



Conseil supérieur de l'emploi

État des lieux du marché du travail en Belgique et dans les Régions

Juin 2019



TABLE DES MATIÈRES

MISSION DU CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'EMPLOI	4
COMPOSITION DU CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'EMPLOI	5
SYNTHÈSE ET RECOMMANDATIONS.....	7
ÉTAT DES LIEUX DU MARCHÉ DU TRAVAIL EN BELGIQUE ET DANS LES RÉGIONS.	17
1. Évolutions démographiques en Belgique.....	17
1.1. Population totale	17
1.2. Population en âge de travailler	18
1.3. Comparaison internationale	20
2. Activité économique et emploi.....	21
2.1. Évolutions récentes et perspectives de court et moyen terme.....	21
2.2. Dix ans après la crise financière, bilan des créations d'emploi et comparaison internationale.....	27
2.3. Types d'emplois créés en 2018	30
3. Chômage	38
4. Participation au marché du travail et groupes à risque	43
5. Coûts salariaux	46
5.1. La concertation sociale sur les salaires.....	46
5.2. Évolution des coûts salariaux et projections pour la Belgique	49
5.3. Coût de la main d'œuvre en Belgique en comparaison internationale ..	50
5.4. Écart salarial par unité produite par rapport aux trois principaux partenaires.....	51
6. Réformes adoptées à la suite des recommandations du Conseil et des instances internationales.....	53
6.1. Aperçu des recommandations	53
6.2. Aperçu des mesures prises par les différentes autorités afin de répondre aux recommandations du Conseil de l'UE, de l'OCDE et du CSE	57
7. Objectifs Europe 2020	115
7.1. Emploi	115
7.2. Formation.....	119
8. Défis pour l'avenir	121
8.1. Tensions et inadéquations sur le marché du travail.....	121
8.2. Mobilité.....	128
8.3. Numérisation et polarisation	129
8.4. Système d'éducation et de formation.....	135
BIBLIOGRAPHIE	139
LISTE DES ABRÉVIATIONS ET SIGNES CONVENTIONNELS	140

MISSION DU CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'EMPLOI

Le Conseil supérieur de l'emploi a été institué le 22 décembre 1995. Il a une fonction d'information et de conseil du Gouvernement fédéral, et plus précisément du Ministre de l'Emploi qui le préside. Sa mission consiste ainsi à suivre la politique de l'emploi et à examiner les propositions visant à favoriser la création d'emplois. Dans ce cadre, le Conseil réalise des analyses argumentées indépendantes et innovantes sur l'état passé et actuel du marché du travail et sur les besoins futurs afin d'optimiser son fonctionnement. Les travaux du Conseil supérieur de l'emploi s'intègrent également dans le cadre plus général de la politique de l'emploi de l'Union européenne, et plus précisément des lignes directrices pour l'emploi et des recommandations du Conseil de l'Union européenne.

Le Conseil formule des recommandations, autant que possible concrètes et réalisables, sur des mesures en faveur de l'emploi qui tiennent compte de l'intérêt général et des spécificités des marchés régionaux du travail. Il est ainsi en mesure d'apporter une contribution essentielle aux décideurs en ce qui concerne la modernisation de l'organisation du marché du travail en Belgique et sa capacité à répondre aux défis de la globalisation, des nouvelles technologies, des mutations socioéconomiques et des réformes structurelles et institutionnelles.

Le Conseil est composé d'experts du marché du travail issus du monde académique, de la fonction publique, des services publics de l'emploi et du secteur privé. Ils sont nommés à titre personnel, en raison de leurs compétences et expérience particulières dans le domaine de l'emploi et du marché du travail, et ne représentent donc pas les instances qui les ont désignés. 11 membres sont nommés sur proposition du Ministre fédéral de l'emploi et 10 membres sont désignés par les Gouvernements des Régions et de la Communauté germanophone: trois membres sont désignés par le Gouvernement flamand, trois membres sont désignés par le Gouvernement régional wallon, trois membres sont désignés par le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et un membre est désigné par le Gouvernement de la Communauté germanophone. En raison de sa composition, le Conseil constitue une plateforme unique de dialogue et d'échange de vue entre le Fédéral et les Régions et Communautés.



COMPOSITION DU CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'EMPLOI

Président

PEETERS Kris Vice-Premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur

Membres fédéraux:

Vice-Président

VANACKERE Steven (N)	Directeur de la Banque nationale de Belgique
BAIRIOT Jean-François (F)	Mouvement Réformateur
CANTILLON Bea (N)	CSB, Universiteit Antwerpen
CARLENS Georges (F)	Administrateur général de l'Office national de l'emploi
DE VOS Marc (N)	Macquarie University Law School, Sydney
DONNAY Philippe (F)	Commissaire au Plan
LONNOY Sandrine (F)	Edenred Belgium
NICAISE Ides (N)	HIVA/PPW, KU Leuven
SELS Luc (N)	Rector KU Leuven
VAN BELLEGEM Sébastien (F)	Université catholique de Louvain
VEN Caroline (N)	Économiste et administratrice de sociétés

Membres régionaux:

Bruxelles:

CHAPELLE Gregor (F)	Directeur général Actiris
DUJARDIN Pascal (F)	Président de Brusoc S.A. (Finance.brussels)
MICHIELS Peter (N)	Directeur général de Bruxelles Economie et Emploi du Service Public Régional de Bruxelles

Communauté germanophone:

LENTZ Christiane	Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens
------------------	--

Flandre:

DENYS Jan	Randstad
LEROY Fons	Gedelegeerd bestuurder van de VDAB
VAN DEN CRUYCE Ann	Vlaamse overheid, Departement Werk en Sociale Economie, Afdelingshoofd, Afdeling Tewerkstelling en Competenties

Wallonie:

BRUNET Sébastien	Administrateur général de l'IWEPS
CORNEZ Christine	Directrice honoraire à la Direction de la Promotion de l'Emploi, Service public de Wallonie
VANBOCKESTAL Marie-Kristine	Administratrice générale du FOREM

Secrétaire:

DE POORTER Geert	Président du Comité de direction du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale
------------------	---

PERSONNES DE CONTACT

SECRETARIAT DU CONSEIL SUPERIEUR DE L'EMPLOI

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale:

Marie-Laure NOIRHOMME - tél. 02 233 47 14
- e-mail : Marie-Laure.NOIRHOMME@emploi.belgique.be

Ann COENEN, Marie-Laure NOIRHOMME et Els UYTTERHOEVEN.

ASSISTANCE SCIENTIFIQUE

Banque nationale de Belgique:

Maud NAUTET - tél. 02 221 54 48
- e-mail: maud.nautet@nbb.be

Arnout BAEYENS, Barbara COPPENS, Philippe DELHEZ, Maud NAUTET, Céline PITON et Yves SAKS.

Remerciements et décharge de responsabilité

Le secrétariat scientifique du Conseil supérieur de l'emploi remercie Statbel, Eurostat et l'Office national de l'emploi (Onem) d'avoir mis à disposition toutes les données nécessaires à la réalisation de ce rapport. Il s'agit notamment des microdonnées des enquêtes sur les forces de travail. Ces institutions ne sont pas responsables des résultats et conclusions dérivées de ces données.

Les divers indicateurs et informations utilisés dans le rapport ont été arrêtés au 18 juin 2019.

Vous pouvez accéder à une copie électronique de ce rapport, ainsi que des autres publications du Conseil supérieur de l'emploi, à l'adresse suivante: <http://cse.belgique.be>

SYNTHÈSE ET RECOMMANDATIONS

DE FORTES CRÉATIONS D'EMPLOI DANS UN CONTEXTE DE PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE

En dépit du caractère modéré de la croissance économique, à 1,4% en 2018, la dynamique du marché du travail est restée solide. Les créations nettes d'emplois se sont élevées à 62 000 unités, soit une progression quasiment identique à celle observée les deux années précédentes (59 000 en 2016 et 65 000 en 2017).

Ces évolutions positives ne peuvent être dissociées des mesures prises ces dernières années pour réduire tant le coût du travail pour les employeurs que le coin fiscal et parafiscal sur les revenus des travailleurs. Les premières ont eu pour effet de stimuler la demande de travail des entreprises, en rendant le coût relatif du facteur travail plus attractif. Les secondes ont renforcé l'offre de travail en multipliant les incitants financiers à exercer un emploi. À ces dernières mesures se sont ajoutées celles visant à soutenir l'activation des personnes au chômage ou inactives.

En raison de ces politiques mais aussi du fait du glissement progressif de la structure de l'activité vers une économie de services (ces derniers étant caractérisés par une plus forte intensité en emploi que l'industrie), les créations nettes d'emplois de ces dernières années s'inscrivent dans un contexte de nette augmentation de l'intensité en emploi de la croissance économique, de 0,5 dans les années 2000, elle est de 0,7 en moyenne sur la période 2011-2018. Pour une même augmentation du PIB, on crée actuellement plus d'emplois que par le passé. En effet, une croissance annuelle de 1 % du PIB génère 0,7 % d'emplois supplémentaires.

Il ne peut être affirmé que ce constat équivaut à une modification structurelle de la relation entre PIB et emploi, de sorte que l'on peut s'attendre à un retour progressif vers une intensité en emploi de la croissance plus en ligne avec les observations du passé. Ainsi, selon la BNB, à politique inchangée, l'emploi devrait progresser à hauteur de 61 000 unités en 2019, la croissance de l'emploi ralentirait ensuite pour atteindre 34 000 en 2020 et 27 000 en 2021. Les estimations réalisées par le Bureau Fédéral du Plan tablent sur une croissance de l'emploi à peine plus faible en 2019, de l'ordre de 56 000 unités mais plus importante pour les deux années suivantes : 38 900 en 2020 et 32 600 en 2021. L'image qui ressort des projections des deux institutions est finalement très proche.

Outre la croissance économique plus modérée et une intensité plus faible, l'estompement des effets des politiques récentes en matière de modération salariale ainsi que les tensions que l'on observe sur le marché du travail poussent la croissance de l'emploi à la baisse. **Afin de maintenir la dynamique forte du marché du travail de ces dernières années, la poursuite des politiques incitant à la création d'emploi et à l'activation des demandeurs d'emploi est nécessaire.**

Bien que le taux d'emploi ait augmenté de 2 points de pourcentage en deux ans, pour atteindre 69,7 % en 2018, il est toujours inférieur à la moyenne européenne et aux pays de comparaison. Cette tendance haussière devrait se poursuivre sur l'horizon de projection avec un taux d'emploi atteignant 70,7 % en 2020, en deçà toutefois de l'objectif de 73,2 % fixé par la Belgique dans le cadre de la stratégie EU2020. Notons cependant que la Flandre, qui s'était fixée un objectif de 76 %, devrait l'atteindre selon les dernières projections régionales du Bureau fédéral du Plan.

La mise et le maintien à l'emploi d'un plus grand nombre de personnes sont indispensables, d'une part, en soutien à notre système de sécurité sociale dans un contexte de vieillissement de la population et, d'autre part, car il permet une intégration sociale et une réduction des risques de

pauvreté pour les personnes jusque-là à l'écart du marché du travail. Il va de soi que l'augmentation quantitative de l'emploi ne peut s'envisager au détriment de la qualité du travail.

L'augmentation de l'offre de travail est d'autant plus nécessaire que de plus en plus d'entreprises déclarent faire face à des difficultés lorsqu'elles souhaitent recruter. Celles-ci se reflètent notamment dans l'évolution du taux de vacance d'emploi, qui mesure la proportion d'emplois vacants dans le total du potentiel d'emploi (occupés et vacants), qui a augmenté dans tous les pays européens depuis la reprise économique. A cet égard, il faut rappeler que cette hausse du taux de vacance d'emploi signale une augmentation des frictions entre offre et demande de travail, donc un risque accru de tension, mais n'est pas synonyme de pénurie de main-d'œuvre.

Cette tension apparaît particulièrement marquée en Belgique où le taux de vacance d'emploi a atteint 3,5 % en 2018, contre 2,2 % en moyenne au sein de l'Union européenne. Même si la Flandre est particulièrement affectée, avec un taux de quasiment 4 %, Bruxelles et la Wallonie sont aussi concernées avec des ratios de 3,3 et de 2,7 % respectivement, soit des niveaux plus élevés que la moyenne européenne.

Outre par la progression du taux de vacance d'emploi, l'augmentation de la demande de travail ressort également des statistiques des services publics de l'emploi (SPE) via le nombre d'offres d'emploi reçues. Ce dernier est en hausse constante depuis 2014 et ce dans les trois Régions. Depuis le début de 2019, on observe toutefois un léger repli des offres transmises au VDAB, alors qu'elles continuent d'augmenter pour les autres SPE.

Le ratio des offres en suspens par rapport aux offres reçues qui était resté constant ces dernières années, a légèrement augmenté en 2018 (de 1,7 en moyenne en 2014 il est actuellement de 1,9), cela témoigne de ce que les postes sont de plus en plus difficiles à pourvoir.

Les enquêtes de conjoncture de la BNB confirment la dynamique de la demande des entreprises. Elles permettent aussi d'illustrer les difficultés de recrutement grandissantes auxquelles les employeurs sont confrontés. Les entreprises du secteur manufacturier sont de plus en plus nombreuses à déclarer faire face à une insuffisance de main-d'œuvre qualifiée. Cette proportion a désormais atteint un niveau légèrement supérieur à celui constaté avant la crise de 2008.

Si le dynamisme des créations d'emploi de ces dernières années a renforcé les tensions sur le marché du travail, les difficultés d'appariement entre offre et demande de main-d'œuvre sont également dues à des phénomènes structurels, tels que **le manque de mobilité au sein du pays, les conditions de travail** (horaires, déplacements, charge de travail, etc.) **en deçà des attentes des demandeurs d'emploi ou encore le manque d'incitants financiers à l'emploi**, surtout pour les niveaux de salaire les plus faibles ou pour les travailleurs plus âgés, présentant un salaire de réserve élevé en raison notamment du lien étroit entre ancienneté et rémunération. Un autre facteur structurel important est **l'inadéquation entre les compétences requises par les entreprises et celles des travailleurs potentiels.**

Alors que la demande des entreprises est orientée vers des profils hautement qualifiés, la proportion de diplômés de l'enseignement supérieur dans la population reste insuffisante, même si elle a régulièrement augmenté. À l'inverse, seuls 10 % des postes exigent un faible niveau de qualification alors que 26 % de la population âgée de 15 à 64 ans dispose au plus d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur. Pour important que soit cet écart, il faut toutefois constater qu'il s'est nettement réduit depuis 2008. À l'époque, près de 34 % des 15-64 ans disposaient au plus d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur pour une proportion quasiment identique d'emplois faiblement qualifiés.

Sur la base de la Région d'emploi, c'est à Bruxelles que l'on retrouve le plus grand nombre de postes hautement qualifiés (61 %, soit 8 points de pourcentage de plus qu'en 2008) mais également le plus grand écart entre le niveau d'éducation de la population résidente et le niveau de qualification requis par les employeurs de la Région. L'inadéquation est particulièrement marquée pour les niveaux d'éducation et de qualification faibles puisque seuls 8 % des postes bruxellois sont faiblement qualifiés alors que 31 % de la population bruxelloise âgée de 15 à 64 ans dispose au plus d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur.

Afin de répondre aux besoins de main-d'œuvre supplémentaire, **le Conseil appelle à réduire drastiquement le taux de décrochage scolaire, c'est-à-dire le nombre de personnes qui quittent le système éducatif sans disposer d'un diplôme de l'enseignement secondaire.** Un tel niveau d'éducation n'est clairement plus suffisant pour s'intégrer durablement sur le marché du travail et ne répond de fait plus aux exigences des entreprises. Bien que la situation se soit améliorée et que l'objectif 2020 ait été atteint, le taux de décrochage scolaire demeure élevé à 8,6% en 2018. Les efforts réalisés ces dernières années doivent se poursuivre surtout en Région de Bruxelles-Capitale et en Région wallonne où il atteint respectivement 10,7 et 9,9%. La Flandre atteint le taux de 7,3 %, soit l'équivalent du meilleur performeur parmi les pays de comparaison, à savoir les Pays-Bas.

BILAN POSITIF PAR RAPPORT À 2008, ANNÉE DE LA CRISE FINANCIÈRE

Sur la base des comptes nationaux, l'emploi a progressé de 7,5 % depuis 2008, soit une hausse plus rapide que la majorité des pays de comparaison, exception faite de la Suède et de l'Allemagne, et supérieure également à la moyenne européenne s'établissant à 3,4 %. Ce constat tient au fait que notre pays a relativement bien résisté à la crise, grâce à des instruments de flexibilité, tel que le dispositif élargi du chômage temporaire, qui ont permis d'atténuer le choc sur l'emploi. Les créations d'emploi durant les années de reprise, quant à elles, sont proches de la moyenne européenne (croissance de 5 % au cours de la période allant de 2014 à 2018 contre 5,4 % pour l'UE).

L'image est plus flatteuse si on se réfère à l'évolution de l'emploi exprimé en équivalent temps plein, c'est-à-dire en corrigeant les chiffres pour la durée de travail des actifs. La Belgique affiche alors la deuxième progression la plus importante, derrière la Suède par rapport à 2008 et une augmentation plus rapide que la moyenne des pays de comparaison pour la période 2014-2018.

En termes de taux d'emploi aussi, la position relative de la Belgique est plus favorable lorsqu'il est exprimé en équivalent temps plein. Cette situation reflète notamment une durée moyenne de travail à temps partiel plus élevée. Notre marché du travail inclus de fait majoritairement des hommes, des personnes d'âge intermédiaire et des travailleurs hautement éduqués. À l'inverse, différents groupes à risque, présents plus souvent dans des emplois à temps partiel, participent peu au marché du travail en Belgique.

On observe néanmoins une augmentation de la part des travailleurs à temps partiel au sein des nouvelles embauches entre 2008 et 2018. Cette hausse est étroitement liée au développement des temps partiels masculins au cours des dix dernières années, mais également aux réductions de temps de travail demandées par les travailleurs en fin de carrière. En effet, un tiers des travailleurs âgés de 55 à 64 ans sont occupés à temps partiel, nombre d'entre eux bénéficient pour cela de dispositifs tels que le congé thématique, l'interruption de carrière ou le crédit-temps de fin de carrière.

La part des contrats temporaires au sein des nouvelles embauches a aussi sensiblement augmenté. En 2018, quatre embauches sur dix ont été réalisées sous cette forme, soit une augmentation de 10 points de pourcentage par rapport à 2008. La suppression en 2014 de la période d'essai ne semble pas être étrangère à cette évolution.

UN NOMBRE DE DEI TOUJOURS EN REcul ET UN TAUX DE CHÔMAGE QUI FRANCHIT LA BARRE DES 6%

Parallèlement aux créations d'emplois, le nombre de demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) a fortement diminué. En 2018, on comptait 495 000 DEI en moyenne annuelle, soit 10 000 de moins qu'avant la crise. La décrue du nombre de chômeurs, encore 30 000 en moyenne cette année, a été manifeste dans les trois Régions, mais également pour toutes les durées d'inactivité, les catégories d'âge, les niveaux d'éducation et aussi bien pour les hommes que pour les femmes.

Parmi les DEI, il existe encore une importante réserve de main-d'œuvre potentielle présentant des caractéristiques propices à un retour à l'emploi. En 2018, pour la Belgique dans son ensemble, 65 % des demandeurs d'emploi présentaient un niveau d'éducation moyen ou élevé, 61 % faisaient partie de la catégorie d'âge des 25 à 49 ans et 40 % étaient au chômage depuis moins d'un an. Une partie des chômeurs est concernée par un chômage frictionnel. C'est particulièrement le cas en Flandre, où 22 % des chômeurs cumulent les trois caractéristiques propices à un retour vers l'emploi. Le niveau d'éducation des chômeurs bruxellois et wallons est en moyenne plus faible. La plus grande part de chômeurs de longue durée dans ces deux Régions constitue un handicap en termes d'employabilité de cette réserve de main-d'œuvre.

En raison de ces disparités, différentes politiques d'activation peuvent être privilégiées selon la Région. **En Flandre**, sans négliger la formation et le travail sur les attitudes professionnelles, il s'agira surtout d'encre **améliorer les dispositifs d'accompagnement des demandeurs d'emploi afin qu'ils retrouvent plus facilement et plus rapidement un travail**. **En Wallonie et à Bruxelles**, cette dimension mérite tout autant d'attention, mais **un effort supplémentaire d'investissement sur les volets formations et attitudes de l'accompagnement apparaît nécessaire pour (re)mettre à niveau les compétences de ces potentiels travailleurs**, soit parce qu'ils ne disposent pas du bagage nécessaire à une insertion sur le marché du travail, soit parce qu'ils en ont été éloignés trop longtemps. **Le suivi de la disponibilité des chômeurs et de leur recherche active d'emploi qui relève désormais de la responsabilité des Régions doit continuer à être optimisé.**

Un grand nombre de demandeurs d'emploi ne perçoit pas d'allocation de chômage. En 2018, on en dénombrait 164 000 : 49 000 jeunes en stage d'insertion, 58 000 inscrits obligatoirement et 57 000 librement. Au cours des dix dernières années, le groupe des DEI non indemnisés a connu une forte augmentation, alimentée notamment par la réforme des allocations d'insertion et par le meilleur enregistrement de ces publics. **Tous les demandeurs d'emploi, qu'ils soient indemnisés ou non, doivent bénéficier de la même qualité de services d'accompagnement et de formation de la part des SPE.**

Le recul du nombre de DEI se reflète dans le taux de chômage harmonisé, qui diminue de façon soutenue depuis la fin de 2015. En 2018, il s'établit à son plus bas niveau enregistré depuis les années 1970, à 6 %. Selon les projections du Bureau du Plan et de la Banque nationale, le taux de chômage devrait se stabiliser à 5,7% d'ici 2021. Une partie importante de la baisse attendue du nombre de chômeurs correspond à des personnes qui atteindront l'âge de la pension et qui ne sont de facto pas en recherche d'emploi ; c'est pourquoi leur retrait n'affecte pas l'évolution du taux de chômage harmonisé.

Au niveau national, le taux de chômage harmonisé est inférieur à la moyenne européenne (6,8 %) mais également plus bas que celui observé en Suède, en Finlande ou en France. Il demeure en revanche plus élevé qu'au Danemark, aux Pays-Bas ou en Allemagne. Bien qu'il se soit réduit significativement dans chacune des trois Régions du pays et de manière plus conséquente à Bruxelles et en Wallonie qu'en Flandre, de fortes disparités régionales demeurent. La Région flamande affiche un taux de chômage de 3,4 % en 2018, en Région wallonne il est de 8,4 % et de 13,2 % à Bruxelles.

Afin de contrer ces obstacles, les services publics de l'emploi coopèrent intensivement en matière de formation, notamment en langues, et d'échange d'offres d'emplois vacants pour favoriser le placement des demandeurs d'emploi. D'autres pistes sont également envisageables en vue de limiter les disparités régionales. Il s'agit notamment de **favoriser la mobilité inter mais aussi intra régionale**. À l'exception des résidents des Brabants flamand et wallon, qui se déplacent plus souvent vers Bruxelles, les flux de navetteurs vers une autre province que celle où ils résident sont très limités, surtout entre la Flandre et la Wallonie. La progression du nombre de résidents bruxellois occupés en Flandre doit continuer à être soutenue.

UNE PARTICIPATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL INFÉRIEURE À LA MOYENNE EUROPÉENNE, SURTOUT POUR CERTAINS GROUPES

De manière générale, le taux de participation au marché du travail de la population âgée de 15 à 64 ans demeure relativement faible, à 68,6%, puisque notre pays n'atteint pas le niveau des pays de comparaison. Ce constat se confirme pour chacune des trois Régions du pays. En effet, même si le taux de participation est plus élevé en Flandre (71,8 %), celui-ci est comparable à celui de la France (71,9 %) qui est le moins bon performeur des pays de comparaison. À Bruxelles et en Wallonie, 65,5% et 63,8%, respectivement, des personnes âgées de 15 à 64 ans participent au marché du travail.

Parmi les personnes ne participant pas au marché du travail, une fraction pourrait être mobilisée et entrer dans la composition de la main-d'œuvre potentielle, ce sont les personnes qui souhaitent travailler mais qui ne recherchent pas d'emploi actuellement. On en dénombreait 284 400 âgées de 15 à 64 ans, soit 12 % du total des inactifs en 2018.

Au sein de l'ensemble de la population inactive, les principaux motifs évoqués pour ne pas chercher un emploi sont l'éducation (41 %), la maladie (19 %) et, spécialement pour les femmes, les responsabilités familiales (21 % du total des inactifs, 32 % de l'ensemble des femmes inactives). **Afin de bénéficier au maximum de ce potentiel de main-d'œuvre, il y a lieu d'agir sur chacun de ces motifs**, en incitant les étudiants à travailler durant leurs études, mais aussi à combiner études et travail au travers de filières en alternance, comme les « *dualen Bachelorstudiengänge* » en Communauté germanophone, en facilitant la réinsertion des malades via l'octroi de postes adaptés et enfin en améliorant la conciliation entre vie de famille et vie professionnelle, notamment par une offre suffisante et financièrement accessible de places d'accueil pour les enfants d'âge préscolaire.

Certains groupes de la population sont particulièrement concernés par le déficit de participation. Il s'agit des ressortissants hors Union Européenne, des personnes âgées de 55 ans ou plus, de manière transversale, des personnes faiblement éduquées, des jeunes et des femmes. Cela se vérifie pour chacune des Régions du pays. En Wallonie, le taux de participation de toutes les catégories de personnes est plus faible que dans les deux autres Régions. La Flandre, quant à elle, présente des taux plus élevés, bien qu'inférieurs à la moyenne européenne, pour quasiment toutes les caractéristiques personnelles, à l'exception des personnes âgées de 55 à 64 ans, des étrangers en provenance d'un pays de l'UE et des personnes disposant d'un faible niveau d'éducation, pour lesquels le taux le plus haut se trouve à Bruxelles.

Afin de pouvoir agir sur chacun des groupes à risque, en vue d'augmenter la participation de manière générale, le Conseil a décidé d'analyser cette problématique dans son prochain rapport thématique de 2019.

La pertinence de cette étude est d'autant plus grande que la population en âge de travailler, dont la croissance a déjà sensiblement ralenti, va, selon les dernières projections démographiques du Bureau fédéral du Plan, diminuer à partir de la première moitié de la prochaine décennie. Le

mouvement débutera en Wallonie dès 2023, puis il touchera la Flandre l'année suivante et toutes les Régions y seront confrontées pendant la seconde moitié des années 2020. Si l'on peut débattre de la rapidité ou de l'ampleur du phénomène, sa réalité est désormais incontestable. Il pose de nombreux défis collectifs au niveau de l'organisation de la société, mais aussi de la disponibilité de la main-d'œuvre et du financement de la protection sociale.

LA COMPÉTITIVITÉ-COÛT DES ENTREPRISES BELGES S'EST AMÉLIORÉE

Avec un écart salarial cumulé de 0,9% par rapport aux trois pays voisins, la compétitivité-coût des entreprises belges est revenue quasiment à l'équilibre. Ce résultat a pu être obtenu grâce à un important effort de modération salariale, en ce compris le saut d'index, et aux réductions de cotisations sociales.

L'incidence des mesures du *tax shift* apparaît clairement dans le recul du coin fiscal, c'est-à-dire du ratio entre la somme de l'impôt sur le revenu des personnes physiques et des cotisations sociales tant personnelles qu'à charge des entreprises, et le coût salarial global. Il n'en reste pas moins toujours l'un des plus élevés en Europe. Pour encourager la participation au marché du travail, **il est souhaitable de rendre celui-ci financièrement plus attractif, en diminuant davantage encore l'écart entre le coût salarial total d'un travailleur et le salaire poche qu'il reçoit. L'efficacité de ce type de mesures est d'autant plus grande qu'elles sont ciblées sur les bas salaires.**

Compte tenu des prévisions d'évolution du coût salarial chez nos trois voisins et de celles de l'indexation des salaires en Belgique, le Conseil central de l'économie a calculé que la marge maximale disponible pour les augmentations salariales réelles était de 1,1% pour les années 2019 et 2020. En l'absence d'une unanimité des partenaires sociaux pour signer le projet d'accord interprofessionnel, la norme salariale a été fixée à ce niveau par Arrêté royal en avril 2019.

Avec les projections concernant l'inflation et en tenant compte d'un glissement des salaires légèrement positif sur l'ensemble de l'horizon de projection, les salaires bruts horaires devraient augmenter de 2,5% en 2019, puis de 2,2% en 2020. L'augmentation du coût salarial serait légèrement plus modérée à 2,4% en 2019 et 1,9% en 2020, grâce à la dernière phase des mesures de réductions du taux de cotisation patronale décidée dans le cadre du *tax shift* 2016-2020.

MIEUX PRENDRE EN COMPTE L'ÉVOLUTION DE LA PRODUCTIVITÉ

L'évolution de la productivité reste à terme la seule garante que les salaires puissent continuer de croître. La combinaison de l'évolution des coûts salariaux et de celle de la productivité correspond à l'évolution du coût salarial par unité produite. L'écart par unité produite s'est réduit entre la Belgique et les trois principaux partenaires, en particulier envers l'Allemagne, grâce à l'évolution relativement plus modérée des coûts salariaux horaires en Belgique, la productivité s'étant redressée plus lentement. Les services marchands, en particulier, sont caractérisés par une moindre croissance de la productivité. **Améliorer les gains de productivité est un processus de long terme, qui passe notamment par un enseignement et un système de formation continue de qualité, par la réallocation des ressources des secteurs les moins productifs vers les secteurs les plus dynamiques selon le principe de la destruction créatrice, sans oublier bien entendu les investissements en recherche et développement et en capital productif.** La numérisation de l'économie devrait permettre d'améliorer les gains de productivité dans le secteur des services. Cette mutation affecte aussi nos principaux partenaires.

Dans le respect de la concertation sociale, certaines règles ou structures peuvent être devenues obsolètes et doivent pouvoir évoluer. Ainsi le paysage des commissions paritaires doit rester en adéquation avec la structure industrielle actuelle de la Belgique et ses régions. Il est crucial que le coût salarial reflète correctement la valorisation de la force de travail. **Les négociations salariales**



pourraient davantage tenir compte de situations spécifiques dans certains secteurs et/ou du contexte local.

LA NUMÉRISATION DE L'ÉCONOMIE : OPPORTUNITÉ ET DÉFI

La numérisation peut avoir plusieurs effets opposés sur l'emploi. Tout d'abord, un effet de substitution, c'est-à-dire que l'exécution d'une série de tâches peut être confiée (intégralement) à des machines. Cela conduit à des destructions de postes. Ensuite, un effet de complémentarité : le robot ou la machine assiste l'homme dans l'exercice de ses tâches, ce qui permet d'améliorer les conditions de travail et d'accroître la productivité et l'efficacité des travailleurs. Enfin, la numérisation repousse la frontière des possibilités de production et crée de nouvelles possibilités de croissance économique et donc de nouveaux emplois.

L'étude de McKinsey (2017)¹ quantifie cet impact pour la Belgique. Selon leur analyse, l'automatisation ainsi que l'intelligence artificielle pourraient créer 200 000 nouveaux emplois d'ici 2030. Même si ceux-ci seront en partie compensés par les pertes d'emploi, **le résultat net attendu est positif** avec 40 000 jobs créés d'ici 2030.

Ces conclusions se basent sur des analyses de scénarios dans lesquels, à l'avenir, l'automatisation mènera à un accroissement de la productivité assorti de peu de risques majeurs de chômage et d'une progression soutenue des salaires. **Ce constat ne sera toutefois observé que si la technologie se diffuse largement dans un contexte où les travailleurs adaptent leurs compétences et où les entreprises créent de nouveaux produits et des services innovants.**

Bien que l'effet global soit positif, la numérisation peut avoir des impacts différents selon les métiers et la branche d'activité. Les emplois avec le plus haut potentiel de substitution par les machines sont ceux qui sont les plus routiniers et qui ne nécessitent pas d'interactions avec d'autres personnes, ou de résoudre un problème, ou encore de faire preuve de créativité. Cela signifie que le plus haut risque d'automatisation se situe dans le secteur des transports et de l'horeca, dans l'industrie manufacturière et dans le commerce. À l'inverse, les secteurs les moins affectés seraient l'éducation, l'information et la communication, les services aux entreprises et la santé.

Les emplois routiniers étant majoritairement présents parmi les postes moyennement qualifiés, on assiste à une polarisation du marché du travail avec d'une part, une augmentation des emplois hautement qualifiés, de plus en plus demandés, et dans une moindre mesure des emplois faiblement qualifiés et d'autre part une stagnation, voire une baisse, des postes plus facilement automatisables, les emplois moyennement qualifiés.

La demande accrue des entreprises pour des profils plus qualifiés impose d'investir davantage dans l'éducation des générations futures mais aussi dans la formation des personnes actuellement sur le marché du travail.

Encourager les étudiants à poursuivre leurs études et à décrocher un diplôme de l'enseignement supérieur leur garantit une meilleure insertion sur le marché du travail. En la matière, la Belgique se classe relativement bien puisque 48 % des personnes âgées de 30 à 34 ans disposent d'un diplôme de l'enseignement supérieur en 2018, un taux proche de ce qu'on observe dans les pays de comparaison et même supérieur à l'objectif mis en place à l'horizon 2020 (47 %). Au niveau régional, c'est à Bruxelles que la proportion de diplômés est la plus élevée avec 56 % suivie de la Flandre (48 %) et de la Wallonie (43 %). Cependant, du fait de la numérisation de l'économie, au sein même des postes hautement qualifiés, ce sont les professions nécessitant une formation en

¹ McKinsey & Company (2017), "Digitally-enabled automation and artificial intelligence: shaping the future of work in Europe's digital front-runners"

sciences, mathématiques, statistiques et technologies de l'information et de la communication ainsi qu'en ingénierie, industrie et construction qui sont et seront de plus en plus recherchées à l'avenir. Or, malgré un haut niveau de personnes disposant d'un diplôme de l'enseignement supérieur, 21 % seulement des nouveaux diplômés âgés de 30 à 34 ans ont opté pour l'une de ces filières. Cette constatation est d'autant plus marquée pour les femmes puisqu'à peine 9 % d'entre elles sont diplômées dans ces domaines alors qu'elles sont plus nombreuses que les hommes à entreprendre des études supérieures. **Il est impératif d'aiguiller les étudiants vers les filières porteuses en communiquant sur les débouchés et les perspectives de rémunération des différentes orientations d'études.**

Pour tous, au même titre que les connaissances techniques, les compétences non-techniques, soit les compétences transversales (langues, mobilisation des ressources mathématiques et logiques, utilisation des ressources numériques, etc.) et les savoir-faire comportementaux améliorent les garanties d'emploi. Les tâches qui reposent sur des aptitudes motrices fines, celles liées à l'éthique, à la moralité et à la politique, à l'interaction sociale et à l'intelligence émotionnelle, ou encore les tâches transdisciplinaires et celles qui demandent de la créativité, de l'inventivité et de l'intuition, sont de fait encore difficiles à convertir en algorithmes, ce qui complique fortement leur automatisation.

Le système éducatif doit s'adapter à ces évolutions. Les écoles doivent disposer d'outils technologiques modernes et les enseignants doivent accompagner ces apprentissages. Or, selon une enquête de la Commission Européenne, en Belgique, au cours des deux dernières années, à peine un tiers des professeurs avaient suivi des formations destinées à améliorer l'apprentissage des technologies de l'information et de la communication contre quasiment la moitié des enseignants en moyenne en Europe.

L'apprentissage de ces nouvelles compétences ne se limite toutefois pas à l'éducation initiale. En 2017, selon la Commission Européenne, 61 % des Belges âgés de 16 à 74 ans disposaient de compétences numériques générales de base ou plus avancées. Bien que légèrement supérieur à la moyenne européenne (57 %), cela reste nettement en deçà des résultats des meilleurs performeurs en la matière, à savoir le Luxembourg (85 %), les Pays-Bas (79 %) et la Suède (77 %). Pour les personnes en emploi, ce taux passe à 71 %, contre 67 % en moyenne au sein de l'Union Européenne. Là où la différence est la plus marquée, ce sont pour les personnes au chômage. Alors que dans les pays nordiques, il y a peu de différence ou même plus de compétences acquises pour les demandeurs d'emploi que pour les travailleurs, ce taux chute à 49 % en Belgique. C'est le taux le plus bas des pays de comparaison.

Une fois sortis du système scolaire, les (potentiels) travailleurs doivent continuer à se former pour assurer leur employabilité selon le principe de l'apprentissage tout au long de la vie. Or, une écrasante majorité de la population ne s'inscrit pas dans cette logique. En 2016, 80% des 25 à 64 ans, indiquaient ne pas avoir suivi de formation parce qu'ils ne le souhaitaient pas. Il est dès lors moins étonnant que, selon les derniers résultats de l'indicateur de référence d'Eurostat pour l'accès à la formation continue, moins d'une personne âgée de 25 à 64 ans sur dix (8,5 %) a suivi une formation (formelle ou informelle) au cours du mois qui précédait l'enquête. Il s'agit d'une performance très éloignée des meilleures pratiques observées dans les pays de comparaison, notamment les pays nordiques où c'est le cas pour plus d'une personne sur quatre environ. De plus, certains groupes de population sont sous-représentés. Parmi ceux-ci, on trouve notamment les travailleurs peu qualifiés et ceux de 55 ans et plus, alors qu'ils pourraient en tirer un large bénéfice : les premiers pour mettre le niveau de leurs compétences en adéquation avec les exigences du marché du travail, les seconds pour entretenir leur employabilité. Pour espérer rejoindre les pays les plus en pointe, une revalorisation de l'image de la formation apparaît indispensable.

CONCLUSIONS

D'importantes réformes (assurance chômage, régimes de départ anticipé, formation des salaires, organisation du travail, etc.) ont été mises en œuvre par les gouvernements précédents, elles ne constituent en aucun cas un aboutissement. La dynamique de transformation des institutions du marché du travail doit se poursuivre, voire s'accélérer pour répondre aux défis qui s'accumulent.

Une économie dynamique et prospère ne peut se construire sans le soutien d'un marché du travail efficace, susceptible de mobiliser une main-d'œuvre compétente en veillant à la qualité des emplois. La rapidité et la profondeur des mutations en cours imposent une agilité accrue, tant des entreprises que des travailleurs. Les carrières sont de moins en moins linéaires, les reconversions ne doivent plus être vues comme des accidents, mais comme des étapes normales d'une carrière. Cette transformation ne sera acceptée que si elle s'accompagne d'une politique de sécurisation des parcours professionnels. La couverture sociale au travers de l'assurance chômage en constitue le socle, mais elle doit être complétée par une ambitieuse politique de formation continue et de validation des compétences, pas seulement pour les demandeurs d'emploi, mais pour tous les travailleurs, qu'ils soient salariés ou indépendants. La responsabilité de cette démarche doit être partagée entre travailleurs, employeurs et pouvoirs publics.

Bruxelles, le 27 juin 2019



ÉTAT DES LIEUX DU MARCHÉ DU TRAVAIL EN BELGIQUE ET DANS LES RÉGIONS

1. ÉVOLUTIONS DÉMOGRAPHIQUES EN BELGIQUE

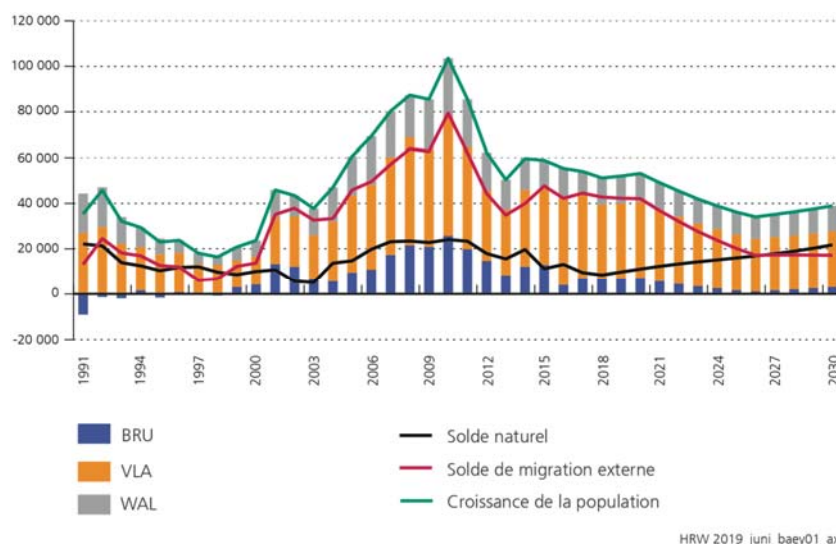
Afin de dresser le contexte de la situation de l'économie belge, les évolutions démographiques récentes et futures seront esquissées. La population totale sera abordée en premier lieu, puis l'accent sera mis sur la population en âge de travailler.

1.1. POPULATION TOTALE

Selon les chiffres du Bureau fédéral du Plan (BFP), la population belge devrait continuer de croître, passant de 11,4 millions de personnes en 2018 à 11,9 millions en 2030. Cette hausse s'explique, d'une part, par l'augmentation naturelle de la population – le nombre de naissances diminué du nombre de décès en Belgique – et, d'autre part, par un solde d'immigration net positif. La croissance de la population observée depuis l'an 2000 est essentiellement attribuable à un solde d'immigration net fluctuant, mais toujours positif. Les projections pour les décennies à venir tablent sur une contraction de ce solde, tandis que le solde naturel devrait grimper entre 2020 et 2030. La stabilisation du solde migratoire est due au fait que les chocs provoqués, par exemple, par des guerres civiles ne peuvent être inclus dans les prévisions. Le Bureau fédéral du Plan avait ainsi prédit en 2014 que l'immigration nette en Belgique retomberait sous les 30 000 en 2018, alors que les chiffres réels montrent une stabilisation autour de 40 000 immigrés durant cette période².

L'expansion de la population depuis l'an 2000 est essentiellement attribuable à un solde d'immigration net positif

Graphique 1 - Évolutions démographiques et croissance de la population, par origine et par Région (population totale)



Source : BFP.

² Source : Bureau fédéral du Plan – Perspectives démographiques 2013 – 2060.

Lorsqu'on établit une ventilation par Région, on constate que l'augmentation de la population en Flandre entre 2018 et 2030 (5,1 %) devrait être supérieure à celles enregistrées en Wallonie (3,6 %) et en Région de Bruxelles-Capitale (3,9 %). Dans la mesure où la croissance naturelle de la population en Flandre ne devrait pas dépasser 0,7 % entre 2018 et 2030, cette position est toutefois surtout la résultante de la migration en provenance des autres Régions et de l'étranger. La Région de Bruxelles-Capitale est celle qui enregistre la croissance naturelle la plus vive. La population devrait y augmenter de manière naturelle de 9,6 % entre 2018 et 2030. Cette progression sera toutefois globalement neutralisée par une forte émigration (-14,7 %) vers les autres Régions.

1.2. POPULATION EN ÂGE DE TRAVAILLER

Pour estimer l'impact économique des changements démographiques, il est aussi important d'analyser l'évolution du nombre de personnes en âge de travailler – définies ici comme les personnes âgées de 15 à 64 ans. Le phénomène du vieillissement démographique a pour effet que la population âgée de plus de 64 ans augmente plus vite que celle en âge de travailler. Avec le départ à la retraite de la génération issue du baby-boom, cette tendance promet en outre de s'accroître encore au cours des prochaines années. Alors que le ratio de dépendance – défini par le Bureau fédéral du Plan comme la population âgée de 67 ans et plus rapportée à la population âgée de 18 à 66 ans – était encore égal à 0,26 en 2018, celui-ci devrait grimper à 0,33 en 2030. L'augmentation du ratio de dépendance n'est que dans une faible mesure la conséquence d'une baisse du nombre de personnes en âge de travailler. L'incidence de l'expansion de la population retraitée est nettement plus grande

Graphique 2 – Évolution de la population totale par tranche d'âge
(en milliers)



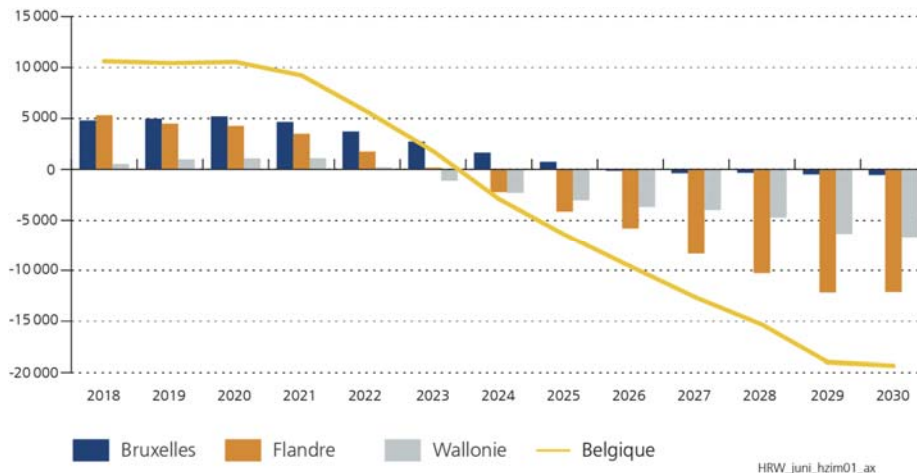
HRW 2019_juni_baey02_ax

Source: BFP.

Cette évolution de la population, et plus particulièrement la diminution du potentiel de main-d'œuvre qu'elle induit, est susceptible de freiner la croissance de l'économie belge. Si on ne parvient pas à mettre au travail une plus large part de la population en âge de travailler, l'offre de main-d'œuvre va en effet se réduire.

La diminution du potentiel de main-d'œuvre est susceptible de freiner la croissance économique belge

Graphique 3 – Projections régionales de la population âgée de 15 à 64 ans (unités)



Source: BFP.

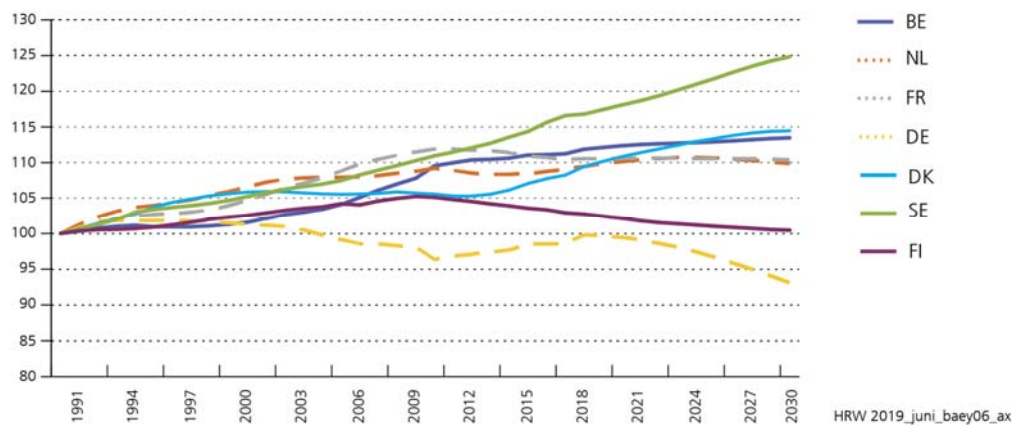
La population en âge de travailler, dont la croissance a déjà sensiblement ralenti, va en effet, selon les dernières projections démographiques du Bureau fédéral du Plan, diminuer à partir de la première moitié de la prochaine décennie. Le mouvement débutera en Wallonie dès 2023, puis il touchera la Flandre l'année suivante et toutes les Régions y seront confrontées pendant la seconde moitié des années 2020. Si l'on peut débattre de la rapidité ou de l'ampleur du phénomène, sa réalité est désormais incontestable. Il pose de nombreux défis collectifs au niveau de l'organisation de la société, mais aussi de la disponibilité de la main-d'œuvre et du financement de la protection sociale.

1.3. COMPARAISON INTERNATIONALE

Lorsqu'on compare l'évolution de la population en âge de travailler à celle observée dans les pays voisins et dans les pays nordiques, on remarque que celle-ci est dans la moyenne en Belgique³. Tandis que la Suède est le seul pays où la hausse de la population en âge de travailler est nettement plus prononcée, des pays comme la Finlande et – surtout – l'Allemagne enregistrent une stagnation, voire une diminution de leur population en âge de travailler.

Graphique 4 - Évolution de la population en âge de travailler, comparaison internationale

(population âgée de 20 à 64 ans, sur la base d'observations pour les années 1991-2018 et de projections pour les années 2019-2030, indice 1991 = 100)



Source: Eurostat.

³ Il y a lieu de remarquer la différence entre les prévisions du Bureau fédéral du Plan, qui anticipe une légère diminution de la population en âge de travailler, et celles d'Eurostat, qui s'attend à une légère augmentation de la population en âge de travailler. Dans la mesure où Eurostat a posé les mêmes hypothèses pour tous les pays, la comparaison avec d'autres pays reste cependant pertinente.

2. ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE ET EMPLOI

L'analyse du marché du travail passe naturellement par l'étude des créations d'emploi et de l'activité économique. Ce chapitre présente les résultats de l'année écoulée ainsi que les projections pour les trois prochaines années. Il met également en lien la croissance du PIB et les créations nettes d'emploi. Dans un second point, le bilan des dix années ayant suivi la crise financière est réalisé afin de voir si nous avons pu rattraper le niveau d'emploi d'avant crise mais également de comparer cette évolution à celle des pays voisins et nordiques. Enfin, une dernière section analyse quels types d'emplois ont été récemment créés et les compare aux nouvelles embauches d'il y a dix ans.

2.1. ÉVOLUTIONS RÉCENTES ET PERSPECTIVES DE COURT ET MOYEN TERME

La croissance économique en 2018, de 1,4 % en moyenne annuelle, a été légèrement moins soutenue que l'année précédente (1,7 %). Cette évolution est liée à l'environnement international. Plusieurs autres pays de la zone euro ont également connu un ralentissement de leur croissance. Selon la Banque nationale de Belgique (BNB), la croissance de la Belgique devrait encore s'amoinrir pour atteindre 1,2 % en 2019, 1,1 % en 2020 et 1,2 % en 2021.

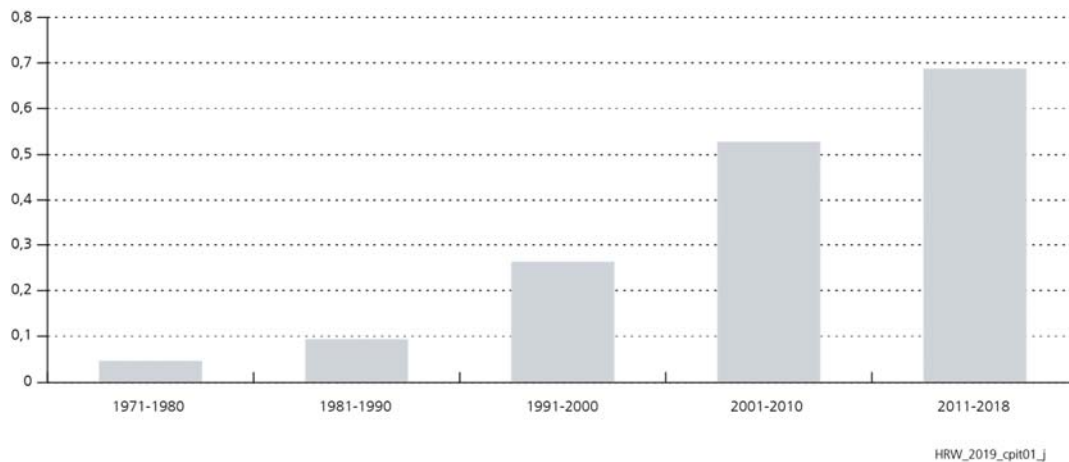
En dépit du caractère modéré de la croissance économique, la dynamique du marché du travail est restée solide en 2018. Les créations nettes d'emplois se sont élevées à 62 000 unités, soit une progression quasiment identique à celle observée les deux années précédentes (+59 000 en 2016 et +65 000 en 2017) et également du même ordre que ce qu'on avait pu observer durant les années précédant la grande récession (+65 000 emplois en moyenne par an entre 2005 et 2008). À l'époque pourtant, le taux de croissance du PIB était nettement plus élevé (2,2 % en moyenne par an).

La dynamique du marché du travail est restée solide en 2018, avec 62 000 créations nettes d'emplois

Ces évolutions positives ne peuvent être dissociées des mesures prises ces dernières années pour réduire tant le coût du travail pour les employeurs que le coïn fiscal et parafiscal sur les revenus des travailleurs. Les premières ont eu pour effet de stimuler la demande de travail des entreprises, en rendant le coût relatif du facteur travail plus attractif. Les secondes ont renforcé l'offre de travail en multipliant les incitants financiers à exercer un emploi. À ces dernières mesures se sont ajoutées celles visant à soutenir l'activation des personnes au chômage ou inactives.

Graphique 5 - Intensité en emploi de la croissance

(ratio entre la croissance moyenne annuelle de l'emploi intérieur et celle du PIB)



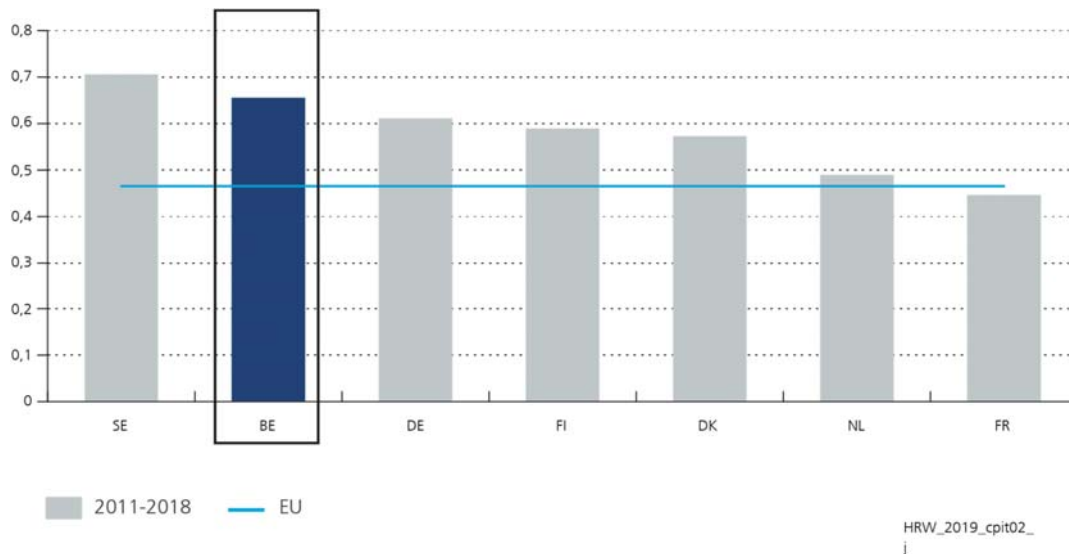
Sources: BNB, ICN, OCDE.

En raison de ces politiques mais aussi du fait du glissement progressif de la structure de l'activité vers une économie de services (ces derniers étant caractérisés par une plus forte intensité en emploi que l'industrie), les créations nettes d'emplois de ces dernières années s'inscrivent dans un contexte de nette augmentation de l'intensité en emploi de la croissance économique. De fait, pour une même augmentation du PIB, on crée actuellement plus d'emplois que par le passé. L'intensité en emplois de la croissance, définie comme le rapport de la progression de l'emploi à la croissance de l'activité, était inférieure à 0,1 dans les années 1970. Au cours des huit dernières années, elle est passée à quasiment 0,7 en moyenne, ce qui signifie qu'une croissance annuelle de 1 % du PIB génère 0,7 % d'emplois supplémentaires.

L'intensité en emplois de la croissance a fortement progressé en Belgique

Ce constat va de pair avec un fort ralentissement des gains de productivité. Statistiquement, le ratio de l'intensité en emploi de la croissance est en effet l'inverse de celui de la productivité. La Belgique reste caractérisée par un haut niveau de productivité (apparente) du travail, qui repose sur un outil de production hautement capitalistique et sur un emploi qualifié. La proportion de personnes occupées est en revanche plus faible que la moyenne de nos partenaires. Les personnes peu qualifiées trouvent difficilement un emploi dans ce contexte. Les politiques ciblées visant à favoriser leur intégration sur le marché du travail, ainsi que les mesures visant à l'allongement des carrières ont permis de relever le taux d'emploi, mais au prix d'un ralentissement des gains de productivité, la création de richesse étant répartie sur un plus grand nombre de têtes.

Graphique 6 - Intensité en emploi de la croissance en comparaison internationale
(ratio entre la croissance moyenne annuelle de l'emploi intérieur et celle du PIB)



Sources: BNB, CE.

Ce taux élevé de création d'emploi par rapport à la croissance place la Belgique au-dessus de la moyenne européenne. Notre pays présente une intensité en emplois de la croissance plus élevée que les trois pays voisins et les pays nordiques, exception faite de la Suède.

Néanmoins, une simple analyse statistique ne permet pas de déterminer si la relation entre la croissance de l'emploi et celle du PIB s'est structurellement modifiée. En effet, la comparaison qui est ainsi faite implique une corrélation mais pas nécessairement une causalité (l'emploi peut aussi affecter le PIB). De plus, ce calcul ne permet pas de tenir compte de l'aspect coût du travail ou de toute autre variable omise dans la contribution à la création d'emploi. Une étude récente de chercheurs de l'UCL⁴ tente de pallier ces limites en fournissant une analyse économétrique détaillée. Celle-ci étudie l'évolution de l'emploi comme variable dépendante et l'estime en fonction (1) du taux de croissance passé de l'emploi ; (2) du taux de croissance passé du PIB ; (3) du taux de croissance passé de la rémunération réelle totale par employé. Le modèle est estimé sur la période 1995 à 2018. Les auteurs vérifient ensuite s'il y a une modification significative de la relation entre le PIB et l'emploi pour deux périodes distinctes : 1995-2008 et 2013-2018. Leurs résultats montrent qu'il n'y a pas de changement structurel statistiquement significatif dans la relation entre l'emploi et la croissance entre ces deux périodes. Les mêmes estimations ont été réalisées pour nos trois principaux pays partenaires. Sur cette base, l'intensité en emplois de la croissance aurait structurellement augmenté en Allemagne et aux Pays-Bas, mais pas en France.

Pour ce qui concerne la Belgique, on peut dès lors s'attendre à un retour progressif vers une intensité en emploi de la croissance plus en ligne avec les observations du passé. C'est sur ce type de relations que se basent traditionnellement les modèles macroéconomiques utilisés dans le cadre des projections d'emploi. Ainsi, selon la BNB⁵, à politique inchangée, l'emploi devrait progresser à

⁴ Bodart V., M. Dejemeppe et S. Fontenay (2019), « Évolution de l'emploi en Belgique : tentons d'y voir plus clair », Regards économiques, Mai 2019, Numéro 146.

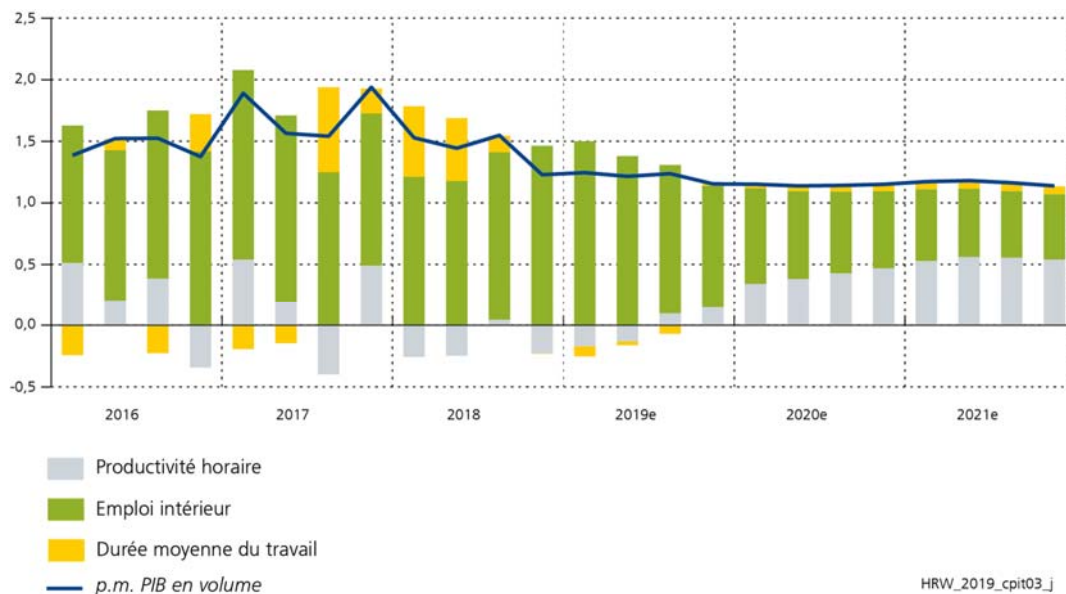
⁵ BNB (2019), Projections économiques pour la Belgique – Printemps 2019, juin 2019.

hauteur de 61 000 unités en 2019, la croissance de l'emploi ralentirait ensuite pour atteindre 34 000 en 2020 et 27 000 en 2021. Outre la croissance économique plus modérée et une intensité plus faible, l'estompement des effets des politiques récentes en matière de modération salariale ainsi que les tensions que l'on observe sur le marché du travail poussent la croissance de l'emploi à la baisse.

Les dernières estimations publiées par le Bureau Fédéral du Plan en juin 2019⁶ tablent sur une croissance de l'emploi plus faible en 2019, de l'ordre de 56 000 unités mais légèrement plus importante que celle prédite par la BNB pour les deux années suivantes : 38 900 en 2020 et 32 600 en 2021. Pour les trois années suivantes, le BFP annonce 78 000 emplois supplémentaires, soit une hausse de l'ordre de 25 000 unités en moyenne par an.

Graphique 7 - Emploi intérieur, durée du travail et productivité

(contribution à la croissance du PIB, points de pourcentage, variation à un an d'écart, données corrigées des variations saisonnières et des effets calendrier)



Sources: BNB, ICN.

Le ralentissement de la croissance du nombre de personnes en emploi ira de pair avec une hausse de la productivité horaire. La durée moyenne du travail, très volatile d'un trimestre à l'autre, affiche une tendance de long terme relativement stable et légèrement négative à -0.1 %. L'augmentation relative de la part de travailleurs à temps partiel suscite cette tendance à la baisse bien que leur durée moyenne de travail⁷ soit plus grande que par le passé. Cette tendance de long terme serait toutefois contrebalancée sur l'horizon de projection par les pénuries de main-d'œuvre affectant certains segments du marché du travail et certaines régions. Les employeurs ne trouvant pas de candidat auraient tendance à augmenter le temps de travail de leurs collaborateurs en place.

⁶ BFP (2019), Perspectives économiques 2019-2024, juin 2019.

⁷ Au sein de l'emploi total, 22 % des travailleurs étaient à temps partiel en 2008 contre 25 % en 2018. Les heures moyennes prestées par semaine atteignaient 23,6 heures en 2008 et 25,3 en 2018.

Tableau 1 - Offre et demande de travail

(variation annuelle en milliers de personnes, sauf mention contraire)

	2016	2017	2018	2019e	2020e	2021e	Niveau 2018
Population active	33	37	31	41	21	17	5 358
Emploi intérieur	59	65	62	61	34	27	4 786
Salariés	46	52	51	49	25	19	3 985
Branches sensibles à la conjoncture ⁽¹⁾	29	38	37	34	13	7	2 476
Administration et enseignement	3	2	2	1	2	2	817
Autres services ⁽²⁾	14	13	12	13	10	10	691
Indépendants	13	12	11	12	9	8	801
Demandeurs d'emploi inoccupés	-26	-28	-30	-19	-13	-10	495
<i>p.m. Taux de chômage harmonisé^{(3) (4)}</i>	7,9	7,1	6,0	5,7	5,7	5,7	
<i>p.m. Taux d'emploi harmonisé^{(3) (5)}</i>	67,7	68,5	69,7	70,5	70,9	71,2	

Sources: BNB, ICN, Onem, Statbel.

¹ Agriculture, industrie, énergie et eau, construction, commerce et horeca, transports et communications, activités financières et services immobiliers et aux entreprises.² Santé, action sociale, services collectifs sociaux, personnels et domestiques.³ Sur la base des données de l'enquête sur les forces de travail.⁴ Demandeurs d'emploi en pourcentage de la population active âgée de 15 à 64 ans.⁵ Personnes occupées en pourcentage de la population totale en âge de travailler (20-64).

En 2018, comme ce fut le cas au cours des années qui ont suivi la reprise, la majorité des emplois ont été créés dans les branches sensibles à la conjoncture.

Seules les activités financières et d'assurance ont encore enregistré une baisse de leurs effectifs. Les activités où l'emploi a le plus progressé sont les services aux entreprises (en ce compris l'intérim), l'information et la communication et les activités immobilières.

La majorité des emplois ont été créés dans les branches sensibles à la conjoncture

L'emploi indépendant⁸ a aussi contribué aux créations nettes d'emploi. Le succès croissant de ce statut repose sur plusieurs déterminants : la forte dynamique des professions libérales, la demande croissante des entreprises pour plus de flexibilité et les possibilités offertes aux retraités de combiner pension et activité professionnelle indépendante. Ce statut constitue également une porte d'accès au marché du travail pour certaines personnes qui, en dépit de leurs compétences et de leurs démarches actives de recherche, éprouvent des difficultés à obtenir un emploi salarié. C'est par exemple le cas pour les travailleurs d'origine étrangère. Enfin, les améliorations successives apportées au régime social des indépendants ont favorisé un climat plus favorable à l'adoption de

⁸ En activité principale.

ce statut. Dans son avis de juin 2019⁹, le Conseil analyse en détails la progression de l'emploi indépendant.

Les fortes créations d'emploi couplées à une augmentation limitée de la population en âge de travailler ont porté le taux d'emploi à 69,7 % en 2018.

Les créations d'emploi couplées à une augmentation limitée de la population en âge de travailler ont porté le taux d'emploi à 69,7% en 2018

Cette tendance haussière devrait se poursuivre sur l'horizon de projection avec un taux d'emploi atteignant les 71,2 % en 2021.

Dans ce contexte, le nombre de demandeurs d'emploi s'est encore réduit de 30 000 unités cette année. Outre la sortie d'une large cohorte de demandeurs d'emploi âgés de 63 ans ou plus (voir chapitre 3), la dynamique économique explique cette baisse. Le taux de chômage harmonisé s'est dès lors également réduit pour atteindre 6,0 % en 2018. Selon la Banque nationale, il devrait ensuite se maintenir à 5,7 % sur tout l'horizon de projection.

Tableau 2 - Évolution attendue de l'emploi et du chômage selon le BFP et la BNB

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

	2018	2019e		2020e		2021e		2019-2021	
		BFP	BNB	BFP	BNB	BFP	BNB	BFP	BNB
Population en emploi	61,7	56,0	60,8	38,9	33,7	32,6	26,9	127,5	121,5
Taux de chômage ¹	6,0	5,7	5,7	5,7	5,7	5,7	5,7	5,7	5,7

Sources: BFP, BNB, ICN.

¹ En pourcentage de la population active âgée de 15 à 64 ans.

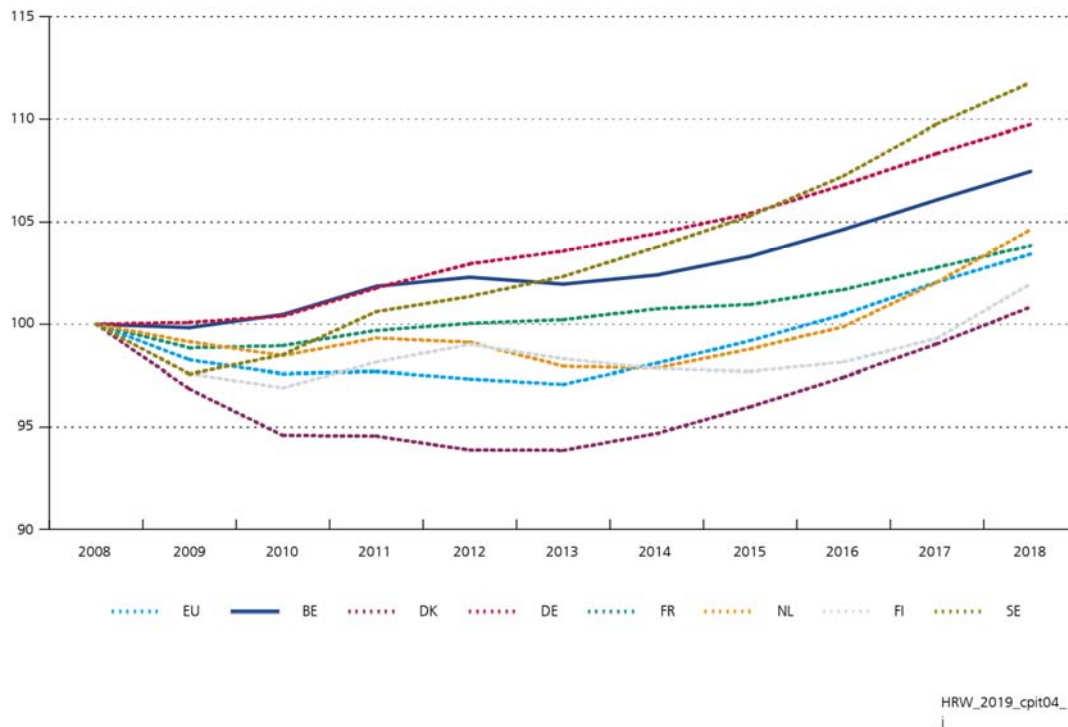
Les projections du Bureau fédéral du plan et de la Banque nationale de Belgique sont donc assez concordantes, tablant sur une augmentation de 122 à 128 000 emplois à l'horizon 2021 et sur une stabilisation du taux de chômage à 5,7% de la population active.

⁹ CSE (2019), Avis sur les tendances et les conditions du développement du travail indépendant, juin 2019.

2.2. DIX ANS APRÈS LA CRISE FINANCIÈRE, BILAN DES CRÉATIONS D'EMPLOI ET COMPARAISON INTERNATIONALE

L'année 2018 marque les dix ans de la crise financière mondiale. À cette occasion, le Conseil fait le point sur les créations d'emploi au cours de cette période en les comparant à celles dans les pays voisins et les pays nordiques.

Graphique 8 - Évolution de l'emploi depuis 2008 en comparaison internationale
(indices 2008=100, sur la base du total des personnes en emploi)



Sources: BNB, Eurostat (Comptes Nationaux).

Sur la base des données fournies par les comptes nationaux, en 2018, l'emploi total en Belgique s'établissait à 4 785 700 personnes. Il a progressé de 7,5 % depuis 2008, soit une hausse plus rapide que la majorité des pays de comparaison, exception faite de la Suède et de l'Allemagne, et supérieure également à la moyenne européenne s'établissant à 3,4 %. Ce constat tient au fait que notre pays a relativement bien résisté à la crise, grâce à des instruments de flexibilité, tel que le dispositif élargi du chômage temporaire, qui ont permis d'atténuer le choc sur l'emploi. Les créations d'emploi durant les années de reprise, quant à elles, sont proches de la moyenne européenne (croissance de 5 % au cours de la période allant de 2014 à 2018 contre 5,4 % pour l'UE). Les pays de comparaison ayant moins bien performé que la Belgique durant cette dernière période se limitent à la France et à la Finlande.

Graphique 9 - Évolution de l'emploi en équivalent temps plein, comparaison internationale
(en pourcentage de variation)

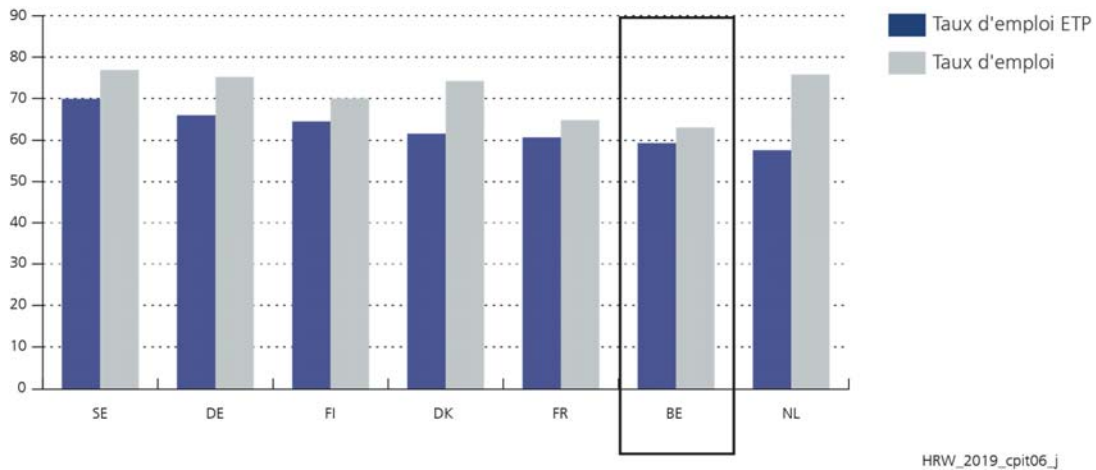


Sources: Eurostat, OCDE, calculs CSE.

L'image est quelque peu différente si l'on se réfère au nombre d'emplois créés en équivalent temps. Sur la base du taux d'emploi en équivalent temps plein fourni par l'OCDE et des chiffres de population d'Eurostat, il est possible de calculer le nombre d'emplois en équivalent temps plein créés au cours de la période 2008-2017 et d'en observer l'évolution. Selon ces calculs, en Belgique, l'emploi aurait progressé de 6,3 % par rapport à 2008, c'est la deuxième croissance la plus forte des pays de comparaison après la Suède, l'Allemagne venant maintenant après la Belgique. Les créations d'emploi durant les années de reprise, lorsqu'on se base sur les équivalents temps plein, sont plus importantes que la moyenne des pays de comparaison.

Graphique 10 - Taux d'emploi et taux d'emploi en équivalent temps plein en comparaison internationale

(en pourcentage de la population âgée de 15 à 64 ans¹, 2017)



Sources: Eurostat, OCDE.

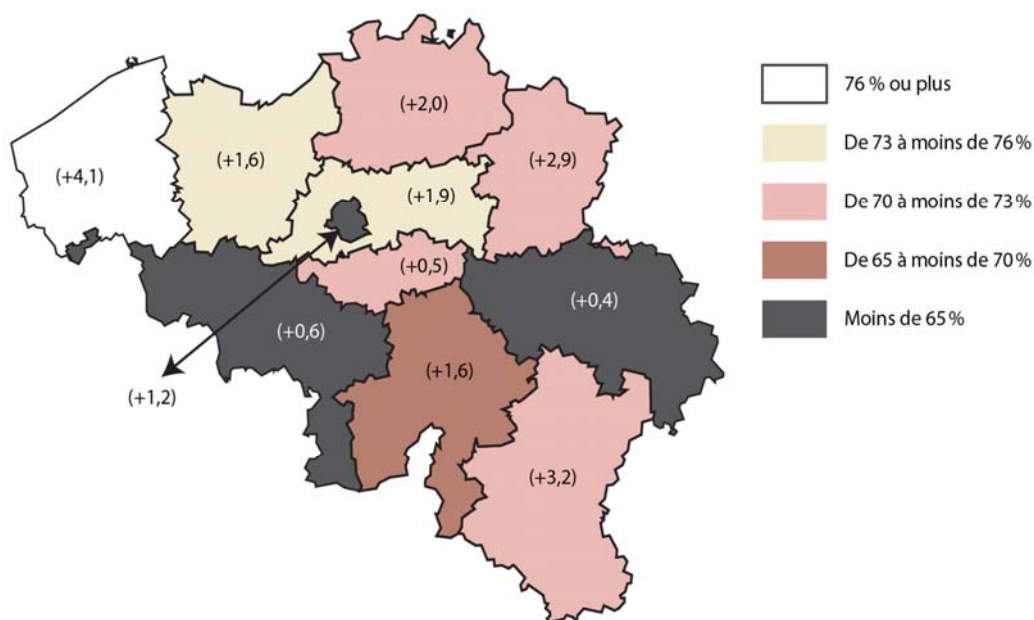
¹ Diffère du concept habituellement utilisé pour le taux d'emploi, à savoir la population âgée de 20 à 64 ans en raison de la non disponibilité des données fournies par l'OCDE pour cette catégorie d'âge.

La Belgique présente un faible écart entre le taux d'emploi total et le taux d'emploi en équivalent temps plein, le plus faible des pays de comparaison avec la France. Alors que notre pays performe nettement moins bien lorsqu'on se réfère au taux d'emploi, il est en revanche proche des pays de comparaison lorsque l'emploi est exprimé en équivalent temps plein. Cette situation reflète notamment une durée moyenne du temps partiel plus élevée. Notre marché du travail inclus de fait majoritairement des hommes, des personnes d'âge intermédiaire et des travailleurs hautement éduqués. À l'inverse, comme présenté dans le chapitre 4, différents groupes à risque, présents plus souvent dans des emplois à temps partiel, participent peu au marché du travail.

L'écart entre les taux d'emploi se réduit lorsqu'il est exprimé en équivalent temps plein

Graphique 11 - Évolution du taux d'emploi par province

(en pourcentage de la population âgée de 20 à 64 ans, 2018, entre parenthèses variations en points de pourcentage sur la période 2008-2018)



HRW 2019_juni_cpit02_ax

Source: Statbel.

Les créations d'emploi depuis la reprise économique ont fait augmenter le taux d'emploi dans chacune des provinces du pays. Les disparités régionales ne se sont cependant pas réduites puisque les augmentations les plus grandes ont surtout eu lieu en Région flamande (à l'exception de la province du Luxembourg avec une augmentation de 3,2 pp). L'écart de taux d'emploi entre Bruxelles et la Région flamande était de 10,9 pp en 2008, il est actuellement de 12,6 pp. Il en va de même pour les différences avec la Wallonie, de 9,3 pp en 2008 contre 11,0 pp en 2018. Le taux d'emploi de la population âgée de 20 à 64 ans est dès lors le plus élevé en Flandre, à 74,6 %, suivi de la Wallonie 63,7% et de Bruxelles 61,4 %.

2.3. TYPES D'EMPLOIS CRÉÉS EN 2018

Dans ce contexte de forte croissance de l'emploi, on peut se demander si les nouvelles embauches présentent des caractéristiques différentes de celles d'avant la crise financière. À cette fin, les nouvelles embauches de 2018 sont comparées à celles de 2008, année où le marché du travail n'avait pas encore été impacté par la Grande Récession.

Afin de déterminer ces caractéristiques, l'enquête sur les forces de travail est utilisée. Celle-ci fournit des informations complémentaires aux statistiques de l'emploi établies par l'ICN dans le cadre des comptes nationaux, dans lesquelles seuls le statut et la branche d'activité sont disponibles. L'enquête se base sur un échantillon représentatif de la population et fournit de nombreux détails sur les personnes et les emplois. Les résultats doivent cependant être interprétés

avec prudence, surtout si l'on multiplie les critères de sélection. Il y a lieu de considérer qu'ils sont pertinents à l'intérieur d'un intervalle de confiance (comme pour les sondages et autres enquêtes d'opinion). De plus, les données ne permettent pas d'évaluer les possibles impacts des différentes mesures prises par le gouvernement, celles-ci ne pouvant pas être dissociées des effets liés à la conjoncture économique. En raison de la réforme de l'enquête sur les forces de travail introduisant notamment un panel rotatif, les résultats à partir de 2017 ne peuvent pas être directement comparés à ceux des années précédentes.

L'analyse porte sur le groupe de personnes qui ont décroché un emploi en 2018 (ou 2008) alors qu'ils étaient sans emploi (demandeurs d'emploi ou inactifs) en 2017 (ou 2007) ou qu'ils travaillaient pour un autre employeur en 2017 (ou 2007). L'objectif est à la fois de connaître les caractéristiques des emplois occupés par ces personnes (statut, branche d'activité, type de contrat, temps de travail) ainsi que les caractéristiques personnelles de ces nouveaux travailleurs (genre, âge, niveau d'éducation) et ce aussi bien pour la Belgique dans son ensemble que pour les trois régions du pays.

Tableau 3 - Nouvelles embauches¹ – Caractéristiques des emplois

(2018, en pourcentage du total correspondant et, entre parenthèses, variation en point de pourcentage par rapport à 2008)

	Belgique	Bruxelles	Flandre	Wallonie
<i>Statut²</i>				
Salarié	91 (-2)	91 (0)	92 (-2)	90 (-2)
Indépendant	8 (1)	9 (0)	6 (1)	9 (2)
<i>Branche d'activité</i>				
Branches sensibles à la conjoncture	68 (-2)	69 (0)	70 (-2)	64 (-5)
Administration publique et enseignement	11 (-2)	13 (0)	8 (-3)	16 (1)
Autres services	21 (4)	17 (0)	22 (5)	20 (4)
<i>Type de contrat³</i>				
Permanent	57 (-10)	57 (-9)	60 (-11)	50 (-10)
Temporaire	43 (10)	43 (9)	40 (11)	50 (10)
<i>Temps de travail</i>				
Temps plein	66 (-9)	69 (-8)	64 (-12)	68 (-3)
Temps partiel	34 (9)	31 (8)	36 (12)	32 (3)

Source: Statbel.

¹ Correspond aux emplois occupés au cours de l'année par des personnes qui étaient soit au chômage, soit inactives, soit dans un autre emploi un an auparavant.

² Le pourcentage restant correspond aux aidants non rémunérés.

³ Salariés uniquement.

Le total des nouveaux engagés représentait 9 % de l'ensemble de l'emploi en 2018. Ce taux de rotation est plus faible que dans les pays voisins: lors d'un exercice réalisé dans le cadre du rapport CSE 2017, sur la base des données de 2016 (dernière année disponible pour les comparaisons internationales à cette date), il était de 15 % en France, de 24 % aux Pays-Bas et de 29 % en Allemagne, contre 12% en Belgique. Parmi le total des nouveaux engagés en 2018, 52 % étaient inactifs en 2017, 26 % étaient au chômage et 22 % étaient engagés auprès d'un autre employeur.

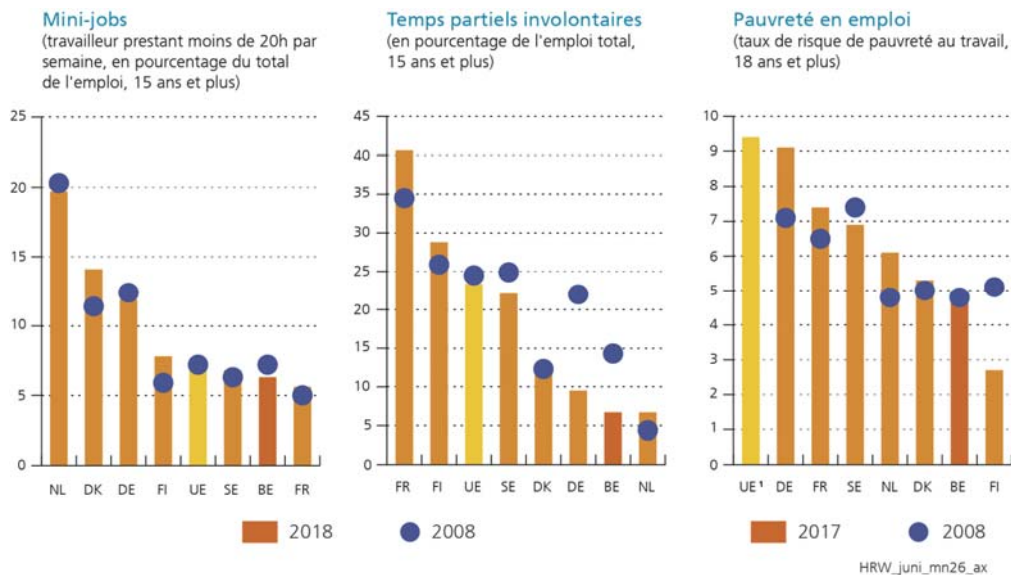
Neuf nouveaux engagés sur dix disposent d'un emploi avec un statut de salarié. Bien qu'il reste la norme, l'emploi salarié est moins fréquent dans les nouvelles embauches que ce que l'on pouvait observer en 2008. Ce constat général est porté par les Régions flamande et wallonne. À Bruxelles, il n'y a pas eu de changement quant à la proportion de nouveaux engagés salariés.

Alors qu'en 2008, 17 % des nouvelles embauches se faisaient dans le secteur des autres services¹⁰, c'est le cas de 21 % actuellement. À l'inverse, l'administration publique et l'enseignement ainsi que les branches sensibles à la conjoncture sont moins présentes que par le passé au sein des nouveaux emplois.

On l'a vu, la part des contrats temporaires au sein des nouvelles embauches a sensiblement augmenté. En 2018, 4 embauches sur 10 ont été réalisées sous cette forme, soit une augmentation de 10 points de pourcentage par rapport à 2008. Comme présenté dans l'encadré qui suit, la suppression en 2014 de la période d'essai n'est pas étrangère à cette évolution. Il est également intéressant de constater que 50 % des nouveaux engagements se font sous contrat temporaire en Wallonie, soit un taux de 10 points supérieur à celui observé dans les deux autres régions.

Les nouvelles embauches comptent de plus en plus de contrats temporaires

Graphique 12– Qualité des emplois



Source: Eurostat.

¹ Données pour l'année 2008 non disponibles pour l'UE.

Dans ce contexte, et contrairement au sentiment général, la qualité des emplois ne semble pas s'être dégradée. La Belgique se positionne plutôt bien en la matière, comparativement aux pays de comparaison et à la moyenne européenne, comme en témoigne la proportion de mini-jobs (travailleurs prestant moins de 20 heures semaines), de temps partiels involontaires et de travailleurs pauvres.

¹⁰ Santé, action sociale, services collectifs sociaux, personnels et domestiques.

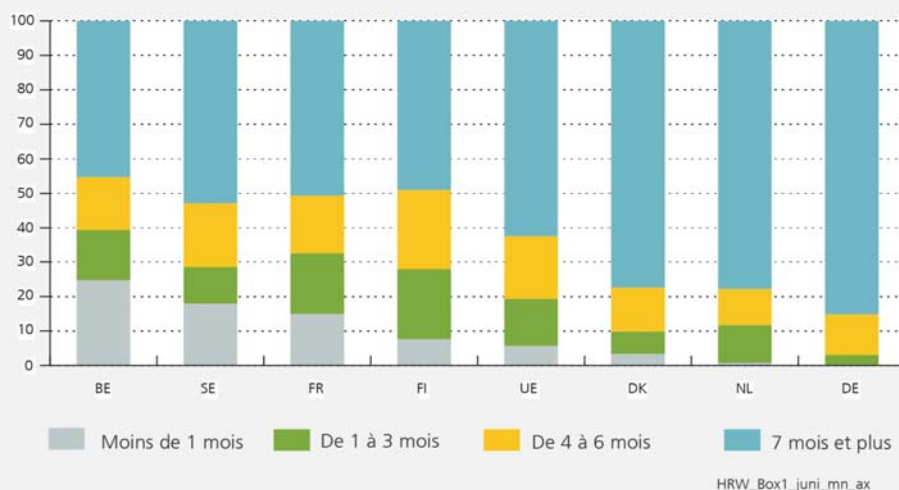
Encadré : les contrats temporaires, la réponse à un besoin accru de flexibilité

Le travail sous contrat permanent demeure la norme en Belgique puisque neuf salariés sur dix disposent d'un contrat à durée indéterminée, une part plus élevée qu'en moyenne dans l'UE (86 %). Les contrats de travail temporaires, qui regroupent les contrats à durée déterminée, l'intérim, les contrats de remplacement, les contrats conclus pour une tâche déterminée et le travail étudiant, restent donc très minoritaires¹¹.

Jusqu'en 2014, leur part dans l'emploi salarié n'avait guère évolué, oscillant autour de 8 %. Depuis, leur croissance a été plus vive que celle des contrats permanents, de sorte qu'en 2018, elle s'élevait à 10 %. Cette progression a coïncidé avec la suppression de la clause d'essai, entérinée lors de l'harmonisation des statuts ouvriers-employés. Dès lors, de nombreux employeurs ont préféré offrir en premier lieu un contrat temporaire (contrat à durée déterminée ou intérim), pour évaluer si le travailleur correspondait au profil recherché. La section 2.3 montre ainsi une hausse progressive de la part des contrats temporaires au sein des nouvelles embauches. En 2018, 43 % des embauches ont été opérées sous cette forme contractuelle, c'est 10 points de pourcentage de plus qu'en 2008.

Les contrats temporaires sont plus fréquents dans les secteurs particulièrement demandeurs de flexibilité. La probabilité d'être engagé sous contrat temporaire est ainsi plus élevée dans les branches de l'enseignement (17 %), des activités des ménages en tant qu'employeurs (17 %) et des arts, spectacles et activités récréatives (14 %). En termes de chiffres absolus, c'est à nouveau dans l'enseignement (en raison notamment du processus de nomination et du système de remplacement des professeurs absents), dans le commerce et l'Horeca (deux secteurs sujets à des pics d'activité importants), ainsi que dans les services administratifs et de soutien (qui incluent les activités d'intérim) que l'on compte proportionnellement le plus de travailleurs sous contrat temporaire.

Distribution des contrats temporaires selon leur durée (en pourcentage du total des contrats temporaires, 2018)



Source: CE.

¹¹ Pour plus d'informations, voir M. Nautet et C. Piton, « Analyse des formes d'emploi atypiques en Belgique », Revue économique de la BNB, juin 2019.

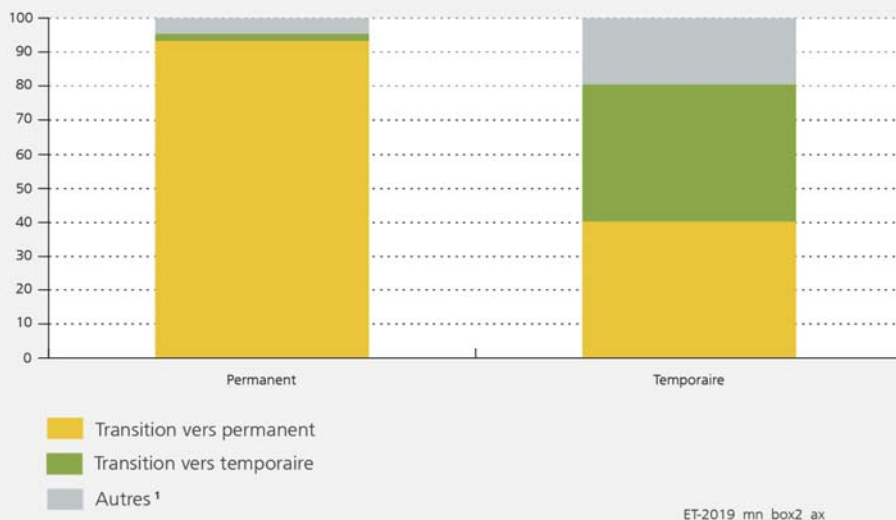
La Belgique se distingue de la moyenne européenne par une utilisation intensive de contrats temporaires de très courtes durées. Un contrat sur quatre a une durée inférieure à un mois, cette proportion est plus de quatre fois plus élevée que dans l'UE. Cela peut s'expliquer par le recours à ces contrats (CDD et intérim) pour tester les salariés avant une embauche sous contrat fixe, pour répondre aux besoins fluctuants de main-d'œuvre, pour déléguer le recrutement de leur personnel et par le succès croissant des jobs d'étudiants.

Si la souplesse d'utilisation des différentes formes de contrats de travail constitue un avantage pour l'employeur ; elle peut présenter certains inconvénients pour le travailleur, en termes de progression de carrière, d'instabilité d'emploi et de revenus. Les travailleurs occupés sous contrat temporaire sont souvent les premiers impactés en cas de ralentissement de l'activité, leur contrat n'étant simplement pas renouvelé. L'importance du caractère pénalisant de ces aspects dépend notamment de l'âge du travailleur et plus généralement de sa position socioéconomique (étudiant, chef de ménage, etc.). En début de carrière, ces contrats courts peuvent permettre d'accumuler une expérience professionnelle diversifiée.

La plupart des travailleurs sous contrat temporaire ne le sont toutefois pas par choix, mais parce qu'ils ne sont pas parvenus à trouver une poste à durée indéterminée: c'est le cas pour sept travailleurs en contrat temporaire sur dix. En raison de l'instabilité d'emploi et donc des revenus intrinsèquement liés à ce type de contrat, surtout pour les contrats de très courte durée, le taux de risque de pauvreté est sensiblement plus élevé pour les travailleurs temporaires que pour ceux ayant un contrat fixe (13 % contre 3 %). Ce risque est toutefois nettement moins élevé que celui des demandeurs d'emploi qui s'élève à 49 %.

Mobilité par type de contrat

(en pourcentage du total de l'emploi correspondant, transition entre 2016 et 2017)



Sources: CE, Statbel.

(1) Autres: Inactivité, chômage et statut d'indépendant. Données non significatives.

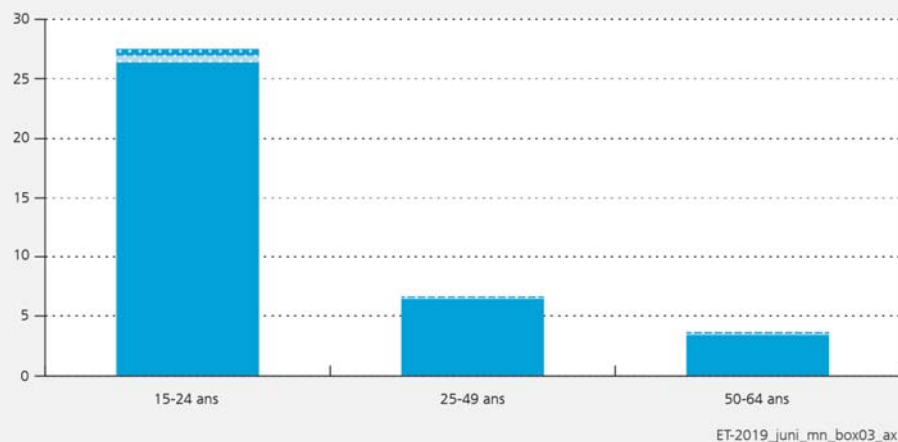
Jusqu'ici, être occupé sous contrat temporaire reste toutefois pour beaucoup une étape transitoire dans la carrière professionnelle, puisque près de 40 % décrochent un contrat permanent l'année suivante de leur embauche sous contrat temporaire.

Comme on l'a vu, le fait d'être occupé sous contrat temporaire résulte rarement d'un choix personnel. Il n'est dès lors pas surprenant de retrouver proportionnellement plus de travailleurs vulnérables dans cette situation: les jeunes, les ressortissants hors UE, les femmes et les personnes peu éduquées. D'autres caractéristiques propres, comme le statut matrimonial ou le nombre d'enfants, n'ont en revanche pas ou peu d'incidence sur la probabilité de travailler sous contrat temporaire.

L'âge du travailleur est la caractéristique la plus déterminante. Les jeunes ont une probabilité très nettement supérieure aux autres groupes d'âge de se retrouver en contrat temporaire. Cette probabilité se réduit très rapidement à mesure que l'âge avance. Elle passe de 60 % pour les moins de 20 ans, à 13 % pour les 25-29 ans. Elle oscille ensuite autour de 4 à 7 % jusqu'à l'âge de la pension.

Probabilité de travailler sous contrat temporaire par âge

(sur la base du modèle Probit à effets fixes de temps¹, 2005-2017, population salariée âgée de 15 ans ou plus, intervalle de confiance de 95 %)



Source: EFT (microdonnées), estimation BNB.

¹ En contrôlant pour le genre, la région d'habitation, le niveau d'éducation, le statut matrimonial, le nombre d'enfants et le pays de naissance.

Les travailleurs faiblement qualifiés, dont le pouvoir de négociation est moindre que celui des travailleurs plus éduqués, sont également plus souvent confrontés à ces contrats (10 % pour les peu éduqués, 6 % pour les moyennement et hautement éduqués).

Les contrats temporaires sont plus répandus chez les personnes ayant étudié les sciences, les statistiques et les mathématiques; l'art et les sciences humaines ainsi que l'enseignement. Cette surreprésentation dans les filières scientifiques s'explique par le nombre relativement plus important de chercheurs, souvent engagés sous contrats temporaires. C'est également le cas de nombreux artistes. L'enseignement quant à lui fonctionne avec des contrats temporaires en

début de carrière, passage obligé pour une nomination et y recourt intensivement dans le cadre des remplacements des professeurs absents.

Ces spécificités de l'enseignement influencent la probabilité des femmes d'être engagées sous un contrat temporaire, puisqu'elles comptent pour sept travailleurs sur dix dans cette branche. Ainsi, à caractéristiques personnelles égales, une femme aura environ 3 pp de probabilité en plus d'obtenir un contrat temporaire qu'un homme. Lorsque l'on contrôle pour la branche d'activité et donc pour le fait qu'elles sont plus présentes dans l'enseignement, leur probabilité est à peine supérieure à celle des hommes (+1 pp).

La surreprésentation de certains groupes témoigne aussi de leur difficulté à décrocher un contrat salarié à durée indéterminée. Les travailleurs d'origine extra-européenne se retrouvent ainsi environ trois fois plus souvent engagés sous contrat temporaire que les Belges. Les difficultés rencontrées par ces personnes du point de vue de la reconnaissance de leur diplôme et/ou de leurs compétences acquises à l'étranger peuvent en partie expliquer ce phénomène.

La part des travailleurs à temps partiel a aussi augmenté au sein des nouvelles embauches. Cette hausse est étroitement liée au développement des temps partiels masculins au cours des dix dernières années mais également aux réductions de temps de travail demandées par les travailleurs en fin de carrière.

Tableau 4 - Nouvelles embauches¹ – Caractéristiques des personnes

(2018, en pourcentage du total correspondant et, entre parenthèses, variation en point de pourcentage par rapport à 2008)

	Belgique	Bruxelles	Flandre	Wallonie
<i>Genre</i>				
Homme	50 (-4)	56 (2)	48 (-5)	51 (-4)
Femme	50 (4)	44 (-2)	52 (5)	49 (4)
<i>Âge</i>				
15-24 ans	33 (4)	20 (0)	37 (6)	32 (2)
25-49 ans	54 (-10)	71 (-4)	50 (-11)	54 (-9)
50-64 ans	13 (6)	10 (4)	13 (5)	14 (7)
<i>Niveau d'éducation²</i>				
Faible	23 (-1)	26 (-2)	20 (-1)	26 (-1)
Moyen	39 (-3)	30 (1)	40 (-5)	41 (-1)
Élevé	38 (4)	44 (2)	39 (6)	32 (2)

Source: Statbel.

¹ Correspond aux personnes en emploi au cours de l'année et qui étaient soit au chômage, soit inactives soit dans un autre emploi un an auparavant.

² Les niveaux d'éducation se font sur la base de la classification internationale de l'éducation (ISCED). Un niveau d'éducation faible correspond à un niveau ISCED de 0 à 2, un niveau moyen correspond à un niveau ISCED de 3 à 4 et un niveau élevé à un niveau ISCED supérieur ou égale à 5.

Il est également possible d'analyser l'évolution des caractéristiques des personnes nouvellement engagées en 2018. Celles-ci comptent une plus large proportion de personnes hautement éduquées

qu'il y a dix ans, au détriment des moyennement et des faiblement éduqués. L'évolution est la plus marquée en Flandre bien que la part des personnes hautement éduquées dans les nouvelles embauches demeure inférieure à celle présente à Bruxelles. En termes d'âge, on remarque un plus grand nombre d'engagés parmi les jeunes et les travailleurs plus âgés que par le passé. La tranche d'âge intermédiaire, des 25 à 49 ans, ne représente ainsi plus que 54 % des nouvelles embauches, contre 64 % en 2008. Les femmes sont également plus souvent engagées que par le passé. La Belgique affiche ainsi en 2018 un parfait équilibre entre les nouvelles embauches féminines et masculines. Notons toutefois qu'à Bruxelles, alors que le déséquilibre était déjà plus marqué que dans les deux autres régions, la part des femmes dans les nouveaux engagés s'est encore réduite ces dix dernières années.

3. CHÔMAGE

Parallèlement aux nombreuses créations d'emplois et à la plus faible progression de la population en âge de travailler, le nombre de demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) a de nouveau fortement diminué. En 2018, on comptait un peu moins de 500 000 DEI en moyenne annuelle, soit 10 000 chômeurs de moins¹² que le nombre enregistré avant la crise en 2008. La décrue du nombre de chômeurs, encore 30 000 en moyenne en 2018, est manifeste dans les trois régions, mais également pour toutes les durées, les catégories d'âge, les niveaux d'éducation et aussi bien pour les hommes que pour les femmes.

**On compte actuellement
10 000 chômeurs de moins
qu'avant la crise de 2008**

Tableau 5 - Réduction du nombre de demandeurs d'emploi inoccupés
(en milliers de personnes)

	Niveau 2018	2017-2018	2008-2018
Total	495	-30	-10
<i>Région</i>			
Bruxelles	90	-3	-2
Flandre	196	-17	+27
Wallonie	209	-11	-35
<i>Durée de chômage</i>			
Moins de 3 mois	91	-7	-5
De 3 mois à moins d'un an	131	-13	-2
D'un an à moins de deux ans	86	-4	8
Deux ans ou plus	186	-7	-11
<i>Âge</i>			
15-24 ans	88	-7	-16
25-49 ans	271	-20	-23
50 ans et plus	136	-3	+29
<i>Genre</i>			
Homme	261	-17	+18
Femme	234	-13	-28
<i>Niveau d'éducation</i>			
Faiblement éduqué	259	-16	-17
Moyennement éduqué	148	-9	-18
Hautement éduqué	88	-5	+25

Source: Onem.

Par rapport aux données de 2008 en revanche, certaines catégories sont en augmentation. On observe notamment toujours plus de DEI en Flandre alors que leur nombre s'est largement réduit

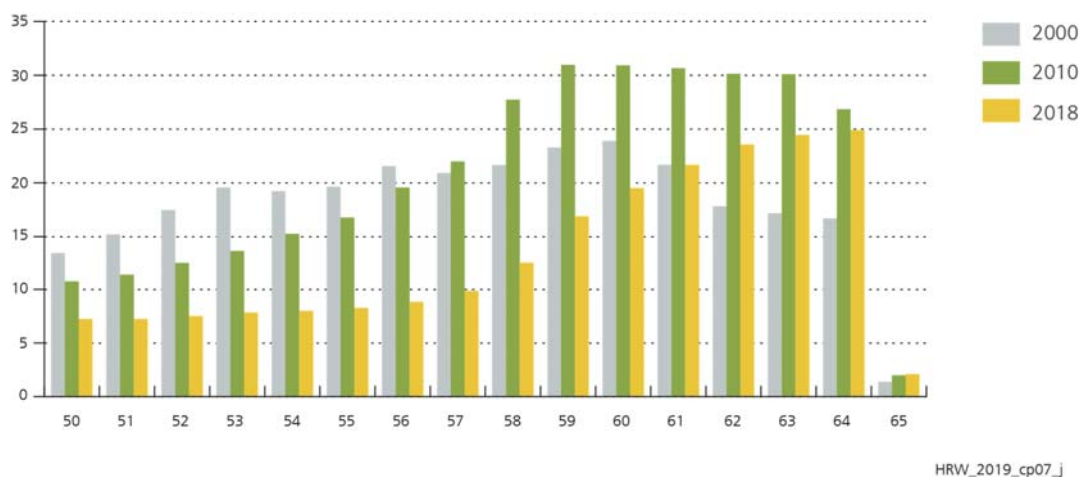
¹² Sans faire de correction pour les travailleurs des Agences Locales pour l'Emploi qui étaient encore recensés en 2008, à la fois dans les statistiques du chômage et de l'emploi.

en Wallonie et légèrement à Bruxelles¹³. Par rapport à sa population active, la Flandre compte toutefois nettement moins de DEI que les deux autres régions.

Pour l'ensemble du pays, une augmentation des demandeurs d'emploi depuis un à deux ans est observée entre 2008 et 2018, mais le nombre de DEI de long terme, soit de plus de deux ans, a diminué de 11 000 unités. Les hommes et les personnes ayant un haut niveau d'éducation ont également vu leur nombre augmenter au cours de cette période.

Faisant suite aux réformes successives entreprises depuis le début des années 2000 pour renforcer les conditions d'accès au régime de chômage avec complément d'entreprise avec dispense de recherche d'emploi¹⁴ et la suppression du statut de chômeur âgé dispensé, le groupe d'âge des DEI de plus de 50 ans est en augmentation. Ainsi, alors qu'en 2008, seulement 32 % des chômeurs complets indemnisés (CCI) de 50-64 ans étaient demandeurs d'emploi, ce taux est passé à 58 % en 2018. L'incidence de ces réformes transparait également sur le taux de participation de ce groupe. Celui-ci n'a cessé de progresser, de 41 % en 2000 il atteint actuellement 62,9 %.

Graphique 13 - Évolution du nombre de CCI âgés de 50 ans ou plus par âge précis
(en milliers personnes)



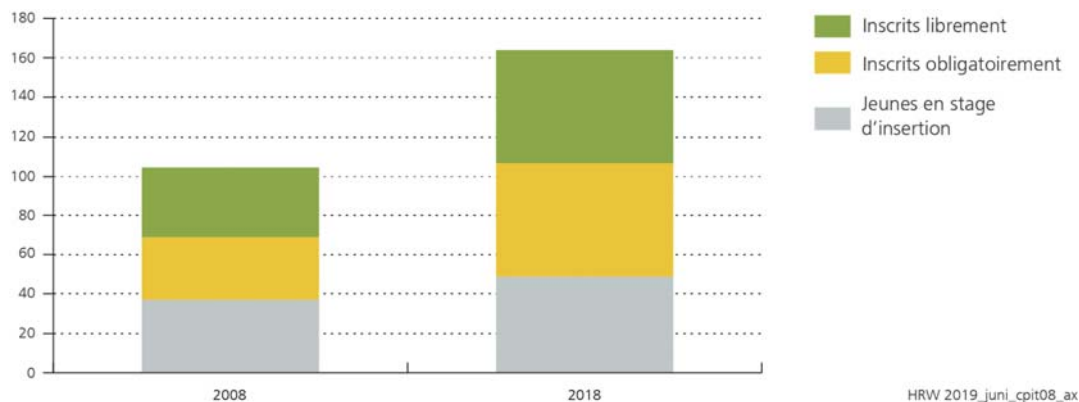
Source: Onem.

L'ensemble des chômeurs complets indemnisés de 50 ans ou plus (demandeurs et non demandeurs d'emploi) est en nette diminution pour les premières tranches d'âge (de 50 à 58 ans). Les mesures transitoires mises en place lors des réformes des systèmes de pension et de prépension sont toutefois encore d'application pour les CCI plus âgés, de sorte qu'on peut s'attendre à la sortie future d'une cohorte de chômeurs âgés de plus de 60 ans qui bénéficient encore des anciennes conditions.

¹³ Notons que le taux de chômage harmonisé est quant à lui plus faible qu'en 2008 dans les trois régions du pays, les données d'enquête montrant une baisse du nombre de demandeurs d'emploi également en Flandre.

¹⁴ La dernière modification prévoit que la condition d'âge (60 ans en 2015) soit relevée d'un an chaque année pour atteindre 65 ans en 2020. En 2018, la limite d'âge s'élevait donc à 63 ans.

Graphique 14 - Évolution du nombre de demandeurs d'emploi non indemnisés
(en milliers de personnes)



Source: Onem.

Parmi les DEI, certaines personnes ne perçoivent pas d'allocation de chômage. Il s'agit des jeunes en stage d'insertion (ancien stage d'attente), des demandeurs d'emploi inscrits obligatoirement (qui regroupent les personnes sanctionnées, bénéficiaires d'allocation sociale de la part d'un CPAS ou handicapées) ou librement (où l'on retrouve une large proportion - 45 %- de personnes de nationalité étrangère inscrites dans un SPE pour accéder au marché du travail mais qui n'ont pas droit aux allocations de chômage). En 2018, on en dénombrait 164 000 : 49 000 jeunes en stage d'insertion, 58 000 inscrits obligatoirement et 57 000 librement. Au cours des dix dernières années, le groupe des demandeurs d'emploi non indemnisés a connu une forte augmentation, alimentée notamment par un meilleur enregistrement de ce public et par la réforme des allocations d'insertion. Entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2018, 5 123 personnes sont arrivées au terme de leur période d'indemnisation. Ils étaient 7 857 en 2016 et 6 404 en 2017.

Un tiers des demandeurs d'emploi ne perçoit pas d'allocation de chômage

Graphique 15 - Évolution historique du taux de chômage harmonisé et du taux de chômage structurel
(en pourcentage de la population active âgée de 15 à 74 ans)



Source: CE.

Le recul du nombre de DEI se reflète dans le taux de chômage harmonisé, qui diminue de façon soutenue depuis la fin de 2015. En 2018, il s'est établi à son plus bas niveau enregistré depuis le milieu des années 1970, à 6 %, soit un niveau inférieur au taux de chômage structurel¹⁵.

Le taux de chômage est à son niveau le plus bas depuis les années 1970

Ce dernier, qui était estimé proche de 8 % depuis les années 2000, a été revu à la baisse depuis 2015 et a atteint 6,5 % en 2018. Cette révision témoigne d'une amélioration du fonctionnement du marché du travail. Des progrès futurs peuvent néanmoins toujours être réalisés.

Graphique 16 - Taux de chômage en comparaison internationale
(en pourcentage de la population active âgée de 15 à 74 ans)



Source: Eurostat.

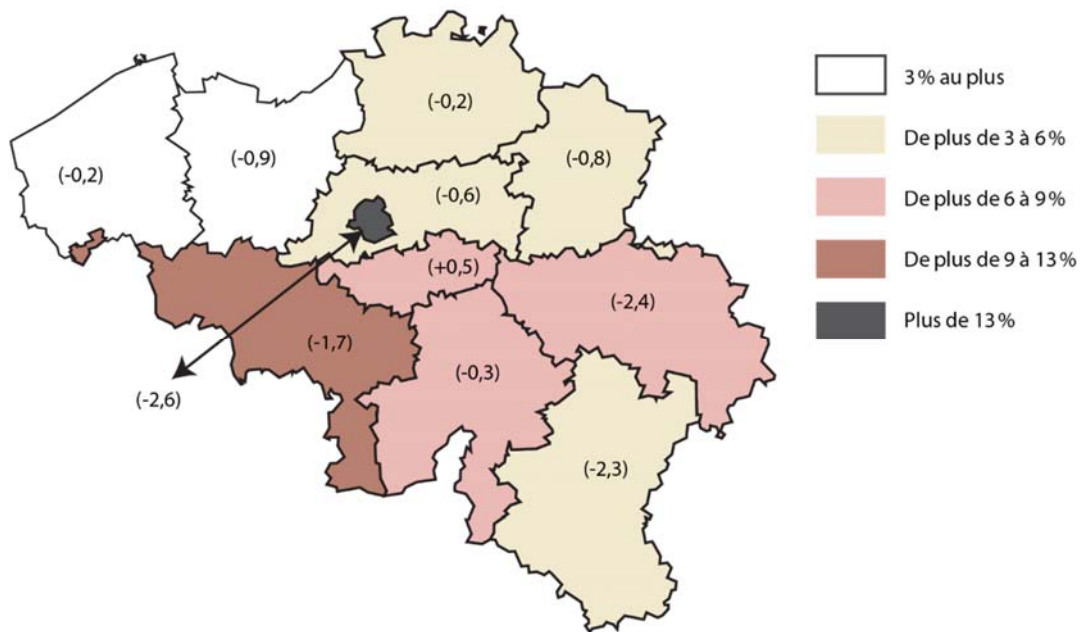
¹⁵ Le taux de chômage structurel calculé par la Commission Européenne est le NAWRU (*Non-accelerating wage rate of unemployment*), c'est-à-dire un taux de chômage qui ne crée pas de tensions sur le marché du travail et qui de ce fait n'accélère pas la croissance des salaires. En d'autres termes, cela correspond à une situation macroéconomique dans laquelle le taux de chômage est tel que la progression des salaires est équivalente à celle de la productivité.

Au niveau national, le taux de chômage harmonisé est inférieur à la moyenne européenne mais également plus bas que celui observé en Suède, en Finlande et en France. Il demeure en revanche plus élevé qu'au Danemark, aux Pays-Bas ou en Allemagne. Bien qu'il se soit réduit significativement dans chacune des trois régions du pays et de manière plus conséquente à Bruxelles et en Wallonie qu'en Flandre, de fortes disparités régionales demeurent. Alors que la Région flamande affiche un taux de chômage de 3,4 % en 2018, ce taux est toujours de 8,5 % en Région wallonne et de 13,2 % dans la Région de Bruxelles-Capitale.

Un taux de chômage inférieur à la moyenne européenne, avec d'importantes disparités régionales

Graphique 17 - Évolution du taux de chômage par Province

(en pourcentage de la population active âgée de 15 à 64 ans, 2018, entre parenthèse variation en point de pourcentage sur la période 2008-2018)



Source: Statbel.

HRW 2019_juni_cpit01_ax

Au niveau des provinces, le taux de chômage s'est significativement réduit partout, à l'exception du Brabant Wallon, au cours de la période allant de 2008 à 2018. Seuls le Hainaut et la Région de Bruxelles-Capitale continuent d'afficher un taux de chômage supérieur à 10 %. C'est toutefois Bruxelles qui démontre la plus grande amélioration avec une baisse de 2,6 pp, suivie de la province de Liège (-2,4 pp) et de la province du Luxembourg (-2,3 pp). Notons également que certaines provinces flamandes affichent des taux particulièrement bas : 2,6 % en Flandre Occidentale et 2,7 % en Flandre Orientale, soit des niveaux proches ou équivalents au chômage frictionnel (temps nécessaire pour que l'offre et la demande de travail se rencontrent).

4. PARTICIPATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL ET GROUPES À RISQUE

Entre 2008 et 2018, le taux de participation a progressé, sous l'impulsion de la participation accrue des travailleurs plus âgés et, dans une moindre mesure, des femmes.

Tableau 6 - Taux de participation selon les caractéristiques personnelles, par Région

(en pourcentage de la population âgée de 15 à 64 ans correspondante, 2018 ; et entre parenthèses, variations depuis 2008)

	Belgique	Bruxelles	Flandre	Wallonie
Total	68,6 (1,5)	65,5 (-0,7)	71,8 (2,6)	63,8 (0,2)
Hommes	72,8 (-0,5)	71,6 (-2,9)	75,5 (0,7)	68,5 (-1,8)
Femmes	64,3 (3,5)	59,5 (1,4)	68,2 (4,8)	59,2 (2,2)
15-24 ans	29,6 (-3,8)	22,4 (-9,0)	33,9 (-1,5)	24,9 (-5,8)
25-54 ans	85,0 (-0,7)	78,8 (-1,8)	88,6 (0,1)	80,7 (-1,6)
55-64 ans	52,6 (16,5)	55,4 (12,3)	54,1 (18,5)	49,1 (13,9)
Faiblement éduqués	41,0 (-4,4)	43,9 (-5,4)	43,2 (-3,0)	36,8 (-6,3)
Moyennement éduqués	70,9 (-1,1)	61,6 (-3,7)	73,6 (-0,7)	68,1 (-1,1)
Hautement éduqués	86,4 (0,2)	84,4 (-0,6)	88,0 (1,1)	84,1 (-1,0)
Nationaux	69,0 (1,6)	63,4 (-3,4)	72,2 (2,8)	64,4 (0,5)
Étrangers UE	71,7 (3,0)	76,8 (5,4)	73,1 (1,3)	64,0 (-0,1)
Étrangers hors UE	53,9 (-1,0)	54,1 (-1,3)	57,6 (0,3)	47,7 (-1,9)

Source: Statbel.

Le taux de participation est particulièrement faible pour certains groupes de la population, à savoir les jeunes, les femmes, les personnes âgées de 55 ans ou plus, les ressortissants hors Union Européenne et, de manière transversale, les personnes faiblement éduquées. Cela se vérifie pour chacune des Régions du pays. En Wallonie, le taux de participation de toutes les catégories de personnes est plus faible que dans les deux autres Régions. La Région flamande, quant à elle, présente des taux plus élevés pour quasiment toutes les caractéristiques personnelles, à l'exception des personnes âgées de 55 à 64 ans, des étrangers en provenance d'un pays de l'UE et des personnes disposant d'un faible niveau d'éducation, pour lesquels le taux le plus haut se trouve à Bruxelles.

Graphique 18 - Taux d'activité en comparaison internationale

(en pourcentage de la population âgée de 15 à 64 ans, 2018)



Source: Eurostat.

De manière générale, le taux de participation au marché du travail demeure toutefois relativement faible, puisque notre pays n'atteint pas le niveau des pays de comparaison. Ce constat se confirme pour chacune des trois Régions du pays. Malgré un taux de participation plus élevé en Flandre (71,8 %), celui-ci est tout juste équivalent à celui de la France (71,9 %), moins bon performeur des pays de comparaison.

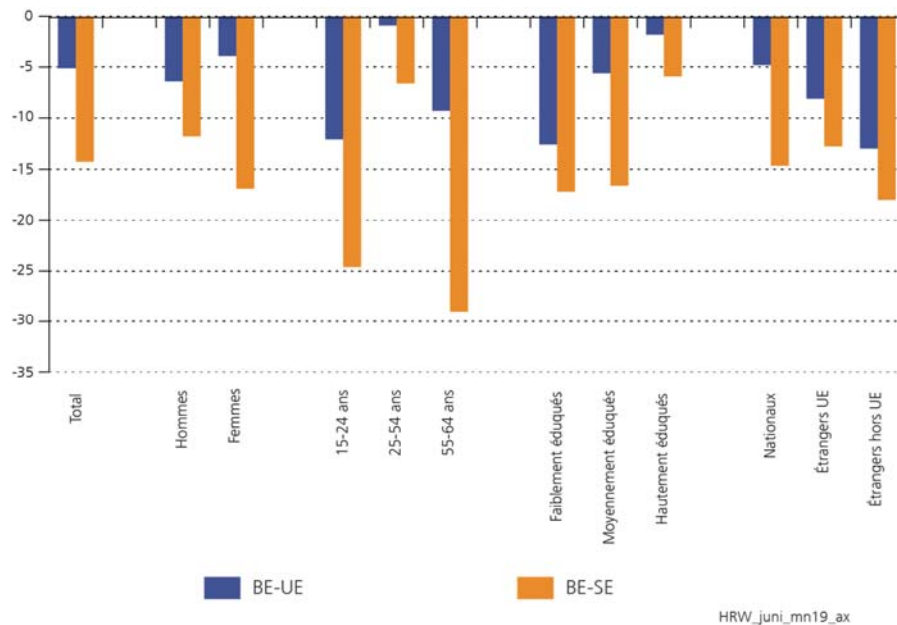
Parmi les personnes ne participant pas au marché du travail, une fraction pourrait être mobilisée et entrer dans la composition de la main-d'œuvre potentielle, ce sont les personnes qui souhaitent travailler mais qui ne recherchent pas d'emploi actuellement. En 2018, on en dénombrait 284 400 âgées de 15 à 64 ans, soit 12 % du total des inactifs.

L'inactivité inclut également des personnes ne souhaitant pas participer au marché du travail et ne cherchant pas d'emploi. Ce groupe compte près de 1,6 million de personnes, soit 21 % de la population en âge de travailler. Un taux nettement plus élevé que dans les pays de comparaison, à l'exception de la France.

Au sein de l'ensemble de la population inactive, les principaux motifs évoqués pour ne pas chercher un emploi sont l'éducation (41 %), la maladie (19 %) et, spécialement pour les femmes, les responsabilités familiales (21 % du total des inactifs, 32 % de l'ensemble des femmes inactives). Les autres motifs évoqués sont l'assistance d'enfants ou d'adultes dans l'incapacité de travailler (5%), le fait d'être retraité (3,5%), le sentiment qu'il n'y a pas de travail disponible (3%) ou toute autre raison (19%).

Graphique 19 - Déficit de taux de participation par catégorie

(écart en points de pourcentage par rapport à la moyenne de l'UE et à la Suède, population âgée de 15 à 64 ans, 2018)



Source: Eurostat.

Au-delà du taux en niveau, l'écart par rapport à la moyenne européenne ainsi que par rapport au meilleur performeur en termes de marché du travail, à savoir la Suède, nous éclaire également sur les groupes pour lesquels le déficit est le plus important. De larges écarts se dessinent pour l'ensemble des groupes bien qu'ils soient moins prononcés pour les 25-54 ans et les personnes hautement éduquées. Comparativement à l'UE et à la Suède, les groupes les plus en retard seraient les ressortissants de pays hors UE, les personnes faiblement éduquées, les personnes âgées de 15 à 24 ans et celles de 55 à 64 ans (l'ordre diffère selon que l'on se réfère à l'UE ou à la Suède mais les catégories restent identiques).

Le déficit de participation est le plus marqué pour les ressortissants hors UE, les personnes faiblement éduquées et celles âgées de 15 à 24 ans et de 55 à 64 ans

Afin de pouvoir agir sur chacun des groupes à risque, en vue d'augmenter la participation de manière générale, le Conseil a décidé d'analyser cette problématique dans son prochain rapport thématique de 2019. Les différentes raisons pouvant expliquer le faible taux de participation ainsi que diverses pistes de solution seront fournies.

5. COÛTS SALARIAUX

Les coûts salariaux sont une variable importante dans l'économie, en premier lieu pour les travailleurs et les employeurs. Pour une économie ouverte comme la Belgique, l'évolution maîtrisée des coûts salariaux est primordiale afin de rester compétitive au niveau international. Les revenus du travail sont aussi la principale source de revenu pour les personnes d'âge actif.

La première section rappelle le déroulement des négociations salariales en Belgique. L'évolution des coûts salariaux, ainsi que les projections sont présentées dans la seconde section. Dans les deux dernières sections, les coûts salariaux en Belgique sont comparés avec ceux d'autres pays européens, en niveau et en évolution.

5.1. LA CONCERTATION SOCIALE SUR LES SALAIRES

Au début de 2019 a eu lieu la concertation sociale biennale dans le cadre de laquelle les partenaires sociaux du Groupe des 10¹⁶ tentent de parvenir à un accord interprofessionnel reprenant notamment la croissance autorisée pour les salaires conventionnels (la norme salariale) dans le secteur privé pour la période 2019-2020.

Le calcul, par le Conseil central de l'économie (CCE), de la marge salariale maximale disponible constitue le point de départ des négociations relatives à l'accord interprofessionnel (AIP). La marge salariale maximale disponible en 2019-2020 a été annoncée dans le « Rapport technique sur la marge maximale disponible pour l'évolution des coûts salariaux » que le CCE a publié à la mi-janvier 2019. Le contenu de ce rapport et le mode de calcul de la marge salariale sont brièvement commentés dans les paragraphes suivants.

Le handicap salarial, un élément central de la formation des salaires en Belgique, est calculé par le CCE conformément aux prescriptions de la loi du 19 mars 2017 portant modification de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité. Concrètement, le handicap (ou l'avantage) salarial est déterminé en comparant l'évolution des coûts salariaux horaires en Belgique cumulée depuis 1996 à la moyenne pondérée¹⁷ de l'évolution cumulée des coûts salariaux horaires en Allemagne, aux Pays-Bas et en France. En outre, l'évolution des coûts salariaux horaires en Belgique doit être corrigée de l'incidence du tax shift 2016-2020. Ces diminutions doivent être utilisées selon la loi révisée pour réduire le handicap salarial historique.

L'écart salarial entre la Belgique et les trois principaux pays partenaires est un élément central de la négociation salariale

En janvier 2019, le CCE a estimé à 0,9 % pour l'année 2018 le handicap salarial de la Belgique cumulé depuis 1996. Selon les prévisions, les coûts salariaux horaires ont augmenté plus lentement en Belgique en 2018 qu'en moyenne dans les trois pays voisins ; par conséquent le handicap de coûts salariaux a baissé de 0,3 % par rapport à 2017.

Si l'effet du tax shift n'était pas neutralisé dans les coûts salariaux horaires, la Belgique afficherait en 2018, selon les projections du CCE, non pas un handicap salarial mais bien un avantage salarial de 0,7 % par rapport à la moyenne pondérée des trois pays voisins. Cependant, comme expliqué dans l'exposé des motifs et dans l'article 5 de la loi de mars 2017 révisant la loi du 26 juillet 1996, la volonté du gouvernement fédéral est que les réductions de cotisations patronales du tax shift

¹⁶ La concertation interprofessionnelle au niveau national se déroule au sein du Groupe des 10. Celui-ci se compose, outre d'un président, de cinq représentants des organisations des travailleurs et de cinq représentants des organisations des employeurs.

¹⁷ Moyenne pondérée selon le PIB des trois pays (DE 52 %, FR 37 %, NL 11 %).

2016-2020 servent à baisser le niveau du coût salarial et, in fine, à la création d'emplois. C'est pourquoi dans le calcul de la marge maximale disponible, il ne peut être tenu compte de ces réductions de cotisations.

Graphique 20 - Le handicap de coûts salariaux horaires de la Belgique
(écarts cumulés¹ depuis 1996 dans le secteur privé, pourcentages)



Source : CCE (2019a).

¹ Selon le mode de calcul défini dans la loi révisée relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité. Un signe positif indique un gain de compétitivité de l'économie concernée vis-à-vis de la Belgique.

La marge salariale maximale disponible est elle aussi calculée par le CCE selon les prescriptions de la loi révisant la loi de 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité. Comme auparavant, la marge salariale maximale est calculée en déduisant de la moyenne pondérée de l'évolution nominale attendue des coûts salariaux horaires dans les trois pays voisins au cours de la période 2019-2020 l'indexation attendue des salaires en Belgique durant cette même période. Avec la loi révisée, il doit en outre également être tenu compte d'un terme de correction et d'une marge de sécurité. Ces éléments ont été ajoutés au calcul de la marge salariale afin d'éviter un (nouveau) dérapage de l'évolution des coûts salariaux horaires en Belgique par rapport aux trois pays voisins.

Le terme de correction augmentera la marge salariale si la Belgique dispose d'un avantage salarial vis-à-vis des trois pays voisins et/ou si la marge de sécurité prévue dans l'AIP précédent n'a pas été utilisée ou ne l'a été que partiellement. S'il existe un handicap salarial et/ou si la marge de sécurité de l'AIP précédent a été utilisée plus que complètement, le terme de correction pèsera de manière négative sur la marge salariale. L'effet négatif du handicap salarial de 2018 est quelque peu atténué dans le calcul de la marge salariale pour 2019-2020 par le fait que la marge de sécurité de l'AIP 2017-2018 n'a pas été entièrement utilisée¹⁸. Enfin, une nouvelle marge de sécurité égale à au moins 0,5 % est prévue pour compenser les éventuelles erreurs de prévision dans les projections des pays voisins ou dans l'indexation attendue en Belgique au cours de la période 2019-2020.

¹⁸ Au cours de la période 2017-2018, l'indexation des salaires dans le secteur privé a été supérieure aux attentes (0,3 %), mais tel a également été le cas de l'évolution des coûts salariaux horaires moyens dans les trois pays voisins (0,2 %), de sorte que la marge de sécurité de 0,5 % prévue dans l'AIP 2017-2018 n'a finalement été utilisée qu'à hauteur de 0,1 %.

À la demande des partenaires sociaux, et ce à la suite de la publication des nouvelles « Perspectives économiques » du Bureau fédéral du Plan dans le courant de février 2019 et des prévisions d'hiver de la Commission européenne, le secrétariat du CCE a recalculé en février 2019 la marge salariale maximale disponible. Essentiellement en raison d'une diminution des prévisions d'inflation, qui a exercé un effet baissier sur les prévisions d'indexation des salaires en Belgique, la marge salariale maximale disponible pour 2019-2020 a finalement été établie à 1,1 % dans le rapport technique actualisé. Les prévisions d'indexation se fondent sur les projections actualisées du Bureau fédéral du Plan et de la Banque nationale de Belgique.

Tableau 7 - Calcul de la marge salariale maximale disponible en 2019-2020

1. Prévisions de coûts salariaux dans les trois pays voisins ¹	5,6 %
2. Prévisions d'indexation en Belgique	3,4 %
3. Terme de correction (3A -3B)	0,5 %
3A. Handicap de coûts salariaux en 2018	0,9 %
3B. Marge de sécurité non utilisée en 2017-2018	0,4 %
4. Marge de sécurité en 2019-2020	0,5 %
Marge salariale maximale disponible (1-2-3-4)	1,1 %

Source : CCE (2019a), CCE (2019b)

¹ Moyenne pondérée de l'évolution attendue des coûts salariaux horaires en Allemagne, aux Pays-Bas et en France. L'évolution des coûts salariaux horaires en France a été corrigée de l'incidence de la conversion du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE). Ce crédit d'impôt, qui est considéré comme un subside salarial, lequel, dans les comptes nationaux, n'a aucun effet sur les coûts salariaux, est en effet converti en 2019 en une diminution des cotisations sociales patronales, qui, elle, exerce un effet baissier sur les coûts salariaux dans les comptes nationaux et qui pèse ainsi lourdement sur l'évolution attendue des coûts salariaux en France en 2019-2020. Cette approche est similaire à celle qui est utilisée pour neutraliser l'effet du tax shift en Belgique lorsqu'il s'agit de déterminer le handicap de coûts salariaux.

En l'absence d'un accord de tous des partenaires sociaux sur l'ensemble de l'accord interprofessionnel, la norme salariale de 1,1 % a été fixée par Arrêté royal en avril 2019. Cet élément est aussi repris dans les projections pour les coûts salariaux.

5.2. ÉVOLUTION DES COÛTS SALARIAUX ET PROJECTIONS POUR LA BELGIQUE

Les salaires bruts dans le secteur privé devraient augmenter en 2019 par rapport à 2018. La principale contribution à ce mouvement est l'évolution de l'indexation ainsi que l'accélération des augmentations réelles en 2019. La croissance des salaires bruts devrait ralentir en 2020, compte tenu d'une décélération significative de l'indexation.

Tableau 8 - Évolution et projections pour les coûts salariaux dans le secteur privé¹ selon la BNB
(pourcentages de variation par rapport à l'année précédente)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019e	2020e
Coûts salariaux par heure ouvrée	2,4	1,1	0,1	-1,9	1,5	1,2	2,5	2,0
dont salaires bruts	2,5	1,3	0,2	1,3	1,8	1,9	2,5	2,2
dont indexation	1,9	0,8	0,1	0,5	1,6	1,7	2,0	1,4
Productivité du travail ²	0,4	1,0	1,9	-0,2	0,0	-0,3	-0,1	0,4
Coûts salariaux par unité produite	2,0	0,1	-1,7	-1,7	1,5	1,5	2,6	1,6

Sources: BNB, ICN, SPF ETCS.

¹ Les coûts salariaux par heure ouvrée et par unité produite ne sont pas présentés ici selon le concept des comptes nationaux, mais selon un concept plus large englobant également les réductions des cotisations groupes cibles et les subventions salariales. Ce concept offre une meilleure représentation du coût salarial effectif pour les entreprises.

² Valeur ajoutée en volume par heure ouvrée par les travailleurs salariés et les indépendants.

Selon les données disponibles, les augmentations salariales conventionnelles réelles ont été limitées sur la période 2017-2018, atteignant 0,7 %, soit une croissance inférieure à la norme salariale fixée pour cette période.

Comme expliqué supra, la norme salariale de 1,1 % a été prise par Arrêté royal en avril 2019.

Par conséquent, la BNB a fait l'hypothèse que les augmentations conventionnelles réelles, en sus de l'indexation, seront de 1,1 % sur l'ensemble des deux années. Compte tenu du temps nécessaire à la mise en œuvre de ce type d'accord et conformément à ce qui a été observé dans le passé, les hausses conventionnelles réelles devraient être légèrement plus élevées durant la seconde année, soit 0,4 % en 2019 et 0,7 % en 2020.

Pour tenir compte des dernières données publiées par les ICN, la dérive salariale, à savoir les augmentations et primes accordées par les entreprises au-delà des conventions collectives interprofessionnelles et sectorielles, ainsi que l'évolution des salaires résultant de changements dans la structure de l'emploi, n'apporterait qu'une contribution positive marginale à la croissance des salaires bruts. Les facteurs tendanciels, tels la part des travailleurs âgés qui augmente toujours dans l'emploi et le fait que la main-d'œuvre est de plus en plus qualifiée, devraient en effet continuer à avoir une influence à la hausse sur les rémunérations en moyenne.

L'augmentation des coûts de main-d'œuvre pour les employeurs a été compensée par les réductions supplémentaires des cotisations de sécurité sociale, décidées dans le cadre du tax shift 2016-2020. Ces réductions devraient permettre de faire baisser les coûts salariaux de -0,1 point de pourcentage en 2019 et de -0,2 point de pourcentage en 2020. Aucune nouvelle mesure supplémentaire de réduction des coûts salariaux n'a encore été décidée au-delà de 2020. Dès lors,

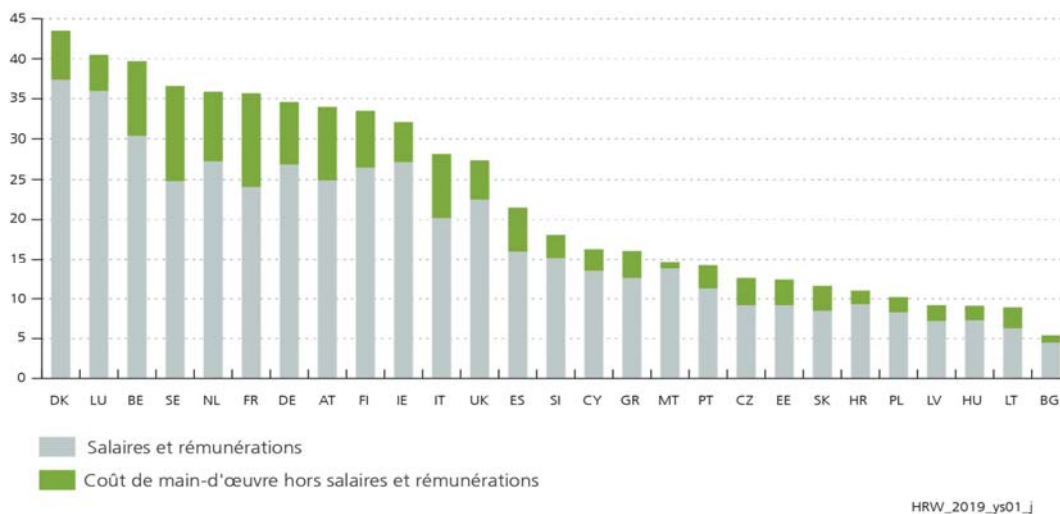
le profil des coûts salariaux est globalement assez similaire à celui de l'évolution des salaires bruts à partir de 2018 pour la période de projection.

Etant donné la révision à la baisse de l'activité et la révision à la hausse des créations d'emplois, l'évolution de la productivité apparente du travail a été encore légèrement négative en 2018, elle ne se redresserait graduellement qu'à partir de 2019 à -0,1 %, pour redevenir positive en 2020, à 0,4%.

5.3. COÛT DE LA MAIN D'ŒUVRE EN BELGIQUE EN COMPARAISON INTERNATIONALE

Eurostat publie les salaires et coûts salariaux en niveau pour tous les pays de l'UE, à partir de données d'enquête¹⁹. Les dernières données disponibles pour une comparaison internationale portent sur 2018.

Graphique 21 - Coût du travail par heure ouvrée dans l'UE¹
(pour l'ensemble de l'économie², en euros, 2018)



Source: Eurostat.

¹ Pas de donnée pour la Roumanie.

² Approximation sur la base de l'agrégat des branches d'activité Industrie, construction et services.

Avec 39,7 euros, la Belgique affichait le troisième coût salarial horaire le plus élevé au sein de l'UE en 2018, après le Danemark et le Luxembourg. Il existe de très fortes disparités au sein de l'UE, avec des coûts salariaux nettement inférieurs dans les pays du Sud (Espagne, Grèce, Portugal, etc.) et davantage encore pour les pays d'Europe de l'Est. Les écarts seraient moins grands si les coûts étaient exprimés en standards de pouvoir d'achat, c'est-à-dire s'ils étaient corrigés pour les écarts de coût de la vie entre ces pays.

Ces différences reflètent en grande partie les différences de productivité entre ces économies. Au sein des groupes de pays comparables, les spécialisations relatives et les choix en matière de

¹⁹ Les données d'Eurostat sont basées sur les enquêtes sur les coûts de la main-d'œuvre (*labour costs surveys*) de 2016, qui ont été extrapolées jusqu'en 2018 sur la base de l'indice des coûts du travail.

protection sociale (y compris les modes de financement de celle-ci) expliquent aussi en partie les écarts constatés.

Sur la base de ces statistiques d'Eurostat, le positionnement de la Belgique s'est cependant sensiblement amélioré sous l'effet des mesures de modération salariale et du *tax shift*. Alors que les coûts du travail par heure ouvrée pour l'ensemble de l'économie ont augmenté en Belgique de 2,8 % entre 2016 et 2018 selon cette source, la hausse correspondante en Allemagne a été de 5,5 %, celle aux Pays-Bas de 4,1 %, et de 3,8 % en France. En moyenne dans l'UE, la hausse a été de plus de 5 %, avec un phénomène de rattrapage dans les pays connaissant les niveaux les plus faibles.

Le positionnement de la Belgique en termes de coûts salariaux s'est sensiblement amélioré sous l'effet des mesures de modération salariale et du tax shift

Le coût salarial reste cependant en niveau nettement plus élevé en Belgique que dans les trois principaux pays voisins : le coût de la main d'œuvre est de 10 % moins élevé en France et aux Pays-Bas et de 13 % en Allemagne.

5.4. ÉCART SALARIAL PAR UNITÉ PRODUITE PAR RAPPORT AUX TROIS PRINCIPAUX PARTENAIRES

La position de compétitivité de la Belgique est probablement mieux appréhendée en tenant compte non seulement de l'évolution des coûts salariaux en Belgique par rapport aux principaux pays partenaires, mais aussi de l'évolution de la productivité dans ces différentes économies. Cette mesure présente une évolution neutre si une progression plus rapide des coûts salariaux dans notre pays va de pair avec une accélération plus vive de la productivité chez nous.

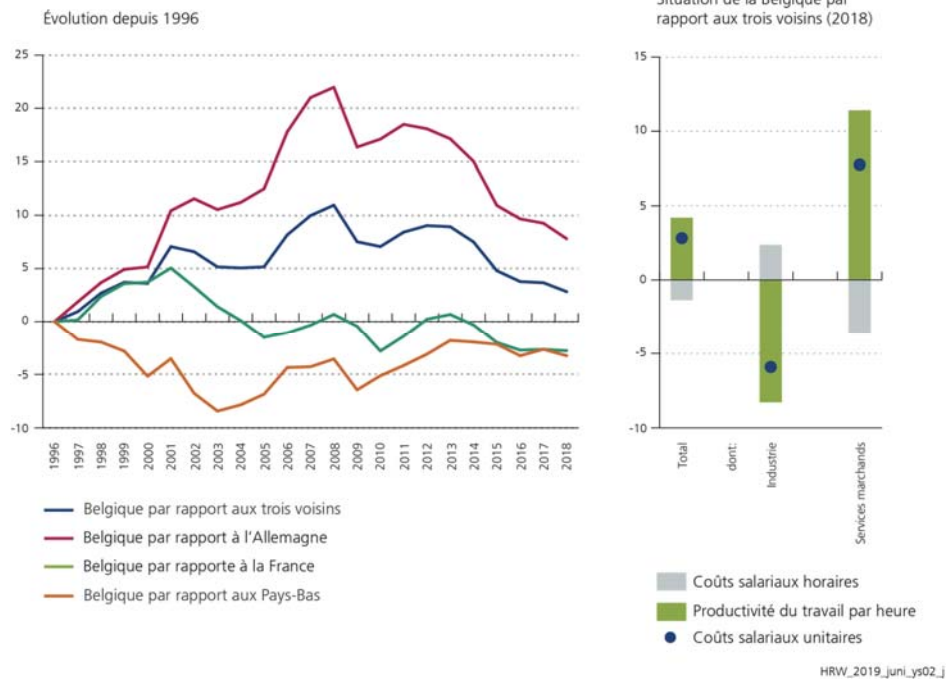
L'écart cumulé des coûts salariaux par unité produite est calculé ici sur la base des comptes nationaux. Ce calcul diffère de celui du CCE pour les coûts salariaux horaires parce que les réductions de cotisations accordées dans le cadre du tax shift ne sont pas neutralisées.

Le profil de l'écart est toutefois resté proche de celui exprimé en termes de coûts salariaux horaires : la position relative de la Belgique par rapport aux trois voisins s'est améliorée en 2018. Cela est aussi vrai pour chacun de trois partenaires considéré individuellement. L'écart par unité produite s'est surtout réduit par rapport à l'Allemagne. Il s'est amenuisé grâce à l'évolution relativement plus modérée des coûts salariaux horaires en Belgique. La décomposition par branche d'activité montre que la faiblesse relative de la productivité en Belgique est surtout marquée dans les services marchands, qui représentent par ailleurs une branche de plus en plus importante de l'économie.

La compétitivité-coûts de la Belgique s'est améliorée en 2018 par rapport aux pays voisins

Graphique 22 - Écart salarial par unité produite de la Belgique par rapport aux trois principaux pays voisins

(écarts en pourcentage de l'évolution cumulée depuis 1996)



Sources: BNB, CE, ICN.

¹ Une évolution positive d'une année par rapport à la précédente implique que les coûts salariaux par unité produite progressent plus rapidement en Belgique que dans l'économie concernée.

6. RÉFORMES ADOPTÉES À LA SUITE DES RECOMMANDATIONS DU CONSEIL ET DES INSTANCES INTERNATIONALES

6.1. APERÇU DES RECOMMANDATIONS

Sur base des Recommandations du Conseil de l'Union européenne sur le plan national de réforme 2017 et 2018 de la Belgique et les un avis du Conseil sur les programme de stabilité de la Belgique pour 2017 et 2018; de l'étude économique de l'OCDE pour la Belgique de 2017 et 2018; et des rapports du Conseil Supérieur de l'Emploi de 2015 à 2018.

6.1.1. Cadre général

1. Consultation entre les autorités fédérales et régionales compétentes pour les politiques de l'emploi (CSE 2017).

6.1.2. Formation des salaires

2. Réforme du cadre de fixation des salaires (OCDE, CSE 2016)
3. Etant donné la grande diversité des fonctions et les spécificités des branches, une norme uniforme de progression salariale n'est pas pertinente. (CSE 2017)
4. Limitation de l'influence de l'ancienneté sur les salaires : le CSE recommande de plafonner le nombre d'années pendant lesquelles une progression automatique du salaire peut être octroyée pour une fonction donnée. (CSE 2017)
5. Éliminer les pièges à chômage et les mesures dissuasives pour les seconds salariés (Conseil 2018).

6.1.3. Marché du travail inclusif : veiller à ce que les groupes les plus défavorisés, y compris les personnes issues de l'immigration, aient des chances égales d'accéder à une éducation de qualité, à une formation professionnelle et au marché du travail.

6. Les chômeurs de longue durée comme groupe cible prioritaire (CSE 2015)
7. Renforcer la politique belge mise en œuvre pour intégrer les migrants sur le marché du travail (CSE 2015). Renforcer la coordination entre les domaines politiques afin de mieux intégrer les personnes issues de l'immigration sur le marché du travail (Conseil 2018).
8. Participation des jeunes : réduire drastiquement le nombre de jeunes de moins de 25 ans qui ont quitté le système éducatif, qui n'ont pas d'emploi et qui ne suivent pas de formation. Les services publics de l'emploi doivent avoir mis en place un programme d'accompagnement intensif dans les quatre mois suivant l'enregistrement de ce groupe. (CSE 2017)
9. Participation des 55+ : mettre fin aux derniers dispositifs de retraite anticipée (OCDE); retarder l'âge de départ effectif à la pension en appliquant sans tarder la réforme des pensions sur la base d'un système à points, en n'attendant pas 2030 pour atteindre le seuil des 67 ans pour la pension légale et en généralisant le système de pension complémentaire du second pilier (CSE 2017); adapter le travail à l'expérience des travailleurs, à leur expertise et à leurs capacités physiques, continuer à prévoir des formations, lier la politique salariale à l'expérience (CSE 2015)

10. L'invalidité ne peut en aucune façon être considérée comme une voie de sortie du marché du travail pour des raisons autres que de santé. Les entrées dans le système doivent être strictement contrôlées. Pour les personnes invalides, entamer ou reprendre une activité professionnelle doit pouvoir s'effectuer soupagement, dans des conditions adaptées et de manière progressive. L'utilité d'un dispositif comme le temps partiel pour raison médicale (combiné à une allocation) doit faire l'objet d'une évaluation. (CSE 2017)
11. Mettre en place des dispositifs préventifs et des processus de remédiation contre le burn-out (CSE 2016)

6.1.4. Éducation et formation continue

12. Mettre en place les outils de formation continue nécessaires pour assurer l'employabilité tout au long de la carrière, en particulier des personnes faiblement qualifiées, en intégrant dans le compte carrière: inventaire des expériences professionnelles, passeport formation, bilan des compétences et des talents, compte individuel de formation et plan de développement personnel. (CSE 2017)
13. Si nécessaire, développer les dispositifs d'encadrement du choix des établissements scolaires afin de réduire la concentration d'élèves originaires de pays n'appartenant pas à l'UE. Améliorer la formation des enseignants et les dispositifs visant à inciter les enseignants à exercer dans des établissements où la concentration d'élèves défavorisés est importante (OCDE)
14. Si nécessaire, envisager d'augmenter ou d'ajuster les droits d'inscription, mais conserver le système d'exonérations et de bourses en faveur des étudiants de milieux défavorisés accompagné de prêts remboursables sous condition de ressources. (OCDE)
15. Renforcer les compétences des groupes défavorisés pour répondre aux besoins des entreprises. Promouvoir la formation continue pour tous les travailleurs et en particulier les peu qualifiés, les plus de 55 ans et les personnes issues de l'immigration (CSE 2015-2017)
16. Renforcer la formation en alternance et les stages en entreprise à tous les niveaux de l'enseignement. (CSE 2017)
17. Diffuser plus largement les informations relatives aux pénuries de main-d'œuvre et aux avantages de salaire par domaine d'études afin que les étudiants soient incités à choisir des filières davantage en rapport avec les besoins du marché du travail. (OCDE); Poursuivre les initiatives et les mesures prises par les Communautés pour augmenter la participation et la diversité des étudiants - en particulier les femmes dans les filières STEM; renforcer le lien entre enseignement et monde de l'entreprise (CSE 2015, 2016, 2017); évaluation des mesures prises pour les métiers en pénurie (CSE 2016)
18. Renforcer et mobiliser les compétences pour accroître la productivité et l'inclusion (OCDE); Veiller à ce que les entreprises respectent la nouvelle législation fédérale, qui les oblige à accorder cinq jours ouvrés au moins par an à leurs salariés pour qu'ils se forment. (Conseil)

6.1.5. Fonctionnement du marché du travail

19. Création d'instruments permettant d'aider les salariés sous contrat temporaire à accéder à un emploi fixe (CSE 2015).
20. Revoir les procédures des licenciements collectifs pour accélérer la mise en œuvre des activations et de l'outplacement qui ont largement démontré leur efficacité (CSE 2017).



21. Développer les horaires variables (OCDE); meilleure utilisation des horaires de travail flexibles et variables. Les partenaires sociaux doivent se pencher sur la question des horaires de travail atypiques, fournir un cadre juridique approprié aux flexi-jobs (CSE 2015).
22. Travail faisable: promouvoir les formes de travail permettant de mieux combiner vie professionnelle et vie privée: permettre de concilier le travail avec les besoins des ménages sur l'ensemble de la carrière. Assurer un travail faisable, pas seulement la réduction de la durée du travail. Fournir des services d'accueil des enfants abordables et de qualité. Révision des indemnités dans le cadre du congé parental (CSE 2015). Introduction d'un statut spécial d'«étudiant-travailleur» avec une plus grande flexibilité dans le cursus dans tous les établissements d'enseignement (CSE 2015).
23. Renforcer la mobilité professionnelle (CSE 2015).
24. Pour renforcer la dynamique positive des nouvelles entreprises, il convient de renforcer les politiques d'aide aux jeunes entreprises, avec une attention particulière portée à l'augmentation de leur personnel (CSE 2017).
25. Soutenir les mesures d'aide à l'économie sociale (CSE 2016).
26. Modernisation du droit du travail (CSE 2016); Harmonisation des statuts d'ouvrier et d'employé; Réévaluer les restrictions limitant le travail intérimaire; Encadrer les activités "sous-traitant", "freelance"; Révision des conditions dans lesquelles s'opèrent les détachements pour lutter contre le dumping social; Réforme de la taxation au sein du couple pour que travailler à temps plein à deux soit récompensé; Etudier les conséquences d'une modification des modalités de l'AGR sur les risques sociaux; Égalité de traitement pour les travailleurs à temps partiel et à temps plein (CSE 2015); adapter les statuts de salarié/indépendant à l'économie numérique (CSE 2016).
27. Alléger les taxes sur les transactions immobilières et éliminer progressivement le régime fiscal préférentiel dont bénéficient les propriétaires occupants (OCDE). Soutenir les demandeurs d'emploi qui acceptent de déménager pour obtenir un nouvel emploi, ou les travailleurs qui sont prêts à le faire pour préserver leur emploi (CSE 2017).

6.1.6. Marché du travail numérique et vert

28. Tirer le meilleur parti des opportunités d'emploi créées par l'e-commerce et, à court terme, évaluer les nouvelles dispositions légales (CSE 2016).
29. Afin de permettre aux entreprises FinTech de se développer de manière optimale, les pouvoirs publics et le régulateur doivent se doter d'une politique proactive claire en la matière. Mettre l'accent sur la formation et attirer le capital humain adéquat; par exemple, par la mise en place de plateformes et de centres d'excellence dans des domaines très spécifiques, notamment les systèmes de paiement, la banque de détail et l'infrastructure TIC (CSE 2016).
30. Améliorer les compétences numériques des demandeurs d'emploi et veiller à ce que la nouvelle génération acquière les compétences numériques et des soft skills. Les écoles doivent disposer d'outils technologiques modernes et être en mesure d'en assurer le renouvellement régulier. Pour ce faire, des partenariats pourraient être noués entre les entreprises du secteur numérique et les écoles. Améliorer les compétences numériques des enseignants (CSE 2016).
31. Promouvoir et financer des lieux complémentaires comme des espaces de co-working avec un encadrement (CSE 2016).
32. Les autorités publiques et les services publics de l'emploi, tout comme les initiatives d'entreprises TIC bien établies et des start-ups, peuvent contribuer à augmenter les usages utiles d'internet en proposant des outils numériques (site internet, apps, ...) qui

soient à la fois attrayants et simples à utiliser (CSE 2016). Développer les investissements dans les infrastructures de transport à la périphérie des grands centres urbains grâce à des initiatives fédérales et régionales conjointes et, lorsque cela s'y prête, en y associant davantage le secteur privé (OCDE).

33. Supprimer le régime fiscal préférentiel appliqué aux véhicules de société, développer l'usage des péages routiers et continuer de relever le montant des taxes sur les carburants (OCDE, Conseil 2018).



6.2. APERÇU DES MESURES PRISES PAR LES DIFFÉRENTES AUTORITÉS AFIN DE RÉPONDRE AUX RECOMMANDATIONS DU CONSEIL DE L'UE, DE L'OCDE ET DU CSE

6.2.1. Cadre général

Recommandation n°1 : Consultation entre les autorités fédérales et régionales compétentes pour les politiques de l'emploi (CSE 2017)

6.2.2. Formation des salaires

Recommandation n°2 : Réforme du cadre de fixation des salaires (OCDE, CSE 2016)

<p>Mesure n°1 Révision de la formation des salaires (PNR 2017) Fédéral</p>	<p>Les caractéristiques essentielles du système des négociations sur les rémunérations ont été conservées. Le calcul de la marge salarial a toutefois été adapté afin de rétablir l'équilibre entre la garantie de la compétitivité et le renforcement du pouvoir d'achat. Le mécanisme de correction n'est plus considéré sur la base des deux dernières années mais sur base de l'évolution totale depuis 1996 avec une marge de sécurité de 0,5 % au moins. Les mesures visant à réduire les coûts salariaux ainsi que les subventions salariales sont maintenues en dehors de la marge. Les réductions à venir des cotisations de sécurité sociale seront ajoutées à la marge seulement pour moitié au maximum. La nouvelle loi a renforcé la base légale pour la norme ainsi que les sanctions en cas de non-respect.</p>
--	--

Recommandation n°3 : Etant donné la grande diversité des fonctions et les spécificités des branches, une norme uniforme de progression salariale n'est pas pertinente. (CSE 2017)

Recommandation n°4 : Limitation de l'influence de l'ancienneté sur les salaires : le CSE recommande de plafonner le nombre d'années pendant lesquelles une progression automatique du salaire peut être octroyée pour une fonction donnée. (CSE 2017)

Recommandation n°5 : Éliminer les pièges à chômage et les mesures dissuasives pour les seconds salariés (Conseil 2018).

6.2.3. **Marché du travail inclusif : veiller à ce que les groupes les plus défavorisés, y compris les personnes issues de l'immigration, aient des chances égales d'accéder à une éducation de qualité, à une formation professionnelle et au marché du travail. (Conseil, OCDE)**

Recommandation générale :

Mesure n°1 Mystery calls (PNR 2018) Fédéral	Outre l'examen et la constatation d'infractions à la législation anti-discrimination, les services d'inspection sociale auront la compétence, en cas d'indications objectives de discrimination, après une plainte ou un signalement, sur la base des résultats du datamining et datamatching, de se faire passer pour de (potentiels) clients ou travailleurs afin de constater l'existence d'une discrimination basée sur des critères protégés.
Mesure n°2 Monitoring socio-économique (PNR 2018) Fédéral	Pour bien comprendre les faibles prestations des groupes défavorisés sur le marché du travail, il est indispensable de rassembler des connaissances et de suivre la situation de ces groupes. Pour les personnes issues de l'immigration, le niveau fédéral garantit un monitoring continu de la situation des personnes sur le marché du travail en fonction de leur origine ou de leur historique migratoire.
Mesure n°3 AktiF Communauté Germanophone	Depuis le 1er janvier 2019, les employeurs qui embauchent des personnes défavorisées sur le marché du travail de la Communauté germanophone seront soutenus financièrement par les subventions AktiF ou AktiF Plus.
Mesure n°4 Lutte contre les discriminations en matière d'Emploi Bruxelles Economie et Emploi	Ce nouveau cadre réglementaire, entré en vigueur le 1er janvier 2018, confère aux inspecteurs de l'Inspection Régionale de l'Emploi la possibilité de procéder à des tests de discrimination via des tests de situation et/ou des appels mystères. Si un PV dresse des irrégularités, il est transmis à l'auditorat du travail. Ce nouveau cadre contraignant et répressif se combine au volet préventif mis en œuvre par la Région.
Mesure n°5 Actiris Bruxelles Economie et Emploi	Une réforme des instruments régionaux de la diversité a été approuvée par le Gouvernement en mai 2019. Elle porte sur : l'accès à différents types de plan de diversité pour le secteur privé (mini-plan, plan global et plan thématique) ; un label dorénavant millésimé ; l'introduction de la notion de travailleur d'origine étrangère et le renforcement de l'obligation d'intégrer la problématique de genre. Cette réforme permet de mieux appréhender les éléments de contexte bruxellois et de répondre aux besoins spécifiques des entreprises. Les objectifs portent sur la sensibilisation des entreprises à la question de la diversité, la lutte contre les discriminations et l'action correctrice en cas de condamnation.
Mesure n°6 Lutte contre les discriminations en matière d'Emploi Bruxelles Economie et Emploi	Ce nouveau cadre réglementaire, entré en vigueur le 1er janvier 2018, confère aux inspecteurs de l'Inspection Régionale de l'Emploi la possibilité de procéder à des tests de discrimination via des tests de situation et/ou des appels mystères. Si un PV dresse des irrégularités, il est transmis à l'auditorat du travail. Ce nouveau cadre contraignant et répressif se combine au volet préventif mis en œuvre par la Région.

Recommandation n°6 : Les chômeurs de longue durée comme groupe cible prioritaire (CSE 2015)

Mesure n°1 Politique flamande des groupes-cibles (Programme de réforme de la Région flamande et de la Communauté flamande 2018) Flandre	Cette politique vise à encourager le recrutement de jeunes peu ou moyennement qualifiés, de travailleurs de plus de 55 ans et de personnes souffrant d'un handicap sur le marché du travail, au moyen de réductions de charges salariales. En 2018, ces mesures permettront de soutenir plus de 250.000 travailleurs en Flandre, soit 10% de l'emploi flamand. Pour les chômeurs de longue durée, un incitant à l'embauche pour les employeurs permet une transition rapide du chômage vers l'emploi.
Mesure n°2 Système d'expérience professionnelle temporaire (Programme de réforme de la Région flamande et de la Communauté flamande 2018) Flandre	Depuis le 1 ^{er} janvier 2018, l'expérience professionnelle temporaire limitée à l'origine (2017) aux personnes ayant droit aux allocations d'intégration, a été étendue à tous chômeurs de longue durée. L'expérience de travail fait partie d'une trajectoire d'activation d'amélioration des compétences (max. 24 mois). Différentes anciennes mesures (telles que les projets globaux et le bonus jeune) ont été transposées en places d'expérience professionnelle. Durant ce parcours, les participants conservent leur statut de demandeur d'emploi, sauf s'il s'agit de bénéficiaires du revenu d'intégration issus de l'article 60, qui reçoivent un contrat de travail.
Mesure n°3 "Wijk-werken" (PNR 2018-2019) Flandre	En plus de l'expérience professionnelle temporaire, les « Wijk-werken » ont commencé le 1er janvier 2018. Il s'agit d'une réforme de l'ancien système des « ALE », selon lequel les demandeurs d'emploi peuvent recevoir une petite allocation en plus de leur allocation de chômage en acquérant un nombre limité d'heures d'expérience professionnelle dans un environnement de travail à bas seuil. Cette mesure s'adresse principalement aux demandeurs d'emploi qui ne sont pas encore prêts pour une expérience de travail temporaire (plus intensive). « Wijk-werken », tout comme l'expérience de travail temporaire, vise l'activation dans le circuit économique normal.
Mesure n°4 Impulsion 12 mois + Forem	Une allocation de travail pendant 2 ans maximum à destination des demandeurs d'emploi de longue durée, c'est-à-dire inoccupés depuis au moins 12 mois. L'aide se fait en trois étapes dégressives. La première période d'un an est celle où l'allocation est la plus élevée (500€). L'allocation est ensuite réduite progressivement par paliers de 6 mois (250€ et 125€). Ce principe vise à favoriser une insertion durable. Entre le 1 ^{er} juillet 2017 et le 31 décembre 2018, 24.986 travailleurs ont bénéficié de la mesure.
Mesure n°5 Impulsion insertion Forem	Une aide d'une durée de 12 mois, sous la forme d'un contrat de travail à temps plein. Il permet, à tout jeune demandeur d'emploi de moins de 25 ans et inoccupé depuis au moins 18 mois, d'acquérir une première expérience professionnelle et de bénéficier, éventuellement, d'un accompagnement coordonné par le Forem. L'aide Impulsion Insertion a été abrogée au 1 ^{er} janvier 2019. Entre le 1 ^{er} juillet 2017 et le 31 décembre 2018, seuls 98 travailleurs ont bénéficié de la mesure.

<p>Mesure n°6 activa.brussels Actiris et Bruxelles Economie et Emploi</p>	<p>Les politiques d'activation veillent à rendre attractif l'engagement des demandeurs d'emploi inoccupés de longue durée. Le nouveau dispositif d'activation activa.brussels bénéficie aux demandeurs d'emploi inoccupés domiciliés en Région de Bruxelles-Capitale, inscrits auprès d'Actiris pendant au moins 312 jours sur une période de 18 mois, pour un engagement au minimum en CDD d'une période de six mois, au minimum à temps partiel. Le dispositif consiste en une allocation d'activation octroyée mensuellement pour une période de 30 mois et versée au travailleur nouvellement engagé. L'employeur déduit le montant de l'allocation d'activation du salaire versé.</p>
<p>Mesure n°7 « Redéploiement des OISP » Plan Formation 2020 Bruxelles formation</p>	<p>La mesure 26 souhaite redéployer les OISP, dans leurs différentes dimensions (offre, parcours...) pour renforcer leurs missions d'accompagnement des publics les plus fragiles vers l'emploi par la formation. Toutes les mesures ont pour objectif de renforcer la participation des demandeurs d'emploi de longue durée à la formation en vue de leur intégration dans le marché de l'emploi.</p>
<p>Mesure n°8 Réforme du dispositif des articles 60 Actiris et Bruxelles Economie et Emploi</p>	<p>La réforme du dispositif des articles 60 a été finalisée en fin d'année 2018. La législation est modifiée afin de l'adapter à la réforme. Celle-ci vise à :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une augmentation quantitative du nombre de postes articles 60 globalement et par CPAS • Une harmonisation des pratiques des CPAS • Un élargissement de l'aspect formatif durant l'emploi <p>Le nombre d'articles 60 en 2018 est estimé aux alentours de 3 800 postes (objectif en 2019 = 4 000).</p>
<p>Mesure n° 9 Bruxelles Economie et Emploi</p>	<p>Dans le cadre de la réforme de l'Economie sociale (voir E- recommandations n°25), le Gouvernement a approuvé un nouveau dispositif « Emploi d'insertion en économie sociale » accessibles aux entreprises sociales d'insertion mandatées.</p> <p>Il porte sur deux finalités distinctes mais complémentaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> • de transition, caractérisée par un emploi formatif à durée limitée (maximum 2 ans) par lequel l'employeur assure la transition vers le marché du travail à l'issue du contrat; • d'insertion, caractérisée par un emploi adapté à la situation de l'individu et veillant à l'intégrer durablement dans l'entreprise qui offre un cadre de travail adapté, formatif et bienveillant aux travailleurs issus du public cible (subvention de maximum 5 ans sauf pour les travailleurs de 50 ans et plus pour qui la subvention pourra intervenir jusqu'à l'âge légale de la pension). <p>Le public cible de ce dispositif est ainsi caractérisé :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les demandeurs d'emploi inoccupés qui ne disposent pas d'un Certificat de l'Enseignement Secondaire Inférieur;



	<ul style="list-style-type: none"> • Les demandeurs d'emploi inoccupés depuis au moins 24 mois qui ne disposent pas d'un Certificat de l'Enseignement Secondaire Supérieur (sur une période de référence de 36 mois calendriers); • Les demandeurs d'emploi inoccupés qui, en raison de leur situation particulière, bénéficient d'un accompagnement spécifique, comme les personnes ayant des problèmes de santé, porteuses d'un handicap reconnu, sans-abris, analphabètes, NEETs ou encore les (ex)-détenus.
Mesure n°10 AktiF Communauté Germanophone	<p>Depuis le 1er janvier 2019, les employeurs qui embauchent des personnes défavorisées sur le marché du travail de la Communauté germanophone seront soutenus financièrement par les subventions AktiF ou AktiF Plus.</p> <p>Une subvention AktiF peut être octroyée pour l'occupation de demandeurs d'emploi inoccupés qui sont inscrits depuis au moins douze mois auprès de l'Arbeitsamt.</p>
Mesure n°11 Arrêté du Gouvernement du 13 décembre 2018 relatif aux formations professionnelles destinées aux demandeurs d'emploi Communauté germanophone	<p>L'arrêté relatif aux formations professionnelles destinées aux demandeurs d'emploi réorganise le système de formations. Depuis janvier 2019, l'accompagnement individuel du demandeur d'emploi devrait être intensifié. Des solutions sur mesure doivent être proposées au demandeur d'emploi. Le demandeur d'emploi choisit la formation qui lui offre les meilleures opportunités sur le marché du travail.</p> <p>Afin de motiver le demandeur d'emploi à suivre une formation, la dispense de la recherche active de l'emploi et la prime pour suivre une formation ont été révisées.</p>
Mesure n°12 Agences locales pour l'Emploi (ALE) Communauté germanophone	<p>Le 1er janvier 2018, l'Arbeitsamt a repris les tâches des ALE. L'ALE est un type particulier d'emploi dans lequel les chômeurs de longue durée sont autorisés à effectuer des travaux occasionnels et sont payés par « chèque LBA ».</p>

Recommandation n°7 : Renforcer la politique belge mise en œuvre pour intégrer les migrants sur le marché du travail (CSE 2015 et 2018)

<p>Mesure n°1 Réduction de la période d'attente de 6 à 4 mois Fédéral</p>	<p>Arrêté royal portant modification de l'article 17 de l'arrêté royal du 9 juin 1999 relatif à l'occupation des travailleurs étrangers. Le temps d'attente entre la demande de la protection internationale et l'accès au travail salarié a été réduit de six à quatre mois. Le changement de délai à quatre mois signifie concrètement que lorsque les demandeurs de la protection internationale reçoivent une décision négative dans les quatre mois du Commissariat général aux réfugiés et aux apatrides, ils n'auront pas l'accès au marché du travail mentionné sur leur titre de séjour. Mais lorsque les demandeurs de la protection internationale, dans ce délai de 4 mois, sont éligibles pour accéder au marché de l'emploi, ils ne peuvent effectuer du travail que lors de la poursuite de l'examen de leur demande de la protection internationale. Cependant, dès que le Commissariat général a pris une décision négative, ils perdent l'accès au marché du travail. Depuis le 3 janvier 2019, les titres de séjour comportent une mention relative à l'accès au marché du travail (NON, Limité, Illimité).</p>
<p>Mesure n°2 Parcours d'insertion des primo-arrivants Forem</p>	<p>Sur base d'un bilan socioprofessionnel et de l'identification des compétences, le Forem propose des prestations ad hoc en propre ou via les opérateurs partenaires. Le dispositif proposé repose, non pas sur la création de nouvelles prestations dédiées aux primo-arrivants mais bien sur le renforcement de l'offre interne et externe déjà disponible, à adapter et/ou compléter par d'autres prestations, si nécessaire. Le 29 août 2017, Fedasil et le Forem ont signé un accord de coopération pour favoriser l'insertion socio-professionnelle des demandeurs de la protection internationale en Région wallonne. Afin de répondre le plus rapidement possible, le Forem démarre le parcours d'insertion socio-professionnelle dès que les personnes peuvent accéder au marché de l'emploi (accès illimité mentionné sur le titre de séjour). Le Forem a également une convention de collaboration avec les Centres régionaux d'intégration pour le module d'insertion socio-professionnelle. Le Forem participe activement à plusieurs projets européens qui visent l'augmentation des compétences des primo-arrivants ainsi que leur insertion dans le marché de l'emploi.</p>
<p>Mesure n°3 Programme opérationnel FSE 2014-2020 (Programme de réforme de la Région flamande et de la Communauté flamande 2018 et 2019) Flandre</p>	<p>En 2017, le FSE a financé des projets d'accompagnement et de formation de demandeurs d'emploi en collaboration avec le VDAB. En 2018, les projets du FSE ont touché environ 53 000 demandeurs d'emploi et 21 000 inactifs. Environ un quart des participants sont des personnes issues de l'immigration. En 2018, le FSE a lancé de nouveaux appels en vue d'accompagner des réfugiés vers l'emploi ou l'entrepreneuriat. A l'automne, le FSE lancera un appel à projets pour l'emploi de personnes issues de l'immigration, ce qui répond concrètement à la recommandation spécifique par pays 2. En 2019, le FSE continuera à mettre l'accent, entre autres, sur l'inclusion sociale.</p>



<p>Mesure n°4 Régime des titres-services (Programme de réforme de la Région flamande et de la Communauté flamande 2018 et 2019) Flandre</p>	<p>Le régime des titres-services poursuit sa croissance et soutient la combinaison du travail et de la famille et la prise en charge des responsabilités familiales. En 2018, ce régime occupait plus de 88.000 personnes en Flandre, dont un peu moins de la moitié de personnes issues de l'immigration.</p>
<p>Mesure n°5 Projet VDAB 'Integratie door Werk' ('Intégration par le travail') (Programme de réforme de la Région flamande et de la Communauté flamande 2018 et 2019) Flandre</p>	<p>Le projet du VDAB 'Integratie door Werk' a été lancé en 2017, en collaboration avec l'Agence pour l'Intégration et Fedasil. Avec ces partenaires, le VDAB entend mettre les réfugiés au travail le plus vite possible grâce à un bref trajet intégré. Cette approche est encore affinée et intégrée dans le fonctionnement régulier du VDAB. Les formations sont proposées aussi intégrées que possible, couplant compétences linguistiques et techniques en un seul package. Des partenariats avec l'enseignement, l'économie sociale et les pouvoirs locaux ont permis aux participants de formation en milieu professionnel de recevoir un coaching linguistique, aussi dans les I.B.O. Les services et le mentorat pour les nouveaux arrivants hautement qualifiés ont été renforcés en 2018.</p>
<p>Mesure n°6 Plan d'action de lutte contre la discrimination liée au travail (Programme de réforme de la Région flamande et de la Communauté flamande 2018) Flandre</p>	<p>Le Plan d'action de lutte contre la discrimination liée au travail a été étendu à des actions portant sur le contrôle et les sanctions. Un accord a été conclu avec le secteur des titres-services concernant les appels mystères. L'objectif premier est la sensibilisation, mais, en cas de constats répétés, les services d'inspection flamands seront saisis. Dans la nouvelle génération des conventions sectorielles 2018-2019, l'aide financière publique dépend dorénavant de l'adoption d'un code de conduite sectoriel en matière de non-discrimination.</p>
<p>Mesure n° 7 Plan politique d'intégration horizontale flamand 2015-2019 (PRF 2018 et 2019) Flandre</p>	<p>Dans le cadre d'une politique d'intégration inclusive et horizontale, des mesures sont prises dans tous les domaines politiques flamands pour l'intégration des personnes d'origine étrangère. Le plan de politique d'intégration horizontale flamand 2015-2019 a donc été actualisé en 2018 et comprend des mesures relatives à l'éducation et à l'emploi, qui seront également poursuivies en 2019.</p>
<p>Mesure n° 8 L'année de la diversité dans la fonction publique Wallonie</p>	<p>Pour la Wallonie, l'année de la diversité dans la fonction publique a été lancée le 4 octobre dernier. Une Charte a été signée qui encourage et invite l'ensemble du personnel de l'administration wallonne à s'engager pour lutter contre toute forme de discrimination.</p> <p>Un plan d'actions pour 2018-2020 a été mis en place afin de mettre en œuvre des mesures concrètes au sein de l'Administration.</p> <p>Les principes généraux de la charte sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Garantir les comportements de non-discrimination, tant dans les relations avec les citoyens, les collègues, qu'à tous les niveaux de l'organisation

	<ul style="list-style-type: none"> • Respecter et faire respecter les différences de ses agents, leurs compétences professionnelles et leurs qualités humaines • Garantir l'égalité de traitement à chaque étape de la carrière des collaboratrices et collaborateurs et dans les multiples aspects de la gestion des ressources humaines. • Promouvoir la Diversité et l'Égalité comme une source d'enrichissement, d'innovation, de créativité, et d'amélioration de la qualité des services rendus au citoyen.
Mesure n° 9 Coordination accueil primo-arrivants Actiris	Actiris poursuit par ailleurs son étroite collaboration avec les partenaires de première ligne concernés qui travaillent avec les migrants tels que le bureau d'accueil pour les primo-arrivants (BAPA), les associations pour l'intégration civique comme BON (Bureau d'accueil bruxellois pour l'intégration civique) et le CIRE (Coordination et Initiatives pour Réfugiés et Étrangers), la Maison du Néerlandais à Bruxelles, etc. Un partenariat est également mis en œuvre par Actiris avec ces opérateurs de terrain (CIRÉ et BON) visant à encourager les migrants et primo-arrivants à faire reconnaître les diplômes acquis à l'étranger auprès d'une des deux Communautés (française et flamande). Une convention couvrant la période 2018-2022 a été conclue et prévoit le traitement de 1 150 dossiers d'équivalence pour 2018.
Mesure n° 10 Service d'interprétariat social Actiris	Depuis le 1er mai 2018, afin d'accélérer leur accès aux services d'Actiris et au marché du travail, Actiris met à disposition des chercheurs d'emploi qui ne maîtrisent pas suffisamment le français ou le néerlandais, un service d'interprétariat social lors des premiers contacts en antenne (accueil, 1ère inscription, job info, entretien de diagnostic) afin qu'ils puissent disposer d'une bonne compréhension des premières informations nécessaires à leur situation et leur projet professionnel.
Mesure n°11 Le projet CQ6 Bruxelles Formation et partenaires	Lancé fin 2017, le projet permet la délivrance gratuite de certificats de qualification à des chercheurs d'emploi ayant suivi un enseignement professionnel à l'étranger. (Niveau 6 ^e année professionnelle et de technique de qualification.) D'autres actions sont menées telles l'accueil et l'accompagnement pour les demandes d'équivalence. Renforcement des effectifs du Service des équivalences, (6 pour l'enseignement secondaire et 2 pour l'enseignement supérieur) ce qui a favorisé de nombreuses améliorations en termes de disponibilités du service, de délai de traitement et d'accompagnement des personnes plus de 3.000 visiteurs supplémentaires entre 2016 et 2017). Des séances d'information sont organisées à cet égard à la Cité des Métiers, laquelle accueille aussi le Pôle Académique de Bruxelles qui regroupe l'ensemble des institutions d'enseignement supérieur (IES) francophones situées dans la Région.
Mesure n°12 Plan Formation 2020 poursuite du plan langue Bruxelles Formation et partenaires	Trois axes d'action sont ciblés prioritairement : le développement de l'apprentissage du néerlandais, l'accessibilité à la plateforme Brulingua et les formations linguistiques pour primo-arrivants.



<p>Mesure n°13 Formation à la langue française pour primo-arrivants en Fédération Wallonie-Bruxelles SPW</p>	<p>Depuis octobre 2017, l'Enseignement de Promotion sociale en Belgique francophone a adopté une circulaire visant à contribuer au déploiement et à la mise en œuvre du parcours d'accueil (PA) des migrants en développant des collaborations avec les opérateurs de 1^{ère} ligne, en renforçant l'offre de formation en français (FLE, alphabétisation...) sur base de référentiels de formation communs qui permettent la poursuite de l'apprentissage quel que soit le lieu de formation ou en cas de changement d'école, en assurant un accompagnement de type psycho-social pour renforcer la formation suivie et en permettant aux formateurs de collaborer dans le but d'harmoniser les pratiques et de mettre en place des stratégies communes.</p>
<p>Mesure n°14 KAP VoG Communauté germanophone</p>	<p>Dans le cadre de son projet FSE « Donnez une chance à tout le monde », KAP VoG propose des cours de langue et d'alphabétisation pour demandeurs d'emploi. Ceci devrait donc favoriser l'employabilité de ce public.</p>
<p>Mesure n°15 Frauenliga VoG (vie féminine asbl) Communauté germanophone</p>	<p>Ce projet de plusieurs mois s'adresse en particulier aux femmes à la recherche d'un emploi. Il est construit en plusieurs phases : identifications des points forts et besoins des participants, participation à un programme contenant des cours spécifiques, participation à un stage pour s'assurer de la bonne orientation des participants. L'organisation s'engage aussi à les aider dans leur transition vers un emploi ou une formation.</p>
<p>Mesure n°16 Promotion et développement de l'économie sociale Communauté germanophone</p>	<p>La Communauté germanophone soutient des projets d'insertion sociale et professionnelle des personnes qui ont de grandes difficultés à trouver un emploi sur le premier marché du travail. L'économie sociale offrent des formations, de l'emploi et un soutien socio-éducatif intensif adaptés aux groupes cibles y compris les personnes issues de l'immigration.</p>

Recommandation n°8 : Participation des jeunes : réduire drastiquement le nombre de jeunes de moins de 25 ans qui ont quitté le système éducatif, qui n'ont pas d'emploi et qui ne suivent pas de formation. Les services publics de l'emploi doivent avoir mis en place un programme d'accompagnement intensif dans les quatre mois suivant l'enregistrement de ce groupe. (CSE 2017)

<p>Mesure n°1 Premiers emplois (PNR 2018) Fédéral</p>	<p>Des mesures ont aussi été prises dans l'Accord estival du gouvernement fédéral en vue d'encourager les employeurs à recruter des jeunes. La mesure portant sur les premiers emplois, qui devrait entrer en vigueur au 1er juillet 2018, a pour but d'encourager le recrutement des jeunes travailleurs âgés entre 18 et 21 ans en réduisant le coût salarial pour l'employeur tout en maintenant la rémunération nette.</p>
<p>Mesure n° 2 Réforme des allocations d'insertion en ce qui concerne l'exigence du diplôme pour les moins de 21 ans Fédéral</p>	<p>Pour les personnes de moins de 21 ans, l'allocation d'insertion sera dorénavant liée à des exigences de diplôme et à une liste de formations et de certificats équivalents soumise aux ministres des Communautés et Régions compétents pour l'éducation et la formation professionnelle.</p>
<p>Mesure n°3 Politique flamande des groupes cibles (Programme de réforme de la Région flamande et de la Communauté flamande 2018 et 2019) Flandre</p>	<p>La réduction groupe-cible pour les jeunes peu ou moyennement qualifiés vise les jeunes à bas salaire et entend principalement faciliter l'entrée de ces jeunes plus vulnérables sur le marché du travail. Depuis 2017, 11.000 projets ont déjà été lancés pour les personnes ayant droit au revenu d'intégration. En 2018, elles ont été étendues à tous les demandeurs d'emploi de longue durée et 3.700 parcours ont déjà été engagés. Un accès difficile au marché du travail peut en effet avoir des conséquences négatives sur le reste de la carrière.</p>
<p>Mesure n°4 Système d'expérience professionnelle temporaire (Programme de réforme de la Région flamande et de la Communauté flamande 2018) Flandre</p>	<p>Différentes anciennes mesures (telles que les projets globaux et le bonus jeune) ont été transposées en places d'expérience professionnelle. Durant ce parcours, les participants conservent leur statut de demandeur d'emploi, sauf s'il s'agit de bénéficiaires du revenu d'intégration issus de l'article 60, qui reçoivent un contrat de travail.</p>
<p>Mesure n°5 Consultants spécialisés NEET (Programme de réforme de la Région flamande et de la Communauté flamande 2018) Flandre</p>	<p>En collaboration avec les pouvoirs locaux et les organisations de jeunes, le VDAB lance une nouvelle approche où les partenaires guident les jeunes NEET vers des consultants spécialisés NEET du VDAB. En parallèle, le VDAB va développer une collaboration structurelle avec les Centres d'éducation de base en matière de formations en alphabétisation (compétences numériques, calcul, langues) pour les demandeurs d'emploi.</p>
<p>Mesure n°6 Trajets WIJ! (Programme de réforme de la Région flamande et de la Communauté flamande 2018) Flandre</p>	<p>Conformément à la garantie européenne pour la jeunesse, les jeunes qui s'inscrivent comme demandeurs d'emploi se voient proposer un emploi, un stage ou une formation dans les 4 mois. Parmi les jeunes qui ne sont pas encore au travail après ces 4 mois, 200 à 300 jeunes peu qualifiés entameront, chaque mois, un trajet</p>

	<p>WIJ!. Ces parcours d'insertion accompagnent pas à pas les jeunes vers le marché du travail. Vu le succès des années précédentes, la 3ème vague des trajets WIJ ! a été lancée à l'automne 2017.</p>
<p>Mesure n°7 Plan d'action 'Samen tegen schooluitval' (‘Ensemble contre le décrochage scolaire’) Flandre</p>	<p>La note conceptuelle 'Samen tegen schooluitval' a été approuvée le 26 juin 2015. Le plan poursuit sa mise en œuvre en 2019 et comporte plus de 50 actions concernant le droit à l'apprentissage, l'absentéisme et le décrochage scolaire. 30 actions ont déjà été bouclées, les autres sont en cours. Dans le cadre de ce plan d'action, un échange de données a été mis sur pied entre l'enseignement et le VDAB en vue de répertorier les jeunes NEET.</p>
<p>Mesure n°8 Modernisation de l'enseignement secondaire Flandre</p>	<p>Le 2 février 2018, le Gouvernement flamand a approuvé définitivement l'avant-projet de décret modifiant le Code de l'Enseignement secondaire du 17 décembre 2010, en ce qui concerne la modernisation de la structure et de l'organisation de l'enseignement secondaire. Entrée en vigueur: année scolaire 2019-2020. La modernisation de l'enseignement secondaire renforce le processus de choix et d'orientation des études et donne une finalité plus claire aux différentes orientations.</p>
<p>Mesure n°9 Plan stratégique Alphabétisation Flandre</p>	<p>Le 15 septembre 2017, le Gouvernement flamand a marqué son approbation de principe à l'égard du Plan stratégique Alphabétisation 2017-2024. Ce plan d'action est en cours d'exécution et fait l'objet d'un monitoring.</p>
<p>Mesure n° 10 Obligations à impact social Flandre (VDAB avec le soutien du FSE)</p>	<p>Les 'social impact bonds' sont des contrats axés sur les résultats entre au moins trois parties : un investisseur, un fournisseur de services et un gouvernement qui s'engagent dans une initiative sociale novatrice. L'investisseur paie pour l'intervention.</p> <p>Fin 2017, le VDAB a lancé un appel d'offres public à destination des équipes de prestataires et d'investisseurs. Il s'agit de développer un projet innovant pour NEET que les partenaires sociaux anversois ne connaissent pas encore. L'objectif est de faire la connaissance de 700 de ces jeunes au cours des cinq prochaines années et de les orienter vers le monde du travail. Le VDAB se concentre sur le NEET inconnu afin d'éviter un chevauchement avec l'opération existante.</p> <p>Début 2019, VDAB, BeCode, le Programme flamand pour les marchés publics innovants (PIO) et l'investisseur social Impact Capital à Anvers ont conclu le premier Social Impact Bond (SIB) en Flandre. Le SIB en question stipule que BeCode, qui propose des cours de codage, guidera un total de 270 jeunes NEET vers un emploi au cours des cinq prochaines années.</p>
<p>Mesure n°11 Impulsion -25 ans Forem</p>	<p>Une allocation de travail pendant 3 ans à destination des jeunes demandeurs d'emploi de moins de 25 ans peu ou moyennement qualifiés.</p> <p>L'aide se fait en trois étapes dégressives. La première période de deux ans est celle où l'allocation est la plus élevée (500 €). L'allocation est ensuite réduite progressivement par paliers de 6 mois (250 € et 125 €). Ce principe vise à favoriser une insertion durable.</p>

	<p>Entre le 1^{er} juillet 2017 et le 31 décembre 2018, 17.569 travailleurs ont bénéficié de la mesure.</p>
<p>Mesure n°12 Plan wallon pour la Garantie Jeunes Forem</p>	<p>Les financements européens liés à la Garantie pour la Jeunesse permettent de renforcer et d'améliorer les actions du Forem, qui s'articulent autour de plusieurs volets comme la promotion des métiers (via les actions « kids », « les métiers vont à l'école », les journées « découvertes métiers », « villages métiers » ou encore « visites d'entreprises », la mise en œuvre de modules de formation en compétences-clés adaptés aux besoins des jeune et des formules de stage et de mise à l'emploi. Les essais-métiers ou encore le stage de mise en situation professionnelle (MISIP) permettent de tester les conditions de travail et les exigences d'un métier. Du côté des stages, plusieurs formules comme la formation en alternance permettent aux jeunes d'acquérir une première expérience en entreprise.</p> <p>L'accompagnement individualisé en vis-à-vis ou à distance est renforcé afin de prendre en charge le jeune dans les 6 semaines après son inscription et d'en moduler l'intensité et la fréquence jusqu'à à l'obtention d'un résultat.</p> <p>Le financement Fonds européen d'ajustement à la Mondialisation soutenant les actions d'accompagnement pour les travailleurs licenciés suite à une restructuration de grande ampleur permet d'accompagner de manière intensive et collective durant 6 mois un certain nombre de jeunes de moins de 25 ans ni à l'emploi, ni en formation avec l'objectif de les remobiliser, faciliter leur insertion vers l'emploi ou vers la formation qualifiante. Via les financements Garantie Jeunesse, ces actions « coup de boost » sont développées sur plusieurs territoires.</p> <p>Un projet multi-opérateur visant à proposer aux NEETs un parcours d'insertion, sur mesure, co-construit selon les besoins est initié via les fonds d'urgences pour l'accroche des NEETs.</p> <p>Des projets de lutte contre le décrochage scolaire sont menées par l'enseignement obligatoire. Des projets visant à la remobilisation et la réintégration soit dans un parcours scolaire ou d'insertion socioprofessionnel sont menés par l'enseignement de promotion sociale. Un accompagnement vers le dispositif de validation des compétences est mené conjointement avec l'IFAPME et le FOREM. Des accompagnements spécifiques et psychosociaux sont menés par les CPAS et le réseau des Centres d'Insertion Socio-Professionnel.</p> <p>La révision des seuils d'accès aux formations du Forem ont permis de mieux adapter la formation à la personne (surtout les NEETs et les publics éloignés) pour que ces seuils ne soient plus un frein à l'entrée en formation, mais deviennent un outil de diagnostic.</p>
<p>Mesure n°13 Plan Youth Guarantee Actiris, Bruxelles formation et Bruxelles Economie et Emploi</p>	<p>Ce dispositif régional concerne les jeunes de moins de 25 ans et a deux objectifs généraux, à savoir contribuer à lutter contre le chômage et le sous-emploi des jeunes de 15 à 25 ans et de contribuer à l'amélioration des compétences des jeunes pour leur entrée ou leur retour sur le marché de l'emploi. Il est composé de plusieurs axes et de plusieurs programmes/projets tels que JEEP-JUMP, le « Forem Truck » (un minibus de conseils sur</p>



	<p>les formations qui permet d'aller à la rencontre des publics dans les différents quartiers bruxellois), le projet IEJ-NL (qui vise à rétablir les liens de confiance entre les jeunes et les pouvoirs publics pour permettre la réintégration socioprofessionnelle des jeunes à travers du travail de rue effectué par des partenaires actifs sur le terrain), Stage First (voir mesure 2 recommandation 15) et le contrat d'insertion (qui vise à offrir un contrat de travail de 12 mois subsidié par la Région bruxelloise pour tout jeune de moins de 25 ans, chercheur d'emploi inoccupé depuis au moins 18 mois et n'ayant pu intégrer le marché du travail malgré ses efforts de recherche d'emploi).</p> <p>Diverses actions menées par le pôle Tremplin Jeunes de Bruxelles Formation avec ses partenaires : accueil, remobilisation, sensibilisation- initiation à la formation, projets avec Molengeek, BeCode, ...</p> <p>L'augmentation de l'offre de formation régie par TREMPLIN JEUNES dans les métiers du web, de l'e-commerce et des nouvelles technologies, dans le cadre de l'Initiative Emploi Jeunes 2 (IEJ2) : (e-vente et e-marketing ; coding ; développement web et applications mobile ; Réparation – mécanique fine pour appareils mobiles et nouveaux transports urbains électriques.)</p>
Mesure n° 14 Contrat d'insertion Actiris	<p>Dans le cadre de la Garantie jeunes, le gouvernement bruxellois a institué une nouvelle mesure, « le contrat d'insertion » (CI). Il s'agit d'un contrat de travail à durée déterminée de 12 mois subventionné par la Région qui permet au jeune chercheur d'emploi d'acquérir une première expérience professionnelle auprès d'un employeur du secteur public ou non-marchand.</p> <p>Le CI s'adresse aux jeunes chercheurs d'emploi qui ont moins de 25 ans à la date de leur inscription chez Actiris, sont inscrits depuis au moins 18 mois et n'ont pas travaillé plus de 90 jours.</p> <p>La mesure offre ainsi une solution aux jeunes chercheurs d'emploi entrant dans ces conditions à partir du 1^{er} juillet 2016.</p>
Mesure n°15 AktiF Communauté Germanophone	<p>Depuis le 1^{er} janvier 2019, les employeurs qui embauchent des personnes défavorisées sur le marché du travail de la Communauté germanophone seront soutenus financièrement par les subventions AktiF ou AktiF Plus.</p> <p>Une subvention AktiF peut être octroyée pour l'occupation de demandeurs d'emploi inoccupés qui :</p> <ul style="list-style-type: none"> • sont âgés de 25 ans ou plus, sont inscrits d'au moins six mois auprès de l'Arbeitsamt et sont porteurs au plus d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur ou d'un certificat d'aptitudes professionnelles de l'apprentissage; • sont âgés de 25 ans ou plus et ne sont porteurs ni d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur ni d'un certificat d'aptitudes professionnelles de l'apprentissage.
Mesure n°16	<p>L'arrêté relatif aux formations professionnelles destinées aux demandeurs d'emploi réorganise le système de formations. Depuis janvier 2019, l'accompagnement individuel du demandeur d'emploi devrait être</p>

<p>Arrêté du Gouvernement du 13 décembre 2018 relatif aux formations professionnelles destinées aux demandeurs d'emploi Communauté germanophone</p>	<p>intensifié. Des solutions sur mesure doivent être proposées au demandeur d'emploi. Le demandeur d'emploi choisit la formation qui lui offre les meilleures opportunités sur le marché du travail. Afin de motiver le demandeur d'emploi à suivre une formation, la dispense de la recherche active de l'emploi et la prime pour suivre une formation ont été révisées.</p>
<p>Mesure n°17 Garantie pour la jeunesse Communauté germanophone</p>	<p>L'Arbeitsamt soutient les jeunes de manière proactive. Il s'agit d'un soutien à la recherche d'emploi articulé autour d'un plan d'actions. Afin de mieux intégrer les jeunes demandeurs d'emploi, l'Arbeitsamt offre différentes formations professionnelles. En plus, l'Arbeitsamt collabore avec d'autres opérateurs de formation et/ou reconnaît leurs formations. Par ailleurs, l'Arbeitsamt est actif dans le domaine de l'orientation professionnelle des jeunes et organise à ce titre de nombreuses activités (ateliers, journées d'information, ...) pour les jeunes, souvent en collaboration avec les autres organismes actifs sur ce terrain.</p>
<p>Mesure n°18 Parcours d'intégration Communauté germanophone</p>	<p>Les fondations de cette mesure se basent sur le décret du 11 novembre 2017 ayant pour sujet l'intégration et le vivre ensemble dans la diversité. La communication étant un élément essentiel pour le vivre ensemble et l'intégration sur le marché du travail de ce public-cible, ce parcours d'intégration permet aux migrants d'apprendre l'allemand jusqu'au niveau A2. A partir du premier janvier 2018, ce parcours a été rendu obligatoire pour les migrants et les demandeurs d'asile.</p>



Recommandation n°9 : Participation des 55+ : mettre fin aux derniers dispositifs de retraite anticipée (OCDE); retarder l'âge de départ effectif à la pension en appliquant sans tarder la réforme des pensions sur la base d'un système à points, en n'attendant pas 2030 pour atteindre le seuil des 67 ans pour la pension légale et en généralisant le système de pension complémentaire du second pilier (CSE 2017); adapter le travail à l'expérience des travailleurs, à leur expertise et à leurs capacités physiques, continuer à prévoir des formations, lier la politique salariale à l'expérience (CSE 2015)

<p>Mesure n°1 Cotisation d'activité et pension à temps partiel (PNR 2018) Fédéral</p>	<p>Afin de maintenir les travailleurs en activité au moins jusqu'à l'âge de la pension, le gouvernement fédéral souhaite encourager financièrement les entreprises à maintenir leurs travailleurs en activité. Depuis le 1^{er} janvier 2018, une cotisation d'activation a été instaurée pour les entreprises qui rémunèrent des travailleurs âgés à rester chez eux. Cette cotisation s'applique aux travailleurs âgés placés en non-activité et se situe entre 10 % et 20 % du salaire mensuel brut. Le pourcentage dépend de l'âge du travailleur concerné et du fait de savoir si l'employeur propose en même temps une formation. Dans son accord estival, le gouvernement a annoncé que les travailleurs âgés auront la possibilité de prendre une « pension à temps partiel ». Pour la partie où le travailleur âgé continue de travailler, il constituera des droits de pension supplémentaires.</p>
<p>Mesure n°2 Adaptation de la carrière avec réduction de salaire (Note de politique générale Emploi 2018) Fédéral</p>	<p>Afin d'augmenter le taux de participation des travailleurs âgés en facilitant le travail faisable, les travailleurs qui adaptent leur carrière avec réduction de salaire, obtiendront une rémunération complémentaire provenant, soit d'un fonds sectoriel, soit de l'employeur, dans les cas suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le travailleur à temps plein d'au moins 60 ans qui passe à une occupation à 4/5ème • Le travailleur à temps plein d'au moins 58 ans qui glisse vers un travail plus léger (p.ex. du travail de nuit ou du travail posté vers un régime de travail de jour). <p>La rémunération complémentaire est exonérée de cotisations sociales et n'est pas considérée comme salaire.</p>
<p>Mesure n°3 Régime de chômage avec complément d'entreprise (Note de politique générale Emploi 2018) Fédéral</p>	<p>Les décisions prises par les partenaires sociaux, dans le cadre de l'Accord Interprofessionnel 2017-2018, pour ce qui concerne le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) ont été exécutées. La condition pour avoir accès au système a été augmentée comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • en cas de travail de nuit, les métiers lourds et les carrières longues, l'âge d'accès au RCC passera à 59 ans en 2018; • en cas de reconnaissance d'entreprise en difficulté ou en restructuration, cet âge sera porté à 56 ans à partir de 2017; • en cas de dispense de disponibilité: <ul style="list-style-type: none"> - Pour le régime du travail de nuit, les métiers lourds et les carrières longues, l'âge d'accès au RCC passera à 61 ans en 2018 et à 62 ans à partir de 2019;

	<p>- Pour les reconnaissances d'entreprise en difficulté ou en restructuration, l'âge d'accès est porté à 61 ans à partir de 2017 ou un passé professionnel de 39 ans sera requis.</p>
<p>Mesure n°4 Augmentation des cotisations « Decava » (Note de politique générale Emploi 2018) Fédéral</p>	<p>Les cotisations dites "Decava", les cotisations patronales qui sont dues dans le cadre des systèmes de départ anticipé (RCC et RCIC), ont été augmentées le 1er janvier 2017. L'augmentation concerne aussi bien les entreprises du secteur privé que du secteur non marchand. La loi-programme majore les taux des cotisations spéciales DECAVA par un coefficient de 1,20 pour le secteur marchand (sauf pour la catégorie à partir de 62 ans) et par un coefficient de 2,25 pour le secteur non marchand (avec une cotisation désormais à payer pour la catégorie plus de 60 ans). L'application d'un coefficient plus important pour le secteur non marchand est destinée à réduire l'écart qui existe avec le secteur marchand.</p>
<p>Mesure n°5 Politique flamande des groupes-cibles (Programme de réforme de la Région flamande et de la Communauté flamande 2018 et 2019) Flandre</p>	<p>La réduction groupe-cible pour les plus de 55 ans encourage les employeurs à maintenir les travailleurs âgés plus longtemps en activité. Un incitant plus fort est prévu pour l'embauche de demandeurs d'emploi de plus de 55 ans qui rencontrent souvent des difficultés à retrouver un emploi dès lors qu'ils sont au chômage.</p>
<p>Mesure n°6 Mesures d'activation (Programme de réforme de la Région flamande et de la Communauté flamande 2018 et 2019) Flandre</p>	<p>L'activation et l'accompagnement de ces demandeurs d'emploi âgés ont déjà été renforcés ces dernières années. L'âge minimum pour obtenir une dispense de disponibilité pour le marché du travail est progressivement augmenté par le gouvernement fédéral et le VDAB élargit son offre d'accompagnement au même rythme pour les demandeurs d'emploi toujours plus âgés. En 2018, cet âge est fixé à 62 ans, en 2019 à 64. Les demandeurs d'emploi âgés plus que 50 ans reçoivent – contrairement à auparavant – le même accompagnement que les autres demandeurs d'emploi, avec, pour conséquence, des chiffres de sortie du chômage et de satisfaction en hausse. Seuls les demandeurs d'emploi dans le système de disponibilité adaptée bénéficient d'un accompagnement approprié.</p>
<p>Mesure n° 6 bis Mesures d'activations Forem</p>	<p>L'élargissement de l'accompagnement aux DE âgés de plus de 55 ans a été décidé aussitôt qu'a été décidée de prendre en compte les personnes éligibles à la dispo adaptée, en particulier les DE âgés de minimum 60 ans et les RCC (régimes de chômage avec complément d'entreprise). Pour ces derniers, les prises en charge sont différentes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • pour les 60 + : un accompagnement complet si le DE est volontaire ; • pour les RCC : mobilisation forte dans les 3 premiers mois (avec au moins remise de deux offres d'emploi et/ou de formation dans ce délai), puis accompagnement normal
<p>Mesure n°7 Impulsion 55+ Forem</p>	<p>L'Impulsion 55+ est une aide de mise et maintien à l'emploi des personnes de plus de 55 ans. Cette aide prend la forme d'une réduction de cotisation ONSS progressive en trois paliers pour l'employeur. Elle est accessible</p>

	<p>non seulement pour les personnes à la recherche d'un emploi mais également pour les personnes déjà à l'emploi à l'âge de 55 ans.</p> <p>Au 4^{ème} trimestre 2018, 39.604 travailleurs bénéficiaient de la mesure.</p>
<p>Mesure n°8 Fonds d'Expérience Professionnelle Forem</p>	<p>Le FEP est une subvention accordée sous certaines conditions permettant l'aménagement de l'espace de travail et/ou la formation des travailleurs de 45 ans et plus pour favoriser une fin de carrière adaptée et garantir leur maintien à l'emploi dans de meilleures conditions ergonomiques.</p> <p>Durant l'année 2017, 1.870 travailleurs de 45 ans et plus ont été concernés par ce dispositif. (il n'est pas possible à ce jour d'isoler dans les statistiques les travailleurs de plus de 55 ans).</p>
<p>Mesure n°9 AktiF Communauté Germanophone</p>	<p>Depuis le 1er janvier 2019, les employeurs qui embauchent des personnes défavorisées sur le marché du travail de la Communauté germanophone seront soutenus financièrement par les subventions AktiF ou AktiF Plus.</p> <p>Une subvention AktiF peut être octroyée pour les demandeurs d'emploi inoccupés en attente qui sont âgés de 50 ans au moins et ont perdu leur dernier emploi involontairement.</p>
<p>Mesure n°10 Arrêté du Gouvernement du 13 décembre 2018 relatif aux formations professionnelles destinées aux demandeurs d'emploi Communauté germanophone</p>	<p>L'arrêté relatif aux formations professionnelles destinées aux demandeurs d'emploi réorganise le système de formations. Depuis janvier 2019, l'accompagnement individuel du demandeur d'emploi devrait être intensifié. Des solutions sur mesure doivent être proposées au demandeur d'emploi. Le demandeur d'emploi choisit la formation qui lui offre les meilleures opportunités sur le marché du travail.</p> <p>Afin de motiver le demandeur d'emploi à suivre une formation, la dispense de la recherche active de l'emploi et la prime pour suivre une formation ont été révisées.</p>

Recommandation n°10 : L'invalidité ne peut en aucune façon être considérée comme une voie de sortie du marché du travail pour des raisons autres que de santé. Les entrées dans le système doivent être strictement contrôlées. Pour les personnes invalides, entamer ou reprendre une activité professionnelle doit pouvoir s'effectuer sagement, dans des conditions adaptées et de manière progressive. L'utilité d'un dispositif comme le temps partiel pour raison médicale (combiné à une allocation) doit faire l'objet d'une évaluation. (CSE 2017)

<p>Mesure n°1 Tremplin Bruxelles formation</p>	<p>Le projet souhaite travailler à une inclusion efficace des personnes handicapées dans les formations dites « ordinaire ». L'accent est mis sur l'accompagnement des personnes handicapées en formation. Ces personnes ont fait l'objet d'un accompagnement le plus personnalisé possible afin de leur permettre de suivre et réussir une formation qualifiante au sein même de l'institut ou chez ses partenaires. Bruxelles Formation conventionne des asbl spécialisées dans la formation des personnes en situation de handicap.</p>
<p>Mesure n°2 Mesure 4 du Plan Formation 2020 Bruxelles formation</p>	<p>Cette mesure vise à doubler le nombre de chercheurs d'emploi handicapés bénéficiant d'une formation ou d'une validation. Un groupe de travail « Handistreaming » réunissant les opérateurs concernés a été formé. En parallèle au renouvellement des collaborations avec les asbl conventionnées pour la formation de personnes handicapées, un appel à projet additionnel leur a été adressé. L'objectif est de permettre aux opérateurs de proposer de nouvelles actions de formation et de renforcer la participation des personnes en situation de handicap à la formation professionnelle. Ceci permet de mieux les intégrer dans le marché du travail en assurant une transition souple et adaptée à leur profil.</p>
<p>Mesure n° 3 Prime de soutien flamande (PRF 2019) Flandre</p>	<p>En 2018 et 2019, une série de réformes ont été mises en œuvre pour renforcer l'intégration des personnes handicapées sur le marché du travail. Depuis 2019, la prime de soutien flamande (VOP) - une prime qui compense les surcoûts ou la baisse de productivité pour les employeurs qui emploient une personne souffrant d'un handicap limitant le travail - a été prolongée avec une VOP temporaire pour les personnes présentant un handicap (encore) instable ou un handicap limitant le travail et pour les indépendants dans une activité secondaire. Un VOP temporaire a également été créé pour soutenir les personnes qui sont encore en traitement ou en réadaptation.</p>
<p>Mesure n° 4 Formation professionnelle individuelle pour les demandeurs d'emploi vulnérables (K-IBO) Flandre (PRF 2019)</p>	<p>La K-IBO a été lancé dans le cadre de la formation en milieu professionnel, en remplacement de la C-IBO et de la GIBO. Cette forme de formation professionnelle individuelle s'adresse spécifiquement aux groupes vulnérables et prolonge pour eux la durée maximale de la formation jusqu'à 52 semaines. L'employeur n'est pas tenu, pour ce groupe, de payer une indemnité de productivité ; celle-ci est payée par l'Autorité flamande.</p>
<p>Mesure n° 5 Travail adapté collectif dans l'Economie sociale</p>	<p>Le "Travail adapté collectif" dans le cadre de l'économie sociale a démarré le 1er janvier 2019, supprimant l'ancienne distinction entre ateliers sociaux et ateliers protégés. La réforme simplifie les conditions de subside</p>



Flandre (PRF 2019)	et les mesures de soutien pour les entreprises de l'économie sociale et elle les harmonise. La nouvelle réglementation permet non seulement les entreprises de travail adapté (au moins 65% du personnel est fort éloigné du marché du travail), mais aussi les départements de travail adapté (au moins 5 ETP) dans les entreprises du circuit économique normal.
Mesure n° 6 Parcours de travail et de soin Flandre (PRF 2018 et 2019)	Des parcours de travail et de soin ont été mis en place en 2018 pour les demandeurs d'emploi ayant des problèmes médicaux, mentaux, psychiques, psychiatriques ou sociaux. Ce sont des trajets préliminaires qui préparent à des parcours d'activation réguliers, établis par le demandeur d'emploi en collaboration avec un gestionnaire de cas Travail et un gestionnaire de cas Soins. Il y a un suivi des soins et un accompagnement au travail prévu par le VDAB ou par un de ses partenaires. Ces trajets peuvent durer entre 3 et 18 mois maximum. En 2019, 1.100 personnes pourront entamer un tel trajet.
Mesure n° 7 Services spécialisés de formation et d'accompagnement (Gespecialiseerde Opleidings- en Begeleidingsdiensten (GOB)) Flandre	Un service spécialisé de formation, d'accompagnement et de médiation (GOB) est un service agréé par le VDAB qui offre un accompagnement et des formations aux personnes handicapées qui veulent travailler dans le circuit économique normal. Le GOB a une offre personnalisée pour les personnes ayant un handicap. De même, les personnes handicapées <u>qui sont au travail</u> (ou leurs employeurs) et qui ont des problèmes ou se posent des questions en rapport avec leur travail peuvent s'adresser à un GOB pour un accompagnement professionnel.
Mesure n° 8 Social Impact Bonds (VDAB avec le soutien du FSE) Flandre	Tout comme pour les NEET (cf. Recommandation n°7, mesure n°13), on peut également recourir aux SIB's pour créer de l'innovation en matière d'accompagnement vers le travail de personnes ayant des problèmes de santé.
Mesure n° 9 Accord-cadre entre l'INAMI, le VICO (Vlaams Intermutualistisch College), GTB et le VDAB dans le cadre de l'insertion professionnelle d'une personne reconnue inapte au travail. Flandre (pour mémoire)	Cet accord-cadre date déjà de 2016 et remplace l'accord de coopération de 2012 entre les Mutuelles, le VDAB et le GTB dans le cadre de la 'collaboration en matière de travail adapté' pour les personnes handicapées et la convention INAMI-VDAB de 2011 dans le cadre du projet pilote de réorientation professionnelle des bénéficiaires reconnus inaptes au travail.
Mesure n°10 Convention INAMI, organismes assureurs, FOREM, AVIQ	En décembre 2016, une nouvelle convention a été signée entre l'INAMI, les organismes assureurs, le FOREM et l'AVIQ. L'objectif de cette collaboration est de restaurer partiellement ou intégralement la capacité de travail initiale ou de valoriser la capacité de travail potentielle du bénéficiaire, au moyen, notamment, d'une réorientation professionnelle, d'une réhabilitation professionnelle ou de toute autre action prévue dans les offres de service du Forem et de l'AVIQ et ayant pour objectif de favoriser la réinsertion professionnelle du bénéficiaire, pendant les phases d'orientation professionnelle, de détermination de projet, de formation, ainsi que pendant la phase de réintégration professionnelle.

<p>Mesure n°11 Décret relatif à l'enseignement de promotion sociale inclusif Fédération Wallonie Bruxelles</p>	<p>En juin 2016, le Gouvernement de la FWB a adopté un décret visant à développer une politique d'enseignement inclusif au sein des écoles de Promotion sociale. Il s'agit de favoriser l'accueil des étudiants en situation de handicap et de prendre en compte leurs besoins spécifiques dans leur parcours d'apprentissage.</p>
--	--

Recommandation n°11 : Mettre en place des dispositifs préventifs et des processus de remédiation contre le burn-out (CSE 2016)

<p>Mesure n°1 Projets pilotes (PNR 2017 et PNR 2018) Fédéral et Partenaires sociaux</p>	<p>Conformément à l'accord interprofessionnel 2017-2018, un groupe de travail a été institué au sein du Conseil national du Travail pour se pencher sur la problématique du burn-out. Suite aux réflexions du groupe de travail, les partenaires sociaux souhaitent pouvoir lancer, dans le cadre de la mise en œuvre de l'AIP, un appel à projets-pilotes en matière de prévention primaire. Une partie des cotisations patronales pour les groupes à risque seront affectées au financement de projets de prévention du burn-out dans les secteurs et d'organisation du travail orientée vers l'avenir. Tout cela se fera à titre complémentaire et en collaboration avec les services de prévention.</p>
<p>Mesure n°2 Déconnexion numérique (PNR 2018) Fédéral et Partenaires sociaux</p>	<p>Depuis le 1^{er} janvier 2018, les employeurs sont encouragés à se concerter régulièrement avec leurs travailleurs au sujet des possibilités de déconnexion numérique, sans qu'il soit toutefois question d'un droit automatique à la déconnexion sur le modèle français. Il s'agit plutôt d'un droit à la discussion de cette matière au sein de l'entreprise et les accords engrangés peuvent éventuellement être fixés dans une CCT ou dans le règlement de travail.</p>
<p>Mesure n°3 Plan d'action 'stress et burn-out en rapport avec le travail' Flandre (pour mémoire)</p>	<p>Les différents acteurs du bien-être ont établi ce Plan d'action en 2016. Il comprend 10 volets. Sa mise en œuvre se fait par différents partenaires qui collaborent : le centre d'expertise RH (AgO), le Service commun Prévention et protection (DKB), le Service social (AgO), le Centre de services Talent (AgO), le Centre de connaissances juridiques (AgO), HR Technologie & Data (AgO) et tous les acteurs du bien-être tels que les personnes de confiance et les personnes de contact bien-être.</p>



6.2.4. Education et formation continue

Recommandation n°12 : Mettre en place les outils de formation continue nécessaires pour assurer l'employabilité tout au long de la carrière, en particulier des personnes faiblement qualifiées, en intégrant dans le compte carrière: inventaire des expériences professionnelles, passeport formation, bilan des compétences et des talents, compte individuel de formation et plan de développement personnel. (CSE 2017)

<p>Mesure n°1 Réforme de l'objectif de formation via la loi sur le travail faisable et maniable (PNR 2017) Fédéral</p>	<p>L'objectif interprofessionnel consistant à affecter 1,9 % de la masse salariale totale à la formation a été remplacé par un nouvel objectif interprofessionnel de cinq jours de formation en moyenne par équivalent temps plein et par an. La nouvelle loi prévoit d'organiser la formation, soit au niveau sectoriel, soit au niveau de l'entreprise par la création d'un compte formation individuel. A défaut de convention collective sectorielle ou d'entreprise, le travailleur peut prétendre à un droit de deux jours de formation par an et par équivalent temps plein. L'employeur rendra compte de la manière dont l'obligation de former ses travailleurs a été remplie en complétant le Bilan Social. Les partenaires sociaux siégeant au sein de Conseil National du Travail évalueront le nouveau système à partir du 1er janvier 2018.</p>
<p>Mesure n°2 Réforme du secteur de l'enseignement pour adultes (Programme de réforme de la Région flamande et de la Communauté flamande 2018) Flandre</p>	<p>Le 12 janvier 2018, le Gouvernement flamand a donné son approbation définitive au projet de décret de financement pour l'enseignement pour adultes. Le projet de décret a ensuite été déposé au Parlement flamand, où il a été adopté le 7 mars 2018. L'accent est prioritairement mis sur l'offre d'opportunités en vue d'obtenir des qualifications durables (diplôme de l'enseignement secondaire ou certificat de formation professionnelle, formation en langues, formation en néerlandais deuxième langue, ...). Ce faisant, la formation contribue non seulement à l'augmentation de la participation à la formation tout au long de la vie et dans tous les domaines mais également au développement d'une égalité de chances dans l'enseignement pour les groupes fragilisés.</p>
<p>Mesure n°3 Réforme des incitants à la formation (Programme de réforme de la Région flamande et de la Communauté flamande 2018) Flandre</p>	<p>Le 11 juillet 2017, le Gouvernement flamand et les partenaires sociaux ont conclu un accord VESOC (Vlaams Sociaal-Economisch Overlegcomité - Comité de concertation économique et social flamand) Formation et Apprentissage (accord dit « des Eperons d'Or ») sur la réforme des incitants flamands à la formation pour les travailleurs. En 2018, les 5 axes de cet accord sont opérationnalisés: une formation orientée avenir et marché du travail, un cadre qualitatif générique, une banque de données des formations, un monitoring et une évaluation uniformes, ainsi que la promotion de la numérisation et la transparence.</p>
<p>Mesure n°4 Dossier unique du demandeur d'emploi et interopérabilité / Application Mon Profil</p>	<p>Le Forem met en place un outil appelé « dossier unique du demandeur d'emploi » dans lequel sont répertoriées les informations relatives au parcours de la personne, notamment en matière de formation. Au travers de l'interopérabilité du dispositif, les informations relatives aux prestations réalisées au bénéfice de</p>

Forem	la personne par d'autres opérateurs y seront capitalisées, ce qui permettra à la fois un suivi longitudinal de son parcours et une meilleure orientation et un meilleur accompagnement vers l'emploi. Parallèlement, le Forem met à disposition des demandeurs d'emploi, et plus largement, des personnes actives sur le marché de l'emploi, un outil appelé « Mon Profil ». Une fois son profil créé et publié dans l'application, celui-ci peut être consulté par toute entreprise à la recherche de candidats, sur base des compétences renseignées, ce qui a pour but de faciliter la mise en relation de l'offre et de la demande.
Mesure n°5 Le supplément au certificat Europass en formation professionnelle Bruxelles Formation	Depuis 2010, Le Supplément au Certificat Europass Bruxelles Formation est octroyé systématiquement aux personnes ayant obtenu un certificat suite à une formation technique ou professionnelle, ou à l'obtention d'un titre de compétence auprès du Consortium de validation des compétences. Basé sur le canevas européen et délivré par les opérateurs publics de formation et les écoles, il complète le certificat en décrivant de manière plus détaillée les qualifications obtenues et les compétences acquises.
Mesure n°6 Dispositif d'identification des compétences (DOCIMO° et bilan des compétences Bruxelles Formation Carrefour	Le développement de la plateforme DOCIMO (en cours) proposera notamment des questionnaires techniques métier construits sur base du profil métier du SFMQ permet d'identifier, de connaître des compétences, acquises et de créer des parcours d'orientation, de validation de compétences et/ou de formations vers l'emploi. Le dispositif de bilan de compétences à destination de tous les publics au sein de la Cité des Métiers est accessible gratuitement pour se réorienter, trouver un autre emploi dans le même secteur, ou se reconverter dans un autre secteur via le suivi d'une formation.
Mesure n°7 Le plan validation 2020 (Bruxelles Formation)	En matière de validation des compétences, ce plan opérationnalise les objectifs « validation » de la Stratégie 2020 et vise à délivrer plus de 2000 Titres par an à travers une offre de validation des compétences simplifiée, plus efficiente et mieux adaptée aux besoins bruxellois. L'année 2018 se caractérise par <u>une augmentation très importante de l'offre</u> , du nombre de participants et de Titres délivrés, et voit cet objectif désormais largement dépassé puisqu'on atteint 117 %. Entre 2017 et 2018, on est passé de 279 épreuves à 804 avec un taux de réussite de plus de 65%.
Mesure n°8 Suivi pédagogique des étudiants de l'Enseignement de Promotion sociale FWB	En octobre 2017, la FWB a décidé d'instaurer dans chaque établissement d'enseignement de Promotion sociale un projet spécifique adapté à l'accompagnement des apprenants tout au long de leur parcours de formation. Chaque établissement ou pouvoir organisateur a la possibilité de mettre en place un dispositif d'accompagnement pédagogique propre à un public qui reprend des études et doit permettre non seulement de les aider à la réussite, mais aussi plus généralement de réduire les inégalités entre les apprenants.
Mesure n°9	L'arrêté relative aux formations professionnelles destinées aux demandeurs d'emploi réorganise le système de formations. Depuis janvier 2019, l'accompagnement individuel du demandeur d'emploi devrait



Arrêté du Gouvernement du 13 décembre 2018 relatif aux formations professionnelles destinées aux demandeurs d'emploi Communauté germanophone	être intensifié. Des solutions sur mesure doivent être proposées au demandeur d'emploi. Le demandeur d'emploi choisit la formation qui lui offre les meilleures opportunités sur le marché du travail. Afin de motiver le demandeur d'emploi à suivre une formation, la dispense de la recherche active de l'emploi et la prime pour suivre une formation ont été révisées.
Mesure n°10 Zukunftswege gestalten Communauté germanophone	Le projet « Zukunftswege gestalten » mis en place dans le cadre de l'apprentissage tout au long de la vie, vise à reconnaître formellement des compétences acquises également de manière non-formelle et informelles. Il vise à promouvoir le développement professionnel de la population active. Il est destiné aux personnes qui cherchent un changement de carrière ; veulent sécuriser leurs emplois, trouver un emploi ou encore faire reconnaître et développer leurs compétences informelles et non-formelles.
Mesure n°11 Lehre 29+ Communauté germanophone	Il s'agit ici de l'ouverture de l'apprentissage à des personnes de plus de 29 ans qui perçoivent un revenu de remplacement. Celles-ci ont maintenant la possibilité de signer un contrat d'apprentissage. Cette offre s'adresse d'une part aux personnes percevant soit une allocation de chômage, soit un revenu d'intégration et d'autre part, aux personnes qui décident de se tourner vers un emploi en pénurie, en demande de travailleurs qualifiés.

Recommandation n°13 : Si nécessaire, développer les dispositifs d'encadrement du choix des établissements scolaires afin de réduire la concentration d'élèves originaires de pays n'appartenant pas à l'UE. Améliorer la formation des enseignants et les dispositifs visant à inciter les enseignants à exercer dans des établissements où la concentration d'élèves défavorisés est importante (OCDE)

<p>Mesure n°1 Projet 'Kleine Kinderen, Grote Kansen' ('Petits enfants, grandes opportunités') (Programme de réforme de la Région flamande et de la Communauté flamande 2018) Flandre</p>	<p>Extension du projet 'Kleine Kinderen, Grote Kansen' (lancé en 2016) qui aide les futurs instituteurs maternels à aborder la précarité et la diversité.</p>
<p>Mesure n°2 Réforme de l'encadrement des élèves (Programme de réforme de la Région flamande et de la Communauté flamande 2018) Flandre</p>	<p>La réforme de l'encadrement des élèves (projet de décret approuvé le 23 février 2018) a pour but de prendre à bras-le-corps différents phénomènes qui sont à la base du décrochage scolaire (ex. échec scolaire, mauvais choix d'orientation, manque de motivation, retard scolaire et absentéisme).</p>
<p>Mesure n°3 Plan d'action 'Kleuterparticipatie' (Participation à la maternelle) (Programme de réforme de la Région flamande et de la Communauté flamande 2018) Flandre</p>	<p>2017 a vu le début de la mise en œuvre du plan d'action 'Kleuterparticipatie' lancé en décembre 2016. Le plan vise une participation maximale à l'enseignement maternel (inscription et présence) dès l'âge de 3 ans, avec une attention particulière pour les groupes fragilisés. Les actions s'articulent autour de l'information, la sensibilisation et le soutien des parents, en particulier les parents issus de groupes fragilisés; la promotion de la collaboration avec et entre les acteurs locaux; et l'augmentation de la participation de groupes spécifiques qui ne fréquentent pas suffisamment l'enseignement maternel, l'accent étant surtout mis sur les parents et les enfants du voyage. La mesure visant à attribuer aux écoles accueillant un nombre croissant d'enfants allochtones de moins de 5 ans une prime de 950 euros par enfant allochtone supplémentaire est encore d'actualité pour l'année scolaire 2017-2018. La prime est destinée à l'initiation et au renforcement du néerlandais des jeunes enfants. En 2018, la Flandre a décidé de prévoir, pour l'année scolaire 2018-2019, 9 millions d'euros supplémentaires pour l'enseignement de base (= maternel et primaire).</p>
<p>Mesure n°4 Mesures relatives à l'accompagnement du choix d'école et à la concentration d'élèves issus de l'immigration hors UE</p>	<p>La Flandre applique le principe de libre choix de l'école. Toutefois, l'objectif est de réaliser une mixité sociale dans les écoles, notamment en appliquant le principe du double contingentement. Les écoles dont les élèves répondent à certains indicateurs socio-économiques reçoivent des heures de cours et des moyens de fonctionnement supplémentaires.</p>



Département flamand Enseignement et Formation	Le projet "School in zicht" ('l'Ecole en vue'), qui encourage les parents plus favorisés à inscrire leurs enfants dans des écoles présentant une concentration d'élèves allochtones, est (en partie) financé par le Département de l'enseignement et cofinancé par les pouvoirs locaux des communes où des projets sont mis sur pied.
Mesure n°5 Renforcement de la formation des enseignants Département flamand Enseignement et Formation	La formation des enseignants est réformée en Flandre avec pour objectifs de renforcer le profil des candidats enseignants, d'harmoniser les formations et d'accroître la qualité de la formation des enseignants. En ce qui concerne les contenus, les nouvelles formations des enseignants mettront davantage l'accent sur des thèmes tels que la didactique, la gestion des classes, l'enseignement en contexte urbain, les compétences linguistiques, le multilinguisme et la diversité. Les établissements ne se focaliseront pas uniquement sur les futurs enseignants, mais soutiendront également la professionnalisation des enseignants en poste, notamment en leur proposant des activités de recyclage.
Mesure n°6 Incitants visant à attirer les enseignants vers des écoles présentant une concentration d'élèves défavorisés Département flamand Enseignement et Formation	Le projet 'Kleine Kinderen, Grote Kansen' (2016) se poursuit en Flandre. Le projet consiste en un accord de coopération entre le Département Enseignement & Formation, la Fondation Roi Baudouin, l'ensemble des formations d'instituteurs maternels de Flandre et les services d'accompagnement pédagogique. L'objectif de ce projet est de mettre sur pied un trajet visant à renforcer l'approche des formations d'instituteurs maternels et des enseignants débutants à l'égard de la diversité, de la précarité infantile et du handicap social.
Mesure n°7 Encadrement différencié Fédération Wallonie-Bruxelles	Le dispositif d'encadrement différencié a pour but d'assurer à chaque élève des chances égales d'émancipation sociale dans un environnement pédagogique de qualité. Des moyens sont répartis sur base de l'indice socio-économique (ISE) de l'implantation, lui-même déterminé par des caractéristiques individuelles des élèves fréquentant l'implantation, comme notamment le revenu du ménage, le niveau de diplomation et le taux de chômage des membres du ménage. Les établissements les moins bien classés par rapport à cet indice socio-économique, comptabilisant 25% du total d'élèves, sont bénéficiaires de l'encadrement différencié et reçoivent donc des moyens complémentaires.
Mesure n°8 Décret inscription Fédération Wallonie-Bruxelles	Le décret vise la mixité sociale en tenant compte, entre autres, de l'indice socio-économique du quartier d'origine de l'élève. De plus, il a pour objectif d'améliorer le rôle de l'enseignement comme source d'émancipation sociale tout en misant sur l'excellence pour tous, de favoriser la mixité et l'école inclusive dans l'ensemble du système éducatif tout en développant des stratégies de lutte contre l'échec scolaire, le décrochage et le redoublement ; d'assurer à chaque enfant une place dans une école de qualité, et de faire évoluer l'organisation scolaire afin de rendre l'école plus accessible, plus ouverte sur son environnement et mieux adaptée aux conditions du bien-être de l'enfant.
Mesure n°9 Pacte pour un enseignement d'excellence	Sur la base d'un diagnostic précis de l'enseignement en Communauté française, un ensemble cohérent de mesures et initiatives visant au renforcement de la qualité (efficacité, équité et efficience) du système scolaire

Fédération Wallonie-Bruxelles	a été développé et soumis à une analyse d'impact. Ces mesures et initiatives ont ensuite fait l'objet d'une priorisation et d'un phasage (y compris dans ses aspects budgétaires). Les premières mesures entreront déjà en vigueur dans les 3 prochaines années, à commencer par le renforcement du maternel et l'aide aux directeurs d'école du fondamental.
Mesure n°10 Formation initiale des enseignants (en cours) Fédération Wallonie-Bruxelles	La réforme de la formation des instituteurs et régents prévoit une année supplémentaire qui servira à renforcer les compétences des futurs enseignants en fonction du niveau d'enseignement auquel ils se prédestinent (maternel, primaire ou secondaire inférieur), ainsi que des disciplines qu'ils seront amenés à enseigner. Cette réforme est attendue pour entrer en application en septembre 2019.
Mesure n°11 Formation en cours de carrière des enseignants Fédération Wallonie-Bruxelles	Le Gouvernement de la Communauté française fixe annuellement les thèmes et orientations prioritaire de la formation en cours de carrière en interréseaux. Et parmi ceux-ci, l'on retrouve « l'étude des facteurs sociaux, économiques et culturels qui influencent le comportement des jeunes et leurs conditions d'apprentissage (notamment le décrochage scolaire). »
Mesure n°12 Adaptation décret pour primo-arrivant Communauté germanophone	À compter du 1er septembre 2017, les écoles ont la possibilité d'organiser des cours de langue pour les étudiants primo-arrivants, conformément au décret du 26 juin 2017. De plus, ces élèves se doivent de suivre une année de cours, à la suite de laquelle leurs compétences sont évaluées en vue de les faire intégrer le cycle scolaire normal afin qu'ils puissent poursuivre et terminer une formation requise sur le marché de l'emploi.



Recommandation n°14 : Si nécessaire, envisager d'augmenter ou d'ajuster les droits d'inscription, mais conserver le système d'exonérations et de bourses en faveur des étudiants de milieux défavorisés accompagné de prêts remboursables sous condition de ressources. (OCDE)

<p>Mesure n°1 Automatisation de la procédure de demande d'allocations scolaires et d'allocations d'études (Programme de réforme de la Région flamande et de la Communauté flamande 2018) Flandre</p>	<p>Différentes initiatives en matière de lutte contre la pauvreté contribuent à créer une égalité des chances dans l'enseignement. En 2017, la procédure de demande d'allocations scolaires et d'allocations d'études a été automatisée plus avant, permettant ainsi d'assurer un appui financier aux groupes les plus fragilisés. En 2017-2018, un monitoring du coût des études va être réalisé dans l'enseignement maternel, primaire et secondaire de l'enseignement ordinaire et spécialisé. Les résultats de cette enquête serviront de source d'inspiration pour une stratégie plus forte en matière de maîtrise des coûts et d'égalité des chances dans l'enseignement. En 2017-2018, un réseau de 45 écoles participe à un trajet de recyclage sur les thèmes de la pauvreté à l'école et de la création d'un enseignement inclusif, au travers du programme 'Samen tegen onbetaalde schoolfacturen' ('Ensemble contre les factures scolaires impayées'). Le Ministère flamand de l'Enseignement et de la Formation offre un soutien financier (248.000 euros) à ce projet lancé en avril 2017.</p>
<p>Mesure n°2 Adaptation des minervals Département flamand Enseignement et Formation</p>	<p>En Flandre, les minervals pour les universités et les hautes écoles ont été majorés, depuis l'année académique 2014/2015, de 619 EUR à 890 EUR. Le système des bourses d'études et de réduction de minerval pour les étudiants défavorisés a été maintenu. Il n'existe pas, en Flandre, de système centralisé pour les prêts étudiants.</p>

Recommandation n°15 : Renforcer les compétences des groupes défavorisés pour répondre aux besoins des entreprises. Promouvoir la formation continue pour tous les travailleurs et en particulier les peu qualifiés, les plus de 55 ans et les personnes issues de l'immigration (CSE 2015-2017)

<p>Mesure n°1 Réforme de l'enseignement pour adultes (Programme de réforme de la Région flamande et de la Communauté flamande 2018) Flandre</p>	<p>La réforme du secteur de l'enseignement pour adultes prévoit un nouveau système de financement qui met, davantage encore qu'auparavant, l'accent sur les groupes vulnérables (personnes sans diplôme de l'enseignement secondaire, demandeurs d'emploi, personnes présentant des difficultés d'alphabétisation, les détenus, les personnes maîtrisant mal le néerlandais, ...). L'accent est prioritairement mis sur l'offre d'opportunités en vue d'obtenir des qualifications durables (diplôme de l'enseignement secondaire ou certificat de formation professionnelle, formation en langues, formation en néerlandais deuxième langue, ...). Ce faisant, la formation contribue non seulement à l'augmentation de la participation à la formation tout au long de la vie et dans tous les domaines mais également au développement d'une égalité de chances dans l'enseignement pour les groupes fragilisés.</p>
<p>Mesure n°2 Plan Formation 2020 Bruxelles formation</p>	<p>Cette mesure a pour objectif d'assurer prioritairement la formation continuée des travailleurs bruxellois des secteurs prioritaires, en transition économique ou en restructuration et d'assurer leur reconversion et leur perfectionnement professionnel. La formation continue des travailleurs est organisée par l'Efp et Bruxelles Formation au sein de ses pôles, en grande partie au sein de bf.entreprises. En 2016, la formation des travailleurs à bf.entreprise a été réorganisée selon deux axes : sa mission d'intérêt général (s'articulant autour de 4 volets et permettant d'identifier des actions à destination des groupes-cibles spécifiques ou la réponse à des besoins précis) et son activité « commerciale ».</p>
<p>Mesure n°3 Plan Formation 2020 – cité des métiers Bruxelles Formation, Actiris et partenaires</p>	<p>Les publics cibles prioritaires sont les chercheurs d'emploi peu diplômés et les jeunes en transition vers le marché de l'emploi après la fin de leur étude, les demandeurs d'emploi d'origine étrangère. Ouverture de la Cité des Métiers, espace qui rassemble les acteurs de l'emploi, de l'enseignement et de la formation offrant un service unique pour l'orientation professionnelle. Une réforme des chèques langues a été entreprise. Deux dispositifs coexistent : « Transition vers l'Emploi » ouvert aux demandeurs d'emploi inoccupés pour une formation en français, néerlandais et/ou anglais et « Matching » pour une formation dans le cadre d'un nouveau contrat de travail. En parallèle, l'accès à la plateforme Brulingua a été étendue à tous les Bruxellois de plus de 18 ans et une importante campagne de communication « J'apprends le flamand avec Vincent » a été lancée. Dans le cadre du dispositif activa.brussels, un « Incitant à la formation » a été mis en œuvre en vue de soutenir la formation des jeunes de moins de 30 ans ayant au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur.</p>



	Enfin, une dispense de disponibilités sur le marché de l'emploi peut être accordée, sous conditions, au demandeur d'emploi qui suit des études, une formation ou un stage.
Mesure n°4 Dispositif d'identification des compétences DOCIMO° et bilan des compétences Bruxelles Formation Carrefour	<p>Le développement de la plateforme DOCIMO (en cours) proposera notamment des questionnaires techniques métier construits sur base du profil métier du SFMQ permet d'identifier, de connaître des compétences, acquises et de créer des parcours d'orientation, de validation de compétences et/ou de formations vers l'emploi.</p> <p>Le dispositif de bilan de compétences à destination de tous les publics au sein de la Cité des Métiers est accessible gratuitement pour se réorienter, trouver un autre emploi dans le même secteur, ou se reconverter dans un autre secteur via le suivi d'une formation.</p>
Mesure n°5 PF2020 – mesure 5 : Renforcer la formation et la validation des compétences des détenus. Bruxelles Formation	<p>Un projet-pilote de validation des compétences dans une prison bruxelloise est mené depuis 2017 dans une prison bruxelloise avec l'appui du Consortium de validation des compétences, de l'enseignement de promotion sociale, et des organismes d'aide aux détenus</p> <p>Par ailleurs, la formation en prison est développée à Bruxelles via les partenariats entre Bruxelles Formation, l'Enseignement de promotion sociale et les associations spécialisées dans la formation des détenus. Ce partenariat s'appuie sur la création d'une structure unique pour l'école en prison, qui vise à pérenniser et centraliser l'organisation de l'ensemble des formations de l'Enseignement de promotion sociale dispensées en milieu carcéral.</p>
Mesure n°6 Mise en œuvre de la mission de Régie de l'offre de formation professionnelle francophone en Région bruxelloise (Décret modifié du 28/04/2016, entré en vigueur le 1/7/2017)	<p>Afin de clarifier l'ensemble des actions du parcours formation dans un cadre commun concerté, où chacun des acteurs tient son rôle et contribue au regard de son expertise, de manière claire et transparente pour renforcer la démarche partenariale au bénéfice de l'utilisateur et des entreprises. La mission d'organise autour de quatre axes et de la création d'un service ad-hoc, interne à Bruxelles Formation</p> <p>AXE 1 – la régulation de l'offre de formation à Bruxelles</p> <p>AXE 2 – la sécurisation des parcours</p> <p>AXE 3 – la garantie de la qualité des formations [et la certification]</p> <p>AXE 4 – le développement des partenariats.</p>
Mesure n°7 Les mesures d'encouragement à la formation continue pour les travailleurs peu qualifiés – le crédit adaptation volet tutorat Forem	L'objectif de la mesure « Tutorat » consiste à permettre aux entreprises de former leurs travailleurs (nouveaux, en place, ou intérimaires) en utilisant les acquis professionnels des travailleurs âgés et plus expérimentés. Le dispositif permet à la fois une consolidation de l'emploi de ces travailleurs âgés et une mise en valeur des connaissances qu'ils possèdent ainsi que la formation continuée des travailleurs. L'incitant financier accordé à l'entreprise qui entame un projet de tutorat s'élève à un montant de 10 €/h mais ce

	montant est majoré de 1 €/h si l'apprenant est peu qualifié (non détenteur d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur). En 2018, sur les 65 apprenants visés par la mesure, 7 étaient peu qualifiés.
Mesure n°8 Les mesures d'encouragement à la formation continue pour les travailleurs peu qualifiés – le Congé éducation payé Forem	Les travailleurs ne disposant pas déjà d'un certificat de l'enseignement secondaire supérieur peuvent bénéficier d'un plafond majoré de 180 heures pour suivre le complément de formation générale visant l'obtention du CESS (Certificat de l'Enseignement Secondaire Supérieur) au lieu du plafond applicable de 100 ou 120 heures pour les travailleurs qualifiés (titulaires au minimum du CESS) par année scolaire.
Mesure n°9 Arrêté du Gouvernement du 13 décembre 2018 relatif aux formations professionnelles destinées aux demandeurs d'emploi Communauté germanophone	L'arrêté relatif aux formations professionnelles destinées aux demandeurs d'emploi réorganise le système de formations. Depuis janvier 2019, l'accompagnement individuel du demandeur d'emploi devrait être intensifié. Des solutions sur mesure doivent être proposées au demandeur d'emploi. Le demandeur d'emploi choisit la formation qui lui offre les meilleures opportunités sur le marché du travail. Afin de motiver le demandeur d'emploi à suivre une formation, la dispense de la recherche active de l'emploi et la prime pour suivre une formation ont été révisées.
Mesure n°10 Zukunftsweg gestalten Communauté germanophone	Le projet « Zukunftsweg gestalten » mis en place dans le cadre de l'apprentissage tout au long de la vie, vise à reconnaître formellement des compétences acquises également de manière non-formelle et informelle. Il vise à promouvoir le développement professionnel de la population active. Il est destiné aux personnes qui cherchent un changement de carrière ; veulent sécuriser leur emploi, trouver un emploi ou encore faire reconnaître et développer leurs compétences informelles et non-formelles.



Recommandation n°16 : Renforcer la formation en alternance et les stages en entreprise à tous les niveaux de l'enseignement. (CSE 2017)

<p>Mesure n°1 Contrat de travail étudiant (PNR 2018) Fédéral</p>	<p>Depuis le 1er juillet 2017, les étudiants en formation en alternance peuvent conclure un contrat de travail étudiant, de manière à pouvoir exercer un job étudiant lorsqu'ils ne doivent pas suivre d'enseignement ou de formation ni être présents sur le lieu de travail et, ce, exclusivement pour des prestations auprès d'un employeur autre que celui chez qui ils suivent leur formation pratique sur le lieu de travail.</p>
<p>Mesure n°2 Projet-pilote apprentissage dual (Programme de réforme de la Région flamande et de la Communauté flamande 2018 et 2019) Flandre</p>	<p>Durant l'année scolaire 2017-2018, l'apprentissage dual existe en Flandre à titre de projet-pilote regroupant 21 orientations, mais, à partir du 1er septembre 2018, ce projet sera développé plus avant. A partir du 1er septembre 2019, l'apprentissage dual sera généralisé. A ce moment-là, 55 formations duales pourront être introduites en collaboration avec les partenariats sectoriels et le partenariat flamand.</p> <p>Le système d'apprentissage dual se développe en tant que filière qualifiante à part entière à côté de l'enseignement secondaire à temps plein.</p>
<p>Mesure n°3 Formation en milieu professionnel (Programme de réforme de la Région flamande et de la Communauté flamande 2018 et 2019) et « K-IBO » (PRF 2019) Flandre</p>	<p>En outre, le VDAB travaille également à une amélioration de l'offre de formation, en prévoyant une offre plus fournie de formations en milieu professionnel et en harmonisant les différents systèmes de formation sur le lieu de travail.</p> <p>La K-IBO a été lancé dans le cadre de la formation en milieu professionnel, en remplacement de la C-IBO et de la GIBO. Cette forme de formation professionnelle individuelle s'adresse spécifiquement aux groupes vulnérables et prolonge pour eux la durée maximale de la formation jusqu'à 52 semaines. L'employeur n'est pas tenu, pour ce groupe, de payer une indemnité de productivité ; celle-ci est payée par l'Autorité flamande. De même, au sein du projet 'Intégration par le travail', une collaboration du VDAB avec l'Agence Intégration et Intégration civique (All) et Fedasil, où l'on aide les réfugiés à trouver le plus rapidement possible du travail via un court trajet intégré, on mise pour les participants à la formation en milieu professionnel sur un coaching en langues sur le lieu de travail, également dans le cadre d'IBO.</p>
<p>Mesure n°4 Réforme de l'alternance SPW</p>	<p>L'objectif est d'augmenter le nombre de places en alternance au sein des entreprises, d'élargir le nombre d'entreprises accueillant des apprenants, d'offrir des incitants identiques aux entreprises quel que soit l'organisme de formation et d'offrir la même certification aux jeunes en formation (indépendamment de l'organisme de formation). Dans ce cadre, 4 incitants financiers ont été décidés (le dernier en juin 2017). L'objectif est de rendre la formation en alternance plus attractive pour les entreprises, d'élargir le nombre d'entreprises actives dans la formation et ainsi d'augmenter le nombre de places de stages en entreprise. La coordination de la formation en alternance en Belgique francophone a été confiée à l'OFFA, Office Francophone de la Formation en Alternance, créé en septembre 2015.</p>

<p>Mesure n°5 Stages obligatoires Fédération Wallonie-Bruxelles</p>	<p>Poursuivant l'objectif de la généralisation progressive des stages "professionnalisants" pour tous les élèves de l'enseignement qualifiant de plein exercice, le Décret du 5 décembre 2013 en clarifie les concepts utilisés et prévoit de nouvelles dispositions en matière d'organisation des stages dans l'enseignement secondaire ordinaire et spécialisé de forme 4.</p>
<p>Mesure n°6 Développement de l'alternance dans l'enseignement supérieur et de promotion sociale Fédération Wallonie-Bruxelles</p>	<p>Cet enseignement offre à l'étudiant une double opportunité :</p> <ul style="list-style-type: none"> • découvrir le monde de l'entreprise et y acquérir des compétences sociales, techniques et professionnelles attendues sur le marché de l'emploi ; • acquérir un diplôme d'enseignement supérieur via une méthodologie axée sur la pratique, tout en percevant une indemnité. <p>Les modalités pratiques sont définies par une convention passée entre l'établissement d'enseignement supérieur, l'entreprise et l'étudiant.</p>
<p>Mesure n°7 Prime tutorat/Alternance Actiris Bruxelles Economie et Emploi</p>	<p>La prime « jeune en alternance » est octroyée au jeune en alternance. Elle s'élève à 500 €, à la fin d'une 1ère ou d'une 2ème année de formation et à 750 €, à la fin d'une 3ème année de formation.</p> <p>La prime « tuteur » est octroyée à l'employeur accueillant un jeune en alternance. Elle s'élève 1.750 € par année, pour un nombre d'apprenants entre 1 et 4.</p>
<p>Mesure n°8 Stage First Actiris Bruxelles Economie et Emploi</p>	<p>Depuis janvier 2017, une formule de stage en entreprise, dit Stage de première expérience professionnelle (Stage First), permet à un jeune demandeur d'emploi inoccupé de moins de 30 ans et inscrit à Actiris depuis au moins 3 mois après la fin de ses études(diplôme du secondaire supérieur au maximum) d'acquérir une première expérience professionnelle en vue de s'insérer durablement sur le marché du travail.</p>
<p>Maatregel nr. 9 Plan Wallon d'Investissement Wallonië</p>	<p>Dans le cadre du Plan Wallon d'Investissement, le Gouvernement a approuvé un projet relatif à la rénovation et à la création de centres de formation de l'IFAPME, avec pour objectif de soutenir le développement de filières d'excellence en alternance. Le budget est de 10 millions € pour la période 2019-2022.</p>
<p>Mesure n°10 Formation alternée des demandeurs d'emploi Forem</p>	<p>Un décret wallon de février 2014 instaure un dispositif de formation alternée pour demandeurs d'emploi. Ce dispositif vise spécifiquement des jeunes adultes peu qualifiés : il s'adresse à des personnes de moins de 25 ans et qui disposent tout au plus d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur sans certificat de qualification. Il s'agit d'une formule d'alternance flexible, avec une partie en entreprise, qui peut couvrir entre 50 et 80 % de la durée de la formation. Une indemnité de 350 € par mois est versée au bénéficiaire par l'entreprise.</p>
<p>Mesure n°11 Dispositif « coup de poing pénuries » Forem / Ifapme</p>	<p>En 2018, le Gouvernement wallon a confié au Forem la mise en place du dispositif « coup de poing pénuries », opéré par le Forem avec la collaboration de l'Ifapme et des fédérations sectorielles. Il s'agit de formations sur mesure, construites avec la /les entreprises en demande de profils donnés, qui se déroulent pour partie dans</p>



	l'entreprise, et qui sont assorties d'une obligation d'embauche de minimum 80 % des candidats ayant terminé la formation avec succès.
Mesure n°12 Plan 2020 – Axe 2 – mesure 3 Augmenter de plus de 1000 les jeunes en formation auprès des opérateurs en alternance Bruxelles Formation et partenaires	Une série d'initiatives ont été prises ou sont en cours, depuis 2015 : création de l'OFFA (office francophone de la formation en alternance, le contrat commun, l'engagement de délégués pour accompagner les jeunes (SFPME) ; consultants alternance au sein de Select d'Actiris avec Tracé ; développement de l'offre de formation (SFPME-EFP) ; ouverture de l'EFP à des élèves de l'enseignement ordinaire
Mesure n° 13 Mise en œuvre d'un plan d'action spécifique pour favoriser le développement de la formation en entreprise via le dispositif FPIE, géré désormais par BF pour les bruxellois francophones Bruxelles Formation et partenaires	Priorité du Service Relations entreprises de Bruxelles Formation, ce plan lancé en 2018 autour des axes suivants : la simplification administrative (outils en ligne) ; le développement des synergies et des partenariats ; divers plans d'information et de communication à destination des partenaires (en collaboration avec Actiris), des chercheurs d'emploi et des entreprises ; séances d'information à la Cite des Métiers...) et proposition systématique de formation en ligne en complément du contrat FPIE ; la validation des compétences acquises en FPIE.
Mesure n°14 REK Projekt : renforcer la formation technico-professionnelle Communauté germanophone	La formation technico-professionnelle concerne la formation en alternance, mais également les sections correspondantes dans les écoles secondaires. Elle a un rôle fondamental en Communauté germanophone, dans le sens où la région économique Ostbelgien profite dans une large mesure de la formation de main d'œuvre de qualité. En vue de développer l'attrait pour ce type de formation, il nous est nécessaire de développer un concept cohérent pour l'ensemble du cycle scolaire qui nous permettra d'encourager les jeunes et de leur donner les outils nécessaires à se décider pour ce type de formation.
Mesure n°15 BIDA Communauté germanophone	L'offre de « formation professionnelle élémentaire » perdure et permet aux élèves qui en ont le besoin, de se préparer pendant une année scolaire à la formation en alternance. Afin de faciliter l'accès à une formation en alternance, notamment pour des filles ou des jeunes femmes, des adolescents issus de l'immigration ou des jeunes avec des difficultés d'apprentissage, la Communauté germanophone s'efforce de développer de nouvelles professions dans le cadre de la formation en alternance. Qui plus est, pour contrer le décrochage scolaire et indirectement rendre l'offre de formation professionnelle plus inclusive des mesures d'encadrement, de consolidation de parcours et de prévention, d'empêchement d'abandons sont mises en place. L'assistance prévoit <ul style="list-style-type: none"> • le recoupement entre l'école et la carrière personnelle; • l'analyse des forces, des intérêts et des motivations de l'apprenti; • l'aide à trouver un nouveau parcours professionnel ou académique; • la création d'un plan d'accompagnement individuel;

	<ul style="list-style-type: none"> • des modules de formation adaptés aux besoins du jeune (test d'anxiété, de communication, de confiance en soi, de compétences sociales, ...); • l'assistance en cas de conflits dans l'entreprise et / ou à l'école; • l'accompagnement des organisations partenaires. <p>La participation des jeunes à ce projet est volontaire et la durée du coaching peut varier en fonction des besoins. La méthode de travail du projet se caractérise par un degré élevé de coopération entre les diverses parties prenantes.</p>
Mesure n°16 Lehre 29+ Communauté germanophone	L'ouverture de l'apprentissage à des personnes de plus de 29 ans qui perçoivent un revenu de remplacement. Celles-ci ont maintenant la possibilité de signer un contrat d'apprentissage. Cette offre s'adresse d'une part aux personnes percevant soit une allocation de chômage, soit un revenu d'intégration et d'autre part, aux personnes qui décident de se tourner vers un emploi en pénurie, en demande de travailleurs qualifiés.
Mesure n°17 Alternance enseignement supérieur Communauté germanophone	L'AHS, autonome Hochschule se prépare à accueillir un nouveau cursus en alternance. Il s'agit d'un programme en public and business administration organisé en coopération avec l'IAWM et le ZAWM. Cela permettra aux étudiants de travailler en tant qu'expert administratif dans les secteurs privé et public. Des coopérations avec des écoles supérieures ont été mises en place pour étendre l'offre de formation et ce programme « business administration » en est un exemple.
Mesure n°18 Programme de formation au sein des entreprises Communauté germanophone	La Communauté germanophone favorise la collaboration entre les responsables de la formation et de l'enseignement, les institutions publiques et les entreprises afin de promouvoir la coopération entre les écoles et les entreprises. La réalisation de projets communs et à la mise en pratique des référentiels de compétences comme le référentiel concernant la préparation des élèves au choix professionnel et à l'orientation professionnelle sont d'actualité. Les entreprises participent activement à la formation des élèves et des apprentis en leur permettant d'effectuer les stages prévus dans le programme de formation au sein des entreprises.



Recommandation n°17 : Diffuser plus largement les informations relatives aux pénuries de main-d'œuvre et aux avantages de salaire par domaine d'études afin que les étudiants soient incités à choisir des filières davantage en rapport avec les besoins du marché du travail. (OCDE); Poursuivre les initiatives et les mesures prises par les Communautés pour augmenter la participation et la diversité des étudiants - en particulier les femmes dans les filières STEM; renforcer le lien entre enseignement et monde de l'entreprise (CSE 2015, 2016, 2017); évaluation des mesures prises pour les métiers en pénurie (CSE 2016)

<p>Mesure n°1 Projets "burgerwetenschap" (sciences citoyennes) (Programme de réforme de la Région flamande et de la Communauté flamande 2018) Flandre</p>	<p>Fin 2017, un appel a été lancé en vue de recevoir des propositions de projets en matière de « Citizen Science », ou « sciences citoyennes ». Dans ce cadre, les citoyens, quel que soit leur bagage, peuvent collaborer à des projets scientifiques. Les projets sont soumis par des chercheurs à des universités, à des hautes écoles, à des institutions de recherche scientifique et, de préférence, en collaboration avec des acteurs actifs dans le domaine de la politique STEM (Science Technology Engineering Maths) et de la politique de communication scientifique. On attend des projets qu'ils amenuisent le fossé entre les chercheurs, les citoyens et la société en général, en portant une attention particulière aux défis relatifs au choix d'études et de carrière STEM.</p>
<p>Mesure n°2 Onderwijskwalificerende opleidingstrajecten (OKOT – trajets de formation qualifiante) du VDAB (Programme de réforme de la Région flamande et de la Communauté flamande 2018) Flandre</p>	<p>Les mesures existantes sont évidemment poursuivies, dont les trajets de formation qualifiante (OKOT) du VDAB. Dans le cadre de ceux-ci, les demandeurs d'emploi peuvent suivre des études à temps plein dans l'enseignement de jour avec maintien de leur indemnité de chômage. La formation peut être entièrement suivie auprès d'un établissement d'enseignement, ou également en partie auprès du VDAB ou de l'un de ses partenaires. Ces trajets se sont déjà révélés très efficaces pour remettre des demandeurs d'emploi au travail dans des métiers en pénurie.</p>
<p>Mesure n°3 Plan d'action STEM Département Enseignement et formation - Flandre</p>	<p>Le plan d'action STEM 2012-2020 est pleinement mis en œuvre par les Départements Enseignement et formation, Travail et économie sociale, Sciences et innovation, en collaboration avec leurs organes de conseil stratégique. L'éventail, de plus en plus adapté à la demande, en matière d'initiatives, de projets et de changements structurels durables conduit à une nouvelle augmentation, dans le Moniteur 2018, des entrées, transitions et sorties dans les formations STEM. Les objectifs du plan d'action STEM à l'horizon 2020 semblent donc réalisables.</p> <p>Le plan d'action comprend diverses mesures telles que InnoVET (un vaste sondage de marché en concertation avec les enseignants, dans les conseils de l'enseignement technique de qualification et de l'enseignement professionnel, sur la possibilité de basculer, dans l'offre éducative, vers l'innovation et la transition), des projets collaboratifs STEM innovants avec les entreprises et les secteurs, afin de développer ensemble du matériel d'apprentissage, le développement de la didactique STEM, tant dans l'enseignement primaire que dans le secondaire, en collaboration avec les réseaux STEM (Lerende Netwerken STEM) (universitaires, enseignants, formateurs,...).</p>

	<p>La plateforme STEM (l'organe consultatif STEM indépendant du gouvernement flamand) travaille actuellement sur le plan d'action STEM 2020-2030, dans lequel les points d'attention précités sont évidemment de nouveau repris.</p>
<p>Mesure n°4 Pénuries sur le marché du travail et renforcement du lien entre enseignement et entreprises Département Enseignement et formation - Flandre</p>	<p>Certaines orientations scolaires bénéficieront d'une finalité plus claire, axée sur le marché du travail.</p> <p>La Vlaamse Kwalificatiestructuur (VKS – structure de qualification flamande) poursuit également son développement en Flandre. La VKS compte entre-temps plus de 300 qualifications professionnelles reconnues par le gouvernement flamand.</p> <p>Dans le domaine politique de l'enseignement, un Data Warehouse est mis au point afin d'analyser les prestations des élèves sur le marché du travail après la fin de leurs études. Cela doit permettre d'aider les élèves à faire leur choix d'études et les écoles à développer leur politique dans ce domaine.</p> <p>En 2017-2018, enfin, une série d'adaptations pertinentes ont été apportées au site web www.onderwijskiezer.be. Ce site dédié au choix des études est une initiative des PMS (Centra voor leerlingenbegeleiding), avec le soutien du département flamand de l'enseignement. Ce forum contient des informations neutres et plus larges que celles du réseau d'enseignement sur l'ensemble du paysage éducatif en Flandre et à Bruxelles.</p> <p>Le site onderwijskiezer.be aide les élèves dans leur choix d'une orientation scolaire. Le site comprend deux rubriques qui se réfèrent aux besoins du marché du travail: les métiers en pénurie y sont indiqués depuis juillet 2012 et les métiers STEM depuis l'année académique 2012-2013.</p> <p>Début 2018, la liste des métiers en pénurie a de nouveau été adaptée à la dernière publication du VDAB. Le label STEM apparaît depuis lors près de l'offre d'enseignement des institutions et ce, à tous les niveaux. En outre, une page distincte a été créée, laquelle reprend des informations pour les jeunes quittant l'école. Il s'agit d'une page de liens qui contient des liens tant internes qu'externes vers des informations. L'objectif est de donner un point de repère aux jeunes non qualifiés, où ils peuvent facilement trouver des informations.</p> <p>Depuis décembre 2017, les chiffres émanant du VDAB concernant les jeunes quittant l'enseignement ne sont plus fournis via des pdf, mais générés activement à partir de la base de données du VDAB.</p>
<p>Mesure n°5 Diagnostic de l'offre de formation et renforcement de l'adaptation de l'offre aux besoins Forem</p>	<p>Au travers de ce plan d'action, Le Forem vise à renforcer la diffusion d'informations relatives aux pénuries de main-d'œuvre, aux fonctions critiques et plus largement aux différents Domaines d'Activités Stratégiques (DAS) de Wallonie. Les jeunes de moins de 30 constituent une cible prioritaire. Il vise également à accroître les chances d'insertion des demandeurs d'emploi en les orientant vers les formations les plus porteuses d'emploi en Wallonie, en particulier les métiers en pénurie et les fonctions critiques. Ce plan vise enfin à garantir aux entreprises l'accès à une réserve de main-d'œuvre qualifiée, indispensable à leur croissance économique.</p>



	<p>Organisée par le Forem, l'action « les mardi d'avenir » organise des journées actives et interactives qui permettent de faire découvrir des secteurs et des métiers en pénurie. Le principe est simple : chaque mardi, un secteur ou un groupe de métiers est mis à l'honneur. Ces séances se déroulent dans les centres de formation du Forem, ce qui permet aux personnes intéressées de s'inscrire directement et de se former plus rapidement.</p> <p>« Les métiers vont à l'école » constitue une autre action de promotion des métiers et de sensibilisation au marché de l'emploi à destination des élèves des 4^{ème}, 5^{ème} et 6^{ème} année de l'enseignement secondaire général, technique et professionnel.</p> <p>Enfin, les métiers repris dans la liste des fonctions critiques et des métiers en pénurie de main d'œuvre en Wallonie ont fait systématiquement l'objet d'une féminisation de leur intitulé.</p>
<p>Mesure n° 6 Mesures visant à aider les employeurs à former leurs travailleurs et à fournir des incitations financières aux demandeurs d'emploi sans emploi pour qu'ils entreprennent une formation dans les métiers qui constituent un goulot d'étranglement. Wallonie</p>	<p>Le Gouvernement wallon a adopté en juillet 2018 trois mesures en vue de lutter contre les pénuries de main-d'œuvre :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La réforme du Plan Formation Insertion (PFI) : celle-ci vise à simplifier le dispositif, à le rendre plus flexible et à le mettre en adéquation avec les réalités des entreprises afin de renforcer son utilisation. L'entrée en vigueur est prévue pour mi-2019 2. Un nouvel incitant financier à la formation aux métiers en pénurie : un incitant financier de 350 € sera accordé à tout demandeur d'emploi qui réussira une formation dans un métier en pénurie. Au-delà de cet incitant, le demandeur d'emploi bénéficiera d'un coaching pour se préparer à l'entretien d'embauche qui lui sera garanti à l'issue de sa formation. L'entrée en vigueur est prévue pour le 1^{er} septembre 2018. La mesure, entrée en vigueur rétroactivement au 1^{er} septembre 2018, a été approuvée par le Gouvernement wallon en mars 2019. 3. L'action « coup de poing pénuries » : celle-ci vise à agir de manière rapide et ciblée sur des pénuries particulièrement fortes rencontrées par des entreprises, qu'elles soient grandes ou petites. Concrètement, dès qu'une entreprise ou plusieurs entreprises cherchent au minimum 8 travailleurs pour la même fonction, elles peuvent introduire une demande au Forem. Celui-ci leur proposera un programme sur-mesure : sélection conjointe des candidats et plan de formation flexible. A l'issue de la formation, l'engagement d'au moins 80 % des demandeurs d'emploi ayant réussi leur formation est garanti.
<p>Mesure n° 7 Arbeitgeberportal ADG</p>	<p>A partir de mi-2019, l'Arbeitsamt (=service de l'emploi de la Communauté germanophone) va proposer de nouveaux services en ligne dont un portail des employeurs et un portail de candidats. Le futur portail des employeurs ne fournira pas seulement des informations sur les offres d'emploi, mais donnera également aux entreprises la possibilité de se présenter. D'autre part, le nouveau portail de candidats offre également de</p>

	<p>nombreuses perspectives, par exemple, les demandeurs d'emploi peuvent créer un CV, rechercher des offres d'emploi, s'inscrire comme demandeurs d'emploi et même demander des documents ou certificats.</p>
<p>Mesure n°8 Année des STEM pour la Communauté germanophone Communauté germanophone</p>	<p>Le gouvernement a pris une série de mesures pour promouvoir l'éducation scientifique dans les écoles : l'année scolaire 2017-2018 a été placée sous le signe des STEM, les écoles ont été priées de participer à des concours, des expositions, des lectures, des événements de toute sorte mais ont aussi reçu des subventions extraordinaires pour promouvoir l'enseignement des sciences et technologies dans leur établissement. Différentes coopérations ont été signées avec des lieux d'apprentissage extrascolaires allemands, des contacts ont été pris avec des Universités et des prestataires belges. L'initiative est poursuivie en 2018-2019.</p> <p>Un des projets proposés consiste en un parcours pour élèves de 4ème secondaire qui, de façon ludique, leur fait comprendre qu'aucun métier n'est spécifiquement féminin ou masculin, ni en sciences et en technologie ni dans d'autres domaines.</p> <p>En 2018, pour la première fois, le gouvernement de la Communauté germanophone a décidé de proposer des cours préparatoires à l'examen d'entrée en médecine et dentisterie pour aider les futurs étudiants germanophones lors de leurs études en langue française.</p>
<p>Mesure n°9 Garage 4.0 du ZAWM Communauté germanophone</p>	<p>L'objectif général du projet est d'aider les entreprises (PME) et les professionnels de l'industrie automobile à initier et à mettre en œuvre avec succès le changement vers les technologies de transmission alternatives, vers une technologie automobile innovante et vers de nouveaux modèles économiques et commerciaux. Il s'agit de l'utilisation généralisée du WEB 4.0. S'il appartient à l'industrie automobile de mettre en œuvre ces évolutions technologiques et économiques, des initiatives telles que ce projet sont nécessaires pour garantir la connexion des petites et moyennes entreprises et de leurs (futurs) employés à cette évolution.</p> <p>Plusieurs cours multimédia ont ainsi été développés et sous diverses formes en vue de favoriser l'échange des « best practices », par exemple : webinars, online-platforms, workshops, tables rondes, applications mobiles...</p>
<p>Mesure n° 10 Mardis d'avenir Forem</p>	<p>Depuis début 2018, le Forem déploie les « Mardis d'avenir », séances d'information interactives (découverte du poste de travail, screening des compétences notamment) adressées aux demandeurs d'emploi et mettant l'accent sur les métiers en pénuries. Ces séances font appel à la participation de entreprises du /des secteurs concernés, et sont, le cas échéant, couplées à des jobdays.</p>
<p>Mesure n°11 Promotion des métiers techniques et manuels Wallonie WorldSkills, SPW, FOREM, IFAPME</p>	<p>Le Gouvernement wallon a décidé de concentrer sa politique de promotion des métiers techniques et manuels en confiant la coordination du dispositif au SPW et en signant une convention avec l'asbl WorldSkillsBelgium. Un partenariat étroit est établi avec le FOREM et l'IFAPME. L'objectif est d'augmenter la visibilité des métiers</p>



	techniques et manuels (métiers en pénurie) et notamment à augmenter la diffusion virale (réseaux sociaux) pour toucher les jeunes.
Mesure n°12 Mise en place de View.brussels à Bruxelles Actiris – Bruxelles Formation	L'Observatoire bruxellois de l'emploi et de la formation, dénommé view.brussels, est officiellement actif depuis décembre 2017 (Stratégie 2025 pour Bruxelles / Plan de Formation 2020). Ce dispositif fait partie des objectifs des contrats de gestion 2017-2022 d'Actiris et de Bruxelles Formation et vise à 1) comprendre et analyser le marché du travail bruxellois; 2) anticiper les besoins d'emploi et de formation, 3) mesurer l'impact de la politique bruxelloise d'emploi et de formation ; 4) éclairer les décideurs politiques ainsi que les acteurs de la politique bruxelloise de l'emploi et de la formation ; 5) formuler des recommandations pour l'emploi et la formation.
Mesure n°13 Axe 5 du plan PF 2020: mesure 13 & 14 Une politique, d'information, d'orientation et d'accompagnement concertée Bruxelles Formation	Mise en place de la Cité des Métiers à Bruxelles, site-portal unique et multi partenarial entièrement dédié à l'information et à l'orientation des publics Développement du dossier unique du chercheur d'emploi ; développement d'un calendrier des formations et des validations gérées par Bruxelles Formation

Recommandation n°18 : Renforcer et mobiliser les compétences pour accroître la productivité et l'inclusion; Veiller à ce que les entreprises respectent la nouvelle législation fédérale, qui les oblige à accorder cinq jours ouvrés au moins par an à leurs salariés pour qu'ils se forment. (OCDE)

<p>Mesure n°1 Loi sur le travail faisable et maniable (PNR 2017) Fédéral</p>	<p>L'objectif interprofessionnel consistant à affecter 1,9 % de la masse salariale totale à la formation a été remplacé par un nouvel objectif interprofessionnel de cinq jours de formation en moyenne par équivalent temps plein et par an. La nouvelle loi prévoit d'organiser la formation, soit au niveau sectoriel, soit au niveau de l'entreprise par la création d'un compte formation individuel. A défaut de convention collective sectorielle ou d'entreprise, le travailleur peut prétendre à un droit de deux jours de formation par an et par équivalent temps plein. L'employeur rendra compte de la manière dont l'obligation de former ses travailleurs a été remplie en complétant le Bilan Social. Les partenaires sociaux siégeant au sein de Conseil National du Travail évalueront le nouveau système à partir du 1er janvier 2018.</p>
<p>Mesure n°2 Projet de l'OCDE "Strategie voor Vaardigheden voor Vlaanderen" (Stratégie pour les compétences pour la Flandre) (Programme de réforme de la Région flamande et de la Communauté flamande 2018) Flandre</p>	<p>Le projet de l'OCDE "Strategie voor Vaardigheden voor Vlaanderen" a débuté le 30 janvier 2018. Après 9 pays, l'OCDE accompagne pour la première fois une partie d'un État dans l'établissement d'une approche stratégique pour la construction, l'entretien et l'engagement de son propre capital humain en vue de stimuler l'emploi et la croissance économique et d'accroître l'inclusion sociale et le taux de participation.</p>
<p>Mesure n° 3 Reconnaissance des compétences acquises Flandre</p>	<p>Le 8 février 2019, le gouvernement flamand a adopté le projet de décret relatif à une politique intégrée de reconnaissance des compétences acquises (EVC). Le décret permet aux individus de faire évaluer leurs compétences dans des centres d'examen EVC, créés au sein d'établissements d'enseignement ou d'autres organisations publiques ou privées. La nouvelle réglementation fixe les conditions pour pouvoir fonctionner en tant que centre d'examen et définit le cadre pour l'organisation et le financement des centres d'examen EVC dans divers domaines politiques. La reconnaissance des compétences permet aux personnes expérimentées d'obtenir plus rapidement une qualification. Le projet de décret relatif à la surveillance de la qualité des parcours de qualification professionnelle sur la base d'un cadre commun de qualité a été adopté en même temps. Le système de qualité garantit à l'employeur que le certificat délivré est fiable, quelle que soit la voie d'apprentissage ou l'instance via laquelle les compétences ont été acquises. En 2018, des projets pilotes relatifs à l'EVC ont été mis sur pied dans le cadre de l'enseignement pour adultes. Ces initiatives s'inscrivent dans le cadre du Plan d'action flamand 2018-2020 en exécution de la Recommandation européenne 'Upskilling Pathways: New Opportunities for Adults.'</p>



<p>Mesure n°4 Développement d'une politique sectorielle et concertée : les Pôles Formation-Emploi Actiris, Bruxelles Economie et Emploi, Bruxelles Formation et partenaires</p>	<p>La concrétisation de la politique sectorielle développée en concertation par les pouvoirs publics, les entreprises et les travailleurs porte sur une coordination plus efficiente des différents acteurs. Elle vise la création d'emploi de qualité, l'évolution des formations et de la qualification aux besoins sectoriels et le développement de l'activité des entreprises situées en région.</p> <p>À cette fin, les actuels Centres de Référence Professionnelle vont progressivement évoluer vers des Pôle Formation Emploi en vue d'optimiser l'organisation, le développement et la promotion de l'emploi dans les secteurs concernés via entre-autres la mutualisation des ressources</p> <p>L'ouverture des 3 premiers pôles Formation – Emploi est prévue au cours de cette année :</p> <p>Technicity pour les métiers de l'Industrie technologique, ICT pour les métiers du numérique et Logistique pour les métiers du transport et de la logistique.</p>
<p>Mesure nr 5 Validation des compétences Bruxelles - Wallonie</p>	<p>La validation des compétences est mise en œuvre en Belgique francophone, par un décret de juillet 2003, via un Consortium de validation des compétences (CVDC) et des centres de validation agréés. Ils sont organisés par les 5 institutions publiques d'enseignement et de formation professionnelle continue: Le Forem, Bruxelles Formation, l'Enseignement de promotion sociale (EPS), l'Institut de Formation en Alternance des Petites et Moyennes Entreprises (IFAPME) et le Service de Formation des Petites et Moyennes Entreprises (SFPME). Plus de 35.000 Titres de compétence ont été délivrés dans les centres de validation agréés en Wallonie et à Bruxelles, dans 13 secteurs - tels que le service aux personnes, la construction, la logistique ou encore l'administration. Des expériences de validation sont également menées en entreprise.</p>
<p>Mesure n°5 Zukunftsweg gestalten Communauté germanophone</p>	<p>Le projet « Zukunftsweg gestalten » mis en place dans le cadre de l'apprentissage tout au long de la vie, vise à reconnaître formellement des compétences acquises également de manière non-formelle et extrascolaire. Il vise à promouvoir le développement professionnel de la population active. Il est destiné aux personnes qui cherchent un changement de carrière ; veulent sécuriser leurs emplois, trouver un emploi ou encore faire reconnaître et développer leurs compétences informelles et non-formelles.</p>

6.2.5. Fonctionnement du marché du travail

Recommandation n°19 : Création d'instruments permettant d'aider les salariés sous contrat temporaire à accéder à un emploi fixe (CSE 2015).

Mesure n°1 Cotisation de responsabilisation AGR (Allocation de garantie de revenus) de la Loi-programme Fédéral	Priorité aux heures supplémentaires pour les employés à temps partiel involontaires. Responsabilité partagée pour l'employé et l'employeur. En cas de non-respect de l'obligation : <ul style="list-style-type: none"> • L'employeur verse une cotisation de responsabilisation de 25 € par mois par employé impliqué • L'employé perd son AGR
Mesure n°2 Impulsion 12 mois + et Impulsion -25 ans Forem	La portabilité du système Impulsion permet au travailleur d'exporter le solde restant de son aide vers un nouvel employeur.

Recommandation n°20 : Revoir les procédures des licenciements collectifs pour accélérer la mise en œuvre des activations et de l'outplacement qui ont largement démontré leur efficacité (CSE 2017).

Recommandation n°21 : Développer les horaires variables (OCDE); meilleure utilisation des horaires de travail flexibles et variables. Les partenaires sociaux doivent se pencher sur la question des horaires de travail atypiques, fournir un cadre juridique approprié aux flexi-jobs (CSE 2015).

Mesure n°1 Loi sur le travail faisable et maniable (PNR 2017) Fédéral	Les horaires flottants, le télétravail occasionnel, le compte-épargne carrière et le don de congé font partie des mesures qui doivent permettre au travailleur d'avoir plus de prise sur son travail et de mieux répartir ses efforts en vue de concilier vie professionnelle et vie familiale. La flexibilité du temps de travail, la simplification du travail à temps partiel et du système des groupements d'employeurs, la possibilité de conclure des contrats de travail intérimaire pour une durée indéterminée et l'extension des possibilités de travail de nuit dans le secteur de l'e-commerce sont des instruments qui seront mis à la disposition des entreprises pour rester concurrentielles dans un contexte en évolution permanente. On a ainsi facilité la détermination de la durée du travail sur une base annuelle, assoupli l'utilisation des heures supplémentaires, simplifié les formalités en cas de travail à temps partiel et créé un cadre légal pour le télétravail occasionnel. De plus, les partenaires sociaux bénéficient, au niveau sectoriel, de la possibilité d'adapter la durée du travail (via un horaire flottant, en répartissant la durée du travail sur plusieurs années ou en permettant le transfert de certains jours de congé) et d'affiner les rapports entre employeur et travailleur (via des groupements d'employeurs ou de l'intérim à durée indéterminée).
--	---



Recommandation n°22 : Travail faisable: promouvoir les formes de travail permettant de mieux combiner vie professionnelle et vie privée: permettre de concilier le travail avec les besoins des ménages sur l'ensemble de la carrière. Assurer un travail faisable, pas seulement la réduction de la durée du travail. Fournir des services d'accueil des enfants abordables et de qualité. Révision des indemnités dans le cadre du congé parental (CSE 2015). Introduction d'un statut spécial d'«étudiant-travailleur» avec une plus grande flexibilité dans le cursus dans tous les établissements d'enseignement (CSE 2015).

Mesure n°1 Loi sur le travail faisable et maniable (PNR 2017) Fédéral	Les horaires flottants, le télétravail occasionnel, le compte-épargne carrière et le don de congé font partie des mesures qui doivent permettre au travailleur d'avoir plus de prise sur son travail et de mieux répartir ses efforts en vue de concilier vie professionnelle et vie familiale. (voir Recommandation n°20)
Mesure n°2 Compte-épargne temps (Note de politique générale Emploi 2018) Fédéral	La loi du 5 mars 2017 relative au travail faisable et maniable a créé le cadre légal de l'épargne-carrière. Ce système permet d'offrir aux travailleurs la possibilité d'épargner certains éléments de temps bien spécifiques, éléments qui pourront ultérieurement dans leur carrière professionnelle être pris sous forme de congés. Ainsi, le travailleur dispose de la possibilité de gérer lui-même une partie de sa carrière et de prendre des temps de pause quand il le juge utile. Afin de pouvoir faire usage du système d'épargne-carrière, la mesure doit d'abord être activée par les secteurs (ou à défaut, par les entreprises). Le cadre légal est entré en vigueur le 1er février 2018. Cela veut dire qu'à partir de cette date, les secteurs peuvent être saisis afin d'activer le système par le biais de la conclusion d'une convention collective de travail.
Mesure n°3 Contrat de travail étudiant (PNR 2018) Fédéral	Depuis le 1er juillet 2017, les étudiants en formation en alternance peuvent conclure un contrat de travail étudiant, de manière à pouvoir exercer un job étudiant lorsqu'ils ne doivent pas suivre d'enseignement ou de formation ni être présents sur le lieu de travail et, ce, exclusivement pour des prestations auprès d'un employeur autre que celui chez qui ils suivent leur formation pratique sur le lieu de travail.
Mesure n°4 Les congés thématiques pour les travailleurs isolés (Note de politique générale Emploi 2018) Fédéral	Les primes des congés thématiques pour les travailleurs isolés ont été augmentées et sont passées au-dessus du seuil de pauvreté européen pour les travailleurs isolés. Concrètement il s'agit du congé parental et du congé palliatif ou du congé pour assistance médicale en cas de maladie grave d'un enfant. Pour les travailleurs isolés avec enfants, les allocations à temps plein pour toutes les classes d'âge et les allocations à mi-temps pour les personnes âgées de moins de 50 ans, ont été augmentées de 38 %. Les personnes âgées de moins de 50 ans qui reçoivent une allocation pour le régime d'1/5 ont bénéficié d'une augmentation de 21 %. Ces primes étaient déjà plus élevées pour les parents isolés âgés de plus de 50 ans.
Mesure n°5 Offre d'accueil flexible pour les enfants (Programme de réforme de la Région flamande et de la Communauté flamande 2018)	L'offre d'accueil flexible pour les enfants répond mieux à la demande grâce à une offre renouvelée de plages d'ouverture plus larges et de places d'accueil d'urgence. Cette offre est la réponse à un examen des besoins et nécessités des utilisateurs (potentiels) d'un accueil flexible pour les enfants et des écueils qui existaient en la matière du côté de l'offre. Le gouvernement flamand prévoit environ 2 millions d'euros pour mettre en

Flandre	œuvre cette nouvelle offre à partir de 2018. La nouvelle réglementation relative à cette offre est en cours de finalisation.
Mesure n° 6 Parcours de travail et de soin (PRF 2019) Flandre	Des parcours de travail et de soin ont été mis en place en 2018 pour les demandeurs d'emploi ayant des problèmes médicaux, mentaux, psychiques, psychiatriques ou sociaux. Il s'agit de trajets préliminaires qui préparent à des parcours d'activation réguliers, établis par le demandeur d'emploi en collaboration avec le gestionnaire de cas Travail et un gestionnaire de cas Soins. Ces trajets peuvent durer entre 3 et 18 mois maximum. En 2019 1.100 personnes pourront entamer un tel trajet.
Mesure n°7 Mesures permettant de concilier le travail avec les besoins des ménages sur l'ensemble de la carrière	<p>Le dispositif des titres-services est une mesure de soutien visant entre autres l'amélioration de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle des ménages.</p> <p>Dans la pratique, le « titre-service » constitue un moyen de paiement incluant une intervention financière publique.</p> <p>Il permet à un particulier de payer à une entreprise agréée des prestations de travaux ou de services de proximité effectués par un travailleur dans les liens d'un contrat de travail avec cette entreprise. Ces travaux ou services de proximité comprennent des activités effectuées au domicile de l'utilisateur telles que le nettoyage du domicile, lessive et repassage, petits travaux de couture occasionnels, préparation de repas.</p> <p>Des activités effectuées en dehors du domicile de l'utilisateur :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les courses ménagères en faveur d'un utilisateur afin de répondre à ses besoins journaliers. • Le transport accompagné de personnes à mobilité réduite ; • Le repassage y compris le raccommodage du linge à repasser. <p>En 2017, le dispositif « titre-service » a été utilisé par 283.901 utilisateurs.</p>



Recommandation n°23 : Renforcer la mobilité professionnelle (CSE 2015).

<p>Mesure n°1 Nouvel accord de collaboration avec le Forem (Programme de réforme de la Région flamande et de la Communauté flamande 2018) et Actiris (2019) Flandre/Wallonie</p>	<p>Pour faire face aux nombreuses offres d'emploi difficiles à pourvoir, on mise aussi sur les travailleurs venant de l'autre côté des frontières flamandes. On vise en premier lieu les Régions bruxelloise et wallonne, mais aussi les autres pays. Le VDAB a conclu en février 2018 un nouvel accord de collaboration avec le Forem pour rediriger chaque année au moins 2.500 chômeurs wallons vers des emplois en Flandre, entre autres dans la région limitrophe de Flandre occidentale. Des équipes « mobilité » ont été créées par le Forem pour accompagner et gérer la mobilité des demandeurs d'emploi wallons et les services aux entreprises du Forem diffusent les offres d'emploi du VDAB en Wallonie.</p> <p>Par ailleurs, une relance des collaborations transfrontalières de la Wallonie, notamment avec les Régions Hauts de France, Grand Est et Euregio, est en cours avec pour objectif de lever une série de freins, notamment administratifs, à la mobilité des demandeurs d'emploi.</p> <p>En 2019, un accord de coopération similaire sera conclu avec Actiris à Bruxelles. A Bruxelles, VDAB et Actiris sont basés dans le même bâtiment depuis 2017, où ils développent également ensemble un centre professionnel. Ils collaborent également à une vaste campagne de promotion de l'emploi en périphérie de Bruxelles auprès des demandeurs d'emploi bruxellois.</p>
<p>Mesure n°2 Réforme de la politique visant à attirer et à garder les talents étrangers (Programme de réforme de la Région flamande et de la Communauté flamande 2018) Flandre</p>	<p>En 2018 a en outre débuté une réforme de la politique visant à attirer et à garder les talents étrangers. D'une part, la politique est adaptée aux exigences européennes en matière de travail saisonnier, de TIC, de recherche et de stagiaires. D'autre part, on examine comment la Flandre peut mieux attirer des talents étrangers, entre autres par le biais des universités et centres de recherche flamands comme pôles d'attraction, et comment mieux diriger ces talents vers les entreprises flamandes.</p>
<p>Mesure n°3 B-solutions SPW</p>	<p>La Wallonie participe depuis fin 2018 au projet « B-solutions : groupe actions – alternance transfrontalière » (à l'initiative de la Commission européenne – DG Regio) qui vise à désentraver la mobilité transfrontalière dans le cadre de la formation en alternance entre la Belgique et la France, en identifiant les obstacles et en mettant en œuvre une expérimentation qui permettrait de lever ces obstacles. Cette expérimentation sera ensuite élargie.</p>

Recommandation n°24 : Pour renforcer la dynamique positive des nouvelles entreprises, il convient de renforcer les politiques d'aide aux jeunes entreprises, avec une attention particulière portée à l'augmentation de leur personnel (CSE 2017).

<p>Mesure n°1 Renforcement des réductions groupes cibles Fédéral</p>	<p>La réduction groupe-cible "premiers engagements" est élargie et renforcée au 1er janvier 2016:</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'engagement d'un 1er travailleur ouvre le droit à une réduction G7 (illimitée dans le temps); cela signifie qu'après la prise en compte de la réduction groupe-cible 1er engagement pour un 1er travailleur plus aucune cotisation de sécurité sociale n'est due des cotisations patronales qui restent après la retenue du forfait maribel social et l'application de la réduction structurelle, • une réduction groupe-cible est créée pour le 6e travailleur, les forfaits et le nombre de trimestres au cours desquels ils pouvaient être appliqués du 1er au 5e travailleur sont intégralement reportés du 2e au 6e travailleur. <p>À partir du 1er janvier 2017 les forfaits de réduction et le nombre de trimestres auxquels ils peuvent être appliqués sont augmentés. Cela vaut seulement pour l'ouverture du droit à partir du 1er janvier 2017. Selon la période dans laquelle le droit a été ouvert le forfait de réduction peut donc varier ainsi que le nombre de trimestres où la réduction peut être appliquée.</p>
<p>Mesure n°2 Prime de transition (Programme de réforme de la Région flamande et de la Communauté flamande 2018) Flandre</p>	<p>En 2018, le gouvernement flamand lance la "prime de transition", un soutien financier pour les chômeurs qui souhaitent franchir le pas de l'entrepreneuriat. Dès le 15 mars 2018, cette prime amoindrit l'incertitude financière liée aux premiers mois d'une nouvelle entreprise.</p>
<p>Mesure n°3 Support R&D aux entreprises (Programme de réforme de la Région flamande et de la Communauté flamande 2018) Flandre</p>	<p>En 2017, le gouvernement flamand a approuvé 4 arrêtés concernant le support R&D aux entreprises. Ceux-ci concernent respectivement le support pour la recherche (court terme), le développement (long terme), les talents et les consortiums d'entreprises qui collaborent avec des institutions scientifiques (ICON).</p>
<p>Mesure n°4 Accès au financement (Programme de réforme de la Région flamande et de la Communauté flamande 2018) Flandre</p>	<p>En 2016, la Participatiemaatschappij Vlaanderen (PMV) a lancé la nouvelle sous-marque PMV/Z qui propose une "solution standard sur mesure" et qui réunit une série d'instruments de financement: le Startlening+, le KMO-cofinanciering, le Waarborgregeling et le Winwinlening.</p>



<p>Mesure n°5 Airbag - Création d'emploi en favorisant les transitions professionnelles vers le statut d'indépendant principal (Forem) Wallonie</p>	<p>Cette mesure est un soutien financier pour les bénéficiaires lors de la transition vers leur statut d'indépendant à titre principal. Cet incitant financier a pour objectif de soutenir l'autocréation d'emploi en octroyant une prime de 12.500 €.</p>
<p>Mesure n°6 Prime Indépendant (depuis le 1^{er} janvier 2018) Actiris</p>	<p>Il s'agit d'un incitant financier dégressif de 4000 € octroyée par Actiris pendant maximum les 6 premiers mois de l'activité professionnelle indépendante à titre principal du demandeur d'emploi en vue de développer sa propre activité</p> <p>La prime est octroyée pendant une durée maximale de 6 mois et s'élève à :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1250 € le 1er mois; • 1000 € le 2ème mois; • 750 € le 3ème mois; • 500 € le 4ème mois; • 250 € le 5ème et 6ème mois. <p>Pour bénéficier de cette prime, le demandeur d'emploi remplir les conditions suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Etre domicilié en Région de Bruxelles-Capitale; • Etre inscrit auprès des services d'Actiris comme demandeur d'emploi inoccupé au début de l'accompagnement; • Être suivi professionnellement par une structure d'accompagnement durant les 6 premiers mois de votre activité; • Disposer d'un numéro d'entreprise auprès de la banque carrefour des entreprises; • Etre affilié à une caisse d'assurances sociales pour travailleurs indépendants. <p>Obtenir préalablement un avis d'opportunité positif d'une structure d'accompagnement garantissant la faisabilité technique, financière et commerciale de votre projet.</p>

Recommandation n°25 : Soutenir les mesures d'aide à l'économie sociale (CSE 2016).

<p>Mesure n°1 Encadrement les entreprises d'économie sociale en concordance avec les orientations européennes du réseau EMES Bruxelles Economie et Emploi</p>	<p>Un nouveau cadre réglementaire est en vigueur depuis le 1er mars 2019 pour l'agrément des entreprises sociales en concordance avec les orientations européennes du réseau EMES (Emergence de l'entreprise sociale). Dès le 1er janvier 2020, un mandat pourra être octroyé aux entreprises sociales œuvrant pour l'insertion, dites « entreprises sociales d'insertion ». Le mandat portera sur le développement de « Programmes d'insertion » orientés spécifiquement vers l'assistance et l'accompagnement de certaines catégories de demandeurs d'emploi inoccupés qui, compte tenu de leur situation psychosociale ou de leur niveau d'infraqualification, restent particulièrement éloignés du marché de l'emploi. Dans ce cadre, un dispositif d'emploi d'insertion en économie sociale a été approuvé par le Gouvernement en mai 2019 (voir recommandation n°6).</p>
<p>Mesure n° 2 Travail adapté dans l'économie sociale Flandre</p>	<p>Le Travail adapté dans le cadre de l'économie sociale a démarré le 1er janvier 2019, supprimant l'ancienne distinction entre ateliers sociaux et ateliers protégés. La réforme simplifie les conditions de subvention et les mesures de soutien pour les entreprises d'économie sociale et elle les harmonise. La nouvelle réglementation autorise non seulement les entreprises de travail adapté (au moins 65% du personnel est fort éloigné du marché du travail), mais aussi les départements de travail adapté (au moins 5 ETP) dans les entreprises du circuit économique normal.</p>
<p>Mesure n°3 La mesure SINE (aide à l'emploi dans l'économie sociale d'insertion)</p>	<p>La mesure « Economie sociale d'insertion » en abrégé SINE favorise, grâce à l'utilisation active des allocations de chômage ou relatives à l'intégration sociale et aux réductions de cotisations ONSS patronales, la réinsertion de chômeurs très difficiles à placer dans l'économie sociale d'insertion. Les principaux employeurs concernés par cette mesure de (ré)insertion sont les Centres Publics d'Aide Sociale, les entreprises de travail adapté, les sociétés à finalité sociale, les entreprises d'économie sociale, les agences locales pour l'emploi. Les publics visés par ce dispositif sont les chômeurs complets indemnisés et peu qualifiés (non détenteur du certificat de l'enseignement secondaire supérieur). Le nombre de bénéficiaires varie entre 3.200 et 3.700 ETP selon les années.</p>
<p>Mesure n°4 « Brasero » Soutien au financement SOWECSOM SPW</p>	<p>Le dispositif « Brasero », initié en 2014, vise à soutenir le développement des coopératives en doublant le capital apporté par les coopérateurs privés. Suite aux évaluations positives, le Gouvernement a décidé à plusieurs reprises d'augmenter les moyens financiers et d'aménager le dispositif. Le plafond d'intervention a, notamment, été relevé à 200.000 € contre 100.000 € (60.000 € pour les scl n'étant pas à finalité sociale) auparavant. En outre, un mécanisme de soutien</p>



	au développement de « coopératives de travailleurs » a été mis en place afin de favoriser la création d'entreprises dont la majorité du capital sera détenu par les personnes qui y sont employées.
--	---

Recommandation n°26 : Modernisation du droit du travail (CSE 2016); Harmonisation des statuts d'ouvrier et d'employé; Réévaluer les restrictions limitant le travail intérimaire; Encadrer les activités "sous-traitant", "freelance"; Révision des conditions dans lesquelles s'opèrent les détachements pour lutter contre le dumping social; Réforme de la taxation au sein du couple pour que travailler à temps plein à deux soit récompensé; Etudier les conséquences d'une modification des modalités de l'AGR sur les risques sociaux; Égalité de traitement pour les travailleurs à temps partiel et à temps plein (CSE 2015); adapter les statuts de salarié/indépendant à l'économie numérique (CSE 2016).

Mesure n°1 Délai de préavis (PNR 2018) Fédéral	A partir du 1 ^{er} mai 2018, un délai de préavis plus court sera applicable durant les 4 premiers mois de travail. Un préavis d'une semaine est prévu durant les 3 premiers mois de l'engagement contre deux semaines auparavant. Le préavis s'élève à 3 semaines au cours du 4 ^{ème} mois, ce qui est inférieur aux 4 semaines prévues auparavant. La durée du délai de préavis s'aligne ensuite sur la durée actuelle au cours du 5 ^{ème} mois pour devenir, en revanche, supérieure (5 semaines au lieu de 4) durant le 6 ^{ème} mois.
Mesure n°2 Extension flexi-jobs (PNR 2018) Fédéral	Les flexi-jobs – une forme d'emploi où un travailleur qui travaille au moins à 4/5 temps chez un ou plusieurs employeurs, peut obtenir un complément de revenus à des conditions très favorables dans les secteurs définis par la loi – sont étendus au commerce de détail, salons de coiffure et boulangeries, et sont désormais ouverts aux pensionnés.
Mesure n°3 Loi relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale Fédéral	Art. 5. L'article 23 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs est remplacé par ce qui suit : "Art. 23. Les dispositions des conventions collectives de travail qui prévoient une interdiction générale d'occupation de travailleurs intérimaires dans certaines branches d'activités sont interdites."
Mesure n°4 Cotisation de responsabilisation AGR (Allocation de garantie de revenus) de la Loi-programme Fédéral	Priorité aux heures supplémentaires pour les employés à temps partiel involontaires. Responsabilité partagée pour l'employé et l'employeur. En cas de non-respect de l'obligation : <ul style="list-style-type: none"> • L'employeur verse une cotisation de responsabilisation de 25 € par mois par employé impliqué • L'employé perd son AGR
Mesure n°5 Projet de loi relatif à la relance économique et au renforcement de la cohésion sociale Fédéral	Suppression des interdictions générales concernant l'engagement de travailleurs intérimaires (navigation intérieure + secteur du déménagement). Des règles/procédures supplémentaires dans certains secteurs et des restrictions pour des raisons d'intérêt général restent possibles.

Recommandation n°27 : Alléger les taxes sur les transactions immobilières et éliminer progressivement le régime fiscal préférentiel dont bénéficient les propriétaires occupants (OCDE). Soutenir les demandeurs d'emploi qui acceptent de déménager pour obtenir un nouvel emploi, ou les travailleurs qui sont prêts à le faire pour préserver leur emploi (CSE 2017).

6.2.6. Marché du travail numérique et vert

Recommandation n°28 : Tirer le meilleur parti des opportunités d'emploi créées par l'e-commerce et, à court terme, évaluer les nouvelles dispositions légales (CSE 2016).

<p>Mesure n°1 Travail de nuit et travail le dimanche (PNR 2018) Fédéral</p>	<p>La loi-programme du 25 décembre 2017 qui contient des mesures en matière de travail de nuit et du dimanche pour les activités d'e-commerce encourage le développement du commerce électronique en Belgique en autorisant le travail de nuit et du dimanche selon une procédure d'introduction simplifiée, partiellement temporaire et partiellement définitive. La procédure définitive vise tant les activités d'e-commerce de marchandises que de services, tandis que la procédure temporaire ne vise que les activités d'e-commerce de marchandises et exclut les activités d'e-commerce de services. La procédure définitive concerne le travail de nuit comportant des prestations habituelles entre minuit et 5 heures du matin tandis que la procédure temporaire vise le travail du dimanche et le travail de nuit entre 20 h et 6 h, qu'il comporte ou non des prestations habituelles entre minuit et 5 heures du matin.</p>
<p>Mesure n°2 Action « WeCommerce »</p>	<p>L'action « WeCommerce » a pour objectif d'offrir aux entreprises wallonnes l'opportunité de se lancer dans la vente en ligne et/ou d'accroître leur visibilité et leur chiffre d'affaires grâce à l'e-commerce. Intégré à la plateforme Digital Wallonia, WeCommerce offre des ressources pour les e-commerçants, les professionnels du secteur et les fournisseurs de produits et services pour l'e-commerce et le digital marketing. https://www.digitalwallonia.be/fr/publications/wecommerce-home</p>
<p>Mesure n°3 Action « Digital Commerce »</p>	<p>Dans le cadre de la plateforme Digital Wallonie, l'action « Digital Commerce » propose des ateliers de coaching aux commerçants de proximité qui souhaitent adopter des solutions adaptées à leurs besoins. Cinq types de solutions sont proposées : la réservation en ligne et la prise de rendez-vous automatisée ; la gestion des cartes de fidélité au travers d'une tablette ; les paiements sans contact ; l'utilisation des réseaux sociaux pour les actions marketing et la gestion des stocks. https://www.digitalwallonia.be/fr/publications/digitalcommerce</p>



Recommandation n°29 : Afin de permettre aux entreprises FinTech de se développer de manière optimale, les pouvoirs publics et le régulateur doivent se doter d'une politique proactive claire en la matière. Mettre l'accent sur la formation et attirer le capital humain adéquat; par exemple, par la mise en place de plateformes et de centres d'excellence dans des domaines très spécifiques, notamment les systèmes de paiement, la banque de détail et l'infrastructure TIC (CSE 2016).

Recommandation n°30 : Améliorer les compétences numériques des demandeurs d'emploi et veiller à ce que la nouvelle génération acquière les compétences numériques et des soft skills. Les écoles doivent disposer d'outils technologiques modernes et être en mesure d'en assurer le renouvellement régulier. Pour ce faire, des partenariats pourraient être noués entre les entreprises du secteur numérique et les écoles. Améliorer les compétences numériques des enseignants (CSE 2016).

<p>Mesure n°1 Digital Belgium Skills Fund (Note de politique générale Agenda numérique, Télécom et Poste 2018) Fédéral</p>	<p>Le Digital Belgium Skills Fund a été officiellement lancé en mai 2017. Il vise à réduire la fracture numérique et à donner l'opportunité à plus de citoyens d'améliorer leurs compétences numériques. Ce fonds doté de 18 millions d'euros est mis en place pour une période de trois ans. La Fondation Roi Baudouin est chargée de la sélection des projets pour le SPF Stratégie et Appui. Quarante-et-un projets ont été sélectionnés pour 2017, à travers toute la Belgique. Ils visent le développement de plusieurs types de compétences numériques (compétences de base, apprentissages des langages de programmation, etc.) auprès de différents publics cibles (enfants, adolescents, jeunes adultes socialement vulnérables, demandeurs d'emploi, réfugiés, personnes âgées, etc.). L'appui financier oscille entre 50 000 et 500 000 euros par projet.</p>
<p>Mesure n°2 Projet de l'OCDE "Strategie voor Vaardigheden voor Vlaanderen" (Stratégie pour les compétences pour la Flandre) (Programme de réforme de la Région flamande et de la Communauté flamande 2018) Flandre</p>	<p>Le projet de l'OCDE "Strategie voor Vaardigheden voor Vlaanderen" a débuté le 30 janvier 2018. Après 9 pays, l'OCDE accompagne pour la première fois une partie d'un État dans l'établissement d'une approche stratégique pour la construction, l'entretien et l'engagement de son propre capital humain en vue de stimuler l'emploi et la croissance économique et d'accroître l'inclusion sociale et le taux de participation.</p>
<p>Mesure n°3 Plan d'action Industrie 4.0 (Programme de réforme de la Région flamande et de la Communauté flamande 2018) Flandre</p>	<p>La politique flamande de soutien de la numérisation des entreprises repose sur 3 piliers importants: (a) veiller à avoir une infrastructure performante que les entreprises et particuliers peuvent utiliser, (b) soutenir les entreprises dans leurs processus de numérisation, (c) veiller à ce que la population active en Flandre dispose de compétences suffisantes pour la transformation numérique.</p>

<p>Mesure n°4 Les compétences numériques de la nouvelle génération Département Enseignement et formation - Flandre</p>	<p>En Flandre, les objectifs finaux et objectifs de développement existants font l'objet d'une évaluation, d'une adaptation et, le cas échéant, d'une réduction. Après un vaste débat social et les avis de différents conseils compétents, le Parlement flamand a trouvé un accord, le 26 octobre 2017, sur les contours attendus de longue date des futurs objectifs finaux. Ceux-ci déterminent ce que devra apprendre tout jeune à l'école à l'avenir. Ils partent de 16 compétences clés, basées sur les compétences clés européennes. Parmi ces compétences, l'on retrouve les « compétences numériques et compétence médiatique ». Les objectifs finaux porteront, entre autres, une attention nouvelle aux compétences numériques des jeunes en Flandre.</p> <p>Les nouveaux objectifs finaux sont actuellement mis au point par des commissions où sont représentés des prestataires de services éducatifs et autres experts, mais aussi des enseignants spécialisés. En janvier 2018, la commission de développement a ainsi commencé à mettre au point les objectifs finaux du premier degré de l'enseignement secondaire. Le processus réglementaire pour les nouveaux ensembles d'objectifs finaux devrait commencer en juin 2018. On estime que le processus réglementaire devrait durer environ 6 mois.</p>
<p>Mesure n°5 Amélioration des compétences numériques des enseignants Département Enseignement et formation - Flandre</p>	<p>Les autorités flamandes cofinancent les activités de recyclage au sujet des TIC pour les enseignants. Ainsi, le Département Enseignement et formation a cofinancé le trajet de recyclage Mediacoach pour les enseignants de l'enseignement secondaire et de l'enseignement pour adultes. Au cours de l'année scolaire 2018-2019 également, le trajet sera financièrement soutenu par le département. La formation pour la prochaine année scolaire cible les enseignants des secondaires inférieur et supérieur et les coordinateurs au sein de l'enseignement (coordinateurs de soins, responsables de communication ou encore coordinateurs pédagogiques TIC).</p> <p>Mediacoach est une formation pour les professionnels travaillant avec des jeunes et/ou des adultes et souhaitant intégrer la compétence médiatique dans leur propre pratique de travail. D'une part, le trajet de formation "Mediacoach" est un cadre théorique pour commencer avec divers médias numériques au sein de son propre environnement. D'autre part, dans cette formation, l'accent est mis sur la réalisation d'activités concrètes liées aux médias numériques. Enfin, les participants sont également accompagnés pendant la réalisation d'un projet dans leur propre environnement de travail.</p>
<p>Mesure n°6 Contrats-cadres entreprises et prestataires de services software Département Enseignement et formation - Flandre</p>	<p>Les autorités flamandes ont conclu des contrats-cadres avec différents entreprises et prestataires de services software auprès desquels des tarifs préférentiels ont été négociés pour les écoles (p. ex. contrat-cadre « Telenet – Schoolnet »).</p>
<p>Mesure n°7</p>	<p>L'IFAPME a élaboré en 2017 un plan du numérique, qui est actuellement en cours de déploiement. Six mesures principales structurent ce plan : formation continue, Projet Digital Compétence, Adaptation/création de</p>



Plan du numérique pour les formations « chefs d'entreprise » à l'IFAPME SPW	référentiels, projet DIGLEARNWALL, partenariats et projet apprenants sans alternance. Les objectifs sont de faire évoluer le catalogue des formations, d'accompagner les formateurs, de développer les partenariats sur les axes numériques et d'équiper les centres de formation en outils numériques. En matière d'équipement, des labos spécifiques sont prévus pour les métiers à fort impact numérique (informatique, arts et spectacle, vente et services aux entreprises, alimentation...), ainsi que des labos informatiques pour les cours généraux et de gestion + des terminaux numériques digitaux pour une didactique innovante.
Mesure n°8 Ecoles numériques SPW	Dans le cadre de la stratégie numérique « Digital Wallonia » 2016-2019, le Gouvernement wallon lance chaque année un appel à projets pour soutenir 500 projets d'équipement numérique pour tous les niveaux de l'enseignement. De plus, un appel à projets a été lancé auprès des écoles dans la perspective d'optimiser leur connectique interne. Cet appel à candidatures se concrétise par la réalisation d'aménagements et la fourniture d'équipements, avec pour objectif une meilleure implémentation de l'usage des TIC dans les pratiques pédagogiques.
Mesure n°9 Plan d'action numérique Forem	Pour permettre d'accompagner tous les bénéficiaires dans l'évolution numérique des métiers, le Forem s'est ainsi doté d'un plan d'action numérique qui consiste à : 1. Objectiver l'évolution et la maturité numérique des entreprises, en s'inscrivant dans la politique initiée par le PM 4.0 puis le plan du numérique wallon, en évaluant la portée voire en soutenant des nouveaux dispositifs 2. Appuyer les formations via des activités de bilan (positionnement numérique) et de validation (tests) qui s'articulent autour du référentiel européen des compétences numériques « digcomp » dans les centres du Forem pour les compétences de premier niveau (usages numériques de base) et dans les Centres de compétence pour les compétences de deuxième (avancé) et troisième (expert) niveaux. 3. Créer des espaces d'acculturation au numérique (Smart Corners).
Mesure n°10 Augmentation de l'offre de formation dans le numérique dans divers pôles de formation de Bruxelles Formation	Augmentation de l'offre d'ateliers d'acquisition de compétences numériques de base pour répondre à la demande d'un public ne possédant pas ou peu de compétence en ce domaine. Notons également la nouvelle offre de formation dans le domaine du coding proposée aux jeunes de -25 ans.
Mesure n°11 Centre de formation numérique Bruxelles formation	L'Espace Public Numérique de Formation (EPN Formation), ouvert depuis le 16 /11/2015, propose aux chercheurs d'emploi bruxellois la possibilité de se former à des compétences spécifiques in situ ou à distance via une panoplie de services et de possibilités de certification. → Des séances d'information et d'inscription à la plateforme d'e-learning (bureautique, savoirs de bases en français & calcul, secrétariat, infographie, management, web-multimédia, programmation) avec un coaching en ligne pour les apprenants en e-learning;

	<p>→ Un espace de travail ouvert comprenant 45 postes équipés de logiciels professionnels et d'ouvrages de référence, en présence d'un accompagnateur ouvert en semaine de 8h à 17h;</p> <p>→ Des ateliers d'initiation à la bureautique et au MultiMedia;</p> <p>→ Des préparations aux tests psychotechniques et de recrutements (Selor, Epsa...).</p>
<p>Mesure n° 12 Améliorer les compétences numériques des enseignants Forem</p>	<p>Dans le cadre d'un accord de coopération (2012) entre la Communauté française et la Wallonie portant sur la refondation de l'enseignement qualifiant, des moyens sont alloués aux Centres de compétence wallons pour accueillir en formation, dans des infrastructures et sur des équipements de pointe, les professeurs (avec ou sans leurs élèves) de l'enseignement qualifiant. Ce dispositif inclut une offre numérique/TIC largement développée au sein de cinq centres spécialisés.</p>
<p>Mesure n° 13 Développement des soft skills et des savoir-faire comportementaux Forem</p>	<p>Une offre de formation modulaire et individualisée dans le domaine des compétence clés est proposée par le Forem. Cette offre inclut à la fois des compétences « classiques » (littéracie, calcul) et des soft skills (apprendre à apprendre, travailler en équipe...). Complémentairement, le Forem a développé, avec une série de partenaires, un outil pédagogique permettant de développer les savoir-faire comportementaux, en lien avec le métier cible. Cet outil permet de déterminer, pour chaque métier, les savoir-faire comportementaux prioritaires et de les « travailler », dans une dynamique de dialogue, avec les demandeurs d'emploi en formation.</p>
<p>Mesure n°14 Stratégie Digital Wallonia 2019-2024 Wallonie Agence du numérique</p>	<p>Le Gouvernement wallon a validé le 6 décembre 2018 l'actualisation de la stratégie Digital Wallonia pour 2019-2024. Elle fixe le cadre définissant les orientations que devra emprunter la Wallonie pour saisir les opportunités socio-économiques de la transformation numérique pour une période de 5 ans. Cette stratégie comporte 5 axes dont 1 sur les compétences digitales. Cet axe vise à développer les compétences numériques dès le plus jeune âge et tout au long de la vie.</p> <p>Les 4 actions qui y figurent sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un pilotage efficace et unifié du système numérique éducatif wallon; • une infrastructure de pointe pour l'école numérique; • des compétences numériques pour tous (inclusion); • le développement des compétences numériques sur les métiers en évolution.
<p>Mesure n°15 Garage 4.0 Communauté germanophone</p>	<p>L'objectif général du projet est d'aider les entreprises (PME) et les professionnels de l'industrie automobile à initier et à mettre en œuvre avec succès le changement vers les technologies de transmission alternatives, vers une technologie automobile innovante et de nouveaux modèles économiques et commerciaux, sans quoi des emplois seraient menacés. Il s'agit de l'utilisation généralisée de WEB 4.0. S'il appartient à l'industrie automobile de mettre en œuvre ces évolutions technologiques et économiques, des initiatives telles que ce</p>



	<p>projet sont nécessaires pour garantir la connexion des petites et moyennes entreprises et de leurs (futurs) employés à cette évolution.</p> <p>Plusieurs cours multimedia ont ainsi été développés et sous diverses formes en vue de favoriser l'échange de « best practices », par exemple : webinars, online-platforms, workshops, tables rondes, applications mobiles...</p>
--	--

Recommandation n°31 : Promouvoir et financer des lieux complémentaires comme des espaces de co-working avec un encadrement (CSE 2016).

<p>Mesure n°1 Coworking Digital Wallonia Wallonie Agence du numérique</p>	<p>Le Gouvernement wallon a validé le 6 décembre 2018 l'actualisation de la stratégie Digital Wallonia pour 2019-2024. Cette stratégie comporte 5 axes dont 1 sur le territoire connecté et intelligent. Cet axe vise à mettre en œuvre une véritable politique d'aménagement numérique de la Wallonie par la qualité de ses infrastructures, garantissant un accès très haut débit sur l'ensemble du territoire et l'ultra haut débit pour certaines zones prioritaires, afin de développer l'intensité numérique des entreprises et des citoyens et faire de la Wallonie une véritable Giga Région à l'échelle internationale. Une des 4 actions qui y figure est le « NWOW et le coworking – pour un territoire intelligent et adapté aux codes de l'économie numérique ».</p> <p>Coworking Digital Wallonia vise donc à développer l'offre de coworking sur le territoire de la Wallonie et encourager les nouvelles formes de travail (NWOW). Après les principales villes wallonnes, les zones rurales bénéficient elles aussi d'un réseau de centres de coworking labellisés.</p>
<p>Mesure n°2 Agrément des espaces de coworking Bruxelles Economie et Emploi</p>	<p>La Région de Bruxelles-Capitale promeut les espaces de co-working. Une procédure d'agrément a été initiée. Dès lors, les jeunes entreprises et les porteurs de projet bruxellois peuvent bénéficier d'une prime de maximum 450€ pour leur abonnement dans les espaces de co-working agréés.</p>

Recommandation n°32 : Les autorités publiques et les services publics de l'emploi, tout comme les initiatives d'entreprises TIC bien établies et des start-ups, peuvent contribuer à augmenter les usages utiles d'internet en proposant des outils numériques (site internet, apps, ...) qui soient à la fois attrayants et simples à utiliser (CSE 2016). Développer les investissements dans les infrastructures de transport à la périphérie des grands centres urbains grâce à des initiatives fédérales et régionales conjointes et, lorsque cela s'y prête, en y associant davantage le secteur privé (OCDE).

<p>Mesure n°1 Cellule innovation (Note de politique générale Agenda numérique, Télécom et Poste 2018) Fédéral</p>	<p>Après l'élaboration de sa gouvernance, la cellule innovation (au Fedict) est à présent opérationnelle. L'accent est mis sur une innovation technologique ouverte et sur une volonté de coopérer avec les partenaires les plus divers qui souhaitent développer avec les pouvoirs publics des expérimentations et des laboratoires. Un portefeuille d'initiatives pertinentes a été constitué. Des idées y ont été identifiées (8) ainsi que des initiatives en phase de démarrage (3), en cours (3) ou finalisées (1). Elles sont d'origine diverse. Il existe ainsi un groupe de travail transversal qui examine les possibilités de technologies ledger et blockchain, à côté de la demande concrète d'un SPF, de tester une technologie chatbot. Les possibilités offertes par une méthodologie qu'a développée une université pour optimiser le développement d'applications et de logiciels complexes seront aussi étudiées. Une autre université veut initier un cas d'utilisation pour développer un laboratoire de renforcement learning et de systèmes d'autoapprentissage en se basant sur les connaissances de son AI-Lab. La possibilité pour le citoyen d'avoir un meilleur contrôle de ses propres données via des outils de consentement (consent tools) ou des plateformes de gestion des identités, développés par des start-ups sera aussi examinée. Un autre élément important est la promotion d'une culture de l'innovation au sein des organisations, notamment en rassemblant les résultats des différents laboratoires dans un réseau d'expérience et en organisant des sessions d'information inspirantes.</p>
<p>Mesure n°2 RER (PNR 2018) Fédéral</p>	<p>Finalisation du réseau express régional (RER) qui accroît la capacité des lignes ferroviaires périurbaines autour de Bruxelles</p>
<p>Mesure n°3 Investissements dans l'infrastructure de transport (nouveau plan de mobilité) (Programme de réforme de la Région flamande et de la Communauté flamande 2018) Flandre</p>	<p>Les autorités flamandes répondent à la demande croissante en matière de mobilité et à la problématique de la congestion du trafic en investissant plus que jamais dans une infrastructure de transport (multimodal).</p>
<p>Mesure n°4 Stratégie digitale Forem</p>	<p>A l'horizon 2022, le numérique sera placé au premier plan, tout en restant complémentaire des autres canaux de contact. Les demandes des usagers seront ainsi traitées prioritairement à travers nos outils digitaux, les contacts « humains » permettant de gérer les situations plus complexes. Pour ce faire, une véritable stratégie</p>



	<p>de gestion et de partage des données sera mise en place. En guise de fondations, un écosystème d'API²⁰ et de micro-applications sera créé, offrant aux usagers des services plus accessibles et sur mesure. Par-dessus cette colonne vertébrale, un dossier unique par usager est mis en place et accessible pour les intervenants du Forem, pour certains opérateurs vers lesquels celui-ci adresse des demandeurs d'emploi et pour chaque usager via son espace personnel. En parallèle, le Forem procèdera à l'optimisation du site web et des services en ligne existants, et de nouvelles fonctionnalités seront progressivement implémentées, orientées sur la personnalisation des services. Quant à l'usager, tout sera mis en œuvre pour favoriser son autonomisation, en tenant compte de la fracture numérique. L'offre de formation au digital sera renforcée pour répondre aux différents degrés de maîtrise nécessaires sur le marché de l'emploi.</p>
<p>Mesure n° 5 Développement d'un espace public numérique à Bruxelles Formation</p>	<p>Bruxelles Formation a développé plusieurs initiatives pour renforcer les compétences numériques et digitales de ses publics, au rang desquelles, pointons plus particulièrement le déploiement important des activités de l'Espace public numérique de formation (EPNF) qui propose de se former à des compétences spécifiques sur place ou à distance.</p> <ul style="list-style-type: none"> → Des séances d'information et d'inscription à la plateforme d'e-learning (bureautique, savoirs de base en français et calcul, secrétariat, infographie, management, web multi média, programmation; → Des ateliers d'initiation à la bureautique et au multimédia; → Un coaching en ligne pour les apprenants en e-learning; → Un espace de travail en libre accès équipé de 45 ordinateurs, de logiciels professionnels et d'ouvrages de référence, ouvert tous les jours de la semaine de 8h à 17h <p>L'objectif en 2019 est de faire de cette plateforme un pôle de formation à part entière et d'élargir tous ses services, notamment à d'autres publics.</p>
<p>Mesure n°6 Stratégie digitale SPW</p>	<p>En mai 2016, le Gouvernement wallon et le Comité stratégique ont signé le premier contrat d'administration du Service public de Wallonie. Ce contrat fixe 4 objectifs stratégiques transversaux, dont « Poursuivre la simplification administrative et évoluer vers une administration numérique 4.0 »</p> <p>Le SPW amplifie le nombre de formulaires électroniques, le nombre de citoyens utilisateurs, le processus d'échange de données (BCED)... Par ailleurs, il met en place un RUI (référentiel unique d'informations) visant à fournir aux usagers des informations fiables et de qualité par rapport aux démarches administratives sur les divers canaux à leur disposition.</p>

²⁰ Application Programming Interface, c'est-à-dire des interfaces technologiques qui permettent le partage de données

Recommandation n°33 : Supprimer le régime fiscal préférentiel appliqué aux véhicules de société, développer l'usage des péages routiers et continuer de relever le montant des taxes sur les carburants (OCDE).

<p>Mesure n°1 Réforme du régime fiscal pour les voitures de société (PNR 2017) Fédéral</p>	<p>Le traitement fiscal des cartes carburant est moins attractif depuis janvier 2017. La déduction des frais de véhicule de société est réduite lorsque l'entreprise octroie une carte carburant. En outre, les modes de déplacement offrant une alternative à la voiture de société sont encouragés. L'allocation de mobilité ou « cash for cars », votée au Parlement le 16 mars 2018 et entrée en vigueur avec effet rétroactif au 1er janvier 2018, est une alternative à la mise à disposition par l'employeur d'une voiture de société. Le montant octroyé à l'employé est soumis au même régime fiscal et parafiscal que la voiture de société. Une proposition de loi complémentaire – émanant des partenaires sociaux – vise à mettre à disposition des travailleurs un budget mobilité plus flexible. Le montant du budget est fixé sur base du « total cost of ownership » (TCO) : il s'agit du coût total annuel à charge de l'employeur lié au financement de la voiture de société ainsi que l'ensemble des frais y afférents (carburant, assurance, entretiens, impôts, ...).</p>
--	--



7. OBJECTIFS EUROPE 2020

Europe 2020 est le nom de la stratégie de croissance que l'Union européenne a approuvée le 3 mars 2010 afin de développer d'ici 2020 une économie intelligente, durable et inclusive. Cette stratégie repose sur cinq piliers, à savoir la participation au marché du travail, l'enseignement, l'innovation, l'énergie et le climat, de même que l'inclusion sociale. Parmi ces cinq piliers, l'accent est mis dans la présente publication sur la participation au marché du travail et sur l'enseignement. À cet égard, une attention particulière est accordée à l'insertion des groupes à risque, tels que les citoyens hors UE, les personnes âgées de 55 à 64 ans et les femmes. En vue d'atteindre des objectifs généraux pour l'UE, l'ensemble des États membres se sont engagés à réaliser d'ici 2020 des améliorations déterminées concernant différents indicateurs.

Même si le taux d'emploi s'est amélioré au cours des dernières années, il demeure au-dessous de la trajectoire permettant d'atteindre l'objectif de 2020

7.1. EMPLOI

Le taux d'emploi en Belgique est encore inférieur de quelques points de pourcentage à l'objectif, à la fois pour l'ensemble de la population en âge de travailler et pour les sous-groupes, à l'exception des personnes âgées de 55 ans et plus. Comme indiqué dans la partie précédente, les autorités publiques régionales et fédérales ont élaboré différents plans en vue d'améliorer le taux d'emploi.

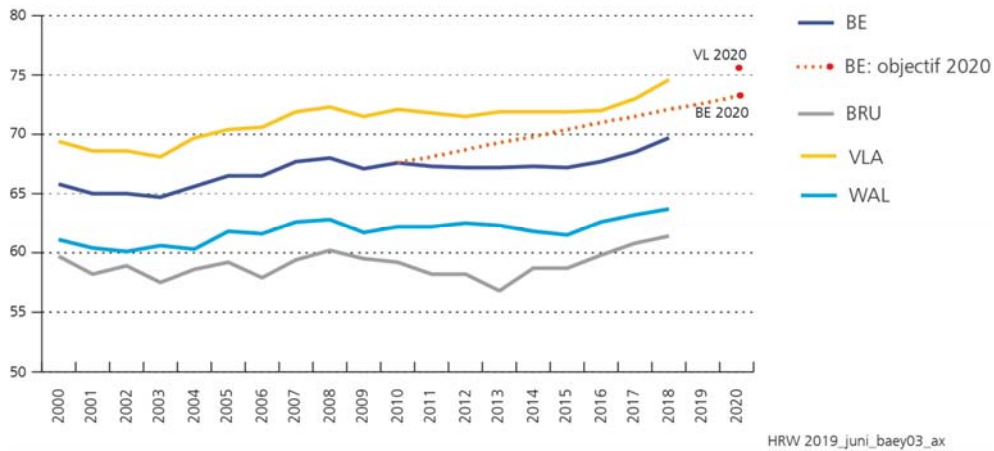
Tableau 9 - Objectifs UE 2020 pour la Belgique

	Objectifs UE 2020	Situation 2018
Taux d'emploi		
Total (20-64 ans)	73,2 %	69,7 %
Femmes	69 %	65,5 %
55-64 ans	50 %	50,3 %
Écart entre les Belges et les citoyens hors UE	Max. 16,5 points de pourcentage	27,5 points de pourcentage

Sources : Eurostat, SPF ETCS.

Même si le taux d'emploi s'est amélioré au cours des dernières années grâce à une situation conjoncturelle favorable et à une maîtrise des coûts salariaux, il demeure au-dessous de la trajectoire prévue pour atteindre les objectifs finaux en 2020. On a néanmoins observé, au cours des dernières années, une nette accélération de la progression du taux d'emploi total, mais également de celui des femmes et des personnes âgées de 55 à 64 ans. L'objectif a déjà été atteint dans le cas de ce dernier sous-groupe, tandis que pour les femmes, il n'est pas clair si l'accélération s'avérera suffisante pour atteindre l'objectif en 2020.

Graphique 23 – Évolution du taux d'emploi et trajectoire prévue dans le cadre de l'objectif 2020
(pourcentages de la population âgée de 20 à 64 ans)



Source: Eurostat.

En vue de réaliser l'objectif pour la Belgique, toutes les Régions se sont engagées à augmenter le taux d'emploi, mais seule la Flandre s'est fixé un chiffre spécifique à atteindre, à savoir 76 % en 2020. Au vu du trajet accompli ces dernières années, cet objectif sera vraisemblablement réalisé. C'est aussi ce qu'indiquent les dernières projections régionales du Bureau fédéral du Plan.

Graphique 24 - Taux d'emploi et écart par rapport à l'objectif 2020
(données pour 2018 et objectif pour 2020 en pourcentage de la population âgée de 20 à 64 ans)



Source: Eurostat.

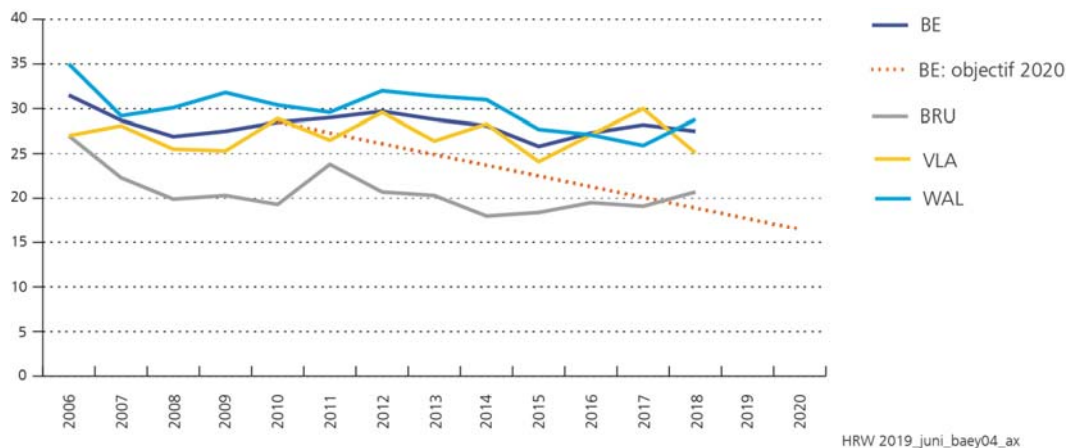
La mesure dans laquelle les pays approchent de leurs objectifs en 2018 ne dépend guère de la hauteur de ceux-ci. Alors que la Grèce et l'Irlande avaient toutes deux un objectif relativement modeste, l'Irlande l'a considérablement dépassé, tandis que la Grèce enregistre le retard le plus prononcé de tous les pays de comparaison. Bien que les différences entre les pays présentant un objectif initialement ambitieux soient plus limitées, elles demeurent néanmoins significatives. La Suède, en tête de peloton avec les Pays-Bas et le Danemark concernant l'objectif à atteindre, parvient à enregistrer un excédent de 2,6 points de pourcentage dès 2018, faisant en cela figure d'exception (les réalisations des autres pays les plus ambitieux sont juste au-dessous de l'objectif).

Alors que la Belgique poursuit un objectif relativement modeste en matière d'emploi, elle fait partie des pays présentant l'écart le plus conséquent entre objectif et situation actuelle

Avec un écart de 3,5 points de pourcentage, la Belgique fait partie des pays les plus éloignés de leur objectif en termes de taux d'emploi.

S'agissant de l'écart en matière de taux d'emploi entre les ressortissants nationaux et les citoyens hors UE, 14 pays de l'UE parmi les 27 qui se sont fixé un objectif l'ont déjà atteint en 2018.

Graphique 25 - Différence de taux d'emploi entre les Belges et les citoyens non européens
(points de pourcentage, population âgée de 20 à 64 ans)



Source: Eurostat.

En Belgique, l'écart le plus important entre l'objectif et la situation actuelle s'observe en matière d'emploi entre les Belges et les citoyens hors UE – définis par nationalité. Cet écart a baissé durant la première moitié de cette décennie, mais le mouvement s'est inversé lors de l'éclatement de la crise des réfugiés en 2015. Bien qu'une diminution soit à nouveau observée depuis 2017, il n'est pas encore possible de déterminer s'il s'agit de l'entame d'une tendance baissière permanente. Dans tous les cas, il apparaît déjà clairement que l'objectif ne sera pas atteint en 2020²¹. Une comparaison au niveau régional indique, en outre, que l'écart

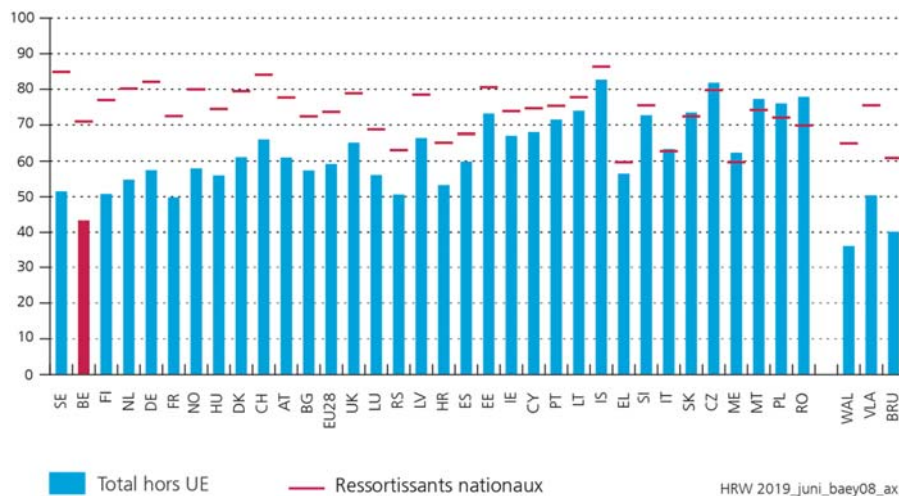
La Belgique ne parvient pas à réduire l'écart de taux d'emploi entre les Belges et les citoyens hors UE

21 Pour mémoire, dans son rapport d'octobre 2018 concernant les immigrés nés en dehors de l'UE sur le marché du travail en Belgique, le CSE proposait d'adopter un nouvel objectif afin de réduire l'écart de taux d'emploi entre les immigrés nés en dehors de l'UE et les Belges. Cet objectif 10/10 vise à relever de 10 points de pourcentage en 10 ans le taux d'emploi des personnes nées en dehors de l'UE.

entre immigrés et Belges diffère selon les Régions. En 2018, la Wallonie connaissait l'écart le plus important (28,8 points de pourcentage), tandis que la Flandre (25,1 points de pourcentage) et surtout Bruxelles (20,7 points de pourcentage) affichaient des résultats un peu meilleurs. Néanmoins, le résultat demeure faible pour l'ensemble des Régions par rapport à l'étranger.

Graphique 26 – Taux d'emploi et écart selon la citoyenneté

(pourcentages de la population âgée de 20 à 64 ans, selon la citoyenneté, 2018)



Source: Eurostat.

Lorsque le taux d'emploi des citoyens hors UE et des ressortissants nationaux – une fois encore selon le critère de la nationalité – est comparé avec celui d'autres pays, on constate que la Belgique affiche le deuxième écart le plus grand. Il convient en outre de noter que, pour les pays affichant des écarts marqués, ils résultent principalement d'un taux d'emploi relativement élevé de la population nationale. En Belgique en revanche, il découle d'une faible insertion des citoyens hors UE sur le marché du travail (avec un taux d'emploi des citoyens hors UE limité à 43,4 %, la Belgique affiche le résultat le plus faible de tous les pays de l'UE). En 2018, des progrès significatifs ont été réalisés en Flandre – l'écart s'étant contracté de 30 à 25,1 points de pourcentage –, tandis que le fossé s'est légèrement creusé en Wallonie et à Bruxelles. Toutefois, eu égard à l'évolution erratique de cette variable, on ne peut tabler sur le caractère durable de cette réduction du différentiel en Flandre. La crise migratoire de 2015 peut donc expliquer l'accroissement de l'écart en matière d'emploi dans les années qui ont suivi, mais elle ne peut justifier pourquoi la Belgique réussit moins bien que d'autres pays à intégrer des citoyens hors UE sur le marché du travail²².

La Belgique affiche le deuxième écart de taux d'emploi le plus grand entre étrangers et nationaux

22 Pour une analyse approfondie, nous renvoyons à la publication « Immigrés nés en dehors de l'UE sur le marché du travail en Belgique » - Conseil supérieur de l'emploi, 2018.

7.2. FORMATION

Au niveau de la formation, la Belgique fait mieux. Pour deux des trois variables, à savoir le pourcentage de jeunes ayant quitté prématurément l'école et le pourcentage de personnes hautement qualifiées dans la population âgée de 30 à 34 ans, la Belgique a déjà atteint, en 2018, l'objectif de 2020. Ces deux variables ne dépendent que très peu de la conjoncture, elles sont plutôt déterminées par l'organisation structurelle de la formation ; on peut donc affirmer que la Belgique respectera encore ces objectifs en 2020. Parallèlement aux objectifs UE 2020, la Flandre s'est fixé plusieurs objectifs supplémentaires dans le cadre du « Pacte 2020 ». Dans le domaine de l'enseignement, il s'agissait d'accroître la proportion de la population participant à l'apprentissage tout au long de la vie d'ici 2020. L'objectif précis était de veiller à ce qu'au moins 15 % des personnes âgées de 25 à 64 ans aient participé à une formation durant les quatre semaines précédant l'enquête. Toutefois, les chiffres d'Eurostat montrent que cet objectif est loin d'être atteint, puisque la proportion s'élève encore à 8,7 % en Flandre en 2018. L'objectif n'est pas non plus réalisé au niveau national ni dans les autres Régions. Bien que Bruxelles (11,2 %) obtienne de bien meilleurs résultats, le taux de participation aux formations en Wallonie (7,2 %) tire la moyenne nationale (8,5 %) vers le bas. Sachant qu'en moyenne dans l'UE, le taux de participation à des formations se montait à 11,1 %, il importe certainement de prêter attention à ce retard de la Belgique.

Tableau 10 – Objectifs UE 2020 pour la Belgique

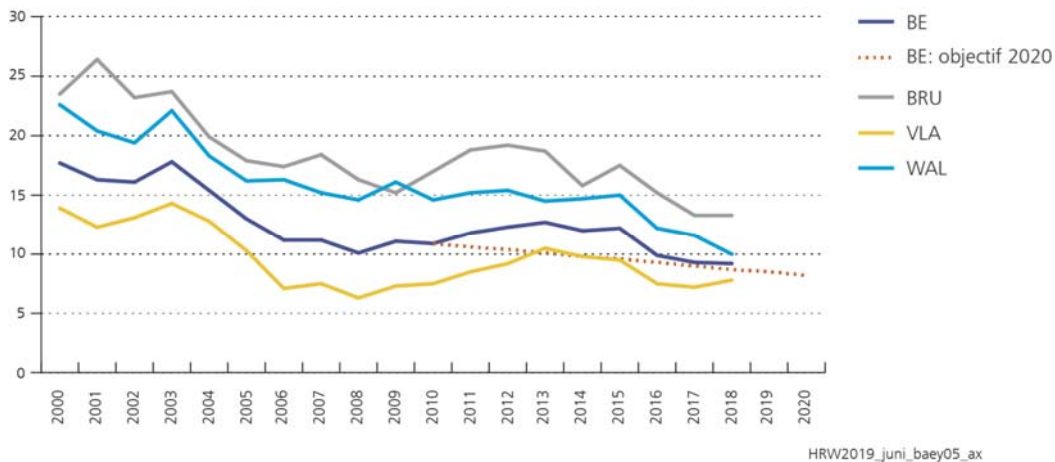
	Objectif UE 2020	Situation 2018
Enseignement et formation		
NEET (15-24-jarigen)	Max. 8,2 %	9,2 %
Personnes ayant quitté prématurément l'école (18-24 ans)	Max. 9,5 %	8,6 %
Diplômés de l'enseignement supérieur (30-34 ans)	47 %	47,5 %

Sources: Eurostat, SPF ETCS.

Il y a enfin l'indicateur NEET, qui mesure quel pourcentage des jeunes – âgés de 15 à 24 ans – ne se trouve ni dans l'enseignement, ni en formation, ni en emploi. Contrairement aux deux autres variables, cet objectif n'a pas encore été atteint en 2018. L'évolution de cette variable se situe toutefois bien sur la trajectoire prévue pour réaliser l'objectif final en 2020. Si les pouvoirs publics s'efforcent avec la même détermination de réduire le pourcentage de NEET, au cours des prochaines années, la Belgique devrait également parvenir à réaliser cet objectif en 2020. Une ventilation régionale montre que la Flandre a de loin le plus faible pourcentage de NEET, suivie de la Wallonie et de Bruxelles, mais que la tendance à la baisse est alimentée par toutes les Régions.

En 2018, la Belgique a déjà réalisé deux tiers des objectifs en matière de formation et est sur la bonne voie pour atteindre également le troisième objectif

Graphique 27 - Jeunes qui ne travaillent pas et qui ne suivent ni enseignement ni formation (NEET)
(pourcentages de la population âgée de 15 à 24 ans)



Source: Eurostat.

8. DÉFIS POUR L'AVENIR

Les évolutions récentes du marché du travail décrites ci-avant s'inscrivent dans un contexte plus large présentant de nombreux défis pour l'avenir. Ce chapitre entend décrire et analyser les principaux, à savoir les tensions grandissantes sur le marché du travail, la numérisation de notre économie et la polarisation des emplois qui en découle et le système d'éducation et de formation pas toujours en lien avec les besoins du marché du travail.

8.1. TENSIONS ET INADÉQUATIONS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Le taux de vacance d'emploi, qui mesure la proportion d'emplois vacants dans le total du potentiel d'emploi (occupés et vacants) a augmenté dans tous les pays européens depuis la reprise économique. Toutefois, cette augmentation est plus marquée en Belgique, avec un taux de 3,5 % en 2018 contre 2,2 % en moyenne au sein de l'Union européenne. Il demeure néanmoins proche de ce que l'on peut observer dans les pays voisins puisqu'il atteint 3,1 % en Allemagne et 3 % aux Pays-Bas²³.

Tableau 11 - Taux de vacance d'emploi¹

(moyenne annuelle en pourcentage, pour les secteurs de l'industrie, de la construction et des services sauf les activités des ménages en tant qu'employeurs et les activités extra-territoriales)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
UE	1,2	1,4	1,4	1,4	1,5	1,6	1,8	2,0	2,2
Belgique	1,5	1,8	2,4	2,4	2,2	2,4	2,8	3,4	3,5
<i>Bruxelles</i>					2,5	2,4	2,9	3,2	3,3
<i>Flandre</i>					2,3	2,6	3,1	3,7	3,9
<i>Wallonie</i>					2,0	2,1	2,2	2,9	2,7
Allemagne	1,6	2,3	2,2	2,1	2,3	2,4	2,4	2,7	3,1
Pays-Bas	1,5	1,6	1,4	1,2	1,4	1,7	2,0	2,5	3,0

Source: Eurostat.

¹ Ratio entre les emplois déclarés vacants et la demande totale de main-d'œuvre correspondant à la somme des personnes effectivement en emploi et de ces postes à pourvoir.

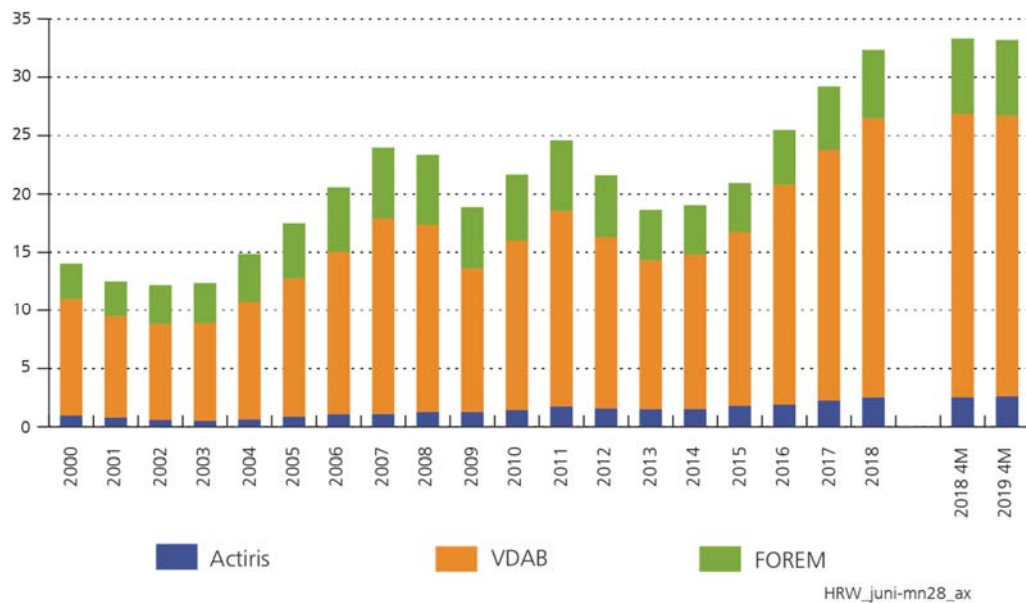
Les tensions observées au niveau agrégé masquent de fortes disparités entre les trois Régions du pays. Alors que le taux de vacance d'emploi atteint quasiment les 4 % en Flandre en 2018, il est de 3,3 % en Région bruxelloise et de 2,7 % en Wallonie, ce qui reste toutefois plus élevé que la moyenne européenne. Il est important de rappeler qu'une hausse du taux de vacance d'emploi signale une augmentation des frictions entre offre et demande de travail, donc un risque accru de tension, mais n'est pas synonyme de pénurie de main-d'œuvre.

Outre le taux de vacance d'emploi, l'augmentation de la demande de travail ressort également des statistiques des services publics de l'emploi (SPE) via le nombre d'offres d'emploi reçues. Ce dernier est en hausse constante depuis 2014 et ce dans les trois Régions. Depuis le début de 2019, on observe toutefois un léger repli des offres transmises au VDAB, alors qu'elles continuent d'augmenter pour les deux autres SPE.

²³ Les données pour la France ne sont pas disponibles.

Graphique 28 - Nombre d'offres d'emploi transmises aux services publics de l'emploi

(en milliers d'unités, circuit économique normal sans le travail intérimaire, moyennes mensuelles)



Sources: Actiris, Forem, VDAB.

Un certain délai étant nécessaire pour assurer la rencontre entre l'offre et la demande de travail, l'augmentation des opportunités d'emploi (offres reçues) à traiter par les SPE engendre automatiquement une hausse des offres en suspens à la fin du mois. Comparativement aux années précédentes, le nombre d'offres en suspens est actuellement historiquement élevé, avec environ 62 000 postes non pourvus en moyenne en 2018. De plus, le ratio des offres en suspens par rapport aux offres reçues, maintenu constant ces dernières années, a légèrement augmenté en 2018 (de 1,7 en moyenne en 2014 il est actuellement de 1,9), de sorte que les postes semblent de plus en plus difficiles à pourvoir.

Tableau 12 - Fonctions critiques par catégorie professionnelle¹

(nombre d'opportunités d'emploi reçues par les services publics de l'emploi pour les fonctions critiques, 2017)

	Bruxelles	Flandre	Wallonie
Total des fonctions critiques	8 385	141 801	63 236
Métiers techniques	855	19 339	20 548
Personnel de nettoyage	0	27 331	2 507
Fonctions commerciales	1 156	17 303	2 983
Métiers du secteur médical, social et de l'aide aux personnes	848	17 299	2 469
Métiers de la construction	306	13 075	6 171
Métiers du transport et de la logistique	103	7 495	9 895
Fonctions d'encadrement et de communication	517	9 285	6 957
Métiers de l'informatique	1 352	7 951	5 097
Personnel enseignant ²	1 013	9 179	n.d.
Fonctions administratives	1 382	3 640	3 323
Métiers de l'horeca et du tourisme	289	5 869	1 587
Métiers d'artisan	429	1 632	1 699
Autres	135	2 403	-

Sources: Actiris, Forem, VDAB.

¹ Les catégories socioprofessionnelles sont basées sur celles utilisées par Actiris.² Le nombre de fonctions critiques dans l'enseignement en Région wallonne n'est pas communiqué dans l'étude du Forem.

Afin d'avoir une vue des métiers en tension, les SPE étudient les demandes sujettes à des difficultés de recrutement supérieures à la médiane, soit les fonctions critiques. Indépendamment du délai naturel pour apparier l'offre et la demande de travail (sélection des candidats, procédure de recrutement, etc.), d'autres facteurs de nature structurelle peuvent affecter le processus. Ceux-ci ont trait à une insuffisance de l'offre de travail quantitative et qualitative - inadéquation entre les qualifications requises et celles offertes par la réserve de main-d'œuvre -, à la mobilité ou aux conditions de travail proposées (salaire trop faible, horaires atypiques, pénibilité de l'emploi, etc.). Cette approche des SPE leur permet d'orienter l'offre de leurs formations en fonction des besoins du marché du travail. D'un côté, certaines fonctions critiques requièrent un niveau élevé d'éducation (les fonctions d'encadrement par exemple), d'autres en revanche n'impliquent pas d'exigence préalable (comme le personnel de nettoyage). Si les mêmes fonctions apparaissent souvent au sein des trois Régions, on observe aussi certaines spécificités. En Flandre, les postes les plus difficiles à pourvoir sont le personnel de nettoyage, les métiers techniques, les fonctions commerciales et les métiers de la santé et de l'aide aux personnes. En Wallonie, ce sont les métiers de la construction, les fonctions d'encadrement, techniques et commerciales. À Bruxelles, il s'agit principalement des fonctions administratives, commerciales et des métiers de l'informatique.

Graphique 29 - Évolution des entraves à la production : insuffisance de main-d'œuvre qualifiée

(en pourcentage du nombre total d'entreprises dans l'industrie manufacturière, données trimestrielles, corrigées des variations saisonnières)



Source: BNB.

Les enquêtes de conjoncture de la BNB confirment la dynamique de la demande des entreprises. Elles permettent aussi d'illustrer les difficultés de recrutement grandissantes auxquelles les employeurs sont confrontés. Les entreprises du secteur manufacturier sont de plus en plus nombreuses à déclarer faire face à une insuffisance de main-d'œuvre qualifiée. Cette proportion a désormais atteint un niveau légèrement supérieur à celui constaté avant la crise de 2008.

Tableau 13 - Tensions sur le marché du travail par Région

(2018)

	Belgique	Bruxelles	Flandre	Wallonie
Taux de chômage ¹	6,0	13,4	3,5	8,5
Taux de vacance d'emploi ²	3,5	3,3	3,9	2,7
Caractéristiques des chômeurs ³				
Niveau d'éducation moyen à élevé	65	60	72	63
Âgé de 25 à 49 ans	61	67	55	62
Au chômage depuis moins d'un an	40	32	53	34
<i>Cumul des trois caractéristiques</i>	<i>17</i>	<i>16</i>	<i>22</i>	<i>14</i>

Source: Statbel.

¹ En pourcentage de la population active âgée de 15 à 64 ans.

² En pourcentage du total des emplois potentiels.

³ En pourcentage du total des chômeurs sur la base des enquêtes sur les forces de travail.

Ces postes vacants et ces fonctions critiques coexistent avec un nombre encore important de demandeurs d'emploi, même si celui-ci a fortement reculé ces dernières années. Il existe de fait une réserve de main-d'œuvre potentielle présentant des caractéristiques propices à un retour à l'emploi²⁴. Ainsi, en 2018, pour la Belgique dans son ensemble, 65 % des demandeurs d'emploi présentaient un niveau d'éducation moyen ou élevé, 61 % faisaient partie de la catégorie d'âge des 25 à 49 ans et 40 % étaient au chômage depuis moins d'un an. Ce constat laisse également penser qu'une large partie des chômeurs sont actuellement le fait d'un chômage frictionnel, c'est-à-dire le temps nécessaire à l'appariement entre offre et demande de travail. C'est particulièrement le cas en Flandre, où les signes de tensions sont plus marqués que dans les deux autres Régions. D'ailleurs, 22 % des chômeurs cumulent les trois caractéristiques propices à un retour vers l'emploi. Le niveau d'éducation des chômeurs bruxellois et wallons est en moyenne plus faible. De plus, la plus grande part de chômeurs de longue durée dans ces deux Régions constitue un handicap en termes d'employabilité de cette réserve de main-d'œuvre.

En Flandre, 1 chômeur sur 5 a des caractéristiques propices à un retour rapide à l'emploi

Si le dynamisme des créations d'emploi de ces dernières années a renforcé les tensions sur le marché du travail, les difficultés d'appariement entre offre et demande de main-d'œuvre en Belgique sont également dues à des phénomènes structurels, tels que le manque de mobilité au sein du pays, les conditions de travail en deçà des attentes des demandeurs d'emploi ou encore au manque d'incitants financiers à l'emploi, surtout pour les niveaux de salaire les plus faibles ou pour les travailleurs plus âgés, présentant un salaire de réserve élevé en raison notamment du lien étroit entre ancienneté et rémunération. Un autre facteur structurel important est l'inadéquation entre les compétences requises par les entreprises et celles des travailleurs potentiels.

Lorsque l'on compare la répartition au sein de la population en âge de travailler des différents niveaux d'éducation par rapport aux niveaux de qualification des personnes qui sont effectivement en emploi, les inadéquations apparaissent clairement. Alors que la demande des entreprises est orientée vers des profils hautement qualifiés, la proportion de diplômés de l'enseignement supérieur dans la population reste insuffisante, même si elle a régulièrement augmenté. À l'inverse, seuls 10 % des postes exigent un faible niveau de qualification alors que 26 % de la population dispose au plus d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur. Pour important que soit cet écart, il faut toutefois constater qu'il s'est nettement réduit depuis 2008. À l'époque, près de 34 % de la population disposait au plus d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur pour une proportion déjà très réduite d'emplois faiblement qualifiés.

Le niveau d'éducation de la population progresse, mais la proportion de diplômés du supérieur reste insuffisante

L'analyse régionale montre ici encore d'importantes disparités. Sur la base de la Région d'emploi, c'est à Bruxelles que l'on retrouve le plus grand nombre de postes hautement qualifiés (61 %, soit 8 points de pourcentage de plus qu'en 2008) mais également le plus grand écart entre le niveau d'éducation de la population résidente et le niveau de qualification requis par les employeurs de la Région. L'inadéquation est particulièrement marquée pour les niveaux d'éducation et de qualification faibles puisque seuls 8 % des postes bruxellois sont faiblement qualifiés alors que 31 % de la population bruxelloise dispose au plus d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur.

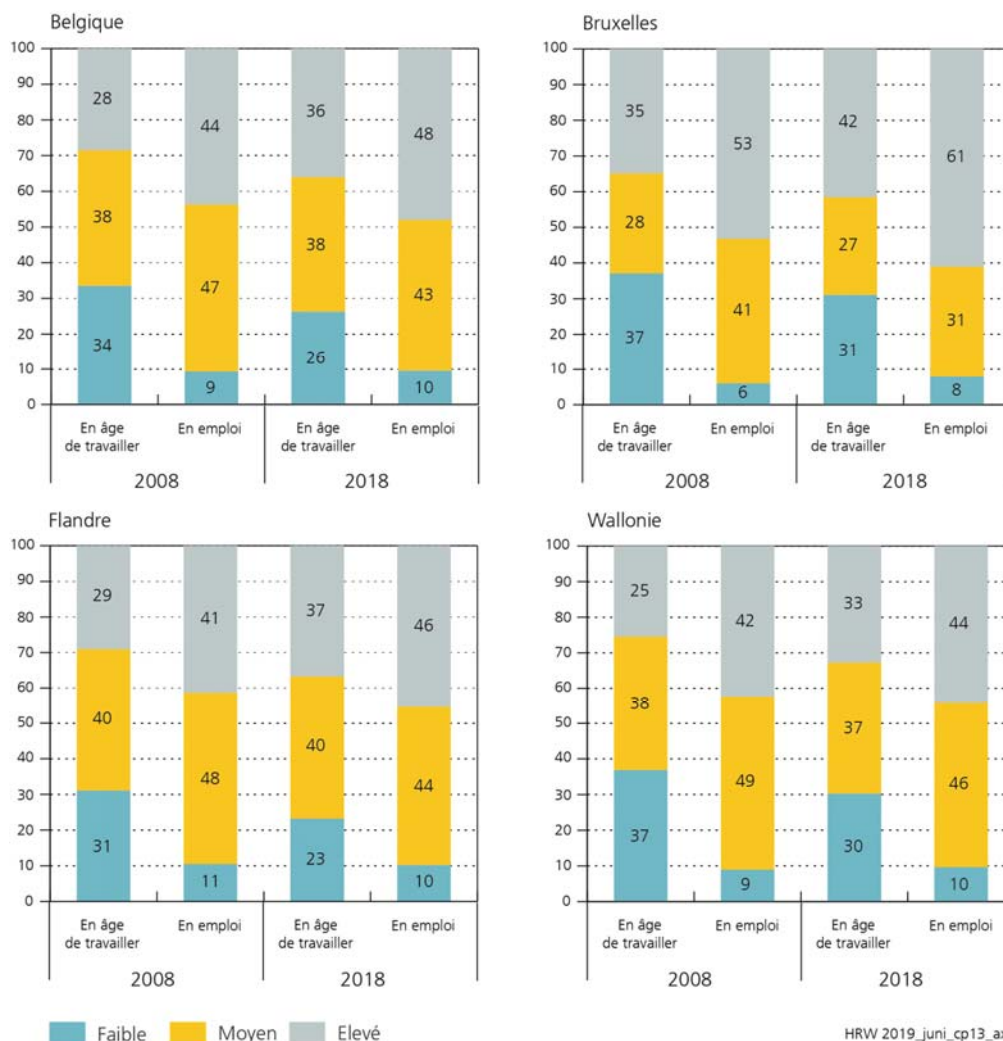
Ces inadéquations influencent les niveaux de sur- ou sous-qualification des travailleurs. Ainsi, les travailleurs diplômés de l'enseignement supérieur disposent plus souvent d'un poste en

²⁴ Notons que d'autres caractéristiques, non observables, peuvent empêcher le retour à l'emploi de certains de ces demandeurs d'emploi.

adéquation avec leur niveau d'éducation (81 % en 2018, contre 77 % en 2008). Par contre, il est moins aisé pour une personne présentant un niveau d'éducation faible ou moyen d'accéder à des emplois plus hautement qualifiés. En 2008, un travailleur disposant au plus d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur était à 77 % occupé dans des emplois nécessitant des niveaux de qualification moyens voir élevé. Aujourd'hui ce taux est descendu à 71 %. Il en va de même pour les travailleurs diplômés de l'enseignement secondaire supérieur. Alors qu'ils pouvaient prétendre occuper des postes hautement qualifiés à 28 %, en 2018 ils ne sont plus que 23 % dans ce cas. En raison de la polarisation de l'emploi, ces travailleurs doivent également plus souvent se tourner vers des emplois faiblement qualifiés (12 % en 2018 contre 10 % en 2008).

Graphique 30 - Inadéquations entre le niveau d'éducation de la population et le niveau de qualification requis par les employeurs par Région¹

(en pourcentage de la population correspondante âgée de 15 à 64 ans, niveau d'éducation² pour la population en âge de travailler et niveau de qualification³ du poste occupé pour la population en emploi)



Source: Statbel.

¹ Sur la base de la Région d'établissement de l'employeur pour la population en emploi, sur la base de la Région de résidence pour la population en âge de travailler.

² Les niveaux d'éducation se font sur la base de la classification internationale de l'éducation (ISCED). Un niveau d'éducation faible correspond à un niveau ISCED de 0 à 2, un niveau moyen correspond à un niveau ISCED de 3 à 4 et un niveau élevé à un niveau ISCED supérieur ou égale à 5.

³ Sur la base de la classification CIP (ISCO). Une profession hautement qualifiée correspond aux postes de directeurs, cadres de direction, gérants, aux professions intellectuelles et scientifiques et aux professions intermédiaires (CIP 1 à 3). Les professions moyennement qualifiées regroupent les employés administratifs, le personnel des services aux particuliers, commerçants et vendeurs, les métiers qualifiés de l'agriculture, de l'industrie et de l'artisanat ainsi que les conducteurs d'installations et de machines et les ouvriers de l'assemblage (CIP 4 à 8). Enfin une profession faiblement qualifiée est une profession élémentaire (CIP 9).

8.2. MOBILITÉ

Tableau 14 - Peu de travailleurs ont leur emploi en dehors de leur province de résidence
(pourcentages des travailleurs de la province de résidence, 2018)

		PROVINCE DE RÉSIDENCE										
		FL-OCC	ANV	LIM	FL-OR	BRA-FL	BXL	BRA-W	HAI	NAM	LIEG	LUX
LIEU DE TRAVAIL	FL-OCC	89	0	0	3	0	0	1	1	0	0	0
	ANV	0	84	6	10	7	1	1	0	1	0	0
	LIM	0	2	81	0	1	1	0	0	0	1	0
	FL-OR	7	3	0	76	1	0	0	0	0	1	0
	BRA-FL	0	6	4	3	55	7	3	1	1	1	0
	BXL	1	3	2	7	32	83	33	9	6	3	0
	BRA-W	0	0	0	0	2	2	53	4	5	1	1
	HAI	2	0	0	0	1	2	3	79	10	0	0
	NAM	0	0	0	0	0	0	3	3	65	3	3
	LIEG	0	0	1	0	1	0	3	0	1	84	1
	LUX	0	0	0	0	0	0	0	0	8	1	65
	Étranger	1	2	7	0	1	1	0	2	2	3	30

Source: Statbel.

À l'exception des résidents des Brabants flamand et wallon, qui se déplacent plus souvent vers Bruxelles, les flux de navetteurs vers une autre province que leur province de résidence sont très limités au sein d'une même Région et entre la Flandre et la Wallonie.

Cette faible mobilité géographique se traduit par des écarts considérables de taux de chômage enregistrés entre provinces, y compris contiguës. Malgré les adaptations successives de la réglementation du chômage (emploi convenable, dégressivité des allocations, accompagnement renforcé des jeunes et des 50 ans et plus) et les accords de coopération entre les services publics régionaux de l'emploi, la mobilité géographique des demandeurs d'emploi reste manifestement insuffisante.

À la contrainte de la distance entre le domicile et le lieu de travail s'ajoute celle de la barrière linguistique, limitant de fait la mobilité entre les Régions. Le coût de la distance est également alimenté par le manque d'incitants financiers à l'emploi notamment pour les bas salaires et les personnes peu éduquées.

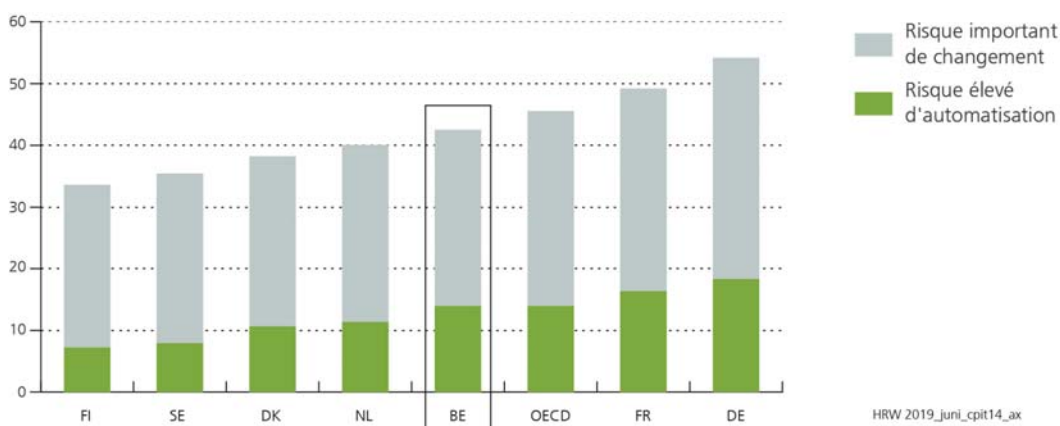
8.3. NUMÉRISATION ET POLARISATION

Un défi crucial pour le marché du travail est la numérisation de l'économie. Celle-ci peut avoir plusieurs effets opposés sur le marché du travail. Tout d'abord, un effet de substitution, c'est-à-dire que l'exécution d'une série de tâches peut être confiée (intégralement) à des machines. Cela conduit à des destructions d'emploi. Ensuite, un effet de complémentarité : le robot ou la machine assiste l'homme dans l'exercice de ses tâches, ce qui permet d'améliorer les conditions de travail et d'accroître la productivité et l'efficacité des travailleurs. Enfin, la numérisation repousse la frontière des possibilités de production et crée de nouvelles possibilités de croissance économique et donc également de nouveaux emplois.

L'une des premières études à avoir quantifié l'effet de la numérisation est celle de Frey et Osborne (2013)²⁵ pour les États-Unis. Ces auteurs ont calculé que 47 % des emplois américains de l'époque présentaient un risque de numérisation élevé. En appliquant leur méthodologie aux données belges, le rapport du Conseil de 2016²⁶ a estimé que 39 % des emplois seraient susceptibles de faire l'objet d'une numérisation complète. Plus récemment, l'OCDE fait état dans son rapport de 2019²⁷ d'un risque de numérisation élevé ou de changements importants pour 43 % des emplois en Belgique. Notre pays serait ainsi moins sujet à la numérisation que l'Allemagne ou la France et également qu'à la moyenne des pays de l'OCDE. Les Pays-Bas, le Danemark, la Suède et la Finlande seraient en revanche moins exposés que la Belgique.

Graphique 31 - Risque d'automatisation¹¹

(en pourcentage, part du total des emplois qui ont un risque élevé d'être automatisé ou un risque important d'être modifié par l'automatisation, 2018)



Source: OCDE.

- ¹¹ Un emploi est considéré comme à haut risque si la probabilité d'être automatisé est supérieure à 70 %. Un emploi a un risque de subir un changement important si la probabilité d'être automatisé est comprise entre 50 et 70 %. Les données pour la Belgique correspondent à la Flandre uniquement.

Ces analyses ne regardent toutefois qu'un seul des effets possibles de la numérisation, à savoir l'effet de substitution. Afin d'avoir une vue d'ensemble de l'impact net, il y a lieu de tenir compte des nouveaux emplois créés suite au développement des nouvelles technologies. Sur la base

²⁵ Frey C.B. et M.A. Osborne (2013), *The future of employment : how susceptible are jobs to computerization ?*, Oxford Martin School.

²⁶ CSE (2016), *Économie numérique et marché du travail*.

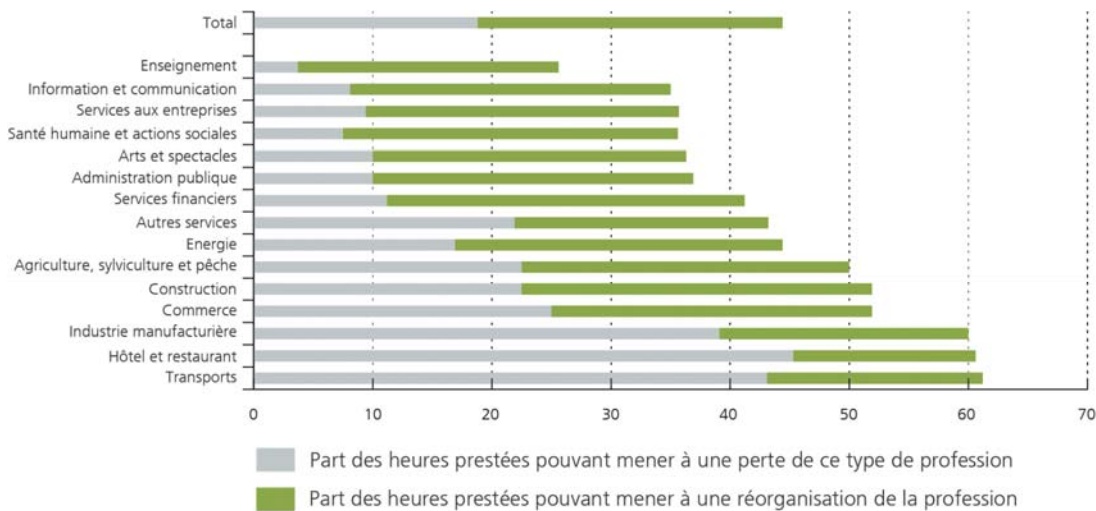
²⁷ OECD (2019), "The future of work: what do we know?", *Employment Outlook*, Chapter 2, OECD Publishing, Paris.

d'enquêtes auprès des entreprises, représentant 15 millions de travailleurs dans le monde entier, le *World Economic Forum*²⁸ estime à 980 000 le nombre d'emplois perdus d'ici 2022 et à 1 740 000 le nombre de ceux qui seront créés, soit une augmentation nette de 760 000 emplois ou 5 % de l'effectif actuel pour les entreprises interrogées. Une étude de McKinsey (2017)²⁹ quantifie cet impact pour la Belgique. Selon leur analyse, l'automatisation ainsi que l'intelligence artificielle pourraient créer 200 000 nouveaux emplois d'ici 2030. Bien que ceux-ci seront en partie compensés par les pertes d'emploi, le résultat net attendu est positif avec 40 000 jobs créés d'ici 2030.

Ces conclusions se basent sur des analyses de scénarios dans lesquels, à l'avenir, l'automatisation mènera à un accroissement de la productivité dans les pays précurseurs en matière de numérique (dont la Belgique), assorti de peu de risques majeurs de chômage et d'une progression soutenue des salaires. Ce constat ne sera toutefois observé que si les pays précurseurs étendent la diffusion de la technologie, dans un contexte où les travailleurs adaptent leurs compétences et où les entreprises créent de nouveaux produits et des services innovants.

Graphique 32 - Branches les plus susceptibles d'être automatisées¹

(automatisation technique possible sur base des technologies actuellement disponibles, par branche d'activité, en pourcentage)



HRW 2019_juni_cpit15_ax

Source: Mc Kinsey.

¹ Sur la base de l'analyse de neuf pays européens dont la Belgique, considérés comme pionniers en matière de numérisation.

Bien que l'effet net soit positif, la numérisation peut avoir des impacts différents selon la branche d'activité. Afin de connaître les métiers qui disparaîtront et ceux qui resteront ou qui se créeront, il ne faut pas raisonner en termes de professions mais plutôt en termes de tâches. En effet, ce ne sont pas tant les métiers en tant que tels qui

L'impact de la numérisation sur les métiers s'évalue en fonction des tâches accomplies. Les postes moyennement qualifiés sont les plus à risque

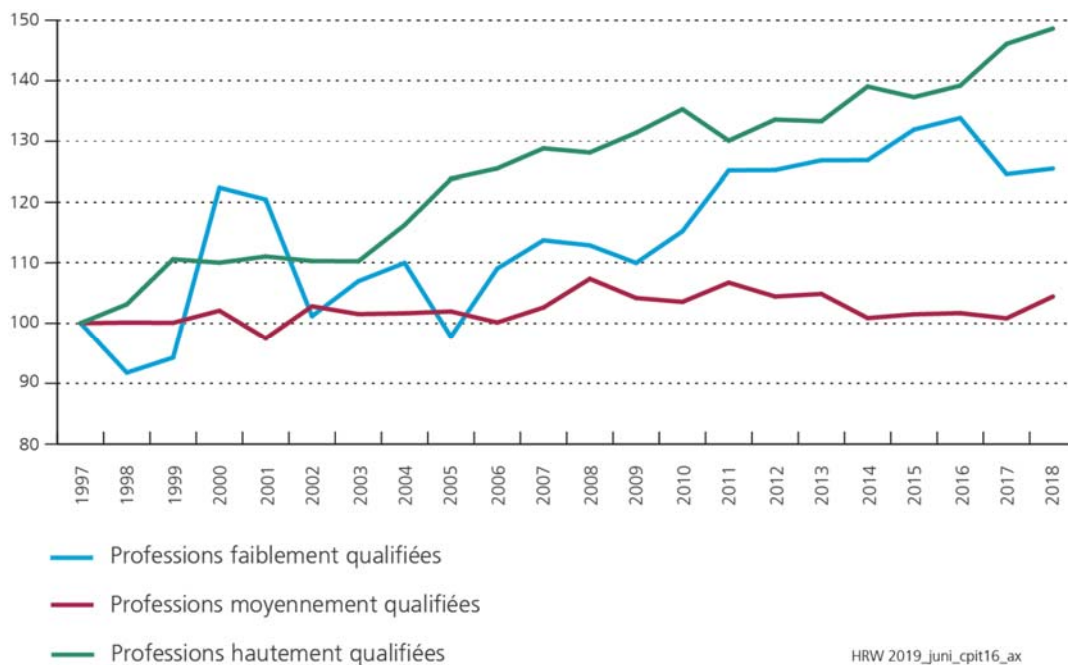
²⁸ World Economic Forum (2018), "The future of jobs report 2018", Center for the New Economy and Society, Geneva, Switzerland

²⁹ McKinsey & Company (2017), "Digitally-enabled automation and artificial intelligence: shaping the future of work in Europe's digital front-runners"

sont en danger mais plutôt l'ampleur des tâches automatisables ou routinières au sein d'un même métier qui détermine si celui-ci sera voué à disparaître ou non. Ainsi, les emplois avec le plus haut potentiel de substitution par les machines sont ceux qui sont les plus routiniers et qui ne nécessitent pas d'interactions avec d'autres personnes, ou de résoudre un problème, ou encore de faire preuve de créativité. Cela signifie que le plus haut potentiel d'automatisation se situe dans le secteur des transports et de l'horeca, dans l'industrie manufacturière et dans le commerce. À l'inverse, les secteurs les moins affectés seraient l'éducation, l'information et la communication, les services aux entreprises et la santé.

D'après l'étude de McKinsey (2017), l'effet de substitution affecte dans la même proportion les professions peu et moyennement qualifiées, avec 52 % des heures prestées susceptibles d'être automatisées pour les personnes faiblement éduquées et 49 % pour les personnes moyennement éduquées. Les personnes hautement éduquées sont moins exposées à l'automatisation bien que plus d'un quart de leurs heures peut aussi potentiellement être automatisé. L'analyse réalisée par le Conseil en 2016 montrait également un faible risque d'automatisation pour les fonctions hautement qualifiées (13 %). Les professions faiblement qualifiées étaient plus affectées (30 %), mais ce sont les postes moyennement qualifiés qui seraient les plus à risque (69 %). C'est également ce que nous montrent les statistiques des emplois par niveau de qualification. On assiste à une polarisation du marché du travail avec d'une part, une augmentation des emplois hautement qualifiés, de plus en plus demandés, et dans une moindre mesure des emplois faiblement qualifiés et d'autre part une stagnation, voire une baisse, des postes plus facilement automatisables, les emplois moyennement qualifiés.

Graphique 33 - Évolution de l'emploi par niveau de qualification requis pour la profession¹
(indice 1997=100, personnes en emploi âgées de 15 à 64 ans)



Source: Eurostat.

¹ Sur la base de la classification CIP (ISCO). Une profession hautement qualifiée correspond aux postes de directeurs, cadres de direction, gérants, aux professions intellectuelles et scientifiques et aux professions intermédiaires (CIP 1 à 3). Les professions moyennement qualifiées regroupent les employés administratifs, le personnel des services aux particuliers, commerçants et vendeurs, les métiers qualifiés de l'agriculture, de l'industrie et de l'artisanat ainsi que les conducteurs d'installations et de machines et les ouvriers de l'assemblage (CIP 4 à 8). Enfin une profession faiblement qualifiée est une profession élémentaire (CIP 9).

Si les emplois faiblement qualifiés ont pu être maintenus, c'est parce que bon nombre d'entre eux offrent des services liés aux personnes ou à des localisations physiques. Les politiques de subventionnement de l'emploi peu qualifié (titres services et secteur non marchand) ont aussi joué un rôle important à cet égard. De plus, certains des nouveaux emplois permis par la numérisation sont faiblement qualifiés, on pense notamment aux livreurs pour les restaurants, aux magasiniers de l'e-commerce, etc.

Cette polarisation peut créer des phénomènes d'éviction : lorsque des travailleurs de qualification moyenne perdent leur emploi, ils peuvent parfois tenter de se reconvertir dans des métiers moins qualifiés et ainsi entrer en concurrence avec les travailleurs peu qualifiés. Cela peut expliquer pourquoi le chômage des personnes faiblement éduquées (diplômées du secondaire inférieur au plus) reste élevé à 13,2 % en 2018, contre 6 % pour les personnes moyennement éduquées et 3,5 % pour les hautement éduqués, et ce en dépit du fait que les emplois peu qualifiés n'ont jusqu'ici pas eu à subir les mêmes conséquences des évolutions technologiques.

Graphique 34 - Polarisation de l'emploi en comparaison internationale

(évolution de la part dans l'emploi total selon le niveau de qualification¹ requis par la profession, variation en point de pourcentage entre 1997 et 2018)



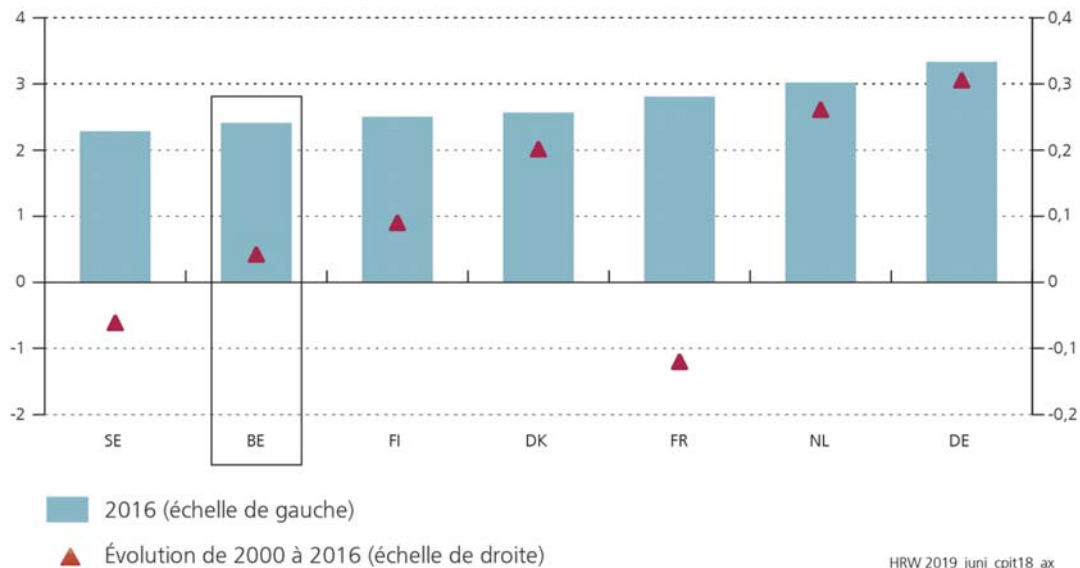
Source: Eurostat.

¹ Sur la base de la classification CIP (ISCO). Une profession hautement qualifiée correspond aux postes de directeurs, cadres de direction, gérants, aux professions intellectuelles et scientifiques et aux professions intermédiaires (CIP 1 à 3). Les professions moyennement qualifiées regroupent les employés administratifs, le personnel des services aux particuliers, commerçants et vendeurs, les métiers qualifiés de l'agriculture, de l'industrie et de l'artisanat ainsi que les conducteurs d'installations et de machines et les ouvriers de l'assemblage (CIP 4 à 8). Enfin une profession faiblement qualifiée est une profession élémentaire (CIP 9).

Comparativement aux pays voisins et nordiques, la Belgique tient une position intermédiaire en termes de polarisation de son marché du travail. La réduction de la part des emplois moyennement qualifiés dans le total est plus marquée en Suède, en France et au Danemark mais moins soutenue en Allemagne, en Finlande et aux Pays-Bas. Du côté des postes hautement qualifiés également, l'augmentation est plus forte pour les trois premiers pays et moins forte qu'en Belgique pour les trois autres.

Graphique 35 - Dispersion entre hauts et bas salaires¹

(ratio entre le neuvième et le premier décile de salaires, salaires bruts pour les travailleurs salariés à temps plein)



Source: OCDE.

¹ Les dernières années disponibles sont 2014 pour la France et les Pays-Bas et 2013 pour la Suède. La première année disponible est 2002 pour le Danemark, la France et les Pays-Bas.

La polarisation de l'emploi ne va cependant pas de pair avec une polarisation des salaires. C'est ce qui ressort d'une étude réalisée par De Sloover et Saks (2018)³⁰. Selon les données de l'enquête sur la structure des salaires, les salaires réels (c'est-à-dire corrigés pour l'inflation) ont légèrement diminué en Belgique entre 2004 et 2014. Le recul a été le plus sensible pour les emplois les moins qualifiés, mais il s'est aussi manifesté pour les hauts et dans une moindre mesure pour les moyennement qualifiés. En comparaison internationale, la dispersion entre hauts et bas salaires est restée quasiment stable à un faible niveau, alors qu'elle s'est accentuée dans la plupart des pays européens, abstraction faite de la Suède et de la France. Cette échelle des salaires plus compressée contribue à de moindres inégalités de revenus. En revanche, elle peut diminuer les incitants financiers à investir dans les connaissances et les compétences requises pour occuper des fonctions hautement qualifiées.

³⁰ De Sloover F. et Y. Saks (2018), "La polarisation de l'emploi va-t-elle de pair avec celle des salaires?", Revue économique de la BNB, Septembre 2018.

8.4. SYSTÈME D'ÉDUCATION ET DE FORMATION

La demande accrue des entreprises pour des profils plus qualifiés notamment portée par la numérisation de l'économie, impose d'investir davantage dans l'éducation des générations futures mais aussi dans la formation des personnes actuellement en emploi.

Graphique 36 - Taux de décrochage scolaire en comparaison internationale
(en pourcentage des personnes âgées de 18 à 24 ans)

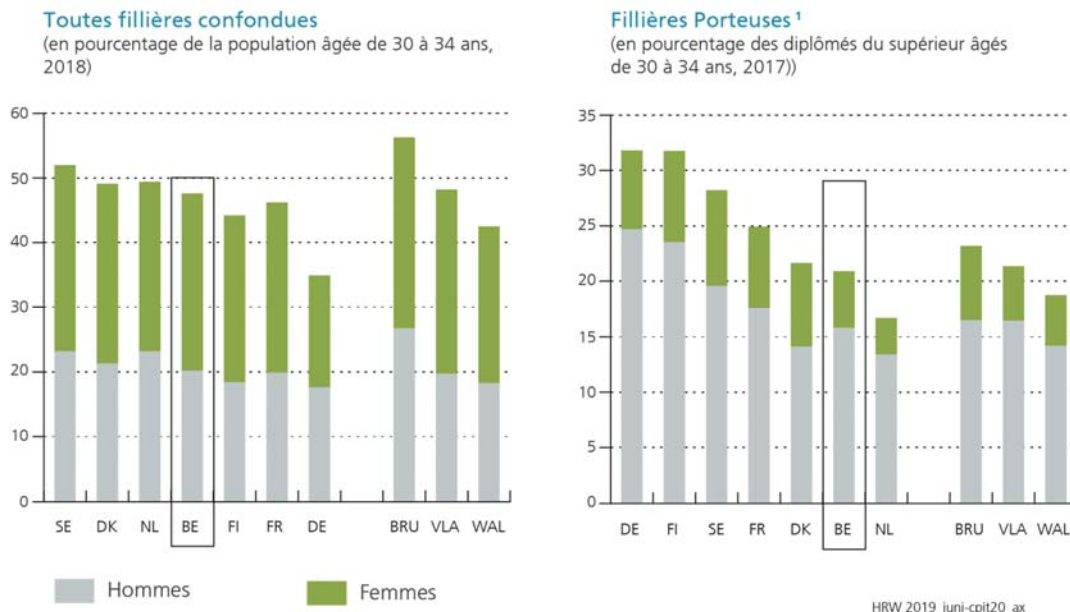


Source: Eurostat.

D'une part, en raison du peu d'opportunités qu'ils pourront obtenir en termes d'emploi, il convient de limiter le nombre de personnes présentant un faible niveau d'éducation en réduisant le taux de décrochage scolaire. Bien que la situation se soit améliorée, ce taux demeure élevé, à 8,6 % en 2018. Même s'il a quasiment été divisé par deux depuis 2008, le phénomène reste plus marqué en Région bruxelloise, où près de 11 % des étudiants âgés de 18 à 24 ans ont quitté le système scolaire sans avoir décroché de diplôme de l'enseignement secondaire supérieur ou de certificat équivalent. La situation n'est guère différente en Wallonie où presque 10 % des 18-24 ans sont concernés. La Flandre atteint le taux de 7,3 %, soit l'équivalent du meilleur performeur parmi les pays de comparaison, à savoir les Pays-Bas.

Le taux de décrochage scolaire est en net recul à Bruxelles et en Wallonie; il se rapproche de celui de la Flandre

Graphique 37 - Diplômés du supérieur en comparaison internationale



D'autre part, encourager les étudiants à poursuivre leurs études et à décrocher un diplôme de l'enseignement supérieur leur garantit une meilleure insertion sur le marché du travail. En effet, en plus d'être de plus en plus demandées par les entreprises, seules les fonctions hautement qualifiées présentent pour l'instant un faible risque de numérisation. En la matière, la Belgique se classe relativement bien puisque 48 % des personnes âgées de 30 à 34 ans disposent d'un diplôme de l'enseignement supérieur en 2018, un taux proche de ce qu'on observe dans les pays de comparaison et même supérieur à l'objectif mis en place à l'horizon 2020 (47 %). Au niveau régional, c'est à Bruxelles que la proportion de diplômés est la plus élevée avec 56 % suivie de la Flandre (48 %) et de la Wallonie (43 %). Cependant, du fait de la numérisation de l'économie, au sein même des postes hautement qualifiés, ce sont les professions nécessitant une formation en sciences, mathématiques, statistiques et technologies de l'information et de la communication ainsi qu'en ingénierie, industrie et construction qui sont et seront de plus en plus recherchées à l'avenir. Or, malgré un haut niveau de personnes disposant d'un diplôme de l'enseignement supérieur, 21 % seulement des nouveaux diplômés âgés de 30 à 34 ans ont opté pour l'une de ces filières. Cette constatation est d'autant plus marquée pour les femmes puisqu'à peine 9 % d'entre elles sont diplômées dans ces domaines alors qu'elles sont plus nombreuses que les hommes à entreprendre des études supérieures.

Un diplômé du supérieur sur cinq est issu des filières STEM, c'est insuffisant pour répondre aux besoins liés à la numérisation de l'économie

Outre le niveau d'éducation, les compétences technologiques et numériques seront de plus en plus demandées pour toutes les fonctions. En 2017, selon Eurostat, 61 % des Belges âgés de 16 à 74 ans disposaient de compétences numériques générales de base ou plus avancées. Bien que légèrement supérieur à la moyenne européenne (57 %), cela reste nettement en deçà des résultats des

meilleurs performeurs en la matière, à savoir le Luxembourg (85 %), les Pays-Bas (79 %) et la Suède (77 %).

Pour tous, au même titre que les connaissances techniques les compétences non-techniques, soit les compétences transversales (langues, mobilisation des ressources mathématiques et logiques, utilisation des ressources numériques, etc.) et les savoir-faire comportementaux améliorent les garanties d'emploi. Les tâches qui reposent sur des aptitudes motrices fines, celles liées à l'éthique, à la moralité et à la politique, à l'interaction sociale et à l'intelligence émotionnelle, ou encore les tâches transdisciplinaires et celles qui demandent de la créativité, de l'inventivité et de l'intuition, sont encore difficiles à convertir en algorithmes, ce qui complique fortement leur automatisation.

Le système éducatif doit s'adapter à ces évolutions. Les écoles doivent disposer d'outils technologiques modernes et les enseignants doivent accompagner ces apprentissages. Or, en Belgique, leur formation intègre moins souvent qu'ailleurs en Europe une participation obligatoire à des formations spécifiques TIC. Dans les pays enregistrant les meilleures pratiques, comme la Lituanie et la Roumanie, plus de deux tiers des élèves ont des professeurs ayant suivi des formations obligatoires dans ces matières, ce n'est le cas que pour 15 à 20 % des élèves belges (dépendant du degré d'enseignement)³¹.

Graphique 38 - Participation à l'éducation et à la formation

(en pourcentage des personnes âgées de 25 à 64 ans, au cours des quatre dernières semaines)



Source: Eurostat.

L'apprentissage de ces nouvelles compétences ne se limite toutefois pas à l'éducation initiale. Une fois sorti du système scolaire, une formation continue est indispensable afin d'assurer l'employabilité des (potentiels) travailleurs. En 2018, en Belgique, moins d'une personne âgée de 25 à 64 ans sur dix (8,5 %) avait suivi une formation (formelle ou informelle) au cours des quatre semaines qui précédaient l'enquête. Il s'agit d'une performance très éloignée des meilleures pratiques observées dans les pays de comparaison, notamment les pays nordiques où c'est le cas pour plus d'une personne sur quatre environ. De plus, certains groupes de population sont sous-

Très en deçà du niveau atteint chez nos partenaires, la participation à la formation continue ne progresse quasiment pas

³¹ Données 2017-18, En Belgique la part est la plus élevée (20 %) dans les degrés inférieurs (secondaire inférieur au plus). Source : EC '2nd Survey of schools: ICT in education'.

représentés. Parmi ceux dont le taux de formation est faible, on dénombre notamment les travailleurs peu qualifiés et ceux de 55 ans et plus. Il s'agit pourtant de travailleurs qui pourraient en tirer un large bénéfice : les premiers pour mettre le niveau de leurs compétences en adéquation avec les exigences du marché du travail, les seconds pour entretenir leur employabilité. Sur le plan régional, Bruxelles se démarque par un taux de participation à la formation sensiblement plus élevé. Il s'explique notamment par la spécialisation relative de la Région dans des activités qui offrent proportionnellement plus de formations à leurs travailleurs (les activités spécialisées, scientifiques et techniques ainsi que les arts et spectacles et les activités extraterritoriales), par la plus forte proportion de diplômés du supérieur dans la population et par sa population relativement jeune par rapport aux deux autres Régions. Sur la base de l'Enquête sur l'Education des Adultes (dont la dernière date de 2016), on peut distinguer les raisons de la non-participation à la formation ; dans la grande majorité des cas (près de 8 personnes âgées de 25 à 64 ans sur 10), les répondants n'émettaient pas le souhait d'y participer. Dans environ 13 % des cas, les adultes auraient souhaité se former mais avaient rencontré des obstacles autres que personnels, et dans 9 % des cas, les personnes interrogées avaient été empêchées pour raisons personnelles.

BIBLIOGRAPHIE

- BFP (2019), "Perspectives économiques 2019-2024", juin.
- BNB (2019), "Projections économiques pour la Belgique – Printemps 2019", Revue économique de la BNB, juin.
- Bodart V., M. Dejemeppe et S. Fontenay (2019), "Évolution de l'emploi en Belgique : tentons d'y voir plus clair", Regards économiques, mai, Numéro 146.
- CCE (2019a), "Rapports destinés aux négociations salariales interprofessionnelles", CCE 2019-0100.
- CCE (2019b), "Actualisation du Rapport technique sur la marge maximale disponible suite à la révision des prévisions d'inflation et de croissance en février 2019", CCE 2019-0440.
- Conseil national du travail (2019), Communiqué de presse, "Le Conseil national du Travail exécute les accords intervenus en son sein en date du 1er avril 2019", 23/04/2019, <http://www.cnt-nar.be/COMMUNIQUES/2019-04-23-FR.pdf>
- CSE (2016), "Économie numérique et marché du travail".
- CSE (2017), "Allongement et qualité des carrières professionnelles".
- CSE (2019), "Avis sur les tendances et les conditions du développement du travail indépendant".
- De Sloover F. et Y. Saks (2018), "La polarisation de l'emploi va-t-elle de pair avec celle des salaires ?", Revue économique de la BNB, septembre.
- EC (2019), "2nd Survey of schools: ICT in education".
- Frey C.B. et M.A. Osborne (2013), "The future of employment: how susceptible are jobs to computerization?", Oxford Martin School, 17 September 2013.
- McKinsey & Company (2017), "Digitally-enabled automation and artificial intelligence: shaping the future of work in Europe's digital front-runners".
- Nautet, M. et C. Piton (2019), "Analyse des formes d'emploi atypiques en Belgique", Revue économique de la BNB, juin.
- OECD (2018), "Taxing wages 2018", OECD Publishing, Paris.
- OECD (2019), "Taxing wages 2019", OECD Publishing, Paris.
- OECD (2019), "The future of work: what do we know?", Employment Outlook, Chapter 2, OECD Publishing, Paris.
- World Economic Forum (2018), "The future of jobs report 2018", Center for the New Economy and Society, Geneva, Switzerland.

LISTE DES ABRÉVIATIONS ET SIGNES CONVENTIONNELS

Actiris	Service public régional bruxellois de l'emploi
ADG	Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft
AGO	Agentschap Overheidspersoneel
AGR	Allocation de garantie de revenus
AIP	Accord interprofessionnel
ALE	Agence locale pour l'emploi
API	Application programming interface
AVIQ	Agence pour une vie de qualité
BAPA	Bureau d'accueil pour les primo-arrivants
BCED	Banque carrefour d'échange de données
BF	Bruxelles formation
BFP	Bureau fédéral du plan
BIDA	Berufliche Integration durch Ausbildungsbegleitung
BIT	Bureau international du travail
BNB	Banque nationale de Belgique
BON	Bureau d'accueil bruxellois pour l'intégration civique
CCE	Conseil central de l'économie
CCI	Chômeur complet indemnisé
CCT	Convention collective de travail
CDD	Contrat à durée déterminée
CE	Commission européenne
CESS	Certificat de l'enseignement secondaire supérieur
CI	Contrat d'insertion
CIRé	Coordination et initiatives pour réfugiés et étrangers
CITP	Classification Internationale Type des Professions
CPAS	Centre public d'aide sociale
CSE	Conseil Supérieur de l'Emploi
CVDC	Consortium de validation des compétences
DAS	Domaine d'activité stratégique
DE	Demandeur d'emploi
DEI	Demandeurs d'emploi inoccupés
DKB	Dienst Preventie en Bescherming
e	estimation
EA	zone euro
EFP	Espace formation des classes moyennes
EFT	Enquête sur les forces de travail
EMES	Emergence de l'entreprise sociale
EPNF	Espace public numérique de formation
EPS	Enseignement de promotion sociale
ETP	Equivalent temps plein

EU	Union européenne/European Union
EVC	Erkennen van competenties
Fedasil	Agence fédérale pour l'accueil des demandeurs d'asile
Fedict	SPF Technologie de l'information et de la communication
FEP	Fonds d'expérience professionnelle
Forem	Office communautaire et régional de la formation professionnelle et de l'emploi
FinTech	Finance technology
FLE	Français langue étrangère
FPIE	Formation professionnelle individuelle en entreprise
FSE	Fonds social européen
FWB	Fédération Wallonie Bruxelles
GIBO	Gespecialiseerde individuele beroepsopleiding
GOB	Gespecialiseerde Opleidings-en Begeleidingsdiensten
GTB	Gespecialiseerd team bemiddeling
IAWM	Institut für Aus- und Weiterbildung im Mittelstand und in kleinen und mittleren Unternehmen
IBO	Individuele beroepsopleiding
ICN	Institut des comptes nationaux
ICON	Interdisciplinair Coöperatief Onderzoek
IEJ	Initiative emploi jeunes
IES	Institut d'enseignement supérieur
IFAPME	Institut wallon de formation en alternance et des indépendants et petites et moyennes entreprises
INAMI	Institut national d'assurance maladie-invalidité
ISCED	International Standard Classification of Education
ISCO	International standard classification of occupations
ISE	Indice socio-économique
KAP VOG	Kulturelle Aktion un Präsenz Vereinigung ohne Gewinnerzielungsabsicht
MISIP	Mise en situation professionnelle
NACE	Nomenclature d'activité de la Communauté européenne
n.d.	non disponible
NEET	Young people neither in employment nor in education and training
NWOW	New ways of working
OCDE	Organisation de coopération et de développement économique
OFFA	Office francophone de la formation en alternance
OISP	Organisme d'insertion socio-professionnelle
OKOT	Onderwijskwalificerende opleidingstrajecten
ONEM	Office national de l'emploi
ONSS	Office national de sécurité sociale
PA	Parcours d'accueil
PFI	Plan formation insertion
PIO	Programma Innovatieve Overheidsopdrachten
p.m.	pour mémoire
PME	Petites et moyennes entreprises
PNR	Plan national de réforme

PIB	Produit intérieur brut
PMW	Participatiemaatschappij Vlaanderen
pp	points de pourcentage
RCC	Régime de chômage avec complément d'entreprise
RCIC	Régime de chômage avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés
REK	Regionalen Entwicklungskonzeptes
RER	Réseau express régional
RUI	Référentiel unique d'informations
SFMQ	Service francophone des métiers et qualifications
SFPME	Service formation PME
SIB	Social Impact Bond
SINE	Aide à l'emploi dans l'économie sociale d'insertion
SOWECOSOM	Société Wallonne d'Economie Marchande
SPE	Services publics de l'emploi
SPF	Service public fédéral
SPF ETCS	Service public fédéral - Emploi, travail et concertation sociale
SPW	Service public de Wallonie
STEM	Science, Technology, Engineering and Mathematics
TCO	Total cost of ownership
TIC	Technologies de l'information et de la communication
UE	Union Européenne
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
VESOC	Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité
VICO	Vlaams Intermutualistisch College
VKS	Vlaamse Kwalificatiestructuur
VOP	Vlaamse ondersteuningspremie (prime de soutien flamande)
ZAWM	Zentren für Aus- und Weiterbildung des Mittelstandes



PAYS

	<u>Indicatifs</u>	<u>Pays</u>	
UE	UE15	AT	Autriche
		BE	Belgique
		DE	Allemagne
		DK	Danemark
		ES	Espagne
		FI	Finlande
		FR	France
		GR	Grèce
		IE	Irlande
		IT	Italie
		LU	Luxembourg
		NL	Pays-Bas
		PT	Portugal
		SE	Suède
		UK	Royaume-Uni
	UE13	BG	Bulgarie
		CY	Chypre
		CZ	République tchèque
		EE	Estonie
		HR	Croatie
HU		Hongrie	
LT		Lituanie	
LV		Lettonie	
MT		Malte	
PL		Pologne	
RO	Roumanie		
SI	Slovénie		
SK	Slovaquie		
	AU	Australie	
	CA	Canada	
	CH	Suisse	
	IS	Islande	
	NO	Norvège	
	US	États-Unis	

RÉGIONS BELGES

BRU	Bruxelles
VLA	Flandre
WAL	Wallonie