lors du calcul du coût total du travailleur concerné. Ces charges pèsent bien entendu plus lourd dans le cas d'un travailleur peu productif dont le salaire est bas. La simplification administrative de la réglementation relative à l'emploi exercera dès lors probablement aussi un effet positif sur la demande de main-d'œuvre peu productive. Les simplifications administratives récentes de la législation sur le travail comprennent entre autres l'harmonisation et la simplification du système des réductions des cotisations (cf. point précédent), l'introduction de la déclaration immédiate à l'emploi (DIMONA) et de la déclaration multifonctionnelle trimestrielle à l'ONSS (DMFA).

Un aspect de la réglementation du travail, auquel la littérature économique consacre beaucoup d'attention, concerne la protection du travailleur contre le licenciement (Employment Protection Legislation, également dénommée EPL). S'il sait qu'il ne pourra pas licencier ultérieurement un travailleur sans encourir de frais, par exemple en période de faible conjoncture, un employeur devra tenir compte de ces frais lors de la décision d'engager. L'EPL constitue en fait un "impôt" sur l'adaptation (à la baisse) de l'emploi au sein de l'entreprise. Grâce à cette législation, les entreprises procèdent moins rapidement au licenciement. Toutefois, le revers de la médaille est qu'elles recrutent également moins rapidement. Cela signifie que tant les flux de travailleurs qui sont mis au chômage que ceux qui sont mis au travail seront plus réduits. L'effet de l'EPL sur le taux de chômage et le taux d'emploi total est inconnu. Il est clair en revanche que l'EPL augmente la durée moyenne du chômage, bien que d'autres facteurs, tels que la durée et

la générosité des allocations de chômage, ou encore l'efficacité de la politique d'activation, influencent également la durée du chômage. L'application stricte de l'EPL nuit par conséquent essentiellement aux groupes présentant un risque accru de chômage, en particulier les jeunes et les femmes (OECD, 2002).

Bien que la législation sur la protection contre le licenciement limite quelque peu la capacité d'adaptation des entreprises aux évolutions économiques, un certain degré de protection contre le licenciement présente des avantages pour les employeurs, les travailleurs et la société. L'EPL stimule la création d'un lien durable entre l'employeur et le travailleur, ce qui peut, d'une part, renforcer la motivation du travailleur et ce qui encourage, d'autre part, les investissements dans les formations spécifiques et continues. De cette façon, l'EPL peut contribuer à l'accumulation de capital humain et, dès lors, à une hausse de la productivité. Pour les travailleurs, l'EPL constitue une forme d'assurance contre le licenciement ; dans un système neutre sur le plan actuariel, ils devront accepter en échange un salaire moins élevé. Enfin, en l'absence d'EPL, les entreprises licencieraient peut-être davantage de travailleurs en période de faible conjoncture qu'il n'est souhaitable du point de vue social. La société assume en effet les coûts du chômage. L'EPL incite donc les entreprises à tenir compte des coûts associés au licenciement de personnel.

L'OCDE a mis au point des indicateurs qui permettent de mesurer, pour chaque pays, la rigidité de la législation relative à la protection contre le licenciement. Grâce à ces indicateurs, il est possible d'examiner, d'une part, la rigidité de la protection légale des travailleurs permanents, c'est-à-dire les travailleurs engagés en vertu d'un contrat à durée indéterminée, et d'autre part, la flexibilité avec laquelle les entreprises peuvent recourir au travail temporaire. En ce qui concerne le premier indicateur (travailleurs permanents), les aspects suivants de la réglementation sont pris en considération:

1. la procédure légale ;
2. les restrictions relatives aux circonstances dans lesquelles un licenciement peut se justifier ;
3. le préavis légal ;
4. la prime de licenciement.

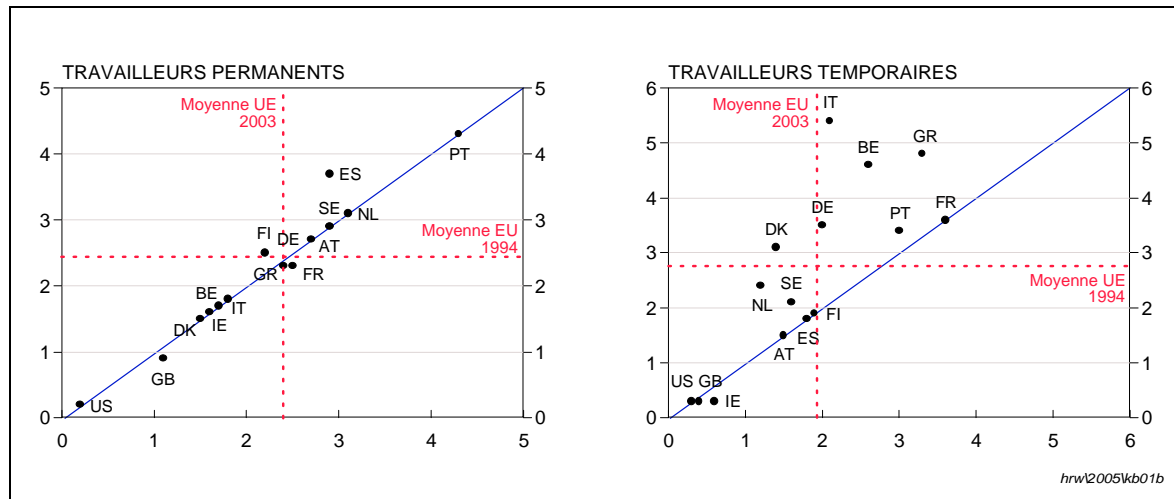
En Belgique, la procédure à suivre en cas de licenciement n'est pas très contraignante (une lettre recommandée est requise) et les restrictions sont peu nombreuses. Un préavis légal est prévu, qui varie en fonction de l'ancienneté pour les ouvriers, et en fonction de l'ancienneté et du salaire mensuel pour les employés. La loi ne prévoit pas de prime de licenciement complémentaire.

Pour répondre à leur besoin de flexibilité, les entreprises peuvent engager, outre des travailleurs sous contrat à durée indéterminée, des travailleurs temporaires. Pour mesurer la rigueur de la réglementation relative à la mise au travail de main-d'œuvre temporaire, l'OCDE a conçu un deuxième indicateur qui tient principalement compte:

1. des restrictions légales relatives à l'engagement de personnel temporaire, par exemple les circonstances qui le permettent, la durée maximale d'un contrat temporaire, le nombre de prolongations autorisées ;
2. de la réglementation des agences d'intérim.

En Belgique, le travail temporaire et le travail intérimaire sont réglementés par la loi du 24 juillet 1987, qui a toutefois été assouplie depuis lors. Les principales révisions ont eu lieu en 1997. À cette époque, la possibilité de renouveler jusqu'à quatre fois un contrat temporaire a été introduite, et le nombre de restrictions légales portant sur les activités des agences d'intérim a été revu à la baisse.

Graphique 29 Indicateurs de l'OCDE concernant la protection légale des travailleurs contre le licenciement



Source: OCDE.

Une comparaison internationale des indicateurs de l'OCDE concernant la rigidité de la protection légale contre le licenciement et la réglementation du travail temporaire et du travail intérimaire en 1994 et 2003 met principalement en évidence la tendance à assouplir le recours au travail temporaire, tandis que la protection des travailleurs permanents est presque restée inchangée. En 2003, les pays dont la protection légale contre le licenciement de travailleurs permanents est relativement stricte (souple), avaient généralement aussi une réglementation du travail temporaire et du travail intérimaire assez stricte (souple). La Belgique se caractérise en revanche par une législation relativement souple concernant le licenciement des travailleurs permanents, étant donné que la valeur de l'indicateur était inférieure à la moyenne de l'UE tant en 1994 qu'en 2003, et par une réglementation plutôt stricte du travail temporaire et du travail intérimaire. Malgré l'assouplissement de cette législation en 1997, la valeur de l'indicateur reste supérieure à la moyenne de l'UE, étant donné que cette moyenne a elle-même diminué. Néanmoins, l'assouplissement de la réglementation relative au travail temporaire et au travail intérimaire a été plus marqué en Belgique que pour la moyenne des États membres de l'UE. Enfin, le cas des États-Unis est remarquable en raison de la quasi-absence d'EPL.

Le travail temporaire et le travail intérimaire facilitent l'arrivée sur le marché régulier du travail de personnes qui possèdent peu d'expérience professionnelle (récente) (entre autres les jeunes diplômés, les chômeurs, les femmes qui souhaitent reprendre le travail après une interruption). Lorsqu'un employeur a peu de certitude en ce qui concerne la productivité potentielle d'un travailleur, un contrat temporaire constitue une option relativement sûre qui permet en outre d'observer directement la productivité du travailleur. Si l'évaluation est positive, le contrat temporaire peut être suivi d'un contrat à durée indéterminée. À cet égard, une réglementation assez souple de cette forme de travail flexible est souhaitable. Certes, le risque existe, surtout lorsque l'EPL pour les travailleurs permanents est stricte et lorsque la réglementation du travail temporaire est très souple, comme c'est le cas aux Pays-Bas, de voir apparaître un marché du travail dual dans le cadre duquel la transition des travailleurs entre contrat temporaire et contrat fixe se réduit. Une telle segmentation du marché du travail peut renforcer le pouvoir de négociation des travailleurs engagés en vertu d'un contrat à durée indéterminée, de sorte que ceux-ci peuvent exiger des salaires plus élevés et d'autres avantages. Cette situation risque d'inciter les entreprises à faire plus fréquemment appel à des travailleurs temporaires moins coûteux lors des nouveaux engagements, surtout si le travail temporaire est peu réglementé, de sorte que les contrats à durée indéterminée perdront de l'importance. Les travailleurs permanents se verront par ailleurs proposer davantage de possibilités de suivre une formation complémentaire et leurs perspectives de promotions et d'augmentations salariales liées à l'âge seront meilleures. Les travailleurs temporaires ne bénéficient pas de ces avantages. Les

faibles perspectives de décrocher un contrat à durée indéterminée et un poste plus intéressant sur le plan qualitatif peuvent à la longue décourager les travailleurs. Les victimes de la dualité du marché du travail seront principalement les femmes avec enfants qui, en raison de leurs charges familiales, optent plus souvent, de façon temporaire, pour un emploi à temps partiel ou l'inactivité, ainsi que d'autres travailleurs qui présentent, objectivement ou non, moins d'attrait pour les employeurs.

En conclusion, les pouvoirs publics peuvent influencer l'évolution des coûts salariaux principalement par le biais des coûts salariaux indirects. Les réductions des cotisations patronales obligatoires de sécurité sociale sont devenues un pilier important de la politique de l'emploi en Belgique. Les réductions des cotisations se traduisent par la création nette d'emploi et se révèlent les plus efficaces lorsqu'elles visent les salaires les plus bas. L'effet de ces mesures est cependant limité par la nécessité budgétaire d'en compenser les coûts, par une incidence partielle éventuelle de la réduction des charges via des salaires bruts plus élevés, ou par une pénurie éventuelle de main-d'œuvre mobilisable et adéquate.

Par ailleurs, la simplification administrative et l'harmonisation des systèmes existants peuvent avoir une incidence sur l'emploi. D'autres mesures visant à simplifier la réglementation du travail ont également un effet de réduction des coûts qui joue plus fortement sur les bas salaires. Enfin, une réglementation relativement souple du travail temporaire et du travail intérimaire peut elle aussi favoriser l'arrivée sur le marché du travail de personnes issues de groupes à risque. Il convient toutefois de veiller à ce que cette réglementation ne soit pas trop souple par rapport à la législation sur la protection des travailleurs permanents contre le licenciement, car une telle situation risquerait de provoquer une dualité du marché du travail.

5.3. FACTEURS QUI INFLUENCENT LA PRODUCTIVITÉ

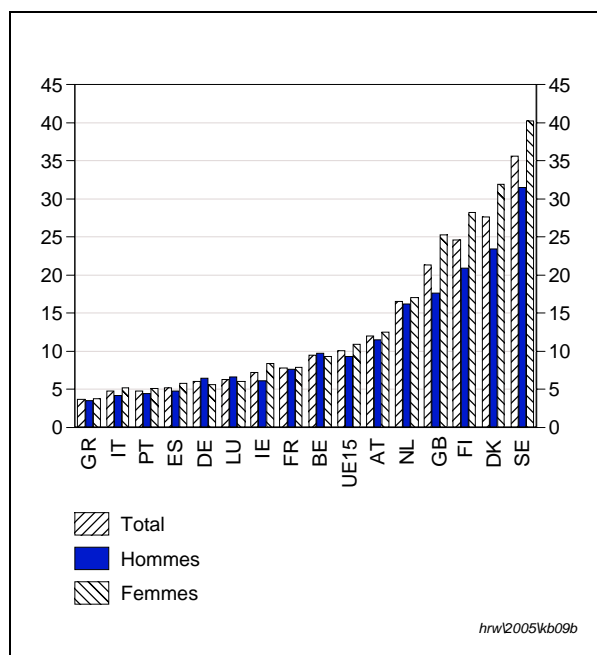
Les travailleurs se distinguent fortement les uns des autres sur le plan de leur potentiel productif, mais la productivité potentielle est a priori très difficile à évaluer. Il est néanmoins possible d'en réaliser une première estimation grossière sur la base de plusieurs paramètres dont l'influence sur la productivité est connue. Les principaux paramètres, qui sont examinés ci-après, sont les capacités d'apprentissage, la formation et l'âge. Par ailleurs, la productivité potentielle d'un travailleur est influencée par sa santé, ses habitudes de vie qui ont un effet sur sa santé, sa motivation, ses expériences professionnelles récentes et les périodes éventuelles d'inactivité. Enfin, la main-d'œuvre est généralement plus productive dans des processus de production très intensifs en capital, et des facteurs conjoncturels jouent aussi un rôle.

5.3.1. Formation, compétences et productivité

Toutes les études empiriques mettent en évidence un lien positif entre les salaires et le niveau de formation: un travailleur qui possède un niveau de qualification supérieur gagne en moyenne plus qu'un travailleur dont le niveau de qualification est moins élevé. Ces observations soutiennent la théorie économique du capital humain, selon laquelle l'accumulation de connaissances et d'aptitudes générales et spécifiques accroît la productivité des travailleurs, ce qui se reflète dans les salaires. Le capital humain s'acquiert entre autres par le biais de l'enseignement et de la formation, ce qui signifie que les travailleurs hautement qualifiés disposent généralement d'une plus grande quantité de capital humain, qui les rend plus productifs. L'expérience est généralement également considérée comme un facteur dans l'accumulation de capital humain, bien que la contribution d'une année d'expérience supplémentaire diminue au fur et à mesure que l'expérience professionnelle totale augmente. De plus, le stock de capital humain se déprécie: en raison des progrès technologiques, les connaissances acquises dans le cadre de la formation de base deviennent dépassées. Il est possible de compenser cette dépréciation en stimulant une culture de formation continue (formations complémentaires au cours de la carrière active).

Graphique 30 Participation à une formation formelle au cours des quatre semaines qui ont précédé l'enquête dans l'UE en 2004: ventilation selon le sexe

(pourcentages de la population de 25 à 64 ans)



Source : Eurostat (EFT).

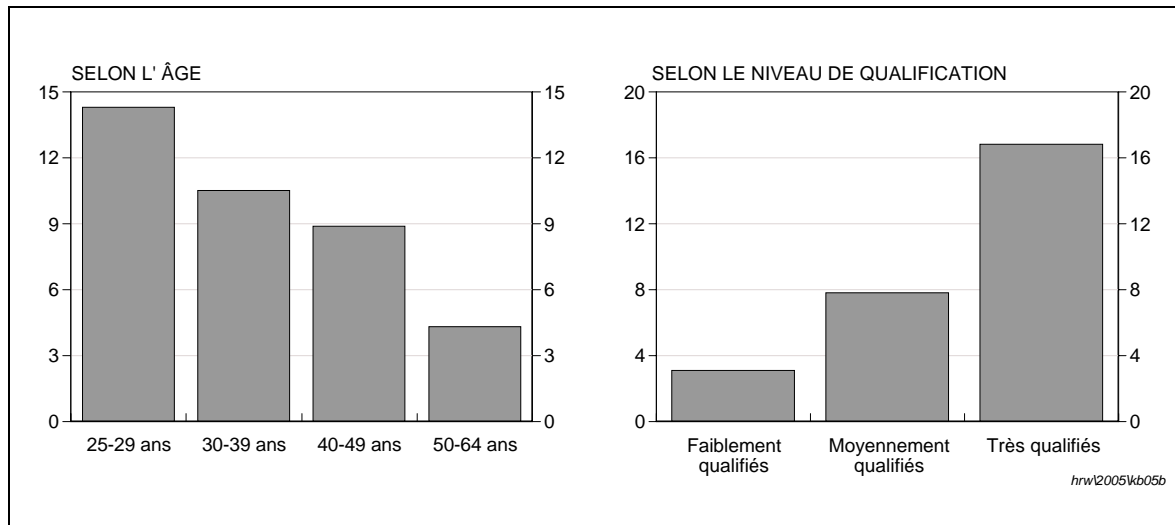
entaient 1,2 p.c. de la masse salariale en 2002 (CRB, 2004). L'objectif des partenaires sociaux consiste à faire passer ce chiffre à 1,9 p.c. de la masse salariale avant la fin de l'année 2004. Les employeurs ont en effet intérêt à ce que les travailleurs continuent d'investir dans la formation pendant leur vie active, dans la mesure où cela leur permet de maintenir à niveau, voire d'accroître, leurs connaissances, leurs aptitudes et leur productivité. La formation continue peut même être un outil dans la lutte contre les baisses de productivité. Force est toutefois de constater que certains groupes à risque, à savoir la catégorie de travailleurs les plus âgés et le groupe de travailleurs peu qualifiés parmi la population âgée de 25 à 64 ans, ne participent que dans une faible mesure à des formations. L'image est quelque peu exagérée, étant donné que ces groupes se caractérisent par un taux de participation plus faible sur le marché du travail. Par ailleurs, pour les entreprises, les investissements dans la formation se révèlent moins rentables dans le cas de travailleurs peu productifs - le risque est en effet réel qu'ils quittent leur emploi prématurément - et de travailleurs en fin de carrière, de sorte que ces personnes se voient peut-être proposer moins de possibilités de formation. De plus, d'autres seuils peuvent également être importants, en particulier pour les personnes peu qualifiées (restrictions financières, faible pouvoir de négociation, accès à l'information).

Selon l'enquête sur les forces de travail la plus récente en Belgique, 9,5 p.c. de la population âgée de 25 à 64 ans avaient participé à une formation au cours des quatre semaines précédant l'enquête. Avec ce score, la Belgique se classe sous la moyenne de 10,1 p.c. de l'UE15. Toutefois, c'est surtout le contraste avec les trois pays scandinaves, les Pays-Bas et le Royaume-Uni qui est remarquable. Le faible taux de participation est principalement imputable à un manque d'intérêt des travailleurs et à la faible conjoncture économique qui freine les investissements des entreprises dans la formation du personnel (Buyens et al., 2005). Cependant, la participation des adultes à des formations en Belgique a augmenté ces dernières années: le taux de participation n'était en effet que de 3 p.c. en 1997. De plus, les hommes et les femmes semblent prendre part à des formations dans les mêmes proportions dans la plupart des pays de l'UE.

Les efforts financiers consentis par les entreprises pour la formation représentaient 1,2 p.c. de la masse salariale en 2002 (CRB, 2004). L'objectif des partenaires sociaux consiste à faire passer ce chiffre à 1,9 p.c. de la masse salariale avant la fin de l'année 2004. Les employeurs ont en effet intérêt à ce que les travailleurs continuent d'investir dans la formation pendant leur vie active, dans la mesure où cela leur permet de maintenir à niveau, voire d'accroître, leurs connaissances, leurs aptitudes et leur productivité. La formation continue peut même être un outil dans la lutte contre les baisses de productivité. Force est toutefois de constater que certains groupes à risque, à savoir la catégorie de travailleurs les plus âgés et le groupe de travailleurs peu qualifiés parmi la population âgée de 25 à 64 ans, ne participent que dans une faible mesure à des formations. L'image est quelque peu exagérée, étant donné que ces groupes se caractérisent par un taux de participation plus faible sur le marché du travail. Par ailleurs, pour les entreprises, les investissements dans la formation se révèlent moins rentables dans le cas de travailleurs peu productifs - le risque est en effet réel qu'ils quittent leur emploi prématurément - et de travailleurs en fin de carrière, de sorte que ces personnes se voient peut-être proposer moins de possibilités de formation. De plus, d'autres seuils peuvent également être importants, en particulier pour les personnes peu qualifiées (restrictions financières, faible pouvoir de négociation, accès à l'information).

Graphique 31 Participation à une formation au cours des quatre semaines qui ont précédé l'enquête en Belgique en 2003

(pourcentages de la population de 25 à 64 ans correspondante)



Source: Eurostat (EFT).

Des études empiriques attirent par ailleurs l'attention sur l'importance des capacités d'apprentissage dans l'explication des différences salariales, même lorsque les différences d'âge et de niveau de formation sont prises en considération (Boissire et al., 1985; Murnane et al., 1995). Les capacités d'apprentissage telles que les aptitudes au calcul, les aptitudes de lecture, la capacité de raisonnement, les aptitudes informatiques et techniques sont importantes parce qu'elles permettent au travailleur d'apprendre plus facilement de nouvelles fonctions et applications, et d'accroître de cette façon sa flexibilité et sa capacité d'insertion. Il est évident qu'il existe une corrélation positive entre ces aptitudes de base et le diplôme le plus élevé décroché. Les personnes qui ont une prédisposition naturelle plus grande pour certaines matières jugeront les investissements dans l'enseignement moins pénibles et privilégieront dès lors la poursuite de leur apprentissage. Par ailleurs, l'enseignement contribuera également au développement et au renforcement des capacités d'apprentissage. Par conséquent, une personne possédant un niveau de qualification supérieur réalisera en moyenne de meilleurs résultats aux tests d'aptitude qu'une personne moins qualifiée. Il ne faut toutefois pas perdre de vue qu'un travailleur moins qualifié peut présenter lui aussi de grandes aptitudes (Murnane et al., 1995). Ce constat indique que d'autres facteurs, comme le milieu socio-économique et les restrictions financières, influencent également les décisions en matière d'apprentissage.

Étant donné qu'une prédisposition naturelle pour certaines matières n'est pas immédiatement observable, mais qu'il existe une corrélation positive avec le niveau de formation, la formation suivie fournit quelques informations sur les aptitudes potentielles d'un futur travailleur et un diplôme peut donc servir à envoyer un signal déterminé. Du reste, l'employeur peut également utiliser le niveau de formation comme critère de sélection. Dans certains cas, il se peut qu'une tâche donnée soit parfaitement exécutée par un travailleur peu qualifié, mais que l'employeur préfère engager un travailleur possédant un niveau de qualification supérieur, partant de l'hypothèse que de cette façon, il recrute un travailleur plus productif qui pourra également plus facilement être affecté à l'exécution d'autres tâches, le cas échéant. Les employeurs disposent généralement de plusieurs instruments pour obtenir des informations sur la productivité potentielle d'un candidat, comme les tests psychotechniques, les entretiens, les références, l'expérience professionnelle et la période d'essai.

5.3.2. Âge et productivité

Il est communément admis que la productivité d'un travailleur varie en fonction de l'âge au cours de sa vie active. Il existe toutefois plusieurs théories contradictoires quant à la nature exacte du rapport entre les deux variables. Selon la théorie qui pose que l'expérience contribue à l'accumulation de capital humain (par exemple connaissance des procédures, capacité à résoudre des problèmes routiniers, connaissances spécifiques), les travailleurs plus âgés sont également plus productifs. Par ailleurs, les travailleurs plus âgés sont souvent associés à une moins bonne santé, une condition physique plus faible, des qualifications obsolètes, un rythme plus lent (par exemple lors de la prise de décision), et des facultés plus restreintes d'apprentissage de nouvelles techniques, applications et tâches. Des études psychologiques confirment que les capacités cognitives commencent à décroître fortement vers l'âge de 50 ans, en particulier les capacités d'apprentissage, la faculté de mémorisation, la rapidité et la capacité à résoudre des problèmes complexes et, dans une bien moindre mesure, les aptitudes verbales et de communication (Skirbekk, 2003). Ces arguments supposent qu'au fil du temps, la productivité diminue avec l'âge. Par conséquent, il est difficile de se prononcer sur le profil de productivité exact d'un travailleur au cours de sa carrière.

De même, il est difficile de réaliser une estimation empirique solide de la relation entre l'âge et la productivité, étant donné que la productivité individuelle d'un travailleur ne peut le plus souvent pas être mesurée directement. Un problème général qui se pose lors de la réalisation de ce type d'estimations est que les travailleurs plus âgés présents dans l'échantillon n'ont pas été sélectionnés de façon arbitraire (*biais de sélection*). Il s'agit en effet des travailleurs qui ont choisi de ne pas quitter prématurément le marché du travail (autosélection) et qui n'ont pas été contraints par l'employeur à partir en prépension (sélection du marché), ce qui laisse supposer que ce sont les travailleurs les plus qualifiés et les plus productifs parmi la tranche d'âge plus élevée. Cette sélection débouche sur une surévaluation de la productivité des travailleurs plus âgés. Les études qui réalisent une approche de la productivité individuelle à partir des scores d'évaluation attribués par les managers aux travailleurs n'établissent la plupart du temps aucun lien précis entre l'âge et la productivité. Si, en revanche, les études se basent sur des échantillons de travailleurs dont il est possible de mesurer la quantité et la qualité de la production individuelle, les résultats indiquent un profil de productivité en U inversé (Skirbekk, 2003). Les études qui tentent de mesurer la productivité au niveau de l'entreprise et ensuite de la relier à la structure d'âge du personnel de l'entreprise, obtiennent un profil similaire (Aubert et Crépon, 2003). Les différentes approches sont cependant toutes confrontées à des difficultés méthodologiques, qui incitent à la prudence dans l'interprétation des résultats. Les résultats laissent néanmoins sous-entendre que durant la deuxième moitié de la carrière, une dissociation survient entre l'évolution des salaires et celle de la productivité: les salaires continuent d'augmenter tandis que la productivité commence par stagner, pour finalement décroître. Par conséquent, un écart de productivité peut apparaître, les travailleurs plus âgés étant trop coûteux, au vu de leur productivité, par rapport aux travailleurs plus jeunes.

L'âge et le niveau de formation sont des éléments décisifs lors de l'évaluation de la productivité potentielle d'un candidat. Une productivité moins bonne est souvent associée à un âge élevé et à un faible niveau de qualification. Si l'on tient compte des salaires liés à l'âge des travailleurs plus âgés et des salaires minimums sectoriels, la demande de travailleurs plus âgés et de jeunes peu qualifiés ne possédant aucune expérience professionnelle significative risque de baisser sous l'effet d'un écart de productivité.

5.4. INCIDENCE DE LA DISCRIMINATION SUR LA DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE

Dans les points précédents, il a été montré que des différences de productivité peuvent justifier des différences salariales et qu'un risque de baisse de la productivité existe pour certains groupes de travailleurs (travailleurs peu qualifiés, chômeurs de longue durée et travailleurs plus âgés). Toutefois, les différences salariales observées ne peuvent pas toutes s'expliquer par des différences de niveau de formation, d'expérience professionnelle et d'âge, qui sont les principaux déterminants de la productivité (cf. point 5.3). Même lorsque deux personnes ont une productivité potentielle identique et souhaitent exercer la même fonction dans la même branche d'activité, il est possible qu'elles ne soient pas rémunérées de la même façon sur le marché du travail, parce que l'une d'elles présente une ou plusieurs caractéristiques personnelles, qui n'ont a priori aucun effet sur la productivité, comme le sexe ou l'origine ethnique. Dans ce cas, il est question de discrimination.

La discrimination peut revêtir plusieurs formes:

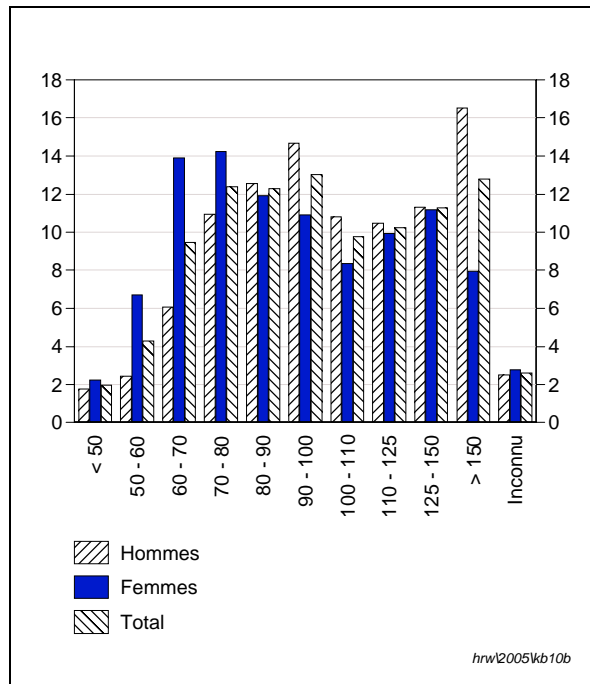
- une rémunération inégale: des salaires différents sont versés à des personnes qui exercent la même fonction dans la même branche d'activité et qui sont titulaires d'un diplôme similaire ;
- un traitement inégal lors de l'embauche: des caractéristiques personnelles, qui n'influencent pas la productivité potentielle, réduisent les chances d'accéder au marché du travail ou à certaines fonctions ;
- des chances de promotion inégales.

En raison de préférences personnelles, certaines caractéristiques, telles que le sexe ou l'origine ethnique, peuvent diminuer l'attrait d'un travailleur aux yeux d'un employeur, parce que dans certains cas, employeurs, clients, fournisseurs et collègues accordent moins de valeur aux interactions avec une femme ou une personne qui n'est pas d'origine européenne. Le risque d'être confronté à des réactions négatives de la part de collègues, de clients et de fournisseurs ou le rejet personnel peut empêcher un employeur d'engager une personne présentant des caractéristiques supposées peu intéressantes ou de lui offrir une promotion, sauf si le risque est compensé par une productivité potentielle manifestement supérieure ou des salaires moins élevés. Ces préférences et réactions négatives trouvent leur origine dans des facteurs culturels, des traditions sociales, des préjugés, des stéréotypes ou l'ignorance.

S'il est impossible d'exclure la discrimination comme l'une des causes possibles du faible taux d'emploi parmi les personnes ne possédant pas l'une des nationalités de l'UE, les données disponibles ne permettent pas d'approfondir la question (cf. également point 3.2.1.4). C'est pourquoi ce point se limite à l'étude de la situation des femmes sur le marché du travail. Comme cela a déjà été signalé (cf. point 3.2.1.3), un fossé de quelque 16 points de pourcentage sépare encore les hommes et les femmes sur le plan de l'emploi. Ce fossé diminue certes au fur et à mesure que le niveau de formation augmente, et passe de 20,6 points de pourcentage pour les personnes peu qualifiées à 6,5 points de pourcentage pour les personnes hautement qualifiées. L'écart est principalement imputable au taux d'inactivité plus élevé observé chez les femmes (peu qualifiées), et non à un taux de chômage plus important chez les femmes.

Graphique 32 Répartition de l'emploi salarié selon le sexe et le salaire journalier

(pourcentages du total correspondant)



Source: ONSS.

En ce qui concerne les salaires, l'Institut national de statistique (INS, 2005) a calculé que le fossé entre les hommes et les femmes sur le plan des revenus mensuels s'élevait à 15,1 p.c. en 2002: en moyenne, les femmes ont gagné 2.206 euros par mois, contre 2.597 euros pour les hommes. Les statistiques des revenus de l'ONSS¹¹⁸ montrent que les femmes actives sont nettement plus représentées dans la catégorie des bas salaires (salaires journaliers compris entre 50 et 60 euros, 60 et 70 euros, 70 et 80 euros) que leurs collègues masculins. En revanche, 17 p.c. des hommes actifs gagnent un salaire journalier supérieur à 150 euros, contre seulement 8 p.c. des femmes actives. Des différences dans le nombre d'heures prestées, la productivité et les types d'emploi (branches d'activité et fonctions) entre les hommes et les femmes contribuent toutes aux écarts au niveau des rémunérations (cf. encadré ci-dessous).

Toutefois, même lorsque les différences entre les hommes et les femmes sont prises en considération dans la mesure du possible, le fossé ne disparaît pas (OECD 2002, VDAB 2003b). Cette persistance sous-entend l'existence de différences invisibles entre les hommes et les femmes, qui influencent la productivité. On ne peut toutefois pas non plus exclure la discrimination comme facteur explicatif.

Les causes du fossé entre les hommes et les femmes sur le plan des rémunérations

Selon une étude récente de l'INS (2005), les femmes gagnent en moyenne, par mois, 15 p.c. de moins que les hommes. Il convient de remarquer que cet écart serait encore plus grand si les femmes peu qualifiées étaient présentes sur le marché du travail dans les mêmes proportions que les hommes peu qualifiés, comme c'est le cas pour les femmes hautement qualifiées. La différence au niveau des modèles de participation entre les hommes et les femmes génère un biais à la hausse dans le revenu mensuel moyen pour les femmes, étant donné que les femmes peu qualifiées sont sous-représentées sur le marché du travail ("biais de sélection").

Le fossé peut également s'expliquer au moyen de cinq groupes de facteurs potentiels:

1. Différences au niveau de la durée du travail. En 2003, 38 p.c. des femmes travaillaient à temps partiel. Ce pourcentage n'était que de 5,8 pour les hommes. Cela implique que les femmes prestent en moyenne moins d'heures par mois que les hommes, ce qui se reflète dans le revenu mensuel. Il peut dès lors être utile de calculer l'écart entre les hommes et les femmes en termes de salaires horaires bruts. Selon une étude un peu plus ancienne de l'OCDE (OECD, 2002), le salaire horaire brut moyen de l'ensemble des femmes actives (à temps plein et à temps partiel) âgées de 20 à 64 ans correspondait à 93 p.c. du salaire ho-

¹¹⁸ Ces chiffres ont trait à la situation au 31-12-2003. Ces montants ne sont pas corrigés pour tenir compte du régime de travail. Ils correspondent donc davantage à un concept de revenu brut du salarié que de coût salarial.

raire brut moyen de l'ensemble des hommes actifs appartenant à la même tranche d'âge en 1998, ce qui représente un écart de 7 points de pourcentage.

2. Différences sur le plan des facteurs visibles qui influencent la productivité, tels que l'âge, la formation et l'expérience. En ce qui concerne le niveau de formation, il n'est plus question de fossé entre les hommes et les femmes parmi la jeune génération. Néanmoins, des différences subsistent quant au choix des études: les filles s'orientent plus souvent vers des études qui sont moins bien rémunérées sur le marché du travail. En ce qui concerne l'expérience professionnelle, on peut affirmer qu'un homme accumule en moyenne plus d'expérience qu'une femme sur une période longue identique, étant donné qu'une femme interrompt plus facilement sa carrière (congé de maternité, congé parental) et travaille plus souvent à temps partiel afin de pouvoir combiner plus harmonieusement vie professionnelle et vie privée. Si ces paramètres sont pris en considération, selon la théorie du capital humain, la productivité d'un travailleur masculin augmenterait un peu plus rapidement que celle d'un travailleur féminin.
3. Segmentation horizontale et verticale du marché du travail en emplois principalement masculins ou féminins. Il est encore symptomatique que les femmes sont très fortement représentées dans les fonctions administratives, la vente, le secteur public, l'enseignement, le secteur des soins de santé et d'autres fonctions du secteur social, tandis que les hommes sont encore très présents dans les fonctions de direction et les postes hiérarchiques les plus élevés, ainsi que dans des fonctions techniques, manuelles et financières et dans les secteurs de production. Cette segmentation résulte partiellement de la préférence observée chez les femmes pour le travail à temps partiel, les horaires de travail réguliers et les fonctions qui pénalisent moins l'interruption de carrière. Une autre conséquence est que les femmes décrochent plus souvent des emplois offrant moins de perspectives de carrière et des postes dans lesquels elles exploitent moins leurs capacités cognitives et de direction (OECD, 2002). Ces segmentations ont toutefois tendance à s'estomper, en particulier chez les femmes plus jeunes qui ont un niveau élevé de qualification.
4. Différences dans la nature de la relation de travail. Les femmes occupent plus souvent des postes temporaires (Van der Steen *et al.*, 2002): 58 p.c. de la main-d'œuvre temporaire en 1999 étaient des femmes. Une comparaison établie entre des travailleurs permanents et temporaires, qui possèdent la même expérience professionnelle, ont décroché un diplôme équivalent, sont de même sexe et occupent des fonctions similaires dans des entreprises d'importance identique du même secteur, montre que les travailleurs temporaires gagnent en moyenne 5 p.c. de moins (Van der Steen *et al.*, 2002).
5. Facteurs invisibles qui influencent la productivité. En raison des responsabilités disproportionnées qu'elle assume à la maison, une femme peut se distinguer d'un homme par sa motivation ou par les efforts qu'elle accepte ou est en mesure de consentir pour son travail. Cette différence se traduit également en partie dans les choix différents sur le plan de la durée du travail, de la fonction et du secteur (cf. points précédents). Étant donné que la motivation est difficilement mesurable, les différences peuvent être subjectives et fondées sur des stéréotypes.
6. Discrimination. Même en l'absence d'une quelconque différence objective selon les critères susmentionnés (expérience, durée du travail, niveau de formation, type de contrat de travail, fonction, secteur), il se peut qu'une femme gagne moins qu'un homme en raison de son sexe.

Les facteurs énoncés ci-dessus, qui contribuent tous à l'apparition d'un fossé dans les rémunérations, pèsent plus lourd pour les femmes peu qualifiées et pour les femmes qui ont des enfants qui, compte tenu des responsabilités souvent encore disproportionnées qui leur incombent dans l'éducation de ceux-ci, se voient parfois contraintes de faire d'autres choix de carrière. Des in-

frastructures développées permettant d'accueillir les enfants à un prix abordable peuvent améliorer la position de ce groupe de femmes sur le marché du travail (Jaumotte, 2003).

On ne peut exclure que certaines caractéristiques personnelles, comme le sexe ou l'origine ethnique, qui n'ont a priori aucune incidence sur la productivité potentielle d'un travailleur, influencent malgré tout la décision d'engagement, les chances de promotion et les salaires horaires. Ce phénomène - généralement qualifié de discrimination - est toutefois difficile à quantifier sur le plan empirique en raison de la complexité du problème chez les travailleurs féminins et de l'absence de données statistiques adéquates pour les minorités ethniques.

BIBLIOGRAPHIE

- Aubert P. et Crépon B. (2003), "La productivité des salariés âgés: une tentation d'estimation", *Economie et statistique*, 368, 95-119.
- Bassilière D., Bossier F., Bracke I., Lebrun I., Masure L. en Stockman P. (2005), "Socialezekerheidsbijdrageverminderingen en alternatieve financiering van de sociale zekerheid: simulaties van beleidsvarianten", *Federaal Planbureau Planning Paper 97*, Brussel.
- BNB (2003), *Rapport 2003*, Bruxelles.
- BNB (2004), *Rapport 2004*, Bruxelles.
- Boissière M., Knight J. and Sabot R. (1985), "Earnings, schooling, ability and cognitive skills", *The American Economic Review*, 75 (25), 1016-1030.
- Burggraeve K. and Du Caju P. (2003), "The labour market and fiscal impact of labour tax reductions", *National Bank of Belgium Working Paper 36*, Brussel.
- Burkhaueser R., Couch K. and Wittenburg D. (2000), "A reassessment of the new economics of the minimum wage literature with monthly data from the current population survey", *Journal of Labour Economics*, 18 (4), 653-680.
- Cantillon B., de Lathouwer L. en Thirion A. (1999), "Financiële vallen in de werkloosheid en de bijstand", *CSB - Berichten*, Antwerpen.
- Cantillon B. en Thirion A. (1998), "Op weg naar een activerende verzorgingsstaat: tussentijdse balans van het PWA-experiment", *Nieuwsbrief Steunpunt WAV*, 8 (1), 79-83.
- Cappi R. et Delvaux B. (1990), *Les allocataires sociaux confrontés aux pièges financiers*, Rapport réalisé dans le cadre du programme "Recherches universitaires d'aide à la décision politique" des Services de Programmation de la Politique Scientifique, IRES, Université Catholique de Louvain, Louvain-la-Neuve.
- Cockx B., Pierrard O., Sneessens H. et Van Der Linden B. (2004a), *Dépenses publiques et politique d'emploi: éléments d'évaluation*, IRES.
- Cockx B., Sneessens H. et Van Der Linden B. (2004b), "Allégements de charges sociales: une mesure à promouvoir mais à réformer", *Reflets et perspectives*, 1, 55-68.
- Cockx B., Pierrard O., Sneessens H. et Van Der Linden B. (2005), *Evaluation micro et macroéconomique des allégements de la (para)fiscalité en Belgique*, IRES.
- Conseil Central de l'Économie (2004), *Rapport technique du secrétariat sur les marges maximales disponibles pour l'évolution des coûts salariaux*, Bruxelles, novembre.
- Conter B., et Zachary M.-D. (2002), "Services de proximité: activer les chômeurs ou soutenir la demande?", *Revue belge de sécurité sociale*, 4, 783-806.
- Crépon B. et Desplatz R. (2001), "Une nouvelle évaluation des effets des allégements des charges sociales sur les bas salaires", *Economie et Statistique* 348, 1-24.
- CSE (1998), *Avis n°4 concernant les pièges à l'emploi*, Bruxelles.
- CSE (2003), *Inventaire des mesures en faveur de l'emploi*, Bruxelles.
- CSE (2004), *Rapport 2004*, Bruxelles.
- D'Addio A.C., De Greef I. and Rosholm M. (2003), "An Econometric Analysis of Unemployment Traps for Belgium", in Meulders D., Plasman R., Rycx, F. (eds.), *Minimum Wages, Low Wages and Unemployment*, Applied Econometrics Association Series, Palgrave.
- D'Addio A.C., De Greef I. and Rosholm M. (2003), "Assessing Unemployment Traps in Belgium using Panel Data Sample Selection Models", in Standing, G. (ed.), *Minimum Income Schemes in Europe*, International Labour Office, Geneva.
- de Briey V., Lemaître A., Lhuillier V., Nyssens M., Oulhaj L. et Platteau A. (2004), "Titres-services, que comprendre, que penser?", *Regards Economiques*, 20, Louvain-la-Neuve.

- De Greef I. (2000), "Les pièges financiers en Belgique. Aperçu de la législation du chômage, des spécificités institutionnelles et études de cas types", *Revue belge de sécurité sociale*, 2, 265-330.
- de Lathouwer L. (2004), "Making work pay, making transitions flexible: the case of Belgium in a comparative perspective", *CSB - Berichten*, Antwerpen.
- de Lathouwer L. et Bogaerts K. (2002), "Stimulants financiers et travail faiblement rémunéré: l'impact des réformes de la sécurité sociale et de la fiscalité sur le piège à l'emploi en Belgique", *Revue belge de sécurité sociale*, 4, 619-701.
- Defeyt P. (1998), *Lutter contre les pièges financiers. Analyse et propositions*, Institut pour un développement durable, Ottignies.
- D'Olieslager, T. en De Boyser K. (2004), "Armoede en sociale uitsluiting becijferd" in Vranken J., De Boyser K. en Dierckx D. (eds.), *Armoede en sociale uitsluiting, Jaarboek 2004*, Leuven, pp. 457-507.
- European Commission (2005), *Draft Joint Employment Report 2004/2005*, Brussels.
- Eurostat (2003), "Minimum wages: EU member states and candidate countries", *Statistics in focus (Population and social conditions)*, October 2003.
- Federaal Planbureau (2004), *Simulaties betreffende de vermindering van de sociale-zekerheidsbijdragen en vormen van alternatieve financiering*, Brussel.
- Federgon (2004), *Knelpuntfuncties, een onderzoek bij uitzendconsulenten*, Bruxelles.
- Gurgand M. et Margolis, D. (2001), "RMI et revenus du travail : une évaluation des gains financiers à l'emploi", *Economie et statistique*, 346-347, 6/7, Paris.
- Hendrickx K., Joyeux C., Masure L. en Stockman P. (2003), "Een nieuw macro-econometrisch arbeidsmarktmodel: schatting, basissimulatie en arbeidsmarktbeleids-simulaties", *Federaal Planbureau Working Paper 13-03*, Brussel.
- Idea Consult (2005), *Flexibiliteit en/of rigiditeit van arbeidsmarktregulering in België*, tussentijds rapport, Brussel.
- Immervoll H. and O'Donoghue C. (2003), "Employment Transitions in 13 European Countries. Levels, Distributions and Determining Factors of Net Replacement Rates", *CESifo Working Paper Series*, 1091, November.
- INS(2005), "Coup d'oeil dans le porte-monnaie des travailleurs", *Info Flash*, 59, Bruxelles.
- Jaumotte F. (2003), "Female labour force participation: past trends and main determinants in OECD countries", *Economics Department Working Papers 376*.
- Joos A. en Kegels C. (2004), "De administratieve lasten in België voor het jaar 2002", *Federaal Planbureau Planning Paper 94*.
- Kyyrä T. (1999), "Post-Unemployment Wages and Economic Incentives to Exit From Unemployment", *Valtion Taloudellinen Tutkimuskeskus Research Report*, 56, Helsinki.
- Laroque G. and Salanié B. (1999), "Breaking Down Married Female Non-Employment in France", *CEPR Discussion Papers*, 2239.
- Martin J. and Grubb D. (2001), "What works and for whom: A review of OECD countries' experience with active labour market policies", *Swedish Economic Policy Review*, 8, 9-36.
- Metcalfe D. (1999), "The low pay commission and the national minimum wage", *The Economic Journal*, 109 (453), 44-66.
- Murmane R., Willett J. and Levy F. (1995), "The growing importance of cognitive skills in wage determination", *The Review of Economics and Statistics*, 77 (2), 251-266.
- OECD (1996), *Employment Outlook*, Paris.
- OECD (1999), *Benefit Systems and Work Incentives*, Paris.
- OECD (2002), *Benefits and Wages*, Paris.
- OECD (2002), *Employment Outlook 2002*, Paris.

- OECD (2003), *Employment Outlook 2003*, Paris.
- OECD (2004a), "Assessing the OECD jobs strategy: past developments and reforms", *Working Party I on Macroeconomic and Structural Policy Analysis*, 8, Paris.
- OECD (2004b), *Benefits and Wages*, Paris.
- OECD (2004c), *Employment Outlook 2004*, Paris.
- OECD (2005a), *Taxing Wages 2003/2004, 2004 Edition*, Paris.
- OECD (2005b), *Economic Survey: Belgium*, Paris.
- ONEM (2000), *Pièges financiers à l'emploi*, Bruxelles.
- ONEM (2001), *Les Agences locales pour l'emploi: analyse descriptive 1995 à 1999*, Bruxelles.
- ONEM (2003), *Rapport annuel 2002*, Bruxelles, 440 p.
- ONEM (2004), *Rapport annuel 2003*, Bruxelles.
- ONEM (2005a), (www.rva.be).
- ONEM (2005b), *Jaarverslag 2004*, Brussel, 367 p.
- ONSS (2005), (www.onssrszls.fgov.be).
- ORBEM (2004), *Analyse des fonctions critiques en Région de Bruxelles-Capitale en 2003*, Bruxelles.
- ORBEM (2005), *Discriminations des étrangers et des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail de la Région de Bruxelles-Capitale: recherche dans le cadre du Pacte social pour l'information des Bruxellois*, Bruxelles.
- Pedersen P. and Smith N. (2001), "Unemployment Traps: Do Financial Disincentives Matter?", *IZA Discussion Paper*, 274, Bonn.
- Pierrard O. (2004), "Pourquoi faut-il cibler la réduction du coût du travail sur les très bas salaires?", *Regards économiques*, 24, Louvain-la-Neuve.
- Sels L., De Witte H., Forrier A., Van der Steene T. en Van Hootegem G. (2002), *Gelijk loon voor gelijk werk?*, WAV dossier, Leuven.
- Skirbekk V. (2003), "Age and individual productivity: a literature survey", *MPIDR Working Paper* 28.
- Sneessens H. et Shafman F. (2000), "Analyse macro-econométrique des effets de réductions ciblées des charges sociales", *Revue Belge de la Sécurité Sociale*, 613-630.
- SPF Emploi, Travail et concertation sociale (1999), *Lonen en arbeidsduur*, (Federaal Ministerie voor Tewerkstelling en Arbeid), Bruxelles.
- SPF Emploi, Travail et concertation sociale (2004), *Nationaal actieplan voor de werkgelegenheid 2004: België*, Bruxelles.
- SPF Finances (2004), *Mémento fiscal*, septembre, Bruxelles.
- Stockman P. (2002), "General and selective reductions in employer social-security contributions in the 2002 vintage of HERMES - A revision of WP 8-01", *Federaal Planbureau Working Paper* 6-02, Brussel.
- Valenduc C. (2002), "La réforme de l'impôt des personnes physiques : ses effets sur l'imposition des salaires, l'incitation à l'emploi et sur la distribution des revenus", *Bulletin de documentation SPF Finances*, 3, 145-206.
- Van der Steene T., De Witte H., Forrier A., Sels I. en Van Hootegem G. (2002), *Op zoek naar effecten van contractuele flexibiliteit bij werknemers*, WAV dossier, Leuven.
- Van Ours J. (2002), "The locking-in effect of subsidized jobs", *IZA Working Paper* N° 527.
- VDAB (1999), "Werkzoekende allochtonen in Vlaanderen: Nieuwe methoden om allochtone werkloosheid en rt te brengen", *Arbeidsmarkttopic*, Brussel.

VDAB (2003a), *Analyse vacatures 2003: Knelpuntberoepen*, Bussel.

VDAB (2003b), "De genderkloof gedicht: de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt", *Arbeidsmarkttopic*, april 2003.

Vermandere C. (2004), "Lonen sectorale onderhandelingen?" in Steunpunt WAV en VIONA Stuurgroep Strategisch Arbeidsmarktonderzoek, *De arbeidsmarkt in Vlaanderen, Jaarboek editie 2004*, Leuven, 243-254.

ANNEXES

Définition des concepts utilisés:

Revenu initial: Il s'agit du revenu mensuel net, en euros, dans la situation de départ, c'est-à-dire avant la transition.

Accroissement absolu: Il s'agit de l'écart, en euros, entre le revenu mensuel net de la situation alternative et celui de la situation de départ.

Accroissement relatif: Il s'agit de la différence, en pour cent, entre le revenu mensuel net de la situation alternative et celui de la situation de départ.

TRN: Il s'agit du taux de remplacement net, c'est-à-dire du rapport entre le revenu mensuel net de la situation de départ et celui de la situation alternative, en pour cent.

A. TRANSITION VERS L'EMPLOI AU DÉPART DU CHÔMAGE DE LONGUE DURÉE**A.1 MÉNAGES À UN REVENU**

Tableau 1 Passage du chômage à un emploi à temps plein: isolé

	Pourcentages du salaire minimum										
	100	110	120	130	140	150	160	170	180	190	200
2004											
<u>Allocation maximale</u>											
Revenu initial	838,0	838,0	838,0	838,0	838,0	838,0	838,0	838,0	838,0	838,0	838,0
Accroissement absolu	221,6	280,0	317,0	354,1	394,6	455,8	506,9	559,2	618,9	678,6	738,3
Accroissement relatif	26	33	38	42	47	54	60	67	74	81	88
TRN	79	75	73	70	68	65	62	60	58	55	53
<u>Allocation minimale</u>											
Revenu initial	722,5	722,5	722,5	722,5	722,5	722,5	722,5	722,5	722,5	722,5	722,5
Accroissement absolu	337,1	395,5	432,5	469,5	510,1	571,2	622,3	674,7	734,4	794,1	853,7
Accroissement relatif	47	55	60	65	71	79	86	93	102	110	118
TRN	68	65	63	61	59	56	54	52	50	48	46
1999											
<u>Allocation maximale</u>											
Revenu initial	605,2	605,2	605,2	605,2	605,2	605,2	605,2	605,2	605,2	605,2	605,2
Accroissement absolu	245,6	304,2	369,9	424,4	478,9	533,3	587,8	635,8	677,6	726,0	778,7
Accroissement relatif	41	50	61	70	79	88	97	105	112	120	129
TRN	71	67	62	59	56	53	51	49	47	45	44
<u>Allocation minimale</u>											
Revenu initial	543,3	543,3	543,3	543,3	543,3	543,3	543,3	543,3	543,3	543,3	543,3
Accroissement absolu	307,5	366,0	431,8	486,3	540,7	595,2	649,7	697,6	739,5	787,9	840,6
Accroissement relatif	57	67	79	89	100	110	120	128	136	145	155
TRN	64	60	56	53	50	48	46	44	42	41	39

Source: CSB.

Tableau 2 Passage du chômage à un emploi à temps plein: ménage monoparental, avec frais de garde

	Pourcentages du salaire minimum										
	100	110	120	130	140	150	160	170	180	190	200
2004											
<u>Allocation maximale</u>											
Revenu initial	1.303,6	1.303,6	1.303,6	1.303,6	1.303,6	1.303,6	1.303,6	1.303,6	1.303,6	1.303,6	1.303,6
Accroissement absolu	61,1	115,9	148,8	181,8	220,9	277,7	323,8	371,0	425,6	480,1	534,7
Accroissement relatif	5	9	11	14	17	21	25	28	33	37	41
TRN	96	92	90	88	86	82	80	78	75	73	71
<u>Allocation minimale</u>											
Revenu initial	1.158,0	1.158,0	1.158,0	1.158,0	1.158,0	1.158,0	1.158,0	1.158,0	1.158,0	1.158,0	1.158,0
Accroissement absolu	206,7	261,5	294,4	327,4	366,5	423,3	469,4	516,6	571,2	625,7	680,3
Accroissement relatif	18	23	25	28	32	37	41	45	49	54	59
TRN	85	82	80	78	76	73	71	69	67	65	63
1999											
<u>Allocation maximale</u>											
Revenu initial	1.134,8	1.134,8	1.134,8	1.134,8	1.134,8	1.134,8	1.134,8	1.134,8	1.134,8	1.134,8	1.134,8
Accroissement absolu	-40,7	10,0	74,2	123,8	173,0	222,0	271,3	314,3	354,3	398,7	444,6
Accroissement relatif	-4	1	7	11	15	20	24	28	31	35	39
TRN	104	99	94	90	87	84	81	78	76	74	72
<u>Allocation minimale</u>											
Revenu initial	1.029,1	1.029,1	1.029,1	1.029,1	1.029,1	1.029,1	1.029,1	1.029,1	1.029,1	1.029,1	1.029,1
Accroissement absolu	65,0	115,7	179,9	229,5	278,7	327,7	377,0	420,0	460,0	504,4	550,3
Accroissement relatif	6	11	17	22	27	32	37	41	45	49	53
TRN	94	90	85	82	79	76	73	71	69	67	65

Source: CSB.

Tableau 3 Passage du chômage à un emploi à temps plein: ménage monoparental, sans frais de garde

	Pourcentages du salaire minimum										
	100	110	120	130	140	150	160	170	180	190	200
2004											
<u>Allocation maximale</u>											
Revenu initial	1.303,6	1.303,6	1.303,6	1.303,6	1.303,6	1.303,6	1.303,6	1.303,6	1.303,6	1.303,6	1.303,6
Accroissement absolu	105,62	164,00	201,03	238,06	278,61	339,75	390,90	443,23	502,92	562,61	496,71
Accroissement relatif	8	13	15	18	21	26	30	34	39	43	38
TRN	93	89	87	85	82	79	77	75	72	70	72
<u>Allocation minimale</u>											
Revenu initial	1.158,0	1.158,0	1.158,0	1.158,0	1.158,0	1.158,0	1.158,0	1.158,0	1.158,0	1.58,0	1.158,0
Accroissement absolu	251,2	309,6	346,6	383,7	424,2	485,3	536,5	588,8	648,5	708,2	642,3
Accroissement relatif	22	27	30	33	37	42	46	51	56	61	55
TRN	82	79	77	75	73	70	68	66	64	62	64
1999											
<u>Allocation maximale</u>											
Revenu initial	1.134,8	1.134,8	1.134,8	1.134,8	1.134,8	1.134,8	1.134,8	1.134,8	1.134,8	1.134,8	1.134,8
Accroissement absolu	39,93	98,50	164,5	218,72	273,18	327,65	382,11	430,09	472,72	521,19	574,19
Accroissement relatif	4	9	14	19	24	29	34	38	42	46	51
TRN	97	92	87	84	81	78	75	73	71	69	68
<u>Allocation minimale</u>											
Revenu initial	1.029,1	1.029,1	1.029,1	1.029,1	1.029,1	1.029,1	1.029,1	1.029,1	1.029,1	1.029,1	1.029,1
Accroissement absolu	145,6	204,2	270,0	324,4	378,9	433,4	487,8	535,8	578,4	627,2	679,9
Accroissement relatif	14	20	26	32	37	42	47	52	56	61	66
TRN	88	83	79	76	73	70	68	66	64	62	60

Source: CSB.

Tableau 4 Passage du chômage à un emploi à temps plein: couple à un revenu, avec enfants à charge

	Pourcentages du salaire minimum											
	100	110	120	130	140	150	160	170	180	190	200	
2004												
<u>Allocation maximale</u>												
Revenu initial	1.361,9	1.361,9	1.361,9	1.61,9	1.361,9	1.361,9	1.361,9	1.361,9	1.361,9	1.361,9	1.361,9	1.361,9
Accroissement absolu	194,9	260,7	300,8	338,8	384,6	455,3	517,4	581,0	652,0	720,8	785,8	
Accroissement relatif	14	19	22	25	28	33	38	43	48	53	58	
TRN	87	84	82	80	78	75	72	70	68	65	63	
<u>Allocation minimale</u>												
Revenu initial	1.216,3	12.16,3	1.216,3	1.216,3	1.216,3	1.216,3	1.216,3	1.216,3	1.216,3	1.216,3	1.216,3	1.216,3
Accroissement absolu	340,5	406,3	446,4	484,4	530,2	600,9	663,0	726,6	797,6	866,4	931,4	
Accroissement relatif	28	33	37	40	44	49	55	60	66	71	77	
TRN	78	75	73	72	70	67	65	63	60	58	57	
1999												
<u>Allocation maximale</u>												
Revenu initial	1.134,8	1.134,8	1.134,8	1.134,8	1.134,8	1.134,8	1.134,8	1.134,8	1.134,8	1.134,8	1.134,8	1.134,8
Accroissement absolu	107,1	178,0	250,6	315,2	380,1	445,0	506,2	560,8	610,9	665,6	723,3	
Accroissement relatif	9	16	22	28	33	39	45	49	54	59	64	
TRN	91	86	82	78	75	72	69	67	65	63	61	
<u>Allocation minimale</u>												
Revenu initial	1.029,1	1.029,1	1.029,1	1.029,1	1.029,1	1.029,1	1.029,1	1.029,1	1.029,1	1.029,1	1.029,1	1.029,1
Accroissement absolu	212,8	283,7	356,3	420,9	485,8	550,7	611,9	666,5	716,6	771,3	829,0	
Accroissement relatif	21	28	35	41	47	54	59	65	70	75	81	
TRN	83	78	74	71	68	65	63	61	59	57	55	

Source: CSB.

Tableau 5 Passage du chômage à un emploi à temps plein: couple à un revenu, sans enfants à charge

	Pourcentages du salaire minimum										
	100	110	120	130	140	150	160	170	180	190	200
2004											
<u>Allocation maximale</u>											
Revenu initial	1.005,7	1.005,7	1.005,7	1.005,7	1.005,7	1.005,7	1.005,7	1.005,7	1.005,7	1.005,7	1.005,7
Accroissement absolu	230,2	295,9	336,2	377,2	425,8	498,2	560,7	624,3	695,3	764,1	829,1
Accroissement relatif	23	29	33	38	42	50	56	62	69	76	82
TRN	81	77	75	73	70	67	64	62	59	57	55
<u>Allocation minimale</u>											
Revenu initial	860,1	860,1	860,1	860,1	860,1	860,1	860,1	860,1	860,1	860,1	860,1
Accroissement absolu	375,8	441,5	481,8	522,8	571,4	643,8	706,3	769,9	840,9	909,7	974,7
Accroissement relatif	44	51	56	61	66	75	82	90	98	106	113
TRN	70	66	64	62	60	57	55	53	51	49	47
1999											
<u>Allocation maximale</u>											
Revenu initial	865,0	865,0	865,0	865,0	865,0	865,0	865,0	865,0	865,0	865,0	865,0
Accroissement absolu	96,2	166,4	240,2	305,1	370,0	434,9	496,2	550,7	600,3	654,8	712,5
Accroissement relatif	11	19	28	35	43	50	57	64	69	76	82
TRN	90	84	78	74	70	67	64	61	59	57	55
<u>Allocation minimale</u>											
Revenu initial	759,2	759,2	759,2	759,2	759,2	759,2	759,2	759,2	759,2	759,2	759,2
Accroissement absolu	201,9	272,1	345,9	410,8	475,7	540,6	601,9	656,4	706,0	760,5	818,2
Accroissement relatif	27	36	46	54	63	71	79	86	93	100	108
TRN	79	74	69	65	61	58	56	54	52	50	48

Source: CSB.

Tableau 6 Passage du chômage à un emploi à temps partiel: isolé

	Pourcentages du salaire minimum										
	100	110	120	130	140	150	160	170	180	190	200
2004											
<u>Allocation maximale</u>											
Revenu initial	837,98	837,98	837,98	837,98	837,98	837,98	837,98	837,98	837,98	837,98	837,98
<i>Emploi à 50 p.c.</i>											
Accroissement absolu	144,83	148,39	147,60	147,76	141,36	148,16	158,44	171,22	184,57	201,40	216,42
Accroissement relatif	17	18	18	18	17	18	19	20	22	24	26
TRN	85	85	85	85	86	85	84	83	82	81	79
<i>Emploi à 32 p.c.</i>											
Accroissement absolu	131,79	125,92	116,35	107,01	101,94	107,44	112,81	121,31	126,38	134,53	139,86
Accroissement relatif	16	15	14	13	12	13	13	14	15	16	17
TRN	86	87	88	89	89	89	88	87	87	86	86
<u>Allocation minimale</u>											
Revenu initial	722,54	722,54	722,54	722,54	722,54	722,54	722,54	722,54	722,54	722,54	722,54
<i>Emploi à 50 p.c.</i>											
Accroissement absolu	167,34	173,75	174,14	175,77	175,69	184,37	196,11	209,80	223,34	247,54	281,57
Accroissement relatif	23	24	24	24	24	26	27	29	31	34	39
TRN	81	81	81	80	80	80	79	77	76	74	72
<i>Emploi à 32 p.c.</i>											
Accroissement absolu	144,62	139,91	131,24	122,80	118,83	125,79	132,61	142,64	149,19	158,90	165,76
Accroissement relatif	20	19	18	17	16	17	18	20	21	22	23
TRN	83	84	85	85	86	85	84	84	83	82	81
1999											
<u>Allocation maximale</u>											
Revenu initial	605,21	605,21	605,21	605,21	605,21	605,21	605,21	605,21	605,21	605,21	605,21
<i>Emploi à 50 p.c.</i>											
Accroissement absolu	111,01	119,74	128,25	140,71	142,57	148,30	158,16	169,27	184,74	215,17	245,60
Accroissement relatif	18	20	21	23	24	25	26	28	31	36	41
TRN	85	83	83	81	81	80	79	78	77	74	71
<i>Emploi à 32 p.c.</i>											
Accroissement absolu	93,92	92,47	90,81	94,86	102,09	106,27	113,23	120,09	123,92	130,93	138,27
Accroissement relatif	16	15	15	16	17	18	19	20	20	22	23
TRN	87	87	87	86	86	85	84	83	83	82	81
<u>Allocation minimale</u>											
Revenu initial	543,33	543,33	543,33	543,33	543,33	543,33	543,33	543,33	543,33	543,33	543,33
<i>Emploi à 50 p.c.</i>											
Accroissement absolu	120,35	129,77	138,91	153,12	158,92	165,74	185,75	216,18	246,61	277,04	307,47
Accroissement relatif	22	24	26	28	29	31	34	40	45	51	57
TRN	82	81	80	78	77	77	75	72	69	66	64
<i>Emploi à 32 p.c.</i>											
Accroissement absolu	99,99	99,25	98,33	102,96	110,66	115,36	122,74	129,99	134,35	141,81	150,30
Accroissement relatif	18	18	18	19	20	21	23	24	25	26	28
TRN	84	85	85	84	83	82	82	81	80	79	78

Source: CSB.

Tableau 7 Passage du chômage à un emploi à temps partiel: ménage monoparental, avec frais de garde

	Pourcentages du salaire minimum										
	100	110	120	130	140	150	160	170	180	190	200
2004											
<u>Allocation maximale</u>											
Revenu initial	1.303,6	1.303,6	1.303,6	1.303,6	1.303,6	1.303,6	1.303,6	1.303,6	1.303,6	1.303,6	1.303,6
<i>Emploi à 50 p.c.</i>											
Accroissement absolu	177,47	183,72	184,71	186,75	183,85	192,08	202,94	214,59	223,67	236,01	243,29
Accroissement relatif	14	14	14	14	14	15	16	16	17	18	19
TRN	88	88	88	87	88	87	87	86	85	85	84
<i>Emploi à 32 p.c.</i>											
Accroissement absolu	162,42	158,31	150,33	143,49	140,42	147,34	153,51	163,65	170,44	180,23	186,93
Accroissement relatif	12	12	12	11	11	11	12	13	13	14	14
TRN	89	89	90	90	90	90	89	89	88	88	87
<u>Allocation minimale</u>											
Revenu initial	1.158	1.158	1.158	1.158	1.158	1.158	1.158	1.158	1.158	1.158	1.158
<i>Emploi à 50 p.c.</i>											
Accroissement absolu	219,54	228,72	231,77	235,98	238,67	249,10	261,38	274,83	289,35	305,84	312,03
Accroissement relatif	19	20	20	20	21	22	23	24	25	26	27
TRN	84	84	83	83	83	82	82	81	80	79	79
<i>Emploi à 32 p.c.</i>											
Accroissement absolu	187,65	185,16	178,59	172,31	170,70	179,85	188,83	200,77	209,39	220,99	229,71
Accroissement relatif	16	16	15	15	15	16	16	17	18	19	20
TRN	86	86	87	87	87	87	86	85	85	84	83
1999											
<u>Allocation maximale</u>											
Revenu initial	1.134,8	1.134,8	1.134,8	1.134,8	1.134,8	1.134,8	1.134,8	1.134,8	1.134,8	1.134,8	1.134,8
<i>Emploi à 50 p.c.</i>											
Accroissement absolu	101,16	110,29	120,14	133,68	137,65	145,18	156,69	169,22	179,34	192,13	201,80
Accroissement relatif	9	10	11	12	12	13	14	15	16	17	18
TRN	92	91	90	89	89	89	88	87	86	86	85
<i>Emploi à 32 p.c.</i>											
Accroissement absolu	97,50	97,02	96,36	101,31	107,98	113,01	120,74	127,57	132,25	140,04	147,71
Accroissement relatif	9	9	8	9	10	10	11	11	12	12	13
TRN	92	92	92	92	91	91	90	90	90	89	88
<u>Allocation minimale</u>											
Revenu initial	1.029,1	1.029,1	1.029,1	1.029,1	1.029,1	1.029,1	1.029,1	1.029,1	1.029,1	1.029,1	1.029,1
<i>Emploi à 50 p.c.</i>											
Accroissement absolu	127,54	137,57	148,80	163,57	168,24	176,04	188,64	202,08	215,07	231,68	243,44
Accroissement relatif	12	13	14	16	16	17	18	20	21	23	24
TRN	89	88	87	86	86	85	85	84	83	82	81
<i>Emploi à 32 p.c.</i>											
Accroissement absolu	114,77	115,69	116,46	122,63	130,81	136,98	145,69	153,00	158,73	167,37	176,00
Accroissement relatif	11	11	11	12	13	13	14	15	15	16	17
TRN	90	90	90	89	89	88	88	87	87	86	85

Source: CSB.

Tableau 8 Passage du chômage à un emploi à temps partiel: ménage monoparental, sans frais de garde

	Pourcentages du salaire minimum										
	100	110	120	130	140	150	160	170	180	190	200
2004											
<u>Allocation maximale</u>											
Revenu initial	1.303,6	1.303,6	1.303,6	1.303,6	1.303,6	1.303,6	1.303,6	1.303,6	1.303,6	1.303,6	1.303,6
<i>Emploi à 50 p.c.</i>											
Accroissement absolu	202,65	209,13	210,05	212,09	210,81	219,68	231,42	244,10	254,36	267,87	276,02
Accroissement relatif	16	16	16	16	16	17	18	19	20	21	21
TRN	87	86	86	86	86	86	85	84	84	83	83
<i>Emploi à 32 p.c.</i>											
Accroissement absolu	178,19	173,89	165,59	157,51	153,95	161,33	168,58	179,00	185,95	196,02	202,91
Accroissement relatif	14	13	13	12	12	12	13	14	14	15	16
TRN	88	88	89	89	89	89	89	88	88	87	87
<u>Allocation minimale</u>											
Revenu initial	1.158	1.158	1.158	1.158	1.158	1.158	1.158	1.158	1.158	1.158	1.158
<i>Emploi à 50 p.c.</i>											
Accroissement absolu	231,61	240,80	243,84	248,05	251,57	263,90	279,25	296,48	313,59	331,25	341,65
Accroissement relatif	20	21	21	21	22	23	24	26	27	29	30
TRN	83	83	83	82	82	81	81	80	79	78	77
<i>Emploi à 32 p.c.</i>											
Accroissement absolu	195,42	192,93	186,36	180,08	178,47	187,62	196,60	208,54	217,16	228,76	237,48
Accroissement relatif	17	17	16	16	15	16	17	18	19	20	21
TRN	86	86	86	87	87	86	85	85	84	84	83
1999											
<u>Allocation maximale</u>											
Revenu initial	1.134,8	1.134,8	1.134,8	1.134,8	1.134,8	1.134,8	1.134,8	1.134,8	1.134,8	1.134,8	1.134,8
<i>Emploi à 50 p.c.</i>											
Accroissement absolu	152,31	162,26	171,91	186,44	191,37	198,92	210,64	221,64	231,57	245,08	255,33
Accroissement relatif	13	14	15	16	17	18	19	20	20	22	23
TRN	88	87	87	86	86	85	84	84	83	82	82
<i>Emploi à 32 p.c.</i>											
Accroissement absolu	130,21	129,73	129,07	134,02	142,07	147,10	154,83	162,42	167,11	174,90	183,63
Accroissement relatif	11	11	11	12	13	13	14	14	15	15	16
TRN	90	90	90	89	89	89	88	87	87	87	86
<u>Allocation minimale</u>											
Revenu initial	1.029,8	1.029,8	1.029,8	1.029,8	1.029,8	1.029,8	1.029,8	1.029,8	1.029,8	1.029,8	1.029,8
<i>Emploi à 50 p.c.</i>											
Accroissement absolu	171,22	182,74	193,90	209,70	216,80	226,06	239,38	253,87	267,00	283,33	295,31
Accroissement relatif	17	18	19	20	21	22	23	25	26	28	29
TRN	86	85	84	83	83	82	81	80	79	78	78
<i>Emploi à 32 p.c.</i>											
Accroissement absolu	142,29	143,20	143,98	150,15	159,24	165,41	174,12	182,65	188,39	197,03	206,57
Accroissement relatif	14	14	14	15	15	16	17	18	18	19	20
TRN	88	88	88	87	87	86	86	85	85	84	83

Source: CSB.

Tableau 9 Passage du chômage à un emploi à temps partiel: couple à un revenu, avec enfants à charge

	Pourcentages du salaire minimum										
	100	110	120	130	140	150	160	170	180	190	200
2004											
<u>Allocation maximale</u>											
Revenu initial	1.361,9	1.361,9	1.361,9	1.361,9	1.361,9	1.361,9	1.361,9	1.361,9	1.361,9	1.361,9	1.361,9
<i>Emploi à 50 p.c.</i>											
Accroissement absolu	228,20	227,92	221,78	211,03	207,69	211,84	216,66	224,80	239,87	257,37	269,46
Accroissement relatif	17	17	16	15	15	16	16	17	18	19	20
TRN	86	86	86	87	87	87	86	86	85	84	83
<i>Emploi à 32 p.c.</i>											
Accroissement absolu	195,91	195,68	191,92	187,28	184,78	187,62	190,46	193,30	196,16	199,02	201,88
Accroissement relatif	14	14	14	14	14	14	14	14	14	15	15
TRN	87	87	88	88	88	88	88	88	87	87	87
<u>Allocation minimale</u>											
Revenu initial	1216,3	1216,3	1216,3	1216,3	1216,3	1216,3	1216,3	1216,3	1216,3	1216,3	1216,3
<i>Emploi à 50 p.c.</i>											
Accroissement absolu	241,03	237,54	226,36	215,28	212,27	217,12	221,98	231,21	252,46	277,38	332,13
Accroissement relatif	20	20	19	18	17	18	18	19	21	23	27
TRN	83	84	84	85	85	85	85	84	83	81	79
<i>Emploi à 32 p.c.</i>											
Accroissement absolu	206,61	204,31	197,03	189,77	187,50	190,57	193,64	196,73	199,82	202,92	206,03
Accroissement relatif	17	17	16	16	15	16	16	16	16	17	17
TRN	85	86	86	87	87	86	86	86	86	86	86
1999											
<u>Allocation maximale</u>											
Revenu initial	1.134,8	1.134,8	1.134,8	1.134,8	1.134,8	1.134,8	1.134,8	1.134,8	1.134,8	1.134,8	1.134,8
<i>Emploi à 50 p.c.</i>											
Accroissement absolu	157,07	159,04	161,02	163,00	169,03	182,04	194,70	207,72	220,53	235,33	246,93
Accroissement relatif	14	14	14	14	15	16	17	18	19	21	22
TRN	88	88	88	87	87	86	85	85	84	83	82
<i>Emploi à 32 p.c.</i>											
Accroissement absolu	149,92	151,21	152,48	153,74	155,01	156,27	157,54	158,81	160,07	161,34	162,61
Accroissement relatif	13	13	13	14	14	14	14	14	14	14	14
TRN	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	87
<u>Allocation minimale</u>											
Revenu initial	1.029,1	1.029,1	1.029,1	1.029,1	1.029,1	1.029,1	1.029,1	1.029,1	1.029,1	1.029,1	1.029,1
<i>Emploi à 50 p.c.</i>											
Accroissement absolu	157,07	159,04	161,02	163,00	170,01	186,30	202,60	219,83	238,11	260,48	279,74
Accroissement relatif	15	15	16	16	17	18	20	21	23	25	27
TRN	87	87	86	86	86	85	84	82	81	80	79
<i>Emploi à 32 p.c.</i>											
Accroissement absolu	149,94	151,21	152,48	153,74	155,01	156,27	157,54	158,81	160,07	161,34	162,61
Accroissement relatif	15	15	15	15	15	15	15	15	16	16	16
TRN	87	87	87	87	87	87	87	87	87	86	86

Source: CSB.

Tableau 10 Passage du chômage à un emploi à temps partiel: couple à un revenu, sans enfants à charge

	Pourcentages du salaire minimum										
	100	110	120	130	140	150	160	170	180	190	200
2004											
<u>Allocation maximale</u>											
Revenu initial	1.005,7	1.005,7	1.005,7	1.005,7	1.005,7	1.005,7	1.005,7	1.005,7	1.005,7	1.005,7	1.005,7
<i>Emploi à 50 p.c.</i>											
Accroissement absolu	215,89	211,60	201,00	190,86	182,33	184,95	187,59	193,72	208,77	225,56	236,14
Accroissement relatif	21	21	20	19	18	18	19	19	21	22	23
TRN	82	83	83	84	85	84	84	84	83	82	81
<i>Emploi à 32 p.c.</i>											
Accroissement absolu	191,76	188,61	181,08	173,73	170,91	172,86	174,86	176,90	178,99	181,12	183,30
Accroissement relatif	19	19	18	17	17	17	17	18	18	18	18
TRN	84	84	85	85	85	85	85	85	85	85	85
<u>Allocation minimale</u>											
Revenu initial	860,08	860,08	860,08	860,08	860,08	860,08	860,08	860,08	860,08	860,08	860,08
<i>Emploi à 50 p.c.</i>											
Accroissement absolu	238,68	236,82	226,36	215,28	212,27	217,12	221,98	231,21	250,67	269,94	309,13
Accroissement relatif	28	28	26	25	25	25	26	27	29	31	36
TRN	78	78	79	80	80	80	79	79	77	76	74
<i>Emploi à 32 p.c.</i>											
Accroissement absolu	205,45	203,75	197,03	189,77	187,50	190,57	193,64	196,73	199,82	202,92	206,03
Accroissement relatif	24	24	23	22	22	22	23	23	23	24	24
TRN	81	81	81	82	82	82	82	81	81	81	81
1999											
<u>Allocation maximale</u>											
Revenu initial	864,95	864,95	864,95	864,95	864,95	864,95	864,95	864,95	864,95	864,95	864,95
<i>Emploi à 50 p.c.</i>											
Accroissement absolu	121,81	120,37	118,99	117,70	114,86	124,72	134,32	144,47	154,61	167,17	176,30
Accroissement relatif	14	14	14	14	13	14	16	17	18	19	20
TRN	88	88	88	88	88	87	87	86	85	84	83
<i>Emploi à 32 p.c.</i>											
Accroissement absolu	127,47	126,54	125,47	124,42	123,40	122,41	121,46	120,54	119,64	118,78	117,95
Accroissement relatif	15	15	15	14	14	14	14	14	14	14	14
TRN	87	87	87	87	88	88	88	88	88	88	88
<u>Allocation minimale</u>											
Revenu initial	759,25	759,25	759,25	759,25	759,25	759,25	759,25	759,25	759,25	759,25	759,25
<i>Emploi à 50 p.c.</i>											
Accroissement absolu	134,46	134,48	134,60	134,81	132,98	143,64	154,00	164,81	176,14	190,36	201,87
Accroissement relatif	18	18	18	18	18	19	20	22	23	25	27
TRN	85	85	85	85	85	84	83	82	81	80	79
<i>Emploi à 32 p.c.</i>											
Accroissement absolu	135,01	134,97	134,78	134,64	134,54	134,48	134,45	134,47	134,53	134,62	134,76
Accroissement relatif	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
TRN	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85

Source: CSB.

A.2 MÉNAGES À DEUX REVENUS**Tableau 11** Passage du chômage à un emploi à temps plein: ménage à deux revenus composé d'un partenaire en emploi¹ et d'un partenaire au chômage, sans enfants à charge

	Pourcentages du salaire minimum										
	100	110	120	130	140	150	160	170	180	190	200
2004											
<u>Allocation maximale</u>											
Revenu initial	1.782,57	1.782,57	1.782,57	1.782,57	1.782,57	1.782,57	1.782,57	1.782,57	1.782,57	1.782,57	1.782,57
Accroissement absolu	441,44	498,91	534,87	570,86	610,17	669,86	729,55	789,24	848,93	908,63	968,32
Accroissement relatif	25	28	30	32	34	38	41	44	48	51	54
TRN	80	78	77	76	74	73	71	69	68	66	65
<u>Allocation minimale</u>											
Revenu initial	1.699,17	1.699,17	1.699,17	1.699,17	1.699,17	1.699,17	1.699,17	1.699,17	1.699,17	1.699,17	1.699,17
Accroissement absolu	524,84	582,31	618,27	654,26	693,57	753,26	812,95	872,64	932,33	992,03	1.051,72
Accroissement relatif	31	34	36	39	41	44	48	51	55	58	62
TRN	76	74	73	72	71	69	68	66	65	63	62
<u>Allocation forfaitaire</u>											
Revenu initial	1.620,4	1.620,4	1.620,4	1.620,4	1.620,4	1.620,4	1.620,4	1.620,4	1.620,4	1.620,4	1.620,4
Accroissement absolu	603,6	661,1	697,1	733,1	772,4	832,1	891,8	951,5	1.011,1	1.070,8	1.130,5
Accroissement relatif	37	41	43	45	48	51	55	59	62	66	70
TRN	73	71	70	69	68	66	65	63	62	60	59
1999											
<u>Allocation maximale</u>											
Revenu initial	1.450,03	1.450,03	1.450,03	1.450,03	1.450,03	1.450,03	1.450,03	1.450,03	1.450,03	1.450,03	1.450,03
Accroissement absolu	353,01	409,88	474,27	526,97	579,67	632,37	685,07	737,78	790,48	843,18	895,88
Accroissement relatif	24	28	33	36	40	44	47	51	55	58	62
TRN	80	78	75	73	71	70	68	66	66	63	62
<u>Allocation minimale</u>											
Revenu initial	1.426,11	1.426,11	1.426,11	1.426,11	1.426,11	1.426,11	1.426,11	1.426,11	1.426,11	1.426,11	1.426,11
Accroissement absolu	376,93	433,81	498,19	550,90	603,60	656,30	709,00	761,70	814,40	867,11	919,80
Accroissement relatif	26	30	35	39	42	46	50	53	57	61	64
TRN	79	77	74	72	70	68	67	65	64	62	61
<u>Allocation forfaitaire</u>											
Revenu initial	1.381,2	1.381,2	1.381,2	1.381,2	1.381,2	1.381,2	1.381,2	1.381,2	1.381,2	1.381,2	1.381,2
Accroissement absolu	421,8	478,7	543,1	595,8	648,5	701,2	753,9	806,6	859,3	912,0	964,7
Accroissement relatif	31	35	39	43	47	51	55	58	62	66	70
TRN	77	74	72	70	68	66	65	63	62	60	59

Source: CSB.

¹ Rémunéré à 130 p.c. du salaire minimum.

Tableau 12 Passage du chômage à un emploi à temps plein: ménage à deux revenus composé d'un partenaire en emploi¹ et d'un partenaire au chômage, avec enfants à charge, sans frais de garde

	Pourcentages du salaire minimum										
	100	110	120	130	140	150	160	170	180	190	200
2004											
<u>Allocation maximale</u>											
Revenu initial	2.095,5	2.095,5	2.095,5	2.095,5	2.095,5	2.095,5	2.095,5	2.095,5	2.095,5	2.095,5	2.095,5
Accroissement absolu	441,4	498,9	534,9	570,9	610,2	669,9	729,6	789,2	848,9	908,6	968,3
Accroissement relatif	21	24	26	27	29	32	35	38	41	43	46
TRN	83	81	80	79	77	76	74	73	71	70	68
<u>Allocation minimale</u>											
Revenu initial	2.012,1	2.012,1	2.012,1	2.012,1	2.012,1	2.012,1	2.012,1	2.012,1	2.012,1	2.012,1	2.012,1
Accroissement absolu	524,8	582,3	618,3	654,3	693,6	753,3	813,0	872,6	932,3	992,0	1.051,7
Accroissement relatif	26	29	31	33	34	37	40	43	46	49	52
TRN	79	78	76	75	74	73	71	70	68	67	66
<u>Allocation forfaitaire</u>											
Revenu initial	1.933	1.933	1.933	1.933	1.933	1.933	1.933	1.933	1.933	1.933	1.933
Accroissement absolu	587	645	681	717	756	816	876	935	995	1.055	1.114
Accroissement relatif	30	33	35	37	39	42	45	48	51	55	58
TRN	77	75	74	73	72	70	69	67	66	65	63
1999											
<u>Allocation maximale</u>											
Revenu initial	1.730,4	1.730,4	1.730,4	1.730,4	1.730,4	1.730,4	1.730,4	1.730,4	1.730,4	1.730,4	1.730,4
Accroissement absolu	353,2	410,1	474,5	527,2	579,9	632,6	685,3	738,0	790,7	843,4	896,1
Accroissement relatif	20	24	27	30	34	37	40	43	46	49	52
TRN	83	81	78	77	75	73	72	70	69	67	66
<u>Allocation minimale</u>											
Revenu initial	1.706,0	1.706,0	1.706,0	1.706,0	1.706,0	1.706,0	1.706,0	1.706,0	1.706,0	1.706,0	1.706,0
Accroissement absolu	377,6	434,5	498,9	551,6	604,3	657,0	709,7	762,4	815,1	867,8	920,5
Accroissement relatif	22	25	29	32	35	39	42	45	48	51	54
TRN	82	80	77	76	74	72	71	69	68	66	65
<u>Allocation forfaitaire</u>											
Revenu initial	1.661	1.661	1.661	1.661	1.661	1.661	1.661	1.661	1.661	1.661	1.661
Accroissement absolu	423	479	544	597	649	702	755	807	860	913	965
Accroissement relatif	25	29	33	36	39	42	45	49	52	55	58
TRN	80	78	75	74	72	70	69	67	66	65	63

Source: CSB.

¹ Rémunéré à 130 p.c. du salaire minimum.

Tableau 13 Passage du chômage à un emploi à temps plein: ménage à deux revenus composé d'un partenaire en emploi¹ et d'un partenaire au chômage, avec enfants à charge et frais de garde

	Pourcentages du salaire minimum										
	100	110	120	130	140	150	160	170	180	190	200
2004											
<u>Allocation maximale</u>											
Revenu initial	2.095,5	2.095,5	2.095,5	2.095,5	2.095,5	2.095,5	2.095,5	2.095,5	2.095,5	2.095,5	2.095,5
Accroissement absolu	332,9	386,8	418,7	450,6	488,8	546,9	601,5	652,0	702,1	752,2	802,3
Accroissement relatif	16	18	20	22	23	26	29	31	34	36	38
TRN	86	84	83	82	81	79	78	76	75	74	72
<u>Allocation minimale</u>											
Revenu initial	2.012,1	2.012,1	2.012,1	2.012,1	2.012,1	2.012,1	2.012,1	2.012,1	2.012,1	2.012,1	2.012,1
Accroissement absolu	416,3	470,2	502,1	534,0	572,2	630,3	684,9	735,4	785,5	835,6	885,7
Accroissement relatif	21	23	25	27	28	31	34	37	39	42	44
TRN	83	81	80	79	78	76	75	73	72	71	69
<u>Allocation forfaitaire</u>											
Revenu initial	1.933	1.933	1.933	1.933	1.933	1.933	1.933	1.933	1.933	1.933	1.933
Accroissement absolu	479	533	565	597	635	693	747	798	848	898	948
Accroissement relatif	25	28	29	31	33	36	39	41	44	46	49
TRN	80	78	77	76	75	74	72	71	70	68	67
1999											
<u>Allocation maximale</u>											
Revenu initial	1.730,4	1.730,4	1.730,4	1.730,4	1.730,4	1.730,4	1.730,4	1.730,4	1.730,4	1.730,4	1.730,4
Accroissement absolu	239,5	275,2	339,6	390,3	441,0	491,1	541,8	592,2	642,6	694,8	738,3
Accroissement relatif	14	16	20	23	25	28	31	34	37	40	43
TRN	88	86	84	82	80	78	76	75	73	71	70
<u>Allocation minimale</u>											
Revenu initial	1.706,0	1.706,0	1.706,0	1.706,0	1.706,0	1.706,0	1.706,0	1.706,0	1.706,0	1.706,0	1.706,0
Accroissement absolu	263,9	299,6	364,0	414,7	465,4	515,5	566,2	616,6	667,0	719,2	762,7
Accroissement relatif	15	18	21	24	27	30	33	36	39	42	45
TRN	87	85	82	80	79	77	75	73	72	70	69
<u>Allocation forfaitaire</u>											
Revenu initial	1.661	1.661	1.661	1.661	1.661	1.661	1.661	1.661	1.661	1.661	1.661
Accroissement absolu	309	344	409	460	510	560	611	662	712	764	808
Accroissement relatif	19	21	25	28	31	34	37	40	43	46	49
TRN	84	83	80	78	76	75	73	72	70	68	67

Source: CSB.

¹ Rémunéré à 130 p.c. du salaire minimum.

Tableau 14 Passage du chômage à un emploi à temps plein: ménage à deux revenus composé de deux partenaires au chômage¹, sans enfants à charge

	Pourcentages du salaire minimum										
	100	110	120	130	140	150	160	170	180	190	200
2004											
Revenu initial	1.001,5	1.001,5	1.001,5	1.001,5	1.001,5	1.001,5	1.001,5	1.001,5	1.001,5	1.001,5	1.001,5
Accroissement absolu	518,0	571,3	594,6	618,8	653,8	718,2	784,4	849,5	914,5	979,6	1.044,6
Accroissement relatif	52	57	59	62	65	72	78	85	91	98	104
TRN	66	64	63	62	61	58	56	54	52	51	49
1999											
Revenu initial	862,4	862,4	862,4	862,4	862,4	862,4	862,4	862,4	862,4	862,4	862,4
Accroissement absolu	342,1	404,9	469,4	518,8	561,3	603,0	659,5	717,2	774,9	832,6	890,3
Accroissement relatif	40	47	54	60	65	70	76	83	90	97	103
TRN	72	68	65	62	61	59	57	55	53	51	49

Source: CSB.

¹ Les deux chômeurs perçoivent l'allocation forfaitaire pour cohabitants privilégiés.Tableau 15 Passage du chômage à un emploi à temps plein: ménage à deux revenus composé de deux partenaires au chômage¹, avec enfants à charge

	Pourcentages du salaire minimum										
	100	110	120	130	140	150	160	170	180	190	200
2004											
Revenu initial	1.357,7	1.357,7	1.357,7	1.357,7	1.357,7	1.357,7	1.357,7	1.357,7	1.357,7	1.357,7	1.357,7
Accroissement absolu	459,3	524,3	551,2	575,5	693,8	674,9	741,1	806,2	871,2	936,3	1.001,3
Accroissement relatif	34	39	41	42	51	50	55	59	64	69	74
TRN	75	72	71	70	66	67	65	63	61	59	58
1999											
Revenu initial	1.132,2	1.132,2	1.132,2	1.132,2	1.132,2	1.132,2	1.132,2	1.132,2	1.132,2	1.132,2	1.132,2
Accroissement absolu	342,8	415,0	479,4	528,9	571,4	613,7	670,3	728,0	785,7	843,4	901,1
Accroissement relatif	30	37	42	47	50	54	59	64	69	74	80
TRN	77	73	70	68	66	65	63	61	59	57	56

Source: CSB.

¹ Les deux chômeurs perçoivent l'allocation forfaitaire pour cohabitants privilégiés.

Tableau 16 Passage du chômage à un emploi à temps partiel: ménage à deux revenus composé d'un partenaire en emploi¹ et d'un partenaire au chômage, sans enfants à charge

	Pourcentages du salaire minimum										
	100	110	120	130	140	150	160	170	180	190	200
2004											
<u>Allocation maximale</u>											
Revenu initial	1.782,57	1.782,57	1.782,57	1.782,57	1.782,57	1.782,57	1.782,57	1.782,57	1.782,57	1.782,57	1.782,57
Emploi à 50 p.c.											
Accroissement absolu	186,90	198,05	120,43	210,40	214,80	229,95	251,43	287,13	318,80	353,79	387,12
Accroissement relatif	10	11	7	12	12	13	14	16	18	20	22
TRN	91	90	94	89	89	89	88	86	85	83	82
Emploi à 32 p.c.											
Accroissement absolu	141,97	142,27	139,46	136,73	137,75	147,38	156,96	168,99	178,50	190,44	200,30
Accroissement relatif	8	8	8	8	8	8	9	9	10	11	11
TRN	93	93	93	93	93	92	92	91	91	90	90
<u>Allocation minimale</u>											
Revenu initial	1.699,17	1.699,17	1.699,17	1.699,17	1.699,17	1.699,17	1.699,17	1.699,17	1.699,17	1.699,17	1.699,17
Emploi à 50 p.c.											
Accroissement absolu	193,04	204,20	209,97	231,25	256,52	295,68	334,83	370,53	402,20	437,19	470,52
Accroissement relatif	11	12	12	14	15	17	20	22	24	26	28
TRN	90	89	89	88	87	85	84	82	81	80	78
Emploi à 32 p.c.											
Accroissement absolu	143,75	145,08	143,51	141,22	144,23	153,80	163,45	175,18	184,71	196,74	217,54
Accroissement relatif	8	9	8	8	8	9	10	10	11	12	13
TRN	92	92	92	92	92	92	91	91	90	90	89
<u>Allocation forfaitaire</u>											
Revenu initial	1.620,4	1.620,4	1.620,4	1.620,4	1.620,4	1.620,4	1.620,4	1.620,4	1.620,4	1.620,4	1.620,4
Emploi à 50 p.c.											
Accroissement absolu	221,36	253,24	280,90	310,06	335,33	374,49	413,65	449,35	481,01	516,00	549,33
Accroissement relatif	14	16	17	19	21	23	26	28	30	32	34
TRN	88	86	85	84	83	81	80	78	77	76	75
Emploi à 32 p.c.											
Accroissement absolu	131,07	129,90	131,54	117,27	136,98	174,43	199,55	223,28	247,01	270,74	296,36
Accroissement relatif	8	8	8	7	8	11	12	14	15	17	18
TRN	93	93	92	93	92	90	89	88	87	86	85

Source: CSB.

¹ Rémunéré à 130 p.c. du salaire minimum.

Tableau 16 (suite) Passage du chômage à un emploi à temps partiel: ménage à deux revenus composé d'un partenaire en emploi¹ et d'un partenaire au chômage, sans enfants à charge

	Pourcentages du salaire minimum										
	100	110	120	130	140	150	160	170	180	190	200
1999											
<u>Allocation maximale</u>											
Revenu initial	1.450,03	1.450,03	1.450,03	1.450,03	1.450,03	1.450,03	1.450,03	1.450,03	1.450,03	1.450,03	1.450,03
Emploi à 50 p.c.											
Accroissement absolu	111,54	123,52	135,51	151,88	169,36	204,39	234,64	264,23	293,82	323,41	353,02
Accroissement relatif	8	9	9	10	12	14	16	18	20	22	24
TRN	93	92	91	91	90	88	86	85	83	82	80
Emploi à 32 p.c.											
Accroissement absolu	80,66	83,43	85,64	91,35	99,42	105,85	114,47	123,14	129,58	138,62	148,60
Accroissement relatif	6	6	6	6	7	7	8	8	9	10	10
TRN	95	95	94	94	94	93	93	92	92	91	91
<u>Allocation minimale</u>											
Revenu initial	1.426,11	1.426,11	1.426,11	1.426,11	1.426,11	1.426,11	1.426,11	1.426,11	1.426,11	1.426,11	1.426,11
Emploi à 50 p.c.											
Accroissement absolu	99,20	108,78	131,22	165,92	193,29	228,31	258,56	288,16	317,74	347,34	376,94
Accroissement relatif	7	8	9	12	14	16	18	20	22	24	26
TRN	93	93	92	90	88	86	85	83	82	80	79
Emploi à 32 p.c.											
Accroissement absolu	73,33	76,21	78,29	83,14	89,68	94,83	101,54	108,35	118,02	136,15	158,73
Accroissement relatif	5	5	5	6	6	7	7	8	8	10	11
TRN	95	95	95	94	94	94	93	93	92	91	90
<u>Allocation forfaitaire</u>											
Revenu initial	1.381,2	1.381,2	1.381,2	1.381,2	1.381,2	1.381,2	1.381,2	1.381,2	1.381,2	1.381,2	1.381,2
Emploi à 50 p.c.											
Accroissement absolu	122,98	149,32	176,14	210,83	238,20	273,23	303,48	333,07	362,66	392,25	421,86
Accroissement relatif	9	11	13	15	17	20	22	24	26	28	31
TRN	92	90	89	87	85	83	82	81	79	78	77
Emploi à 32 p.c.											
Accroissement absolu	67,62	69,25	70,15	76,17	94,00	111,84	129,35	146,18	162,94	181,06	203,65
Accroissement relatif	5	5	5	6	7	8	9	11	12	13	15
TRN	95	95	95	95	94	93	91	90	89	88	87

Source: CSB.

¹ Rémunéré à 130 p.c. du salaire minimum.

Tableau 17 Passage du chômage à un emploi à temps partiel: ménage à deux revenus composé d'un partenaire en emploi¹ et d'un partenaire au chômage, avec enfants à charge, sans frais de garde

	Pourcentages du salaire minimum										
	100	110	120	130	140	150	160	170	180	190	200
2004											
<u>Allocation maximale</u>											
Revenu initial	2.095,5	2.095,5	2.095,5	2.095,5	2.095,5	2.095,5	2.095,5	2.095,5	2.095,5	2.095,5	2.095,5
Emploi à 50 p.c.											
Accroissement absolu	186,9	198,1	203,8	210,4	214,8	230,0	251,4	287,1	318,8	353,8	387,1
Accroissement relatif	9	9	10	10	10	11	12	14	15	17	18
TRN	92	91	91	91	91	90	89	88	87	86	84
Emploi à 32 p.c.											
Accroissement absolu	141,6	142,3	139,5	136,7	137,8	147,4	157,0	169,0	178,5	190,4	200,3
Accroissement relatif	7	7	7	7	7	7	7	8	9	9	10
TRN	94	94	94	94	94	93	93	93	92	92	91
<u>Allocation minimale</u>											
Revenu initial	2.012,1	2.012,1	2.012,1	2.012,1	2.012,1	2.012,1	2.012,1	2.012,1	2.012,1	2.012,1	2.012,1
Emploi à 50 p.c.											
Accroissement absolu	193,2	204,4	210,2	231,2	256,5	295,7	334,8	370,5	402,2	437,2	470,5
Accroissement relatif	10	10	10	11	13	15	17	18	20	22	23
TRN	91	91	91	90	89	87	86	84	83	82	81
Emploi à 32 p.c.											
Accroissement absolu	151,2	145,1	143,5	141,2	144,2	153,8	163,4	175,2	184,7	196,7	217,5
Accroissement relatif	8	7	7	7	7	8	8	9	9	10	11
TRN	93	93	93	93	93	93	92	92	92	91	90
<u>Allocation forfaitaire</u>											
Revenu initial	1.933	1.933	1.933	1.933	1.933	1.933	1.933	1.933	1.933	1.933	1.933
Emploi à 50 p.c.											
Accroissement absolu	205	237	265	294	319	358	397	433	465	500	533
Accroissement relatif	11	12	14	15	17	19	21	22	24	26	28
TRN	90	89	88	87	86	84	83	82	81	79	78
Emploi à 32 p.c.											
Accroissement absolu	115	114	108	101	121	158	183	207	231	254	280
Accroissement relatif	6	6	6	5	6	8	9	11	12	13	14
TRN	94	94	95	95	94	92	91	90	89	88	87

Source: CSB.

¹ Rémunéré à 130 p.c. du salaire minimum.

Tableau 17 (suite) Passage du chômage à un emploi à temps partiel: ménage à deux revenus composé d'un partenaire en emploi¹ et d'un partenaire au chômage, avec enfants à charge, sans frais de garde

	Pourcentages du salaire minimum										
	100	110	120	130	140	150	160	170	180	190	200
1999											
<u>Allocation maximale</u>											
Revenu initial	1.730,4	1.730,4	1.730,4	1.730,4	1.730,4	1.730,4	1.730,4	1.730,4	1.730,4	1.730,4	1.730,4
Emploi à 50 p.c.											
Accroissement absolu	111,8	123,7	135,7	152,1	169,6	204,6	234,9	264,5	294,0	323,6	353,2
Accroissement relatif	6	7	8	9	10	12	14	15	17	19	20
TRN	94	93	93	92	91	89	88	87	85	84	83
Emploi à 32 p.c.											
Accroissement absolu	80,9	83,6	85,8	91,5	99,6	106,1	114,7	123,4	129,8	138,8	148,8
Accroissement relatif	5	5	5	5	6	6	7	7	8	8	9
TRN	96	95	95	95	95	94	94	93	93	93	92
<u>Allocation minimale</u>											
Revenu initial	1.706,0	1.706,0	1.706,0	1.706,0	1.706,0	1.706,0	1.706,0	1.706,0	1.706,0	1.706,0	1.706,0
Emploi à 50 p.c.											
Accroissement absolu	99,5	109,2	131,9	166,6	194,0	229,0	259,3	288,9	318,5	348,0	377,6
Accroissement relatif	6	6	8	10	11	13	15	17	19	20	22
TRN	94	94	93	91	90	88	87	86	84	83	82
Emploi à 32 p.c.											
Accroissement absolu	73,5	76,4	78,4	83,3	89,9	95,1	101,9	108,7	118,5	136,8	159,4
Accroissement relatif	4	4	5	5	5	6	6	6	7	8	9
TRN	96	96	96	95	95	95	94	94	94	93	91
<u>Allocation forfaitaire</u>											
Revenu initial	1.661	1.661	1.661	1.661	1.661	1.661	1.661	1.661	1.661	1.661	1.661
Emploi à 50 p.c.											
Accroissement absolu	123	150	177	212	239	274	304	334	363	393	423
Accroissement relatif	7	9	11	13	14	16	18	20	22	24	25
TRN	93	92	90	89	87	86	85	83	82	81	80
Emploi à 32 p.c.											
Accroissement absolu	68	69	70	76	94	112	129	146	163	182	204
Accroissement relatif	4	4	4	5	6	7	8	9	10	11	12
TRN	96	96	96	96	95	94	93	92	91	90	89

Source: CSB.

¹ Rémunéré à 130 p.c. du salaire minimum.

Tableau 18 Passage du chômage à un emploi à temps partiel: ménage à deux revenus composé d'un partenaire en emploi¹ et d'un partenaire au chômage, avec enfants à charge et frais de garde

	Pourcentages du salaire minimum										
	100	110	120	130	140	150	160	170	180	190	200
2004											
<u>Allocation maximale</u>											
Revenu initial	2.095,5	2.095,5	2.095,5	2.095,5	2.095,5	2.095,5	2.095,5	2.095,5	2.095,5	2.095,5	2.095,5
Emploi à 50 p.c.											
Accroissement absolu	134,0	144,9	150,7	157,3	160,7	175,4	196,1	233,3	263,6	297,2	329,1
Accroissement relatif	6	7	7	8	8	8	9	11	13	14	16
TRN	94	94	93	93	93	92	91	90	89	88	86
Emploi à 32 p.c.											
Accroissement absolu	103,5	104,3	101,7	99,2	100,3	109,9	119,3	131,2	140,6	152,3	162,1
Accroissement relatif	5	5	5	5	5	5	6	6	7	7	8
TRN	95	95	95	95	95	95	95	94	94	93	93
<u>Allocation minimale</u>											
Revenu initial	2.012,1	2.012,1	2.012,1	2.012,1	2.012,1	2.012,1	2.012,1	2.012,1	2.012,1	2.012,1	2.012,1
Emploi à 50 p.c.											
Accroissement absolu	142,7	154,3	160,5	181,2	204,4	242,0	279,5	316,7	347,0	380,6	412,5
Accroissement relatif	7	8	8	9	10	12	14	16	17	19	21
TRN	93	93	93	92	91	89	88	86	85	84	83
Emploi à 32 p.c.											
Accroissement absolu	107,9	109,7	108,8	106,9	109,8	119,0	128,2	139,4	148,7	160,4	181,4
Accroissement relatif	5	5	5	5	5	6	6	7	7	8	9
TRN	95	95	95	95	95	94	94	94	93	93	92
<u>Allocation forfaitaire</u>											
Revenu initial	1.933	1.933	1.933	1.933	1.933	1.933	1.933	1.933	1.933	1.933	1.933
Emploi à 50 p.c.											
Accroissement absolu	157	188	215	244	267	305	342	379	410	443	475
Accroissement relatif	8	10	11	13	14	16	18	20	21	23	25
TRN	92	91	90	89	88	86	85	84	83	81	80
Emploi à 32 p.c.											
Accroissement absolu	84	82	76	68	87	123	147	170	195	218	244
Accroissement relatif	4	4	4	4	4	6	8	9	10	11	13
TRN	96	96	96	97	96	94	93	92	91	90	89

Source: CSB.

¹ Rémunéré à 130 p.c. du salaire minimum.

Tableau 18 (suite) Passage du chômage à un emploi à temps partiel: ménage à deux revenus composé d'un partenaire en emploi¹ et d'un partenaire au chômage, avec enfants à charge et frais de garde

	Pourcentages du salaire minimum										
	100	110	120	130	140	150	160	170	180	190	200
1999											
<u>Allocation maximale</u>											
Revenu initial	1.730,4	1.730,4	1.730,4	1.730,4	1.730,4	1.730,4	1.730,4	1.730,4	1.730,4	1.730,4	1.730,4
Emploi à 50 p.c.											
Accroissement absolu	45,2	56,2	67,3	82,7	97,7	132,1	164,7	193,5	222,6	251,5	280,6
Accroissement relatif	3	3	4	5	6	8	10	11	13	15	16
TRN	97	97	96	95	95	93	91	90	89	87	86
Emploi à 32 p.c.											
Accroissement absolu	34,9	37,6	39,6	45,3	53,1	59,2	67,4	75,6	81,9	90,5	99,8
Accroissement relatif	2	2	2	3	3	3	4	4	5	5	6
TRN	98	98	98	97	97	97	96	96	95	95	95
<u>Allocation minimale</u>											
Revenu initial	1.706,0	1.706,0	1.706,0	1.706,0	1.706,0	1.706,0	1.706,0	1.706,0	1.706,0	1.706,0	1.706,0
Emploi à 50 p.c.											
Accroissement absolu	37,5	43,2	64,6	98,1	122,1	156,5	189,1	217,9	247,0	275,9	305,0
Accroissement relatif	2	3	4	6	7	9	11	13	14	16	18
TRN	98	98	96	95	93	92	90	89	87	86	85
Emploi à 32 p.c.											
Accroissement absolu	29,3	31,6	33,3	38,0	44,4	49,4	55,8	62,2	71,6	89,9	111,6
Accroissement relatif	2	2	2	2	3	3	3	4	4	5	7
TRN	98	98	98	98	97	97	97	96	96	95	94
<u>Allocation forfaitaire</u>											
Revenu initial	1.661	1.661	1.661	1.661	1.661	1.661	1.661	1.661	1.661	1.661	1.661
Emploi à 50 p.c.											
Accroissement absolu	56	83	110	143	167	201	234	263	292	321	350
Accroissement relatif	3	5	7	9	10	12	14	16	18	19	21
TRN	97	95	94	92	91	89	88	86	85	84	83
Emploi à 32 p.c.											
Accroissement absolu	23	25	25	31	48	65	83	100	117	135	157
Accroissement relatif	1	1	2	2	3	4	5	6	7	8	9
TRN	99	99	99	98	97	96	95	94	93	92	91

Source: CSB.

¹ Rémunéré à 130 p.c. du salaire minimum.

Tableau 19 Passage du chômage à un emploi à temps partiel: ménage à deux revenus composé de deux partenaires au chômage¹, sans enfants à charge

	Pourcentages du salaire minimum										
	100	110	120	130	140	150	160	170	180	190	200
2004											
Revenu initial	1.001,52	1.001,52	1.001,52	1.001,52	1.001,52	1.001,52	1.001,52	1.001,52	1.001,52	1.001,52	1.001,52
<i>Emploi à 50 p. c.</i>											
Accroissement absolu	46,25	95,56	133,77	168,41	203,33	249,21	294,41	336,19	374,88	417,64	458,39
Accroissement relatif	5	10	13	17	20	25	29	34	37	42	46
TRN	96	91	88	86	83	80	77	75	73	71	69
1999											
Revenu initial	862,37	862,37	862,37	862,37	862,37	862,37	862,37	862,37	862,37	862,37	862,37
<i>Emploi à 50 p. c.</i>											
Accroissement absolu	-31,01	12,83	56,16	97,44	132,17	171,75	207,68	244,06	279,93	311,00	342,22
Accroissement relatif	-4	1	7	11	15	20	24	28	32	36	40
TRN	104	99	94	90	87	83	81	78	75	73	72

Source: CSB.

¹ Les deux chômeurs perçoivent l'allocation forfaitaire pour cohabitants privilégiés.
Tableau 20 Passage du chômage à un emploi à temps partiel: ménage à deux revenus composé de deux partenaires au chômage¹, avec enfants à charge

	Pourcentages du salaire minimum										
	100	110	120	130	140	150	160	170	180	190	200
2004											
Revenu initial	1.357,7	1.357,7	1.357,7	1.357,7	1.357,7	1.357,7	1.357,7	1.357,7	1.357,7	1.357,7	1.357,7
<i>Emploi à 50 p. c.</i>											
Accroissement absolu	-27,6	21,7	63,4	105,0	148,3	189,3	230,3	268,1	308,4	351,5	392,9
Accroissement relatif	-2	2	5	8	11	14	17	20	23	26	29
TRN	102	98	96	93	90	88	85	84	81	79	78
1999											
Revenu initial	1.132,2	1.132,2	1.132,2	1.132,2	1.132,2	1.132,2	1.132,2	1.132,2	1.132,2	1.132,2	1.132,2
<i>Emploi à 50 p. c.</i>											
Accroissement absolu	-86,3	-34,3	17,6	69,6	117,1	157,9	195,0	232,0	269,1	306,1	342,8
Accroissement relatif	-8	-3	2	6	10	14	17	20	24	27	30
TRN	108	103	98	94	91	88	85	83	81	79	77

Source: CSB.

¹ Les deux chômeurs perçoivent l'allocation forfaitaire pour cohabitants privilégiés.

A.3 EFFET DES ALE**Tableau 21** Passage du chômage avec prestations en ALE à un emploi à temps plein et à temps partiel: isolé, 2004

	Heures prestées en ALE		
	13 heures	24 heures	45 heures
Revenu initial	891,28	936,38	1022,48
<i>Emploi à temps plein</i>			
Accroissement absolu	168,33	123,23	37,13
Accroissement relatif	19	13	4
TRN	84	88	96
<i>Emploi à 50 p.c.</i>			
Accroissement absolu	91,53	46,43	-39,67
Accroissement relatif	10	5	-4
TRN	91	95	104
<i>Emploi à 32 p.c.</i>			
Accroissement absolu	78,49	33,39	-52,71
Accroissement relatif	9	4	-5
TRN	92	97	105

Source: CSB.

Tableau 22 Passage du chômage avec prestation en ALE à un emploi à temps plein et à temps partiel: ménage monoparental, avec frais de garde, 2004

	Heures prestées en ALE		
	13 heures	24 heures	45 heures
Revenu initial	1.354,95	1.398,13	1.480,39
<i>Emploi à temps plein</i>			
Accroissement absolu	9,69	-33,49	-115,75
Accroissement relatif	1	-2	-8
TRN	99	102	108
<i>Emploi à 50 p.c.</i>			
Accroissement absolu	126,09	82,91	0,65
Accroissement relatif	9	6	0
TRN	91	94	100
<i>Emploi à 32 p.c.</i>			
Accroissement absolu	111,04	67,86	-14,40
Accroissement relatif	8	5	-1
TRN	92	95	101

Source: CSB.

Tableau 23 Passage du chômage avec prestations en ALE à un emploi à temps plein et à temps partiel: ménage monoparental, sans frais de garde, 2004

	Heures prestées en ALE		
	13 heures	24 heures	45 heures
Revenu initial	1.356,87	1.401,97	1.488,07
<i>Emploi à temps plein</i>			
Accroissement absolu	52,32	7,22	-78,88
Accroissement relatif	4	1	-5
TRN	96	99	106
<i>Emploi à 50 p.c.</i>			
Accroissement absolu	149,35	104,25	18,15
Accroissement relatif	11	7	1
TRN	90	93	99
<i>Emploi à 32 p.c.</i>			
Accroissement absolu	124,89	79,79	-6,31
Accroissement relatif	9	6	0
TRN	92	95	100

Source: CSB.

Tableau 24 Passage du chômage avec prestations en ALE à un emploi à temps plein et à temps partiel: couple à un revenu, avec enfants à charge, 2004

	Heures prestées en ALE		
	13 heures	24 heures	45 heures
Revenu initial	1.415,20	1.460,30	1.546,40
<i>Emploi à temps plein</i>			
Accroissement absolu	141,63	96,53	10,43
Accroissement relatif	10	7	1
TRN	91	94	99
<i>Emploi à 50 p.c.</i>			
Accroissement absolu	174,90	129,80	43,69
Accroissement relatif	12	9	3
TRN	89	92	97
<i>Emploi à 32 p.c.</i>			
Accroissement absolu	142,61	97,51	11,41
Accroissement relatif	10	7	1
TRN	91	94	99

Source: CSB.

Tableau 25 Passage du chômage avec prestations en ALE à un emploi à temps plein et à temps partiel: couple à un revenu, sans enfants à charge, 2004

	Heures prestées en ALE		
	13 heures	24 heures	45 heures
Revenu initial	1.058,98	1.104,08	1.190,18
<i>Emploi à temps plein</i>			
Accroissement absolu	176,89	131,79	45,69
Accroissement relatif	17	12	4
TRN	86	89	96
<i>Emploi à 50 p.c.</i>			
Accroissement absolu	162,59	117,49	31,39
Accroissement relatif	15	11	3
TRN	87	90	97
<i>Emploi à 32 p.c.</i>			
Accroissement absolu	138,46	93,36	7,26
Accroissement relatif	13	8	1
TRN	88	92	99

Source: CSB.

Tableau 26 Passage du chômage avec prestations en ALE à un emploi à temps plein et à temps partiel: ménage à deux revenus composé d'un partenaire en emploi¹ et d'un partenaire au chômage, sans enfants à charge, 2004

	Heures prestées en ALE		
	13 heures	24 heures	45 heures
Revenu initial	1.657,41	1.695,01	1.788,61
<i>Emploi à temps plein</i>			
Accroissement absolu	566,59	528,99	435,39
Accroissement relatif	34	31	24
TRN	75	76	80
<i>Emploi à 50 p.c.</i>			
Accroissement absolu	184,31	146,71	53,11
Accroissement relatif	11	9	3
TRN	90	92	97
<i>Emploi à 32 p.c.</i>			
Accroissement absolu	94,02	56,42	-37,18
Accroissement relatif	6	3	-2
TRN	95	97	102

Source: CSB.

¹ Rémunéré à 130 p.c. du salaire minimum.

B. TRANSITION VERS L'EMPLOI AU DÉPART DE L'INACTIVITÉ**Tableau 27** Passage d'un ménage à un revenu vers un ménage à deux revenus : transition du membre inactif vers l'emploi à temps plein et à temps partiel, l'autre membre étant en emploi¹, sans enfants à charge

	Pourcentages du salaire minimum										
	100	110	120	130	140	150	160	170	180	190	200
2004											
Revenu initial	1.382,84	1.382,84	1.382,84	1.382,84	1.382,84	1.382,84	1.382,84	1.382,84	1.382,84	1.382,84	1.382,84
<i>Emploi à temps plein</i>											
Accroissement absolu	841,16	898,64	934,60	970,58	1.009,89	1.069,59	1.129,28	1.188,97	1.248,66	1.308,35	1.368,04
Accroissement relatif	61	65	68	70	73	77	82	86	90	95	99
TRN	62	61	60	59	58	56	55	54	53	51	50
<i>Emploi à 50 p.c.</i>											
Accroissement absolu	458,88	490,75	518,41	547,57	572,84	612,00	651,16	686,86	718,52	753,51	786,84
Accroissement relatif	33	35	37	40	41	44	47	50	52	54	57
TRN	75	74	73	72	71	69	68	67	66	65	64
<i>Emploi à 32 p.c.</i>											
Accroissement absolu	274,89	293,11	318,15	343,99	374,49	411,94	437,06	460,79	484,52	508,25	533,87
Accroissement relatif	20	21	23	25	27	30	32	33	35	37	39
TRN	83	83	81	80	79	77	76	75	74	73	72
1999											
Revenu initial	1.029,59	1.029,59	1.029,59	1.029,59	1.029,59	1.029,59	1.029,59	1.029,59	1.029,59	1.029,59	1.029,59
<i>Emploi à temps plein</i>											
Accroissement absolu	773,44	830,32	894,71	947,41	1.000,11	1.052,81	1.105,51	1.158,21	1.210,92	1.263,62	1.316,32
Accroissement relatif	75	81	87	92	97	102	107	112	118	123	128
TRN	57	55	54	52	51	49	48	47	46	45	44
<i>Emploi à 50 p.c.</i>											
Accroissement absolu	474,58	500,92	527,74	562,43	589,80	624,82	655,07	684,67	714,26	743,85	773,45
Accroissement relatif	46	49	51	55	57	61	64	66	69	72	75
TRN	68	67	66	65	64	62	61	60	59	58	57
<i>Emploi à 32 p.c.</i>											
Accroissement absolu	367,76	388,82	409,35	427,76	445,60	463,43	480,94	497,77	514,53	532,66	555,25
Accroissement relatif	36	38	40	42	43	45	47	48	50	52	54
TRN	74	73	72	71	70	69	68	67	67	66	65

Source: CSB.

¹ Rémunéré à 130 p.c. du salaire minimum.

Tableau 28 Passage d'un ménage à un revenu vers un ménage à deux revenus: transition du membre inactif vers l'emploi à temps plein et à temps partiel, l'autre membre étant en emploi¹, avec enfants à charge et frais de garde

	Pourcentages du salaire minimum										
	100	110	120	130	140	150	160	170	180	190	200
2004											
Revenu initial	1.700,70	1.700,70	1.700,70	1.700,70	1.700,70	1.700,70	1.700,70	1.700,70	1.700,70	1.700,70	1.700,70
<i>Emploi à temps plein</i>											
Accroissement absolu	727,72	781,64	813,52	845,39	883,57	941,68	996,28	1.046,77	1.096,91	1.147,03	1.197,15
Accroissement relatif	43	46	48	50	52	55	59	62	64	67	70
TRN	70	69	68	67	66	64	63	62	61	60	59
<i>Emploi à 50 p.c.</i>											
Accroissement absolu	406,32	436,97	463,82	492,63	515,81	553,37	590,94	628,08	658,36	691,98	723,93
Accroissement relatif	24	26	27	29	30	33	35	37	39	41	43
TRN	81	80	79	78	77	75	74	73	72	71	70
<i>Emploi à 32 p.c.</i>											
Accroissement absolu	238,76	256,17	280,53	305,68	335,38	371,89	396,07	418,86	444,03	467,17	492,80
Accroissement relatif	14	15	16	18	20	22	23	25	26	27	29
TRN	88	87	86	85	84	82	81	80	79	78	78
1999											
Revenu initial	1.449,94	1.449,94	1.449,94	1.449,94	1.449,94	1.449,94	1.449,94	1.449,94	1.449,94	1.449,94	1.449,94
<i>Emploi à temps plein</i>											
Accroissement absolu	519,97	555,62	620,07	670,76	721,46	771,58	822,27	872,67	923,08	975,21	1.018,72
Accroissement relatif	36	38	43	46	50	53	57	60	64	67	70
TRN	74	72	70	68	67	65	64	62	61	60	59
<i>Emploi à 50 p.c.</i>											
Accroissement absolu	267,50	293,80	320,64	354,15	378,17	412,52	445,14	473,93	503,02	531,96	561,06
Accroissement relatif	18	20	22	24	26	28	31	33	35	37	39
TRN	84	83	82	80	79	78	77	75	74	73	72
<i>Emploi à 32 p.c.</i>											
Accroissement absolu	183,61	203,96	223,99	241,89	259,13	276,35	293,88	311,21	327,68	345,94	367,65
Accroissement relatif	13	14	15	17	18	19	20	21	23	24	25
TRN	89	88	87	86	85	84	83	82	82	81	80

Source: CSB.

¹ Rémunéré à 130 p.c. du salaire minimum.

Tableau 29 Passage d'un ménage à un revenu vers un ménage à deux revenus : transition du membre inactif vers l'emploi à temps plein et à temps partiel, l'autre membre étant en emploi¹, avec enfants à charge, sans frais de garde

	Pourcentages du salaire minimum										
	100	110	120	130	140	150	160	170	180	190	200
2004											
Revenu initial	1.700,70	1.700,70	1.700,70	1.700,70	1.700,70	1.700,70	1.700,70	1.700,70	1.700,70	1.700,70	1.700,70
<i>Emploi à temps plein</i>											
Accroissement absolu	836,24	893,71	929,69	965,66	1.004,97	1.064,66	1.124,35	1.184,05	1.243,74	1.303,43	1.363,12
Accroissement relatif	49	53	55	57	59	63	66	70	73	77	80
TRN	67	66	65	64	63	62	60	59	58	57	56
<i>Emploi à 50 p.c.</i>											
Accroissement absolu	453,96	485,82	513,49	542,65	567,92	607,08	646,24	681,93	713,60	748,59	781,92
Accroissement relatif	27	29	30	32	33	36	38	40	42	44	46
TRN	79	78	77	76	75	74	72	71	70	69	69
<i>Emploi à 32 p.c.</i>											
Accroissement absolu	269,97	288,18	313,23	339,06	369,57	407,01	432,14	455,87	479,60	503,33	528,94
Accroissement relatif	16	17	18	20	22	24	25	27	28	30	31
TRN	86	86	84	83	82	81	80	79	78	77	76
1999											
Revenu initial	1.449,94	1.449,94	1.449,94	1.449,94	1.449,94	1.449,94	1.449,94	1.449,94	1.449,94	1.449,94	1.449,94
<i>Emploi à temps plein</i>											
Accroissement absolu	633,69	690,57	754,95	807,66	860,36	913,06	965,76	1.018,46	1.071,16	1.123,87	1.176,56
Accroissement relatif	44	48	52	56	59	63	67	70	74	78	81
TRN	70	68	66	64	63	61	60	59	58	56	55
<i>Emploi à 50 p.c.</i>											
Accroissement absolu	334,12	360,77	387,91	422,67	450,05	485,07	515,32	544,92	574,50	604,10	633,70
Accroissement relatif	23	25	27	29	31	33	36	38	40	42	44
TRN	81	80	79	77	76	75	74	73	72	71	70
<i>Emploi à 32 p.c.</i>											
Accroissement absolu	227,30	248,36	268,89	287,30	305,14	322,97	340,55	357,59	374,55	392,88	415,49
Accroissement relatif	16	17	19	20	21	22	23	25	26	27	29
TRN	86	85	84	83	83	82	81	80	79	79	78

Source: CSB.

¹ Rémunéré à 130 p.c. du salaire minimum.

Tableau 30 Passage d'un ménage à un revenu vers un ménage à deux revenus: transition du membre inactif vers l'emploi à temps plein et à temps partiel, l'autre membre étant au chômage avec allocation maximale¹, sans enfants à charge

	Pourcentages du salaire minimum											
	100	110	120	130	140	150	160	170	180	190	200	
2004												
Revenu initial	1.005,68	1.005,68	1.005,68	1.005,68	1.005,68	1.005,68	1.005,68	1.005,68	1.005,68	1.005,68	1.005,68	1.005,68
<i>Emploi à temps plein</i>												
Accroissement absolu	665,84	711,08	740,91	776,89	816,20	875,89	940,19	1.005,24	1.070,29	1.135,33	1.199,46	
Accroissement relatif	66	71	74	77	81	87	93	100	106	113	119	
TRN	60	59	58	56	55	53	52	50	48	47	46	
<i>Emploi à 50 p.c.</i>												
Accroissement absolu	304,49	347,52	383,54	418,53	453,32	499,12	544,49	580,76	597,27	615,97	633,78	
Accroissement relatif	30	35	38	42	45	50	54	58	59	61	63	
TRN	77	74	72	71	69	67	65	63	63	62	61	
<i>Emploi à 32 p.c.</i>												
Accroissement absolu	59,59	87,97	121,31	155,02	194,86	241,02	274,82	307,09	339,15	371,01	402,12	
Accroissement relatif	6	9	12	15	19	24	27	31	34	37	40	
TRN	94	92	89	87	84	81	79	77	75	73	71	
1999												
Revenu initial	864,95	864,95	864,95	864,95	864,95	864,95	864,95	864,95	864,95	864,95	864,95	864,95
<i>Emploi à temps plein</i>												
Accroissement absolu	465,74	506,70	553,52	585,08	639,65	697,34	755,03	812,72	870,41	928,10	982,68	
Accroissement relatif	54	59	64	68	74	81	87	94	101	107	114	
TRN	65	63	61	60	57	55	53	52	50	48	47	
<i>Emploi à 50 p.c.</i>												
Accroissement absolu	126,99	170,95	214,47	256,27	291,86	332,04	363,96	391,96	420,13	445,05	465,74	
Accroissement relatif	15	20	25	30	34	38	42	45	49	51	54	
TRN	87	83	80	77	75	72	70	69	67	66	65	
<i>Emploi à 32 p.c.</i>												
Accroissement absolu	-36,18	-6,38	22,95	51,98	80,74	109,27	137,58	165,69	193,63	221,20	247,95	
Accroissement relatif	-4	-1	3	6	9	13	16	19	22	26	29	
TRN	104	101	97	94	91	89	86	84	82	80	78	

Source: CSB.

¹ Initialement, le partenaire reçoit l'allocation de chômage maximale de chef de famille; après la transition, il reçoit l'allocation maximale de la deuxième période de chômage.

Tableau 31 Passage d'un ménage à un revenu vers un ménage à deux revenus : transition du membre inactif vers l'emploi à temps plein et à temps partiel, l'autre membre étant au chômage avec allocation maximale¹, avec enfants à charge, sans frais de garde

	Pourcentages du salaire minimum										
	100	110	120	130	140	150	160	170	180	190	200
2004											
Revenu initial	1.361,90	1.361,90	1.361,90	1.361,90	1.361,90	1.361,90	1.361,90	1.361,90	1.361,90	1.361,90	1.361,90
<i>Emploi à temps plein</i>											
Accroissement absolu	622,55	667,79	697,62	733,60	772,91	832,60	896,90	961,95	1.027,00	1.092,05	1.156,17
Accroissement relatif	46	49	51	54	57	61	66	71	75	80	85
TRN	69	67	66	65	64	62	60	59	57	55	54
<i>Emploi à 50 p.c.</i>											
Accroissement absolu	220,01	258,22	288,34	323,97	362,41	411,91	460,02	505,18	543,17	572,68	590,49
Accroissement relatif	16	19	21	24	27	30	34	37	40	42	43
TRN	86	84	83	81	79	77	75	73	71	70	70
<i>Emploi à 32 p.c.</i>											
Accroissement absolu	-11,55	20,02	55,72	92,15	126,43	165,77	193,87	222,31	250,76	278,89	306,99
Accroissement relatif	-1	1	4	7	9	12	14	16	18	20	23
TRN	101	99	96	94	92	89	88	86	84	83	82
1999											
Revenu initial	1.134,78	1.134,78	1.134,78	1.134,78	1.134,78	1.134,78	1.134,78	1.134,78	1.134,78	1.134,78	1.134,78
<i>Emploi à temps plein</i>											
Accroissement absolu	475,80	516,75	563,57	595,61	972,11	708,10	765,78	823,48	881,17	938,86	993,44
Accroissement relatif	42	46	50	52	86	62	67	73	78	83	88
TRN	70	69	67	66	54	62	60	58	56	55	53
<i>Emploi à 50 p.c.</i>											
Accroissement absolu	92,25	139,38	184,59	229,29	268,10	309,67	347,98	385,34	422,18	455,11	475,80
Accroissement relatif	8	12	16	20	24	27	31	34	37	40	42
TRN	92	89	86	83	81	79	77	75	73	71	70
<i>Emploi à 32 p.c.</i>											
Accroissement absolu	-94,77	-61,52	-28,27	4,97	38,22	71,47	104,62	133,92	162,96	191,78	220,39
Accroissement relatif	-8	-5	-2	0	3	6	9	12	14	17	19
TRN	109	106	103	100	97	94	92	89	87	86	84

Source: CSB.

¹ Initialement, le partenaire reçoit l'allocation de chômage maximale de chef de famille; après la transition, il reçoit l'allocation maximale de la deuxième période de chômage.

Tableau 32 Passage d'un ménage à un revenu vers un ménage à deux revenus: transition du membre inactif vers l'emploi à temps plein et à temps partiel, l'autre membre étant au chômage de longue durée avec allocation maximale¹, sans enfants à charge

	Pourcentages du salaire minimum										
	100	110	120	130	140	150	160	170	180	190	200
2004											
Revenu initial	1.005,68	1.005,68	1.005,68	1.005,68	1.005,68	1.005,68	1.005,68	1.005,68	1.005,68	1.005,68	1.005,68
<i>Emploi à temps plein</i>											
Accroissement absolu	513,88	567,10	590,41	614,67	649,60	714,04	780,26	845,31	910,36	975,41	1.040,46
Accroissement relatif	51	56	59	61	65	71	78	84	91	97	103
TRN	66	64	63	62	61	58	56	54	52	51	49
<i>Emploi à 50 p.c.</i>											
Accroissement absolu	42,09	91,40	129,61	164,25	199,17	245,05	290,25	332,03	370,72	413,48	454,23
Accroissement relatif	4	9	13	16	20	24	29	33	37	41	45
TRN	96	92	89	86	83	80	78	75	73	71	69
<i>Emploi à 32 p.c.</i>											
Accroissement absolu	-226,51	-194,94	-159,24	-122,81	-79,78	-29,66	8,35	45,06	81,77	117,14	148,01
Accroissement relatif	-23	-19	-16	-12	-8	-3	1	4	8	12	15
TRN	129	124	119	114	109	103	99	96	92	90	87
1999											
Revenu initial	864,95	864,95	864,95	864,95	864,95	864,95	864,95	864,95	864,95	864,95	864,95
<i>Emploi à temps plein</i>											
Accroissement absolu	339,56	402,33	466,78	516,24	558,73	600,46	656,96	714,65	772,34	830,03	887,71
Accroissement relatif	39	47	54	60	65	69	76	83	89	96	103
TRN	72	68	65	63	61	59	57	55	53	51	49
<i>Emploi à 50 p.c.</i>											
Accroissement absolu	-33,59	10,25	53,57	94,84	129,56	169,13	205,06	241,42	277,28	308,35	339,56
Accroissement relatif	-4	1	6	11	15	20	24	28	32	36	39
TRN	104	99	94	90	87	84	81	78	76	74	72
<i>Emploi à 32 p.c.</i>											
Accroissement absolu	-208,92	-175,68	-142,43	-109,18	-79,82	-51,29	-23,01	5,01	32,83	60,21	86,63
Accroissement relatif	-24	-20	-16	-13	-9	-6	-3	1	4	7	10
TRN	132	125	120	114	110	106	103	99	96	93	91

Source: CSB.

¹ Initialement, le partenaire - en chômage de longue durée - reçoit l'allocation de chômage maximale de chef de famille; après la transition, il reçoit l'allocation forfaitaire de la troisième période de chômage.

Tableau 33 Passage d'un ménage à un revenu vers un ménage à deux revenus : transition du membre inactif vers l'emploi à temps plein et à temps partiel, l'autre membre étant au chômage de longue durée avec allocation maximale¹, avec enfants à charge, sans de frais de garde

	Pourcentages du salaire minimum										
	100	110	120	130	140	150	160	170	180	190	200
2004											
Revenu initial	1.361,90	1.361,90	1.361,90	1.361,90	1.361,90	1.361,90	1.361,90	1.361,90	1.361,90	1.361,90	1.361,90
<i>Emploi à temps plein</i>											
Accroissement absolu	455,11	520,18	547,08	571,38	689,64	670,75	736,97	802,02	867,07	932,12	997,17
Accroissement relatif	33	38	40	42	51	49	54	59	64	68	73
TRN	75	72	71	70	66	67	65	63	61	59	58
<i>Emploi à 50 p.c.</i>											
Accroissement absolu	-31,81	17,50	59,19	100,89	144,12	185,13	226,14	263,92	304,24	347,38	388,72
Accroissement relatif	-2	1	4	7	11	14	17	19	22	26	29
TRN	102	99	96	93	90	88	86	84	82	80	78
<i>Emploi à 32 p.c.</i>											
Accroissement absolu	-300,41	-268,84	-233,14	-196,71	-153,68	-103,56	-65,55	-28,84	7,87	44,58	81,29
Accroissement relatif	-22	-20	-17	-14	-11	-8	-5	-2	1	3	6
TRN	128	125	121	117	113	108	105	102	99	97	94
1999											
Revenu initial	1.134,78	1.134,78	1.134,78	1.134,78	1.134,78	1.134,78	1.134,78	1.134,78	1.134,78	1.134,78	1.134,78
<i>Emploi à temps plein</i>											
Accroissement absolu	340,19	412,38	476,83	526,29	568,78	611,13	667,71	725,40	783,10	840,79	898,47
Accroissement relatif	30	36	42	46	50	54	59	64	69	74	79
TRN	77	73	70	68	67	65	63	61	59	57	56
<i>Emploi à 50 p.c.</i>											
Accroissement absolu	-88,86	-36,91	15,03	66,98	114,51	155,34	192,42	229,39	266,52	303,52	340,19
Accroissement relatif	-8	-3	1	6	10	14	17	20	23	27	30
TRN	108	103	99	94	91	88	86	83	81	79	77
<i>Emploi à 32 p.c.</i>											
Accroissement absolu	-275,88	-242,63	-209,39	-176,14	-142,89	-109,64	-76,39	-43,15	-9,90	23,35	56,60
Accroissement relatif	-24	-21	-18	-16	-13	-10	-7	-4	-1	2	5
TRN	132	127	123	118	114	111	107	104	101	98	95

Source: CSB.

¹ Initialement, le partenaire - en chômage de longue durée - reçoit l'allocation de chômage maximale de chef de famille; après la transition, il reçoit l'allocation forfaitaire de la troisième période de chômage.

C. TRANSITION VERS L'EMPLOI AU DÉPART DU REVENU D'INTÉGRATION**Tableau 34** Passage du revenu d'intégration vers l'emploi à temps plein: isolé

	Pourcentages du salaire minimum										
	100	110	120	130	140	150	160	170	180	190	200
2004											
Revenu initial	595,32	595,32	595,32	595,32	595,32	595,32	595,32	595,32	595,32	595,32	595,32
Accroissement absolu	464,29	522,67	559,70	596,73	637,28	698,42	749,57	801,89	861,59	921,28	980,97
Accroissement relatif	78	88	94	100	107	117	126	135	145	155	165
TRN	56	53	52	50	48	46	44	43	41	39	38
1999											
Revenu initial	518,47	518,47	518,47	518,47	518,47	518,47	518,47	518,47	518,47	518,47	518,47
Accroissement absolu	332,34	390,91	456,66	511,13	565,59	620,06	674,52	722,50	764,38	812,79	865,49
Accroissement relatif	64	75	88	99	109	120	130	139	147	157	167
TRN	61	57	53	50	48	46	43	42	40	39	37

Source: CSB.

Tableau 35 Passage du revenu d'intégration vers l'emploi à temps plein: ménage monoparental, avec frais de garde

	Pourcentages du salaire minimum										
	100	110	120	130	140	150	160	170	180	190	200
2004											
Revenu initial	1.149,98	1.149,98	1.149,98	1.149,98	1.149,98	1.149,98	1.149,98	1.149,98	1.149,98	1.149,98	1.149,98
Accroissement absolu	214,66	269,49	302,42	335,35	374,50	431,31	477,35	524,57	579,15	633,73	688,32
Accroissement relatif	19	23	26	29	33	38	42	46	50	55	60
TRN	84	81	79	77	75	73	71	69	67	64	63
1999											
Revenu initial	961,16	961,16	961,16	961,16	961,16	961,16	961,16	961,16	961,16	961,16	961,16
Accroissement absolu	132,93	183,59	247,09	297,39	346,66	395,64	444,90	487,97	527,88	572,36	618,19
Accroissement relatif	14	19	26	31	36	41	46	51	55	60	64
TRN	88	84	80	76	73	71	68	66	65	63	61

Source: CSB.

Tableau 36 Passage du revenu d'intégration vers l'emploi à temps plein: ménage monoparental, sans frais de garde

	Pourcentages du salaire minimum										
	100	110	120	130	140	150	160	170	180	190	200
2004											
Revenu initial	1.149,98	1.149,98	1.149,98	1.149,98	1.149,98	1.149,98	1.149,98	1.149,98	1.149,98	1.149,98	1.149,98
Accroissement absolu	259,20	317,59	354,62	391,64	432,19	493,33	544,49	596,81	656,51	716,20	775,89
Accroissement relatif	23	28	31	34	38	43	47	52	57	62	67
TRN	82	78	76	75	73	70	68	66	64	62	60
1999											
Revenu initial	961,16	961,16	961,16	961,16	961,16	961,16	961,16	961,16	961,16	961,16	961,16
Accroissement absolu	213,56	272,13	337,88	392,34	446,81	501,27	555,74	603,71	646,34	695,12	747,81
Accroissement relatif	22	28	35	41	46	52	58	63	67	72	78
TRN	82	78	74	71	68	66	63	61	60	58	56

Source: CSB.

Tableau 37 Passage du revenu d'intégration vers l'emploi à temps plein: couple à un revenu, avec enfants à charge

	Pourcentages du salaire minimum										
	100	110	120	130	140	150	160	170	180	190	200
2004											
Revenu initial	1.149,98	1.149,98	1.149,98	1.149,98	1.149,98	1.149,98	1.149,98	1.149,98	1.149,98	1.149,98	1.149,98
Accroissement absolu	406,85	472,62	512,68	550,72	596,55	667,21	729,30	792,94	863,94	932,72	997,77
Accroissement relatif	35	41	45	48	52	58	63	69	75	81	87
TRN	74	71	69	68	66	63	61	59	57	55	54
1999											
Revenu initial	961,16	961,16	961,16	961,16	961,16	961,16	961,16	961,16	961,16	961,16	961,16
Accroissement absolu	280,70	351,65	424,18	488,78	553,68	618,58	679,85	734,41	784,48	839,21	896,90
Accroissement relatif	29	37	44	51	58	64	71	76	82	87	93
TRN	77	73	69	66	63	61	59	57	55	53	52

Source: CSB.

Tableau 38 Passage du revenu d'intégration vers l'emploi à temps plein: couple à un revenu, sans enfants à charge

	Pourcentages du salaire minimum										
	100	110	120	130	140	150	160	170	180	190	200
2004											
Revenu initial	793,76	793,76	793,76	793,76	793,76	793,76	793,76	793,76	793,76	793,76	793,76
Accroissement absolu	442,11	507,78	548,16	589,08	637,68	710,13	772,59	836,23	907,23	976,01	1.041,06
Accroissement relatif	56	64	69	74	80	89	97	105	114	123	131
TRN	64	61	59	57	55	53	51	49	47	45	43
1999											
Revenu initial	691,33	691,33	691,33	691,33	691,33	691,33	691,33	691,33	691,33	691,33	691,33
Accroissement absolu	269,79	340,03	413,83	478,73	543,63	608,53	669,79	724,36	773,95	828,45	886,14
Accroissement relatif	39	49	60	69	79	88	97	105	112	120	128
TRN	72	67	63	59	56	53	51	49	47	45	44

Source: CSB.

Tableau 39 Passage de revenu d'intégration vers l'emploi à temps partiel: isolé

	Pourcentages du salaire minimum										
	100	110	120	130	140	150	160	170	180	190	200
2004											
Revenu initial	595,32	595,32	595,32	595,32	595,32	595,32	595,32	595,32	595,32	595,32	595,32
<i>Emploi à 50 p.c.</i>											
Accroissement absolu	257,37	246,93	237,98	237,55	230,57	230,41	270,28	306,68	339,05	374,76	408,79
Accroissement relatif	43	41	40	40	39	39	45	52	57	63	69
TRN	70	71	71	71	72	72	69	66	64	61	59
<i>Emploi à 32 p.c.</i>											
Accroissement absolu	217,51	217,93	227,38	237,55	249,49	263,33	265,06	257,27	249,44	244,55	242,71
Accroissement relatif	37	37	38	40	42	44	45	43	42	41	41
TRN	73	73	72	71	70	69	69	70	70	71	71
1999											
Revenu initial	518,47	518,47	518,47	518,47	518,47	518,47	518,47	518,47	518,47	518,47	518,47
<i>Emploi à 50 p.c.</i>											
Accroissement absolu	200,17	39,32	84,72	115,20	143,72	179,53	210,61	241,05	271,47	301,91	332,34
Accroissement relatif	39	8	16	22	28	35	41	46	52	58	64
TRN	72	93	86	82	78	74	71	68	66	63	61
<i>Emploi à 32 p.c.</i>											
Accroissement absolu	198,87	199,26	199,65	200,05	200,44	200,84	9,52	34,61	59,71	84,40	107,87
Accroissement relatif	38	38	39	39	39	39	2	7	12	16	21
TRN	72	72	72	72	72	72	98	94	90	86	83

Source: CSB.

Tableau 40 Passage de revenu d'intégration vers l'emploi à temps partiel: ménage monoparental, avec frais de garde

	Pourcentages du salaire minimum										
	100	110	120	130	140	150	160	170	180	190	200
2004											
Revenu initial	1.149,98	1.149,98	1.149,98	1.149,98	1.149,98	1.149,98	1.149,98	1.149,98	1.149,98	1.149,98	1.149,98
<i>Emploi à 50 p.c.</i>											
Accroissement absolu	183,94	184,60	181,80	171,21	150,35	134,67	129,59	130,26	119,99	157,22	189,57
Accroissement relatif	16	16	16	15	13	12	11	11	10	14	16
TRN	86	86	86	87	88	90	90	90	91	88	86
<i>Emploi à 32 p.c.</i>											
Accroissement absolu	140,84	141,26	150,71	160,88	172,82	186,66	188,39	188,82	189,25	189,67	180,67
Accroissement relatif	12	12	13	14	15	16	16	16	16	16	16
TRN	89	89	88	88	87	86	86	86	86	86	86
1999											
Revenu initial	961,16	961,16	961,16	961,16	961,16	961,16	961,16	961,16	961,16	961,16	961,16
<i>Emploi à 50 p.c.</i>											
Accroissement absolu	124,09	124,70	130,09	121,18	-57,84	-9,45	38,94	83,06	110,43	137,77	166,04
Accroissement relatif	13	13	14	13	-6	-1	4	9	11	14	17
TRN	89	89	88	89	106	101	96	92	90	87	85
<i>Emploi à 32 p.c.</i>											
Accroissement absolu	127,29	127,69	128,08	128,47	128,66	129,26	129,66	130,05	130,44	129,92	128,18
Accroissement relatif	13	13	13	13	13	13	13	14	14	14	13
TRN	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88

Source: CSB.

Tableau 41 Passage de revenu d'intégration vers l'emploi à temps partiel: ménage monoparental, sans frais de garde

	Pourcentages du salaire minimum										
	100	110	120	130	140	150	160	170	180	190	200
2004											
Revenu initial	1.149,98	1.149,98	1.149,98	1.149,98	1.149,98	1.149,98	1.149,98	1.149,98	1.149,98	1.149,98	1.149,98
<i>Emploi à 50 p.c.</i>											
Accroissement absolu	170,18	170,84	168,04	157,45	136,59	146,74	141,67	142,33	132,06	169,29	203,71
Accroissement relatif	15	15	15	14	12	13	12	12	11	15	18
TRN	87	87	87	88	89	89	89	89	90	87	85
<i>Emploi à 32 p.c.</i>											
Accroissement absolu	148,61	149,03	158,48	168,65	180,59	194,43	196,16	196,59	197,02	197,44	188,44
Accroissement relatif	13	13	14	15	16	17	17	17	17	17	16
TRN	89	89	88	87	86	86	85	85	85	85	86
1999											
Revenu initial	961,16	961,16	961,16	961,16	961,16	961,16	961,16	961,16	961,16	961,16	961,16
<i>Emploi à 50 p.c.</i>											
Accroissement absolu	139,29	139,91	146,72	141,14	-30,99	20,96	72,91	122,26	152,69	183,12	213,56
Accroissement relatif	14	15	15	15	-3	2	8	13	16	19	22
TRN	87	87	87	87	103	98	93	89	86	84	82
<i>Emploi à 32 p.c.</i>											
Accroissement absolu	137,07	137,47	137,86	138,26	138,44	139,04	139,44	139,83	140,23	140,62	141,02
Accroissement relatif	14	14	14	14	14	14	15	15	15	15	15
TRN	88	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87

Source: CSB.

Tableau 42 Passage de revenu d'intégration vers l'emploi à temps partiel: couple à un revenu, avec enfants à charge

	Pourcentages du salaire minimum										
	100	110	120	130	140	150	160	170	180	190	200
2004											
Revenu initial	1.149,98	1.149,98	1.149,98	1.149,98	1.149,98	1.149,98	1.149,98	1.149,98	1.149,98	1.149,98	1.149,98
<i>Emploi à 50 p.c.</i>											
Accroissement absolu	-9,31	-8,66	-7,99	-7,30	-6,66	37,72	95,08	152,44	208,13	267,16	324,51
Accroissement relatif	-1	-1	-1	-1	-1	3	8	13	18	23	28
TRN	101	101	101	101	101	97	92	88	85	81	78
<i>Emploi à 32 p.c.</i>											
Accroissement absolu	135,69	136,12	145,56	155,74	167,68	181,52	183,25	-8,74	-8,31	-7,88	-7,46
Accroissement relatif	12	12	13	14	15	16	16	-1	-1	-1	-1
TRN	89	89	89	88	87	86	86	101	101	101	101
1999											
Revenu initial	961,16	961,16	961,16	961,16	961,16	961,16	961,16	961,16	961,16	961,16	961,16
<i>Emploi à 50 p.c.</i>											
Accroissement absolu	139,29	139,91	146,72	141,14	-30,99	20,96	72,91	124,86	176,80	228,75	280,70
Accroissement relatif	14	15	15	15	-3	2	8	13	18	24	29
TRN	87	87	87	87	103	98	93	89	84	81	77
<i>Emploi à 32 p.c.</i>											
Accroissement absolu	137,07	137,47	137,86	138,26	138,44	139,04	139,44	139,83	140,23	140,62	141,02
Accroissement relatif	14	14	14	14	14	14	15	15	15	15	15
TRN	88	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87

Source: CSB.

Tableau 43 Passage de revenu d'intégration vers l'emploi à temps partiel:
couple à un revenu, sans enfants à charge

	Pourcentages du salaire minimum										
	100	110	120	130	140	150	160	170	180	190	200
2004											
Revenu initial	793,76	793,76	793,76	793,76	793,76	793,76	793,76	793,76	793,76	793,76	793,76
<i>Emploi à 50 p.c.</i>											
Accroissement absolu	64,59	65,24	80,95	96,96	112,98	126,72	168,98	226,34	282,03	334,41	375,42
Accroissement relatif	8	8	10	12	14	16	21	29	36	42	47
TRN	92	92	91	89	88	86	82	78	74	70	68
<i>Emploi à 32 p.c.</i>											
Accroissement absolu	209,59	210,02	219,46	229,64	241,58	255,42	257,15	69,04	80,33	88,58	96,83
Accroissement relatif	26	26	28	29	30	32	32	9	10	11	12
TRN	79	79	78	78	77	76	76	92	91	90	89
1999											
Revenu initial	691,33	691,33	691,33	691,33	691,33	691,33	691,33	691,33	691,33	691,33	691,33
<i>Emploi à 50 p.c.</i>											
Accroissement absolu	206,25	206,86	213,67	208,09	35,97	84,48	122,98	159,94	196,55	233,17	269,79
Accroissement relatif	30	30	31	30	5	12	18	23	28	34	39
TRN	77	77	76	77	95	89	85	81	78	75	72
<i>Emploi à 32 p.c.</i>											
Accroissement absolu	204,03	204,43	204,82	205,21	205,40	206,00	206,40	206,79	207,18	207,58	207,97
Accroissement relatif	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TRN	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77

Source: CSB.

D. TRANSITION DU TEMPS PARTIEL AU TEMPS PLEIN**D.1. TRAVAILLEURS À TEMPS PARTIEL AVEC MAINTIEN DES DROITS ET ALLOCATION DE GARANTIE DE REVENU (AGR)**

Tableau 44 Passage d'un emploi à temps partiel avec AGR vers un emploi à temps plein: isolé

	Pourcentages du salaire minimum										
	100	110	120	130	140	150	160	170	180	190	200
2004											
<u>Allocation maximale</u>											
<i>Emploi à 50 p.c.</i>											
Revenu initial	982,8	986,4	985,6	985,7	979,3	986,1	996,4	1.009,2	1.022,5	1.039,4	1.054,4
Accroissement absolu	76,8	131,6	169,4	206,3	253,3	307,6	348,5	388,0	434,4	477,2	521,9
Accroissement relatif	8	13	17	21	26	31	35	38	42	46	49
TRN	93	88	85	83	79	76	74	72	70	69	67
<i>Emploi à 32p.c.</i>											
Revenu initial	969,8	963,9	954,3	945,0	939,9	945,4	950,8	959,3	964,4	972,5	977,8
Accroissement absolu	89,8	154,1	200,7	247,1	292,7	348,3	394,1	437,9	492,5	544,1	598,4
Accroissement relatif	9	16	21	26	31	37	41	46	51	56	61
TRN	92	86	83	79	76	73	71	69	66	64	62
<u>Allocation minimale</u>											
<i>Emploi à 50 p.c.</i>											
Revenu initial	889,9	896,3	896,7	898,3	898,2	906,9	918,6	932,3	945,9	970,1	1.004,1
Accroissement absolu	169,7	221,7	258,3	293,7	334,4	386,8	426,2	464,9	511,0	546,5	572,2
Accroissement relatif	19	25	29	33	37	43	46	50	54	56	57
TRN	84	80	78	75	73	70	68	67	65	64	64
<i>Emploi à 32 p.c.</i>											
Revenu initial	867,2	862,4	853,8	845,3	841,4	848,3	855,2	865,2	871,7	881,4	888,3
Accroissement absolu	192,4	255,5	301,2	346,7	391,2	445,4	489,7	532,0	585,2	635,2	688,0
Accroissement relatif	22	30	35	41	46	53	57	61	67	72	77
TRN	82	77	74	71	68	66	64	62	60	58	56
1999											
<u>Allocation maximale</u>											
<i>Emploi à 50 p.c.</i>											
Revenu initial	716,2	724,9	733,5	745,9	747,8	753,5	763,4	774,5	789,9	820,4	850,8
Accroissement absolu	134,6	184,4	241,7	283,7	336,3	385,0	429,6	466,5	492,9	510,9	533,1
Accroissement relatif	19	25	33	38	45	51	56	60	62	62	63
TRN	84	80	75	72	69	66	64	62	62	62	61
<i>Emploi à 32 p.c.</i>											
Revenu initial	699,1	697,7	696,0	700,1	707,3	711,5	718,4	725,3	729,1	736,1	743,5
Accroissement absolu	151,7	211,7	279,1	329,5	376,8	427,1	474,6	515,7	553,7	595,1	640,5
Accroissement relatif	22	30	40	47	53	60	66	71	76	81	86
TRN	82	77	71	68	65	62	60	58	57	55	54
<u>Allocation minimale</u>											
<i>Emploi à 50 p.c.</i>											
Revenu initial	663,7	673,1	682,2	696,5	702,3	709,1	729,1	759,5	789,9	820,4	850,8
Accroissement absolu	187,1	236,3	292,9	333,1	381,8	429,5	463,9	481,5	492,9	510,9	533,1
Accroissement relatif	28	35	43	48	54	61	64	63	62	62	63
TRN	78	74	70	68	65	62	61	61	62	62	61
<i>Emploi à 32 p.c.</i>											
Revenu initial	643,3	642,6	641,7	646,3	654,0	658,7	666,1	673,3	677,7	685,1	693,6
Accroissement absolu	207,5	266,8	333,5	383,3	430,1	479,8	526,9	567,6	605,2	646,1	690,3
Accroissement relatif	32	42	52	59	66	73	79	84	89	94	100
TRN	76	71	66	63	60	58	56	54	53	51	50

Source: CSB.

Tableau 45 Passage d'un emploi à temps partiel avec AGR vers un emploi à temps plein: ménage monoparental, avec frais de garde

	Pourcentages du salaire minimum										
	100	110	120	130	140	150	160	170	180	190	200
2004											
<u>Allocation maximale</u>											
<i>Emploi à 50 p.c.</i>											
Revenu initial	1.481,0	1.487,3	1.488,3	1.490,3	1.487,4	1.495,6	1.506,5	1.518,2	1.527,2	1.539,6	1.546,9
Accroissement absolu	-116,4	-67,8	-35,9	-5,0	37,1	85,6	120,8	156,4	201,9	244,1	291,4
Accroissement relatif	-8	-5	-2	0	2	6	8	10	13	16	19
TRN	109	105	102	100	98	95	93	91	88	86	84
<i>Emploi à 32 p.c.</i>											
Revenu initial	1.466,0	1.461,9	1.453,9	1.447,1	1.444,0	1.450,9	1.457,1	1.467,2	1.474,0	1.483,8	1.490,5
Accroissement absolu	-101,3	-42,4	-1,5	38,3	80,5	130,4	170,3	207,3	255,1	299,9	347,8
Accroissement relatif	-7	-3	0	3	6	9	12	14	17	20	23
TRN	107	103	100	97	95	92	90	88	85	83	81
<u>Allocation minimale</u>											
<i>Emploi à 50 p.c.</i>											
Revenu initial	1.377,5	1.386,7	1.389,7	1.393,9	1.396,6	1.407,0	1.419,3	1.432,8	1.447,3	1.463,8	1.470,0
Accroissement absolu	-12,8	32,8	62,7	91,4	127,9	174,3	208,0	241,8	281,8	319,9	368,3
Accroissement relatif	-1	2	5	7	9	12	15	17	19	22	25
TRN	101	98	96	94	92	89	87	86	84	82	80
<i>Emploi à 32 p.c.</i>											
Revenu initial	1.345,6	1.343,1	1.336,6	1.330,3	1.328,7	1.337,8	1.346,8	1.358,7	1.367,4	1.379,0	1.387,7
Accroissement absolu	19,0	76,3	115,8	155,0	195,8	243,5	280,5	315,8	361,8	404,8	450,6
Accroissement relatif	1	6	9	12	15	18	21	23	26	29	32
TRN	99	95	92	90	87	85	83	81	79	77	75
1999											
<u>Allocation maximale</u>											
<i>Emploi à 50 p.c.</i>											
Revenu initial	1.235,9	1.245,1	1.254,9	1.268,5	1.272,4	1.280,0	1.291,5	1.304,0	1.314,1	1.326,9	1.336,6
Accroissement absolu	-141,8	-100,3	-45,9	-9,9	35,4	76,8	114,6	145,1	174,9	206,6	242,8
Accroissement relatif	-11	-8	-4	-1	3	6	9	11	13	16	18
TRN	113	109	104	101	97	94	92	90	88	87	85
<i>Emploi à 32 p.c.</i>											
Revenu initial	1.232,3	1.231,8	1.231,1	1.236,1	1.242,8	1.247,8	1.255,5	1.262,4	1.267,0	1.274,8	1.282,5
Accroissement absolu	-138,2	-87,1	-22,1	22,5	65,1	109,0	150,5	186,8	222,0	258,7	296,9
Accroissement relatif	-11	-7	-2	2	5	9	12	15	18	20	23
TRN	113	108	102	98	95	92	89	87	85	83	81
<u>Allocation minimale</u>											
<i>Emploi à 50 p.c.</i>											
Revenu initial	1.156,6	1.166,7	1.177,9	1.192,7	1.197,3	1.205,1	1.217,7	1.231,2	1.244,2	1.260,8	1.272,5
Accroissement absolu	-62,5	-21,9	31,1	65,9	110,5	151,7	188,3	218,0	244,9	272,8	306,8
Accroissement relatif	-5	-2	3	6	9	13	15	18	20	22	24
TRN	106	102	97	95	92	89	87	85	84	82	81
<i>Emploi à 32 p.c.</i>											
Revenu initial	1.143,9	1.144,8	1.145,5	1.151,7	1.159,9	1.166,1	1.174,8	1.182,1	1.187,8	1.196,5	1.205,1
Accroissement absolu	-49,8	0,0	63,4	106,8	147,9	190,7	231,3	267,1	301,2	337,1	374,3
Accroissement relatif	-4	0	6	9	13	16	20	23	25	28	31
TRN	105	100	95	92	89	86	84	82	80	78	76

Source: CSB.

Tableau 46 Passage d'un emploi à temps partiel avec AGR vers un emploi à temps plein: ménage monoparental, sans frais de garde

	Pourcentages du salaire minimum										
	100	110	120	130	140	150	160	170	180	190	200
2004											
<u>Allocation maximale</u>											
<i>Emploi à 50 p.c.</i>											
Revenu initial	1.506,2	1.512,7	1.513,6	1.515,7	1.514,4	1.523,3	1.535,0	1.547,7	1.557,9	1.571,4	1.579,6
Accroissement absolu	-97,0	-45,1	-9,0	26,0	67,8	120,1	159,5	199,1	248,6	294,7	220,7
Accroissement relatif	-6	-3	-1	2	4	8	10	13	16	19	14
TRN	107	103	101	98	96	93	91	89	86	84	88
<i>Emploi à 32 p.c.</i>											
Revenu initial	1.481,8	1.477,5	1.469,2	1.461,1	1.457,5	1.464,9	1.472,2	1.482,6	1.489,5	1.499,6	1.506,5
Accroissement absolu	-72,6	-9,9	35,4	80,5	124,7	178,4	222,3	264,2	317,0	366,6	293,8
Accroissement relatif	-5	-1	2	6	9	12	15	18	21	24	20
TRN	105	101	98	95	92	89	87	85	82	80	84
<u>Allocation minimale</u>											
<i>Emploi à 50 p.c.</i>											
Revenu initial	1.389,5	1.398,7	1.401,8	1.406,0	1.409,5	1.421,8	1.437,2	1.454,4	1.471,5	1.489,2	1.499,6
Accroissement absolu	19,6	68,8	102,8	135,6	172,7	221,5	257,3	292,4	335,0	377,0	300,7
Accroissement relatif	1	5	7	10	12	16	18	20	23	25	20
TRN	99	95	93	91	89	87	85	83	81	80	83
<i>Emploi à 32 p.c.</i>											
Revenu initial	1.353,4	1.350,9	1.344,3	1.338,1	1.336,4	1.345,6	1.354,6	1.366,5	1.375,1	1.386,7	1.395,5
Accroissement absolu	55,8	116,7	160,3	203,6	245,7	297,7	339,9	380,3	431,4	479,5	404,8
Accroissement relatif	4	9	12	15	18	22	25	28	31	35	29
TRN	96	92	89	87	84	82	80	78	76	74	78
1999											
<u>Allocation maximale</u>											
<i>Emploi à 50 p.c.</i>											
Revenu initial	1.287,1	1.297,0	1.306,7	1.321,2	1.326,2	1.333,7	1.345,4	1.356,4	1.366,3	1.379,9	1.390,1
Accroissement absolu	-112,4	-63,8	-7,7	32,3	81,8	128,7	171,5	208,5	241,2	276,4	318,9
Accroissement relatif	-9	-5	-1	2	6	10	13	15	18	20	23
TRN	110	105	101	98	94	91	89	87	85	83	81
<i>Emploi à 32 p.c.</i>											
Revenu initial	1.265,0	1.264,5	1.263,9	1.268,8	1.276,8	1.281,9	1.289,6	1.297,2	1.301,9	1.309,7	1.318,4
Accroissement absolu	-90,3	-31,2	35,2	84,7	131,1	180,6	227,3	267,7	305,6	346,6	390,6
Accroissement relatif	-7	-2	3	7	10	14	18	21	23	26	30
TRN	108	103	97	94	91	88	85	83	81	79	77
<u>Allocation minimale</u>											
<i>Emploi à 50 p.c.</i>											
Revenu initial	1.200,3	1.211,8	1.223,0	1.238,8	1.245,9	1.255,1	1.268,5	1.283,0	1.296,1	1.312,4	1.324,4
Accroissement absolu	-25,6	21,5	76,1	114,7	162,1	207,3	248,4	281,9	311,4	343,9	384,6
Accroissement relatif	-2	2	6	9	13	17	20	22	24	26	29
TRN	102	98	94	92	88	86	84	82	81	79	77
<i>Emploi à 32 p.c.</i>											
Revenu initial	1.171,4	1.172,3	1.173,1	1.179,2	1.188,3	1.194,5	1.203,2	1.211,7	1.217,5	1.226,1	1.235,7
Accroissement absolu	3,3	61,0	126,0	174,3	219,6	267,9	313,7	353,1	390,0	430,2	473,3
Accroissement relatif	0	5	11	15	18	22	26	29	32	35	38
TRN	100	95	90	87	84	82	79	77	76	74	72

Source: CSB.

Tableau 47 Passage d'un emploi à temps partiel avec AGR vers un emploi à temps plein: couple à un revenu, avec enfants à charge

	Pourcentages du salaire minimum										
	100	110	120	130	140	150	160	170	180	190	200
2004											
<u>Allocation maximale</u>											
<i>Emploi à 50 p.c.</i>											
Revenu initial	1.590,1	1.589,8	1.583,7	1.572,9	1.569,6	1.573,7	1.578,6	1.586,7	1.601,8	1.619,3	1.631,4
Accroissement absolu	-33,3	32,8	79,0	127,8	176,9	243,5	300,7	356,2	412,2	463,4	516,4
Accroissement relatif	-2	2	5	8	11	15	19	22	26	29	32
TRN	102	98	95	92	90	87	84	82	80	78	76
<i>Emploi à 32 p.c.</i>											
Revenu initial	1.557,8	1.557,6	1.553,8	1.549,2	1.546,7	1.549,5	1.552,4	1.555,2	1.558,1	1.560,9	1.563,8
Accroissement absolu	-1,0	65,0	108,8	151,5	199,8	267,7	326,9	387,7	455,9	521,8	584,0
Accroissement relatif	0	4	7	10	13	17	21	25	29	33	37
TRN	100	96	93	91	89	85	83	80	77	75	73
<u>Allocation minimale</u>											
<i>Emploi à 50 p.c.</i>											
Revenu initial	1.457,3	1.453,8	1.442,6	1.431,6	1.428,5	1.433,4	1.438,2	1.447,5	1.468,7	1.493,7	1.548,4
Accroissement absolu	99,5	168,8	220,0	269,1	318,0	383,8	441,0	495,4	545,2	589,1	599,4
Accroissement relatif	7	12	15	19	22	27	31	34	37	39	39
TRN	94	90	87	84	82	79	77	75	73	72	72
<i>Emploi à 32 p.c.</i>											
Revenu initial	1.422,9	1.420,6	1.413,3	1.406,1	1.403,8	1.406,9	1.409,9	1.413,0	1.416,1	1.419,2	1.422,3
Accroissement absolu	133,9	202,0	249,3	294,6	342,7	410,3	469,3	529,9	597,8	663,5	725,4
Accroissement relatif	9	14	18	21	24	29	33	38	42	47	51
TRN	91	88	85	83	80	77	75	73	70	68	66
1999											
<u>Allocation maximale</u>											
<i>Emploi à 50 p.c.</i>											
Revenu initial	1.291,8	1.293,8	1.295,8	1.297,8	1.303,8	1.316,8	1.329,5	1.342,5	1.355,3	1.370,1	1.381,7
Accroissement absolu	-50,0	19,0	89,5	152,2	211,0	262,9	311,5	353,1	390,3	430,3	476,3
Accroissement relatif	-4	1	7	12	16	20	23	26	29	31	34
TRN	104	99	94	90	86	83	81	79	78	76	74
<i>Emploi à 32 p.c.</i>											
Revenu initial	1.284,7	1.286,0	1.287,3	1.288,5	1.289,8	1.291,1	1.292,3	1.293,6	1.294,9	1.296,1	1.297,4
Accroissement absolu	-42,8	26,8	98,1	161,4	225,0	288,7	348,7	402,0	450,8	504,2	560,7
Accroissement relatif	-3	2	8	13	17	22	27	31	35	39	43
TRN	103	98	93	89	85	82	79	76	74	72	70
<u>Allocation minimale</u>											
<i>Emploi à 50 p.c.</i>											
Revenu initial	1.186,1	1.188,1	1.190,1	1.192,1	1.199,1	1.215,4	1.231,7	1.248,9	1.267,2	1.289,6	1.308,8
Accroissement absolu	55,7	124,7	195,2	257,9	315,7	364,4	409,3	446,7	478,4	510,8	549,2
Accroissement relatif	5	10	16	22	26	30	33	36	38	40	42
TRN	96	91	86	82	79	77	75	74	73	72	70
<i>Emploi à 32 p.c.</i>											
Revenu initial	1.179,0	1.180,3	1.181,6	1.182,8	1.184,1	1.185,4	1.186,6	1.187,9	1.189,2	1.190,4	1.191,7
Accroissement absolu	62,8	132,5	203,8	267,1	330,7	394,4	454,4	507,7	556,5	609,9	666,4
Accroissement relatif	5	11	17	23	28	33	38	43	47	51	56
TRN	95	90	85	82	78	75	72	70	68	66	64

Source: CSB.

Tableau 48 Passage d'un emploi à temps partiel avec AGR vers un emploi à temps plein: couple à un revenu, sans enfants à charge

	Pourcentages du salaire minimum										
	100	110	120	130	140	150	160	170	180	190	200
2004											
<u>Allocation maximale</u>											
<i>Emploi à 50 p.c.</i>											
Revenu initial	1.221,6	1.217,3	1.206,7	1.196,5	1.188,0	1.190,6	1.193,3	1.199,4	1.214,4	1.231,2	1.241,8
Accroissement absolu	14,3	84,3	135,2	186,3	243,4	313,3	373,1	430,6	486,5	538,5	593,0
Accroissement relatif	1	7	11	16	20	26	31	36	40	44	48
TRN	99	94	90	87	83	79	76	74	71	70	68
<i>Emploi à 32 p.c.</i>											
Revenu initial	1.197,4	1.194,3	1.186,8	1.179,4	1.176,6	1.178,5	1.180,5	1.182,6	1.184,7	1.186,8	1.189,0
Accroissement absolu	38,4	107,3	155,2	203,4	254,8	325,3	385,8	447,4	516,3	583,0	645,8
Accroissement relatif	3	9	13	17	22	28	33	38	44	49	54
TRN	97	92	88	85	82	78	75	73	70	67	65
<u>Allocation minimale</u>											
<i>Emploi à 50 p.c.</i>											
Revenu initial	1.098,7	1.096,9	1.086,4	1.075,3	1.072,3	1.077,2	1.082,0	1.091,3	1.110,7	1.130,0	1.169,2
Accroissement absolu	137,1	204,7	255,5	307,5	359,1	426,7	484,3	538,7	590,3	639,8	665,6
Accroissement relatif	12	19	24	29	33	40	45	49	53	57	57
TRN	89	84	81	78	75	72	69	67	65	64	64
<i>Emploi à 32 p.c.</i>											
Revenu initial	1.065,5	1.063,8	1.057,1	1.049,9	1.047,6	1.050,6	1.053,7	1.056,8	1.059,9	1.063,0	1.066,1
Accroissement absolu	170,3	237,7	284,8	333,0	383,9	453,2	512,6	573,2	641,1	706,8	768,7
Accroissement relatif	16	22	27	32	37	43	49	54	60	66	72
TRN	86	82	79	76	73	70	67	65	62	60	58
1999											
<u>Allocation maximale</u>											
<i>Emploi à 50 p.c.</i>											
Revenu initial	986,8	985,3	983,9	982,6	979,8	989,7	999,3	1.009,4	1.019,6	1.032,1	1.041,3
Accroissement absolu	-25,6	46,0	121,2	187,4	255,1	310,2	361,8	406,3	445,7	487,7	536,2
Accroissement relatif	-3	5	12	19	26	31	36	40	44	47	51
TRN	103	96	89	84	79	76	73	71	70	68	66
<i>Emploi à 32 p.c.</i>											
Revenu initial	992,4	991,5	990,4	989,4	988,3	987,4	986,4	985,5	984,6	983,7	982,9
Accroissement absolu	-31,3	39,9	114,7	180,7	246,6	312,5	374,7	430,2	480,7	536,0	594,6
Accroissement relatif	-3	4	12	18	25	32	38	44	49	54	60
TRN	103	96	90	85	80	76	72	70	67	65	62
<u>Allocation minimale</u>											
<i>Emploi à 50 p.c.</i>											
Revenu initial	893,7	893,7	893,8	894,1	892,2	902,9	913,2	924,1	935,4	949,6	961,1
Accroissement absolu	67,4	137,6	211,3	276,0	342,7	397,0	447,9	491,6	529,9	570,2	616,3
Accroissement relatif	8	15	24	31	38	44	49	53	57	60	64
TRN	93	87	81	76	72	69	67	65	64	62	61
<i>Emploi à 32 p.c.</i>											
Revenu initial	894,3	894,2	894,0	893,9	893,8	893,7	893,7	893,7	893,8	893,9	894,0
Accroissement absolu	66,9	137,1	211,1	276,2	341,2	406,1	467,4	522,0	571,5	625,9	683,5
Accroissement relatif	7	15	24	31	38	45	52	58	64	70	76
TRN	93	87	81	76	72	69	66	63	61	59	57

Source: CSB.

D.2 TRAVAILLEURS A TEMPS PARTIEL AVEC PRIME D'INTEGRATION SOCIOPROFESSIONNELLE (ISP)**Tableau 49 Passage d'un emploi à temps partiel avec prime ISP vers un emploi à temps plein: isolé**

	Pourcentages du salaire minimum										
	100	110	120	130	140	150	160	170	180	190	200
2004											
<i>Emploi à 50 p.c.</i>											
Revenu initial	852,69	842,25	833,30	832,87	825,89	825,73	865,60	902,00	934,37	970,08	1.004,11
Accroissement absolu	206,92	275,75	321,72	359,17	406,71	468,01	479,29	495,21	522,53	546,52	572,18
Accroissement relatif	24	33	39	43	49	57	55	55	56	56	57
TRN	80	75	72	70	67	64	64	65	64	64	64
<i>Emploi à 32 p.c.</i>											
Revenu initial	812,83	813,25	822,70	832,87	844,81	858,65	860,38	852,59	844,76	839,87	838,03
Accroissement absolu	246,78	304,74	332,32	359,17	387,78	435,08	484,51	544,62	612,15	676,73	738,26
Accroissement relatif	30	37	40	43	46	51	56	64	72	81	88
TRN	77	73	71	70	69	66	64	61	58	55	53
1999											
<i>Emploi à 50 p.c.</i>											
Revenu initial	718,64	557,79	603,19	633,67	662,19	698,00	729,08	759,51	789,94	820,37	850,81
Accroissement absolu	132,17	351,60	371,94	395,93	421,87	440,53	463,91	481,45	492,90	510,88	533,15
Accroissement relatif	18	63	62	62	64	63	64	63	62	62	63
TRN	84	61	62	62	61	61	61	61	62	62	61
<i>Emploi à 32 p.c.</i>											
Revenu initial	717,34	717,73	718,12	718,52	718,91	719,30	527,99	553,08	578,17	602,87	626,34
Accroissement absolu	133,47	191,65	257,01	311,08	365,15	419,22	665,00	687,89	704,67	728,39	757,62
Accroissement relatif	19	27	36	43	51	58	126	124	122	121	121
TRN	84	79	74	70	66	63	44	45	45	45	45

Source: CSB.

Tableau 50 Passage d'un emploi à temps partiel avec prime ISP vers un emploi à temps plein: ménage monoparental, avec frais de garde

	Pourcentages du salaire minimum										
	100	110	120	130	140	150	160	170	180	190	200
2004											
<i>Emploi à 50 p.c.</i>											
Revenu initial	1.333,92	1.334,58	1.331,78	1.321,19	1.300,33	1.284,65	1.279,58	1.280,24	1.269,97	1.307,20	1.339,56
Accroissement absolu	30,72	84,89	120,62	164,14	224,15	296,64	347,76	394,31	459,16	476,52	498,74
Accroissement relatif	2	6	9	12	17	23	27	31	36	36	37
TRN	98	94	92	89	85	81	79	76	73	73	73
<i>Emploi à 32 p.c.</i>											
Revenu initial	1.290,82	1.291,25	1.300,69	1.310,87	1.322,81	1.336,65	1.338,38	1.338,80	1.339,23	1.339,66	1.330,65
Accroissement absolu	73,82	128,23	151,71	174,46	201,68	244,64	288,96	335,75	389,91	444,06	507,65
Accroissement relatif	6	10	12	13	15	18	22	25	29	33	38
TRN	95	91	90	88	87	85	82	80	77	75	72
1999											
<i>Emploi à 50 p.c.</i>											
Revenu initial	1.085,25	1.085,86	1.091,25	1.082,34	903,32	951,71	1.000,09	1.044,22	1.071,59	1.098,93	1.127,20
Accroissement absolu	8,84	58,88	117,74	176,20	404,49	405,09	405,97	404,91	417,45	434,58	452,15
Accroissement relatif	1	5	11	16	45	43	41	39	39	40	40
TRN	99	95	90	86	69	70	71	72	72	72	71
<i>Emploi à 32 p.c.</i>											
Revenu initial	1.088,45	1.088,84	1.089,24	1.089,63	1.089,82	1.090,42	1.090,81	1.091,21	1.091,60	1.091,08	1.089,33
Accroissement absolu	5,64	55,90	119,75	168,91	218,00	266,38	315,25	357,92	397,44	442,43	490,02
Accroissement relatif	1	5	11	16	20	24	29	33	36	41	45
TRN	99	95	90	87	83	80	78	75	73	71	69

Source: CSB.

Tableau 51 Passage d'un emploi à temps partiel avec prime ISP vers un emploi à temps plein: ménage monoparental, sans frais de garde

	Pourcentages du salaire minimum										
	100	110	120	130	140	150	160	170	180	190	200
2004											
<i>Emploi à 50 p.c.</i>											
Revenu initial	1.320,16	1.320,82	1.318,03	1.307,43	1.286,57	1.296,73	1.291,65	1.292,32	1.282,05	1.319,28	1.353,70
Accroissement absolu	89,02	146,75	186,57	234,19	295,60	346,59	402,82	454,48	524,44	546,90	572,18
Accroissement relatif	7	11	14	18	23	27	31	35	41	41	42
TRN	94	90	88	85	81	79	76	74	71	71	70
<i>Emploi à 32 p.c.</i>											
Revenu initial	1.298,59	1.299,02	1.308,46	1.318,64	1.330,58	1.344,42	1.346,15	1.346,57	1.347,00	1.347,43	1.338,42
Accroissement absolu	110,60	168,56	196,14	222,99	251,60	298,90	348,32	400,22	459,49	518,75	587,45
Accroissement relatif	9	13	15	17	19	22	26	30	34	38	44
TRN	92	89	87	86	84	82	79	77	75	72	69
1999											
<i>Emploi à 50 p.c.</i>											
Revenu initial	1.100,45	1.101,06	1.107,88	1.102,30	930,17	982,11	1.034,07	1.083,42	1.113,85	1.144,28	1.174,71
Accroissement absolu	74,26	132,22	191,16	251,20	477,80	480,32	482,83	481,45	493,65	511,99	534,26
Accroissement relatif	7	12	17	23	51	49	47	44	44	45	45
TRN ⁴	94	89	85	81	66	67	68	69	69	69	69
<i>Emploi à 32 p.c.</i>											
Revenu initial	1.098,23	1.098,63	1.099,02	1.099,42	1.099,60	1.100,20	1.100,60	1.100,99	1.101,38	1.101,78	1.102,17
Accroissement absolu	76,48	134,66	200,02	254,08	308,36	362,23	416,30	463,88	506,12	554,49	606,80
Accroissement relatif	7	12	18	23	28	33	38	42	46	50	55
TRN	93	89	85	81	78	75	73	70	69	67	64

Source: CSB.

Tableau 52 Passage d'un emploi à temps partiel avec prime ISP vers un emploi à temps plein: couple à un revenu, avec enfants à charge

	Pourcentages du salaire minimum										
	100	110	120	130	140	150	160	170	180	190	200
2004											
<i>Emploi à 50 p.c.</i>											
Revenu initial	1.140,67	1.141,33	1.141,99	1.142,68	1.143,33	1.187,70	1.245,06	1.302,42	1.358,11	1.417,14	1.474,50
Accroissement absolu	416,16	481,27	520,67	558,02	603,21	629,49	634,23	640,50	655,81	665,57	673,26
Accroissement relatif	36	42	46	49	53	53	51	49	48	47	46
TRN	73	70	69	67	65	65	66	67	67	68	69
<i>Emploi à 32 p.c.</i>											
Revenu initial	1.285,67	1.286,10	1.295,54	1.305,72	1.317,66	1.331,50	1.333,23	1.141,25	1.141,67	1.142,10	1.142,53
Accroissement absolu	271,16	336,50	367,12	394,98	428,87	485,69	546,06	801,68	872,25	940,61	1.005,23
Accroissement relatif	21	26	28	30	33	36	41	70	76	82	88
TRN	83	79	78	77	75	73	71	59	57	55	53
1999											
<i>Emploi à 50 p.c.</i>											
Revenu initial	1.100,45	1.101,06	1.107,88	1.102,30	930,17	982,11	1.034,07	1.086,02	1.137,96	1.189,91	1.241,86
Accroissement absolu	141,41	211,75	277,47	347,64	584,67	597,62	606,94	609,55	607,68	610,45	616,19
Accroissement relatif	13	19	25	32	63	61	59	56	53	51	50
TRN	89	84	80	76	61	62	63	64	65	66	67
<i>Emploi à 32 p.c.</i>											
Revenu initial	1.098,23	1.098,63	1.099,02	1.099,42	1.099,60	1.100,20	1.100,60	1.100,99	1.101,38	1.101,78	1.102,17
Accroissement absolu	143,63	214,18	286,32	350,52	415,24	479,54	540,41	594,58	644,25	698,59	755,88
Accroissement relatif	13	19	26	32	38	44	49	54	58	63	69
TRN	88	84	79	76	73	70	67	65	63	61	59

Source: CSB.

Tableau 53 Passage d'un emploi à temps partiel avec prime ISP vers un emploi à temps plein: couple à un revenu, sans enfants à charge

	Pourcentages du salaire minimum										
	100	110	120	130	140	150	160	170	180	190	200
2004											
<i>Emploi à 50 p.c.</i>											
Revenu initial	858,35	859,00	874,71	890,72	906,74	920,48	962,74	1.020,10	1.075,79	1.128,17	1.169,18
Accroissement absolu	377,52	442,54	467,21	492,12	524,70	583,41	603,61	609,89	625,20	641,60	665,64
Accroissement relatif	44	52	53	55	58	63	63	60	58	57	57
TRN	69	66	65	64	63	61	61	63	63	64	64
<i>Emploi à 32 p.c.</i>											
Revenu initial	1.003,35	1.003,78	1.013,22	1.023,40	1.035,34	1.049,18	1.050,91	862,80	874,09	882,34	890,59
Accroissement absolu	232,52	297,76	328,70	359,45	396,10	454,71	515,45	767,19	826,90	887,43	944,23
Accroissement relatif	23	30	32	35	38	43	49	89	95	101	106
TRN	81	77	76	74	72	70	67	53	51	50	49
1999											
<i>Emploi à 50 p.c.</i>											
Revenu initial	897,57	898,19	905,00	899,42	727,29	775,80	814,31	851,26	887,88	924,50	961,12
Accroissement absolu	63,54	133,16	200,15	270,63	507,66	524,05	546,81	564,42	577,40	595,28	616,35
Accroissement relatif	7	15	22	30	70	68	67	66	65	64	64
TRN	93	87	82	77	59	60	60	60	61	61	61
<i>Emploi à 32 p.c.</i>											
Revenu initial	895,36	895,75	896,14	896,54	896,73	897,32	897,72	898,11	898,51	898,90	899,30
Accroissement absolu	65,76	135,60	209,01	273,51	338,23	402,53	463,40	517,57	566,77	620,87	678,16
Accroissement relatif	7	15	23	31	38	45	52	58	63	69	75
TRN	93	87	81	77	73	69	66	63	61	59	57

Source: CSB.

