

Les Analyses du Centre Jean Gol



Analyse et solutions sur le suivi et l'accompagnement des chômeurs

Novembre 2014

Administrateur délégué : Richard Miller
Directrice : Laurence Glautier
Directeur scientifique : Corentin de Salle

Les analyses du Centre Jean Gol sont réalisées chaque année par une équipe de chercheurs dans le cadre de diverses thématiques correspondant aux interrogations, interpellations et suggestions de son public. Consacrées à des sujets pointus ou à des problèmes d'actualité, elles se veulent des outils de réflexion et d'information mais également des pistes de solution permettant à son public de mener à bien ses actions sur le terrain.

Avenue de la Toison d'Or 84-86
1060 Bruxelles
Tél. : 02.500.50.40
cjg@cjg.be

Analyse et solutions sur le suivi et l'accompagnement des chômeurs

A. RÉSUMÉ

Certains - en Wallonie notamment - prônent la diminution, voire même la suppression, du suivi et de l'accompagnement des chômeurs en cette période de crise en raison de la pénurie d'emplois. Le système de suivi et d'accompagnement des chômeurs, plus que jamais nécessaire en ces temps de crise, soit précisément remis en question aujourd'hui.

En effet, il ne s'agit pas d'un mécanisme de sanction aveugle ou d'une chasse aux chômeurs, comme l'affirment certains. Au contraire. La réglementation vise en premier lieu ceux qui refusent un emploi. Diminuer ou supprimer cette mesure maintenant et abandonner dès lors les chômeurs à leur sort en cette période critique aurait des conséquences néfastes pour l'avenir de notre marché du travail et témoignerait d'un manque de vision à long terme.

De plus, ce système est loin d'être exceptionnel. En effet, quoi de plus normal que d'assortir des allocations de chômage illimitées dans le temps à une forme de monitoring et de contrôle. Les chômeurs ont certes des droits, mais aussi des obligations envers la société, sans quoi la légitimité de la sécurité sociale fédérale s'en trouverait minée. Dès lors, il est incompréhensible qu'un système considéré comme normal dans le reste de l'Europe soit autant critiqué dans notre pays.

Il convient d'insister sur le rôle des régions dans le développement d'une politique d'accompagnement et de formation efficace au lieu de fustiger ce système fédéral de monitoring dont il est prouvé qu'il fonctionne.

Notre pays est aujourd'hui confronté à un déséquilibre entre l'offre et la demande sur le marché du travail. Le fait qu'on dénombre, même en ce moment, pas moins de 70 professions critiques en Wallonie hypothèque lourdement notre marché de l'emploi.

B. CHIFFRES

1. Taux de chômage en BE

Le taux de chômage en BE n'a jamais été aussi élevé depuis ces 10 dernières années : **8,7%**, soit 610.893 demandeurs d'emploi inoccupés, +5% au regard de l'année dernière.¹

- **RW : 16,7%** soit 263.701 demandeurs d'emplois inoccupés.
 - 30% ont une durée d'inactivité de plus de 2 ans.
 - 25% ont moins de 25 ans.
- **RBXLC : 20,7%**, soit 111.212 demandeurs d'emplois inoccupés.
- **RF : 7,9%** soit 235.980 demandeurs d'emplois inoccupés.
 - Hausse de **10,1%** en un an.

2. Taux d'emploi en BE

Le taux d'emploi en BE (67,3%) est plus faible que la moyenne UE.

¹ Chiffres BNB, juin 2013

- **Taux UE : 68,8%** (Grèce et Espagne comprise)
- **- 4,9%** par rapport à l'objectif BE à l'horizon 2010 (73,2%) => nécessité de créer 56.000 emplois nouveaux/an.
- **Ventilation par entités:**
 - **RW : 62,2%** (-11% par rapport à l'objectif BE à l'horizon 2020)
 - **RBXLC : 58,2%** (-15% par rapport à l'objectif BE à l'horizon 2020)
 - **FL : 71,8%** (-1,4% par rapport à l'objectif BE à l'horizon 2020).
 - **CG : 75,3%**

3. Focus sur le chômage des jeunes

3.1. En Europe

- En juillet 2013, **23,5 %** des jeunes actifs étaient sans emploi (**5,56 millions**, 3,5 millions de jeunes dans l'Eurozone), avec des taux de chômage s'échelonnant de **10 % ou moins en Autriche et en Allemagne à 64,2 % en Grèce**, ce qui met en exergue de **profonds écarts géographiques** tant entre États membres qu'au sein des États membres. Les données et les prévisions les plus récentes indiquent que la **situation des jeunes va empirer** dans certains États membres.
- Malgré le haut niveau d'ensemble du chômage des jeunes, **près de quatre millions d'emplois ne sont pas pourvus dans l'Union**, faute des compétences requise. Dans certains domaines comme dans les secteurs de l'informatique ou de la recherche et du développement, il existe une demande persistante et croissante de personnel hautement qualifié qui n'est pas satisfaite.²

3.2. En Belgique

Le chômage des jeunes de moins de 25 ans en Belgique continue de grimper inexorablement et s'écarte de plus en plus des moyennes européennes.

- Entre juin et juillet 2013, le chômage des jeunes de 25 ans (corrigé des variations saisonnières) a augmenté de 0,5%, passant de 24,1% à 24,6%. => Un jeune sur quatre de moins de 25 ans (soit 98.000 jeunes) bénéficie des allocations de chômage.
- En Belgique, le taux de chômage des jeunes est supérieur à la moyenne des pays de l'Europe :
 - BE : 24,6%
 - UE17 : 24%
 - UE28 : 23,5%
- En Belgique, le taux de chômage des jeunes ne cesse de s'accroître et provoque un décrochage au regard de la moyenne UE :
 - 2012 : taux BE : 19,7 vs taux UE 23,5%
 - 2013 : taux BE : 24,6% vs taux UE 24%
- 20% des jeunes Bruxellois quittent l'école sans diplôme de l'enseignement secondaire supérieur, contre 14% en Wallonie et 9% seulement en Flandre

² Attaché commercial (biens d'équipement professionnels), infirmier (généraliste comme spécialiste), couvreur, installateur d'équipements sanitaires et thermiques, tuyauteur industriel, maintenicien (systèmes thermiques, climatiques, frigorifiques), études de construction.

- 60 % des élèves bruxellois fréquentant l'enseignement secondaire ordinaire de plein exercice francophone ont au moins un an de retard (44 % pour les élèves habitant en Wallonie). 29 % connaissent même un retard de deux ans, voire plus, alors que les élèves résidant en Wallonie sont 16% dans ce cas.
- En Région bruxelloise, 27 % des moins de 18 ans vivent dans un ménage sans emploi alors qu'ils sont 18 % en Wallonie et 8 % en Flandre.

3.3. Remarques

- **Entre 40.000 et 70.000 emplois demeurent en pénurie en Belgique.** Il existe 30 filières en pénurie. Certains métiers sont renseignés, en RW, chaque année depuis 2006 (7 ans !), en pénurie². Parallèlement, 3110 permis de travail B ont été délivrés en 2012 à des informaticiens indiens et 11.700 postes sont vacants dans les TIC en Belgique.
- **Perfectibilité du Forem** (4.290 salariés, budget d'1,76 mia€ - chiffres cités par A. Antoine, Mise au Point, 20/1/2013) qui a un déficit d'informatisation, d'incapacité à évaluer à très court terme la pertinence de leurs actions et auquel il manque un service dédié aux entreprises qui engagent très fréquemment (modèle allemand).
- **Illisibilité des aides à l'emploi** : coexistence de 120 dispositifs différents au niveau fédéral et régional (source UWE : « *L'emploi privé, comment stimuler sa croissance ?* », 28/8/2013 et vérifié sur www.autravail.be).
 - **Employeur wallon** : 82 mesures potentiellement applicables.
 - **Employeur flamand** : 85 mesures potentiellement applicables.
 - **Employeur bruxellois** : 89 mesures potentiellement applicables.

C. ENGAGEMENTS DU GOUVERNEMENT

Il est difficile de surestimer l'intérêt individuel et collectif du travail pour notre société. C'est pour cette raison que ce gouvernement veut faire de l'emploi une de ses priorités absolues: créer davantage d'emplois, améliorer les conditions de travail et permettre un allongement de la vie professionnelle de ceux qui ont déjà un emploi, et soutenir et revigorer ceux qui n'en ont pas, pour les préparer à leur rôle sur le marché du travail. Les nouvelles réformes du marché du travail inciteront les gens à prolonger leur vie professionnelle, à trouver plus rapidement un emploi et à rester plus longtemps disponible pour le marché du travail. Pour la fin de la législature, ce gouvernement met en avant l'objectif de 73,2% de travailleurs en âge de travailler (20-64 ans), là où fin 2013, il était encore question de 67,2%.

Les leviers d'une politique de l'emploi performante produisant plus d'emplois et des emplois de meilleure qualité reposent en Belgique sur les différents niveaux politiques, qui disposent chacun d'une autonomie pleine dans leur domaine de compétences. En matière de politique du marché du travail, la sixième réforme de l'État a récemment encore engendré un transfert supplémentaire de compétences vers les Régions et les Communautés.

Ainsi, depuis le 1er juillet 2014, les Régions sont notamment compétentes pour ce qui concerne l'ensemble de la politique axée sur les groupes-cibles, la migration économique, le système des titres-services et le suivi des demandeurs d'emploi. Les compétences liées à la formation et à l'apprentissage tout au long de la vie qui relevaient encore du niveau fédéral ont également été transférées aux entités fédérées. L'autorité fédérale est compétente pour le droit du travail, tant

individuel que collectif, pour le coût salarial et l'évolution salariale et pour les aspects liés à la sécurité sociale.

Plus spécifiquement dans le cadre du transfert de compétences en matière de disponibilité active et passive des chômeurs pour le marché du travail et l'élaboration du service à la communauté, un nouvel accord de coopération devra être conclu entre l'État fédéral et les Régions. Cet accord devra déterminer le cadre fédéral au sein duquel les Régions exerceront leurs compétences.

Entre mi-2011 et fin 2012, l'économie belge a enregistré un recul et connaît ensuite une reprise à partir de la seconde moitié de 2013. Le taux d'emploi, le nombre de personnes actives sur le marché du travail par rapport à la population en âge d'activité professionnelle n'a toutefois pas suivi cette évolution. Depuis 2010 ce taux a baissé en Belgique. Notre pays a donc non seulement un long chemin à parcourir pour atteindre d'ici la fin de la législature l'objectif initial convenu avec l'Europe de 73,2% d'actifs en 2020 (BE2020), mais nos résultats sont même actuellement plus mauvais que la moyenne de l'Union européenne qui est de 68,3% (UE2013). Le taux de chômage harmonisé (source : Eurostat) qui permet de comparer les chiffres de chômage entre les pays, montre une hausse dans notre pays qui est passé de 8,3% en 2010 à 8,4% en 2013, ce qui reste tout de même mieux que la moyenne européenne de 10,8%. Les chiffres des derniers mois confirment cette tendance positive.

En examinant les chiffres de façon plus détaillée, il est constaté une évolution différenciée. Le taux d'emploi des femmes en Belgique a connu entre 2010 et 2013 une hausse de 0,5% jusqu'à 62,1% (EU2013 : 62,5%, BE2020 : 69,1%). La baisse dans le taux d'emploi général est donc entièrement imputable à la baisse du nombre d'hommes actifs. Ceci se manifeste également dans l'évolution du taux de chômage qui a augmenté jusqu'à 8,7%, tandis qu'il a baissé passant à 8,2% pour les femmes.

La part des jeunes qui ne travaillent pas et ne suivent ni enseignement, ni formation (NEET : Not in Employment, Education or Training) s'élève à 12,7% en 2013, par rapport à 2010, où le taux de NEET s'élevait à 10,9% (EU2013 : 13,0%, BE2020 : 8,2%). Le taux d'emploi des plus âgés (55-64 ans) a beaucoup augmenté, passant de 37,3% en 2010 à 41,7% en 2013. Malgré tout, le fossé avec les autres pays européens reste encore assez profond (EU2013 : 50,1%) et est comparable au fossé que notre pays doit surmonter pour 2020 (BE2020 : 50,0% ou + 8,3 %).

En matière de taux d'emploi, le fossé qui sépare personnes de nationalité non UE et personnes de nationalité belge s'élève à 28,8% en 2013, ce qui représente une légère augmentation par rapport à 2010 (28,4%). Ce fossé est plus de deux fois plus important que la moyenne de l'Union européenne (EU2013 : 12,9%). L'objectif est de réduire cet écart à 16,5% pour 2020.

En ce qui concerne l'évolution de l'économie belge, le budget économique 2014-2015 (Bureau fédéral du Plan et Institut des Comptes nationaux septembre 2014) prévoit en 2015 une croissance suite au commerce mondial attractif. La stagnation de l'économie belge observée en 2013 a évolué en 2014 vers une croissance qui continuera à se manifester en 2015. Cette croissance économique résultera graduellement en une amélioration de la situation sur le marché de l'emploi. Après une légère hausse du taux de chômage jusqu'à 8,5%, celui-ci redescendra en cas de politique inchangée à 8,3% en 2015.

Dans notre pays, le coût salarial est donc important, mais la productivité l'est également. La productivité nominale moyenne par heure s'élevait en 2010 à 70,5 €, pour le même groupe de 21 secteurs, contre 69,4 € dans les pays voisins. Cependant, l'évolution plus favorable de la productivité nominale durant la période 1996-2010 ne s'est pas traduite par une meilleure évolution de la productivité horaire en volume. Comme l'indique le compte rendu du GECE,

plusieurs secteurs sont de ce fait confrontés à un rapport défavorable tant entre le niveau du coût salarial et de la productivité qu'entre le volume du coût salarial et la productivité. Un problème se pose notamment pour certains secteurs industriels.

En 2012, le salaire mensuel brut moyen s'élevait à 3.258 € dans notre pays, soit une augmentation de 14,8% par rapport à 2007. En 2010, la dernière année pour laquelle des données comparables sont disponibles, le niveau salarial dans notre pays se situait à 21,4% au-dessus de la moyenne de l'UE. Seulement 6,4% des salariés belges font partie des « bas salaires », étant payés moins de 2/3 de la rémunération médiane, contre une moyenne UE de 17,0%. L'écart salarial entre hommes et femmes exprimé en rémunérations horaires (la différence moyenne que les femmes ont en salaire en moins par heure par rapport aux hommes) a diminué de 15% à 10% entre 2004 et 2011. A noter : le grand succès, croissant encore, des plans de bonus (avantages non récurrents), qui permettent de réaliser une rémunération liées à des prestations. Dans la première moitié de cette année, le montant ainsi attribué est monté de 22% par rapport à la même période de l'année précédente. Cela représente un montant de 343 millions d'€. En 2014, nous avons reçu 6.547 actes d'adhésion et CCT.

En 2013, la pression fiscale dans notre pays a diminué de 0,2%, de 56,0% à 55,8% pour une personne isolé sans enfants ayant un salaire moyen. Cette légère baisse n'empêche toutefois pas que la pression fiscale totale sur le travail (fiscale et parafiscale) en Belgique reste la plus haute de l'Union européenne. Notre pays précède l'Allemagne (49,3%), l'Autriche (49,1%) et la Hongrie (49,0%).

Ce gouvernement entend miser le plus possible sur la création d'emplois et le maintien de l'emploi. Dès lors, il va de soi qu'il accorde une attention particulière au coût salarial. En effet, un coût salarial trop élevé se traduit inévitablement par une perte d'emplois. Et puisque notre pays repose sur une économie d'exportation et est entouré de pays limitrophes très importants la comparaison de notre coût salarial avec celui de nos pays voisins est fondamentale. Bien entendu, cette volonté de réduire le coût salarial ne doit pas être considérée comme une politique visant à diminuer le revenu disponible des travailleurs. Une importante partie de ce plan doit donc être atteinte en réduisant les charges sur le travail.

Néanmoins, il convient également de contrôler la formation salariale à court et à long terme. Le rapport remis au gouvernement précédent par le GECE en juillet 2013 confirme l'analyse déjà présentée dans le rapport technique du CCE : depuis 1996, nos coûts salariaux ont augmenté plus rapidement que ceux de nos trois pays voisins, une évolution qui finit par éroder notre compétitivité et, en conséquence, notre emploi. L'ampleur du handicap et les marges budgétaires ne permettent pas de le réduire à zéro avec uniquement une réduction des charges.

Pour protéger l'emploi et donc en premier lieu les travailleurs, tant les insiders (ceux qui ont encore un travail) que les outsiders (ceux qui n'ont pas encore de travail), l'évolution des salaires doit également être maîtrisée par le biais d'une modération salariale continue. Cet effort doit nous permettre de résorber notre handicap salarial vis-à-vis de nos pays voisins.

Pour ce faire, nous prenons 3 mesures qui aligneront notre évolution salariale sur celle de nos pays voisins dans les plus brefs délais.

Dès 2015, un saut d'index qui neutralisera à concurrence de 2% les actuels régimes sectoriels de liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation, constituera une mesure de correction unique visant à remédier à notre handicap salarial. Il convient de souligner que la liberté conventionnelle de lier les salaires à l'indice des prix à la consommation restera inchangée. Ce

système unique, fruit d'une concertation sociale autonome, restera intact et sera à nouveau automatiquement d'application par la suite ;

En application de la loi du 26 juillet 1996 relative à la modération salariale, les partenaires sociaux seront invités à ne plus permettre d'augmentations de salaire dans l'AIP (Accord interprofessionnel) à partir de 2015-2016, et ce jusqu'au rétablissement de notre compétitivité. L'ensemble du mécanisme prévu par cette loi valorise pleinement le rôle des partenaires sociaux interprofessionnels, au sein du CCE, du Groupe des 10, etc. Toutefois, si les partenaires sociaux ne parviennent pas à un accord unanime dans les délais, le gouvernement fixera lui-même cette norme salariale maximale contraignante dans un AR délibéré en Conseil des ministres, et ce dans l'intérêt de l'emploi ;

La version actuelle de la loi de 1996 relative à la modération salariale présente un certain nombre de points faibles. En effet, elle devrait prendre en considération la comparaison de notre évolution salariale de ces dernières années avec celle de nos pays voisins et inclure un mécanisme de correction obligatoire et automatique, ainsi qu'un contrôle efficace. Enfin, il convient également que la loi devienne applicable à l'ensemble des entreprises publiques.

Bien qu'elles ne soient pas agréables pour les travailleurs, ces 3 mesures s'imposent de toute urgence pour préserver notre emploi et notre sécurité sociale à l'avenir.

Outre la maîtrise du coût salarial direct, la réduction du coût salarial indirect permettra également d'améliorer la compétitivité de nos entreprises et de créer des emplois supplémentaires. Il s'agit de deux mesures qui vont de pair et se renforcent mutuellement. Il serait vain de procéder à des réductions de charges pour des augmentations de salaire qui ne sont adaptées ni à l'évolution de la productivité, ni aux mesures nécessaires à l'amélioration de notre compétitivité, et qui ne mènent pas à des emplois supplémentaires. Dès lors, il conviendra à l'avenir de vérifier si les réductions de charges salariales financées par les pouvoirs publics contribuent effectivement à une baisse analogue du coût salarial total.

La réduction du coût salarial indirect, en particulier des cotisations patronales à la sécurité sociale, est, depuis 25 ans, une constante de la politique du gouvernement fédéral. Néanmoins, notre coût salarial figure toujours parmi les plus élevés au sein de l'Union européenne. Dès lors, des efforts supplémentaires s'imposent, mais il est également nécessaire d'adopter une approche plus simple. Seuls les experts parviennent encore à s'y retrouver parmi les nombreuses réductions de cotisations existantes sur le taux de base de 33%. Les investisseurs étrangers potentiels n'ont pas ou insuffisamment de connaissance de toutes ces réductions et choisissent leur futur lieu d'établissement en fonction des taux de base. C'est pourquoi le gouvernement élaborera un programme pluriannuel visant à faire passer le taux de base dans la direction de 25% avant la fin de la législature.

Le financement de cette baisse se fera en première instance en réaffectant les budgets de mesures (partielles) existantes et en récupérant les budgets des mesures (partielles) planifiées.

Les budgets partiels de la réduction structurelle existante, prévus pour la réduction forfaitaire générale et la réduction supplémentaire pour les salaires élevés, seront réaffectés à cette réduction de la cotisation de base, tout comme les réductions supplémentaires prévues dans la loi sur la compétitivité. Les budgets prévus pour ces réductions en 2015 et 2017 seront d'ailleurs concentrés pour les appliquer à partir de 2016. Une autre source de financement est le budget de la dispense générale actuelle du précompte professionnel de 1%.

Ces réformes s'appliqueront en premier lieu au secteur marchand privé. Pour le secteur non marchand, les mesures seront similaires : outre les augmentations prévues dans le pacte de compétitivité du gouvernement précédent, le secteur non marchand recevra également sa part d'enveloppes budgétaires supplémentaires affectées à la réduction des charges. Les modalités d'application seront fixées en concertation avec le secteur. Dans ce cadre, la technique du Maribel social, qui a déjà prouvée sa plus-value en matière de création d'emplois, peut être maintenue. L'impact sur l'emploi est le plus élevé pour les bas salaires. Dès lors, dans les cas où les cotisations effectives sont actuellement inférieures à 25%, ce niveau sera maintenu. Le niveau de cotisation ne sera plus élevé pour aucun niveau de salaire que ce qu'il aurait été après l'application des diminutions de charges prévues dans le pacte de compétitivité, y compris le recyclage du 1% de dispense de versement de précompte.

Les PME revêtent une importance capitale dans l'économie belge. En effet, ce sont ces entreprises qui génèrent le plus d'emplois. Le gouvernement envisage donc l'élaboration d'un véritable plan consacré aux PME. Pour les entreprises de très petite taille et pour les starters qui engagent leurs premiers travailleurs, le gouvernement renforcera l'exonération de charges pour l'embauche des trois premiers travailleurs à partir du premier trimestre de 2015. Une enveloppe de 7 millions € est prévue à cet effet dans le budget.

Notre compétitivité ne dépend pas uniquement de l'évolution du coût salarial. L'innovation dans le domaine des produits et des modes de production est également un vecteur d'emplois important. Il sera examiné si la possibilité existe de renforcer la dispense partielle de versement du précompte professionnel pour les chercheurs.

Même si le taux d'occupation des travailleurs âgés de 55 à 64 ans a déjà augmenté ces dernières années, nous sommes encore loin de l'objectif fixé de 50% pour 2020. De plus, la hausse du taux d'occupation des travailleurs âgés chez nous est comparable avec celui des autres Etats membres de l'UE et ainsi notre retard historique est maintenu. Il est donc absolument nécessaire d'occuper plus de personnes âgées car prévenir qu'une personne devienne inactive est plus facile que de remettre au travail des personnes ayant perdu leur travail.

Le passage de l'inactivité au travail doit être mieux récompensée qu'actuellement, de manière à encourager davantage de personnes à intégrer le marché du travail. Le revenu net émanant du travail salarié sera augmenté par le biais d'une diminution des charges fiscales et sociales retenues sur la rémunération brute. Un système fiscal équitable signifie que chacun contribue selon ses capacités et que, via un système progressif d'impôt sur le revenu, ce sont les épaules les plus solides qui porteront les charges les plus lourdes. Le bonus à l'emploi social, la réduction spécifique pour les salariés percevant une rémunération mensuelle brute inférieure à 2.300 €, sera maintenue. Grâce à ce bonus à l'emploi, les plus bas salaires, au niveau de l'actuel revenu mensuel minimum garanti (1.502 €) ne doivent presque plus payer de cotisations personnelles. Etant donné que la limite de l'augmentation du salaire net via l'abaissement des cotisations sociales est atteinte, l'effort portera sur le renforcement d'une technique fiscale : l'augmentation de la déduction forfaitaire pour les frais professionnels permettra une augmentation du revenu net du travail. Bien qu'il s'agisse ici d'une mesure générale, son effet est proportionnellement plus marqué pour les groupes de personnes à bas revenu. Ce manque à gagner en termes de recettes fiscales sera notamment compensé par une hausse des accises sur le tabac et le diesel et un impôt sur les revenus des trusts et autres constructions juridiques à l'étranger (taxe de transparence). C'est une première ébauche de tax shift, conseillé à la Belgique, entre autres par le Conseil européen et l'OCDE (Organisation de Coopération et de Développement Economiques). Les autres possibilités de déplacement des charges du travail vers d'autres facteurs, seront examinées en cours de législature et lancées dans le cadre de la réforme fiscale.

Outre la lutte contre les pièges à l'emploi par le biais de l'augmentation du salaire net du travail, on examinera aussi s'il est possible de réformer les différents avantages sociaux actuellement octroyés sur la base d'un statut, afin de prendre le revenu net comme base pour l'octroi: ce n'est pas la source du revenu qui importe pour l'octroi de taux préférentiels, mais bien le niveau de ce revenu.

Une bonne assurance chômage est et reste importante pour que les périodes durant lesquelles le travailleur est sans emploi contre son gré soient couvertes par un revenu de remplacement suffisamment élevé. Personne n'a intérêt à ce que les périodes de chômage se prolongent: c'est la raison pour laquelle l'assurance chômage sera adaptée durant la présente législature, afin d'encourager la participation au marché du travail. En élaborant ces mesures, nous mettons en oeuvre des mesures de transition adaptées et nous prenons soin que les mesures destinées à changer les choix des travailleurs, leur permettent aussi de revoir leurs choix.

Les travailleurs dont il est mis fin au contrat de travail, devront s'inscrire, dans le mois après prise de cours du préavis, comme demandeur d'emploi auprès des services régionaux pour l'emploi; c'est la condition pour pouvoir prétendre ensuite aux allocations de chômage. Surtout dans la situation où cette période couverte par le salaire ne doit pas être prestée (délai de préavis non presté ou période d'allocation d'interruption), on peut travailler le plus vite possible à la recherche d'un nouvel emploi, et on évite ainsi d'être chômeur de longue durée dès le premier jour de chômage indemnisé et de voir ses compétences décliner au fil des mois.

Pour endiguer la sortie de l'enseignement prématurée et sans diplôme, le droit des moins de 21 ans aux allocations d'insertion (les allocations de chômage spécifiques aux jeunes qui quittent l'école, les anciennes allocations d'attente) dépendra de l'obtention d'un diplôme. La réglementation actuelle, qui prévoit uniquement un nombre minimum d'années de scolarité, mais n'exige aucun certificat ou diplôme, encourage insuffisamment les jeunes à terminer leurs études avec succès. La limite d'âge pour ouvrir ce droit aux allocations d'insertion sera abaissée de 30 à 25 ans. Ces adaptations prennent immédiatement cours à partir de début 2015.

L'ancienne politique qui écarte les chômeurs âgés du marché du travail (pas d'obligation de chercher du travail, ne pas devoir être disponible pour le marché du travail, ...) doit cesser, ce qui doit également se traduire par des efforts supplémentaires au niveau des Régions pour accompagner ces personnes vers un nouvel emploi et l'acquisition de nouvelles compétences. Au niveau fédéral, le droit aux allocations de chômage pour les travailleurs âgés, sera lié à la condition d'être disponible sur le marché de l'emploi, tant de manière passive (inscription comme demandeur d'emploi) qu'active (efforts personnel pour trouver un emploi), et, ce, jusque l'âge de 65 ans. Avec le transfert du complément de reprise du travail (une partie forfaitaire de l'allocation de chômage conservée durant les périodes de reprise du travail en tant que chômeur âgé) aux Régions dans le cadre de la 6ème réforme de l'Etat, ces dernières disposent d'un instrument pour encourager financièrement la reprise du travail. Le complément fédéral d'ancienneté, c'est-à-dire le complément aux allocations de chômage basé uniquement sur l'âge, sans lien aucun avec les recherches entreprises par le chômeur, sera supprimé pour les entrants dès le 1er janvier 2015.

A certaines conditions, les travailleurs à temps partiel peuvent bénéficier d'une allocation de chômage complémentaire à leur salaire à temps partiel, c'est l'allocation de garantie de revenus. Ce statut implique que le travailleur préférerait travailler à temps plein, mais travaille provisoirement à temps partiel, parce qu'il ne trouve pas de travail à temps plein. Pour bénéficier de cette allocation de chômage complémentaire, le travailleur à temps partiel doit rester inscrit comme demandeur d'emploi pour un emploi à temps plein, pas seulement pour un emploi à

temps plein chez son employeur actuel, mais aussi pour un emploi à temps plein chez d'autres employeurs.

En pratique, on constate qu'une part importante des plus ou moins 53.000 travailleurs à temps partiel sous ce statut, demeurent de nombreuses années dans ce statut, et n'évoluent pas vers un travail à temps plein. Pour encourager le passage à un emploi à temps plein, le montant de l'allocation de garantie de revenus sera, à l'avenir, réduite de moitié après 2 ans de travail à temps partiel. Cette mesure aura donc effet en 2017, tant pour les personnes qui intègrent ce statut en 2015, que pour ceux qui s'y trouvent déjà actuellement: pour ces derniers, le compteur de leur période d'allocation de garantie de revenus est remis à zéro au 1er janvier 2015. Le mode de calcul technique de cette allocation de garantie de revenus sera également adapté, notamment par le biais de l'exclusion du bonus à l'emploi du calcul (retour au mode de calcul d'avant 2008).

Toujours dans l'optique d'une utilisation plus active de l'assurance chômage, un cadre fédéral sera élaboré, en concertation avec les Régions et par le biais d'un accord de coopération, pour l'instauration d'un service à la communauté pour les chômeurs de longue durée. Cette mesure doit être organisée comme un premier pas vers un emploi permanent à part entière. Pour cette raison, la concertation avec les Régions partira du principe que ce service à la communauté doit faire partie d'un parcours vers l'emploi, que ce service à la communauté ne réduit pas la disponibilité sur le marché du travail et qu'il s'agit de 2 demi-jours par semaine.

La dispense de disponibilité pour raisons familiales et sociales sera également supprimée dès janvier 2015. Ce système permettait au chômeur d'être dispensé de l'obligation d'être disponible sur le marché du travail et de chercher activement du travail, pour des raisons familiales ou sociales. Durant cette période, le chômeur recevait une allocation forfaitaire réduite, pendant un maximum de 60 mois. Le Gouvernement entend ainsi réduire le nombre d'exception où les chômeurs ne doivent plus être disponibles pour le marché de l'emploi tout en recevant quand même une allocation de chômage: durant les périodes où les moyens sont restreints, ces moyens doivent être affectés de manière optimale.

En 2009, diverses mesures ont été prises pour faire face à la crise économique et notamment, le recours au chômage économique pour les employés. Depuis 2012, cette mesure a été insérée dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Pour instaurer un régime temporaire de chômage économique pour les employés, l'employeur doit être reconnu comme entreprise en difficulté et être lié soit par une convention collective de travail ou par un plan d'entreprise. Cette procédure implique un contrôle du critère de reconnaissance comme entreprise en difficulté assuré par la concertation sociale (présence d'une délégation syndicale au sein de l'entreprise) ou par la Commission plan d'entreprise instituée au sein du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale pour les entreprises sans délégation syndicale.

Cette mesure a permis dès le début de la crise de soutenir les entreprises, de sauvegarder l'emploi et notamment la main d'oeuvre qualifiée et le savoir-faire. L'impact financier relativement limité par rapport aux prévisions initialement faites est cependant en augmentation ces trois dernières années (en million d'€ : 5,6 en 2011 ; 5,8 en 2012 et 7,8 en 2013). Alors que cette mesure reste efficace, il n'en reste pas moins que la possibilité d'y recourir doit pouvoir faire l'objet d'un contrôle sérieux et régulier. Des pistes doivent être explorées en ce sens et discutées avec les partenaires sociaux. Des pistes doivent être explorées en ce sens et discutées avec les partenaires sociaux. D'importantes différences existent entre le régime ouvrier et le régime employé (mise en oeuvre, contrôle, montant du supplément payé par l'employeur). Dans le cadre de la concertation sociale, il sera examiné si ces systèmes ne peuvent peu à peu être harmonisés. Enfin, la définition

‘emploi convenable’ sera également adaptée en concertation afin qu’elle tienne davantage compte des compétences du demandeur d’emploi et encourage la mobilité du travail

D. Pistes de solution

a. Encourager la stimulation de l’emploi indépendant et la création de PME

1. Il convient de prendre acte des difficultés rencontrées par les jeunes pour créer et développer leur entreprise et **soutenir les jeunes entrepreneurs et l’emploi indépendant parmi les jeunes en facilitant et simplifiant l’accès aux financements, en réduisant les formalités administratives, en revoyant la législation en matière de faillite et en mettant en place des conditions préférentielles générales, dont l’apport efficace de conseils et de tutorat et la mise en place d’incubateurs d’entreprises.**

2. Il convient de prendre les mesures nécessaires pour **encourager, promouvoir et aider les jeunes à créer leur propre entreprise** en leur proposant une formation et des conseils en création d’entreprise, en prévoyant des facilités d’accès au crédit et au microcrédit, ainsi que des avantages fiscaux, notamment pour les PME. Il convient de prévoir des mesures et des avantages pour les contrats d’apprentissage et **des bonus pour le lancement d’entreprises par des jeunes gens de moins de 35 ans.**

b. Meilleure orientation des politiques publiques

3. Les mesures en faveur de l’emploi des jeunes doivent être intégrées à une **stratégie macroéconomique cohérente et axée sur l’avenir et l’investissement**, visant à instaurer les conditions nécessaires à la création d’emplois durables pour le XXI^e siècle et à une transition efficace entre l’enseignement et le travail.

4. Les mesures des **politiques** nationales et européennes en faveur de l’emploi des jeunes doivent être **cohérentes, se renforcer mutuellement et se concentrer en particulier sur un enseignement (professionnel) et une formation de grande qualité**, donnant l’expérience du travail, de façon à permettre aux jeunes d’obtenir un emploi stable de bonne qualité.

5. **Multiplier les occasions de stages** convenablement rémunérés ou d’activités bénévoles dans l’intérêt public peut permettre aux jeunes de s’engager dans des activités socialement valorisées et d’acquérir une expérience professionnelle. Il convient d’**améliorer la coopération et à renforcer les partenariats entre les entreprises et le monde de l’enseignement** à tous les niveaux, dans le but de rapprocher davantage les programmes d’études des exigences du marché du travail, par exemple en prolongeant les alliances de la connaissance et les alliances sectorielles pour les compétences.

6. Les jeunes chômeurs ne constituent pas un groupe homogène et qu’il est donc nécessaire de **définir les différents groupes existants en fonction de leurs besoins et de leurs capacités** pour améliorer la mise en oeuvre des mesures adoptées. Il y a lieu de définir les compétences-clés permettant à ces jeunes d’accéder de manière plus rapide, plus stable et plus durable au marché du travail. Il convient d’accorder une importance particulière aux jeunes qui ne disposent pas de diplôme, ne font pas d’étude, ne travaillent pas et ne suivent pas de formation.

c. Rôle des opérateurs de placement (VDAB, FOREM, ACTIRIS)

7. Les services de l'emploi jouent un **rôle central sur le marché du travail**. Ils doivent dès lors respecter des normes de qualité élevée, qui doivent faire l'objet d'un contrôle par les autorités compétentes.

d. Rôle de l'enseignement et des opérateurs de formation (et spécifiquement des dispositifs d'alternance)

8. Il convient d'encourager le **rapprochement entre le monde du travail et celui de l'enseignement** afin de permettre **l'élaboration de parcours de formation**, tels que les programmes en alternance, alliant notions théoriques et expérience pratique afin de conférer aux jeunes le bagage nécessaire de compétences tant générales que spécifiques et investir afin de soutenir une **campagne de sensibilisation** à la formation professionnelle (EFP), aux études techniques et à **l'esprit d'entreprise**. Une partie de la solution au problème du chômage pourrait résider dans la mise au point de **systèmes d'enseignement et de formation professionnels de qualité élevée**, dotés d'enseignants et de formateurs très qualifiés, de **méthodes d'apprentissage innovantes**, d'une infrastructure et d'équipements de grande qualité, ainsi que d'une forte adéquation au marché du travail, ouvrant des passerelles vers l'enseignement supérieur et les formations complémentaires.

9. Il convient de souligner l'importance de **l'acquisition** par les jeunes de **compétences transversales**, notamment l'informatique, le leadership, l'esprit critique, **les compétences linguistiques et entrepreneuriales**, y compris grâce à des études à l'étranger, afin d'améliorer leurs perspectives sur le marché du travail et leur adaptabilité à l'évolution de celui-ci.

10. Il convient de prendre des mesures pour accorder la **priorité aux domaines des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques** dans leurs programmes d'enseignement, afin de répondre aux évolutions anticipées sur le marché du travail.