



L'ONEM EN 2024

VOL. 2

INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL
ET ÉVOLUTION DES ALLOCATIONS



L'ONEM EN 2024

VOL. 2

INDICATEURS DU MARCHÉ
DU TRAVAIL ET ÉVOLUTION
DES ALLOCATIONS

L'ONEM en 2024 – volume 2: indicateurs du marché du travail et évolution des allocations

est une publication éditée par l'ONEM:

Bld de l'Empereur 7
1000 Bruxelles
Tél. 02 515 44 35

Editeur responsable:

Jean-Marc Vandenberghe.

Directeur de publication:

Hugo Boonaert,
Janick Pirard.

Rédacteur en chef:

Michiel Seghaert.

Equipe de rédaction:

Nathalie Nuyts,
Sébastien Votquenne,
Tristan Vlerick,
Hilde Geeraers,
Brendan Verdonck,
Leen Vranckx,
David Sauwens,
Sébastien Malevez,
Jochen Vandekerckhove,
Jonathan Godfroid.

Ont aussi collaboré à ce numéro:

Georges Martens,
Oscar Gwiza,
Toon Luyckx,
Béatrice Depas,
Carline Saucez,
Martine Vereecken,
Jaro Lenaerts.

Graphisme:

Service graphique -
Direction Communication

Impression:

Service imprimerie -
Direction Communication

La reproduction partielle ou intégrale des textes n'est accordée que moyennant autorisation écrite de l'éditeur.

ISSN 2295-7642

PRÉFACE

2024 : une année charnière

L'année 2024 ne s'est peut-être pas distinguée par de grandes, nouvelles évolutions au niveau national ou international. Pourtant, un regard sur l'évolution (géo)politique rapide du début de l'année 2025, par exemple, illustre déjà l'impact de certains changements survenus au cours de l'année écoulée. Quelques chiffres de l'ONEM viennent appuyer cette observation :

- Le nombre de **chômeurs complets indemnisés** demandeurs d'emploi semble avoir mis fin à sa tendance générale à la baisse qui durait depuis plusieurs années. Il se stabilise à une moyenne mensuelle de 284.859, soit 73 de plus qu'en 2023 (+0,03%). Cependant, la stagnation de la moyenne masque une dynamique assez marquée : tous les trois mois, environ 18% de cette population de chômeurs est renouvelée par des flux d'entrée et de sortie.
- Le **chômage temporaire**, qui semblait s'être globalement normalisé en 2023 après les pics liés à la crise du COVID, repart à la hausse avec une augmentation de 5,3% sur une base annuelle. La situation préoccupante de l'industrie et les fortes précipitations contribuent particulièrement à cette augmentation du recours au chômage temporaire.



- Le nombre d'**allocations d'interruption** a poursuivi sa tendance à la hausse et a donc légèrement augmenté sur une base annuelle (+0,6%). Maintenant que le crédit-temps a recommencé à diminuer, cette augmentation est exclusivement due aux congés thématiques, en particulier le congé parental.
- Pour l'**ensemble des allocations de l'ONEM**, la moyenne mensuelle s'élève à 748.148. Sur une base annuelle, la diminution est minime(-0,3%), si bien qu'il serait plus approprié de parler de stabilisation.

De nombreux indicateurs en 2024 se terminent donc sur une sorte de suspense. Ils suggèrent qu'un changement de tendance est en cours. En ce sens, 2024 se distingue comme une année charnière. Il faudra attendre 2025 pour voir où cette transition nous mène.

La sécheresse énergétique « dunkelflaute » européenne

Celui qui cherche une métaphore frappante pour les défis que 2024 a apportés et qui continueront à se faire sentir en 2025 n'a pas besoin de chercher plus loin que la "dunkelflaute" qui a touché l'Europe en novembre. Si le terme peut sembler inhabituel, le phénomène, lui, est bien connu : en hiver, la combinaison de nuages sombres et de vents faibles réduit considérablement la production d'énergie solaire et éolienne. Ce phénomène météorologique met en évidence plusieurs lignes de fracture qui façonnent actuellement notre économie et notre marché du travail.

Dans une Europe confrontée au défi d'une grande **transition énergétique**, ce type de "dunkelflaute" exerce rapidement une pression sur l'**industrie** (principalement l'industrie énergivore) en raison de la baisse des performances des panneaux solaires et des éoliennes. Ensuite, l'unité européenne semble commencer à se fragiliser en période de **tensions géopolitiques**, malgré les collaborations mises en place pour faire face à ces défis. Une perturbation imprévue des chaînes de production nécessite une plus grande **flexibilité** de l'économie et du marché du travail pour fournir les marges de manœuvre nécessaires. Il est à espérer qu'une telle période sombre aura un impact limité sur le **bien-être mental** des citoyens, ce qui représente un défi croissant, notamment en ce qui concerne l'augmentation du taux d'emploi national.

La "dunkelflaute", avec son calme plat et ses nuages sombres, apparaît déjà comme une métaphore appropriée pour l'année charnière 2024, elle illustre aussi l'interconnexion de diverses macro-tendances dans notre économie et notre marché du travail. Toutefois, elle laisse encore plusieurs tendances importantes dans l'ombre : le **vieillessement de la population**, la **numérisation**, la croissance de l'**IA et de la cybercriminalité** ainsi que la question **migratoire**... Autant de défis bien connus qui traversent tous les domaines de la société. Ces évolutions sociétales, souvent d'envergure internationale, nous plongent dans une époque complexe et parfois instable.

Moins de paiements, plus de transitions

L'impact de cette instabilité se fait clairement sentir dans la dynamique quotidienne du marché du travail. Alors que le nombre moyen de paiements effectués par l'ONEM a fortement diminué ces dernières années, le nombre total de personnes ayant perçu une allocation à un moment donné a, quant à lui, augmenté sur le long terme. Ce paradoxe apparent révèle un marché du travail en perpétuel mouvement, où certains emplois disparaissent tandis que d'autres émergent, entraînant une multitude de **transitions sociales**. Cela souligne la nécessité d'une protection sociale agile et réfléchie, capable de répondre non seulement aux évolutions structurelles, mais aussi aux réalités d'aujourd'hui.

Préparation et expertise

Dans ce contexte, l'ONEM se positionne comme un partenaire fiable et contribue, dans son domaine, à relever ces défis sociétaux. La crise du COVID, durant laquelle l'ONEM a protégé près de 1,7 million de personnes, a exigé de l'Office national qu'il fasse preuve de résilience. Bien que ce fût la crise la plus importante des dernières années, ce n'était pas la seule. Au cours de ses longues années d'existence – l'ONEM aura déjà **90 ans** en 2025 – l'Office a traversé un large éventail de fluctuations conjoncturelles, de réformes et de crises. Le fil conducteur de ces 90 ans est celui de la préparation et de l'expertise.

À l'approche de 2025, diverses réformes des matières de l'ONEM semblent se profiler. Par ailleurs, les tensions internationales risquent de provoquer de nouveaux chocs dans l'économie mondiale. Une nouvelle crise semble donc de plus en plus probable, si elle n'est pas déjà en train d'émerger dans certains secteurs et entreprises. En tant qu'administrateur général, je reste toutefois confiant quant aux conséquences pour mon organisation. On ne peut peut-être pas éviter une "dunkelflaute" symbolique, mais on peut s'y préparer. L'ONEM a investi fortement dans **sa résilience et sa préparation**, comme il a clairement été démontré dans le volume 1 de ce rapport annuel. Quoi qu'il arrive, nous sommes prêts à assumer notre responsabilité.

Un acteur engagé comme l'ONEM est cependant conscient que prendre ses responsabilités sociales implique plus que se concentrer uniquement sur ses missions principales. L'ONEM garde donc **un œil attentif** sur le marché du travail et met son expertise au service d'une évaluation rigoureuse des politiques et d'une surveillance continue. Cet engagement existe depuis presque aussi longtemps que l'Office lui-même. Notre vaste série d'études et de rapports soutient ainsi des perspectives éclairantes pour l'élaboration des politiques, tant au niveau national qu'international. Dans ce volume, nous ne suivons pas seulement les principales évolutions de nos données de paiement, mais nous y apportons les éclairages et le contexte nécessaires, permettant ainsi de visualiser toutes les grandes lignes pertinentes qui jouent un rôle sur notre marché du travail et notre sécurité sociale. La construction d'une telle expertise plus large permet à l'ONEM non seulement de répondre aux besoins opérationnels quotidiens, mais aussi, en tant qu'administration impliquée, de se préparer de manière proactive aux défis stratégiques de demain.

L'année charnière 2024 n'a pas surpris l'ONEM, mais l'a renforcé. Là où des incertitudes et des défis apparaissent, nous utilisons la préparation et l'expertise comme levier. Que ce soit face à une tempête géopolitique ou à une "dunkelflaute" sans vent, nous ne nous laissons pas dévier de notre trajectoire. Notre engagement à protéger le citoyen, l'économie et le marché du travail demeure constant dans un monde en évolution.

Jean-Marc Vandenberghe

ADMINISTRATEUR GÉNÉRAL



SOMMAIRE

Préface	3
1 2024 en bref	9
1.1 Chiffres-clés.....	9
1.2 2024 en perspective historique.....	14
1.3 Dépenses sociales	21
1.4 Autres unités statistiques.....	28
2 Contexte sociétal et socio-économique	33
2.1 Evolution de la conjoncture et du marché de l'emploi.....	34
2.2 La structure du marché d'emploi belge dans un contexte européen.....	39
2.3 Impact des crises et des tendances macroéconomiques	58
2.4 Perspectives et Budget.....	89
3 Impact des récentes modifications réglementaires	99
3.1 Chômage complet	100
3.2 Chômage temporaire	114
3.3 Allocations d'interruption.....	115
3.4 Autres réformes	123
4 Chômage complet	125
4.1 Chiffres-clés.....	125
4.2 Chômeurs complets indemnisés demandeurs d'emploi (CCI-DE)	128
4.3 Chômeurs complets indemnisés non demandeurs d'emploi (CCI-NDE).....	142
4.4 Dispenses spécifiques	145
4.5 Demandeurs d'emploi inoccupés non indemnisés.....	150
4.6 Evolution de l'allocation moyenne (CCI)	154
4.7 Taux de chômage par bureau (CCI-DE).....	157
4.8 Evolution dynamique des CCI-DE	159
4.9 Tremplin indépendant.....	167
4.10 Sanctions	169

5	Chômage temporaire.....	175
5.1	Chiffres-clés.....	175
5.2	Par branche d'activités.....	177
5.3	Par motif	182
5.4	Par région.....	184
5.5	Par genre.....	188
6	Allocations d'interruption	191
6.1	Chiffres-clés.....	191
6.2	Crédit-temps	195
6.3	Congés thématiques	197
6.4	Interruption de carrière	204
6.5	Répartition de toutes les interruptions confondues par motif.....	206
7	Autres allocations	209
7.1	Travailleurs à temps partiel avec une allocation de garantie de revenus (AGR).....	210
7.2	Mesures pour l'emploi et la formation	216
7.3	Allocations apparentées au chômage temporaire et congés	220
7.4	Statut Unique et régimes en voie d'extinction.....	222
8	Développements statistiques	225
8.1	Publications statistiques de l'ONEM au cours de l'année.....	225
8.2	Communiqués de presse concernant des publications ponctuelles.....	227
8.3	Aperçu des sources et statistiques principales.....	234
8.4	Notions statistiques.....	242
	Références	247
	Liste des abréviations	255
	Liste des tableaux et graphiques	259

1

2024 EN BREF

1.1
Chiffres-clés

Nombre de paiements par groupe d'allocations

Tab. 1.1.1

	2020	2021	2022	2023	2024	Evol. 2020 - 2024	Evol. 2023 - 2024
Chômeurs complets indemnisés	378.148	346.498	308.344	295.801	292.790	-22,6%	-1,0%
<i>Demandeurs d'emploi</i>	339.267	321.502	291.694	284.786	284.859	-16,0%	+0,0%
<i>Non-demandeurs d'emploi</i>	38.881	24.996	16.649	11.015	7.931	-79,6%	-28,0%
Dispenses d'IDE pour des études ou des formations professionnelles, actions à l'étranger et ALE	35.176	33.660	30.348	28.664	30.239	-14,0%	+5,5%
Chômage temporaire	504.830	304.137	165.313	120.565	126.985	-74,8%	+5,3%
Allocations d'interruption	252.046	231.127	233.433	238.936	240.487	-4,6%	+0,6%
<i>Crédit-temps</i>	95.000	90.938	88.808	89.723	86.693	-8,7%	-3,4%
<i>Interruption de carrière</i>	47.303	41.556	37.137	34.207	32.213	-31,9%	-5,8%
<i>Congés thématiques</i>	109.743	98.633	107.488	115.007	121.581	+10,8%	+5,7%
Autres allocations	86.619	82.138	78.168	66.213	57.648	-33,4%	-12,9%
<i>Travailleurs à temps partiel avec AGR</i>	31.788	31.075	29.433	25.532	23.629	-25,7%	-7,5%
<i>Mesures pour l'emploi et la formation</i>	46.144	42.843	40.536	32.881	26.015	-43,6%	-20,9%
<i>Allocations apparentées au chômage temporaire et congés</i>	6.508	6.392	6.960	6.673	6.761	+3,9%	+1,3%
<i>Statut Unique et régimes en extinction</i>	2.180	1.827	1.240	1.128	1.243	-43,0%	+10,2%
Total chômeurs	413.324	380.159	338.692	324.465	323.029	-21,8%	-0,4%
Total travailleurs	841.316	615.574	475.674	424.586	423.876	-49,6%	-0,2%
Total général	1.256.820	997.560	815.605	750.179	748.148	-40,5%	-0,3%

Le tableau 1.1.I donne un aperçu en unités physiques de toutes les formes d'allocations dont il est question dans les chapitres suivants. En 2024, nous avons comptabilisé dans les différents régimes d'indemnisation de l'ONEM, 748.148 paiements en moyenne par mois, un nombre inférieur de 40,5% à celui de 2020. Depuis plusieurs années, le nombre moyen de paiements par mois est en diminution. Cette tendance a été interrompue au cours de la période 2020 – 2021 en raison de la crise de corona et du grand nombre de paiements en chômage temporaire qui en a résulté.

L'ONEM indemnise aussi bien les chômeurs que certains groupes de travailleurs. Les chômeurs indemnisés concernent les chômeurs complets indemnisés et les dispenses spécifiques. Dans les travailleurs indemnisés, l'ONEM distingue les groupes suivants :

- les régimes de chômage temporaire;
- les régimes de travailleurs à temps partiel;
- les mesures pour l'emploi et la formation;
- les allocations apparentées au chômage temporaire et congés;
- les systèmes pour les travailleurs adaptant leur temps de travail (les allocations d'interruption : crédit-temps, interruption de carrière et congés thématiques).

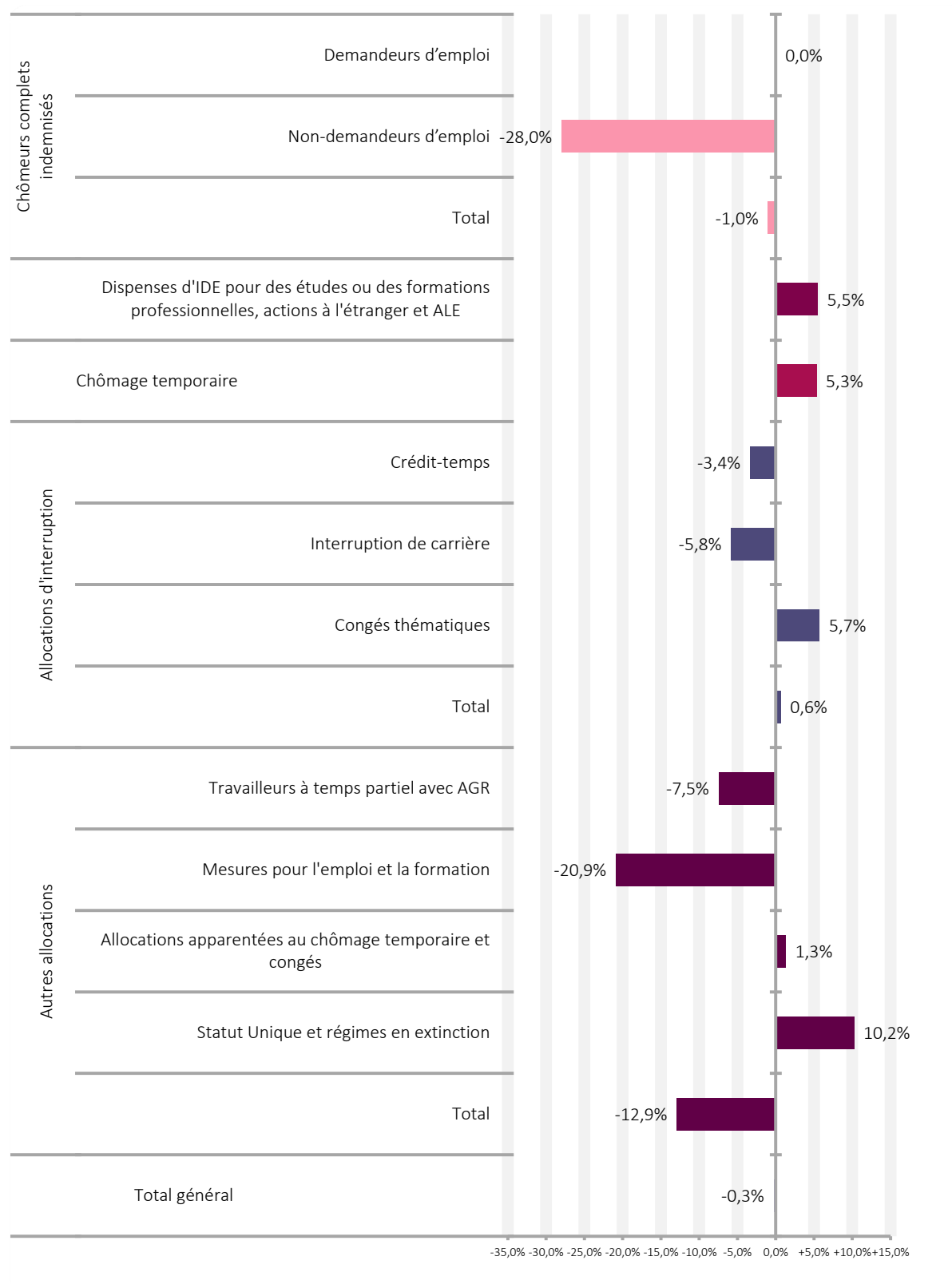
En 2024, nous observons une stagnation sur une base annuelle, tant pour les chômeurs indemnisés (-0,4%) que pour les travailleurs indemnisés (-0,2%). Le nombre de chômeurs indemnisés non-demandeurs d'emploi diminue, tandis que celui des demandeurs d'emploi reste stable. Les pourcentages sont respectivement de -28,0% et 0%. Le nombre de paiements effectués pour les chômeurs demandeurs d'emploi et non demandeurs d'emploi en 2024 a baissé de 22,6% par rapport à 2020. Le groupe avec dispenses d'inscription comme demandeur d'emploi (pour des études ou des formations professionnelles, des activités à l'étranger et ALE) augmente de 5,5% sur une base annuelle.

Après les chiffres exceptionnels de 2020 et 2021 pour le chômage temporaire lié à la crise corona, nous constatons cette année une nouvelle normalisation des chiffres. Sur une base annuelle, nous observons une augmentation de 5,3%. Par rapport à 2020, il y a une forte baisse de 74,8%. Le nombre de travailleurs qui adaptent leur temps de travail augmente légèrement par rapport à 2023 de 0,6%. Nous observons une augmentation sur une base annuelle des congés thématiques (+5,7%), tandis que le crédit-temps (-3,4%) et l'interruption de carrière (-5,8%) diminuent.

Enfin, pour les autres allocations, on note une baisse de 12,9% du nombre de paiements sur une base annuelle. Le groupe le plus important de cette catégorie est celui des mesures d'emploi et de formation. Il s'agit en grande partie de mesures dont la compétence a été transférée aux régions. Une grande partie de ces mesures est donc éteinte, ce qui explique la baisse de 20,9% sur une base annuelle. En outre, ce groupe comprend les travailleurs à temps partiel bénéficiant d'allocations de garantie de revenu, celles-ci diminuent de 7,5% sur une base annuelle. Les allocations apparentées au chômage temporaire et les congés augmentent de 1,3% sur une base annuelle. Enfin, le groupe restant comprend entre autres les mesures dans le cadre du développement du Statut unique (prime de crise, les allocations de licenciement et les indemnités en compensation du licenciement), la prépension à mi-temps (éteinte) et les travailleurs frontaliers (+10,2%). Il convient de souligner que bon nombre des mesures qui relèvent de ce groupe consistent en des compléments et des primes qui ne sont en principe payés qu'une seule fois à leur bénéficiaire. Cela signifie que la différence entre le nombre d'unités physiques et le nombre de personnes différentes (cf. la partie 1.4.2) pour ce groupe est, en termes relatifs, plus importante que pour les autres groupes.

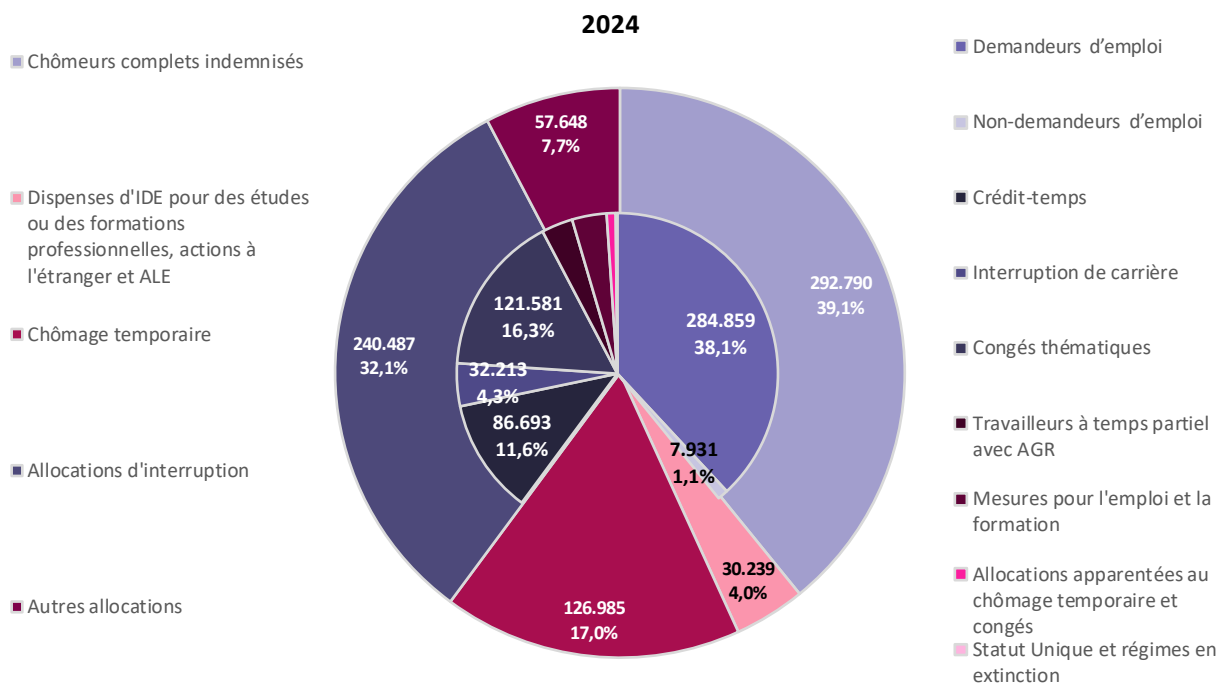
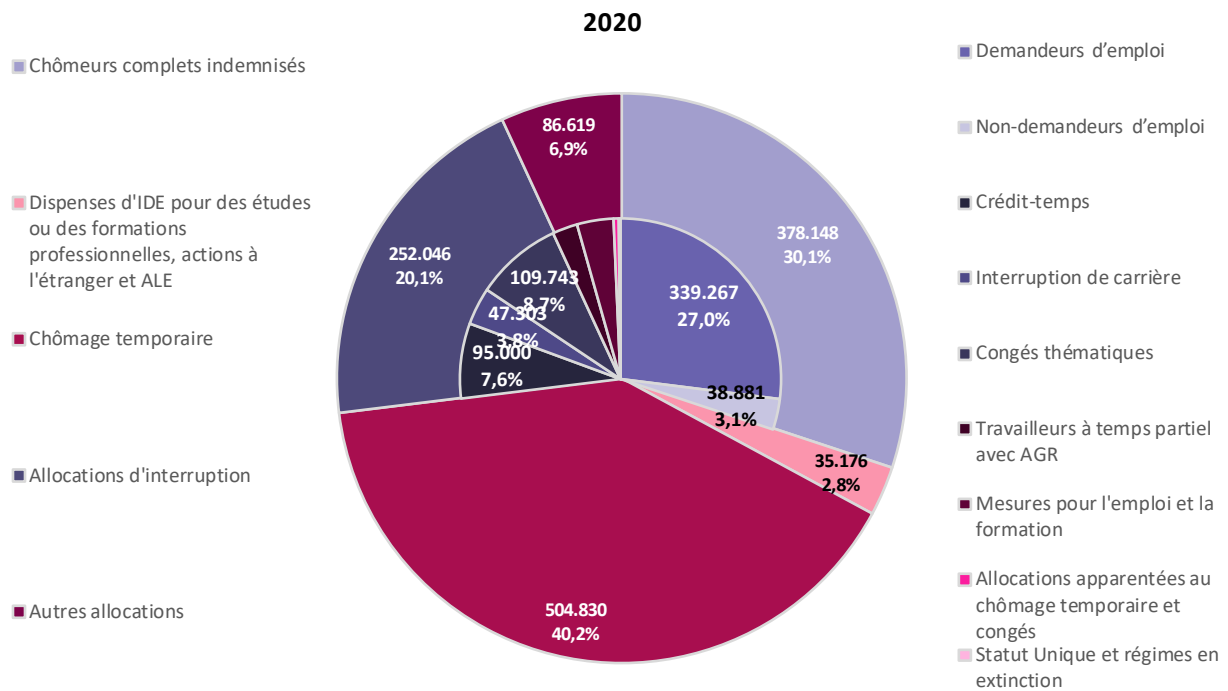
Evolution sur une base annuelle du nombre de paiements par groupe d'allocations

Gra. 1.1.1



Répartition du nombre de paiements par groupe d'allocations

Gra. 1.1.II



Si on examine la proportion entre les différents groupes d'allocations, on constate que la plupart des paiements sont versés dans le cadre du chômage complet (39,1%), suivi par les allocations d'interruption (32,1%) et le chômage temporaire (17,0%).

Par rapport à 2020, la part des chômeurs complets a augmenté de 9,0%. La proportion de non-demandeurs d'emploi a, en particulier, fortement diminué, passant de 3,1% à 1,1%.

On peut attribuer l'augmentation de la part des prestations d'interruption au succès des congés thématiques, c.-à-d. le congé parental.

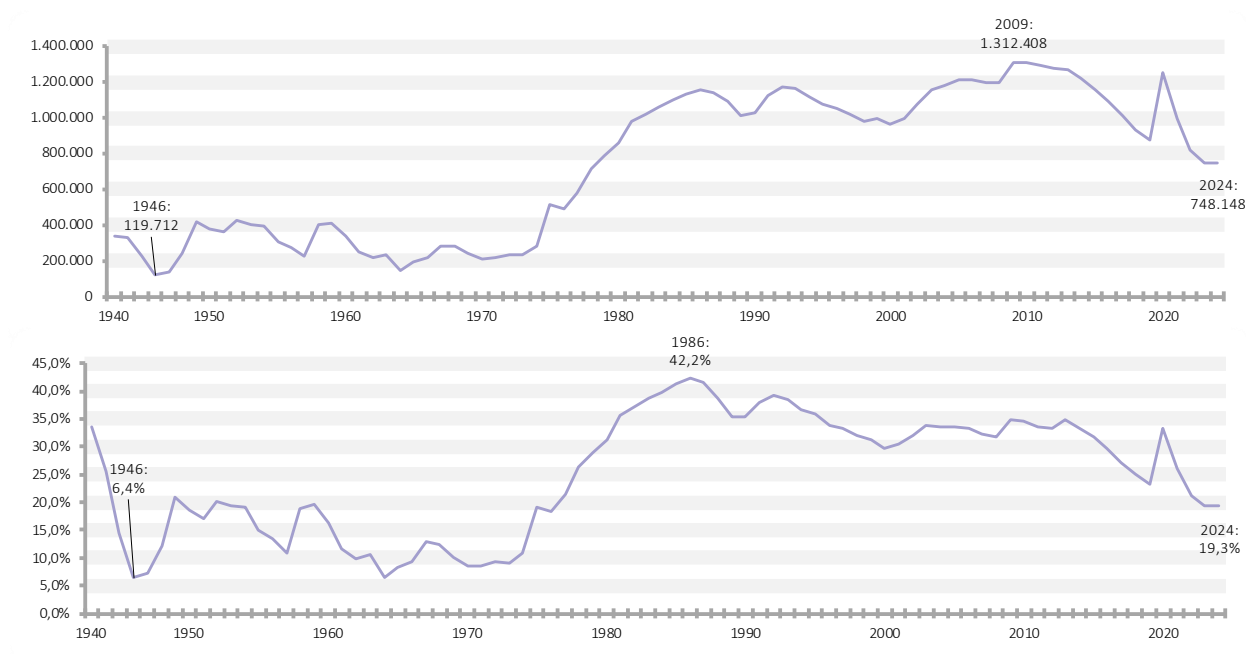
1.2

2024 en perspective historique

Dans les chapitres suivants du rapport annuel, nous nous limitons à l'évolution des cinq dernières années. Dans cette partie nous situons la situation actuelle par groupe d'allocataires dans une perspective historique plus large, basée sur les données historiques mises à disposition par l'ONEM au cours de l'année 2021 (Segaert & Nuyts, 2021).

Nombre total d'allocataires en chiffres absolus (au-dessus) et en tant que pourcentage du nombre total de personnes assurées contre le chômage (en dessous)

Gra. 1.2.1



Globalement, nous constatons une division claire entre la période précédant environ 1975 et la période qui suit. Avant 1975, nous constatons de nombreuses fluctuations, mais le nombre moyen d'allocations par an reste sous la barre des 500.000. Le chiffre le plus bas dans cette période a été enregistré en 1946, avec 119.712 allocations. À partir de 1975, le nombre d'allocations a rapidement augmenté, de sorte que le nombre d'allocations fait plus que doubler et dépasse le million d'allocations. En 2009, le nombre d'allocations atteint un pic absolu, avec 1.312.408 allocations par mois.

Au cours de la dernière décennie, nous observons que la baisse qui a suivi le pic de 2009, s'est globalement poursuivie jusqu'en 2019. La tendance a été interrompue par la pandémie du coronavirus, laquelle a porté le nombre total d'allocations à 1.256.820 unités en 2020. En 2024, le nombre retombe à 748.148, poursuivant ainsi la tendance à la baisse.

Si nous examinons le nombre d'allocations, en termes relatifs, par rapport au nombre de personnes assurées contre le chômage, nous constatons encore des fluctuations dans la période après la Seconde Guerre mondiale jusqu'aux années 1970, suivies d'une augmentation rapide qui a duré principalement jusqu'au milieu des années 1980. Le plus haut taux est atteint en 1986, avec 42,2%. Après une première baisse, l'évolution du chômage au début du 21^e siècle semble avoir quelque peu stagné. Comme pour les chiffres absolus, au cours de la dernière décennie, nous observons une nette tendance à la baisse qui est interrompue par la crise du coronavirus en 2020. Le nombre d'allocations en 2024 reste en dessous de la valeur de 2019.

Répartitions des groupes d'allocations dans les cinq dernières décennies

A partir des années 1980, lorsque divers régimes d'allocations ont été créés en réponse à la hausse du chômage, nous pouvons faire une analyse à long terme par groupe d'allocations. Le nombre de chômeurs indemnisés constitue la part la plus importante dans les années 1990 et 2000. Alors que le nombre de demandeurs d'emploi au sein de ce groupe a déjà baissé dans les années 2000 par rapport à la précédente décennie, le nombre de non-demandeurs d'emploi augmente encore légèrement. Dans les années 2020, le nombre de CCI-NDE a fortement diminué.

Le chômage temporaire culmine, en raison de la crise du coronavirus, dans les années 2020. Dans les années 1980, il y avait également un groupe considérable de chômeurs temporaires par rapport aux chiffres que nous observons dans les autres décennies. Le groupe de travailleurs à temps partiel est le groupe le plus important dans les années 80 et 90, avant d'enregistrer une baisse par la suite. Les mesures relatives à l'emploi et à l'activation ont été largement utilisées à la suite de la crise du secteur bancaire de 2009, ce qui a entraîné, dans les années 2010, le nombre d'allocations le plus élevé en moyenne.

En ce qui concerne les allocations d'interruption, nous observons un pic dans les années 2010. Nous constatons un glissement clair au fil des ans. Dans les années 80 et 90, il n'y avait que des allocations pour l'interruption de carrière et de manière très limitée pour les congés thématiques. L'interruption de carrière a culminé en tant que groupe d'allocations dans les années 2000 et a depuis lors connu une forte baisse. Cette diminution est en partie due à la séparation méthodologique entre le crédit-temps et les interruptions de carrière. Depuis l'introduction du crédit-temps dans les années 2000, nous avons connu une forte hausse des allocations dans ce régime. Dans les années 2020, nous observons une baisse par rapport aux années 2010. La catégorie des congés thématiques était jusque et y compris les années 2000 relativement petite, mais elle a depuis lors fortement augmenté, jusqu'à devenir dans les années 2020 la principale catégorie d'allocations d'interruption.

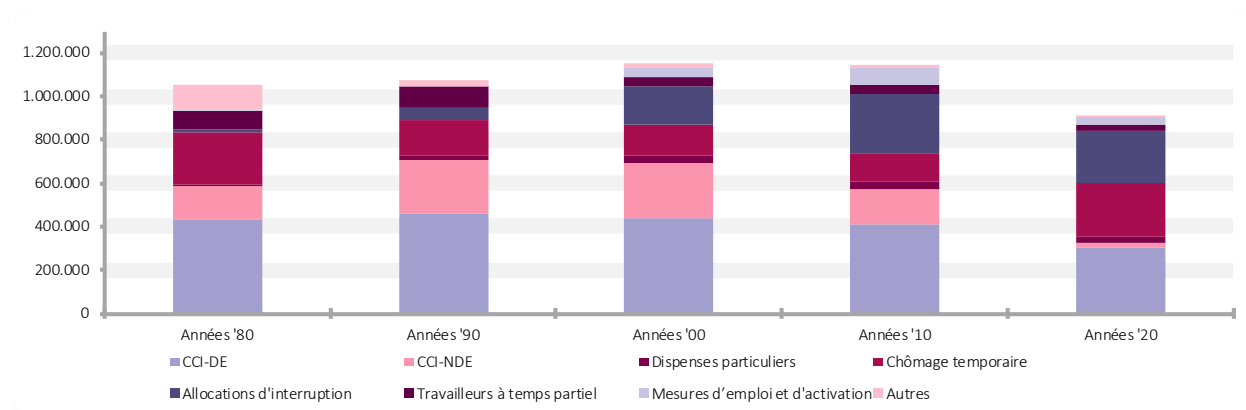
Moyennes décennales par groupe d'allocations

Tab. 1.2.I

	Années '80	Années '90	Années '00	Années '10	Années '20
Chômeurs complets indemnisés	585.131	705.010	694.476	569.771	324.316
<i>Demandeurs d'emploi</i>	433.098	460.328	437.308	412.788	304.422
<i>Non-demandeurs d'emploi</i>	152.032	244.682	257.168	156.984	19.894
Dispenses d'IDE pour des études ou des formations professionnelles, actions à l'étranger et ALE	8.892	24.271	37.134	39.038	31.618
Chômage temporaire	243.306	162.829	136.258	130.174	244.366
Allocations d'interruption	8.819	56.638	179.021	269.899	239.206
<i>Credit-temps</i>	0	0	70.016	128.101	90.232
<i>Interruption de carrière</i>	8.819	55.937	80.098	68.617	38.483
<i>Congés thématiques</i>	0	701	28.907	73.181	110.490
Autres	210.116	123.305	102.270	136.275	74.157
<i>Travailleurs à temps partiel avec AGR</i>	90.136	94.665	44.261	45.185	28.291
<i>Mesures d'emploi et d'activation</i>	1.449	2.418	42.339	77.529	37.684
<i>Allocations apparentées au chômage temporaire et congés</i>	0	0	8.727	9.426	6.659
<i>Reste</i>	118.531	26.222	6.944	4.136	1.523
Total chômeurs	594.023	729.282	731.610	608.809	355.934
Total travailleurs	343.710	316.550	410.606	532.213	556.205
Total général	1.056.263	1.072.054	1.149.160	1.145.158	913.663

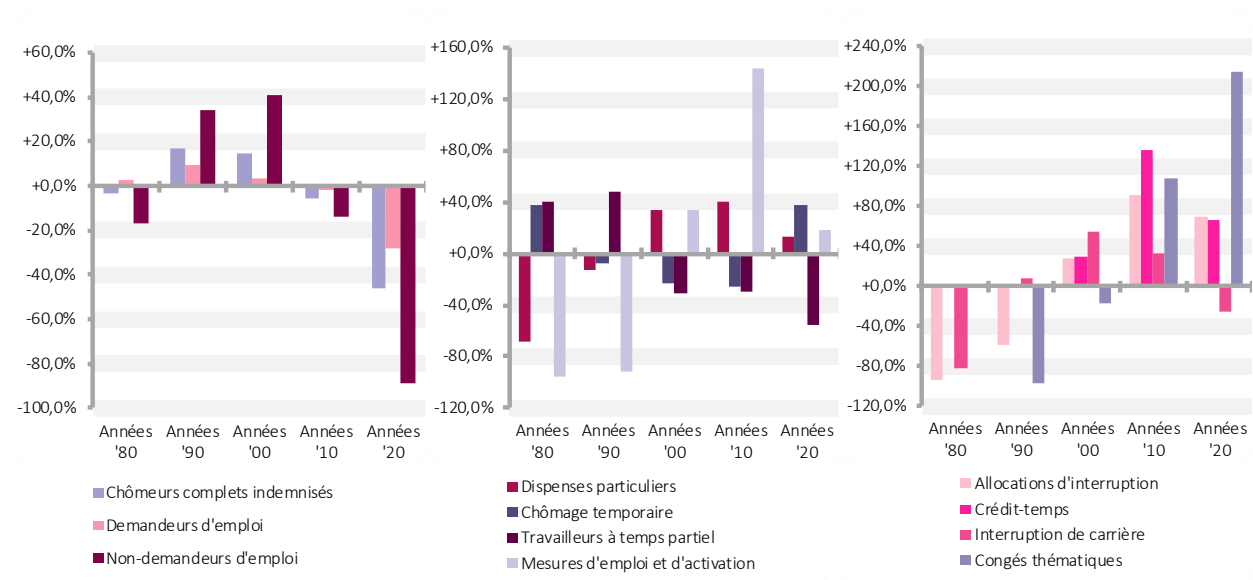
Moyennes décennales par groupe d'allocations

Gra. 1.2.II



Écart (en pourcentage) des moyennes décennales par rapport à la moyenne générale depuis 1980

Gra. 1.2.III



Enfin, dans le graphique 1.2.III, nous traçons les tendances les plus importantes par groupe d'allocations, en comparant la moyenne par décennie avec la moyenne pour la période totale depuis 1980. De cette façon, on visualise comment, sur le long terme, une décennie a compté relativement beaucoup ou peu de bénéficiaires d'allocations dans un certain groupe d'allocations. De cette façon, nous pouvons synthétiser les éléments suivants :

- Le niveau de chômeurs indemnisés est généralement très faible dans les années 2020. Cela vaut aussi bien pour les demandeurs d'emploi que pour les non-demandeurs d'emploi, mais plus encore pour ces derniers. Les demandeurs d'emploi ont atteint un niveau élevé dans les années 1990, les non-demandeurs d'emploi dans les années 1990 et 2000.
- Le niveau de chômage temporaire a été relativement faible au cours des trois dernières décennies, mais a atteint des extrêmes dans les années 2020.
- Les régimes de travail à temps partiel étaient principalement répandus dans les années 1980, mais ont décliné à partir du 21^e siècle. L'inverse s'applique aux dispenses et aux mesures d'emploi et d'activation.
- Les allocations d'interruption sont en hausse, surtout au 21^e siècle (en partie du fait de la mise en place du crédit-temps), mais dans les années 2020, on observera une légère baisse par rapport aux années 2010. Le système de congés thématiques, introduit dans les années 1990 et qui était encore très réduit à l'époque, a connu une croissance remarquable depuis lors.

Jalons pour les grands groupes d'allocations

Tab. 1.2.II

	2024	Jalon
Chômeurs complets indemnisés	292.790	Niveau le plus bas depuis 1977 (290.804 unités)
Dispenses d'IDE pour des études ou des formations professionnelles, actions à l'étranger et ALE	30.239	Niveau le plus haut depuis 2022 (30.348 unités)
Chômage temporaire	126.985	Niveau le plus haut depuis 2022 (165.313 unités)
Allocations d'interruption	240.487	Niveau le plus haut depuis 2020 (252.046 unités)
Travailleurs à temps partiel avec AGR	23.629	Niveau le plus bas depuis 1982 (23.613 unités)
Mesures d'emploi et d'activation	26.015	Niveau le plus bas depuis 2002 (21.788 unités)
Total général	748.148	Niveau le plus bas depuis 1978 (712.578 unités)

En 2024, nous avons comptabilisé un total de 748.148 paiements en moyenne par mois dans les différents régimes d'indemnisation de l'ONEM. Il s'agit du niveau le plus bas depuis 1978. Nous pouvons attribuer ce faible chiffre principalement au petit nombre de chômeurs complets. Ceux-ci atteignent, en 2024, leur niveau le plus bas depuis 1977. En matière de chômage temporaire, on ne retrouve plus les chiffres extrêmes du pic de la crise corona, mais les chiffres restent plus élevés qu'en 2019. Pour les allocations d'interruption, l'augmentation se poursuit également. Ce n'est qu'en 2020 que l'on a enregistré des chiffres plus élevés, encore une fois sous l'influence de la crise de la corona, notamment avec le congé parental corona.

1.3

Dépenses sociales

Montants alloués par groupe d'allocations (en millions d'EUR)

Tab. 1.3.I

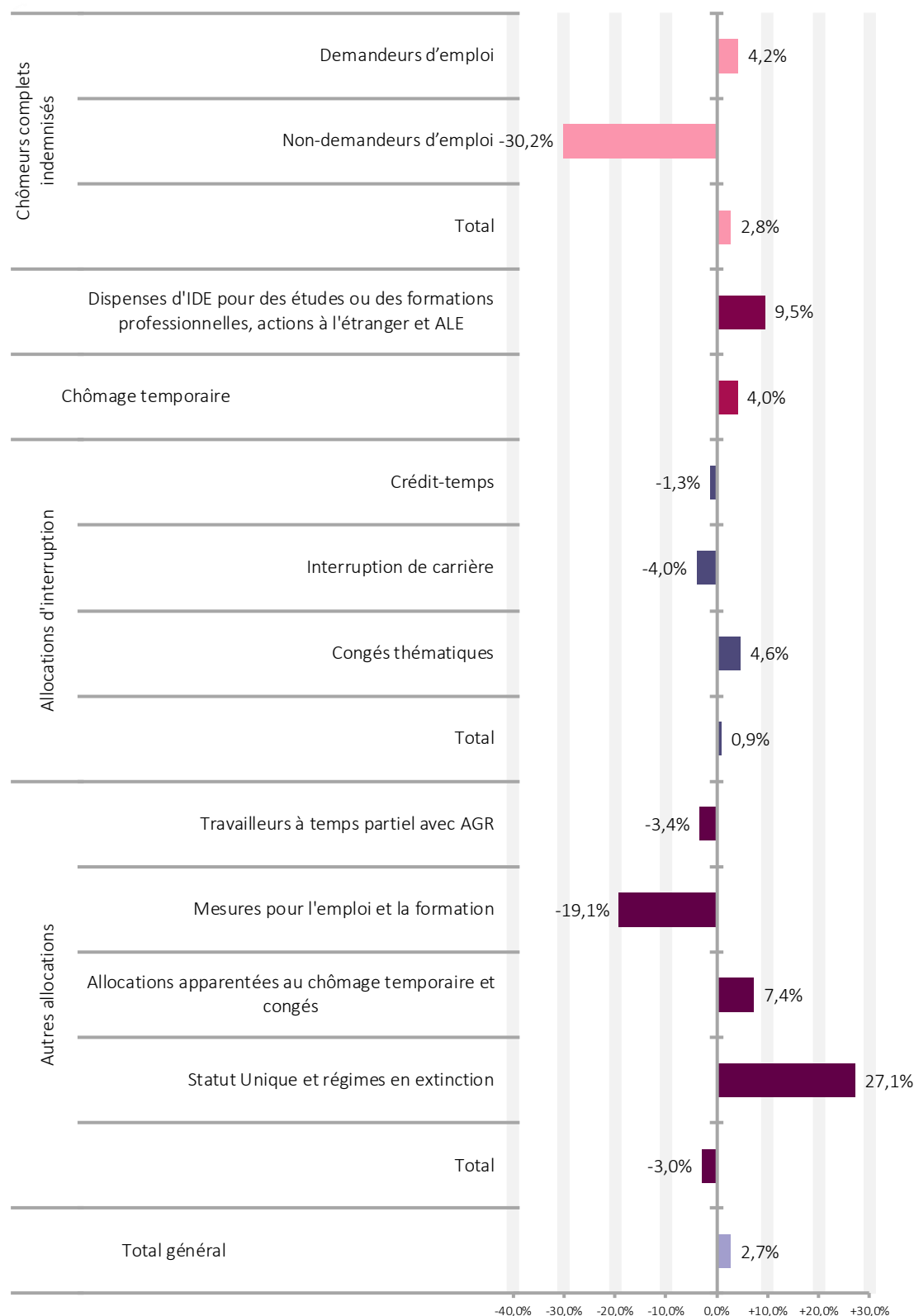
	2020	2021	2022	2023	2024	Evol. 2020 - 2024	Evol. 2023 - 2024
Chômeurs complets indemnisés	4.690,5	4.450,9	4.191,8	4.196,0	4.312,2	-8,1%	+2,8%
<i>Demandeurs d'emploi</i>	4.105,7	4.073,9	3.928,0	4.020,2	4.189,5	+2,0%	+4,2%
<i>Non-demandeurs d'emploi</i>	584,8	376,9	263,8	175,8	122,8	-79,0%	-30,2%
Dispenses d'IDE pour des études ou des formations professionnelles, actions à l'étranger et ALE	447,8	458,6	449,7	442,5	484,3	+8,2%	+9,5%
Chômage temporaire	4.300,2	2.153,8	848,4	571,3	594,1	-86,2%	+4,0%
Allocations d'interruption	751,4	672,1	730,7	765,4	772,3	+2,8%	+0,9%
<i>Crédit-temps</i>	312,7	296,9	313,5	334,8	330,4	+5,6%	-1,3%
<i>Interruption de carrière</i>	121,5	107,2	102,9	99,7	95,7	-21,2%	-4,0%
<i>Congés thématiques</i>	317,2	268,0	314,3	330,9	346,3	+9,2%	+4,6%
Autres allocations	531,3	493,0	462,6	415,4	403,2	-24,1%	-3,0%
<i>Travailleurs à temps partiel avec AGR</i>	212,6	197,4	185,8	170,0	164,2	-22,8%	-3,4%
<i>Mesures pour l'emploi et la formation</i>	180,8	174,0	170,7	138,5	112,0	-38,0%	-19,1%
<i>Allocations apparentées au chômage temporaire et congés</i>	42,4	43,3	48,3	45,4	48,8	+15,2%	+7,4%
<i>Statut Unique et régimes en extinction</i>	95,6	78,3	57,9	61,5	78,2	-18,2%	+27,1%
Total chômeurs	5.138	4.909	4.641	4.638	4.797	-6,7%	+3,4%
Total travailleurs	5.487	3.241	1.984	1.691	1.691	-69,2%	+0,0%
Total général	10.721,3	8.228,2	6.683,1	6.390,6	6.566,2	-38,8%	+2,7%

NB: Il s'agit ici de montants alloués au sens de la définition statistique. Pour un aperçu des dépenses budgétaires pour les prestations sociales, cf. chapitre 2.4. Ces chiffres excluent les dépenses pour des primes spécifiques pour raison coronavirus.

En 2024, le total des montants alloués a augmenté de 175,5 millions d'EUR, soit +2,7%, sur une base annuelle. Comme pour les autres unités statistiques, cette augmentation est principalement due aux chômeurs complets indemnisés demandeurs d'emploi (+4,2%). On constate aussi une augmentation (+4,0%) du chômage temporaire. Pour les allocations d'interruption, les dépenses augmentent de 0,9%. Cette augmentation est due aux congés thématiques.

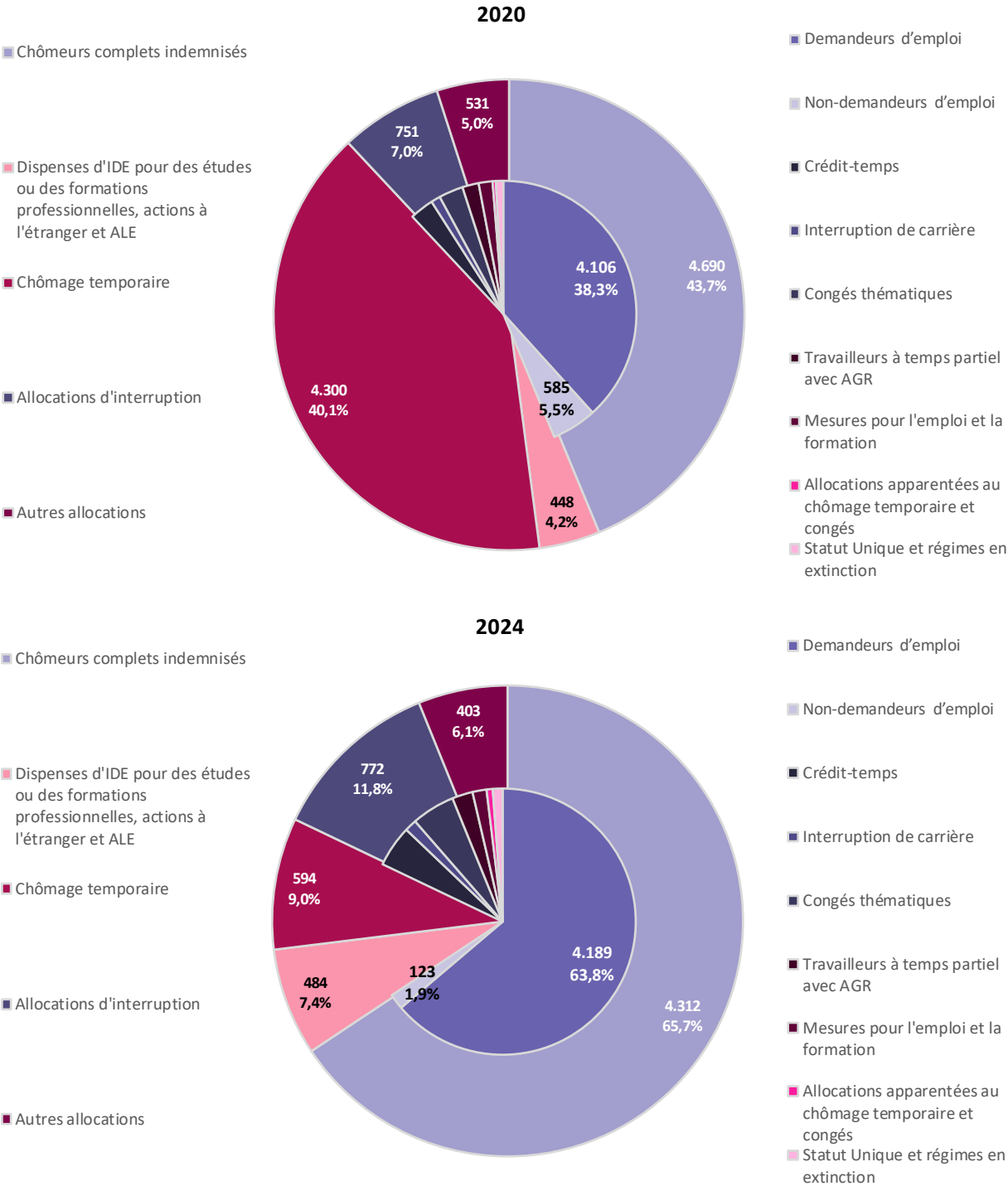
Evolution sur une base annuelle des montants alloués par groupe d'allocations

Gra. 1.3.I



Répartition des montants versés par groupe d'allocations (en millions d'EUR)

Gra. 1.3.II



La répartition relative entre les groupes de bénéficiaires en termes de dépenses sociales n'est pas la même qu'en unités physiques. Près de deux tiers des montants versés par l'ONEM (65,7%) concernent le chômage complet. Cette part a augmenté de 22,0% par rapport à 2020, en raison de la forte diminution du chômage temporaire. Sa part est désormais de 9,0%, contre 40,1%, il y a cinq ans. Le deuxième groupe le plus important est celui des allocations d'interruption, avec 11,8%, en hausse par rapport à 2020.

Montants alloués par région (en millions d'EUR)

Tab. 1.3.II

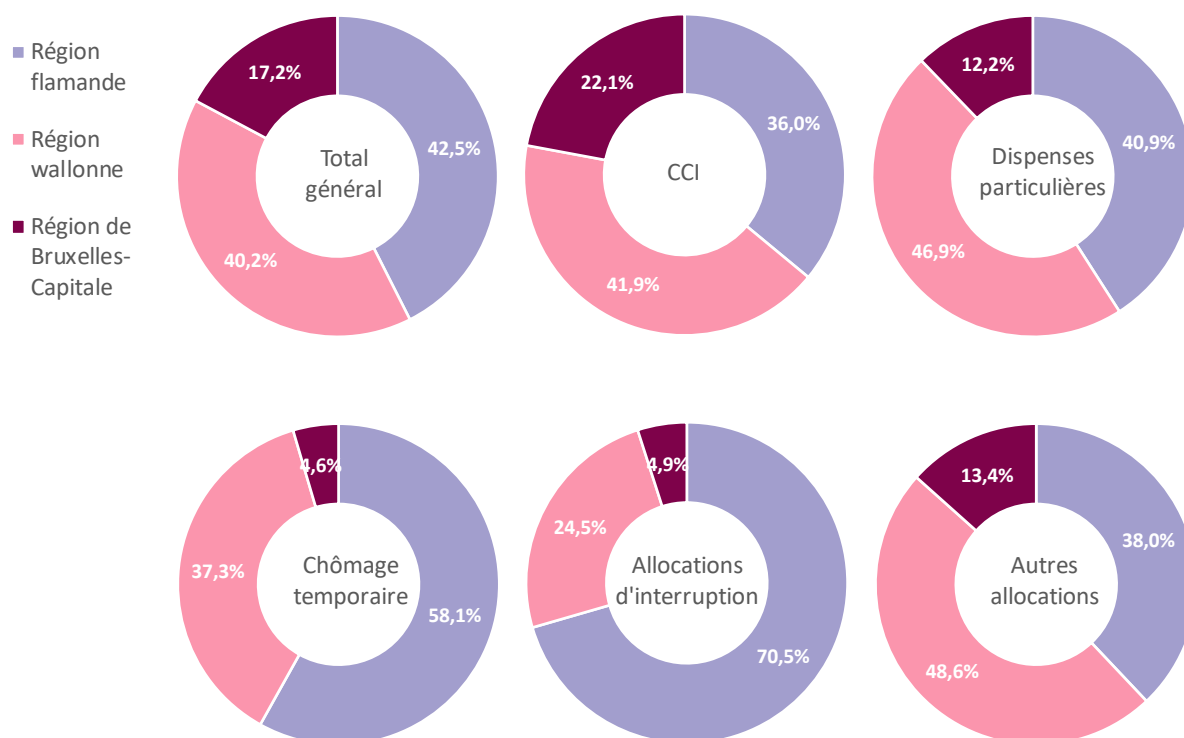
	Région flamande	Région wallonne	Région de Bruxelles- Capitale	Pays	Région flamande	Région wallonne	Région de Bruxelles- Capitale	Pays
Chômeurs indemnisés	1.552,7	1.807,8	951,7	4.312,2	36,0%	41,9%	22,1%	100%
<i>Demandeurs d'emploi</i>	1.466,9	1.778,5	944,1	4.189,5	35,0%	42,5%	22,5%	100%
<i>Non-demandeurs d'emploi</i>	85,9	29,4	7,6	122,8	69,9%	23,9%	6,2%	100%
Dispenses d'IDE pour des études ou des formations professionnelles, actions à l'étranger et ALE	198,3	226,9	59,1	484,3	40,9%	46,9%	12,2%	100%
Chômage temporaire, alloc. assimilées et congés	345,2	221,8	27,1	594,1	58,1%	37,3%	4,6%	100%
Crédit-temps, interruption de carrière et congés thématiques	544,6	189,5	38,2	772,3	70,5%	24,5%	4,9%	100%
<i>Crédit-temps</i>	250,4	69,1	10,8	330,4	75,8%	20,9%	3,3%	100%
<i>Interruption de carrière</i>	37,4	50,8	7,5	95,7	39,1%	53,1%	7,8%	100%
<i>Congés thématiques</i>	256,8	69,6	19,9	346,3	74,1%	20,1%	5,7%	100%
Autres	153,0	196,1	54,0	403,2	38,0%	48,6%	13,4%	100%
<i>Travailleurs à temps partiel</i>	62,4	78,6	23,2	164,2	38,0%	47,9%	14,1%	100%
<i>Mesures d'emploi et d'activation</i>	7,8	78,1	26,1	112,0	6,9%	69,8%	23,3%	100%
<i>Statut unique</i>	27,1	18,5	3,2	48,8	55,5%	37,9%	6,6%	100%
<i>Reste</i>	55,8	20,9	1,5	78,2	71,4%	26,7%	1,9%	100%
Total chômeurs 2024	1.751,0	2.034,7	1.010,8	4.796,5	36,5%	42,4%	21,1%	100%
Total travailleurs 2024	987,0	586,5	117,9	1.691,4	58,4%	34,7%	7,0%	100%
Total général 2024	2.793,9	2.642,2	1.130,1	6.566,2	42,5%	40,2%	17,2%	100%
Total général 2023	2.708,8	2.603,6	1.078,2	6.390,6	42,4%	40,7%	16,9%	100%
Total général 2020	5.552,4	3.692,3	1.476,3	10.721,3	51,8%	34,4%	13,8%	100%
Evol. 2020-2024	-2.758,6	-1.050,2	-346,2	-4.155,1	-49,7%	-28,4%	-23,5%	-38,8%
Evol. 2023-2024	+85,1	+38,6	+51,9	+175,5	+3,1%	+1,5%	+4,8%	+2,7%

NB: Il s'agit ici de montants alloués au sens de la définition statistique. Pour un aperçu des dépenses budgétaires pour les prestations sociales, cf. chapitre 2.4.

L'augmentation sur une base annuelle des dépenses est présente dans chacune des trois régions. Cette augmentation est la plus importante en termes relatifs dans la Région de Bruxelles-Capitale (+4,8%), suivie par la Région flamande (+3,1%) et la Région wallonne (+1,5%).

Répartition des montants versés par région

Gra. 1.3.III



Globalement, 42,5% des montants versés vont à la Région flamande, 40,2% à la Région wallonne et 17,2% à la Région de Bruxelles-Capitale. Toutefois, si nous examinons les différents groupes d'allocations séparément, nous constatons des écarts importants. Par exemple, une part proportionnellement plus importante va aux travailleurs en Flandre. 58,1% des dépenses pour le chômage temporaire et 70,5% des dépenses pour les allocations d'interruption vont à la Région flamande. La Région wallonne et la Région de Bruxelles-Capitale reçoivent proportionnellement plus pour les chômeurs complets (respectivement 41,9% et 22,1%).

1.4

Autres unités statistiques

1.4.1

Unités budgétaires et jours indemnisés

Nombre d'unités budgétaires par groupe d'allocations

Tab. 1.4.I

	2020	2021	2022	2023	2024	Evol. 2020 - 2024	Evol. 2023 - 2024
Chômeurs complets indemnisés	332.005	302.623	266.251	254.799	250.906	-24,4%	-1,5%
<i>Demandeurs d'emploi</i>	295.398	279.456	251.129	245.120	244.233	-17,3%	-0,4%
<i>Non-demandeurs d'emploi</i>	36.608	23.167	15.122	9.678	6.673	-81,8%	-31,1%
Dispenses d'IDE pour des études ou des formations professionnelles, actions à l'étranger et ALE	32.728	31.113	28.028	26.583	28.111	-14,1%	+5,7%
Chômage temporaire	197.218	98.371	36.877	24.771	26.374	-86,6%	+6,5%
Allocations d'interruption	244.492	224.894	225.799	230.226	231.516	-5,3%	+0,6%
<i>Crédit-temps</i>	94.206	90.194	88.009	88.875	85.998	-8,7%	-3,2%
<i>Interruption de carrière</i>	47.193	41.452	36.878	33.934	31.952	-32,3%	-5,8%
<i>Congés thématiques</i>	103.093	93.248	100.912	107.418	113.567	+10,2%	+5,7%
Autres allocations	16.536	15.164	13.543	11.764	11.116	-32,8%	-5,5%
<i>Travailleurs à temps partiel avec AGR</i>	13.645	12.298	10.721	9.182	8.470	-37,9%	-7,8%
<i>Mesures pour l'emploi et la formation</i>	218	202	136	125	113	-48,2%	-9,4%
<i>Allocations apparentées au chômage temporaire et congés</i>	2.665	2.662	2.686	2.457	2.533	-5,0%	+3,1%
<i>Statut Unique et régimes en extinction</i>	7	1	0	0	0		
Total chômeurs	364.733	333.736	294.279	281.382	279.017	-23,5%	-0,8%
Total travailleurs	458.239	338.428	276.219	266.761	269.006	-41,3%	+0,8%
Total général	822.979	672.165	570.498	548.143	548.022	-33,4%	-0,0%

Nombre de jours indemnisés par groupe d'allocations

Tab. 1.4.II

	2020	2021	2022	2023	2024	Evol. 2020 - 2024	Evol. 2023 - 2024
Chômeurs complets indemnisés	104.199.047	94.627.858	83.291.316	79.509.468	78.799.388	-24,4%	-0,9%
<i>Demandeurs d'emploi</i>	92.710.671	87.385.664	78.565.175	76.491.699	76.702.843	-17,3%	+0,3%
<i>Non-demandeurs d'emploi</i>	11.488.377	7.242.194	4.726.141	3.017.768	2.096.545	-81,8%	-30,5%
Dispenses d'IDE pour des études ou des formations professionnelles, actions à l'étranger et ALE	10.263.612	9.727.370	8.761.932	8.290.755	8.816.746	-14,1%	+6,3%
Chômage temporaire	61.670.551	30.600.043	11.480.998	7.728.937	8.280.179	-86,6%	+7,1%
Allocations d'interruption	76.281.471	70.166.773	70.449.298	71.830.552	72.232.937	-5,3%	+0,6%
<i>Crédit-temps</i>	29.392.245	28.140.380	27.458.798	27.728.895	26.831.256	-8,7%	-3,2%
<i>Interruption de carrière</i>	14.724.265	12.932.986	11.505.838	10.587.318	9.968.880	-32,3%	-5,8%
<i>Congés thématiques</i>	32.164.961	29.093.407	31.484.662	33.514.339	35.432.801	+10,2%	+5,7%
Autres allocations	5.184.845	4.747.312	4.248.768	3.685.890	3.507.890	-32,3%	-4,8%
<i>Travailleurs à temps partiel avec AGR</i>	4.269.139	3.838.182	3.347.957	2.861.033	2.654.123	-37,8%	-7,2%
<i>Mesures pour l'emploi et la formation</i>	68.418	63.263	42.317	38.996	35.432	-48,2%	-9,1%
<i>Allocations apparentées au chômage temporaire et congés</i>	845.220	845.466	858.494	785.861	818.335	-3,2%	+4,1%
<i>Statut Unique et régimes en extinction</i>	2.068	401	0	0	0		
Total chômeurs	114.462.659	104.355.228	92.053.248	87.800.223	87.616.134	-23,5%	-0,2%
Total travailleurs	143.134.799	105.513.727	86.179.064	83.245.379	84.021.006	-41,3%	+0,9%
Total général	257.599.526	209.869.356	178.232.312	171.045.601	171.637.140	-33,4%	+0,3%

Les unités budgétaires sont calculées en divisant le nombre de jours indemnisés par le nombre de jours indemnisables d'un mois de référence, c'est-à-dire en principe chaque jour du mois à l'exception des dimanches. Ainsi, on peut considérer que le nombre d'unités budgétaires correspond environ au nombre d'équivalents temps plein. Les compléments ou primes qui ne sont en principe payés qu'une seule fois, ne sont pas exprimés en un nombre de jours indemnisés et ils ne comptent donc pas d'unités budgétaires.

Exprimée en unités budgétaires, les chômeurs indemnisés baisse sur base annuelle de 0,8%, tandis que les travailleurs indemnisés augmentent de 0,8%. Ces écarts annuels sont assez proches de ceux exprimés en unités physiques (nombre de paiements) ou en montants versés.

1.4.2

Bénéficiaires différents

Le tableau 1.4.III reprend le nombre de personnes différentes qui ont perçu une allocation de l'ONEM. Pour rappel : dans le reste du rapport annuel, on entend par "nombre d'allocataires" le nombre d'unités physiques (nombre moyen de paiements par mois). Le nombre de personnes ayant perçu au moins une allocation de l'ONEM pendant l'année civile, diffère de ces chiffres (cf. la partie 8.4 pour plus d'informations).

Le nombre de bénéficiaires de l'ONEM a diminué de 0,5% par rapport à 2023, pour passer à 1.249.673 personnes. Derrière cette diminution, on observe des évolutions contrastées du nombre de bénéficiaires, avec une augmentation de 0,6% pour le chômage complet et de 2,3% pour les allocations d'interruption, tandis que le nombre de personnes percevant des allocations de chômage temporaire a diminué de 3%.

Nombre de bénéficiaires différents par groupe d'allocations

Tab. 1.4.III

	2020	2021	2022	2023	2024	Evol. 2020 - 2024	Evol. 2023 - 2024
Chômeurs complets indemnisés	504.381	466.066	435.322	419.485	421.831	-16,4%	+0,6%
<i>Demandeurs d'emploi</i>	453.095	432.545	411.561	402.726	409.377	-9,6%	+1,7%
<i>Non-demandeurs d'emploi</i>	51.286	33.521	23.761	16.759	12.454	-75,7%	-25,7%
Dispenses d'IDE pour des études ou des formations professionnelles, actions à l'étranger et ALE	42.185	43.286	38.278	37.973	38.872	-7,9%	+2,4%
Chômage temporaire	1.232.437	772.248	492.262	316.349	306.852	-75,1%	-3,0%
Allocations d'interruption	371.309	338.269	360.987	371.430	380.098	+2,4%	+2,3%
<i>Crédit-temps</i>	113.546	108.135	110.158	109.600	106.624	-6,1%	-2,7%
<i>Interruption de carrière</i>	55.652	50.346	45.810	42.651	40.702	-26,9%	-4,6%
<i>Congés thématiques</i>	202.111	179.788	205.019	219.179	232.772	+15,2%	+6,2%
Autres allocations	119.229	123.808	121.809	111.087	102.020	-14,4%	-8,2%
<i>Travailleurs à temps partiel avec AGR</i>	41.160	43.134	40.613	35.932	33.322	-19,0%	-7,3%
<i>Mesures pour l'emploi et la formation</i>	45.392	47.588	46.993	41.256	33.177	-26,9%	-19,6%
<i>Allocations apparentées au chômage temporaire et congés</i>	27.781	29.213	31.079	30.876	31.426	+13,1%	+1,8%
<i>Statut Unique et régimes en extinction</i>	4.896	3.873	3.124	3.023	4.095	-16,4%	+35,5%
Total chômeurs	546.566	509.352	473.600	457.458	460.703	-15,7%	+0,7%
Total travailleurs	1.718.079	1.230.452	971.934	795.843	784.875	-54,3%	-1,4%
Total général	2.269.541	1.743.677	1.448.658	1.256.324	1.249.673	-44,9%	-0,5%

NB: Le nombre de bénéficiaires calculé ici équivaut au nombre de personnes différentes payées au cours de l'année, affectées au régime d'allocation du dernier mois de référence payé.



2

CONTEXTE SOCIÉTAL ET SOCIO-ÉCONOMIQUE

Ce chapitre décrit les évolutions conjoncturelles et sociales qui influencent l'évolution des allocations de l'ONEM. Depuis 2020, celles-ci ont été largement dominées par les différentes crises qui se sont présentées dans notre pays.

Dans la première partie, on parlera des évolutions conjoncturelles à partir de quelques indicateurs relatifs à la croissance économique, à la confiance des entrepreneurs, à la demande de main d'œuvre sur le marché du travail, aux faillites et restructurations et à l'emploi. Nous traiterons également brièvement des développements démographiques à l'aube desquels cette évolution s'opère.

La deuxième partie décrit le contexte de la structure du marché du travail belge et comment il se compare au reste de l'Europe et plus particulièrement aux pays voisins.

Dans une troisième partie, on examine les mesures prises concernant les régimes de l'ONEM pour lutter contre les effets négatifs des crises récentes, mais on dresse également un aperçu général de la manière dont les grandes tendances macroéconomiques influencent ces régimes. L'impact de ces tendances macroéconomiques n'est pas vraiment chiffrable, mais elles influencent néanmoins parfois fortement les évolutions en question. De plus, elles peuvent être un catalyseur de crises.

Une dernière partie présente le contexte budgétaire et les perspectives pour l'année à venir.

2.1

Evolution de la conjoncture et du marché de l'emploi

2.1.1

Conjoncture

Indicateurs conjoncturels pour le marché de l'emploi en Belgique

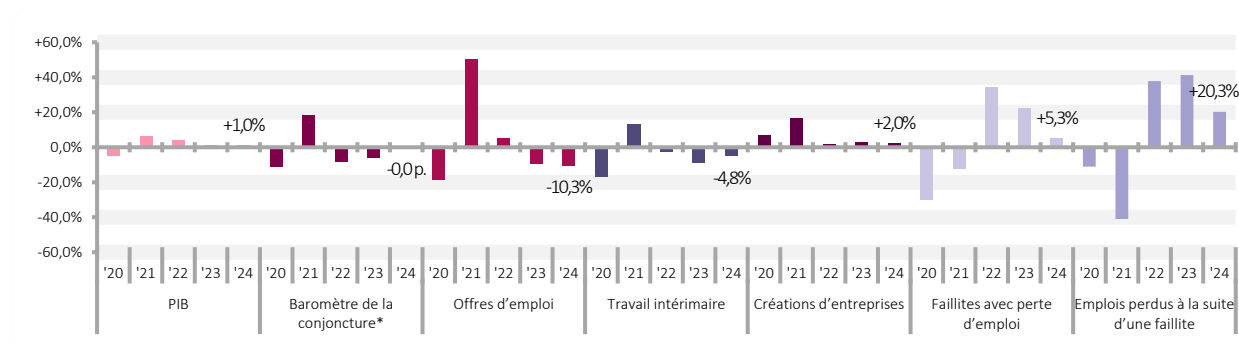
Tab. 2.1.I

	PIB	Baromètre de la conjoncture	Offres d'emploi	Travail intérimaire	Créations d'entreprises	Faillites avec perte d'emploi	Emplois perdus à la suite d'une faillite	Travailleurs concernés par l'annonce d'un licenciement collectif
2020	463.751	-14,6	322.995	597.476	42.008	2.524	21.820	7.986
2021	492.515	+3,4	484.657	676.206	48.902	2.218	12.879	4.248
2022	513.366	-4,9	508.999	660.583	49.682	2.972	17.754	3.178
2023	519.791	-11,0	460.278	601.991	51.079	3.638	25.080	6.397
2024	524.943	-11,0	412.962	573.382	52.101	3.830	30.168	10.554
Evol. 2020-2024	+ 13,2%	+3,6 p.	+ 27,9%	- 4,0%	+ 24,0%	+ 51,7%	+ 38,3%	+ 32,2%

	PIB	Baromètre de la conjoncture	Offres d'emploi	Travail intérimaire	Créations d'entreprises	Faillites avec perte d'emploi	Emplois perdus à la suite d'une faillite	Travailleurs concernés par l'annonce d'un licenciement collectif
2020	100	+0,0 p.	100	100	100	100	100	100
2021	106	+18,0 p.	150	113	116	88	59	53
2022	111	+9,7 p.	158	111	118	118	81	40
2023	112	+3,6 p.	143	101	122	144	115	80
2024	113	+3,6 p.	128	96	124	152	138	132

Evolution des indicateurs conjoncturels sur une base annuelle¹

Gra. 2.1.I



¹ En raison de sa nature, l'évolution du baromètre conjoncturel est exprimée en points plutôt qu'en pourcentages. En raison d'un trop grand coefficient de variation, les chiffres des travailleurs concernés par un licenciement collectif n'ont pas été reportés sur le graphique.

Après la forte reprise qui a suivi la pandémie de Covid-19 en 2021 et 2022, nous avons constaté ces dernières années une incertitude économique persistante, en partie due à la forte inflation qui n'est toujours pas complètement stabilisée et aux conflits militaires à l'étranger. En 2024, la croissance se poursuit néanmoins, mais dans une mesure limitée, comme l'année dernière.

Cette situation se reflète dans les autres indicateurs que le PIB. Bien que la confiance des entrepreneurs (mesurée par le soi-disant baromètre conjoncturel) ne continue pas de baisser, elle reste faible. Le nombre d'heures travaillées en intérim continue de diminuer, atteignant le niveau de l'année Covid 2020, et le nombre d'emplois perdus à la suite de faillites augmente pour la troisième année consécutive. Ce qui est frappant ici, c'est la forte augmentation du nombre de licenciements collectifs annoncés, avec une hausse de 65% par rapport à l'année dernière.

Un autre indicateur important de l'évolution du chômage est le nombre d'offres d'emploi. Après les pics consécutifs à la pandémie, le nombre d'offres d'emploi diminue à nouveau d'environ 10% sur une base annuelle, bien que leur niveau reste supérieur à ce qu'il était il y a cinq ans.

Sources: Comptes nationaux – Agrégats trimestriels et annuels (NBB.Stat, 2025) + Flash estimate (BNB, 2025) ; enquête conjoncturelle mensuelle auprès des entreprises (NBB.Stat, 2025) ; Offres d'emploi reçues par les services publics régionaux de l'emploi, issues du circuit économique normal à l'exclusion de l'intérim et des échanges d'offres entre services régionaux (Actiris, 2024) (Forem, 2024)² (ADG, 2024) (VDAB, 2024); Travail intérimaire - Croissance annuelle (Federgon, 2024) + Estimation du nombre moyen d'heures prestées en intérim par jour, calculs ONEM ; Constitution d'entreprises dans le secteur marchand (E8-DBRIS Team SPF Economie, 2024) ; Statistiques interactives FFE (FFE, 2024) ; Licenciements collectifs - longue série (SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, 2024)

² NB: En raison de la mise en place d'un nouvel espace numérique permettant aux entreprises de diffuser et de suivre leurs offres d'emploi, on constate une rupture de série en T4 2022.

2.1.2
Emploi et démographie

Emploi et population belges (en milliers de personnes)

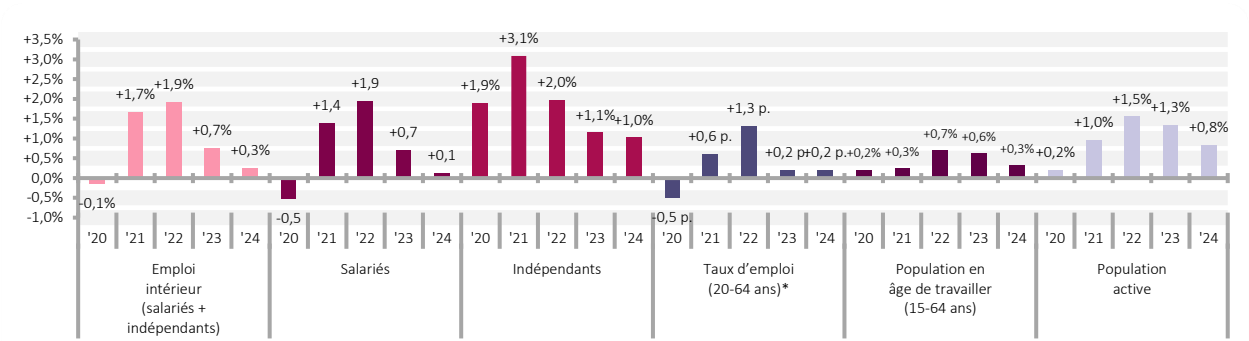
Tab. 2.1.II

	Emploi intérieur (salariés + indépendants)	Salariés	Indépendants	Taux d'emploi (20-64 ans)	Population en âge de travailler (15-64 ans)	Population active
2020	4.956	4.041	834	70,0%	7.358	5.450
2021	5.038	4.097	860	70,6%	7.376	5.502
2022	5.134	4.176	877	71,9%	7.427	5.587
2023	5.172	4.205	887	72,1%	7.473	5.661
2024	5.185	4.210	896	72,3%	7.497	5.708
Evol. 2020- 2024	+ 4,6%	+ 4,2%	+ 7,4%	+2,3 p.	+ 1,9%	+ 4,7%

	Emploi intérieur (salariés + indépendants)	Salariés	Indépendants	Taux d'emploi (20-64 ans)	Population en âge de travailler (15-64 ans)	Population active
2020	100	100	100	+0,0 p.	100	100
2021	102	101	103	+0,6 p.	100	101
2022	104	103	105	+1,9 p.	101	103
2023	104	104	106	+2,1 p.	102	104
2024	105	104	107	+2,3 p.	102	105

Evolution de l'emploi et de la population sur une base annuelle

Gra. 2.1.II



Source: rapport annuel BNB - tableaux statistiques détaillés (BNB Publications, 2025)

*L'évolution du taux d'emploi est exprimée en points de pourcentage plutôt qu'en pourcents.

Bien que la croissance de l'emploi intérieur se poursuive, elle semble s'être ralentie ces dernières années. Cela se reflète également dans le niveau du taux d'emploi.

Alors qu'en 2023, nous avons encore enregistré une hausse de l'emploi intérieur de 0,7% sur une base annuelle, celle-ci ne s'élève plus qu'à 0,3% pour 2024. Cette augmentation est visible tant chez les salariés que chez les indépendants. Le taux d'emploi progresse de 0,2 point de pourcentage sur une base annuelle, atteignant ainsi à nouveau son plus haut niveau des cinq dernières années.

Cette année, la population en âge de travailler et la population active ont vu leur croissance ralentir, avec des hausses respectives de 0,3% et de 0,8% par rapport à 2023. Ces dernières années, la population active a généralement progressé plus rapidement que la population en âge de travailler, ce qui indique un flux entrant relativement plus important vers l'inactivité, notamment en raison de responsabilités liées aux soins ou d'incapacités de travail.

2.2

La structure du marché d'emploi belge dans un contexte européen

Dans ce chapitre se trouvent un certain nombre d'éléments permettant de situer le chômage en Belgique (et dans ce contexte, également l'emploi et l'inactivité) dans un cadre international plus large. Pour obtenir la comparaison la plus optimale possible, les données Eurostat (Eurostat, 2025) ont été utilisées à la place des données de l'ONEM. Eurostat, l'Office statistique de la Commission européenne, publie en effet des statistiques internationales du taux de chômage harmonisé qui se basent sur une enquête trimestrielle auprès d'un échantillon de la population. Cela permet de neutraliser les effets des différences dans les réglementations lors de la comparaison internationale.

Puisque les données utilisées dans ce chapitre sont tributaires du moment de publication par Eurostat, elles sont pour la plupart disponibles avec une année de retard.

2.2.1

Chômage

Chômage harmonisé au niveau international

Taux de chômage harmonisé

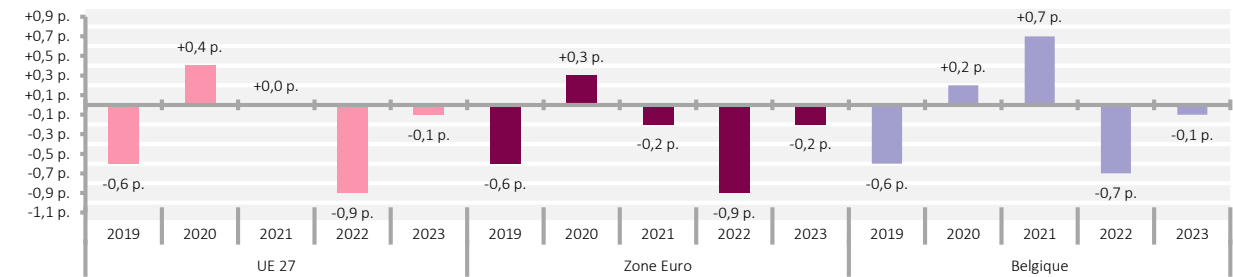
Tab. 2.2.I

	UE 27	Zone Euro	Belgique	UE 27	Zone Euro	Belgique
2019	6,7	7,6	5,4	+0,0 p.	+0,0 p.	+0,0 p.
2020	7,1	7,9	5,6	+0,4 p.	+0,3 p.	+0,2 p.
2021	7,1	7,7	6,3	+0,4 p.	+0,1 p.	+0,9 p.
2022	6,2	6,8	5,6	-0,5 p.	-0,8 p.	+0,2 p.
2023	6,1	6,6	5,5	-0,6 p.	-1,0 p.	+0,1 p.
Evol. 2019-2023	-0,6 p.	-1,0 p.	+0,1 p.			
Evol. 2022-2023	-0,1 p.	-0,2 p.	-0,1 p.			

Source : Eurostat – Enquête sur les forces de travail (une_rt_a)

Evolution sur une base annuelle du taux de chômage harmonisé

Gra. 2.2.I



Source : Eurostat – Enquête sur les forces de travail (une_rt_a)

Avant la crise du coronavirus, le taux de chômage en Europe et en Belgique connaissait une baisse sur une base annuelle depuis environ 5 ans, mais la crise a changé la donne. Partout, elle a provoqué une hausse des taux de chômage en 2020 puis une baisse limitée en 2021 pour la plupart des États membres.

La hausse encore observable pour la Belgique en 2021 (+0,7 point de pourcentage) est liée au changement de méthodologie d'Eurostat : étant donné que dans divers États membres, des personnes se sont retrouvées dans un régime de chômage temporaire de longue durée et ininterrompu, les personnes se trouvant dans un tel régime qui ne se sont pas rendues au travail pendant au moins 3 mois de manière ininterrompue, ont été comptabilisées parmi les chômeurs (au lieu d'être occupés ou inactifs).

Cette modification a entraîné une hausse significative pour la Belgique dont le système de chômage temporaire est bien développé et a accompagné la crise plus longtemps que dans d'autres pays.

En 2023, le taux de chômage diminue en Belgique (- 0,1 point de pourcentage), une diminution qui est en ligne avec celle de l'UE-27 (-0,1 point de pourcentage) et de (-0,2 point de pourcentage) pour la zone Euro. La situation concernant le taux de chômage reste plus favorable en Belgique que pour les moyennes européennes.

Taux de chômage harmonisé par caractéristiques de profil

Tab. 2.2.II

	UE 27	Zone Euro	Belgique	Région flamande	Région wallonne	Région de Bruxelles-Capitale
Genre						
Hommes	5,8	6,2	6,0	3,7	8,9	10,2
Femmes	6,3	6,9	5,1	2,9	7,3	11,1
Classe d'âge						
15-24 ans	14,5	14,5	16,1	11,8	23,0	25,7
25-34 ans	7,0	7,7	7,0	3,9	11,5	10,9
35-44 ans	5,1	5,7	4,1	1,9	6,1	10,3
45-54 ans	4,6	5,1	3,7	2,2	4,8	8,9
55-64 ans	4,6	4,9	3,5	2,1	5,1	7,8
Niveau d'études						
Peu qualifiés	11,8	11,6	13,1	7,8	18,4	22,3
Moyennement qualifiés	5,6	6,2	6,2	3,8	9,5	13,3
Hautement qualifiés	3,8	4,2	2,9	1,8	3,8	6,3
Nationalité						
De l'État membre	5,4	6,0	4,6	2,9	7,4	9,3
Nationalité étrangère UE	6,4	6,5	5,8	4,3	5,7	7,8
Nationalité non UE	10,8	10,6	11,5	7,0	15,6	15,0
Total en 2023	6,1	6,6	5,5	3,3	8,2	10,6

Source : Eurostat – Enquête sur les forces de travail (une_rt_a - lfst_r_lfu3rt - lfst_r_lfur2gan)

Calculs : ONEM

Par région

Les différences interrégionales sont un aspect important du taux de chômage en Belgique. Bien que le taux total en Belgique s'élève à 5,5% en 2023, c'est-à-dire 0,6 point de pourcentage en dessous de la moyenne de l'UE-27, seul le taux de chômage de la Région flamande de 3,3% se trouve sous cette moyenne lorsque l'on analyse les chiffres par Région. La Région wallonne et la Région de Bruxelles-Capitale présentent des taux de chômage de respectivement 8,2% et 10,6%. En conséquence, la Belgique est l'État membre avec l'une des plus importantes différences interrégionales sur le plan du taux de chômage. Ce fait s'explique en grande partie par la nature spécifique de la Région de Bruxelles-Capitale, que l'on peut à vrai dire considérer, dans sa totalité, comme une zone métropolitaine.

Par genre

Par genre, on remarque qu'à l'inverse des moyennes européennes, la Belgique a un taux de chômage plus élevé chez les hommes que chez les femmes. La différence la plus importante entre les deux sexes s'observe dans la Région wallonne.

Par catégorie d'âge

Selon la catégorie d'âge, on constate que le chômage chez les jeunes en Europe est significativement plus élevé que le chômage dans les autres catégories d'âge. Ce phénomène est encore plus marqué en Belgique et dans chacune de ses Régions.

Par niveau d'études

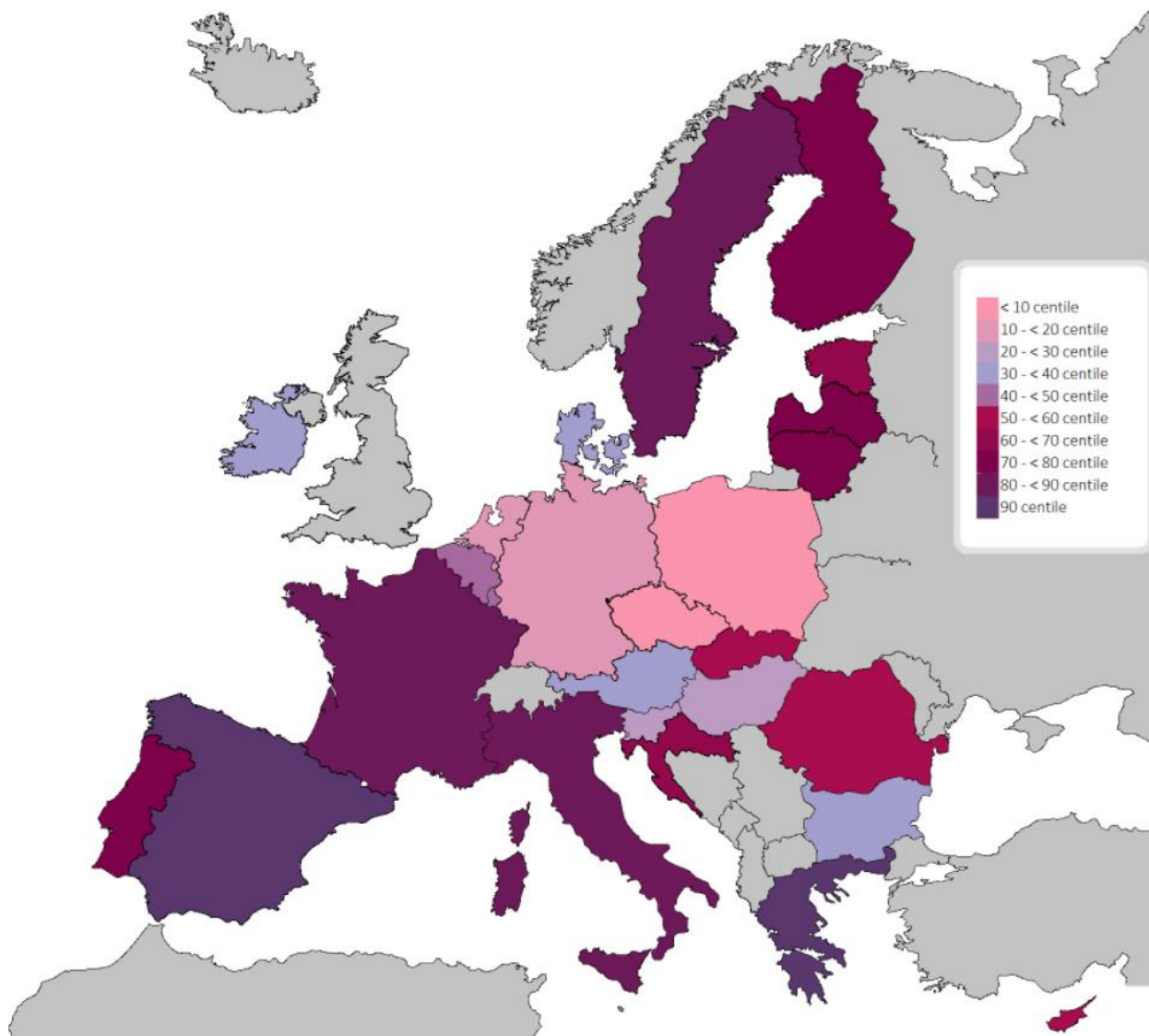
Le taux de chômage diminue à mesure que le niveau d'études augmente. Cela s'applique aussi bien en Europe qu'en Belgique et dans ses régions. Cependant, dans notre pays, ce phénomène semble plus prononcé que la moyenne Européenne.

Par nationalité

Par nationalité, on remarque finalement que la Belgique enregistre en 2023 un taux de chômage au-dessus de la moyenne pour les nationalités étrangères hors UE (11,5%, c'est-à-dire respectivement 0,7 et 0,9 point de pourcentage plus élevé que pour l'UE-27 et la zone Euro). Il s'agit des seules caractéristiques de profil considérées pour lesquelles le taux en Belgique est en moyenne supérieur à la moyenne européenne. Dans la Région de Bruxelles-Capitale, on remarque un taux de chômage proportionnellement bas pour les nationalités étrangères UE. Ce chiffre est certainement lié aux nombreuses institutions européennes dont le siège est établi dans cette région.

Carte – comparaison des taux de chômage parmi les États membres européens

Gra. 2.2.II



Source : Eurostat – Enquête sur les forces de travail (une_rt_a)

En comparaison avec les autres pays de l'Union européenne, la Belgique se situe en 2023 juste en-dessous de la moyenne concernant le taux de chômage. Le pays se situe, aux côtés du Luxembourg dans la classe 40 - < 50 centile.

Part de chômeurs indemnisés par rapport au nombre total de chômeurs par durée du chômage

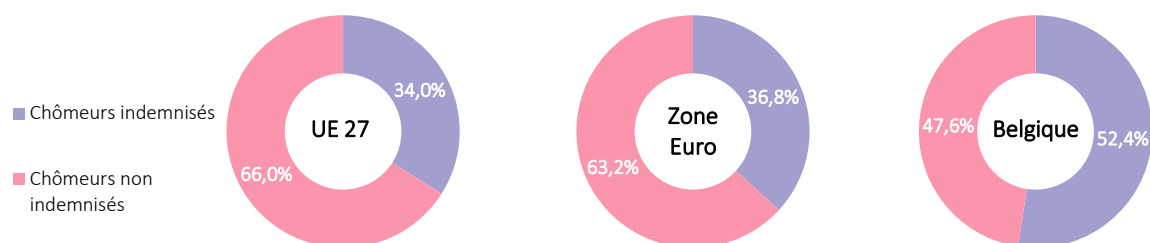
Tab. 2.2.III

	< 12 mois en chômage			12 mois ou plus en chômage		
	UE 27	Zone Euro	Belgique	UE 27	Zone Euro	Belgique
2019	36,5	39,6	48,6	24,8	26,4	60,7
2020	36,0	39,2	53,8	22,5	23,9	67,1
2021	42,0	46,1	45,4	32,3	34,3	70,7
2022	35,6	38,8	41,6	30,3	32,1	70,5
2023	36,3	39,5	37,7	29,8	32,1	74,4
Evol. 2019-2023	-0,2 p.	-0,1 p.	-10,9 p.	+5,0 p.	+5,7 p.	+13,7 p.
Evol. 2022-2023	+0,7 p.	+0,7 p.	-3,9 p.	-0,5 p.	+0,0 p.	+3,9 p.

Source : Eurostat – Enquête sur les forces de travail (Ifsa_ugadra)

Proportion des chômeurs indemnisés et non indemnisés

Gra. 2.2.III



Source : Eurostat – Enquête sur les forces de travail (Ifsa_ugadra - Ifsa_upgan)

Calculs : ONEM

Sur le plan international, la Belgique se distingue par ses allocations de chômages qui sont en principe illimitées dans le temps. De ce fait, la part de chômeurs bénéficiant d'allocations est légèrement plus élevée que celle de chômeurs sans indemnités alors que dans le reste de l'Europe, un peu plus d'1/3 des chômeurs seulement perçoivent une allocation. Chez les chômeurs de longue durée (chômeur depuis 12 mois ou plus), la part de chômeurs indemnisés était environ 2,5 fois plus élevée que la moyenne de l'UE-27.

Le chômage au sens large

L'enquête sur les forces de travail définit le chômage harmonisé sur la base de trois critères :

- la personne concernée ne travaille pas (< 1 heure) durant la semaine de référence ;
- la personne concernée cherche activement un emploi durant la semaine de référence ;
- la personne concernée est disponible immédiatement pour travailler.

Bien que cette définition simplifie la comparaison internationale, elle est assez limitée en comparaison avec de nombreuses interprétations (p. ex. : administratives) du terme "chômage". C'est pourquoi Eurostat publie également, en plus des données sur le chômage dans ce sens limité, des statistiques sur un certain nombre d'indicateurs supplémentaires, qui permettent de prendre en compte la notion de chômage dans un sens plus large.

Tout d'abord, il s'agit de personnes qui sont comptées comme travailleurs occupés selon le premier critère de chômage, mais qui souhaiteraient travailler davantage d'heures, c'est-à-dire les travailleurs sous-occupés. Ensuite, il s'agit de personnes qui, en raison des deux derniers critères, sont comptées comme "inactives", mais, bien qu'elles ne recherchent temporairement pas activement un emploi (p. ex. : car elles souhaitent développer leurs compétences par le biais d'une formation) ou qu'elles ne soient temporairement pas disponibles (p. ex. : en raison d'une situation d'aidant proche), elles demeurent des forces de travail potentielles. Avec la définition du chômage au sens strict, ces groupes en marge définissent le chômage au sens large.

Chômage au sens large

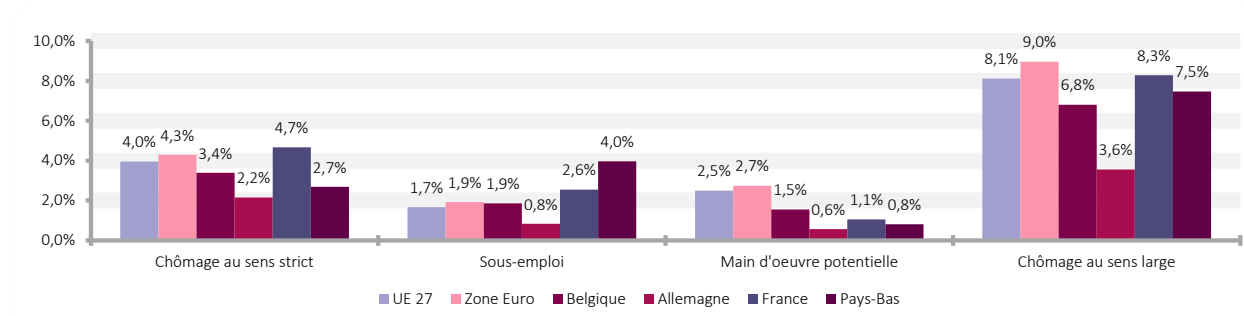
Tab. 2.2.IV

	Sous-emploi			Main d'oeuvre potentielle		
	UE 27	Zone Euro	Belgique	UE 27	Zone Euro	Belgique
2019	6.353,0	5.729,0	180,0	9.456,0	8.094,0	197,0
2020	6.322,0	5.706,0	176,0	11.512,0	10.063,0	224,0
2021	6.278,0	5.658,0	199,0	9.970,0	8.722,0	165,0
2022	5.727,0	5.184,0	179,0	8.630,0	7.422,0	128,0
2023	5.563,0	4.990,0	161,0	8.348,0	7.141,0	134,0
	Chômage au sens strict			Chômage au sens large		
	UE 27	Zone Euro	Belgique	UE 27	Zone Euro	Belgique
2019	14.313,1	12.465,8	273,7	30.122,1	26.288,8	650,7
2020	14.976,9	12.855,5	282,4	32.810,9	28.624,5	682,4
2021	15.031,9	12.825,2	324,4	31.279,9	27.205,2	688,4
2022	13.351,3	11.397,1	293,7	27.708,3	24.003,1	600,7
2023	13.205,3	11.178,6	294,2	27.116,3	23.309,6	589,2

Source : Eurostat – Enquête sur les forces de travail (une_rt_a - lfsi_sup_a)

Taux de chômage au sens large

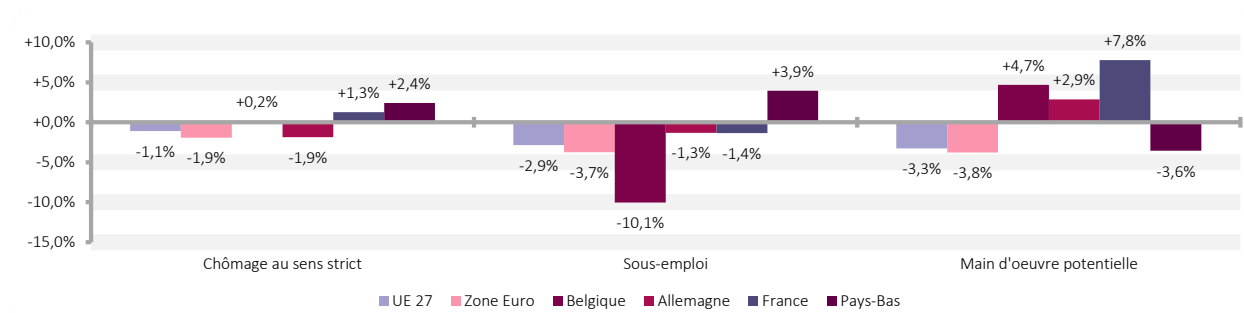
Gra. 2.2.IV



Source : Eurostat – Enquête sur les forces de travail (une_rt_a - lfsi_sup_a - lfsa_pganws) ; calculs : ONEM

Evolution sur une base annuelle du chômage au sens large par sous-groupe

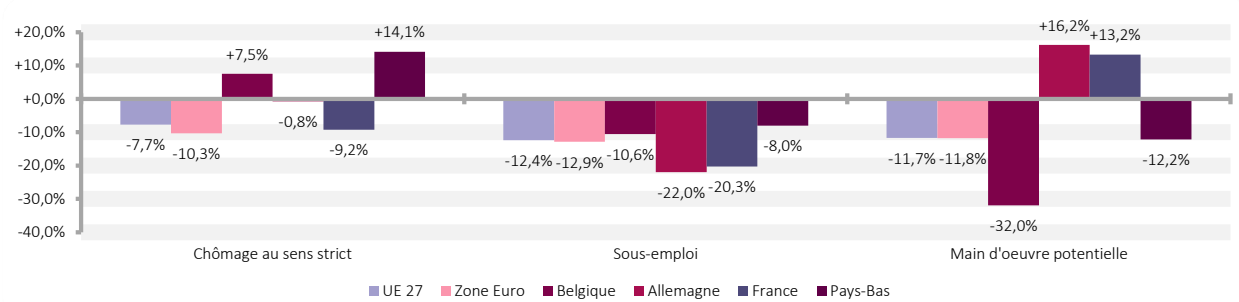
Gra. 2.2.V



Source : Eurostat – Enquête sur les forces de travail (une_rt_a - lfsi_sup_a) ; calculs : ONEM

Evolution à long terme (5 ans) du chômage au sens large par sous-groupe

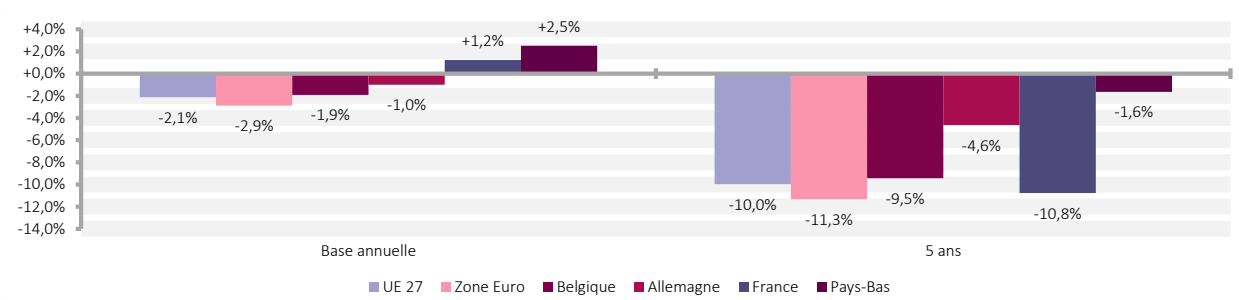
Gra. 2.2.VI



Source : Eurostat – Enquête sur les forces de travail (une_rt_a - lfsi_sup_a) ; calculs : ONEM

Evolution du chômage au sens large

Gra. 2.2.VII



Source : Eurostat – Enquête sur les forces de travail (une_rt_a - lfsi_sup_a) ; calculs : ONEM

Pour le taux de chômage au sens strict, la Belgique se situe, par rapport à ses pays voisins, entre les valeurs plus basses de l'Allemagne et des Pays-Bas et les valeurs plus élevées de la France. Pour le chômage au sens large, le taux aux Pays-Bas est légèrement supérieur à celui de la Belgique. Cependant, le taux belge de main-d'œuvre potentielle est nettement plus élevé que celui de ses voisins.

Au cours des 5 dernières années, cependant, ce groupe de main-d'œuvre potentielle a fortement diminué pour la Belgique par rapport aux moyennes européennes et aux pays voisins, dont l'Allemagne et la France enregistrent même une augmentation.

En revanche, le chômage au sens strict en Belgique a augmenté ces cinq dernières années, alors que les moyennes européennes ont baissé. En ce qui concerne le sous-emploi, la Belgique enregistre également une baisse moins marquée que la moyenne européenne.

À la lumière de ces constatations, il est intéressant de contextualiser le chômage en fonction des évolutions de l'emploi et de l'inactivité dans la partie 2.2.2.

2.2.2

Emploi et inactivité

Taux d'emploi harmonisé

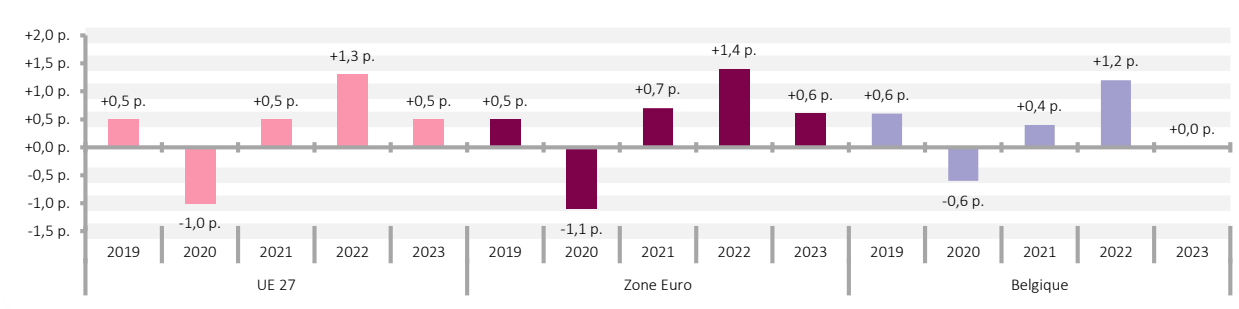
Tab. 2.2.V

	UE 27	Zone Euro	Belgique	UE 27	Zone Euro	Belgique
2019	60,0	59,6	57,0	+0,0 p.	+0,0 p.	+0,0 p.
2020	59,0	58,5	56,4	-1,0 p.	-1,1 p.	-0,6 p.
2021	59,5	59,2	56,8	-0,5 p.	-0,4 p.	-0,2 p.
2022	60,8	60,6	58,0	+0,8 p.	+1,0 p.	+1,0 p.
2023	61,3	61,2	58,0	+1,3 p.	+1,6 p.	+1,0 p.
Evol. 2019-2023	+1,3 p.	+1,6 p.	+1,0 p.			
Evol. 2022-2023	+0,5 p.	+0,6 p.	+0,0 p.			

Source : Eurostat – Enquête sur les forces de travail (lfsa_ergan)

Evolution sur une base annuelle du taux d'emploi harmonisé

Gra. 2.2.VIII



Source : Eurostat – Enquête sur les forces de travail (lfsa_ergan)

Les taux d'emploi en Europe et en Belgique ont connu des hausses annuelles avant la crise du coronavirus. Cependant, en 2020, on observe des baisses. Pour la Belgique, la baisse en 2020 était de 0,6 point de pourcentage, soit moins que les moyennes européennes. Ensuite, le taux d'emploi en Belgique, tout comme dans le reste de l'Europe, a augmenté, compensant ainsi la perte de l'année de la pandémie.

Depuis 2022, le taux d'emploi en Belgique et en Europe est supérieur à son niveau d'avant la crise du coronavirus. Toutefois, les moyennes européennes affichent une progression plus marquée que celle de la Belgique.

Le contraste entre l'évolution du taux d'emploi, en accord avec les tendances européennes, et celui du taux de chômage confirme pour la Belgique qu'une partie de la population est devenue inactive après la crise. Il convient de tenir compte du fait que la méthodologie modifiée d'Eurostat concernant le chômage temporaire a également une incidence sur les chiffres.

Taux d'inactivité harmonisé

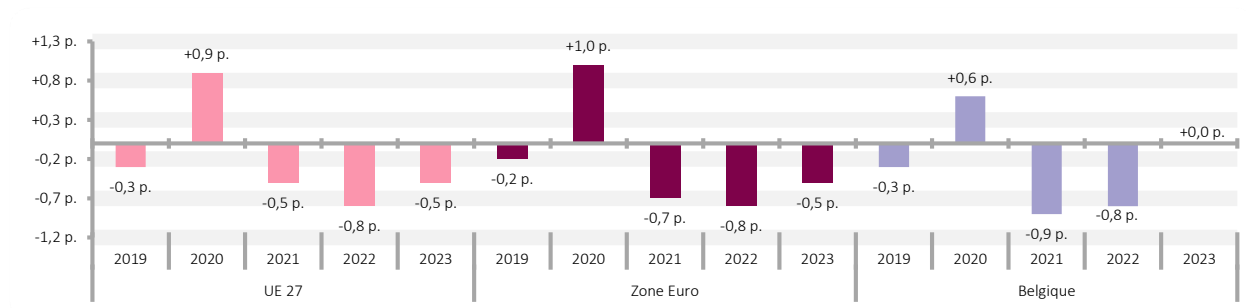
Tab. 2.2.VI

	UE 27	Zone Euro	Belgique	UE 27	Zone Euro	Belgique
2019	35,6	35,5	39,7	+0,0 p.	+0,0 p.	+0,0 p.
2020	36,5	36,5	40,3	+0,9 p.	+1,0 p.	+0,6 p.
2021	36,0	35,8	39,4	+0,4 p.	+0,3 p.	-0,3 p.
2022	35,2	35,0	38,6	-0,4 p.	-0,5 p.	-1,1 p.
2023	34,7	34,5	38,6	-0,9 p.	-1,0 p.	-1,1 p.
Evol. 2019-2023	-0,9 p.	-1,0 p.	-1,1 p.			
Evol. 2022-2023	-0,5 p.	-0,5 p.	+0,0 p.			

Source : Eurostat – Enquête sur les forces de travail (lfsa_ipga).

Evolution sur une base annuelle du taux d'inactivité harmonisé

Gra. 2.2.IX

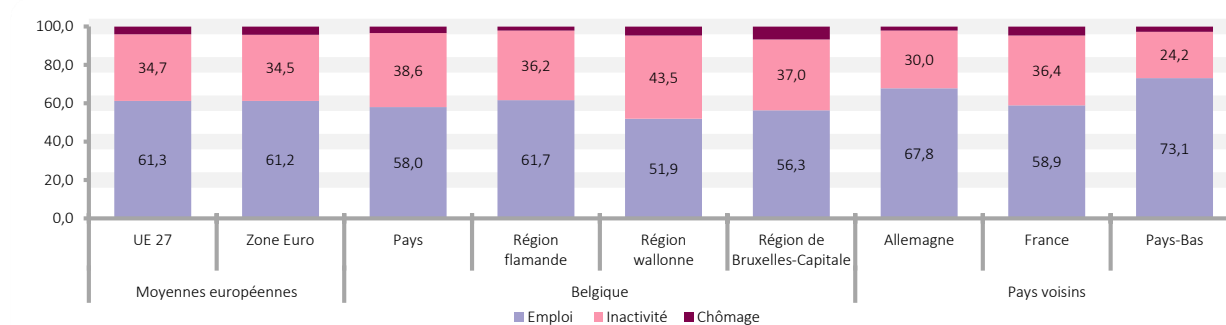


Source : Eurostat – Enquête sur les forces de travail (lfsa_ipga)

Après une augmentation du taux d'inactivité en Belgique et en Europe en 2020, les chiffres reprennent une tendance plus favorable en 2021, avec des baisses en Belgique légèrement supérieures aux moyennes européennes. Néanmoins, le taux d'inactivité de la Belgique reste sensiblement plus élevé que celui de l'UE-27 et de la zone euro.

Structure de la population en âge de travailler (15-74 ans)

Gra. 2.2.X

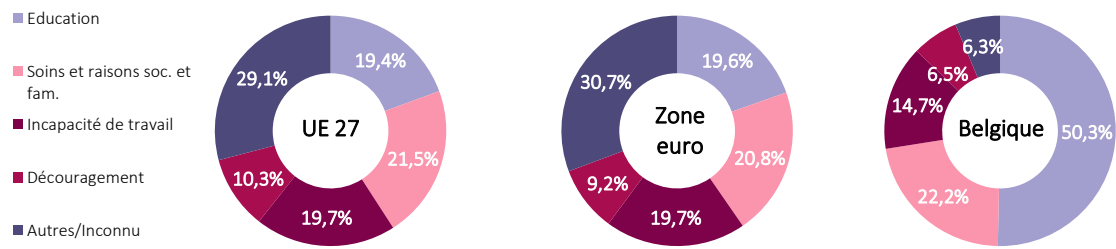


Source : Eurostat – Enquête sur les forces de travail (lfst_r_lfsd2pwn)

Le taux relativement élevé de l'inactivité est visible dans chacune des régions belges. Même en Région flamande, où la part de travailleurs actifs est nettement supérieure que dans la Région wallonne et la Région de Bruxelles-Capitale, le taux d'inactivité est encore légèrement supérieur aux moyennes européennes. La Belgique présente également dans son ensemble un taux d'inactivité plus élevé que ceux des pays voisins. Par conséquent, en Belgique, bien que le pourcentage de chômage soit relativement bas, le pourcentage d'emploi est inférieur aux moyennes européennes et à celui des pays voisins, par rapport à sa population active totale. Cependant, pour interpréter ces données, nous devons prendre en considération la structure de l'inactivité et de l'emploi.

Structure de l'inactivité

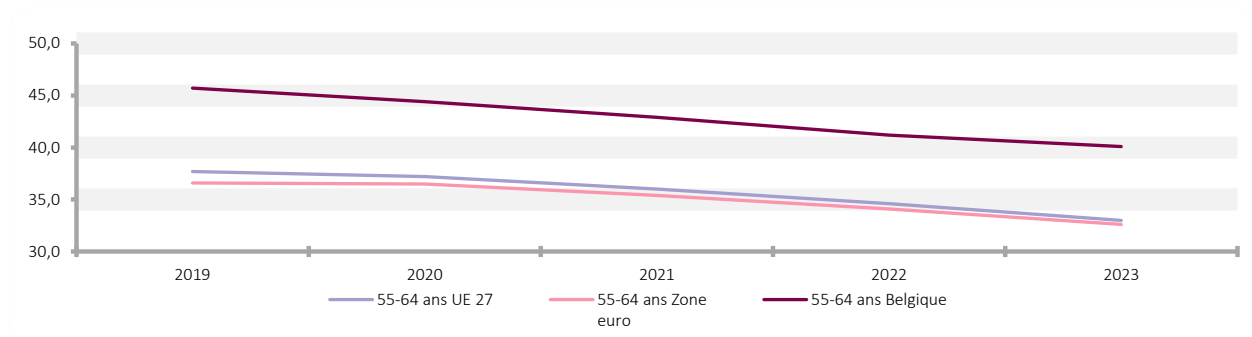
Gra. 2.2.XI



Source : Eurostat – Enquête sur les forces de travail (lfsa_igar)

Evolution du taux d'inactivité chez les 55-64 ans

Gra. 2.2.XII



Source : Eurostat – Enquête sur les forces de travail (lfsa_ipga)

Calculs : ONEM

L'inactivité en Belgique parmi la population en âge de travailler qui ne cherche pas d'emploi se compose d'une proportion supérieure à la moyenne de personnes en formation. La part de personnes ayant des responsabilités familiales ou sociales est plus ou moins comparable aux moyennes européennes. Cela signifie que près de 3/4 des inactifs belges font partie de ces groupes, qui sont liés au concept précédemment décrit de la main-d'œuvre potentielle. De plus, la Belgique compte un groupe plus restreint de personnes découragées parmi la population inactive.

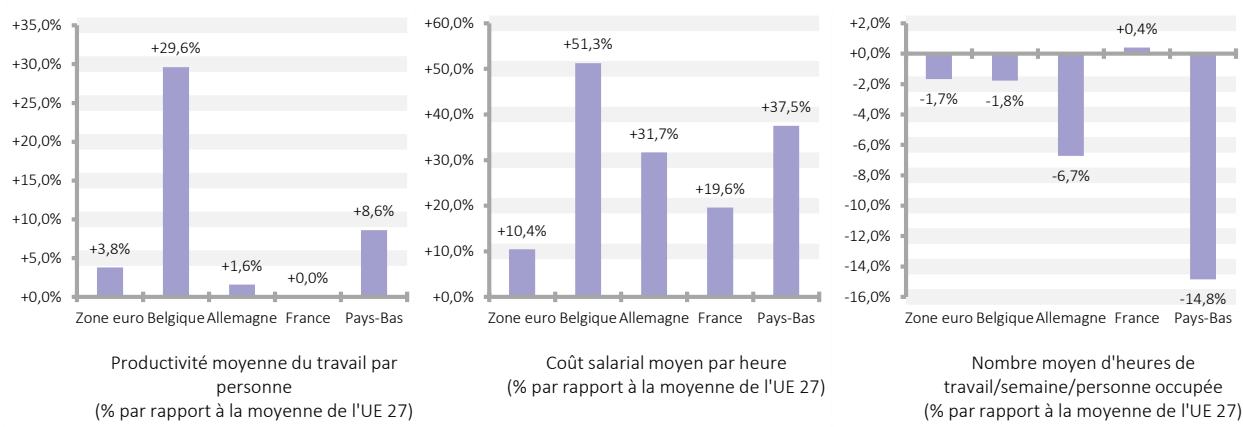
En raison des modifications apportées à la manière dont les enquêtes sont rapportées par Eurostat, les retraités (ou autres personnes ne cherchant pas de travail) ont été exclus de cet indicateur. Sachant que l'inactivité est historiquement plus importante chez la population plus âgée en Belgique, nous avons interrogé ce groupe sous un autre angle pour obtenir le graphique 2.2.XII.

Cela montre que depuis la réforme du régime de prépension, la Belgique se rapproche progressivement des moyennes européennes. Toutefois, en 2023, la baisse pour cette catégorie a été plus marquée dans l'UE-27 (-3,9%) et dans la zone euro (-4,4%), contre une diminution de 2,7% en Belgique.

En résumé, l'inactivité en Belgique est plus élevée que la moyenne, mais elle concerne proportionnellement plus de personnes dans une situation "dynamique" (en formation ou en congé pour des raisons familiales) que de personnes démotivées ou inaptes au travail par rapport au reste de l'Europe.

Structure et nature de l'emploi

Gra. 2.2.XIII



Source : Eurostat – Enquête sur les forces de travail
(nama_10_lp_ulc - lc_lci_lev - lfsa_ewhuis - lfsa_epgais)

Calculs : ONEM

Lorsqu'on examine la structure et la nature de l'emploi en Belgique, cela permet de mieux comprendre la comparaison de la part relative des travailleurs en Belgique et en Europe. Premièrement, nous constatons que, bien que la Belgique ait proportionnellement moins de personnes en emploi, la productivité du travail par personne en Belgique est nettement supérieure, soit 29,6% plus élevée que la productivité moyenne par personne dans l'UE-27. Cette productivité est également bien plus élevée que celle des pays voisins. Si cette performance en matière de productivité constitue un atout pour la compétitivité internationale, elle peut néanmoins représenter un obstacle supplémentaire pour certains segments de la population souhaitant se réintégrer durablement et avec succès sur le marché du travail. De plus, cette productivité plus élevée s'accompagne également de salaires plus élevés (+51,3% par rapport à la moyenne européenne), ce qui peut parfois constituer un obstacle en matière de recrutement. Cependant, même dans les pays voisins et, plus généralement, dans la zone euro, les coûts du travail restent supérieurs à la moyenne européenne, et ce, même lorsque la productivité du travail ne justifie pas entièrement ces coûts.

En plus de la plus grande productivité du travail, la Belgique présente également un nombre relativement élevé d'heures de travail par personne par rapport à la zone euro et plusieurs de ses pays voisins. Le nombre d'heures de travail par semaine effectuées par un travailleur belge est inférieur de 1,8% à la moyenne européenne. Lorsque nous comparons cela à un pays comme les Pays-Bas, où le marché du travail est fortement orienté vers le travail à temps partiel, l'écart atteint 14,8% de moins d'heures de travail par personne par semaine. Cet aspect doit également être pris en considération lors de l'interprétation de la proportion de travailleurs au sein de la population belge en âge de travailler.

2.3

Impact des crises et des tendances macroéconomiques

Ces dernières années, l'ONEM a abordé en détail dans ses rapports annuels l'impact important des crises sur les régimes relevant de sa compétence. Nous avons notamment identifié :

- La **pandémie COVID-19**, qui a sans aucun doute été la crise la plus impactante de ces dernières années.
- Le **Brexit** – soit la sortie du Royaume-Uni de l'Union européenne- à partir du 31 janvier 2020.
- Les **inondations** qui ont principalement touché la moitié orientale de notre pays (en particulier dans la vallée de la Vesdre) entre le 13 et le 15 juillet 2021 et à nouveau le 24 juillet 2021, cette fois principalement dans les provinces de Namur et du Brabant wallon.
- Les **tensions géopolitiques et les conflits** influencent de manière de plus en plus évidente la scène mondiale. L'impact le plus direct provient du conflit en Ukraine, qui a débuté le 24 février 2022 et semble se prolonger sans relâche à la fin de l'année 2024. Toutefois, d'autres conflits et tensions, tels que la guerre à Gaza et la menace d'une guerre commerciale lancée par les États-Unis, contribuent également à la déstabilisation et à l'incertitude.
- La **crise de l'énergie et des coûts**, amplifiée par le conflit évoqué précédemment, est devenue une priorité majeure dans l'agenda européen depuis le dernier trimestre 2021.

En 2024, la Belgique, et plus spécifiquement les régimes de l'ONEM, ont été épargnés par de nouvelles crises majeures. Cependant, les statistiques de l'ONEM montrent encore des traces des mesures de crise prises ces dernières années. Il s'agit généralement des effets latents et/ou résiduels des mesures précédemment mises en place.

En 2024, le nombre total de bénéficiaires d'allocations de l'ONEM est inférieur à celui de 2019, l'année précédant la crise du coronavirus. Néanmoins, le nombre de chômeurs temporaires reste encore sensiblement plus élevé qu'en 2019, en raison d'une combinaison de plusieurs facteurs. La diminution la plus importante depuis 2019 concerne les chômeurs complets indemnisés. Si l'on compare avec il y a 15 ans, en 2010, année de la crise bancaire, les chiffres du chômage (complet et temporaire) ainsi que le nombre d'allocations d'interruption restent relativement limités. De même, si l'on compare avec la situation d'il y a 20 ans (2005), le niveau du chômage semble suivre une tendance à la baisse, malgré les crises qui ont eu lieu depuis. Certaines réformes réglementaires jouent également un rôle dans cette évolution.

Nombre de paiements par groupe de prestations depuis 2005

Tab. 2.3.I

	2005	2010	2019	2020	2024	Evol. 2005 - 2024	Evol. 2019 - 2024
Chômeurs complets indemnisés	742.425	686.192	391.039	378.148	292.790	-60,6%	-25,1%
<i>Demandeurs d'emploi</i>	490.960	460.709	329.360	339.267	284.859	-42,0%	-13,5%
<i>Non-demandeurs d'emploi</i>	251.465	225.483	61.678	38.881	7.931	-96,8%	-87,1%
Dispenses d'IDE pour des études ou des formations professionnelles, actions à l'étranger et ALE	33.183	38.408	38.612	35.176	30.239	-8,9%	-21,7%
Chômage temporaire	130.586	172.286	98.341	504.830	126.985	-2,8%	+29,1%
Allocations d'interruption	194.848	265.575	249.367	252.046	240.487	+23,4%	-3,6%
<i>Crédit-temps</i>	89.016	132.319	107.392	95.000	86.693	-2,6%	-19,3%
<i>Interruption de carrière</i>	74.311	72.208	53.676	47.303	32.213	-56,7%	-40,0%
<i>Congés thématiques</i>	31.522	61.048	88.299	109.743	121.581	+285,7%	+37,7%
Autres allocations	109.267	148.375	102.165	86.619	57.648	-47,2%	-43,6%
<i>Travailleurs à temps partiel avec AGR</i>	47.924	52.606	33.576	31.788	23.629	-50,7%	-29,6%
<i>Mesures pour l'emploi et la formation</i>	46.866	81.833	57.907	46.144	26.015	-44,5%	-55,1%
<i>Allocations apparentées au chômage temporaire et congés</i>	10.679	9.944	8.587	6.508	6.761	-36,7%	-21,3%
<i>Statut Unique et régimes en extinction</i>	3.799	3.993	2.094	2.180	1.243	-67,3%	-40,6%
Total chômeurs	775.608	724.600	429.651	413.324	323.029	-58,4%	-21,8%
Total travailleurs	430.902	582.243	447.779	841.316	423.876	-1,6%	-49,6%
Total général	1.210.310	1.310.836	879.524	1.256.820	748.148	-38,2%	-14,9%

Chômage temporaire

L'impact des crises des dernières années a été particulièrement visible dans le chômage temporaire. Dans le cadre de la pandémie de COVID-19 et de la guerre en Ukraine, un accès assoupli à ce régime a été prévu jusqu'en juin 2022. En 2023, des paiements étaient encore possibles pour le chômage temporaire pour cause de quarantaine, mais leur nombre était déjà négligeable en 2022. Pour 2023, les mesures de crise concernant le chômage temporaire concernaient principalement le chômage temporaire pour les entreprises grandes consommatrices d'énergie. Il s'agit d'un régime assoupli de chômage temporaire pour raisons économiques applicable pendant la période du 01.10.2022 au 31.03.2023. Les demandes déposées avant la date limite restaient néanmoins valables jusqu'à la date de reprise du travail.

En 2024, aucune mesure de crise n'est en vigueur dans ce régime qui soit pertinente pour l'interprétation des chiffres. Cela ne signifie pas pour autant que les effets des crises passées ne se font plus sentir. En effet, le chômage temporaire, qui a pour rôle de servir de tampon face aux chocs économiques, continue d'être influencé par les crises. En général, le chômage temporaire s'est quelque peu normalisé depuis la période COVID (Nuyts & Votquenne, 2024), mais cela ne signifie pas que les crises majeures n'ont pas encore d'impact sur certains employeurs ou secteurs spécifiques, tels que l'industrie.

Chômage complet

Pour les chômeurs complets, plusieurs mesures ont été prises pendant la pandémie pour compenser les chances réduites de trouver du travail (voir à ce propos les éditions précédentes du rapport annuel). Pour ceux qui étaient admis à l'allocation sur base du travail, la dégressivité de l'allocation - le régime suivant lequel l'allocation diminue avec le temps - a été gelée. Pour les bénéficiaires d'une allocation d'insertion, le droit de base a été prolongé pendant la pandémie. Étant donné que les parcours habituels ne reprennent qu'après la pandémie, ces mesures continuent d'avoir un impact financier jusqu'à ce que tous les chômeurs concernés quittent le chômage, atteignent le forfait ou se voient privés de leur droit. Nous observons néanmoins une diminution générale du nombre de chômeurs indemnisés au cours des dernières années, une tendance qui a été peu affectée par la pandémie, notamment grâce à l'effet tampon du chômage temporaire.

En 2024, il y avait encore 85.278 personnes bénéficiant des allocations pour lesquelles la dégressivité avait été gelée. Pour tous ces paiements, il y a désormais une différence notable en termes de montant, mais il s'agit chaque année d'un nombre de personnes de plus en plus réduit. De plus, l'impact moyen par personne ou par paiement continue également de diminuer. L'effet des diminutions retardées des allocations représente cette année un coût supplémentaire de 28,7 millions d'euros pour les dépenses sociales.

Pour les allocations d'insertion, 221 personnes ont également reçu en 2024 des jours de chômage indemnisés en raison de prolongations de leur droit de base pendant la pandémie. Cette mesure représente un coût supplémentaire de 1,6 millions d'EUR pour les dépenses sociales.

Étant donné qu'aucun nouveau gel de la dégressivité ou prolongation n'est en vigueur, il va de soi que ces deux effets s'estomperont rapidement.

Aperçu de l'effet du gel de la dégressivité

Tab. 2.3.II

	Ensemble des statuts soumis à la dégressivité			Nombre avec gel de la dégressivité			dont avec un effet sur les allocations			Coût supplé- mentaire
	Unités physiques	Personnes	Montants	Unités physiques	Personnes	Montants	Unités physiques	Personnes	Montants	
2020	359.376	530.962	4.301.417.771	119.202	244.127	1.557.713.939	47.793	151.267	622.097.562	81.171.354
2021	339.269	501.593	4.252.015.202	166.226	267.223	2.172.539.964	124.829	227.264	1.650.803.631	298.263.322
2022	309.936	467.218	4.106.343.731	119.119	178.879	1.527.829.434	92.670	164.545	1.188.401.009	301.951.808
2023	300.746	452.915	4.183.891.807	86.925	133.294	1.126.005.293	86.925	133.294	1.126.005.293	157.362.387
2024	304.134	458.966	4.431.401.678	59.381	85.278	784.478.434	59.381	73.933	784.478.434	28.736.106
Evol. 2023- 2024	+1,1%	+1,3%	+5,9%	-31,7%	-36,0%	-30,3%	-31,7%	-44,5%	-30,3%	-81,7%

Aperçu de l'effet de la prolongation du droit aux allocations d'insertion

Tab. 2.3.III

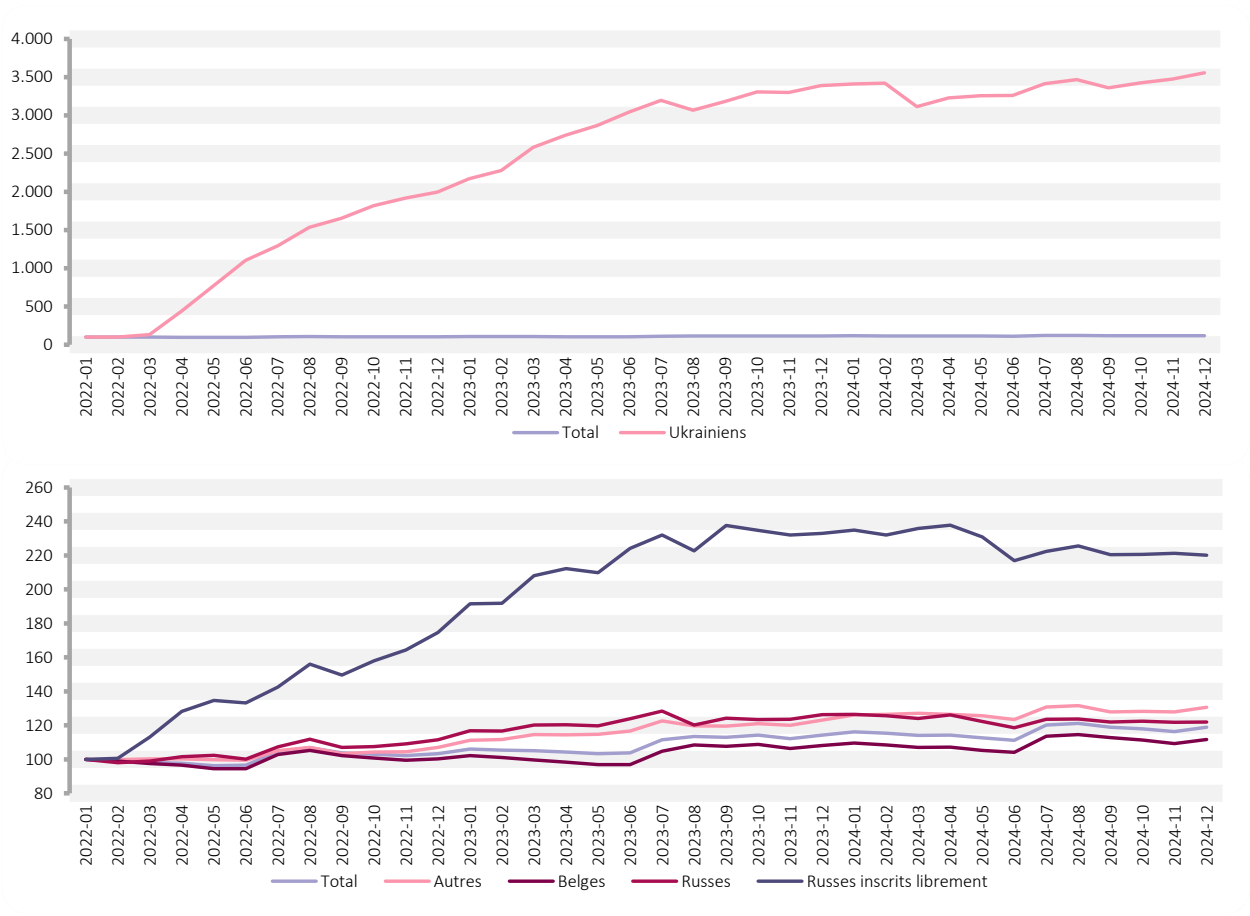
	Total d'allocations d'insertion			Prolongations			
	Personnes	Jours Indemnisés	Montants	Prolongations octroyées	Prolongations appliquées	Jours Indemnisés	Montants
2020	57.947	10.454.326	337.294.065	52.248	2.129	162.832	4.543.348
2021	49.948	8.966.187	297.258.538	48.599	4.850	660.406	19.492.301
2022	43.433	7.667.046	281.582.027	-	3.230	500.577	17.108.060
2023	40.441	7.310.315	288.282.070	-	798	111.349	4.474.449
2024	39.435	7.011.673	280.373.894	-	221	32.725	1.579.662
Evol. 2023- 2024	-2,5%	-4,1%	-2,7%		-72,3%	-70,6%	-64,7%

Chez les demandeurs d'emploi non indemnisés qui s'inscrivent en tant que demandeurs d'emploi auprès des autorités régionales (cf. partie 4.5), nous constatons une répercussion marquée du conflit ukrainien depuis 2022. Le nombre d'Ukrainiens rejoignant le marché du travail belge a connu une augmentation notable depuis le début de la guerre. Il s'agit principalement de demandeurs d'emploi inscrits volontairement et de demandeurs d'emploi inscrits de manière obligatoire (par exemple, ceux qui reçoivent l'équivalent du revenu d'intégration sociale). Les Ukrainiens constituaient auparavant un groupe très limité au sein des demandeurs d'emploi belges, mais fin 2024, ils représentent le plus grand groupe de demandeurs d'emploi étrangers sur le marché du travail belge.

En outre, il faut tenir compte du fait qu'une vague de réfugiés en provenance de Russie s'est également produite depuis le début du conflit. Étant donné qu'aucune procédure similaire n'a été prévue pour eux par rapport aux réfugiés de guerre ukrainiens, ils entrent principalement sur le marché du travail belge en tant que demandeurs d'emploi inscrits volontairement. Bien que leur nombre ne soit pas comparable à celui de leurs homologues ukrainiens, on observe une augmentation remarquable des demandeurs d'emploi russes inscrits volontairement depuis le début de la guerre.

Evolution du nombre de demandeurs d'emploi inoccupés non indemnisés avec un focus sur la nationalité ukrainienne et russe (indice : janvier 2022 = 100)

Gra. 2.3.I



Source : services régionaux de l'emploi et calculs de l'ONEM

Allocations d'interruption

Depuis la fin du congé parental corona en 2020, l'impact des mesures de crise sur les allocations d'interruption a été limité. Certaines mesures liées à la pénurie de personnel dans le secteur des soins de santé ont été prolongées en 2023 jusqu'au 31.03.2023, mais elles n'ont eu aucun impact visible dans les statistiques de l'ONEM. Pour le crédit-temps lié à la crise du COVID-19, nous continuons d'enregistrer des paiements en 2024. Toutefois, lors des périodes les plus élevées (août et octobre 2022), leur niveau n'a pas dépassé 150 paiements par mois. La part du crédit-temps corona est donc restée inférieure à 0,2% du crédit-temps total, une part pratiquement insignifiante. Les dépenses totales pour ce régime se sont élevées à 654.795,96 EUR en 2024.

Impact financier total des crises

Le coût supplémentaire des mesures spécifiques de crise ne représente pas l'impact financier total de ces crises sur les régimes de l'ONEM. Pour cela, nous devons également tenir compte de l'impact des crises sur le niveau d'utilisation de certains régimes, des éventuels effets de changement qui peuvent survenir pour cette utilisation, et des effets secondaires des crises qui peuvent influencer à la fois l'utilisation et le montant des dépenses. Pour ce dernier point, nous pensons notamment à l'inflation élevée pendant la période de crise, qui, en cas de dépassement de l'indice pivot, entraîne une indexation des allocations.

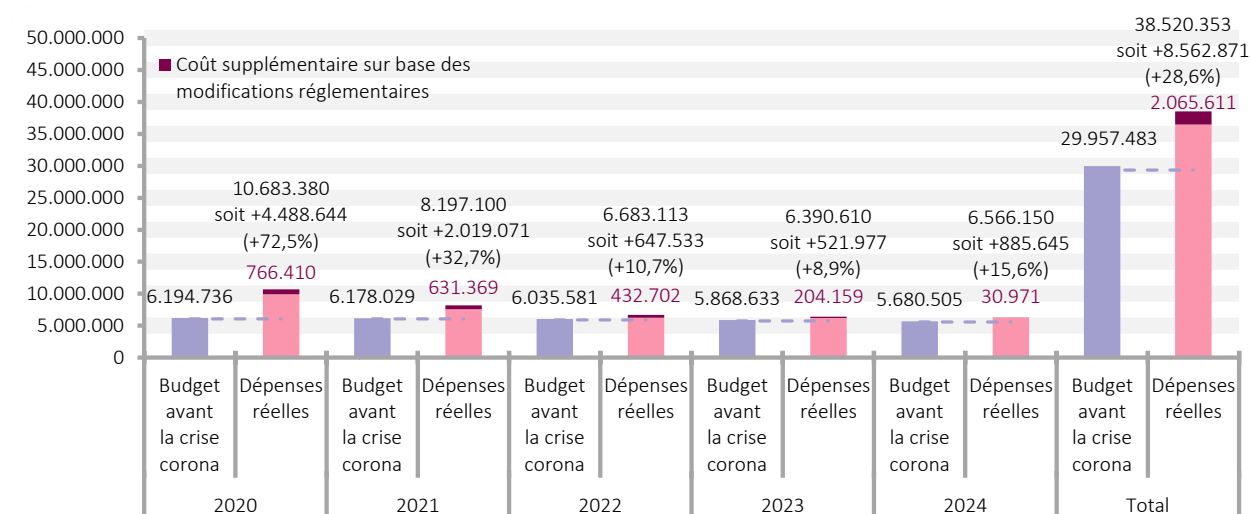
Impact financier des crises sur les mesures de l'ONEM par année (en milliers d'EUR)

Tab. 2.3.IV

	Total	Chômage temporaire	CCI-DE	Allocations d'interruption	Autres régimes
2020					
Budget avant la crise corona	6.194.736	401.386	3.710.085	641.859	1.441.406
Dépenses réelles	10.683.380	4.402.074	4.107.400	751.430	1.422.476
Différence	+4.488.644	+4.000.688	+397.315	+109.571	-18.930
	+72,5%	+996,7%	+10,7%	+17,1%	-1,3%
2021					
Budget avant la crise corona	6.178.029	392.400	3.814.143	632.643	1.338.843
Dépenses réelles	8.197.100	2.173.558	4.073.957	672.070	1.277.515
Différence	+2.019.071	+1.781.158	+259.813	+39.427	-61.328
	+32,7%	+453,9%	+6,8%	+6,2%	-4,6%
2022					
Budget avant la crise corona	6.035.581	389.074	3.765.444	641.070	1.239.993
Dépenses réelles	6.683.113	848.359	3.928.010	730.691	1.176.054
Différence	+647.533	+459.285	+162.566	+89.621	-63.940
	+10,7%	+118,0%	+4,3%	+14,0%	-5,2%
2023					
Budget avant la crise corona	5.868.633	381.846	3.653.595	655.601	1.177.590
Dépenses réelles	6.390.610	571.270	4.020.200	765.420	1.033.720
Différence	+521.977	+189.424	+366.605	+109.819	-143.870
	+8,9%	+49,6%	+10,0%	+16,8%	-12,2%
2024					
Budget avant la crise corona	5.680.505	370.353	3.491.963	671.194	1.146.995
Dépenses réelles	6.566.150	594.120	4.189.460	772.330	1.010.240
Différence	+885.645	+223.767	+697.497	+101.136	-136.755
	+15,6%	+60,4%	+20,0%	+15,1%	-11,9%
Total période 2020-2024					
Budget avant la crise corona	29.957.483	1.935.059	18.435.230	3.242.365	6.344.828
Dépenses réelles	38.520.353	8.589.381	20.319.027	3.691.941	5.920.004
Différence	+8.562.871	+6.654.322	+1.883.796	+449.576	-424.823
	+28,6%	+343,9%	+10,2%	+13,9%	-6,7%

Aperçu de l'impact financier des crises sur les mesures de l'ONEM par année (en milliers d'EUR)

Gra. 2.3.II



NB : Pour les calculs relatifs à la période 2020-2022, veuillez vous référer aux éditions précédentes de ce rapport annuel. Pour 2023 et 2024, le coût spécifique correspond aux dépenses / coûts supplémentaires indiqués ci-dessus pour le chômage temporaire et complet ainsi que pour le crédit-temps lié au coronavirus.

Le tableau 2.3.IV et le graphique 2.3.II présentent une vue d'ensemble des dépenses totales engagées pour les régimes relevant de la compétence de l'ONEM depuis 2020, année où la pandémie s'est déclarée. Ces dépenses sont comparées aux documents budgétaires les plus récents publiés pour ces années avant que les diverses crises ne soient prises en compte. Bien que ces calculs reposent sur des estimations macroéconomiques générales sur plusieurs années, ces calculs datent d'avant la connaissance de (la nature de) la pandémie et des crises qui ont suivi. Par conséquent, ce budget peut servir de point de référence pour l'évolution attendue des dépenses dans les différents régimes de l'ONEM à partir de 2020 si les événements abordés dans cette section n'avaient jamais eu lieu. Sur cette base, nous pouvons affirmer que l'impact financier total des crises depuis 2020 s'élève à 8,6 milliards d'EUR.

Toutefois, ce chiffre doit être nuancé. Par exemple, il faut prendre en compte que les coûts supplémentaires liés aux mesures spécifiques prises pour soutenir la population pendant cette période exceptionnelle (2,1 milliards EUR) ont permis d'éviter des coûts beaucoup plus élevés sur le plan humain, social et économique.

De plus, il faut reconnaître qu'aucun modèle de prévision n'est totalement infaillible et qu'une estimation budgétaire présente donc inévitablement un certain écart par rapport à la réalité. C'est pourquoi ces prévisions budgétaires font l'objet de révisions à plusieurs reprises au cours de l'année. La projection budgétaire réalisée début 2020, sur laquelle reposent ces calculs, offrait une perspective sur cinq ans. On peut supposer que, sur une période aussi longue, les dépenses réelles auraient de toute façon divergé de cette estimation de 2020, même sans le déclenchement de la pandémie.

Un exemple notable est celui du chômage complet (CCI-DE), où on remarque, par exemple, que si l'on ne tenait pas compte du coût supplémentaire calculé en raison des mesures spécifiques prises pendant la crise, les dépenses en 2021-2022 seraient inférieures aux prévisions initiales. Cela signifie que, malgré ces crises, l'évolution des dépenses en allocations de chômage a été plus favorable que prévu. En effet, cette période, bien qu'exceptionnelle en raison des crises, ne peut être considérée indépendamment des tendances macroéconomiques et sociétales existantes.

Tendances macroéconomiques

Si nous définissons la « tendance » comme une évolution dans une certaine direction, une tendance macroéconomique est une tendance durable et généralisée à grande échelle (généralement internationale). Les tendances macroéconomiques induisent souvent un changement profond dans une gamme de domaines sociétaux, entraînant des modifications dans les comportements et le cadre de réflexion associés. Les tendances macroéconomiques ont également tendance à se chevaucher et à s'influencer mutuellement, ce qui rend plus difficile d'isoler l'impact d'une tendance spécifique parmi d'autres. Nous nous limiterons donc ici à un examen assez général des tendances macroéconomiques pertinentes et de leur influence sur les mesures de l'ONEM à long terme.

Les changements réglementaires ont naturellement un impact direct majeur sur les régimes de l'ONEM. L'impact d'un certain nombre de modifications récentes est décrit au chapitre 3. Cependant, dans le cadre des évolutions réglementaires, un certain nombre de tendances macroéconomiques peuvent être identifiées, qui constituent un fil rouge commun parmi diverses modifications réglementaires.

Le traité de Maastricht (1991) a mis l'accent sur la création d'un cadre pour l'union économique et monétaire au sein de l'Union européenne. À cette fin, il a jeté les bases de l'introduction de l'euro en tant que monnaie unique et a établi des **critères de convergence** que les États membres de l'UE devaient respecter pour adopter l'euro. Ces critères comprennent des limitations sur les déficits budgétaires (dépenses publiques) et la dette publique en pourcentage du PIB. Par exemple, les États membres devaient avoir un déficit budgétaire ne dépassant pas 3% du PIB et une dette publique ne dépassant pas 60% du PIB. Le respect de ces critères a souvent exigé une discipline budgétaire. Dans la pratique, de nombreux pays de l'UE ont mené une politique d'austérité et procédé à des coupes budgétaires pour répondre aux critères de Maastricht et maintenir la stabilité dans la zone euro. Cette volonté d'austérité a été renforcée dans le contexte de la crise bancaire de 2008. La volonté d'assainissement budgétaire s'est encore renforcée dans le

contexte de la crise bancaire. Afin de répondre au besoin croissant d'une gestion socio-économique plus rigoureuse et d'une coordination fiscale au niveau de l'UE, le Semestre européen a été mis en place à partir de 2010 (Commission Européenne, 2024). Il s'agit d'un cycle annuel au cours duquel les budgets nationaux et le contexte socio-économique sont analysés et évalués, aboutissant à des recommandations concrètes par pays. Bien entendu, la mise en œuvre de ces recommandations ne peut être dissociée des tendances nationales existantes, mais plusieurs réformes importantes des régimes de l'ONEM depuis 2010 trouvent au moins des liens substantiels avec les recommandations précédentes du Semestre européen.

Ainsi, à la fin des années 70 et dans les années 80, un certain nombre de mesures ont été prises en Belgique pour permettre à certains groupes de s'éloigner davantage du marché du travail et offrir ainsi de nouvelles opportunités aux autres demandeurs d'emploi (ex : prépension). Sous l'influence des nouveaux cadres de réflexion, ces dernières décennies, la tendance est plutôt d'activer plus fortement tous les segments de la population. Dans un certain nombre de domaines, cela génère une augmentation du nombre d'allocataires de l'ONEM, c'est le cas par exemple avec le report de l'âge de la pension, mais généralement, les mesures sont limitatives et/ou économiques et visent à réduire le nombre de bénéficiaires. Citons, à titre d'exemple, la limitation du droit aux allocations d'insertion, l'élimination progressive des régimes pour les chômeurs dispensés de recherche d'emploi, la réforme de la prépension en faveur du RCC et le durcissement de la réglementation relative aux diverses allocations d'interruption. Le nouvel accord de gouvernement, qui constitue la base du gouvernement De Wever, a fixé comme priorité la réduction du déficit budgétaire et prévoit, dans cette optique, des réformes importantes des régimes de l'ONEM (Belgium.be, 2025). Il va de soi que cet accord de gouvernement, conclu en janvier 2025, n'a pas encore eu d'effets en 2024, l'année qui fait l'objet de ce rapport annuel.

Une autre tendance macroéconomique au niveau politique/réglementaire est **la redistribution des pouvoirs**. Suite à des réformes de l'Etat successives, diverses compétences de l'ONEM ont été transférées en tout ou en partie aux Régions ou aux Communautés au cours des dernières décennies. Ces réformes ont permis aux Régions de poursuivre des politiques ciblées au niveau régional. Par exemple, les autorités régionales ont la compétence de reconnaître les métiers en pénurie qui les concernent et d'organiser des formations ciblées.

La mise en œuvre d'un transfert de compétences s'avère toutefois une entreprise délicate : lors de la réforme de l'État la plus récente, qui permettait aux autorités régionales de déterminer elles-mêmes le rythme du transfert, il a fallu huit ans pour achever le premier transfert complet (vers la Région de Bruxelles-Capitale). Dix ans après la réforme de l'Etat, tous les pouvoirs n'ont pas encore été entièrement repris par les autorités régionales. La nature fragmentaire et progressive des transferts de compétences a nécessité de sérieux efforts administratifs pour assurer la sécurité juridique et le principe de continuité

Même après le transfert, la gestion des nouvelles compétences ne va pas de soi : des audits externes révèlent que les autorités régionales sont confrontées à plusieurs défis pour identifier et/ou adapter leur action aux besoins des demandeurs d'emploi en vue de leur insertion sur le marché du travail. De plus, on observe que la compétence d'accorder des dispenses pour suivre des formations reste sous-exploitée depuis le transfert, bien qu'elle soit considérée comme un levier clé dans la lutte contre le chômage structurel (Segaert & Nuyts, 2024).

D'un autre côté, quelle que soit la qualité de la politique régionale, ces redistributions conduisent à une certaine fragmentation des compétences. C'est ainsi par exemple que le difficile processus de reconnaissance des diplômes étrangers, une politique qui n'a pas été clairement développée de manière uniforme, est mentionné comme un obstacle à l'entrée sur le marché du travail belge (dans son ensemble) (SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, Unia, 2020, p. 236).

Une telle fragmentation peut soulever des inquiétudes par rapport à l'entrave à l'activité et au développement multirégional que sa complexité peut générer. Bien que l'Europe abrite le plus grand marché unique, elle réussit souvent moins bien à attirer des entreprises innovantes que les autres superpuissances économiques. L'absence d'une réglementation uniforme, même au sein de l'UE ou de la zone euro, est présentée comme un facteur explicatif important depuis plusieurs années (IOE, 2017, p. 50; De Leus, 2017, pp. 112-118; Van de Calseyde, 2017). Le risque existe donc bien que l'obstacle que constituent les politiques fragmentées au niveau européen se manifeste aussi au niveau national (Van de Calseyde, 2023). Compte tenu de la complexité accrue due à des politiques divergentes à l'égard des groupes-cibles, le risque de perturbation de la mobilité interrégionale du marché du travail s'accroît, en particulier pour les groupes cibles de demandeurs d'emploi très éloignés du marché du travail. Malgré l'attention accordée à la mobilité interrégionale du marché du travail en tant qu'obstacle face aux objectifs en matière d'emploi, il semble que dans ce domaine de la politique des groupes-cibles, les cloisonnements régionaux sur le marché du travail belge aient été renforcés par la régionalisation. (Segaert & Nuyts, 2024).

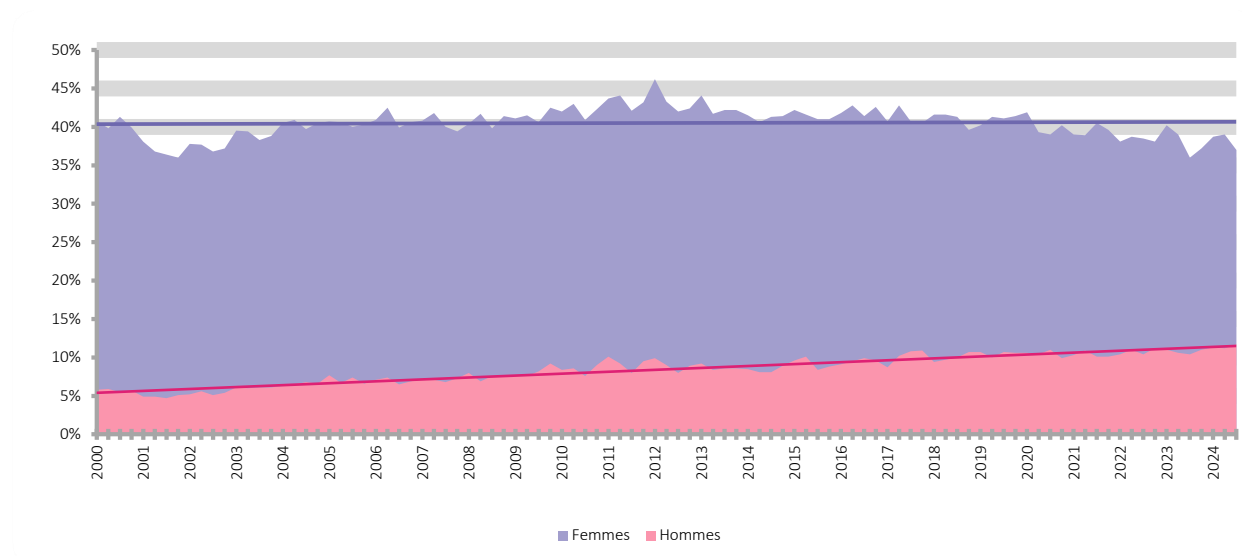
Indépendamment des succès et risques des réformes de l'Etat, nous pouvons souligner ici la visibilité de leur impact sur les statistiques ONEM. Par exemple, les stratégies régionales différentes concernant les compétences transférées sur la politique de sanctions (partie 4.10), les interruptions de carrière (partie 6.4) et les mesures d'activation (partie 7.2) se traduisent par des évolutions divergentes par Région.

Une macro-tendance sociale très visible dans certaines statistiques de l'ONEM est l'effet **de la distribution classique des rôles par genre sur le marché du travail**. Même si ces inégalités diminuent progressivement, il existe encore de fortes différences dans la situation des hommes et des femmes sur le marché du travail. En Belgique, environ une femme active sur trois travaille à temps partiel, contre environ un homme actif sur dix. La surreprésentation des hommes dans des secteurs tels que la construction et l'industrie et des femmes dans le secteur des services contribue à expliquer les tendances du chômage temporaire par sexe (voir section 5.5). En outre, la position des hommes et des femmes sur le marché du travail est souvent influencée par le modèle du soutien de famille, dans lequel l'homme est responsable du revenu familial et la femme est responsable des tâches ménagères non rémunérées. Cela a pour résultat que les femmes sont toujours sous-représentées sur le marché du travail et travaillent plus souvent à temps partiel que les hommes.

Ce phénomène est visible dans les statistiques de l'ONEM sur les allocations d'interruption (voir chapitre 6) et sur l'allocation de garantie de revenu pour les travailleurs à temps partiel (voir section 7.1) et a déjà été décrit dans diverses publications de l'ONEM (ONEM, 2019b; ONEM, 2019c; Votquenne, 2023). Ce taux plus élevé de travail à temps partiel, en particulier en combinaison avec des formes de discrimination en matière d'emploi telles que l'écart salarial, la discrimination en matière de grossesse, ce que l'on appelle le « plafond de verre », etc., peut également avoir un impact sur l'acquisition de droits, notamment pour les allocations de chômage. Les contrats à temps plein à durée indéterminée constituent clairement le moyen le plus efficace d'ouvrir le droit à une allocation de chômage sur la base du travail (Nuyts, 2024). Des recherches confirment que les dépenses de l'ONEM pour les femmes sont structurellement inférieures à celles des hommes en raison de leur position inégale sur le marché du travail (Segaert & Votquenne, 2024, pp. 47-48).

Travail à temps partiel en pourcentage de l'emploi total par sexe

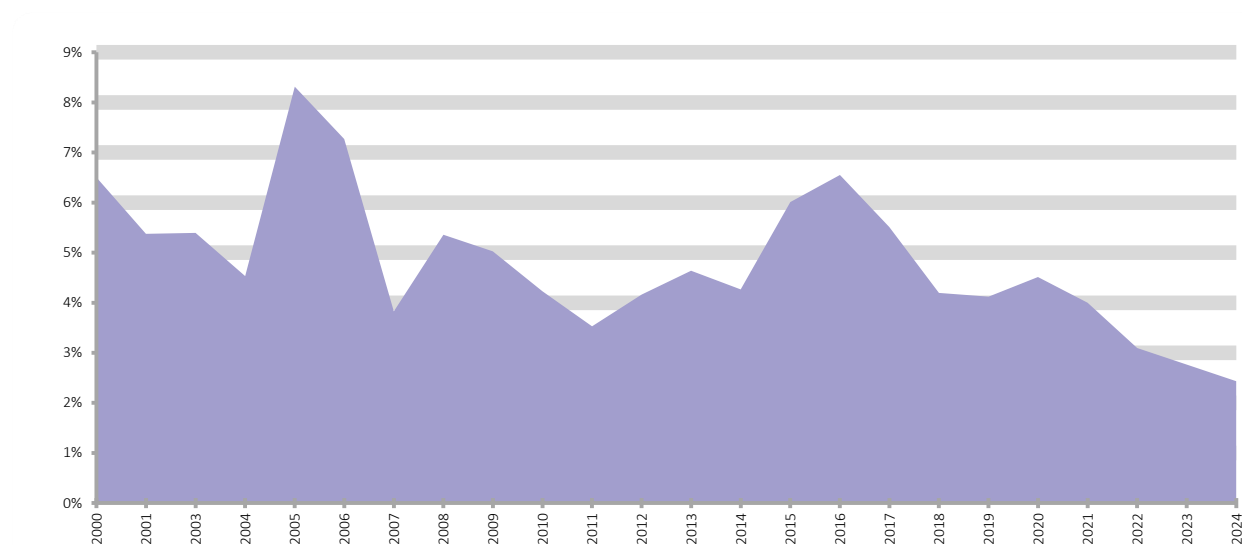
Gra. 2.3.III



Source: Eurostat - Enquête sur les Forces de Travail lfsq_eppga)

Evolution de l'écart salarial (différence en pourcentage par sexe du revenu net moyen équivalent)

Gra. 2.3.IV



Source: Eurostat – Revenu et conditions de vie (ilc_di03);
calculs: ONEM

Sur le plan démographique, le **vieillissement de la population** est une tendance macroéconomique générale qui a un impact majeur. Le vieillissement a une influence directe qui se traduit par une pression croissante sur l'ensemble du marché du travail. Avec un nombre grandissant de travailleurs qui atteignent l'âge de la retraite, un vide se crée qu'il est plus difficile de combler par les jeunes générations. Cela peut entraîner une pénurie sur le marché du travail. Le vieillissement de la population est ainsi considéré comme l'un des principaux facteurs expliquant le pic important des métiers en pénurie que l'on observe à l'échelle mondiale (Segaert, 2024). Cette situation peut avoir un impact favorable sur l'évolution du nombre de demandeurs d'emploi, leur sortie du chômage étant principalement influencée par les opportunités d'emploi disponibles (Nuyts, Segaert, & Votquenne, 2022). On constate notamment que suivre une formation pour intégrer ensuite le secteur des soins de santé favorise souvent une réinsertion réussie sur le marché du travail pour les demandeurs d'emploi concernés. Le taux de réussite et la stabilité de l'emploi après la formation sont impressionnants, d'autant plus que près de 50% de la population concernée est constituée de chômeurs de longue durée (Votquenne, Segaert, & Nuyts, 2025).

L'envers de la médaille est cependant une possible diminution de la croissance économique. L'écart croissant entre le nombre de travailleurs et le nombre de retraités et/ou de personnes nécessitant des soins exerce à son tour une pression sur le financement de la sécurité sociale. Ces dernières décennies, ces préoccupations ont inspiré divers choix politiques en matière de discipline budgétaire et de maintien en activité des populations les plus âgées sur le marché du travail. Dans ce cadre, des efforts ont été déployés en matière de formation et d'apprentissage tout au long de la vie. Cependant, la visibilité de ces initiatives dans les statistiques de l'ONEM est limitée en raison de la régionalisation de certaines compétences en matière de formation. L'impact du vieillissement sur les besoins en soins de santé influence sans aucun doute l'attention portée aux aidants proches et à l'assistance médicale, ainsi qu'à l'évolution des allocations qui y sont liées. Au sein du système de la sécurité sociale belge, les pensions et la santé prennent une place de plus en plus importante, entraînant une diminution de la part consacrée au chômage, qui représente désormais une proportion moindre des dépenses (Segaert & Votquenne, 2024, pp. 9-12).

Concernant plus spécifiquement le chômage temporaire, une tendance liée au vieillissement peut être observée, bien qu'elle soit quelque peu sous-estimée dans les statistiques globales, à savoir l'augmentation du nombre de chômeurs temporaires force majeure pour raison médicale. Bien que cette catégorie ne représente qu'une faible part du nombre total de chômeurs temporaires, elle génère près de 10% des dépenses. En effet, les absences pour raisons médicales sont généralement plus longues, ce qui entraîne pour les bénéficiaires concernés un nombre de jours de chômage temporaire nettement supérieur à la moyenne (Nuyts & Votquenne, 2024, pp. 32-33).

Outre les conséquences sanitaires du vieillissement, il convient également de signaler celles liées à l'évolution du **bien-être mental** de la population, y compris de celle en âge de travailler. L'incapacité psychosociale, qui pousse certains individus à quitter le marché du travail pour l'inactivité professionnelle, devient un facteur explicatif important pour comprendre pourquoi la Belgique combine un taux de chômage relativement bas avec un taux d'emploi également faible. Les cas de burn-out ou de dépression prolongée sont en augmentation depuis plusieurs années et concernent désormais un quart des personnes en incapacité de travail de longue durée. Ce phénomène touche principalement les femmes et les plus de 50 ans (INAMI, 2024). Les troubles mentaux figurent parmi les principales causes des absences prolongées pour maladie ; De manière générale, les troubles musculo-squelettiques, souvent liés au stress, constituent la première cause d'absentéisme (Schouteden & Vandersmissen, 2024, pp. 21-23). Les troubles musculo-squelettiques liés au stress sont également considérés comme un facteur de risque élevé pour les chômeurs, ce qui favorise la sortie vers l'incapacité de travail : l'incertitude concernant l'avenir et le revenu affecte le bien-être mental des chômeurs au point que tant l'entrée en incapacité de travail que la durée de la guérison sont au-dessus de la moyenne (INAMI, 2018, p. 30).

Bien que le chômage temporaire offre une protection contre les changements imprévus sur le lieu de travail, pouvant autrement entraîner une perte d'emploi ou de revenus, il peut également augmenter les risques pour le bien-être mental des travailleurs. Bien que ce système semble remplir efficacement son rôle de tampon, plusieurs résultats de recherches montrent que l'incertitude qui y est liée peut avoir un effet négatif sur le bien-être mental des travailleurs concernés. Si, dans un premier temps, la protection offerte peut apporter un soulagement, un chômage temporaire fréquent ou prolongé risque de renforcer l'anxiété liée à la sécurité de l'emploi et à la qualité du travail (Rodriguez Conde, et al., 2024).

Les allocations d'interruption offrent aux travailleurs la possibilité de mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie privée, notamment lorsqu'ils assument des tâches de soins. Un bon équilibre entre travail et vie privée peut être un facteur clé pour le bien-être mental des travailleurs (Mental Health Foundation, 2021), mais cet équilibre peut être particulièrement mis à l'épreuve lors de nouvelles obligations de soins, comme la naissance d'un enfant ou la nécessité de prendre soin d'un membre de la famille. Une attention accrue au bien-être mental pourrait donc être pertinente pour analyser l'évolution des systèmes de congé, bien qu'il y ait actuellement peu, voire aucune, recherche qui explore directement le lien entre le bien-être mental et ces régimes spécifiques.

L'urbanisation est également une tendance démographique qui influence principalement un certain nombre de tendances du chômage. En effet, elle s'accompagne d'une concentration des activités économiques dans les zones urbaines, entraînant une augmentation de la migration de main-d'œuvre vers ces régions. Cela peut conduire à une concurrence pour l'emploi dans les centres urbains, rendant le marché du travail dans ces zones plus dynamique (un éventail plus large de possibilités d'emploi) mais aussi plus compétitif (une demande de main-d'œuvre qui passe outre la population locale et la supplante). Cela conduit à un problème de chômage plus aigu dans certaines (grandes) zones urbaines comme Bruxelles. Si la Belgique connaît la plus grande disparité interrégionale en termes de taux de chômage (voir section 2.2.1), cela peut naturellement être largement attribué au fait qu'une région belge complète coïncide en grande partie avec la zone urbaine de Bruxelles. Parallèlement, ces concentrations peuvent aussi entraîner une diminution du nombre d'offres d'emploi appropriées dans les zones rurales les plus reculées (ONEM, 2022).

Un certain nombre de tendances macroéconomiques marquent les régimes de l'ONEM, principalement l'évolution du chômage complet et temporaire. Ainsi, la répartition du chômage dans l'ensemble du pays est encore caractérisée par le déclin des industries minières et sidérurgiques dans la seconde moitié du XXe siècle, ce qui laisse des taux de chômage nettement plus élevés dans **l'ancien sillon industriel** - la zone allant de Tournai à Liège, de Chimay à Dinant et dans une moindre mesure les anciens bassins miniers du Limbourg (ONEM, 2022). La revalorisation économique de ces régions comprend entre autres le développement du tourisme.

À moins long terme, se font encore sentir les effets de ce qu'on appelle, par analogie au Covid long (les possibles effets longue-durée d'une infection Covid-19 sur la santé), la *longue transition* (Krugman, How Goldilocks Came to the U.S. Economy, 2023). Il s'agit des conséquences économiques à long terme de la pandémie sous la forme, entre autres, de chaînes de production perturbées qui ne peuvent pas se rétablir immédiatement et qui influencent donc l'inflation. L'augmentation du nombre de faillites (voir section 2.1) – y compris en 2024 un certain nombre de grandes faillites comme celles de Van Hool et Tupperware – n'est sans doute pas un hasard. Cette longue transition rend actuellement l'évolution économique quelque peu imprévisible, d'autant plus qu'elle se mêle dans une certaine mesure aux conséquences à long terme de la crise bancaire de 2008 et plus encore à la **crise énergétique** devenue perceptible à partir de la fin de 2021 et qui s'est intensifiée à la suite du conflit ukrainien.

L'impact de ces tendances sur le marché du travail est largement absorbé en Belgique par le système bien développé du chômage temporaire. Celui-ci permet de limiter quelque peu les pertes d'emplois dues aux chocs économiques (et autres), surtout lorsque des mesures de crise spécifiques sont appliquées. Après le niveau élevé de chômage temporaire dans le cadre du régime assoupli qui était applicable jusqu'au premier semestre 2022, nous constatons une normalisation du niveau général en 2023 (Nuyts & Votquenne, 2024). Cependant, lorsqu'on examine le détail par branche d'activité, notamment dans l'industrie, des traces d'une perturbation à plus long terme sont encore visibles (voir section 5.2). Grâce à ce tampon, nous ne voyons pas d'impact direct sur le chômage complet, bien que l'inflation entraîne une augmentation des dépenses en prix courants (voir section 4.6).

Au cours des dernières années, les allocations de l'ONEM ont fortement augmenté en raison des dépassements répétés de l'indice des prix à la consommation, principalement dus à la hausse des prix de l'énergie. Cependant, la manière dont ces indexations ont protégé le pouvoir d'achat des bénéficiaires varie, avec des résultats contrastés. En effet, en 2021 et 2022, l'indice des prix à la consommation a été largement surestimé, ce qui a entraîné une hausse artificielle du pouvoir d'achat des allocations et des salaires. À partir de 2023, cette tendance s'est inversée en raison d'une sous-estimation de l'inflation. De plus, les bénéficiaires d'allocations bénéficiant d'un tarif social de l'énergie voient leurs aides augmenter encore davantage (Peersman, Schoors, & van den Heuvel, 2024).

La **numérisation**, un terme que nous pouvons utiliser pour décrire l'impact global du progrès technologique dans le domaine des technologies de l'information et de la communication, influence non seulement les processus de l'ONEM (voir le volume 1 de ce rapport annuel), mais aussi le marché du travail et donc les allocations sociales. Avec le développement rapide des technologies numériques dans tous les secteurs, les besoins en compétences nouvelles évoluent également sur le marché du travail. De façon générale, cela crée un problème qui découle de la polarisation croissante du marché du travail (Segaert, 2017, pp. 18-20). La recherche montre que l'automatisation potentielle n'est pas déterminée par la compétence requise, mais par le degré de routine impliqué dans les tâches (Autor, Levy, & Murnane, 2003) : les emplois et les compétences de l'avenir se rapportent à un travail non routinier, qu'on trouvera surtout chez des travailleurs hautement qualifiés (par ex. résoudre des problèmes non structurés et/ou trouver et traiter de nouvelles informations), ou dans des emplois peu qualifiés (par ex. travail physique sur mesure). Dans ce contexte, ce sont les emplois moyennement qualifiés qui perdent le plus de terrain.

Cette évolution conduit à un double décalage entre la sous-qualification et la surqualification sur le marché du travail (Rathenau Instituut, 2015):

- La **sous-qualification** est causée par une demande de travailleurs hautement qualifiés qui croît plus rapidement que l'offre, d'autant plus que le besoin de travail technologiquement assisté pour les travailleurs hautement diplômés va souvent de pair avec des compétences techniques et autres aptitudes.

- La **surqualification** résulte d'une dynamique de déplacement vers le bas. La pression sur les segments du marché du travail déplacés par la numérisation conduit les demandeurs d'emploi à devoir se contenter d'un emploi inférieur à leur niveau de qualification réel. Cela augmente alors la pression sur ce segment du marché du travail moins qualifié, ce qui laisse finalement moins d'opportunités d'embauche pour les demandeurs d'emploi les plus difficiles à placer.

Ce double décalage explique en partie la proportion importante de chômeurs de longue durée (voir point 4.2.6) malgré les pics parfois élevés d'offres d'emploi (voir point 2.1.1). Bien que cela ne puisse pas toujours être cartographié précisément via les variables disponibles à l'ONEM, tout indique qu'une grande partie des chômeurs de longue durée ont un profil d'insertion difficile. Par exemple, en 2022, un chômeur de longue durée sur dix a été admis aux allocations de chômage par le biais d'un projet d'emploi Article 60§7 via le centre public d'action sociale (Nuyts, 2023), un système qui se concentre spécifiquement sur les bénéficiaires du revenu d'intégration motivés à travailler, mais qui, pour diverses raisons, souffrent d'une très grande distance par rapport au marché du travail.

Avec les développements rapides de **l'intelligence artificielle (IA)**, les limites de la conceptualisation et de l'apprentissage des règles comportementales continuent d'être repoussées, redéfinissant ainsi ce qui peut être considéré comme un travail routinier. On estime que les travailleurs administratifs seront les plus touchés par l'essor de l'IA, entraînant probablement des pertes d'emplois. Cependant, il est prévu que la plupart des emplois et des secteurs en Belgique subiront des changements fondamentaux dans leur contenu à cause de l'IA. Malgré le potentiel de transformation radicale du marché du travail, il n'est actuellement pas anticipé que l'IA mène à un chômage de masse (ING, 2024, pp. 6-7). L'intégration de l'IA sur le marché du travail semble ne pas avoir atteint sa vitesse de croisière en 2024.

Un effet secondaire notable de l'influence de l'informatique sur le marché du travail est la vulnérabilité accrue face à **la cybercriminalité**. Cette vulnérabilité a notamment un impact direct sur le chômage temporaire pour force majeure. Alors qu'il n'y avait que 288 déclarations de chômage temporaire pour force majeure en raison d'une cyberattaque au deuxième semestre de 2022, ce nombre est monté à 912 en 2023, et déjà 639 déclarations ont été enregistrées au cours des six premiers mois de 2024 (Nuyts & Votquenne, 2024, pp. 27-28).

Les développements technologiques ont également créé de plus en plus de possibilités de **télétravail**. Bien que les technologies le permettant ne soient pas nouvelles et étaient déjà en hausse, elles ont connu une utilisation et une croissance beaucoup plus importantes sous l'influence de la pandémie ces dernières années. Au deuxième trimestre 2020, le nombre de travailleurs en Belgique qui travaillaient à domicile a augmenté de 40% d'une année à l'autre. En avril 2022, un très grand groupe (41,1%) de travailleurs à domicile ont indiqué qu'ils venaient de commencer à travailler à domicile en raison de la crise corona ; un groupe encore plus important (44,2%) fait désormais beaucoup plus de télétravail depuis la pandémie (WG-SIC, 2022, p. 29).

L'impact futur de l'essor du télétravail sur le marché du travail belge et/ou les régimes de l'ONEM doit encore se confirmer. Il est toutefois évident que le télétravail peut contribuer à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. La théorie selon laquelle cela entraînerait une diminution des régimes d'interruption de carrière (Cobbaut, 2023; ZigZagHR, 2021) ne peut pas être confirmée pour le moment sur la base des données ONEM. En effet, le congé parental continue de suivre une tendance à la hausse (voir chapitre 6). En revanche, la théorie selon laquelle le télétravail généralisé chez les hommes pourrait aider à réduire l'écart entre les sexes en matière de tâches domestiques (OCDE, 2021, p. 7) semble correspondre aux tendances observées dans l'évolution des allocations d'interruption. Dans ce cas, il semble que cette évolution soit parallèle, plutôt qu'une influence directe sur le recours aux allocations d'interruption.

.

La possibilité d'un travail délocalisé est également perceptible dans le contexte de la **mondialisation**. Un contexte de concurrence internationale existe pour les services qui peuvent être fournis à un endroit différent, comme ceux des centres d'appels. En Europe, la Belgique se caractérise du point de vue compétitif par une productivité du travail plus élevée, mais aussi par un coût du travail (proportionnellement) plus élevé (voir section 2.2.2).

La mondialisation se caractérise également par des chaînes de production qui traversent les frontières nationales. Cela apporte beaucoup de potentiel, mais pose également des risques pour les activités qui dépendent de chaînes de production étrangères, en particulier en période de crise et de tensions géopolitiques. Les perturbations se manifestent souvent sous forme de chômage temporaire dans les secteurs touchés. Cela s'applique certainement ces dernières années aux chaînes de production perturbées dans le secteur des produits énergétiques, qui touchent particulièrement l'industrie à forte intensité énergétique.

L'évolution vers des **formes de travail plus flexibles** est une tendance macroéconomique en soi, bien qu'elle soit souvent associée aux développements technologiques et à la mondialisation (par exemple dans le contexte du travail sur plateforme). En Belgique, ces formes de travail flexibles coexistent avec une proportion relativement importante de travail régulier et à temps plein (voir point 2.2.2). Il règne une certaine inquiétude quant à la mesure dans laquelle la protection sociale actuelle en Belgique est adaptée à ces formes nouvelles ou plus fréquentes de travail, y compris en ce qui concerne l'accès aux allocations de chômage (De Becker, Dockx, & Schoukens, 2022). Une forte proportion de contrats flexibles est généralement associée à une moindre intensité de travail, ce qui peut entraîner des retards ou l'incapacité d'atteindre le nombre de jours nécessaires pour ouvrir des droits aux allocations de chômage. Cependant, on constate que les travailleurs flexibles ne sont pas laissés sans protection et que ceux qui combinent travail régulier et flexible peuvent parfois obtenir plus rapidement le droit à une allocation (Nuyts, 2024). En ce qui concerne la sortie du chômage, il est possible d'observer qu'un certain segment de chômeurs, malgré un travail fréquent, n'arrive pas à sortir du chômage (ONEM, 2020), bien que la qualité de la sortie vers l'emploi soit restée stable au cours des dix dernières années en termes de durabilité de l'emploi (Nuyts, 2022).

L'impact de la **migration** sur le marché du travail et la sécurité sociale ne peut être décrit sans ambiguïté. Les citoyens de l'UE peuvent normalement travailler librement dans d'autres États membres. Compte tenu de la présence des institutions de l'UE à Bruxelles, il y a relativement beaucoup de citoyens européens actifs sur notre marché du travail, y compris ceux qui travaillent dans ces institutions et leurs familles. En outre, les travailleurs détachés au niveau international peuvent travailler dans d'autres pays de l'UE (sans donc appartenir strictement au marché du travail du pays hôte). En principe, les travailleurs migrants originaires de pays hors UE ont besoin d'un permis de travail à durée déterminée pour travailler en Belgique. Après la période de validité, ils doivent retourner dans leur pays. Toutefois, les termes sont différents pour ceux qui relèvent du statut de réfugiés ou de la protection subsidiaire. Ce dernier statut est, par exemple, automatiquement accordé aux réfugiés ukrainiens et implique la possibilité d'un emploi régulier sur base de cette situation particulière d'hébergement. Les catastrophes internationales ou les situations de conflit qui entraînent des flux de réfugiés peuvent entraîner des augmentations, en particulier dans la migration en vertu de ces derniers statuts. En 2022, par exemple, environ la moitié du solde migratoire international positif en Belgique était composé de réfugiés ukrainiens (Statbel, 2023). Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, l'immigration peut s'avérer une plus-value en complétant les compétences et l'expertise et contribuer à la croissance économique en comblant les déficits dans certains secteurs. En outre, les travailleurs migrants amènent souvent leur contribution à la sécurité sociale en payant des impôts et des cotisations dans le pays d'accueil. D'un autre côté, les flux migratoires dans certains segments du marché du travail peuvent entraîner une concurrence accrue et donc des effets de déplacement. Par ailleurs, les systèmes de sécurité sociale peuvent se retrouver surchargés en raison d'une augmentation de la population et de la demande de services sociaux.

Laquelle de ces deux dynamiques prend le dessus dépend en partie de l'arrière-plan des parties concernées elles-mêmes : la migration de travail est par définition orientée vers les opportunités existantes ou espérées du marché du travail, alors que le statut de réfugié ou de protection subsidiaire implique potentiellement une plus grande distance du marché du travail (SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, Unia, 2023, pp. 211-212). Cependant, la façon dont la structure et la culture du marché du travail interagissent avec les nouveaux arrivants est également d'une importance capitale. L'édition la plus récente du suivi socio-économique biennal du marché du travail montre comment, dans les résultats de plus en plus détaillés des éditions successives, la discrimination structurelle et institutionnelle persistante sur le marché du travail belge apparaît. Malheureusement, les régimes ONEM n'échappent pas aux conséquences indirectes de cette discrimination. Par exemple, le rapport souligne que, malgré les critères objectifs, l'accès au RCC et au crédit-temps diffèrent très fort selon les groupes d'origine (SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, Unia, 2023, pp. 204-206). Un autre effet indirect pourrait être que la discrimination aggrave la pénurie de main-d'œuvre (Krugman, 2022). Compte tenu de la migration constatée du marché du travail, le taux de chômage supérieur à la moyenne des ressortissants hors-UE en Belgique est frappant (voir point 2.2), ainsi que la surreprésentation des ressortissants de pays hors-UE dans le chômage indemnisé (voir point 4.2.7)³. Les nationalités non européennes sont souvent aussi fortement représentées dans le chômage temporaire, ce qui est dû au fait que ce groupe est plus souvent employé en qualité d'ouvrier que ce n'est le cas avec les nations de l'UE (ONEM, 2018a). Enfin, les migrants non-UE font plus fréquemment usage des mesures ou trajets spécifiques pour promouvoir l'entrée sur le marché du travail et surmonter les obstacles décrits (ONEM, 2018b; Nuyts, 2023).

³ NB: Lors de l'interprétation de tels résultats, nous devons également garder à l'esprit la distinction entre origine et nationalité.

Bien que les **tensions géopolitiques** ne constituent pas une nouvelle macro-tendance, elles sont devenues plus visibles ces dernières années. De telles tensions, en particulier lorsqu'elles conduisent à des conflits, peuvent perturber les chaînes de production et même entraîner des flux de réfugiés, comme mentionné précédemment. Au sein de l'UE, la recentralisation des relations politiques internationales soulève de plus en plus de questions sur le degré d'autosuffisance dans les chaînes de production cruciales et l'indépendance stratégique. Cela est particulièrement vrai pour les produits énergétiques, qui, en cas de pénurie, peuvent même créer des tensions internationales entre alliés. À titre d'exemple, les tensions fin 2024 entre les États membres de l'UE concernant la production d'énergie illustrent bien cette situation. Bien que les États membres coopèrent stratégiquement, notamment en connectant leurs réseaux énergétiques et en investissant dans des sources d'énergie alternatives pour réduire leur dépendance à des pays comme la Russie, un phénomène météorologique inattendu, tel qu'une calme d'éléments dans l'atmosphère (*dunkelflaute*) en Europe, ravive immédiatement les tensions en raison de son impact sur les énergies renouvelables comme les panneaux solaires et les éoliennes (Reed & Eddy, 2024). Il s'agit là d'une des vulnérabilités auxquelles l'industrie européenne, et donc belge, doit faire face.

La combinaison de tensions géopolitiques et de capacités numériques mène également à un contexte de guerre cybernétique, un phénomène de plus en plus fréquent même entre des pays qui ne sont pas formellement en guerre. Cela peut inclure, par exemple, des cyberattaques menées par une nation contre une autre. Comme mentionné, on observe une augmentation notable du chômage temporaire en raison de cyberattaques. Bien qu'il ne soit pas possible de déterminer précisément dans quelle mesure ces chiffres proviennent d'attaques menées par d'autres États-nations, la tendance s'inscrit dans les avertissements émis par des entreprises telles que Microsoft et des organismes comme la Sûreté de l'État belge. Dans le dernier rapport Microsoft Digital Defense, la Belgique était classée dixième en Europe en termes de cyberattaques dans la catégorie des activités étatiques (Microsoft, 2024, p. 13). Le dernier rapport de renseignement de la Sûreté de l'État signale, quant à lui, une menace hybride croissante en provenance de l'étranger, souvent avec l'implication de cybercriminels freelances (VSSE, 2025).

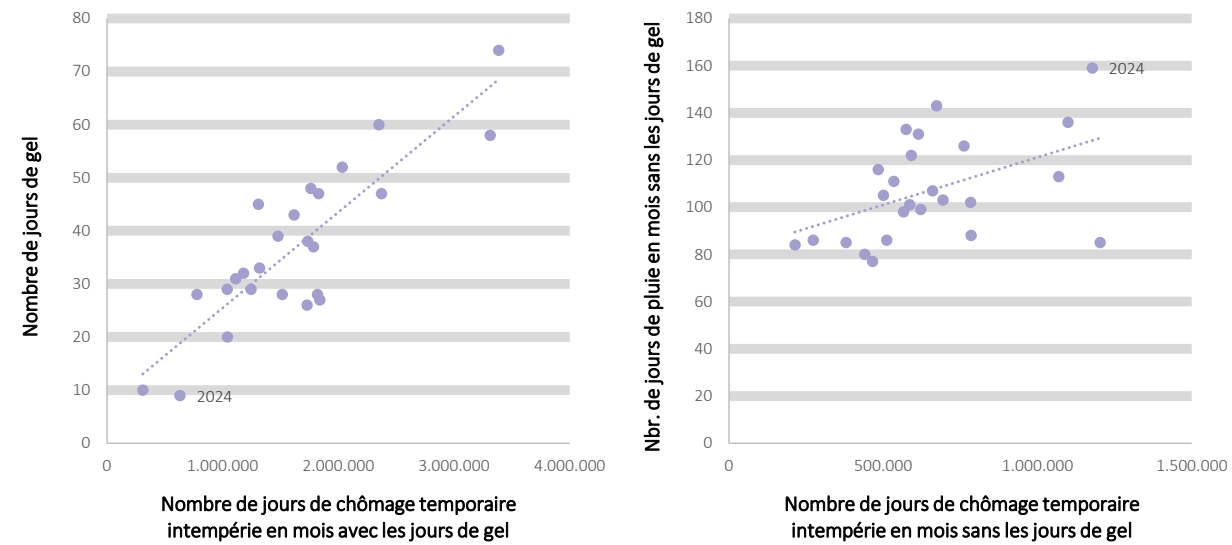
Une dernière tendance macroéconomique à évoquer ici est celle de la **lutte contre le changement climatique**. Les activités et les normes dans le contexte de l'adaptation et de la limitation du changement climatique semblent être un moteur de l'émergence de nouvelles professions en pénurie. Des secteurs tels que ceux des énergies renouvelables sont stimulés sur la base de normes climatiques, où des secteurs tels que le transport ou le secteur de la construction sont confrontés au besoin de nouveaux investissements dans les matériaux et les compétences. De tels changements ont déjà lieu, bien que les effets sur les statistiques ONEM ne puissent pas encore être cartographiés. De manière générale, selon des recherches récentes, la transition climatique devrait conduire à un petit bénéfice net d'emploi, mais la transition peut avoir un impact direct ou indirect sur à peu près la moitié des emplois existants en Belgique, par exemple par la destruction d'emplois dans un secteur et la création d'emplois dans un autre ou par des postes à pourvoir exigeant de nouvelles compétences (SPF Santé publique, Sécurité de la chaîne alimentaire et Environnement ; CLIMACT; KU Leuven - HIVA; ULiège - LENTIC, 2023, pp. 20-30). Dans ce contexte, il n'est pas surprenant que le Conseil supérieur de l'Emploi ait récemment publié un rapport thématique sur la transition vers un marché du travail plus vert (CSE, 2025), dans lequel il est recommandé de se concentrer sur le développement des compétences nécessaires sur le marché du travail. Le rapport met en garde contre le manque général de compétences STEM (sciences, technologies, ingénierie et mathématiques) au sein des populations de chômeurs et de personnes inactives, ce qui les empêche de profiter des opportunités d'emplois dans les métiers verts. De plus, les travailleurs des secteurs à forte émission de CO₂ risquent de rencontrer des difficultés pour s'adapter s'ils perdent leur emploi.

L'impact des mesures de mitigation et d'adaptation au changement climatique sur le chômage sera en grande partie déterminée par la façon dont les chômeurs actuels et futurs seront soutenus dans ce contexte. Néanmoins, il semble que les risques liés à ces mesures ne soient pas aussi importants que ceux associés aux enjeux du marché du travail et aux risques sociaux (et autres) découlant du dépassement des limites planétaires, d'autant plus que ces derniers pourraient aggraver les vulnérabilités déjà existantes (CERAC, 2024, pp. 66-112).

En plus de ces effets généraux sur le marché du travail, les phénomènes météorologiques extrêmes associés à la transition climatique ont également un impact direct sur le chômage temporaire. Bien que des événements comme les pluies torrentielles de l'été 2021 restent pour l'instant relativement rares, le chômage temporaire dû à de mauvaises conditions météorologiques peut être invoqué lors de fortes pluies ou de vagues de chaleur pendant les périodes sans gel (voir section 5.3). Cependant, ces formes de chômage temporaire liées au mauvais temps sont plus difficiles à quantifier et donc à prédire : bien qu'il existe une corrélation entre les précipitations et le chômage temporaire, comme en témoignent les effets des fortes pluies de 2024, cette corrélation est moins marquée que lorsqu'il y a du gel. De plus, il ne faut pas oublier que les besoins des entreprises à forte intensité énergétique comportent non seulement une composante économique et géopolitique, mais aussi une composante écologique.

Corrélation entre les jours de gel et de pluie et le chômage temporaire dû au mauvais temps, résultats depuis l'année 2000.

Gra. 2.3.V



Source des données météorologiques : MétéoBelgique (Météo Belgique, 2025)

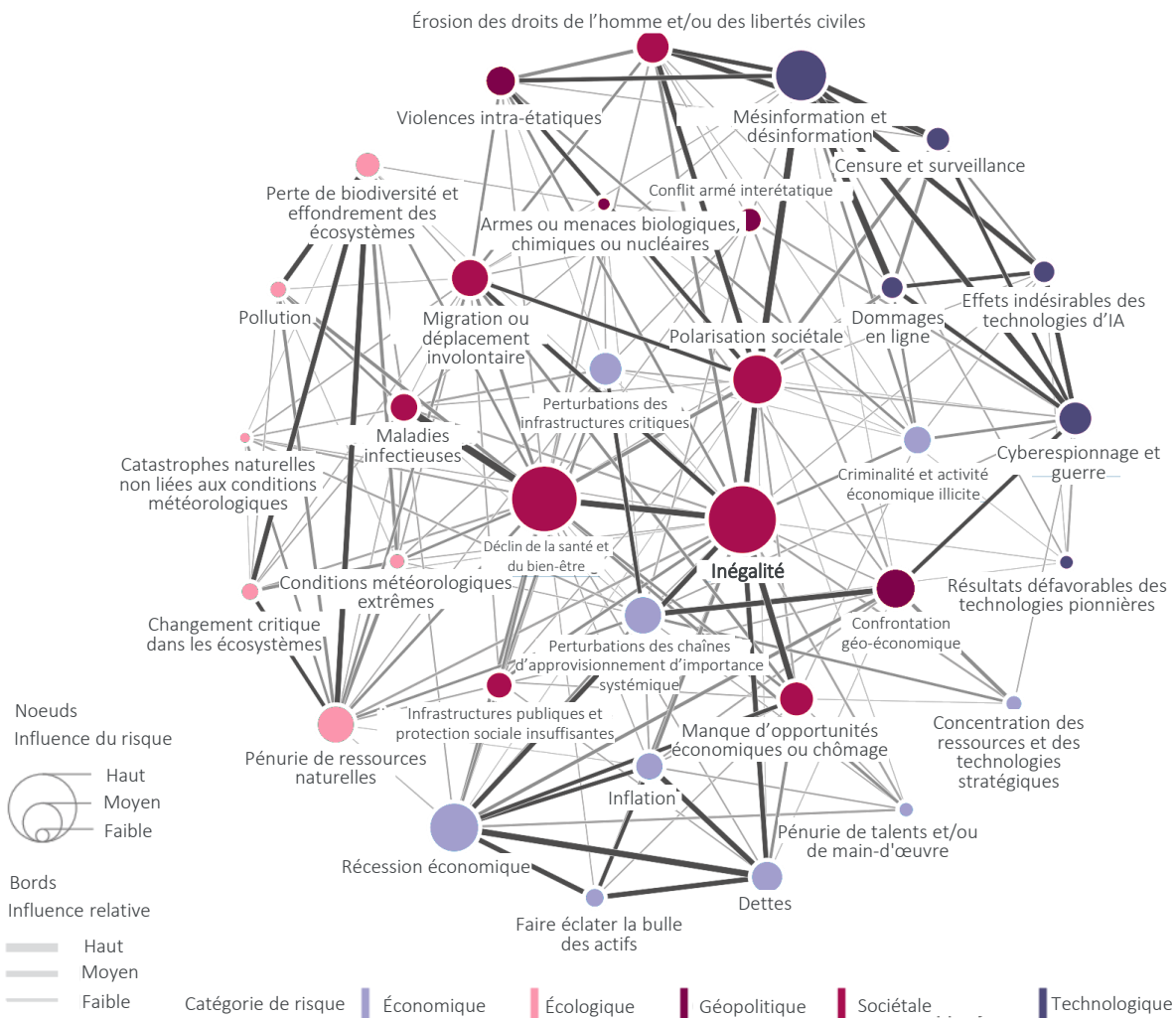
Ceci n'est qu'un aperçu très général et non exhaustif des tendances macroéconomiques qui influencent les régimes de l'ONEM (et par extension la sécurité sociale et le marché du travail). Cependant, il révèle un certain nombre de forces majeures qui expliquent certaines tendances que nous observerons dans les prochains chapitres.

De plus, plusieurs de ces macro-tendances offrent un aperçu de certains risques actuels ou futurs qui méritent une attention particulière lorsqu'on examine notre marché du travail. Dans sa dernière évaluation nationale des risques de Belgique (BNRA Belgian National Risk Assessment), le Centre National de Crise a appelé à la préparation à divers scénarios possibles, qui s'alignent sur plusieurs des macro-tendances décrites ci-dessus. « L'un des principaux objectifs de cette évaluation nationale des risques est donc de contribuer modestement au développement d'une culture du risque en Belgique et d'améliorer la résilience de notre société dans son ensemble. [...] *La sécurité* est l'affaire de tous. Cela signifie surtout qu'il faut avoir une bonne connaissance des risques potentiels auxquels la Belgique peut être confrontée » (Centre de crise National, 2024, p. 64). Cette introduction à la description des macro-tendances et des risques pouvant influencer les mesures de l'ONEM peut être lue dans le même esprit.

Il est toutefois important de garder à l'esprit que la mesure dans laquelle les tendances semblent présenter un risque de perturbations économiques ou liées au marché du travail peut varier, tout comme les interactions entre ces tendances/risques peuvent les renforcer (effet de cascade). Le graphique 2.3.III cartographie les principaux risques de perturbation et leurs interactions. L'influence d'une macro-tendance peut aussi évoluer avec le temps : certaines tendances gagnent en impact tandis que d'autres s'estompent. Globalement, on estime que dans les dix prochaines années, les perturbations possibles liées aux évolutions technologiques et surtout écologiques prendront de l'ampleur (voir tableau 2.3.V).

Paysage mondial des risques : interconnexions

Gra. 2.3.VI



Source: WEF (WEF, 2025, p. 9)

Facteurs de risque mondiaux classés par gravité

Tab. 2.3.V

Court terme (2 ans)

1	Mésinformation et désinformation
2	Conditions météorologiques extrêmes
3	Conflit armé interétatique
4	Polarisation sociétale
5	Cyberespionnage et guerre
6	Pollution
7	Inégalité
8	Migration ou déplacement involontaire
9	Confrontation géo-économique
10	Érosion des droits de l'homme et/ou des libertés civiles
11	Criminalité et activité économique illicite
12	Concentration des ressources et des technologies stratégiques
13	Manque d'opportunités économiques ou chômage
14	Dommages en ligne
15	Dettes
16	Censure et surveillance
17	Changement critique dans les écosystèmes
18	Pénuries de ressources naturelles
19	Récession économique
20	Infrastructures publiques et protection sociale insuffisantes
21	Perte de biodiversité et effondrement des écosystèmes
22	Perturbations des chaînes d'approvisionnement d'importance systémique
23	Armes ou menaces biologiques, chimiques ou nucléaires
24	Violences intra-étatiques
25	Faire éclater la bulle des actifs
26	Perturbations des infrastructures critiques
27	Maladies infectieuses
28	Pénurie de talents et/ou de main-d'œuvre
29	Inflation
30	Déclin de la santé et du bien-être
31	Effets indésirables des technologies d'IA
32	Catastrophes naturelles non liées aux conditions météorologiques
33	Résultats défavorables des technologies pionnières

Longue terme (10 ans)

1	Conditions météorologiques extrêmes
2	Perte de biodiversité et effondrement des écosystèmes
3	Changement critique dans les écosystèmes
4	Pénuries de ressources naturelles
5	Mésinformation et désinformation
6	Effets indésirables des technologies d'IA
7	Inégalité
8	Polarisation sociétale
9	Cyberespionnage et guerre
10	Pollution
11	Migration ou déplacement involontaire
12	Conflit armé interétatique
13	Concentration des ressources et des technologies stratégiques
14	Censure et surveillance
15	Criminalité et activité économique illicite
16	Manque d'opportunités économiques ou chômage
17	Érosion des droits de l'homme et/ou des libertés civiles
18	Confrontation géo-économique
19	Armes ou menaces biologiques, chimiques ou nucléaires
20	Dettes
21	Maladies infectieuses
22	Dommages en ligne
23	Résultats défavorables des technologies pionnières
24	Infrastructures publiques et protection sociale insuffisantes
25	Perturbations des infrastructures critiques
26	Perturbations des chaînes d'approvisionnement d'importance systémique
27	Récession économique
28	Déclin de la santé et du bien-être
29	Violences intra-étatiques
30	Faire éclater la bulle des actifs
31	Pénurie de talents et/ou de main-d'œuvre
32	Inflation
33	Catastrophes naturelles non liées aux conditions

Catégories des risques

Économiques
Environnemental
Géopolitique

Sociétal
Technologique

Source: WEF (WEF, 2025, p. 12)

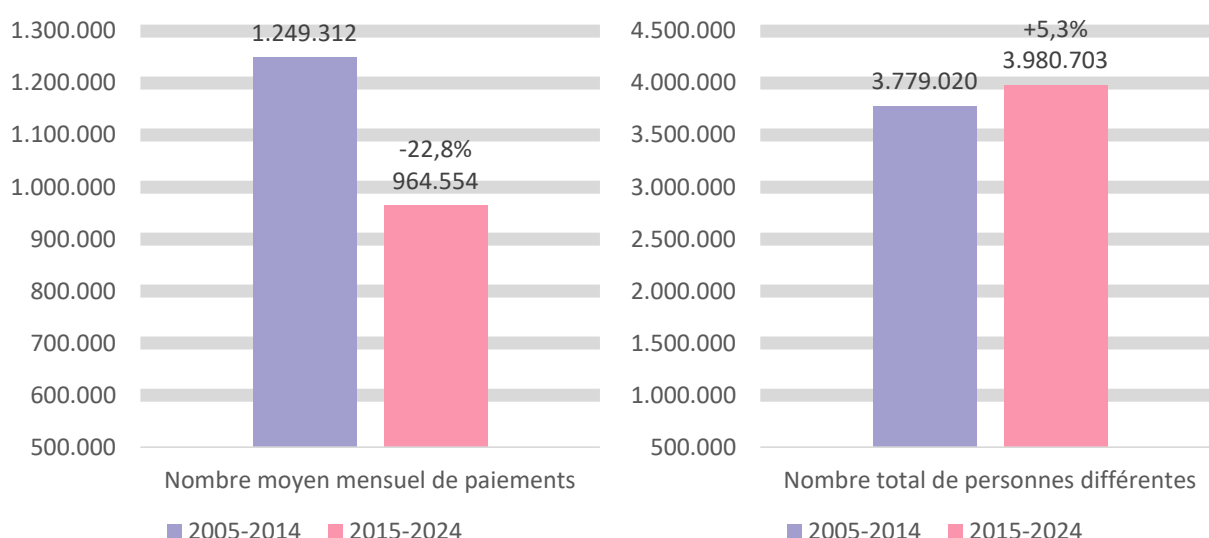
L'impact de ces macro-tendances, qui sont principalement marquées par l'effet de la triple transition (vieillesse, numérisation et transition écologique) mais également par des crises ponctuelles, conduit souvent à une prévision de croissance nette de l'emploi. Cependant, ce résultat net est en réalité la somme d'une forte dynamique de destruction et de création d'emplois. En d'autres termes, les tendances actuelles entraînent une augmentation du nombre de transitions socio-économiques.

Cet effet est notamment visible dans les statistiques dynamiques du chômage (voir la partie 4.8). Bien que nous observons une baisse prolongée du niveau de chômage, cette tendance s'accompagne d'une grande fluidité des entrées et sorties du chômage. En analysant l'ensemble des allocations versées par l'ONEM, nous constatons également que le nombre total de paiements (voir la partie 1.1) a diminué beaucoup plus rapidement que le nombre total de personnes différentes (voir la partie 1.4) indemnisées par l'ONEM.

Cette augmentation des transitions sur le marché du travail génère un phénomène paradoxal à l'échelle macroéconomique : bien que le nombre mensuel moyen de paiements ait été remarquablement plus bas ces dix dernières années par rapport à la décennie précédente (-22,8 %), le nombre total de personnes indemnisées par l'ONEM à un moment donné a quant à lui augmenté de 5,3 %. Ce résultat n'est qu'en partie influencé par la crise du COVID.

Évolution macroéconomique des allocations de l'ONEM : nombre moyen de paiements versus nombre de personnes différentes par période de dix ans

Gra. 2.3.VII



2.4

Perspectives et Budget

Dans cette partie, nous dressons un aperçu global du budget de l'ONEM pour les prestations sociales. Le budget de l'ONEM est organisé par postes de dépenses. Cette ventilation par poste diffère de la catégorisation statistique étant donné qu'elle doit être établie de manière conforme pour une justification budgétaire.

La partie 2.4.1 présente un aperçu du rapport entre la catégorisation par poste de dépenses et la catégorisation statistique. De plus, on précise pour l'année 2024 les dépenses qui sont maintenues dans le budget fédéral de l'ONEM dans le cadre de la Sixième Réforme de l'Etat. Un certain nombre de paiements ont en effet été effectués par l'ONEM en tant qu'opérateur sur le budget d'autres instances, essentiellement les institutions régionales.

La partie 2.4.2 donne un aperçu des perspectives et du budget pour 2025. Ce budget est situé dans une période qui remonte jusqu'à 2020 inclus. Contrairement à la partie 2.4.1, qui donne un aperçu de l'ensemble des dépenses par poste pour lesquelles l'ONEM, en tant qu'opérateur, était responsable, seules les dépenses qui faisaient partie du budget fédéral de l'ONEM au cours de l'année en question sont reprises dans les aperçus de la partie 2.4.2.

2.4.1

Postes de dépenses et régionalisation

Le tableau 2.4.I illustre clairement l'affectation par poste de dépenses selon les unités physiques et les dépenses totales pour 2024. Le tableau 2.4. esquisse ensuite l'évolution à plus long terme selon ces postes de dépenses.

Aperçu de la répartition des paiements dans des postes de dépenses en 2024

Tab. 2.4.I

	Unités physiques	Dépenses (en millions d'EUR)
Chômage global	463.611	5.174,2
Chômeurs complets indemnisés (excl. RCC)	280.252	3.908,0
Chômage temporaire	127.673	597,5
Travailleurs à temps partiel avec AGR	23.629	164,2
Chômeurs dispensés pour des formations ou des études	29.308	469,1
Période non rémunérée dans l'enseignement	2.750	35,3
Autres allocations	5.182	91,6
Allocations assimilées au CT (excl. période non rémunérée dans l'enseignement)	4.011	13,5
Primes de crise, allocations de licenciement, indemnités en compensation du licenciement	1.171	78,1
Activations et primes (incl. complément de mobilité)	26.946	127,2
Emploi et mesures d'activation	32.477	138,0
Dispenses (excl. dispenses pour des formations ou des études)	1.033	16,0
Autres	404	0,5
RCC (incl. prépension à mi-temps)	10.351	199,1
Régime de chômage avec complément d'entreprise	10.351	199,1
Prépension à mi-temps	0	0,0
Interruption de carrière, crédit-temps et congés théma	240.487	772,3
Interruption de carrière - entités fédérales	8.841	37,0
Interruption de carrière - entités fédérées	23.372	58,7
Credit-temps	86.693	330,3
Congés thématiques	121.581	346,3
Outplacement	439	3,5
Reste (frontaliers)	73	0,1
Total général	747.088	6.368,0

Il y a lieu de signaler à cet égard que le financement pour les congés thématiques est réparti depuis 2017 entre la gestion globale pour le secteur privé et une subvention de l'Etat du SPF ETCS pour le secteur public. Pour la partie interruption de carrière au sein des entités fédérales, le financement se fait depuis 2017 par l'intermédiaire d'une subvention de l'Etat du SPF ETCS. Dans ce tableau 2.4. Il ainsi que dans les tableaux suivants de ce chapitre, les arriérés ne sont pas pris en compte.

Le chômage temporaire est, dans ce chapitre, calculé avant vérification en mois d'introduction (vs. 6 mois après vérification et 6 mois avant vérification dans les autres chapitres). Les dispenses spécifiques pour les chômeurs à partir de 50 ans qui travaillent dans un pays en voie de développement, les jeunes coopérants et les participations à des actions humanitaires sont reprises en activations et primes (vs. Dispenses pour formations et études dans les tableaux des prestations sociales du budget).

Evolution du nombre de paiements et des montants alloués (en millions d'EUR) par poste de dépenses

Tab. 2.4.II

	Chômage global	Autres allocations	Activations et primes	RCC de carrière, (incl. crédit-temps et congés thématiques	Interruption de carrière, (incl. crédit-temps et congés thématiques	Outplacement	Reste (frontaliers)	Total général
Unités physiques								
2020	918.194	5.584	47.580	42.643	252.046	0	137	1.266.185
2021	688.506	5.267	44.070	32.311	231.127	1.026	124	1.002.431
2022	512.736	5.286	41.668	23.232	233.433	999	112	817.467
2023	458.150	5.018	33.914	15.549	238.936	689	83	752.338
2024	465.799	5.182	26.946	10.351	240.487	439	73	749.276
Montants								
2020	9.220,6	105,7	198,8	681,1	751,4	0,0	0,2	10.957,8
2021	6.877,8	88,0	190,0	519,5	672,1	5,6	0,1	8.353,1
2022	5.300,6	69,8	186,9	404,2	730,7	8,8	0,1	6.701,2
2023	5.117,7	74,0	154,4	288,0	765,4	6,6	0,1	6.406,2
2024	5.379,3	91,6	127,2	199,1	772,3	3,5	0,1	6.573,0

Il est très important de signaler que, dans le cadre de la Sixième Réforme de l'Etat, certaines dépenses précitées ont fait l'objet d'un transfert budgétaire vers les régions, mais que l'ONEM conserve encore sur celles-ci une compétence opérationnelle (provisoire ou non). Concrètement, il s'agit d'un certain nombre de mesures pour l'emploi et de l'interruption de carrière pour les membres du personnel d'entités fédérées (régions et communautés). Lors de l'établissement du budget fédéral de l'ONEM, ces dépenses transférées ne sont plus prises en compte. Le tableau 2.4.III reprend pour les années précédentes et par poste de dépenses le nombre de paiements et de dépenses qui ont été maintenus dans le budget fédéral de l'ONEM.

Aperçu des dépenses fédérales de l'ONEM pour les prestations sociales

Tab. 2.4.III

	Unités physiques			Dépenses (en millions d'EUR)		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Chômage global	512.736	458.150	465.799	5.300,6	5.117,7	5.379,3
Chômeurs complets indemnisés (excl. RCC)	285.111	280.252	282.440	3.787,5	3.908,0	4.113,1
Chômage temporaire	166.175	122.035	127.673	857,7	580,3	597,5
Travailleurs à temps partiel avec AGR	29.433	25.532	23.629	185,8	170,0	164,2
Chômeurs dispensés pour des formations ou des études	29.216	27.631	29.308	433,5	426,5	469,1
Période non rémunérée dans l'enseignement	2.801	2.700	2.750	36,2	32,8	35,3
Autres allocations	5.135	4.854	4.999	69,5	73,7	91,2
Allocations assimilées au CT (excl. période non rémunérée dans l'enseignement)	4.007	3.809	3.828	11,8	12,2	13,0
Primes de crise, allocations de licenciement, indemnités en compensation du licenciement	1.128	1.045	1.171	57,8	61,4	78,1
Activations et primes (incl. complément de mobilité)	1.287	1.293	1.182	17,5	17,7	16,8
Emploi et mesures d'activation	155	260	251	1,2	1,7	1,6
Dispenses (excl. dispenses pour des formations ou des études)	1.132	1.033	931	16,2	16,0	15,2
Régime de chômage avec complément d'entreprise (incl. prépension à mi-temps)	23.232	15.549	10.351	404,2	288,0	199,1
Régime de chômage avec complément d'entreprise	23.232	15.549	10.351	404,2	288,0	199,1
Prépension à mi-temps	0	0	0	0,0	0,0	0,0
Interruption de carrière, crédit-temps et congés thématiques	205.198	213.429	217.115	661,7	701,3	713,7
Interruption de carrière	8.902	8.699	8.841	33,9	35,6	37,0
Crédit-temps	88.808	89.723	86.693	313,5	334,8	330,3
Congés thématiques	107.488	115.007	121.581	314,3	330,9	346,3
Outplacement	999	689	439	8,8	6,6	3,5
Reste (frontaliers)	112	83	73	0,1	0,1	0,1
Total général	748.700	694.045	699.957	6.462,4	6.205,0	6.403,6

Comme on l'a signalé dans le chapitre 2.3, la crise du coronavirus en particulier a donné lieu à toute une série de mesures. Au 1^{er} octobre 2022, un nouveau statut pour les travailleurs des arts remplace les anciennes règles pour les artistes. Ce statut se retrouve dans la catégorie des chômeurs complets indemnisés. Les nouvelles allocations de mobilité interrégionale, de métiers en pénurie, ainsi que pour le secteur des soins de santé (cf. le chapitre 3.4) sont, quant à elles, classées dans les mesures d'activation.

2.4.2

Perspectives et budget pour 2025

Pour établir le budget pour 2025, l'ONEM tient compte des prévisions du Bureau fédéral du Plan et de la prolongation des différentes mesures économiques prises par le gouvernement fédéral. Il faut toutefois signaler que les mesures du nouveau gouvernement reprises dans les notifications du 15 février 2025 ne sont pas prises en compte dans ce budget. Dans ses dernières prévisions, le Bureau du Plan prévoit pour la Belgique (BFP, 2025) une croissance économique de +1,2% sur une base annuelle en 2025.

Le Bureau du Plan prévoit également une augmentation de l'emploi intérieur en 2025 de 23.800 unités par rapport à 2024 (+0,5%).

Suite aux prévisions du Bureau du Plan, il est prévu une augmentation de 3,4% du nombre de chômeurs complets indemnisés demandeurs d'emploi en 2025. Le chômage temporaire devrait diminuer de 10,6% en 2025.

Prévisions conjoncturelles

Tab. 2.4.IV

	Taux de croissance du PIB en volume (en %)	Emploi intérieur (en milliers)	CCI-DE (unités physiques)	Chômage temporaire (unités budgétaires)
2020	-4,8	4.875,0	339.267	201.999
2021	+6,2	4.957,2	321.502	99.807
2022	+4,2	5.052,7	291.694	37.112
2023	+2,2	5.092,3	284.786	25.092
2024	+1,4	5.105,8	284.859	26.524
2025	+1,2	5.129,6	294.560	23.700
Evol. 2023-2024	-0,8 p.	+0,3%	+0,0%	+5,7%
Evol. 2024-2025	-0,2 p.	+0,5%	+3,4%	-10,6%

Sources: ONEM données historiques CCI-DE et chômage temporaire; Budget économique - Tableau B.5.bis Situation sur le marché de l'emploi – détail (BFP, 2025); Comptes nationaux – Agrégats trimestriels et annuels (NBB.Stat, 2025) + Flash estimate (BNB, 2025)

Les tableaux 2.4.V à 2.4.VIII inclus reflètent, selon diverses approches, les dépenses prévues par poste pour l'année 2025. Par analogie avec la procédure utilisée pour la majorité des tableaux de ce rapport annuel, ces dépenses sont placées dans une perspective qui remonte jusqu'à 2020. Comme déjà mentionné, seules sont reprises ici les dépenses qui faisaient partie du budget de l'ONEM (gestion globale) au cours de l'année en question. Dans ces tableaux, les arriérés ne sont pas pris en compte.

Evolution des unités physiques par poste de dépenses fédérales dans le budget de l'ONEM

Tab. 2.4.V

	Chômage global	Autres allocations	Activations et primes	RCC (incl. prépension à mi-temps)	Interruption de carrière, crédit-temps et congés thématiques	Outplacement	Total général
2020	918.194	5.462	1.593	42.643	166.427		1.134.318
2021	688.506	5.129	1.382	32.311	155.382		882.711
2022	512.736	5.135	1.287	23.232	158.629		701.019
2023	458.150	4.854	1.293	15.549	163.994	689	644.528
2024	465.799	4.999	1.182	10.351	165.561	439	648.331
2025	348.758	5.332	1.100	8.400	165.200	251	529.041

Evolution des dépenses fédérales de l'ONEM pour les prestations sociales en prix courants (en millions d'EUR)

Tab. 2.4.VI

	Chômage global	Autres allocations	Activations et primes	RCC (incl. prépension à mi-temps)	Interruption de carrière, crédit-temps et congés thématiques	Outplacement	Total général
2020	9.220,6	105,5	19,3	681,1	517,0		10.543,5
2021	6.877,8	87,7	17,3	519,5	469,1		7.971,3
2022	5.300,6	69,5	17,5	404,2	515,4		6.307,2
2023	5.117,7	73,7	17,7	288,0	547,4	6,6	6.051,0
2024	5.379,3	91,2	16,8	199,1	713,7	3,5	6.403,5
2025	5.820,9	103,6	17,6	166,2	566,2	2,0	6.676,5

Evolution des dépenses fédérales de l'ONEM pour les prestations sociales en pourcentage du PIB

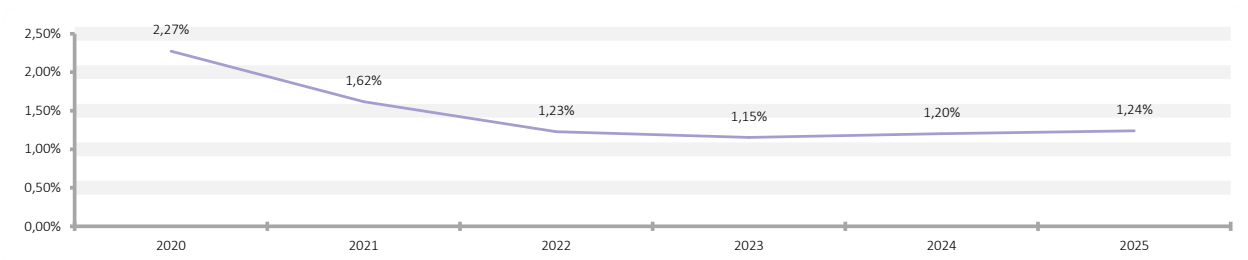
Tab. 2.4.VII

	PIB en millions d'euros chaînés	Chômage global	Autres allocations	Activations et (incl. prépension à primes	RCC (incl. prépension à mi-temps)	Interruption de carrière, crédit- temps et congés thématiques	Outplacement	Total général
2020	463.750,8	1,99%	0,02%	0,004%	0,15%	0,11%		2,27%
2021	492.515,4	1,40%	0,02%	0,004%	0,11%	0,10%		1,62%
2022	513.365,7	1,03%	0,01%	0,003%	0,08%	0,10%		1,23%
2023	524.680,0	0,98%	0,01%	0,003%	0,05%	0,10%	0,00%	1,15%
2024	532.025,5	1,01%	0,02%	0,003%	0,04%	0,13%	0,00%	1,20%
2025	538.409,8	1,08%	0,02%	0,003%	0,03%	0,11%	0,00%	1,24%

Source pour le PIB: Comptes nationaux – Agrégats trimestriels
et annuels (NBB.Stat, 2025) + Flash estimate (BNB, 2025)

Evolution des dépenses fédérales de l'ONEM pour les prestations sociales en pourcentage du PIB

Gra. 2.4.I



Evolution des dépenses fédérales de l'ONEM pour les prestations sociales en prix de 2020 (en millions d'EUR – indice 2020 = 100)

Tab. 2.4.VIII

	Chômage global	Autres allocations	Activations et primes	RCC (incl. prépension à mi-temps)	Interruption de carrière, crédit-temps et congés thématiques	Outplacement	Total général	Coefficient moyen de liquidation
En prix de 2020								
2020	9.220,6	105,5	19,3	681,1	517,0		10.543,5	1,4235
2021	6.809,8	86,9	17,1	514,4	464,4		7.892,6	1,4377
2022	4.862,7	63,8	16,0	370,8	472,8		5.786,1	1,5517
2023	4.425,6	63,7	15,3	249,0	473,4	5,7	5.232,7	1,6461
2024	4.515,8	76,5	14,1	167,2	599,1	2,9	5.375,6	1,6957
2025	4.735,4	84,3	14,3	135,2	460,6	1,6	5.431,5	1,7498
Index								
2020	100	100	100	100	100		100	
2021	74	82	88	76	90		75	
2022	53	60	83	54	91		55	
2023	48	60	79	37	92	100	50	
2024	49	73	73	25	116	52	51	
2025	51	80	74	20	89	29	52	



3

IMPACT DES RÉCENTES MODIFICATIONS RÉGLEMENTAIRES

Dans les chapitres précédents, un certain nombre de mesures de crise ont déjà été mentionnées pour clarifier certaines évolutions des allocations de l'ONEM. Cela étant, les allocations de l'ONEM sont également impactées en dehors de toute crise par les évolutions réglementaires. Ce chapitre retrace les changements des 5 dernières années pour les trois plus grands groupes d'allocations (chômage complet, chômage temporaire et allocations d'interruption) et explique systématiquement leur impact. Les séries de chiffres de ce chapitre remontent toujours à l'année précédant le changement, de sorte qu'une période de 6 ans est traitée dans certains tableaux.

3.1 Chômage complet

3.1.1 Régime des allocations de chômage

Adaptations des minima et des forfaits

Ces dernières années, les allocations de chômage ont été relevées à plusieurs reprises, indépendamment des indexations, dans le cadre de l'accord interprofessionnel (AIP). Dans le cadre de la liaison au bien-être pour 2019-2020, le 1^{er} juillet 2019, les minima et les forfaits ont à nouveau été relevés et, le 1^{er} septembre 2019, c'était au tour des maxima. Dans le cadre d'une liaison au bien-être, une modification supplémentaire des barèmes a été effectuée à partir du 1^{er} janvier 2020. Il s'agit de liaisons au bien-être destinées à éviter le risque de pauvreté chez les groupes vulnérables, sans augmenter pour autant le risque d'inactivité ou de pièges à l'emploi. Cela contribue à l'augmentation de l'allocation de chômage moyenne. À partir du 1^{er} juillet 2021, une nouvelle augmentation a suivi dans le cadre de l'enveloppe bien-être 2021-2022. Et le 1^{er} juillet 2023, les minima ont été modifiés via l'enveloppe bien-être 2023-2024.

À côté des augmentations dans le cadre de l'AIP, le gouvernement fédéral a décidé d'appliquer une liaison au bien-être annuelle par laquelle les minima des allocations augmentaient de 1,125% chacun. Les allocations ont donc augmenté les 1^{er} janvier 2021, 2022 et 2023. La dernière augmentation, prévue au 1^{er} janvier 2024 dans le budget pluriannuel 2021-2024, a été annulée.

Le relèvement des minima a entraîné la convergence des montants minimum et maximum pour certaines phases dégressives. Cela s'est produit pour la première fois en septembre 2017. Depuis lors, pour les chefs de ménage, il n'y a plus de distinction entre le montant minimum et le montant maximum dans la dernière phase dégressive (période 24). En 2019, toujours pour les chefs de ménage, les minima de l'avant-dernière phase dégressive (période 23) se sont retrouvés au même niveau que ceux de la dernière phase. Du fait des adaptations des barèmes de 2021, les montants minima et maxima pour les phases dégressives 22 à 24 se sont rejoints. A partir de 2022, tous les minima et maxima des phases 21 à 24 pour les chefs de famille correspondaient au montant forfaitaire.

En 2021, la distinction entre montant minimum et maximum pour les cohabitants et les isolés disparaît aussi pour la première fois et concerne la phase dégressive 24. En 2023, on observe le même phénomène pour les phases 23 et 24 des isolés qui s'alignent sur le montant forfaitaire. Il n'y a plus que pour les cohabitants que la dégressivité des allocations s'applique encore suivant son modèle théorique.

Au chapitre 4, nous retrouvons le nombre de CCI-DE par période et par phase, ainsi que les allocations moyennes correspondantes.

Montants journaliers de l'allocation complète dans les phases dégressives par catégorie familiale (sans complément d'ancienneté)

Tab. 3.I.I

		Période 21	Période 22	Période 23	Période 24	Forfait
Chefs de famille	minimum	66,89	66,89	66,89	66,89	66,89
	maximum	66,89	66,89	66,89	66,89	66,89
Isolés	minimum	54,21	54,21	54,21	54,21	54,21
	maximum	58,19	55,74	54,21	54,21	54,21
Cohabitants	minimum	37,56	35,2	32,85	30,49	28,13
	maximum	41,18	37,27	33,37	30,49	28,13

Le statut de travailleur des arts

Avec effet au 1^{er} octobre 2022, un nouveau statut pour les travailleurs des arts remplace les anciennes règles pour les artistes (« travailleurs exerçant des activités artistiques ou techniques dans le secteur artistique »). Le nouveau statut des travailleurs des arts s'applique non seulement aux artistes mais aussi aux personnes fournissant un soutien artistique ou technique aux artistes.

La Commission du travail des arts a été lancée le 1^{er} janvier 2024 et est chargée d'attribuer les attestations de travailleurs des arts. Jusque-là, des mesures transitoires s'appliquaient⁴. Grâce à cette attestation, l'ONEM ne devra plus qualifier la nature de l'activité exercée par le travailleur des arts mais devra uniquement prendre en compte le nombre de jours travaillés.

Tous les chômeurs qui étaient déjà couverts par l'ancien régime d'allocations pour les artistes avant le 1^{er} octobre 2022 sont automatiquement transférés dans le nouveau statut de « travailleurs des arts ». Le droit à l'allocation est accordé pour une période de 36 mois et est renouvelable sous certaines conditions.

Les travailleurs des arts ne doivent pas être activement disponibles sur le marché du travail, mais doivent rester inscrits comme demandeurs d'emploi. Le travailleur des arts peut refuser de travailler dans un secteur autre que celui des arts. Le statut des travailleurs des arts n'est pas soumis à la dégressivité, de sorte que le montant de l'allocation de travail reste inchangé tout au long de la période d'application.

Le taux de rémunération est de 60% du dernier salaire, comme dans l'ancien régime. Les minima et les plafonds ont été augmentés par rapport à l'ancien régime.

Compte tenu de la phase transitoire, le nouveau système a peu d'influence sur le nombre de bénéficiaires pour le moment. Le transfert de l'ancien régime d'allocations au statut de travailleur des arts est automatique. En général, 91% des artistes indemnisés au cours des quatre mois précédant la réforme ont reçu une allocation de travailleur des arts dans les trois premiers mois suivant la réforme. Si nous étendons la population des chômeurs à tous les artistes dans les 12 mois avant la réforme, nous retrouvons encore un paiement pour 86% de ces chômeurs sous le nouveau statut. La diminution limitée peut s'expliquer par le fait que certains artistes ont obtenu un emploi et n'ont pas fait de demande d'allocation.

Bien que le transfert vers la nouvelle réglementation soit automatique, les chômeurs ont la possibilité de ne pas y recourir et de s'insérer dans le système de chômage ordinaire. Douze mois après la Réforme, moins de 1% des chômeurs qui bénéficiaient du statut d'artiste dans l'ancien régime ont perçu une allocation de chômage ordinaire.

⁴ Les travailleurs devaient justifier de 156 jours travaillés, dont au moins 104 jours travaillés dans une activité artistique et/ou en tant que technicien dans le secteur artistique.

Cumul allocations de transition pension

Depuis l'introduction de l'allocation de transition dans le système de pension en 2015, il est possible de cumuler cette allocation avec une allocation de chômage. L'allocation de transition est une allocation limitée dans le temps. À partir de 2022, cette période a été prolongée à un maximum de trois ans (selon la situation familiale). Toutefois, le nombre de chômeurs qui reçoivent également une allocation de transition augmente, mais il reste très limité. En 2024, leur nombre est de 12 unités physiques.

Nombre de paiements avec une allocation de transition cumulable

Tab. 3.II

	Unités physiques
2016	0
2017	3
2018	8
2019	7
2020	8
2021	9
2022	9
2023	12
2024	12

3.1.2

Régime des allocations d'insertion

L'instauration de la limitation dans le temps des allocations d'insertion a eu comme conséquence que des chômeurs (de longue durée) avec une problématique MMPP ou ayant une inaptitude au travail de 33% au moins (ci-après, en abrégé IT33%) ont pu atteindre la fin de leur droit aux allocations d'insertion. MMPP signifie avoir des problèmes d'ordre médical, mental, psychique et/ou psychiatrique. Les chômeurs avec de tels problèmes ou avec une IT33%, ne peuvent pas être repris immédiatement par les services régionaux de l'emploi (SRE) dans un trajet habituel vers un emploi rémunéré. Les SRE développaient pour eux des trajets spécifiques. Afin de répondre à la situation de ce groupe, le droit aux allocations d'insertion a été élargi pour celui-ci jusqu'à ce qu'une nouvelle allocation soit spécifiquement prévue pour ce groupe dont le droit aux allocations d'insertion arrive à expiration.

Ainsi fin 2017, il a été décidé que ces chômeurs avaient droit à une période supplémentaire d'allocations d'insertion:

- si la fin du droit de base expirait avant le 31 décembre 2017, le droit continuait d'être octroyé durant une période fixe de trois ans ;
- dans tous les autres cas, la prolongation est de deux ans.

Ensuite, l'AR du 7 janvier 2018 a fixé l'élargissement du droit:

- en prolongeant jusqu'au 31 décembre 2019 si la fin du droit se situait avant le 31 décembre 2019 ;
- en limitant au 31 décembre 2019 si la fin du droit se situait après le 31 décembre 2019 (AR du 07.01.2018, MB 24.01.2018).

Une nouvelle réglementation entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2019 prolonge le droit aux allocations d'insertion pour ces demandeurs d'emploi jusqu'au 31 mars 2020 et crée un nouveau statut. Il s'agit du statut de demandeur d'emploi non mobilisable. Cela garantit au bénéficiaire un revenu similaire à ce qu'il percevait auparavant.

Depuis le 1^{er} octobre 2020, l'ONEM est responsable d'une nouvelle allocation : « l'allocation de sauvegarde ». Cette allocation est allouée aux demandeurs d'emploi non mobilisables dont le droit aux allocations d'insertion expire. Dans la période allant du 31 mars 2020 (la fin de la prolongation du droit aux allocations d'insertion pour les demandeurs d'emploi non mobilisables selon la réglementation du 1^{er} juillet 2019) au 1^{er} octobre 2020 (le début de l'allocation de sauvegarde), une dernière prolongation du droit aux allocations d'insertion a été prévue. Cette mesure a été prise dans le cadre de la pandémie du coronavirus.

En 2024, nous avons compté 2.188 unités physiques pour les allocations de sauvegarde. Compte tenu du profil des chômeurs, il y a peu de mouvements dans le régime des allocations de sauvegarde. Ceci est visible dans les changements limités du nombre d'unités physiques mais aussi dans la durée moyenne qui est élevée.

Chômeurs avec une allocation de sauvegarde

Tab. 3.1.III

	Unités physiques	Nombre moyen de mois indemnisés
2020	2.146	2,8
2021	2.336	9,7
2022	2.192	10,0
2023	2.086	10,0
2024	2.188	9,3

Chômeurs pour lesquels le droit aux allocations d'insertion a été élargi parce qu'ils suivent un trajet MMPP ou IT33% (nombre de personnes par an)

Tab. 3.1.IV

	Nombre de personnes différentes par an			
	Région flamande	Région wallonne	Région de Bruxelles-Capitale	Pays
2020	1.854	1.768	483	4.105
2021	166	120	9	295
2022	74	49	4	127
2023	47	29	1	77
2024	34	20	1	55
Evol. 2020-2024	-1.820	-1.748	-482	-4.050
	-98,2%	-98,9%	-99,8%	-98,7%
Evol. 2023-2024	-13	-9	+0	-22
	-27,7%	-31,0%	+0,0%	-28,6%

Avec l'introduction de l'allocation de sauvegarde, les dernières prolongations du droit à une allocation d'insertion ont été effectuées avant le 1^{er} octobre 2020. De plus en plus de chômeurs dont le droit à une allocation d'insertion a été prolongé arrivent à la fin de cette période, ce qui rend ce groupe de plus en plus insignifiant. En 2024, on compte encore 55 personnes différentes, dont le droit à des allocations d'insertion a été prolongé en raison du suivi d'un trajet particulier MMPP ou d'un IT33%. Il s'agit d'une diminution de 28,6% par rapport à 2023.

Le nombre total de chômeurs bénéficiant d'une allocation d'insertion à cause d'un trajet MMPP ou IT33% a également diminué de manière significative à la suite de l'introduction de l'allocation de sauvegarde. Par rapport à 2023, leur nombre passe de 404 à 257 personnes, soit une baisse de 36,4%.

Chômeurs avec une allocation d'insertion qui suivent un trajet MMPP ou IT33% (nombre de personnes par an)

Tab. 3.1.V

	Nombre de personnes différentes par an			
	Région flamande	Région wallonne	Région de Bruxelles-Capitale	Pays
2020	3.476	2.125	518	6.119
2021	919	374	29	1.322
2022	413	210	17	640
2023	255	139	10	404
2024	160	91	6	257
Evol. 2020-2024	-3.316	-2.034	-512	-5.862
	-95,4%	-95,7%	-98,8%	-95,8%
Evol. 2023-2024	-95	-48	-4	-147
	-37,3%	-34,5%	-40,0%	-36,4%

3.1.3

Régime de chômage avec complément d'entreprise

Conditions d'accès durcies

Pour pouvoir accéder au régime de chômage avec complément d'entreprise, les travailleurs doivent satisfaire à un certain nombre de conditions d'accès en fonction du régime (âge et nombre d'années de passé professionnel). Lorsque les conditions d'accès ont été renforcées à partir du 1^{er} janvier 2015, un certain nombre de durcissements progressifs ont également été prévus sur une période de plusieurs années. Pour certains régimes, l'âge et/ou le nombre d'années de passé professionnel requis ont été augmentés. Le régime de carrière longue de moins de 40 années de passé professionnel a été supprimé, sauf exceptions.

Evolution des conditions d'accès au régime de chômage avec complément d'entreprise par régime

Tab. 3.I.VI

	Régime général	Reconnaissance de l'entreprise comme étant en restructuration	Reconnaissance de l'entreprise comme étant en difficulté	Régime avec 40 années de passé professionnel	Régime métier lourd	33 ans de passé professionnel + travail de nuit/ construction	Régime raisons médicales
2020	Âge: 62 ans (sauf exceptions) Carrière: hommes 40 ans et femmes 36 ans	À partir du 31.12.2020 - Âge: 60 ans Carrière: 10/20 ans	À partir du 31.12.2020 - Âge: 60 ans Carrière: 10/20 ans	Âge: 59 ans Carrière: 40 ans	Âge: 59 ans Carrière: 35 ans	Âge: 59 ans Carrière: 33 ans	Âge: 58 ans Carrière: 35 ans
2021	Âge: 62 ans (sauf exceptions) Carrière: hommes 40 ans et femmes 37 ans	Âge: 60 ans Carrière: 10/20 ans	Âge: 60 ans Carrière: 10/20 ans	Âge: 60 ans Carrière: 40 ans	Âge: 60 ans Carrière: 35 ans	Âge: 60 ans Carrière: 33 ans	Âge: 58 ans Carrière: 35 ans
2022	Âge: 62 ans (sauf exceptions) Carrière: hommes 40 ans et femmes 38 ans	Âge: 60 ans Carrière: 10/20 ans	Âge: 60 ans Carrière: 10/20 ans	Âge: 60 ans Carrière: 40 ans	Âge: 60 ans Carrière: 35 ans	Âge: 60 ans Carrière: 33 ans	Âge: 58 ans Carrière: 35 ans
2023	Âge: 62 ans (sauf exceptions) Carrière: hommes 40 ans et femmes 39 ans	Âge: 60 ans Carrière: 10/20 ans	Âge: 60 ans Carrière: 10/20 ans	Âge: 60 ans Carrière: 40 ans	Âge: 60 ans Carrière: 35 ans	Âge: 60 ans Carrière: 33 ans	Âge: 58 ans Carrière: 35 ans
2024	Âge: 62 ans (sauf exceptions) Carrière: hommes et femmes 40 ans	Âge: 60 ans Carrière: 10/20 ans	Âge: 60 ans Carrière: 10/20 ans	Âge: 60 ans Carrière: 40 ans	Âge: 60 ans Carrière: 35 ans	Âge: 60 ans Carrière: 33 ans	Âge: 58 ans Carrière: 35 ans

Nombre de personnes ayant accédé au régime de chômage avec complément d'entreprise (hors prépen- sion à mi-temps) par régime⁵

Tab. 3.I.VII

	Régime général	Reconnaissance de l'entreprise comme étant en restructuration	Reconnaissance de l'entreprise comme étant en difficulté	Régime avec 40 années de passé professionnel	Régime métier lourd	33 ans de passé professionnel I + travail de nuit/ construction	Régime raisons médicales	Total
2020	652	552	105	1.042	293	327	142	3.365
2021	671	310	112	1.600	490	603	185	4.099
2022	547	215	23	989	383	452	113	2.810
2023	377	50	5	778	288	324	215	2.105
2024	354	41	47	714	271	276	228	2.011
Evol. 2020-2024	-298	-511	-58	-328	-22	-51	+86	-1.354
	-45,7%	-92,6%	-55,2%	-31,5%	-7,5%	-15,6%	+60,6%	-40,2%
Evol. 2023-2024	-23	-9	+42	-64	-17	-48	+13	-94
	-6,1%	-18,0%	+840,0%	-8,2%	-5,9%	-14,8%	+6,0%	-4,5%

N.B. : Dans un souci d'exhaustivité, le chiffre total comprend aussi des régimes qui entre-temps ont expiré et qui ne sont plus traités dans le présent chapitre relatif aux récentes modifications réglementaires.

Les conditions d'accès durcies permettent une diminution du nombre de nouveaux entrants. Le nombre total d'entrants passe de 3.365 personnes en 2020 à 2.011 en 2024. Le plus grand nombre d'entrants se retrouve dans le régime des 40 ans de passé professionnel. En 2024, nous constatons sur base annuelle une diminution du nombre d'entrants dans tous les régimes à l'exception du régime de RCC pour raisons médicales et du régime pour les entreprises reconnues comme étant en difficulté. Dans la période 2020-2024, une augmentation est observée dans le régime pour raisons médicales.

⁵ Entrants = paiement dans le mois X et pas de paiement dans les mois X-1 à X-12

3.1.4

Régimes de dispense d'inscription comme demandeur d'emploi

A partir du 1^{er} janvier 2015, les conditions sont revues pour l'obtention d'une dispense d'inscription comme demandeur d'emploi sur la base de l'âge ou du passé professionnel. Seuls les chômeurs complets âgés qui remplissaient déjà les anciennes conditions au 31 décembre 2014 peuvent encore solliciter une dispense sur la base des critères applicables à l'époque. Celui qui ne répondait pas encore aux conditions à cette date, est, en principe, soumis à l'obligation de disponibilité ordinaire (jusqu'à l'âge de 60 ans) ou de disponibilité adaptée de 60 à 65 ans.

La disponibilité adaptée implique entre autres de rester inscrit comme demandeur d'emploi, de collaborer aux actions d'accompagnement des services régionaux de l'emploi (Actiris, ADG, FOREM, VDAB) et d'accepter toute offre d'emploi convenable. Celui qui relève de la disponibilité adaptée ne doit toutefois pas chercher lui-même activement un emploi et n'est pas soumis non plus à la procédure d'activation du comportement de recherche d'emploi.

Sous certaines conditions, il est toujours possible d'obtenir une dispense de l'obligation de disponibilité adaptée. En 2015, les chômeurs complets âgés de 60 ans ou plus, ou avec un passé professionnel d'au moins 40 années, pouvaient bénéficier d'une dispense sous certaines conditions. Les conditions pour cette dispense ont été relevées d'une année, et ce, chaque année jusque 2020 inclus. A partir de 2020, il est possible de solliciter une dispense à partir de 44 ans de passé professionnel. L'accès au système sur la base de l'âge n'est plus possible.

Evolution des critères des dispenses d'inscription

Tab. 3.1.VIII

	Critère de la dispense pour raison d'âge	Critère de la dispense pour raison de passé professionnel (âge min. 57 ans)	Critère de la disponibilité adaptée pour raison d'âge
2015	60	40	-
2016	61	41	60
2017	62	42	60
2018	63	43	60
2019	64	44	60
2020	-	44	60
2021	-	44	60
2022	-	44	60
2023	-	44	60
2024	-	44	60

Nombre d'entrants dans le statut de chômeur âgé dispensé en fonction de l'âge⁶

Tab. 3.1.IX

	< 60 ans	60 ans ou plus	Total
2019	11	201	212
2020	12	33	45
2021	4	29	33
2022	3	26	29
2023	2	12	14
2024	1	23	24
Evol. 2019-2024	-10	-178	-188
	-90,9%	-88,6%	-88,7%
Evol. 2023-2024	-1	+11	+10
	-50,0%	+91,7%	+71,4%

En raison du relèvement systématique des conditions relatives à l'âge et à la carrière professionnelle pour l'obtention d'une dispense d'inscription comme demandeur d'emploi, le nombre d'entrants diminue fortement. En 2024, il n'y a plus que 24 personnes dans le statut de chômeur âgé dispensé. C'est 88,7% de moins qu'en 2019. Une seule personne ayant obtenu une dispense, avaient moins de 60 ans.

⁶ Entrants = paiement dans le mois X et pas de paiement dans les mois X-1 à X-12

3.1.5

Cumul des allocations de chômage avec des indemnités de formation

A partir du 1^{er} septembre 2022, les avantages perçus par les personnes en formation, en études ou en stage sont entièrement cumulables avec une allocation à condition d'être associée à une dispense ou une admission par les institutions régionales. Avant ce changement réglementaire, le cumul était plafonné, ce qui entraînait le cas échéant une diminution de l'allocation.

Le nombre de chômeurs recevant une allocation de formation est limité. En 2021, la dernière année complète où la limitation de cumul était toujours valide, il s'élevait à 1.237 unités physiques, soit 3,7% du total des unités physiques en dispense pour études ou formation professionnelle. Au cours des huit premiers mois de 2022, il s'établissait en moyenne à 1.162 unités physiques (4,0% du total). Pour 28% de ces chômeurs avec une indemnité de formation, l'indemnité était supérieure au plafond autorisé, ce qui entraînait une réduction de l'allocation. En 2021, une moyenne de 221 EUR par personne et par mois a été déduite des allocations de chômage, contre 223 EUR au cours des huit premiers mois de 2022. Dans plus de la moitié des cas, les chômeurs dont l'allocation était réduite par le cumul avec une indemnité de formation étaient des cohabitants.

En raison de la suppression de l'article, l'ONEM ne reçoit plus depuis la réforme de données sur l'existence ou non d'une indemnité de formation. C'est pourquoi la mesure ne peut pas faire l'objet d'un suivi au-delà de la suppression.

3.1.6

Prolongation de la phase de dégressivité après un retour de congé de maternité

Depuis le 1^{er} janvier 2023, la période d'indemnisation est prolongée de la période couverte par une indemnité de maternité quand celui-ci tombe totalement ou partiellement en dehors d'une période de travail. Suivant notre méthode de dénombrement actuelle, au total 477 personnes au chômage ont vu la durée de leur phase de dégressivité prolongée de la durée d'une indemnité de maternité se situant entièrement ou partiellement en dehors d'une période de travail. Dans 81% des cas, il s'agit du statut de CCI-DE après travail. Les trois quarts des personnes sont des cohabitantes, tandis que 23% sont chefs de famille. Les isolées ne représentent que 1% du total. Les chômeurs retournent principalement à une phase de la première période d'indemnisation (48%). 33% reviennent à la 2^{ème} période d'indemnisation et 18% à la phase forfaitaire.

3.2 Chômage temporaire

À partir du 1^{er} janvier 2020, il n'est plus tenu compte de la situation familiale pour déterminer l'allocation de chômage temporaire. Les montants pour les travailleurs cohabitants et isolés sont relevés au niveau de ceux des chefs de famille. Le montant journalier minimum est respectivement passé de 41,89 EUR pour les isolés et de 31,10 EUR pour les cohabitants à 50,60 EUR (respectivement +21% et +63%).

À partir du 1^{er} avril 2024, un montant journalier minimum de 61,00 EUR et un montant journalier maximum de 77,66 EUR s'appliquent à tous les chômeurs temporaires, sauf pour le motif de force majeure, où les montants minimums sont de 66,09 EUR et les montants maximums de 84,13 EUR.

Cette différence dans les montants minimums et maximums en fonction du motif résulte de la réduction du pourcentage d'indemnisation à 60% pour tous les motifs autres que la force majeure à partir du 1^{er} janvier 2024. Pour le chômage temporaire pour cause de force majeure, le pourcentage d'indemnisation reste fixé à 65%. Pendant la période de la crise sanitaire, ce taux était de 70%. Depuis le 1^{er} juillet 2022, il est revenu à son niveau d'avant la crise, soit 65%. L'impact de ces modifications du taux d'indemnisation sur les montants minima et maxima est présenté dans le graphique 3.2.I.

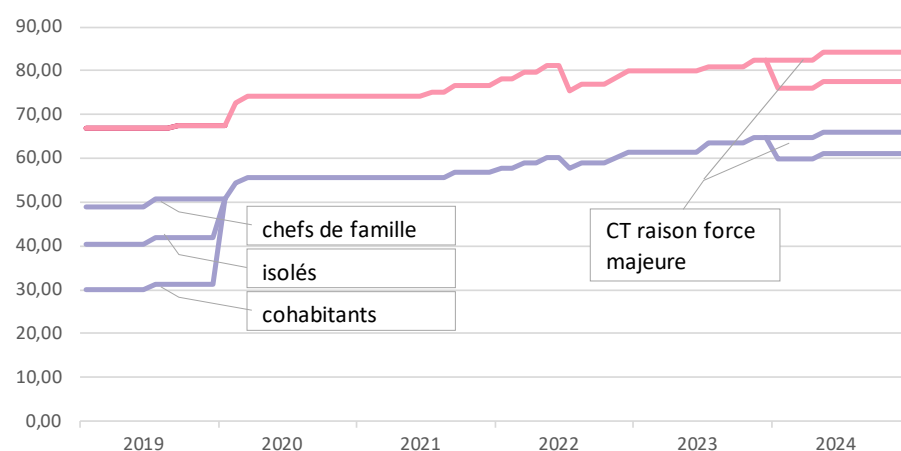
Montants journaliers bruts minimum et maximum

Tab. 3.2.I

		décembre 2019	janvier 2020	évolution 2019-2020	décembre 2024	évolution 2019-2024
Chefs de famille	minimum	50,60	50,60	+0,0%	61,00	+20,6%
	maximum	67,52	67,52	+0,0%	77,66	+15,0%
Isolés	minimum	41,89	50,60	+20,8%	61,00	+45,6%
	maximum	67,52	67,52	+0,0%	77,66	+15,0%
Cohabitants	minimum	31,10	50,60	+62,7%	61,00	+96,1%
	maximum	67,52	67,52	+0,0%	77,66	+15,0%

Evolution des montants journaliers bruts minimum (mauve) et maximum (rose)

Gra. 3.2.I



3.3

Allocations d'interruption

Du 14 juillet 2021 au 31 mars 2022 inclus, un travailleur en interruption qui était victime des inondations des 14 et 15 juillet 2021, pouvait loger temporairement chez des proches ou des amis, sans que cela n'ait d'incidence sur sa catégorie familiale ou sur celle des personnes avec qui il cohabitait.

À partir du 1^{er} septembre 2024, la réglementation applicable aux personnes souhaitant mettre fin de manière anticipée à un crédit-temps, à une interruption de carrière ou à un congé thématique a été modifiée. Si la durée minimale du congé n'a pas encore été atteinte, les jours restants nécessaires pour atteindre cette durée minimale sont perdus. Cependant, les allocations déjà perçues ne doivent plus être remboursées à l'ONEM, sauf pour le crédit-temps fin de carrière.

3.3.1

Secteur privé: crédit-temps

A partir du 1^{er} juillet 2021, le montant des allocations d'interruption pour le crédit-temps de 1/5 temps avec motif est augmenté pour tous les travailleurs isolés qui forment une famille monoparentale, et ce, quel que soit le motif choisi.

Le 15 juillet 2021, deux CCT interprofessionnelles ont été approuvées, lesquelles prévoient la possibilité, moyennant certaines conditions, de percevoir une allocation d'interruption en cas d'interruption pouvant aller jusqu'à un mi-temps ou de 1/5 temps à partir de 55 ans. La mesure pouvait s'appliquer, avec un effet rétroactif, à partir du 1^{er} janvier 2021 et courait jusqu'au 30.06.2023 inclus. En 2023, de nouvelles CCT ont été conclues qui prolongent cette mesure, cette fois jusqu'au 30.06.2025.

En février 2023, différents changements réglementaires sont introduits dans le régime du crédit-temps :

1. L'allocation majorée pour crédit-temps fin de carrière est abrogée. La majoration du montant associée à l'ancienneté d'au moins 5 ans chez l'employeur accordée aux travailleurs en crédit-temps à temps plein ou à mi-temps a également été annulée.
2. Des modifications ont aussi été apportées à la réglementation en vertu desquelles les situations se sont multipliées qui donnent droit à une interruption de carrière mais pas à une allocation. Pour accéder à l'allocation pour crédit-temps à temps plein au motif des « soins à son enfant », l'âge maximum de l'enfant passe de 8 à 5 ans. Si l'enfant a plus de 5 ans, mais moins que 8 ans, l'interruption reste possible mais alors sans indemnité. L'âge de 8 ans reste d'actualité à la fois pour le droit au congé (vis-à-vis de l'employeur) et pour le droit à l'allocation. Par ailleurs, la durée du droit à l'allocation passe de 51 à 48 mois maximum pour le crédit-temps « soins à son enfant » sous toutes ses formes (temps plein, mi-temps et 1/5^e temps) même si l'interruption peut toujours durer 51 mois. La durée maximale du droit aux

allocations reste de 51 mois pour les autres motifs de soins et de 36 mois pour le motif de formation. Enfin, les conditions d'accès à l'interruption temps plein ou mi-temps et aux allocations ont été modifiées. Les conditions d'occupation n'ont par contre pas changé pour les interruptions d'1/5^e temps et pour le crédit-temps fin de carrière.

A partir du 1^{er} juin 2023, les conditions d'ancienneté ont changé. L'ancienneté passe de 24 à 36 mois pour obtenir le droit aux allocations en cas de crédit-temps avec motif « soins à son enfant » sous toutes ses formes (temps plein, mi-temps, 1/5^e temps). Le travailleur peut donc obtenir son congé auprès de son employeur après 24 mois d'ancienneté mais n'aura droit à une allocation qu'à partir de 36 mois d'ancienneté. Le 1^{er} juillet 2023, les montants pour le crédit-temps 1/5^e temps avec motif pour les travailleurs qui vivent seuls avec un ou plusieurs enfants à charge ont été augmentés.

En 2022, nous avons observé une augmentation générale du nombre d'entrants dans tous les régimes de crédit-temps avec allocation, en raison de l'anticipation des modifications réglementaires finalement mises en œuvre en 2023. Ce nombre a diminué en 2023, une tendance qui se renforce en 2024. Le nombre total d'entrants bénéficiant d'une allocation reste cependant plus élevé qu'en 2019, en raison d'un plus grand nombre d'entrants dans le régime de fin de carrière.

L'augmentation du nombre d'entrants avec interruption sans allocations est frappante (+61,4% en base annuelle). 89% des demandes sans allocation ont pour motif « soins à son enfant » et la majorité est accordée d'office. Cela signifie que les personnes ont fait une demande d'allocations, mais qu'elles ont seulement obtenu le droit à une interruption. C'est probablement le résultat de la modification de la réglementation.

Personnes ayant accédé au régime du crédit-temps⁷

Tab. 3.3.I

	Temps plein	Mi-temps, pas d'allocations majorées fin de carrière	Mi-temps, allocations majorées fin de carrière	Diminution d'1/5, pas d'allocations majorées fin de carrière	Diminution d'1/5, allocations majorées fin de carrière	Total	Sans allocations	Total (y compris régime sans allocations)
2019	2.699	2.301	981	11.803	3.441	21.225	1.703	22.928
2020	2.710	1.980	1.498	9.700	8.224	24.112	1.121	25.233
2021	2.503	2.248	1.373	10.162	4.394	20.680	1.239	21.919
2022	2.781	2.269	3.017	10.462	11.486	30.015	1.245	31.260
2023	2.277	1.624	2.808	10.950	11.654	29.313	2.038	31.351
2024	2.292	1.243	2.402	10.143	10.815	26.895	3.289	30.184
Evol. 2019 - 2024	-407	-1.058	+1.421	-1.660	+7.374	+5.670	+1.586	+7.256
	-15,1%	-46,0%	+144,9%	-14,1%	+214,3%	+26,7%	+93,1%	+31,6%
Evol. 2023 - 2024	+15	-381	-406	-807	-839	-2.418	+1.251	-1.167
	+0,7%	-23,5%	-14,5%	-7,4%	-7,2%	-8,2%	+61,4%	-3,7%

⁷ Entrants = paiement dans le mois X et pas de paiement dans les mois X-1 à X-12

3.3.2

Secteur public: interruption de carrière

À partir du 1^{er} février 2023, le montant majoré lié à l'ancienneté de minimum 5 ans chez l'employeur qui était accordé aux travailleurs des entreprises publiques autonomes bénéficiant d'une interruption à temps plein ou à ½ temps est supprimé.

Le nombre d'entrants dans le régime d'interruption de carrière suivait une légère tendance à la baisse, qui a été interrompue à partir de 2021. Depuis 2022, une augmentation du nombre d'entrants est observée. Cette tendance haussière se poursuit en 2024, avec une augmentation de +5,4% sur une base annuelle.

Personnes ayant accédé au régime d'interruption de carrière⁸

Tab. 3.3.II

	Région flamande	Région wallonne	Région Bxl.- Capitale	Pays
2020	1.548	4.624	820	6.992
2021	1.648	5.055	825	7.528
2022	1.865	5.414	861	8.140
2023	1.798	5.567	898	8.263
2024	1.907	5.794	1.007	8.708
Evol. 2020 - 2024	+359	+1.170	+187	+1.716
	+23,2%	+25,3%	+22,8%	+24,5%
Evol. 2023 - 2024	+109	+227	+109	+445
	+6,1%	+4,1%	+12,1%	+5,4%

NB : Au sein de la Région flamande, l'entrée dans le système d'interruption de carrière n'est possible que pour les fonctionnaires des entités fédérales.

⁸ Entrants = paiement dans le mois X et pas de paiement dans les mois X-1 à X-12

3.3.3

Zoom sur le régime de fin de carrière

Depuis 2012, différentes modifications ont été apportées, lesquelles ont relevé les conditions d'âge pour ouvrir le droit aux allocations dans les régimes de fin de carrière de l'interruption de carrière et du crédit-temps.

Récemment, seul le crédit-temps a fait l'objet d'une adaptation. Le 15 juillet 2021, deux CCT interprofessionnelles ont été approuvées qui prévoient la possibilité, moyennant le respect de certaines conditions, de percevoir une allocation d'interruption en cas d'interruption à mi-temps ou de 1/5 temps à partir de 55 ans. La mesure était applicable, avec un effet rétroactif, à partir du 1^{er} janvier 2021 et courait jusqu'au 30.06.2023 inclus. Grâce à une nouvelle CCT, la mesure est prolongée jusqu'au 30.06.2025. Depuis le 01.07.2023, les travailleurs du groupe-cible de la CP 327 (entreprises de travail adapté) ont également accès sous certaines conditions au régime de fin de carrière à partir de 55 ans.

Personnes entrées dans les régimes de fin de carrière de l'interruption de carrière et du crédit-temps⁹

Tab. 3.3.III

	Interruption de carrière			Crédit-temps			Total
	50-54 ans	55 ans ou plus	Total	50-54 ans	55-59 ans	60 ans ou plus	
2020	407	1.818	2.225	3	7.147	2.572	9.722
2021	394	2.010	2.404	1	2.523	3.243	5.767
2022	441	2.260	2.701	2	10.052	4.449	14.503
2023	502	2.449	2.951	0	9.860	4.602	14.462
2024	472	2.602	3.074	0	8.033	5.184	13.217
Evol. 2020 - 2024	+65	+784	+849	-3	+886	+2.612	+3.495
	+16,0%	+43,1%	+38,2%	-100,0%	+12,4%	+101,6%	+35,9%
Evol. 2023 - 2024	-30	+153	+123	+0	-1.827	+582	-1.245
	-6,0%	+6,2%	+4,2%	-	-18,5%	+12,6%	-8,6%

Le nombre d'entrants dans le régime de fin de carrière dans le cadre de l'interruption de carrière connaît une hausse sur une base annuelle (+4,2%). Pour le crédit-temps, nous constatons une légère diminution après la forte hausse de 2022. En 2024, une augmentation est visible chez les 60 ans et plus (+12,6%). L'importante augmentation du nombre d'entrants en 2022 est liée, entre autres, aux durcissements annoncés qui ont pris effet en 2023. Comme c'est déjà arrivé dans le passé, un groupe de travailleurs anticipe de possibles limitations, ce qui les amène à décider d'entamer leur interruption dans la période qui précède.

⁹ Entrants = paiement dans le mois X et pas de paiement dans les mois X-1 à X-12

3.3.4

Congés thématiques

En ce qui concerne les congés thématiques, les modifications réglementaires étaient moins drastiques. Par ailleurs, il s'agissait plus souvent d'extensions que de limitations.

A partir du 1^{er} octobre 2019, un nouveau congé thématique a vu le jour, le congé pour aidants proches reconnus. A partir du 1^{er} septembre 2020, il est possible, après reconnaissance par la mutualité, de demander ce congé auprès de l'ONEM. A partir du 1^{er} septembre 2021, la durée maximale d'interruption par personne en situation de dépendance a été augmentée.

Pour traverser la crise du coronavirus en 2020, le gouvernement fédéral a décidé de créer un nouveau congé parental pour permettre aux parents de combiner le travail et la garde des enfants. Cette mesure s'appliquait à la période allant de mai à septembre 2020 inclus. Ce congé parental pouvait être pris sous la forme d'une interruption à mi-temps ou d'une interruption de 1/5. A partir du mois de juillet, l'interruption complète était aussi possible pour un parent isolé ou pour un parent d'enfant porteur d'un handicap.

L'allocation dans ce régime était entre 25 et 50% plus élevée que le montant du congé parental ordinaire. La durée du congé parental corona n'a pas été déduite de la durée maximale du congé parental ordinaire. Une analyse approfondie du congé parental corona peut être retrouvée dans la publication Spotlight du même nom sur le site web de l'ONEM (www.onem.be) dans la rubrique "Documentation/publications/études".

A partir du 1^{er} juillet 2021, les montants des allocations d'interruption ont augmenté pour les familles monoparentales pour les travailleurs du secteur privé dans le cadre du congé pour prendre soin de leur enfant. Ce montant a de nouveau été augmenté en juillet 2023.

Le 1^{er} février 2023, le montant majoré accordé aux travailleurs de 50 ans et plus qui interrompent leur carrière à mi-temps, 1/5^e ou 1/10^e temps dans le cadre des congés thématiques a été abrogé dans tous les secteurs.

Personnes ayant accédé aux congés thématiques¹⁰

Tab. 3.3.IV

	Congé parental	Soins palliatifs	Assistance médicale	Aidant proche	Total
2019	85.211	2.002	17.877		105.090
2020	126.701	1.779	15.814	10	144.304
2021	76.919	1.952	17.221	475	96.567
2022	94.723	1.892	18.377	614	115.606
2023	97.656	1.931	17.312	657	117.556
2024	101.431	1.853	17.154	656	121.094
Evol. 2019 - 2024	+16.220	-149	-723		+16.004
	+19,0%	-7,4%	-4,0%		+15,2%
Evol. 2023 - 2024	+3.775	-78	-158	-1	+3.538
	+3,9%	-4,0%	-0,9%	-0,2%	+3,0%

Entre 2019 et 2024, nous enregistrons une hausse du nombre d'entrants de 15,2%, tous régimes de congés thématiques confondus. Le congé parental est le principal régime pour toute la période. Le plus petit groupe est celui des entrants comme aidants proches.

En 2021, le nombre d'entrants en congé parental a diminué après une forte augmentation en 2020 (sous l'influence du congé parental corona). En 2022, la hausse a repris rapidement et s'est prolongée en 2024. Pour les congés pour soins palliatifs, le nombre d'entrants diminue de 4,0% et pour l'assistance médicale, le nombre d'entrants diminue de 0,9%.

¹⁰ Entrants = paiement dans le mois X et pas de paiement dans les mois X-1 à X-12

3.4

Autres réformes

De nouvelles mesures pour l'emploi ont été introduites le 01.09.2022. Les chômeurs de longue durée qui exercent une profession en pénurie ou qui travaillent dans une autre région peuvent, sous certaines conditions, bénéficier pour un maximum de 3 mois une allocation égale à 25% de l'allocation qu'ils recevraient normalement en tant que chômeur complet en phase 11. De même, les chômeurs employés dans le secteur des soins de santé pouvaient recevoir une allocation égale à 25% de l'allocation qu'ils recevraient normalement en tant que chômeur complet en phase 11 sous certaines conditions pendant un maximum de 3 mois. Cette dernière mesure pour le secteur de la santé a pris fin le 31.03.2023.

Depuis l'introduction de la mesure, 53 personnes ont bénéficié de l'allocation pour le secteur des soins de santé, 49 pour la mobilité interrégionale et 926 pour les métiers en pénurie. Pour les bénéficiaires à temps partiel, cette allocation s'élève en moyenne à 176,20 EUR par mois, 379,45 EUR pour les bénéficiaires à temps plein.



4

CHÔMAGE COMPLET

4.1

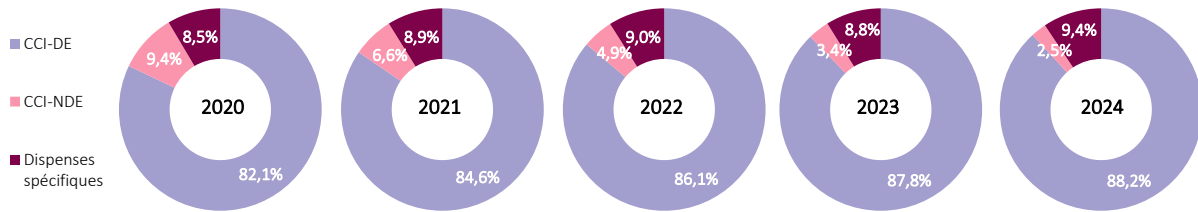
Chiffres-clés

Les chômeurs complets indemnisés regroupent, les demandeurs d'emploi (CCI-DE), les non-demandeurs d'emploi (CCI-NDE) et les demandeurs d'emploi bénéficiant d'une dispense spécifique. Parmi les demandeurs d'emploi, nous comptons les chômeurs complets indemnisés demandeurs d'emploi admis sur la base de prestations de travail à temps plein, les chômeurs complets indemnisés demandeurs d'emploi admis sur la base des études, les chômeurs complets indemnisés demandeurs d'emploi admis sur la base de prestations de travail à temps partiel volontaire, les demandeurs d'emploi indemnisés dans le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC), les demandeurs d'emploi indemnisés non mobilisables bénéficiant d'une allocation de sauvegarde et les travailleurs des arts. Le groupe de CCI-NDE se compose des chômeurs complets indemnisés non-demandeurs d'emploi admis sur la base de prestations à temps partiel volontaire, des chômeurs complets indemnisés âgés dispensés admis sur la base de prestations de travail à temps plein, des chômeurs complets indemnisés dispensés de l'inscription comme demandeur d'emploi (IDE) en raison de difficultés sociales ou familiales ou en tant qu'aidant proche, ainsi que des chômeurs en RCC dispensés d'IDE.

Le groupe des demandeurs d'emploi bénéficiant d'une dispense spécifique se compose des demandeurs d'emploi dispensés pour suivre une formation professionnelle dans un métier en pénurie ou dans un métier hors pénurie, des demandeurs d'emploi dispensés pour la reprise d'études accordées pour des programmes menant à des métiers reconnus en pénurie de main-d'œuvre ou pour des métiers hors pénuries et des demandeurs d'emploi dispensés pour des activités ALE et APS.

Proportions des chômeurs complets indemnisés

Gra. 4.1.I



En 2020, les CCI-NDE représentaient encore 9,4% du chômage global (38.881 des 413.323 CCI). Leur proportion diminue chaque année. En 2024, elle ne représente plus que 2,5% du nombre total des CCI.

Evolution du nombre des chômeurs complets indemnisés

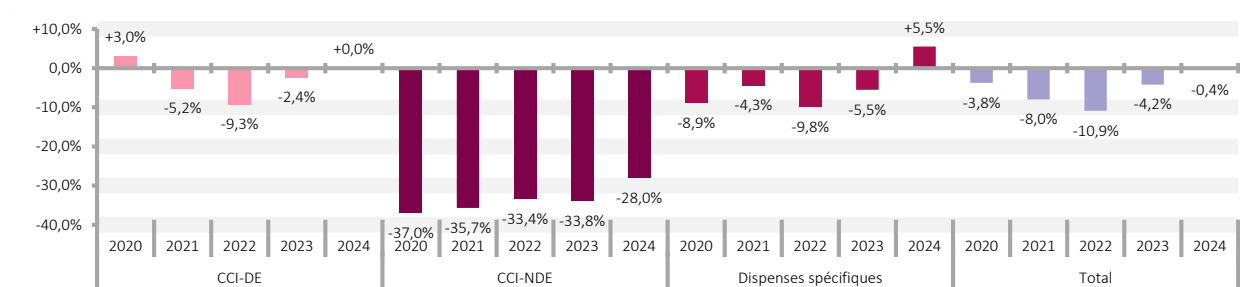
Tab. 4.1.I

	CCI-DE	CCI-NDE	Dispenses spécifiques	Total	CCI-DE	CCI-NDE	Dispenses spécifiques	Total
2020	339.266	38.881	35.176	413.323	100	100	100	100
2021	321.502	24.996	33.660	380.159	95	64	96	92
2022	291.694	16.649	30.348	338.692	86	43	86	82
2023	284.786	11.015	28.664	324.465	84	28	81	79
2024	284.859	7.931	30.239	323.029	84	20	86	78
Evol. 2020-2024	-16,0%	-79,6%	-14,0%	-21,8%				

Dans la période 2020-2024, les CCI-DE ont diminué de 16,0% et les CCI-NDE de 79,6%. La conjoncture favorable et l'effet des modifications réglementaires précédant cette période ont conduit à une diminution de nombre de chômeurs complets indemnisés (demandeurs d'emploi ou non) qui passe sous la barre symbolique de 300.000, avec une moyenne mensuelle en 2024 de seulement 292.790. Même si l'on ajoute les 30.239 chômeurs qui, par le biais d'une dispense spécifique, cherchent à améliorer leur position sur le marché du travail, les chiffres du chômage n'ont jamais été aussi favorables depuis la deuxième crise pétrolière, avec une baisse totale de 21,8%. Notons qu'il y a peu d'évolution entre 2023 et 2024 ce qui indique un affaiblissement de la tendance baissière.

Evolution sur une base annuelle des chômeurs complets indemnisés

Gra. 4.1.II



Tant l'évolution des CCI-DE que celle des CCI-NDE sont influencées par les modifications réglementaires visant à assouplir ou à durcir les conditions d'octroi de la dispense d'IDE. Ces dispositions font fonctionner le groupe des CCI-DE et celui des CCI-NDE comme des vases communicants. Cependant, l'évolution des CCI-DE (et dans une moindre mesure celle des CCI-NDE) dépend aussi dans une large mesure de la conjoncture.

Au cours des cinq dernières années, le nombre de CCI-NDE a fortement diminué avec des pourcentages qui sont chaque année supérieurs à 30% sauf en 2024. Cette diminution tient principalement au durcissement des conditions d'octroi de la dispense d'IDE (cf. partie 3.1.4). Malgré ces conditions plus strictes, nous notons également une diminution chez les CCI-DE à l'exception de 2024. Ceci est principalement le résultat de la conjoncture économique favorable et de l'évolution démographique.

En 2020, le nombre d'offres d'emploi a fortement diminué (cf. partie 2.1.1), rendant plus difficile la sortie des CCI-DE du chômage. Le nombre de CCI-DE est donc reparti à la hausse (+3,0%). A partir de 2021, cependant, la tendance à la baisse observée avant la crise corona a repris.

A l'exception de 2024, nous notons également une diminution des chômeurs qui, par le biais d'une dispense spécifique, cherchent à améliorer leur position sur le marché du travail.

Le total des CCI-DE, des CCI-NDE et des dispenses spécifiques a diminué de 0,4% en 2024 sur une base annuelle et a ainsi atteint une moyenne annuelle de 323.029 unités physiques, le niveau le plus bas depuis 1977.

4.2

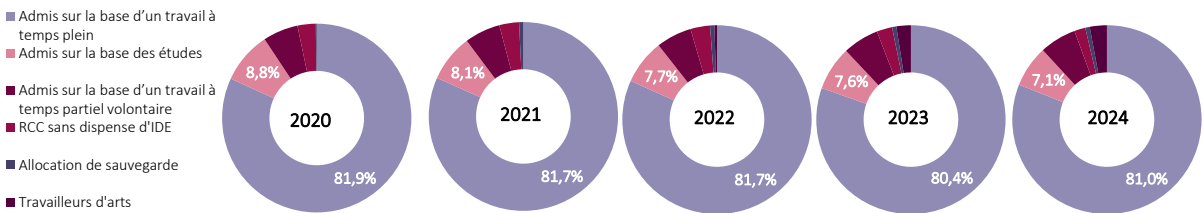
Chômeurs complets indemnisés demandeurs d'emploi (CCI-DE)

4.2.1

Par sous-groupe

Proportion des sous-groupes de CCI-DE

Gra. 4.2.1



Les mesures prises par le gouvernement pour empêcher la propagation du coronavirus ont eu un impact sur la prestation des services parce que les services d'accueil des bureaux des organismes de paiement, de l'ONEM et des services de l'emploi ont dû fermer. En conséquence, certaines mesures provisoires ont été introduites. Il s'agit notamment de la prolongation du droit de base aux allocations d'insertion du 01.04.2020 au 30.09.2021.

En 2024, la part de demandeurs d'emploi admis au bénéfice des allocations de chômage sur la base des études a encore baissé de 0,5 point de pourcentage par rapport à 2023 et ce, après des diminutions de 0,1% en 2023, de 0,4% en 2022 et de 0,7% en 2021. Ces diminutions étaient encore fortement influencées par la limitation du droit aux allocations d'insertion, mais elles ont été ralenties depuis la crise corona suite à la prolongation de ce droit. Leur part dans les CCI-DE s'élève à présent encore à 7,1%. La plupart des CCI-DE (81,0%) sont encore et toujours admis sur la base de prestations de travail à temps plein. La part des CCI-DE sur la base de prestations de travail à temps partiel volontaire et celle des demandeurs d'emploi bénéficiant du RCC s'élèvent respectivement à 6,3% et 1,9%.

Depuis le 1^{er} octobre 2020, un nouveau statut a été créé. Il s'agit des demandeurs d'emploi non mobilisable, c'est-à-dire le demandeur d'emploi que le service de l'emploi compétent identifie au moyen de l'outil de screening internationalement reconnu ICF - International Classification of Functioning, Disability and Health - et reconnaît comme étant confronté à une combinaison de facteurs psycho-médico-sociaux qui affectent durablement sa santé et/ou son intégration sociale ou professionnelle, avec comme conséquence qu'il n'est pas en mesure de travailler dans le circuit économique normal ou dans le cadre d'un travail adapté ou encadré, rémunéré ou non.

Le statut de demandeur d'emploi non mobilisable est accordé pour une période de deux ans et est renouvelable moyennant une nouvelle évaluation au moyen de l'outil de screening ICF. En 2024, ces demandeurs d'emploi indemnisés non mobilisables bénéficiant d'une allocation de sauvegarde représentent 0,8% des CCI-DE.

Suite à la réforme de la réglementation relative aux travailleurs occupés dans le secteur des arts, depuis le 1^{er} octobre 2022, un nouveau statut a été créé. En 2024, les travailleurs des arts représentent 2,9% des CCI-DE.

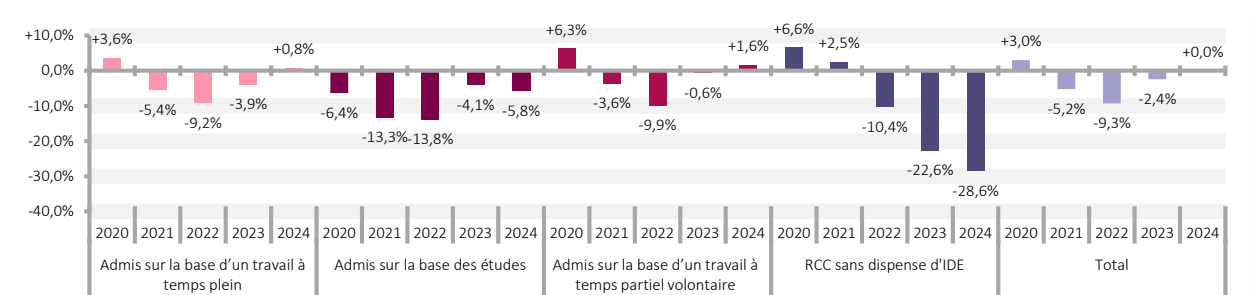
CCI-DE par sous-groupe

Tab. 4.2.I

	Admis sur la base d'un travail à temps plein	Admis sur la base des études	Admis sur la base d'un travail à temps partiel volontaire	RCC sans dispense d'IDE	Allocation de sauvegarde	Travailleurs d'arts	Total	Admis sur la base d'un travail à temps plein	Admis sur la base des études	Admis sur la base d'un travail à temps partiel volontaire	RCC sans dispense d'IDE	Total
2020	277.744	30.024	20.359	10.603	536	0	339.266	100	100	100	100	100
2021	262.640	26.041	19.617	10.868	2.336	0	321.502	95	87	96	102	95
2022	238.402	22.448	17.677	9.743	2.192	1.233	291.694	86	75	87	92	86
2023	229.033	21.528	17.568	7.538	2.086	7.033	284.786	82	72	86	71	84
2024	230.844	20.288	17.845	5.385	2.188	8.308	284.859	83	68	88	51	84
Evol. 2020-2024	-16,9%	-32,4%	-12,3%	-49,2%	+308,0%	-	-16,0%					

Evolution sur une base annuelle des CCI-DE par sous-groupe

Gra. 4.2.II



En général, on peut dire que l'augmentation de 2020 pour les CCI-DE admis sur base d'un travail à temps plein et les CCI-DE sur base d'un travail à temps partiel volontaire semble être un phénomène unique. En 2021, la tendance redevient celle d'avant la crise sanitaire.

L'année 2024 semble à nouveau marquer un tournant : en 2024, les CCI-DE admis sur la base d'un travail à temps plein (+0,8%) et des CCI-DE admis sur la base d'un travail à temps partiel volontaire (+1,6%) ont augmenté de nouveau par rapport à 2023.

Le nombre de chômeurs en RCC diminue de nouveau fortement sur une base annuelle (-28,6%).

La diminution du nombre de chômeurs en CCI-DE après études est de 5,8% sur une base annuelle.

En cinq ans (2020-2024), le nombre de CCI-DE a diminué de 16,0%. Le nombre de CCI-DE après des prestations de travail à temps plein a diminué de 16,9%, malgré le fait que les conditions d'admission pour la dispense sur la base de l'âge ou du passé professionnel soient entre-temps devenues plus strictes. C'est la raison pour laquelle les personnes de 50 ans et plus, pour la plupart admises sur la base de prestations de travail à temps plein, restent demandeurs d'emploi (cf. partie 3.1).

Les CCI-DE après études ont diminué de pas moins de 32,4% durant cette période. Cette diminution s'explique par les réformes de ce statut en 2012 et 2015, notamment la limitation précitée du droit aux allocations d'insertion.

Le nombre de demandeurs d'emploi en RCC a diminué de 49,2% depuis 2020.

4.2.2

Par région

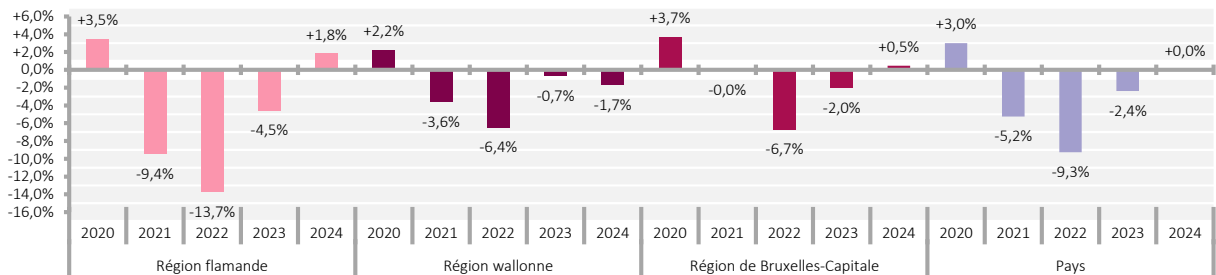
CCI-DE par région

Tab. 4.2.II

	Région flamande	Région wallonne	Région de Bruxelles-Capitale	Pays	Région flamande	Région wallonne	Région de Bruxelles-Capitale	Pays
2020	136.292	137.086	65.888	339.266	100	100	100	100
2021	123.461	132.178	65.863	321.502	91	96	100	95
2022	106.577	123.665	61.452	291.694	78	90	93	86
2023	101.740	122.824	60.223	284.786	75	90	91	84
2024	103.618	120.735	60.506	284.859	76	88	92	84
Evol. 2020-2024	-24,0%	-11,9%	-8,2%	-16,0%				

Evolution sur une base annuelle des CCI-DE par région

Gra. 4.2.III



En Région flamande, le nombre de CCI-DE a diminué de 24,0% au cours de la période 2020-2024. En Région wallonne et dans la Région de Bruxelles-Capitale, la baisse est moins prononcée avec respectivement 11,9% et 8,2%.

Sur une base annuelle, nous observons des tendances différentes en 2024. En Région flamande, le nombre de CCI-DE a augmenté (1,8%) tout comme en Région de Bruxelles-Capitale (0,5%). En Région wallonne, le nombre de CCI-DE a diminué de 1,7%.

4.2.3
Par sexe

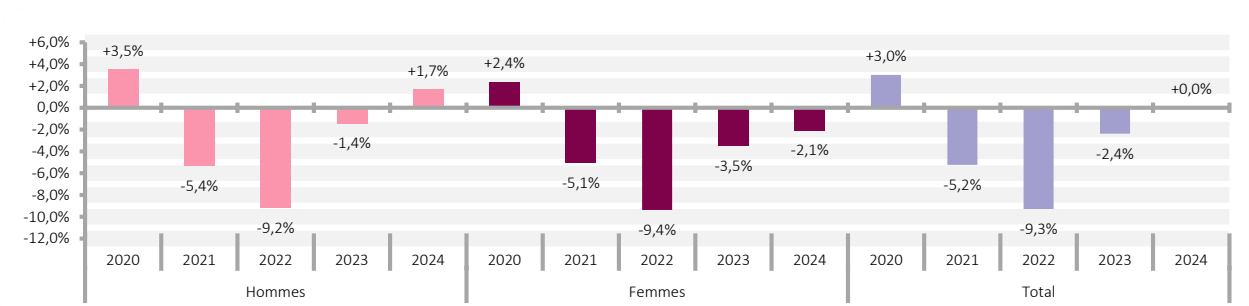
CCI-DE par sexe

Tab. 4.2.III

	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
2020	189.251	150.015	339.266	100	100	100
2021	179.063	142.439	321.502	95	95	95
2022	162.615	129.079	291.694	86	86	86
2023	160.266	124.520	284.786	85	83	84
2024	162.935	121.925	284.859	86	81	84
Evol. 2020-2024	-13,9%	-18,7%	-16,0%			

Evolution sur une base annuelle des CCI-DE par sexe

Gra. 4.2.IV



Au cours des cinq dernières années, le chômage a évolué de manière similaire pour les hommes (- 13,9%) et pour les femmes (-18,7%).

Sur une base annuelle, il y a une divergence de tendance. En 2024, les hommes connaissent une augmentation de 1,7% et les femmes une diminution de 2,1%. La part des hommes est de 57,2% et celle des femmes est de 42,8%.

4.2.4

Par classe d'âge

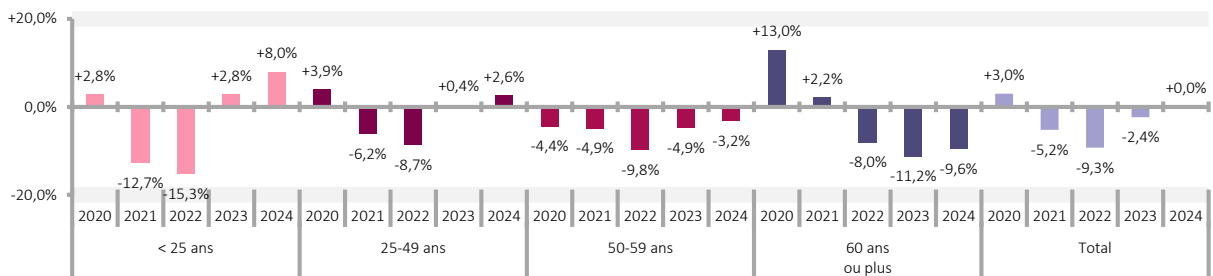
CCI-DE par classe d'âge

Tab. 4.2.IV

	< 25 ans	25-49 ans	50-59 ans	60 ans ou plus	Total	< 25 ans	25-49 ans	50-59 ans	60 ans ou plus	Total
2020	25.491	192.117	74.230	47.429	339.266	100	100	100	100	100
2021	22.260	180.227	70.566	48.449	321.502	87	94	95	102	95
2022	18.863	164.613	63.658	44.561	291.694	74	86	86	94	86
2023	19.396	165.266	60.565	39.559	284.786	76	86	82	83	84
2024	20.939	169.526	58.614	35.780	284.859	82	88	79	75	84
Evol. 2020-2024	-17,9%	-11,8%	-21,0%	-24,6%	-16,0%					

Evolution sur une base annuelle des CCI-DE par classe d'âge

Gra. 4.2.V



L'évolution depuis 2020 du chômage complet diffère fortement par classe d'âge.

Dans le groupe d'âge des moins de 25 ans, le nombre de chômeurs a diminué d'environ 17,9%. Dans le groupe d'âge des 25-49 ans, nous constatons une diminution plus faible mais néanmoins significative de 11,8%. Le groupe d'âge des 50-59 et des 60 ans et plus a aussi respectivement diminué de 21,0% et de 24,6% au cours des cinq dernières années.

Ces diminutions sont principalement dues à la situation économique favorable. La diminution du chômage des jeunes (moins de 25 ans) est également influencée par les réformes de 2012 et 2015.

La diminution moins importante chez les plus de 60 ans est due à l'augmentation de l'âge auquel les chômeurs peuvent être dispensés de s'inscrire comme demandeurs d'emploi. À partir du 1^{er} janvier 2016, l'âge de dispense a été relevé d'un an chaque année pour atteindre 65 ans en 2020. En outre, le passé professionnel sur la base duquel une dispense peut être obtenue a été relevé à partir du 1^{er} janvier 2015 (pour plus de détails, voir la partie 3.1.4).

Sur base annuelle, le nombre de CCI-DE < 25 ans (+8,0% ou +1.543 unités) et le nombre de CCI-DE de 25 à 49 ans (+2,6% ou +4.260 unités) ont augmenté. Le nombre de CCI-DE de 50 à 59 ans (-3,2% ou -1.951 unités) et chez les personnes de plus de 60 ans (-9,6% ou 3.779 unités) ont diminué.

4.2.5

Par niveau d'études¹¹

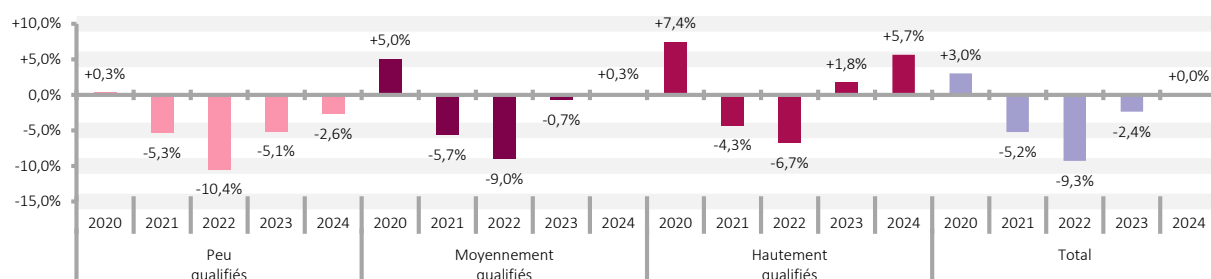
CCI-DE par niveau d'études

Tab. 4.2.V

	Peu qualifiés	Moyennement qualifiés	Hautement qualifiés	Total	Peu qualifiés	Moyennement qualifiés	Hautement qualifiés	Total
2020	162.065	113.536	61.563	339.266	100	100	100	100
2021	153.504	107.117	58.937	321.502	95	94	96	95
2022	137.465	97.482	54.967	291.694	85	86	89	86
2023	130.409	96.789	55.932	284.786	80	85	91	84
2024	126.991	97.069	59.096	284.859	78	85	96	84
Evol. 2020- 2024	-21,6%	-14,5%	-4,0%	-16,0%				

Evolution sur une base annuelle des CCI-DE par niveau d'études

Gra. 4.2.VI



Au cours des cinq dernières années, le nombre de CCI-DE peu et moyennement qualifiés a diminué de manière significative (respectivement -21,6% et -14,5%). La baisse des CCI-DE hautement qualifiés est beaucoup plus limitée, à 4,0%.

En 2024, le nombre de CCI-DE diminue sur une base annuelle de 2,6% pour les personnes peu qualifiées. Les personnes moyennement qualifiées et les personnes hautement qualifiées augmentent respectivement de 0,3% et de 5,7%.

¹¹ Les niveaux d'études sont définis de la manière suivante:

- Peu qualifiés: au maximum le 2^{ème} degré de l'enseignement secondaire;
 - Moyennement qualifiés: 3^{ème} degré de l'enseignement secondaire, 4^{ème} degré de l'enseignement secondaire, 7^{ème} année de spécialisation, formation des classes moyennes ou contrat d'apprentissage;
 - Hautement qualifiés: diplôme de l'enseignement supérieur.
- Le total comprend également les CCI-DE dont le niveau d'études est inconnu.

4.2.6

Par durée du chômage

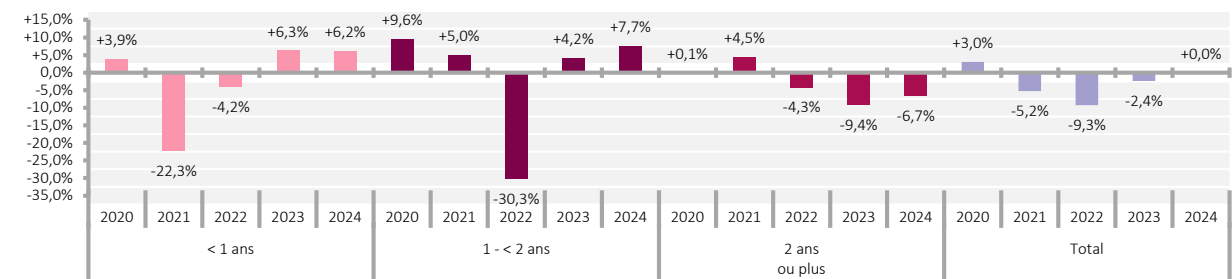
CCI-DE par durée du chômage

Tab. 4.2.VI

	< 1 ans	1 - < 2 ans	2 ans ou plus	Total	< 1 ans	1 - < 2 ans	2 ans ou plus	Total
2020	124.241	59.252	155.773	339.266	100	100	100	100
2021	96.546	62.205	162.751	321.502	78	105	104	95
2022	92.509	43.364	155.822	291.694	74	73	100	86
2023	98.369	45.180	141.238	284.786	79	76	91	84
2024	104.440	48.652	131.768	284.859	84	82	85	84
Evol. 2020-2024	-15,9%	-17,9%	-15,4%	-16,0%				

Evolution sur une base annuelle des CCI-DE par durée du chômage

Gra. 4.2.VII



Le nombre de chômeurs a fortement diminué au cours des cinq dernières années, et ce indépendamment de la durée du chômage. Les chômeurs dont la durée de chômage est inférieure à un an ont diminué de 15,9%, ceux d’une durée de chômage de 1 à < 2 ans ont diminué de 17,9%. Enfin, les chômeurs ayant une durée de chômage de 2 ans ou plus ont diminué de 15,4%.

Les variations annuelles montrent que les chômeurs dont la durée de chômage est inférieure à un an et ceux d’une durée de chômage de 1 à < 2 ans ont augmenté de respectivement 6,2% et 7,7% en 2024.

Les chômeurs ayant une durée de chômage de 2 ans ou plus ont vu leur nombre diminuer (-6,7%), avec une tendance qui redevient celle d’avant la crise sanitaire. Le glissement du chômage de courte durée (< 1 an) vers le chômage à durée moyenne (1 - < 2 ans) a repris légèrement en 2024: alors que l’augmentation du chômage de courte durée est de 6.071 unités, on constate une augmentation moins forte de 3.472 unités de chômage à durée moyenne.

Le glissement du chômage à durée moyenne vers le chômage de longue durée (2 ans et plus) s’est interrompu, avec une diminution de 9.470 unités dans cette dernière classe, surtout compte tenu de la taille relative plus faible du nombre de chômeurs avec une durée moyenne.

4.2.7
Par nationalité

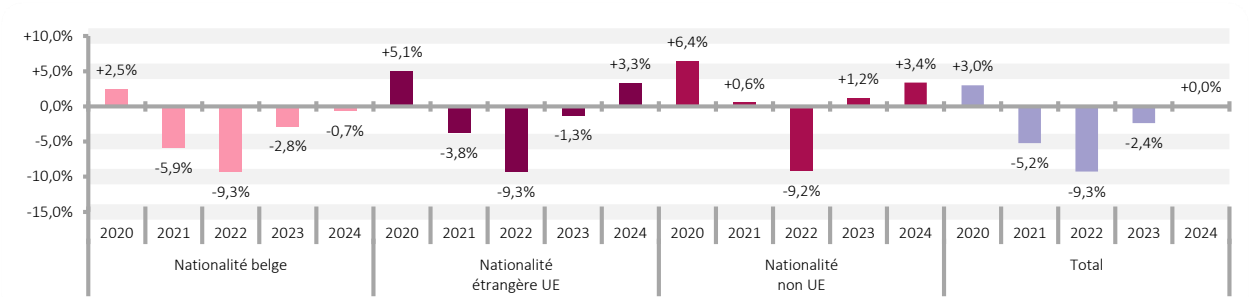
CCI-DE par nationalité

Tab. 4.2.VII

	Nationalité belge	Nationalité étrangère UE	Nationalité non UE	Total	Nationalité belge	Nationalité étrangère UE	Nationalité non UE	Total
2020	281.802	33.059	24.405	339.266	100	100	100	100
2021	265.149	31.811	24.543	321.502	94	96	101	95
2022	240.551	28.854	22.289	291.694	85	87	91	86
2023	233.759	28.477	22.549	284.786	83	86	92	84
2024	232.127	29.417	23.315	284.859	82	89	96	84
Evol. 2020-2024	-17,6%	-11,0%	-4,5%	-16,0%				

Evolution sur une base annuelle des CCI-DE par nationalité

Gra. 4.2.VIII



Par rapport à 2020, le nombre de chômeurs de nationalité belge a diminué de 17,6% en 2024. Le nombre total d'étrangers (UE et non-UE) a diminué de 8,2% au cours des cinq dernières années. Ceci est le résultat d'une diminution plus importante parmi les ressortissants de l'UE non belges de 11,0% et d'une diminution plus faible chez les ressortissants de pays tiers de 4,5%.

Sur une base annuelle, en 2024, on enregistre une diminution de 0,7% pour le groupe des chômeurs belges, mais une augmentation de 3,3% pour le groupe des étrangers de l'UE et de 3,4% pour le groupe des étrangers non UE.

4.2.8

Par catégorie familiale et phase d'allocations

CCI-DE par catégorie familiale

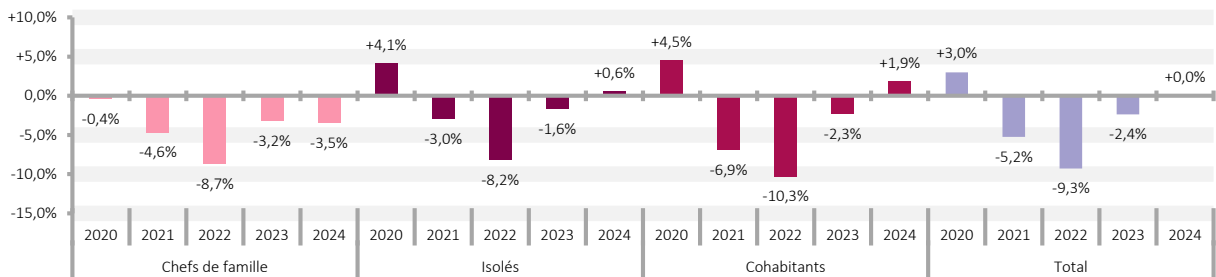
Tab. 4.2.VIII

	Chefs de famille	Isolés	Cohabitants	Total	Chefs de famille	Isolés	Cohabitants	Total
2020	93.253	90.469	155.544	339.266	100	100	100	100
2021	88.923	87.782	144.794	321.502	95	97	93	95
2022	81.198	80.593	129.901	291.694	87	89	84	86
2023	78.575	79.276	126.934	284.786	84	88	82	84
2024	75.854	79.722	129.283	284.859	81	88	83	84
Evol. 2020-2024	-18,7%	-11,9%	-16,9%	-16,0%				

NB: Le total comprend également un nombre restreint de CCI-DE appartenant à une autre catégorie familiale que les trois catégories ci-dessus, à savoir les plus habituelles.

Evolution sur une base annuelle des CCI-DE par catégorie familiale

Gra. 4.2.IX



En 2024, la baisse du nombre de CCI-DE sur une base annuelle se retrouve pour les chefs de famille (-3,5%). Pour les isolés et pour les cohabitants, on enregistre une augmentation de respectivement 0,6% et 1,9%.

Par rapport à 2020, on observe la plus forte baisse chez les chefs de famille (-18,7%) et la plus faible chez les isolés (-11,9%).

L'allocation que reçoit un chômeur dépend non seulement de la catégorie familiale, mais aussi de son salaire de référence et de sa phase d'indemnisation. Suivent deux autres tableaux récapitulatifs avec l'évolution du nombre des CCI-DE par catégorie familiale et la phase d'indemnisation, ainsi que les allocations mensuelles moyennes. En ce qui concerne le nombre, nous constatons une forte augmentation en 2020 et 2021 pour la première phase de la période 1 et ce pour toutes les catégories familiales. C'est le résultat du gel de la dégressivité dans le contexte de la crise du coronavirus. Depuis 2022, la tendance redevient celle d'avant la crise sanitaire.

CCI-DE par catégorie familiale et phase d'allocations

Tab. 4.2.IX

		1er période			2e période						forfait	total
		phase 1	phase 2	phase 3	phase A	phase B	phase 21	phase 22	phase 23	phase 24		
Chefs de famille	2020	7.424	3.330	5.285	11.068	4.402	995	625	325	164	43.105	93.253
	2021	13.700	2.813	3.859	8.821	3.547	770	522	251	116	39.125	88.923
	2022	3.169	4.705	8.507	8.224	4.044	680	425	227	115	36.650	81.198
	2023	3.058	2.796	4.709	7.234	5.588	1.034	406	214	117	39.303	78.575
	2024	3.297	3.001	4.804	6.575	3.587	906	675	286	100	39.671	75.854
Evol. 2020 - 2024		-55,6%	-9,9%	-9,1%	-40,6%	-18,5%	-9,0%	+8,1%	-12,0%	-38,8%	-8,0%	-18,7%
Evol. 2023 - 2024		+7,8%	+7,4%	+2,0%	-9,1%	-35,8%	-12,4%	+66,5%	+33,7%	-14,1%	+0,9%	-3,5%
Isolés	2020	9.905	4.079	6.329	18.317	4.978	1.176	680	414	208	34.597	90.469
	2021	17.804	3.253	4.454	14.895	3.986	969	588	353	186	32.002	87.782
	2022	4.667	6.268	10.430	13.375	4.506	857	546	324	173	30.803	80.593
	2023	4.755	4.142	6.419	12.295	6.355	1.130	512	292	150	34.254	79.276
	2024	5.280	4.598	6.877	11.240	4.498	1.002	730	361	142	36.025	79.722
Evol. 2020 - 2024		-46,7%	+12,7%	+8,7%	-38,6%	-9,6%	-14,8%	+7,4%	-12,8%	-31,6%	+4,1%	-11,9%
Evol. 2023 - 2024		+11,0%	+11,0%	+7,1%	-8,6%	-29,2%	-11,4%	+42,5%	+23,6%	-5,0%	+5,2%	+0,6%
Cohabitants	2020	29.980	11.107	15.757	20.751	8.224	1.524	770	435	276	40.653	155.545
	2021	46.642	7.430	9.257	15.643	5.151	1.039	557	312	209	33.362	144.794
	2022	13.509	15.660	23.172	16.740	6.461	944	489	269	158	30.014	129.901
	2023	13.672	10.833	15.244	16.807	11.628	1.555	495	258	146	34.618	126.934
	2024	15.336	12.090	16.589	15.542	8.519	1.689	992	378	123	37.303	129.283
Evol. 2020 - 2024		-48,8%	+8,9%	+5,3%	-25,1%	+3,6%	+10,8%	+28,8%	-13,2%	-55,3%	-8,2%	-16,9%
Evol. 2023 - 2024		+12,2%	+11,6%	+8,8%	-7,5%	-26,7%	+8,6%	+100,6%	+46,4%	-15,8%	+7,8%	+1,9%

Allocation moyenne par catégorie familiale et phase d'allocations

Tab. 4.2.X

		1er période			2e période						forfait	total
		phase 1	phase 2	phase 3	phase A	phase B	phase 21	phase 22	phase 23	phase 24		
Chefs de famille	2020	1.505,3	1.433,9	1.404,9	1.391,6	1.369,7	1.367,5	1.352,6	1.342,9	1.345,3	1.343,1	1.380,5
	2021	1.517,0	1.477,7	1.430,6	1.423,0	1.406,7	1.399,8	1.391,5	1.390,1	1.390,9	1.390,2	1.426,6
	2022	1.661,6	1.563,9	1.589,1	1.568,7	1.569,8	1.545,6	1.544,8	1.540,2	1.546,3	1.545,0	1.564,6
	2023	1.791,1	1.733,1	1.700,3	1.674,8	1.659,7	1.670,4	1.665,5	1.660,2	1.665,3	1.664,0	1.680,8
	2024	1.882,4	1.820,7	1.779,4	1.746,8	1.739,8	1.730,2	1.735,3	1.733,5	1.736,8	1.735,8	1.758,0
	Evol. 2020 - 2024	+25,1%	+27,0%	+26,7%	+25,5%	+27,0%	+26,5%	+28,3%	+29,1%	+29,1%	+29,2%	+27,4%
Evol. 2023 - 2024		+5,1%	+5,1%	+4,7%	+4,3%	+4,8%	+3,6%	+4,2%	+4,4%	+4,3%	+4,3%	+4,6%
Isolés	2020	1.477,2	1.378,3	1.330,2	1.213,0	1.182,3	1.173,9	1.153,3	1.126,3	1.098,0	1.101,7	1.190,5
	2021	1.473,7	1.394,9	1.330,5	1.233,8	1.197,6	1.190,8	1.171,4	1.144,4	1.128,7	1.134,6	1.234,9
	2022	1.603,1	1.467,8	1.471,2	1.353,2	1.326,0	1.303,0	1.277,0	1.255,2	1.249,9	1.252,9	1.332,9
	2023	1.728,0	1.619,7	1.564,5	1.442,6	1.412,8	1.404,5	1.367,4	1.350,7	1.347,2	1.349,9	1.421,8
	2024	1.829,2	1.715,6	1.653,1	1.500,4	1.481,1	1.463,1	1.431,3	1.410,1	1.407,2	1.408,2	1.491,5
	Evol. 2020 - 2024	+23,8%	+24,5%	+24,3%	+23,7%	+25,3%	+24,6%	+24,1%	+25,2%	+28,2%	+27,8%	+25,3%
Evol. 2023 - 2024		+5,9%	+5,9%	+5,7%	+4,0%	+4,8%	+4,2%	+4,7%	+4,4%	+4,5%	+4,3%	+4,9%
Cohabitants	2020	1.501,5	1.390,0	1.333,5	981,1	883,2	836,1	773,2	708,8	638,9	600,8	998,5
	2021	1.497,4	1.401,7	1.320,7	988,5	893,6	841,1	780,3	714,9	650,0	616,2	1.066,4
	2022	1.614,6	1.472,2	1.468,3	1.069,8	993,0	922,0	855,0	783,0	712,6	677,0	1.114,8
	2023	1.738,5	1.615,8	1.550,6	1.109,9	1.042,8	995,5	913,9	835,0	767,6	729,0	1.128,2
	2024	1.834,5	1.708,1	1.637,3	1.150,5	1.089,7	1.026,6	955,6	872,5	798,0	756,8	1.188,1
	Evol. 2020 - 2024	+22,2%	+22,9%	+22,8%	+17,3%	+23,4%	+22,8%	+23,6%	+23,1%	+24,9%	+26,0%	+19,0%
Evol. 2023 - 2024		+5,5%	+5,7%	+5,6%	+3,7%	+4,5%	+3,1%	+4,6%	+4,5%	+4,0%	+3,8%	+5,3%

En 2024, tous les barèmes ont augmenté par rapport à 2023. Ces augmentations sont liées à l'inflation de 2024.

4.2.9

Par degré de capacité de travail

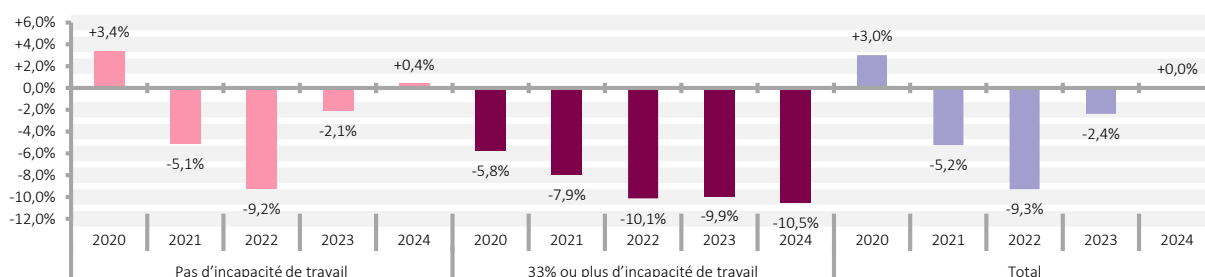
CCI-DE par degré de capacité de travail

Tab. 4.2.XI

	Pas d'incapacité de travail	33% ou plus d'incapacité de travail	Total	Pas d'incapacité de travail	33% ou plus d'incapacité de travail	Total
2020	326.443	12.823	339.266	100	100	100
2021	309.698	11.804	321.502	95	92	95
2022	281.086	10.608	291.694	86	83	86
2023	275.233	9.553	284.786	84	75	84
2024	276.313	8.546	284.859	85	67	84
Evol. 2020-2024	-15,4%	-33,4%	-16,0%			

Evolution sur une base annuelle des CCI-DE par degré de capacité de travail

Gra. 4.2.X



Depuis l'année 2020, nous avons constaté une diminution de 15,4% des CCI-DE sans incapacité de travail. Le nombre de CCI-DE présentant une incapacité de travail d'au moins 33% a diminué de près d'un tiers au cours des cinq dernières années. Cette évolution est largement influencée par le fait que, depuis le 1^{er} novembre 2012, la procédure d'activation du comportement de recherche d'emploi a été étendue aux bénéficiaires d'allocations de chômage qui présentent une incapacité de travail d'au moins 33%. Cette modification réglementaire a entraîné une diminution du nombre de demandes de reconnaissance d'incapacité partielle de travail, qui permettait auparavant d'être dispensé de cette procédure.

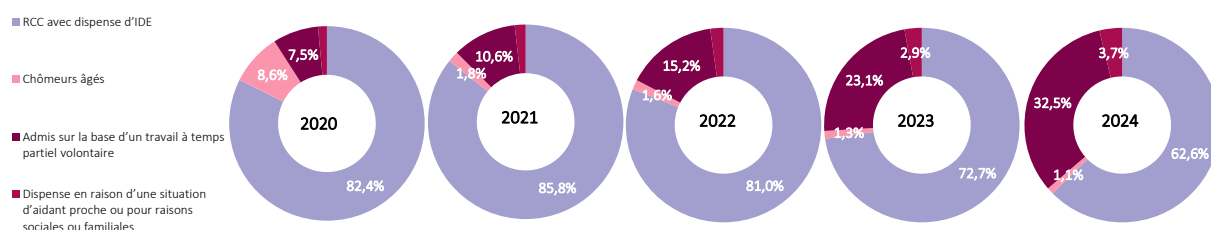
Le graphique de variation sur une base annuelle montre que la diminution du nombre de CCI-DE avec une incapacité d'au moins 33% n'a pas ou peu été ralentie par la pandémie.

4.3

Chômeurs complets indemnisés non demandeurs d'emploi (CCI-NDE)

Proportion des sous-groupes de CCI-NDE

Gra. 4.3.I



Les chômeurs complets indemnisés non-demandeurs d'emploi (CCI-NDE) comptent une part importante des chômeurs en RCC dispensés de l'inscription comme demandeurs d'emploi. En 2024, leur part représente 62,6% des CCI-NDE. D'année en année, la part des chômeurs âgés dispensés après des prestations de travail à temps plein diminue, avec une part de 1,1% en 2024, par rapport à 8,6% en 2020. Les CCI-NDE après un emploi à temps partiel volontaire et les CCI-NDE aidants proches représentent respectivement 32,5% et 3,7% du nombre total des CCI-NDE en 2024.

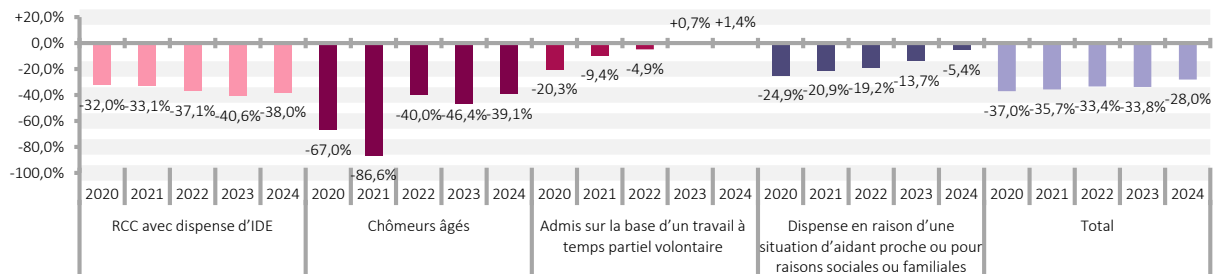
CCI-NDE par sous-groupe

Tab. 4.3.I

	RCC avec dispense d'IDE	Chômeurs âgés	Admis sur la base d'un travail à temps partiel volontaire	Dispense en raison d'une situation d'aidant proche ou pour raisons sociales ou familiales	Total	RCC avec dispense d'IDE	Chômeurs âgés	Admis sur la base d'un travail à temps partiel volontaire	Dispense en raison d'une situation d'aidant proche ou pour raisons sociales ou familiales	Total
2020	32.033	3.345	2.933	570	38.881	100	100	100	100	100
2021	21.442	448	2.657	450	24.996	67	13	91	79	64
2022	13.490	268	2.527	364	16.649	42	8	86	64	43
2023	8.011	144	2.546	314	11.015	25	4	87	55	28
2024	4.966	88	2.581	297	7.931	16	3	88	52	20
Evol. 2020- 2024	- 84,5%	- 97,4%	- 12,0%	- 47,8%	- 79,6%					

Evolution sur une base annuelle des CCI-NDE par sous-groupe

Gra. 4.3.II



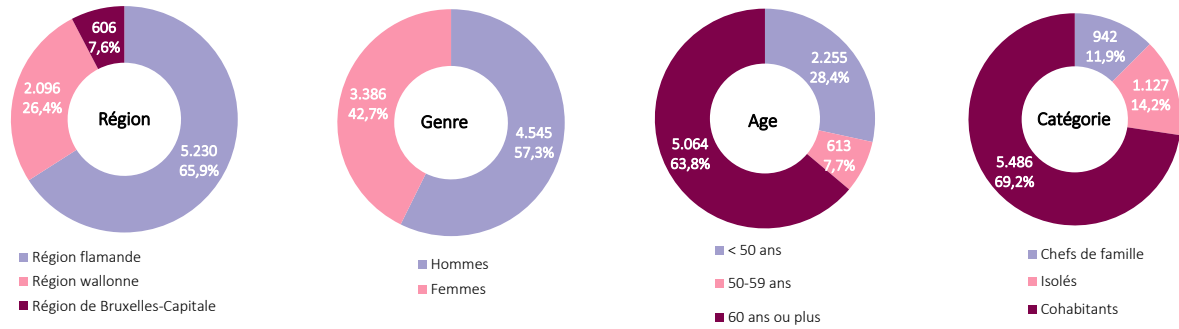
Au cours des cinq dernières années, le nombre de CCI-NDE a très fortement diminué dans tous les sous-groupes sauf ceux admis sur la base d'un travail à temps partiel volontaire (-12,0%). En 2024, il n'y a plus que 88 chômeurs âgés dispensés après des prestations de travail à temps plein (-97,4%). Les non-demandeurs d'emploi en RCC ont également fortement baissé (-84,5%).

Depuis 2020, les CCI-NDE dispensés pour raisons sociales ou familiales, ou comme aidant proche enregistrent une diminution (-47,8%), ce qui s'explique par le fait que depuis avril 2015, seule la dispense pour aidant proche est autorisée.

En 2024, la diminution sur une base annuelle du nombre total de CCI-NDE est de 28,0%. La plus forte diminution sur une base annuelle apparaît dans le groupe des chômeurs âgés dispensés après des prestations de travail à temps plein (-39,1%). Leur nombre diminue progressivement en raison de la sortie des chômeurs qui bénéficiaient encore des mesures transitoires.

Profil des CCI-NDE

Gra. 4.3.III



Lorsque pour 2024 nous considérons la répartition selon les caractéristiques de profil décrites, nous observons que 65,9% des allocataires proviennent de la Région flamande, 63,8% ont 60 ans et plus et 69,2% sont cohabitants. Les hommes sont majoritaires avec une part de 57,3%.

4.4

Dispenses spécifiques

Dans le cadre de la Sixième Réforme de l'Etat, la compétence pour l'octroi de ces dispenses, ainsi que pour certains aspects de la réglementation en matière de dispenses, a été transférée aux services régionaux. Etant donné que les personnes bénéficiant des dispenses en question perçoivent des paiements dans le cadre de l'allocation de chômage, ces mesures continuent de faire partie des statistiques de l'ONEM.

Les régimes de dispenses pour suivre des études, des formations et des stages ont été transférés sans subir, à ce jour, de profonds remaniements. Il est vrai qu'en Région flamande, la réglementation en matière de dispenses a connu quelques aménagements, mais les dispositions existantes au niveau fédéral en sont souvent restées le point de départ.

Bien que cette matière n'ait pas été transférée, il est utile d'indiquer dans ce contexte que la dispense ALE a aussi connu une réforme importante depuis le 1^{er} janvier 2016. À partir de cette date, elle a été limitée aux dispenses ALE visées à l'article 79, §4bis, 2^{ème} alinéa (180 heures ALE +33% d'incapacité permanente de travail) et à l'article 79ter, §5 (activité en tant qu'APS).

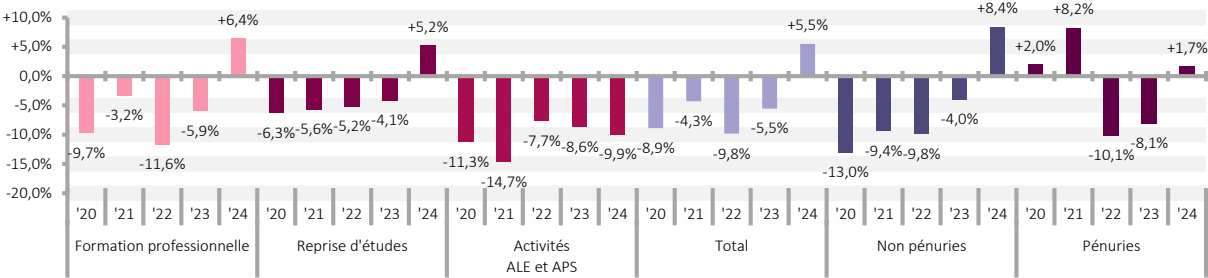
Dispenses dans le cadre des formations et autres dispenses¹²

Tab. 4.4.I

	Formation professionnelle			Reprise d'études			Activités ALE et APS	
	Non pénuries	Pénuries	Total	Non pénuries	Pénuries	Total		Total
2020	17.099	7.536	24.636	6.059	3.045	9.104	1.433	35.176
2021	15.550	8.292	23.842	5.438	3.154	8.592	1.222	33.660
2022	13.786	7.282	21.068	5.139	3.009	8.148	1.129	30.348
2023	13.263	6.557	19.820	4.906	2.905	7.811	1.031	28.664
2024	14.685	6.406	21.092	5.003	3.214	8.216	929	30.239
Evol. 2020-2024	-14,1%	-15,0%	-14,4%	-17,4%	+5,5%	-9,7%	-35,2%	-14,0%
2020	100	100	100	100	100	100	100	100
2021	91	110	97	90	104	94	85	96
2022	81	97	86	85	99	90	79	86
2023	78	87	80	81	95	86	72	81
2024	86	85	86	83	106	90	65	86

Evolution sur une base annuelle des dispenses dans le cadre des formations et autres dispenses

Gra. 4.4.I



¹² Le total comprend également la petite part des dispenses pour des activités à l'étranger.

Par rapport à 2020, le nombre de dispensés pour formation professionnelles dans un métier en pénurie et dans un métier hors pénurie ont diminué de respectivement 15,0% et 14,1% en 2024. Par rapport à 2020, les dispenses accordées pour la reprise d'études dans des programmes menant à des métiers reconnus en pénurie augmentent de 5,5% et celles hors métier en pénurie diminuent de 17,4%. Les dispenses pour les activités ALE et APS diminuent quant à elles de 35,2%. Le nombre total de dispensés a diminué de 14,0% au cours des cinq dernières années.

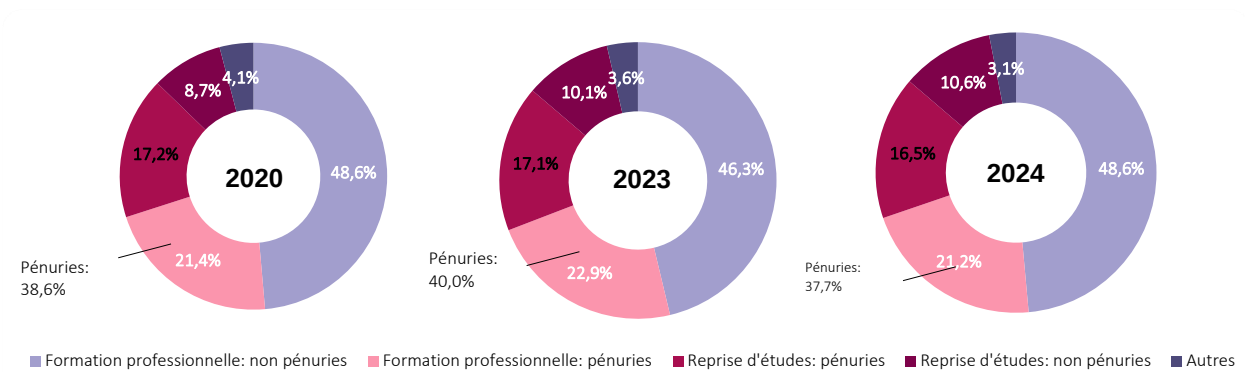
En moyenne, en 2024, 30.239 paiements ont été effectués par mois pour toutes ces dispenses. Globalement, en 2024, nous observons une augmentation du nombre de paiements pour les dispenses de 5,5% par rapport à 2023.

En 2024, plus qu'un tiers des dispenses pour formation professionnelles et des dispenses pour reprise d'études sont accordées pour des programmes menant à des métiers reconnus en pénurie de main-d'œuvre.

En 2024, l'augmentation sur une base annuelle du nombre total de dispensés pour un métier en pénurie est de 1,7% alors qu'elle est de 8,4% pour un métier hors pénurie. Le nombre total de dispenses pour formation professionnelle augmente de 6,4% et Le nombre total de dispenses pour reprise d'études augmente de 5,2%.

Proportions des dispenses dans le cadre des formations et autres dispenses

Gra. 4.4.II



Répartition des dispenses dans le cadre des formations par régime: nombre de paiements (en moyenne par mois) et nombre de personnes différentes (total annuel)

Tab. 4.4.II

	Nombre de paiements (en moyenne par mois)				Nombre de personnes différentes			
	Région de				Région de			
	Région flamande	Région wallonne	Bruxelles-Capitale	Pays	Région flamande	Région wallonne	Bruxelles-Capitale	Pays
Formation professionnelle	10.479	8.768	1.845	21.091	24.566	23.733	4.464	52.763
Etudes de plein exercice pour professions en pénurie	304	1.146	273	1.723	511	1.731	435	2.677
Etudes de plein exercice, pas pour professions en pénurie	222	319	328	868	358	491	482	1.331
Etudes acceptées par les SRE	2	1.761	0	1.763	2	3.409	2	3.413
Formation dans le cadre d'un plan d'action individuel	210	538	802	1.549	479	932	1.411	2.822
Formation classes moyennes	44	11	190	245	105	29	313	447
Contrat avec coopératives d'activités comme candidat	128	16	140	285	241	42	267	550
Formation en alternance	11	977	13	1.001	23	1.552	16	1.591
Formations "entreprise / atelier de formation"	1	750	0	751	1	1.225	1	1.227
Formation ou stage à l'étranger	0	12	18	30	0	49	46	95
Total	11.401	14.298	3.609	29.308	26.286	33.193	7.437	66.916

En 2024, les paiements pour les dispenses pour suivre des formations représentent 96,9% de l'ensemble des paiements pour les dispenses. La part des dispenses pour formation professionnelles dans un métier en pénurie a augmenté de 2,3 points de pourcentage par rapport à 2023 et ce, après avoir diminué de 2,3 points de pourcentage par rapport à 2020. La tendance est l'inverse pour les dispenses pour formation professionnelles dans un métier hors pénurie qui diminue de 0,6 point de pourcentage par rapport à 2023, après avoir diminué de 0,1 points de pourcentage par rapport à 2020. La part des dispenses pour reprise d'études accordées pour des programmes menant à des métiers en pénurie ou des métiers hors pénuries s'élèvent respectivement à 16,5% et 10,6%. Ces chiffres sont stables par rapport à 2023.

En 2024, 66.916 personnes différentes avec une dispense pour suivre des formations ont été indemnisées. Autrement dit, les chômeurs concernés ont suivi une formation d'environ 5 mois en moyenne au cours de l'année. Le nombre de personnes avec une dispense pour suivre des formations est plus important en Région wallonne qu'en Région flamande.

4.5

Demandeurs d'emploi inoccupés non indemnisés

DEI-NI par type d'inscription

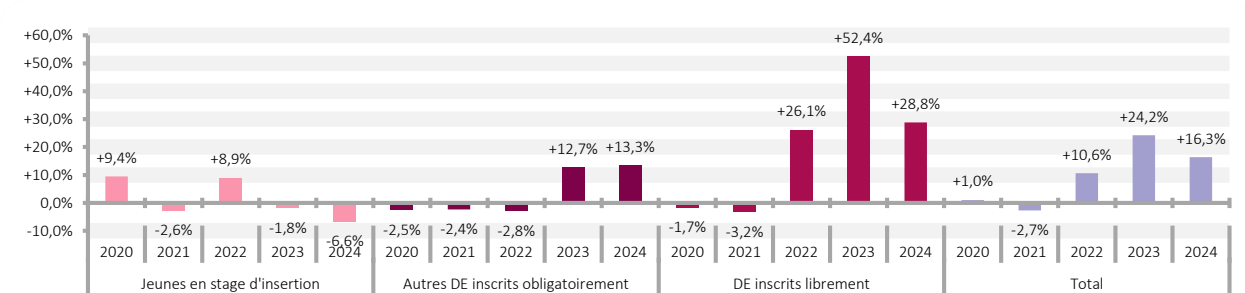
Tab. 4.5.I

	Jeunes en stage d'insertion	Autres DE inscrits obligatoirement	DE inscrits librement	Total	Jeunes en stage d'insertion	Autres DE inscrits obligatoirement	DE inscrits librement	Total
2020	48.573	60.570	58.209	167.352	100	100	100	100
2021	47.302	59.126	56.336	162.763	97	98	97	97
2022	51.528	57.480	71.018	180.026	106	95	122	108
2023	50.581	64.786	108.215	223.582	104	107	186	134
2024	47.259	73.413	139.415	260.086	97	121	240	155
Evol. 2020- 2024	- 2,7%	+ 21,2%	+ 139,5%	+ 55,4%				

Source : services régionaux de l'emploi et calculs ONEM

Evolution sur une base annuelle des DEI-NI par type d'inscription

Gra. 4.5.I



Source : services régionaux de l'emploi et calculs ONEM

Pour être complet, il faut aussi rappeler que les demandeurs d'emploi ne sont pas tous indemnisés par l'ONEM dans le cadre de l'assurance chômage. Le total des demandeurs d'emploi se compose en outre d'une part de demandeurs d'emploi occupés (qui ne sont pas pris en compte ci-après) et d'autre part de demandeurs d'emploi inoccupés qui ne sont pas indemnisés par l'assurance chômage. Le tableau 4.5.I contient des données relatives à ces demandeurs d'emploi inoccupés non-indemnisés ; ces données sont collectées auprès des services régionaux de l'emploi et rassemblées par l'ONEM.

Le groupe des demandeurs d'emploi inoccupés non indemnisés se compose des jeunes qui sortent des études et effectuent un stage d'insertion ainsi que des demandeurs d'emploi inoccupés inscrits obligatoirement ou librement. Parmi les inscrits obligatoirement figurent les chômeurs sanctionnés, les demandeurs d'emploi à charge des CPAS et les demandeurs d'emploi reconnus comme handicapés par le SPF Sécurité sociale.

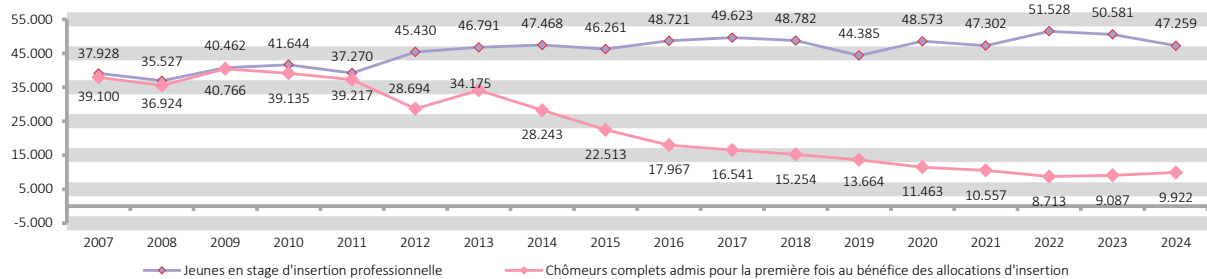
Parmi les demandeurs d'emploi inscrits librement, on retrouve bon nombre de demandeurs d'emploi inoccupés de nationalité étrangère qui s'inscrivent pour accéder au marché de l'emploi belge mais qui n'ont pas (encore) droit aux allocations de chômage.

En 2024, nous enregistrons une hausse du nombre de DEI-NI (+16,3% sur base annuelle). Après une hausse du nombre de jeunes en stage d'insertion en 2022 (+8,9% sur base annuelle), on enregistre des baisses en 2023 et 2024. Le nombre de demandeurs d'emploi inoccupés inscrits obligatoirement enregistre une hausse sur une base annuelle de 13,3%. Le nombre de demandeurs d'emploi inoccupés inscrits librement augmente quant à lui de 28,8%. Cette forte hausse s'explique en partie par l'arrivée de nombreux ukrainiens fuyant la guerre et recherchant un emploi en Belgique (voir chapitre 2.3.2). Ensuite, à partir de décembre 2021, suite à une modification de l'arrêté royal portant sur la réglementation du chômage au sujet des travailleurs licenciés, le FOREM ajoute les demandeurs d'emploi licenciés en préavis avec des indemnités de rupture au groupe des demandeurs d'emploi inoccupés inscrits librement.

Le nombre de DEI-NI en 2024 a augmenté jusqu'à 260.086 personnes en moyenne par mois.

Evolution du nombre de JSI et du nombre de CCI admis pour la première fois au bénéfice des allocations d'insertions

Gra. 4.5.II



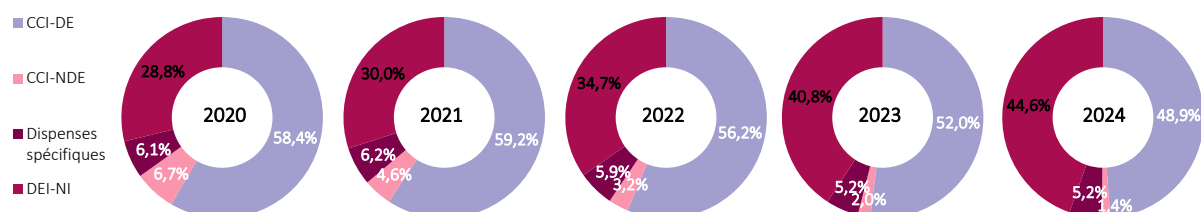
Source : services régionaux de l'emploi et calculs ONEM

Le graphique 4.5.II compare l'évolution du nombre de jeunes en stage d'insertion professionnelle avec l'évolution du nombre de jeunes chômeurs admis pour la première fois au bénéfice des allocations d'insertion. Au cours de la période 2007-2011, le nombre de jeunes dans les deux groupes sont restés très proches, aux alentours de 40.000 unités. Ensuite, le nombre de jeunes en stage d'insertion professionnelle augmente légèrement mais de manière continue pour dépasser les 50.000 unités à partir de 2022. Les jeunes chômeurs admis pour la première fois au bénéfice des allocations d'insertion ont quant à eux diminué très fortement jusqu'à 9.922 unités en 2024.

Cette évolution s'explique par certains changements réglementaires du régime des allocations octroyées aux jeunes sortant des études. Ceux-ci visent à renforcer les conditions d'accès et à limiter la durée du droit aux allocations d'insertion. A partir du 1^{er} janvier 2012, avant de bénéficier des allocations d'insertion, les jeunes qui ont terminé leurs études doivent, quel que soit leur âge, accomplir un stage d'insertion professionnelle de 310 jours. Ensuite, les allocations d'insertion sont octroyées pour une période de 36 mois maximum, prolongeable sous certaines conditions. A partir du 1^{er} septembre 2015, pour les jeunes de moins de 21 ans au moment de leur demande d'allocations, pour avoir droit à des allocations, des conditions supplémentaires s'appliquent, notamment la poursuite d'études, un stage d'insertion professionnelle, des évaluations positives de recherche d'emploi et l'obtention d'un diplôme ou certificat spécifié.

Proportion des sous-groupes de CCI et des DEI-NI

Gra. 4.5.III



Source : services régionaux de l'emploi et calculs ONEM

Par rapport à 2020, la part des demandeurs d'emploi inoccupés non-indemnisés (DEI-NI) a fortement augmenté, passant de 28,8% à 44,6% en 2024. La forte hausse s'explique en grande partie par l'arrivée de nombreux ukrainiens fuyant la guerre et recherchant un emploi en Belgique. La part des chômeurs complets indemnisés (demandeurs d'emploi ou non) est quant à elle passée de 65,1% en 2020 jusqu'à 50,2% en 2024.

L'effet des modifications réglementaires précédant cette période ont également contribué à cette tendance vers une diminution de la part des chômeurs indemnisés et une augmentation des chômeurs non indemnisés.

4.6

Evolution de l'allocation moyenne (CCI)

Allocation mensuelle moyenne du CCI par sous-groupe (en prix courants)

Tab. 4.6.I

	2020	2021	2022	2023	2024	Evol. 2020 - 2024	Evol. 2023 - 2024
CCI-DE	1.158,25	1.214,84	1.303,45	1.366,74	1.429,46	+23,4%	+4,6%
Après des prestations de travail à temps plein	1.189,59	1.249,91	1.334,46	1.392,60	1.458,29	+22,6%	+4,7%
<i>dont chefs de famille</i>	1.388,88	1.435,30	1.571,87	1.685,74	1.761,26	+26,8%	+4,5%
<i>dont isolés</i>	1.207,46	1.251,93	1.346,01	1.427,96	1.496,97	+24,0%	+4,8%
<i>dont cohabitants</i>	1.039,39	1.116,11	1.153,40	1.151,04	1.219,76	+17,4%	+6,0%
Après un emploi à temps partiel volontaire	1.069,26	1.140,05	1.209,69	1.246,83	1.300,88	+21,7%	+4,3%
Après des études	834,58	858,38	953,49	1.018,61	1.038,48	+24,4%	+2,0%
Artistes	0,00	0,00	0,00	1.674,40	1.748,22	+0,0%	+4,4%
RCC sans dispense d'IDE	1.373,24	1.390,61	1.506,33	1.603,48	1.672,02	+21,8%	+4,3%
Allocations de sauvegarde	0,00	821,63	922,16	1.012,14	1.053,70	+0,0%	+4,1%
CCI-NDE	1.331,12	1.355,84	1.453,50	1.513,77	1.533,13	+15,2%	+1,3%
Après un emploi à temps partiel volontaire	1.053,58	1.160,88	1.258,54	1.297,13	1.340,12	+27,2%	+3,3%
Chômeurs âgés dispensés	1.191,46	1.332,59	1.429,59	1.456,08	1.517,77	+27,4%	+4,2%
Dispense pour raisons sociales ou familiales ou en raison d'une situation d'aidant proche	288,14	290,71	317,21	346,80	363,84	+26,3%	+4,9%
RCC avec dispense d'IDE	1.380,09	1.393,59	1.506,57	1.602,09	1.663,05	+20,5%	+3,8%

NB: l'allocation moyenne est calculée en divisant la somme des montants par le nombre d'unités budgétaires.

En 2024, l'allocation mensuelle moyenne était de 1.429,46 EUR chez les demandeurs d'emploi et de 1.533,13 EUR chez les non-demandeurs d'emploi. De grandes différences existent toutefois par statut et par catégorie familiale. Ainsi, l'allocation moyenne pour les chefs de ménage en chômage complet et demandeurs d'emploi s'élevait 1.761,26 EUR après une occupation à temps plein alors que celle des cohabitants n'était que de 1.219,76 EUR. L'allocation moyenne la plus basse se retrouve chez les aidants proches (363,84 EUR), tandis que les allocations moyennes les plus élevées sont pour le statut des artistes (1.748,22 EUR) et pour le système de RCC (respectivement 1.672,02 EUR pour les demandeurs d'emploi et 1.663,05 EUR pour les non-demandeurs d'emploi).

Depuis 2020, les allocations de chômage après des prestations de travail ont augmenté plus vite que les années qui précédaient. Cette hausse s'expliquait dans un premier temps par le gel de la dégressivité appliquée dans le cadre des mesures de soutien durant la crise sanitaire, ainsi que par la mise en œuvre des adaptations au bien-être. En 2022, ce sont les six augmentations barémiques en lien avec l'inflation record qui ont accentué le phénomène. En 2023, une seule indexation barémique a eu lieu en novembre et il y a eu des ajustements au bien-être au 1^{er} janvier et au 1^{er} juillet 2023. En 2024, une seule indexation barémique a eu lieu en mai mais du fait des ajustements au bien-être du 1^{er} juillet 2023 et de l'indexation de novembre 2023, la hausse générale des montants reste relativement importante. Même si l'écart se réduit depuis 2021, la plupart de ces montants restent inférieurs aux différents seuils de pauvreté (Statbel, 2025).

Durant la période 2020-2024, l'allocation mensuelle moyenne a augmenté respectivement de 23,4% chez les demandeurs d'emploi et de 15,2% chez les non-demandeurs d'emploi. Il convient de tenir compte du fait que les montants sont exprimés en prix courants, c'est-à-dire qu'ils n'ont pas été corrigés par le taux d'inflation. A prix constants (cf. tableau 4.6.II), le montant moyen pour les CCI-DE aurait légèrement augmenté sur une base annuelle (+0,3%) mais diminué par contre par rapport à 2020 (-0,2%). Pour les CCI-NDE, l'ajustement en prix constants mène à une diminution sur base annuelle (-2,9%) comme sur 5 ans (-6,8%).

Le profil des groupes d'allocations est un facteur important intervenant dans le calcul d'une allocation moyenne. Quand tel ou tel groupe gagne ou perd en allocataires, cela influence le résultat selon que le groupe en question est caractérisé par une allocation en moyenne élevée ou non. En 2024, l'équilibre entre les différentes catégories de CCI-DE a peu changé et n'entre pas significativement en compte dans l'évolution à court terme du montant moyen des allocations. Par contre, chez les CCI-NDE, la proportion de chômeurs âgés dispensés a fortement diminué (voir chapitre 4.3), ce qui a tiré l'allocation moyenne du groupe tout entier vers le bas.

Allocation mensuelle moyenne du CCI par sous-groupe (en prix constants)

Tab. 4.6.II

	2020	2021	2022	2023	2024	Evol. 2020 - 2024	Evol. 2023 - 2024
CCI-DE	1.158,25	1.202,72	1.186,09	1.153,08	1.156,16	-0,2%	+0,3%
Après des prestations de travail à temps plein	1.189,59	1.237,44	1.214,31	1.174,90	1.179,48	-0,9%	+0,4%
<i>dont chefs de famille</i>	1.388,88	1.420,98	1.430,35	1.422,22	1.424,52	+2,6%	+0,2%
<i>dont isolés</i>	1.207,46	1.239,44	1.224,82	1.204,73	1.210,76	+0,3%	+0,5%
<i>dont cohabitants</i>	1.039,39	1.104,98	1.049,55	971,10	986,55	-5,1%	+1,6%
Après un emploi à temps partiel volontaire	1.069,26	1.128,68	1.100,78	1.051,92	1.052,16	-1,6%	+0,0%
Après des études	834,58	849,82	867,64	859,38	839,93	+0,6%	-2,3%
Travailleurs des arts				1.412,65	1.413,98		+0,1%
RCC sans dispense d'IDE	1.373,24	1.376,74	1.370,71	1.352,82	1.352,34	-1,5%	-0,0%
Allocations de sauvegarde			839,13	853,92	852,24		-0,2%
CCI-NDE	1.331,12	1.342,32	1.322,64	1.277,13	1.240,01	-6,8%	-2,9%
Après un emploi à temps partiel volontaire	1.053,58	1.149,30	1.145,23	1.094,36	1.083,90	+2,9%	-1,0%
Chômeurs âgés dispensés	1.191,46	1.319,30	1.300,88	1.228,46	1.227,59	+3,0%	-0,1%
Dispense pour raisons sociales ou familiales ou en raison d'une situation d'aidant proche	288,14	287,81	288,65	292,59	294,28	+2,1%	+0,6%
RCC avec dispense d'IDE	1.380,09	1.379,69	1.370,93	1.351,64	1.345,09	-2,5%	-0,5%

4.7

Taux de chômage par bureau (CCI-DE)

Taux de chômage par bureau en 2020 et en 2024

Tab. 4.7.I

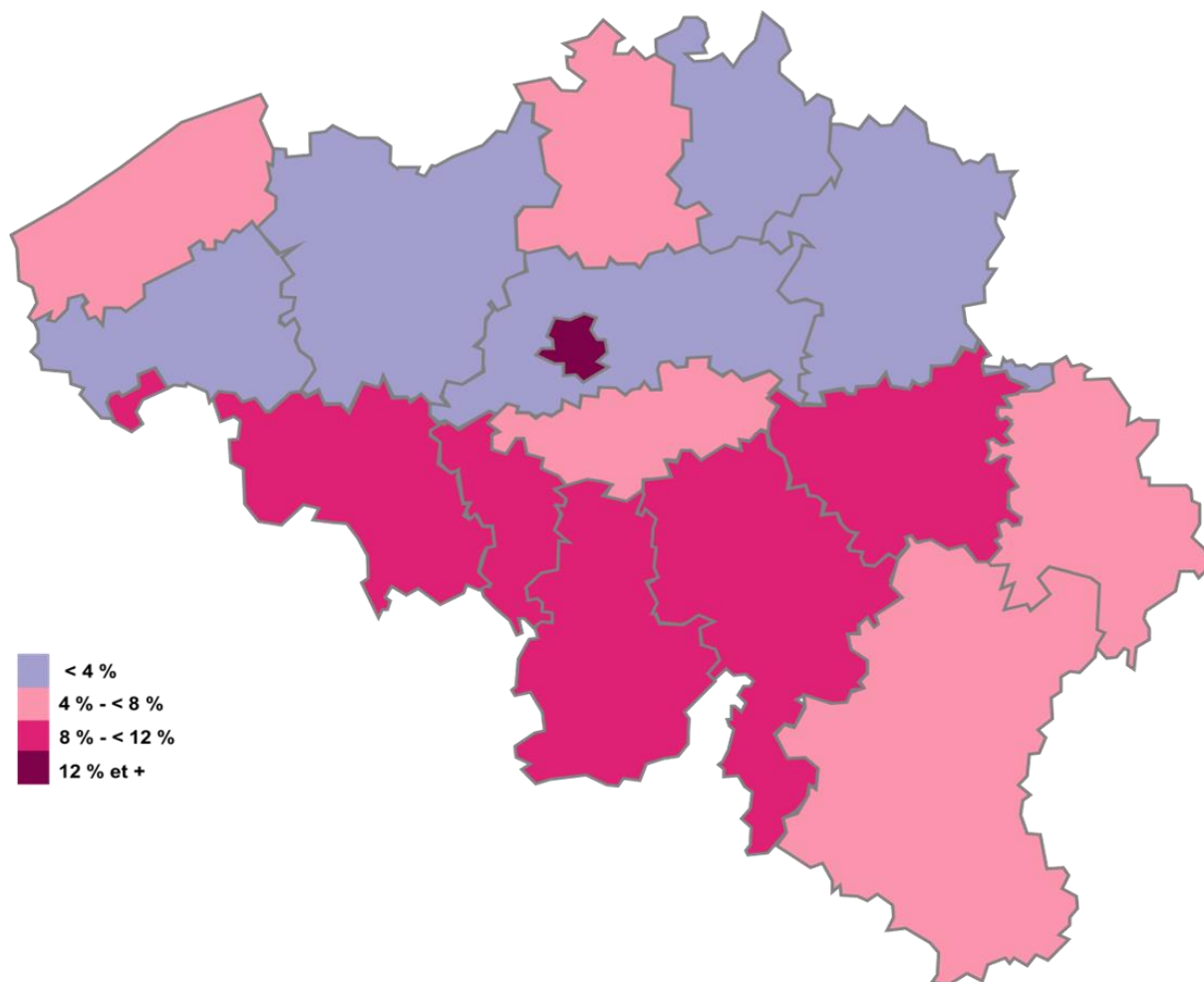
	2020	2024	Evol. 2020 - 2024
Courtrai	3,9	2,6	-1,3
Louvain	4,4	3,1	-1,3
Gand	4,8	3,5	-1,3
Turnhout	5,1	3,6	-1,5
Hasselt	5,8	3,8	-2,0
Bruges	6,7	4,6	-2,1
Anvers	7,6	5,6	-2,0
Arlon	7,3	6,1	-1,2
Nivelles	9,3	7,4	-1,9
Verviers	9,3	7,7	-1,6
Namur	10,2	8,3	-1,9
Mons	11,8	9,8	-2,0
La Louvière	12,9	10,6	-2,3
Liège	13,1	10,9	-2,2
Charleroi	14,3	11,6	-2,7
Bruxelles	16,7	14,2	-2,5
Pays	+8,3	+6,5	-1,8

Le tableau 4.7.I affiche le taux de chômage par bureau, lequel est calculé en divisant le nombre de CCI-DE des mois de juin 2020 et 2024 respectivement par le nombre d'assurés contre le chômage au 30 juin 2020 et 2023. Les calculs ont été établis par l'ONEM sur la base de données ONEM relatives aux CCI-DE et de données de l'ONSS relatives aux travailleurs ainsi que de données de l'INAMI relatives aux travailleurs frontaliers.

De 2020 à 2024, tous les bureaux enregistrent une baisse de leur taux de chômage. La diminution la plus forte concerne le bureau de Charleroi (-2,7% de chômage) suivie de Bruxelles (-2,5%). Le graphique 4.7.I illustre la répartition géographique de ces taux de chômage.

Carte - Taux de chômage par bureau en 2024

Gra. 4.7.1



La carte témoigne de la grande diversité des taux de chômage rencontrés en Belgique. La plupart des bureaux flamands ont un taux de chômage inférieur à 4%. Deux bureaux flamands (Bruges et Anvers) et trois bureaux de la Région wallonne (Nivelles, Verviers et Arlon) enregistrent un taux de chômage compris entre 4% et 8%. Le taux de chômage dépasse les 8% dans les bureaux de Charleroi, Liège et La Louvière et les 12% dans la Région spécifique de Bruxelles-Capitale

4.8

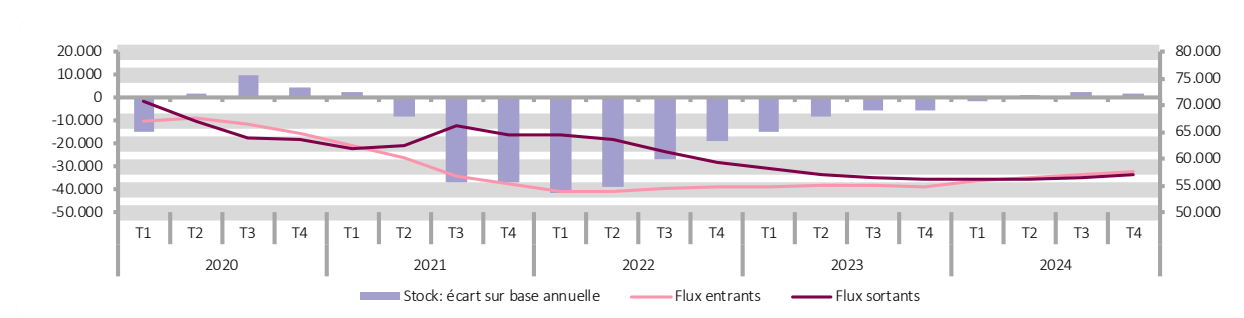
Evolution dynamique des CCI-DE

4.8.1

Evolution des flux entrants et des flux sortants

Evolution sur une base annuelle des CCI-DE comparée au flux entrant et au flux sortant

Gra. 4.8.I



NB: le graphique illustre la variation sur une base annuelle du nombre de personnes différentes au sein du groupe de CCI-DE, dans les mois d'introduction.

Le graphique 4.8.I compare la variation du nombre de personnes différentes au sein du groupe des CCI-DE avec l'évolution des flux entrants et sortants (moyennes annuelles flottantes) au cours de la période 2020-2024. Un flux entrant est comptabilisé en tant que tel si un CCI-DE a perçu un paiement au cours de l'un des trois mois d'introduction que compte le trimestre, mais qu'il n'a perçu aucun paiement au cours du trimestre précédent. A l'inverse, on comptabilise un flux sortant si un CCI-DE n'ayant pas perçu un paiement au cours de l'un des trois mois d'introduction que compte le trimestre, avait bien perçu au moins un paiement le trimestre précédent. Par conséquent, le stock d'un trimestre équivaut à la somme du flux « restants » et du flux « entrants », et fait référence aux CCI-DE ayant perçu un paiement pendant ce trimestre.

Les flux entrants et sortants évoluent dans le sillage de la conjoncture économique. De ce fait, un flux entrant plus élevé s'accompagne généralement d'un flux sortant plus faible, et inversement.

Nous observons une tendance à la baisse des flux entrants et sortants jusqu'à mi-2021. Tandis que le flux entrant continue de diminuer jusqu'au premier trimestre 2022, pour ensuite légèrement augmenter, le flux sortant depuis le deuxième trimestre 2021 est bien plus important que le flux entrant, entraînant une forte réduction du stock. La fin de l'année 2023 est marquée par une stabilisation, où le nombre d'entrées est quasiment égal au nombre de sorties. Le stock UVW-WZ s'est stabilisé depuis lors.

Toutes ces évolutions sont le reflet du redressement économique entamé en 2022. Indépendamment de l'incertitude qui règne encore sur le plan conjoncturel, il est logique que les flux entrants et sortants finissent par se stabiliser autour d'un taux de chômage qui participe à la dynamique du marché de l'emploi.

Rapport entre le stock, les restants, les entrants et les sortants en 2023 et en 2024

Tab. 4.8.I

		Stock	Restants	Entrants	Sortants	Stock T-1			Stock	Restants	Entrants	Sortants
2023	T1	316.819	258.637	58.182	49.927	308.564	2023	T1	100%	81,6%	18,4%	16,2%
	T2	307.910	258.130	49.780	58.689	316.819		T2	100%	83,8%	16,2%	18,5%
	T3	312.938	255.058	57.880	52.852	307.910		T3	100%	81,5%	18,5%	17,2%
	T4	303.135	249.598	53.537	63.340	312.938		T4	100%	82,3%	17,7%	20,2%
	Année	310.201	255.356	54.845	56.202	311.558		Année	100%	82,3%	17,7%	18,0%
2024	T1	315.340	253.504	61.836	49.631	303.135	2024	T1	100%	80,4%	19,6%	16,4%
	T2	309.049	256.693	52.356	58.647	315.340		T2	100%	83,1%	16,9%	18,6%
	T3	315.376	255.159	60.217	53.890	309.049		T3	100%	80,9%	19,1%	17,4%
	T4	305.173	249.450	55.723	65.926	315.376		T4	100%	81,7%	18,3%	20,9%
	Année	311.235	253.702	57.533	57.024	310.725		Année	100%	81,5%	18,5%	18,4%

Le tableau 4.8.I donne un meilleur aperçu des relations mutuelles entre les entrants, les sortants, le stock et les restants. Les entrants, les sortants et le stock ont été définis ci-dessus. Un restant dans un trimestre déterminé est un CCI-DE qui a reçu un paiement à la fois dans ce trimestre et dans le trimestre précédent.

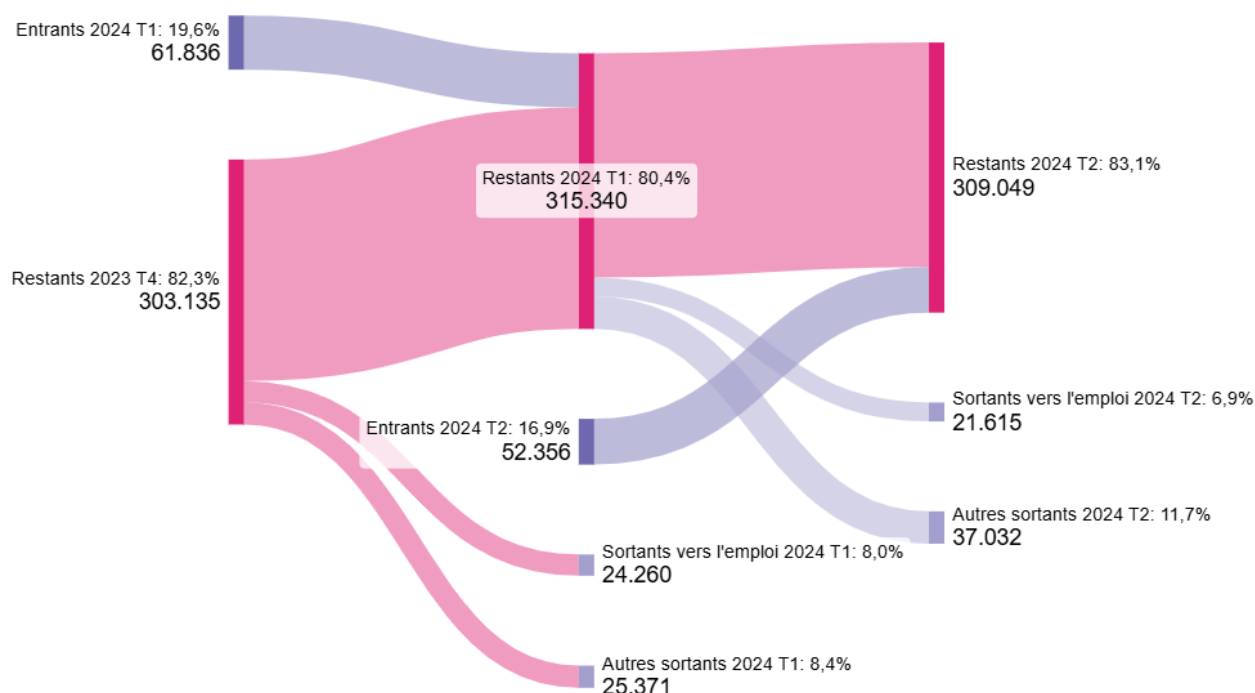
Les rapports entre les différentes catégories évoluent légèrement entre 2023 et 2024. En 2023, le stock est composé en moyenne de 82,3% de restants et de 17,7% d'entrants pour 18,0% de sortants.

En 2024, la part des restants diminue à 81,5%, tandis que la part des flux entrants passe à 18,5%. La part des sorties augmente légèrement par rapport à 2023 et se fixe à 18,4%.

Là où le taux de sortie en 2023 était encore supérieur de 0,3 point de pourcentage au taux d'entrée, ce n'est plus le cas en 2024, où le taux d'entrée est supérieur de 0,1 point de pourcentage. Pour le moment, cette relation semble se stabiliser autour de ce faible écart en faveur des entrées. Suivant les prévisions pour 2025 (voir section 2.4), cela entraînerait une légère augmentation du nombre de CCI-DE dans un proche avenir (si la politique reste inchangée.).

Rapports entre le flux entrant, le flux sortant et le flux restant au T4 2023 et T1 et T2 2024, avec définition de la direction de sortie

Gra. 4.8.II



Les chiffres relatifs à la sortie vers l'emploi nous permettent de mieux comprendre la dynamique qui sous-tend les évolutions en matière de chômage. La sortie totale ne donne toutefois aucune information sur les aspects qualitatifs de la sortie. Dès lors, il est pertinent de se pencher sur la position socio-économique des chômeurs après leur sortie. À cette fin, on utilise la procédure Dopfluxbis, c.-à-d. une procédure standardisée au sein des bases de données de l'ONEM, pour suivre la position socio-économique des personnes sortantes (cf. chapitre 8.3).

Pour les sortants (lesquels ont été sélectionnés à l'aide des données de paiement sur base du mois d'introduction), on regarde le mois de référence qui suit ce paiement. On examine s'il existe un avis de décès, une mise à la pension, une occupation ou une maladie dans la période qui commence le mois précédant le flux sortant jusqu'au mois qui suit le flux sortant.

Le graphique 4.8.II montre les relations entre les différentes catégories au dernier trimestre de 2023 et aux deux premiers trimestres de 2024, mais il ajoute des informations sur la direction du flux sortant. En revanche, contrairement au T2 2023 où la sortie vers l'emploi représentait plus de la moitié du nombre total de sorties, la part de la sortie vers l'emploi au T2 2024 a diminué pour atteindre 36,86% du total des personnes qui sont sorties.

4.8.2

Caractéristiques de la sortie vers l'emploi

Au cours du premier semestre de 2024, en moyenne 22.938 personnes sont sorties vers l'emploi soit 7,4% de taux de sortie vers l'emploi. Il s'agit d'une diminution par rapport au premier semestre de 2023 (9,3%).

Le tableau 4.8.II décrit la répartition des sorties vers l'emploi selon différentes caractéristiques des profils.

La plupart des tendances observées en 2023 se retrouvent mais les indicateurs du premier semestre 2024 sont nettement moins favorables. Hommes et femmes sont pratiquement en proportion équivalente (7,2% et 7,7%). Les chômeurs les plus enclins à retrouver du travail sont, comme en 2023, les chômeurs de courte durée (14,2%), les chômeurs hautement qualifiés (10,9%), les chômeurs après travail à temps plein (8,0%) ou à temps partiel volontaire (8,8%) et les cohabitants (10,6%). En outre, la Région flamande se démarque de nouveau par son taux plus élevé de sorties vers l'emploi (10,4%).

Il est frappant de constater que le taux de sortie des jeunes de moins de 25 ans (4,4%) a à nouveau fortement diminué, comme l'année dernière, après le pic au début de 2022.

Le taux de sortie vers l'emploi des travailleurs du secteur artistique (2,7%) est faible par rapport aux moyennes générales. Cependant, ce groupe travaille beaucoup plus souvent que les autres chômeurs pendant la période de chômage (c'est-à-dire les chômeurs exerçant des activités supplémentaires), sans sortir du chômage.

Flux sortant vers l'emploi des chômeurs complets indemnisés demandeurs d'emploi (différentes personnes) au cours du premier semestre de 2024

Tab. 4.8.II

	Nombre moyen des CCI-DE au premier semestre de 2024	Sortie moyenne vers l'emploi au premier semestre de 2024		Sortie moyenne vers l'emploi au premier semestre de 2023
		Nombre	Ratio	
Sexe				
Hommes	175.141	12.628	7,2%	9,2%
Femmes	134.097	10.310	7,7%	9,4%
Classe d'âge				
< 25 ans	22.364	981	4,4%	10,1%
25-49 ans	184.112	18.282	9,9%	12,2%
50 ans et plus	102.762	3.676	3,6%	4,3%
Durée de chômage				
< 1 an	109.793	15.586	14,2%	18,3%
1-2 ans	54.611	3.929	7,2%	9,2%
2 ans et plus	144.834	3.424	2,4%	3,2%
Niveau de formation				
Peu qualifiés	137.607	7.339	5,3%	6,9%
Diplômé du secondaire	106.576	8.665	8,1%	10,5%
Hautement qualifiés	63.001	6.864	10,9%	13,1%
Statut				
Après des prestations de travail à temps plein	250.191	20.010	8,0%	9,9%
Après des études	23.238	1.010	4,3%	6,8%
Après un emploi à temps partiel volontaire	18.940	1.664	8,8%	11,0%
RCC sans dispense d'IDE	6.788	5	0,1%	0,2%
Allocations de sauvegarde	2.126	32	1,5%	2,4%
Travailleurs des arts	7.956	218	2,7%	
Catégorie d'allocations				
Chefs de famille	82.674	3.144	3,8%	4,9%
Cohabitants	141.731	14.990	10,6%	13,2%
Isolés	84.833	4.805	5,7%	7,2%
Région				
Région flamande	113.882	11.816	10,4%	13,2%
Région wallonne	133.675	8.097	6,1%	7,5%
Région de Bruxelles-Capitale	61.681	3.025	4,9%	6,1%
Nationalité				
Belges	253.724	19.013	7,5%	9,3%
Etrangers UE	30.966	2.177	7,0%	9,0%
Etrangers hors UE	24.548	1.748	7,1%	9,4%
Total	309.238	22.938	7,4%	9,3%

Moyenne semestrielle sur la base de données trimestrielles.

NB: le total comprend également les CCI-DE dont le niveau d'études est inconnu.

4.8.3

Caractéristiques du flux entrant

Flux entrant des demandeurs d'emploi indemnisés en chômage complet (différentes personnes) au cours du premier semestre de 2024 (< 65 ans)

Tab. 4.8.III

	Flux d'entrée moyen des CCI-DE au premier semestre de 2024		Moyenne des travailleurs occupés en tant que salariés au premier semestre de 2024	
	Nombre	%	Nombre	%
Sexe				
Hommes	32.450	56,8%	2.047.129	50,3%
Femmes	24.646	43,2%	2.023.949	49,7%
Classe d'âge				
15-24 ans	7.353	12,9%	268.733	6,6%
25-39 ans	27.691	48,5%	1.529.081	37,6%
40-49 ans	11.708	20,5%	1 010 621	24,8%
50-64 ans	10.314	18,1%	1 262 644	31,0%
Total	57.096	100%	4.071.078	100%

Sources: ONEM (flux entrant) et Occupation salariée - tableaux travailleurs occupés (ONSS, 2024)

Moyenne semestrielle sur la base de données trimestrielles.

Le tableau 4.8.III présente un profil général des nouveaux chômeurs, c.-à-d. le flux entrant de chômeurs complets indemnisés demandeurs d'emploi au cours du premier semestre de 2024¹³. En moyenne, 57.096 personnes (< 65 ans) faisaient partie du flux entrant au cours de ce semestre. Globalement, les hommes représentent 56,8% du flux d'entrée en chômage complet et les femmes 43,2%, ce qui diffère encore des ratios par sexe parmi les salariés du secteur privé (hommes : 50,3% et femmes 49,7%) : les hommes continuent d'entrer plus souvent dans le chômage que les femmes.

Par rapport à l'emploi salarié, les tranches d'âge des 15-24 ans et des 25-39 ans sont surreprésentées : 12,9% du flux entrant contre 6,6% de l'emploi salarié pour les premiers ; 48,5% du flux entrant contre 37,6% de l'emploi salarié pour les seconds. A l'inverse, la tranche d'âge la plus âgée (50-64 ans) est proportionnellement moins nombreuse dans les entrées en chômage complet qu'en emploi salarié (18,1% contre 31,0%).

¹³ Ce profil est limité au premier semestre de 2024 afin de permettre une comparaison avec les données ONSS les plus récentes relatives au profil des travailleurs occupés. Pour la même raison, on établit une moyenne des deux valeurs trimestrielles afin d'obtenir une valeur semestrielle. Par analogie, on procède de la même manière que pour le flux sortant vers l'emploi.

4.8.4

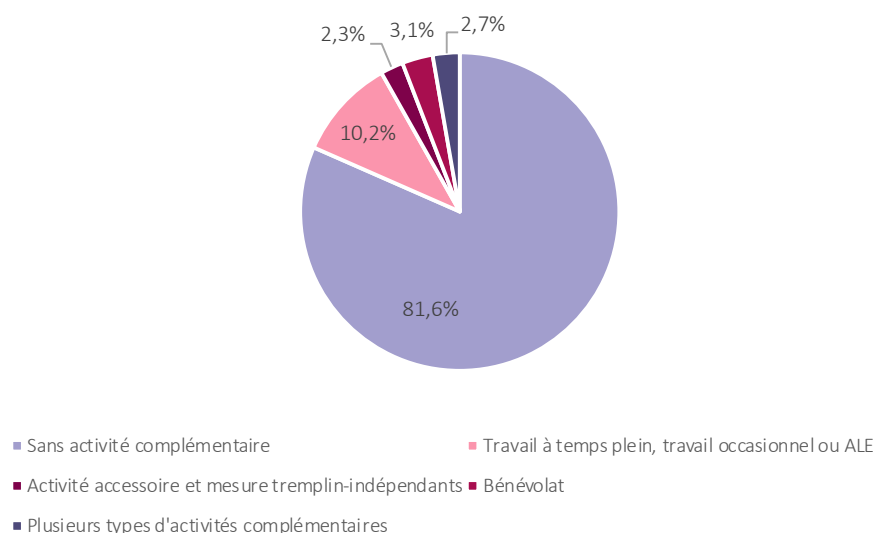
CCI-DE avec activité complémentaire

Les CCI-DE doivent rechercher activement du travail. Dans certains cas, ces recherches débouchent sur une occupation de courte durée qui ne permet pas de sortir du chômage (travail à temps plein, travail occasionnel). Par ailleurs, les chômeurs peuvent exercer certaines activités pendant leur période d'indemnisation grâce auxquelles ils acquièrent de l'expérience et renforcent leur position sur le marché du travail (activités accessoires, activité dans le cadre de la mesure « Tremplin indépendants », activités en ALE ou bénévolat)¹⁴.

Selon les données du graphique 4.8.III, 18,4% des CCI-DE exercent une activité complémentaire en 2024¹⁵. Il s'agit surtout de travail à temps plein, travail occasionnel ou activités en ALE (10,2% des CCI-DE). Les chômeurs avec une activité accessoire (y compris la mesure « Tremplin indépendants ») représentent 2,3% ; 3,1% des chômeurs s'engagent ponctuellement comme bénévoles. Par ailleurs, 2,7% des chômeurs cumulent plusieurs types d'activités complémentaires. Dans 51% des cas, il s'agit d'une combinaison de travail à temps plein et de travail occasionnel.

Répartition des CCI-DE par activité complémentaire

Gra. 4.8.III



¹⁴ Il y a plus d'informations dans une publication ONEM (ONEM, 2019a).

¹⁵ Les chiffres concernent les CCI-DE de janvier à juin 2024. Les mois d'entrée et de sortie ne sont pas inclus dans l'analyse.

4.9

Tremplin indépendant

L'avantage "Tremplin-indépendant" – abrégé ci-après en "Tremplin" – est une mesure qui permet au chômeur, durant sa période de chômage, de commencer une activité accessoire en qualité d'indépendant et de conserver le droit aux allocations de chômage pendant douze mois maximum. Cette mesure a été introduite le 1^{er} octobre 2016. Les chômeurs pouvaient déjà effectuer une activité indépendante à titre accessoire avec maintien des allocations, mais les conditions de ce régime sont plus strictes.

L'avantage "Tremplin-indépendants" peut être renouvelé si le chômeur n'en a pas bénéficié au cours des six dernières années. L'activité doit toujours présenter le caractère d'une profession accessoire : le droit aux allocations de chômage est refusé si l'activité ne présente pas ou ne présente plus le caractère d'une profession accessoire.

Afin de limiter l'impact de la crise corona, des mesures spéciales ont été prises concernant le tremplin indépendant : pour les demandes reçues entre avril et août 2020, la période a été allongée à 24 mois et pour les demandes faites d'octobre 2020 à mars 2021, elle s'est d'office prolongée jusqu'en septembre 2022. Cela explique l'augmentation du nombre de paiements en 2021 et 2022. Depuis septembre 2022, la situation est revenue à la normale. Parallèlement, le nombre de CCI-DE exerçant une activité accessoire a beaucoup diminué.

En 2024, en moyenne, 4 102 paiements ont été effectués aux travailleurs indépendants bénéficiant d'un avantage Tremplin. Cela représente une augmentation de 9,4% par rapport à 2023 et une diminution de 19,1% par rapport à 2020.

D'octobre 2016 à fin 2024, cela représente 2,8% de la population totale en chômage complet.

Nombre moyen de paiements au profit de chômeurs complets exerçant une activité accessoire pendant le chômage (avantage "Tremplin-indépendants")

Tab. 4.9.l

	Région flamande	Région wallonne	Région de Bxl-Capitale	Pays
2020	2.914	1.666	490	5.070
2021	3.947	2.153	592	6.692
2022	3.334	2.125	543	6.002
2023	1.972	1.440	338	3.749
2024	2.154	1.484	464	4.102
Evol. 2020-2024	-760	-182	-26	-968
	-26,1%	-10,9%	-5,4%	-19,1%
Evol. 2023-2024	182	44	126	353
	+9,3%	+3,1%	+37,4%	+9,4%
Proportion du nombre total des chômeurs complets (2016-2024)				2,8%

4.10

Sanctions

Le tableau 4.10.I contient un aperçu des sanctions pour les chômeurs qui ont été enregistrées auprès de l'ONEM. Dans le cadre de la Sixième Réforme de l'Etat, la compétence décisionnelle relative à certaines sanctions a été régionalisée, comme, par exemple les sanctions liées à l'ensemble de procédures pour le suivi du comportement de recherche d'emploi chez les chômeurs (la disponibilité active)¹⁶. En outre, les sanctions relatives à la disponibilité passive (refus d'emploi, etc.) ont elles aussi été transférées aux régions. Les régions doivent informer l'ONEM de leurs décisions afin que l'ONEM puisse traiter l'information dans les dossiers. Cela se fait par le biais de flux électroniques. Les données relatives aux sanctions régionalisées concernent ainsi des sanctions traitées par l'ONEM pour ce qui concerne leurs conséquences sur le paiement des allocations de chômage. Les sanctions relatives à l'abandon d'emploi et au licenciement pour motifs équitables (chômage volontaire) ainsi que les sanctions administratives (p. ex. travail au noir, situation familiale, etc.) sont restées au niveau fédéral.

Au niveau *fédéral*, nous constatons, sur une base annuelle, une augmentation de 7,8% du nombre de sanctions pour chômage volontaire. Pour ce groupe, nous constatons une diminution des avertissements (-18,5%), tandis que les sanctions effectives ont augmenté de 10,3%. L'augmentation est notable dans les 3 sous-groupes. Près de 80% des sanctions pour chômage volontaire concernent l'abandon d'emploi. On constate également une diminution des avertissements (-4,8%) et une augmentation des sanctions effectives (+20,7%) pour les infractions administratives. Cette hausse est entièrement due aux sanctions pour mauvaise usage de la carte de contrôle (+33,5%).

¹⁶ Le transfert opérationnel de cette compétence a eu lieu en 2017 pour la région de Bruxelles-Capitale. En 2016, l'ONEM exécutait encore cette activité au sein de l'entité de Bruxelles pour le compte d'Actiris.

Au niveau des sanctions *régionalisées*, on constate une augmentation du nombre de sanctions liées à la disponibilité passive (+13,3%). L'augmentation est plus grande pour les avertissements (+49,7%), que pour les sanctions effectives (+8,1%). Au sein du groupe de ces sanctions, le sous-groupe des sanctions pour non-présentation au service d'emploi ou de la formation représente presque 80%.

En 2024, on dénombre 50 exclusions jusqu'à la réinscription contre 58 en 2023.

Les sanctions relatives à la disponibilité active, affichent une diminution importante par rapport à l'année précédente (-38,1%). Cette diminution se retrouve à la fois dans le nombre de sanctions effectives (-56,9%) et dans le nombre d'avertissements (-25,6%).

Le nombre d'évaluations négatives pour les jeunes dans leur stage d'insertion professionnelle a augmenté de manière significative de 32,6%.

Il faut être prudent dans l'interprétation de ces données et tenir compte de plusieurs facteurs comme l'évolution du nombre de chômeurs, le fait que le cadre normatif fédéral relatif au contrôle de la disponibilité active ne prévoit pas de sanctions mais des avertissements lors des premières évaluations négatives et surtout l'autonomie laissée aux régions par ce cadre normatif fédéral. Ce cadre fédéral fixe les principes généraux du contrôle mais les régions peuvent en déterminer les modalités, ce qui peut entraîner des différences d'approches et de procédures entre régions qui se reflètent dans les chiffres.

L'implication dans le contrôle des conseillers chargés de l'accompagnement des chômeurs peut être plus ou moins grande.

Certaines différences peuvent aussi s'expliquer par le fait que les pré-avertissements qui sont donnés dans le cadre du processus d'accompagnement ou dans une phase préalable du processus de contrôle ne sont pas comptabilisés comme avertissements étant donné qu'ils ne sont pas prévus par le cadre fédéral et n'ont pas les mêmes conséquences juridiques. Ils sont toutefois repris comme pré-avertissements dans le tableau 4.10.I afin de donner une vue complète des décisions des services régionaux. Des informations plus détaillées en la matière relèvent des services régionaux de l'emploi.

Sanctions pour chômeurs enregistrées auprès de l'ONEM en 2024 et 2023

Tab. 4.10.I

	2024	2023	Evol. 2024 - 2023
Compétence fédérale			
Chômage volontaire: sanctions	21.286	19.304	+10,3%
Licenciement pour motifs équitables	3.810	3.460	+10,1%
Abandon d'emploi	16.908	15.347	+10,2%
Non-présentation au bureau du chômage	568	497	+14,3%
Chômage volontaire: avertissements	1.457	1.788	-18,5%
Chômage volontaire: sanctions + avertissements	22.743	21.092	+7,8%
Infractions administratives: sanctions	11.191	9.271	+20,7%
Déclaration inexacte, incomplète ou tardive	4.677	4.369	+7,0%
Estampillage indu, mauvais usage de la carte de contrôle	6.436	4.820	+33,5%
Production de documents inexacts, fausse marque de pointage	78	82	-4,9%
Infractions administratives: avertissements	9.557	10.040	-4,8%
Infractions administratives: sanctions + avertissements	20.748	19.311	+7,4%
Compétence régionale depuis 2016 (2017 en Région de Bruxelles-Capitale)			
Disponibilité passive: sanctions	13.489	12.473	+8,1%
Refus d'emploi	392	370	+5,9%
Licenciement, abandon ou refus d'une formation prof.	724	626	+15,7%
Non-présentation auprès d'un employeur	913	851	+7,3%
Non-présentation au service d'emploi ou de la formation	10.719	10.321	+3,9%
Refus de participer à, arrêt ou échec d'un parcours d'insertion	736	299	+146,2%
Refus d'outplacement ou refus d'inscription cellule emploi	2	5	-60,0%
Refus de participer à, ou arrêt d'un plan d'action pour chômeurs non-mobilisables	3	1	+200,0%
Disponibilité passive: avertissements	2.669	1.783	+49,7%
Disponibilité passive: sanctions + avertissements	16.158	14.256	+13,3%
Exclusion (jusqu'à réinscription)	50	58	-13,8%
Exclusion par les Régions en cas d'indisponibilité ou en cas de radiation comme demandeur d'emploi	26	26	+0,0%
Exclusion par l'ONEM en cas d'indisponibilité ou de non inscription comme demandeur d'emploi	24	32	-25,0%
Total disponibilité passive + exclusion	16.208	14.314	+13,2%
Disponibilité active: sanctions	766	1.779	-56,9%
Suspension temporaire de l'allocation	171	423	-59,6%
Suspension temporaire de l'allocation (4-10 semaines)	46	78	-41,0%
Suspension temporaire de l'allocation (13 semaines)	125	345	-63,8%
Allocation réduite	354	676	-47,6%
Allocation réduite (4-10 semaines)	32	48	-33,3%
Allocation réduite (13 semaines)	322	628	-48,7%
Allocation réduite, suivie par une exclusion	167	503	-66,8%
Exclusion	74	177	-58,2%
Disponibilité active: avertissements	1.995	2.680	-25,6%
Disponibilité active: sanctions + avertissements	2.761	4.459	-38,1%
Pré-avertissements	10.177	12.711	-19,9%
Disponibilité des jeunes en stage d'insertion professionnelle (DISPO J)			
Première évaluation négative	9.972	8.655	+15,2%
Deuxième évaluation négative	6.997	5.539	+26,3%
Evaluation négative après une évaluation négative antérieure	8.108	4.714	+72,0%
DISPO J: total évaluations négatives	25.077	18.908	+32,6%
Pré-avertissements	5.769	5.377	+7,3%

Du fait de la 6ème Réforme de l'Etat, la compétence décisionnelle relative aux sanctions pour indisponibilité active ou passive a été transférée aux régions (sanctions régionales). A partir de 2017, les décisions sont prises par tous les services régionaux. Les sanctions régionales sont communiquées de façon électronique par les services régionaux et exécutées par l'ONEM. Les chiffres concernant les décisions prises par les services régionaux sont établis par l'ONEM sur base des flux électroniques venant des services régionaux de l'emploi. Des petites différences sont possibles avec les chiffres publiés par les services régionaux de l'emploi compte tenu d'une part du léger décalage dans la transmission d'informations et de la manière de prendre en compte les modifications et les annulations, et d'autre part de l'application des différentes règles statistiques.

Exclusion (jusqu'à réinscription): le non-octroi d'allocations pour non-disponibilité pour le marché de l'emploi jusqu'à réinscription comme demandeur d'emploi.

Disponibilité active - sanctions: le cadre fédéral fixe les principes généraux du contrôle mais les régions peuvent en déterminer les modalités, ce qui peut entraîner des différences d'approches et de procédures entre régions qui se reflètent dans les chiffres. L'implication dans le contrôle des conseillers chargés de l'accompagnement des chômeurs peut être plus ou moins grande. Certaines différences peuvent aussi s'expliquer par le fait que les avertissements qui sont donnés dans le cadre du processus d'accompagnement ne sont pas comptabilisés comme tels. Des informations plus détaillées en la matière relèvent des services régionaux de l'emploi.

Disponibilité active – avertissements: les **pré-avertissements** qui sont donnés dans le cadre du processus d'accompagnement ou dans une phase préalable du processus de contrôle ne sont pas comptabilisés comme avertissements étant donné qu'ils ne sont pas prévus par le cadre fédéral et n'ont pas les mêmes conséquences juridiques.

Dispo J: le contrôle de la disponibilité active des jeunes en stage d'insertion professionnelle. Les chiffres sont établis par l'ONEM sur la base du flux électronique des services régionaux. Les évaluations négatives assimilées suite à une absence sont intégrées dans les évaluations négatives.

Sanctions pour chômeurs enregistrées auprès de l'ONEM en 2024- résultats par région

Tab. 4.10.II

	Région flamande	Région wallonne	Comm. germano- phone	Région de Bruxelles-Cap.	Pays
Compétence fédérale					
Chômage volontaire: sanctions	12.233	6.532	142	2.379	21.286
Licenciement pour motifs équitables	2.533	1.068	18	191	3.810
Abandon d'emploi	9.465	5.214	124	2.105	16.908
Non-présentation au bureau du chômage	235	250	0	83	568
Chômage volontaire: avertissements	736	676	9	36	1.457
Chômage volontaire: sanctions + avertissements	12.969	7.208	151	2.415	22.743
Infractions administratives: sanctions	4.982	4.066	27	2.116	11.191
Déclaration inexacte, incomplète ou tardive	1.639	2.023	16	999	4.677
Estampillage indu, mauvais usage de la carte de contrôle	3.315	2.010	11	1.100	6.436
Production de documents inexacts, fausse marque de pointage	28	33	0	17	78
Infractions administratives: avertissements	3.933	4.345	72	1.207	9.557
Infractions administratives: sanctions + avertissements	8.915	8.411	99	3.323	20.748
Compétence régionale depuis 2016 (2017 en Région de Bruxelles-Capitale)					
	VDAB	FOREM	ADG	ACTIRIS	TOTAL
Disponibilité passive: sanctions	10.880	2.491	31	87	13.489
Refus d'emploi	379	12	1	0	392
Licenciement, abandon ou refus d'une formation prof.	461	258	5	0	724
Non-présentation auprès d'un employeur	905	3	5	0	913
Non-présentation au service d'emploi ou de la formation	8.422	2.190	20	87	10.719
Refus de participer à, arrêt ou échec d'un parcours d'insertion	708	28	0	0	736
Refus d'outplacement ou refus d'inscription cellule emploi	2	0	0	0	2
Refus de participer à, ou arrêt d'un plan d'action pour chômeurs non-mobilisables	3	0	0	0	3
Disponibilité passive: avertissements	171	1.743	3	752	2.669
Disponibilité passive: sanctions + avertissements	11.051	4.234	34	839	16.158
Exclusion (jusqu'à réinscription)	26	13	10	1	50
Exclusion par les Régions en cas d'indisponibilité ou en cas de radiation comme demandeur	14	2	10	0	26
Exclusion par l'ONEM en cas d'indisponibilité ou de non inscription comme demandeur	12	11	0	1	24
Total disponibilité passive + exclusion	11.077	4.247	44	840	16.208
Disponibilité active: sanctions	99	196	39	432	766
Suspension temporaire de l'allocation	53	10	8	100	171
Suspension temporaire de l'allocation (4-10 semaines)	46	0	0	0	46
Suspension temporaire de l'allocation (13 semaines)	7	10	8	100	125
Allocation réduite	45	15	17	277	354
Allocation réduite (4-10 semaines)	32	0	0	0	32
Allocation réduite (13 semaines)	13	15	17	277	322
Allocation réduite, suivie par une exclusion	0	111	9	47	167
Exclusion	1	60	5	8	74
Disponibilité active: avertissements	178	89	66	1.662	1.995
Disponibilité active: sanctions + avertissements	277	285	105	2.094	2.761
Pré-avertissements	5.995	984		3.198	10.177
Disponibilité des jeunes en stage d'insertion professionnelle (DISPO J)					
Première évaluation négative	1.696	7.005	65	1.206	9.972
Deuxième évaluation négative	832	5.200	33	932	6.997
Évaluation négative après une évaluation négative antérieure	1.452	6.606	1	49	8.108
DISPO J: total évaluations négatives	3.980	18.811	99	2.187	25.077
Pré-avertissements	4.377	0		1.392	5.769



5

CHÔMAGE TEMPORAIRE

5.1 Chiffres-clés¹⁷

Chiffres-clés chômage temporaire

Tab. 5.1.I

	Unités physiques	Unités budgétaires	Nombre de travailleurs (diff.)	Nombre d'employeurs (diff.)	Jours (total)	Jours (par travailleur)	Jours (par employeur)	Dépenses (en millions EUR)	Alloc. journ. moyenne (en EUR)
2023	120.565	24.771	355.771	39.132	7.728.936	21,7	197,5	571,3	73,9
2024	126.985	26.374	349.126	38.499	8.280.179	23,7	215,1	593,6	71,7
Evol. 2023- 2024	+5,3%	+6,5%	-1,9%	-1,6%	+7,1%	+9,2%	+8,9%	+3,9%	-3,0%
	+6.420	+1.603	-6.645	-633	+551.242	+2,0	+17,6	+22,3	-2,2

¹⁷ Afin de donner une image aussi précise que possible du taux de chômage temporaire au moment de la rédaction, autant de données que possible sont utilisées après vérification. Elles sont disponibles jusqu'au premier semestre de la dernière année, complétées par des données avant vérification pour le deuxième semestre. En général, le processus de vérification pour le chômage temporaire comporte plus de corrections et de raffinements statistiques que pour les autres régimes de l'ONEM. Cette méthode de travail ne s'applique dès lors qu'au chômage temporaire.

En ce qui concerne le chômage temporaire, on observe une légère augmentation en 2024. En 2024, en moyenne, nous observons une hausse de 5,3% en unités physiques (paiements par mois) et une augmentation de 6,5% en unités budgétaires (équivalents temps plein). Le nombre total de jours de chômage temporaire augmente également (+7,1%). En revanche, le nombre de travailleurs et d'employeurs concernés diminue légèrement, respectivement de 1,9% et 1,6%. Il y a donc eu moins de travailleurs et d'employeurs touchés par le chômage temporaire en 2024 par rapport à 2023, mais l'utilisation du chômage temporaire s'est néanmoins intensifiée.

L'allocation journalière moyenne a diminué en raison d'une modification du taux d'indemnisation (voir aussi la section 3.2). En prix courants, la diminution de l'allocation moyenne en 2024 est de 3,0% par rapport à 2023. Cela signifie qu'en prix constants, l'allocation journalière moyenne a diminué de 2,2 EUR.

Dans les sections suivantes, en raison de la base de comparaison standard de 5 ans, les comparaisons sont souvent faites avec l'année de crise exceptionnelle de 2000. Si souhaité, des chiffres permettant une comparaison avec 2019, la dernière année avant la crise, peuvent être consultés dans la section 2.3.

5.2

Par branche d'activités

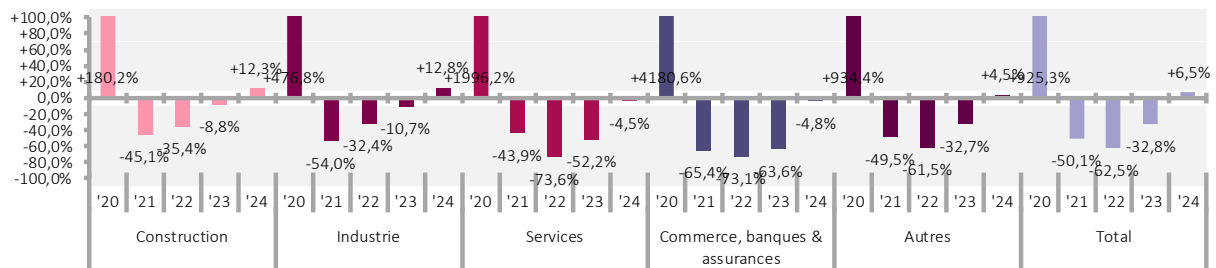
Chômage temporaire par branche d'activités en unités budgétaires

Tab. 5.2.I

	2020	2021	2022	2023	2024	Evol. 2020- 2024
Construction	20.188	11.078	7.153	6.520	7.324	-63,7%
Industrie	30.314	13.945	9.431	8.419	9.497	-68,7%
Services	94.587	53.060	14.009	6.690	6.388	-93,2%
Activités de services administratifs et de soutien	29.265	12.114	5.235	2.899	2.767	-90,5%
Hébergement et restauration	29.472	24.007	3.972	856	726	-97,5%
Santé humaine et action sociale	9.468	3.229	1.875	2.054	2.059	-78,3%
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	7.677	2.706	735	193	214	-97,2%
Arts, spectacles et activités récréatives	5.603	3.922	570	98	89	-98,4%
Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution	591	240	150	132	109	-81,6%
Information et Communication	3.487	1.310	271	62	84	-97,6%
Enseignement	1.950	699	139	39	43	-97,8%
Activités immobilières	1.277	573	141	24	30	-97,6%
Administration publique et défense	71	31	25	22	21	-70,9%
Activités des ménages en tant qu'employeurs...	45	16	6	1	1	-98,3%
Organisations et organismes extraterritoriaux	53	43	2	0	0	-100,0%
Autres activités de services	5.627	4.168	888	311	244	-95,7%
Commerces, banques et assurances	37.880	13.095	3.519	1.280	1.218	-96,8%
Commerce de gros et de détail; réparation automobile	36.247	12.581	3.389	1.259	1.188	-96,7%
Activités financières et d'assurances	1.633	515	130	21	30	-98,1%
Autres	14.249	7.193	2.766	1.862	1.946	-86,3%
Transports et entreposage	11.073	5.904	2.107	1.325	1.422	-87,2%
Agriculture, sylviculture et pêche	375	254	160	136	142	-62,0%
Industries extractives	135	48	29	50	86	-36,1%
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	31	31	10	6	9	-70,1%
Pas complété	2.635	956	460	344	286	-89,2%
TOTAL	197.218	98.371	36.877	24.771	26.374	-86,6%

Evolution sur une base annuelle du chômage temporaire par branche d'activités en unités budgétaires

Gra. 5.2.I



Le tableau et le graphique 5.2.I montrent l'évolution du chômage temporaire selon l'activité en unités budgétaires (équivalents temps plein). Le nombre total d'unités budgétaires en 2024 est considérablement plus bas (-86,6%) que cinq ans auparavant.

Par rapport à 2023, le nombre d'unités budgétaires a augmenté de 6,5%. Cependant, on note des différences très importantes selon les secteurs. Le secteur de la construction et l'industrie enregistrent une hausse plus importante, respectivement de 12,3% et 12,8%. Dans les autres secteurs, on observe une légère augmentation (4,5%). Les groupes sectoriels « services » et « commerce, banques et assurances » connaissent une baisse annuelle de respectivement 4,5% et 4,8%.

L'importance de la part d'un secteur d'activités particulier dans le chômage temporaire est influencée par la force de travail totale que représente ce secteur en équivalents temps plein. Le tableau et le graphique 5.2.II montrent donc la proportion de chômage temporaire dans le volume total de l'emploi par secteur¹⁸. Au total, 0,8% de la main d'œuvre rémunérée a été mis en chômage temporaire en 2024. Pour comparaison : en 2020, cela était de 5,9%. Nous enregistrons les pourcentages les plus élevés dans le secteur de la construction et de l'industrie (4,1% et 2,3% respectivement en 2024).

¹⁸ Pour interpréter ces pourcentages, il faut tenir compte du fait que les données ONSS de volume de main-d'œuvre pour l'année la plus récente sont encore incomplètes au moment de la publication de ce rapport annuel.

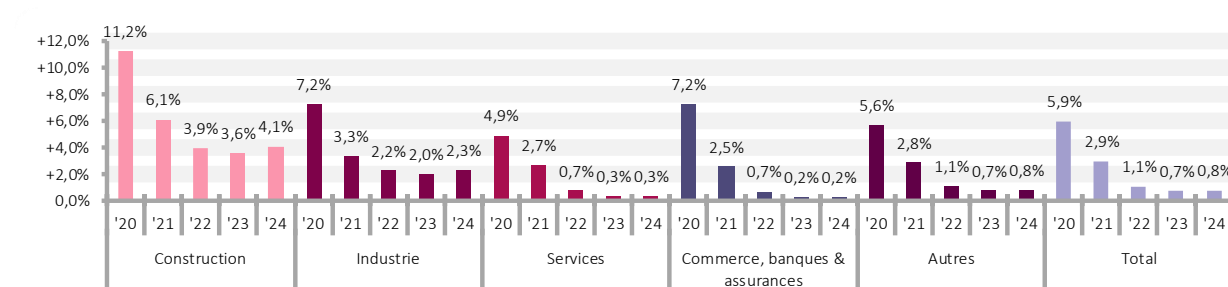
Part du chômage temporaire dans le volume de travail en équivalents temps plein par branche d'activités

Tab. 5.2.II

	2020	2021	2022	2023	2024
Construction	11,2%	6,1%	3,9%	3,6%	4,1%
Industrie	7,2%	3,3%	2,2%	2,0%	2,3%
Services	4,9%	2,7%	0,7%	0,3%	0,3%
Activités de services administratifs et de soutien	9,7%	3,8%	1,6%	0,9%	0,9%
Hébergement et restauration	36,6%	29,0%	4,3%	0,9%	0,8%
Santé humaine et action sociale	2,3%	0,8%	0,4%	0,5%	0,5%
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	4,7%	1,6%	0,4%	0,1%	0,1%
Arts, spectacles et activités récréatives	17,6%	12,0%	1,6%	0,3%	0,2%
Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution	2,0%	0,8%	0,5%	0,4%	0,4%
Information et Communication	3,4%	1,2%	0,2%	0,1%	0,1%
Enseignement	0,6%	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%
Activités immobilières	7,0%	3,1%	0,7%	0,1%	0,2%
Administration publique et défense	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Activités des ménages en tant qu'employeurs...	1,5%	0,5%	0,2%	0,0%	0,0%
Organisations et organismes extraterritoriaux	1,7%	1,4%	0,1%	0,0%	0,0%
Autres activités de services	10,4%	7,6%	1,6%	0,6%	0,4%
Commerces, banques et assurances	7,2%	2,5%	0,7%	0,2%	0,2%
Commerce de gros et de détail; réparation automobile	8,7%	3,0%	0,8%	0,3%	0,3%
Activités financières et d'assurances	1,6%	0,5%	0,1%	0,0%	0,0%
Autres	5,6%	2,8%	1,1%	0,7%	0,8%
Transports et entreposage	5,4%	2,8%	1,0%	0,6%	0,7%
Agriculture, sylviculture et pêche	1,5%	1,0%	0,6%	0,6%	0,6%
Industries extractives	6,4%	2,3%	1,4%	2,5%	4,6%
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	0,2%	0,2%	0,1%	0,0%	0,0%
TOTAL	5,9%	2,9%	1,1%	0,7%	0,8%

Part du chômage temporaire dans le volume de travail en équivalents temps plein par branche d'activités

Gra. 5.2.II



Source volume de l'emploi en équivalents temps plein : ONSS
(ONSS, 2024) ; Calcul ONEM

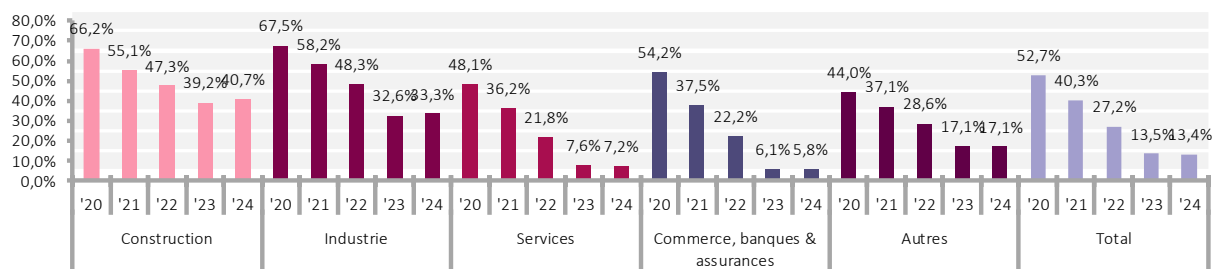
Part des entreprises actives avec salariés ayant fait appel au chômage temporaire

Tab. 5.2.III

	2020	2021	2022	2023	2024
Construction	66,2%	55,1%	47,3%	39,2%	40,7%
Industrie	67,5%	58,2%	48,3%	32,6%	33,3%
Services	48,1%	36,2%	21,8%	7,6%	7,2%
Activités de services administratifs et de soutien	61,0%	52,2%	40,3%	25,9%	25,5%
Hébergement et restauration	56,5%	49,8%	28,3%	8,0%	6,8%
Santé humaine et action sociale	45,0%	28,4%	21,5%	7,2%	8,1%
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	42,5%	23,4%	13,5%	3,2%	3,1%
Arts, spectacles et activités récréatives	50,4%	40,5%	20,1%	3,4%	2,9%
Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution	71,1%	59,1%	43,9%	31,5%	31,6%
Information et Communication	39,6%	22,8%	12,5%	2,2%	2,2%
Enseignement	47,9%	37,5%	19,9%	4,6%	4,5%
Activités immobilières	37,2%	19,8%	9,1%	2,4%	2,3%
Administration publique et défense	19,6%	22,7%	20,3%	7,4%	6,8%
Activités des ménages en tant qu'employeurs...	7,3%	3,1%	1,9%	0,2%	0,2%
Organisations et organismes extraterritoriaux	7,8%	4,6%	4,1%	0,6%	0,0%
Autres activités de services	51,7%	43,1%	23,5%	8,3%	7,0%
Commerces, banques et assurances	54,2%	37,5%	22,2%	6,1%	5,8%
Commerce de gros et de détail; réparation automobile	56,3%	40,0%	23,8%	6,8%	6,5%
Activités financières et d'assurances	40,8%	21,3%	11,2%	1,4%	1,4%
Autres	44,0%	37,1%	28,6%	17,1%	17,1%
Transports et entreposage	58,5%	47,6%	36,5%	22,2%	21,5%
Agriculture, sylviculture et pêche	19,4%	17,3%	12,6%	9,0%	9,6%
Industries extractives	66,4%	66,1%	52,2%	53,2%	57,3%
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	29,1%	32,0%	22,3%	8,1%	6,7%
Pas complété	49,2%	46,2%	37,7%	13,8%	14,7%
TOTAL	52,7%	40,3%	27,2%	13,5%	13,4%

Part des entreprises actives avec salariés ayant fait appel au chômage temporaire

Gra. 5.2.III



Source données entreprises : Banque Carrefour -entreprises
Calcul ONEM

Avant la crise du coronavirus, seulement un peu plus de 1/10e des entreprises avec salariés faisaient appel au chômage temporaire (au moins 1 jour pour 1 travailleur). En 2020, cette part est passée à plus d'une sur deux. En 2024, le niveau est légèrement supérieur à celui d'avant la crise à 13,4%.

5.3

Par motif

Chômage temporaire par motif en nombre de jours indemnisés

Tab. 5.3.I

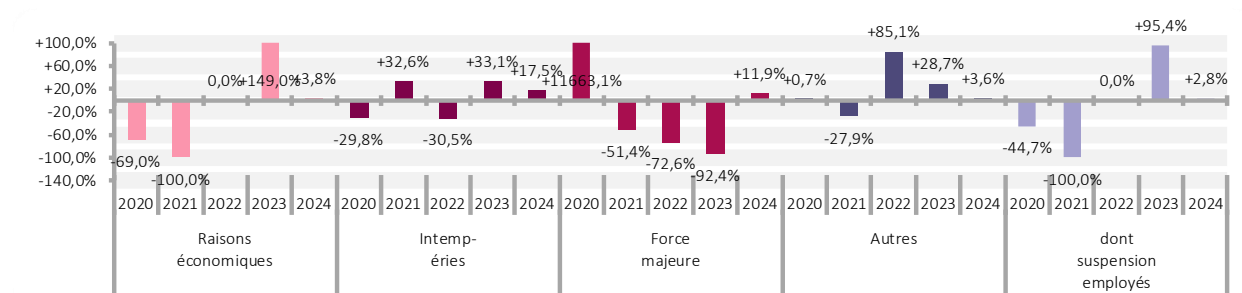
	Raisons économiques	Intemp- éries	Force majeure	Autres	dont suspension employés	Total	Raisons économiques	Intemp- éries	Force majeure	Autres	dont suspension employés
2020	1.064.922	1.256.645	59.040.812	308.172	38.805	61.670.551	100	100	100	100	100
2021	0	1.665.960	28.711.833	222.251	0	30.600.043	0	133	49	72	0
2022	2.032.932	1.157.494	7.879.215	411.356	153.508	11.480.998	191	92	13	133	396
2023	5.062.702	1.540.906	596.073	529.255	299.890	7.728.936	475	123	1	172	773
2024	5.255.002	1.810.053	667.031	548.093	308.335	8.280.179	493	144	1	178	795
Evol. 2020- 2024	+ 393,5%	+ 44,0%	- 98,9%	+ 77,9%	+ 694,6%	- 86,6%					

La mesure de crise du chômage temporaire pour les entreprises grandes consommatrices d'énergie, qui s'applique à partir du 01.10.2022, entre dans le chômage temporaire pour raisons économiques contrairement au chômage temporaire en raison de la pandémie de coronavirus qui était enregistré comme chômage temporaire pour force majeure. Par conséquent, il y a une forte baisse du chômage temporaire pour force majeure par rapport aux années COVID.

Pour le chômage temporaire intempéries, nous avons enregistré un nombre assez élevé en 2024. Sur toute l'année, nous avons enregistré 229 jours de pluie ou du gel, alors que les moyennes de ce chiffre sur les cinq années précédentes étaient de 208 jours (Météo Belgique, 2025).

Evolution du chômage temporaire par motif sur une base annuelle en nombre de jours indemnisés

Gra. 5.3.I

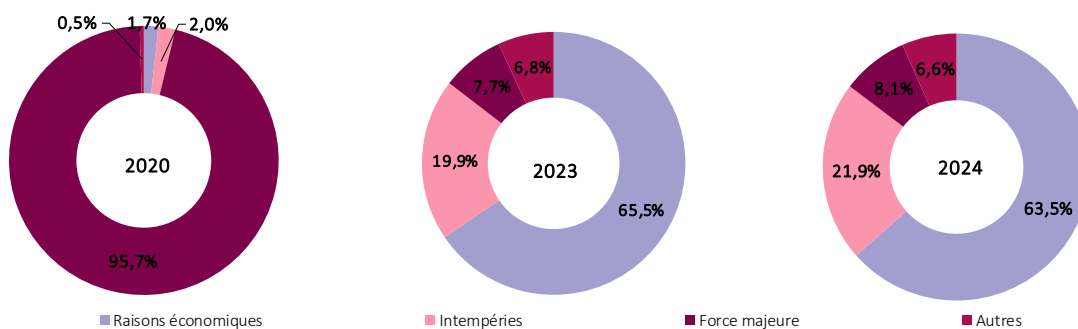


Le nombre total de jours en chômage temporaire intempéries augmente de 17,5% sur une base annuelle, le chômage pour force majeure augmente de 11,9%.

En 2024, les jours de chômage temporaire pour raisons économiques représentent 63,5% du total des jours de chômage temporaire. En 2020, ce chiffre était de 1,7%. Pendant la crise corona (avril 2020-juin 2022), le chômage temporaire pour raisons économiques ou la suspension employés ont été comptabilisés comme du chômage temporaire pour cause de force majeure.

Répartition par motif

Gra. 5.3.II



5.4

Par région

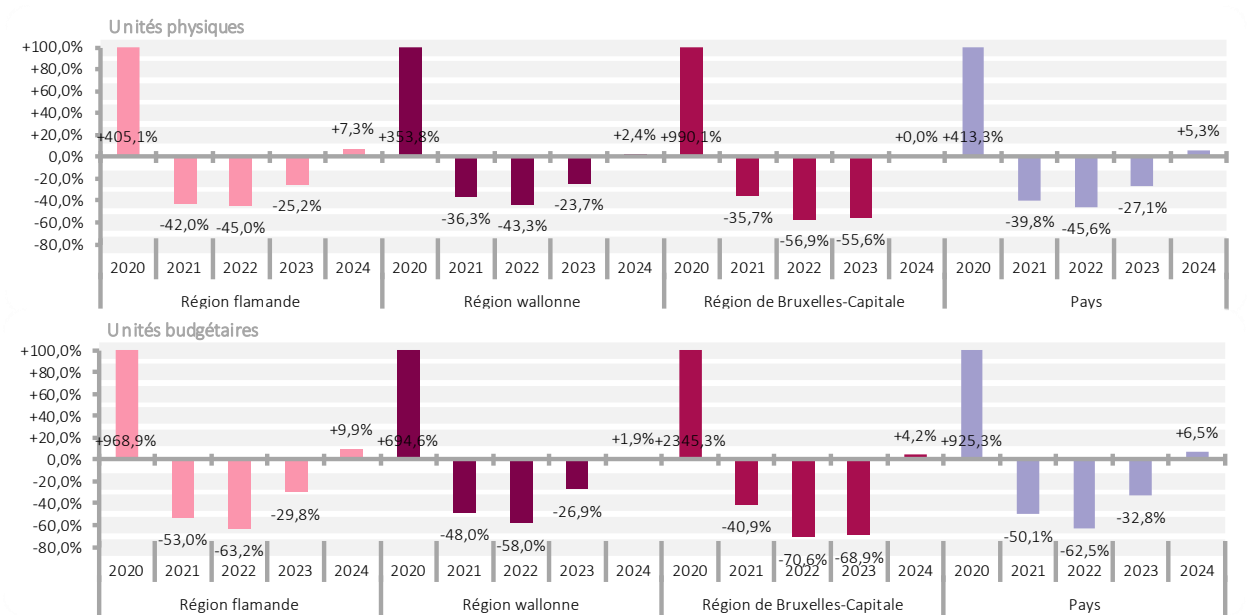
Chômage temporaire par région en unités physiques et budgétaires

Tab. 5.4.I

	Unités physiques				Unités budgétaires			
	Région flamande	Région wallonne	Région de Bruxelles-Capitale	Pays	Région flamande	Région wallonne	Région de Bruxelles-Capitale	Pays
2020	311.307	147.320	46.203	504.830	114.524	60.491	22.202	197.218
2021	180.631	93.815	29.692	304.137	53.800	31.444	13.127	98.371
2022	99.362	53.160	12.791	165.313	19.809	13.214	3.854	36.877
2023	74.350	40.542	5.673	120.565	13.914	9.659	1.197	24.771
2024	79.783	41.527	5.675	126.985	15.286	9.840	1.248	26.374
Evol. 2020-2024	- 74,4%	- 71,8%	- 87,7%	- 74,8%	- 86,7%	- 83,7%	- 94,4%	- 86,6%

Evolution sur une base annuelle du chômage temporaire par région en unités physiques et budgétaires

Gra. 5.4.I



Par rapport à 2020, le chômage temporaire diminue dans chacune des trois régions, tant en unités physiques (nombre moyen de paiements par mois) qu'en unités budgétaires (équivalents temps plein). La baisse la plus importante concerne la Région de Bruxelles-capitale, suivie par la Région flamande et enfin la Région wallonne. Bien que la Région flamande présente la plus grande part de chômage temporaire dans les unités physiques et budgétaires, il convient de nuancer cela en affinant la répartition par province et en considérant le volume de travail de chacune en équivalents temps plein (selon le lieu de résidence du travailleur).

En 2024, la plus grande proportion de chômage temporaire par rapport au volume de travail a été enregistrée pour la Région wallonne (1,01%). La Région de Bruxelles-Capitale, qui a été la plus touchée par la crise du coronavirus en 2020 et 2021, a une part un peu plus faible (0,41%). Dans la Région flamande, le chômage temporaire a été demandé pour 0,73% de l'emploi salarié.

En 2024, la part du chômage temporaire dans le volume de travail varie entre 0,32% (Brabant wallon et Brabant flamande) et 1,39% (Hainaut), c'est-à-dire environ 1 jour de chômage temporaire en plus par 100 jours de travail selon le lieu de résidence du salarié. Bien que la distinction par région soit pertinente, nous voyons qu'en proportion du volume de travail, le chômage temporaire est plus élevé dans les provinces de l'ouest et de l'est du pays.

Part du chômage temporaire dans le volume de travail en équivalents temps plein suivant le lieu de résidence du travailleur

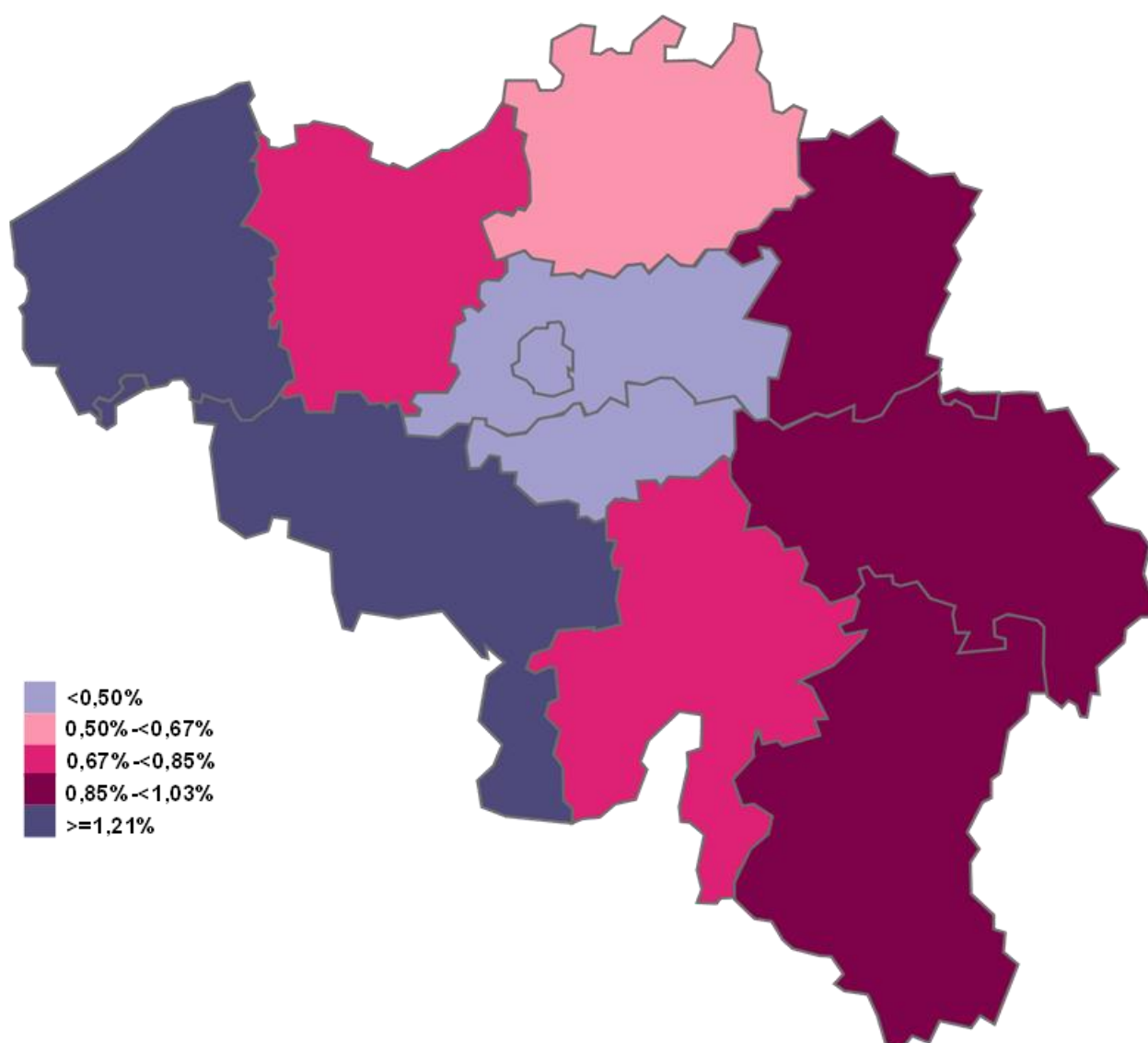
Tab. 5.4.II

	2020	2021	2022	2023	2024
Bruxelles-Capitale	7,94%	4,60%	1,19%	0,38%	0,41%
Région flamande	5,66%	2,62%	0,87%	0,63%	0,73%
Anvers	5,75%	2,72%	0,80%	0,52%	0,59%
Limbourg	6,21%	2,90%	1,05%	0,94%	0,94%
Flandre orientale	5,21%	2,37%	0,91%	0,61%	0,74%
Brabant flamand	5,11%	2,51%	0,65%	0,31%	0,32%
Flandre occidentale	6,30%	2,70%	1,00%	0,94%	1,18%
Région wallonne	6,40%	3,27%	1,22%	0,94%	1,01%
Hainaut	7,18%	3,75%	1,59%	1,29%	1,39%
Liège	6,24%	3,23%	1,20%	0,94%	0,98%
Luxembourg	6,09%	2,97%	0,99%	0,92%	1,00%
Namur	5,45%	2,61%	0,83%	0,60%	0,70%
Brabant wallon	5,80%	2,93%	0,72%	0,30%	0,32%
Pays	5,94%	2,91%	0,97%	0,68%	0,77%

Source volume de l'emploi en équivalents temps plein : ONSS
(ONSS, 2024) ; Calcul ONEM

Carte – Part du chômage temporaire dans le volume de travail en équivalents temps plein suivant le lieu de résidence du travailleur en 2024

Gra. 5.4.II



Source volume de l'emploi en équivalents temps plein : ONSS
(ONSS, 2024) ; Calcul ONEM

5.5

Par genre

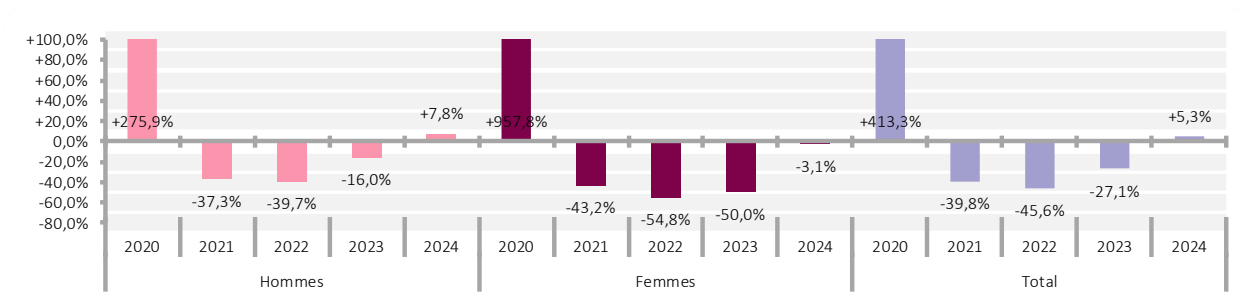
Chômage temporaire par genre en unités physiques

Tab. 5.5.I

	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
2020	295.142	209.688	504.830	100	100	100
2021	184.982	119.156	304.137	63	57	60
2022	111.477	53.836	165.313	38	26	33
2023	93.659	26.906	120.565	32	13	24
2024	100.921	26.064	126.985	34	12	25
Evol. 2020-2024	- 65,8%	- 87,6%	- 74,8%			

Evolution du chômage temporaire par genre sur une base annuelle en unités physiques

Gra. 5.5.I



En général, le chômage temporaire est plus répandu dans les secteurs où il y a traditionnellement plus d'hommes que de femmes (p.ex. la construction et l'industrie). Par conséquent, le chômage temporaire concerne plus souvent des travailleurs masculins que féminins. La crise du coronavirus a entraîné un recours beaucoup plus fréquent au chômage temporaire dans les secteurs où l'on compte généralement un plus grand nombre de salariées. Bien que le nombre absolu de femmes en chômage temporaire soit resté inférieur à celui des hommes au cours des cinq dernières années, en parts relatives, le nombre de femmes a augmenté considérablement plus (+957,8% sur une base annuelle en 2020 contre +275,9% chez les hommes).

Entre 2021 et 2024, le nombre de femmes en chômage temporaire diminue annuellement plus rapidement que le nombre d'hommes, mais pas à hauteur de la très forte hausse de 2020.

En 2024, nous avons enregistré un niveau plus bas pour les femmes en chômage temporaire que cinq ans auparavant (-87,6%), tandis que la population masculine se situe quant à elle 65,8% en dessous du niveau de 2020.



6

ALLOCATIONS D'INTERRUPTION

6.1

Chiffres-clés

Les régimes de crédit-temps, de congés thématiques et d'interruption de carrière visent principalement à permettre de mieux concilier vie professionnelle et vie privée. En 2002, le régime d'interruption de carrière réservé aux travailleurs et aux employeurs du secteur privé a été converti en un régime de crédit-temps. Outre ces deux régimes, il existe aussi quatre formes de congés thématiques communs aux secteurs public et privé : le congé pour soins palliatifs qui a été instauré en 1995, le congé parental instauré en 1997, le congé pour assistance médicale instauré en 1998 et le congé pour aidants proches instauré en 2020.

Au 1^{er} janvier 2012, la réglementation relative à l'interruption de carrière et au crédit-temps a été sensiblement modifiée. Ces modifications ont principalement consisté en une limitation de la durée maximale des interruptions. Dans le régime du crédit-temps, les interruptions sans motif ont en outre été limitées à 12 mois (équivalent temps plein) sur la durée totale de la carrière. Un solde supplémentaire n'est accordé que si l'interrompant justifie un motif valable. Enfin, les conditions d'âge dans le régime de fin de carrière (tant dans le cadre de l'interruption de carrière que dans le cadre du crédit-temps) ont été relevées.

En 2012, le congé parental a été allongé et porté à 4 mois maximum.

Au 1^{er} janvier 2015, la réglementation relative au crédit-temps a subi une nouvelle fois quelques importantes modifications. Ainsi, notamment, le crédit-temps sans motif ne donne dorénavant plus droit aux allocations d'interruption et des conditions d'âge à nouveau plus strictes s'appliquent au crédit-temps dans le régime de fin de carrière. Depuis le 1^{er} avril 2017, le droit au crédit-temps sans motif est également supprimé.

Depuis septembre 2016, l'ONEM n'est, à quelques exceptions près, plus compétent pour les nouvelles demandes d'allocations d'interruption dans le cadre de l'interruption de carrière, ni pour les travailleurs du service public local, provincial, communautaire et régional flamand, ni pour ceux de l'enseignement flamand, à l'exception des agents contractuels qui relèvent du régime du crédit-temps.

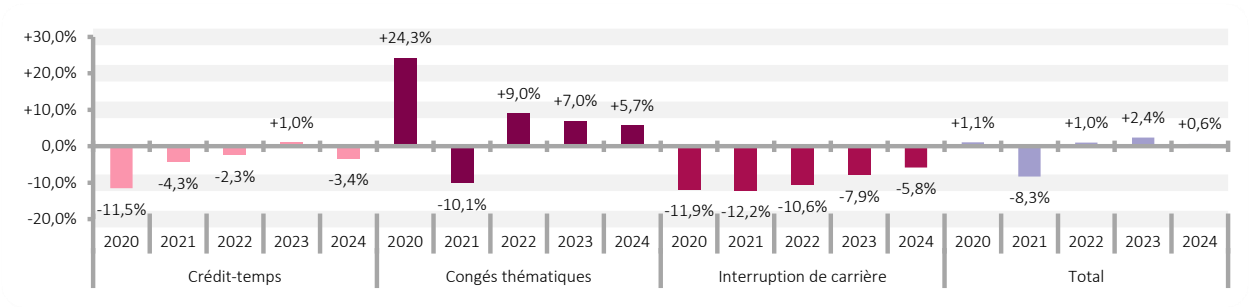
Bénéficiaires de crédit-temps, de congé thématique ou d'interruption de carrière

Tab. 6.1.I

	Crédit-temps	Congés thématiques	Interruption de carrière	Total	Crédit-temps	Congés thématiques	Interruption de carrière	Total
2020	95.000	109.743	47.303	252.046	100	100	100	100
2021	90.938	98.633	41.556	231.127	96	90	88	92
2022	88.808	107.488	37.137	233.433	93	98	79	93
2023	89.723	115.007	34.207	238.936	94	105	72	95
2024	86.693	121.581	32.213	240.487	91	111	68	95
Evol. 2020-2024	- 8,7%	+ 10,8%	- 31,9%	- 4,6%				

Evolution sur une base annuelle du nombre de bénéficiaires de crédit-temps, de congé thématique ou d'interruption de carrière

Gra. 6.1.I



En 2024, 240.487 allocations d'interruption ont été payées en moyenne par mois dans les différents régimes de crédit-temps, de congés thématiques et d'interruption de carrière. C'est 1.551 de plus qu'en 2023, ce qui représente une augmentation de 0,6%. Par rapport à 2020, il y a une diminution de 4,6%.

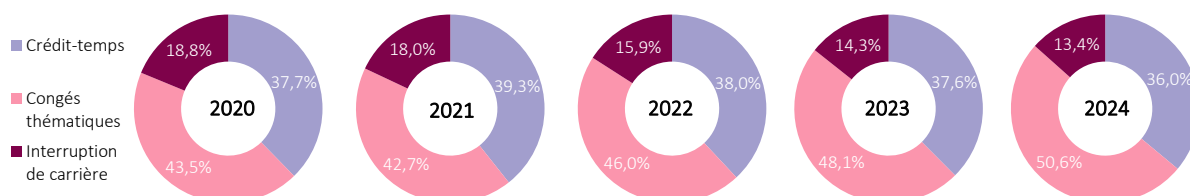
Le nombre d'allocataires qui bénéficient d'une interruption de carrière ordinaire diminue fortement (- 5,8%). En moyenne, 32.213 indemnités d'interruption ont été versées par mois en 2024. Si l'on compare avec 2020, on constate une diminution de 31,9%.

Le nombre d'allocataires qui bénéficient d'un crédit-temps a longtemps connu une croissance constante mais les restrictions de 2012 et 2015 ont eu pour effet d'inverser la tendance. Cette diminution s'est ralentie chaque année et, pour la première fois, une légère augmentation a été enregistrée en 2023. En 2024, la tendance est à nouveau à la baisse. Le nombre d'allocataires est de 86.693 en 2024, soit une diminution de 3,4% par rapport à 2023. Par rapport à 2020, on compte 8,7% d'allocataires de moins en crédit-temps.

Dans les régimes des congés thématiques, nous constatons une augmentation en 2024: le nombre d'allocataires a augmenté de 5,7% sur une base annuelle. En 2024, l'ONEM a payé 10,8% d'allocations d'interruption pour les congés thématiques de plus qu'en 2020. L'importance relative des congés thématiques dans le total des allocataires est ainsi passée de 43,5% en 2020 à 50,6% en 2024.

Proportion par régime

Gra. 6.1.II



6.2

Crédit-temps

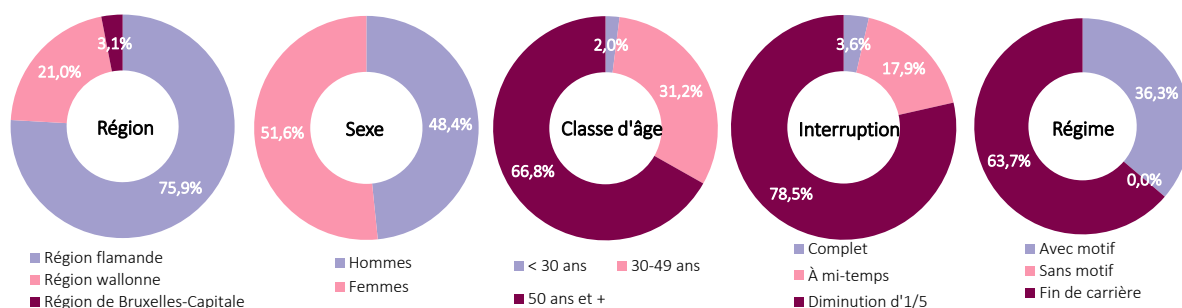
Bénéficiaires en crédit-temps

Tab. 6.2.I

	2020	2023	2024	Evol. 2020-2024		Evol. 2023-2024	
Région							
Région flamande	71.017	67.896	65.800	-5.218	-7,3%	-2.096	-3,1%
Région wallonne	20.310	18.861	18.243	-2.067	-10,2%	-618	-3,3%
Région de Bruxelles-Capitale	3.673	2.966	2.650	-1.023	-27,9%	-316	-10,7%
Sexe							
Hommes	39.287	41.835	41.941	+2.654	+6,8%	+105	+0,3%
Femmes	55.714	47.887	44.752	-10.962	-19,7%	-3.136	-6,5%
Classe d'âge							
< 30 ans	2.325	1.911	1.739	-586	-25,2%	-172	-9,0%
30-49 ans	30.930	29.321	27.039	-3.891	-12,6%	-2.283	-7,8%
50 ans et +	61.746	58.491	57.915	-3.831	-6,2%	-575	-1,0%
Interruption							
Complète	4.124	3.605	3.124	-1.000	-24,2%	-481	-13,3%
À mi-temps	20.236	17.134	15.483	-4.753	-23,5%	-1.652	-9,6%
Diminution d'1/5	70.641	68.983	68.086	-2.555	-3,6%	-897	-1,3%
Régime							
Avec motif	36.350	34.230	31.457	-4.892	-13,5%	-2.772	-8,1%
Sans motif	473	4	0	-472	-99,9%	-4	-89,8%
Fin de carrière	58.178	55.489	55.235	-2.943	-5,1%	-254	-0,5%
Total	95.000	89.723	86.693	-8.308	-8,7%	-3.030	-3,4%
Sans allocations	8.483	5.568	5.898	-2.585	-30,5%	+330	+5,9%
Total général	103.483	95.291	92.591	-10.893	-10,5%	-2.700	-2,8%

Profil des allocataires en crédit-temps

Gra. 6.2.I



Pour le crédit-temps, destiné aux travailleurs du secteur privé, le nombre d'allocataires moyen diminue sur une base annuelle en 2024: -3,4% soit -3.030 allocataires par mois. La diminution concerne les 3 régions, mais elle est relativement la plus importante dans la Région de Bruxelles-Capitale (-10,7%). Chez les femmes, on observe une diminution de 6,5%, tandis que chez les hommes, les chiffres restent stables (+0,3%). En outre, la diminution est plus importante chez les 30-49 ans que chez les plus de 50 ans (-7,8% et -1,0% respectivement). L'interruption à mi-temps connaît une diminution plus importante (-9,6%) que la réduction d'1/5 (-1,3%). Depuis le 1^{er} avril 2017, le crédit-temps sans motif a été supprimé, toutefois, il continue à s'appliquer à toutes les premières demandes et à toutes les demandes de prolongation pour lesquelles l'employeur a été averti, par écrit, avant le 1^{er} avril 2017. Ce qui explique la diminution de 89,8%. Ce régime s'éteint complètement en 2024 (seulement 2 paiements en 2024). En 2024, il y a en moyenne 5.898 travailleurs par mois avec crédit-temps sans allocations (+5,9%).

Par rapport à 2020, on observe une diminution de 8,7% des allocataires du crédit-temps.

Lorsque pour 2024 nous considérons la répartition selon les caractéristiques de profil décrites, nous observons que 75,9% des allocataires proviennent de la Région flamande, 66,8% ont plus de 50 ans, 78,5% prennent des diminutions de la durée du travail d'1/5 et 63,7% sont dans un régime de fin de carrière. Les femmes sont majoritaires avec une part de 51,6%, bien que cette part soit en baisse par rapport à 2020.

6.3

Congés thématiques

Bénéficiaires d'un congé thématique

Tab. 6.3.I

	2020	2023	2024	Evol. 2020-2024		Evol. 2023-2024	
Régime							
Congé parental	90.339	93.876	101.774	+11.435	+12,7%	+7.899	+8,4%
Assistance médicale	19.097	20.496	19.197	+100	+0,5%	-1.298	-6,3%
Congé pour soins palliatifs	306	339	319	+13	+4,3%	-21	-6,0%
Congé pour aidants proches	1	296	291	+290	+23166,6%	-5	-1,7%
Total	109.743	115.007	121.581	+11.838	+10,8%	+6.575	+5,7%
Sans allocations	5.568	4.882	4.102	-1.467	-26,3%	-780	-16,0%
Total général	115.311	119.888	125.683	+10.372	+9,0%	+5.794	+4,8%

Les quatre formes de congés thématiques, à savoir le congé parental, le congé pour assistante médicale, le congé pour soins palliatifs et le congé pour aidants proches s'appliquent aussi bien dans le secteur privé que dans le secteur public. En 2024, le nombre d'allocations d'interruption dans le cadre de ces régimes augmente de 5,7% sur une base annuelle (+6.575 unités). En cinq ans, on observe une augmentation de 10,8% (+11.838 unités). Le nombre de congés thématiques sans allocations a diminué de 16,0% par rapport à l'année précédente.

Le congé parental a connu une augmentation de 8,4% sur une base annuelle. Sur cinq ans, nous enregistrons une augmentation de 12,7%. Le congé pour assistance médicale a connu une diminution de 6,3% sur un an. Par rapport à 2020, le nombre de bénéficiaires a légèrement augmenté de 0,5%. Le congé pour soins palliatifs a diminué de 6,0% sur un an et a augmenté de 4,3% par rapport à 2020. Le 1^{er} octobre 2019, le congé pour des aidants proches reconnus est entré en vigueur. A partir de 1^{er} septembre 2020, il est possible, après reconnaissance par la caisse d'assurance maladie, d'introduire une demande d'allocation auprès de l'ONEM. En 2024, il y a eu en moyenne 291 paiements dans ce régime chaque mois.

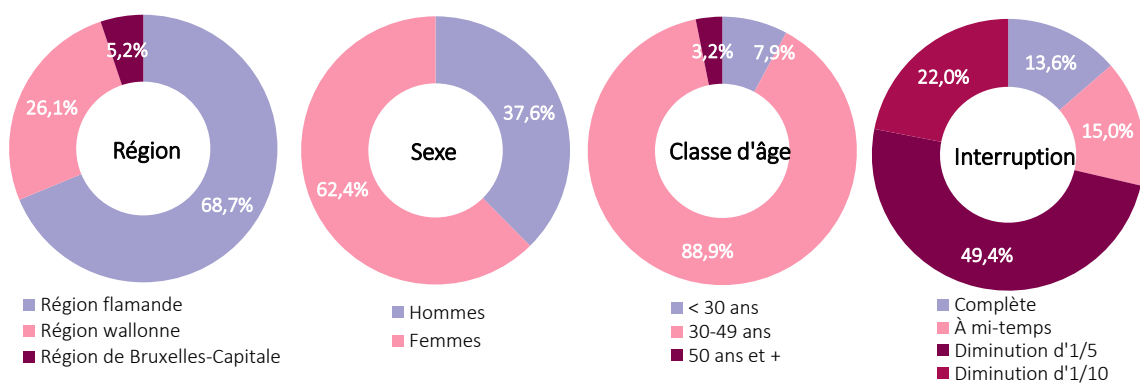
Allocataires en congé parental

Tab. 6.3.II

	2020	2023	2024	Evol. 2020-2024		Evol. 2023-2024	
Région							
Région flamande	60.855	64.180	69.962	+9.107	+15,0%	+5.782	+9,0%
Région wallonne	24.316	24.810	26.568	+2.251	+9,3%	+1.758	+7,1%
Région de Bruxelles-Capitale	5.168	4.886	5.244	+77	+1,5%	+358	+7,3%
Sexe							
Hommes	29.954	34.143	38.262	+8.308	+27,7%	+4.119	+12,1%
Femmes	60.385	59.733	63.512	+3.127	+5,2%	+3.779	+6,3%
Classe d'âge							
< 30 ans	9.603	8.198	8.027	-1.577	-16,4%	-172	-2,1%
30-49 ans	78.476	82.826	90.517	+12.041	+15,3%	+7.691	+9,3%
50 ans et +	2.260	2.851	3.231	+971	+43,0%	+379	+13,3%
Interruption							
Complète	10.323	13.014	13.843	+3.520	+34,1%	+829	+6,4%
À mi-temps	16.455	14.464	15.308	-1.147	-7,0%	+844	+5,8%
Diminution d'1/5	55.729	47.921	50.277	-5.453	-9,8%	+2.355	+4,9%
Diminution d'1/10	7.833	18.477	22.347	+14.514	+185,3%	+3.870	+20,9%
Total	90.339	93.876	101.774	+11.435	+12,7%	+7.898	+8,4%

Profil des allocataires en congé parental

Gra. 6.3.I



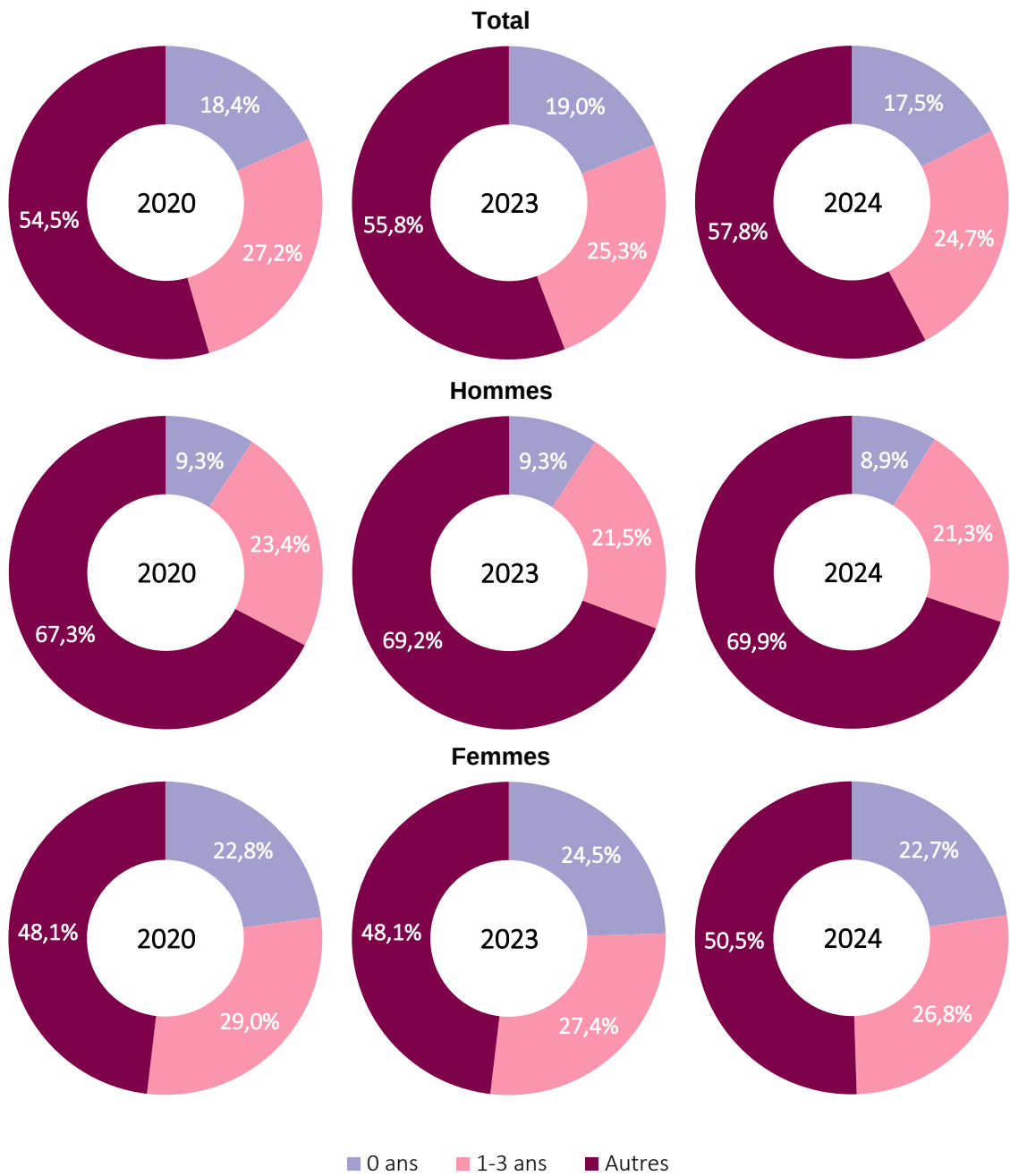
Le congé parental avec allocations connaît une augmentation de 8,4% sur une base annuelle. Cette augmentation se produit dans toutes les régions. Chez les moins de 30 ans, on observe une légère diminution (-2,1%), tandis que les autres catégories d'âge connaissent une augmentation. L'augmentation concerne les deux sexes, mais elle est plus prononcée pour les hommes (+12,1%) que pour les femmes (+6,3%). En ce qui concerne le type d'interruption, l'augmentation la plus importante est pour la diminution d'1/10e (+20,9%).

Par rapport à 2020, le nombre d'allocataires dans la Région de Bruxelles-Capitale a moins augmenté que dans les autres régions. En ce qui concerne le sexe, on constate une augmentation plus forte chez les hommes (+27,7%) que chez les femmes (+5,2%). Le nombre d'allocataires de moins de 30 ans est en baisse (-16,4%), alors qu'on observe une augmentation pour les autres classes d'âge. L'interruption complète et la diminution d'1/10e ont connu les plus fortes augmentations avec 34,1% et 185,3% respectivement, tandis que les autres types d'interruption ont connu des diminutions.

La majorité des allocataires bénéficiant d'un congé parental provient de la Région flamande (68,7%) et il s'agit surtout de réductions du temps de travail d'1/5 (49,4%). En revanche, par classe d'âge, on remarque que le nombre d'allocataires âgés de 30 à 49 ans est surreprésenté (88,9%), le principal groupe cible du congé parental. Enfin, ces allocataires sont aussi majoritairement des femmes (62,4%).

Répartition du congé parental selon l'âge de l'enfant

Gra. 6.3.II



Lorsque l'on regarde l'âge de l'enfant pour lequel le congé parental est pris, plus de la moitié des enfants ont plus de 3 ans. Leur proportion augmente avec le temps, passant de 54,5% en 2020 à 57,8% en 2024. La proportion d'enfants de moins d'un an est de 17,5%. Leur proportion diminue, passant de 18,4% en 2020 à 17,5% en 2024.

En ce qui concerne la répartition par sexe, il est à noter que la proportion d'enfants de plus de 3 ans est plus élevée chez les hommes (69,9%) que chez les femmes (50,5%). L'inverse est vrai pour les autres groupes d'âge. La proportion de congés pour des enfants plus jeunes est significativement plus élevée chez les femmes que chez les hommes.

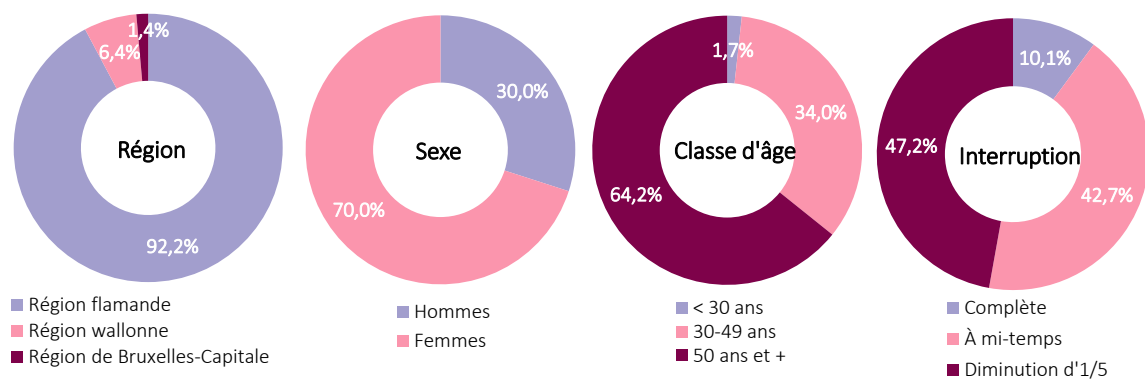
Allocataires dans les autres formes des congés thématiques

Tab. 6.3.III

	2020	2023	2024	Evol. 2020-2024		Evol. 2023-2024	
Région							
Région flamande	17.849	19.496	18.268	+419	+2,3%	-1.228	-6,3%
Région wallonne	1.272	1.330	1.260	-12	-1,0%	-70	-5,3%
Région de Bruxelles-Capitale	282	305	279	-4	-1,3%	-26	-8,6%
Sexe							
Hommes	6.245	6.568	5.938	-307	-4,9%	-630	-9,6%
Femmes	13.159	14.563	13.869	+710	+5,4%	-694	-4,8%
Classe d'âge							
< 30 ans	353	349	344	-10	-2,8%	-6	-1,6%
30-49 ans	6.186	6.835	6.742	+556	+9,0%	-93	-1,4%
50 ans et +	12.864	13.946	12.721	-144	-1,1%	-1.226	-8,8%
Interruption							
Complète	2.183	2.109	1.997	-186	-8,5%	-112	-5,3%
À mi-temps	7.357	8.729	8.465	+1.109	+15,1%	-264	-3,0%
Diminution d'1/5	9.864	10.293	9.344	-520	-5,3%	-949	-9,2%
Total	19.404	21.131	19.807	+403	+2,1%	-1.324	-6,3%

Profil des allocataires dans les autres formes des congés thématiques

Gra. 6.3.III



Les 3 autres types de congés thématiques, le congé pour assistance médicale, le congé pour soins palliatifs et le congé pour aidants proches, ont connu une diminution de 6,3% sur une base annuelle. Cette diminution est présente dans les 3 régions. Chez les femmes, la diminution est plus faible (-4,8%) que chez les hommes (-9,6%). La diminution est la plus importante chez les personnes âgées de 50 ans et plus (-8,8%) et pour la diminution d'1/5 (-9,2%).

Par rapport à 2020, le nombre d'allocataires augmente de 2,1%. Cette augmentation provient entièrement de la Région flamande (+2,3%). Dans les autres régions, le nombre diminue légèrement. En ce qui concerne le sexe, on observe une augmentation chez les femmes (+5,4%) et une diminution chez les hommes (-4,9%). Le nombre d'allocataires de moins de 30 ans est en baisse (-2,8%), il y a une forte augmentation de 9,0% chez les personnes de 30 ans jusqu'à 49 ans et une légère diminution (-1,1%) pour les plus de 50 ans. L'interruption à mi-temps connaît une forte augmentation de 15,1%. Les autres types d'interruption connaissent une diminution.

La majorité des allocataires proviennent de la Région flamande (92,2%) et concernent des diminutions du temps de travail de 1/5 (47,2%) ou des interruptions de travail à mi-temps (42,7%). Par classe d'âge, la surreprésentation des allocataires âgés de 50 ans et plus est à remarquer (64,2%). Enfin, on constate aussi une grande majorité de femmes parmi les allocataires (70,0%).

6.4

Interruption de carrière

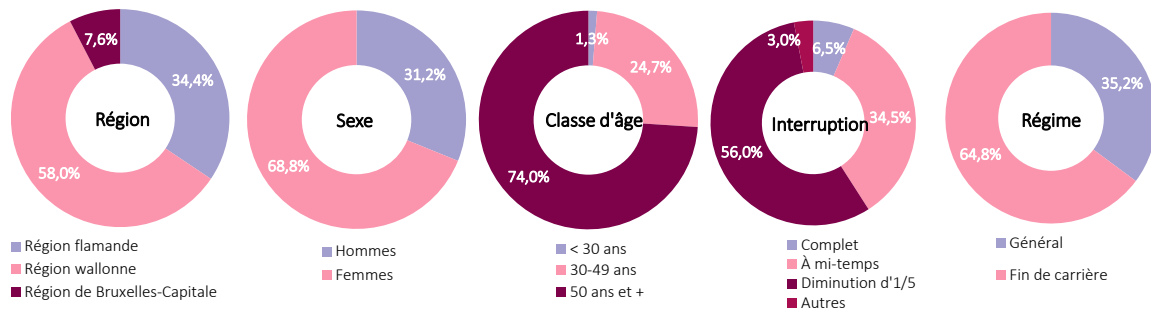
Bénéficiaires d'une interruption de carrière

Tab. 6.4.I

	2020	2023	2024	Evol. 2020-2024		Evol. 2023-2024	
Région							
Région flamande	27.195	13.588	11.084	-16.111	-59,2%	-2.504	-18,4%
Région wallonne	17.515	18.235	18.684	+1.169	+6,7%	+449	+2,5%
Région de Bruxelles-Capitale	2.593	2.383	2.445	-148	-5,7%	+61	+2,6%
Sexe							
Hommes	13.818	10.389	10.036	-3.782	-27,4%	-353	-3,4%
Femmes	33.486	23.818	22.177	-11.309	-33,8%	-1.641	-6,9%
Classe d'âge							
< 30 ans	428	389	411	-17	-4,0%	+22	+5,6%
30-49 ans	9.649	7.888	7.972	-1.677	-17,4%	+85	+1,1%
50 ans et +	37.227	25.930	23.830	-13.397	-36,0%	-2.100	-8,1%
Interruption							
Complète	2.000	2.168	2.090	+91	+4,5%	-78	-3,6%
À mi-temps	18.593	12.320	11.098	-7.495	-40,3%	-1.221	-9,9%
Diminution d'1/5	25.014	18.670	18.050	-6.964	-27,8%	-620	-3,3%
Autres	1.696	1.049	974	-722	-42,6%	-75	-7,2%
Régime							
Général	14.268	11.230	11.331	-2.937	-20,6%	+101	+0,9%
Fin de carrière	33.035	22.977	20.882	-12.153	-36,8%	-2.095	-9,1%
Entités							
Entités fédérées	37.439	25.504	23.368	-14.070	-37,6%	-2.136	-8,4%
Entités fédérales	9.865	8.702	8.844	-1.020	-10,3%	+142	+1,6%
Total	47.303	34.207	32.213	-15.091	-31,9%	-1.994	-5,8%
Sans allocations	988	847	821	-167	-16,9%	-26	-3,0%
Total général	48.291	35.054	33.034	-15.257	-31,6%	-2.020	-5,8%

Profil des allocataires en interruption de carrière

Gra. 6.4.I



L'évolution de l'interruption de carrière dans sa globalité est influencée par les évolutions dans les entités fédérées. A cet égard, il est notamment pertinent de relever l'instauration à partir du 2 septembre 2016 du 'zorgkrediet' destiné aux membres du personnel du secteur public flamand et ce, après le transfert de la compétence en cette matière au niveau régional dans le cadre de la Sixième Réforme de l'Etat.

En 2024, le nombre d'allocations d'interruption dans le cadre de l'interruption de carrière diminue de 5,8% sur une base annuelle, ce qui revient à une diminution de 1.994 allocations par mois. Le nombre d'interruptions sans allocations diminue de 3,0%.

La diminution du nombre d'allocataires sur une base annuelle n'a lieu qu'en Région flamande (-18,4%). La Région de Bruxelles-Capitale et la Région wallonne enregistrent de légères augmentations, respectivement de 2,6% et 2,5%. La baisse est plus importante chez les femmes (-6,9%) que chez les hommes (-3,4%). En termes d'âge, on observe une diminution uniquement chez les plus de 50 ans (-8,1%). On constate des diminutions dans tous les types d'interruption et dans le régime de fin de carrière. Le nombre d'interruptions dans le régime général reste stable. Les entités fédérées connaissent une forte diminution (-8,4%), tandis que les entités fédérales restent plutôt stables.

Par rapport à 2020, nous constatons une forte diminution du nombre d'allocations d'interruption de 31,9%, soit une baisse de 15.091 unités. La diminution est la plus prononcée en Région flamande (-59,2%), suite à l'introduction du 'zorgkrediet'. En Région de Bruxelles-Capitale, on note une diminution de 5,7%. En Région wallonne, le nombre d'allocations d'interruption augmente de 6,7%. Les allocataires qui interrompent complètement leur temps de travail connaissent une légère augmentation (+4,5%), tandis que les autres types d'interruption affichent une diminution d'environ 30%, 40%. La baisse est la plus importante dans la classe d'âge des 50 ans et plus (-36,0%).

Lorsque nous examinons les pourcentages d'allocataires par classe d'âge et régime, nous constatons qu'il s'agit majoritairement des plus de 50 ans (74,0% des cas) et souvent dans un régime de fin de carrière (64,8% des cas). Un peu plus de la moitié des cas concernent une interruption d'1/5 (56,0%). La majorité des allocataires sont des femmes (68,8%).

6.5

Répartition de toutes les interruptions confondues par motif

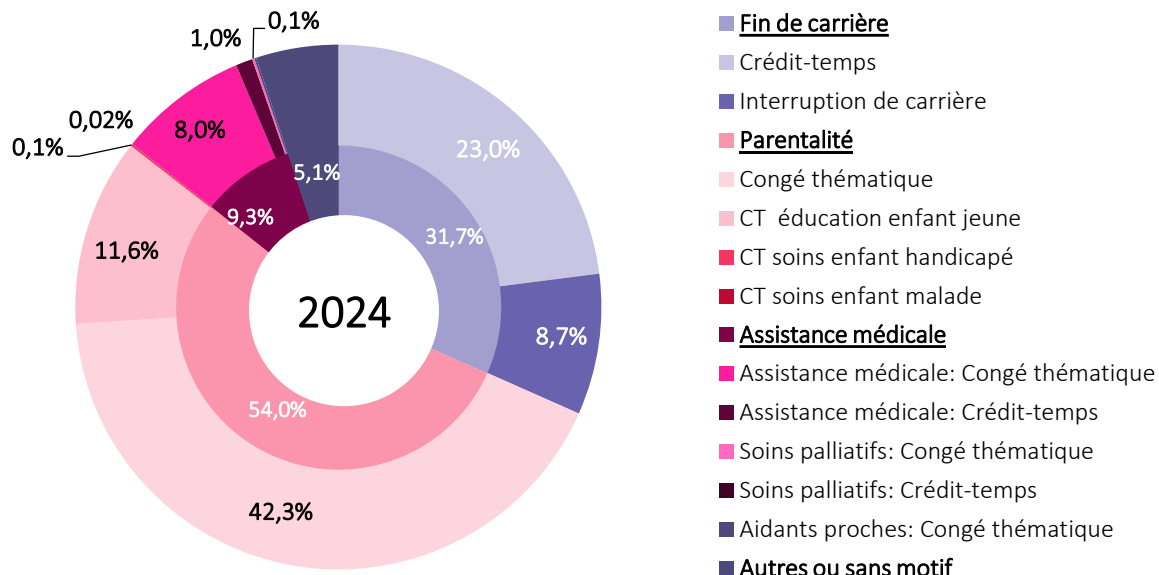
Proportion par motif de toutes les interruptions confondues

Tab. 6.5.I

	Nombre	%
Fin de carrière		
Crédit-temps	55.235	23,0%
Interruption de carrière	20.882	8,7%
Total	76.117	31,7%
Parentalité		
Congé thématique	101.774	42,3%
CT éducation enfant jeune	27.811	11,6%
CT soins enfant handicapé	269	0,1%
CT soins enfant malade	58	0,02%
Total	129.912	54,0%
Assistance médicale		
Assistance médicale: Congé thématique	19.197	8,0%
Assistance médicale: Crédit-temps	2.482	1,0%
Total	21.680	9,0%
Soins palliatifs		
Soins palliatifs: Congé thématique	319	0,1%
Soins palliatifs: Crédit-temps	4	0,002%
Total	323	0,1%
Aidants proches		
Aidants proches: Congé thématique	291	0,12%
Total	291	0,12%
Autres		
CT formation reconnue	831	0,3%
CT Corona	2	0,001%
Total	833	0,3%
Sans motif		
Interruption de carrière	11.331	4,7%
Crédit-temps	0	0,00%
Total	11.331	4,7%
Total général	240.487	100%

Proportion par motif de toutes les interruptions confondues

Gra. 6.5.I



Bien que le crédit-temps, les congés thématiques et l'interruption de carrière constituent trois systèmes différents, il existe un certain chevauchement entre les trois systèmes en ce qui concerne les motifs pour lesquels un travailleur peut choisir une certaine interruption. Par exemple, il existe un système de fin de carrière tant pour les crédits-temps que pour les interruptions de carrière. De plus, depuis l'entrée en vigueur du crédit-temps motivé, un droit supplémentaire peut être accordé au sein de ce système pour interrompre complètement ou partiellement ses prestations de travail pour des motifs similaires à ceux des congés thématiques. (On peut obtenir ce droit en plus du droit au congé thématique. Les conditions d'accès au crédit-temps avec motif sont différentes de celles du congé thématique: âge de l'enfant pour lequel l'interruption peut être demandée, ancienneté chez l'employeur, existence d'une convention collective pour une interruption à temps plein ou à mi-temps, etc.). L'allocation d'interruption pour le congé thématique est plus élevée que celle pour le crédit-temps à motif. Aucun motif n'est spécifié pour les interruptions de carrière.

Si on regarde les proportions du nombre de bénéficiaires de prestations à travers les trois systèmes par motif, on voit comment la majorité des interruptions est liée à un motif concernant la parentalité (54,0%) et 31,7% dans le cadre de fin de carrière. Tous les autres motifs confondus (y compris les motifs non spécifiés) ne représentent que 14,3% du nombre d'allocataires.



A decorative graphic consisting of multiple thin, light gray horizontal lines that span the width of the page, positioned behind the chapter number and title.

7

AUTRES ALLOCATIONS

Outre les trois grands domaines que sont le chômage complet, le chômage temporaire et les allocations d'interruption, un certain nombre d'autres allocations moins utilisées relèvent également de la compétence de l'ONEM. Celles-ci sont abordées chacune dans ce chapitre.

7.1

Travailleurs à temps partiel avec une allocation de garantie de revenus (AGR)

Les chômeurs qui reprennent un emploi à temps partiel peuvent, sous certaines conditions, percevoir en plus du salaire net à temps partiel, une allocation à charge de l'ONEM. Cette allocation pour travailleurs à temps partiel avec maintien des droits s'appelle une "allocation de garantie de revenus" (AGR).

7.1.1

Par régime

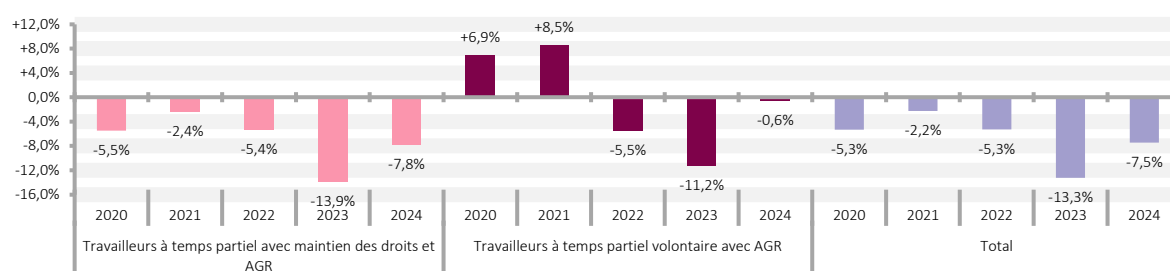
Travailleurs à temps partiel par régime

Tab. 7.1.I

	Travailleurs à temps partiel avec maintien des droits et AGR	Travailleurs à temps partiel volontaire avec AGR	Travailleurs à temps partiel avec maintien des droits et AGR: Travailleurs d'arts	Total	Travailleurs à temps partiel avec maintien des droits et AGR	Travailleurs à temps partiel volontaire avec AGR	Total
2020	31.375	413	0	31.788	100	100	100
2021	30.627	448	0	31.075	98	109	98
2022	28.978	423	32	29.433	92	103	93
2023	24.937	376	219	25.532	79	91	80
2024	23.003	374	252	23.629	73	91	74
Evol. 2020-2024	- 26,7%	- 9,4%	-	- 25,7%			

Evolution sur base annuelle des travailleurs à temps partiel par régime

Gra. 7.1.I



En 2024, en moyenne par mois, 23.629 travailleurs à temps partiel ont été comptabilisés, c'est 1.903 ou 7,5% de moins qu'en 2023. Depuis 2020, jamais on n'a enregistré moins de travailleurs à temps partiel qu'en 2024.

Seule une petite minorité des paiements (1,6%) est versée à des travailleurs à temps partiel volontaire bénéficiant d'une AGR. Il s'agit en l'occurrence de travailleurs qui ne remplissent pas les conditions pour être assimilés à un travailleur à temps plein, ni celles pour être considérés comme un travailleur à temps partiel avec maintien des droits. En cas de chômage complet, le travailleur à temps partiel volontaire peut bénéficier de demi-allocations pour les heures durant lesquelles il était habituellement occupé.

Si ces travailleurs recommencent à travailler à temps partiel, ils pourront, le cas échéant, avoir droit à une allocation de garantie de revenus (AR du 07.06.2013; entrée en vigueur le 01.07.2013). Pour ce sous-groupe, le nombre de paiements diminue, sur une base annuelle, de 0,6%.

Le nombre de travailleurs à temps partiel avec maintien des droits et AGR diminue, sur une base annuelle, de 7,8%. La diminution est très probablement la conséquence de la modification en 2015 du mode de calcul et des conditions d'octroi.

Le statut de travailleurs d'arts à temps partiel avec maintien des droits et AGR existe depuis le 1^{er} octobre 2022. Pour ce régime, il y a eu en moyenne 252 paiements par mois en 2024.

7.1.2

Par région

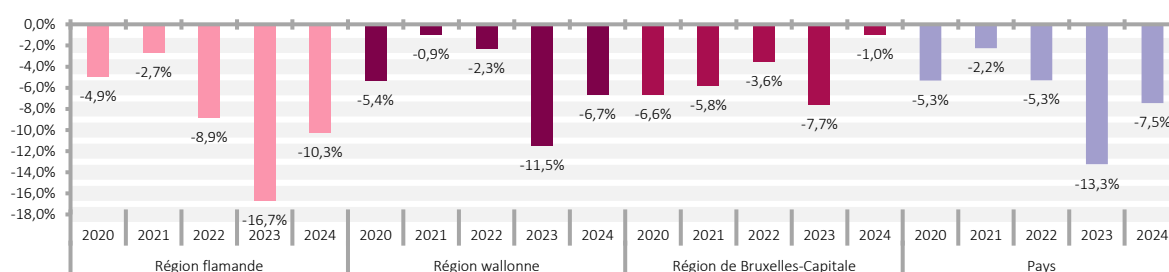
Travailleurs à temps partiel par région

Tab. 7.1.II

	Région flamande	Région wallonne	Région de Bruxelles-Capitale	Pays	Région flamande	Région wallonne	Région de Bruxelles-Capitale	Pays
2020	13.811	14.466	3.511	31.788	100	100	100	100
2021	13.438	14.329	3.308	31.075	97	99	94	98
2022	12.243	14.001	3.189	29.433	89	97	91	93
2023	10.200	12.388	2.945	25.532	74	86	84	80
2024	9.152	11.562	2.916	23.629	66	80	83	74
Evol. 2020-2024	- 33,7%	- 20,1%	- 17,0%	- 25,7%				

Evolution sur une base annuelle des travailleurs à temps partiel par région

Gra. 7.1.II



Depuis 2020, le nombre de travailleurs à temps partiel en Région flamande a diminué de 33,7%. En Région de Bruxelles-Capitale et en Région wallonne, la baisse est également significative, respectivement de 17,0% et 20,1%.

Sur une base annuelle, nous constatons des diminutions dans toutes les régions: de -10,3% en Région flamande, de -6,7% en Région wallonne et de -1,0% en Région de Bruxelles-Capitale.

7.1.3
Par sexe

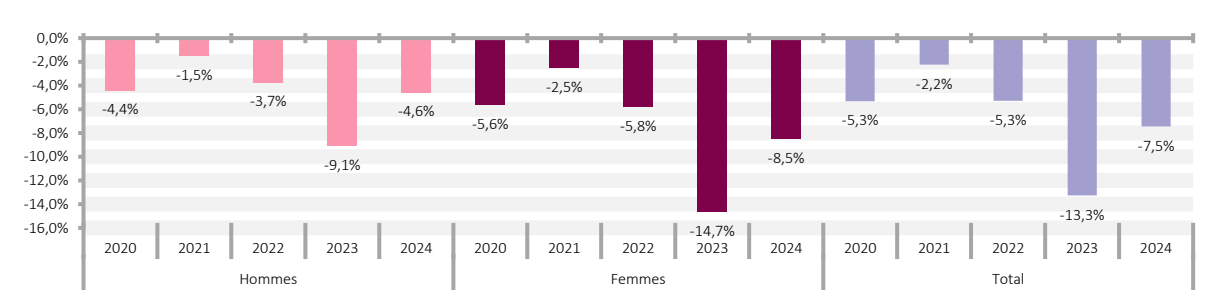
Travailleurs à temps partiel par sexe

Tab. 7.1.III

	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
2020	7.790	23.998	31.788	100	100	100
2021	7.673	23.402	31.075	98	98	98
2022	7.388	22.045	29.433	95	92	93
2023	6.717	18.815	25.532	86	78	80
2024	6.411	17.219	23.629	82	72	74
Evol. 2020-2024	- 17,7%	- 28,2%	- 25,7%			

Evolution sur une base annuelle des travailleurs à temps partiel par sexe

Gra. 7.1.III



Depuis 2020, le nombre de travailleuses à temps partiel a diminué de 28,2% contre 17,7% pour les travailleurs à temps partiel.

Sur une base annuelle, on enregistre des diminutions de 4,6% chez les hommes et de 8,5% chez les femmes.

7.1.4

Par classe d'âge

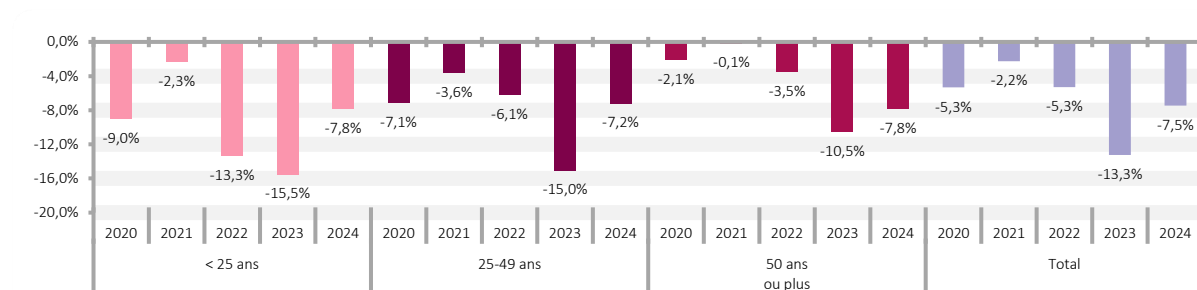
Travailleurs à temps partiel par classe d'âge

Tab. 7.1.IV

	< 25 ans	25-49 ans	50 ans ou plus	Total	< 25 ans	25-49 ans	50 ans ou plus	Total
2020	791	18.940	12.057	31.788	100	100	100	100
2021	773	18.262	12.040	31.075	98	96	100	98
2022	670	17.140	11.623	29.433	85	90	96	93
2023	566	14.562	10.404	25.532	72	77	86	80
2024	522	13.517	9.590	23.629	66	71	80	74
Evol. 2020-2024	- 34,1%	- 28,6%	- 20,5%	- 25,7%				

Evolution sur une base annuelle des travailleurs à temps partiel par classe d'âge

Gra. 7.1.IV



Depuis 2020, le nombre de travailleurs à temps partiel de moins de 25 ans a diminué de 34,1%. Le nombre de personnes âgées de 25 à 49 ans a diminué de 28,6% et le nombre de personnes âgées de plus de 50 ans a diminué de 20,5% au cours de cette période.

La part des < 25 ans parmi les travailleurs à temps partiel n'est que de 2,2% en 2024.

7.2

Mesures pour l'emploi et la formation

Dans le cadre de la sixième réforme de l'Etat, le 1^{er} juillet 2014, différentes compétences relatives aux mesures pour l'emploi et la formation ont été transférées, sur le plan juridique, de l'ONEM au niveau régional. En vertu du principe de continuité, l'ONEM est toutefois resté en charge de la gestion opérationnelle, et ce jusqu'au moment où les services régionaux furent prêts à reprendre la gestion quotidienne. Les statistiques de l'ONEM ne traitent que des paiements dont la responsabilité opérationnelle incombe encore à l'ONEM. En cas de transfert, les statistiques relatives à ces mesures sont dès lors aussi souvent sur le point de disparaître.

La date et le rythme des reprises diffèrent toutefois par matière transférée et par Région. Plusieurs matières ont été transférées en date du 1^{er} janvier 2016, comme les titres-services dans chacune des trois Régions ou le contrôle de la disponibilité active des chômeurs pour le marché du travail en Région flamande, en Région wallonne et dans la Communauté germanophone. La plupart des autres matières ont été transférées dans le courant de l'année 2016 et 2017. Afin de proposer un aperçu du timing et de l'impact (statistique) de ces transferts, l'ONEM a mis à jour en 2019 une publication (ONEM, 2019d) reprenant une description du moment et de l'ampleur des transferts au niveau régional des compétences relatives aux mesures pour l'emploi et la formation

Le transfert des primes et compléments (allocation de formation, allocation de stage [y compris le stage de transition], allocation d'établissement, complément de reprise du travail [salarié, indépendant et coopération d'activités], prime du dernier mois de formation professionnelle, complément de garde d'enfants, complément de formation ALE, prime de passage et complément de mobilité) comprend la compétence en matière de réglementation, d'attestation et de paiement. Le premier transfert opérationnel a eu lieu en mai 2016 (transfert de la prime du dernier mois de formation professionnelle à la Région flamande).

Pour la majorité des transferts opérationnels des primes et compléments déjà effectués, les régimes ont été supprimés avec comme objectif de les intégrer dans d'autres régimes ou stratégies. L'allocation de stage dans la Région de Bruxelles-Capitale remplacée par un nouveau régime appelé 'Stage First' après le transfert au 1^{er} janvier 2017, constitue une exception. Également lors du transfert à la Région flamande du complément de reprise du travail le 15 mars 2018 et de l'allocation de formation et de stage le 1^{er} septembre 2018, différentes mesures de remplacement ont été prévues, mais l'ONEM n'est désormais plus impliqué dans ces matières.

Pour ce qui concerne les mesures d'activation (programme de transition professionnelle, SINE et Activa), le transfert porte sur l'attestation et certains aspects de la réglementation.

Au cours des années 2016 et 2017, les programmes de transition professionnelle ont été repris et supprimés dans toutes les régions, à l'exception de la Région de Bruxelles-Capitale, qui a fait de même à partir de janvier 2021. Ces statistiques sont donc également en train de disparaître: dans les derniers mois de 2021, on ne voit plus de paiements.

Jusqu'à ce jour, pour SINE, seul un transfert vers la Région de Bruxelles-Capitale a eu lieu à partir de janvier 2021. Par conséquent, en 2021, cette mesure est en voie d'extinction dans cette région.

La seule mesure Activa qui avait été maintenue initialement au niveau fédéral, est la mesure Activa APS. Bien que l'ONEM en ait conservé la responsabilité opérationnelle, ce régime a été transféré sur le plan budgétaire au SPF Intérieur. Ce dernier a prévu à partir du 1^{er} janvier 2018, un nouveau régime fédéral qui a remplacé Activa APS. Dans le cadre de ce nouveau régime, les communes ayant un plan de sécurité et de prévention reçoivent une subvention. Les communes versent elles-mêmes la totalité du salaire des agents de prévention et de sécurité. Afin de pouvoir réaliser la suppression de l'ancien régime Activa APS, il a quand même été transféré aux régions qui l'ont supprimé sans mesures transitoires. Seule la Région flamande a choisi de conserver la mesure Activa APS pour laquelle l'ONEM intervient en tant qu'opérateur. Par conséquent, ce régime est aussi, en principe, en extinction.

Sur le plan des mesures Activa qui ont déjà été transférées de manière opérationnelle à la Région flamande, à la Région wallonne et à la Région de Bruxelles-Capitale, on constate un choix de gestion différent selon les services régionaux. La Région flamande a choisi de supprimer partiellement ces mesures à partir du 1^{er} juillet 2016 et de les supprimer totalement à partir du 1^{er} janvier 2017, et de les intégrer dans d'autres régimes ou stratégies, entre autres ceux basés sur les réductions de cotisations ONSS. Cette statistique est dès lors en passe de disparaître. Dans un premier temps, la Région wallonne et la Région de Bruxelles-Capitale ont, quant à elles, continué à appliquer la réglementation fédérale sans aucune modification à l'issue du transfert opérationnel (respectivement le 1^{er} janvier et le 1^{er} juillet 2016). Depuis le 1^{er} juillet 2017, une fois le transfert réglementaire effectué, la Région wallonne a cependant remplacé Activa par un nouveau régime dénommé 'Plans Impulsion'. Dans le cadre de ce nouveau plan, l'ONEM conserve aussi sa responsabilité opérationnelle en matière de paiements. Dès lors, les mesures en question continuent de figurer dans les statistiques de l'ONEM. A partir du 1^{er} octobre 2017, la Région de Bruxelles-Capitale a opté pour la suppression d'Activa Start et Activa a été transformé dans le nouveau régime "Activa Brussels".

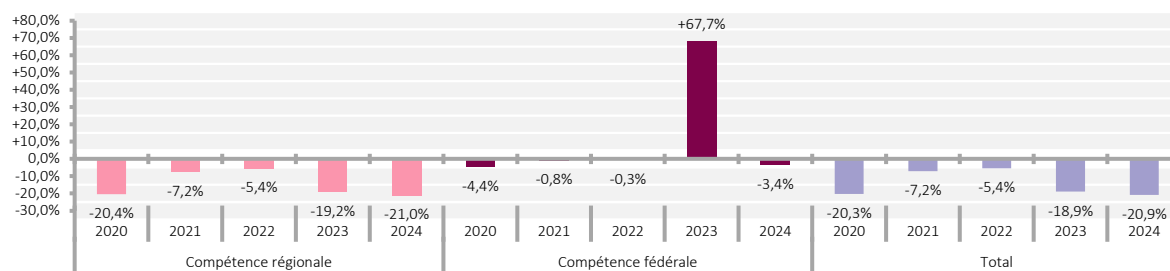
Mesures pour l'emploi et des mesures d'activation par régime

Tab. 7.2.I

	2020	2021	2022	2023	2024	Evol. 2020- 2024
Compétence régionale	45.987	42.688	40.381	32.621	25.764	-44,0%
Activa Plan	29.535	30.183	29.475	25.121	20.968	-29,0%
SINE	8.461	7.895	7.509	5.269	3.376	-60,1%
Complément de reprise du travail	6.179	4.208	2.839	1.786	1.008	-83,7%
Complément de garde d'enfants	317	277	506	404	374	+17,9%
Allocation de formation	118	93	37	26	23	-80,4%
Programme de transition professionnelle	1.363	14	0	0	0	-100,0%
Stage de transition	14	18	16	16	14	+4,3%
Activa Start	0	0	0	0	0	-
Complément de formation professionnelle	0	0	0	0	0	-100,0%
Compétence fédérale	156	155	155	260	251	+60,2%
Occupation en entreprises de travail adapté	156	155	137	147	145	-7,1%
Allocation de mobilité interrégionale	0	0	3	6	3	-
Allocation pour métier en pénurie	0	0	13	98	102	-
Allocation secteur des soins	0	0	2	9	0	-
Total	46.143	42.843	40.536	32.881	26.015	-43,6%

Evolution sur une base annuelle des mesures pour l'emploi et des mesures d'activation par régime

Gra. 7.2.I



Sur une base annuelle, nous enregistrons une diminution pour chacune des mesures pour l'emploi et d'activation dont la compétence est régionale. Les diminutions relatives les plus importantes sont observées chez les plus petites de ces mesures.

Le régime le plus important, en l'occurrence Activa, représente 81% des paiements. En 2024, il s'agit exclusivement de paiements effectués dans le cadre de réglementations régionales.

Depuis septembre 2022, il est possible pour un chômeur de longue durée qui est occupé dans un métier en pénurie, dans une autre région ou dans un métier du secteur des soins, de percevoir des allocations s'il remplit certaines conditions. L'allocation s'élève à 25% de l'allocation qu'il percevrait en tant que chômeur complet pendant la phase d'allocation 11, et ce pendant 3 mois. En 2024, il y a eu au total 3 paiements en moyenne par mois d'une allocation de mobilité interrégionale et 102 paiements en moyenne par mois d'une allocation pour un métier en pénurie.

7.3

Allocations apparentées au chômage temporaire et congés

Allocations apparentées au chômage temporaire et des congés

Tab. 7.3.I

	Période non rémunérée					Période non rémunérée				
	Accueil d'enfants	dans l'enseignement	Congés: vacances jeunes	Congés: vacances seniors	Congés: soins d'accueil	Accueil d'enfants	dans l'enseignement	Congés: vacances jeunes	Congés: vacances seniors	Congés: soins d'accueil
2020	1.105	2.960	2.161	161	123	100	100	100	100	100
2021	789	2.828	2.464	174	138	71	96	114	109	112
2022	814	2.801	2.934	260	152	74	95	136	162	124
2023	554	2.700	3.053	201	164	50	91	141	125	134
2024	416	2.750	3.227	186	183	38	93	149	116	149
Evol. 2020-2024	- 62,4%	- 7,1%	+ 49,3%	+ 15,9%	+ 49,4%					

Les accueillant(e)s d'enfants perçoivent des allocations de garde lorsque leurs revenus diminuent du fait de l'absence d'enfants pour des raisons indépendantes de leur volonté. Le nombre de paiements diminue (416 en 2024, par rapport à 554 en 2023).

Les personnes qui travaillent pour des établissements d'enseignement touchent pendant la période des grandes vacances une allocation lorsque cette période n'est pas couverte par une rémunération différée. Par rapport à l'année passée, le nombre moyen d'allocations en 2024 augmente de 1,8%.

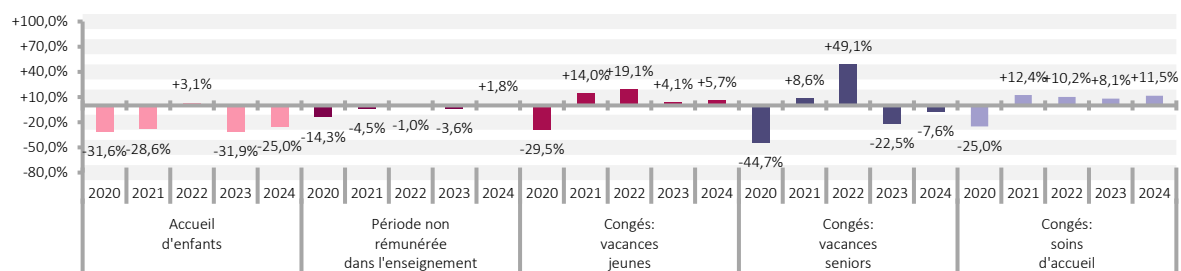
Les allocations destinées à indemniser les périodes non couvertes par un pécule de vacances concernant, d'une part, les jeunes qui quittent l'école (vacances jeunes) et, d'autre part, les personnes de 50 ans et plus qui reprennent une activité dans le secteur privé (vacances seniors).

Dans le premier régime, le nombre moyen de paiements en 2024 a augmenté de 5,7% sur une base annuelle. Dans le second régime, il y a eu une diminution de 7,6%.

Enfin, certains travailleurs perçoivent des allocations lorsqu'ils prennent congé afin de dispenser des soins à la/ aux personne(s) qui a/ont été placée(s) dans leur famille. Le nombre de ces allocations reste très limité: en moyenne 183 paiements par mois en 2024. Leur nombre a augmenté par rapport à l'année précédente (+11,5%).

Evolution sur une base annuelle des allocations apparentées au chômage temporaire et des congés

Gra. 7.3.I



7.4

Statut Unique et régimes en voie d'extinction

Par souci d'exhaustivité, nous présentons dans cette section un certain nombre d'allocations moins fréquentes qui relèvent de la responsabilité de l'ONEM mais qui ne sont pas couvertes par l'une des précédentes rubriques du rapport.

Les mesures prises dans le cadre du développement du statut unique sont issues de la prime de crise, une mesure anti-crise temporaire qui prit fin en 2012. A partir du 1^{er} janvier 2012, cette prime a été convertie en un régime indéfini, en particulier l'allocation de licenciement – une prime unique versée aux travailleurs licenciés.

A compter du 1^{er} janvier 2014, en vue de poursuivre l'harmonisation des règles en matière de licenciement des travailleurs et des employés, la compensation pour licenciement est accordée sous certaines conditions aux travailleurs dont le préavis est au moins partiellement fondé sur l'ancienneté qu'ils ont acquise en tant que travailleur avant 2014. Cette indemnité remplace l'allocation de licenciement.

Au total, les dépenses consacrées à ces mesures se sont élevées à 78,1 millions d'EUR en 2024, soit une diminution de 18,1% sur 5 ans.

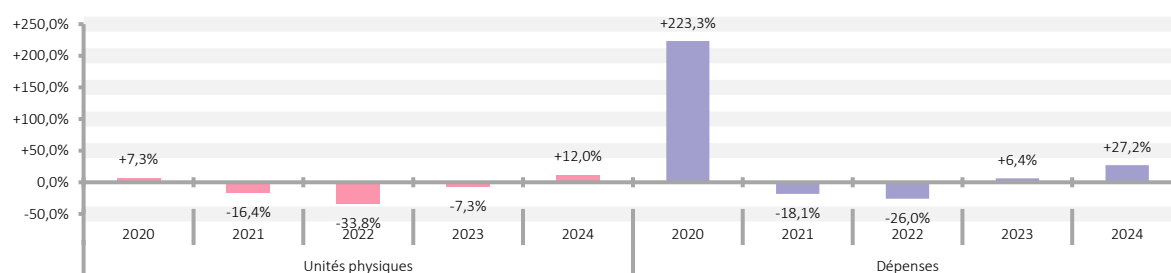
Mesures prises en lien avec le développement du statut unique

Tab. 7.4.I

	Unités physiques			Dépenses (en million d'EUR)		
	Allocation de licenciement	Indemnités en compensation du licenciement payées en plusieurs fois	Indemnités en compensation du licenciement payées en 1 fois	Allocation de licenciement	Indemnités en compensation du licenciement	Total
2020	0	1.571	465	0,0	95,4	95,4
2021	0	1.358	344	0,0	78,1	78,1
2022	0	835	293	0,0	57,8	57,8
2023	0	745	300	0,0	61,4	61,4
2024	0	747	423	0,0	78,1	78,1
Evol. 2020-2024	-100,0%	-52,4%	-8,9%	-100,0%	-18,1%	-18,1%

Evolution sur une base annuelle des mesures en lien avec le développement du statut unique

Gra. 7.4.I



Enfin, nous pouvons mentionner un certain nombre de régimes en cours d'extinction, pour lesquels l'ONEM reste responsable jusqu'au dernier paiement dû.

Pour la prépension à mi-temps, l'accès a été suspendu en 2012 au moment de la réforme des prépensions en RCC. Depuis 2022, ce régime ne comprend plus de paiements. Par ailleurs, un certain nombre de paiements ont encore été effectués dans le cadre de l'indemnité de fluctuation du taux de change pour les travailleurs frontaliers en France et des paiements compensatoires pour les travailleurs frontaliers aux Pays-Bas.

Le complément de change était destiné aux travailleurs frontaliers belges en France pour compenser (avant l'introduction de l'euro) la perte de salaire relative causée par la fluctuation du taux de change entre les monnaies française et belge. L'indemnisation consiste depuis en une compensation aux travailleurs frontaliers belges en France et aux Pays-Bas par rapport aux cotisations de sécurité sociale plus élevées.

Régimes en cours d'extinction

Tab. 7.4.II

	Frontaliers France: complément du taux de change	Frontaliers Pays Bas: complément de compensation	Prépension à mi-temps	Total
2020	113	24	7	144
2021	102	22	1	125
2022	88	24	0	112
2023	67	16	0	83
2024	57	15	0	73
Evol. 2020-2024	-49,1%	-38,2%	-100,0%	-49,7%

8

DÉVELOPPEMENTS STATISTIQUES

8.1

Publications statistiques de l'ONEM au cours de l'année

Tableaux avec les données de base:

- Chômage complet
- Chômage temporaire et allocations connexes
- Travailleurs à temps partiel
- Emploi et mesures d'activation
- Dispenses
- Sanctions
- Congés
- Interruption de carrière, crédit-temps et congés thématiques
- Titres services (jusqu'à fin 2015)
- Chômeurs demandeurs d'emploi
- Assurés contre le chômage et taux de chômage
- Autres
- Chiffres par statut, commune, arrondissement et province
- Chômage temporaire pour force majeure de crise
- Chômage temporaire énergie

Séries historiques:

Données annuelles basées sur l'étude portant sur 100 ans de données (Segaert & Nuyts, 2021)

Les chiffres fédéraux des chômeurs indemnisés :

Publication mensuelle d'un commentaire + données

Les chiffres fédéraux des interruptions de carrière et du crédit-temps :

Publication mensuelle d'un commentaire + données

La brochure 'Indicateurs trimestriels du marché du travail':

Publication trimestrielle

Les chiffres du contrôle

Publication trimestrielle

Contributions aux publications interdépartementales:

Suivi de l'impact social de la crise COVID-19 en Belgique (WG SIC, 2024)

Publications ponctuelles:

- Que représentent les dépenses sociales de l'ONEM pour le citoyen ? (Segaert & Votquenne, 2024)
- Spotlight - Les mesures pour l'emploi et la formation concernées par la Sixième Réforme de l'État (update) (Segaert & Nuyts, 2024)
- Spotlight - L'incidence des contrats de travail flexibles sur l'ouverture du droit aux allocations de chômage (Nuyts, 2024)
- Le chômage temporaire après la crise du coronavirus (Nuyts & Votquenne, 2024)

Autres:

- Association Internationale de la Sécurité Sociale (AISS): Policy trends for tackling shortage occupations (Segaert, 2024)
- Revue belge de sécurité sociale (RBSS): La dispense pour le suivi d'une formation comme clé dans la lutte contre les pénuries de main-d'œuvre ? (Votquenne, Segaert, & Nuyts, 2025)

8.2

Communiqués de presse concernant des publications ponctuelles

Les publications statistiques ponctuelles de l'ONEM concernent les études thématiques et évaluatives de l'ONEM. Ces publications permettent de se concentrer sur certains aspects des régimes de l'ONEM de manière plus détaillée et contextualisée que ce qui est possible dans les publications périodiques. Avec chaque étude publiée, l'ONEM s'engage à diffuser un certain nombre d'observations marquantes auprès d'un public plus large, au moyen d'un communiqué de presse. Afin que ce rapport annuel puisse également offrir un aperçu des études publiées au cours de l'année, le contenu de ces communiqués de presse est repris dans cette sous-section.

8.2.1

Que représentent les dépenses sociales de l'ONEM pour le citoyen

Que signifie la diminution structurelle du nombre d'allocations ONEM ?

Pour accéder à un taux d'emploi de 80% en Belgique, on ne peut pas (seulement) chercher une solution auprès des bénéficiaires de l'ONEM. L'ONEM le confirme dans une nouvelle étude. Les allocations de chômage ne permettent plus de réaliser des économies importantes, prévient l'Office national.

Bonne (et mauvaise) nouvelle : les niveaux du chômage sont historiquement bas

Cela fait plusieurs années consécutives que le faible nombre d'allocations de chômage bat des records historiques remontant à avant la deuxième crise pétrolière. « En soi, c'est bien sûr une réussite », explique Michiel Seghaert du service études de l'ONEM, « mais il y a un inconvénient : peu importe le nombre de personnes qui ont franchi le pas vers le travail ces dernières années, le nombre de personnes inactives en Belgique demeure considérablement élevé par rapport au reste de l'Europe. » L'étude rappelle notamment que lorsque les allocations pour les jeunes sortant de l'école ont été limitées dans le temps, un important exode s'est produit vers les revenus d'intégration et l'invalidité, régimes à partir desquels le flux vers le travail est souvent encore plus difficile. « Pour atteindre l'objectif de 80 % d'emplois, environ 550.000 personnes supplémentaires doivent travailler », explique Michiel Seghaert. « C'est beaucoup plus que le nombre d'allocataires que compte encore le chômage. Aussi important soit-il de continuer à prêter attention aux chômeurs, il semble que ceux-ci ne soient plus au cœur de la question de l'emploi. »

Le même inconvénient ressort également de façon évidente quand on évoque les possibilités d'améliorer la situation financière de la sécurité sociale par des interventions sur le chômage. Michiel Seghaert : « L'allocation de chômage belge est relativement unique au monde, il n'est pas illogique qu'elle fasse l'objet d'un débat et que l'on cherche des moyens d'améliorer le système. Cependant, si ce débat est mené sur la base des dépenses sociales, il faut alors souligner que les allocations de chômage ne représentent même plus 3% de la sécurité sociale. Ce régime n'offre objectivement plus de marge budgétaire fondamentale. »

Différences régionales et différences selon le genre

Outre cela, la majeure partie de l'étude porte sur la comparaison des allocations par région. Les différences bien connues entre les contextes économiques de chaque région se remarquent mais l'analyse permet aussi de briser un certain nombre de clichés. « Nous voyons une différence historique entre la Flandre et les autres régions en termes de chômage, en particulier sur le plan du chômage de longue durée », confirme Michiel Segaert. « Dans ce domaine néanmoins, c'est en Wallonie que nous avons constaté la plus grande amélioration structurelle au cours des vingt dernières années. Nous constatons également des baisses structurelles à Bruxelles dans un contexte de grande ville. »

La Flandre, à son tour, a plus de régimes qui s'apparentent à l'inactivité professionnelle, tels que le RCC ou le crédit-temps. « Cela aussi a fortement diminué ces dernières années, notamment en raison de la réforme de la retraite anticipée », explique Michiel Segaert. « Mais les régimes d'interruption de carrière, tels que le crédit-temps, restent en grande partie un phénomène flamand et sont en augmentation. Cela est logique du fait de l'augmentation du nombre d'emplois et ça améliore l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, mais cela contribue en même temps à réduire le volume d'emplois et à accroître le volume d'inactivité. »

L'analyse a également permis de croiser tous les types d'allocations de l'ONEM par genre. Ici aussi, on peut voir des traces de schémas historiques, cette fois selon le genre. Tandis que les hommes sont nettement surreprésentés dans les régimes du chômage, leurs droits essentiellement constitués à partir d'un passé professionnel étoffé, nous voyons proportionnellement plus de femmes dans les régimes de travail à temps partiel. Par conséquent, en partie à cause des différences de salaires qui servent de base au calcul de l'allocation, l'allocation moyenne de l'ONEM pour les femmes est également inférieure à celle des hommes.

8.2.2

Les mesures pour l'emploi et la formation concernées par la Sixième Réforme de l'État

10 ans après la réforme de l'État : comment les mesures en faveur de l'emploi ont-elles évolué ?

Depuis le 1er juillet 2014, la sixième réforme de l'État a permis aux régions d'assumer des compétences pour d'importants instruments de la politique du marché du travail, tels que l'activation de groupes cibles de chômeurs. Depuis lors, les statistiques sur les mesures en faveur de l'emploi ont chuté rapidement. "Outre la suppression d'une partie des régimes, un certain nombre de mesures ne sont plus visibles au niveau fédéral. Par ailleurs, il semble que les défis nouveaux liés au transfert de compétences aient entraîné une diminution de l'utilisation de certains régimes", peut-on lire dans une nouvelle étude de l'ONEM.

(A ce jour) déjà 19 moments différents de transferts

Le 1er juillet 2014, plusieurs compétences en matière de mesures d'emploi et de formation ont été officiellement transférées de l'ONEM vers les régions. "Toutefois, si nous voulons cartographier les dix années écoulées depuis le transfert théorique, il est important d'avoir à l'esprit que ce processus n'est, dans la pratique, toujours pas complètement terminé", explique l'analyse. Les services régionaux déterminent eux-mêmes quand ils sont prêts pour une reprise opérationnelle. Jusque-là, l'ONEM continue d'assurer la gestion quotidienne de ces matières. Cela conduit à une réforme longue et fragmentaire, qui est toujours en cours et qui a déjà connu 19 moments différents de transferts vers les régions. Les premiers transferts ont eu lieu en 2016. En 2022, la Région de Bruxelles-Capitale a été la première à reprendre en tout ou en partie l'ensemble des compétences transférées. La Région flamande a suivi en 2023. Pour la Région wallonne et la Communauté germanophone, le transfert opérationnel de toutes les compétences n'est pas encore terminé.

De nouveaux défis et peut-être une sous-utilisation ?

Le transfert de compétences vise à diversifier au niveau régional les stratégies d'activation des chômeurs en les adaptant aux besoins locaux. Dans cette optique, de nombreuses mesures ont été supprimées après le transfert et ont pu ou non être remplacées par des initiatives régionales. En particulier, de nombreuses primes et allocations ont été supprimées.

Les audits externes indiquent cependant que les organismes régionaux sont confrontés à des difficultés pour identifier et/ou répondre aux besoins des demandeurs d'emploi en vue de leur insertion sur le marché du travail, ce qui rend difficile la contextualisation de la suppression et de l'ajustement de ces systèmes.

L'une des mesures relevant de la compétence des régions est la dispense de l'obligation d'être disponible sur le marché du travail pour les demandeurs d'emploi qui souhaitent suivre une formation ou un stage. Des restrictions ont été imposées aux organismes régionaux sur le nombre maximum de dispenses possibles (plafond). « La plupart des organismes régionaux semblent avoir beaucoup moins utilisé la mesure au cours des dix dernières années (y compris en dehors de la période covid) que ce n'était le cas au début de la réforme de l'État ». Étant donné le fort impact positif de ces dispenses, il semble que l'absence d'une limite inférieure du taux de dispenses pour la formation constitue une lacune dans l'organisation du transfert des compétences", conclut l'analyse.

Mobilité interrégionale du marché du travail

Enfin, l'analyse met également en évidence un effet secondaire inattendu des transferts. Compte tenu de la complexité accrue due à des politiques divergentes à l'égard des groupes-cibles, le risque de perturbation de la mobilité interrégionale du marché du travail s'accroît, en particulier pour les groupes-cibles de demandeurs d'emploi très éloignés du marché du travail.

Bien que l'attention se porte sur cette mobilité interrégionale du marché du travail qui fait actuellement obstacle aux objectifs en matière d'emploi, certains éléments indiquent que, pour cet aspect de la politique des groupes cibles, les divisions régionales du marché du travail belge ont été renforcées par la régionalisation : les grands employeurs, qui fournissent des emplois dans plusieurs régions, semblent, instinctivement ou consciemment, plus réticents à employer des groupes-cibles spécifiques via des mesures d'activation. Cela peut aider à expliquer certaines tendances à la baisse, ou du moins l'absence d'un certain rétablissement après la période corona.

8.2.3

L'incidence des contrats de travail flexibles sur l'ouverture du droit aux allocations de chômage

Obtenir le droit aux allocations de chômage est plus difficile pour ceux qui travaillent de manière flexible

Les salariés qui ont un travail flexible, comme les contrats extra, les flexi-jobs ou le travail intérimaire, rencontrent parfois plus de difficultés pour bénéficier des allocations de chômage. C'est ce que montre une nouvelle étude de l'ONEM. Par rapport à d'autres pays européens, les conditions pour accéder aux allocations de chômage semblent assez strictes. Cependant, les travailleurs flexibles ne sont pas sans protection sociale.

Presque la plus stricte d'Europe

Pour avoir droit aux allocations, les personnes sans emploi doivent avoir travaillé un certain nombre de jours. Ce nombre varie selon différents critères, dont l'âge. Si l'on compare le rapport entre le nombre de jours de travail et la durée prise en compte, seuls les Pays-Bas demandent plus de jours travaillés pour bénéficier des allocations de chômage. Par contre dans notre pays, les allocations sont versées sans limite de temps, à condition de continuer à chercher activement du travail.

Périodes de référence

Pour les personnes qui font essentiellement du travail flexible, il peut être plus difficile de remplir les conditions pour bénéficier des allocations. « En effet, celles qui travaillent de manière flexible ont souvent plus d'interruptions dans leurs parcours professionnel », souligne Michiel Segaert, responsable du service d'études à l'ONEM.

Seuls les jours travaillés pendant une période appelée période de référence sont pris en considération pour déterminer le droit aux allocations. La durée varie selon l'âge et la situation. « Cela correspond toujours à la période la plus récente », explique Michiel Segaert. « Imaginons par exemple, qu'une période de référence de 21 mois soit applicable à votre cas. La vérification de votre droit aux allocations sur cette période de 21 mois prendra en compte vos jours de travail du mois en cours. Mais une même vérification sur une période de 22 mois ne les prendra pas en considération. Être admis au bénéfice des allocations de chômage peut dès lors prendre plus de temps pour les personnes qui ne décrochent que des emplois sporadiques que pour celles qui travaillent de manière régulière. »

Les risques du travail flexible ?

Cependant, l'ONEM précise que ce constat peut être nuancé. « Il s'agit d'un résultat logique et attendu, mais mesuré de manière objective. Avec le développement du travail flexible, il est important de clarifier ce point. Mais les travailleurs flexibles ne sont pas sans protection sociale : nous observons que l'acquisition de droits pour les personnes ayant un travail sporadique se fait plus lentement, mais n'est pas impossible. Par ailleurs, d'autres branches de la sécurité sociale peuvent aussi apporter une aide si nécessaire, comme par exemple l'allocation d'insertion pour les jeunes. Et en 2012, les périodes de référence ont été prolongées avec succès pour s'adapter à cette évolution.

Ceux qui ont un emploi régulier et un flexi-job comptabilisent parfois un nombre de jours de travail plus élevé pour le calcul du droit aux allocations. Ainsi, ceux qui exercent des flexi-jobs décrochent parfois plus rapidement leurs droits aux allocations », indique Michiel Segaert.

8.2.4

Le chômage temporaire après la crise du coronavirus

Le chômage temporaire depuis le covid : « Prêt à faire face aux nouvelles menaces »

Ceux qui n'avaient jamais entendu parler du chômage temporaire ne pouvaient plus l'ignorer à partir de mars 2020 : jamais auparavant ce régime n'avait protégé autant de personnes et d'entreprises qu'au cours de la crise du coronavirus. Maintenant que cette période de crise exceptionnelle est derrière nous et ne laisse plus de traces durables sur l'évolution du chômage temporaire, comme le révèle une nouvelle étude de l'Office national de l'emploi (ONEM). « Le chômage temporaire reste sous contrôle et semble capable de faire face aux nouvelles menaces auquel est confronté le monde du travail », déclare Michiel Segart, rédacteur en chef de la publication.

Un centenaire flexible

Bien qu'il existe depuis plus de cent ans, le régime du chômage temporaire s'avère capable de s'adapter aux crises et aux grandes tendances sociétales. Il peut ainsi répondre de manière flexible à pratiquement toutes les situations d'incapacité temporaire de travail, y compris les causes qui n'existaient pas il y a quelques années telles que les cyberattaques de grande ampleur. « En 2023, 912 déclarations de chômage temporaire concernaient des cyberattaques ; sur les six premiers mois de 2024, il y en avait déjà 639. Parallèlement, nous observons également des effets liés aux changements climatiques : le chômage temporaire pour intempéries n'est plus rythmé non plus par les périodes de gel mais bien par les fortes précipitations ou les périodes de chaleur extrême », explique Michiel Segart. « Ce sont de nouvelles tendances générales et des risques sur le marché du travail auxquels le chômage temporaire peut s'adapter presque automatiquement. »

Pas de retour au “pré-Covid”, mais une normalisation

Depuis la crise, le chômage temporaire est resté à un niveau plus élevé qu'en 2019. Certains se demandent si les utilisateurs, plus familiers avec ce régime grâce à la crise, en feraient désormais un usage structurellement plus fréquent.

« L'étude montre que ce n'est pas le cas », affirme Michiel Segart. « Le pourcentage actuel de chômage temporaire est effectivement plus élevé qu'immédiatement avant la crise, mais la période 2017-2019 était marquée par des chiffres historiquement bas. On ne peut donc pas la considérer comme une période “normale”. » Une comparaison sur plusieurs années montre que les taux de 2023-2024 figurent toujours parmi les plus favorables de l'histoire du régime et qu'ils sont inférieurs à la moyenne de 2012-2019. Nous observons également des tendances similaires dans des systèmes équivalents chez les pays-voisins.

Des canaris dans la mine de charbon

Un point de vigilance toutefois. « Depuis la crise du coronavirus, nous constatons une grande incertitude économique et géopolitique », déclare Michiel Segart. « Dans certains secteurs, comme l'industrie, et particulièrement dans les entreprises de travail adapté, des concentrations plus élevées de chômage temporaire se manifestent. Ce sont les fameux canaris dans la mine de charbon, qui révèlent que notre économie est plus fragile à certains égards. » Pour l'ONEM, une vigilance accrue reste donc de mise, même si les chiffres actuels du chômage temporaire ne révèlent rien de particulièrement préoccupant.

8.3

Aperçu des sources et statistiques principales

L'ONEM est compétent pour diverses matières, dont l'assurance chômage et le paiement des allocations pour les interruptions de carrière, les crédits-temps et les congés thématiques. Avant la troisième réforme de l'État en 1989, l'ONEM était également chargé de l'inscription des chômeurs comme demandeurs d'emploi, de la médiation pour l'emploi et de la formation professionnelle, tâches qui ont ensuite été reprises par les services régionaux de l'emploi (VDAB, FOREM, ACTIRIS et ADG). Des statistiques ont été développées pour tous ces domaines afin d'assurer le suivi des mesures. L'aperçu ci-dessous se limite aux plus importantes :

- Inscription comme demandeur d'emploi : Stat 92
- Paiement des allocations d'assurance chômage : Stat Info
- Paiement des allocations dans le cadre de l'interruption de carrière, du crédit-temps, des congés thématiques et congé pour soins d'accueil: Stat Loic
- Prise de décisions négatives : Stat BZ.

Enfin, nous terminons par les statistiques développées par l'ONEM au fil des années dans le cadre du suivi des flux d'entrée et de sortie.

8.3.1

Inscription comme demandeur d'emploi : Stat 92

Cette statistique est basée sur l'inscription des chômeurs comme demandeurs d'emploi le dernier jour du mois. Depuis 1989, les chômeurs ne doivent plus s'inscrire auprès de l'ONEM mais auprès des services régionaux de l'emploi (VDAB, FOREM, ACTIRIS, ADG) en tant que demandeurs d'emploi pour pouvoir bénéficier des allocations de chômage. Les allocations de chômage restant une compétence fédérale (ONEM), l'échange d'informations entre les Régions et l'ONEM est devenu nécessaire. Au niveau statistique, un protocole a été signé par toutes les parties le 22 décembre 1988, dans lequel il a été convenu que l'ONEM continuerait à être responsable 1) de la collecte des chiffres relatifs aux demandeurs d'emploi auprès des organismes régionaux, 2) du traitement de ces statistiques régionales en statistiques nationales (connues sous le nom de STAT92) et 3) de la diffusion de ces statistiques nationales. Ce traitement dans une statistique nationale est nécessaire car les régions ont chacune leurs propres règles de recensement et codifications, ce qui peut rendre les comparaisons difficiles. Les statistiques nationales sur les demandeurs d'emploi inoccupés distinguent les 4 groupes suivants (voir aussi chapitre 4.5 de ce rapport):

- Les demandeurs d'emploi inoccupés demandeurs d'allocations
- Jeunes demandeurs d'emploi en stage d'insertion professionnelle
- Demandeurs d'emploi inoccupés inscrits obligatoirement
- Demandeurs d'emploi inoccupés inscrits librement.

Par le biais d'un flux électronique mensuel, les régions informent l'ONEM du nombre de personnes inscrites auprès d'elles comme demandeurs d'emploi inoccupés à la fin du mois et de leur appartenance aux quatre groupes susmentionnés. Si, au cours des dix premières années du protocole, les régions ont utilisé pratiquement les mêmes règles et codes de comptage, les différences sont devenues de plus en plus marquées au cours des vingt dernières années. Après tout, chaque région peut décider pour quels groupes de demandeurs d'emploi elle souhaite proposer un parcours d'accompagnement spécifique et adapté, comment ces parcours d'accompagnement seront remplis et comment elle suivra ses demandeurs d'emploi.

8.3.2

Allocations de chômage : Stat Info

En 1989, lorsque la compétence d'inscrire les chômeurs comme demandeurs d'emploi a été reprise par les services régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle, les statistiques de l'ONEM ont dû se recentrer sur le nouveau cœur de sa mission, à savoir les paiements. Au début des années 1990, l'ONEM a entamé l'informatisation des dossiers de chômage, créant ainsi l'opportunité d'étendre les statistiques de paiement (jusqu'alors plutôt limitées) avec les informations de la nouvelle base de données des dossiers de chômage. Alors qu'auparavant, seuls des sondages bisannuels permettaient de connaître la répartition de la population de chômeurs en fonction de la catégorie d'indemnisation (chef de famille, isolés, cohabitants), du statut (temps plein, temps partiel, avec ou sans dispense de l'IDE, ...), de la catégorie de salaire, etc. , il était désormais possible d'exploiter ces données pour l'ensemble de la population de façon permanente. Les nouvelles statistiques de paiement développées à cette fin ont été appelées Stat Info. Les nouvelles statistiques comprenaient tous les paiements effectués par les organismes de paiement (CAPAC, CSC, FGTB et CGSLB) au cours d'un mois donné à charge de l'ONEM. Les données ont été ventilées selon des critères socio-économiques (sexe, âge, région, durée, etc.) et réglementaires (statut, catégorie d'indemnisation, période d'indemnisation, etc.), et exprimées en unités physiques, en unités budgétaires, en jours indemnisés et en montants (voir aussi plus loin dans ce chapitre).

Jusqu'en 1997, les services ICT de l'ONEM ne mettaient à disposition les données que dans des tableaux définis par le service statistique. Toute adaptation (nouveau tableau, ajout de colonnes ou de lignes, présentation de nouvelles valeurs, etc.) devait être demandée par le service statistique aux services ICT. Après la programmation, les résultats devaient être testés et validés par le service statistique.

Cette procédure a été remplacée en 1998 par un outil beaucoup plus souple, à savoir les paiements de profils statistiques. Il s'agit d'un fichier mensuel contenant des données statistiquement pertinentes par paiement. Cette méthode permet tout croisement de variables, à condition que les éléments soient inclus dans le profil. Elle permet également la recherche longitudinale, c'est-à-dire le suivi de populations dans le temps. Enfin, le service statistique n'est plus lié à la programmation des tableaux par les services ICT, mais peut gérer lui-même les variables et les règles de recensement, ainsi que le rapportage. Actuellement, le profil de paiement statistique compte plus de 215 variables. De plus amples informations sur les règles de recensement et les variables sont également disponibles plus loin dans ce chapitre, ou sur notre site web.

Remarque importante : tous les paiements de l'ONEM ne sont pas repris dans le profil de paiement, mais uniquement ceux qui passent par les 4 organismes de paiement (OP). Il s'agit en premier lieu du chômage complet (avec ou sans complément d'entreprise) et du chômage temporaire, mais aussi, par exemple, des indemnités pour les travailleurs licenciés, les travailleurs frontaliers et les allocations de soins pour les parents d'accueil. Vu que les OP sont responsables des paiements effectués avec l'argent de la sécurité sociale, c'est à l'ONEM qu'il incombe de vérifier ces paiements. Après vérification - généralement six mois après le paiement - des informations supplémentaires sont disponibles dans la base de données. Il existe donc deux profils de paiement : l'un avant vérification et l'autre après vérification.

8.3.3

Allocations d'interruption de carrière, du crédit-temps, des congés thématiques et congé pour soins d'accueil: Stat Loic

Les allocations versées directement par l'ONEM aux bénéficiaires (interruption de carrière, crédit-temps, congé thématique et soins d'accueil) sont également incluses dans un profil statistique depuis 1998, à savoir le profil d'interruption de carrière et le profil d'accueil familial. Le profil d'interruption de carrière contient actuellement 78 variables. Suite à la 6^{ème} réforme de l'Etat, la Flandre est responsable depuis le 2 septembre 2016 du paiement des indemnités d'interruption de carrière à ses fonctionnaires et donc de leur suivi statistique.

L'ONEM travaille actuellement à l'intégration des paiements pour les interruptions de carrière, les crédits temps et les congés thématiques dans une nouvelle application appelée LOIC. Cette adaptation est nécessaire car la plateforme actuelle est largement dépassée et ne répond plus aux normes actuelles en matière d'ICT et d'utilisation. À la suite de cette opération technique majeure, le profil statistique contenant les données de paiement pour les interruptions de carrière, les crédits temps et les congés thématiques subira également des changements radicaux. L'avantage est que le nouveau profil statistique contiendra encore plus d'informations, mais certains changements peuvent entraîner des ruptures statistiques. Toutefois, le service statistique met tout en œuvre pour assurer la continuité des données dans la mesure du possible. Nous prévoyons un passage au nouveau profil d'interruption de carrière au cours des années 2024 - 2025.

Pour les soins d'accueil, rien ne changera pour l'instant : ce profil sera conservé dans sa forme actuelle et contient actuellement 68 variables.

8.3.4

Décisions négatives : Stat BZ

BZ signifie "cas litigieux". Cette statistique vise à obtenir une vue d'ensemble de toutes les décisions négatives prises à l'égard des assurés sociaux dans le secteur du chômage. Il peut s'agir de :

- refus d'ouvrir ou d'accorder le droit aux allocations parce que le demandeur ne remplit pas les conditions légales d'éligibilité ou d'indemnisation ;
- sanctions parce que l'assuré social ne remplit pas ses obligations ;
- refus d'accorder des dispenses d'IDE, de refus d'emploi, etc.

Les informations relatives à toutes les décisions négatives sont également reprises dans un profil statistique, et ce depuis 2010. Ce profil contient actuellement 125 variables. Les statistiques établies sur la base de ce profil sont appelées Stat BZ et comptent :

- le nombre de décisions négatives prises par l'ONEM lui-même à l'égard des assurés sociaux, et
- le nombre de décisions négatives prises par les services régionaux de l'emploi qui ont un impact sur les allocations des assurés sociaux ; ces décisions doivent être communiquées par les régions à l'ONEM pour qu'il puisse les mettre en œuvre.

Les décisions négatives prises par l'ONEM lui-même comprennent :

- les exclusions pour non-admissibilité ou non-indemnisation (voir aussi Vol. 1 de ce rapport annuel)
- les sanctions pour abandon d'emploi, ... (voir aussi le chapitre 4.10) ;
- les sanctions administratives (déclarations incorrectes, incomplètes, mauvais usages de la carte de contrôle, ...) (voir aussi le chapitre 4.10);
- les refus des demandes de dispense de l'IDE en qualité d'aidants proches,...

les refus de demandes de travail bénévole, ...

Les décisions négatives prises par les services régionaux de l'emploi et communiquées par eux à l'ONEM concernent :

- les sanctions, exclusions et avertissements dans le cadre du contrôle de la disponibilité active et passive des chômeurs indemnisés (voir aussi le chapitre 4.10) ;
- les évaluations négatives dans le cadre du contrôle de la disponibilité active des jeunes pendant leur stage d'insertion professionnelle (Dispo J) (voir également le chapitre 4.10) ;
- les refus de demandes de dispense d'IDE pour formation professionnelle ou études.

Les règles de comptage de Stat BZ sont déterminées par l'ONEM :

- On compte le nombre de décisions négatives prises au cours d'un mois. Il est possible qu'une sanction prise au cours d'un mois ne prenne effet que dans le futur, ou dans le passé (avec effet rétroactif).
- Plusieurs sanctions peuvent être prises pour une même personne au cours d'un mois. Stat BZ compte donc le nombre de sanctions et non le nombre de personnes.

Les modifications ultérieures (annulations ou adaptations de décisions) ne sont plus prises en compte.

8.3.5

Statistiques sur les flux de sorties ou d'entrées : DOPFLUX

Les allocations de chômage ne peuvent, en principe, pas être cumulées avec d'autres revenus, tels que les salaires (emploi ou travail indépendant) ou les prestations d'autres branches de la sécurité sociale (invalidité, pension). L'ONEM et les OP ont donc besoin de ces informations pour détecter les cumuls potentiels. Dans le courant de l'année 1995, il a été décidé que les flux de données entre l'ONEM et les organismes de paiement d'une part, et les autres institutions de sécurité sociale d'autre part, se feraient par voie électronique via la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale (BCSS).

Dans un premier temps, l'accès aux données a été limité à la consultation en ligne des dossiers, puis l'ONEM a demandé à la BCSS l'autorisation de recevoir et de charger (une partie) des messages électroniques dans sa base de données interne. Cela a permis à l'ONEM de créer des listes de contrôle des dossiers de cumul potentiels.

Il s'agit des flux de données suivants :

- Messages relatifs aux contrats de travail (source: Dimona¹⁹): il ne s'agit donc pas des heures/jours effectivement prestés²⁰
- Messages relatifs aux pensions (source : registre des pensions)
- Messages relatifs au travail indépendant (source: RGTI)
- les messages relatifs à l'invalidité (source : mutualités)
- les messages relatifs aux décès (source : Registre national)

Les messages ne contiennent que des changements par rapport à une situation antérieure. Par exemple, les informations relatives à un nouveau contrat de travail ou à un contrat résilié seront incluses dans le flux, mais pas celles relatives à un contrat de travail pour lequel il n'y a pas de changement. Pour faciliter la recherche de messages valables à certaines périodes, l'ONEM stocke une partie des données dans sa base de données interne.

¹⁹ Déclarations que les employeurs doivent introduire à l'ONSS pour toute entrée et sortie de service d'un travailleur (Dimona = (Déclaration Immédiate/Onmiddellijke Aangifte)

²⁰ Ces informations sont uniquement reprises dans la DMFA ; Les informations de la DMFA ne sont pas stockées dans la base de données interne de l'ONEM et ne sont donc pas statistiquement exploitables.

Depuis 2010, cette base de données interne est également exploitée statistiquement pour déterminer la position socio-économique après la sortie du chômage. Un certain nombre de procédures statistiques ont été développées à cet effet:

- **Dopfluxbis**: pour les personnes qui quittent le chômage au cours d'un mois donné, nous recherchons un message de décès, de retraite, d'emploi ou de maladie dont la date de début se situe dans la période allant du mois précédant le flux de sortie au mois suivant le flux de sortie. Nous demandons également des informations pour le mois précédant la sortie, car il est possible que la personne ait initialement perçu des allocations de chômage au cours de ce mois, mais que, plus tard dans le mois, elle ait changé de situation socio-économique (par exemple, en commençant à travailler à partir du 15 du mois). La procédure applique les priorités suivantes (par ordre décroissant) dans la recherche :

- Décès
- Retraite
- Emploi rémunéré
- Activité indépendante
- Invalidité – congé maternité

c'est-à-dire qu'une fois qu'un message ayant une priorité plus élevée est trouvé, on ne continue pas à chercher d'autres messages.

- **Dopfluxter** : cette procédure permet de suivre les sorties du chômage au cours d'un mois donné pendant une période de 14 mois. Pour chacun des mois de la période de suivi, c'est-à-dire du mois précédant le flux de sortie au 12e mois suivant le flux de sortie, nous recherchons s'il existe un avis de décès, de retraite, d'emploi ou de maladie dont la date de début se situe dans le mois de suivi concerné. Exemple : Les personnes sortant du chômage en mars 2022 sont suivies pendant les mois de février 2022 à mars 2023. La procédure utilise les mêmes priorités de recherche que dopfluxbis.

- **Dopjours** : pour une population donnée et une période, nous recherchons les messages ouverts²¹ de décès, de retraite, d'emploi ou de maladie. Si de tels messages sont trouvés, nous déterminons par mois le nombre de jours²² couverts par les dates de début et de fin de ces messages. Cette procédure n'utilise pas de priorités dans la recherche des messages. Cette procédure permet de trouver plusieurs messages par type et/ou plusieurs types de messages pour une même personne et une même période. Les jours couverts sont additionnés par type de message.

- **Dimona Détail** : pour une population donnée et une période, nous recherchons tous les messages ouverts Dimona, et récupérons toutes les informations du flux de données Dimona que l'ONEM stocke dans sa base de données interne. Si des messages sont récupérés, nous déterminons également le nombre de jours couverts par les messages ouverts pour les mois donnés. En cas de messages multiples Dimona, les jours sont additionnés. Cette procédure ne recherche que les messages Dimona, et ne limite pas la recherche aux messages dont la date de début se situe dans la période donnée, mais étend la recherche à tous les messages ouverts Dimona.

Toutes les procédures statistiques "Dopflux" ci-dessus sont exécutées uniquement sur demande, à l'exception de dopfluxbis. Celle-ci est exécutée automatiquement chaque mois lors de la clôture statistique. Le service statistique travaille actuellement à l'automatisation des procédures de détail Dopjours et Dimona afin de disposer à l'avenir des flux d'entrées et de sorties (détaillées) de tous les bénéficiaires de prestations ONEM.

²¹ Message ouvert, c'est à dire un message dont la date de début <= dernier jour de la période et la date de fin >= 1er jour du mois considéré.

²² Jours R6, c'ad un régime de 6 jours de travail par semaine.

Toutes les procédures statistiques "Dopflux" ci-dessus sont exécutées uniquement sur demande, à l'exception de dopfluxbis. Celle-ci est exécutée automatiquement chaque mois lors de la clôture statistique. Le service statistique travaille actuellement à l'automatisation des procédures de détail Dopjours et Dimona afin de disposer à l'avenir des flux d'entrées et de sorties (détaillées) de tous les bénéficiaires de prestations ONEM.

La méthode sur laquelle repose Dopflux est largement reconnue. Lors du prix triennal des bonnes pratiques de l'Association Internationale de la Sécurité Sociale (AISS), cette approche a été distinguée par un *Certificate of Merit with Special Mention*. Ce certificat souligne tant les aspects techniques de la méthode Dopflux que la façon dont l'ONEM peut exploiter ces données pour son monitoring et ses évaluations des mesures.

8.4

Notions statistiques

Pour une interprétation correcte des données reprises dans le présent volume, un certain nombre de notions statistiques sont expliquées plus en détail dans le tableau ci-dessous. Ces définitions statistiques sont également disponibles sur le site web de l'ONEM (www.onem.be), dans la rubrique "Documentation", sous le lien "Statistiques", mais elles sont ici assorties d'un certain nombre de remarques méthodologiques valables pour le présent rapport annuel.

Nous souhaitons enfin attirer l'attention sur le fait que les totaux de certains chiffres publiés dans le présent volume, peuvent être légèrement différents de la somme des différents sous-groupes. Sauf indication contraire, cela est dû aux arrondis. Sauf mention contraire spécifique, c'est le domicile de l'intéressé qui détermine les données émanant d'une région.

NB : Dans le contexte de la crise sanitaire, l'ONEM a développé des statistiques spécifiques au coronavirus, dont la méthodologie diffère de notre méthodologie habituelle. Les données se rapportent au mois de référence (et non au mois d'introduction) et sont exprimées, entre autres, en termes de nombre de travailleurs (et non en unités physiques), de nombre d'employeurs et de montants.

À la fin de ce volume, vous trouverez une liste reprenant les principales abréviations utilisées dans le présent rapport annuel. La définition des différentes compétences de l'ONEM n'est cependant pas reprise dans cette partie. Pour ces compétences, nous vous renvoyons au chapitre 2 du premier volume du présent rapport annuel, ainsi qu'à la liste de définitions disponible sur le site web de l'ONEM (également dans la rubrique "Documentation").

**Paielements, (nombre d') allo-
cataires, unités physiques**

Définition: Par "nombre d'unités physiques dans un mois déterminé", on entend le nombre de paiements effectués pendant ce mois, appelé mois d'introduction. Au cours d'un mois d'introduction, plusieurs paiements peuvent être effectués pour une seule personne. En effet, un paiement peut se rapporter à un mois dans le passé. Le mois auquel un paiement a trait, est appelé mois de référence. Les statistiques de paiements de l'ONEM sont basées sur le mois d'introduction, et non sur le mois de référence. La notion "unités physiques" ne fait donc pas référence au nombre de personnes payées.

Les moyennes par trimestre et par an sont calculées en divisant la somme du nombre mensuel d'unités physiques dans la période considérée respectivement par 3 et 12, et ce aussi lorsqu'une mesure déterminée est seulement entrée en vigueur dans le courant du trimestre ou de l'année.

Exemple: Pour les mois (de référence) avril et mai 2017, M. Jansen a droit respectivement à un montant de 700 EUR et 630 EUR. En mai 2017, son organisme de paiement introduit les deux paiements auprès de l'ONEM. Dans les statistiques de paiement du mois de mai 2017, les deux paiements seront repris. On compte donc 2 unités physiques (paiements), alors qu'il ne s'agit que d'une seule et même personne.

Dépenses, montants

Définition: Par paiement, on fait la somme des montants introduits.

Exemple: Pour les mois de référence avril et mai 2017, M. Jansen a droit respectivement à un montant de 700 EUR et 630 EUR. En mai 2017, son organisme de paiement introduit les deux paiements auprès de l'ONEM. Dans les statistiques de paiement du mois de mai 2017, les deux paiements seront repris : 1 paiement d'un montant de 700 EUR et 1 paiement d'un montant de 630 EUR.

Jours

Définition: En principe, le droit aux allocations est déterminé par jour. Le montant mensuel auquel une personne a droit pour un mois (de référence) déterminé, est calculé en multipliant les montants journaliers par le nombre de jours indemnisables. En théorie, tous les jours d'un mois, sauf les dimanches, sont indemnisables, mais dans la pratique, des situations peuvent se présenter où le droit aux allocations de chômage n'existe pas pour certains jours. Par exemple, les jours de maladie ne sont pas à charge de l'assurance-chômage. Les jours de travail ne sont pas non plus indemnisables. Dès lors, le chômeur doit indiquer ces jours-là sur la carte de contrôle. Ainsi, l'organisme de paiement peut déterminer pour chaque chômeur le nombre de jours donnant droit à un paiement.

Exemple: Pour les mois (de référence) avril et mai 2017, Monsieur Jansen a droit respectivement à un montant de 700 EUR (= 20 jours * 35 EUR) et 630 EUR (= 18 jours * 35 EUR). En mai 2017, son organisme de paiement introduit les deux paiements auprès de l'ONEM. Dans les statistiques de paiement de mai 2017, les deux paiements seront repris: 1 paiement concernant 20 jours indemnisés et 1 paiement concernant 18 jours indemnisés.

Par paiement, on fait la somme des jours introduits.

Unités budgétaires

Définition: Dans certaines statistiques, les données sont exprimées en unités budgétaires. Cette unité représente le « poids » du paiement dans le budget. En effet, l'importance budgétaire d'un paiement (unité physique) est déterminée par le nombre de jours indemnisés. Ainsi, par exemple, le paiement pour un chômeur temporaire qui a droit à 5 jours pèsera beaucoup moins dans les dépenses totales du mois qu'un paiement pour un chômeur complet qui a droit à 26 jours.

Par paiement, on calcule l'unité budgétaire comme étant les jours indemnisés divisés par le nombre de jours indemnisables du mois de référence (tous les jours, sauf les dimanches). Ainsi, on peut considérer que le nombre d'unités budgétaires correspond environ au nombre d'équivalents temps plein.

Exemple: Pour les mois de référence avril et mai 2017, Monsieur Jansen a droit respectivement à un montant de 700 EUR (= 20 jours * 35 EUR) et 630 EUR (= 18 jours * 35 EUR). En mai 2017, son organisme de paiement introduit les deux paiements auprès de l'ONEM. Dans les statistiques de paiement de mai 2017, les deux paiements seront repris: 1 paiement concernant 20 jours indemnisés et 1 paiement concernant 18 jours indemnisés. Le mois de mai 2017 compte 27 jours indemnisables. Le paiement concernant 20 jours compte donc pour $20 / 27 = 0,74$ unité budgétaire; le paiement concernant 18 jours pour $18 / 27 = 0,67$ unité budgétaire.

Taux de chômage (calcul ONEM)

Définition: Le taux de chômage est calculé en divisant le nombre de CCI-DE du mois de juin de l'année respectivement par le nombre d'assurés contre le chômage au 30 juin de l'année précédente. Les calculs ont été établis par l'ONEM sur la base de données ONEM relatives aux CCI-DE, de données de l'ONSS et de l'ORPSS relatives aux travailleurs ainsi que de données de l'INAMI relatives aux travailleurs frontaliers.

Entrant, sortant

Définition: Les entrants et sortants sont dans le rapport annuel largement définis de trois manières différentes:

1. Pour illustrer les tendances générales, les entrées et les sorties sont déterminées sur la base des mois d'introduction. Parmi toutes les personnes qui ont reçu un paiement au cours d'un trimestre X , nous examinons si elles l'ont déjà reçu au trimestre $X-1$ - si non, nous comptons une entrée - et si elles l'ont encore reçu au cours d'un trimestre $x+1$ - si non, nous comptons une sortie.
2. Afin de souligner l'impact de plusieurs modifications réglementaires successives, les entrants et sortants sont déterminés sur la base des mois de référence. Parmi toutes les personnes qui ont reçu un paiement au cours d'un mois de référence X , la comparaison est faite avec les mois $X-1$ et $X+1$ pour déterminer les entrées ou les sorties. Par trimestre, chaque entrée ou sortie n'est comptée qu'une seule fois.
3. Pour souligner les modifications réglementaires par année, les entrants sont déterminés sur la base des mois de référence. Pour toutes les personnes ayant reçu un paiement au cours d'une année X , on vérifie qu'au moins 12 mois, au cours desquels la personne concernée n'a reçu aucun paiement, peuvent être comptés avant le premier paiement. Si oui, une entrée est comptée.

Taux de chômage
(comparaison internationale)

Définition:

1. Le chômage au sens strict (statistique harmonisée) : tel qu'il est défini par l'Organisation internationale du travail (OIT) qui comptabilise les chômeurs complets demandeurs d'emploi (qui ne sont pas occupés, qui sont directement disponibles sur le marché du travail et qui recherchent activement un emploi). Eurostat, l'Office statistique de la Commission européenne, publie d'ailleurs une statistique du chômage harmonisé basée sur ces données. Cette statistique se base sur une enquête commune réalisée trimestriellement auprès d'un échantillon de la population dans chacun des Etats membres de l'Union européenne;

2. Le chômage au sens large (statistique harmonisée) : définition plus souple qui tient compte également des demandeurs d'emploi qui ne sont pas directement disponibles sur le marché du travail ou qui ne recherchent pas activement un emploi.

Exemple:

<http://www.onem.be/fr/documentation/publications/etudes>

RÉFÉRENCES

1. Actiris. (2024, 01 31). *ViewStat*. Récupéré sur [view.brussels](https://viewstat.actiris.brussels) | Actiris: https://viewstat.actiris.brussels/viewstat_werkaanbiedingen_basisstatistieken.html
2. ADG. (2024). *Monatliche Zahl der neuen Stellenangebote im Arbeitsamt*. Email: Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens (ADG).
3. Autor, D., Levy, F., & Murnane, R. (2003). The Skill Content of Recent Technological Change. An empirical exploration. *The Quarterly Journal of Economics*, 118, 1279-1333.
4. Belgium.be. (2025, 2). *Accord de coalition fédérale 2025-2029*. Récupéré sur [belgium.be](https://www.belgium.be/fr/la_belgique/pouvoirs_publics/autorites_federales/gouvernement_federal/politique/accord_d_e_gouvernement) - actualités et services en ligne: https://www.belgium.be/fr/la_belgique/pouvoirs_publics/autorites_federales/gouvernement_federal/politique/accord_d_e_gouvernement
5. BFP. (2025). *Budget économique – Prévisions économiques pour 2025 – février 2025*. Bruxelles: Bureau fédéral du Plan (BFP). Récupéré sur <https://www.plan.be/publications/publication.php>
6. BNB. (2025, 01 29). *Communiqué de presse - ICN - Flash estimate*. Récupéré sur Publications statistiques - [nbb.be](https://www.nbb.be/fr/statistiques/generalites/publications-statistiques): <https://www.nbb.be/fr/statistiques/generalites/publications-statistiques>
7. BNB Publications. (2025). *Rapports annuels*. Bruxelles: Banque Nationale de Belgique (BNB). Récupéré sur [nbb.be](https://www.nbb.be/fr/publications-et-recherche/rapports-annuels): <https://www.nbb.be/fr/publications-et-recherche/rapports-annuels>
8. Centre de crise National. (2024). *Belgian National Risk Assessment (BNRA)*. Bruxelles: Centre de crise National. Récupéré sur <https://centredecrise.be/sites/default/files/documents/files/Belgian%20National%20Risk%20Assessment%202023-2026%20FR.pdf>
9. CERAC. (2024). *Is Belgium living within its safe operating space?* Brussel: Centre d'analyse des risques liés au changement climatique (CERAC). Récupéré sur <https://www.cerac.be/fr/publications/2024-07-la-belgique-vit-elle-dans-les-limites-planetaires>
10. Cobbaut, J. (2023, 09 28). *Nooit eerder meer vaders in ouderschapsverlof*. Récupéré sur HRmagazine: <https://hrmagazine.be/nl/posts/nooit-eerder-meer-vaders-in-ouderschapsverlof>
11. Commission Européenne. (2024, janvier). *Le Semestre européen*. Récupéré sur Site web officiel de l'Union européenne: https://commission.europa.eu/business-economy-euro/european-semester_fr

-
12. CSE. (2025). *La transition vers un marché du travail plus vert*. Bruxelles: Conseil supérieur de l'emploi (CSE). Récupéré sur <https://cse.belgique.be/fr/accueil/rapports-avis/rapports-2025/la-transition-vers-un-marche-du-travail-plus-vert-fevrier-2025>
13. De Becker, E., Dockx, A., & Schoukens, P. (2022). In-work poverty in Belgium. Dans E. De Becker, A. Dockx, & P. Schoukens, *In-Work Poverty in Europe: Vulnerable and Under-Represented Persons in a Comparative Perspective* (pp. 37-83). Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International. Récupéré sur https://cris.vub.be/ws/portalfiles/portal/91487595/BCLR_111_Final_Text_Ch._2.pdf
14. De Leus, K. (2017). *L'économie des gagnants : défis et opportunités de la révolution digitale*. Tielt: Lannoo.
15. E8-DBRIS Team SPF Economie. (2024). *Constitution d'entreprises dans le secteur marchand*. Email: SPF Economie.
16. Eurostat. (2025, 01 30). *Database*. Récupéré sur Eurostat: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>
17. Federgon. (2024, 01 31). *Chiffres*. Récupéré sur La fédération - Federgon: <https://federgon.be/fr/centre-de-connaissances/chiffres/>
18. FFE. (2024, 01 31). *Statistiques interactives FFE*. (Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises (FFE)) Récupéré sur Office national de l'emploi: <https://statsffe.services.rvaonem.fgov.be/>
19. Forem. (2024, 01 31). *Chiffres*. Récupéré sur Leforem.be: <https://www.leforem.be/chiffres-et-analyses/chiffres.html>
20. INAMI. (2018). *Absentéisme en incapacité primaire – Analyse des facteurs explicatifs – période 2011-2016*. Centre d'expertise en matière d'incapacité de travail. Bruxelles: Institut national d'assurance maladie-invalidité. Récupéré sur https://www.inami.fgov.be/SiteCollectionDocuments/etude_si_absenteisme_incapacite_primaire_analyse_2011_2016.pdf
21. INAMI. (2024). *Incapacité de travail : Combien de burnouts et de dépressions de plus d'un an ? Quel coût pour l'assurance indemnités ?* Service des indemnités - Direction Finances et Statistiques. Bruxelles: Institut national d'assurance maladie-invalidité. Récupéré sur <https://www.inami.fgov.be/fr/statistiques/statistiques-indemnites/incapacite-de-travail-combien-de-burnouts-et-de-depressions-de-plus-d-un-an-quel-cout-pour-l-assurance-indemnites>
22. ING. (2024). *ING Economic Focus: Impact macroéconomique de l'IA en Belgique*. Division d'analyse économique et financière. Bruxelles: ING Belgique S.A. Récupéré sur <https://assets.ing.com/m/1e2e4643b4a4299f/original/Etude-ING-IA-FR.pdf>
23. IOE. (2017). *Understanding the future of work - IOE Brief*. Geneva: International Organisation of Employers (IOE). Récupéré sur https://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/future_of_Work/EN/_2017-02-03__IOE_Brief_-_understanding_the_Future_of_Work__full_publication_-_web__print_version.pdf
24. Krugman, P. (2022, 04 05). What Ever Happend to the Great Resignation? *The New York Times*. Récupéré sur <https://www.nytimes.com/2022/04/05/opinion/great-resignation-employment.html>

25. Krugman, P. (2023, 09 11). How Goldilocks Came to the U.S. Economy. *The New York Times*, Récupéré sur <https://www.nytimes.com/2023/09/11/opinion/inflation-unemployment-phillips-recession.html>.
26. Mental Health Foundation. (2021). *Work-life balance*. London: Mental Health Foundation (MHF). Récupéré sur <https://www.mentalhealth.org.uk/explore-mental-health/a-z-topics/work-life-balance>
27. Météo Belgique. (2025, 02 27). *Paramètres climatologiques mensuels à Uccle*. Récupéré sur Météo Belgique: <https://www.meteobelgique.be/article/donnees-statistiques/uccle-depuis-1833>
28. Microsoft. (2024). *Microsoft Digital Defense Report 2024: The foundations and new frontiers of cybersecurity*. Redmond: Microsoft Corporation. Récupéré sur <https://www.microsoft.com/en-us/security/security-insider/intelligence-reports/microsoft-digital-defense-report-2024>
29. NBB.Stat. (2025, 01 31). *Statistiques NBB*. Récupéré sur NBB.Stat - Banque Nationale de Belgique Statistiques en ligne: <https://stat.nbb.be>
30. Nuyts, N. (2022). *Spotlight - Méthode d'indication de la qualité de la sortie vers l'emploi - description de la procédure et application*. (M. Segart, Éd.) Bruxelles: Office national de l'Emploi (ONEM). Récupéré sur https://www.rva.be/file/cc73d96153bbd5448a56f19d925d05b1379c7f21/897a621b36ee36ab199a689ec7b7f174518fa77f/03-09-2022_spotlight_kwaliteit_nl.pdf
31. Nuyts, N. (2023). *Spotlight - Le parcours des chômeurs admis après un emploi auprès des CPAS (article 60§7)*. (M. Segart, Éd.) Bruxelles: Office national de l'emploi (ONEM). Récupéré sur https://www.rva.be/file/cc73d96153bbd5448a56f19d925d05b1379c7f21/dea29b086859c47baa0a2bcc5e4cde628bb2bf30/14-11-2023_spotlight_het-traject-van-werklozen-toegelaten-na-tewerkstelling-bij-de-ocmws-artikel-607_nl.pdf
32. Nuyts, N. (2024). *Spotlight - L'incidence des contrats de travail flexibles sur l'ouverture du droit aux allocations de chômage*. (M. Segart, Éd.) Bruxelles: Office national de l'emploi (ONEM). Récupéré sur https://www.onem.be/file/cc73d96153bbd5448a56f19d925d05b1379c7f21/b908307fe293efd0051b25c30e3079594e273216/2024_07_04_spotlight_incidence_travail_flexible_fr.pdf
33. Nuyts, N., & Votquenne, S. (2024). *Le chômage temporaire après la crise du coronavirus*. (M. Segart, Éd.) Bruxelles: Office national de l'Emploi (ONEM). Récupéré sur https://www.onem.be/file/cc73d96153bbd5448a56f19d925d05b1379c7f21/56b3ce93b30eb832bcabe25e6f5d83cdbc42ebd2/2024_11_21_etude_ct_post_corona_fr.pdf
34. Nuyts, N., Segart, M., & Votquenne, S. (2022). Dix ans de dégressivité renforcée des allocations de chômage – une évaluation. *Revue belge de la Sécurité sociale (RBSS)*, 64(1), 3-56. Récupéré sur <https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/content/docs/fr/publications/rbss/2022/08-numero-entier-rbss-1-2022.pdf>

35. OCDE. (2021). *The role of telework for productivity and well-being during and post-COVID-19: Key highlights of an OECD survey among managers and workers*. Paris: OECD Publishing. Récupéré sur <https://issuu.com/oecd.publishing/docs/the-role-of-telework-for-productivity-and-well-bei>
36. ONEM. (2018a). *Evolution et répartition du chômage complet et temporaire selon le groupe de nationalités (avec un zoom sur le secteur des titres-services) - période 2007-2016*. (M. Segaeert, Éd.) Bruxelles: Office national de l'Emploi (ONEM). Récupéré sur https://www.rva.be/file/cc73d96153bbd5448a56f19d925d05b1379c7f21/13988b4d638c59a7f070263e23ff31f50d8ff9d8/twvw_nationaliteit_06_2018_nl.pdf
37. ONEM. (2018b). *Impact de l'emploi subventionné sur l'emploi des travailleurs de nationalité étrangère - période 2008-2017*. (M. Segaeert, Éd.) Bruxelles: Office national de l'Emploi. Récupéré sur https://www.rva.be/file/cc73d96153bbd5448a56f19d925d05b1379c7f21/3511d11f74f9cb67060e7515b81b906375998c30/activering_nationaliteit_2008_2017_06_2018_nl.pdf
38. ONEM. (2019a). *Spotlight - Chômeurs demandeurs d'emploi avec activités complémentaires en 2017*. (M. Segaeert, Éd.) Bruxelles: Office national de l'emploi (ONEM). Récupéré sur https://www.onem.be/file/cc73d96153bbd5448a56f19d925d05b1379c7f21/ecbdeac5f26dad240218ecfe20ee1a9fc62ac6ef/2019-06-06_spotlight_fr.pdf
39. ONEM. (2019b). *Spotlight - Congés thématiques et crédit-temps avec motif: répartition selon le genre*. (M. Segaeert, Éd.) Bruxelles: Office Nationale de l'Emploi (ONEM). Récupéré sur https://www.onem.be/file/cc73d96153bbd5448a56f19d925d05b1379c7f21/4b00dfdf5c903e3227f47bf18b2f41bdcecd770a/2019-12-19_spotlight_fr_2.pdf
40. ONEM. (2019c). *Spotlight - Crédit-temps et interruption de carrière: évolution selon le sexe*. (M. Segaeert, Éd.) Bruxelles: Office Nationale de l'Emploi. Récupéré sur https://www.onem.be/file/cc73d96153bbd5448a56f19d925d05b1379c7f21/15a7eb9cd0e1e2582e5c9cb105e6f144241893eb/2019-12-19_spotlight_fr_1.pdf
41. ONEM. (2019d). *Spotlight - Les mesures pour l'emploi et la formation concernées par la Sixième Réforme de l'État*. (M. Segaeert, Éd.) Bruxelles: Office national de l'emploi. Récupéré sur https://www.onem.be/file/cc73d96153bbd5448a56f19d925d05b1379c7f21/b20caf1b2ead21ee07154c62517458d691aaedd6/2019-03-29_spotlight_fr.pdf
42. ONEM. (2020). *Activités complémentaires pendant le chômage : un pas vers une occupation à temps plein?* (N. Nuyts, & M. Segaeert, Éd.) Bruxelles: Office national de l'Emploi. Récupéré sur https://www.rva.be/file/cc73d96153bbd5448a56f19d925d05b1379c7f21/b9966fdeb1988c6f736e861143494d7e8034b92e/20201201_studie_bijkomende_activiteiten_nl.pdf
43. ONEM. (2022). *Répartition géographique du chômage*. (N. Nuyts, & M. Segaeert, Éd.) Brussel: Office national de l'Emploi. Récupéré sur https://www.rva.be/file/cc73d96153bbd5448a56f19d925d05b1379c7f21/bb9ddcfb565e8d8781da4a853c6df503c759b5c2/21-01-2022_geografische_spreiding_van_de_werkloosheid_nl.pdf
44. ONSS. (2024, 12 11). *Analyse du marché de l'emploi: données trimestrielles détaillées*. (Office National de Sécurité Sociale (ONSS)) Récupéré sur <https://www.onss.be/stats/analyse-du-marche-de-lemploi-donnees-trimestrielles-detaillees>

45. Peersman, G., Schoors, K., & van den Heuvel, M. (2024). *De Heilige Graal: de koopkracht van 900.000 Belgische gezinnen tijdens de Vivaldi-regeerperiode*. Gand: UGent. Récupéré sur <https://www.ugent.be/eb/economics/en/research/gei/gei14>
46. Rathenau Instituut. (2015). *Werken aan de robotsamenleving: Visies en inzichten uit de wetenschap over de relatie technologie en werkgelegenheid*. (R. Van Est, & L. Kool, Red.) Den Haag: Rathenau Instituut.
47. Reed, S., & Eddy, M. (2024). Dark Doldrums Overshadow Europe's Energy Markets. *The New York Times*. Récupéré sur <https://www.nytimes.com/2024/12/30/business/energy-environment/europe-energy-solar-wind.html>
48. Rodriguez Conde, C., De Cuyper, N., Vander Elst, T., Stingelhamber, F., Godderis, L., Vandenbroeck, S., & De Witte, H. (2024). *Keeping one's job but under what conditions?: Short-Time Work schemes as a threat to valued job features*. Amsterdam: Présentation à CarCon Conference (18-19 avril 2024).
49. Schouteden, M., & Vandersmissen, L. (2024). *Étude pilote sur les caractéristiques et .* Département Knowledge, Information & Research. Louvain: IDEWE. Récupéré sur <https://www.idewe.be/documents/317449/336498/Rapport-evolution+facteurs+determinants+de+l+absenteisme-IDEWE.pdf/6b321a5e-857f-d224-d06c-ddc130e6e3cd?t=1734513562040>
50. Segaert, M. (2017). *Digitalisation and its impact on labour: Trends in recent literature*. Brussel (RVA): International Social Security Association (ISSA). Récupéré sur https://www.issa.int/system/files/documents/2023-11/20170918_Research.pdf
51. Segaert, M. (2024). *Policy Trends for Tackling Shortage Occupations*. Genève: International Social Security Association - Technical Commission on Employment Policies and Unemployment Insurance. Récupéré sur <https://www.issa.int/node/258267>
52. Segaert, M., & Nuyts, N. (2021). *Evolution à long terme des allocations ONEM : 100 ans de données - 1921-2020*. (M. Segaert, Éd.) Bruxelles: Office national de l'emploi (ONEM). Récupéré sur https://www.onem.be/file/cc73d96153bbd5448a56f19d925d05b1379c7f21/8e8c02a7e1229a3fafc4eaf3d57ebd206095bb88/20211013_historischereeksen-bis_fr.pdf
53. Segaert, M., & Nuyts, N. (2024). *Spotlight - Les mesures pour l'emploi et la formation concernées par la Sixième Réforme de l'État (update)*. (M. Segaert, Éd.) Bruxelles: Office national de l'emploi (ONEM). Récupéré sur https://www.onem.be/file/cc73d96153bbd5448a56f19d925d05b1379c7f21/cef729dbaaff11c17875c7378ee0cff665deb21c/2024_06_06_spotlight_tewerkstellingen--en-opleidingsmaatregelen-onderhevig-aan-de-zesde-staatshervorming-update_fr.pdf
54. Segaert, M., & Votquenne, S. (2024). *Que représentent les dépenses sociales de l'ONEM pour le citoyen ?* (M. Segaert, Éd.) Bruxelles: Office national de l'emploi (ONEM). Récupéré sur https://www.onem.be/file/cc73d96153bbd5448a56f19d925d05b1379c7f21/bd991cf846e2636d48db0ad8dec6bc48850a7d7d/2024_06_06_etude_depenses_sociales_fr_new_layout.pdf

55. SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. (2024, 01 31). *Statistiques*. (SPF Emploi, Travail et Concertation sociale) Récupéré sur [emploi.belgique.be](https://emploi.belgique.be/fr/statistiques): <https://emploi.belgique.be/fr/statistiques>
56. SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, Unia. (2020). *Monitoring Socioéconomique: marché du travail et origine 2019*. Bruxelles: Imprimerie Bulckens. Récupéré sur https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/publications/FR/Monitoring_socioeconomique_2022.pdf
57. SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, Unia. (2023). *Monitoring socio-économique 2022 : marché du travail et origine*. Bruxelles: Imprimerie Bulckens. Récupéré sur <https://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/monitoring-socioeconomique-2022-marche-du-travail-et-origine>
58. SPF Santé publique, Sécurité de la chaîne alimentaire et Environnement ; CLIMACT; KU Leuven - HIVA; ULiège - LENTIC. (2023). *Implications of the climate transition on employment, skills, and training in Belgium - Final Report*. Bruxelles: SPF Santé publique, Sécurité de la chaîne alimentaire et Environnement. Récupéré sur <https://klimaat.be/doc/just-transition-jobs-2023-final-report.pdf>
59. Statbel. (2023, 06 08). *Solde migratoire internationale de 116.544 personnes en 2022*. Récupéré sur [statbel.fgov.be](https://statbel.fgov.be/fr/themes/population/mouvement-de-la-population/migrations): [https://statbel.fgov.be/fr/themes/population/migrations](https://statbel.fgov.be/fr/themes/population/mouvement-de-la-population/migrations)
60. Statbel. (2025, 01 29). *Risque de pauvreté ou d'exclusion sociale*. Récupéré sur [statbel.fgov.be](https://statbel.fgov.be/fr/themes/menages/pauvrete-et-conditions-de-vie/risque-de-pauvrete-ou-dexclusion-sociale): <https://statbel.fgov.be/fr/themes/menages/pauvrete-et-conditions-de-vie/risque-de-pauvrete-ou-dexclusion-sociale>
61. Van de Calseyde, T. (2017). *Aanduiding van de toepasselijke wetgeving bij internationale tewerkstelling van werknemers in Europa: Tussen vrij verkeer en sociale concurrentie*. Mechelen: Kluwer.
62. Van de Calseyde, T. (2023, 08 13). Levert een volgende staatshervorming wel een meer robuuste en weerbare arbeidsmarkt op? *Knack*.
63. VDAB. (2024, 01 31). *Vacatures basisstatistieken*. Récupéré sur Arvastat: https://arvastat.vdab.be/arvastat_basissstatistieken_vacatures.html
64. Votquenne, S. (2023). *30 ans d'AGR (allocation de garantie de revenus) - Analyse, bilan et perspectives*. (M. Segaert, Éd.) Bruxelles: Office national de l'emploi (ONEM). Récupéré sur https://www.onem.be/file/cc73d96153bbd5448a56f19d925d05b1379c7f21/c9f2527cd1b985bdb4dab60e712c00ed11bfbfa3/etude_agr_fr.pdf
65. Votquenne, S., Segaert, M., & Nuyts, N. (2025). La dispense pour le suivi d'une formation comme clé dans la lutte contre les pénuries de main-d'oeuvre ? *Revue belge de sécurité sociale*, 66(1), 79-110. Récupéré sur [socialsecurity.belgium.be](https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/content/docs/fr/publications/rbss/66/rbss-66-1.pdf): <https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/content/docs/fr/publications/rbss/66/rbss-66-1.pdf>
66. VSSE. (2025). *Intelligence Report 2024*. Bruxelles: Veiligheid van de Staat | Sûreté de l'état (VSSE). Récupéré sur [www.vsse.be](https://www.vsse.be/nl/intelligence-report-2024): <https://www.vsse.be/nl/intelligence-report-2024>

67. WEF. (2025). *Global Risks Report 2024*. Genève: World Economic Forum (WEF). Récupéré sur <https://www.weforum.org/publications/global-risks-report-2024/>

68. WG SIC. (2024, 12 31). *Suivi de l'impact social des situations de crise en Belgique*. Récupéré sur Working Group Social Impact Crises: <https://socialsecurity.belgium.be/fr/elaboration-de-la-politique-sociale/impact-social-covid-19>

69. WG-SIC. (2022). *Monitoring van de gevolgen van COVID-19 op de werkgelegenheid en de sociale bescherming in België: Analytische nota 27.04.2022*. Bruxelles: Working Group Social Impact Crises. Récupéré sur https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/content/docs/nl/sociaal-beleid-vorm-geven/monitoring_covid_20220427_clean.pdf

70. ZigZagHR. (2021, 10 04). *Belg neemt minder loopbaanonderbreking. Een gevolg van thuiswerk?* Récupéré sur ZigZagHR: <https://zigzaghr.be/belg-neemt-minder-loopbaanonderbreking-een-gevolg-van-thuiswerk/>



LISTE DES ABRÉVIATIONS

AC	Administration centrale
ACCO	Coopérative d'activités
ACS	Agents contractuels subventionnés
ACTIRIS	Office Régional Bruxellois de l'Emploi
ADG	Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft
ADMB	Algemeen Dienstbetoon voor Middenstandsberoepen
AG	Arrêté du Gouvernement
AGR	Allocation de garantie de revenus
AISS	Association internationale de la Sécurité sociale (ISSA en anglais)
ALE	Agence Locale pour l'Emploi
AM	Arrêté ministériel
APE	Aides à la promotion de l'emploi
AR	Arrêté royal
Art.	Article
BBZ	Bureau Belgische Zaken
BC	Bureau du chômage
BCP	Business Continuity Plan
BCSS	Banque Carrefour de la Sécurité sociale
BFP	Bureau fédéral du Plan
BNB	Banque nationale de Belgique
BPM	Business Process Management
BPR	Business Process Reengineering
CAF	Common Assessment Framework
CAN	Commission administrative nationale
CAPAC	Caisse Auxiliaire de Paiement des Allocations de Chômage
Cass.	Cassation
CBS	Centraal Bureau voor de Statistiek
CC	Chômage complet
CCB	Comité de concertation de base
CCI-DE	Chômeur complet indemnisé demandeur d'emploi
CCI-NDE	Chômeur complet indemnisé non-demandeur d'emploi
CCSP	Centrale Chrétienne des Services Publics
CCT	Convention collective de Travail
CECA	Communauté Européenne du Charbon et de l'Acier
CGSLB	Confédération Générale des Syndicats Libéraux de Belgique

CGSP	Centrale Générale des Services Publics
CIC	Comité intermédiaire de concertation
CIN	Collège intermutualiste national
CLB	Centra voor Leerlingenbegeleiding
CLS	Contrôle des lois sociales
CNF	Centre national de Formation
CNT	Conseil national du travail
CPAS	Centre public d'Action sociale
CSC	Confédération des Syndicats Chrétiens
CT	Chômage temporaire/Crédit-temps
CTIF	Cellule de Traitement des Informations financières
DEDA	Demandeur d'allocations
DGSIE	Direction générale Statistique et Information économique
DMFA	Déclaration multifonctionnelle
DOO	Développement de l'organisation
DRS	Déclaration de risque social
EEE	Espace Economique Européen
EFQM	European Foundation for Quality Management
EFT	Enquête sur les forces de travail
E-gov	E-government
EIPA	European Institute for Public Administration
EIS	Executive Information System
EMAS	Eco-Management and Audit Scheme
EPM	Expenditure Performance Management
ES	Emploi-services
ESS	Enseignement secondaire supérieur
ETP	Equivalent temps plein
EV	En vigueur
FAMIFED	Agence fédérale pour les allocations familiales
FFE	Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises
FGTB	Fédération Générale du Travail de Belgique
Forem	Office communautaire et régional de la Formation professionnelle et de l'Emploi
FP	Formation professionnelle
GAK	Gemeenschappelijk Administratiekantoor
GOB	Gespecialiseerd opleidings-, begeleidings- en bemiddelingscentrum
HACCP	Hazard Analysis and Critical Control Points
HIVA	Hoger Instituut voor de Arbeid
HRM	Human Resources management
IBFFP	Institut Bruxellois Francophone pour la Formation Professionnelle
IC/CT	Interruption de carrière/crédit-temps
ICN	Institut des Comptes nationaux
ICP	Interruption de la carrière professionnelle
IDE	Inscription comme demandeur d'emploi
IFA	Institut de Formation de l'Administration fédérale

IFAPME	Institut wallon de Formation en Alternance et des indépendants et Petites et Moyennes Entreprises
IGSS	Inspection générale de la Sécurité Sociale au Grand-Duché de Luxembourg
INAMI	Institut national d'Assurance Maladie-Invalidité
INASTI	Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants
INS	Institut national de Statistique
IPSS	Institutions publiques de Sécurité sociale
IS	Inspection
ISSA	International Social Security Association (en français: AISS)
IVR	Interactive Voice Recorder
IWEPS	Institut wallon de l'évolution, de la prospective et de la statistique
Jupro	Procédures judiciaires
KPI	Key Performance Indicator
L	Loi
LATG	Loon- en arbeidstijdgegevensbank
LOIC	Business Process Reengineering Interruption de carrière
MB	Moniteur belge
METS	Methodology Team Support
MFP	Imprimantes multifonctionnelles
MISUS	Management Information System for Unemployment Services
NWOW	New Way of Working
OCDE	Organisation de Coopération et de Développement Economique
ONEM	Office national de l'Emploi
ONSS	Office national de Sécurité Sociale
ONVA	Office national des Vacances annuelles
OP	Organisme de paiement
PAA	Plan d'action annuel
PEP	Première expérience professionnelle
PGD	Plan Global de Développement
PIB	Produit intérieur brut
PLOT	Plaatselijke Loketten voor Tewerkstelling
PO	Plan opérationnel
ProMES	Productivity Measurement and Enhancement System
PTP	Programme de transition professionnelle
RCC	Régime de chômage avec complément d'entreprise
RGPT	Règlement général pour la protection du travail
RGTI	Répertoire général des travailleurs indépendants
RMMM	Revenu minimum mensuel moyen garanti
RIO	RVA Intranet ONEM
RTM	Régie des Transports Maritime
SA	Société anonyme
SCC	Service central de Contrôle
SDI	Salle de direction informatisée
SECAL	Service de récupération des créances alimentaires
SED	Structured Electronic Documents
Selor	Bureau de Sélection de l'Administration fédérale

SEPP	Service externe de prévention et protection
SFP	Service fédéral des Pensions
SINE	Programmes dans l'économie sociale d'insertion
SIPP	Service Interne de Prévention et Protection
SIRS	Service d'information et de recherche sociale
SLFP	Syndicat Libéral de la Fonction Publique
SME	Système de management environnemental
SPC	Statistical Process Control
SPF	Service Public Fédéral
SPP	Service public de programmation
SPW	Service Public de Wallonie
SRE	Services régionaux de l'emploi
STC	Subregionaal Tewerkstellingscomité
UAM	User Access Management
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (Pays-Bas)
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
VOIP	Voice Over Internet Protocol
WSE	Werk en Sociale Economie

LISTE DES TABLEAUX ET GRAPHIQUES

Préface	3
1 2024 en bref	9
1.1 Chiffres-clés.....	9
Nombre de paiements par groupe d'allocations Tab. 1.1.I	9
Evolution sur une base annuelle du nombre de paiements par groupe d'allocations Gra. 1.1.I	11
Répartition du nombre de paiements par groupe d'allocations Gra. 1.1.II	12
1.2 2024 en perspective historique.....	14
Nombre total d'allocataires en chiffres absolus (au-dessus) et en tant que pourcentage du nombre total de personnes assurées contre le chômage (en dessous) Gra. 1.2.I	14
Moyennes décennales par groupe d'allocations Tab. 1.2.I	17
Moyennes décennales par groupe d'allocations Gra. 1.2.II	18
Écart (en pourcentage) des moyennes décennales par rapport à la moyenne générale depuis 1980 Gra. 1.2.III	18
Jalons pour les grands groupes d'allocations Tab. 1.2.II	20
1.3 Dépenses sociales	21
Montants alloués par groupe d'allocations (en millions d'EUR) Tab. 1.3.I	21
Evolution sur une base annuelle des montants alloués par groupe d'allocations Gra. 1.3.I	23
Répartition des montants versés par groupe d'allocations (en millions d'EUR) Gra. 1.3.II	24

Montants alloués par région (en millions d'EUR) Tab. 1.3.II	26
Répartition des montants versés par région Gra. 1.3.III	27
1.4 Autres unités statistiques.....	28
Nombre d'unités budgétaires par groupe d'allocations Tab. 1.4.I.....	28
Nombre de jours indemnisés par groupe d'allocations Tab. 1.4.II.....	29
Nombre de bénéficiaires différents par groupe d'allocations Tab. 1.4.III	31
2 Contexte sociétal et socio-économique	33
2.1 Evolution de la conjoncture et du marché de l'emploi.....	34
Indicateurs conjoncturels pour le marché de l'emploi en Belgique Tab. 2.1.I	34
Evolution des indicateurs conjoncturels sur une base annuelle Gra. 2.1.I.....	35
Emploi et population belges (en milliers de personnes) Tab. 2.1.II	37
Evolution de l'emploi et de la population sur une base annuelle Gra. 2.1.II	37
2.2 La structure du marché d'emploi belge dans un contexte européen.....	39
Taux de chômage harmonisé Tab. 2.2.I	40
Evolution sur une base annuelle du taux de chômage harmonisé Gra. 2.2.I	40
Taux de chômage harmonisé par caractéristiques de profil Tab. 2.2.II	42
Carte –comparaison des taux de chômage parmi les États membres européens Gra. 2.2.II	44
Part de chômeurs indemnisés par rapport au nombre total de chômeurs par durée du chômage Tab. 2.2.III	45
Proportion des chômeurs indemnisés et non indemnisés Gra. 2.2.III	45
Chômage au sens large Tab. 2.2.IV	46
Taux de chômage au sens large Gra. 2.2.IV	47
Evolution sur une base annuelle du chômage au sens large par sous-groupe Gra. 2.2.V.....	47
Evolution à long terme (5 ans) du chômage au sens large par sous-groupe Gra. 2.2.VI	48
Evolution du chômage au sens large Gra. 2.2.VII	48
Taux d'emploi harmonisé Tab. 2.2.V	50
Evolution sur une base annuelle du taux d'emploi harmonisé Gra. 2.2.VIII.....	50
Taux d'inactivité harmonisé Tab. 2.2.VI	52

Evolution sur une base annuelle du taux d'inactivité harmonisé Gra. 2.2.IX	52
Structure de la population en âge de travailler (15-74 ans) Gra. 2.2.X.....	53
Structure de l'inactivité Gra. 2.2.XI.....	54
Evolution du taux d'inactivité chez les 55-64 ans Gra. 2.2.XII	54
Structure et nature de l'emploi Gra. 2.2.XIII.....	56
2.3 Impact des crises et des tendances macroéconomiques	58
Nombre de paiements par groupe de prestations depuis 2005 Tab. 2.3.I.....	59
Aperçu de l'effet du gel de la dégressivité Tab. 2.3.II.....	62
Aperçu de l'effet de la prolongation du droit aux allocations d'insertion Tab. 2.3.III	62
Evolution du nombre de demandeurs d'emploi inoccupés non indemnisés avec un focus sur la nationalité ukrainienne et russe (indice : janvier 2022 = 100) Gra. 2.3.I	64
Impact financier des crises sur les mesures de l'ONEM par année (en milliers d'EUR) Tab. 2.3.IV	67
Aperçu de l'impact financier des crises sur les mesures de l'ONEM par année (en milliers d'EUR) Gra. 2.3.II.....	68
Travail à temps partiel en pourcentage de l'emploi total par sexe Gra. 2.3.III	73
Evolution de l'écart salarial (différence en pourcentage par sexe du revenu net moyen équivalent) Gra. 2.3.IV	73
Corrélation entre les jours de gel et de pluie et le chômage temporaire dû au mauvais temps, résultats depuis l'année 2000. Gra. 2.3.V	84
Paysage mondial des risques : interconnexions Gra. 2.3.VI.....	86
Facteurs de risque mondiaux classés par gravité Tab. 2.3.V	87
Évolution macroéconomique des allocations de l'ONEM : nombre moyen de paiements versus nombre de personnes différentes par période de dix ans Gra. 2.3.VII	88
2.4 Perspectives et Budget.....	89
Aperçu de la répartition des paiements dans des postes de dépenses en 2024 Tab. 2.4.I.....	90
Evolution du nombre de paiements et des montants alloués (en millions d'EUR) par poste de dépenses Tab. 2.4.II.....	92

Aperçu des dépenses fédérales de l'ONEM pour les prestations sociales Tab. 2.4.III	93
Prévisions conjoncturelles Tab. 2.4.IV.....	94
Evolution des unités physiques par poste de dépenses fédérales dans le budget de l'ONEM Tab. 2.4.V	95
Evolution des dépenses fédérales de l'ONEM pour les prestations sociales en prix courants (en millions d'EUR) Tab. 2.4.VI	95
Evolution des dépenses fédérales de l'ONEM pour les prestations sociales en pourcentage du PIB Tab. 2.4.VII	96
Evolution des dépenses fédérales de l'ONEM pour les prestations sociales en pourcentage du PIB Gra. 2.4.I	96
Evolution des dépenses fédérales de l'ONEM pour les prestations sociales en prix de 2020 (en millions d'EUR - indice 2020 = 100) Tab. 2.4.VIII.....	97
3 Impact des récentes modifications réglementaires	99
3.1 Chômage complet.....	100
Montants journaliers de l'allocation complète dans les phases dégressives par catégorie familiale (sans complément d'ancienneté) Tab. 3.1.I.....	102
Nombre de paiements avec une allocation de transition cumulable Tab. 3.1.II	104
Chômeurs pour lesquels le droit aux allocations d'insertion a été élargi parce qu'ils suivent un trajet MMPP ou IT33% (nombre de personnes par an) Tab. 3.1.IV	106
Chômeurs avec une allocation d'insertion qui suivent un trajet MMPP ou IT33% (nombre de personnes par an) Tab. 3.1.V	107
Evolution des conditions d'accès au régime de chômage avec complément d'entreprise par régime Tab. 3.1.VI	109
Nombre de personnes ayant accédé au régime de chômage avec complément d'entreprise (hors prépension à mi-temps) par régime Tab. 3.1.VII	110
Evolution des critères des dispenses d'inscription Tab. 3.1.VIII	112
Nombre d'entrants dans le statut de chômeur âgé dispensé en fonction de l'âge Tab. 3.1.IX	112
3.2 Chômage temporaire	114
Montants journaliers bruts minimum et maximum Tab. 3.2.I	114

Evolution des montants journaliers bruts minimum (mauve) et maximum (rose)	
Gra. 3.2.I	114
3.3 Allocations d'interruption.....	115
Personnes ayant accédé au régime du crédit-temps Tab. 3.3.I.....	117
Personnes ayant accédé au régime d'interruption de carrière Tab. 3.3.II.....	118
Personnes entrées dans les régimes de fin de carrière de l'interruption de carrière et du crédit-temps Tab. 3.3.III	120
Personnes ayant accédé aux congés thématiques Tab. 3.3.IV	122
3.4 Autres réformes	123
4 Chômage complet	125
4.1 Chiffres-clés.....	125
Proportions des chômeurs complets indemnisés Gra. 4.1.I	126
Evolution du nombre des chômeurs complets indemnisés Tab. 4.1.I	126
Evolution sur une base annuelle des chômeurs complets indemnisés Gra. 4.1.II	127
4.2 Chômeurs complets indemnisés demandeurs d'emploi (CCI-DE)	128
Proportion des sous-groupes de CCI-DE Gra. 4.2.I	128
CCI-DE par sous-groupe Tab. 4.2.I	130
Evolution sur une base annuelle des CCI-DE par sous-groupe Gra. 4.2.II	130
CCI-DE par région Tab. 4.2.II	132
Evolution sur une base annuelle des CCI-DE par région Gra. 4.2.III	132
CCI-DE par sexe Tab. 4.2.III	133
Evolution sur une base annuelle des CCI-DE par sexe Gra. 4.2.IV	133
CCI-DE par classe d'âge Tab. 4.2.IV	134
Evolution sur une base annuelle des CCI-DE par classe d'âge Gra. 4.2.V	134
CCI-DE par niveau d'études Tab. 4.2.V	135
Evolution sur une base annuelle des CCI-DE par niveau d'études Gra. 4.2.VI..	135
CCI-DE par durée du chômage Tab. 4.2.VI.....	136
Evolution sur une base annuelle des CCI-DE par durée du chômage Gra. 4.2.VII	136
CCI-DE par nationalité Tab. 4.2.VII.....	137

Evolution sur une base annuelle des CCI-DE par nationalité Gra. 4.2.VIII.....	137
CCI-DE par catégorie familiale Tab. 4.2.VIII	138
Evolution sur une base annuelle des CCI-DE par catégorie familiale Gra. 4.2.IX	138
CCI-DE par catégorie familiale et phase d'allocations Tab. 4.2.IX	139
Allocation moyenne par catégorie familiale et phase d'allocations Tab. 4.2.X	140
CCI-DE par degré de capacité de travail Tab. 4.2.XI	141
Evolution sur une base annuelle des CCI-DE par degré de capacité de travail Gra. 4.2.X	141
4.3 Chômeurs complets indemnisés non demandeurs d'emploi (CCI-NDE).....	142
Proportion des sous-groupes de CCI-NDE Gra. 4.3.I	142
CCI-NDE par sous-groupe Tab. 4.3.I	143
Evolution sur une base annuelle des CCI-NDE par sous-groupe Gra. 4.3.II	143
Profil des CCI-NDE Gra. 4.3.III.....	144
4.4 Dispenses spécifiques	145
Dispenses dans le cadre des formations et autres dispenses Tab. 4.4.I.....	146
Evolution sur une base annuelle des dispenses dans le cadre des formations et autres dispenses Gra. 4.4.I.....	146
Proportions des dispenses dans le cadre des formations et autres dispenses Gra. 4.4.II.....	148
Répartition des dispenses dans le cadre des formations par régime: nombre de paiements (en moyenne par mois) et nombre de personnes différentes (total annuel) Tab. 4.4.II	148
4.5 Demandeurs d'emploi inoccupés non indemnisés.....	150
DEI-NI par type d'inscription Tab. 4.5.I	150
Evolution sur une base annuelle des DEI-NI par type d'inscription Gra. 4.5.I ...	150
Evolution du nombre de JSI et du nombre de CCI admis pour la première fois au bénéfice des allocations d'insertions Gra. 4.5.II	152
Proportion des sous-groupes de CCI et des DEI-NI Gra. 4.5.III	153
4.6 Evolution de l'allocation moyenne (CCI)	154
Allocation mensuelle moyenne du CCI par sous-groupe (en prix courants) Tab. 4.6.I	154

Allocation mensuelle moyenne du CCI par sous-groupe (en prix constants) Tab. 4.6.II	156
4.7 Taux de chômage par bureau (CCI-DE).....	157
Taux de chômage par bureau en 2020 et en 2024 Tab. 4.7.I.....	157
Carte – Taux de chômage par bureau en 2024 Gra. 4.7.I.....	158
4.8 Evolution dynamique des CCI-DE	159
Evolution sur une base annuelle des CCI-DE comparée au flux entrant et au flux sortant Gra. 4.8.I.....	159
Rapport entre le stock, les restants, les entrants et les sortants en 2023 et en 2024 Tab. 4.8.I	161
Rapports entre le flux entrant, le flux sortant et le flux restant au T4 2023 et T1 et T2 2024, avec définition de la direction de sortie Gra. 4.8.II	162
Flux sortant vers l'emploi des chômeurs complets indemnisés demandeurs d'emploi (différentes personnes) au cours du premier semestre de 2024 Tab. 4.8.II	164
Flux entrant des demandeurs d'emploi indemnisés en chômage complet (différentes personnes) au cours du premier semestre de 2024 (< 65 ans) Tab. 4.8.III	165
Répartition des CCI-DE par activité complémentaire Gra. 4.8.III	166
4.9 Tremplin indépendant.....	167
Nombre moyen de paiements au profit de chômeurs complets exerçant une activité accessoire pendant le chômage (avantage "Tremplin-indépendants") Tab. 4.9.I	168
4.10 Sanctions.....	169
Sanctions pour chômeurs enregistrées auprès de l'ONEM en 2024 et 2023 Tab. 4.10.I	171
Sanctions pour chômeurs enregistrées auprès de l'ONEM en 2024– résultats par région Tab. 4.10.II.....	173
5 Chômage temporaire.....	175
5.1 Chiffres-clés.....	175
Chiffres-clés chômage temporaire Tab. 5.1.I	175
5.2 Par branche d'activités.....	177
Chômage temporaire par branche d'activités en unités budgétaires Tab. 5.2.I	177

Evolution sur une base annuelle du chômage temporaire par branche d'activités en unités budgétaires Gra. 5.2.I.....	178
Part du chômage temporaire dans le volume de travail en équivalents temps plein par branche d'activités Tab. 5.2.II	179
Part du chômage temporaire dans le volume de travail en équivalents temps plein par branche d'activités Gra. 5.2.II	179
Part des entreprises actives avec salariés ayant fait appel au chômage temporaire Tab. 5.2.III.....	180
Part des entreprises actives avec salariés ayant fait appel au chômage temporaire Gra. 5.2.III	180
5.3 Par motif	182
Chômage temporaire par motif en nombre de jours indemnisés Tab. 5.3.I.....	182
Evolution du chômage temporaire par motif sur une base annuelle en nombre de jours indemnisés Gra. 5.3.I	183
Répartition par motif Gra. 5.3.II.....	183
5.4 Par région.....	184
Chômage temporaire par région en unités physiques et budgétaires Tab. 5.4.I	184
Evolution sur une base annuelle du chômage temporaire par région en unités physiques et budgétaires Gra. 5.4.I	184
Part du chômage temporaire dans le volume de travail en équivalents temps plein suivant le lieu de résidence du travailleur Tab. 5.4.II.....	186
Carte - Part du chômage temporaire dans le volume de travail en équivalents temps plein suivant le lieu de résidence du travailleur en 2024 Gra. 5.4.II	187
5.5 Par genre.....	188
Chômage temporaire par genre en unités physiques Tab. 5.5.I.....	188
Evolution du chômage temporaire par genre sur une base annuelle en unités physiques Gra. 5.5.I.....	188
6 Allocations d'interruption	191
6.1 Chiffres-clés.....	191
Bénéficiaires de crédit-temps, de congé thématique ou d'interruption de carrière Tab. 6.1.I	193
Evolution sur une base annuelle du nombre de bénéficiaires de crédit-temps, de congé thématique ou d'interruption de carrière Gra. 6.1.I	193

Proportion par régime Gra. 6.1.II	194
6.2 Crédit-temps	195
Bénéficiaires en crédit-temps Tab. 6.2.I	195
Profil des allocataires en crédit-temps Gra. 6.2.I	195
6.3 Congés thématiques	197
Bénéficiaires d'un congé thématique Tab. 6.3.I	197
Allocataires en congé parental Tab. 6.3.II	198
Profil des allocataires en congé parental Gra. 6.3.I	198
Répartition du congé parental selon l'âge de l'enfant Gra. 6.3.II	200
Allocataires dans les autres formes des congés thématiques Tab. 6.3.III	202
Profil des allocataires dans les autres formes des congés thématiques Gra. 6.3.III	202
6.4 Interruption de carrière	204
Bénéficiaires d'une interruption de carrière Tab. 6.4.I	204
Profil des allocataires en interruption de carrière Gra. 6.4.I	205
6.5 Répartition de toutes les interruptions confondues par motif	206
Proportion par motif de toutes les interruptions confondues Tab. 6.5.I	206
Proportion par motif de toutes les interruptions confondues Gra. 6.5.I	207
7 Autres allocations	209
7.1 Travailleurs à temps partiel avec une allocation de garantie de revenus (AGR)	210
Travailleurs à temps partiel par régime Tab. 7.1.I	211
Evolution sur base annuelle des travailleurs à temps partiel par régime Gra. 7.1.I	211
Travailleurs à temps partiel par région Tab. 7.1.II	213
Evolution sur une base annuelle des travailleurs à temps partiel par région Gra. 7.1.II	213
Travailleurs à temps partiel par sexe Tab. 7.1.III	214
Evolution sur une base annuelle des travailleurs à temps partiel par sexe Gra. 7.1.III	214
Travailleurs à temps partiel par classe d'âge Tab. 7.1.IV	215
Evolution sur une base annuelle des travailleurs à temps partiel par classe d'âge Gra. 7.1.IV	215

7.2	Mesures pour l'emploi et la formation	216
	Mesures pour l'emploi et des mesures d'activation par régime Tab. 7.2.I.....	218
	Evolution sur une base annuelle des mesures pour l'emploi et des mesures d'activation par régime Gra. 7.2.I	218
7.3	Allocations apparentées au chômage temporaire et congés	220
	Allocations apparentées au chômage temporaire et des congés Tab. 7.3.I	220
	Evolution sur une base annuelle des allocations apparentées au chômage temporaire et des congés Gra. 7.3.I.....	221
7.4	Statut Unique et régimes en voie d'extinction.....	222
	Mesures prises en lien avec le développement du statut unique Tab. 7.4.I	223
	Evolution sur une base annuelle des mesures en lien avec le développement du statut unique Gra. 7.4.I	223
	Régimes en cours d'extinction Tab. 7.4.II.....	224
8	Développements statistiques	225
8.1	Publications statistiques de l'ONEM au cours de l'année.....	225
8.2	Communiqués de presse concernant des publications ponctuelles.....	227
8.3	Aperçu des sources et statistiques principales.....	234
8.4	Notions statistiques.....	242
	Références	247
	Liste des abréviations	255
	Liste des tableaux et graphiques	259



Lay-out et impression: ONEM - direction Communication
Editeur responsable: ONEM - Administrateur général
Bld de l'Empereur 7 - 1000 Bruxelles