



2

L'ONEM en 2019

Volume 2:
indicateurs du marché
du travail et évolution
des allocations



Le chômage indemnisé continue à diminuer

Pour la sixième année consécutive, la Belgique a enregistré en 2019 une croissance économique modérée. Le PIB a augmenté de 1,4% sur une base annuelle, ce qui représente un ralentissement par rapport à 2018 (+1,5%) et par rapport à 2017 (+2%). Selon la Banque nationale, l'emploi a également augmenté de 74.000 unités au total. Cette hausse est légèrement plus marquée que celle qui avait été constatée en 2018 (+66.000 unités). Le chômage indemnisé a dès lors continué de baisser en 2019, une diminution qui s'est même avérée un peu plus soutenue qu'en 2018.

Moins de 400.000 chômeurs complets indemnisés

L'ensemble des chômeurs complets indemnisés demandeurs et non-demandeurs d'emploi (avec ou sans complément d'entreprise) a baissé de 10,8%. Cela représente une baisse de 47.438 unités. Ceci fait passer le nombre de CCI sous la barre des 400.000 allocataires, soit à 391.039. Avant cela, il faut remonter à 1980 pour retrouver un niveau de chômage indemnisé inférieur à celui de 2019. Cette évolution est le fait de développements tant chez les demandeurs d'emploi que chez les non-demandeurs d'emploi.

Diminutions chez les demandeurs d'emploi...

En 2019, l'ONEM comptait tous les mois en moyenne 329.360 chômeurs complets indemnisés demandeurs d'emploi (CCI-DE). C'est 5,4% de moins qu'en 2018 (-18.861). La tendance à la baisse des dernières années passées (2017: -5,4% et 2018: -6,8%) s'est donc également poursuivie en 2019.

Cette évolution a toutefois été influencée à la baisse et à la hausse par l'impact des deux modifications réglementaires suivantes:

- La limitation du droit aux allocations d'insertion:
Cette modification a fait baisser le nombre de CCI-DE. Le droit aux allocations d'insertion a en effet été limité à 36 mois ou à 36 mois après le 30^{ème} anniversaire en fonction de la catégorie familiale. En 2019, 3.905 chômeurs qui percevaient une allocation d'insertion au cours des mois précédents sont arrivés en fin de droit (voir point 9.2). Ce nombre est en diminution constante. Ils étaient 29.021 en 2015, 7.857 en 2016, 6.404 en 2017 et 5.050 en 2018.

En ce qui concerne les allocations d'insertion, des conditions d'admission plus sévères sont également entrées en vigueur au cours de l'année 2015. La limite d'âge pour l'introduction d'une demande d'allocation a été abaissée de 30 à 25 ans, et une condition de diplôme s'applique désormais aux jeunes de moins de 21 ans. L'effet de ces mesures, perceptible à partir de 2016, vient encore renforcer l'évolution décrite.

- Le relèvement de la condition d'âge pour la demande d'une dispense d'inscription comme demandeur d'emploi:

Cette modification prévoit que la condition d'âge – 60 ans en 2015 – soit à chaque fois relevée d'un an pour atteindre 65 ans en 2020. En 2019, la limite d'âge s'élevait donc à 64 ans. Cela a entraîné une nouvelle hausse du nombre de CCI-DE, et ce en raison du fait que les nouveaux entrants dans cette classe d'âge ont dû s'inscrire comme demandeurs d'emploi.

Par rapport à 2018, le nombre mensuel moyen de CCI-DE âgés de 60 ou plus a ainsi augmenté de 7.550 unités, soit +21,9%. Par rapport à 2015, leur nombre a presque quadruplé (+30.806 unités).

Les constatations qui suivent doivent donc être interprétées à la lumière de ces modifications réglementaires.

En 2019 également, le nombre total de chômeurs complets indemnisés demandeurs d'emploi (CCI-DE) a diminué dans les trois régions. C'est la Région flamande qui enregistre la diminution la plus importante (-7,2%); vient ensuite la Région wallonne (-5,5%). Enfin, dans la Région de Bruxelles-Capitale le nombre de CCI-DE a diminué de 1,3%. Par rapport à 2007, les taux de chômage ont toutefois baissé plus rapidement dans la Région wallonne que dans les Régions flamande et de Bruxelles-Capitale. Néanmoins, les taux de chômage dans la Région wallonne et la Région de Bruxelles-Capitale demeurent encore sensiblement supérieurs au taux de chômage de la Région flamande.

Le nombre de CCI-DE a diminué un peu plus chez les femmes (-6,6%) que chez les hommes (-4,5%).

Comme en 2018, on enregistre en 2019 une forte baisse chez les jeunes: -9,4% chez les moins de 25 ans. Dans la classe d'âge des 25-49 ans et des 50 ans et plus, le nombre de CCI-DE a également baissé, et ce à hauteur de respectivement 6,8% et 2,3%.

En 2019, la diminution la plus forte a été observée pour le chômage de longue durée (2 ans et plus), à savoir -6,3%. En 2018, on avait encore constaté la baisse la plus importante pour le chômage de moyenne durée (1 à 2 ans). En 2019, le chômage de moyenne durée a tout de même encore diminué de 5,1%. L'année dernière, le chômage de courte durée (< 1 an) a aussi baissé de 4,3%.

Selon le niveau d'études, le chômage a le plus baissé chez les personnes peu qualifiées (-6,8%). Pour les titulaires d'un diplôme de l'enseignement secondaire et pour les personnes hautement qualifiées, on enregistre des diminutions de respectivement 4,9% et 2,0%.

Selon Eurostat, le taux de chômage harmonisé de la Belgique en 2019 s'élève à 5,4% (une diminution de 0,6 point de pourcentage par rapport à 2018). Il était de 6,4% en moyenne dans l'UE 28 et de 7,6% en moyenne dans la Zone Euro.

Le nombre de demandeurs d'emploi inoccupés non indemnisés (DEI-NI) a quant à lui augmenté de 1,1%.

... et chez les non-demandeurs d'emploi

Ce groupe de 61.678 personnes en moyenne en 2019 s'est réduit de 28.578 unités (-31,7%) sur la dernière année. Il a été divisé par quatre depuis 2007 (241.680).

Le nombre de chômeurs âgés dispensés et le nombre de chômeurs avec un complément d'entreprise dispensés (anciennement prépension) ont continué de baisser en 2019 de respectivement 48,2% et 28,3%. L'évolution dans ces groupes est influencée, d'une part, par une réglementation plus stricte qui fait baisser le nombre de nouveaux entrants et, d'autre part, par le vieillissement de la population qui entraîne des sorties plus importantes vers le régime de pension. Ce phénomène a également été accentué depuis le 1^{er} janvier 2019 par la possibilité pour les chômeurs avec complément d'entreprise d'opter pour la pension anticipée, alors qu'auparavant ils devaient rester dans le régime jusqu'à 65 ans. 8.417 chômeurs avec complément d'entreprise ont fait usage de cette possibilité en 2019.

Le groupe des chômeurs avec complément d'entreprise, demandeurs d'emploi et non-demandeurs d'emploi, a diminué de près d'1/4 en 2019 et de plus de moitié depuis 2012.

Légère augmentation chez les chômeurs temporaires

Pour la troisième année consécutive, la moyenne annuelle du nombre de chômeurs temporaires passe sous la barre des 100.000 unités physiques. En 2019, on comptait en moyenne 98.530 unités physiques par mois, soit une augmentation de 5,8% par rapport à 2018. Ce qui correspond à 19.283 unités budgétaires (soit des équivalents temps plein) (+1,0%).

Exprimé en jours, le chômage temporaire augmente de 1,6%. Cette augmentation s'explique principalement par l'évolution du chômage temporaire pour raisons économiques (+3,7%), qui augmente pour la première fois depuis 2012. Le chômage temporaire pour motif "intempéries" augmente aussi très légèrement (+0,6%).

Le nombre de jours de chômage temporaire pour force majeure a, quant à lui, diminué de 2,4%.

Baisse du nombre de travailleurs en interruption de carrière ou en crédit-temps

En moyenne, 249.367 travailleurs par mois ont perçu une allocation d'interruption de carrière en 2019. Il s'agit d'une diminution de 2,0% par rapport à 2018.

La diminution a principalement été enregistrée dans le régime de l'interruption de carrière (-9,3%), qui s'applique au secteur public. Cette forte baisse résulte principalement du transfert partiel de compétences dans le cadre de la Sixième Réforme de l'État. Les nouvelles demandes d'interruption de carrière en Région flamande relèvent désormais du dénommé "zorgkrediet", le régime flamand. Pour avoir une image complète, il convient dès lors d'additionner les chiffres du "zorgkrediet" (17.241) aux chiffres de l'interruption de carrière.

Le crédit-temps – qui est d'application dans le secteur privé a diminué de 3,6% en 2019. C'est la conséquence des conditions d'admission plus strictes pour le crédit-temps et les régimes de fin de carrière qui, depuis 2015, ont entraîné une diminution sensible du nombre de nouveaux entrants. Le nombre de sortants vers la pension est aussi en augmentation constante ces dernières années.

Après la forte augmentation observée lors du dernier trimestre de 2018 du nombre de personnes qui ont demandé un crédit-temps en fin de carrière anticipant ainsi l'annonce d'une nouvelle réglementation qui aurait porté l'âge minimum d'entrée à 60 ans, le nombre d'entrants en crédit temps a logiquement diminué de 19,6% en 2019 par rapport à 2018.

Ce n'est que pour les congés thématiques – congé parental, congé pour assistance médicale et congé pour soins palliatifs – qu'une augmentation est observée (+5,1%), hausse qui est un peu plus élevée que celle enregistrée en 2018 (+2,5%). On relèvera également à cet égard l'introduction mi-2019 du congé parental d'1/10ème temps, qui était déjà utilisé par 4.553 travailleurs en décembre 2019.

Aux 249.367 travailleurs percevant en moyenne chaque mois des allocations d'interruption, il convient d'ajouter 16.932 travailleurs en interruption sans allocations, ce qui porte le total en 2019 à 266.299. Cette moyenne mensuelle représente 389.783 personnes différentes qui ont pris une interruption en 2019.

Compte tenu des différentes évolutions précitées, le nombre de nouvelles demandes dans les différents régimes d'interruption n'a jamais été aussi élevé qu'en 2019.

Une évolution non proportionnelle de la charge de travail

Au total, le nombre d'allocations gérées par l'ONEM (880.186) a baissé de 5,8%. Par contre, cette diminution du nombre moyen de paiements mensuels n'a certainement pas réduit la charge de travail dans la même mesure. Du fait qu'il y a plus de flexibilité sur le marché du travail, les travailleurs connaissent davantage de transitions dans leur parcours professionnel, ce qui augmente le nombre de demandes d'allocations de chômage. Cette augmentation relative du nombre de transitions et donc aussi des demandes d'allocations résulte également du fait que le ratio des chômeurs demandeurs d'emploi par rapport aux chômeurs dispensés de recherche d'emploi augmente chaque année. Les congés thématiques sont également devenus plus flexibles en 2019, avec la possibilité de les prendre par semaine sous certaines conditions, et la nouvelle possibilité de prendre un congé parental d'1/10ème temps.

En outre, le traitement des demandes d'allocations est devenu beaucoup plus complexe depuis l'introduction des réformes en matière de dégressivité des allocations de chômage et en matière d'allocations d'insertion.

De plus, les droits en matière d'allocations de chômage et d'allocations d'interruption sont de plus en plus liés à des conditions en matière de carrière professionnelle. C'est la raison pour laquelle, pour fixer des droits, il est nécessaire de tenir compte de périodes de référence beaucoup plus longues et d'effectuer davantage de calculs et de vérifications.

Enfin, on doit également tenir compte de la charge de travail supplémentaire résultant des contrôles préventifs désormais effectués avant l'ouverture du droit aux allocations (vérification de l'adresse, de la situation familiale, de la non perception d'autres revenus, etc.).

La gestion rigoureuse et uniforme de l'ONEM en matière de contrôle et d'utilisation de nouvelles techniques affinant le ciblage des enquêtes permet également de limiter les abus, la fraude et l'usage impropre du système. Dans ce domaine, la priorité est axée ces dernières années sur la prévention, et ce de plus en plus en collaboration avec les organismes de paiement.

Economies de 3,1 milliards d'EUR en six ans

En 2019, l'allocation de chômage mensuelle moyenne pour les chômeurs complets indemnisés demandeurs d'emploi après des prestations de travail à temps plein s'élevait à 1.127,95 EUR par mois (+2,7% par rapport à 2018). L'allocation d'insertion mensuelle moyenne s'élevait à 820,67 EUR (+2,2% par rapport à 2018). Il faut toutefois rappeler qu'il n'y a pas eu d'indexation en 2019. Par contre, les évolutions sont influencées par la revalorisation des allocations dans le cadre de la liaison au bien-être et par des glissements au sein de la population des chômeurs.

Les dépenses pour le chômage global (soit les CCI à l'exception des chômeurs avec complément d'entreprise; le chômage temporaire; l'allocation de garantie de revenu; les dispenses pour suivre des formations ou des études; et la période non rémunérée dans l'enseignement) ont baissé de 4,6% sur une base annuelle en 2019. Exprimées sous la forme d'un ratio par rapport au PIB, elles représentent 1,06%. C'est moins qu'en 2018 (1,13%). C'est aussi le chiffre le plus bas depuis 2007, l'année avant la crise. Les dépenses pour le chômage avec complément d'entreprise ont aussi diminué de 22,2%.

Le total des dépenses pour des prestations sociales de l'ONEM, qui ne relèvent pas des postes de dépenses transférés dans le cadre de la Sixième Réforme de l'Etat, a baissé de 493 millions EUR (-7,2%). En six ans, ces dépenses ont baissé de plus de 3,1 milliards EUR, soit -32,7%.

En 2019, les dépenses totales pour les prestations sociales calculées sur le budget de l'ONEM représentaient 1,40% du PIB (contre 1,56% en 2018). Cette évolution à la baisse est due à une conjoncture économique plus favorable depuis 6 ans, à l'évolution démographique et, en particulier, à différentes réformes structurelles instaurées ces dernières années dans le régime de chômage ou pour soutenir l'activité économique et l'emploi. Elle a également été renforcée par l'absence d'indexation en 2014, 2015 et 2019.

Le chômage devrait encore reculer en 2020

Dans leurs prévisions de février 2020, le Bureau fédéral du Plan et la Banque nationale prévoyaient une croissance de 1,4%, une nouvelle augmentation de l'emploi et une diminution du chômage en 2020.

Ces prévisions sont toutefois antérieures à la propagation du coronavirus et seront revues à la lumière des conséquences économiques importantes de cette pandémie, ce qui entraînera des dépenses supplémentaires en matière de chômage temporaire à partir de février 2020.

Des défis qui restent importants

En matière d'emploi, la Belgique doit poursuivre ses efforts. En dépit de l'amélioration du taux d'emploi harmonisé (70,5% pour les 3 premiers trimestres de 2019, contre 69,7% en 2018), l'objectif de 73,2% en 2020 – fixé dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi – n'a pas encore été atteint.

Si le chômage se réduit sensiblement, la population inactive reste cependant plus élevée que la moyenne européenne (31% contre 26% dans l'UE 28

en 2018 selon Eurostat). Cette trop faible participation au marché du travail constitue un défi important, qui est d'ailleurs en cours d'analyse par le Conseil Supérieur de l'Emploi. Parmi les chômeurs indemnisés, seuls les non-demandeurs d'emploi font partie de la population inactive. Leur part dans cette population inactive est donc limitée (1,8%) et, comme relevé plus haut, en forte diminution ces dernières années.

La numérisation croissante du marché du travail constitue également un défi majeur. Selon une étude¹ récente, d'ici 2030, la plupart des travailleurs devront mettre à jour leurs compétences digitales et connexes et certains travailleurs et demandeurs d'emploi devront se reconvertir afin de conserver un emploi durable ou d'en obtenir un.

Ce défi est encore accentué par l'évolution démographique qui a pour conséquence que les sorties du marché du travail (vers la pension) seront plus nombreuses que les entrées au cours des prochaines années.

Enfin, l'écart en matière de taux de chômage et d'emploi reste important entre les régions. A la suite du transfert de compétences fédérales relatives à l'emploi, les régions disposent des instruments nécessaires pour mener une politique plus intégrée et plus efficiente en matière d'emploi, d'insertion et de réinsertion.

L'Administrateur général,



Georges Carlens

¹ Roland Berger à la demande d'Agoria, en collaboration avec VDAB, FOREM et Actiris (septembre 2018). *Shaping the future of work*.

Sommaire



Préface	3
Introduction	11
1 Contexte conjoncturel et démographique	15
1.1 Conjoncture	16
1.2 Evolutions du marché de l'emploi	18
1.3 Contexte démographique	20
2 Chômage temporaire	21
2.1 Chiffres-clés	21
2.2 Selon la région (en unités physiques)	22
2.3 Selon la région (en unités budgétaires)	23
2.4 Selon la branche d'activités (en unités budgétaires)	24
2.5 Selon le motif (en jours indemnisés)	25
2.6 Allocations apparentées au chômage temporaire et congés (en unités physiques)	27
3 Chômeurs complets indemnisés	29
3.1 Introduction	29
3.2 Demandeurs d'emploi	32
3.3 Non-demandeurs d'emploi	47
3.4 Thèmes spécifiques relatifs au chômage	54
4 Travailleurs à temps partiel	77
4.1 Allocation de garantie de revenus (AGR)	77
4.2 Selon le régime	78
4.3 Selon la région	79
4.4 Selon le sexe	80
4.5 Selon la classe d'âge	81
5 Mesures pour l'emploi et la formation	83
5.1 Introduction: conséquences de la Sixième Réforme de l'Etat	83
5.2 Mesures pour l'emploi et mesures d'activation	86
5.3 Dispenses	88
5.4 Evolution du total des mesures pour l'emploi et la formation	90

6	Crédit-temps, congé thématique et interruption de carrière	91
6.1	Evolution générale	91
6.2	Crédit-temps	94
6.3	Congés thématiques	95
6.4	Interruption de carrière	97
6.5	Thèmes spécifiques concernant le crédit-temps, les congés thématiques et les interruptions de carrière	101
7	Evolution des mesures prises dans le cadre de la mise en place du Statut unique	109
8	Aperçu général	111
8.1	Paielements (unités physiques)	111
8.2	Unités budgétaires et jours indemnisés	113
8.3	Montants alloués	114
8.4	Bénéficiaires différents	116
9	Impact des modifications réglementaires depuis 2012	119
9.1	Régime de chômage temporaire	120
9.2	Régime des allocations d'insertion	124
9.3	Régime des allocations de chômage	137
9.4	Régime de chômage avec complément d'entreprise	144
9.5	Régimes de dispense d'inscription comme demandeur d'emploi	150
9.6	Régime des travailleurs à temps partiel bénéficiant d'une allocation de garantie de revenus (AGR)	154
9.7	Mesures pour l'emploi et la formation	156
9.8	Mesures relatives à la conciliation entre vie professionnelle et vie privée	161
9.9	Mesures dans le cadre du développement du Statut unique	171
10	Comparaison internationale	173
10.1	Chômage	173
10.2	Emploi	179
11	Perspectives et Budget	185
11.1	Postes de dépenses et régionalisation	186
11.2	Perspectives et budget pour 2020	189
11.3	Economies sur les dépenses sociales	193
12	Liste des publications statistiques de l'ONEM en 2019	195
	Liste des abréviations	197

Introduction



Le présent volume du rapport annuel décrit les évolutions des allocations pour lesquelles l'ONEM est compétent. Les services régionaux de l'emploi (VDAB, Actiris, FOREM et ADG) publient des statistiques sur le nombre de demandeurs d'emploi, les offres d'emploi, les formations professionnelles et les primes régionales, tandis que l'ONEM publie des statistiques sur les compétences et allocations fédérales. Dans le cas du chômage ou de l'activation, ces paiements sont opérés par les organismes de paiement (OP), et dans le cas des allocations d'interruption de carrière et de crédit-temps, ils sont opérés par l'ONEM lui-même. Afin de pouvoir inscrire les évolutions dans un contexte plus large, différents tableaux et graphiques renvoient également à des statistiques générales relatives au marché de l'emploi se basant sur les données en provenance notamment de l'ONSS, de l'INAMI, du SPF Emploi, travail et concertation sociale et d'Eurostat.

Structure de ce volume

Pour esquisser le contexte économique dans lequel les missions de l'Office sont réalisées, nous parcourons dans le premier chapitre (1) un certain nombre d'indicateurs de la conjoncture, de la démographie et de l'emploi, notamment le PIB, les offres d'emploi, les faillites et les licenciements collectifs.

Dans les chapitres suivants, les allocataires de l'ONEM sont examinés en détail, en commençant par le régime le plus sensible à la conjoncture: le chômage temporaire (2).

Le chapitre suivant est consacré au chômage complet (3). Il y est, en outre, question du régime de chômage avec complément d'entreprise (anciennement prépension à temps plein). Le chapitre (4) traite des travailleurs à temps partiel, suivi d'un chapitre (5) sur les mesures pour la formation et l'emploi qui relèvent encore (partiellement) de l'autorité fédérale. Vient ensuite, dans l'ordre, les chapitres portant sur les mesures pour l'aménagement du temps de travail (6) et les mesures dans le cadre de la mise au point du Statut unique (7). Ensuite, tous ces groupes d'allocataires sont intégrés dans un aperçu général (8), afin d'obtenir une vue d'ensemble de l'évolution globale du nombre d'allocataires qui relèvent de la compétence de l'ONEM.

Après avoir ainsi traité pratiquement toutes les allocations, on retrouve les chapitres élaborés sous un angle d'approche spécifique, en commençant par le suivi de l'impact d'un certain nombre de modifications réglementaires récentes relatives aux compétences de l'ONEM (9). Le chapitre suivant place les évolutions observées dans un contexte international plus large (10). Enfin, nous examinons également le budget en abordant brièvement les perspectives pour l'année à venir (11) et nous donnons un aperçu des publications statistiques de l'ONEM réalisées en 2019 (12).

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.

Dénomination	Définition	Exemple
Paielements, (nombre d') allocataires, unités physiques	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.	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.
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.		
Dépenses, montants	Par paiement, on fait la somme des montants introduits.	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	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 indemnifiables. En théorie, tous les jours d'un mois, sauf les dimanches, sont indemnifiables, 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 indemnifiables. 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.	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.		



Dénomination	Définition	Exemple
Unités budgétaires	<p>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.</p> <p>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.</p>	<p>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.</p>
Taux de chômage (calcul ONEM)	<p>Le taux de chômage est calculé en divisant le nombre de CCI-DE du mois de juin de l'année 2017 respectivement par le nombre d'assurés contre le chômage au 30 juin de l'année 2016. 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.</p>	
Entrant, sortant	<p>Les entrants et sortants sont dans le rapport annuel largement définis de trois manières différentes :</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. 	

Dénomination	Définition	Exemple
Taux de chômage (comparaison internationale)	<p>1. Le chômage complet indemnisé (données administratives) : approche administrative basée sur les statistiques établies par les administrations compétentes en matière d'allocations de chômage, que ces allocations reposent sur un principe d'assurance ou de solidarité (aide sociale);</p> <p>2. 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;</p> <p>3. 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.</p>	http://www.onem.be/fr/documentation/publications/etudes

*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

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").

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 à l'arrondissement. Sauf mention contraire spécifique, c'est le domicile de l'intéressé qui détermine les données émanant d'une région.



Contexte conjoncturel et démographique

Ce chapitre décrit le contexte conjoncturel et démographique dans lequel le marché du travail évolue, sur base d'un certain nombre d'indicateurs liés à la conjoncture économique, la demande de main d'œuvre sur le marché du travail, les faillites et restructurations, l'emploi et la population.

1.1 Conjoncture

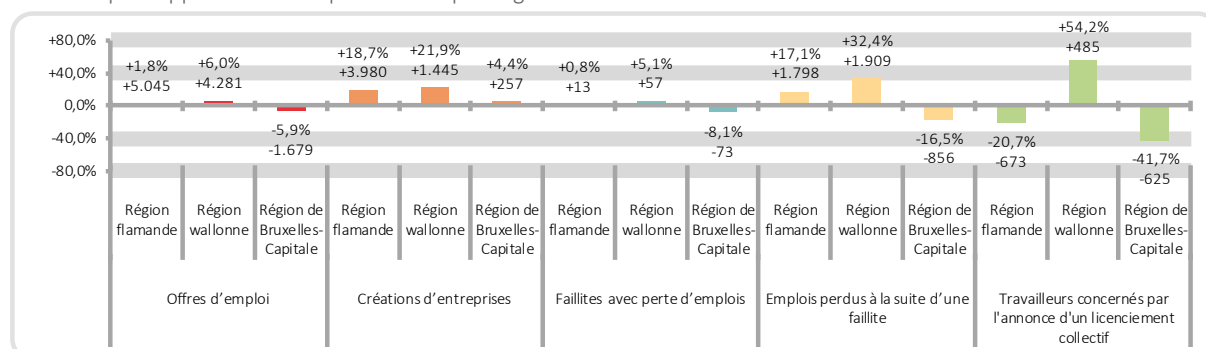
Tableau 1²

Indicateurs conjoncturels pour le marché de l'emploi en
Belgique

	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
2007	385.884	4,8	288.516	646.128	27.729	2.870	21.048	-
2008	387.603	-6,3	280.966	626.835	28.274	3.136	22.074	-
2009	379.781	-21,8	227.111	491.181	25.887	3.600	23.723	11.853
2010	390.659	-3,9	260.776	554.386	29.431	3.616	23.479	12.146
2011	397.278	-2,9	296.026	604.191	31.079	3.739	25.434	6.924
2012	400.215	-11,3	259.281	561.413	24.743	3.941	27.496	15.026
2013	402.053	-10,4	224.348	543.575	24.528	4.304	30.027	10.284
2014	408.399	-6,1	229.297	586.868	25.861	3.942	28.507	9.160
2015	416.701	-5,3	250.712	644.549	27.960	3.741	25.386	4.669
2016	422.997	-2,2	305.755	684.771	31.104	3.250	22.704	10.662
2017	431.306	-0,9	348.908	726.264	30.716	3.477	21.774	3.056
2018	437.596	0,3	387.550	731.601	33.700	3.589	21.598	5.650
2019	443.592	-3,7	395.197	700.045	39.381	3.586	24.449	4.837
Evol. 2007-2019	+15,0%	-8,5	+37,0%	+8,3%	+42,0%	+24,9%	+16,2%	-
Evol. 2018-2019	+1,4%	-4,0	+2,0%	-4,3%	+16,9%	-0,1%	+13,2%	-14,4%

Graphique 1

Variation par rapport à l'année précédente par région



² Sources: BNB - PIB en millions d'euros chaînés - année de référence 2016 - données corrigées des variations saisonnières et des effets calendaires + communiqué de presse - INC - Flash estimate et comptes trimestriels (trimestre le plus récent); enquête conjoncturelle mensuelle auprès des entreprises - données corrigées des variations saisonnières (moyenne mensuelle sur une base annuelle); VDAB, FOREM, Actiris, ADG - 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; Federgon - Estimation du nombre moyen d'heures prestées en intérim par jour; SPF Economie - Constitution d'entreprises dans le secteur marchand; Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprise (ONEM); SPF Emploi, Travail et Concertation sociale - Licenciements collectifs (longue série)

En 2019, la relance modérée qu'avait connue la conjoncture économique entre 2014 et 2018 s'est poursuivie. Divers indicateurs qui esquissent le contexte conjoncturel sur le marché de l'emploi affichent en général une évolution positive par rapport à l'année précédente.

Avec une augmentation du PIB de 1,4% (en volume) sur une base annuelle, nous notons une croissance modérée, et ce pour la sixième année consécutive. Le rythme de croissance était toutefois encore bien inférieur à celui que nous avons connu avant la crise économique (+3,4% en 2007). Cette tendance ne se reflète pas dans la croissance de la confiance des entrepreneurs. En 2019, le niveau du baromètre de la conjoncture était en moyenne de 4,0 points inférieur à celui de 2018. Par rapport à l'année précédente, le nombre d'heures prestées dans le cadre de l'intérim était en moyenne de 4,3% inférieur. Ces chiffres du travail temporaire (intérim) sont réputés comme indicateur avancé de la conjoncture et du marché de l'emploi, on observe que le nombre moyen d'heures prestées en travail intérimaire est depuis 2016 supérieur à celui de 2007.

Le nombre de créations d'entreprises augmente sur une base annuelle en 2019 de 16,9% et atteint le niveau le plus élevé des 10 dernières années.

On note une diminution du nombre de licenciements collectifs annoncés de 14,4% sur une base annuelle.

Le nombre de faillites d'entreprises occupant du personnel s'est stabilisé (-0,1%) sur une base annuelle et le nombre d'emplois perdus à la suite de faillites a augmenté de 13,2%.

1.2

Evolutions du marché de l'emploi

Tableau 2

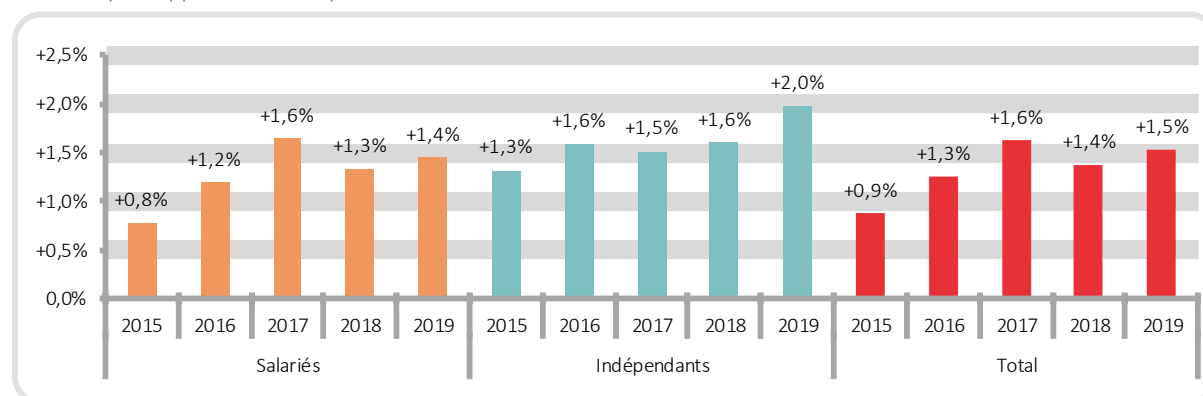
Emploi en Belgique (en milliers de personnes)

En milliers	Emploi intérieur	Salariés	Indépendants	Taux d'emploi (20-64 ans)
2007	4.393	3.668	706	67,7%
2008	4.472	3.737	716	68,0%
2009	4.464	3.724	722	67,1%
2010	4.493	3.765	727	67,6%
2011	4.553	3.818	735	67,3%
2012	4.572	3.829	743	67,2%
2013	4.559	3.809	750	67,2%
2014	4.577	3.821	756	67,3%
2015	4.617	3.851	766	67,2%
2016	4.675	3.897	778	67,7%
2017	4.751	3.961	790	68,5%
2018	4.817	4.014	803	69,7%
2019	4.891	4.072	819	70,5%
Evol. 2007 - 2019	+11,3%	+11,0%	+16,0%	+2,8 pp.
Evol. 2018 - 2019	+ 1,5 %	+ 1,4%	+ 2,0 %	+ 0,8 pp.

Source: Rapport annuel BNB - tableaux statistiques détaillés

Graphique 2

Variation par rapport à l'année précédente

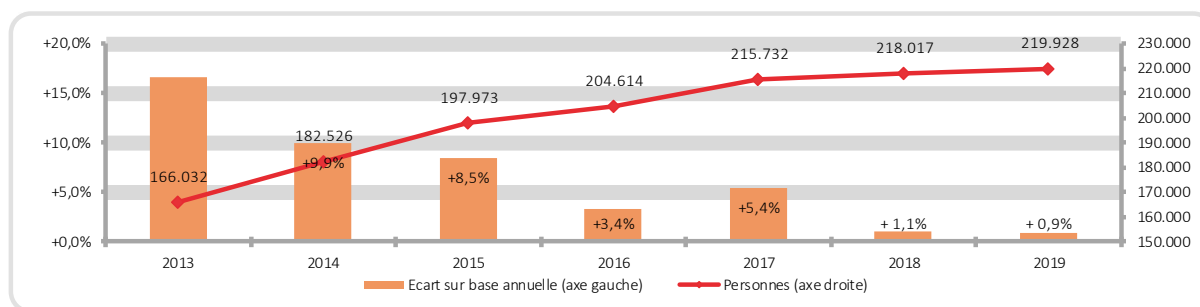


Source: Rapport annuel BNB - tableaux statistiques détaillés

En tenant compte de la création d'emplois et des restructurations, les derniers chiffres de la Banque nationale indiquent une croissance de 1,5% de l'emploi intérieur en Belgique. Celle-ci se traduit toutefois par un taux d'emploi relativement stable (70,5% en 2019 contre 69,7% en 2018), qui est également influencé par l'évolution démographique.

A ce propos, il convient aussi de noter que les prestataires de service étrangers et les travailleurs détachés qui travaillent en Belgique ne sont pas considérés comme faisant partie de l'emploi intérieur. Ces dernières années, cette catégorie de travailleurs a connu une forte augmentation. En 2019, leur nombre augmente à nouveau (+0,9% sur une base annuelle). En Belgique, il s'agit principalement de travailleurs issus de nos pays voisins, du Portugal et des pays d'Europe de l'Est membres de l'Union européenne. L'occupation de travailleurs détachés contribue à une augmentation de la production et, par conséquent, à une augmentation de la prospérité mais elle ne profite pas directement à l'emploi intérieur.

Graphique 3
Evolution du nombre de déclarations de travailleurs détachés



Source: ONSS - nombre de travailleurs différents déclarés via LIMOSA

1.3

Contexte démographique

Tableau 3

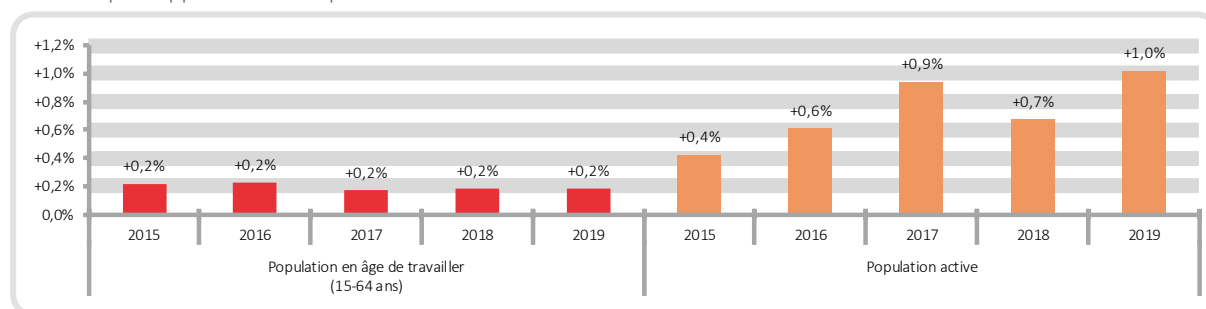
Evolution de la population (en milliers de personnes)

	Population en âge de travailler (15-64 ans)	Population active
2007	7.012	4.977
2008	7.074	5.031
2009	7.125	5.075
2010	7.180	5.138
2011	7.225	5.178
2012	7.247	5.212
2013	7.259	5.223
2014	7.268	5.255
2015	7.284	5.277
2016	7.300	5.309
2017	7.312	5.359
2018	7.325	5.395
2019	7.338	5.450
Evol. 2007 - 2019	+ 4,7%	+ 9,5%
Evol. 2018 - 2019	+ 0,2 %	+ 1,0 %

Source: rapport annuel BNB - tableaux statistiques détaillés

Graphique 4

Variation par rapport à l'année précédente



En 2019, la population en âge de travailler (15-64 ans) a de nouveau augmenté. Il s'agit d'une augmentation d'environ 0,2%. Toutefois, le segment de la population active n'évolue pas tout à fait de la même manière. L'augmentation y est en effet plus importante, à savoir 1,0%. Cela est dû notamment au fait que de nombreux travailleurs de la génération baby-boom atteignent des tranches d'âge plus élevées et arrivent finalement à l'âge de la pension, ce qui ouvre certaines opportunités pour les travailleurs issus des autres segments du marché de l'emploi.

2

Chômage temporaire

2.1 Chiffres-clés

Tableau 4
Chiffres-clés chômage temporaire

	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)
2018	93.119	19.095	293.662	39.088	5.950.063	20,3	152,2	355,29	59,71
2019	98.530	19.283	298.260	38.255	6.042.310	20,3	157,9	369,39	61,13
Evol. 2018- 2019	+5,8%	+1,0%	+1,6%	-2,1%	+1,6%	-0,0%	+3,8%	+4,0%	+2,4%
	+5.411	+188	+4.598	-833	+92.248	-0,00	+5,7	+14,10	+1,42

En 2019, l'ONEM a octroyé 98.530 allocations de chômage temporaire en moyenne par mois, ce qui correspond à 19.283 unités budgétaires (comparable au concept d'équivalents temps plein). En comparaison avec 2018, cela représente une augmentation de 5,8% en unités physiques et de 1,0% en unités budgétaires.

En 2019, 298.260 travailleurs différents et 38.255 employeurs différents ont fait usage du régime du chômage temporaire, soit respectivement +1,6% et -2,1% qu'en 2018.

En 2019, l'allocation journalière moyenne s'élève à 61,13 EUR, ce qui représente une augmentation de 1,42 EUR par rapport à l'année précédente (+2,4%). Suite à l'augmentation du nombre d'allocataires, les dépenses totales ont ainsi augmenté de 4,0% pour passer à 369,39 millions d'EUR.

2.2

Selon la région (en unités physiques)

Tableau 5

Evolution du chômage temporaire par région
en unités physiques

	Région flamande	Région wallonne	Région de Bruxelles-Capitale	Pays	Région flamande	Région wallonne	Région de Bruxelles-Capitale	Pays
2007	74.580	39.977	4.803	119.359	100	100	100	100
2008	85.597	43.500	5.018	134.115	115	109	104	112
2009	138.244	64.481	7.062	209.788	185	161	147	176
2010	107.871	56.939	7.477	172.286	145	142	156	144
2011	85.092	47.113	7.005	139.210	114	118	146	117
2012	99.100	52.899	7.328	159.327	133	132	153	133
2013	103.715	55.663	7.355	166.732	139	139	153	140
2014	83.308	44.076	6.289	133.673	112	110	131	112
2015	76.317	41.461	5.859	123.637	102	104	122	104
2016	72.528	39.024	6.598	118.150	97	98	137	99
2017	58.472	33.862	4.924	97.258	78	85	103	81
2018	57.409	31.128	4.582	93.119	77	78	95	78
2019	61.764	32.514	4.252	98.530	83	81	89	83
Evol. 2007-2019	-17,2%	-18,7%	-11,5%	-17,5%				

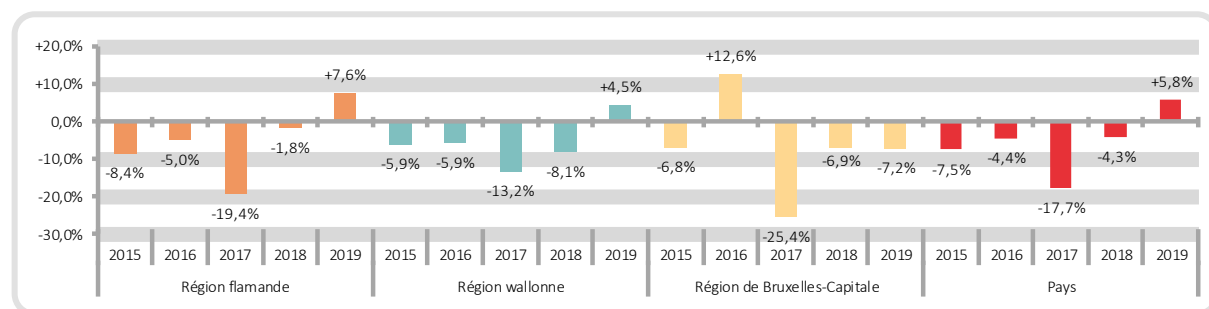
En 2019, le nombre de paiements dans le régime de chômage temporaire augmente sur une base annuelle pour la première fois depuis 2013 (+5,8%).

L'augmentation sur une base annuelle s'observe dans toutes les régions sauf en Région de Bruxelles-Capitale. La Région flamande enregistre une augmentation de 7,6%, en Région wallonne, l'augmentation s'élève à 4,5% et en Région de Bruxelles-Capitale, nous observons une diminution de 7,2%.

En Région flamande, le chômage temporaire s'élève à 61.764 unités, il est de 32.514 unités en Région wallonne. En Région de Bruxelles-Capitale, il diminue à 4.252 unités, ce qui représente, le niveau le plus bas enregistré au cours de la période de 2007 à 2019, et ce même si l'on tient compte du fait que l'année 2007 précède la crise. Dans les deux autres régions, le nombre de paiements est également moins élevé qu'en 2007 (-17% pour la Région flamande et -19% pour la Région wallonne) mais est plus élevé qu'en 2017 et 2018 en Région flamande et qu'en 2018 en Région wallonne.

Graphique 5

Variation en pourcentage par rapport à l'année précédente



2.3

Selon la région (en unités budgétaires)

Tableau 6

Evolution du chômage temporaire par région en unités budgétaires

	Région flamande	Région wallonne	Région de Bruxelles-Capitale	Pays	Région flamande	Région wallonne	Région de Bruxelles-Capitale	Pays
2007	16.326	11.804	1.653	29.783	100	100	100	100
2008	18.234	12.266	1.700	32.199	112	104	103	108
2009	36.596	21.234	2.366	60.196	224	180	143	202
2010	27.518	19.230	2.443	49.191	169	163	148	165
2011	19.241	14.208	2.017	35.466	118	120	122	119
2012	22.595	15.801	2.072	40.468	138	134	125	136
2013	23.854	16.511	2.053	42.418	146	140	124	142
2014	16.976	11.771	1.607	30.354	104	100	97	102
2015	14.996	10.900	1.398	27.294	92	92	85	92
2016	14.001	9.925	1.496	25.423	86	84	91	85
2017	10.947	8.576	1.129	20.652	67	73	68	69
2018	10.358	7.710	1.027	19.095	63	65	62	64
2019	10.743	7.628	912	19.283	66	65	55	65
Evol. 2007-2019	-34,2%	-35,4%	-44,9%	-35,3%				

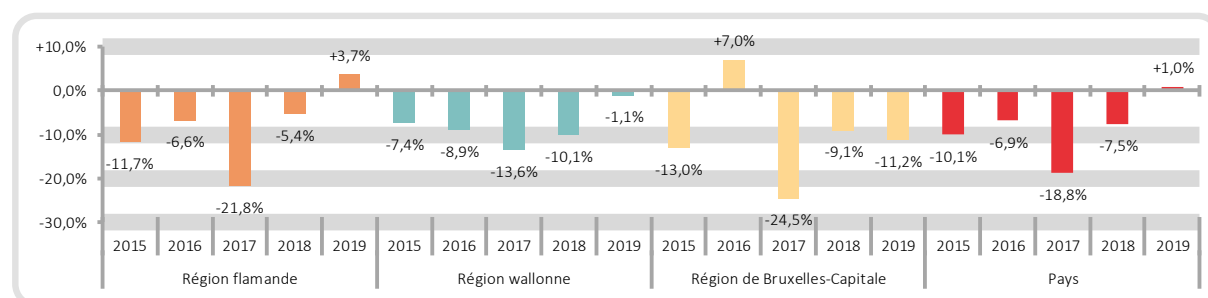
Généralement, les chômeurs temporaires ne perçoivent des allocations que quelques jours par mois. C'est pourquoi il est utile de rendre compte de l'évolution non seulement en unités physiques (nombre moyen de paiements par mois) mais aussi en unités budgétaires (comparable au concept d'équivalents temps plein).

En 2019, le chômage temporaire exprimé en unités budgétaires est de 35,3% inférieur au niveau antérieur à la crise de 2007, contre 17,5% en unités physiques. En unités budgétaires, le chômage temporaire est dans chaque région plus bas qu'en 2007.

En Région flamande, l'augmentation en unités budgétaires sur une base annuelle est de 3,7%. Elle est 3,9 points de pourcentage inférieure à celle que l'on observe en unités physiques. Cela indique que le nombre moyen de jours indemnisés par chômeur est supérieur à celui de l'année passée dans cette région. Pour les deux autres régions, sur une base annuelle, nous constatons toujours une diminution en unités budgétaires. Elle est de respectivement de 1,1% en Région wallonne et de 11,2% en Région de Bruxelles-Capitale.

Graphique 6

Variation en pourcentage par rapport à l'année précédente



2.4

Selon la branche d'activités (en unités budgétaires)

Tableau 7

Chômage temporaire par branche d'activités
en unités budgétaires

	Construction	Services	Commerce, banques et assurances	Industrie	Autres	Construction	Services	Commerce, banques et assurances	Industrie	Autres
2007	13.349	4.105	572	8.174	3.584	100	100	100	100	100
2008	12.921	4.433	615	10.683	3.548	97	108	108	131	99
2009	16.047	6.911	843	27.573	8.821	120	168	148	337	246
2010	18.488	6.548	855	16.254	7.046	138	160	150	199	197
2011	12.512	6.946	1.923	10.728	3.357	94	169	336	131	94
2012	14.426	7.613	2.081	13.422	2.927	108	185	364	164	82
2013	16.658	7.647	2.093	13.208	2.811	125	186	366	162	78
2014	10.326	6.396	1.784	9.780	2.068	77	156	312	120	58
2015	10.147	6.121	1.523	7.667	1.836	76	149	266	94	51
2016	9.376	5.979	1.375	7.007	1.687	70	146	241	86	47
2017	7.918	5.020	1.186	5.120	1.408	59	122	207	63	39
2018	7.333	4.641	1.042	4.831	1.248	55	113	182	59	35
2019	7.232	4.554	891	5.298	1.308	54	111	156	65	36
Evol. 2007- 2019	-45,8%	+10,9%	+55,9%	-35,2%	-63,5%					

En 2019, toutes les grandes branches d'activités enregistrent une baisse du chômage temporaire par rapport à 2018 à l'exception de l'industrie. On note les plus importantes diminutions dans le secteur du commerce, des banques et des assurances et dans les services. Dans ces secteurs, le chômage temporaire en unités budgétaires est inférieur de respectivement 14,4% et 1,9% par rapport à l'année passée.

Dans le secteur de la construction, le chômage temporaire est le plus fortement influencé par les conditions climatiques. On note une diminution du nombre de chômeurs temporaires dans la construction (-1,4%).

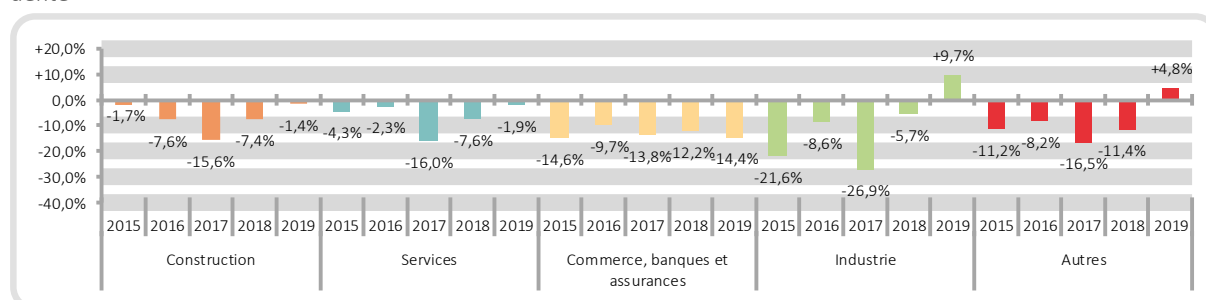
Dans le secteur industriel, le chômage temporaire augmente de 467 unités budgétaires sur une base annuelle (+9,7%). Cette augmentation est sans aucun doute due au ralentissement économique général.

Dans le secteur des services, le chômage temporaire s'élève à 4.554 unités budgétaires en 2019, ce qui représente une diminution de 87 unités par rapport à 2018 (-1,9%).

Dans les branches d'activités de la construction et de l'industrie, le chômage temporaire en 2019 a diminué pour passer en dessous du niveau antérieur à la crise de 2007. Cette diminution par rapport à 2007 est de respectivement 45,8% et 35,2%. Dans le secteur des services, le chômage temporaire en 2019 a augmenté de 10,9% par rapport à 2007. Le secteur du commerce, des banques et des assurances enregistre une augmentation en 2019 de 55,9% du chômage temporaire par rapport à 2007, mais la part de ce secteur dans le chômage temporaire global s'élevant à 4,6%, elle reste plutôt limitée.

Graphique 7

Variation en pourcentage par rapport à l'année précédente



2.5

Selon le motif (en jours indemnisés)³

Tableau 8

Evolution du chômage temporaire selon le motif en nombre de jours indemnisés

	Raisons économiques	Intempéries	Force majeure	Autres	dont suspension employés	Total	Raisons économiques	Intempéries	Force majeure	Autres	Total
2007	5.553.689	2.626.126	580.811	548.354	0	9.308.980	100	100	100	100	100
2008	6.694.307	2.303.338	574.570	503.560	0	10.075.775	121	88	99	92	108
2009	14.442.762	3.034.594	609.038	703.914	164.813	18.790.308	260	116	105	128	202
2010	9.846.261	4.009.234	671.099	764.428	334.905	15.291.022	177	153	116	139	164
2011	7.469.325	2.394.929	658.730	587.583	97.348	11.110.567	134	91	113	107	119
2012	8.443.842	2.988.938	638.286	571.242	152.709	12.642.309	152	114	110	104	136
2013	7.917.213	4.007.915	645.780	689.246	266.109	13.260.155	143	153	111	126	142
2014	6.934.514	1.409.034	612.925	514.264	187.849	9.470.737	125	54	106	94	102
2015	5.583.749	1.911.182	587.457	437.154	145.895	8.519.541	101	73	101	80	92
2016	4.842.055	2.059.081	623.086	436.187	133.845	7.960.410	87	78	107	80	86
2017	3.773.016	1.728.197	552.471	378.140	92.663	6.431.825	68	66	95	69	69
2018	3.322.553	1.774.240	522.399	330.871	78.261	5.950.063	60	68	90	60	64
2019	3.445.357	1.784.007	510.000	302.946	70.677	6.042.310	62	68	88	55	65
Evol. 2007-2019	-38,0%	-32,1%	-12,2%	-44,8%	-57,1%	-35,1%					

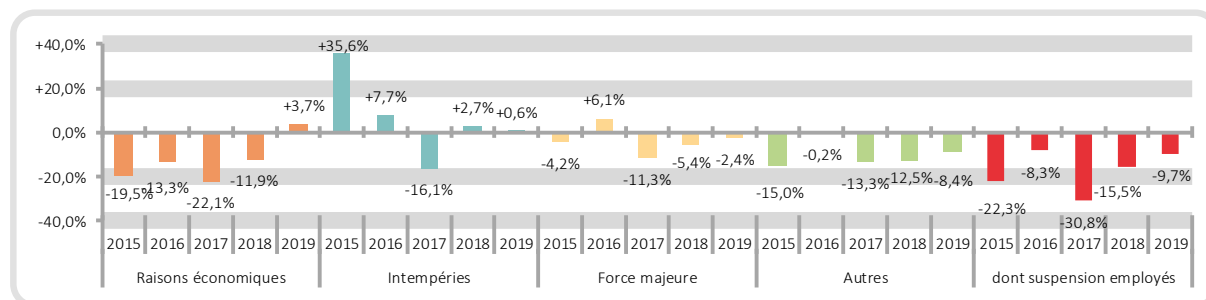
En 2019, 6.042.310 jours ont été indemnisés dans le régime du chômage temporaire, soit 35,1% de moins qu'en 2007, avant l'éclatement de la crise économique. Cette diminution s'explique tant par l'évolution du chômage temporaire pour raisons économiques (-38,0% par rapport à 2007) que par l'influence du motif "intempéries" (-32,1% par rapport à 2007). Dans la période considérée, le nombre de jours indemnisés pour raisons économiques n'a jamais été aussi faible à l'exception de 2018. Pour le chômage temporaire par suite d'intempéries, seule les années 2014, 2017 et 2018 ont compté moins de jours indemnisés qu'en 2019.

A partir du 1^{er} janvier 2012, la suspension de crise employés, instaurée en juillet 2009 comme mesure anti-crise temporaire, a été convertie en un régime définitif avec des modalités légèrement différentes, à savoir la suspension du contrat de travail des employés en raison d'un manque de travail. Sur le plan statistique, ce régime fait partie du chômage temporaire au sens strict (2.1-2.5). Par rapport à 2009, année lors de laquelle la mesure fut instaurée en pleine crise économique, le nombre de jours de chômage temporaire en raison d'un manque de travail pour employés a diminué de plus de 57,1%. Par rapport à l'année passée, nous notons une diminution de 9,7%.

³ Pour ce qui concerne le nombre de jours indemnisés, les données ne sont, en principe, utilisées qu'une fois vérifiées. Celles-ci ne sont toutefois disponibles qu'avec un retard d'environ 6 mois. Pour la période la plus récente, en l'occurrence l'année 2019, nous utilisons dès lors des données avant vérification. Le nombre de jours indemnisés avant vérification est toujours un peu plus élevé que le nombre de jours indemnisés après vérification, de sorte que pour 2019, les chiffres sont légèrement surestimés (surtout en ce qui concerne les motifs "raisons économiques", "intempéries" et "force majeure").

Graphique 8

Variation en pourcentage par rapport à l'année précédente



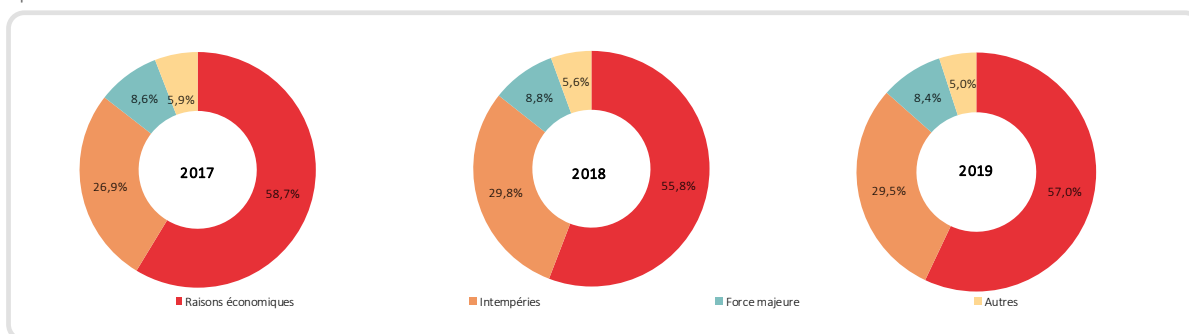
Le nombre de jours de chômage temporaire pour motifs économiques était en baisse constante entre 2012 et 2018. En 2019, une augmentation est constatée de 3,7% sur une base annuelle. En 2018, 55,8% du nombre de jours indemnisés dans le cadre du chômage temporaire étaient octroyés pour raisons économiques, ce pourcentage est augmenté de 1,2 point de pourcentage en 2019 (cf. graphique 9).

Le nombre de jours de chômage temporaire pour force majeure a diminué de 2,4% par rapport à l'année précédente. Le chômage temporaire pour force majeure représente en 2019 8,4% du chômage temporaire global, soit 0,4 point de pourcentage de moins qu'en 2018 (8,8%).

Le nombre total de jours de chômage temporaire par suite d'intempéries en 2019 a légèrement augmenté par rapport à l'année précédente (0,6%). En 2019, le motif intempéries représentait 29,5% du chômage temporaire global, soit 0,3 point de pourcentage de moins que sa proportion en 2018 (29,8%).

Graphique 9

Répartition selon le motif



2.6

Allocations apparentées au chômage temporaire et congés (en unités physiques)

Tableau 9

Evolution des allocations apparentées au chômage temporaire et des congés

	Accueil d'enfants	Vacances jeunes	Vacances seniors	Période non rémunérée dans l'enseignement	Soins d'accueil	Accueil d'enfants	Vacances jeunes	Vacances seniors	Période non rémunérée dans l'enseignement	Soins d'accueil
2007	4.087	3.085	123	3.325	0	100	100	100	100	-
2008	3.898	3.209	160	3.350	0	95	104	130	101	-
2009	3.742	2.872	113	3.387	107	92	93	91	102	100
2010	3.635	2.574	151	3.501	81	89	83	123	105	76
2011	3.484	2.725	230	3.550	88	85	88	186	107	82
2012	3.170	2.735	215	3.495	92	78	89	174	105	86
2013	3.142	2.740	212	3.724	102	77	89	172	112	95
2014	2.946	2.438	238	3.874	103	72	79	193	116	96
2015	2.656	2.389	246	3.836	114	65	77	200	115	106
2016	2.474	2.635	284	3.728	115	61	85	231	112	107
2017	2.263	2.737	287	3.628	186	55	89	232	109	174
2018	2.008	2.879	305	3.498	160	49	93	247	105	149
2019	1.616	3.064	290	3.454	163	40	99	235	104	153
Evol. 2007-2019	-60,5%	-0,7%	+135,3%	+3,9%	-					

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 d'allocataires diminue progressivement depuis 2007.

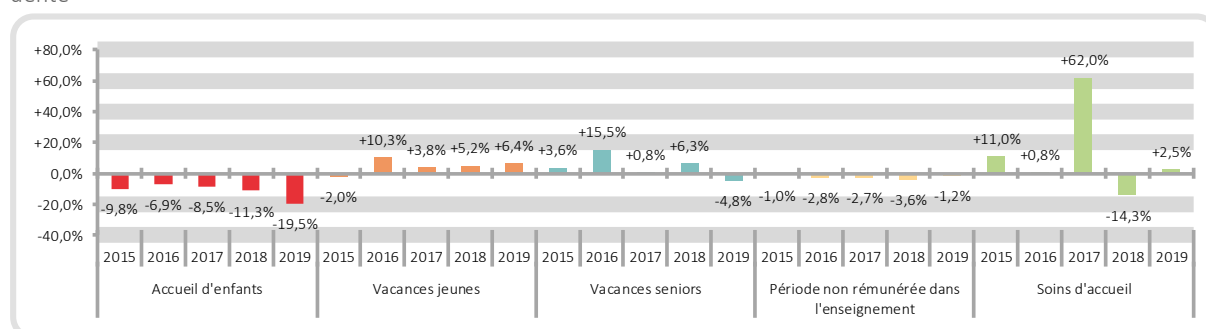
Les allocations destinées à indemniser les périodes non couvertes par un pécule de vacances concernent, d'une part, les jeunes qui quittent l'école (vacances jeunes) et, d'autre part, les personnes de 50 ans et plus qui reprennent une activité dans le secteur privé (vacances seniors). Dans le premier régime, le nombre moyen de paiements en 2019 augmente de 6,4% sur une base annuelle. Dans le second régime, on enregistre une diminution de 4,8%.

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'allocataires en 2019 diminue de 1,2%. Une augmentation de 3,9% est enregistrée par rapport à 2007.

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 allocataires reste très limité: en moyenne 163 personnes par mois en 2019. Leur nombre a légèrement augmenté par rapport à l'année précédente (+2,5%), mais cette image est quelque peu faussée en raison des faibles nombres absolus.

Graphique 10

Variation en pourcentage par rapport à l'année précédente





3

Chômeurs complets indemnisés

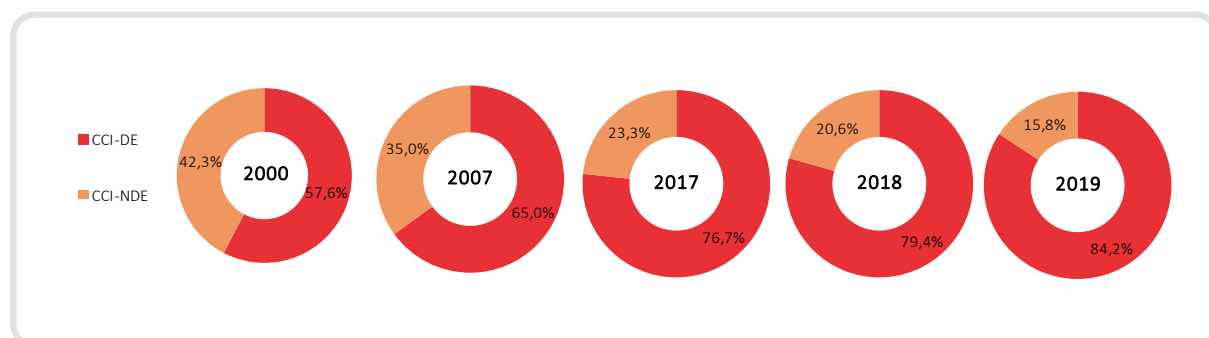
3.1

Introduction

Les chômeurs complets indemnisés regroupent tant les demandeurs d'emploi (CCI-DE) que les non-demandeurs d'emploi (CCI-NDE). 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 et les demandeurs d'emploi indemnisés dans le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC). 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.

Graphique 11

La proportion entre CCI-DE et CCI-NDE au cours des dernières années



En 2000, les CCI-NDE représentaient pas moins de 42,3% du chômage global (274.710 des 649.846 CCI). En 2007, leur part a diminué pour passer à 35%. Depuis lors, leur part ne cesse de diminuer: en 2019, ils ne représentent plus que 15,8% de l'ensemble des CCI.

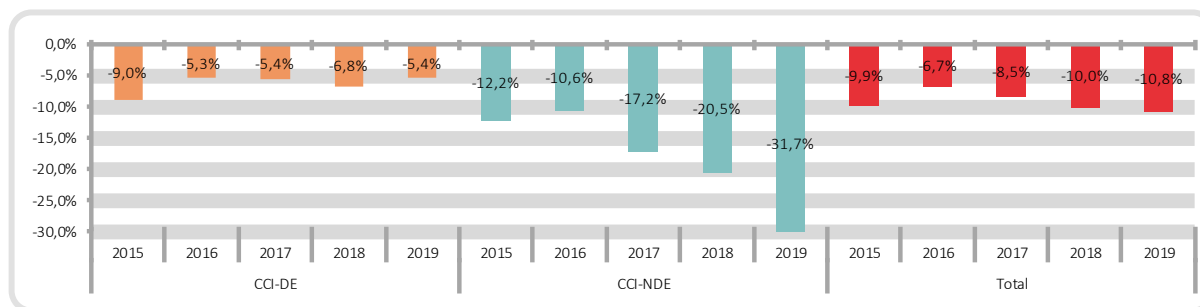
Tableau 10

Evolution du nombre total de CCI-DE et de CCI-NDE

	CCI-DE	CCI-NDE	Total	CCI-DE	CCI-NDE	Total
2007	448.982	241.680	690.662	100	100	100
2008	423.358	235.232	658.590	94	97	95
2009	454.964	230.161	685.125	101	95	99
2010	460.709	225.483	686.192	103	93	99
2011	445.412	215.812	661.223	99	89	96
2012	441.406	204.384	645.790	98	85	94
2013	457.785	193.275	651.059	102	80	94
2014	458.642	174.719	633.361	102	72	92
2015	417.432	153.470	570.902	93	64	83
2016	395.213	137.168	532.381	88	57	77
2017	373.701	113.590	487.291	83	47	71
2018	348.221	90.256	438.477	78	37	63
2019	329.360	61.678	391.039	73	26	57
Evol. 2007-2019	-26,6%	-74,5%	-43,4%			

Graphique 12

Variation des CCI-DE et des CCI-NDE sur une base annuelle



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 de ces dernières années, le nombre de CCI-NDE a progressivement diminué: -12,2% en 2015 contre -31,7% en 2019. Cette diminution tient principalement au durcissement des conditions d'octroi de la dispense d'IDE (cf. partie 9.5). Malgré ces conditions plus strictes, à partir de 2015, nous notons également une diminution, bien que dégressive, chez les CCI-DE (-9,0% en 2015 contre -5,4% en 2019). Cette tendance à la baisse fait suite à l'embellie conjoncturelle, à l'évolution démographique, aux mesures pour l'emploi et aux réformes de l'assurance chômage notamment la mesure limitant le droit aux allocations d'insertion. A la suite de cette mesure instaurée en 2012 mais n'ayant sorti ses effets qu'à partir de 2015, 52.237 personnes (dont 3.905 en 2019)⁴ ont vu leur droit aux allocations d'insertion prendre fin.

Sur une base annuelle, le total des CCI-DE et des CCI-NDE a diminué de 10,8%, soit 43,0% en dessous du niveau antérieur à la crise de l'année 2007. Avec 391.039 unités en moyenne par mois, leur nombre tombe en dessous des 400.000 pour la première fois depuis 1980.

⁴ Nous n'avons pas encore pu tenir compte des arriérés de paiement pour déterminer le nombre de chômeurs en fin des droits en décembre 2019, de sorte que pour l'année 2019, il sera encore sujet à des changements mineurs.

3.2

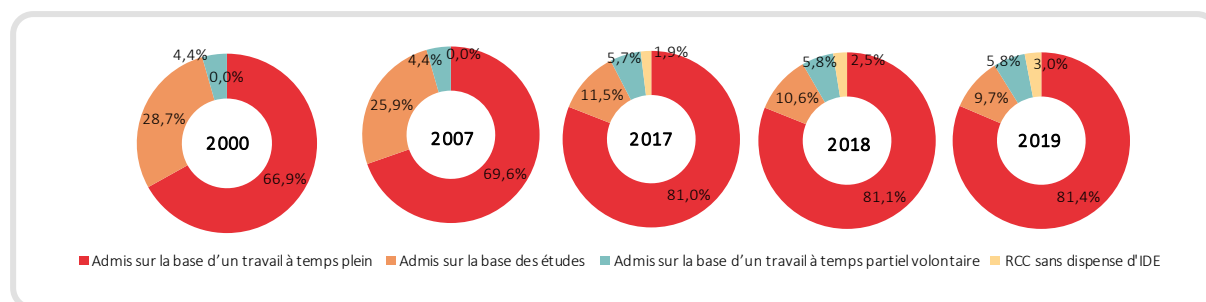
Demandeurs d'emploi

3.2.1

Selon le sous-groupe

Graphique 13

Proportion des sous-groupes de CCI-DE au cours de ces dernières années

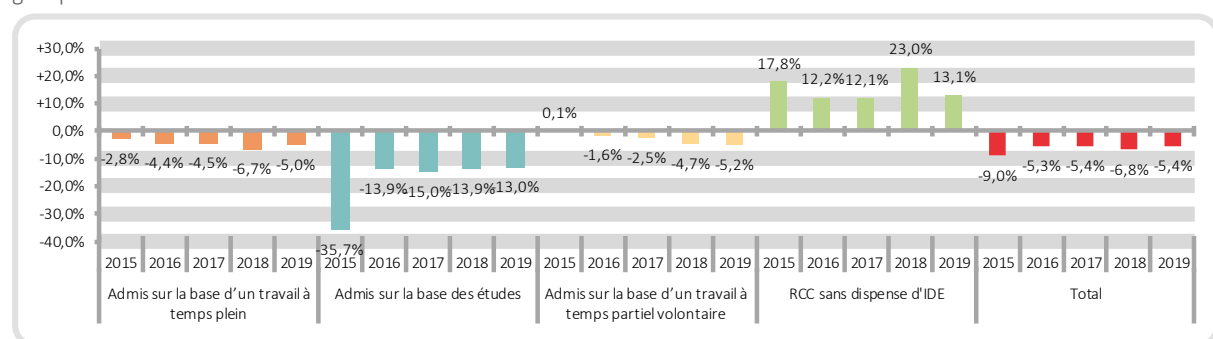


En 2019, la part de demandeurs d'emploi admis au bénéfice des allocations de chômage sur la base des études a encore baissé de presque 1 point de pourcentage par rapport à 2018 et ce, après une diminution de 1 point de pourcentage par rapport à 2017 et 2016 et de 6 points de pourcentage enregistrée entre 2014 et 2015. Ces diminutions sont fortement influencées par la limitation du droit aux allocations d'insertion (cf. partie 9.2), mais elles suivent également, en partie, la tendance que nous avons déjà pu observer ces dernières années. Leur part dans les CCI-DE s'élève à présent encore à 9,7%. La plupart des CCI-DE (81,4%) sont encore et toujours admis sur la base de prestations de travail à temps plein. Enfin, 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 5,8% et 3,0%.

Tableau 11
Evolution des CCI-DE selon le sous-groupe

	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	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
2007	312.635	116.452	19.856	39	448.982	100	100	100	100	100
2008	295.443	108.403	18.316	1.196	423.358	95	93	92	3.055	94
2009	324.178	109.943	18.867	1.976	454.964	104	94	95	5.046	101
2010	328.458	109.967	19.471	2.812	460.709	105	94	98	7.181	103
2011	316.160	105.663	19.566	4.023	445.412	101	91	99	10.270	99
2012	316.336	100.914	19.923	4.233	441.406	101	87	100	10.807	98
2013	332.176	100.308	20.862	4.439	457.785	106	86	105	11.333	102
2014	340.870	90.896	22.049	4.827	458.642	109	78	111	12.324	102
2015	331.177	58.489	22.080	5.687	417.432	106	50	111	14.519	93
2016	316.764	50.344	21.727	6.378	395.213	101	43	109	16.285	88
2017	302.569	42.803	21.181	7.147	373.701	97	37	107	18.248	83
2018	282.380	36.856	20.192	8.794	348.221	90	32	102	22.452	78
2019	268.206	32.063	19.146	9.945	329.360	86	28	96	25.393	73
Evol. 2007-2019	-14,2%	-72,5%	-3,6%	+25.292,6%	-26,6%					

Graphique 14
Variation sur une base annuelle des CCI-DE selon le sous-groupe



En général, nous pouvons dire que les tendances de l'année dernière se poursuivent sous une forme moins prononcée en 2019.

Pour la 9^{ème} année consécutive, on enregistre de 2010 à 2019 une diminution du nombre de CCI-DE après des études. Après la forte baisse de 35,7% en 2015, on observe une tendance moyenne de 14,0% de 2016 à 2019 (soit respectivement sur une base annuelle -13,9% en 2016, -15,0% en 2017, -13,9% en 2018 et -13,0% en 2019). Cette baisse s'explique, comme mentionné précédemment, par :

- les limitations du droit aux allocations d'insertion, notamment la fin du droit aux allocations d'insertion pour certains allocataires depuis le 1^{er} janvier 2015;
- la diminution de l'âge limite pour une première demande d'allocation d'insertion de 30 à 25 ans (également depuis le 1^{er} janvier 2015);
- la condition de diplôme pour les jeunes de moins de 21 ans qui demandent une allocation d'insertion (depuis le 1^{er} septembre 2015).

Le nombre de CCI-DE après des prestations de travail à temps plein connaît également une diminution en 2019, de 5,0% sur une base annuelle. Leur nombre baisse ainsi en dessous du niveau de l'année de crise de 2010 (-18,3%), bien 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, souvent admises sur la base de prestations de travail à temps plein, restent demandeurs d'emploi (cf. partie 3.3).

Le nombre total de CCI-DE demeure largement en dessous du niveau de 2010 et est même inférieur de 26,6% au niveau d'avant la crise de 2007.

Nous avons également enregistré en 2019 une baisse sur une base annuelle chez les CCI-DE après un emploi à temps partiel volontaire, à savoir 5,2%.

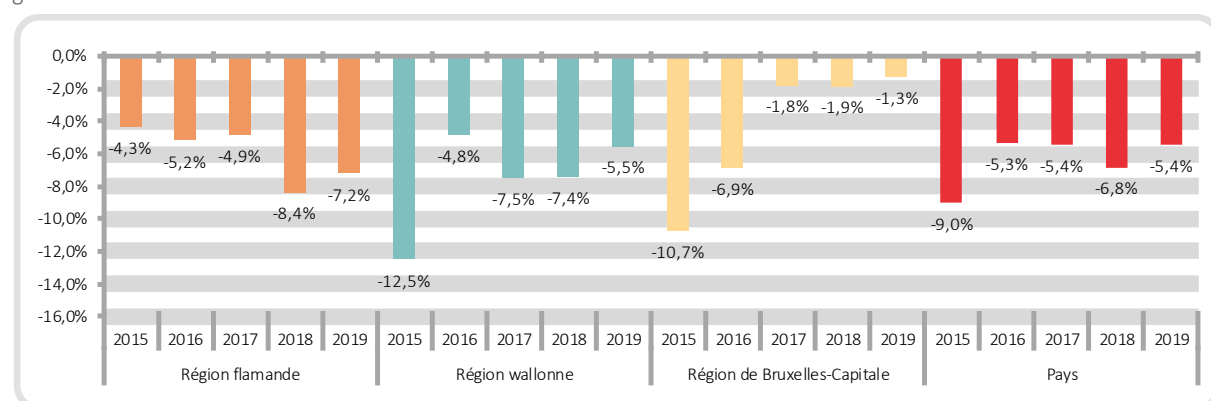
Le nombre de demandeurs d'emploi en RCC continue, en revanche, d'augmenter: +13,1% sur une base annuelle en 2019. Cette augmentation est principalement due au fait que les possibilités de dispense dans le régime de chômage avec complément d'entreprise ont été systématiquement limitées au cours des dernières années. Par conséquent, le nombre de demandeurs d'emploi entrants augmente dans le régime, malgré que le flux entrant total diminue (cf. partie 9.4). L'augmentation s'inscrit également dans la tendance générale chez les CCI: la part de non demandeurs d'emploi diminue et celle des demandeurs d'emploi s'accroît (cf. partie 3.1).

3.2.2 Selon la région

Tableau 12
Evolution des CCI-DE selon la région

	Région flamande	Région wallonne	Région de Bruxelles-Capitale	Pays	Région flamande	Région wallonne	Région de Bruxelles-Capitale	Pays
2007	160.439	213.324	75.220	448.982	100	100	100	100
2008	147.512	202.918	72.928	423.358	92	95	97	94
2009	169.855	208.258	76.850	454.964	106	98	102	101
2010	173.042	206.917	80.751	460.709	108	97	107	103
2011	163.597	201.041	80.774	445.412	102	94	107	99
2012	162.495	197.989	80.922	441.406	101	93	108	98
2013	173.586	202.648	81.551	457.785	108	95	108	102
2014	179.491	198.874	80.277	458.642	112	93	107	102
2015	171.700	174.059	71.672	417.432	107	82	95	93
2016	162.808	165.648	66.757	395.213	101	78	89	88
2017	154.894	153.228	65.579	373.701	97	72	87	83
2018	141.946	141.911	64.364	348.221	88	67	86	78
2019	131.718	134.109	63.533	329.360	82	63	84	73
Evol. 2007-2019	-17,9%	-37,1%	-15,5%	-26,6%				

Graphique 15
Variation sur une base annuelle des CCI-DE selon la région



La Région flamande est la plus sensible à la conjoncture. Cette région a connu la plus forte hausse de chômage durant la crise (108 points de base en 2010 avec 2007 comme index 100), puis il est pratiquement retombé à 2 ans d'intervalle au niveau de l'année d'avant la crise en 2007 (101 points de base en 2012), pour ensuite à nouveau dépasser le niveau de l'année de crise de 2010 (112 points de base en 2014). En 2019, le nombre de CCI-DE baisse dans cette région pour la cinquième année consécutive: -7,2% sur une base annuelle. Le nombre de CCI-DE est ainsi en 2019 inférieur au niveau d'avant la crise en 2007 (82 points de base).

En 2015, la baisse dans la Région wallonne et la Région de Bruxelles-Capitale était considérablement supérieure à celle de la Région flamande. La Région wallonne et la Région de Bruxelles-Capitale comptent proportionnellement davantage de bénéficiaires d'allocations d'insertion que la Région flamande, en particulier avec une longue durée de chômage, de sorte que l'impact de la limitation du droit aux allocations d'insertion y est plus important. En raison de mesures transitoires, un nombre important de chômeurs de longue durée ont, en 2015, perdu leur droit, alors qu'ils étaient bien moins nombreux dans le cas en 2018 et 2019 (cf. partie 9.2). Pour 2019, la diminution en Région wallonne est de 5,5% sur une base annuelle et est de 1,3% sur une base annuelle en Région de Bruxelles-Capitale.

3.2.3 Selon le sexe

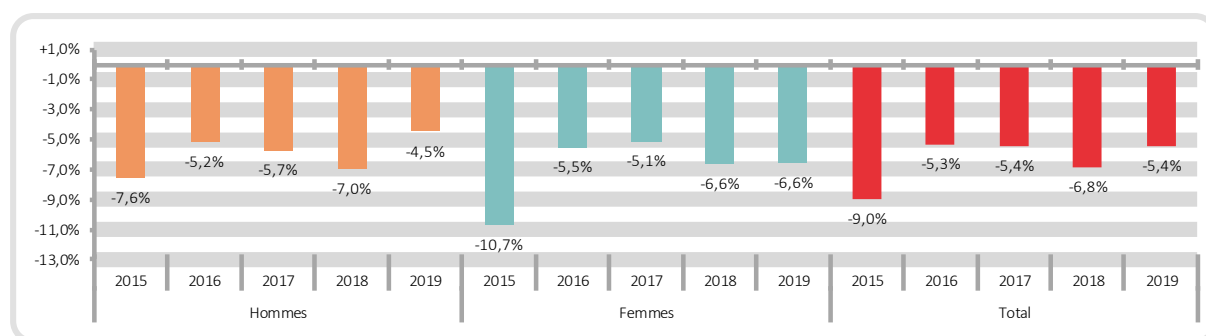
Tableau 13

Evolution des CCI-DE selon le sexe

	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
2007	216.386	232.596	448.982	100	100	100
2008	207.239	216.119	423.358	96	93	94
2009	235.156	219.808	454.964	109	95	101
2010	240.332	220.377	460.709	111	95	103
2011	230.796	214.616	445.412	107	92	99
2012	231.569	209.836	441.406	107	90	98
2013	245.882	211.903	457.785	114	91	102
2014	248.984	209.658	458.642	115	90	102
2015	230.113	187.319	417.432	106	81	93
2016	218.202	177.010	395.213	101	76	88
2017	205.740	167.961	373.701	95	72	83
2018	191.422	156.799	348.221	88	67	78
2019	182.834	146.526	329.360	84	63	73
Evol. 2007-2019	-15,5%	-37,0%	-26,6%			

Graphique 16

Variation sur une base annuelle des CCI-DE selon le sexe



Le chômage évolue différemment pour les hommes que pour les femmes. Alors que pour les hommes, le chômage s'est maintenu dans la période 2009-2016 au-dessus du niveau de 2007, les femmes, elles, enregistrent un niveau moins élevé au cours de la même période. Le succès du régime des titres-services, où l'occupation est principalement féminine, a constitué, à cet égard, un facteur explicatif important (cf. l'étude de l'ONEM à ce sujet, publiée en juillet 2014).

En 2015, on enregistre pour les deux sexes une forte diminution sur une base annuelle, à savoir 7,6% pour les hommes et 10,7% pour les femmes. En 2019, la baisse est de 4,5% pour les hommes et de 6,6% pour les femmes. Le chômage des hommes est inférieur de 16 points au niveau d'avant la crise en 2007 (84 points de base) et celui des femmes est inférieur de 37 points au niveau d'avant la crise en 2007 (63 points de base).

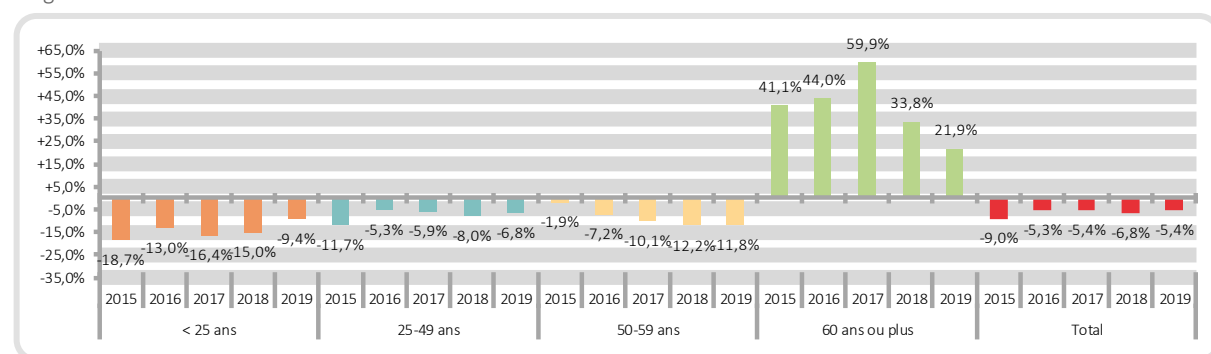
3.2.4

Selon la classe d'âge

Tableau 14
Evolution des CCI-DE selon la classe d'âge

	< 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
2007	63.494	285.283	96.444	3.761	448.982	100	100	100	100	100
2008	59.142	261.485	99.514	3.217	423.358	93	92	103	86	94
2009	66.398	278.102	107.271	3.193	454.964	105	97	111	85	101
2010	64.963	278.836	113.069	3.841	460.709	102	98	117	102	103
2011	59.555	267.276	113.905	4.675	445.412	94	94	118	124	99
2012	56.632	266.708	112.262	5.803	441.406	89	93	116	154	98
2013	59.585	276.900	114.026	7.274	457.785	94	97	118	193	102
2014	54.444	273.835	122.435	7.928	458.642	86	96	127	211	102
2015	44.286	241.811	120.152	11.183	417.432	70	85	125	297	93
2016	38.527	229.081	111.505	16.098	395.213	61	80	116	428	88
2017	32.213	215.468	100.271	25.748	373.701	51	76	104	685	83
2018	27.383	198.328	88.072	34.438	348.221	43	70	91	916	78
2019	24.801	184.899	77.672	41.989	329.360	39	65	81	1.116	73
Evol. 2007-2019	-60,9%	-35,2%	-19,5%	+1016,3%	-26,6%					

Graphique 17
Variation sur une base annuelle des CCI-DE selon la classe d'âge



L'évolution récente depuis 2015 du chômage complet diffère fortement selon la classe d'âge: dans les classes d'âge des moins de 60 ans, la tendance est à la baisse, alors que les âgés de 60 ans et plus ont par contre de plus en plus une tendance à la hausse. Les fortes diminutions du chômage des jeunes (moins de 25 ans) s'expliquent d'un côté par les conditions plus strictes d'admission et d'indemnisation et de l'autre côté par la reprise économique tant en Belgique qu'en Europe.

Cette diminution dans les classes d'âge de moins de 60 ans est en premier lieu la conséquence de l'amélioration de la conjoncture. Elle a également été soutenue (surtout dans la classe d'âge la plus jeune) par l'introduction du plan Activa pour les jeunes peu qualifiés de moins de 30 ans (cf. parties 5.2 et 9.7) et par le suivi renforcé du comportement de recherche d'emploi des personnes avec une allocation d'insertion et des jeunes en stage d'insertion professionnelle. En second lieu, la modification réglementaire évoquée concernant le droit aux allocations d'insertion a naturellement surtout un impact sur le nombre de chômeurs complets dans les classes d'âge de moins de 50 ans; ce nombre était en outre plus important en 2015 que les années suivantes. En 2015, on comptabilisait ainsi 27.919 cas de fin du droit aux allocations d'insertion pour les demandeurs d'emploi de moins de 50 ans. On en compte 7.765 en 2016, 6.316 en 2017, 4.978 en 2018 et 3.856 en 2019⁵.

L'augmentation observée jusqu'en 2014 dans la classe d'âge des 50 ans à 59 ans s'explique, entre autres, par le relèvement progressif de l'âge à partir duquel les chômeurs peuvent bénéficier de la dispense d'inscription comme demandeurs d'emploi. Depuis 2004, l'âge avait été relevé à 58 ans, mais il a été relevé à 60 ans depuis le 1^{er} janvier 2013. A partir du 1^{er} janvier 2016, l'âge pour bénéficier d'une dispense est en outre augmenté d'un an chaque année, jusqu'à atteindre 65 ans en 2020. Le passé professionnel sur la base duquel on peut bénéficier d'une dispense est par ailleurs également relevé à partir du 1^{er} janvier 2015 (voir la partie 9.5 pour plus de détails).

En 2019, la baisse sur une base annuelle dans les catégories d'âge inférieures à 50 ans est dès lors plus faible qu'en 2015: -9,4% pour les CCI-DE de moins de 25 ans, et -6,8% pour les CCI-DE de 25 à 49 ans. En revanche, pour la tranche d'âge 50-59 ans, la baisse en 2019 (-11,8%) est beaucoup plus importante qu'en 2015 (-1,9%). Le nombre de personnes âgées de plus de 60 ans a augmenté de 21,9% en 2019. Ce chiffre est bien inférieur à l'augmentation moyenne (40,1%) enregistrée pour ce groupe d'âge sur la période 2015-2019.

Ces modifications réglementaires ont pour conséquence que moins de chômeurs de 50 ans et plus ont droit à une dispense, si bien qu'ils restent souvent demandeurs d'emploi. Cet effet est illustré par l'évolution commune des CCI-DE de 50 ans et plus et des chômeurs âgés dispensés (cf. partie 3.3). On enregistre une baisse de cette évolution pendant presque toute cette période, contrairement à la hausse observée chez les CCI-DE de 50 ans et plus. En 2019, on comptait 129.788 chômeurs pour les deux groupes confondus (CCI-DE de 50 ans et + et CCI-NDE chômeurs âgés), soit 37,6% de moins qu'en 2007 (208.143 chômeurs). La hausse du nombre de CCI-DE âgés de 50 ans et plus est donc en grande partie une conséquence du glissement du statut de chômeur non-demandeur d'emploi à celui de chômeur demandeur d'emploi, plutôt que celle d'une augmentation réelle du nombre de chômeurs âgés de 50 ans et plus.

Une dernière donnée importante dans l'interprétation du chômage selon la classe d'âge réside dans le fait que les évolutions démographiques diffèrent également en fonction de la classe d'âge.

⁵ Pour les mois de janvier à novembre inclus (3.537 cas de moins de 50 ans), il s'agit de chiffres recalculés. Pour le passé, nous pouvons en effet tenir compte des arriérés de paiements, ce qui permet de définir plus précisément la sortie. Pour le mois de décembre, il s'agit encore de chiffres provisoires.

Au cours de la période 2007-2019, la population totale âgée de moins de 50 ans (15-49 ans) est restée stable (+0,5%), alors que l'augmentation de la population totale des 50 ans à 64 ans s'élevait à 18,0%⁶. Cette tendance en Belgique se confirme au niveau européen (28 pays) vu qu'on y observe également entre 2007 et 2019 une diminution de 7,1% de la population âgée de 15 à 49 ans contre une augmentation de 14,9% pour les personnes âgées de 50 à 64 ans. L'emploi suit ces tendances démographiques soit pour l'Union Européenne (28 pays): -6,1% (15-49 ans) et +37,4% (50-64 ans).

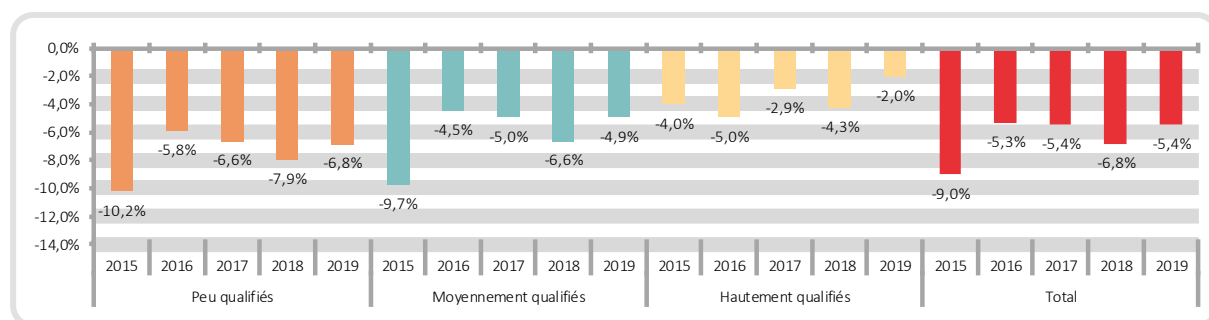
⁶ Source: Eurostat : Population au 1 janvier (Demo_pjan) et Enquête sur les forces de travail (lfsa_pganws). Au moment de la publication, les chiffres de l'emploi pour l'année 2019 ne sont pas encore disponibles. Il s'agit dès lors en l'espèce de la période allant de 2007 à 2018.

3.2.5 Selon le niveau d'études⁷

Tableau 15
Evolution des CCI-DE selon le niveau d'études

	Peu qualifiés	Moyennement qualifiés	Hautement qualifiés	Total	Peu qualifiés	Moyennement qualifiés	Hautement qualifiés	Total
2007	253.821	143.187	48.473	448.982	100	100	100	100
2008	236.288	134.215	44.501	423.358	93	94	92	94
2009	240.736	148.134	48.310	454.963	95	103	100	101
2010	254.437	142.531	60.081	460.709	100	100	124	103
2011	244.314	136.481	59.219	445.412	96	95	122	99
2012	239.235	137.797	60.775	441.406	94	96	125	98
2013	241.038	147.473	66.496	457.785	95	103	137	102
2014	238.335	148.571	68.941	458.642	94	104	142	102
2015	214.033	134.126	66.181	417.432	84	94	137	93
2016	201.529	128.130	62.893	395.213	79	89	130	88
2017	188.265	121.769	61.093	373.701	74	85	126	83
2018	173.314	113.737	58.484	348.221	68	79	121	78
2019	161.495	108.129	57.305	329.360	64	76	118	73
Evol. 2007-2019	-36,4%	-24,5%	+18,2%	-26,6%				

Graphique 18
Variation sur une base annuelle des CCI-DE selon le niveau d'études



En 2019, la baisse du nombre de CCI-DE sur une base annuelle reste moins marquée pour les hautement qualifiés (-2,0% contre -4,9% pour les moyennement qualifiés et -6,8% pour les peu qualifiés). Par rapport au niveau d'avant la crise en 2007, seul le nombre de CCI-DE peu qualifiés et moyennement qualifiés est plus faible (respectivement -36% et -24%). Le nombre de CCI-DE hautement qualifiés est supérieur de 18% par rapport à 2007.

⁷ 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.

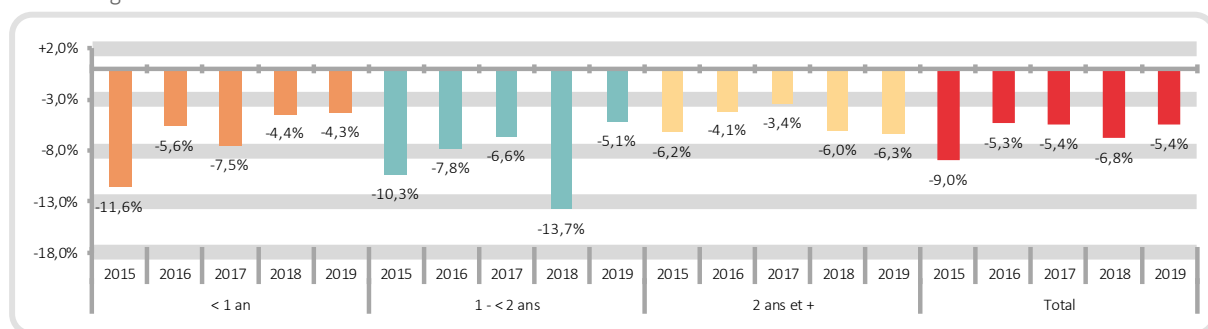
Le total comprend également les CCI-DE dont le niveau d'études est inconnu.

3.2.6 Selon la durée du chômage

Tableau 16
Evolution des CCI-DE selon la durée du chômage

	< 1 an	1 - < 2 ans	2 ans et +	Total	< 1 an	1 - < 2 ans	2 ans et +	Total
2007	140.440	71.549	236.992	448.982	100	100	100	100
2008	142.147	66.330	214.880	423.358	101	93	91	94
2009	172.415	75.886	206.662	454.964	123	106	87	101
2010	162.278	89.265	209.166	460.709	116	125	88	103
2011	156.702	78.418	210.292	445.412	112	110	89	99
2012	159.678	77.644	204.084	441.406	114	109	86	98
2013	173.302	82.080	202.403	457.785	123	115	85	102
2014	169.609	85.598	203.435	458.642	121	120	86	102
2015	149.884	76.748	190.799	417.432	107	107	81	93
2016	141.455	70.734	183.024	395.213	101	99	77	88
2017	130.835	66.032	176.834	373.701	93	92	75	83
2018	125.035	56.969	166.217	348.221	89	80	70	78
2019	119.628	54.040	155.693	329.360	85	76	66	73
Evol. 2007-2019	-14,8%	-24,5%	-34,3%	-26,6%				

Graphique 19
Variation sur une base annuelle des CCI-DE selon la durée
du chômage



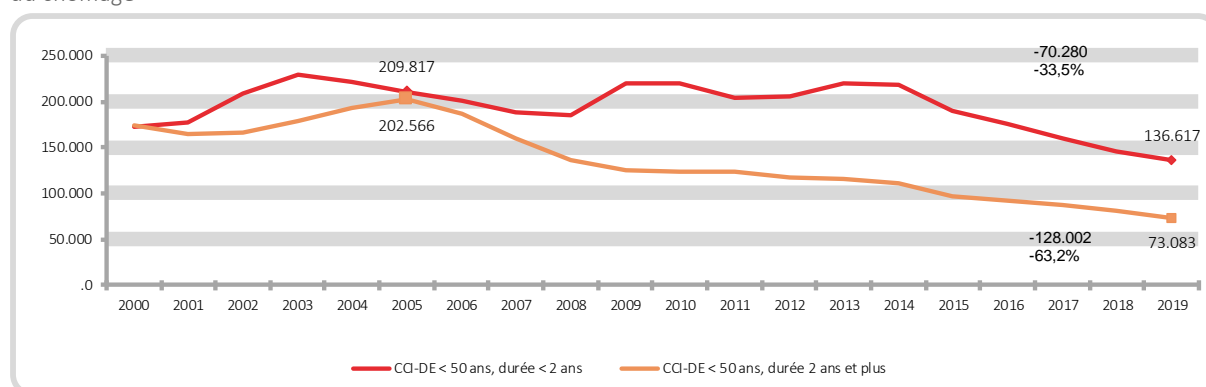
Des trois groupes considérés selon la durée du chômage, c'est le groupe de chômeurs dont la durée de chômage est inférieure à un an qui est, par définition, le plus sensible à la conjoncture. Leur évolution illustre ainsi clairement (123 points de base en 2009 et en 2013) les moments où le marché de l'emploi a été affecté par une conjoncture négative (par exemple, la crise). En 2019, nous enregistrons pour la sixième année consécutive une baisse du nombre de chômeurs dont la durée de chômage est inférieure à un an (-4,3% sur une base annuelle). Cette diminution est influencée tant par une amélioration de la conjoncture économique que par l'instauration d'un certain nombre de mesures qui ont un impact limité sur le flux entrant dans le régime des allocations d'insertion (activation du comportement de recherche d'emploi pour les jeunes en stage d'insertion professionnelle, abaissement de l'âge maximal pour une première demande d'allocations dans le régime des allocations d'insertion et introduction d'une condition de diplôme pour quiconque sollicite des allocations d'insertion avant l'âge de 21 ans). Voir la partie 9.2 pour de plus amples informations concernant l'impact de ces modifications réglementaires sur le nombre d'allocataires. Après la forte diminution en 2015 (-11,6%), on observe entre 2016 et 2019 une diminution annuelle moyenne de 5,5% (soit la moitié de la forte diminution observée en 2015). La diminution en 2019 (-4,3%) est comparable à la diminution observée en 2018 (-4,4%).

La diminution dans le groupe des 1 à < 2 ans de chômage à partir de 2011 correspond au glissement d'un certain nombre de chômeurs vers le groupe de durée supérieure, mais également à la mise en œuvre d'un certain nombre de mesures d'activation renforcées. Après une hausse en 2013 et en 2014, nous enregistrons une diminution sur une base annuelle, et ce pour la cinquième année consécutive, du nombre de CCI-DE dont la durée de chômage est de 1 à < 2 ans, en 2019: -5,1%.

Le chômage dont la durée est de 2 ans et plus connaît une évolution relativement plus stable, ce qui s'explique par le caractère plus structurel du chômage de longue durée. L'influence de la conjoncture se ressent, par définition, sur cette catégorie avec un décalage d'au moins 2 ans. En dépit du recul de la conjoncture en 2012 et 2013, le chômage de longue durée enregistre déjà une tendance à la baisse depuis 2011. Cela est, entre autres, dû à l'impact conjugué du plan d'accompagnement et de suivi, des mesures d'activation et des titres-services. Sous l'influence de ces mesures, le nombre de chômeurs de longue durée CCI-DE de moins de 50 ans a diminué de plus de 60% (voir graphique 20). Depuis 2015, la limitation du droit aux allocations d'insertion a encore renforcé cette tendance à la baisse, si bien que le nombre total de CCI-DE au chômage depuis 2 ans et plus a baissé. En 2019, nous constatons à nouveau une diminution de 6,3% pour ce groupe, rendant ainsi leur niveau inférieur de 34% par rapport au niveau d'avant la crise en 2007.

Graphique 20

Evolution des CCI-DE de moins de 50 ans selon la durée du chômage



3.2.7

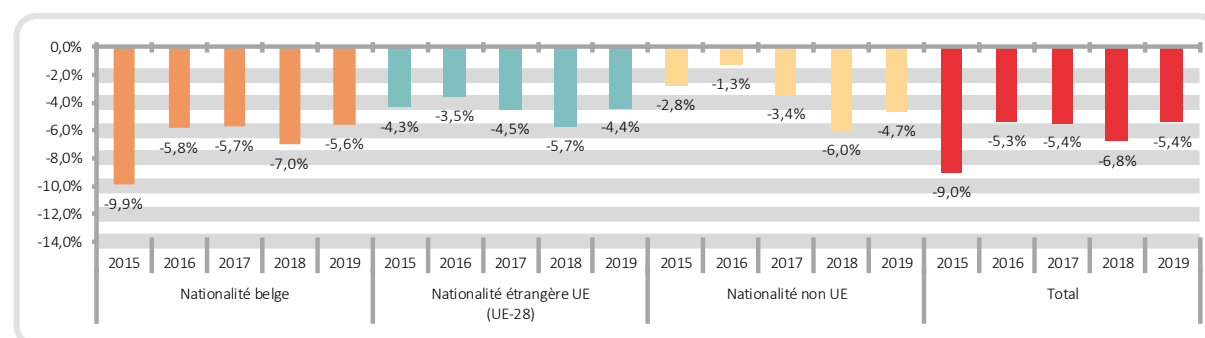
Selon la nationalité

Tableau 17
Evolution des CCI-DE selon la nationalité

	Nationalité belge	Nationalité étrangère UE (UE-28)	Nationalité non UE	Total	Nationalité belge	Nationalité étrangère UE (UE-28)	Nationalité non UE	Total
2007	393.249	35.121	20.612	448.982	100	100	100	100
2008	369.830	32.966	20.561	423.357	94	94	100	94
2009	396.673	35.154	23.136	454.964	101	100	112	101
2010	401.605	36.847	22.257	460.709	102	105	108	103
2011	384.779	36.725	23.908	445.411	98	105	116	99
2012	379.146	37.279	24.981	441.406	96	106	121	98
2013	391.630	39.082	27.072	457.785	100	111	131	102
2014	391.425	40.123	27.093	458.642	100	114	131	102
2015	352.713	38.387	26.332	417.432	90	109	128	93
2016	332.183	37.030	26.000	395.213	84	105	126	88
2017	313.229	35.361	25.111	373.701	80	101	122	83
2018	291.272	33.341	23.607	348.221	74	95	115	78
2019	274.964	31.888	22.508	329.360	70	91	109	73
Evol. 2007-2019	-30,1%	-9,2%	+9,2%	-26,6%				

Graphique 21

Variation sur une base annuelle des CCI-DE selon la nationalité



Après une augmentation constante au cours de la période allant de 2010 à 2014, le nombre de chômeurs de nationalité étrangère baisse en 2019 sur une base annuelle pour la cinquième année consécutive: -4,4% pour le groupe de chômeurs avec une nationalité UE non belge et -4,7% pour le groupe de chômeurs avec une nationalité hors UE.

Par rapport à 2007, la diminution en 2019 du nombre total des ressortissants étrangers (UE et hors UE) est beaucoup plus faible (-2,4%) que celle du nombre de chômeurs de nationalité belge (-30,1 %). Ceci est le résultat d'une diminution plus faible chez les ressortissants de l'UE non belges (-9,2%) d'une part, et d'une augmentation chez les ressortissants des pays tiers (+9,2%) d'autre part.

Sur une base annuelle en 2019, la diminution du nombre de chômeurs de nationalité belge est plus importante: -5,6% (contre -4,4% pour les étrangers UE et -4,7% pour les étrangers non UE).

Bien que l'évolution annuelle des chômeurs de nationalité non européenne en 2019 soit encore moins favorable que celle des belges, on constate que la différence est nettement moins importante qu'en 2015.

3.2.8

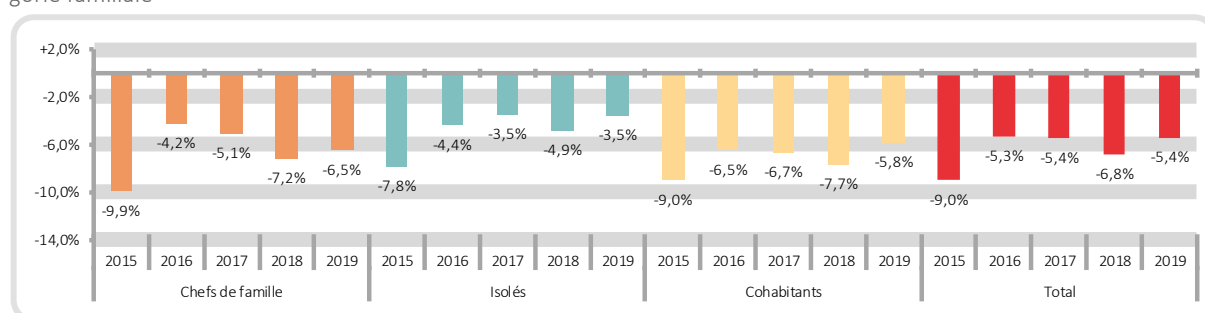
Selon la catégorie familiale

Tableau 18
Evolution des CCI-DE selon la catégorie familiale

	Chefs de famille	Isolés	Cohabitants	Total	Chefs de famille	Isolés	Cohabitants	Total
2007	156.304	106.309	186.233	448.982	100	100	100	100
2008	144.884	101.618	176.713	423.358	93	96	95	94
2009	147.418	109.710	197.690	454.964	94	103	106	101
2010	146.286	113.272	201.065	460.709	94	107	108	103
2011	141.167	110.113	194.127	445.412	90	104	104	99
2012	136.238	109.267	195.724	441.406	87	103	105	98
2013	135.141	111.709	210.720	457.785	86	105	113	102
2014	131.696	111.286	215.657	458.642	84	105	116	102
2015	118.657	102.550	196.208	417.432	76	96	105	93
2016	113.643	98.079	183.464	395.213	73	92	99	88
2017	107.843	94.668	171.190	373.701	69	89	92	83
2018	100.089	90.074	158.058	348.221	64	85	85	78
2019	93.631	86.891	148.838	329.360	60	82	80	73
Evol. 2007-2019	-40,1%	-18,3%	-20,1%	-26,6%				

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.

Graphique 22
Variation sur une base annuelle des CCI-DE selon la catégorie familiale



En 2019, la baisse du nombre de CCI-DE sur une base annuelle se retrouve dans chaque catégorie familiale: on enregistre une diminution de 6,5% pour les chefs de ménage, de 3,5% pour les isolés et de 5,8% pour les cohabitants.

En 2019, le niveau des CCI-DE cohabitants et des isolés est inférieur de près de 20% à celui de 2007 (80 et 82 points de base respectivement). Dans le cas des chefs de famille, il est même inférieur de près de 40% à celui de 2007 (60 points de base).

Le nombre de chefs de ménage a fortement diminué au cours de l'ensemble de la période considérée. Par conséquent, leur importance dans la population totale a considérablement diminué, surtout en faveur des cohabitants, mais également, dans une moindre mesure, des isolés. En 2013 et en 2014, ce glissement était encore plus marqué, en particulier à la suite de contrôles plus efficaces de la situation familiale et de la convergence des régimes d'indemnisation au sein des différentes catégories familiales. Sur ce sujet, une étude détaillée de l'ONEM, consultable par le biais du site web, a été publiée en juillet 2015.⁸ Ce glissement a pris fin en 2016, vu que le nombre de CCI-DE évolue de façon relativement similaire dans les trois catégories familiales.

⁸ En décembre 2017, l'ONEM a aussi réalisé une publication distincte concernant l'évolution des chefs de ménage. Cf. le Spotlight «Les cohabitants avec charge de famille» consultable sur le site web.

3.2.9

Selon l'incapacité de travail éventuelle

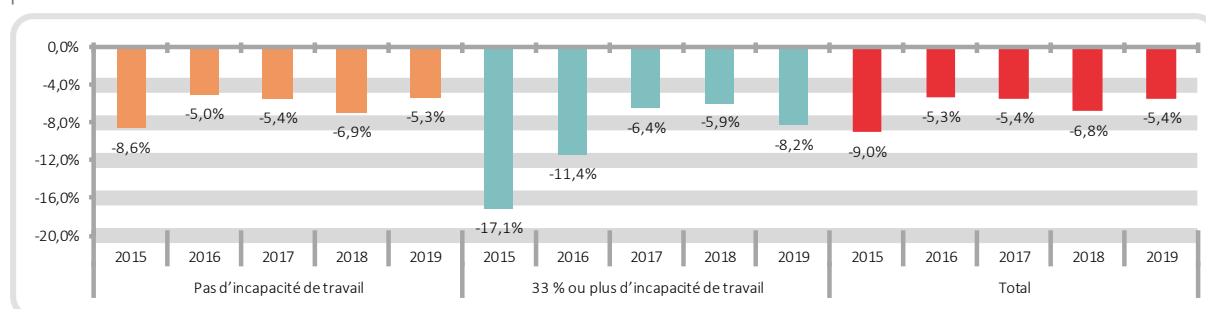
Tableau 19

Evolution des CCI-DE selon l'incapacité de travail éventuelle

	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
2007	426.240	22.742	448.982	100	100	100
2008	395.712	27.645	423.357	93	122	94
2009	425.366	29.597	454.964	100	130	101
2010	430.567	30.142	460.709	101	133	103
2011	415.961	29.450	445.411	98	129	99
2012	413.168	28.237	441.406	97	124	98
2013	431.836	25.948	457.785	101	114	102
2014	435.719	22.924	458.642	102	101	102
2015	398.429	19.003	417.432	93	84	93
2016	378.368	16.845	395.213	89	74	88
2017	357.942	15.759	373.701	84	69	83
2018	333.390	14.830	348.221	78	65	78
2019	315.752	13.609	329.360	74	60	73
Evol. 2007-2019	-25,9%	-40,2%	-26,6%			

Graphique 23

Variation sur une base annuelle des CCI-DE selon l'incapacité de travail éventuelle



Depuis l'année 2011, on constate une diminution toujours plus importante du nombre de CCI-DE présentant une incapacité de travail d'au moins 33%. Cette évolution est influencée en grande partie par le fait que depuis le 1^{er} novembre 2012, la procédure pour l'activation du comportement de recherche d'emploi a été élargie aux bénéficiaires d'allocations de chômage présentant une incapacité de travail d'au moins 33%. Cette modification réglementaire a entraîné une baisse du nombre de demandes de reconnaissance d'incapacité de travail partielle qui permettait auparavant d'être dispensé de cette procédure. En 2019, ce groupe continue à diminuer (-8,2%). La baisse est toutefois supérieure à celle des CCI-DE sans incapacité de travail (-5,3%).

3.3

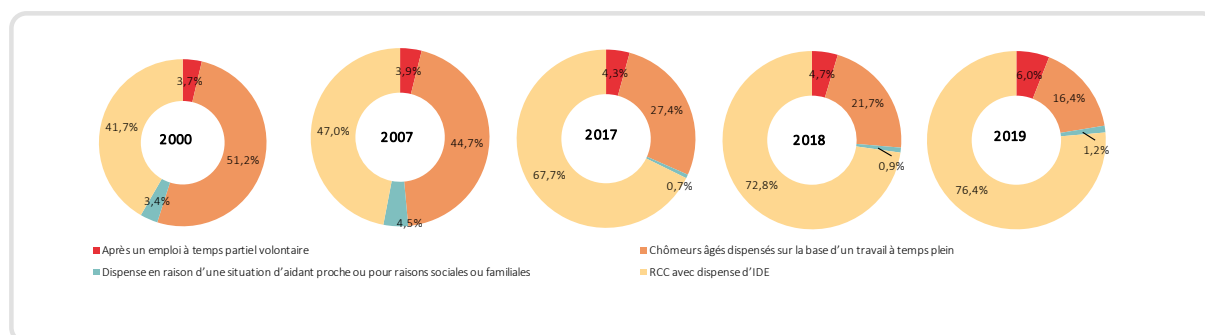
Non-demandeurs d'emploi

3.3.1

Par sous-groupe

Graphique 24

Evolution des rapports mutuels entre les sous-groupes de CCI-NDE



Les chômeurs complets indemnisés non-demandeurs d'emploi (CCI-NDE) comptent un nombre toujours plus important de chômeurs en RCC dispensés de l'inscription comme demandeur d'emploi. Leur part augmente d'année en année et représente en 2019 déjà 76,4% des CCI-NDE. L'évolution inverse peut être observée chez les chômeurs âgés dispensés après des prestations de travail à temps plein, avec une part de 16,4% en 2019, par rapport à 51,2% en 2000. Les CCI-NDE après un emploi à temps partiel volontaire et les CCI-NDE aidants proches représentent respectivement 6,0% et 1,2% du nombre total de CCI-NDE en 2019.

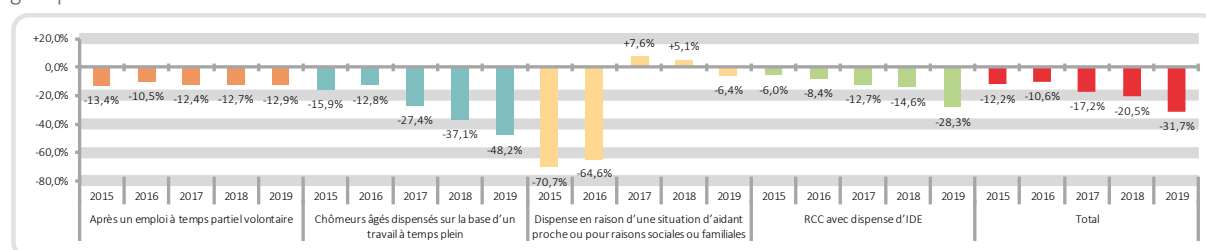
Tableau 20

Evolution des CCI-NDE selon le sous-groupe

	Après un emploi à temps partiel volontaire	Chômeurs âgés dispensés sur la base d'un travail à temps plein	Dispense en raison d'une situation d'aidant proche ou pour raisons sociales ou familiales	RCC avec dispense d'IDE	Total	Après un emploi à temps partiel volontaire	Chômeurs âgés dispensés sur la base d'un travail à temps plein	Dispense en raison d'une situation d'aidant proche ou pour raisons sociales ou familiales	RCC avec dispense d'IDE	Total
2007	9.396	107.939	10.767	113.579	241.680	100	100	100	100	100
2008	9.141	100.844	11.097	114.151	235.232	97	93	103	101	97
2009	9.068	94.801	10.740	115.552	230.161	97	88	100	102	95
2010	8.920	89.193	9.861	117.509	225.483	95	83	92	103	93
2011	8.548	83.077	8.990	115.196	215.812	91	77	84	101	89
2012	8.241	77.064	8.270	110.809	204.384	88	71	77	98	85
2013	7.889	70.837	7.641	106.908	193.275	84	66	71	94	80
2014	7.122	58.385	6.908	102.305	174.719	76	54	64	90	72
2015	6.170	49.099	2.026	96.176	153.470	66	45	19	85	64
2016	5.524	42.800	716	88.127	137.168	59	40	7	78	57
2017	4.838	31.077	771	76.904	113.590	51	29	7	68	47
2018	4.224	19.542	810	65.680	90.256	45	18	8	58	37
2019	3.680	10.127	758	47.113	61.678	39	9	7	41	26
Evol. 2007-2019	-60,8%	-90,6%	-93,0%	-58,5%	-74,5%					

Graphique 25

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



Les aidants proches, bien qu'en nombre très réduit, enregistrent pour la première fois depuis l'introduction de cette mesure en avril 2015 une baisse sur une base annuelle : -6,4%. Tous les autres sous-groupes de CCI-NDE ont enregistré, au moins pour la 9^{ème} année consécutive, une baisse sur une base annuelle. En 2019, le recul du nombre total de CCI-NDE s'élevait à 31,7% sur une base annuelle, de sorte que leur niveau était de 74,5% inférieur à celui de 2007. La principale diminution apparaît dans le groupe des chômeurs âgés dispensés après des prestations de travail à temps plein (-48,2%). Leur nombre diminue progressivement en raison de la sortie des chômeurs qui bénéficiaient encore des mesures transitoires.

Depuis 2007, la principale diminution concerne toutefois les CCI dispensés pour raisons sociales ou familiales, ou comme aidant proche (-93,0%), ce qui s'explique par le fait que la dispense pour raisons sociales ou familiales ne peut plus être accordée depuis le 1^{er} janvier 2015. Les dispenses déjà octroyées avant cette date, ne pouvaient plus être maintenues que pendant 12 mois maximum. A partir du mois d'avril 2015, une exception a toutefois été accordée pour les soins de proximité (soins palliatifs, soins prodigués à un membre du ménage ou à un parent ou allié jusqu'au 2^{ème} degré qui est gravement malade ou soins prodigués à un enfant handicapé de moins de 21 ans).

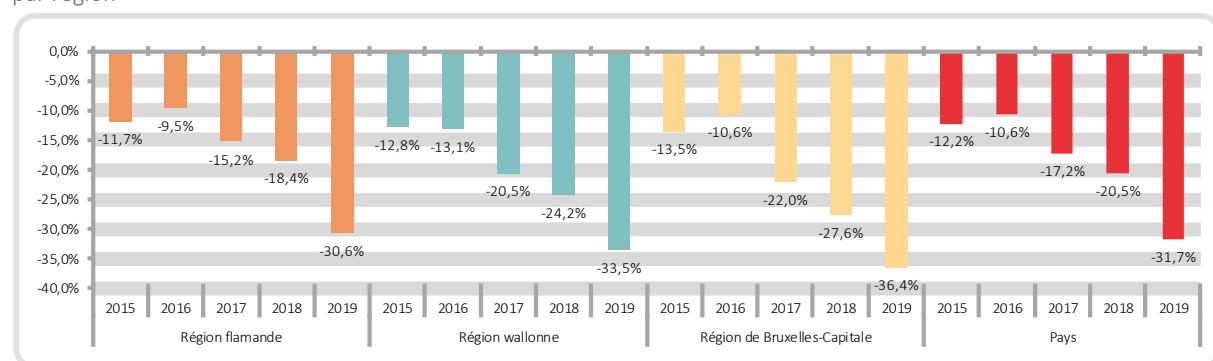
3.3.2

Par région

Tableau 21
Evolution des CCI-NDE par région

	Région flamande	Région wallonne	Région de Bruxelles- Capitale	Pays	Région flamande	Région wallonne	Région de Bruxelles- Capitale	Pays
2007	150.572	74.077	17.031	241.680	100	100	100	100
2008	145.729	72.796	16.707	235.232	97	98	98	97
2009	142.452	71.673	16.037	230.161	95	97	94	95
2010	139.900	70.200	15.383	225.483	93	95	90	93
2011	134.605	66.809	14.398	215.812	89	90	85	89
2012	128.415	62.434	13.535	204.384	85	84	79	85
2013	121.960	58.543	12.773	193.275	81	79	75	80
2014	110.872	52.460	11.387	174.719	74	71	67	72
2015	97.858	45.758	9.853	153.470	65	62	58	64
2016	88.577	39.786	8.806	137.168	59	54	52	57
2017	75.092	31.632	6.866	113.590	50	43	40	47
2018	61.311	23.971	4.974	90.256	41	32	29	37
2019	42.570	15.945	3.163	61.678	28	22	19	26
Evol. 2007- 2019	-71,7%	-78,5%	-81,4%	-74,5%				

Graphique 26
Variation sur une base annuelle du nombre de CCI-NDE
par région



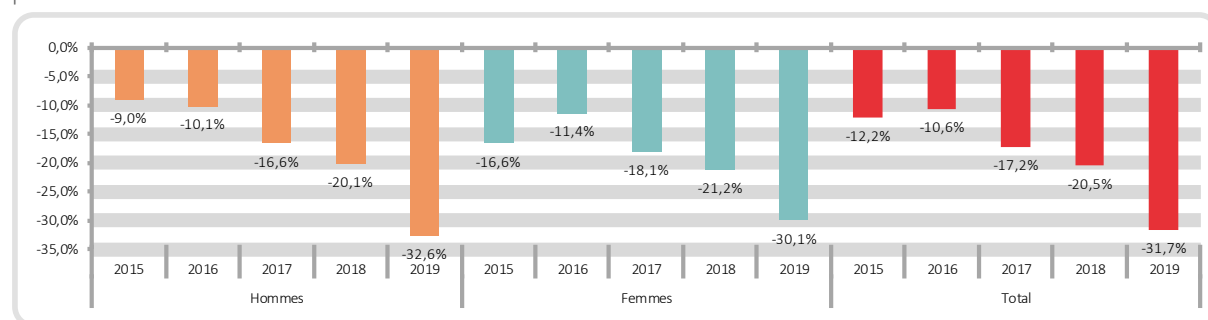
La diminution du nombre de CCI-NDE se produit dans chacune des trois régions: sur une base annuelle, -30,6% dans la Région flamande, -33,5% dans la Région wallonne et -36,4% dans la Région de Bruxelles-Capitale. La majorité des CCI-NDE ont leur domicile en Région flamande (42.570 unités physiques en 2019, soit 69,0%).

3.3.3 Selon le sexe

Tableau 22
Evolution des CCI-NDE par sexe

	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
2007	147.492	94.189	241.680	100	100	100
2008	143.921	91.312	235.232	98	97	97
2009	139.166	90.995	230.161	94	97	95
2010	134.896	90.587	225.483	91	96	93
2011	128.410	87.401	215.812	87	93	89
2012	120.806	83.578	204.384	82	89	85
2013	113.554	79.721	193.275	77	85	80
2014	102.996	71.723	174.719	70	76	72
2015	93.678	59.792	153.470	64	63	64
2016	84.170	52.998	137.168	57	56	57
2017	70.165	43.425	113.590	48	46	47
2018	56.038	34.218	90.256	38	36	37
2019	37.753	23.926	61.678	26	25	26
Evol. 2007-2019	-74,4%	-74,6%	-74,5%			

Graphique 27
Variation sur une base annuelle du nombre de CCI-NDE
par sexe



En 2019, la diminution relativement élevée sur une base annuelle se retrouve tant chez les CCI-NDE hommes (-32,6%) que chez les CCI-NDE femmes (-30,1%).

La part des hommes au sein des CCI-NDE reste sensiblement plus importante que celle des femmes. En 2019, leur part s'élevait à 61,2%, soit précisément à 37.753 unités physiques contre 23.926 chez les femmes.

3.3.4

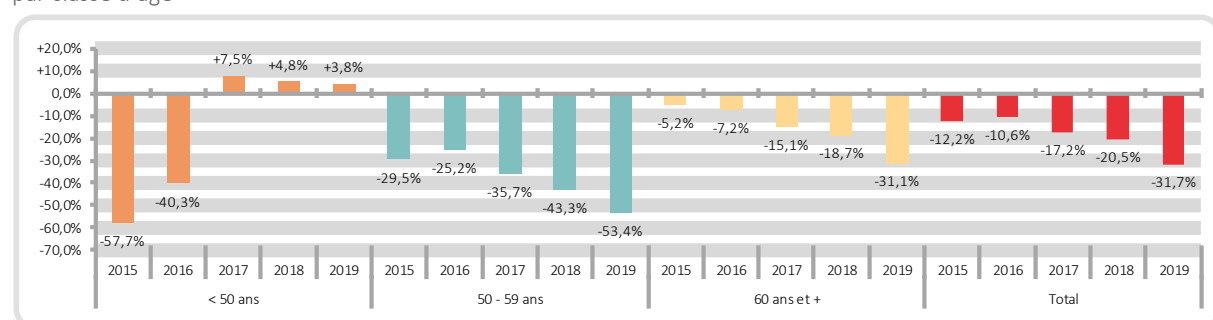
Selon la classe d'âge

Tableau 23

Evolution des CCI-NDE par classe d'âge

	< 50 ans	50 - 59 ans	60 ans et +	Total	< 50 ans	50 - 59 ans	60 ans et +
2007	12.285	106.435	122.961	241.680	100	100	100
2008	12.504	92.819	129.910	235.232	102	87	106
2009	12.046	78.960	139.156	230.161	98	74	113
2010	11.187	67.513	146.783	225.483	91	63	119
2011	10.365	58.864	146.583	215.812	84	55	119
2012	9.746	52.659	141.979	204.384	79	49	115
2013	9.275	46.369	137.630	193.275	76	44	112
2014	8.716	31.415	134.588	174.719	71	30	109
2015	3.689	22.160	127.622	153.470	30	21	104
2016	2.201	16.574	118.393	137.168	18	16	96
2017	2.365	10.659	100.566	113.590	19	10	82
2018	2.480	6.048	81.729	90.256	20	6	66
2019	2.575	2.818	56.286	61.678	21	3	46
Evol. 2018-2019	+3,8%	-53,4%	-31,1%	-31,7%			

Graphique 28

Variation sur une base annuelle du nombre de CCI-NDE
par classe d'âge

Contrairement aux diminutions spectaculaires sur une base annuelle enregistrées en 2015 et en 2016, nous constatons en 2019 pour la troisième année consécutive une hausse (+3,8%) du nombre de CCI-NDE dans les classes d'âge inférieures à 50 ans. Dans les autres classes d'âge, la diminution constatée les années précédentes s'est encore accentuée. Elle est plus importante dans les classes d'âge de 50-59 ans (-53,4%) que chez les plus de 60 ans (-31,1%). Cette baisse s'explique par un certain nombre de modifications réglementaires, tant au sein du régime des chômeurs âgés que dans celui du chômage avec complément d'entreprise, qui prévoient progressivement des conditions plus strictes pour (l'obtention de) la dispense d'IDE sur la base de l'âge ou du passé professionnel ou sur le plan du régime de chômage avec complément d'entreprise (voir aussi parties 9.4 et 9.5).

Ainsi, pour les chômeurs âgés, la limite d'âge pour accéder à la dispense sur la base de l'âge a été relevée à 58 ans en juillet 2002. En janvier 2013, la limite a à nouveau été rehaussée à 60 ans, sauf en cas de passé professionnel de 38 ans et d'un nombre suffisant de jours de chômage. A partir de janvier 2015, cette dispense ne pouvait cependant encore être demandée que par le chômeur qui satisfaisait déjà à ces conditions au 31 décembre 2014. A certaines conditions, une dispense pouvait être obtenue pour le chômeur âgé d'au moins 60 ans ou ayant au moins 40 années de passé professionnel, mais un an sera ajouté à ces deux conditions, chaque année, jusqu'en 2019 inclus. Pour 2019, il s'agit, en l'occurrence, de l'âge de 64 ans ou de 44 ans de passé professionnel.

À partir de 2020, il ne sera possible de demander la dispense que sur la base d'une expérience professionnelle d'au moins 44 ans.

Le RCC créé en janvier 2012 en remplacement de la prépension, prévoyait déjà des conditions d'accès progressivement plus strictes, qui ont été à nouveau durcies en janvier 2015 sur le plan, notamment, des conditions d'âge et de carrière en fonction du régime et de la CCT.

En dépit de ces réformes, 4,2% des CCI-NDE sont encore âgés de moins de 50 ans. Il s'agit ici exclusivement d'aidants proches au chômage et de chômeurs dispensés après un emploi à temps partiel volontaire⁹. En 2019, la part de chômeurs âgés de plus de 60 ans parmi les CCI-NDE a augmenté jusqu'à 91,3% contre 50,9% en 2007.

⁹ Le groupe des chômeurs dispensés après un emploi à temps partiel volontaire comprend, en effet, outre la dispense en raison de l'âge ou du passé professionnel, également des dispenses pour formations, périodes non rémunérées dans l'enseignement et autres.

3.3.5

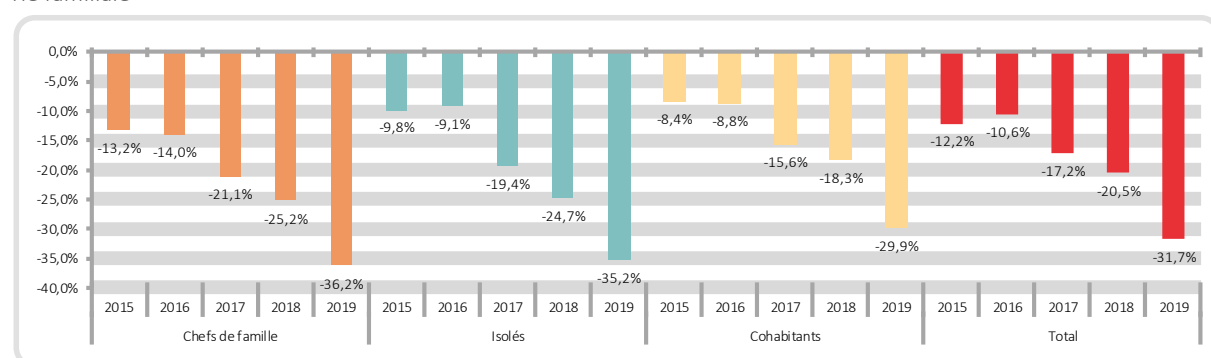
Selon la catégorie familiale

Tableau 24
Evolution des CCI-NDE par catégorie familiale

	Chefs de famille	Isolés	Cohabitants	Total	Chefs de famille	Isolés	Cohabitants	Total
2007	62.152	44.707	123.348	241.680	100	100	100	100
2008	57.992	44.082	121.301	235.232	93	99	98	97
2009	53.771	43.982	120.913	230.161	87	98	98	95
2010	49.829	43.868	121.193	225.483	80	98	98	93
2011	45.485	42.772	117.866	215.812	73	96	96	89
2012	40.914	41.124	113.390	204.384	66	92	92	85
2013	37.004	39.186	108.767	193.275	60	88	88	80
2014	31.721	34.882	100.516	174.719	51	78	81	72
2015	27.531	31.470	92.117	153.470	44	70	75	64
2016	23.669	28.599	84.033	137.168	38	64	68	57
2017	18.679	23.065	70.905	113.590	30	52	57	47
2018	13.970	17.360	57.927	90.256	22	39	47	37
2019	8.910	11.249	40.597	61.678	14	25	33	26
Evol. 2007-2019	-85,7%	-74,8%	-67,1%	-74,5%				

NB: Le total englobe également un nombre restreint de CCI-NDE appartenant à une autre catégorie familiale que les trois catégories les plus habituelles reprises ci-dessus.

Graphique 29
Variation sur une base annuelle des CCI-NDE par catégorie familiale



Tout comme en 2007, en 2019, les cohabitants représentent, chez les CCI-NDE, le groupe le plus important. Leur part a augmenté de 14,8 points de pourcentage au cours de cette période (respectivement 123.348 unités physiques ou 51,0% en 2007 contre 40.597 unités physiques ou 65,8% en 2019). Les isolés représentent en 2019 18,2% des CCI-NDE, ce qui est comparable à leur part en 2007 (18,5%). Par contre, l'importance relative des chefs de ménage a diminué de près de 11,3 points de pourcentage (25,7% en 2007 contre 14,4% en 2019).

3.4

Thèmes spécifiques relatifs au chômage

3.4.1

Evolution de l'allocation moyenne

Tableau 25

Evolution de l'allocation mensuelle moyenne du CCI par sous-groupe (en prix courants)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
CCI-DE	773,33	824,48	866,79	876,91	903,54	937,90	968,35
Après des prestations de travail à temps plein	837,32	892,87	942,98	951,92	979,96	1.015,03	1.049,10
<i>dont chefs de famille</i>	984,06	1.035,82	1.073,02	1.088,11	1.121,92	1.160,66	1.195,51
<i>dont isolés</i>	860,37	926,74	969,67	984,27	1.019,39	1.055,30	1.085,10
<i>dont cohabitants</i>	681,84	735,95	815,61	816,37	831,75	869,36	915,76
Après un emploi à temps partiel volontaire	727,96	778,09	817,90	836,18	864,75	901,99	931,51
Après des études	606,13	640,98	643,96	649,69	668,13	690,24	694,61
RCC sans dispense d'IDE	1.036,93	1.066,52	1.088,50	1.145,62	1.182,68	1.210,76	1.240,68
CCI-NDE	909,54	958,05	982,93	1.013,53	1.054,39	1.089,41	1.120,72
Après un emploi à temps partiel volontaire	669,50	714,34	739,07	755,63	786,94	819,57	844,96
Chômeurs âgés dispensés sur la base d'un travail à temps plein	876,15	928,35	951,50	963,97	996,29	1.029,40	1.056,06
Dispense pour raisons sociales ou familiales ou en raison d'une situation d'aidant proche	249,29	250,91	246,63	245,03	245,87	247,58	247,50
RCC avec dispense d'IDE	1.015,79	1.064,74	1.088,86	1.127,95	1.171,83	1.206,60	1.239,16

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Evol. 2007 - 2019	Evol. 2018 - 2019
CCI-DE	968,44	981,99	1.008,00	1.032,36	1.068,47	1.100,06	+42,2 %	+3,0 %
Après des prestations de travail à temps plein	1.040,56	1.029,39	1.047,35	1.065,65	1.098,23	1.127,95	+34,7 %	+2,7 %
<i>dont chefs de famille</i>	1.194,28	1.195,57	1.222,75	1.248,34	1.293,60	1.331,43	+35,3 %	+2,9 %
<i>dont isolés</i>	1.071,93	1.066,83	1.088,06	1.105,48	1.133,65	1.159,13	+34,7 %	+2,2 %
<i>dont cohabitants</i>	909,98	889,16	897,46	909,30	932,90	959,67	+40,7 %	+2,9 %
Après un emploi à temps partiel volontaire	928,51	918,00	938,03	955,99	981,69	1.005,99	+38,2 %	+2,5 %
Après des études	688,09	693,60	739,46	770,82	803,20	820,67	+35,4 %	+2,2 %
RCC sans dispense d'IDE	1.237,82	1.247,45	1.274,53	1.295,43	1.321,78	1.342,02	+29,4 %	+1,5 %
CCI-NDE	1.127,20	1.162,55	1.196,65	1.220,71	1.256,77	1.283,90	+41,2 %	+2,2 %
Après un emploi à temps partiel volontaire	848,25	875,72	914,65	932,48	953,31	993,62	+48,4 %	+4,2 %
Chômeurs âgés dispensés sur la base d'un travail à temps plein	1.059,97	1.061,17	1.079,54	1.095,54	1.123,37	1.146,57	+30,9 %	+2,1 %
Dispense pour raisons sociales ou familiales ou en raison d'une situation d'aidant proche	246,55	250,24	280,08	277,28	267,32	274,05	+9,9 %	+2,5 %
RCC avec dispense d'IDE	1.237,67	1.245,75	1.272,62	1.292,51	1.321,25	1.343,84	+32,3 %	+1,7 %

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

En 2019, l'allocation mensuelle moyenne était de 1.100,06 EUR chez les demandeurs d'emploi et de 1.283,90 EUR chez les non-demandeurs d'emploi. De grandes différences existent toutefois selon le statut et selon la catégorie familiale. Ainsi, l'allocation moyenne pour les chefs de ménage en chômage complet et demandeurs d'emploi s'élevait 1.331,43 EUR après une occupation à temps plein alors que celle des cohabitants n'était que de 959,67 EUR.

L'allocation moyenne la plus basse se retrouve chez les aidants proches (274,05 EUR), la plus élevée chez les RCC (respectivement 1.342,02 EUR chez les demandeurs d'emploi, 1.343,84 EUR chez les non-demandeurs d'emploi).

Durant la période 2007-2019, l'allocation mensuelle moyenne a augmenté tant chez les demandeurs d'emploi que chez les non-demandeurs d'emploi de plus de 40%, respectivement +42,2% et +41,2%. 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 de l'inflation. Au cours de la période 2007-2019, les allocations ont augmenté de 21,9% à la suite de l'inflation. Sur une base annuelle, l'augmentation théorique due à l'indexation était de 1,3% en 2019.

En outre, les adaptations au bien-être¹⁰, ainsi que certaines évolutions réglementaires (telles que, par exemple celle de la dégressivité renforcée, cf. partie 9.3), ont aussi une incidence sur l'évolution de l'allocation mensuelle moyenne.

Enfin, le profil moyen des groupes d'allocations est aussi un facteur important lors du calcul d'une allocation moyenne. Ainsi, la diminution du nombre de bénéficiaires d'une allocation d'insertion ces dernières années a pour conséquence que ce groupe qui perçoit une allocation relativement moins élevée (en moyenne 820,67 EUR mensuels en 2019) a un impact moins important dans le calcul de la moyenne générale pour les CCI-DE. Cela vaut aussi par exemple chez les CCI-NDE pour les dispenses dans le cadre des aidants proches (ou raisons sociales et familiales).

¹⁰ Par exemple: le 1^{er} juillet 2019, à la suite de la mise en œuvre de l'accord interprofessionnel (AIP) 2019-2020, les allocations de chômage minimum augmentent de 3,5% pour les chefs de ménage.

3.4.2

Taux de chômage par entité

Tableau 26

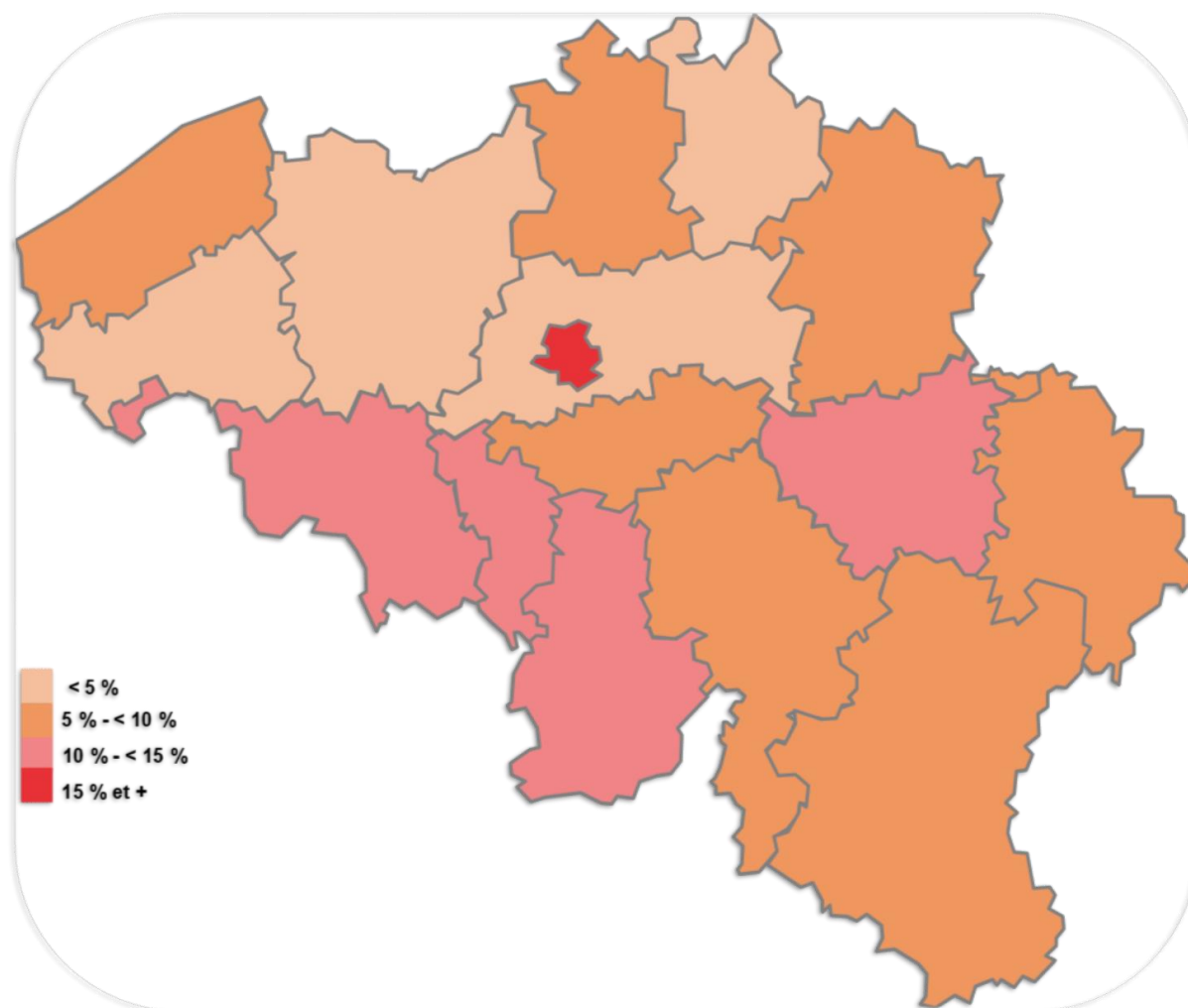
Taux de chômage par entité en 2007 et en 2019

	2007	2019	Evol. 2007 - 2019
Courtrai	5,1	3,5	-1,6
Louvain	5,2	4,0	-1,2
Gand	6,8	4,4	-2,4
Turnhout	6,4	4,5	-1,9
Hasselt	7,5	5,2	-2,3
Bruges	7,1	5,7	-1,4
Arlon	11,7	6,8	-4,9
Anvers	8,0	7,0	-1,0
Verviers	13,9	8,4	-5,5
Nivelles	11,6	8,4	-3,2
Namur	16,2	9,5	-6,7
Liège	19,6	11,8	-7,8
Mons	21,5	11,9	-9,6
La Louvière	19,7	11,9	-7,8
Charleroi	24,3	13,5	-10,8
Bruxelles	20,5	15,4	-5,1
Pays	11,4	7,5	-3,9

Le tableau 26 affiche le taux de chômage par entité, lequel est calculé en divisant le nombre de CCI-DE des mois de juin 2007 et 2019 respectivement par le nombre d'assurés contre le chômage au 30 juin 2007 et 2018. 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'ORPSS¹¹ relatives aux travailleurs ainsi que de données de l'INAMI relatives aux travailleurs frontaliers. Le graphique 30 illustre la répartition géographique de ces taux de chômage.

¹¹ Compte tenu du fait que l'Office des régimes particuliers de sécurité sociale (ORPSS) a seulement été créé le 1^{er} janvier 2015 de la fusion de l'ONSSAPL avec l'OSSOM.

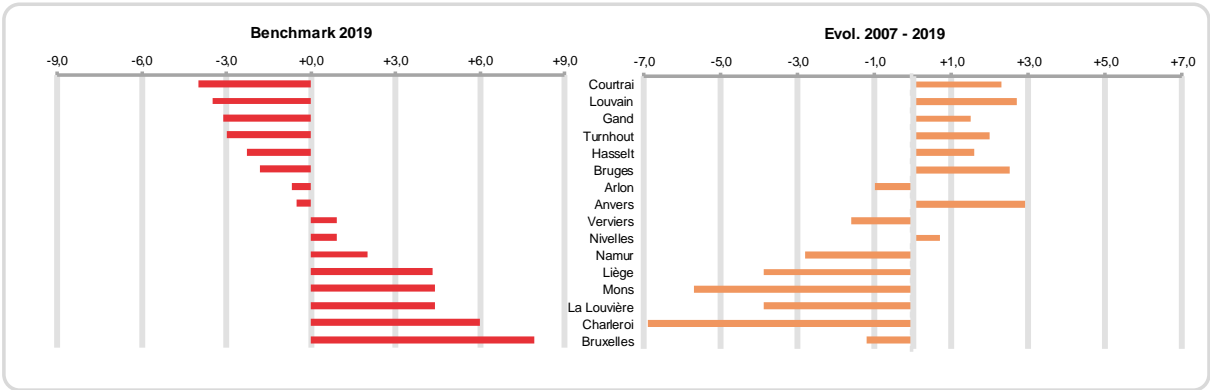
Graphique 30
Taux de chômage par entité en 2019



La carte témoigne de la grande diversité des taux de chômage rencontrés en Belgique. Aucune entité de la Région flamande n'appartient aux groupes dont le taux de chômage est égal ou supérieur à 10%. Ces groupes comprennent uniquement des entités de la Région wallonne et de la Région de Bruxelles-Capitale. Quatre entités de la Région wallonne (Arlon, Nivelles, Verviers et Namur) affichent un taux de chômage inférieur à 10%.

Ces résultats peuvent cependant être nuancés de manière encore plus détaillée. Le graphique 31 réalise pour 2019 un benchmark des taux de chômage par rapport à la moyenne du pays (à gauche), ainsi que pour l'évolution au cours de la période 2007-2019 (à droite). Le point zéro correspond chaque fois à la moyenne du pays (à savoir, un taux de chômage de 7,5% en 2019 et une différence de -3,9 points de pour cent par rapport à 2007).

Graphique 31
 Benchmark du taux de chômage par entité:
 situation en 2019 et évolution depuis 2007



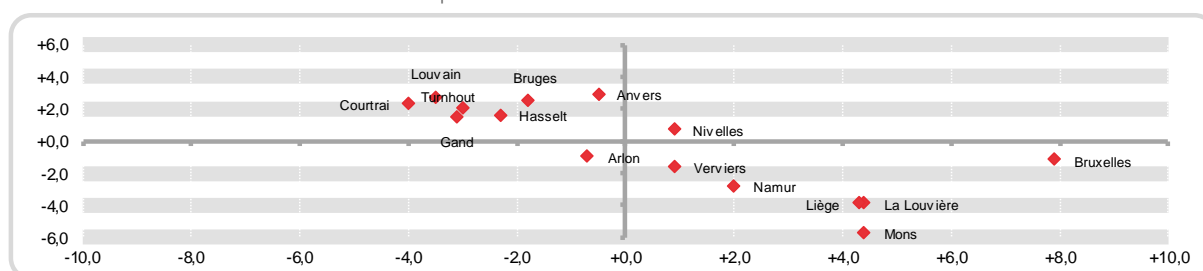
Le graphique 32 affiche les mêmes données sous la forme d’un graphique de benchmark bidimensionnel. Les entités sont ainsi positionnées dans 4 champs. Le point zéro correspond aux points zéro du graphique 31: le taux de chômage moyen de 7,5% en 2019 (axe horizontal) et la différence moyenne de -3,9 points de pourcentage par rapport à 2007 (axe vertical). Le tableau 27 livre la signification de chacun des 4 champs afin de faciliter l’interprétation du graphique.

Tableau 27
 Clé d’interprétation du graphique benchmark bidimensionnel

Taux de chômage inférieur à la moyenne en 2019	Taux de chômage supérieur à la moyenne en 2019
Evolution relativement moins favorable du taux de chômage par rapport à 2007	Evolution relativement moins favorable du taux de chômage par rapport à 2007
Taux de chômage inférieur à la moyenne en 2019	Taux de chômage supérieur à la moyenne en 2019
Evolution relativement plus favorable du taux de chômage par rapport à 2007	Evolution relativement plus favorable du taux de chômage par rapport à 2007

Graphique 32

Benchmark du taux de chômage par entité: croisement
entre la situation en 2019 et l'évolution depuis 2007



Lors de ce benchmark, on remarque que les entités se positionnent grosso modo le long d'une ligne allant d'en haut à gauche à en bas à droite. Cela signifie qu'en général, les entités présentant les taux de chômage les plus élevés connaissent également l'évolution la plus favorable et inversement.

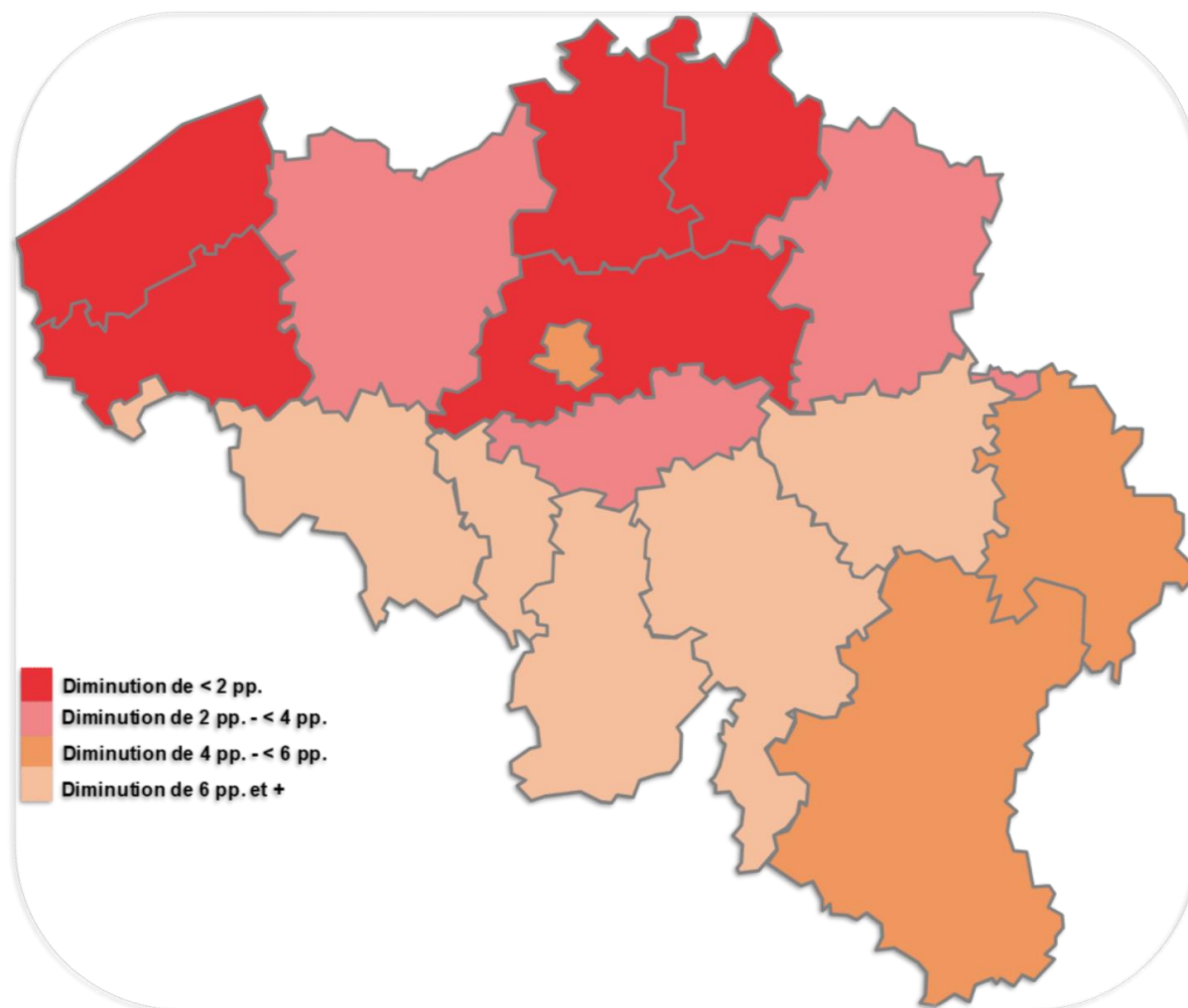
Tant dans le champ situé en haut à droite (avec un taux de chômage relativement élevé et une évolution défavorable) que dans le champ situé en bas à gauche (avec un taux de chômage relativement bas et une évolution favorable) se trouve chaque fois uniquement 1 entité, respectivement celle de Nivelles et celle d'Arlon. Néanmoins, pour les deux entités, il s'avère que, pour les deux critères, elles frisent plutôt le point zéro absolu (c.-à-d. la moyenne nationale) qu'un résultat benchmark explicitement négatif ou favorable.

Les autres entités de la Région wallonne et celles de Bruxelles se répartissent au niveau du champ situé en bas à droite. Cela signifie qu'en dépit d'un taux de chômage relativement élevé, elles affichent toutes une évolution relativement plus favorable depuis 2007 mais que l'ordre de grandeur des deux indicateurs diffère fortement d'une entité à l'autre.

Les entités de la Région flamande se trouvent plutôt dans un cluster situé en haut à gauche du graphique. Le taux de chômage à Anvers est proche de la moyenne nationale (-0,5), tandis que celui de Courtrai est inférieur de 4,1 points de pourcentage.

Anvers et Louvain affichent les plus faibles diminutions par rapport à 2007 (respectivement -1,0 et -1,2 points de pourcentage). Les autres entités flamandes se situent autour d'une diminution de 1,4 à 2,4 points de pourcentage par rapport à 2007. Bien que cette évolution soit, en termes relatifs, moins favorable que celle des entités de la Région wallonne et de Bruxelles, il y a lieu de signaler que toutes les entités se trouvent sous la ligne de croissance zéro (3,8 sur l'axe vertical), étant donné que le taux de chômage a également diminué dans toutes les entités flamandes.

Graphique 33
Evolution du taux de chômage par entité
en points de pour cent depuis 2007



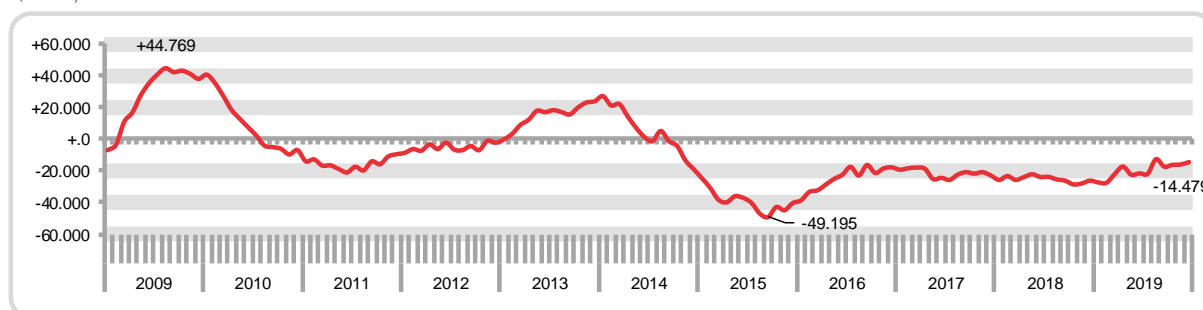
3.4.3

Evolution de la moyenne trimestrielle flottante

L'économie belge a relativement bien résisté pendant la crise économique et financière qui a commencé à la fin 2008. La reprise a commencé mi-2009 et il y a eu une croissance du PIB dans le courant de l'année 2010. La croissance s'explique principalement par la forte demande extérieure, ce qui a permis au pays de faire face à cette première crise. Au début de l'année 2011, on a dès lors enregistré un niveau de PIB qui était même supérieur à celui d'avant la crise. Cette même année marque, toutefois, un renversement de tendance au niveau économique. L'évolution du PIB a davantage tendance à stagner sur une base annuelle. Ce revirement s'est progressivement répercuté sur l'évolution du chômage.

Graphique 34

Evolution du nombre de CCI-DE – écart sur une base annuelle de la moyenne trimestrielle flottante (mois M, M-1, M-2)

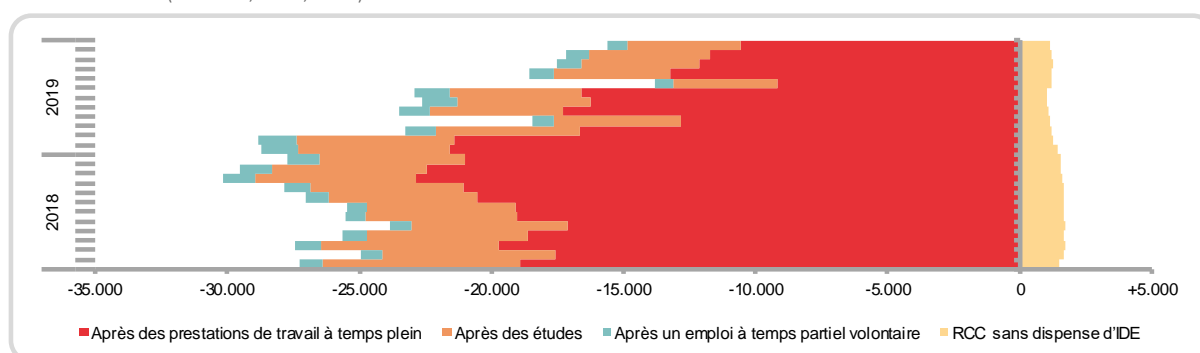


Le climat d'insécurité économique et financière suscité par la crise de la dette publique dans la zone euro se prolonge durant toute l'année 2012 et entraîne une diminution du PIB. A partir de 2013, le chômage réagit avec retard au recul conjoncturel, ce qui a donné lieu en janvier 2014 à une augmentation de +27.149 unités (en moyenne flottante sur 3 mois par rapport à l'année précédente). L'ampleur de ces augmentations a toutefois diminué peu après ce pic et la tendance a même été à la baisse à partir du mois de septembre de cette année-là. Un an plus tard, en 2015, nous notons la plus grande diminution avec 49.195 unités. Toutefois, les diminutions se sont aussi poursuivies par la suite.

Lorsque nous scindons cette évolution par sous-groupe pour les deux dernières années (cf. graphique 35), nous remarquons que l'amélioration de l'économie a conduit à une diminution constante du nombre de CCI-DE après travail, que ce soit après un emploi à temps plein ou à temps partiel volontaire. La tendance à la baisse se poursuit également en 2019 pour le sous-groupe des CCI-DE après étude, plus sous l'influence du climat économique que du fait de la mesure limitant le droit aux allocations d'insertion. Le nombre de DE en RCC continue d'augmenter en 2019.

Graphique 35

Evolution du nombre de CCI-DE selon le sous-groupe:
différence sur une base annuelle de la moyenne trimestrielle flottante (mois M, M-1, M-2)



3.4.4

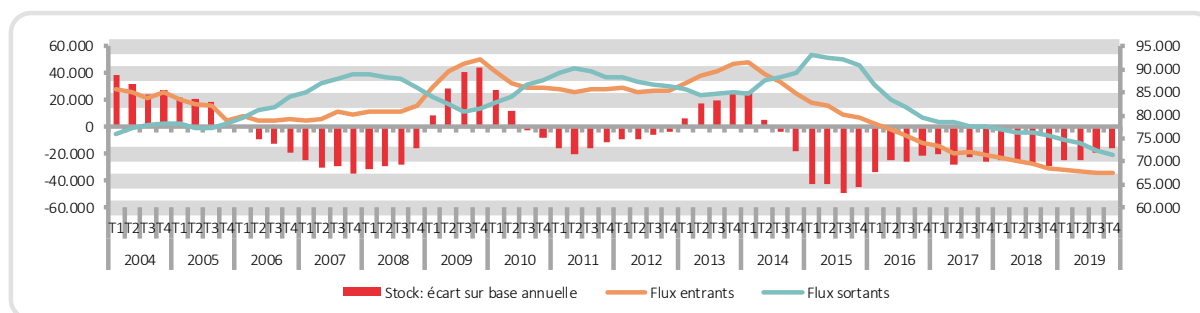
Evolution dynamique des CCI-DE

3.4.4.1

Evolution des flux entrants et des flux sortants

Graphique 36

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



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 de référence.

Le graphique 36 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 2004-2019. 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 la somme du flux « restants » et du flux « entrants », et fait référence aux CCI-DE ayant perçu un paiement pendant ce trimestre.

Les flux entrant et sortant 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. Après une période de flux sortant relativement élevé et de flux entrant relativement faible de 2005 à 2008, nous constatons de quelle manière le flux entrant a augmenté durant la crise économique financière jusqu'à culminer en 2009, alors que dans le même temps, le flux sortant a diminué. En 2010, le flux entrant et le flux sortant ont à nouveau convergé. À partir du troisième trimestre de 2014, le flux entrant a baissé en dessous du flux sortant, lequel culmine début 2015. Ceci s'explique en grande partie par le premier – et le plus grand – flux sortant de CCI-DE qui ont atteint la fin de leur droit aux allocations d'insertion en janvier 2015. Depuis ce pic, les flux entrant et sortant sont caractérisés par une baisse continue, le flux sortant étant toujours plus élevé que le flux entrant.

Tableau 28

Rapport entre le stock, les restants,
les entrants et les sortants en 2018 et en 2019

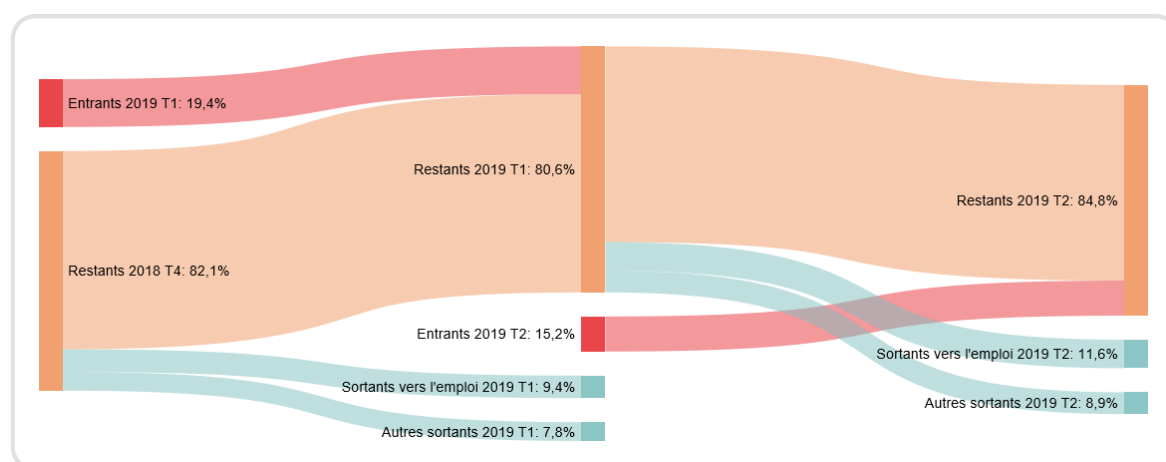
	Stock	Restants	Entrants	Sortants	Stock T-1		Stock	Restants	Entrants	Sortants
2018 T1	410.570	334.557	76.013	69.670	404.227	2018 T1	100%	81,5%	18,5%	17,2%
T2	386.239	329.273	56.966	81.297	410.570	T2	100%	85,3%	14,7%	19,8%
T3	391.583	317.373	74.210	68.866	386.239	T3	100%	81,0%	19,0%	17,8%
T4	375.403	308.390	67.013	83.193	391.583	T4	100%	82,1%	17,9%	21,2%
Année	390.949	322.398	68.551	75.757	398.155	Année	100%	82,5%	17,5%	19,0%
2019 T1	385.651	310.707	74.944	64.696	375.403	2019 T1	100%	80,6%	19,4%	17,2%
T2	361.689	306.761	54.928	78.890	385.651	T2	100%	84,8%	15,2%	20,5%
T3	372.331	298.644	73.687	63.045	361.689	T3	100%	80,2%	19,8%	17,4%
Année	373.224	305.371	67.853	68.877	374.248	Année	100%	81,8%	18,2%	18,4%

Le tableau 28 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 sont restés relativement stables en 2018 et 2019. En moyenne, un peu plus de 80% du stock est composé de restants et un peu moins de 20% d'entrants. Le pourcentage des sortants fluctue également autour de 20%. En 2018, nous avons observé des pourcentages de sorties légèrement supérieurs aux pourcentages d'entrées. En 2019, ils sont à peu près les mêmes.

Graphique 37

Rapports entre le flux entrant, le flux sortant et le flux
restant au T4 2018 et T1 et T2 2019, avec définition de la
direction de sortie



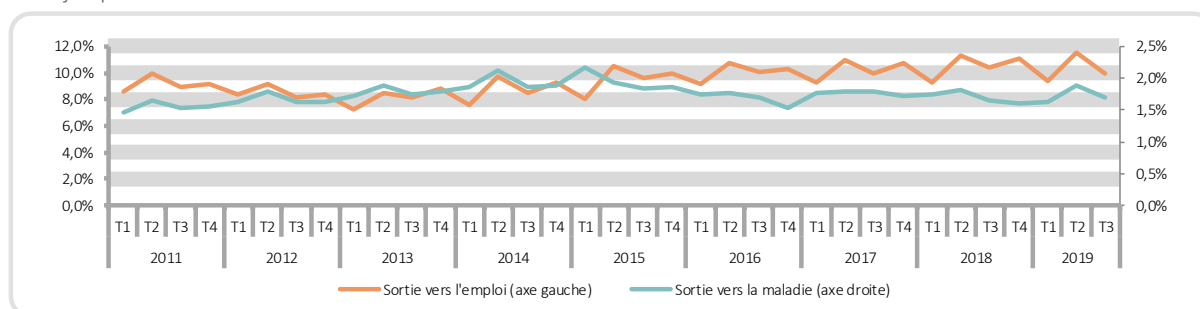
Les chiffres relatifs à la sortie vers l'emploi nous permettent de mieux comprendre la dynamique qui sous-tend les évolutions en matière de chômage. La sortie totale ne donne, toutefois, aucune information sur les aspects qualitatifs de la sortie. Dès lors, il est pertinent de se pencher sur la position 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. 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 jusques et y compris le mois qui suit le flux sortant.

Le graphique 37 montre à nouveau les relations entre les différentes catégories au dernier trimestre de 2018 et aux deux premiers trimestres de 2019, mais il ajoute des informations sur la direction du flux sortant. Cela nous indique que la direction de sortie la plus importante est la sortie vers l'emploi: plus de la moitié des personnes qui sont sorties au deuxième trimestre de 2019 ont trouvé du travail.

Graphique 38

Evolution de la sortie vers l'emploi et vers la maladie de 2011 jusqu'au T3 2019



Le graphique 38 compare la sortie vers l'emploi avec la sortie vers la maladie de 2011 au troisième trimestre 2019. Nous constatons que le flux sortant vers l'emploi est plus élevé que le flux sortant vers la maladie, mais les deux flux de sortie suivent à peu près les mêmes évolutions. En T1 2015, ils diffèrent l'un de l'autre: les sorties vers la maladie atteignent un pic de 2,2% tandis que les sorties vers l'emploi diminuent jusqu'à 8,2%. Cela s'explique sans aucun doute par le niveau élevé des sorties au T1 2015 en raison de la limitation du droit aux allocations d'insertion.

3.4.4.2

Caractéristiques de la sortie vers l'emploi

Au cours du premier semestre de 2019, en moyenne 39.985 personnes sont sorties vers l'emploi. Par conséquent, le taux de sortie s'élève à 10,5% au premier semestre de 2019; une légère hausse vis-à-vis du premier semestre de 2018 (10,3%).

Si nous faisons la distinction selon différentes caractéristiques des profils (cf. tableau 29), nous remarquons une légère amélioration du pourcentage de sortie vers l'emploi par rapport à 2018 pour:

- Les femmes: 10,7% (10,1% en 2018);
- Toutes les classes d'âges;
- Les chômeurs après des prestations de travail à temps plein: 10,6% (10,3% en 2018) ;
- Les chômeurs après un emploi à temps partiel volontaire: 11,5% (10,9% en 2018);
- Les chômeurs cohabitants: 15,3% (14,9% en 2018);
- Les chômeurs de la Région flamande: 13,9% (13,6% en 2018).
- Les chômeurs de la Région wallonne: 9,0% (8,5% en 2018).
- Les chômeurs ayant la nationalité de l'EU: 9,4% (8,9% en 2018).

On constate également une légère amélioration du taux de sortie pour certaines autres catégories, comme les chômeurs avec un diplôme du secondaire ou hautement qualifiés.

L'ordre de grandeur du flux sortant diffère selon le profil du CCI-DE:

- Le flux sortant vers l'emploi est plus important chez les femmes (10,7%) que chez les hommes (10,4%). En 2018, cette situation a été inversée.
- L'importance du flux sortant vers l'emploi diminue avec l'âge: de 19,1% pour la classe d'âges < 25 ans à 4,1% pour les 50 ans et plus.
- Il en va de même pour la durée du chômage: plus le chômage dure longtemps, plus le flux sortant vers l'emploi est faible: de 19,2% pour moins d'une année de chômage à 3,3% pour une durée de chômage de plus de 2 ans.
- Un niveau de formation plus élevé favorise le flux sortant vers l'emploi: de 7,5% pour les moins qualifiés à 15,2% pour personnes hautement qualifiées.
- Les CCI-DE après des études présentent un pourcentage de sortie vers du travail (11,7%) plus élevé que les CCI-DE après des prestations de travail (10,6% après un emploi à temps plein), ce qui s'explique sans conteste par le fait que le groupe de CCI-DE après des études comprend davantage de jeunes. Le deuxième pourcentage le plus élevé se retrouve chez les travailleurs à temps partiel volontaires (11,5%), et le plus faible chez les RCC (0,3%).
- Les cohabitants (15,3%) présentent un pourcentage de sortie vers l'emploi beaucoup plus élevé que les deux autres catégories familiales (chefs de ménage: 5,3% et isolés: 7,3%).
- La Région flamande présente le flux sortant vers l'emploi le plus élevé (13,9%), suivie de la Région wallonne (9,0%) et, enfin, de la Région de Bruxelles-Capitale (6,3%).
- Selon la nationalité, les CCI-DE belges représentent le flux sortant vers l'emploi le plus élevé (10,8%). Il convient de souligner que le pourcentage de sortie vers l'emploi pour les étrangers ressortissants et non ressortissants de l'UE est fort semblable (respectivement de 9,4% et de 9,0%). Pour les deux groupes, le pourcentage de sortie vers l'emploi est plus élevé que celui de l'année précédente.

Tableau 29

Flux sortant vers l'emploi des chômeurs complets indem-
nisés demandeurs d'emploi (différentes personnes) au
cours du premier semestre de 2019

	Nombre moyen des CCI-DE au premier semestre de 2019	Sortie moyenne vers l'emploi au premier semestre de 2019		Sortie moyenne vers l'emploi au premier semestre de 2018
		Nombre	Ratio	
Sexe				
Hommes	209.211	21.712	10,4%	10,4%
Femmes	171.316	18.273	10,7%	10,1%
Classe d'âge				
< 25 ans	31.132	5.935	19,1%	18,8%
25-49 ans	220.210	28.732	13,0%	12,6%
50 ans et plus	129.185	5.318	4,1%	3,8%
Durée de chômage				
< 1 an	147.656	28.422	19,2%	19,1%
1-2 ans	60.805	5.930	9,8%	9,7%
2 ans et plus	172.066	5.634	3,3%	3,5%
Niveau de formation				
Peu qualifiés	183.772	13.722	7,5%	7,3%
Diplômé du secondaire	127.038	16.027	12,6%	12,4%
Hautement qualifiés	66.914	10.150	15,2%	15,3%
Statut				
Après des prestations de travail à temps plein	309.245	32.795	10,6%	10,3%
Après des études	39.855	4.658	11,7%	11,9%
Après un emploi à temps partiel volontaire	21.848	2.508	11,5%	10,9%
RCC sans dispense d'IDE	9.580	24	0,3%	0,4%
Catégorie d'allocations				
Chefs de famille	105.888	5.647	5,3%	5,2%
Cohabitants	177.499	27.207	15,3%	14,9%
Isolés	97.141	7.131	7,3%	7,2%
Région				
Région flamande	156.632	21.743	13,9%	13,6%
Région wallonne	155.989	13.978	9,0%	8,5%
Région de Bruxelles-Capitale	67.907	4.265	6,3%	6,3%
Nationalité				
Belges	319.080	34.308	10,8%	10,6%
Etrangers UE	36.086	3.390	9,4%	8,9%
Etrangers hors UE	25.362	2.287	9,0%	8,6%
Total	380.527	39.985	10,5%	10,3%

Moyenne semestrielle sur la base de données trimestrielles.

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

3.4.4.3 Caractéristiques du flux entrant

Tableau 30

Flux entrant des demandeurs d'emploi indemnisés en chômage complet (différentes personnes) au cours du premier semestre de 2019 (< 65 ans)

	Flux d'entrée moyen des CCI-DE au premier semestre de 2019		Moyenne des travailleurs occupés en tant que salariés au premier semestre de 2019	
	Nombre	%	Nombre	%
Sexe				
Hommes	35.025	53,9%	2.008.617	50,7%
Femmes	29.912	46,1%	1.950.577	49,3%
Classe d'âge				
15-24 ans	8.861	13,6%	271.290	6,9%
15-19 ans	217	0,3 %		
20-24 ans	8.644	13,3%		
25-39 ans	31.382	48,3%	1.509.193	38,1%
25-29 ans	12.384	19,1%		
30-34 ans	10.441	16,1%		
35-39 ans	8.558	13,2%		
40-49 ans	13.479	20,8%	994.153	25,1%
40-44 ans	7.151	11,0%		
45-49 ans	6.328	9,7%		
50-64 ans	11.209	17,3%	1 155 115	29,2%
50-54 ans	5.431	8,4%		
55-59 ans	4.296	6,6%		
60-64 ans	1.483	2,3%		
Total	64.936	100%	3.959.194	100%

Sources: ONEM (flux entrant) et ONSS (occupation salariée - tableaux travailleurs occupés).

Moyenne semestrielle sur la base de données trimestrielles.

Le tableau 30 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 2019.¹² En moyenne, 64.936 personnes (< 65 ans) faisaient partie du flux entrant au cours de ce semestre. Peu de différences sont à constater sur base du sexe: les hommes totalisent 53,9% des entrées en chômage complet et les femmes 46,1%, soit une proportion légèrement différente de celle des salariés du secteur privé.

Selon la classe d'âge, nous remarquons surtout, comparativement au travail salarié, une surreprésentation de la classe d'âge de 25 à 39 ans (à savoir 48,3% d'entrées contre 38,1% de travail salarié). A l'inverse, la classe d'âge la plus âgée (50 à 64 ans) était proportionnellement moins nombreuse dans le flux d'entrée en chômage complet que dans l'emploi salarié (respectivement 17,3% contre 29,2%).

¹² Ce profil est limité au premier semestre de 2019 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 à la partie 3.4.4.2 relative au flux sortant vers l'emploi.

3.4.5

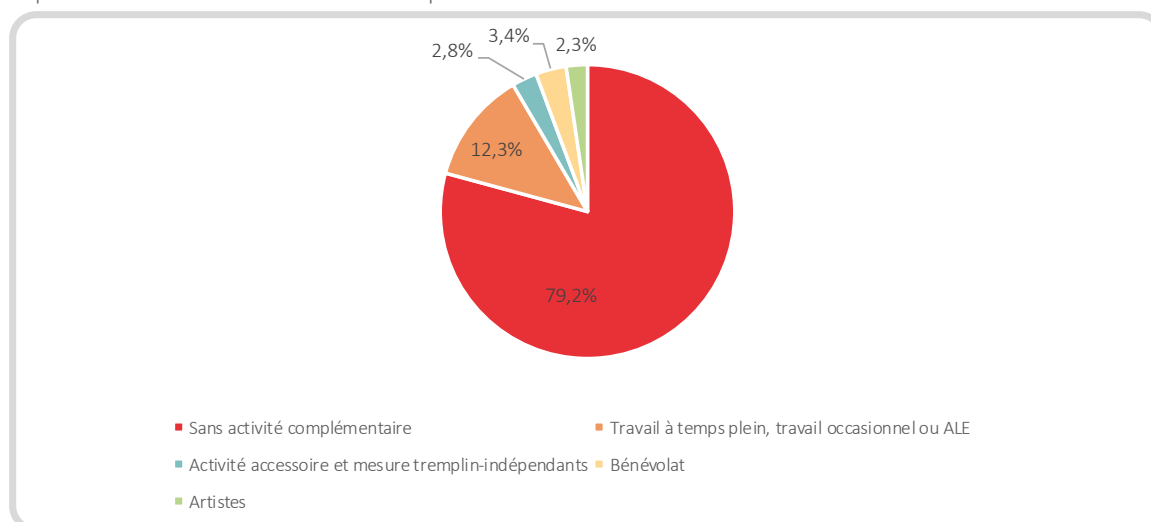
CCI-DE avec activité complémentaire

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 sortie du chômage (travail à temps plein, travail occasionnel). En outre, les chômeurs peuvent exercer certaines activités pendant leur indemnisation en acquérant de l'expérience afin de renforcer leur position sur le marché du travail (activités accessoires, activité dans le cadre de la mesure « Tremplin indépendants », activités comme artiste créateur ou interprète, activités dans un ALE ou bénévolat) ¹³.

Selon le graphique 39, un peu plus de 20% des CCI-DE exerce une activité complémentaire en 2019 ¹⁴. Il s'agit surtout de travail à temps plein, travail occasionnel ou activités dans un ALE (12,3%). Les chômeurs avec une activité accessoire (y compris la mesure « Tremplin indépendants ») représentent 2,8% et 3,4% des chômeurs s'engagent occasionnellement comme bénévole. Un peu plus de 2% des chômeurs déclarent une activité artistique.

Graphique 39

Répartition des CCI-DE selon activité complémentaire



¹³ Vous retrouverez plus d'informations dans le Spotlight « Chômeurs demandeurs d'emploi avec activités complémentaires en 2017 », publié en juin 2019 sur notre site.

¹⁴ Les chiffres concernent les CCI-DE en mars 2019 qui avaient également au moins 1 jour de chômage en février et avril 2019.

3.4.6

Sanctions

Le tableau 31 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 chez les chômeurs (la disponibilité active)¹⁵. 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 12,9% du nombre de sanctions pour chômage volontaire. L'augmentation est moins importante pour les avertissements (+10,1%) que pour les autres (+13,2%). Le nombre de sanctions administratives a diminué de 2,7%. Si toutefois nous faisons abstraction des avertissements, le nombre de sanctions administratives a diminué de 6,3%.

Au niveau des sanctions *régionalisées*, on observe que le nombre de sanctions relatives à la disponibilité passive a augmenté (+3,7%), qui résulte de l'augmentation du nombre de sanctions d'une part (+11,2%), et de la diminution du nombre d'avertissements (-18,6%) d'autre part. Le nombre d'exclusions jusqu'à réinscription est de 46% plus élevé que celui de 2018.

Pour les sanctions relatives à la disponibilité active, nous constatons une augmentation par rapport à l'année précédente (+2,0%). Cette augmentation est entièrement due à l'augmentation du nombre d'avertissements (+8,4%). Le nombre de sanctions, en revanche, a diminué de 12,9%. Le nombre d'évaluations négatives pour les jeunes dans leur stage d'insertion professionnelle a augmenté de 17,9%. Il faut toutefois être prudent dans l'interprétation de ces données et tenir compte de plusieurs facteurs comme l'évolution du nombre de chômeurs, le temps nécessaire à la prise en charge de ces nouvelles matières par les services régionaux, 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 nouveau 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 32 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.

¹⁵ 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.

Tableau 31

Sanctions pour chômeurs enregistrées auprès de l'ONEM
en 2018 et 2019

	2018	2019	Evol. 2018 - 2019
Compétence fédérale			
Chômage volontaire: sanctions	15.780	17.865	+13,2%
Licenciement pour motifs équitables	3.729	4.121	+10,5%
Abandon d'emploi	11.452	13.090	+14,3%
Non-présentation au bureau du chômage	599	654	+9,2%
Chômage volontaire: avertissements	1.666	1.835	+10,1%
Chômage volontaire: sanctions + avertissements	17.446	19.700	+12,9%
Infractions administratives: sanctions	11.744	11.008	-6,3%
Déclaration inexacte, incomplète ou tardive	5.690	5.439	-4,4%
Estampillage indu, mauvais usage de la carte de contrôle	5.969	5.527	-7,4%
Production de documents inexacts, fausse marque de pointage	85	42	-50,6%
Infractions administratives: avertissements	11.837	11.937	+0,8%
Infractions administratives: sanctions + avertissements	23.581	22.945	-2,7%
Compétence régionale depuis 2016 (2017 en Région de Bruxelles-Capitale)			
Disponibilité passive: sanctions	12.308	13.687	+11,2%
Refus d'emploi	225	195	-13,3%
Licenciement, abandon ou refus d'une formation prof.	687	589	-14,3%
Non-présentation auprès d'un employeur	1.327	707	-46,7%
Non-présentation au service d'emploi ou de la formation	9.435	11.604	+23,0%
Refus de participer à, arrêt ou échec d'un parcours d'insertion	619	578	-6,6%
Refus d'outplacement ou refus d'inscription cellule emploi	15	14	-6,7%
Disponibilité passive: avertissements	4.162	3.386	-18,6%
Disponibilité passive: sanctions + avertissements	16.470	17.073	+3,7%
Exclusion (jusqu'à réinscription)	2.536	3.703	+46,0%
Exclusion par les Régions en cas d'indisponibilité ou en cas de radiation comme demandeur d'emploi	2.493	3.669	+47,2%
Exclusion par l'ONEM en cas d'indisponibilité ou de non inscription comme demandeur d'emploi	43	34	-20,9%
Total disponibilité passive + exclusion	19.006	20.776	+9,3%
Disponibilité active: sanctions	6.793	5.918	-12,9%
Suspension temporaire de l'allocation	2.172	1.758	-19,1%
Suspension temporaire de l'allocation (4-10 semaines)	328	46	-86,0%
Suspension temporaire de l'allocation (13 semaines)	1.844	1.712	-7,2%
Allocation réduite	2.843	2.489	-12,5%
Allocation réduite (4-10 semaines)	346	67	-80,6%
Allocation réduite (13 semaines)	2.497	2.422	-3,0%
Allocation réduite, suivie par une exclusion	1.079	1.076	-0,3%
Exclusion	699	595	-14,9%
Disponibilité active: avertissements	15.810	17.136	+8,4%
Disponibilité active: sanctions + avertissements	22.603	23.054	+2,0%
Pré-avertissements	17.998	19.611	+9,0%
Disponibilité des jeunes en stage d'insertion professionnelle (DISPO J)			
Première évaluation négative	7.081	8.208	+15,9%
Deuxième évaluation négative	5.184	6.109	+17,8%
Evaluation négative après une évaluation négative antérieure	2.938	3.603	+22,6%
DISPO J: total évaluations négatives	15.203	17.920	+17,9%
Pré-avertissements	5.999	4.942	-17,6%

Du fait de la 6^{ème} 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.

Tableau 32

Sanctions pour chômeurs enregistrées auprès de l'ONEM
en 2019- résultats par région

	Région flamande	Région wallonne	Comm. germano-phone	Région de Bruxelles-Capitale	Pays
Compétence fédérale					
Chômage volontaire: sanctions	10.640	5.012	169	2.044	17.865
Licenciement pour motifs équitables	2.704	1.105	18	294	4.121
Abandon d'emploi	7.597	3.663	141	1.689	13.090
Non-présentation au bureau du chômage	339	244	10	61	654
Chômage volontaire: avertissements	1.116	662	12	45	1.835
Chômage volontaire: sanctions + avertissements	11.756	5.674	181	2.089	19.700
Infractions administratives: sanctions	4.900	4.360	36	1.712	11.008
Déclaration inexacte, incomplète ou tardive	2.203	2.315	20	901	5.439
Estampillage indu, mauvais usage de la carte de contrôle	2.687	2.013	16	811	5.527
Production de documents inexacts, fausse marque de pointage	10	32	0	0	42
Infractions administratives: avertissements	5.399	4.861	70	1.607	11.937
Infractions administratives: sanctions + avertissements	10.299	9.221	106	3.319	22.945
Compétence régionale depuis 2016 (2017 en Région de Bruxelles-Capitale)					
Disponibilité passive: sanctions	8.920	1.883	35	2.849	13.687
Refus d'emploi	188	6	0	1	195
Licenciement, abandon ou refus d'une formation prof.	466	117	6	0	589
Non-présentation auprès d'un employeur	474	233	0	0	707
Non-présentation au service d'emploi ou de la formation	7.222	1.510	27	2.845	11.604
Refus de participer à, arrêt ou échec d'un parcours d'insertion	556	17	2	3	578
Refus d'outplacement ou refus d'inscription cellule emploi	14	0	0	0	14
Disponibilité passive: avertissements	102	2.789	17	478	3.386
Disponibilité passive: sanctions + avertissements	9.022	4.672	52	3.327	17.073
Exclusion (jusqu'à réinscription)	31	3.643	27	2	3.703
Exclusion par les Régions en cas d'indisponibilité ou en cas de radiation comme demandeur d'emploi	23	3.619	27	0	3.669
Exclusion par l'ONEM en cas d'indisponibilité ou de non inscription comme demandeur d'emploi	8	24	0	2	34
Total disponibilité passive + exclusion	9.053	8.315	79	3.329	20.776
Disponibilité active: sanctions	262	5.239	50	367	5.918
Suspension temporaire de l'allocation	116	1.525	9	108	1.758
Suspension temporaire de l'allocation (4-10 semaines)	46	0	0	0	46
Suspension temporaire de l'allocation (13 semaines)	70	1.525	9	108	1.712
Allocation réduite	126	2.125	25	213	2.489
Allocation réduite (4-10 semaines)	67	0	0	0	67
Allocation réduite (13 semaines)	59	2.125	25	213	2.422
Allocation réduite, suivie par une exclusion	8	1.025	9	34	1.076
Exclusion	12	564	7	12	595
Disponibilité active: avertissements	1.700	14.013	80	1.343	17.136
Disponibilité active: sanctions + avertissements	1.962	19.252	130	1.710	23.054
Pré-avertissements	17.250			2.361	19.611
Disponibilité des jeunes en stage d'insertion professionnelle (DISPO J)					
Première évaluation négative	1.100	6.740	56	312	8.208
Deuxième évaluation négative	1.021	4.745	22	321	6.109
Évaluation négative après une évaluation négative antérieure	566	3.025	3	9	3.603
DISPO J: total évaluations négatives	2.687	14.510	81	642	17.920
Pré-avertissements	4.580			362	4.942

3.4.7

Demandeurs d'emploi inoccupés non indemnisés

Tableau 33

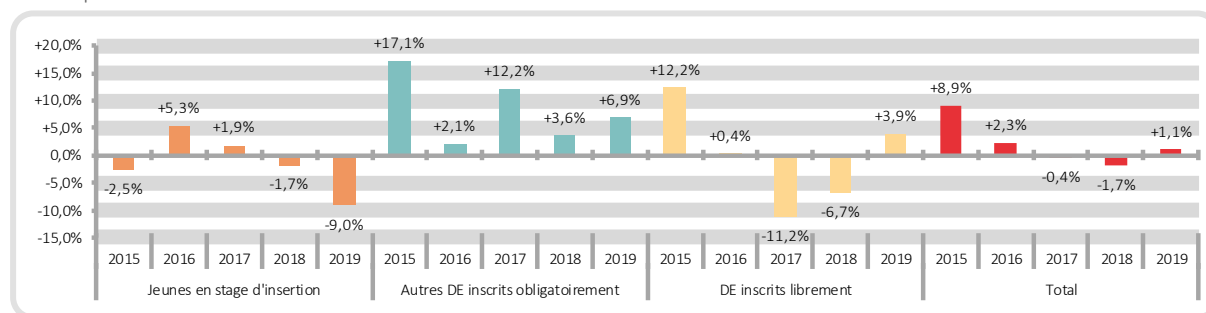
Evolution des DEI-NI selon le type d'inscription

	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
2007	39.100	30.942	34.965	105.007	100	100	100	100
2008	36.923	31.988	35.672	104.584	94	103	102	100
2009	40.766	31.582	42.528	114.875	104	102	122	109
2010	41.644	34.830	47.652	124.126	107	113	136	118
2011	39.217	36.792	49.374	125.383	100	119	141	119
2012	45.430	37.538	52.976	135.944	116	121	152	129
2013	46.791	38.810	57.360	142.962	120	125	164	136
2014	47.468	41.807	61.033	150.307	121	135	175	143
2015	46.261	48.969	68.496	163.725	118	158	196	156
2016	48.721	50.002	68.761	167.484	125	162	197	159
2017	49.623	56.093	61.090	166.806	127	181	175	159
2018	48.782	58.109	57.007	163.898	125	188	163	156
2019	44.385	62.106	59.204	165.695	114	201	169	158
Evol. 2007-2019	+13,5%	+100,7%	+69,3%	+57,8%				
Evol. 2018-2019	-9,0%	+6,9%	+3,9%	+1,1%				

Source: services régionaux de l'emploi et calculs ONEM

Graphique 40

Variation sur une base annuelle des DEI-NI selon le type d'inscription



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 33 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.

Le nombre de DEI-NI augmente depuis déjà plusieurs années et a atteint un pic en 2016 pour ensuite légèrement diminuer (165.695 personnes en moyenne par mois en 2019, soit une augmentation de 57,8% par rapport à 2007). C'est surtout en 2015 que nous avons toutefois observé une forte augmentation, et ce principalement dans les types d'inscription en dehors du stage d'insertion. Cela est partiellement dû à la limitation du droit aux allocations d'insertion. Une partie des chômeurs en fin de droit est reprise dans les demandeurs d'emploi inscrits obligatoirement parce qu'ils perçoivent un revenu d'intégration sociale du CPAS. D'autres ont décidé de rester inscrits comme demandeurs d'emploi volontaires.

Seule une partie des DEI-NI percevait une allocation de chômage ou une allocation d'insertion auparavant. Jusqu'en 2015 inclus, la part de cette catégorie a augmenté de 16,4% à 21,7%. Le pic de 2015 est dû à la limitation dans le temps du droit aux allocations d'insertion. Cette mesure a été introduite en 2012 et une grande partie des personnes concernées ont atteint la fin de leur droit en 2015. Cette part a ensuite diminué à 17,3% en 2016 et 11,0% en 2017. Cette part continue à diminuer en 2018 à 9,9%, pour s'élever à nouveau à 11% en 2019 (ce chiffre est provisoire et est basé sur les mois de référence déjà disponibles, ce qui signifie que les chiffres pour les mois les plus récents peuvent encore augmenter légèrement au fur et à mesure de la disponibilité des mois d'introduction).

Tableau 34

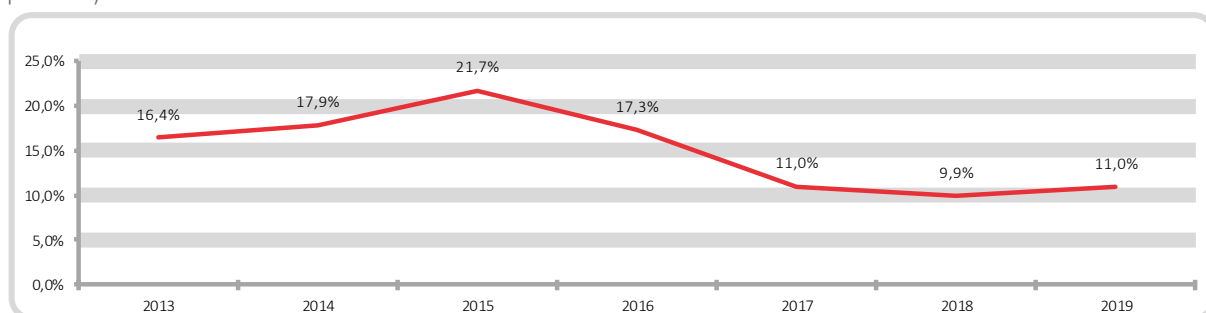
Evolution du nombre moyen de DEI-NI qui, au cours des 2 années précédentes, ont perçu une allocation en tant que CCI et/ou une AGR (mois de référence déjà disponibles)

	Nombre de DEI-NI			Nombre avec une allocation au cours des 2 années précédentes			Part relative		
	Inscrits obligatoirement	Inscrits librement	Total	Inscrits obligatoirement	Inscrits librement	Total	Inscrits obligatoirement	Inscrits librement	Total
2013	38.810	57.360	96.171	9.041	6.751	15.792	23,3%	11,8%	16,4%
2014	41.807	61.033	102.839	10.905	7.481	18.386	26,1%	12,3%	17,9%
2015	48.969	68.496	117.465	14.701	10.847	25.547	30,0%	15,8%	21,7%
2016	50.002	68.761	118.763	9.592	10.962	20.554	19,2%	15,9%	17,3%
2017	56.093	61.090	117.183	5.871	7.055	12.926	10,5%	11,5%	11,0%
2018	58.109	57.007	115.116	5.239	6.177	11.417	9,0%	10,8%	9,9%
2019	62.106	59.204	121.310	5.584	7.718	13.302	9,0%	13,0%	11,0%

Source: services régionaux de l'emploi et calculs ONEM

Graphique 41

Evolution du pourcentage moyen de DEI-NI qui, au cours des 2 années précédentes, ont perçu une allocation en tant que CCI et/ou une AGR (mois de référence déjà disponibles)



Source: services régionaux de l'emploi et calculs ONEM



4

Travailleurs à temps partiel

4.1

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).

4.2

Selon le régime

En 2019, en moyenne par mois, 33.576 travailleurs à temps partiel ont été comptabilisés, c'est 2.179 ou 6,1% de moins qu'en 2018. Depuis 2007, jamais on n'a enregistré moins de travailleurs à temps partiel qu'en 2019.

Seule une petite minorité des paiements (1,1%) 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 0,4%.

Le nombre de travailleurs à temps partiel avec maintien des droits et AGR diminue, sur une base annuelle, de 6,2%. La diminution est très probablement la conséquence de la modification en 2015 du mode de calcul et des conditions d'octroi.

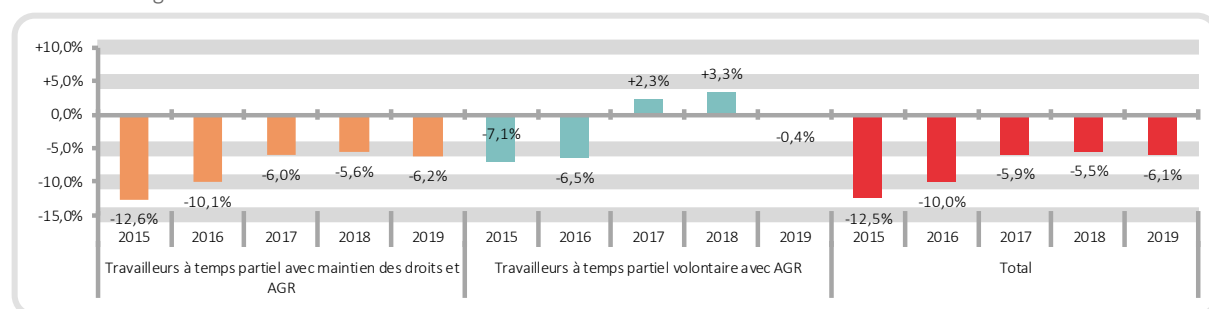
Tableau 35

Evolution des travailleurs à temps partiel selon le régime

	Travailleurs à temps partiel avec maintien des droits et AGR	Travailleurs à temps partiel volontaire avec AGR	Total	Travailleurs à temps partiel avec maintien des droits et AGR	Travailleurs à temps partiel volontaire avec AGR	Total
2007	47.516	-	47.516	100	-	100
2008	48.001	-	48.001	101	-	101
2009	50.772	-	50.772	107	-	107
2010	52.605	-	52.605	111	-	111
2011	52.514	-	52.514	111	-	111
2012	51.715	-	51.715	109	-	109
2013	51.685	80	51.765	109	100	109
2014	50.702	422	51.124	107	525	108
2015	44.323	392	44.716	93	488	94
2016	39.866	367	40.233	84	456	85
2017	37.469	375	37.844	79	467	80
2018	35.368	387	35.755	74	482	75
2019	33.190	386	33.576	70	480	71
Evol. 2007-2019	-30,1%	-	-29,3%			

Graphique 42

Variation sur base annuelle des travailleurs à temps partiel selon le régime



4.3

Selon la région

Depuis 2007, le nombre de travailleurs à temps partiel en Région flamande et dans la Région de Bruxelles-Capitale a diminué respectivement de 41,5% et de 22,4%. En Région wallonne, la diminution est moins prononcée (-14,4%).

Sur une base annuelle, nous constatons des diminutions dans toutes les régions: en Région flamande -7,8%, en Région wallonne -5,1% et en Région de Bruxelles-Capitale -3,3%.

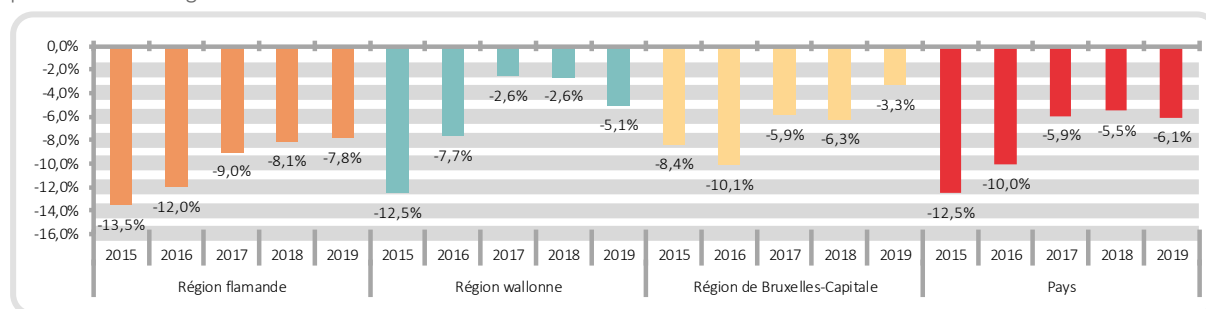
Tableau 36

Evolution des travailleurs à temps partiel selon la région

	Région flamande	Région wallonne	Région de Bruxelles-Capitale	Pays	Région flamande	Région wallonne	Région de Bruxelles-Capitale	Pays
2007	24.819	17.848	4.849	47.516	100	100	100	100
2008	24.282	18.822	4.897	48.001	98	105	101	101
2009	25.363	20.281	5.129	50.772	102	114	106	107
2010	25.980	21.286	5.340	52.606	105	119	110	111
2011	25.649	21.511	5.355	52.514	103	121	110	111
2012	24.868	21.629	5.219	51.715	100	121	108	109
2013	24.813	21.561	5.391	51.765	100	121	111	109
2014	24.762	21.009	5.354	51.124	100	118	110	108
2015	21.422	18.387	4.906	44.716	86	103	101	94
2016	18.852	16.971	4.410	40.233	76	95	91	85
2017	17.158	16.536	4.151	37.844	69	93	86	80
2018	15.763	16.102	3.890	35.755	64	90	80	75
2019	14.528	15.287	3.761	33.576	59	86	78	71
Evol. 2007-2019	-41,5%	-14,4%	-22,4%	-29,3%				

Graphique 43

Variation sur une base annuelle des travailleurs à temps partiel selon la région



4.4

Selon le sexe

Depuis 2007, le nombre de travailleuses à temps partiel a diminué de 32,5% contre 17,5% pour les travailleurs à temps partiel. Cette différence d'évolution peut s'expliquer en partie par le fait qu'il y ait davantage de femmes que d'hommes qui ont perdu le droit aux allocations d'insertion.

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

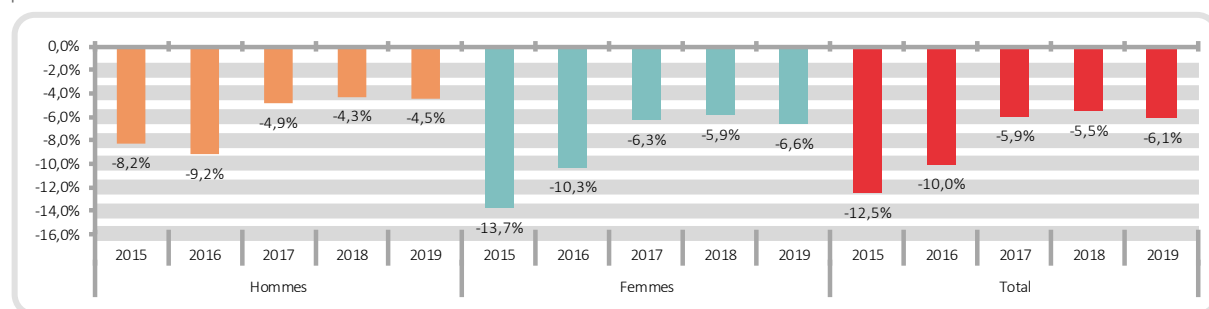
Tableau 37

Evolution des travailleurs à temps partiel selon le sexe

	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
2007	9.873	37.643	47.516	100	100	100
2008	9.733	38.268	48.001	99	102	101
2009	10.385	40.387	50.772	105	107	107
2010	11.026	41.580	52.606	112	110	111
2011	11.026	41.489	52.514	112	110	111
2012	10.929	40.787	51.715	111	108	109
2013	11.157	40.608	51.765	113	108	109
2014	11.237	39.888	51.124	114	106	108
2015	10.312	34.404	44.716	104	91	94
2016	9.365	30.867	40.233	95	82	85
2017	8.909	28.935	37.844	90	77	80
2018	8.529	27.226	35.755	86	72	75
2019	8.148	25.428	33.576	83	68	71
Evol. 2007-2019	-17,5%	-32,5%	-29,3%			

Graphique 44

Variation sur une base annuelle des travailleurs à temps partiel selon le sexe



4.5

Selon la classe d'âge

Sur une base annuelle, les classes d'âge des moins de 50 ans connaissent une forte diminution, avec pour les jeunes de moins de 25 ans une diminution assez prononcée de 14,2%, tandis que le nombre de 50 ans et plus diminue de 3,3%.

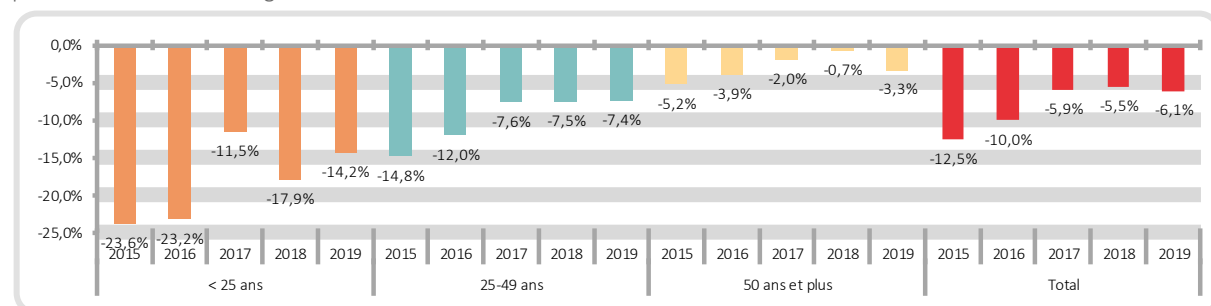
Tableau 38

Evolution des travailleurs à temps partiel selon la classe d'âge

	< 25 ans	25-49 ans	50 ans et plus	Total	< 25 ans	25-49 ans	50 ans et plus	Total
2007	2.043	37.395	8.079	47.516	100	100	100	100
2008	2.002	37.076	8.923	48.001	98	99	110	101
2009	2.372	38.150	10.250	50.772	116	102	127	107
2010	2.511	38.792	11.303	52.606	123	104	140	111
2011	2.382	37.952	12.181	52.514	117	101	151	111
2012	2.297	36.566	12.852	51.715	112	98	159	109
2013	2.357	35.725	13.683	51.765	115	96	169	109
2014	2.382	34.380	14.362	51.124	117	92	178	108
2015	1.819	29.280	13.617	44.716	89	78	169	94
2016	1.397	25.754	13.082	40.233	68	69	162	85
2017	1.236	23.785	12.823	37.844	60	64	159	80
2018	1.015	22.011	12.730	35.755	50	59	158	75
2019	870	20.392	12.314	33.576	43	55	152	71
Evol. 2007-2019	-57,4%	-45,5%	+52,4%	-29,3%				

Graphique 45

Variation sur une base annuelle des travailleurs à temps partiel selon la classe d'âge



Mesures pour l'emploi et la formation

5.1

Introduction: conséquences de la Sixième Réforme de l'Etat

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. L'ONEM conserve toutefois certaines compétences relatives à l'exécution des paiements ainsi qu'à certains cadres réglementaires qui sont maintenus au niveau fédéral. En vertu du principe de continuité, l'ONEM reste toutefois en charge de la gestion journalière, et ce jusqu'au moment où les services régionaux seront en mesure de la reprendre de manière opérationnelle. Ces transferts n'ont toutefois pas eu lieu au même moment ni au même rythme pour chaque région, mais en fonction de la matière transférée et de la région. Les statistiques de l'ONEM ne traitent que des paiements dont la responsabilité opérationnelle incombe à l'ONEM. En cas de transfert, les statistiques relatives à ces mesures sont dès lors aussi souvent sur le point de disparaître.

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 déjà effectués, les régimes ont été supprimés afin d'en intégrer les objectifs 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.

Nota bene: l'allocation d'établissement n'existe déjà plus de facto depuis le transfert, sachant qu'un accompagnement par le Fonds de participation est nécessaire et que ce Fonds n'existe plus.

Les bonus (de stage et de démarrage) ont été transférés sans grandes modifications au niveau régional. Le transfert comprend la compétence en matière de réglementation, d'attestation et de paiement. Pour ces matières, le transfert a eu lieu au même moment dans tous les services régionaux, à savoir le 1^{er} janvier 2016. Etant donné que, depuis le transfert, les services régionaux font office d'opérateurs pour les paiements, ces mesures sont en passe de disparaître des statistiques de l'ONEM.

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. SINE est la seule mesure pour laquelle il n'y a pas eu de transfert jusqu'à ce jour. 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 est transformé dans le nouveau régime "Activa Brussels".

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. Ces statistiques sont donc également en passe de disparaître.

Enfin, 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 aussi a 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).

5.2

Mesures pour l'emploi et mesures d'activation

Tableau 39

Evolution des mesures pour l'emploi et des mesures d'activation selon le régime

	Compétences transférées (fédéral vers régional)							Compétences non-transférées (fédéral)	Total
	Activa	Programme de transition professionnelle	SINE	Activa START	Complément de reprise du travail	Stage de transition	Allocation de formation	Atelier protégé	
2007	38.256	5.748	8.713	714	4.605	76	2.607	490	61.210
2008	39.674	5.756	10.212	503	7.192	33	2.581	471	66.422
2009	34.252	5.693	11.093	434	9.029	19	2.113	478	63.112
2010	27.783	5.213	11.626	250	13.060	20	2.333	420	60.704
2011	24.964	4.900	11.400	216	17.396	12	2.484	376	61.748
2012	28.148	4.846	10.953	349	20.116	6	2.316	349	67.083
2013	32.251	4.859	10.876	314	19.382	164	2.458	325	70.629
2014	35.030	4.658	10.564	148	17.108	1.046	2.406	312	71.270
2015	37.653	4.217	10.544	103	15.327	1.654	2.583	283	72.364
2016	38.560	3.193	10.319	57	14.744	1.843	2.726	232	71.673
2017	33.606	3.189	9.949	26	14.554	1.289	2.553	199	65.366
2018	34.243	3.071	9.711	4	12.593	41	1.783	179	61.625
2019	35.883	2.465	9.602	1	9.013	14	254	164	57.395
Evol. 2007-2019	- 6,2%	- 57,1%	+ 10,2%	- 99,9%	+ 95,7%	- 81,5%	- 90,3%	- 66,6%	- 6,2%

	Activa	Programme de transition professionnelle	SINE	Activa START	Complément de reprise du travail	Stage de transition	Allocation de formation	Atelier protégé	Total
2007	100	100	100	100	100	100	100	100	100
2008	104	100	117	70	156	43	99	96	109
2009	90	99	127	61	196	25	81	98	103
2010	73	91	133	35	284	26	89	86	99
2011	65	85	131	30	378	15	95	77	101
2012	74	84	126	49	437	8	89	71	110
2013	84	85	125	44	421	216	94	66	115
2014	92	81	121	21	371	1375	92	64	116
2015	98	73	121	14	333	2174	99	58	118
2016	101	56	118	8	320	2422	105	47	117
2017	88	55	114	4	316	1694	98	41	107
2018	90	53	111	1	273	54	68	37	101
2019	94	43	110	0	196	19	10	33	94

Sur une base annuelle, nous enregistrons une diminution pour chacune des mesures pour l'emploi et d'activation sauf pour le groupe le plus important: Activa (tableau 39). Cette légère hausse s'explique par les nouvelles mesures Activa sous la compétence des instances régionales (tableau 40).

Les diminutions relatives les plus importantes (graphique 46) se situent auprès des plus petites de ces mesures, en l'occurrence, Activa Start (1 unités physiques en 2019) et les allocations de formation (254 unités physiques en 2019). Le nombre de paiements dans le cadre d'Activa Start suit une tendance à la baisse depuis 2012, l'année durant laquelle, on a encore effectué en moyenne 349 paiements par mois. Le nombre d'allocations de formation versées a atteint son maximum en 2016 (2.726 unités physiques), mais a fortement diminué depuis

Le nombre total de paiements pour les mesures pour l'emploi et les mesures d'activation est désormais inférieur au niveau d'avant la crise (61.210 unités physiques en 2007), mais il y a de grandes différences d'évolutions entre ces régimes. Le régime le plus important en 2019, en l'occurrence Activa, représente encore toujours plus de la moitié des paiements (graphique 47).

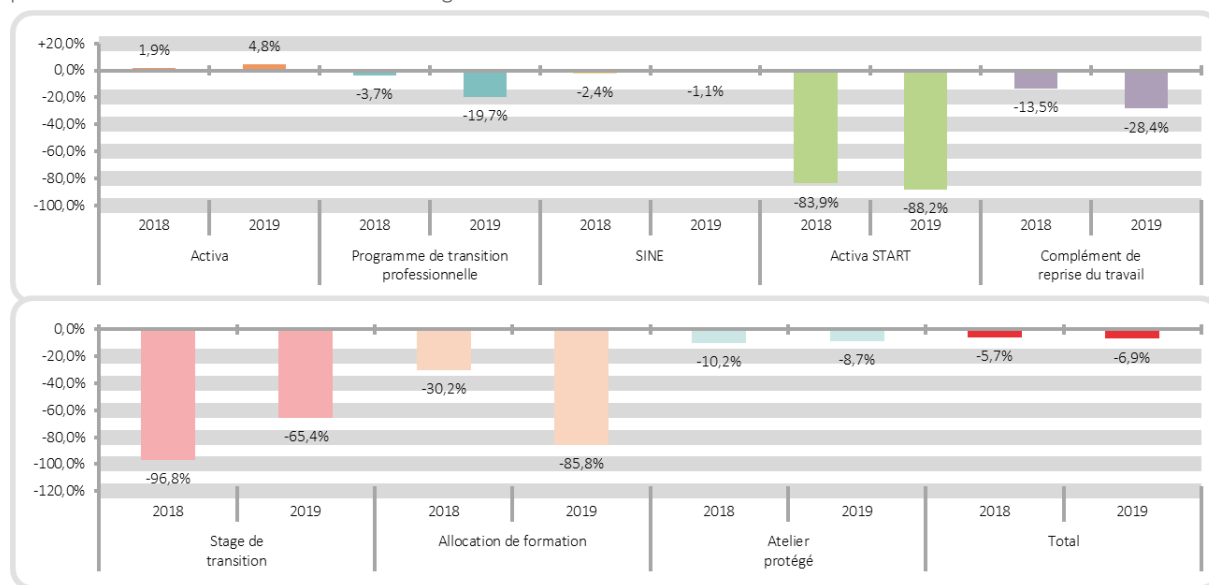
Tableau 40

Evolution des mesures d'activation sous le régime régional

ACTIVA, réglementation régionale					
An	Région flamande	Région wallonne à l'excl. de la Com. Germanophone	Commun. Germanophone	Région de Brux.-Capitale	Pays
2017	-	3.515	0	70	3.585
2018	3	19.147	1	2.622	21.773
2019	15	28.423	6	4.971	33.415

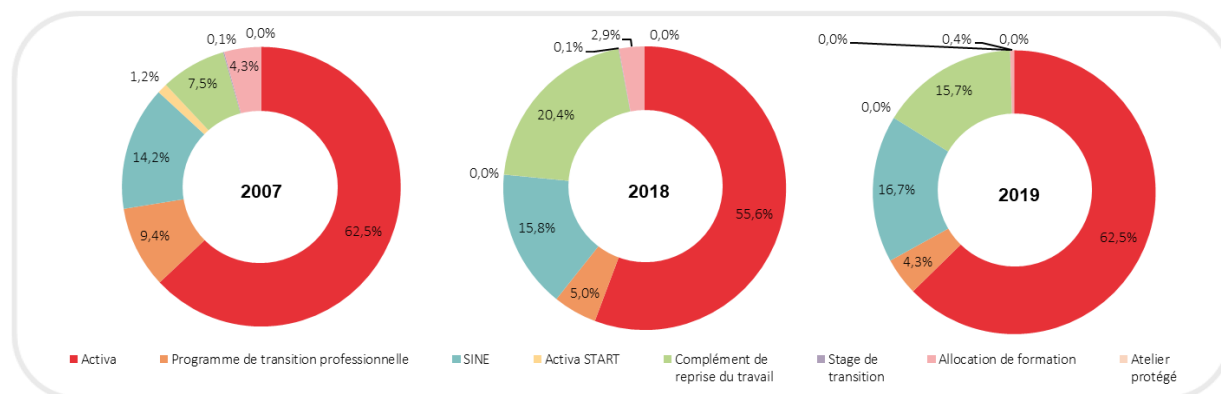
Graphique 46

Variation sur une base annuelle des mesures pour l'emploi et des mesures d'activation selon le régime



Graphique 47

Répartition des mesures pour l'emploi et des mesures d'activation



5.3 Dispenses

Tableau 41

Evolution des dispenses dans le cadre des formations et autres dispenses

	Formations		Autres dispenses		Total		Formations		Autres dispenses		Total
	Suivre une formation professionnelle	Reprise d'études	Actions à l'étranger	Activités ALE et APS	Total		Suivre une formation professionnelle	Reprise d'études	Actions à l'étranger	Activités ALE et APS	Total
2007	25.053	10.248	27	1.328	36.655		100	100	100	100	100
2008	24.092	10.045	27	1.431	35.595		96	98	101	108	97
2009	25.570	9.316	25	1.465	36.376		102	91	93	110	99
2010	26.366	10.597	19	1.425	38.408		105	103	72	107	105
2011	24.970	11.197	14	1.361	37.542		100	109	52	102	102
2012	25.142	11.620	11	1.350	38.123		100	113	41	102	104
2013	26.108	12.773	16	1.369	40.265		104	125	59	103	110
2014	27.247	13.744	14	1.458	42.463		109	134	53	110	116
2015	25.769	13.998	9	1.418	41.194		103	137	34	107	112
2016	23.249	13.086	7	1.572	37.914		93	128	27	118	103
2017	23.352	12.543	6	1.722	37.624		93	122	24	130	103
2018	25.497	11.066	6	1.665	38.235		102	108	23	125	104
2019	27.280	9.714	4	1.614	38.612		109	95	15	122	105
Evol. 2007-2019	+ 8,9%	- 5,2%	- 85,0%	+ 21,6%	+ 5,3%						

Tableau 42

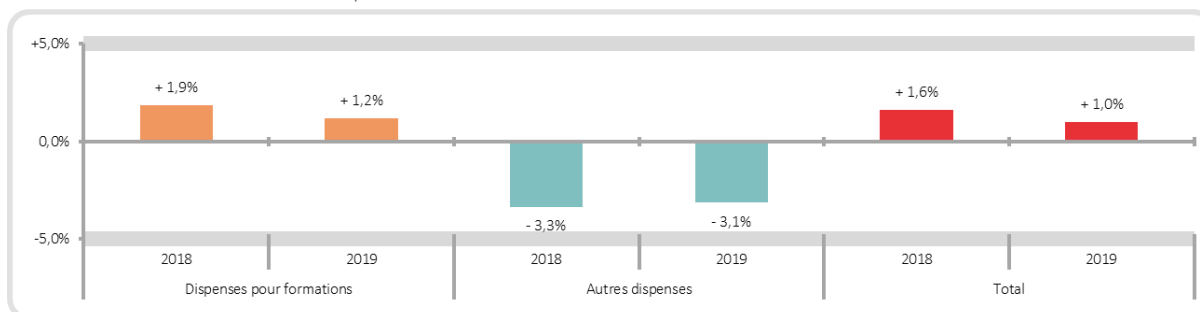
Répartition des dispenses dans le cadre des formations selon le régime: nombre de paiements (en moyenne par mois) et nombre de personnes différentes (total annuel)

	Nombre de paiements			
	Région flamande	Région wallonne	Région de Bruxelles-Capitale	Pays
Formation professionnelle	15.373	9.585	2.323	27.280
Etudes de plein exercice pour professions en pénurie	637	1.398	347	2.381
Etudes de plein exercice, pas pour professions en pénurie	645	279	249	1.173
Etudes acceptées par les SRE	23	2.323	10	2.356
Formation dans le cadre d'un plan d'action individuel	623	234	952	1.809
Formation classes moyennes	114	22	109	245
Contrat avec coopératives d'activités comme candidat entrepreneur	226	150	157	533
Formation en alternance	6	429	2	437
Formations "entreprise / atelier de formation"	0	730	2	732
Formation ou stage à l'étranger	0	18	31	49
Total	17.648	15.167	4.180	36.994
% CCI	7,6%	7,6%	4,7%	7,1%

	Nombre de personnes différentes			
	Région flamande	Région wallonne	Région de Bruxelles-Capitale	Pays
Formation professionnelle	35.452	28.692	5.919	70.063
Etudes de plein exercice pour professions en pénurie	964	2.056	518	3.538
Etudes de plein exercice, pas pour professions en pénurie	1.232	386	389	2.007
Etudes acceptées par les SRE	42	4.457	15	4.514
Formation dans le cadre d'un plan d'action individuel	1.315	390	1.892	3.597
Formation classes moyennes	258	35	193	486
Contrat avec coopératives d'activités comme candidat entrepreneur	388	278	266	932
Formation en alternance	16	688	6	710
Formations "entreprise / atelier de formation"	0	1.468	5	1.473
Formation ou stage à l'étranger	1	68	75	144
Total	39.668	38.518	9.278	87.464

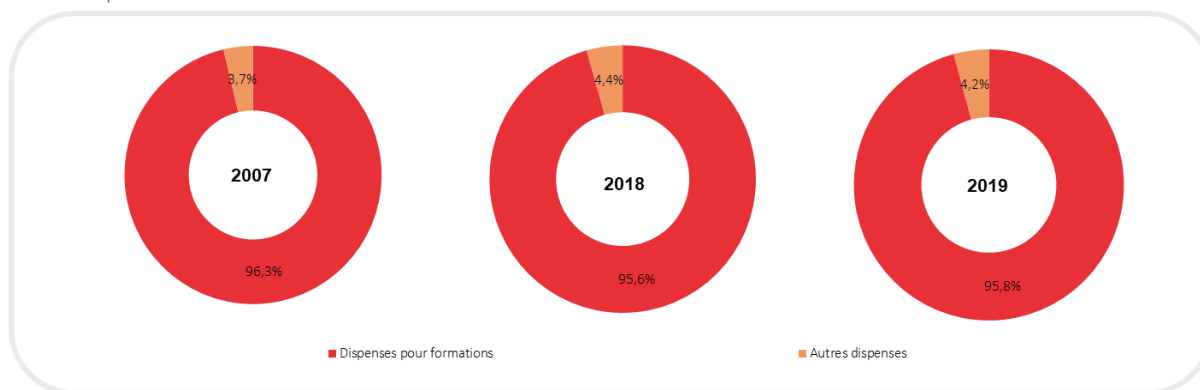
Graphique 48

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



Graphique 49

Répartition des dispenses dans le cadre des formations et autres dispenses



En moyenne, en 2019, 38.612 paiements ont été effectués par mois pour les dispenses (tableau 41). En 2019, 87.464 personnes différentes avec une dispense ont été indemnisées (tableau 42). Le nombre de personnes avec une dispense est plus important en Région flamande qu'en Région wallonne. Toutefois, en Région wallonne, davantage de dispenses pour suivre des formations sont acceptées par les services régionaux de l'emploi.

Globalement, en 2019, nous observons, par rapport à 2018, une hausse de 1% du nombre de paiements pour les dispenses (graphique 48). Cette augmentation est intégralement due à l'augmentation de plus de 1.700 unités physiques des dispenses pour suivre une formation professionnelle, le groupe de dispenses le plus important (tableau 41). Les autres dispenses ont diminué. Les paiements pour les dispenses pour suivre des formations représentent en 2019, 95,8% de l'ensemble des paiements pour les dispenses (graphique 49).

5.4

Evolution du total des mesures pour l'emploi et la formation

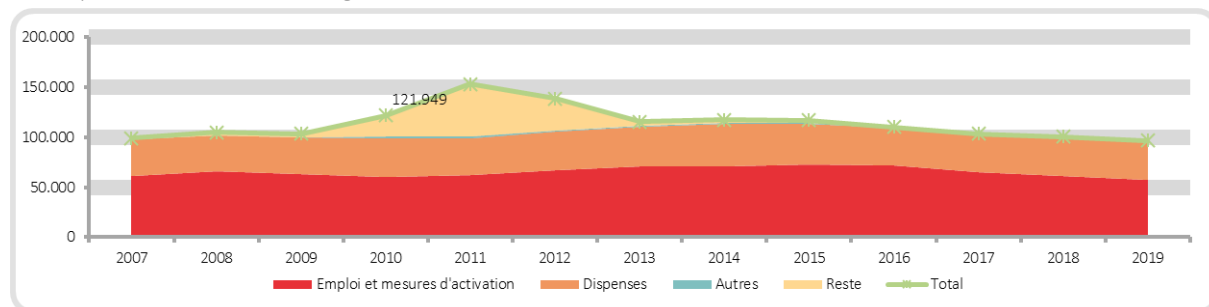
Tableau 43

Evolution des mesures pour l'emploi et la formation, y compris les compléments et les régimes en extinction

	Emploi et mesures d'activation	Dispenses	Compl. de formation professionnelle	Compl. de garde d'enfants	Mesures éteintes	Total	Emploi et mesures d'activation	Dispenses	Compl. de formation professionnelle	Compl. de garde d'enfants	Mesures éteintes	Total
2007	61.210	36.655	64	23	1.429	99.380	100	100	100	100	100	100
2008	66.422	35.595	60	23	2.996	105.097	109	97	94	102	210	106
2009	63.112	36.376	39	412	3.534	103.473	103	99	61	1.812	247	104
2010	60.704	38.408	55	1.341	21.441	121.949	99	105	87	5.895	1.500	123
2011	61.748	37.542	61	1.236	52.562	153.149	101	102	96	5.434	3.678	154
2012	67.083	38.123	53	1.229	32.385	138.874	110	104	83	5.403	2.266	140
2013	70.629	40.265	54	942	3.506	115.396	115	110	85	4.140	245	116
2014	71.270	42.463	56	886	2.966	117.643	116	116	89	3.895	208	118
2015	72.364	41.194	59	744	2.759	117.120	118	112	93	3.271	193	118
2016	71.673	37.914	37	673	32	110.329	117	103	57	2.957	2	111
2017	65.366	37.624	29	663	1	103.682	107	103	45	2.914	0	104
2018	61.625	38.235	4	501	0	100.364	101	104	7	2.201	0	101
2019	57.395	38.612	0	512	0	96.520	94	105	0	2.249	0	97
Evol. 2007-2019	- 6,2%	+ 5,3%	- 99,7%	+ 2148,7%	- 100,0%	- 2,9%						

Graphique 50

Evolution de la répartition des mesures pour l'emploi, des dispenses et autres et des régimes en extinction



Pour esquisser une image correcte et complète de l'évolution des mesures pour l'emploi et la formation dans la période prise en compte, il y a aussi lieu de tenir compte d'une part, d'un certain nombre de mesures (en l'occurrence, le complément de formation professionnelle et le complément de garde d'enfants) qui réglementairement ne sont pas incorporés dans les regroupements ci-dessus, et d'autre part, d'un groupe restant de mesures qui momentanément de facto ou réglementairement sont disparues ou en voie d'extinction.

Quand nous examinons ce total, nous constatons par rapport à 2007, une diminution de 2,9% du nombre de mesures pour l'emploi et la formation (tableau 43). L'évolution dans la période prise en compte se caractérise toutefois par le grand pic du nombre de mesures prises dans le sillage de la crise économique et financière: 153.149 en 2011 (graphique 50). Ce pic s'explique notamment par le succès du plan d'embauche temporaire Win-Win.

Crédit-temps, congé thématique et interruption de carrière

6.1

Evolution générale

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 trois 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 et le congé pour assistance médicale instauré en 1998.

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 d'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.

Tableau 44

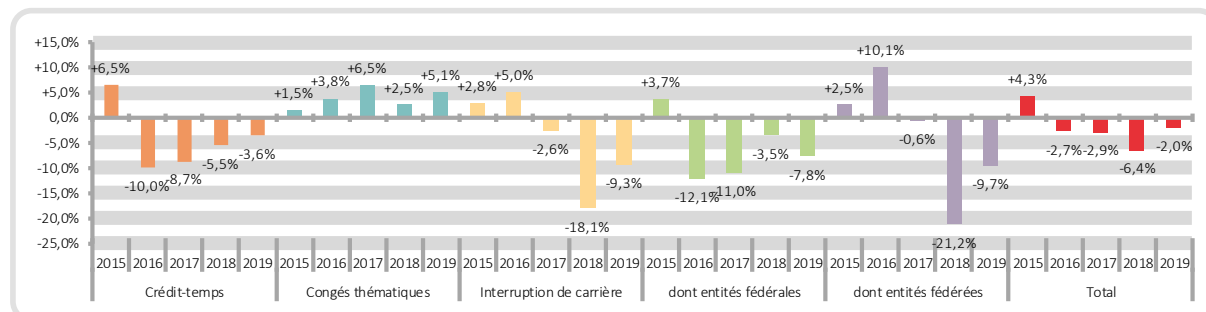
Evolution du nombre de bénéficiaires de crédit-temps, de congé thématique ou d'interruption de carrière

	Crédit- temps	Congés thématiques	Interruption de carrière	dont entités fédérales	dont entités fédérées	Total
2007	111.668	39.870	71.781	26.231	45.551	223.319
2008	118.857	44.436	72.385	25.073	47.313	235.679
2009	127.746	52.434	72.249	23.591	48.658	252.429
2010	132.319	61.048	72.208	22.279	49.930	265.575
2011	135.786	63.021	72.482	20.394	52.088	271.290
2012	136.391	62.459	73.167	18.760	54.407	272.018
2013	132.728	66.974	69.826	16.819	53.007	269.527
2014	134.581	73.052	68.668	15.508	53.160	276.301
2015	143.387	74.126	70.594	16.087	54.507	288.107
2016	129.109	76.935	74.154	14.135	60.019	280.197
2017	117.922	81.915	72.233	12.585	59.648	272.070
2018	111.399	83.983	59.160	12.142	47.018	254.541
2019	107.392	88.299	53.676	11.196	42.480	249.367
Evol. 2018-2019	-3,6%	+5,1%	-9,3%	-7,8%	-9,7%	-2,0%

	Crédit- temps	Congés thématiques	Interruption de carrière	dont entités fédérales	dont entités fédérées	Total
2007	100	100	100	100	100	100
2008	106	111	101	96	104	106
2009	114	132	101	90	107	113
2010	118	153	101	85	110	119
2011	122	158	101	78	114	121
2012	122	157	102	72	119	122
2013	119	168	97	64	116	121
2014	121	183	96	59	117	124
2015	128	186	98	61	120	129
2016	116	193	103	54	132	125
2017	106	205	101	48	131	122
2018	100	211	82	46	103	114
2019	96	221	75	43	93	112

Graphique 51

Allocataires bénéficiant, d'un crédit-temps, d'un congé thématique ou d'une interruption de carrière:
variation en pourcentage par rapport à l'année précédente



En 2019, 249.367 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 5.174 en moins qu'en 2018, ce qui représente une diminution de 2,0%. Ainsi, leur nombre se trouve en dessous de 250.000 pour la première fois depuis 2008.

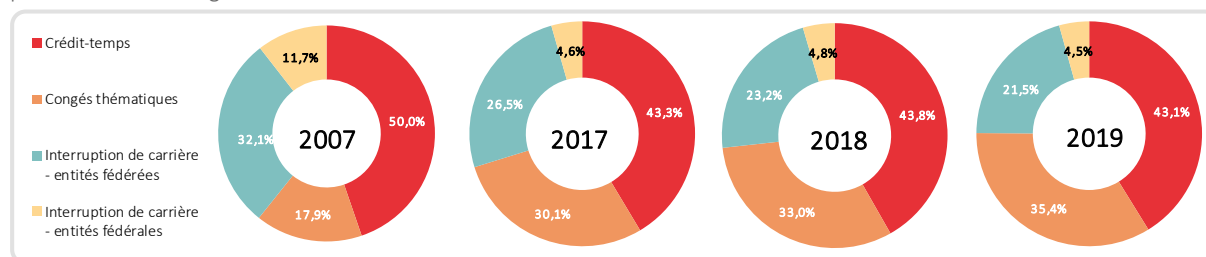
La diminution est principalement due à une baisse du nombre d'allocataires qui bénéficient d'une interruption de carrière ordinaire. Leur nombre diminue fortement (-9,3%). Cependant, si l'on prend uniquement en compte l'interruption de carrière au sein des entités fédérales, nous observons alors une diminution un peu moins importante (-7,8% sur une base annuelle).

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 à nouveau la tendance. En 2019, leur nombre s'élève à 107.392, soit une diminution de 3,6% par rapport à 2018. En 2015, nous notions certes une augmentation de 6,5% sur une base annuelle à la suite de la forte hausse du nombre de demandes à la fin de l'année 2014 visant à anticiper l'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2015 des règles plus strictes. Par rapport à 2007, on compte 3,8% d'allocataires de moins en crédit-temps.

Dans les régimes des congés thématiques, l'augmentation constante des dernières années se poursuit aussi en 2019: le nombre d'allocataires a augmenté de 5,1% sur une base annuelle. En 2019, l'ONEM a payé plus de deux fois plus d'allocations d'interruption qu'en 2007. L'importance relative des congés thématiques dans le total des allocataires est ainsi passée de 17,9% en 2007 à 35,4% en 2019. Par rapport à 2007, ce sont donc surtout les congés thématiques qui sont responsables du fait que le nombre d'allocataires tous régimes d'interruption de carrière, crédit-temps et congés thématiques confondus a augmenté de 11,7%.

Graphique 52

Allocataires qui bénéficient d'un crédit-temps, d'un congé thématique ou d'une interruption de carrière: répartition selon le régime



6.2

Crédit-temps

Tableau 45

Evolution du nombre de bénéficiaires du crédit-temps

	2007	2018	2019	Evol. 2007-2019		Evol. 2018-2019	
Région							
Région flamande	79.982	82.233	79.898	-84	-0,1%	-2.335	-2,8%
Région wallonne	25.872	24.581	23.249	-2.623	-10,1%	-1.332	-5,4%
Région de Bruxelles-Capitale	5.814	4.584	4.245	-1.568	-27,0%	-339	-7,4%
Sexe							
Hommes	40.973	42.252	42.129	+1.156	+2,8%	-123	-0,3%
Femmes	70.695	69.147	65.264	-5.431	-7,7%	-3.884	-5,6%
Classe d'âge							
<30 ans	4.541	2.708	2.665	-1.876	-41,3%	-43	-1,6%
30-49 ans	44.943	36.743	36.244	-8.699	-19,4%	-500	-1,4%
50 ans et +	62.184	71.948	68.484	+6.299	+10,1%	-3.464	-4,8%
Interruption							
Complète	11.452	4.140	4.204	-7.247	-63,3%	+64	+1,5%
À mi-temps	32.094	24.195	23.023	-9.071	-28,3%	-1.172	-4,8%
Diminution d'1/5	68.122	83.064	80.165	+12.043	+17,7%	-2.898	-3,5%
Régime							
Avec motif	1.085	36.255	38.755	+37.669	+3471,0%	+2.500	+6,9%
Sans motif	52.377	9.738	5.448	-46.930	-89,6%	-4.290	-44,1%
Fin de carrière	58.205	65.407	63.190	+4.985	+8,6%	-2.216	-3,4%
Total	111.668	111.399	107.392	-4.275	-3,8%	-4.007	-3,6%
Sans allocations	979	10.629	1.025	+45	+4,6%	-9.604	-90,4%
Total général	112.647	122.028	108.417	-4.230	-3,8%	-13.611	-11,2%

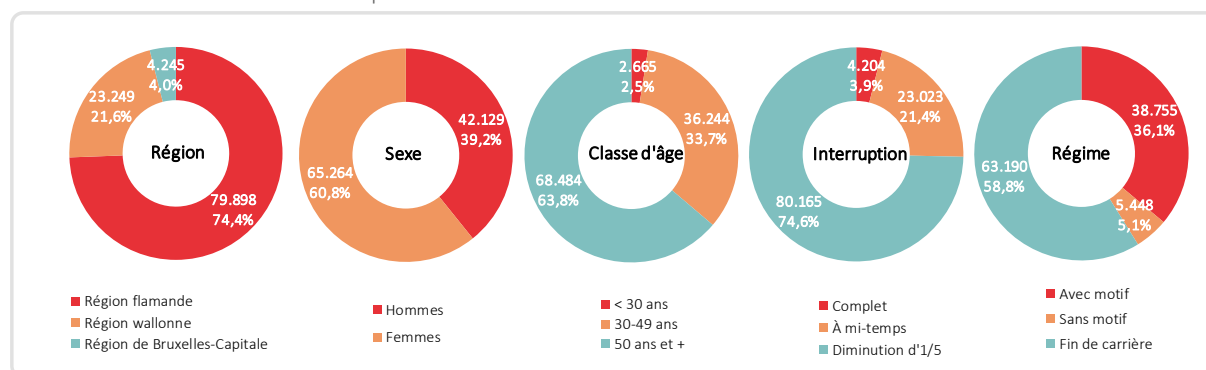
Pour le crédit-temps, destiné aux travailleurs du secteur privé, le nombre d'allocataires moyen diminue sur une base annuelle en 2019: -3,6% soit -4.007 allocataires par mois. La diminution s'observe pour chaque variable du profil présenté, sauf pour le régime avec motif (+6,9%) et pour l'interruption complète (+1,5%). 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 44,1% au profit du nombre d'allocataires dans le régime avec motif. Pour cette même raison, le nombre de travailleurs en crédit-temps sans allocations diminue fortement: en 2019, il s'agit en moyenne de 1.025 travailleurs par mois.

Par rapport à 2007, on observe une diminution de 3,8% des allocataires du crédit-temps.

Lorsque pour 2019 nous considérons la répartition selon les caractéristiques de profil décrites, nous observons que 74,4% des allocataires proviennent de la Région flamande, 63,8% ont plus de 50 ans, 74,6% prennent des diminutions de la durée du travail d'1/5 et 58,8% sont dans un régime de fin de carrière. Les femmes sont majoritaires avec une part de 60,8%.

Graphique 53

Profil des allocataires en crédit-temps en 2019



6.3

Congés thématiques

Tableau 46

Evolution du nombre de bénéficiaires d'une forme spécifique d'interruption de carrière et de crédit-temps (congé thématique)

	2007	2018	2019	Evol. 2007-2019		Evol. 2018-2019	
Région							
Région flamande	28.880	60.601	63.664	+34.784	+120,4%	+3.063	+5,1%
Région wallonne	8.805	18.906	20.009	+11.204	+127,2%	+1.103	+5,8%
Région de Bruxelles-Capitale	2.185	4.476	4.625	+2.441	+111,7%	+150	+3,3%
Sexe							
Hommes	8.479	26.416	28.520	+20.040	+236,3%	+2.103	+8,0%
Femmes	31.391	57.566	59.779	+28.389	+90,4%	+2.213	+3,8%
Classe d'âge							
<30 ans	10.355	9.507	9.285	-1.070	-10,3%	-222	-2,3%
30-49 ans	27.336	61.359	64.904	+37.568	+137,4%	+3.546	+5,8%
50 ans et +	2.179	13.118	14.110	+11.931	+547,6%	+992	+7,6%
Interruption							
Complète	8.171	12.860	13.405	+5.234	+64,0%	+545	+4,2%
À mi-temps	5.845	17.454	18.068	+12.223	+209,1%	+614	+3,5%
Diminution d'1/5	25.853	53.669	55.484	+29.631	+114,6%	+1.815	+3,4%
Diminution d'1/10	-	0	1.342	-	-	-	-
Régime							
Congé parental	34.111	65.218	68.688	+34.577	+101,4%	+3.470	+5,3%
Assistance médicale	5.554	18.421	19.267	+13.712	+246,9%	+846	+4,6%
Congé pour soins palliatifs	205	344	344	+139	+68,0%	-0	-0,1%
Total	39.870	83.983	88.299	+48.429	+121,5%	+4.316	+5,1%
Sans allocations	36	5.945	9.879	+9.843	+27404,5%	+3.934	+66,2%
Total général	39.906	89.928	98.178	+58.272	+146,0%	+8.250	+9,2%

Les trois formes de congé thématique, à savoir le congé parental, le congé pour assistante médicale et le congé pour soins palliatifs, s'appliquent aussi bien dans le secteur privé que dans le secteur public. En 2019, le nombre d'allocations d'interruption dans le cadre de ces régimes augmente de 5,1% sur une base annuelle (+4.316 unités). Le nombre de congés thématiques sans allocations a augmenté de 66,2% par rapport à l'année précédente.

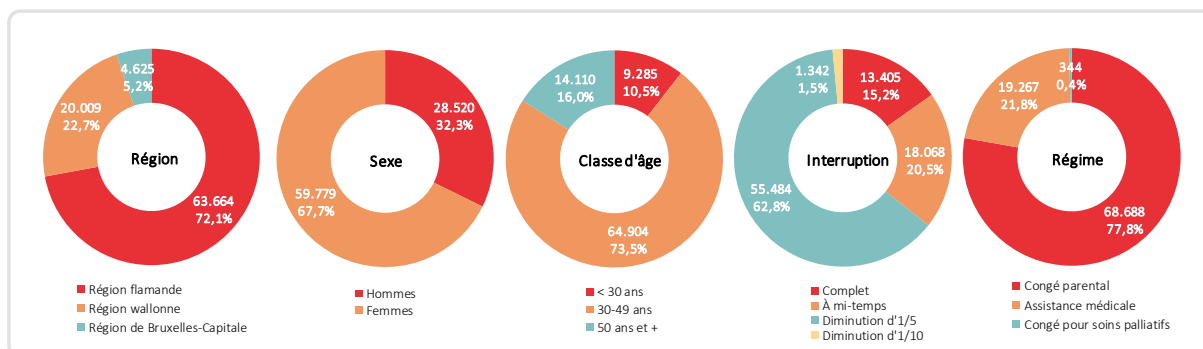
L'augmentation sur une base annuelle de congés thématiques avec allocations se retrouve pour chaque variable de profil décrit, à l'exception des allocataires de moins de 30 ans (-2,3%) et le congé pour soins palliatifs (-0,1%). Par rapport à 2007, le nombre d'allocataires dans la classe d'âge de moins de 30 ans est dès lors resté plutôt stable (-1.070 allocataires). Durant la même période, les plus de 50 ans affichent en revanche une forte augmentation de 547,6%. Ceci est dû au succès du régime de congé pour assistante médicale au sein de cette population.

La majorité des allocataires bénéficiant d'un congé thématique provient de la Région flamande (72,1%) et il s'agit surtout de réductions du temps de travail d'1/5 (62,8%). En revanche, selon la classe d'âge, on remarque que le nombre d'allocataires âgés de 30 à 49 ans est surreprésenté (73,5%). Cela s'explique par l'importance relativement grande du congé parental (77,8%) dont le principal groupe cible se retrouve dans cette classe d'âge. Enfin, ces allocataires sont aussi majoritairement des femmes (67,7%).

Depuis juin 2019, des réductions de temps de travail d'1/10 sont devenues possibles dans le cadre du congé parental. Dans le chapitre sur les modifications réglementaires récentes, on traite cette nouveauté plus en détail (cf. la partie 9.8). De plus, le 1^{er} octobre 2019, le congé pour des aidants proches reconnus est entré en vigueur. Un Arrêté Royal stipulant les modalités de la reconnaissance en tant qu'aidant proche doit encore être publié. En attendant cet Arrêté Royal, il n'est pas encore possible d'introduire des demandes pour ce nouveau congé à l'ONEM.

Graphique 54

Profil des allocataires bénéficiant d'un congé thématique en 2019



6.4

Interruption de carrière

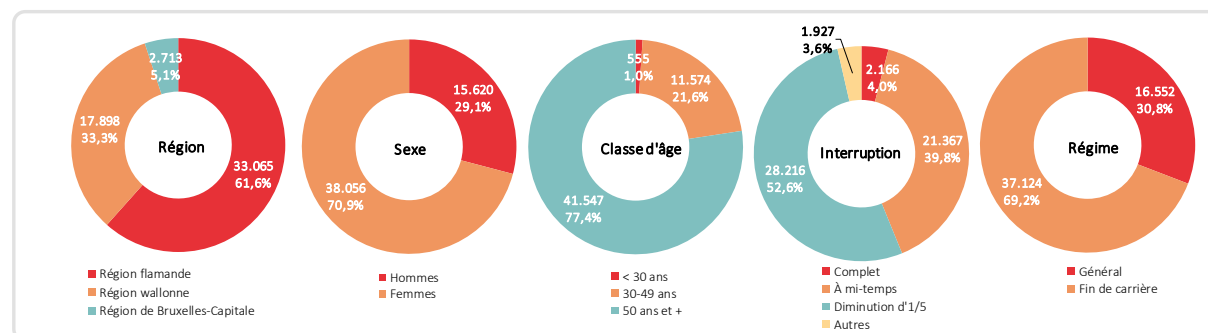
Tableau 47

Evolution du nombre de bénéficiaires d'une interruption
de carrière: total

	2007	2018	2019	Evol. 2007-2019		Evol. 2018-2019	
Région							
Région flamande	46.495	38.706	33.065	-13.430	-28,9%	-5.641	-14,6%
Région wallonne	22.523	17.791	17.898	-4.625	-20,5%	+107	+0,6%
Région de Bruxelles-Capitale	2.763	2.663	2.713	-51	-1,8%	+50	+1,9%
Sexe							
Hommes	19.322	17.251	15.620	-3.702	-19,2%	-1.631	-9,5%
Femmes	52.459	41.909	38.056	-14.403	-27,5%	-3.852	-9,2%
Classe d'âge							
< 30 ans	2.095	731	555	-1.540	-73,5%	-176	-24,1%
30-49 ans	26.487	12.941	11.574	-14.913	-56,3%	-1.367	-10,6%
50 ans et +	43.199	45.487	41.547	-1.652	-3,8%	-3.940	-8,7%
Interruption							
Complète	8.447	2.188	2.166	-6.281	-74,4%	-21	-1,0%
À mi-temps	36.838	23.853	21.367	-15.471	-42,0%	-2.485	-10,4%
Diminution d'1/5	23.242	30.962	28.216	+4.974	+21,4%	-2.746	-8,9%
Autres	3.254	2.157	1.927	-1.327	-40,8%	-231	-10,7%
Régime							
Général	35.025	18.228	16.552	-18.473	-52,7%	-1.676	-9,2%
Fin de carrière	36.757	40.932	37.124	+368	+1,0%	-3.807	-9,3%
Entités							
Entités fédérales	26.231	12.142	11.196	-15.034	-57,3%	-946	-7,8%
Entités fédérées	45.551	47.018	42.480	-3.071	-6,7%	-4.538	-9,7%
Total	71.781	59.160	53.676	-18.105	-25,2%	-5.483	-9,3%
Sans allocations	1.669	1.086	6.029	+4.359	+261,2%	+4.943	+455,2%
Total général	73.451	60.245	59.705	-13.746	-18,7%	-541	-0,9%

Graphique 55

Profil des allocataires en interruption de carrière en
2019: total



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. Les nouvelles demandes d'interruption de carrière entrées au plus tard le 1^{er} septembre 2016¹⁶ étant encore traitées conformément à l'ancienne réglementation fédérale, cela a eu pour effet d'entraîner une hausse du nombre d'entrants au cours de la période qui a suivi l'annonce de la nouvelle réglementation flamande (cf. partie 9.8). En 2016, cela a entraîné une hausse remarquable du nombre d'allocataires issus de la Région flamande. En raison de ces développements, il est dès lors préférable de considérer séparément l'évolution de l'interruption de carrière au sein des entités fédérales et au sein des entités fédérées.

¹⁶ Le choix d'une date d'entrée en vigueur au 2 septembre avait pour but de permettre à l'autorité fédérale (ONEM) d'encre traiter la majorité des demandes provenant du secteur de l'enseignement. A partir de cette date, l'ONEM gère encore uniquement pour la Région flamande les dossiers en cours qui relèvent de la réglementation fédérale (hormis le crédit soins). Etant donné que la compétence opérationnelle pour le crédit soins incombe à la Région flamande, l'ONEM ne dispose pas d'autres données à ce sujet. En ce qui concerne la Région wallonne et la Région de Bruxelles-Capitale, aucune alternative à la réglementation fédérale n'était encore prévue en 2019. Les dossiers relatifs à l'interruption de carrière pour les entités fédérées de ces deux régions étaient alors encore aussi de la responsabilité de l'ONEM.

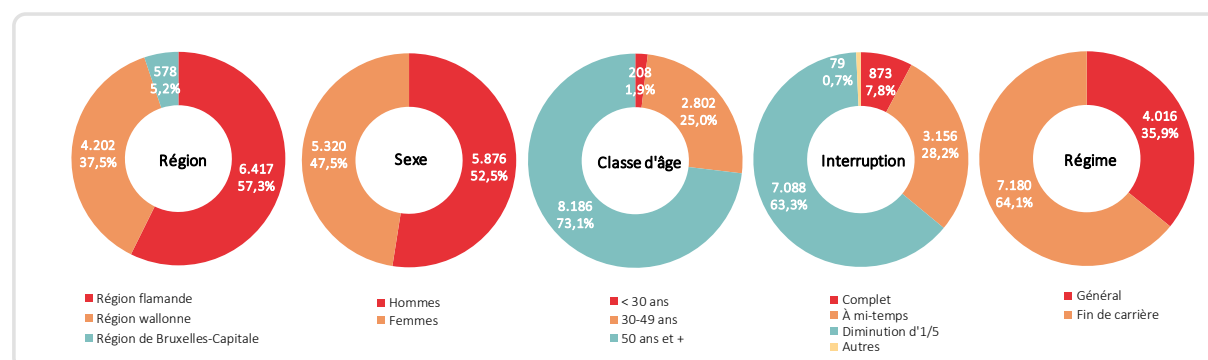
Tableau 48

Evolution du nombre de bénéficiaires d'une interruption
de carrière: entités fédérales

	2007	2018	2019	Evol. 2007-2019		Evol. 2018-2019	
Région							
Région flamande	16.072	7.081	6.417	-9.656	-60,1%	-664	-9,4%
Région wallonne	9.182	4.459	4.202	-4.980	-54,2%	-258	-5,8%
Région de Bruxelles-Capitale	976	601	578	-399	-40,8%	-24	-3,9%
Sexe							
Hommes	12.594	6.491	5.876	-6.718	-53,3%	-615	-9,5%
Femmes	13.637	5.651	5.320	-8.317	-61,0%	-331	-5,9%
Classe d'âge							
< 30 ans	407	218	208	-198	-48,8%	-10	-4,5%
30-49 ans	6.432	2.949	2.802	-3.630	-56,4%	-147	-5,0%
50 ans et +	19.392	8.975	8.186	-11.206	-57,8%	-789	-8,8%
Interruption							
Complète	2.920	886	873	-2.047	-70,1%	-13	-1,5%
À mi-temps	11.538	3.410	3.156	-8.382	-72,6%	-254	-7,4%
Diminution d'1/5	11.430	7.776	7.088	-4.342	-38,0%	-687	-8,8%
Autres	342	70	79	-263	-77,0%	+9	+12,4%
Régime							
Général	9.502	4.218	4.016	-5.486	-57,7%	-202	-4,8%
Fin de carrière	16.728	7.924	7.180	-9.549	-57,1%	-744	-9,4%
Total	26.231	12.142	11.196	-15.034	-57,3%	-946	-7,8%
Sans allocations	670	420	420	-250	-37,3%	+0	+0,0%
Total général	26.900	12.562	11.616	-15.284	-56,8%	-946	-7,5%

Graphique 56

Profil des allocataires en interruption de carrière en
2019: entités fédérales



En 2019, le nombre d'allocations d'interruption dans le cadre de l'interruption de carrière dans les entités fédérales diminue de 7,8% sur une base annuelle, ce qui revient à une diminution de 946 allocations par mois. Le nombre d'interruptions sans allocations reste stable.

La diminution du nombre d'allocataires sur une base annuelle se retrouve pour chaque variable de profil décrit, à l'exception du petit groupe d'interrompants qui diminuent leur temps de travail d'1/3 ou d'1/4. Elle se retrouve dans chacune des trois régions mais c'est en Région flamande qu'elle est la plus importante (-9,4%). La majeure partie des allocataires (57,3%) est toutefois encore originaire de cette région.

La diminution la plus faible par rapport à 2007 se retrouve chez les allocataires qui diminuent leur temps de travail d'1/5^{ème} (-38,0%). Avec un pourcentage de 63,3% des cas, il s'agit dès lors du taux d'interruption le plus élevé.

Lorsque nous examinons les pourcentages d'allocataires selon la classe d'âge et le régime, nous constatons qu'il s'agit majoritairement des plus de 50 ans (73,1% des cas) et souvent d'un régime de fin de carrière (64,1% des cas).

Par souci d'exhaustivité, le tableau et le graphique suivants présentent les mêmes données de profil pour les bénéficiaires avec interruption de carrière pour les entités fédérées.

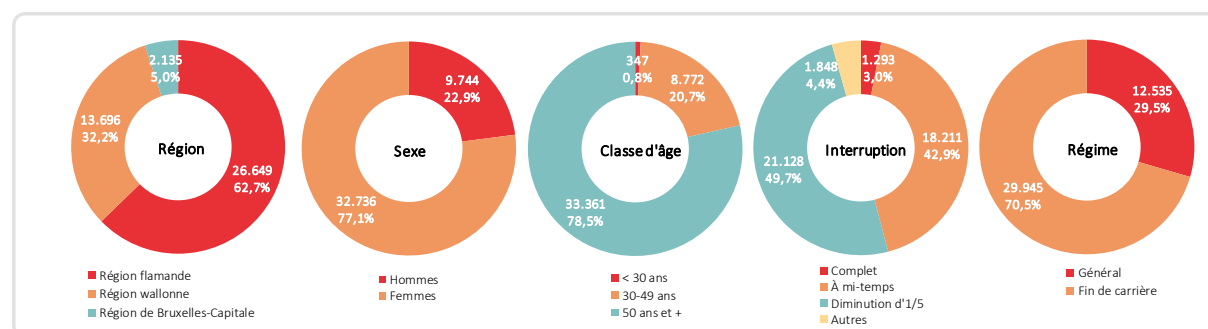
Tableau 49

Evolution du nombre de bénéficiaires d'une interruption de carrière: entités fédérées

	2007	2018	2019	Evol. 2007-2019		Evol. 2018-2019	
Région							
Région flamande	30.423	31.625	26.649	-3.774	-12,4%	-4.976	-15,7%
Région wallonne	13.341	13.332	13.696	+355	+2,7%	+365	+2,7%
Région de Bruxelles-Capitale	1.787	2.061	2.135	+348	+19,5%	+74	+3,6%
Sexe							
Hommes	6.728	10.760	9.744	+3.015	+44,8%	-1.016	-9,4%
Femmes	38.823	36.258	32.736	-6.086	-15,7%	-3.522	-9,7%
Classe d'âge							
< 30 ans	1.689	513	347	-1.342	-79,5%	-167	-32,5%
30-49 ans	20.055	9.992	8.772	-11.283	-56,3%	-1.220	-12,2%
50 ans et +	23.807	36.512	33.361	+9.554	+40,1%	-3.152	-8,6%
Interruption							
Complète	5.527	1.302	1.293	-4.233	-76,6%	-8	-0,6%
À mi-temps	25.300	20.443	18.211	-7.089	-28,0%	-2.231	-10,9%
Diminution d'1/5	11.812	23.187	21.128	+9.315	+78,9%	-2.059	-8,9%
Autres	2.912	2.087	1.848	-1.064	-36,5%	-239	-11,5%
Régime							
Général	25.523	14.009	12.535	-12.987	-50,9%	-1.474	-10,5%
Fin de carrière	20.028	33.008	29.945	+9.916	+49,5%	-3.064	-9,3%
Total	45.551	47.018	42.480	-3.071	-6,7%	-4.538	-9,7%
Sans allocations	999	666	666	-334	-33,4%	+0	+0,0%
Total général	46.550	47.683	43.146	-3.404	-7,3%	-4.538	-9,5%

Graphique 57

Profil des allocataires en interruption de carrière en 2019: entités fédérées



6.5

Thèmes spécifiques concernant le crédit-temps, les congés thématiques et les interruptions de carrière

6.5.1

Evolution du nombre d'interrompants sans allocations

Notamment en raison de la suppression du droit aux allocations d'interruption en cas de crédit-temps non motivé, le nombre de personnes qui bénéficient d'une interruption de carrière, d'un crédit-temps ou d'un congé thématique sans allocations, a fortement augmenté au cours de ces dernières années. En 2019, on compte 16.932 interruptions sans allocations, soit 4,1% de moins qu'en 2018 mais plus de 5 fois plus qu'en 2007. La part d'interruptions sans allocations dans le total a dès lors nettement augmenté : de 1,2% en 2007 à 6,4% en 2019. Par contre, depuis le 1^{er} avril 2017, le crédit-temps sans motif a été supprimé, ce qui explique la diminution entre 2018 et 2019.

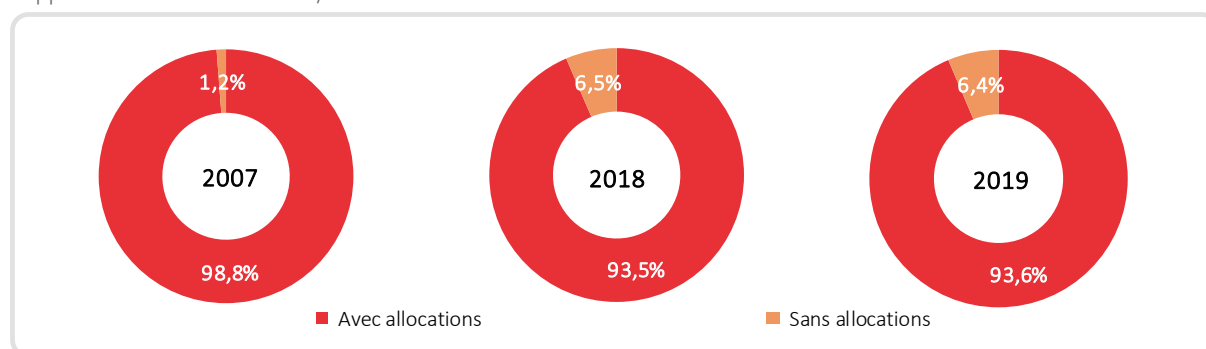
Tableau 50

Evolution du rapport avec allocations / sans allocations

	2007		2018		2019		Evol. 2007 - 2019	Evol. 2018 - 2019
Avec allocations								
Crédit-temps	111.668	50,0%	111.399	43,8%	107.392	43,1%	-3,8%	-3,6%
Congés thématiques	39.870	17,9%	83.983	33,0%	88.299	35,4%	+121,5%	+5,1%
Interruption de carrière	71.781	32,1%	59.160	23,2%	53.676	21,5%	-25,2%	-9,3%
Total	223.319	100%	254.541	100%	249.367	100%	+11,7%	-2,0%
Sans allocations								
Crédit-temps	979	36,5%	10.629	60,2%	1.025	6,1%	+4,6%	-90,4%
Congés thématiques	36	1,3%	5.945	33,7%	9.879	58,3%	x 275	+66,2%
Interruption de carrière	1.669	62,2%	1.086	6,1%	6.029	35,6%	+261,2%	+455,2%
Total	2.684	100%	17.659	100%	16.932	100%	+530,8%	-4,1%
Total avec et sans								
Crédit-temps	112.647	49,8%	122.028	44,8%	108.417	40,7%	-3,8%	-11,2%
Congés thématiques	39.906	17,7%	89.928	33,0%	98.178	36,9%	+146,0%	+9,2%
Interruption de carrière	73.451	32,5%	60.246	22,1%	59.705	22,4%	-18,7%	-0,9%
Total	226.003	100%	272.201	100%	266.299	100%	+17,8%	-2,2%

Graphique 58

Rapport total avec allocations / sans allocations



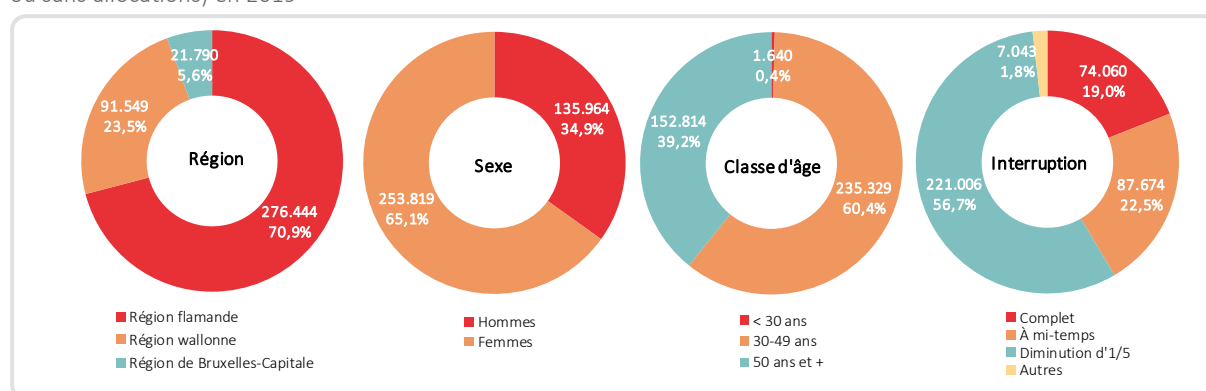
6.5.2

Profil des interrompants différents

Le profil des personnes différentes en crédit-temps, en congé thématique ou en interruption de carrière présente une série de caractéristiques marquantes. Ainsi, en 2019, plus de 7 allocataires sur 10 proviennent de la Région flamande. En outre, une large majorité sont des femmes (65,1%). En 2019, il y avait très peu de bénéficiaires âgés de moins de 30 ans, 39,2% avaient plus de 50 ans. La majorité des interrompants réduit son temps de travail de 1/5^{ème} (56,7%). La part des interruptions complètes s'élève à 19,0%.

Graphique 59

Profil des personnes différentes en crédit-temps, en congé thématique ou en interruption de carrière (avec ou sans allocations) en 2019



NB: Contrairement au reste de ce chapitre, où les données sont des unités physiques, il s'agit ici des personnes différentes (avec ou sans allocations).

Le profil des personnes différentes en crédit-temps, en congé thématique ou en interruption de carrière s'écarte quelque peu du profil des salariés. Leur part s'élève à 9,5% de l'ensemble des salariés en 2019 mais elle est, par exemple, nettement plus élevée chez les personnes de plus de 50 ans (13,1%) et chez les femmes (12,8%). Les travailleurs qui habitent en Région flamande (11,0%) interrompent aussi leur carrière plus fréquemment que les travailleurs de la Région wallonne ou la Région de Bruxelles-Capitale. Parmi tous les sous-groupes considérés, la part la plus faible est celle des travailleurs de moins de 25 ans (0,5%).

Tableau 51

Personnes différentes en crédit-temps, en congé thématique ou en interruption de carrière par rapport au nombre total de salariés

	Personnes en interruption de carrière, en crédit-temps ou en congé thématique (2019)	Total salariés (année disponible la plus récente: 2018)	Part
Région			
Région flamande	276.444	2.506.000	11,0%
Région wallonne	91.549	1.193.700	7,7%
Région de Brux-Cap	21.790	388.400	5,6%
Sexe			
Hommes	135.964	2.102.900	6,5%
Femmes	253.819	1.985.100	12,8%
Classe d'âge			
< 25 ans	1.640	303.300	0,5%
25-49 ans	235.329	2.616.700	9,0%
50 ans et plus	152.814	1.168.100	13,1%
Total	389.783	4.088.100	9,5%

Source salariés: Eurostat EFT – Population active de 15 ans et plus (lfst_r_lfe2estat - lfesa_eegan2)

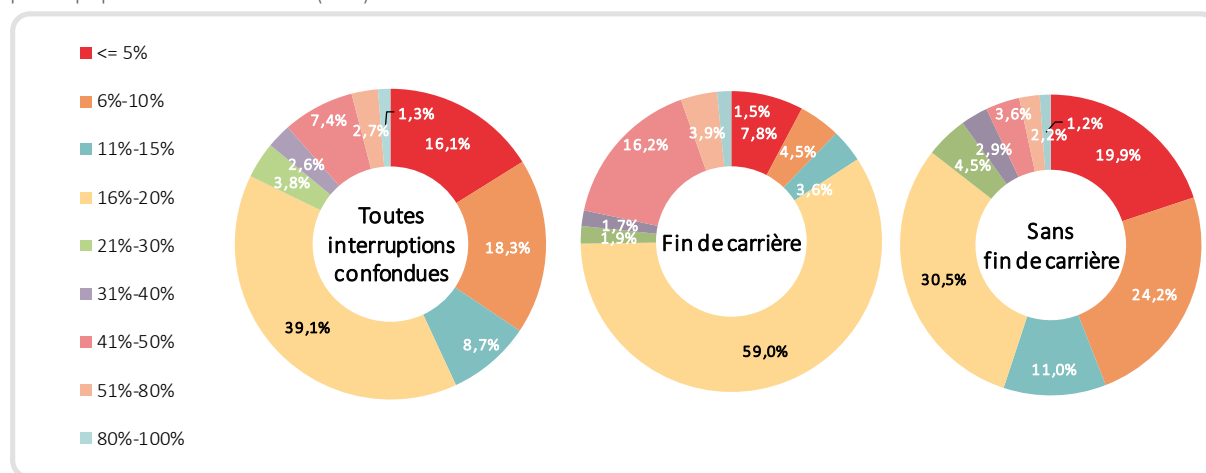
NB: Contrairement au reste de ce chapitre, où les données sont des unités physiques, il s'agit ici des personnes différentes (avec ou sans allocations).

6.5.3

Répartition de toutes les interruptions confondues selon le pourcentage d'interruption par rapport au temps de travail total annuel

Graphique 60

Répartition des personnes différentes en crédit-temps, congé thématique ou interruption de carrière selon la fraction d'interruption en cours de l'année 2019 complète: population totale et les (non) fins de carrière



Des personnes qui interrompent leur temps de travail dans un des systèmes d'interruption ne le font souvent que pendant une partie de l'année. Le graphique ci-dessus divise le nombre de personnes différentes en fonction de la proportion de leur temps de travail total sur toute l'année qu'elles ont interrompu dans un système d'interruption. Bien que la majorité des travailleurs en interruption prennent une pause de 1/5 du temps de travail, la grande majorité (82,2%) des interrompants représentent moins de 20% du temps de travail total interrompu sur toute l'année (dont 39,1% avec une interruption entre 16% et 20%, 8,7% avec une interruption entre 11% et 15%, 18,3% entre 6% et 10% et 16,1% entre 5% ou moins). Cette proportion est plus élevée si les systèmes de fin de carrière ne sont pas pris en compte (85,5% contre 74,8% dans les systèmes de fin de carrière).

6.5.4

Répartition de toutes les interruptions confondues selon le motif

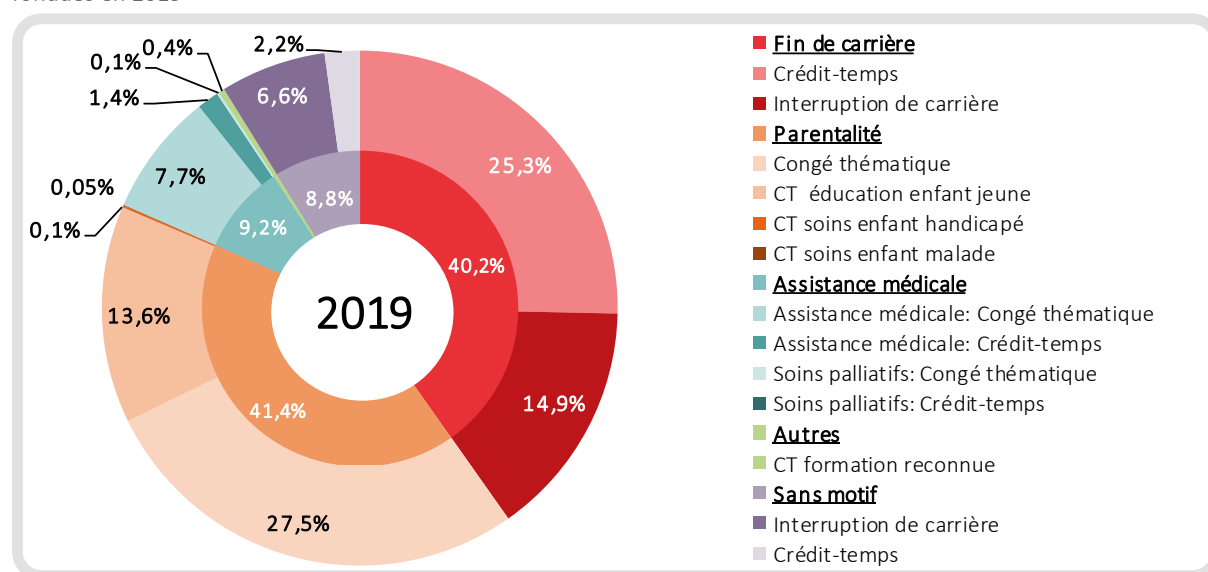
Tableau 52

Répartition selon le motif de toutes les interruptions confondues en 2019

	Nombre	%
Fin de carrière		
Crédit-temps	63.190	25,3%
Interruption de carrière	37.124	14,9%
Total	100.314	40,2%
Parentalité		
Congé thématique	68.688	27,5%
CT éducation enfant jeune	34.003	13,6%
CT soins enfant handicapé	304	0,1%
CT soins enfant malade	121	0,05%
Total	103.116	41,4%
Assistance médicale		
Congé thématique	19.267	7,7%
Crédit-temps	3.388	1,4%
Total	22.655	9,1%
Soins palliatifs		
Congé thématique	344	0,1%
Crédit-temps	3	0,001%
Total	347	0,1%
Autres		
CT formation reconnue	936	0,4%
Total	936	0,4%
Sans motif		
Interruption de carrière	16.552	6,6%
Crédit-temps	5.448	2,2%
Total	22.000	8,8%
Total général	249.368	100%

Graphique 61

Répartition selon le motif de toutes les interruptions confondues en 2019



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'indemnité 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 selon le motif, on voit comment la majorité des interruptions est liée à un motif concernant la parentalité (41,4%). Cette proportion est du même ordre de grandeur que les interruptions dans le cadre de fin de carrière (40,2%). Tous les autres motifs confondus (y compris les motifs non spécifiés) ne représentent que 18,4% du nombre de bénéficiaires.

6.5.5

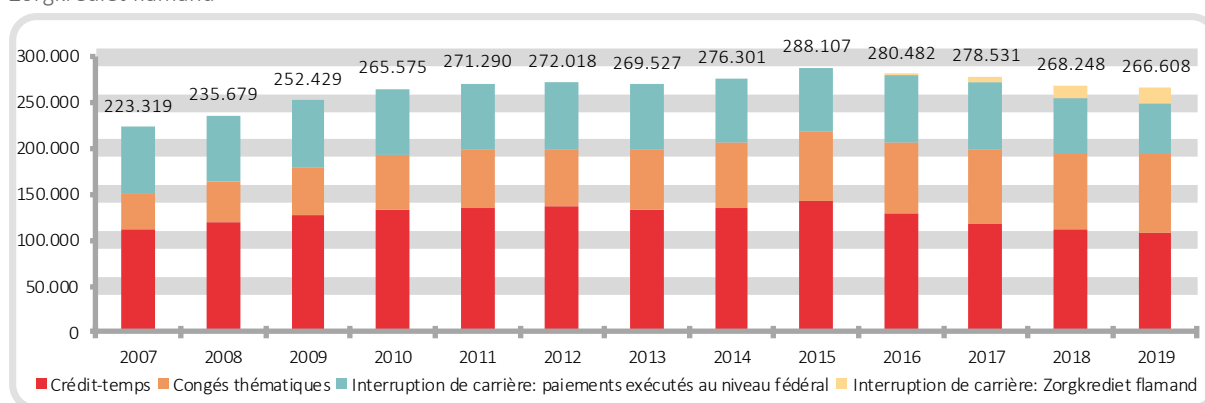
Evolution des systèmes d'interruption, y compris le « Zorgkrediet » flamand¹⁷.

Le tableau et les graphiques ci-dessous montrent l'évolution des paiements pour les systèmes d'interruption, y compris le Zorgkrediet flamand.

Tableau 53
Evolution des systèmes d'interruption, y compris le
Zorgkrediet flamand

	Crédit- temps	Congés thématiques	Interruption de carrière : paiements exécutés au niveau fédéral	Interruption de carrière : Zorgkrediet flamand	Total	Index: 2007 = 100
2007	111.668	39.870	71.781		223.319	100
2008	118.857	44.436	72.386		235.679	106
2009	127.746	52.434	72.249		252.429	113
2010	132.319	61.048	72.208		265.575	119
2011	135.786	63.021	72.482		271.290	121
2012	136.391	62.459	73.167		272.018	122
2013	132.728	66.974	69.826		269.527	121
2014	134.581	73.052	68.668		276.301	124
2015	143.387	74.126	70.594		288.107	129
2016	129.109	76.935	74.154	285	280.482	126
2017	117.922	81.915	72.233	6.462	278.531	125
2018	111.399	83.983	59.160	13.706	268.248	120
2019	107.392	88.299	53.676	17.241	266.608	119
Evol. 2015 - 2019	-35.995	+14.173	-16.918	+17.241	-21.499	

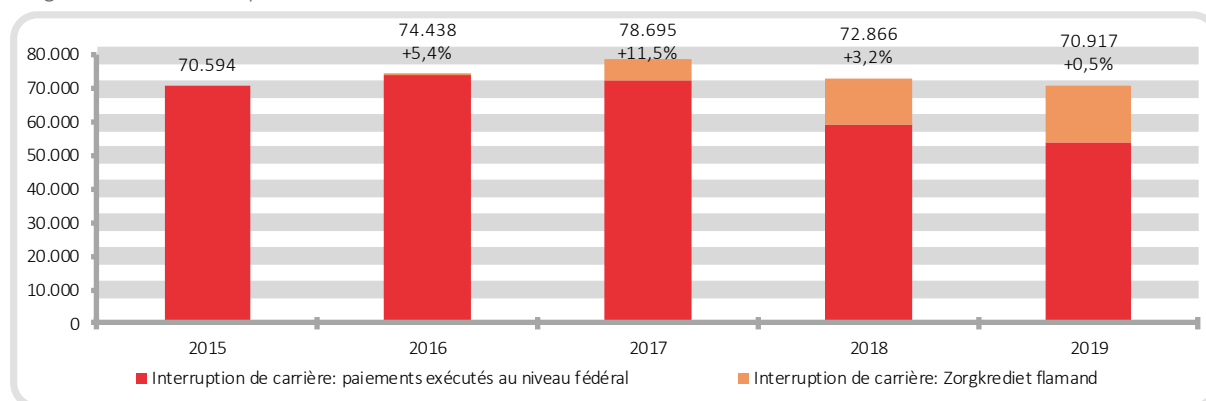
Graphique 62
Evolution des systèmes d'interruption, y compris le
Zorgkrediet flamand



¹⁷ Source : données « Zorgkrediet »: VDAB

Graphique 63

Evolution de l'interruption de carrière, y compris le Zorgkrediet flamand depuis 2015



Lorsque l'on compare l'évolution de l'interruption de carrière et du Zorgkrediet côte à côte, on constate alors que 2016 se caractérise par une augmentation du nombre d'interruptions de carrière. Il s'agit d'un effet d'anticipation dû au transfert de compétence lors de l'introduction du Zorgkrediet. La combinaison du nombre élevé de cas d'interruption de carrière en cours qui ont anticipé cette situation et l'augmentation constante du Zorgkrediet ont conduit à un pic en 2017 du nombre total de paiements pour l'interruption de carrière et le Zorgkrediet (+11,5% par rapport à 2015). Bien que la tendance soit à la baisse depuis lors, nous constatons en 2019 que - malgré la diminution des interruptions de carrière - le nombre total de paiements pour les interruptions de carrière et le Zorgkrediet est encore légèrement plus élevé (+0,5%) qu'en 2015, l'année précédant le transfert de compétence à la Région flamande.

Evolution des mesures prises dans le cadre de la mise en place du Statut unique

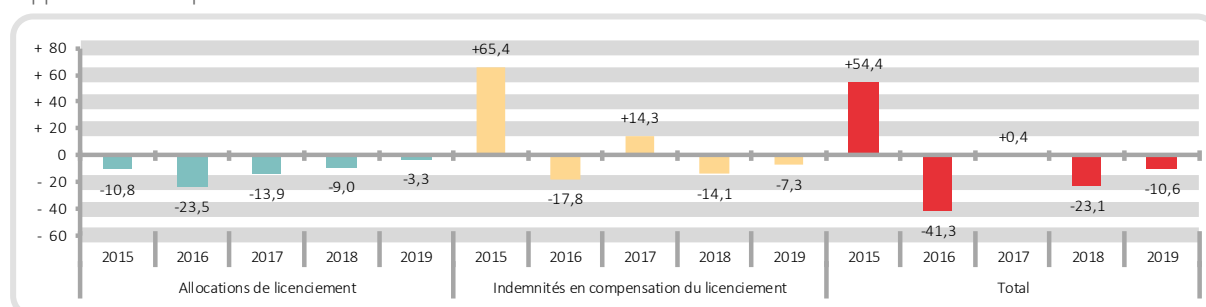
Tableau 54

Evolution du nombre mensuel moyen de paiements et des dépenses totales (en milliers d'EUR) pour les primes de crise, les allocations de licenciement et les indemnités en compensation du licenciement

	Unités physiques					Dépenses (en milliers EUR)					Index des dépenses totales
	Primes de crise	Allocations de licenciement	Indemnités en compensation du licenciement payées en plusieurs fois	Indemnités en compensation du licenciement payées en 1 fois	Total	Primes de crise	Allocations de licenciement	Indemnités en compensation du licenciement	Total		
2010	2.274	-	-	-	2.274	30.984,8	-	-	30.984,8	100	
2011	3.524	-	-	-	3.524	47.505,9	-	-	47.505,9	153	
2012	1.012	2.354	-	-	3.366	13.118,1	43.014,8	-	56.132,9	181	
2013	48	4.120	-	-	4.169	561,6	79.033,6	-	79.595,2	257	
2014	10	3.136	383	135	3.665	133,4	60.628,6	40.395,6	101.157,6	326	
2015	2	2.244	2.906	235	5.387	25,8	49.798,0	105.759,4	155.583,2	502	
2016	1	1.196	2.401	255	3.853	13,3	26.282,5	88.007,8	114.303,6	369	
2017	0	521	2.292	495	3.309	5,6	12.423,0	102.321,0	114.749,6	370	
2018	0	140	1.807	449	2.395	1,7	3.373,4	88.247,4	91.622,5	296	
2019	0	3	1.457	436	1.897	0,5	73,9	80.978,7	81.053,0	262	
Evol. 2010-2019					-16,6%				+161,6%		

Graphique 64

Variation des dépenses totales (en millions d'EUR) par rapport à l'année précédente



Depuis le 1^{er} janvier 2012, la prime de crise, une mesure anticrise temporaire qui était d'application en 2010 et 2011, a été convertie en un nouveau régime à durée indéterminée, à savoir l'allocation de licenciement. Le principe de base de la prime de crise n'a pas été changé: l'allocation de licenciement est une prime unique payée aux ouvriers licenciés. Les modalités, quant à elles, ont néanmoins subi quelques modifications ayant un impact sur les dépenses à charge de l'ONEM. Contrairement aux primes de crise, les allocations de licenciement sont entièrement à charge de l'ONEM. En outre, l'allocation de licenciement varie en fonction de l'ancienneté; de ce fait, le montant versé est parfois supérieur à celui octroyé en cas de prime de crise.

En vue de poursuivre l'harmonisation des régimes de préavis des ouvriers et des employés, depuis le 1^{er} janvier 2014, une indemnité en compensation du licenciement est octroyée, sous certaines conditions, aux ouvriers dont la durée du délai de préavis se base au moins en partie sur l'ancienneté qu'ils ont acquise en tant qu'ouvrier avant 2014. Cette indemnité remplace progressivement l'allocation de licenciement. Les ouvriers licenciés dont l'ancienneté est insuffisante pour prétendre à une indemnité en compensation du licenciement peuvent toutefois encore obtenir une allocation de licenciement s'ils satisfont aux conditions.

En 2011, le nombre de primes de crise a atteint un record avec, en moyenne, 3.524 paiements par mois. Depuis lors, ce nombre a considérablement diminué. En 2013, la mesure s'est pratiquement éteinte et a été remplacée par l'allocation de licenciement. En 2013, le nombre d'allocations de licenciement a encore franchi le cap des 4.000 paiements par mois, mais depuis l'instauration de l'indemnité en compensation du licenciement, l'allocation de licenciement est également en extinction. En 2019, on a encore comptabilisé 3 paiements en moyenne par mois pour les allocations de licenciement contre 1.897 pour les indemnités en compensation du licenciement.

Étant donné qu'une grande partie des indemnités en compensation du licenciement est versée en plusieurs fois, alors que les primes de crise et les allocations de licenciement sont, quant à elles, des primes uniques, les dépenses totales illustrent le mieux l'évolution globale des mesures prises dans le cadre de la mise en place du Statut unique. Au total, en 2019, les dépenses pour les trois régimes s'élèvent à 81,1 millions d'EUR, soit un montant qui est plus de 2 fois plus élevé qu'en 2010, lorsque seules les primes de crise existaient. Par rapport à 2018, les dépenses totales ont diminué de 10,6 millions d'EUR en 2019.

Aperçu général

8.1

Paielements (unités physiques)

Tableau 55

Evolution du nombre de paiements par groupe d'allocation

	2000	2007	2018	2019	Evol. 2000 - 2019	Evol. 2007 - 2019	Evol. 2018 - 2019
Chômeurs indemnisés	649.846	690.662	438.477	391.039	-39,8%	-43,4%	-10,8%
<i>Demandeurs d'emploi</i>	375.136	448.982	348.221	329.360	-12,2%	-26,6%	-5,4%
<i>Non-demandeurs d'emploi</i>	274.710	241.680	90.256	61.678	-77,5%	-74,5%	-31,7%
Chômage temporaire, alloc. assimilées et congés	113.018	130.569	102.618	107.591	-4,8%	-17,6%	+4,8%
Travailleurs à temps partiel	36.103	47.516	35.755	33.576	-7,0%	-29,3%	-6,1%
Mesures d'emploi et d'activation	16.780	61.995	62.130	57.907	+245,1%	-6,6%	-6,8%
Dispenses d'IDE pour des études ou des formations professionnelles, actions à l'étranger et ALE	34.964	36.655	38.235	38.612	+10,4%	+5,3%	+1,0%
Crédit-temps, interruption de carrière et congés thématiques	97.294	223.319	254.541	249.367	+156,3%	+11,7%	-2,0%
<i>Crédit-temps</i>	0	111.668	111.399	107.392	-	-3,8%	-3,6%
<i>Interruption de carrière</i>	87.754	71.781	59.160	53.676	-38,8%	-25,2%	-9,3%
<i>Congés thématiques</i>	9.540	39.870	83.983	88.299	+825,6%	+121,5%	+5,1%
Autres	14.407	2.941	2.654	2.094	-85,5%	-28,8%	-21,1%
<i>Statut unique</i>	0	0	2.396	1.897	-	-	-20,8%
<i>Reste</i>	14.407	2.941	258	197	-98,6%	-93,3%	-23,6%
Total général	962.413	1.193.657	934.409	880.186	-8,5%	-26,3%	-5,8%

Le tableau 55 donne un aperçu en unités physiques de toutes les formes d'allocations dont il a été question dans les chapitres précédents.¹⁸ En 2019, nous avons comptabilisé dans les différents régimes d'indemnisation de l'ONEM, 880.186 paiements en moyenne par mois, un nombre inférieur de 26,3% à celui de 2007, soit l'année précédant la crise. Depuis plusieurs années, le nombre moyen de paiements par mois est en diminution. Cette tendance se poursuit également en 2019. Par rapport à 2018, la baisse est de 5,8%.

L'ONEM indemnise aussi bien les chômeurs que certains groupes de travailleurs. Dans les travailleurs indemnisés, l'ONEM distingue les groupes suivants:

- les systèmes de chômage temporaire et les allocations assimilées et congés;
- les systèmes de travailleurs à temps partiel;
- les mesures de travail et d'activation
- les dispenses d'inscription comme demandeur d'emploi (pour des études ou des formations professionnelles, des actions à l'étranger et ALE);
- les systèmes pour les travailleurs adaptant leur temps de travail (crédit-temps, interruption de carrière et congés thématiques).

La diminution sur une base annuelle se poursuit aussi bien chez les chômeurs indemnisés que chez les travailleurs indemnisés, mais en termes relatifs, elle est la plus importante chez les chômeurs indemnisés (-10,8%); surtout chez les non-demandeurs d'emploi (-31,7%). Le nombre de paiements effectués pour les chômeurs demandeurs d'emploi et non demandeurs d'emploi en 2019 a baissé de 43,4% par rapport à 2007, soit l'année précédant la crise.

Le nombre de travailleurs indemnisés a diminué de 1,3% par rapport à 2018. La diminution la plus importante se situe au niveau de l'interruption de carrière, pour laquelle le nombre d'unités physiques a reculé de 9,3%. Les congés thématiques, en revanche, enregistrent une hausse de 5,1%.

Pour le groupe restant ("autres"), nous notons enfin, sur une base annuelle, une diminution de 21,1% du nombre de paiements. Le groupe restant comprend entre autres les mesures dans le cadre du développement du Statut unique, la prépension à mi-temps et l'allocation de licenciement. 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 8.5) pour ce groupe est, en termes relatifs, plus importante que pour les autres groupes.

¹⁸ Le total comprend entre autres également les régimes en voie de disparition de la prépension à mi-temps (19 unités physiques en 2019) et des travailleurs frontaliers (178 unités physiques en 2019), qui, en raison de leur importance très limitée, n'ont pas été abordés en détail dans les chapitres précédents.

8.2

Unités budgétaires et jours indemnisés

Tableau 56

Evolution du nombre d'unités budgétaires par groupe d'allocations

	2000	2007	2018	2019	Evol. 2000 - 2019	Evol. 2007 - 2019	Evol. 2018 - 2019
Chômeurs indemnisés	598.392	628.538	382.064	337.365	-43,6%	-46,3%	-11,7%
<i>Demandeurs d'emploi</i>	328.298	394.130	295.734	278.781	-15,1%	-29,3%	-5,7%
<i>Non-demandeurs d'emploi</i>	270.093	234.409	86.330	58.584	-78,3%	-75,0%	-32,1%
Chômage temporaire, alloc. assimilées et congés	32.673	33.034	22.390	22.511	-31,1%	-31,9%	+0,5%
Travailleurs à temps partiel	16.943	18.937	12.103	11.438	-32,5%	-39,6%	-5,5%
Mesures d'emploi et d'activation	630	2.660	1.561	333	-47,2%	-87,5%	-78,7%
Dispenses d'IDE pour des études ou des formations professionnelles, actions à l'étranger et ALE	33.133	34.225	35.235	35.517	+7,2%	+3,8%	+0,8%
Crédit-temps, interruption de carrière et congés thématiques	95.438	220.030	248.729	243.134	+154,8%	+10,5%	-2,2%
<i>Crédit-temps</i>	0	111.073	110.545	106.550	-	-4,1%	-3,6%
<i>Interruption de carrière</i>	86.980	71.561	59.035	53.556	-38,4%	-25,2%	-9,3%
<i>Congés thématiques</i>	8.458	37.396	79.149	83.029	+881,7%	+122,0%	+4,9%
Total général	777.209	937.424	702.083	650.298	-16,3%	-30,6%	-7,4%

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.

Les évolutions exprimées en unités budgétaires suivent dans les grandes lignes et à quelques nuances près les mêmes tendances que celles exprimées en unités physiques. Ainsi, la diminution sur une base annuelle chez les chômeurs indemnisés (-11,7%) et chez les travailleurs indemnisés (-2,2%) est un peu plus prononcée que quand elle est exprimée en unités physiques.

Tableau 57

Evolution du nombre de jours indemnisés par groupe d'allocations

	2000	2007	2018	2019	Evol. 2000 - 2019	Evol. 2007 - 2019	Evol. 2018 - 2019
Chômeurs indemnisés	187.321.390	196.719.723	119.563.585	105.587.699	-43,6%	-46,3%	-11,7%
<i>Demandeurs d'emploi</i>	102.771.634	123.351.026	92.548.155	87.262.120	-15,1%	-29,3%	-5,7%
<i>Non-demandeurs d'emploi</i>	84.549.756	73.368.696	27.015.430	18.325.579	-78,3%	-75,0%	-32,2%
Chômage temporaire, alloc. assimilées et congés	10.248.666	10.344.094	7.001.441	7.084.497	-30,9%	-31,5%	+1,2%
Travailleurs à temps partiel	5.304.109	5.909.607	3.775.501	3.568.906	-32,7%	-39,6%	-5,5%
Mesures d'emploi et d'activation	197.717	832.301	488.205	104.021	-47,4%	-87,5%	-78,7%
Dispenses d'IDE pour des études ou des formations professionnelles, actions à l'étranger et ALE	10.377.545	10.708.679	11.023.491	11.102.816	+7,0%	+3,7%	+0,7%
Crédit-temps, interruption de carrière et congés thématiques	29.776.607	68.649.366	77.603.489	75.857.874	+154,8%	+10,5%	-2,2%
<i>Crédit-temps</i>	0	34.654.714	34.490.064	33.243.460	-	-4,1%	-3,6%
<i>Interruption de carrière</i>	27.137.862	22.327.109	18.418.972	16.709.352	-38,4%	-25,2%	-9,3%
<i>Congés thématiques</i>	2.638.745	11.667.543	24.694.453	25.905.062	+881,7%	+122,0%	+4,9%
Total général	243.226.034	293.163.770	219.455.713	203.305.812	-16,4%	-30,7%	-7,4%

8.3

Montants alloués

Tableau 58
Evolution des montants alloués par groupe d'allocations
(en millions d'EUR)

	2000	2007	2018	2019	Evol. 2000 - 2019	Evol. 2007 - 2019	Evol. 2018 - 2019
Chômeurs indemnisés	4.925,3	6.216,0	5.093,8	4.582,7	-7,0%	-26,3%	-10,0%
<i>Demandeurs d'emploi</i>	2.431,2	3.657,5	3.791,8	3.680,1	+51,4%	+0,6%	-2,9%
<i>Non-demandeurs d'emploi</i>	2.494,1	2.558,5	1.302,0	903	-63,8%	-64,7%	-30,7%
Chômage temporaire, alloc. assimilées et congés	297,2	414,8	404,4	419,1	+41,0%	+1,0%	+3,6%
Travailleurs à temps partiel	145,9	191,6	174,4	169,5	+16,2%	-11,6%	-2,8%
Mesures d'emploi et d'activation	88,8	284,0	264,3	242,2	+172,8%	-14,7%	-8,4%
Dispenses d'IDE pour des études ou des formations professionnelles, actions à l'étranger et ALE	220,2	302,3	442,2	460,9	+109,3%	+52,5%	+4,2%
Crédit-temps, interruption de carrière et congés thématiques	238,1	646,5	747,9	737,9	+209,9%	+14,1%	-1,3%
<i>Crédit-temps</i>	0,0	337,3	354,4	344,9	-	+2,2%	-2,7%
<i>Interruption de carrière</i>	201,1	200,3	149,6	136,6	-32,1%	-31,8%	-8,7%
<i>Congés thématiques</i>	37,0	108,9	243,8	256,3	+593,1%	+135,4%	+5,1%
Autres	12,0	4,7	92,1	81,4	+575,4%	+1626,6%	-11,7%
<i>Statut unique</i>	0,0	0,0	91,6	81,1	-	-	-11,5%
<i>Reste</i>	12,0	4,7	0,5	0,3	-97,3%	-93,0%	-33,4%
Total général	5.927,6	8.059,9	7.219,0	6.693,6	+12,9%	-17,0%	-7,3%

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 11.

En 2019, le total des montants alloués a diminué de 525,4 millions d'EUR, soit 7,3%, sur une base annuelle. Comme pour les autres unités statistiques, la diminution se retrouve dans chacun des grands groupes. À l'instar de l'évolution en unités physiques, nous notons, en termes de dépenses, la plus importante diminution sur une base annuelle dans le chômage indemnisé (-10,0% contre -0,2% chez les travailleurs indemnisés).

Tableau 59

Evolution des montants alloués par région
(en millions d'EUR)

	Région flamande	Région wallonne	Région de Bruxelles-Capitale	Pays	Région flamande	Région wallonne	Région de Bruxelles-Capitale	Pays
Chômeurs indemnisés	2.043,5	1.745,7	793,4	4.582,7	44,6%	38,1%	17,3%	100,0%
<i>Demandeurs d'emploi</i>	1.415,1	1.513,5	751,6	3.680,1	38,5%	41,1%	20,4%	100,0%
<i>Non-demandeurs d'emploi</i>	628,5	232,3	41,9	902,6	69,6%	25,7%	4,6%	100,0%
Chômage temporaire, alloc. assimilées et congés	231,4	167,9	19,8	419,1	55,2%	40,1%	4,7%	100,0%
Travailleurs à temps partiel	73,0	75,4	21,1	169,5	43,1%	44,5%	12,4%	100,0%
Mesures d'emploi et d'activation	53,6	153,4	35,2	242,2	22,1%	63,3%	14,5%	100,0%
Dispenses d'IDE pour des études ou des formations professionnelles, actions à l'étranger et ALE	226,9	181,9	52,0	460,9	49,2%	39,5%	11,3%	100,0%
Crédit-temps, interruption de carrière et congés thématique	529,8	168,9	39,1	737,9	71,8%	22,9%	5,3%	100,0%
<i>Crédit-temps</i>	253,5	76,3	15,1	344,9	73,5%	22,1%	4,4%	100,0%
<i>Interruption de carrière</i>	86,8	43,0	6,9	136,6	63,5%	31,4%	5,1%	100,0%
<i>Congés thématiques</i>	189,6	49,6	17,1	256,3	74,0%	19,4%	6,7%	100,0%
Autres	51,6	25,6	4,2	81,4	63,4%	31,4%	5,2%	100,0%
<i>Statut unique</i>	51,5	25,4	4,2	81,1	63,5%	31,3%	5,2%	100,0%
<i>Reste</i>	0,1	0,2	0,0	0,3	38,8%	59,6%	1,6%	100,0%
Total général 2019	3.209,9	2.518,9	964,9	6.693,6	48,0%	37,6%	14,4%	100,0%
Total général 2018	3.558,1	2.689,0	972,0	7.219,0	49,3%	37,2%	13,5%	100,0%
Total général 2007	3.863,0	3.229,5	967,4	8.059,9	47,9%	40,1%	12,0%	100,0%
Total général 2000	3.037,0	2.258,4	632,2	5.927,6	51,2%	38,1%	10,7%	100,0%
Evol. 2000 - 2007	+826,1	+971,1	+335,2	+2132,3	+27,2%	+43,0%	+53,0%	+36,0%
Evol. 2007 - 2019	-653,2	-710,6	-2,6	-1366,3	-16,9%	-22,0%	-0,3%	-17,0%
Evol. 2000 - 2019	+172,9	+260,5	+332,6	+766,0	+5,7%	+11,5%	+52,6%	+12,9%
Evol. 2018 - 2019	-348,2	-170,1	-7,1	-525,4	-9,8%	-6,3%	-0,7%	-7,3%

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 11.

La diminution sur une base annuelle des dépenses pour les trois groupes d'allocataires est présente dans chacune des trois régions. Cette diminution est la plus importante en termes relatifs dans la Région flamande (-9,8%), suivie par la Région wallonne (-6,3%) et la Région de Bruxelles-Capitale (-0,7%).

8.4

Bénéficiaires différents

8.4.1

Nombre total des bénéficiaires différents

Le tableau 60 reprend le nombre de personnes différentes qui ont perçu une allocation de l'ONEM. Les bénéficiaires ne sont comptés que dans le dernier régime dans lequel ils ont été indemnisés au cours de l'année en question. Pour rappel: dans le reste du rapport annuel, on entend par "nombre d'allocataires" le nombre d'unités physiques. Le nombre de personnes ayant perçu au moins une allocation de l'ONEM pendant l'année civile, diffère de ces chiffres.

Tableau 60

Evolution du nombre de bénéficiaires différents selon le groupe d'allocations

	2018	2019	Evol. 2018 - 2019
Chômeurs indemnisés	601.084	550.407	-8,4%
<i>Demandeurs d'emploi</i>	492.857	470.670	-4,5%
<i>Non-demandeurs d'emploi</i>	108.227	79.737	-26,3%
Chômage temporaire, alloc. assimilées et congés	292.503	297.706	+1,8%
Travailleurs à temps partiel	48.305	45.830	-5,1%
Mesures d'emploi et d'activation	78.066	71.730	-8,1%
Dispenses d'IDE pour des études ou des formations professionnelles, actions à l'étranger et ALE	52.554	50.815	-3,3%
Crédit-temps, interruption de carrière et congés thématiques	362.588	362.255	-0,1%
<i>Crédit-temps</i>	132.103	124.043	-6,1%
<i>Interruption de carrière</i>	67.986	62.025	-8,8%
<i>Congés thématiques</i>	162.499	176.187	+8,4%
Autres	5.763	4.985	-13,5%
<i>Statut unique</i>	5.479	4.764	-13,0%
<i>Reste</i>	284	221	-22,2%
Total général	1.440.863	1.383.728	-4,0%

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.

Le nombre de bénéficiaires de l'ONEM a baissé de 4,0% par rapport à 2018, pour passer à 1.383.728 personnes. Cette diminution est due autant à la baisse du nombre de chômeurs indemnisés (-8,4%) qu'à la baisse du nombre de travailleurs indemnisés (-0,7%).

8.4.2

Bénéficiaires différents par groupe d'allocations

Une même personne peut percevoir des allocations dans différents régimes au cours de l'année (p. ex.: une allocation d'interruption et une allocation de chômage). Contrairement au tableau 60 qui range le nombre total de personnes uniques percevant une allocation de l'ONEM dans le régime d'allocation du dernier mois de référence payé, le tableau 61 reprend, par groupe considéré, le nombre total de personnes qui ont été indemnisées en 2018 et en 2019 dans un des régimes en question.

Tableau 61

Evolution du nombre de bénéficiaires par groupe d'allocations

	2018	2019	Evol. 2018 - 2019
Chômeurs indemnisés	682.808	627.891	-8,0%
<i>Demandeurs d'emploi</i>	571.857	545.305	-4,6%
<i>Non-demandeurs d'emploi</i>	110.951	82.586	-25,6%
Chômage temporaire, alloc. assimilées et congés	343.841	347.052	+0,9%
Travailleurs à temps partiel	67.131	63.337	-5,7%
Mesures d'emploi et d'activation	100.521	91.334	-9,1%
Dispenses d'IDE pour des études ou des formations professionnelles, actions à l'étranger et ALE	90.253	89.390	-1,0%
Crédit-temps, interruption de carrière et congés thématiques	386.887	386.813	-0,0%
<i>Crédit-temps</i>	137.993	130.393	-5,5%
<i>Interruption de carrière</i>	69.003	63.118	-8,5%
<i>Congés thématiques</i>	179.891	193.302	+7,5%
Autres	11.340	8.657	-23,7%
<i>Statut unique</i>	11.045	8.434	-23,6%
<i>Reste</i>	295	223	-24,4%
Total général	1.682.781	1.614.474	-4,1%

NB: Dans le cas présent, le nombre de bénéficiaires est calculé en comptant pour chacun des groupes d'allocations repris plus haut le nombre total de personnes différentes, et ce jusqu'au plus petit niveau de détail décrit. Les sous-totaux et le total général sont, en l'espèce, calculés en additionnant entre eux les nombres obtenus selon cette méthode.

En suivant cette approche, ce sont dans les grandes lignes les mêmes évolutions que dans le tableau 60 qui se dessinent, à la différence que la tendance est un peu plus prononcée pour les travailleurs indemnisés.

Impact des modifications réglementaires depuis 2012

L'année 2012 a marqué le début de toute une série de réformes qui impactent lourdement l'évolution de divers régimes pour lesquels l'ONEM est compétent. Dans les précédents chapitres, certaines modifications réglementaires ont déjà été abordées pour clarifier certaines évolutions. Le présent chapitre aborde toutefois ces modifications et leur impact de manière systématique et plus en détail.

9.1

Régime de chômage temporaire

9.1.1

Suspension du contrat de travail des employés

Depuis le 1^{er} janvier 2012, la suspension de crise employés, qui avait été instaurée en 2009 et qui constituait une des mesures anticrise temporaires, est devenue un nouveau régime définitif, à savoir la suspension du contrat de travail des employés pour manque de travail. Les conditions pour qu'une entreprise soit reconnue en difficulté se sont assouplies. L'entreprise doit soit voir son chiffre d'affaires, sa production ou ses commandes baisser de 10%, soit démontrer un pourcentage de chômage temporaire pour raisons économiques chez ses ouvriers de 10% par rapport à l'année de référence 2008. Dans l'ancien régime, ces deux pourcentages se montraient encore à 20%.

Pour démontrer que l'entreprise est en difficultés, il est possible, depuis le 1^{er} janvier 2016, de prendre comme année de référence non seulement l'année 2008 mais aussi les deux années calendrier qui précèdent celle de la demande du régime.

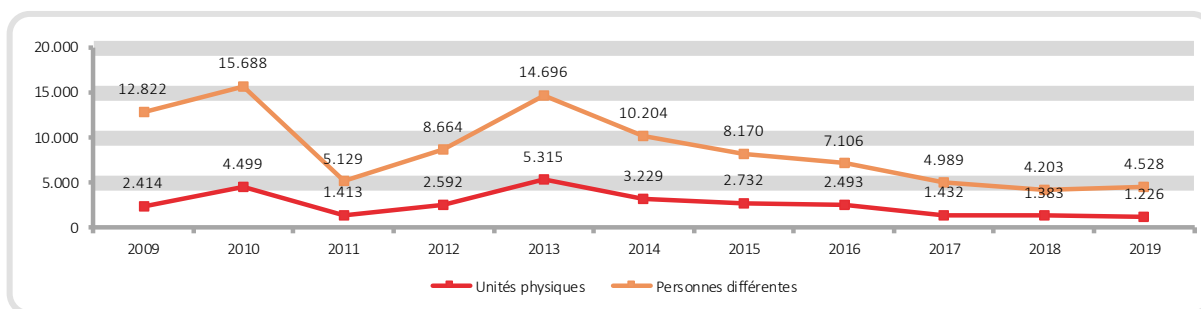
Depuis le 2 juin 2016, il est en outre possible de demander le régime lorsque des circonstances imprévues occasionnent à brève échéance une diminution substantielle du chiffre d'affaires, de la production ou du nombre de commandes. L'entreprise doit dans ce cas adresser un courrier motivé au ministre de l'Emploi qui prendra alors une décision quant à la reconnaissance en tant qu'entreprise en difficulté.

Le corollaire des conditions assouplies est une augmentation en flèche du nombre d'employés en chômage temporaire dès 2012. En 2013, on compte même plus de paiements en moyenne par mois qu'en 2010, en pleine crise économique (5.315 contre 4.499, soit +18,1%). Depuis lors, ce nombre a quelque peu diminué mais en 2017, on a malgré tout encore compté plus de paiements qu'en 2011, lorsque le régime temporaire était encore en vigueur.

En 2019, 4.528 personnes différentes au total ont eu recours au régime de chômage temporaire pour employés en raison d'un manque de travail, ce qui correspond à une moyenne de 1.226 paiements par mois. Ainsi, la tendance à la baisse se poursuit du fait de la conjoncture favorable.

Graphique 65

Evolution de la suspension de crise employés (jusqu'à 2011 inclus) et du chômage temporaire pour manque de travail pour employés (à partir de 2012) – données avant vérification



9.1.2

Communication du premier jour de chômage temporaire

Depuis le 1^{er} octobre 2012, la réglementation pour la communication du premier jour effectif de chômage temporaire a été étoffée. Outre la notification préalable obligatoire de l'instauration du régime de chômage temporaire (en principe 7 jours à l'avance), l'employeur est également tenu de communiquer mensuellement à l'ONEM le premier jour effectif de chômage temporaire pour chaque travailleur. Avant le 1^{er} octobre 2012, cette obligation s'appliquait uniquement au chômage temporaire pour intempéries (tous les secteurs) et pour raisons économiques (secteur de la construction uniquement).

Dans le nouveau régime, l'obligation en cas de chômage temporaire pour raisons économiques a été élargie à tous les secteurs. De plus, l'obligation a également été instaurée pour deux autres types de chômage temporaire, à savoir le chômage temporaire consécutif à un accident technique et la suspension du contrat de travail des employés pour manque de travail. L'élargissement de cette obligation tend à faciliter les contrôles et à décourager la fraude.

Depuis le 23 mars 2014, un assouplissement de cette obligation est également prévu. En effet, en cas de chômage temporaire pour raisons économiques et lorsque l'employeur est certain que le contrat de travail sera effectivement suspendu, la communication à l'ONEM peut avoir lieu au plus tôt 5 jours ouvrables avant le premier jour de chômage temporaire. Auparavant, celle-ci devait avoir lieu le jour même.

Le renforcement réglementaire a entraîné une forte augmentation du nombre de communications du premier jour effectif de chômage temporaire à partir du T4 2012.

Tableau 62

Nombre de communications du premier jour effectif de chômage temporaire

		T1	T2	T3	T4	Année
2012		97.853	75.751	51.021	218.993	443.618
2013		302.846	205.858	170.071	209.864	888.639
2014		249.775	196.572	194.605	214.918	855.870
2015		261.590	190.090	176.448	195.964	824.092
2016		261.128	201.171	150.659	173.256	786.214
2017		236.470	162.237	152.954	183.649	735.310
2018		236.799	134.587	131.149	164.469	667.004
2019		227.152	152.529	127.148	175.915	682.744
Evol. 2012-2019	Abs.	+129.299	+76.778	+76.127	-43.078	+239.126
	%	+132,1%	+101,4%	+149,2%	-19,7%	+53,9%

9.1.3

Diminution du pourcentage de l'allocation

Depuis le 1^{er} avril 2013, le pourcentage d'allocation s'élève à 70% du salaire brut plafonné, et ce pour toutes les catégories familiales. Auparavant, les isolés et les chefs de famille percevaient une allocation à 75%. Le précompte professionnel retenu sur les allocations de chômage temporaire a en outre été relevé de 20 à 26,75% au 1^{er} janvier 2013.

Depuis le 1^{er} janvier 2015, le pourcentage d'allocation a une nouvelle fois été réduit à 65% du salaire brut plafonné, et ce pour toutes les catégories familiales.

Tableau 63

Allocations de chômage temporaire: évolution des montants journaliers

	Montant journalier brut			Montant journalier net		
	décembre 2012	décembre 2019	Evolution	décembre 2012	décembre 2019	Evolution
Chefs de famille						
min.	42,79	50,60	+18,3%	34,23	37,06	+8,3%
max.	69,76	67,52	-3,2%	55,81	49,46	-11,4%
Isolés						
min.	35,94	41,46	+15,4%	28,75	30,37	+5,6%
max.	69,76	67,52	-3,2%	55,81	49,46	-11,4%
Cohabitants						
min.	26,94	40,06	+48,7%	21,55	29,34	+36,2%
max.	65,11	67,52	+3,7%	52,09	49,46	-5,0%

9.1.4

Chômage temporaire après 65 ans

Depuis le 1^{er} janvier 2015, un travailleur qui continue de travailler après 65 ans, peut bénéficier d'allocations de chômage temporaire, à condition qu'il ne perçoive pas de pension de retraite ou de survie, et que le chômage temporaire ne résulte pas d'une force majeure médicale due à l'incapacité de travail du travailleur. Actuellement, on compte en moyenne environ 40 paiements par mois dans le cadre du chômage temporaire pour les travailleurs de 65 ans et plus.

9.1.5

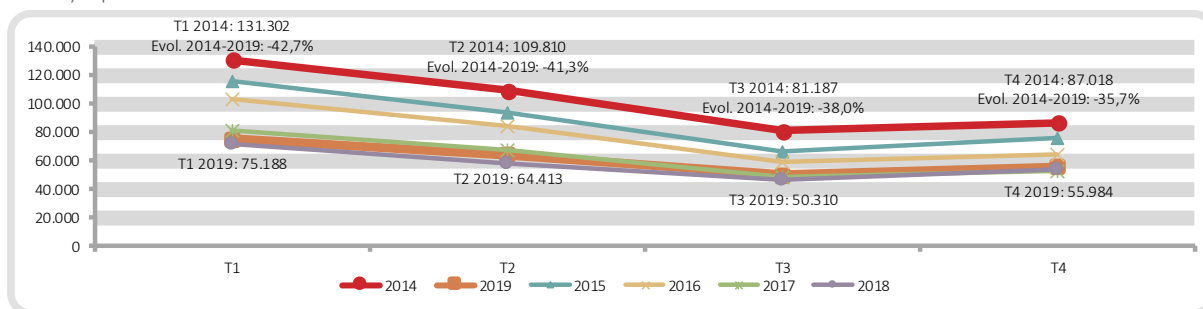
Conditions d'admissibilité chômage temporaire pour motifs économiques

Depuis le 1^{er} octobre 2016, les travailleurs pour qui l'employeur instaure le régime de chômage temporaire pour raisons économiques doivent, sauf exceptions, remplir les mêmes conditions d'admissibilité que celles qui s'appliquent aux chômeurs complets pour pouvoir être admis au bénéfice des allocations. Ils doivent donc soit prouver un nombre suffisant de jours de travail au cours d'une période de référence déterminée qui varie en fonction de l'âge, soit satisfaire aux conditions pour pouvoir bénéficier d'allocations d'insertion, soit avoir perçu, au cours des trois ans qui précèdent la demande d'allocations, au moins un jour d'allocations en tant que chômeur complet ou dans le régime des allocations d'insertion, ou en tant que chômeur temporaire, et ne sont admis qu'après que le bureau du chômage a constaté que les conditions de stage précitées étaient remplies.

En 2019, le nombre de paiements pour le chômage temporaire pour raisons économiques au T4 était de 35,7% inférieur à celui du T4 2014.

Graphique 66

Evolution du nombre de paiements dans le cadre du chômage temporaire pour raisons économiques (avant vérification) à partir de 2014



9.2

Régime des allocations d'insertion

Depuis le 1^{er} janvier 2012, les anciennes allocations d'attente et le stage d'attente ont été transformés respectivement en "allocations d'insertion" et en "stage d'insertion professionnelle" (ci-après "SIP").

Les principales modifications sont les suivantes:

- Avant de pouvoir ouvrir le droit à une allocation d'insertion, les jeunes sortant des études doivent, quel que soit leur âge, accomplir un SIP de 310 jours.
Le stage d'attente était précédemment de 155 jours pour les jeunes de moins de 18 ans et de 233 jours pour les jeunes entre 18 et 25 ans inclus. Le SIP prolongé a également été appliqué à tous les stages d'attente en cours au 1^{er} janvier 2012.
- Le SIP n'est plus prolongé ni raccourci par un travail d'étudiant effectué pendant ou après les études.
- Les allocations d'insertion sont octroyées pour une période de base de maximum 36 mois qui peut être prolongée sous certaines conditions. Pour les jeunes bénéficiant d'une allocation d'insertion considérés comme chômeurs avec charge de famille, isolés ou cohabitants avec des allocations majorées, cette période de base ne commence toutefois en principe qu'à partir de leur 30^{ème} anniversaire. Pour ceux qui avaient déjà droit à une allocation d'attente, la période de base de 36 mois ne commençait à courir qu'à partir du 1^{er} janvier 2012.

A partir du 1^{er} août 2012, la procédure d'activation du comportement de recherche d'emploi (appelée procédure DISPO) a été complétée par une procédure spécifique pour les bénéficiaires d'allocations d'insertion ("DISPO W"). Il s'agit d'un suivi plus intensif qui a lieu tous les 6 mois. Le 1^{er} août 2013, la procédure spécifique est aussi entrée en vigueur pour les jeunes qui s'inscrivent comme demandeurs d'emploi à la fin de leurs études ("DISPO J"). Ils ne sont désormais admis au droit aux allocations d'insertion que s'ils ont obtenu deux évaluations positives de leur comportement de recherche d'emploi pendant le SIP et s'ils satisfont aux autres conditions d'admissibilité prévues par la réglementation chômage.

Dans le cadre de la sixième réforme de l'Etat, les procédures pour l'activation du comportement de recherche d'emploi sont devenues une compétence régionale. Le cadre légal est maintenu au niveau fédéral, mais il ne prévoit plus de procédure distincte "DISPO W". Les chômeurs bénéficiant d'une allocation d'insertion relèvent désormais de la procédure ordinaire. Depuis le 1^{er} janvier 2016, le transfert opérationnel vers les services régionaux est terminé, sauf pour Actiris où le transfert a été effectif le 1^{er} janvier 2017. Dans la Région de Bruxelles-Capitale, l'ONEM a mis dès lors en œuvre en 2016 aussi pour le compte d'Actiris, la procédure selon les modalités existantes.

Depuis le 1^{er} janvier 2015, la limite d'âge pour demander des allocations d'insertion a été abaissée de 30 à 25 ans, sauf exceptions. De plus, depuis le 1^{er} septembre 2015, une condition de diplôme s'applique en cas de demande d'allocations d'insertion introduite avant l'âge de 21 ans.

Le graphique 67 donne un aperçu général de l'impact des modifications précitées. Au moment de la prolongation du SIP (entre fin 2011 et fin 2012), on observe une baisse assez forte du nombre d'entrants, à savoir -11,6%, suivie d'une période relativement stable. Le nombre d'entrants diminue toutefois à nouveau à partir de 2014. Cela s'explique par la combinaison de l'amélioration du climat économique, de la procédure "DISPO J" et aussi, plus tard, de l'abaissement de la condition d'âge et de l'instauration de la condition de diplôme. En 2019, le flux entrant est réduit de 63,0% par rapport à celui de 2013.

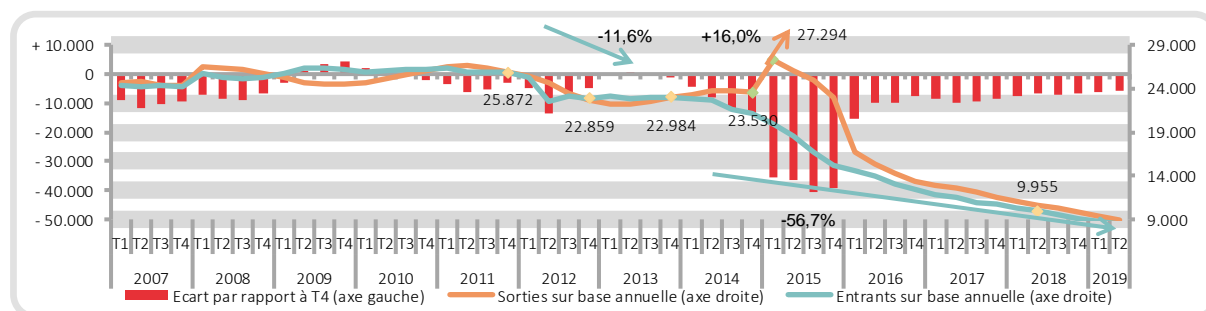
L'évolution la plus frappante concerne néanmoins le nombre de sortants, en particulier à partir de janvier 2015, et ce sous l'influence de la limitation du droit aux allocations d'insertion. Bien que cette mesure ait déjà été instaurée le 1^{er} janvier 2012, elle ne produit ses effets que depuis janvier 2015 car seules les périodes de chômage à dater du 1^{er} janvier 2012 ont été prises en compte pour fixer la date de fin du droit de base. En principe, le droit à une allocation d'insertion expirait le 1^{er} janvier 2015 pour tous ceux qui jouissaient déjà de ce droit avant le 1^{er} janvier 2012. De ceux-ci, il ne reste que les chômeurs suivants après le 1^{er} janvier 2015:

- les chefs de ménage ou les isolés âgés de moins de 33 ans;
- les allocataires qui se sont vu prolonger ou élargir leur droit.

Entre le T4 2014 et le T1 2015, le flux sortant a ainsi augmenté de 16,0%.

Graphique 67

Variation sur une base annuelle des CCI-DE admis sur la base des études comparée au flux entrant et au flux sortant



N. B.: Il s'agit d'une illustration du nombre de personnes différentes dans les mois de référence. Les flux entrant et sortant portent sur des moyennes annuelles flottantes. 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 un trimestre, mais qu'il n'a perçu aucun paiement au cours du mois qui précède. À l'inverse, on comptabilise un flux sortant si un CCI-DE ayant perçu un paiement au cours de l'un des trois mois d'introduction d'un trimestre n'a plus perçu de paiement le mois suivant. On ne comptabilise toutefois par trimestre qu'un flux entrant ou sortant par personne.

La combinaison d'un flux sortant élevé et d'un flux entrant faible entraîne pour l'ensemble de 2015 d'importants reculs dans la population des bénéficiaires d'une allocation d'insertion. Vu la taille beaucoup plus restreinte de cette population par rapport aux périodes précédentes, le flux sortant continue de diminuer lui aussi.

9.2.1

Diminution du flux entrant

Le nombre de jeunes qui, après le SIP, demandent des allocations d'insertion pour la première fois ("premiers entrants") a considérablement diminué en 2012, tandis que le nombre de jeunes qui accomplissent un SIP a, quant à lui, augmenté. Il s'agit d'une conséquence directe de la prolongation du SIP: Le groupe qui n'a pas encore trouvé d'emploi 9, 10 ou 11 mois après la fin des études ne peut pas encore introduire de demande d'allocations et appartient dès lors à la population des demandeurs d'emploi en SIP. En outre, la probabilité de sortir du chômage dans une période de 12 mois est également plus grande que dans une période de 9 mois, si bien que la proportion de jeunes qui "sortent" parce qu'ils ont trouvé du travail (ou parce qu'ils reprennent éventuellement des études), alors qu'ils accomplissaient encore leur SIP, augmente.

A partir de 2013, on observe que le nombre de premiers entrants dans le statut de bénéficiaire d'allocations d'insertion continue de diminuer. Le premier flux entrant est très probablement influencé par l'introduction de la procédure "DISPO J" en juillet 2013. A cet égard, les jeunes sont en effet encouragés à rechercher plus activement du travail pendant le SIP, ce qui devrait limiter le risque qu'ils doivent finalement solliciter une allocation d'insertion. S'ils fournissent trop peu d'efforts en matière de recherche d'emploi, leur SIP est en outre prolongé, de sorte qu'ils ne peuvent entrer que plus tard ou, dans certains cas, plus du tout dans le régime des allocations d'insertion. L'impact de cette mesure a encore été renforcé les années précédentes par la conjoncture économique.

Graphique 68

Evolution du nombre de demandeurs d'emploi en SIP enregistrés auprès des services régionaux de l'emploi (moyenne mensuelle sur une base annuelle) et du nombre de premiers entrants aux allocations d'insertion

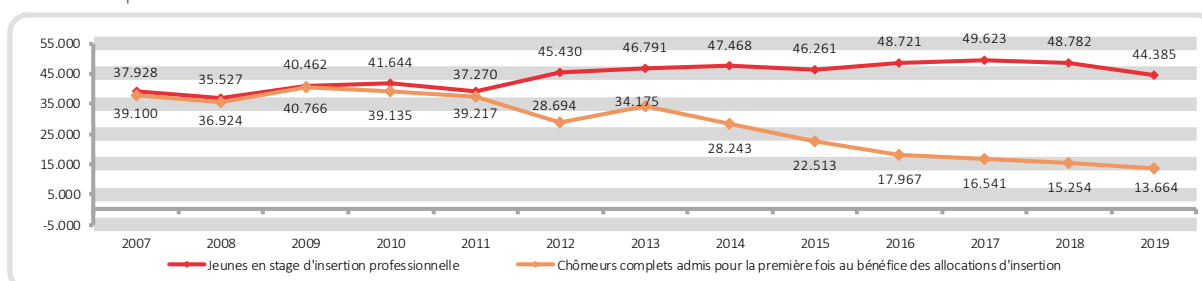


Tableau 64

Evolution du nombre de premiers entrants aux allocations d'insertion selon la classe d'âge en comparaison avec l'évolution du nombre de jeunes en stage d'insertion professionnelle

Chômeurs complets admis pour la première fois au bénéfice des allocations d'insertion				
	< 21 ans	21-24 ans	25 ans et plus	Total
2014	8.020	14.778	5.445	28.243
2015	6.146	14.520	1.847	22.513
2016	4.038	13.056	873	17.967
2017	3.609	12.179	753	16.541
2018	3.071	11.488	695	15.254
2019	2.800	10.258	606	13.664
Evol. 2014 - 2019	-65,1%	-30,6%	-88,9%	-51,6%
Jeunes en stage d'insertion professionnelle (SIP)				
	< 21 ans	21-24 ans	25 ans et plus	Total
2014	18.703	22.384	6.382	47.468
2015	17.954	22.866	5.441	46.261
2016	18.589	23.818	6.314	48.721
2017	18.214	24.040	7.369	49.623
2018	17.632	23.438	7.713	48.782
2019	16.423	21.735	6.228	44.385
Evol. 2014-2019	-12,2%	-2,9%	-2,4%	-6,5%

De plus, à partir du 1^{er} janvier 2015, la limite d'âge pour la demande d'allocations d'insertion a été abaissée de 30 à 25 ans. C'est la raison pour laquelle moins de jeunes entrent en ligne de compte pour une demande d'allocations, si bien que le nombre de premiers entrants âgés de 25 ans et plus diminue. Enfin, une condition de diplôme s'applique depuis le 1^{er} septembre 2015 si bien que des jeunes de moins de 21 ans qui quittent les bancs de l'école sans diplôme ou certificat n'entrent plus non plus en ligne de compte pour une demande d'allocations avant leur 21^{ème} anniversaire. On observe dès lors également une plus forte diminution des premières entrées dans ce groupe d'âge.

9.2.2

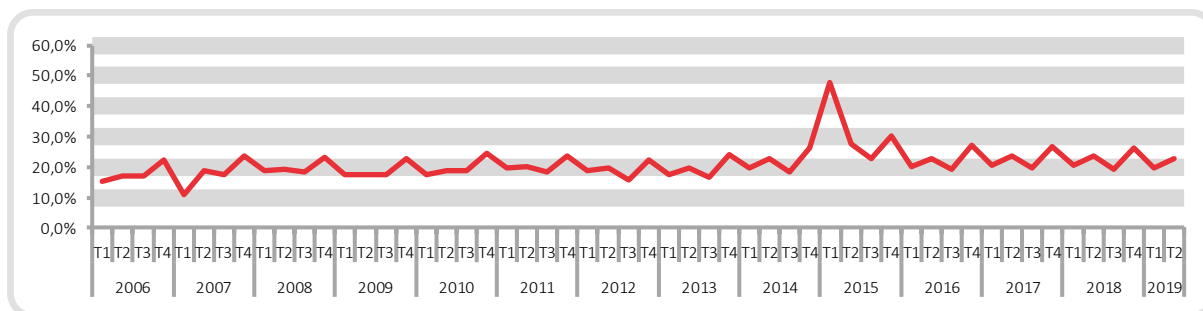
Augmentation du flux sortant

9.2.2.1

Impact de la limitation du droit aux allocations d'insertion

Graphique 69

Evolution du ratio de sortants par rapport à la population totale de CCI-DE admis sur la base des études



Définition du flux sortant: cf. graphique 67

Le rapport entre les sortants et l'ensemble des CCI-DE après des études augmente timidement à partir du 2^{ème} trimestre de 2014. Cette augmentation est probablement influencée par l'amélioration de la situation économique qui permet aux jeunes chômeurs de voir leurs chances de sortir du chômage augmenter. De plus, cet effet est renforcé par le suivi plus strict du comportement de recherche d'emploi des bénéficiaires d'allocations d'insertion ("DISPO W"). Cela implique que le comportement de recherche des bénéficiaires d'allocations d'insertion est évalué tous les six mois par un facilitateur, et ce depuis juillet 2013.

Le flux sortant relatif a plus que doublé au 1^{er} trimestre de 2015. Il s'agit évidemment de la conséquence de la limitation dans le temps du droit aux allocations d'insertion.

Tableau 65

Nombre de bénéficiaires d'allocations d'insertion pour qui le droit s'est éteint à la suite de la limitation dans le temps

	Janvier 2015	Février-décembre 2015	2015	2016	2017	2018	2019
Sexe							
Hommes	6.028	5.448	11.476	3.491	2.881	2.275	1.775
Femmes	10.826	6.719	17.545	4.366	3.523	2.775	2.130
Région							
Région flamande	2.542	2.499	5.041	1.668	1.380	937	632
Région wallonne	11.256	7.939	19.195	5.286	4.288	3.520	2.792
Région de Bxl-Capitale	3.056	1.729	4.785	903	736	593	481
Classe d'âge							
< 25 ans	1.445	2.640	4.085	2.236	1.824	1.306	769
25-29 ans	3.169	3.753	6.922	2.508	2.174	1.798	1.471
30-39 ans	7.010	4.345	11.355	2.400	1.925	1.617	1.423
40-49 ans	4.295	1.262	5.557	621	393	257	193
50 ans ou plus	935	167	1.102	92	88	72	49
Catégorie familiale							
Chefs de famille	5.003	2.302	7.305	1.309	1.040	878	828
Cohabitants	9.342	8.691	18.033	5.944	4.856	3.687	2.665
Isolés	2.509	1.174	3.683	604	508	485	412
Premier paiement							
Premier paiement avant 1/2012	16.760	9.996	26.756	4.241	2.751	2.032	1.594
Premier paiement en ou après 1/2012	94	2.171	2.265	3.616	3.653	3.018	2.311
Jours indemnisés							
< 1.560 jours indemnisés	4.417	6.509	10.926	5.162	4.425	3.442	2.530
1.560 - 3.119 jours indemnisés	5.005	3.227	8.232	1.605	1.198	993	891
3.120 jours indemnisés ou plus	7.432	2.431	9.863	1.090	781	615	484
Total	16.854	12.167	29.021	7.857	6.404	5.050	3.905
	Janvier 2015	Février-décembre 2015	2015	2016	2017	2018	2019
Sexe							
Hommes	35,8%	44,8%	39,5%	44,4%	45,0%	45,0%	45,5%
Femmes	64,2%	55,2%	60,5%	55,6%	55,0%	55,0%	54,5%
Région							
Région flamande	15,1%	20,5%	17,4%	21,2%	21,5%	18,6%	16,2%
Région wallonne	66,8%	65,3%	66,1%	67,3%	67,0%	69,7%	71,5%
Région de Bxl-Capitale	18,1%	14,2%	16,5%	11,5%	11,5%	11,7%	12,3%
Classe d'âge							
< 25 ans	8,6%	21,7%	14,1%	28,5%	28,5%	25,9%	19,7%
25-29 ans	18,8%	30,8%	23,9%	31,9%	33,9%	35,6%	37,7%
30-39 ans	41,6%	35,7%	39,1%	30,5%	30,1%	32,0%	36,4%
40-49 ans	25,5%	10,4%	19,1%	7,9%	6,1%	5,1%	4,9%
50 ans ou plus	5,5%	1,4%	3,8%	1,2%	1,4%	1,4%	1,3%
Catégorie familiale							
Chefs de famille	29,7%	18,9%	25,2%	16,7%	16,2%	17,4%	21,2%
Cohabitants	55,4%	71,4%	62,1%	75,7%	75,8%	73,0%	68,2%
Isolés	14,9%	9,6%	12,7%	7,7%	7,9%	9,6%	10,6%
Premier paiement							
Premier paiement avant 1/2012	99,4%	82,2%	92,2%	54,0%	43,0%	40,2%	40,8%
Premier paiement en ou après 1/2012	0,6%	17,8%	7,8%	46,0%	57,0%	59,8%	59,2%
Jours indemnisés							
< 1.560 jours indemnisés	26,2%	53,5%	37,6%	65,7%	69,1%	68,2%	64,8%
1.560 - 3.119 jours indemnisés	29,7%	26,5%	28,4%	20,4%	18,7%	19,7%	22,8%
3.120 jours indemnisés ou plus	44,1%	20,0%	34,0%	13,9%	12,2%	12,2%	12,4%
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

N. B.: Pour le dernier mois de la période considérée (décembre 2019), il s'agit de chiffres provisoires qui peuvent donc encore évoluer en fonction des arriérés de paiement et des délais réglementaires relatifs à la communication de certains événements ayant une influence sur le droit. En décembre 2019, on compte ainsi 302 personnes dont le droit aux allocations d'insertion s'est éteint. Le nombre de jours indemnisés est comptabilisé à partir du 1^{er} janvier 2000. 312 jours indemnisés correspondent à une année complète indemnisée.

Au total, 3.905 personnes ont perdu le droit aux allocations d'insertion en 2019 à la suite de cette mesure. Cela représente 1.145 cas de moins qu'en 2018. Le plus grand nombre de fins de droit a été observé en janvier 2015 (16.854 cas). A cet égard, il s'agit surtout de personnes qui étaient déjà bénéficiaires avant le 1^{er} janvier 2012 et pour qui la période de base de trois ans n'a pas été prolongée ou seulement dans une faible mesure par une période d'occupation ou de formation en 2012, 2013 ou 2014, par exemple, ou par une modification de leur catégorie familiale. Par conséquent, le groupe se compose surtout de personnes qui sont chômeuses depuis très longtemps et qui n'ont pas non plus de passé professionnel ni d'historique de formation récents. Cela signifie qu'il sera, certainement à court terme, très difficile de les insérer sur le marché de l'emploi.

Au cours de la période de février à décembre 2015, 12.167 personnes au total ont également vu leur droit s'éteindre. Ce groupe se compose surtout (82,2%) de personnes qui étaient déjà bénéficiaires avant le 1^{er} janvier 2012, mais pour qui le droit a été prolongé, par exemple, par une période d'occupation ou de formation en 2012, 2013 ou 2014, ou qui étaient chefs de ménage ou isolés, mais également de personnes qui, au cours de l'année 2012, ont été admises pour la première fois au droit aux allocations d'insertion (17,8%).

En raison de ces passés différents, le profil du premier groupe de 2015 s'écarte légèrement du profil du second. Le groupe pour lequel le droit s'est éteint en janvier compte, en comparaison avec le groupe qui était dans le même cas dans la période de février à décembre 2015, un nombre significativement plus élevé de femmes (64,2% contre 55,2%), de personnes âgées de 30 ans et plus (72,6% contre 47,5%) et de chefs de ménage et isolés (44,6% contre 28,4%). Il est logique que le profil des groupes de 2016 et de 2017 corresponde mieux au groupe de février-décembre 2015 qu'à celui de janvier 2015. La part des personnes qui ont été indemnisées pour la première fois avant 2012 s'est réduite au cours des dernières années. En 2019, 40,8% des chômeurs avaient perçu leur première allocation d'insertion avant 2012 (92,2% en 2015, 54,0% en 2016, 43,0% en 2017 et 40,2% en 2018). Toutefois, la diminution de cette part n'est plus aussi rapide. Cette évolution est influencée par la modification de la réglementation relative à l'élargissement du droit aux allocations d'insertion pour les chômeurs avec une problématique MMPP ou présentant une inaptitude au travail de 33% au moins (voir partie 9.2.2.2). En outre, le profil du groupe de 2019 n'affiche pas de grandes différences par rapport à celui de 2017 et de 2018.

Tableau 66

Nombre de prolongations du droit de base pour des bénéficiaires d'allocations d'insertion pour qui le droit s'est éteint à la suite de la limitation dans le temps

	Sans prolongation	Avec prolongation	Total	Sans prolongation	Avec prolongation	Total
janvier 2015	15.620	1.234	16.854	92,7%	7,3%	100%
février-décembre 2015	1.920	10.247	12.167	15,8%	84,2%	100%
2016	3.580	4.277	7.857	45,6%	54,4%	100%
2017	2.934	3.470	6.404	45,8%	54,2%	100%
2018	2.162	2.888	5.050	42,8%	57,2%	100%
2019	1.869	2.036	3.905	47,9%	52,1%	100%

Par rapport au groupe de février-décembre 2015, il y avait en 2016-2019 un nombre relativement plus faible de sortants pour cause de fin de droit qui pouvaient prolonger leur période de base par des périodes d'occupation ou de formation (52,1% en 2019 contre 84,2% en février-décembre 2015), bien que leur part reste encore et toujours bien supérieure à la proportion de sortants en janvier 2015 (7,3%).

Tableau 67

Position socio-économique au cours des 6 mois suivant la fin du droit aux allocations d'insertion à la suite de la limitation dans le temps

	janvier 2015	février-décembre 2015	2015	2016	2017	2018	2019 (1er semestre)
Dans le courant des 6 mois qui suivent la fin du droit							
travail	2.903	6.072	8.975	4.126	3.414	2.744	880
Pendant le 6e mois qui suit la fin du droit							
Pension/Décès	24	8	32	5	9	10	3
Travail	2.163	4.497	6.660	3.131	2.614	2.163	651
Maladie	1.045	488	1.533	245	182	145	43
Inconnue	13.622	7.158	20.780	4.476	3.599	2.732	1.001
dont demandeurs d'emploi	6.687	3.746	10.433	2.266	1.808	1.421	506
dont non-retrouvés	6.935	3.412	10.347	2.210	1.791	1.311	495
Total	16.854	12.151	29.005	7.857	6.404	5.050	1.698

	janvier 2015	février-décembre 2015	2015	2016	2017	2018	2019 (1er semestre)
Dans le courant des 6 mois qui suivent la fin du droit							
travail	17,2%	50,0%	30,9%	52,5%	53,3%	54,3%	51,8%
Pendant le 6e mois qui suit la fin du droit							
Pension/Décès	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,2%	0,2%
Travail	12,8%	37,0%	23,0%	39,8%	40,8%	42,8%	38,3%
Maladie	6,2%	4,0%	5,3%	3,1%	2,8%	2,9%	2,5%
Inconnue	80,8%	58,9%	71,6%	57,0%	56,2%	54,1%	59,0%
dont demandeurs d'emploi	39,7%	30,8%	36,0%	28,8%	28,2%	28,1%	29,8%
dont non-retrouvés	41,1%	28,1%	35,7%	28,1%	28,0%	26,0%	29,2%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

N. B.: La position socio-économique est déterminée par le biais de la procédure "Dopfluxter". Cette procédure révèle les positions socio-économiques comme par le biais de "Dopfluxbis" (cf. partie 3.4) mais en permettant un suivi sur plusieurs mois consécutifs.

Le groupe pour lequel le droit s'est éteint en janvier 2015 présente également des différences considérables quant à la "direction" du flux sortant. La sortie relative vers un emploi (au cours du sixième mois après la fin du droit) était déjà considérablement plus élevée chez les personnes pour qui le droit s'est éteint en février-mars 2015 (37,0%) que chez les personnes qui étaient dans le cas en janvier 2015 (12,8%). Au cours des années suivantes, ce pourcentage a encore augmenté (38,3% selon les résultats provisoires pour 2019, sur la base des sortants du premier semestre).

En revanche, la proportion de personnes qui, après la sortie, n'ont plus été retrouvées dans les fichiers de données disponibles, diminue progressivement (de 80,8% en janvier 2015 à 59,0% au premier semestre de 2019). Un large groupe de sortants (29,8% des sortants au premier semestre de 2019) dont la "direction" de sortie n'est pas connue, reste toutefois enregistré comme demandeurs d'emploi et fait ainsi encore partie de la population active. Une partie d'entre eux sollicite normalement un revenu d'intégration. Une analyse de l'ONEM publiée précédemment¹⁹ révèle qu'une part de 27,0% de la population spécifique des sortants de janvier 2015 est sortie vers un revenu d'intégration après la fin du droit. Pour la population qui est sortie au cours de la période de février à décembre 2015, ce pourcentage s'élève à 14,9%. Sur la base de ces données, la proportion des sortants de 2015²⁰ est de 21,9%. Au total, le pourcentage de sortie vers le revenu d'intégration s'élève respectivement, en 2016 et 2017, à 13,5% et 13,0%. Pour un certain nombre de personnes qui n'ont pas été retrouvées, on peut supposer qu'elles sont sorties du marché du travail. Elles ne sont plus inscrites comme demandeurs d'emploi auprès d'un organisme régional chargé de l'emploi et n'ont pas droit ou n'ont pas eu recours à d'autres allocations de sécurité sociale comme, par exemple, une indemnité de maladie.

¹⁹ Compte tenu du fait que la publication prévue fait usage d'une autre méthode de comptage du nombre de cas de fin de droit et d'une autre méthodologie pour déterminer les directions de sortie. Voir la publication "Impact de la limitation du droit aux allocations d'insertion" – juin 2017.

²⁰ Voir la publication "La limitation du droit aux allocations d'insertion: nature des sorties en 2017" – juillet 2019.

9.2.2.2

Elargissement du droit aux allocations d'insertion pour les chômeurs de longue durée avec une problématique MMPP ou présentant une inaptitude au travail de 33% au moins

La sortie des chômeurs avec une allocation d'insertion est quelque peu freinée par l'élargissement du droit des chômeurs (de longue durée) avec une problématique MMPP ou ayant une incapacité de travail de 33% au moins (ci-après, en abrégé: IT33%). 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 développent pour eux des trajets spécifiques. Les chômeurs qui entrent dans un tel trajet spécifique, ont droit à une période complémentaire d'allocations d'insertion²¹:

- si la fin du droit de base expirait avant le 31^{ème} 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.

Concernant ce groupe de chômeurs et leur insertion sur le marché de l'emploi, une concertation a eu lieu entre les différents niveaux de pouvoir. L'objectif était de parvenir à une solution structurelle pour ce groupe de chômeurs. En attendant, l'AR du 7 janvier 2018 a fixé l'élargissement du droit:

- en prolongeant jusqu'au 31^{ème} décembre 2019 si la fin du droit tombe avant le 31^{ème} décembre 2019;
- en limitant au 31^{ème} décembre 2019 si la fin du droit tombe après le 31^{ème} décembre 2019 (AR 07.01.2018, MB 24.01.2018).

La nouvelle réglementation, entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2019, prolonge une dernière fois le droit aux allocations d'insertion de ces demandeurs d'emploi jusqu'au 31 mars 2020 et crée un nouveau statut, celui de demandeur d'emploi non mobilisable, qui garantit au bénéficiaire un revenu équivalent à celui qu'il percevait antérieurement.

En 2019, on comptait 4.130 personnes différentes dont le droit aux allocations d'insertion a été élargi à la suite du suivi d'un trajet spécifique MMPP ou IT33%. Il s'agit d'une diminution de 22,6% par rapport à 2015. Cette diminution est toutefois beaucoup plus faible que celle constatée durant la même période dans la population totale des chômeurs avec des allocations d'insertion (-49,1%). En Région de Bruxelles-Capitale, leur nombre a même augmenté durant cette période (+2,1%).

Tableau 68

Evolution du nombre de 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)

	Nombre de personnes différentes par an			
	Région flamande	Région wallonne	Région de Bruxelles-Capitale	Pays
2015	2.437	2.430	466	5.333
2016	2.048	2.339	483	4.870
2017	2.114	2.263	482	4.859
2018	1.946	2.051	484	4.481
2019	1.789	1.865	476	4.130
Evol. 2015 - 2019	-648	-565	+10	-1.203
	-26,6%	-23,3%	+2,1%	-22,6%
Evol. 2018 - 2019	-157	-186	-8	-351
	-8,1%	-9,1%	-1,7%	-7,8%

²¹ On parle à cet égard d'un élargissement du droit aux allocations d'insertion.

L'ONEM n'enregistre pas immédiatement une prolongation du droit pour les chômeurs qui sont repris dans ces trajets. C'est seulement quand la date de fin du droit aux allocations d'insertion n'est plus éloignée que de 2 mois que l'on introduit l'élargissement du droit dans la base de données. Cela signifie que les données reprises ci-dessus sous-évaluent en réalité le nombre de chômeurs qui suivent un trajet MMPP ou IT33%.

Si l'on fait abstraction de la prolongation du droit, on voit que la diminution du nombre de personnes avec une allocation d'insertion qui suivent un trajet MMPP ou IT33% est encore plus lente. Par rapport à 2015, leur nombre a diminué de 7.611 à 6.635 personnes, soit 12,8%.

Tableau 69

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

	Nombre de personnes différentes par an			
	Région flamande	Région wallonne	Région de Bruxelles-Capitale	Pays
2015	4.316	2.742	553	7.611
2016	4.513	2.703	559	7.775
2017	4.269	2.600	540	7.409
2018	4.098	2.469	544	7.111
2019	3.830	2.286	519	6.635
Evol. 2015 - 2019	-486	-456	-34	-976
	-11,3%	-16,6%	-6,1%	-12,8%
Evol. 2018 - 2019	-268	-183	-25	-476
	-6,5%	-7,4%	-4,6%	-6,7%

9.2.3

Conséquences pour la population totale

La combinaison d'un flux entrant réduit et d'un flux sortant accru entraîne de nettes diminutions du nombre total de CCI-DE admis sur la base des études. Entre 2011 et 2014, la diminution la plus forte se situait dans la catégorie d'âge la plus jeune où le nouveau flux entrant est le plus fort (-17,4% contre -12,6% chez les 25-49 ans). En revanche, depuis 2014, la diminution était la plus importante dans la catégorie d'âge des 25-49 ans (-67,1% contre -61,3% chez les jeunes âgés de < 25 ans), car de nombreux cas de fins de droit en 2015 se situaient dans cette classe d'âge.

Le fait que cette diminution résulte en grande partie des modifications réglementaires successives ressort d'une comparaison avec l'évolution des CCI-DE admis sur la base du travail. La classe d'âge des moins de 25 ans a en effet considérablement augmenté en nombre au cours de la période allant de 2011 à 2014 (+18,0%); une augmentation a également été enregistrée dans la classe d'âge des 25-49 ans (+6,8%). Depuis 2014, on enregistre également des diminutions chez les CCI-DE de moins de 50 ans admis sur la base du travail, mais elles restent sensiblement plus faibles que celles observées chez les CCI-DE admis sur la base des études.

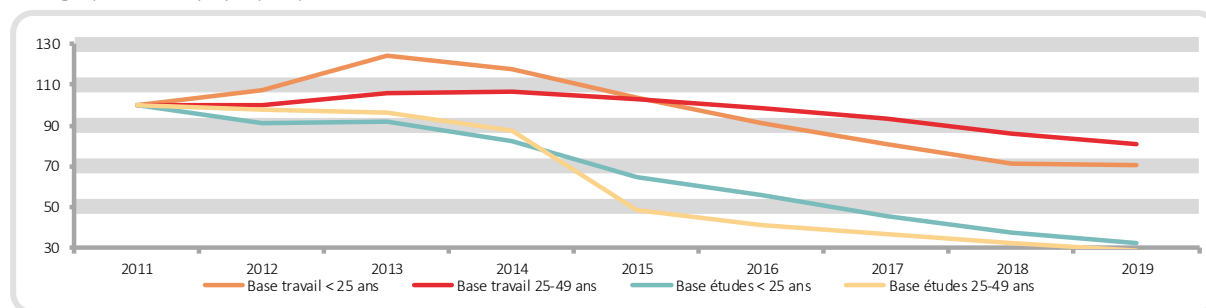
Tableau 70

Nombre de CCI-DE selon la base d'admission et l'âge (en unités physiques)

	Base: travail		Base: études	
	< 25 ans	25-49 ans	< 25 ans	25-49 ans
2011	14.817	207.193	44.738	60.083
2014	17.477	221.345	36.967	52.491
2018	10.577	178.746	16.805	19.582
2019	10.485	167.637	14.316	17.262
Evol. 2011 - 2014	+2.660	+14.152	-7.771	-7.592
	+18,0%	+6,8%	-17,4%	-12,6%
Evol. 2014 - 2019	-6.992	-53.708	-22.651	-35.229
	-40,0%	-24,3%	-61,3%	-67,1%

Graphique 70

Evolution du nombre de CCI-DE selon la base d'admission et l'âge (en unités physiques) avec l'indice 2011 = 100



9.3 Régime des allocations de chômage

9.3.1 Dégressivité accrue

Le 1^{er} novembre 2012, trois modifications réglementaires importantes sont entrées en vigueur concernant les allocations en cas de chômage complet après des prestations de travail:

- Tout d'abord, les conditions d'admission et les conditions pour un retour à la première période d'indemnisation après une reprise du travail, ont été assouplies.
- Le montant des allocations au début du chômage a été augmenté. Lors d'une première phase de trois mois, tous les chômeurs complets perçoivent 65% de leur dernière rémunération, limités au plafond salarial supérieur. Dans l'ancien régime, ce pourcentage était de 60%.
- La dégressivité du montant d'allocation a été élargie et renforcée en fonction de la durée du chômage et du passé professionnel. Pour chacune des catégories familiales, des phases dégressives ont été introduites dans la deuxième période d'indemnisation. Pour les chefs de ménage et les isolés, la durée totale de la deuxième période d'indemnisation dépend désormais du nombre d'années de passé professionnel, comme cela était auparavant déjà le cas pour la plupart des cohabitants.

Après la deuxième période d'indemnisation suit une troisième période dans laquelle on retombe à une allocation de chômage forfaitaire. Cette allocation forfaitaire n'est jamais inférieure au montant minimum dans l'ancien régime. Dans la deuxième période, le fait de suivre certaines études ou formations professionnelles peut, certes, mener à une fixation temporaire ou au maintien du montant des allocations. Une fixation permanente vaut pour les personnes qui présentent une incapacité de travail permanente d'au moins 33%, qui comptabilisent au moins 20-25 ans de passé professionnel, qui ont atteint l'âge de 55 ans après novembre 2012, ou pour les personnes qui souhaitent suivre certaines études.

A la suite de la dégressivité accrue, le nombre de fois que le montant de l'allocation peut diminuer au cours de la période de chômage, a donc fortement augmenté. Dans l'ancien régime, le montant de l'allocation diminuait tout au plus 2 fois chez les chefs de ménage et les isolés et 3 fois chez les cohabitants. Dans le nouveau régime, c'est 8 fois maximum.

A ce sujet, nous pouvons encore ajouter que le gouvernement fédéral avait abouti à un accord durant l'été 2018, appelé l'Accord d'été. Dans cet accord, plus de 30 mesures sociales ont été prises. On parle à cet égard du "deal pour l'emploi". Une de ces mesures concernait la modification de la dégressivité des allocations. Cette mesure n'a toutefois pas été mise en œuvre avant la démission du gouvernement et la période des affaires courantes.

Ci-après, l'impact des changements réglementaires cités est décrit à l'aide d'une comparaison entre 2011 (ancienne réglementation) et 2019 (nouvelle réglementation). L'évolution de l'allocation moyenne²² est comparée à celle de la catégorie à laquelle le sous-groupe aurait appartenu dans le cadre de l'ancienne réglementation.

²² Dans ce cas, l'allocation moyenne est calculée en multipliant le montant moyen journalier (dépenses/jours indemni-

9.3.1.1

Augmentation du montant des allocations au début du chômage

En 2019, chez les chefs de ménage, 5.250 chômeurs ont été indemnisés en moyenne par mois dans la première phase de trois mois, et ce à hauteur de 65% de la dernière rémunération limitée au plafond salarial supérieur. Chez les isolés, il s'agit de 6.690 chômeurs et chez les cohabitants, de 21.358. Au total, en 2019, 33.298 chômeurs complets en moyenne par mois ont donc bénéficié d'allocations de chômage à 65%.

Par rapport à 2011, cela signifie que 31,7% des chefs de ménage qui, en 2019, se trouvaient dans leur première année de chômage, ont droit à un pourcentage d'allocation plus élevé que dans l'ancien régime. Chez les isolés, il s'agit de 32,7% et chez les cohabitants, de 35,6%. L'allocation moyenne pour les chefs de ménage indemnisés au cours de la première phase de trois mois était 9,2% plus élevée en moyenne que pour les chômeurs indemnisés au cours de la première période en 2011 (en prix constants de 2011). Chez les isolés, cette différence est de 7,6% et chez les cohabitants, elle est de 10,6%. Outre le relèvement du pourcentage d'allocation à 65%, l'augmentation de certains plafonds salariaux en avril 2013, en juillet 2015, en septembre 2017 et en septembre 2019 était aussi partiellement à la base de cette évolution.

Tableau 71

Augmentation de l'allocation lors des trois premiers mois de chômage

	Durée = 1-3 mois (2019)	Total 1ère période (2019)	Part	Allocation moy. 1- 3 mois (2019)	Allocation moy. 1- 3 mois (2011)	Evol. 2011 - 2019
Chefs de famille	5.250	16.581	31,7%	1.288,46 EUR	1.179,46 EUR	+9,2%
Isolés	6.690	20.449	32,7%	1.259,21 EUR	1.169,83 EUR	+7,6%
Cohabitants	21.358	59.941	35,6%	1.306,28 EUR	1.180,92 EUR	+10,6%
Total	33.298	96.971	34,3%			

N. B.: Les montants sont exprimés en prix de 2011.

sés) par 26, le nombre de jours indemnisables le plus fréquent au cours d'un mois. Les montants sont exprimés en prix de 2011.

9.3.1.2 Phases dégressives

Tableau 72

Diminution de l'allocation à partir du 13^{ème} mois de chômage chez les chefs de ménage et les isolés

	Phase dégressive +forfait (2019)	Total 2e +3e période (2019)	Part	Allocation moy. phase dégressive (2019)	Allocation moy. forfait (2019)	Allocation moy. 2e période sans CA (2011)	Phase dégressive: evol. 2011 - 2019	Forfait: evol. 2011 - 2019
Chefs de famille	51.431	86.422	59,5%	1.178,48 EUR	1.160,66 EUR	1.089,40 EUR	+8,2%	+6,5%
Isolés	40.553	78.711	51,5%	1.009,73 EUR	955,72 EUR	964,60 EUR	+4,7%	-0,9%

N. B.: Les montants sont exprimés en prix de 2011.

En 2019, en moyenne 51.431 chefs de ménage et 40.553 isolés se trouvaient chaque mois dans la phase dégressive ou dans la période forfaitaire. En 2019, chez les chefs de ménage, il y avait donc 59,5% des chômeurs complets, au chômage depuis plus d'1 an, qui étaient indemnisés à un pourcentage d'allocation inférieur à celui dont ils auraient théoriquement bénéficié dans l'ancien régime. Chez les isolés, ce pourcentage était de 51,5%.

En dépit de la dégressivité accrue, en 2019, seule l'allocation moyenne chez les isolés indemnisés au forfait, était quelque peu inférieure (-0,9%) à l'allocation moyenne des chômeurs indemnisés au cours de la 2^{ème} période en 2011 (sans complément d'ancienneté). Chez les chefs de ménage indemnisés au forfait et chez les chefs de ménage et isolés indemnisés dans la phase dégressive, l'allocation moyenne a augmenté quelque peu. Cette hausse résulte notamment d'un salaire de référence moyen plus élevé en raison du relèvement de certains plafonds salariaux en 2013, 2015 et 2019. De plus, le relèvement des minima depuis le 1^{er} septembre 2013, depuis le 1^{er} septembre 2015, depuis le 1^{er} septembre 2017 et depuis le 1^{er} juillet 2019, peut également avoir eu un impact positif sur l'allocation moyenne. Enfin, il est également possible que les chômeurs dans la phase dégressive aient en moyenne un passé professionnel plus important et donc une ancienneté et un salaire de référence plus élevés que les chômeurs qui ont été indemnisés en 2011 au cours de la 2^{ème} période.

Tableau 73

Diminution de l'allocation des cohabitants dans la 2^{ème} période d'indemnisation

	Phase dégressive (2019)	Total 2e période (2019)	Part	Allocation moy. phase dégressive (2019)	Allocation moy. 2e période sans CA (2011)	Evol. 2011 - 2019
Cohabitants	3.832	44.615	8,6%	685,06 EUR	725,92 EUR	-5,6%

N. B.: Les montants sont exprimés en prix de 2011.

Dans le cadre de la réglementation, les chômeurs cohabitants pouvaient déjà être indemnisés au forfait, et ce avant l'entrée en vigueur de la dégressivité accrue. Dans le nouveau régime, cela peut cependant se faire plus rapidement.

En 2019, en moyenne 3.832 chômeurs cohabitants, par mois, se trouvaient dans la phase dégressive. 8,6% des chômeurs cohabitants qui se trouvent dans la deuxième période d'indemnisation, reçoivent donc une allocation moins élevée que celle à laquelle ils auraient théoriquement pu prétendre en vertu de l'ancienne réglementation. L'allocation moyenne des chômeurs cohabitants indemnisés en 2019 dans la phase dégressive, est inférieure de 5,6% à l'allocation moyenne des chômeurs cohabitants qui se trouvaient dans la deuxième période d'indemnisation (sans le complément d'ancienneté) en 2011.

En 2019, 49.736 cohabitants en moyenne par mois ont été indemnisés au forfait, contre 54.877 en 2011 (-9,4%). Toutefois, le total de tous les chômeurs complets cohabitants au cours de la même période a diminué davantage (cf. chapitre 3). Cela pourrait indiquer qu'en raison de la dégressivité renforcée, les cohabitants se retrouvent peut-être plus rapidement dans la phase forfaitaire qu'auparavant.

Le montant de l'allocation forfaitaire n'a pas été modifié par la nouvelle réglementation. A l'instar des autres catégories familiales, en 2013, 2015 et 2017, les minima ont bel et bien été relevés²³, ce qui explique la hausse de l'allocation moyenne (+4,4%) des cohabitants au cours de la 3^{ème} période entre 2011 et 2019.

Tableau 74

Evolution des allocations forfaitaires chez les cohabitants

	Forfait (2019)	Forfait (2011)	Evol. 2011 - 2019	Allocation moy. forfait sans CA (2019)	Allocation moy. forfait sans CA (2011)	Evol. 2011 - 2019	Allocation moy. forfait avec CA (2019)	Allocation moy. forfait avec CA (2011)	Evol. 2011 - 2019
Cohabitants	49.736	54.877	-9,4%	520,13 EUR	485,16 EUR	+7,2%	589,85 EUR	564,72 EUR	+4,4%

N. B.: Les montants sont exprimés en prix de 2011.

²³ Il s'agit de liaisons au bien-être dans le cadre de l'accord interprofessionnel (AIP). Voir également la partie 9.3.4.

9.3.2

Suppression du complément d'ancienneté

Au 1^{er} janvier 2015, une nouvelle modification réglementaire du régime des allocations de chômage est entrée en vigueur. Le complément d'ancienneté, qui constitue un complément qui vient s'ajouter à l'allocation de chômage pour les chômeurs âgés, est, en principe, supprimé à partir de cette date. Les allocataires qui, en 2014, ont bénéficié d'au moins une allocation avec complément d'ancienneté, conservent toutefois le droit. Sous certaines conditions, un nouveau droit peut aussi être encore provisoirement octroyé en cas de licenciement collectif, de métier lourd, de travail de nuit pendant 20 ans ou plus, d'incapacité dans le secteur de la construction ou de passé professionnel "particulier" suffisant. Depuis le 1^{er} septembre 2012, la condition d'âge a déjà été relevée de 50 à 55 ans pour les nouveaux demandeurs.

Consécutivement à ces modifications réglementaires, on enregistre une baisse considérable, tant du nombre que de la proportion de bénéficiaires d'un complément d'ancienneté. En 2019, leur nombre était inférieur de 81,5% par rapport à 2011. La baisse est la plus marquée chez les cohabitants (-83,7%), suivis par les chefs de ménage (-83,2%) et, enfin, les isolés (-74,9%). En 2019, respectivement 3,2% et 7,1% des allocataires chez les chefs de ménage et chez les isolés qui se trouvent en 2^{ème} ou en 3^{ème} période, ont encore droit à un complément d'ancienneté. C'est respectivement 9,4 et 12,8 points de pourcentage de moins qu'en 2011. Chez les cohabitants, cette part est de 9,0% et donc plus importante que celle des autres catégories familiales. Toutefois, elle diminue aussi plus fortement (-26,9 points de pourcentage).

Tableau 75

Complément d'ancienneté à partir du 13^{ème} mois de chômage

	Bénéficiaires avec complément d'ancienneté (2011)	Bénéficiaires avec complément d'ancienneté (2019)	Evol. 2011 - 2019	Part des bénéficiaires avec complément d'ancienneté au total 2e et/ou 3e période (2011)	Part des bénéficiaires avec complément d'ancienneté au total 2e et/ou 3e période (2019)	Evol. 2011 - 2019
Chefs de famille	16.511	2.767	-83,2%	12,6%	3,2%	- 9,4 pp.
Isolés	22.315	5.593	-74,9%	19,9%	7,1%	- 12,8 pp.
Cohabitants	52.008	8.472	-83,7%	35,9%	9,0%	- 26,9 pp.
Total	90.834	16.833	-81,5%	23,4%	6,5%	- 17,0 pp.

9.3.3

Durcissement des conditions en matière de passé professionnel pour la fixation du montant de l'allocation de chômage

Les allocations de chômage sont dégressives. Cela signifie que le montant des allocations de chômage diminue au cours du temps en fonction de la période d'indemnisation dans laquelle le chômeur se trouve. Lorsque la première période d'indemnisation (12 mois) est terminée, le chômeur passe dans la deuxième période d'indemnisation au cours de laquelle les montants sont moins élevés et continuent en principe à diminuer jusqu'à un montant forfaitaire. Une fois la première période d'indemnisation terminée, le chômeur peut faire valoir son passé professionnel afin d'éviter que le montant qu'il perçoit à ce moment ne continue de diminuer (fixation du montant).

Les chômeurs dont la première année de chômage était terminée avant le 1^{er} novembre 2013 et qui justifiaient de 20 années de passé professionnel pouvaient voir le montant de leur allocation ainsi fixé. Depuis lors, la réglementation exige une année supplémentaire de passé professionnel par année, pour atteindre 25 ans à partir du 1^{er} novembre 2017.

En 2016, le gouvernement fédéral a décidé d'anticiper d'un an (à partir du 1^{er} novembre 2016) le passage à 25 ans de passé professionnel. Les chômeurs qui atteignent un an de chômage après le 31 octobre 2016 doivent donc prouver 25 années de passé professionnel pour obtenir la fixation du montant de leur allocation.

Tableau 76

Nombre d'allocataires qui bénéficient d'une fixation de leur montant d'allocations par année²⁴

	Nombre	Index (2013 = 100)
2013	84.073	100
2014	79.168	94
2015	71.316	85
2016	61.221	73
2017	51.046	61
2018	39.877	47
2019	30.976	37

²⁴ Dans le cas présent, les années sont comptées à partir du mois de novembre de l'année précédente jusqu'au mois d'octobre de l'année en question.

9.3.4

Modification des minima

Au 1^{er} septembre 2017, des adaptations des plafonds salariaux et des minima de différentes allocations de l'ONEM sont intervenues dans le cadre de l'accord interprofessionnel (AIP) pour 2017-2018. Dans le cadre de la liaison au bien-être pour 2019-2020, les minima et les forfaits étaient encore augmentés le 1^{er} juillet 2019, ainsi que les maxima le 1^{er} septembre 2019. De telles adaptations ont également eu lieu dans les années 2013 et 2015. En plus, la liaison au bien-être actuelle prévoit des modifications barémiques supplémentaires 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. Ceci explique en partie l'augmentation de l'allocation de chômage moyenne.

L'augmentation en 2017 des minima pour l'allocation de chômage a pour conséquence qu'au cours de la dernière phase dégressive (période 24) pour les chefs de ménage, il n'existe plus de différence entre le montant minimum et le montant maximum qui revient à 47,94 EUR par jour en septembre 2017.

La modification barémique de 2019 signifie également que pour les chefs de ménage, les minima et les maxima dans l'avant-dernière phase dégressive (période 23) seront au même niveau que ceux de la dernière phase, à savoir 50,60 EUR par jour en septembre 2019.

Au cours de l'année 2019, en moyenne 621 chefs de ménage étaient dans les phases dégressives 23 et 24.

Tableau 77

Montants journaliers de l'allocation complète au cours des phases dégressives 23 et 24 selon la catégorie familiale (sans CA)

	Août 2017	Septembre 2017	Evolution	Décembre 2019	Evolution	Paielements en 2019
Chefs de famille période 23						419
min.	46,32	47,94	+ 3,5 %	50,60	+ 9,2 %	
max.	47,50	47,94	+ 0,9 %	50,60	+ 6,5 %	
Chefs de famille période 24						202
min.	46,32	47,94	+ 3,5 %	50,60	+ 9,2 %	
max.	47,50	47,94	+ 0,9 %	50,60	+ 6,5 %	

9.4

Régime de chômage avec complément d'entreprise

9.4.1

Diminution du flux entrant

Depuis le 1^{er} janvier 2012, la prépension a été convertie en "régime de chômage avec complément d'entreprise" (RCC). La prépension à mi-temps a été supprimée et elle est, depuis lors, en voie d'extinction.

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). Pour certains régimes (régime général 60 ans, 58 ans + carrière longue, 58 ans + métier lourd, entreprises en difficulté et entreprises en restructuration), les conditions d'accès ont été progressivement renforcées.

Pour des CCT qui sont conclues après le 31 décembre 2011, les modifications sont entrées directement en vigueur. Pour les CCT déjà existantes, une période de transition a été prévue. C'est pourquoi les conditions d'âge et d'ancienneté n'ont été progressivement relevées qu'à partir du 1^{er} janvier 2015.

Au 1^{er} janvier 2015, les conditions d'accès ont été une nouvelle fois renforcées et d'autres durcissements sont prévus pour les années qui suivent. Les nouvelles modifications viennent s'ajouter aux mesures du précédent gouvernement. Pour certains régimes, l'âge et/ou le nombre d'années de passé professionnel requis ont une nouvelle fois été augmentés. Il s'agit plus particulièrement des régimes suivants: général 60 ans, 56 ans + 40 ans de passé professionnel, 56 ans + travail de nuit/construction, entreprises en difficulté et entreprises en restructuration. Le régime 58 ans + carrière longue disparaît.

Les règles relatives à la disponibilité pour le marché du travail des chômeurs avec complément d'entreprise ont également été modifiées au 1^{er} janvier 2015. Sauf exceptions, à partir de cette date, une obligation de disponibilité "adaptée" s'applique aux chômeurs avec complément d'entreprise, et ce jusqu'à l'âge de 65 ans. Par disponibilité "adaptée", on entend qu'il faut rester inscrit comme demandeur d'emploi, répondre positivement aux offres d'emploi convenable et collaborer à l'accompagnement proposé par le service régional de l'emploi mais qu'il ne faut pas chercher activement soi-même un emploi. Ces nouvelles règles ne sont applicables qu'aux personnes entrantes (licenciement à partir du 1^{er} janvier 2015 ou période de reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration après le 8 octobre 2014). En avril 2016, le système dit du "clicquet" a cependant été instauré rétroactivement à partir du 1^{er} janvier 2015. Cela signifie que l'obligation de disponibilité pour le marché de l'emploi ne s'applique pas aux personnes ayant accédé au régime après le 31 décembre 2014 mais qui, en 2012, 2013 ou 2014 et selon les règles en vigueur à ce moment, entraient en ligne de compte pour le RCC dans le régime général à partir de 60 ans ou dans le régime à partir de 58 ans pour les travailleurs justifiant d'une carrière suffisamment longue.

Tableau 78

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

	Régime général	58 ans +longue carrière	58 ans +métier lourd	58 ans +problèmes médicaux	56 ans +travail de nuity/ construction	57 ans +longue carrière	56 ans +très longue carrière	Entreprise reconnue avec licenciement collectif	Entreprise reconnue sans licenciement collectif
2011	Carrière de 30 ans (hommes) ou 26 ans (femmes)	Carrière de 37 ans (hommes) ou 33 ans (femmes)	Carrière de 35 ans	Carrière de 35 ans	Carrière de 33 ans	Carrière de 38 ans	Carrière de 40 ans	Âge 50 ans	Âge 50 ans
2012	Carrière de 35 ans (hommes) ou 28 ans (femmes) Sauf nouvelles CCT : carrière de 40 ans (hommes) ou 38 ans (femmes)	Carrière de 38 ans (hommes) ou 35 ans (femmes) Sauf nouvelles CCT : carrière de 40 ans (hommes) ou 35 ans (femmes)	Carrière de 35 ans	Pas de modifications	Pas de modifications	Pas de modifications	Pas de modifications	Date de début de la période de reconnaissance après le 31.12.2012 : âge 55 ans (sauf exceptions)	Date de début de la période de reconnaissance après le 31.11.2011 : âge 52 ans (sauf exceptions)
2013	Pas de modifications	Pas de modifications	Pas de modifications	Pas de modifications	Pas de modifications	Pas de modifications	Pas de modifications	Pas de modifications	Date de début de la période de reconnaissance après le 31.11.2011 : âge 52,5 ans (sauf exceptions)
2014	Carrière de 35 ans (hommes) ou 28 ans (femmes)	Carrière de 38 ans	Pas de modifications	Pas de modifications	Pas de modifications	Pas de modifications	Pas de modifications	Pas de modifications	Date de début de la période de reconnaissance après le 31.11.2011 : âge 53 ans (sauf exceptions)
2015	Âge 62 ans (sauf exceptions) et 40 ans (hommes) ou 31 ans (femmes) de carrière	Régime supprimé (sauf exceptions)	Pas de modifications	Pas de modifications	Âge 58 ans (sauf exceptions)	Régime supprimé (sauf exceptions)	Âge 58 ans (sauf exceptions)	Âge 55 ans (sauf exceptions)	Âge 55 ans (sauf exceptions)
2016	Âge 62 ans (sauf exceptions) et 40 ans (hommes) ou 32 ans (femmes) de carrière	Régime supprimé (sauf exceptions)	Pas de modifications	Pas de modifications	Pas de modifications	Régime supprimé (sauf exceptions)	Pas de modifications	Âge 56 ans (sauf exceptions)	Âge 56 ans (sauf exceptions)
2017	Âge 62 ans et carrière de 40 ans (hommes) ou 33 ans (femmes)	Régime supprimé (sauf exceptions)	Pas de modifications	Pas de modifications	Pas de modifications	Régime supprimé (sauf exceptions)	Pas de modifications	Pas de modifications	Pas de modifications
2018	Âge 62 ans et carrière de 40 ans (hommes) ou 34 ans (femmes)	Régime supprimé (sauf exceptions)	Âge 59 ans	Pas de modifications	Âge 59 ans	Régime supprimé (sauf exceptions)	Pas de modifications	Pas de modifications	Pas de modifications
2019	Âge 62 ans et carrière de 40 ans (hommes) ou 35 ans (femmes)	Régime supprimé (sauf exceptions)	Pas de modifications	Pas de modifications	Pas de modifications	Régime supprimé (sauf exceptions)	Pas de modifications	Pas de modifications	Pas de modifications

Tableau 79

Nombre de personnes ayant accédé au régime de chômage avec complément d'entreprise (hors prépension à mi-temps) selon le régime²⁵

	Régime général	58 ans +longue carrière	58 ans +métier lourd	58 ans +problèmes médicaux	56 ans +travail de nuit/ construction	57 ans +longue carrière (sauf exceptions)	56 ans +très longue carrière	Entreprise reconnue avec licenciement collectif	Entreprise reconnue sans licenciement collectif	Ancien AR	Non spécifié	Total
	Âge 62 ans et carrière de 40 ans (hommes) ou 34 ans (femmes)	Régime supprimé (sauf exceptions)	Âge 59 ans	Carrière de 35 ans	Âge 59 ans	Régimes supprimés (sauf exceptions)	Âge 58 ans (sauf exceptions)	Âge 56 ans (sauf exceptions)	Âge 56 ans (sauf exceptions)			
Les conditions en vigueur les plus récentes												
Evolution en cours des réformes												
2011	3.287	5.305	10	17	1.057	823	1.209	2.300	155	293	15	14.471
2012	3.424	4.779	21	39	1.331	836	1.667	1.250	189	301	6	13.843
2013	3.909	4.862	12	37	984	446	1.972	1.307	70	284	6	13.889
2014	3.687	3.613	32	59	935	344	1.717	2.010	140	209	0	12.746
2015	2.717	1.891	84	43	947	359	1.974	3.500	140	247	3	11.905
2016	2.041	928	142	80	465	241	2.468	1.362	206	282	1	8.216
2017	2.433	339	292	93	393	108	1.688	896	219	368	0	6.829
2018	2.558	194	386	125	413	58	1.501	869	73	340	2	6.519
2019	817	67	259	155	274	4	1.032	1.343	99	340	2	4.392
Evol. 2011-2019	-2.470	-5.238	+249	+138	-783	-819	-177	-957	-56	+47	-13	-10.079
	-75,1%	-98,7%	+2490,0%	+811,8%	-74,1%	-99,5%	-14,6%	-41,6%	-36,1%	+16,0%	-86,7%	-69,6%
Evol. 2018-2019	-1.741	-127	-127	+30	-139	-54	-469	+474	+26	+0	+0	-2.127
	-68,1%	-65,5%	-32,9%	+24,0%	-33,7%	-93,1%	-31,2%	+54,5%	+35,6%	+0,0%	+0,0%	-32,6%

²⁵ Entrants = paiement dans le mois X et pas de paiement dans les mois X-1 à X-12

Sous l'influence de différentes limitations, le nombre total de personnes ayant accédé au régime de RCC depuis 2011 (avant la réforme de la prépension) a reculé de 69,6%.

Dans les régimes pour les travailleurs de 58 ans et de 57 ans avec une carrière suffisamment longue, nous notons d'importantes diminutions du nombre d'entrants: respectivement -98,7% et -99,5% par rapport à 2011. Ces régimes ont en effet été supprimés au 1^{er} janvier 2015, du moins pour les personnes qui ne satisfont pas aux conditions dérogatoires. Le régime pour les travailleurs de 56 ans ayant une carrière suffisamment longue, pour lesquels la condition d'âge a été relevée à 58 ans au 1^{er} janvier 2015, connaît donc une diminution de 14,6% sur la même période. Sur une base annuelle, nous notons cependant aussi une diminution pour ce régime (-31,2%).

En 2019, les entrées concernant le régime général sont de 817 unités. Dans ce régime, nous notons toutefois une diminution de 75,1% du nombre d'entrants par rapport à 2011.

Lorsqu'une distinction est uniquement faite au niveau de l'âge d'entrée et de la disponibilité pour le marché du travail, on constate que la diminution du nombre d'entrants depuis 2011 se retrouve chez les demandeurs d'emploi uniquement dans la catégorie d'âge de 50 à 56 ans (-99,5%). Chez les non-demandeurs d'emploi, on constate dans cette catégorie d'âge également une diminution considérable, mais nous notons par ailleurs également des diminutions dans les classes d'âge plus élevées: -94,2% dans la catégorie des 57 à 59 ans et -73,5% dans la catégorie des 60 ans ou plus.

En outre, nous constatons que les entrées depuis 2015 (c'est-à-dire depuis la réforme de la réglementation relative à la disponibilité pour le marché de l'emploi) concernent proportionnellement toujours plus souvent des demandeurs d'emploi que des non-demandeurs d'emploi. Les augmentations du nombre d'entrants de 57 ans ou plus chez les demandeurs d'emploi correspondent donc à d'importantes diminutions chez leurs pendants non-demandeurs d'emploi.

Tableau 80

Nombre de personnes ayant accédé au régime du chômage avec complément d'entreprise selon l'âge et la disponibilité pour le marché de l'emploi²⁶

	Demandeurs d'emploi				Non-demandeurs d'emploi			
	50-56 ans	57-59 ans	60 ans ou plus	Total	50-56 ans	57-59 ans	60 ans ou plus	Total
2011	1.141	192	10	1.343	2.618	6.738	3.772	13.128
2012	430	141	11	582	2.831	6.599	3.831	13.261
2013	350	135	14	499	2.218	6.819	4.353	13.390
2014	355	163	8	526	2.141	5.786	4.293	12.220
2015	846	591	202	1.639	1.504	5.127	3.635	10.266
2016	173	587	160	920	374	3.595	3.327	7.296
2017	122	1.587	668	2.377	50	1.224	3.178	4.452
2018	37	1.299	1.107	2.443	34	934	3.108	4.076
2019	6	1.252	1.719	2.977	21	393	1.001	1.415
Evol. 2011-2019	-1.135	+1.060	+1.709	+1.634	-2.597	-6.345	-2.771	-11.713
	-99,5%	+552,1%	+17.090,0%	+121,7%	-99,2%	-94,2%	-73,5%	-89,2%
Evol. 2018-2019	-31	-47	+612	+534	-13	-541	-2.107	-2.661
	-83,8%	-3,6%	+55,3%	+21,9%	-38,2%	-57,9%	-67,8%	-65,3%

²⁶ Entrants = paiement dans le mois X et pas de paiement dans les mois X-1 à X-12

9.4.2

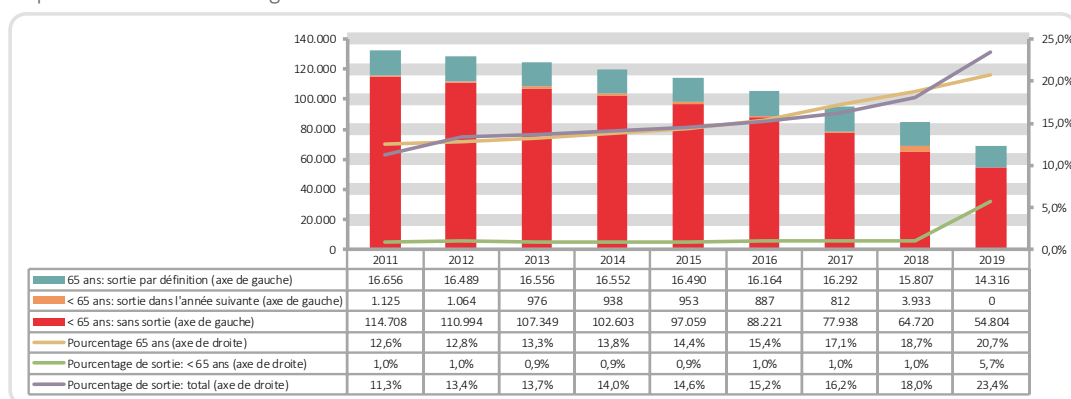
Augmentation du flux sortant

En ce qui concerne le flux sortant, le nombre de RCC est également influencé par un changement réglementaire. Depuis le 1^{er} janvier 2019, les allocataires en RCC peuvent aller en pension anticipée. Auparavant, ils n'étaient autorisés à le faire qu'à l'âge de 65 ans. Il est toujours obligatoire pour les personnes qui atteignent l'âge de 65 ans de prendre leur pension.

Sous l'influence du flux entrant réduit de nouveaux allocataires en RCC relativement jeunes, nous constatons ces dernières années que la population en RCC vieillit: la proportion de personnes âgées de 65 ans et donc le taux de sortie total augmente d'année en année. En conséquence, la population totale a continué de diminuer de plus en plus. Jusqu'en 2018, les départs des allocataires en RCC de moins de 65 ans étaient, cependant, presque inexistantes. Mais, depuis 2019, leur pourcentage de sortie (et par conséquent le pourcentage total de sortie) a clairement augmenté.

Graphique 71

Sortie du système de chômage avec complément d'entre-
prise en fonction de l'âge²⁷



NB: Étant donné que la définition des flux sortants requiert, ici, une période de suivi d'un an, le nombre de flux sortants au sein de la population ne peut pas encore être indiqué pour l'année la plus récente. Toutefois, les pourcentages de sortie sont indiqués dans l'année dans laquelle la sortie est déterminée (c'est-à-dire l'année suivant le dernier paiement enregistré pour la personne concernée).

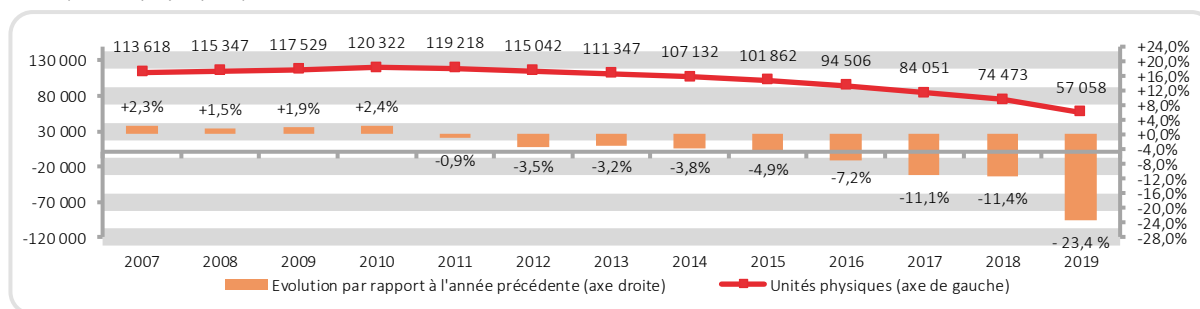
²⁷ Sortie = paiement dans la mois X et pas de paiement dans les mois X+1 jusqu'à X+12.

9.4.3

Conséquences pour la population totale

Graphique 72

Régime du chômage avec complément d'entreprise (pré-pension à mi-temps non comprise): évolution depuis 2007 (unités physiques)



En raison de la baisse des entrées et plus récemment, de l'augmentation des sorties, la population totale des chômeurs avec complément d'entreprise continue de diminuer. En 2019, on comptait, par mois, en moyenne 57.058 unités physiques dans le régime de chômage avec complément d'entreprise (demandeurs d'emploi et non-demandeurs d'emploi confondus), ce qui représente une diminution de 23,4% sur une base annuelle. Le nombre de chômeurs avec complément d'entreprise a dès lors baissé pour la neuvième année consécutive.

9.5

Régimes de dispense d'inscription comme demandeur d'emploi

9.5.1

Dispenses en raison de l'âge et du passé professionnel

Les chômeurs âgés ayant bénéficié d'au moins 312 allocations en tant que chômeur complet au cours des deux dernières années, peuvent, à partir d'un âge déterminé ou lorsqu'ils prouvent un passé professionnel suffisant, être dispensés de l'obligation d'être disponibles pour le marché de l'emploi.

Depuis le 1^{er} janvier 2013, la condition d'âge a été relevée et portée de 58 à 60 ans. Pour les chômeurs complets qui prouvent un passé professionnel de 38 années et suffisamment de jours de chômage, les conditions restent inchangées.

A partir du 1^{er} janvier 2015, seuls les chômeurs complets âgés qui remplissaient déjà les conditions au 31 décembre 2014, peuvent encore solliciter une dispense sur la base des critères mentionnés ci-avant. 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.

Cependant, à partir de l'âge de 60 ans ou dès que le chômeur complet compte 40 années de passé professionnel, il peut cependant, sous certaines conditions, obtenir une dispense concernant l'obligation de disponibilité adaptée. Tant l'âge que le passé professionnel à prouver sont relevés d'une année chaque année, et ce jusques et y compris 2020.

Tableau 81

Nombre d'entrants dans le statut de chômeur âgé dispensé selon l'âge²⁸

	50-57 ans	58-59 ans	60 ans ou plus	Total
2011	508	10.566	1.814	12.888
2012	473	14.274	2.594	17.341
2013	387	1.732	2.804	4.923
2014	375	283	4.928	5.586
2015	81	102	10.334	10.517
2016	69	92	3.452	3.613
2017	14	54	1.160	1.228
2018	4	31	459	494
2019	2	9	201	212
Evol. 2011-2019	-506	-10.557	-1.613	-12.676
	-99,6%	-99,9%	-88,9%	-98,4%
Evol. 2018-2019	-2	-22	-258	-282
	-50,0%	-71,0%	-56,2%	-57,1%

L'année 2015 a vu, sur une base annuelle, une multiplication par deux du nombre d'entrants de 60 ans ou plus dans le régime de la dispense en raison de l'âge ou du passé professionnel. Ce phénomène s'explique par les nouvelles règles relatives à la disponibilité adaptée. Les chômeurs complets qui ne répondaient pas aux conditions transitoires, ne pouvaient plus solliciter d'ancienne dispense et devaient donc, en principe, rester disponibles de manière adaptée. Toutefois, ils pouvaient, sous certaines conditions, en être dispensés. En 2016, le nombre d'entrants de 60 ans ou plus (ancienne + nouvelle réglementation) a de nouveau diminué pour passer à 3.452 unités. C'était encore presque deux fois plus qu'en 2011, à l'époque où on pouvait encore solliciter une dispense à partir de l'âge de 58 ans et où on accédait généralement au régime avant l'âge de 60 ans. En 2019, nous comptons chez les personnes de 60 ans ou plus seulement 201 nouvelles entrées, à savoir 88,9% de moins qu'en 2011.

Le nombre des entrants de 58 et 59 ans a culminé en 2012 à 14.274 unités, à la suite notamment du relèvement imminent de la condition d'âge. Depuis lors, l'entrée dans cette classe d'âge, comme dans la classe d'âge des 50 à 57 ans, est pour ainsi dire quasi inexistante.

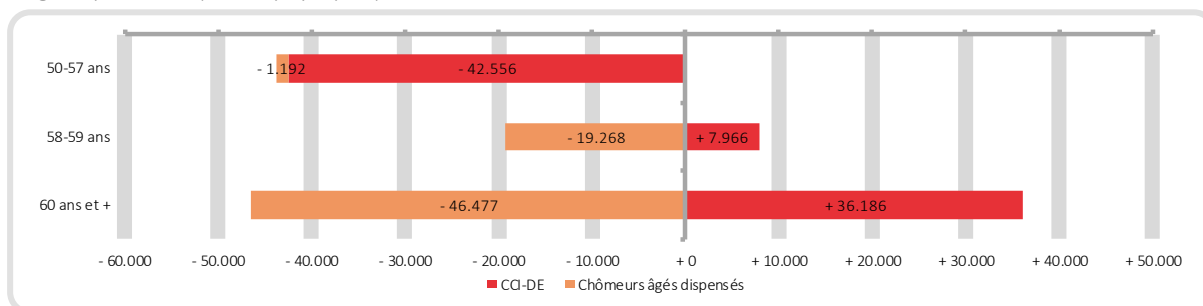
En 2019, tous âges confondus, seulement 212 personnes ont fait leur entrée dans le statut de chômeur âgé dispensé, c'est-à-dire 98,4% de moins qu'en 2011.

En 2020, l'accès au système sur base de l'âge n'est plus possible. Seulement les chômeurs qui ont un passé professionnel de 44 ans peuvent encore y avoir accès.

²⁸ Entrants = paiement dans le mois X et pas de paiement dans les mois X-1 à X-12

Graphique 73

Evolution du nombre de CCI-DE de 50 ans et plus et du nombre de chômeurs âgés dispensés selon la classe d'âge depuis 2012 (unités physiques)



Ces changements réglementaires contribuent au glissement du statut de non-demandeur d'emploi à demandeur d'emploi. Ce glissement, qui fait suite aux relèvements successifs de l'âge auquel les chômeurs âgés peuvent demander une dispense sans devoir satisfaire aux conditions d'ancienneté supplémentaires (56 ans en 2002, 57 ans en 2003 et 58 ans en 2004) s'observe déjà depuis 2003. De ce fait, le nombre de chômeurs âgés dispensés de 50 à 57 ans avait déjà fortement diminué dans la période antérieure à l'année 2010 et le nombre de CCI-DE dans la même classe d'âge avait augmenté (cf. chapitre 3).

A partir du 1^{er} janvier 2013, le même phénomène s'est produit chez les chômeurs complets de 58 et 59 ans; à partir du 1^{er} janvier 2015 chez les chômeurs de 60 ans et plus. En raison du relèvement de l'âge (et aussi du passé professionnel à partir de 2015), de moins en moins de chômeurs de 58 ans et plus entrent en ligne de compte pour une dispense. Par conséquent, nous notons depuis 2012, dans les classes d'âge des 58-59 ans et des 60 ans et plus, des diminutions de respectivement 19.268 et 46.477 unités de chômeurs âgés dispensés, mais des augmentations de respectivement 7.966 et 36.186 unités chez leurs pendants CCI-DE.

9.5.2

Dispenses en qualité d'aidant proche

Les personnes qui prodiguent des soins en tant qu'aidants proches (soins palliatifs, soins pour un membre de leur ménage ou un parent ou un allié gravement malade jusqu'au 2^{ème} degré ou pour un enfant handicapé de moins de 21 ans) peuvent, à certaines conditions et durant une période limitée, être dispensées de l'inscription obligatoire en tant que demandeur d'emploi. Cette dispense a été introduite en 2015 et a remplacé la dispense pour raisons sociales et familiales, qui pouvait être demandée par tout chômeur. Depuis le 1^{er} janvier 2015, la dispense pour raisons sociales et familiales ne peut plus être octroyée. Les dispenses pour raisons sociales et familiales octroyées avant le 1^{er} janvier 2015, pouvaient être maintenues durant 12 mois maximum.

Pendant la période de dispense en tant qu'aidant proche, le chômeur perçoit une allocation réduite d'environ 265 EUR par mois (en cas de soins palliatifs ou durant les 24 premiers mois de la dispense) ou 215 EUR (à partir du 25^{ème} mois de la dispense).

Le nombre d'entrants dans le statut de dispense d'aidant proche s'élève à environ 300 personnes en 2019. Il s'agit d'une diminution de 90,3% par rapport aux 2.978 entrants que l'on comptait encore en 2014 dans le statut de la dispense pour raisons sociales et familiales. Bien que la majorité des entrants soient des femmes, comme dans l'ancien régime, le rapport entre les deux sexes est plus équilibré dans le nouveau régime que dans l'ancien.

Tableau 82

Nombre d'entrants dans le statut de dispense pour raisons sociales et familiales (2014) ou d'aidant proche (à partir de 2015) selon le sexe²⁹

	Hommes	Femmes	Total
2014	179	2.799	2.978
2015	79	276	355
2016	91	265	356
2017	106	238	344
2018	91	220	311
2019	105	183	288
Evol. 2014-2019	-74	-2.616	-2.690
	-41,3%	-93,5%	-90,3%
Evol. 2018-2019	+14	-37	-23
	+15,4%	-16,8%	-7,4%

²⁹ Entrants = paiement dans le mois X et pas de paiement dans les mois X-1 à X-12. La personne qui a déjà perçu un paiement au cours du mois X-1 au mois X-12 dans le statut de dispense pour des raisons sociales et familiales, n'a pas été comptabilisée en tant qu'entrant dans le statut de dispense à titre d'aidant proche.

9.6

Régime des travailleurs à temps partiel bénéficiant d'une allocation de garantie de revenus (AGR)

A partir du 1^{er} juillet 2013, outre les travailleurs à temps partiel avec maintien des droits, les travailleurs à temps partiel volontaire qui reprennent le travail à temps partiel, perçoivent une allocation de garantie de revenus. Un certain nombre de conditions spécifiques y sont toutefois liées. Ainsi, les travailleurs à temps partiel volontaire doivent rester inscrits comme demandeurs d'emploi et être disponibles pour un emploi convenable sur le marché de l'emploi (= emploi dans lequel le nombre d'heures de travail n'est pas supérieur au nombre d'heures de travail avant le chômage +6). L'évolution du nombre d'allocataires dans ce régime est décrite dans la partie y afférente du chapitre 4 de ce volume du rapport annuel.

Depuis le 1^{er} janvier 2015, le mode de calcul de l'AGR a en outre été modifié. Le montant de l'AGR correspond à la différence entre le salaire net et l'allocation de référence³⁰ majorée d'un complément horaire³¹. Le complément horaire était le même pour toutes les catégories familiales, à savoir 3,05 EUR. Dans le nouveau mode de calcul, le supplément horaire pour tous les isolés a été réduit à 2,14 EUR et à 1,21 EUR pour les cohabitants sans charge de famille. Une seconde adaptation résulte du fait que le bonus à l'emploi est comptabilisé dans le calcul du salaire net.

Outre le mode de calcul, les conditions d'octroi ont également été modifiées. Par ailleurs, aucune AGR n'est octroyée lorsque le salaire brut à temps partiel est supérieur à 1.501,82 EUR. Auparavant, ce plafond s'élevait à 1.559,38 EUR pour les personnes de 21 ans ou plus et à 1.411,71 EUR pour les personnes de moins de 21 ans.

³⁰ L'allocation de référence est égale au montant normal de l'allocation mensuelle en tant que chômeur complet.

³¹ Le complément horaire est calculé sur la base du nombre d'heures qui dépassent le tiers d'un emploi à temps plein.

Tableau 83

Nombre d'entrants dans le statut de travailleur à temps partiel avec une allocation de garantie de revenus selon la catégorie familiale³²

	Chefs de famille	Isolés	Cohabitants	Autres	Total
2013	13.954	8.553	15.897	14	38.418
2014	13.456	8.375	16.340	5	38.176
2015	12.027	7.324	13.599	3	32.953
2016	11.288	6.534	11.930	3	29.755
2017	11.127	6.676	11.369	0	29.172
2018	10.786	6.432	10.527	2	27.747
2019	10.404	6.253	9.649	0	26.306
Evol. 2013-2019	-3.550	-2.300	-6.248	-14	-12.112
	-25,4%	-26,9%	-39,3%	-100,0%	-31,5%
Evol. 2018-2019	-382	-179	-878	-2	-1.441
	-3,5%	-2,8%	-8,3%	-100,0%	-5,2%

Un corollaire de ces modifications réglementaires est l'amorce d'une tendance à la baisse de l'évolution du nombre de personnes accédant au statut de travailleur à temps partiel bénéficiant d'une AGR. Au total, leur nombre a baissé de 31,5% depuis 2013. C'est chez les cohabitants que la diminution est la plus importante, c'est-à-dire là où le changement du mode de calcul de l'allocation était le plus important.

³² Entrants = paiement dans le mois X et pas de paiement dans les mois X-1 à X-12

9.7

Mesures pour l'emploi et la formation

9.7.1

Transferts dans le cadre de la Sixième Réforme de l'Etat

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. Le système de travail à temps partiel avec maintien des droits et une allocation de garantie de revenus (AGR) reste intégralement une compétence de l'ONEM.

La date et le rythme des reprises diffèrent toutefois selon la matière transférée et selon la 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 décrivant quand et dans quelle mesure les mesures pour l'emploi et la formation ont été ou non transférées au niveau régional (cf. chapitre 12).

Dans le courant de l'année 2018, un certain nombre de mesures opérationnelles ont également été transférées aux régions:

- Depuis le 1^{er} janvier 2018, la mesure ACTIVA APS a été transférée au SPF Intérieur. La nouvelle réglementation fédérale stipule que les communes disposant d'un plan de sécurité et de prévention devront rémunérer elles-mêmes leurs agents de sécurité et de prévention. Ces communes reçoivent une subvention à cette fin. Activa APS a été supprimé par la Communauté germanophone à partir du 1^{er} janvier 2018 et par la Région flamande à partir du 1^{er} juillet 2019.
- Les services régionaux ont fait des choix politiques différents pour les mesures Activa qui leur ont déjà été transférées (du moins sur le plan opérationnel). Certaines mesures ont été supprimées et intégrées à d'autres systèmes ou stratégies. Au cours de l'année 2018, ACTIVA START (les "premiers emplois") a été également transféré de manière opérationnelle à la Région de Bruxelles-Capitale (avril 2018) et à la Communauté germanophone (août 2018). La Région flamande avait déjà repris cette matière en juillet 2016 et l'avait immédiatement mise en œuvre. La Région wallonne avait repris la mesure en 2017. Activa et Activa START ont été supprimés par la Communauté germanophone à partir du 1^{er} janvier 2019, ainsi que SINE et le régime ONSS en cas de restructuration.
- Depuis septembre 2018, la Région flamande gère la réglementation, les attestations et le paiement d'allocations de formation et de stage. A cet égard, l'ONEM ne prend plus en charge l'exécution de ces deux mesures que pour la Communauté germanophone.
- L'allocation d'établissement a été reprise au 1^{er} janvier 2018 tant par la Région flamande que par la Région de Bruxelles-Capitale. Elle a été immédiatement supprimée par ces deux régions. Les autres entités régionales avaient déjà fait cela en 2017 (Région wallonne) et en 2016 (Communauté germanophone).
- La Région flamande a repris le complément de reprise du travail le 15 mars 2018, l'a supprimé immédiatement et l'a remplacé par la nouvelle prime de transition flamande.
- Tant le complément de garde d'enfants que le complément de formation ALE ont été repris par la Région flamande le 1^{er} janvier 2018 et ont été supprimés immédiatement. Aucun nouveau régime ne les a remplacés. Les autres régions avaient déjà supprimé le complément de formation ALE auparavant. L'ONEM continue provisoirement de payer le complément de garde d'enfants pour la Région de Bruxelles-Capitale et pour la Région wallonne.

Tableau 84

Calendrier détaillé de la reprise opérationnelle des com-
pétences

Nom	Région flamande		Région wallonne		Région de Bruxelles-Cap.		Communauté germ.	
	Adaptation	Eteint	Adaptation	Eteint	Adaptation	Eteint	Adaptation	Eteint
Activation - Groupes-cibles - Outplacement								
ACTIVA	S_01.01.2017	31.12.2018	MRP_01.07.2017	30.06.2020	MRP_01.10.2017	31.12.2018	S_01.01.2019	1.01.2022
ACTIVA APS	S_01.07.2019	1.07.2019	S_01.07.2017	1.01.2018	S_01.01.2018	1.01.2018	S_01.01.2018	1.01.2018
ACTIVA START	S_01.01.2017	1.07.2017	MRP_01.07.2017	1.01.2018	S_01.10.2017	1.04.2018	S_01.01.2019	1.07.2019
Impulsion			MRP_01.07.2017					
Activa Brussels					MRP_01.10.2017			
PTP	S_01.01.2017	1.01.2017	S_01.07.2017	1.09.2022	S_01.01.2021	1.01.2021	S_01.10.2016	1.10.2016
SINE					S_01.01.2021	1.01.2021	S_01.01.2019	1.01.2041
Restructuration carte ONSS EMP	S_01.01.2017	1.01.2017	S_01.07.2017	1.07.2017	S_01.10.2017	1.10.2017	S_01.01.2019	1.01.2019
Restructuration remboursement coll. OP	MRT_18.09.2019	18.09.2019	RT_01.01.2016	1.01.2016	RT_01.01.2016	1.01.2016		
OP individuel sanction EMP	S_01.01.2019	1.01.2019	RT_01.01.2016	1.01.2016	RT_01.01.2016	1.01.2016		
OP individuel chèque	S_01.01.2019	1.01.2019	RT_01.01.2016	1.01.2016	RT_01.01.2016	1.01.2016		
Primes								
Allocation de formation	S_01.09.2018	1.09.2019	S_01.07.2017	1.07.2018				
Allocation de stage	S_01.09.2018	1.03.2019	S_01.07.2017	1.01.2018	S_01.01.2017	1.07.2017		
Allocation d'établissement	S_01.01.2018	1.01.2018	S_01.07.2017	1.07.2017	S_01.01.2018	1.01.2018	S_01.07.2016	1.07.2016
Complément de reprise de travail salarié	S_15.03.2018	31.03.2029	S_01.07.2017	30.06.2020	S_01.10.2017	1.10.2028		
Complément de reprise de travail indép	S_15.03.2018	31.03.2029	S_01.07.2017	30.06.2020	S_01.10.2017	1.10.2028		
Complément de reprise de travail ACCO	S_15.03.2018	1.03.2019	S_01.07.2017	1.07.2018	S_01.10.2017	1.10.2018		
Prime FP	S_01.05.2016	1.05.2016	S_01.07.2017	1.07.2019	S_01.10.2017	1.10.2017	S_01.07.2016	1.07.2016
Complément de mobilité	S_01.05.2016	1.05.2016	S_01.07.2017	1.07.2017	S_01.10.2017	1.10.2017	S_01.07.2016	1.07.2016
Complément de garde d'enfants	S_01.01.2018	1.01.2019			S_01.07.2019	1.07.2020	S_01.07.2016	1.07.2017
Complément de formation ALE	S_01.01.2018	1.01.2019	S_01.07.2017	1.07.2018	S_01.10.2017	1.10.2017	S_01.07.2016	1.07.2017
Prime de passage	S_01.09.2016	1.09.2016	S_01.07.2017	1.07.2020	S_01.10.2017	1.10.2020	S_01.07.2016	1.07.2019
Disponibilité								
Disponibilité passive	RP_01.01.2016		RP_01.01.2016		RP_01.01.2017		RP_01.01.2016	
Disponibilité active	RP_01.01.2016		RP_01.01.2016		RP_01.01.2017		RP_01.01.2016	
Dispenses								
Formation professionnelle	MRP_01.01.2017		RP_01.01.2016		RP_01.03.2016		RP_01.01.2016	
Formation classes moyennes	MRP_01.01.2017		RP_01.01.2016		RP_01.03.2016		RP_01.01.2016	
Etudes de plein exercice	MRP_01.01.2017		RP_01.01.2016		RP_01.03.2016		RP_01.01.2016	
Autres formations	MRP_01.01.2017		RP_01.01.2016		RP_01.03.2016		RP_01.01.2016	
Divers								
Bonus de stage et de démarrage	RT_01.09.2015	1.09.2015	RT_01.01.2016	1.01.2016	RT_01.01.2016	1.01.2016	RT_01.01.2016	1.01.2016
Légende								
	Pas de changements							
M	Modifié sans reprise							
MRP	Modifié et Reprise opérationnelle partielle							
MRT	Modifié et Reprise opérationnelle totale							
RP	Reprise opérationnelle partielle							
RT	Reprise opérationnelle totale							
S	Supprimé							
	Réglementation fédérale - exécution régionale + fédérale							
	Réglementation régionale - exécution régionale + fédérale							
	Réglementation régionale - exécution régionale							
	En extinction							
	Pas encore en extinction - ONEM reste l'opérateur pour l'instant							

Dans certains domaines, des modifications réglementaires ont déjà eu lieu pour certaines mesures avant qu'elles ne soient transférées. Nous relevons notamment que:

- A partir du 1^{er} janvier 2013, le stage de transition a été entièrement réformé. Un stage de transition est un stage dans une entreprise, une ASBL ou dans une administration publique qui permet aux jeunes moyennement ou faiblement qualifiés (disposant tout au plus d'un diplôme ou certificat de l'enseignement secondaire supérieur) d'aborder le marché de l'emploi. Ce stage peut prendre cours au plus tôt après le sixième mois du stage d'insertion professionnelle et au plus tard le dernier jour du stage d'insertion professionnelle. Le stage de transition est effectué à temps plein, formation éventuelle comprise, et il dure 3 mois minimum et 6 mois maximum. Au cours du stage, les demandeurs d'emploi ont droit à une allocation de stage de 26,82 EUR par jour, payée par l'ONEM et qui s'ajoute à une indemnité mensuelle de 200 EUR versée par l'employeur. L'employeur conclut à cet effet un contrat avec le stagiaire et le service de formation professionnelle compétent (ADG, Bruxelles Formation, FOREM ou VDAB).
- Depuis le 1^{er} février 2013, la condition d'âge d'application en matière de complément de reprise de travail a été relevée de 50 ans à 55 ans. La part des allocataires dans ce régime qui sont âgés de moins de 55 ans (en 2012 encore 9.399 des 20.116 compléments de reprise de travail, soit 46,7%) est devenue insignifiante depuis 2017.

- Au 1^{er} juillet 2013, le plan Activa a été élargi. Depuis cette date, un régime "renforcé" est d'application pour les jeunes peu qualifiés. Le régime s'applique lors d'une nouvelle occupation de personnes de moins de 27 ans (de moins de 30 ans à compter du 1^{er} janvier 2014), qui ont été inscrites pendant au moins 312 jours (156 jours à partir du 1^{er} janvier 2014) comme demandeurs d'emploi inoccupés au cours des 18 derniers mois et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme/certificat de l'enseignement secondaire supérieur. Pour ouvrir le droit à une allocation de travail de 500 EUR pendant 36 mois, le jeune peu qualifié doit de plus être chômeur complet indemnisé.

En outre, la dispense ALE a également subi une réforme importante à partir du 1^{er} janvier 2016. Elle a été limitée aux dispenses prévues dans l'article 79, §4 bis, 2^{ème} membre (180 heures de ALE + 33% incapacité de travail permanente) et l'article 79ter, §5 (activités APS). Cependant, cette mesure n'a pas été transférée au niveau régional.

L'évolution du nombre d'allocataires dans ces régimes est décrite dans le chapitre 5 du présent volume du rapport annuel de l'ONEM.

9.7.2

Exercice d'une activité complémentaire pendant le chômage ("Tremplin indépendants")

L'avantage "Tremplin-indépendants" – 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. Ainsi, l'activité accessoire indépendante doit, par exemple, avoir débuté au moins 3 mois avant le chômage et elle peut être exercée en semaine uniquement après 18 h.

Grâce à la mesure Tremplin, le gouvernement souhaitait stimuler la sortie du chômage vers une activité indépendante à titre principal. L'idée sous-jacente est que si l'on permet aux chômeurs de cumuler les allocations de chômage avec une activité indépendante accessoire pendant un an, on augmente les chances qu'ils finissent par exercer leur activité indépendante à titre principal.

L'avantage "Tremplin-indépendants" est octroyé si les conditions suivantes sont réunies:

- le chômeur doit déclarer l'exercice de la profession accessoire et solliciter l'avantage "Tremplin-indépendants" lors de sa demande d'allocations ou préalablement à l'exercice de l'activité, s'il bénéficie déjà d'allocations de chômage;
- l'activité n'a pas déjà été exercée comme profession principale au cours des six dernières années;
- le chômage n'est pas la conséquence de l'arrêt ou de la réduction du travail salarié dans le but d'obtenir cet avantage;
- l'activité ne peut être sous-traitée à des tiers.

L'activité accessoire autorisée dans le cadre de l'avantage "Tremplin-indépendants" peut être exercée à n'importe quel moment de la journée ou de la semaine et est sans incidence sur le nombre d'allocations perçues. Les activités artistiques ou les activités salariées ne peuvent pas être exercées dans le cadre de cette mesure.

Par contre, le montant de l'allocation peut être diminué en fonction du montant du revenu de l'activité indépendante.

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.

Tableau 85

Nombre moyen de paiements au profit de chômeurs complets³³ exerçant une activité accessoire pendant le chômage (avantage "Tremplin-indépendants")

	Région flamande	Région wallonne	Région de Bxl-Capitale	Pays
2016	170	106	18	295
2017	1.833	1.516	376	3.725
2018	2.543	2.048	526	5.116
2019	2.827	1.739	539	5.105
Evol. 2016-2019	+2.657	+1.633	+521	+4.810
	x16	x15	x29	x16
Evol. 2018-2019	+284	-309	+13	-11
	+11,2%	-15,1%	+2,6%	-0,2%
Nombre de personnes différentes depuis le début de la mesure				20.187
En % des chômeurs complets				1,8%

Au cours des trois derniers mois de 2016 (après l'instauration de la mesure au 1^{er} octobre), en moyenne 295 allocataires ont fait usage de l'avantage "Tremplin-indépendants". En 2017, leur nombre s'élevait à 3.725, en 2018, on en comptait en moyenne 5.116 par mois et en 2019, on en comptait 5.105.

A partir d'octobre 2016 et jusqu'à fin 2019, on dénombre 20.187 chômeurs complets qui ont fait usage de la mesure Tremplin, ce qui représente 1,8% de la population totale des chômeurs complets.

En décembre 2018, l'ONEM a fourni une publication 'Spotlight' sur son site qui traitait des chômeurs faisant usage de la mesure Tremplin.

Nous reprenons ici les principaux résultats ainsi que les principales conclusions:

En comparaison avec la population totale de chômeurs, la mesure Tremplin compte proportionnellement plus de chômeurs:

- entre 25 et 45 ans;
- ayant une durée de chômage plus courte;
- dans les provinces de Namur, du Brabant flamand et du Brabant wallon;
- qui sont cohabitants sans charge de famille;
- qui sont CCI-DE.

On observe également une sortie vers une activité salariée: après 12 mois, 21,5% travaillent en tant que salarié et 14,5% d'entre eux combinent ce travail avec une activité accessoire indépendante. Après 14 mois, ce pourcentage continue d'augmenter pour atteindre 42,6%.

Cette sortie vers l'emploi (salarié ou indépendant) est plus élevée de plus de 20 points de pourcentage par rapport à celle qui a été constatée pour le groupe de contrôle des CCI-DE ayant un profil socio-économique comparable, ce qui correspond à un effet sur l'emploi de 1,7. Pour les chômeurs plus âgés, la mesure a un effet sur l'emploi encore plus important: pour les chômeurs plus âgés dans la mesure Tremplin, la sortie vers l'emploi est 2,8 fois plus élevée que pour les autres CCI-DE plus âgés ayant un profil socio-économique comparable.

Suite à cette mesure, la sortie vers un emploi en tant qu'indépendant pour le groupe total de CCI-DE est 1,21 fois plus élevée après la mesure qu'avant celle-ci. L'effet sur la sortie totale vers l'emploi est, certes, plus faible (1,02), mais il se fait encore et toujours sentir. La mesure Tremplin stimule donc la sortie vers l'emploi et en particulier vers un emploi en tant qu'indépendant.

Plus de 33% des CCI-DE qui étaient entrés dans la mesure Tremplin au cours de la période d'octobre 2016 à juin 2017, ont, 12 mois plus tard, exercé une activité indépendante à titre principal.

³³ Y compris les CCI-NDE et les chômeurs avec une allocation activée en raison du suivi d'une formation. Dans le RA 2017, seuls les CCI-DE avaient été repris, ce qui explique les chiffres divergents pour 2016 et 2017.

9.8

Mesures relatives à la conciliation entre vie professionnelle et vie privée

Différentes réformes ont influencé, depuis 2012, le nombre d'entrants dans les régimes du crédit-temps, de l'interruption de carrière et des congés thématiques. Le régime du crédit-temps, qui est d'application dans le secteur privé, et de l'interruption de carrière d'application dans le secteur public, ont subi en 2012 et en 2013 des modifications drastiques, limitant principalement la durée des interruptions et durcissant les conditions en matière de carrière. En 2015, le régime du crédit-temps a une nouvelle fois été adapté. Cette adaptation concerne principalement les interruptions sans motif et le régime de fin de carrière.

A partir de 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.

L'Arrêté Royal du 18 juillet 2019 relatif au cumul des allocations d'interruption avec l'exercice d'une activité indépendante complémentaire en cas de réduction des prestations de travail est entré en vigueur le 1^{er} août 2019.

Cet arrêté introduit pour tous les secteurs la possibilité de cumuler les allocations d'interruption perçues dans le cadre d'une réduction des prestations de travail avec une activité indépendante complémentaire, à condition que cette activité indépendante ait déjà été exercée depuis au moins les 12 mois qui précèdent le début de la réduction des prestations de travail :

- pendant un maximum de 24 mois en cas d'une diminution à ½-temps;
- pendant un maximum de 60 mois en cas d'une diminution d'1/5 ou 1/10.

Compte tenu de la date relativement récente d'entrée en vigueur, à la date de rédaction de ce rapport annuel, cet assouplissement n'a pas encore eu d'effet visible sur les données concernant le nombre d'interrompants qui cumulent une allocation avec une activité indépendante pendant une réduction de prestations.

9.8.1

Secteur privé: crédit-temps

Depuis le 1^{er} janvier 2012, pour les travailleurs du secteur privé, une distinction est faite entre le crédit-temps avec motif et le crédit-temps sans motif. Les travailleurs ayant un passé professionnel d'au moins 5 ans en tant que salarié et au moins 2 ans d'ancienneté auprès de leur employeur actuel, ont droit à 12 mois d'allocations d'interruption dans le cadre du crédit-temps sans motif (équivalent temps plein). La condition d'ancienneté ne s'applique pas aux travailleurs qui prennent un crédit-temps immédiatement après un congé parental dont le droit est épuisé pour tous les enfants bénéficiaires.

Depuis le 1^{er} janvier 2015, le droit aux allocations d'interruption dans le cadre du crédit-temps sans motif n'existe plus.

Les travailleurs ayant au moins 2 ans d'ancienneté auprès de leur employeur actuel avaient droit à un crédit supplémentaire de maximum 36 ou 48 mois d'interruption complète, à mi-temps ou d'1/5 avec motif. Un crédit de 36 mois est prévu pour le motif formation et un crédit de 48 mois pour les motifs suivants: prendre soin de son enfant de moins de 8 ans, prendre soin d'un membre de la famille jusqu'au 2^{ème} degré ou d'un membre du ménage gravement malade, administrer des soins palliatifs, assister un enfant gravement malade ou prendre soin d'un enfant handicapé jusqu'à l'âge de 21 ans.

Le régime de fin de carrière a également été modifié en 2012. Depuis le 1^{er} janvier 2012, les travailleurs peuvent, sous certaines conditions, interrompre partiellement leur carrière seulement à partir de l'âge de 55 ans, en ayant droit à des allocations d'interruption majorées (50 ans auparavant). Depuis le 1^{er} janvier 2015, cette condition d'âge a été à nouveau relevée, et ce jusqu'à l'âge de 60 ans. Également depuis le 1^{er} janvier 2015, l'âge pour les régimes de fin de carrière en cas de métier lourd, de travail de nuit, d'incapacité à continuer à travailler pour les travailleurs de la construction, de longues carrières, d'entreprises en difficulté ou en restructuration a été relevé de 50 à 55 ans, et le nombre d'années de carrière pour les emplois de fin de longues carrières, a été relevé à 35 ans. A partir du 1^{er} janvier 2019, les travailleurs doivent être âgés d'au moins 60 ans pour obtenir l'allocation d'interruption prévue dans le cadre du crédit-temps fin de carrière (sous réserve d'exceptions).

Le régime du crédit-temps a connu, aussi en 2017, de nouvelles évolutions. Ainsi, le droit au crédit-temps sans motif a été supprimé au 1^{er} avril 2017 et le crédit-temps avec motif soins est passé de 48 à 51 mois. Au 1^{er} juin 2017, la durée maximale du droit aux allocations et celle du droit au crédit-temps auprès de l'employeur ont, toutefois, été alignées. Cela signifie que l'ONEM peut octroyer des allocations de crédit-temps avec motif "soins" pour une période de maximum 51 mois, à savoir l'ensemble de la période qui peut être obtenue chez l'employeur. Dans le même temps, le montant des allocations d'interruption pour les travailleurs qui disposent de plus de 5 ans d'ancienneté a été diminué en cas de crédit-temps complet ou à mi-temps.

Tableau 86

Evolution du nombre de personnes ayant accédé au régime du crédit-temps³⁴

	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)
2011	6 010	3 273	4 327	11 165	11 896	36 671	3 738	40 409
2012	4 997	2 876	1 927	11 690	5 955	27 445	3 988	31 433
2013	5 010	2 961	1 510	14 516	4 944	28 941	3 008	31 949
2014	5 138	3 346	2 734	17 949	14 043	43 210	3 005	46 215
2015	3 369	2 410	1 324	12 304	5 738	25 145	5 476	30 621
2016	2 327	2 118	1 228	9 330	3 705	18 708	7 962	26 670
2017	2 588	2 203	998	10 555	2 795	19 139	7 151	26 290
2018	2 846	2 486	1 707	11 796	7 548	26 383	2 350	28 733
2019	2 699	2 301	981	11 803	3 441	21 225	1 703	22 928
Evol. 2011-2019	-3.311	-972	-3.346	+638	-8.455	-15.446	-2.035	-17.481
	-55,1%	-29,7%	-77,3%	+5,7%	-71,1%	-42,1%	-54,4%	-43,3%
Evol. 2018-2019	-147	-185	-726	+7	-4.107	-5.158	-647	-5.805
	-5,2%	-7,4%	-42,5%	+0,1%	-54,4%	-19,6%	-27,5%	-20,2%

De nombreux travailleurs ont anticipé ces nouvelles modifications réglementaires et ont déjà pris une période de crédit-temps en 2014 (cf. l'augmentation de 28.941 entrants en 2013 à 43.210 en 2014). A partir de 2015, le nombre d'entrants avec allocations a de nouveau diminué.

En 2019, nous notons dans chacun des régimes une diminution du nombre d'entrants avec allocations par rapport à 2011 (cf. tableau 86). Contrairement à 2018, sur une base annuelle, on note cependant à nouveau une baisse de 19,6%. Cette diminution se situe surtout dans les régimes de fin de carrière. Il s'agit d'une conséquence du relèvement de la condition d'âge à 60 ans qui prenait cours à partir du 1^{er} janvier 2019 (voir aussi partie 9.8.3) et du fait que les possibilités d'abaissement de la limite d'âge (applicables rétroactivement au 1^{er} janvier 2019) n'ont été prévues qu'en avril 2019.

Dans la mesure où le crédit-temps sans motif ne donne généralement plus droit à des allocations d'interruption, le nombre d'entrants dans le régime sans allocations a amorcé une tendance à la hausse en raison des modifications précitées (de 9,3% en 2011 à 27,2% en 2017). En 2019, en raison de la suppression du crédit-temps sans motif, ce pourcentage redescend à nouveau à 7,4%. Logiquement, c'est surtout le crédit-temps avec motif qui gagne en importance (de 6,0% en 2011 à 73,3% en 2019).

Tableau 87

Répartition du nombre de personnes ayant accédé au régime du crédit-temps³⁵

	Avec motif	Sans motif (avec allocations)	Motif pas d'application	Sans allocations	Total (y compris régime sans allocations)	Avec motif	Sans motif (avec allocations)	Motif pas d'application	Sans allocations	Total (y compris régime sans allocations)
2011	2.437	3.414	30.820	3.738	40.409	6,0%	8,4%	76,3%	9,3%	100%
2012	6.760	9.692	10.993	3.988	31.433	21,5%	30,8%	35,0%	12,7%	100%
2013	10.982	11.117	6.842	3.008	31.949	34,4%	34,8%	21,4%	9,4%	100%
2014	11.042	14.711	17.457	3.005	46.215	23,9%	31,8%	37,8%	6,5%	100%
2015	11.855	5.724	7.566	5.476	30.621	38,7%	18,7%	24,7%	17,9%	100%
2016	13.720	51	4.937	7.962	26.670	51,4%	0,2%	18,5%	29,9%	100%
2017	15.322	22	3.795	7.151	26.290	58,3%	0,1%	14,4%	27,2%	100%
2018	17.109	16	9.258	2.350	28.733	59,5%	0,1%	32,2%	8,2%	100%
2019	16.797	6	4.422	1.703	22.928	73,3%	0,0%	19,3%	7,4%	100%

³⁴ Entrants = paiement dans le mois X et pas de paiement dans les mois X-1 à X-12

³⁵ Entrants = paiement dans le mois X et pas de paiement dans les mois X-1 à X-12

9.8.2

Secteur public: interruption de carrière

Depuis le 1^{er} janvier 2012, les agents contractuels et statutaires du secteur public qui interrompent leur carrière complètement, peuvent seulement prétendre pendant 60 mois à une allocation d'interruption. Le droit aux allocations d'interruption en cas d'interruption partielle a également été limité à 60 mois pour les personnes de moins de 55 ans (seuls les agents statutaires de la fonction publique fédérale ne sont pas soumis à cette limite d'âge). Auparavant, une limite de 72 mois était d'application pour les deux régimes.

Après l'âge de 55 ans (50 ans auparavant), l'agent a encore droit, sous certaines conditions, à une interruption de carrière partielle dans le régime de fin de carrière, avec des allocations d'interruption majorées. Faisant suite à l'accord du gouvernement fédéral du 9 octobre 2014, cette limite d'âge devait être portée à 60 ans. En outre, cet accord de gouvernement prévoit aussi pour 2020 une harmonisation du régime de l'interruption de carrière et du régime du crédit-temps. A ce jour la réglementation n'a pas encore été modifiée dans ce sens.

Au 1^{er} juin 2017, une adaptation du montant des allocations dans le cadre de l'interruption de carrière a été opérée. Pour les travailleurs des entreprises publiques autonomes qui disposent de plus de 5 ans d'ancienneté, l'allocation a été diminuée en cas d'interruption de carrière ordinaire à temps plein ou à mi-temps.

Tableau 88

Nombre de personnes ayant accédé au régime d'interruption de carrière³⁶

	Région flamande	Région wallonne	Région de Bruxelles-Capitale	Pays
2011	13.442	5.590	1.080	20.112
2012	12.545	4.521	1.013	18.079
2013	11.176	4.298	967	16.441
2014	13.168	4.944	994	19.106
2015	13.486	4.231	960	18.677
2016	22.960	4.384	1.011	28.355
2017	2.237	5.188	919	8.344
2018	2.070	5.166	921	8.157
2019	1.797	5.144	977	7.918
Evol. 2011-2019	-11.645	-446	-103	-12.194
	-86,6%	-8,0%	-9,5%	-60,6%
Evol. 2018-2019	-273	-22	+56	-239
	-13,2%	-0,4%	+6,1%	-2,9%

À la suite de l'introduction de ces nouvelles règles, le nombre d'entrants dans le régime de l'interruption de carrière a diminué pour passer de 20.112 unités en 2011 à 16.441 unités en 2013. En 2014 et en 2015, le nombre d'entrants a de nouveau augmenté pour atteindre environ 19.000 unités.

En 2016, nous notons une forte augmentation du nombre d'entrants dans le régime de l'interruption de carrière: +51,8% par rapport à 2015. Cette augmentation a été surtout observée en Région flamande, où le nombre d'entrants a augmenté de 70,3%. Cette hausse est due à l'instauration du "zorgkrediet" pour les fonctionnaires du secteur public flamand à partir du 2 septembre 2016, après que la compétence pour cette matière a été transférée au niveau régional dans le cadre de la sixième réforme de l'Etat. Les nouvelles demandes d'interruption de carrière entrées au plus tard le 1^{er} septembre 2016 étant encore traitées conformément à l'ancienne réglementation fédérale, cela a eu pour effet d'entraîner une hausse du nombre de demandes au cours de la période qui a suivi l'annonce de la nouvelle réglementation flamande.

Etant donné qu'à partir de cette date, les demandes des fonctionnaires du service public flamand (à quelques exceptions près) ne sont plus traitées au niveau fédéral mais au niveau régional, le nombre d'entrants dans le régime de l'interruption de carrière issus de la Région flamande a diminué pour passer à encore seulement 1.797 personnes en 2019. Il s'agit d'une diminution de 86,6% par rapport à 2011, diminution qui est nettement plus forte que celles enregistrées en Région wallonne (-8,0%) et en Région de Bruxelles-Capitale (-9,5%).

³⁶ Entrants = paiement dans le mois X et pas de paiement dans les mois X-1 à X-12

9.8.3

Zoom sur le régime de fin de carrière

Depuis le 1^{er} janvier 2012, l'âge à partir duquel les travailleurs du secteur privé ont droit à des allocations d'interruption partielle jusqu'à l'âge légal de la pension (à mi-temps ou d'1/5 temps) dans le cadre du crédit-temps régime de fin de carrière³⁷ a été relevé de 50 à 55 ans. Les conditions liées à la carrière et à l'ancienneté ont aussi été relevées. Des mesures d'exception sont prévues pour les travailleurs qui ont exercé un métier lourd figurant dans la liste des métiers en pénurie. Depuis le 1^{er} janvier 2015, on a continué de relever progressivement la condition d'âge jusqu'à 60 ans et les conditions d'abaissement de l'âge pour les emplois de fin de carrière ont été durcies. Les conditions d'âge reprises ci-dessus sont d'application pour ouvrir le droit aux allocations dans le cadre des crédits-temps fin de carrière. Le droit de demander à l'employeur un crédit-temps fin de carrière est actuellement ouvert à partir de l'âge de 55 ans. Les personnes de moins de 60 ans peuvent dès lors déjà faire une demande de crédit-temps, mais elles n'ont pas (encore) droit aux allocations. Le gouvernement fédéral a abouti à un accord concernant l'augmentation de l'âge d'entrée dans le régime de fin de carrière crédit-temps à 60 ans.

Les agents du secteur public, à l'exception des agents statutaires de la fonction publique fédérale, ont également droit, sous certaines conditions, aux allocations d'interruption partielle jusqu'à l'âge légal de la pension (à mi-temps, d'1/3 temps, d'1/4 temps ou d'1/5 temps) dans le cadre de l'interruption de carrière dans le régime de fin de carrière. Dans ce système également, la condition d'âge a été relevée de 50 à 55 ans, excepté dans certains cas pour les agents qui ont exercé un métier lourd ou qui ont une longue carrière derrière eux. Cette modification est d'application pour les demandes d'interruption à partir du 1^{er} septembre 2012. En vertu de l'accord gouvernemental du 9 octobre 2014, cette limite d'âge devait également être relevée jusqu'à 60 ans. A ce jour, cette modification n'est pas encore réalisée.

³⁷ Dans le régime du crédit-temps, on emploie le terme de crédit-temps "fin de carrière".

Tableau 89

Nombre de personnes entrées dans les régimes de fin de carrière de l'interruption de carrière et du crédit-temps³⁸

	Interruption de carrière			Crédit-temps			
	50-54 ans	55 ans ou plus	Total	50-54 ans	55-59 ans	60 ans ou plus	Total
2011	4.336	2.320	6.656	10.509	4.731	983	16.223
2012	3.505	2.270	5.775	3.394	3.719	769	7.882
2013	1.194	3.235	4.429	1.306	4.303	845	6.454
2014	1.870	4.632	6.502	6.298	9.243	1.236	16.777
2015	1.869	4.230	6.099	2.298	3.681	1.083	7.062
2016	4.039	7.086	11.125	58	3.519	1.356	4.933
2017	437	1.987	2.424	10	2.308	1.475	3.793
2018	472	2.053	2.525	8	7.563	1.684	9.255
2019	439	1.828	2.267	5	2.277	2.140	4.422
Evol. 2011-2019	-3.897	-492	-4.389	-10.504	-2.454	+1.157	-11.801
	-89,9%	-21,2%	-65,9%	-100,0%	-51,9%	+117,7%	-72,7%
Evol. 2018-2019	-33	-225	-258	-3	-5.286	+456	-4.833
	-7,0%	-11,0%	-10,2%	-37,5%	-69,9%	+27,1%	-52,2%

Comme nous l'expliquions déjà dans les sous-chapitres précédents, le flux entrant dans le régime de fin de carrière a fortement diminué entre 2011 et 2013 à la suite des modifications intervenues en 2012. Entre 2013 et 2014, le nouveau relèvement annoncé de la condition d'âge a donné lieu à une forte augmentation, et ce principalement dans le régime de fin de carrière du crédit-temps.

A partir de 2015, le nombre de personnes entrant dans le régime de fin de carrière du crédit-temps a diminué fortement. En 2017, on n'en compte plus que 3.793, soit 76,6% de moins qu'en 2011. En 2019, nous avons encore constaté une diminution de 52,2% sur une base annuelle. Cette importante baisse a été influencée par le relèvement de l'âge à 60 ans à partir de 2019 et par le fait que les possibilités d'abaissement de la limite d'âge (applicables rétroactivement au 1^{er} janvier 2019) n'ont été prévues qu'en avril 2019. Dans la tranche d'âge des 60 ans et plus, le nombre augmente en 2019 (+27,1%).

Dans le régime de fin de carrière de l'interruption de carrière ordinaire, nous notons en 2016 une forte hausse du nombre d'entrants que l'on peut attribuer à l'instauration du "zorgkrediet" flamand. Sous l'influence du transfert de la compétence pour les demandes des fonctionnaires du secteur public flamand (sauf exceptions), nous observons en 2017-2019 aussi dans ce zoom sur le régime de fin de carrière de l'interruption de carrière une forte diminution du nombre d'entrants.

³⁸ Entrants = paiement dans le mois X et pas de paiement dans les mois X-1 à X-12

9.8.4

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.

Pour ce qui concerne le congé parental, il convient de mentionner l'importante modification qui a consisté en une prolongation de la durée du congé de 3 à 4 mois par enfant. Dans le secteur privé, la modification est entrée en vigueur à partir du 1^{er} juin 2012, et dans le secteur public, à partir du 1^{er} août 2012. Les enfants nés ou adoptés à partir du 8 mars 2012 donnent droit à une allocation d'interruption pour un mois supplémentaire (quatrième mois). Les enfants nés ou adoptés avant cette date ouvrent bien le droit au quatrième mois de congé parental, mais pas à une allocation d'interruption pour ce mois-là.

Depuis le 1^{er} février 2017, une prolongation supplémentaire du congé pour soins palliatifs a été rendue possible. Par demande, le congé pour soins palliatifs peut être obtenu pour une durée d'un mois maximum. Cette durée est identique en cas d'interruption complète ou en cas d'interruption partielle, à mi-temps ou d'un cinquième. Après la première demande d'un mois, le congé pour soins palliatifs pouvait déjà être prolongé une fois, si nécessaire. La modification consiste en la possibilité d'une prolongation supplémentaire d'un mois. Par patient nécessitant des soins palliatifs, il est donc possible d'obtenir au maximum trois mois de congé pour soins palliatifs.

En ce qui concerne le congé pour assistance médicale, une "mini-interruption" d'une semaine (prolongeable d'une semaine) a été introduite au 1^{er} novembre 2012 dans le secteur privé et au 1^{er} août 2013 dans le secteur public pour assister un enfant mineur hospitalisé.

Dans le système ordinaire, la durée minimum du congé pour assistance médicale s'élève à 1 mois.

Pour les travailleurs du secteur privé et pour les travailleurs des administrations locales et provinciales, des modifications sont intervenues pour les demandes dont l'employeur a été averti après le 31 mai 2017. En ce qui concerne les membres de la famille pour lesquels la demande de congé pour assistance médicale peut être introduite, le degré de parenté a été limité au premier degré en ce qui concerne les alliés. Par contre, lorsque le travailleur est cohabitant légal, il peut dorénavant également demander un congé pour assistance médicale pour le père, la mère et les enfants de son cohabitant légal.

Lorsque le congé pour assistance médicale est demandé pour un autre bénéficiaire que son propre enfant mineur gravement malade ou un enfant mineur hospitalisé qui fait partie de la famille, l'attestation du médecin doit dorénavant mentionner que l'assistance sociale, familiale ou morale du travailleur ou les soins octroyés par le travailleur requièrent l'interruption complète ou la réduction des prestations à mi-temps ou d'1/5 demandée par le travailleur à côté de l'éventuelle assistance professionnelle dont le patient peut bénéficier.

Pour chacun des trois congés thématiques, le montant des allocations a été revu au 1^{er} juin 2017. Le montant des allocations d'interruption a été augmenté pour les travailleurs (du secteur privé) qui constituent une famille monoparentale, c'est-à-dire pour les travailleurs qui cohabitent exclusivement avec un ou plusieurs enfants à charge. Il s'agit d'une augmentation de 38% pour les travailleurs qui interrompent complètement ou réduisent à mi-temps leurs prestations de travail et d'une augmentation de 21% en cas de réduction d'1/5.

Pour les travailleurs de 50 ans ou plus qui ont droit à des allocations d'interruption majorées s'ils réduisent leurs prestations à mi-temps ou d'1/5, le montant de la majoration est diminué.

Au cours de l'année 2019, un certain nombre de modifications réglementaires ont eu lieu, principalement dans le domaine du congé parental. La loi du 14 décembre 2018 portant diverses dispositions relatives à l'emploi a élargi la notion d'«enfant handicapé». Cette loi est entrée en vigueur le 31 décembre 2018 et était immédiatement applicable. Pour obtenir le droit au congé parental pour un enfant entre 12 et 21 ans, l'enfant doit avoir un handicap d'au moins 66% ou un handicap qui entraîne:

- au moins 4 points dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale, au sens du régime d'allocations familiales,
- soit au moins 9 points dans les 3 piliers de l'échelle médico-sociale ensemble, au sens du règlement sur les allocations familiales (c'est-à-dire le nouveau concept introduit par la loi).

A partir du 1^{er} juin 2019, la flexibilisation de certaines interruptions dans le cadre du congé parental et du congé pour assistance médicale entre en vigueur dans le secteur privé et dans les administrations locales et provinciales. Dans le secteur public, cette flexibilisation entre en vigueur à partir du 1^{er} août 2019. En cas d'interruption complète du temps de travail, la durée d'un mois peut désormais être fractionnée en semaines. En cas d'interruption à mi-temps dans le cadre du congé parental, la durée de 2 mois peut être fractionnée par mois.

La possibilité d'interrompre le temps de travail d'1/10 dans le cadre du congé parental existe depuis le 1^{er} juin 2019 dans le secteur privé et dans les administrations locales et provinciales et depuis le 1^{er} août 2019 dans le secteur public. Cela permet aux travailleurs à temps plein de réduire leurs prestations chaque semaine d'une demi-journée ou toutes les deux semaines d'une journée complète. Pour chaque enfant de moins de 12 ans (ou 21 ans si l'enfant est handicapé), un maximum de 40 mois de 1/10 de congé parental peut être pris, éventuellement fractionné en périodes de 10 mois.

Enfin, il faut également mentionner que depuis le 1^{er} octobre 2019 un nouveau congé thématique a été créé, le congé pour les aidants proches reconnus. Cependant, étant donné que les conditions d'octroi de ce congé incluent la reconnaissance en tant qu'aidant proche et qu'un Arrêté Royal à cet effet n'a pas encore été publié, il n'est pas encore possible d'introduire des demandes pour le nouveau congé pour les aidants proches à l'ONEM.

Tableau 90

Nombres de personnes ayant accédé aux congés thématiques³⁹

	Congé parental	Soins palliatifs	Assistance médicale	Total
2011	64.534	1.481	10.225	76.240
2012	64.815	1.616	11.091	77.522
2013	68.092	1.735	13.981	83.808
2014	69.224	1.863	15.098	86.185
2015	68.907	1.777	14.318	85.002
2016	72.173	1.813	15.359	89.345
2017	75.258	2.041	16.421	93.720
2018	75.545	2.009	15.461	93.015
2019	85.211	2.002	17.877	105.090
Evol. 2011-2019	+20.677	+521	+7.652	+28.850
	+32,0%	+35,2%	+74,8%	+37,8%
Evol. 2018-2019	+9.666	-7	+2.416	+12.075
	+12,8%	-0,3%	+15,6%	+13,0%

Entre 2011 et 2019, on enregistre une hausse du nombre d'entrants de 37,8%, tous régimes de congés thématiques confondus. Dans cette période, la hausse la moins élevée en termes relatifs concerne le régime du congé pour soins palliatifs: +35,2%. Pour ce qui concerne le congé parental et pour assistance médicale, les hausses du nombre d'entrants sont de respectivement 32,0% et 74,8%. Le congé parental reste toujours le régime le plus important.

Sur une base annuelle, le nombre d'entrants dans le régime du congé parental et celui pour assistance médicale augmentent de respectivement 12,8% et 15,6%. Pour le congé pour soins palliatifs, le nombre d'entrants reste stable .

Comme 2019 est la première année avec des paiements pour le congé parental d'1/10, le tableau 91 donne encore un aperçu des paiements effectués pour ce régime au cours des mois de juin à décembre 2019. Cet aperçu montre que le congé parental d'1/10 a commencé principalement depuis le début de l'année scolaire: en septembre, nous avons enregistré 2.652 paiements par rapport à 558 en août.

Tableau 91

Paiements pour le congé parental d'1/10

	Unités physiques
2019-06	52
2019-07	255
2019-08	558
2019-09	2652
2019-10	3681
2019-11	4348
2019-12	4553

³⁹ Entrants = paiement dans le mois X et pas de paiement dans les mois X-1 à X-12

9.9

Mesures dans le cadre du développement du Statut unique

Depuis le 1^{er} janvier 2012, la prime de crise, une mesure anticrise temporaire qui était d'application en 2010 et 2011, a été convertie en un nouveau régime à durée indéterminée, à savoir l'allocation de licenciement. Le nouveau régime s'applique à tous les licenciements notifiés à partir du 1^{er} janvier 2012.

Le principe de base de la prime de crise n'a pas été changé: l'allocation de licenciement reste une prime unique payée aux ouvriers licenciés. Les modalités, quant à elles, ont néanmoins subi quelques modifications importantes. Ainsi, contrairement à la prime de crise, qui était en principe supportée à hauteur de 1/3 par l'employeur, l'allocation de licenciement est entièrement à charge de l'ONEM. Par ailleurs, les montants ont été rendus variables en fonction de l'ancienneté et le champ d'application a été modifié.

Depuis le 1^{er} janvier 2014, une indemnité en compensation du licenciement est octroyée sous certaines conditions aux ouvriers licenciés après le 31 décembre 2013 et dont le contrat de travail avait pris cours avant le 1^{er} janvier 2014. L'indemnité en compensation du licenciement a été instaurée afin de supprimer la différence entre l'indemnité de préavis des ouvriers et celle des employés. La partie de l'indemnité de préavis qui concerne la période antérieure au 1^{er} janvier 2014 est en effet encore calculée selon les anciennes règles. L'indemnité en compensation du licenciement est uniquement octroyée aux ouvriers qui, au moment de leur licenciement, comptent 20 ans d'ancienneté (15 ans à partir du 1^{er} janvier 2015 et 10 ans à partir du 1^{er} janvier 2016; à partir du 1^{er} janvier 2017, il n'y a plus de condition d'ancienneté). Elle ne peut pas être cumulée avec une allocation de licenciement. Les ouvriers licenciés, dont l'ancienneté est insuffisante pour prétendre à une indemnité en compensation du licenciement, peuvent par contre obtenir une allocation de licenciement s'ils satisfont aux conditions.

L'évolution de ces régimes est décrite dans le septième chapitre de ce volume du rapport annuel de l'ONEM.

Comparaison internationale

10.1 Chômage

10.1.1 Taux de chômage harmonisé

Tableau 92

Taux de chômage harmonisé (en %) - Chiffres annuels

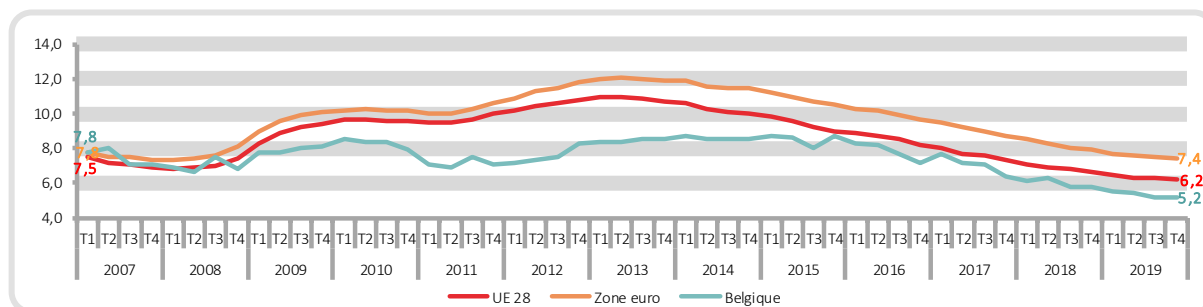
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Evol. 2007-2019
UE28	7,2	7,0	9,0	9,6	9,7	10,5	10,9	10,2	9,4	8,5	7,6	6,8	6,4	-0,8 p.
Zone Euro	7,5	7,6	9,6	10,2	10,2	11,4	12,0	11,6	10,9	10,0	9,1	8,2	7,6	+0,1 p.
Belgique	7,5	7,0	7,9	8,3	7,2	7,6	8,4	8,5	8,5	7,8	7,1	6,0	5,4	-2,1 p.

Source: Eurostat - Enquête sur les forces de travail (une_rt_q)

Graphique 74

Taux de chômage harmonisé (en %)

Chiffres trimestriels



Source: Eurostat - Enquête sur les forces de travail (une_rt_q)

Eurostat, le service statistique de la Commission européenne, publie une statistique internationale harmonisée du taux de chômage qui se base sur une enquête trimestrielle auprès d'un échantillon de la population. L'évolution du taux de chômage belge ne suit pas la même tendance que la moyenne européenne (Union européenne ou zone euro). Comparé à cette moyenne, le taux de chômage harmonisé en Belgique a enregistré une hausse moins importante pendant la crise de 2009 et une baisse plus marquée en 2010 et 2011. En 2011, le taux de chômage harmonisé en Belgique était même en moyenne de 0,3 point de pourcentage inférieur à celui de 2007, soit avant la crise (cf. tableau 92).

A partir du revirement conjoncturel qui s'est opéré au cours de la seconde moitié de l'année 2011, les taux de chômage moyens de l'Union européenne des 28 et de la zone euro sont repartis à la hausse, alors que cette augmentation ne s'est produite en Belgique qu'à partir du T2 2012 et qu'elle était, du reste, moins élevée.

La tendance à la baisse enregistrée au niveau européen à partir de la seconde moitié de l'année 2013 ne s'est toutefois pas produite dans un premier temps en Belgique. Le taux de chômage en Belgique a, au contraire, augmenté pour atteindre un pic à 8,7% lors du T2 2015. Cette évolution a sans doute été partiellement influencée par l'élargissement de l'obligation de s'inscrire en tant que demandeur d'emploi en Belgique (relèvement des conditions d'âge depuis 2013).

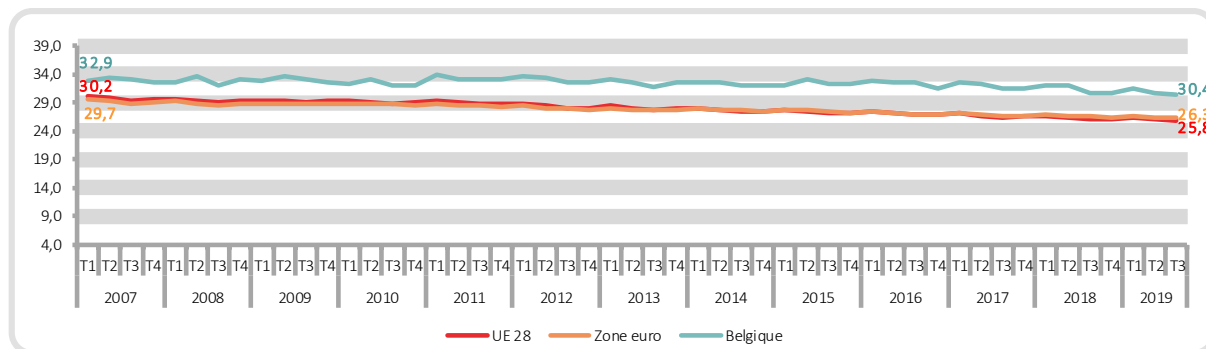
A partir du T4 2015, la tendance à la hausse a pris fin en Belgique. Ainsi, on constate qu'une baisse du taux de chômage harmonisé se profile depuis début 2016. Au T4 2019, il s'élevait à 5,2% en Belgique, pour 6,2% dans l'Union européenne et 7,4% dans la zone euro. C'est le taux de chômage le plus bas jamais enregistré en Belgique depuis 1986.

Sur l'ensemble de la période considérée, le taux de chômage harmonisé en Belgique a connu une évolution beaucoup plus stable que la moyenne européenne. Lorsque l'on compare le taux de chômage belge du T4 2019 à celui de 2007, soit avant la crise, on constate une diminution de 2,6 points de pourcentage. Au niveau européen, on observe à présent une baisse de 1,3% dans l'Union européenne et une baisse de 0,4% dans la zone euro.

Graphique 75

Taux d'inactivité (en %)

Chiffres trimestriels



Source: Eurostat - Enquête sur les forces de travail (lfsq_ipga)

Si le taux de chômage harmonisé de la Belgique est inférieur au taux de chômage harmonisé européen, le taux d'inactivité en Belgique reste, quant à lui, supérieur au taux d'inactivité européen. La réserve de main d'œuvre (population inactive) reste donc plus élevée que la moyenne européenne, ce qui est d'ailleurs en cours d'analyse par le Conseil Supérieur de l'Emploi.

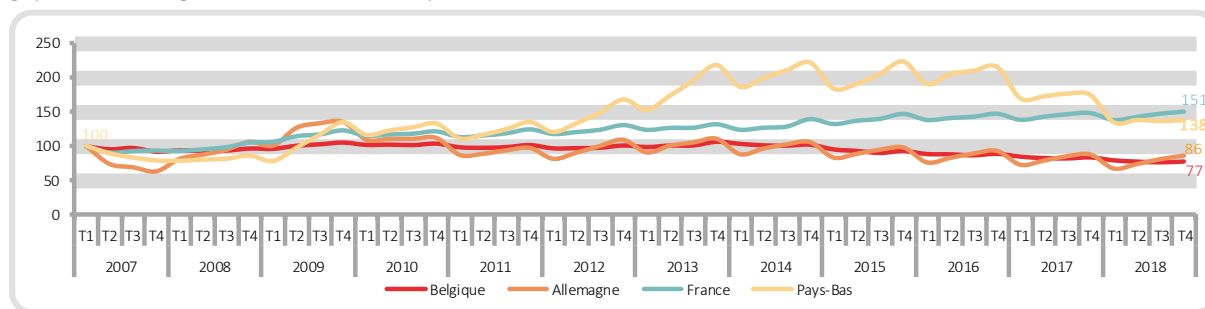
10.1.2

Chômage administratif indemnisé en Belgique et dans les pays limitrophes

Le graphique 76 illustre l'évolution du chômage administratif en Belgique et dans les pays limitrophes que sont l'Allemagne, la France et les Pays-Bas. Le premier trimestre de 2007 fait à chaque fois office de base 100. Les chiffres sont disponibles jusqu'au T4 2018 inclus. Vous trouverez de plus amples informations sur la méthodologie utilisée dans l'étude de l'ONEM "Le chômage en Belgique, en Allemagne, en France et aux Pays-Bas selon trois approches", publiée sur le site web de l'ONEM (www.onem.be) en octobre 2019.

Graphique 76

Evolution du chômage administratif indemnisé en Belgique, en Allemagne, en France et aux Pays-Bas



Il s'agit du chômage complet des demandeurs d'emploi indemnisés dans le cadre d'un régime d'assurance-chômage: CCI-DE pour la Belgique, Arbeitslosengeld SGB III – arbeitslos pour l'Allemagne – RAC sans AFR pour la France et WW-uitkering pour les Pays-Bas. Sources: ONEM: Direction Statistiques, Monatsberichte BFA (DE), Pôle emploi: Séries Statistiques (FR) et Centraal Bureau voor de Statistiek (NL).

Ces statistiques font également apparaître que le chômage belge a un caractère plus stable que celui des autres pays. En Belgique, le chômage administratif a réagi moins fortement à la crise des années 2009 et 2010 qu'en Allemagne, en France ou aux Pays-Bas. Au T4 2018, il est inférieur de 23,0% par rapport au T1 2007.

La France et les Pays-Bas ont, en revanche, davantage souffert du déclin de la conjoncture européenne et, durant la même période, ils ont enregistré des augmentations du chômage administratif de respectivement 51,0% et 38,0%. L'évolution en Allemagne est plus comparable depuis 2012 à celle de la Belgique. Au cours du 4^{ème} trimestre de 2018, on enregistre une baisse de 14,0% par rapport au T1 2007.

10.1.3⁴⁰**Ratio du chômage administratif indemnisé au sens large par rapport à la population en âge de travailler en Belgique et dans les pays limitrophes**

Etant donné les différences réglementaires entre les pays comparés (la Belgique est ainsi, à titre d'exemple, le seul pays où l'allocation de chômage est, en principe, illimitée dans le temps), il semble utile d'effectuer également une comparaison à l'aide d'une définition plus large du chômage administratif. Le tableau 93 reprend, pour la période T1 2007-T4 2018, les ratios du chômage administratif au sens large par rapport à la population en âge de travailler (15-74 ans). La définition plus large du chômage administratif consiste à également prendre en compte les chômeurs indemnisés via l'aide sociale.

Au T4 2018, les ratios de chômage belge et allemand atteignent le niveau le plus bas de ces dix dernières années, ces ratios étant de respectivement 1,5 et 2,4 points de pourcentage inférieurs à ceux du T1 2007. Au T4 2018, le ratio était de 5,2% en Belgique et de 3,1% en Allemagne.

Au Pays-Bas et en France, le ratio de chômage n'a pas connu de baisse systématique au cours des dernières années. Au T4 2018, le ratio de chômage des Pays-Bas et de la France est de respectivement 0,5 et 1,9 point de pourcentage supérieur au niveau enregistré au T1 2007.

⁴⁰ Les données pour l'assistance sociale française n'étant pas encore disponibles, le T3 2018 repose sur une estimation du RSA Socle seul (les données de septembre sont estimées sur base de l'évolution des 5 années précédentes).

Tableau 93

Ratio du chômage administratif indemnisé au sens large
en Belgique, en Allemagne, en France et aux Pays-Bas

		Belgique	Allemagne	France	Pays-Bas
2007	T1	6,7	5,5	7,6	4,4
	T2	6,4	5,0	7,1	4,2
	T3	6,5	4,8	7,1	4,0
	T4	6,2	4,5	7,1	3,8
	Année	6,4	5,0	7,2	4,1
2008	T1	6,3	4,8	7,1	3,8
	T2	6,0	4,4	6,7	3,6
	T3	6,1	4,3	6,9	3,5
	T4	6,0	4,1	7,2	3,5
	Année	6,1	4,4	7,0	3,6
2009	T1	6,4	4,9	7,6	3,7
	T2	6,5	4,8	7,5	3,9
	T3	6,7	4,7	7,8	4,1
	T4	6,5	4,5	8,1	4,4
	Année	6,5	4,7	7,7	4,0
2010	T1	6,8	5,2	8,2	4,6
	T2	6,6	4,6	7,8	4,6
	T3	6,6	4,5	7,9	4,5
	T4	6,4	4,2	8,1	4,5
	Année	6,6	4,6	8,0	4,6
2011	T1	6,5	4,8	8,2	4,7
	T2	6,2	4,3	7,8	4,6
	T3	6,4	4,2	8,0	4,6
	T4	6,2	4,0	8,3	4,6
	Année	6,3	4,3	8,0	4,6
2012	T1	6,4	4,5	8,4	4,9
	T2	6,2	4,2	8,0	4,9
	T3	6,3	4,1	8,3	5,0
	T4	6,1	4,0	8,7	5,2
	Année	6,2	4,2	8,4	5,0
2013	T1	6,5	4,6	8,8	5,7
	T2	6,4	4,3	8,6	5,8
	T3	6,5	4,2	8,7	5,9
	T4	6,4	4,1	9,0	6,1
	Année	6,4	4,3	8,8	5,9
2014	T1	6,8	4,5	8,8	6,5
	T2	6,4	4,2	8,5	6,4
	T3	6,5	4,1	8,7	6,3
	T4	6,2	3,9	9,1	6,3
	Année	6,5	4,2	8,8	6,4
2015	T1	6,4	4,4	9,2	6,6
	T2	6,0	4,0	8,9	6,3
	T3	6,0	4,0	9,1	6,3
	T4	5,8	3,8	9,4	6,4
	Année	6,1	4,1	9,2	6,4
2016	T1	6,1	4,2	9,7	6,8
	T2	5,8	3,8	9,4	6,6
	T3	5,8	3,8	9,5	6,4
	T4	5,7	3,6	9,7	6,3
	Année	5,9	3,8	9,6	6,5
2017	T1	6,0	3,9	9,7	6,4
	T2	5,7	3,6	9,3	6,1
	T3	5,7	3,5	9,5	5,9
	T4	5,5	3,4	9,6	5,6
	Année	5,7	3,6	9,5	6,0
2018	T1	5,7	3,6	9,5	5,6
	T2	5,4	3,3	9,1	5,3
	T3	5,4	3,3	9,4	5,0
	T4	5,2	3,1	9,5	4,9
	Année	5,4	3,3	9,4	5,2

CCI-DE et bénéficiaires du revenu d'intégration ou d'une aide financière pour la Belgique; Arbeitslosengeld SGB III et Arbeitslosengeld II SGB II – arbeitslos pour l'Allemagne, RAC sans AFR; Solidarité et RSA socle seul pour la France et WW, WWB et WIJ-uitkering pour les Pays-Bas. Sources: ONEM: Direction Statistiques, Budget et Etudes, SPP Intégration sociale, Monatsberichte BFA (ALL), Pôle emploi: Séries Statistiques, CAF: L'e-ssentiel + RSA Conjoncture (FR) et Centraal Bureau voor de Statistiek (NL).

Source données démographiques: Eurostat - Enquête sur les forces de travail (lfsq_pganws).

10.2

Emploi⁴¹

10.2.1

Comparaison entre la Belgique et l'UE des 28

Tableau 94

Evolution de l'emploi en Belgique, en UE-28 et en zone euro en milliers

	UE 28	Zone Euro	Belgique	UE 28	Zone Euro	Belgique
2007	219.734	144.853	4.371	100	100	100
2008	222.230	146.293	4.437	101	101	102
2009	218.289	143.335	4.415	99	99	101
2010	215.559	141.824	4.478	98	98	102
2011	215.720	142.000	4.500	98	98	103
2012	215.290	141.149	4.513	98	97	103
2013	214.915	140.373	4.519	98	97	103
2014	217.772	141.758	4.535	99	98	104
2015	220.291	143.257	4.540	100	99	104
2016	223.636	145.769	4.578	102	101	105
2017	227.018	147.913	4.629	103	102	106
2018	229.742	149.914	4.744	105	103	109
Evol. 2007-2018	+4,6 %	+3,5 %	+8,5 %			

Source: Eurostat – Enquête sur les forces de travail (lfsq_egan), emploi au sein de la population de 15 ans et plus

Depuis 2007, en matière d'emploi, la Belgique a fait mieux que la moyenne des pays européens. Pendant la crise de 2009, l'emploi en Belgique n'est pas descendu en dessous du niveau de 2007, alors que dans la période qui a suivi, il a toujours légèrement augmenté. Dans l'UE des 28 et la zone euro, le revirement après la crise économique n'a eu lieu qu'en 2014. En 2015, la croissance de l'emploi, en termes relatifs, est un peu plus élevée dans l'UE des 28 et la zone euro qu'en Belgique. Par rapport à 2007, c'est toutefois en Belgique que l'emploi a connu la hausse la plus importante: +8,5%, contre des augmentations limitées de 4,6% dans l'UE des 28 et de 3,5% dans la zone euro.

⁴¹ Les chiffres en matière d'emploi d'Eurostat pour 2019 n'étaient pas encore connus au moment de la publication du rapport annuel.

Tableau 95

Taux d'emploi en 2018 par région en Belgique et dans
l'Union européenne des 28

	Région flamande	Région wallonne	Région de Bruxelles- Capitale	Belgique	UE-28	Différence Belgique - UE 28 (en points %)
20-64 ans	74,6	63,7	61,4	69,7	73,1	-3,4
20-29 ans	66,4	50,5	47,2	58,9	64,8	-5,9
30-54 ans	86,7	75,6	69,5	81,3	81,4	-0,1
55-64 ans	52,5	46,4	49,5	50,3	58,7	-8,4
Faiblement qualifiés	52,1	38,5	40,9	45,6	56,1	-10,5
Moyennement qualifiés	73,7	63,9	53,3	69,0	72,6	-3,6
Hautement qualifiés	85,9	80,8	78,5	83,5	84,0	-0,5
Belges	75,5	65,0	60,9	71,0	68,2	+2,8
Autres ressortissants de l'UE	73,0	60,3	72,9	69,2	76,1	-6,9
Ressortissants hors UE	50,4	36,2	40,2	43,4	59,3	-15,9

Source: BNB + Eurostat EFT [lfsa_pgaed - lfsa_pganws - lfsa_egaed]

* Pour la colonne "UE-28" et la ligne "Belges", ce ne sont pas les belges mais les travailleurs travaillant dans leur pays de nationalité

Malgré l'évolution positive depuis 2007, le taux d'emploi de la Belgique (69,7% en 2018) reste inférieur à la moyenne européenne (73,1%).

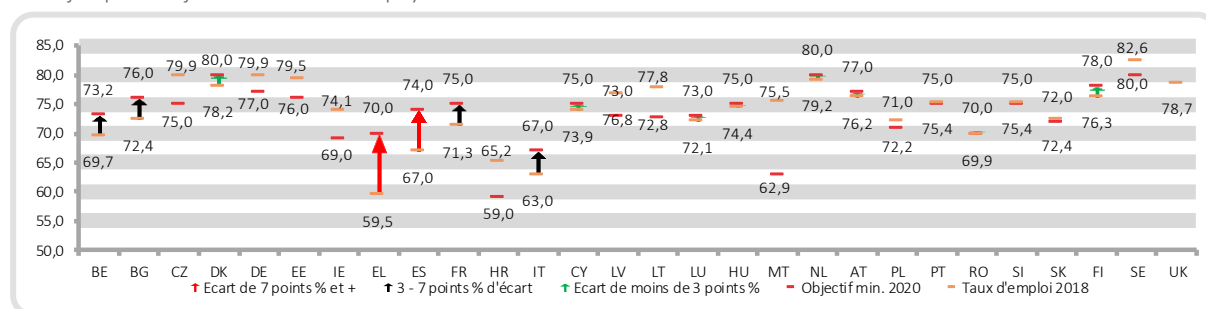
En Belgique, le taux d'emploi est le plus élevé chez les personnes qui se situent dans la classe d'âge des 30 à 54 ans (cf. tableau 95).

Pour les trois niveaux d'études le taux d'emploi belge est plus faible que le taux d'emploi européen. Cependant, au plus la catégorie est qualifiée, au moins l'écart entre les deux est grand.

Le taux de belges travaillant en Belgique est plus important que le taux d'européens travaillant dans leur pays. Par contre, le taux d'emploi en Belgique pour les autres ressortissants de l'UE et les ressortissants hors UE s'écarte des moyennes européennes.

Graphique 77

Ecart jusqu'à l'objectif 2020 dans les pays de l'UE-28

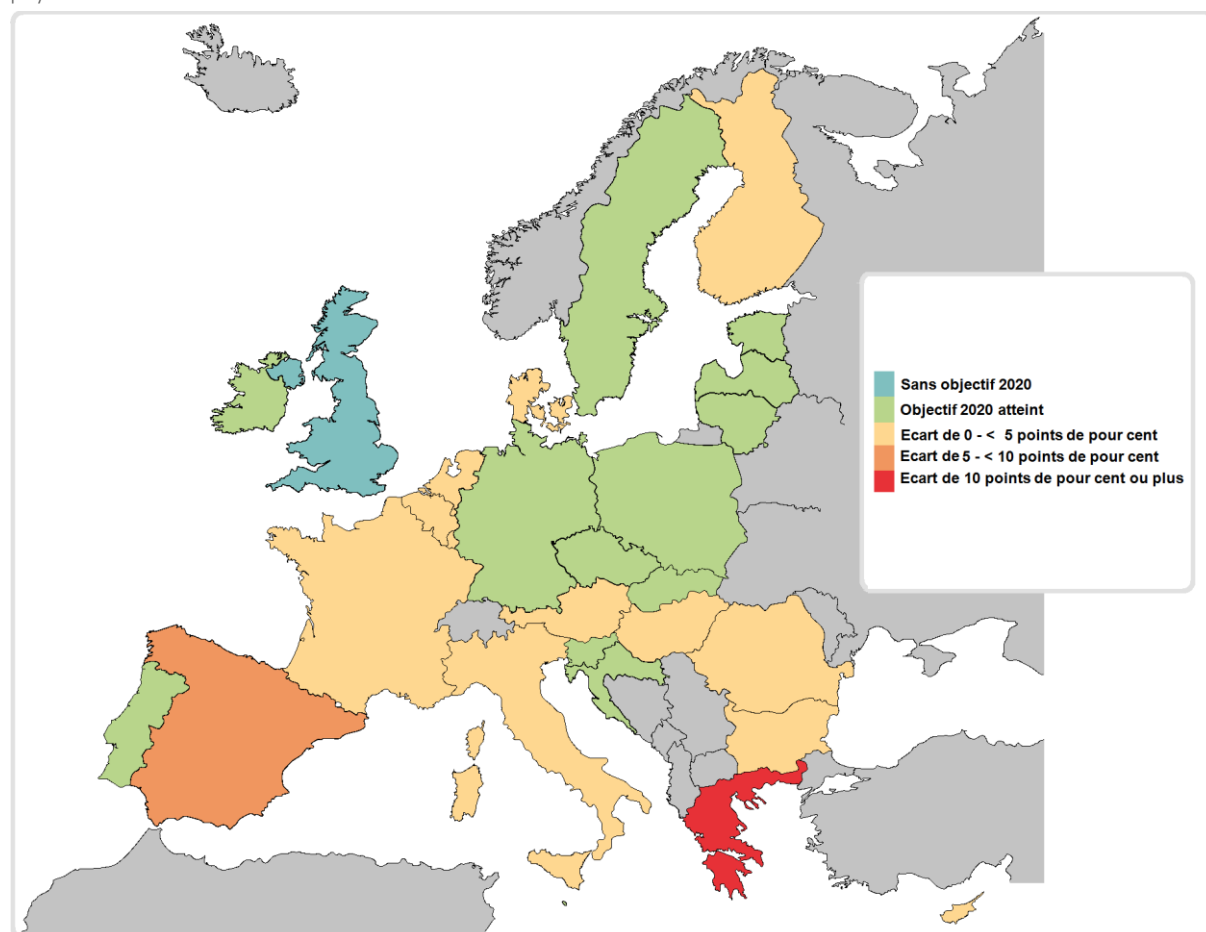


Source: Eurostat – Enquête sur les forces de travail (lfsa_ergan), taux d'emploi au sein de la population de 20 - 64 ans.

NB: Etant le seul pays sans objectif 2020, le Royaume-Uni (UK) fait figure d'exception dans l'UE des 28.

Graphique 78

Carte avec l'écart par rapport à l'objectif 2020 dans les pays de l'UE-28



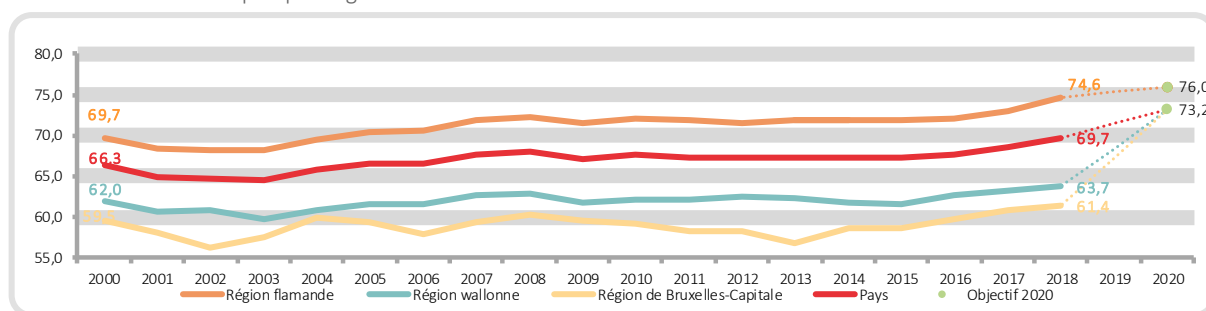
Source: Eurostat – Enquête sur les forces de travail (lfsa_ergan), taux d'emploi au sein de la population de 20 - 64 ans

NB: Etant le seul pays sans objectif 2020, le Royaume-Uni (UK) fait figure d'exception dans l'UE des 28.

Quand l'on compare, dans les graphiques 77 et 78, le taux d'emploi en Belgique à ceux des autres pays européens à la lumière de l'objectif 2020, il s'avère que notre pays se situe dans la moyenne européenne en ce qui concerne l'écart par rapport à cet objectif. A un an de la fin de la période, treize des Etats membres ont provisoirement atteint leur objectif. En outre, il convient évidemment de tenir compte du fait qu'il s'agit d'un objectif ambitieux qui a été fixé encore avant le début de la crise économique et financière.

Graphique 79

Evolution du taux d'emploi par région



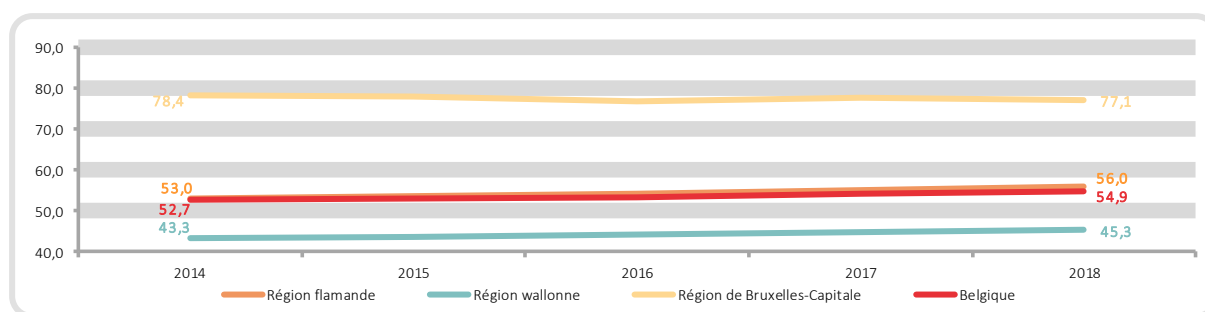
Source: Eurostat – Enquête sur les forces de travail (lfst_r_lfe2emprt), taux d'emploi au sein de la population de 20 – 64 ans

Dans le cadre de la stratégie européenne 2020 pour la croissance et l'emploi, la Belgique s'est fixé comme objectif d'atteindre un taux d'emploi de 73,2% en 2020 au sein de la population des 20 à 64 ans. Avec un taux d'emploi de 69,7% en 2018, l'écart s'élève donc encore à 3,5 points de pourcentage.

Il y a toutefois encore de grosses différences entre les régions. En outre, la région flamande s'est fixé un objectif spécifiquement régional: 76,0% de taux d'emploi chez les 20-64 ans en 2020. En 2018, il manquait encore 1,4 point de pourcentage à cette région.

Graphique 80

Evolution du « ratio job » par région



Source: ONSS – Répartition des postes de travail par lieu de travail T2 + Eurostat – Population on 1 January by age group, sex and NUTS 3 region (demo_r_pjangrp3)

Pour être complet, on peut également mesurer le « ratio d’emplois », c’est-à-dire le nombre d’emplois sur le territoire d’une région par rapport à la population en âge de travailler de cette région (15-64 ans).

La Région de Bruxelles-Capitale a le « ratio d’emploi » le plus élevé en 2018 avec 77,1. Il est cependant à noter que celui-ci diminue comparativement à 2014 (-1,3 point). La Région flamande ainsi que la Région wallonne connaissent une progression de respectivement 2,9 points (pour un ratio de 56,0 en 2018) et 2,0 points (pour un ratio de 45,3 en 2018).

10.2.2

Comparaison entre la Belgique et la zone euro

Tableau 96

Evolution de l'emploi et de la population (en milliers), ainsi que du taux d'emploi en Belgique et dans l'UE des 19

	2000		2007		2018		Evol. 2000 - 2007		Evol. 2007 - 2018	
	Belgique	Zone euro	Belgique	Zone euro	Belgique	Zone euro	Belgique	Zone euro	Belgique	Zone euro
Emploi	4.093	129.652	4.348	143.051	4.699	146.822	+255	+13.399	+351	+3.771
2000 = 100	100	100	106	110	115	113	+6,2	+10,3	+8,6	+2,9
Population	6.719	212.078	7.008	218.709	7.289	218.220	+289	+6.631	+281	-489
2000 = 100	100	100	104	103	108	103	+4,3	+3,1	+4,2	-0,2
Taux d'emploi	60,9%	61,1%	62,0%	65,4%	64,5%	67,3%	+1,1 p.	+4,3 p.	+2,4 p.	+1,9 p.

Source: Eurostat – Enquête sur les forces de travail (lfsa_egan + lfsa_pganws), emploi et population de 15 - 64 ans

Si l'on examine l'évolution de l'emploi entre 2000 et 2007, on constate une croissance moins importante en Belgique que dans la zone euro: respectivement +6,2% et +10,3%. Par la suite, la tendance s'est inversée. En 2018, la croissance de l'emploi en Belgique atteignait, sur l'ensemble de la période depuis 2007, +8,6%, contre +2,9% en moyenne dans la zone euro.

Le taux d'emploi a, dès lors, suivi une évolution similaire: entre 2000 et 2007, il a progressé davantage dans la zone euro (+4,3 points de pourcentage, contre +1,1 point de pourcentage en Belgique). Entre 2007 et 2018, le taux d'emploi en Belgique a augmenté de 2,4 points de pourcentage, alors que dans la zone euro, il a augmenté de 1,9 point de pourcentage.

Perspectives et Budget

Dans cette dernière partie, nous dressons un aperçu global du budget de l'ONEM pour les prestations sociales. Le chapitre 8 présentait déjà un aperçu des dépenses selon une catégorisation statistique. Le budget de l'ONEM est toutefois 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 11.1 présente un aperçu du rapport entre la catégorisation par poste de dépenses et la catégorisation statistique. De plus, on précise pour l'année 2019 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 11.2 donne un aperçu des perspectives et du budget pour 2020. Historiquement, ce budget est situé dans une période qui remonte jusqu'à 2007 inclus. Contrairement à la partie 11.1, qui donne un aperçu historique 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 11.2.

Enfin, la partie 11.3 reflète les économies qui ont été réalisées au cours des années précédentes sur les dépenses de prestations sociales dans le budget fédéral de l'ONEM. Un aperçu de dépenses à partir de l'année 2007 y est également présenté, mais il se limite cette fois-ci aux mesures pour lesquelles les montants alloués en 2019 faisaient encore partie du budget fédéral de l'ONEM. De cette manière, les économies réelles au sein du budget de l'ONEM peuvent être distinguées des diminutions dans les dépenses qui découlent de transferts budgétaires vers d'autres instances.

11.1

Postes de dépenses et régionalisation

Le tableau 97 illustre clairement l'affectation par poste de dépenses selon les unités physiques et les dépenses totales pour 2019. Le tableau 98 et le tableau 99 esquissent ensuite l'évolution à plus long terme selon ces postes de dépenses.

Tableau 97

Aperçu de la répartition des paiements dans des postes de dépenses en 2019 -hors arriérés

	Unités physiques	Dépenses (en millions d'EUR)
Chômage global	507.008	4.710,2
Chômeurs complets indemnisés (excl. RCC)	333.980	3.692,7
Chômage temporaire	99.003	371,3
Travailleurs à temps partiel avec AGR	33.576	169,5
Chômeurs dispensés pour des formations ou des études	36.994	441,2
Période non rémunérée dans l'enseignement	3.454	35,5
Autres allocations	7.030	93,3
Allocations assimilées au CT (excl. période non rémunérée dans l'enseignement)	5.133	12,3
Primes de crise, allocations de licenciement, indemnités en compensation du licenciement	1.897	81,1
Activations et primes (incl. complément de mobilité)	59.526	261,9
Emploi et mesures d'activation	57.396	241,7
Dispenses (excl. dispenses pour des formations ou des études)	1.618	19,7
Autres	512	0,5
Régime de chômage avec complément d'entreprise (incl. prépension à mi-temps)	57.078	890,1
Régime de chômage avec complément d'entreprise	57.058	890,0
Prépension à mi-temps	19	0,1
Interruption de carrière, crédit-temps et congés thématiques	249.367	737,9
Interruption de carrière - entités fédérales	11.199	37,9
Interruption de carrière - entités fédérées	42.477	98,8
Credit-temps	107.392	344,9
Congés thématiques	88.299	256,3
Reste (frontaliers)	178	0,2
Total général	880.186	6.693,6

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.

Tableau 98

Evolution du nombre de paiements selon le poste de dépenses

	Chômage global	Autres allocations	Activations et primes (incl. complément de mobilité)	Régime de chômage avec complément d'entreprise (incl. prépension à mi-temps)	Interruption de carrière, crédit-temps et congés thématiques	Reste (frontaliers)	Total général
2007	783.135	7.295	63.349	114.320	223.319	2.239	1.193.657
2008	763.468	7.267	69.465	115.964	235.679	2.057	1.193.900
2009	867.506	6.834	66.830	118.111	252.429	1.775	1.313.484
2010	832.227	8.717	83.277	120.946	265.575	1.094	1.311.835
2011	775.083	10.050	115.344	119.881	271.290	559	1.292.207
2012	784.061	9.578	100.530	115.728	272.018	500	1.282.415
2013	802.805	10.364	74.938	111.851	269.527	446	1.269.930
2014	757.337	9.389	75.188	107.464	276.301	376	1.226.054
2015	682.199	10.793	75.982	102.066	288.107	325	1.159.472
2016	637.395	9.362	73.978	94.640	280.197	280	1.095.852
2017	578.582	8.782	67.786	84.138	272.070	250	1.011.606
2018	533.590	7.746	63.801	74.516	254.541	215	934.409
2019	507.008	7.030	59.526	57.078	249.367	178	880.186

Tableau 99

Evolution des montants alloués selon le poste de dépenses (en millions d'EUR) – hors arriérés

	Chômage global	Autres allocations	Activations et primes (incl. complément de mobilité)	Régime de chômage avec complément d'entreprise (incl. prépension à mi-temps)	Interruption de carrière, crédit-temps et congés thématiques	Reste (frontaliers)	Total général
2007	5.744,1	12,7	295,7	1.359,2	646,5	1,8	8.059,9
2008	5.799,8	13,0	323,1	1.442,7	699,9	1,7	8.280,1
2009	6.911,1	12,6	306,9	1.501,9	749,5	1,5	9.483,4
2010	6.807,9	42,9	477,1	1.591,5	782,7	1,1	9.703,2
2011	6.487,7	60,0	776,4	1.637,3	814,3	0,8	9.776,5
2012	6.708,1	68,8	572,4	1.626,4	831,8	0,7	9.808,2
2013	7.033,3	92,2	313,6	1.606,7	829,9	0,6	9.876,3
2014	6.665,2	112,7	321,9	1.546,1	830,6	0,5	9.477,1
2015	5.969,1	166,5	333,4	1.476,0	847,4	0,4	8.792,9
2016	5.676,3	125,7	330,0	1.403,2	815,7	0,4	8.351,2
2017	5.275,9	126,4	304,6	1.267,7	794,1	0,3	7.769,0
2018	4.939,1	103,7	284,0	1.144,2	747,9	0,3	7.219,0
2019	4.710,2	93,3	261,9	890,1	737,9	0,2	6.693,6

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 100 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.

Tableau 100

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

	Unités physiques			Dépenses (en millions d'EUR)		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Chômage global	578.582	533.590	507.008	5.275,9	4.939,1	4.710,2
Chômeurs complets indemnisés (excl. RCC)	403.240	364.003	333.980	4.283,1	3.949,8	3.692,7
Chômage temporaire	97.975	93.770	99.003	377,5	358,0	371,3
Travailleurs à temps partiel avec AGR	37.844	35.755	33.576	178,1	174,4	169,5
Chômeurs dispensés pour des formations ou des études	35.896	36.564	36.994	403,0	422,5	441,2
Période non rémunérée dans l'enseignement	3.628	3.498	3.454	34,2	34,4	35,5
Autres allocations	8.595	7.587	6.866	126,2	103,4	93,0
Allocations assimilées au CT (excl. période non rémunérée dans l'enseignement)	5.286	5.191	4.970	11,4	11,7	12,0
Primes de crise, allocations de licenciement, indemnités en compensation du licenciement	3.309	2.396	1.897	114,7	91,6	81,1
Activations et primes (incl. complément de mobilité)	1.928	1.850	1.782	21,3	21,1	21,0
Emploi et mesures d'activation	200	179	164	1,5	1,4	1,3
Dispenses (excl. dispenses pour des formations ou des études)	1.728	1.671	1.618	19,8	19,7	19,7
Régime de chômage avec complément d'entreprise (incl. prépension à mi-temps)	84.138	74.516	57.078	1.267,7	1.144,2	890,1
Régime de chômage avec complément d'entreprise	84.051	74.473	57.058	1.267,2	1.144,0	890,0
Prépension à mi-temps	86	43	19	0,4	0,2	0,1
Interruption de carrière, crédit-temps et congés thématiques	212.422	207.530	206.890	658,9	638,9	639,1
Interruption de carrière	12.585	12.148	11.199	42,2	40,6	37,9
Crédit-temps	117.922	111.399	107.392	374,5	354,4	344,9
Congés thématiques	81.915	83.983	88.299	242,2	243,8	256,3
Reste (frontaliers)	250	215	178	0,3	0,3	0,2
Total général	885.914	825.288	779.802	7.350,3	6.846,9	6.353,7

11.2

Perspectives et budget pour 2020

Pour établir le budget pour 2020, l'ONEM tient compte des prévisions du Bureau fédéral du Plan. Dans ses dernières prévisions, le Bureau du Plan prévoit pour la Belgique⁴² une croissance économique de +1,4% sur une base annuelle en 2020.

Les mesures visant à promouvoir l'emploi devraient, selon le Bureau du Plan, également donner lieu à une croissance de l'emploi. Il prévoit une augmentation de l'emploi intérieur en 2020 de 53.400 unités par rapport à 2019 (+1,1%).

Tableau 101
Prévisions conjoncturelles

	Taux de croissance du PIB en volume (en %)	Emploi intérieur (en milliers)	CCI-DE (unités physiques)	Chômage temporaire (unités budgétaires)
2011	+1,7	4.552,9	445.412	35.895
2012	+0,7	4.572,3	441.406	40.962
2013	+0,5	4.558,9	457.785	42.913
2014	+1,6	4.577,1	458.642	30.677
2015	+2,0	4.617,2	417.432	27.563
2016	+1,5	4.675,3	395.213	25.674
2017	+2,0	4.751,4	373.701	20.824
2018	+1,5	4.817,0	348.221	19.248
2019	+1,4	4.889,8	329.360	19.385
2020	+1,4	4.943,2	318.368	20.000
Evol. 2018 - 2019	-0,1 point	+1,5%	-5,4%	+0,7%
Evol. 2019 - 2020	+0,0 point	+1,1 %	-3,3 %	+3,2 %

Sources: ONEM données historiques CCI-DE et chômage temporaire; Bureau fédéral du Plan - Budget économique - Tableau B.5.bis Situation sur le marché de l'emploi - détail; BNB - PIB en millions d'euros chaînés - année de référence 2016 - données corrigées des variations saisonnières et des effets calendaires

⁴² Bureau fédéral du Plan, Budget économique 2020 (5 février 2020)

Le Bureau du Plan prévoit une nouvelle diminution de 3,3% du nombre de chômeurs complets indemnisés demandeurs d'emploi en 2020. Le chômage temporaire (exprimé en unités budgétaires) qui, dans une certaine mesure, évolue en fonction de la conjoncture économique, devrait, selon le Bureau du Plan, augmenter de 3,2% en 2020.

Les tableaux 102 à 106 inclus reflètent, selon diverses approches, les dépenses prévues par poste pour l'année 2020. Par analogie avec la procédure utilisée pour la majorité des tableaux de ce rapport annuel, ces dépenses sont placées dans une perspective historique qui remonte jusqu'à 2007. 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.

Tableau 102

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

	Chômage global	Autres allocations	Activations et primes	Régime de chômage avec complément d'entreprise (incl. prépension à mi-temps)	Interruption de carrière, crédit-temps et congés thématiques	Total général
2007	783.135	7.295	63.349	114.320	223.319	1.191.418
2008	763.468	7.267	69.465	115.964	235.679	1.191.843
2009	867.506	6.834	66.830	118.111	252.429	1.311.709
2010	832.227	8.717	83.277	120.946	265.575	1.310.741
2011	775.083	10.050	115.344	119.881	271.290	1.291.648
2012	784.061	9.578	100.530	115.728	272.018	1.281.915
2013	802.805	10.364	74.938	111.851	269.527	1.269.485
2014	757.337	9.389	75.188	107.464	276.301	1.225.678
2015	682.199	10.679	1.710	102.066	233.602	1.030.255
2016	637.395	9.247	1.811	94.640	220.191	963.283
2017	578.582	8.595	1.928	84.138	212.422	885.664
2018	533.590	7.587	1.850	74.516	207.530	825.073
2019	507.008	6.866	1.782	57.078	164.712	737.446
2020	490.025	6.868	1.800	46.515	161.390	706.597

Tableau 103

Evolution des dépenses fédérales de l'ONEM pour les prestations sociales en prix courants (en millions d'EUR)⁴³
– hors arriérés

	Chômage global	Autres allocations	Activations et primes	Régime de chômage avec complément d'entreprise (incl. prépension à mi-temps)	Interruption de carrière, crédit-temps et congés thématiques	Total général
2007	5.744,1	12,7	295,7	1.359,2	646,5	8.058,1
2008	5.799,8	13,0	323,1	1.442,7	699,9	8.278,4
2009	6.911,1	12,6	306,9	1.501,9	749,5	9.481,9
2010	6.807,9	42,9	477,1	1.591,5	782,7	9.702,1
2011	6.487,7	60,0	776,4	1.637,3	814,3	9.775,7
2012	6.708,1	68,8	572,4	1.626,4	831,8	9.807,5
2013	7.033,3	92,2	313,6	1.606,7	829,9	9.875,7
2014	6.665,2	112,7	321,9	1.546,1	830,6	9.476,6
2015	5.969,1	166,3	17,4	1.476,0	719,7	8.348,5
2016	5.676,3	125,5	19,3	1.403,2	679,4	7.903,6
2017	5.275,9	126,2	21,3	1.267,7	658,9	7.349,9
2018	4.939,1	103,4	21,1	1.144,2	638,9	6.846,6
2019	4.710,2	93,0	21,0	890,1	510,8	6.225,1
2020	4.681,0	101,0	21,9	749,0	507,0	6.059,9

⁴³ Pour l'interprétation des budgets pour l'année 2018, 2019 et 2020, il y a lieu de tenir compte du fait que l'interruption de carrière et les congés thématiques pour le secteur public sont désormais financés par une dotation du SPF ETCS.

Tableau 104

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

	PIB en millions d'euros chaînés	Chômage global	Autres allocations	Activations et primes	Régime de chômage avec complément d'entreprise (incl. prépension à mi-temps)	Interruption de carrière, crédit-temps et congés thématiques	Total général
2007	385.901,0	1,49%	0,003%	0,08%	0,35%	0,17%	2,09%
2008	388.916,0	1,49%	0,003%	0,08%	0,37%	0,18%	2,13%
2009	380.164,0	1,82%	0,003%	0,08%	0,40%	0,20%	2,49%
2010	390.596,0	1,74%	0,01%	0,12%	0,41%	0,20%	2,48%
2011	397.621,0	1,63%	0,02%	0,20%	0,41%	0,20%	2,46%
2012	398.553,0	1,68%	0,02%	0,14%	0,41%	0,21%	2,46%
2013	399.353,0	1,76%	0,02%	0,08%	0,40%	0,21%	2,47%
2014	404.751,0	1,65%	0,03%	0,08%	0,38%	0,21%	2,34%
2015	410.435,0	1,45%	0,04%	0,00%	0,36%	0,18%	2,03%
2016	416.452,0	1,36%	0,03%	0,00%	0,34%	0,16%	1,90%
2017	423.563,0	1,25%	0,03%	0,01%	0,30%	0,16%	1,74%
2018	437.596,0	1,13%	0,02%	0,005%	0,26%	0,15%	1,56%
2019	443.591,5	1,06%	0,02%	0,005%	0,20%	0,12%	1,40%
2020	449.801,8	1,04%	0,02%	0,005%	0,17%	0,11%	1,35%

Source pour le PIB: BNB - PIB en millions d'euros chaînés - année de référence 2016 - données corrigées des variations saisonnières et des effets calendaires

Graphique 81

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

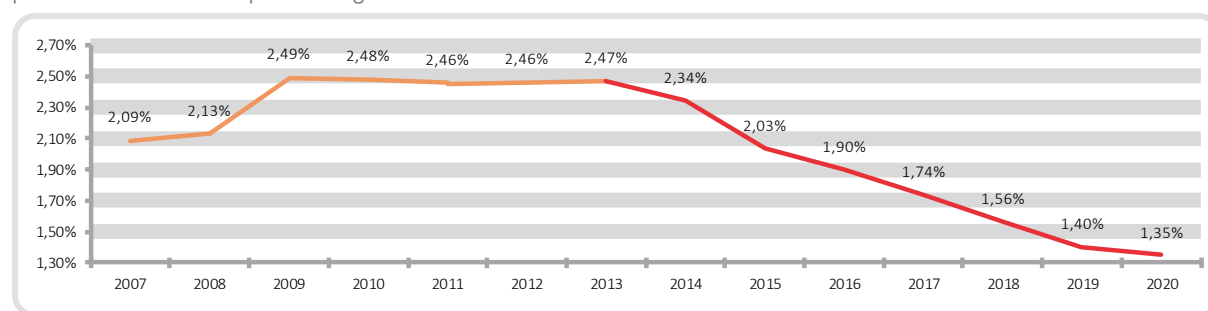


Tableau 105

Evolution des dépenses fédérales de l'ONEM pour les prestations sociales en prix de 2007 (en millions d'EUR) – hors arriérés

	Coefficient moyen de liquidation - chômage, activation et RCC	Coefficient moyen de liquidation - interruption de carrière, crédit-temps et congés thématiques	Chômage global	Autres allocations	Activations et primes	Régime de chômage avec complément d'entreprise (incl. prépension à mi-temps)	Interruption de carrière, crédit-temps et congés thématiques	Total général
2007	1,1487	1,1487	5.744,1	12,7	295,7	1.359,2	646,5	8.058,1
2008	1,1953	1,1894	5.573,8	12,5	310,5	1.386,5	676,0	7.959,2
2009	1,2190	1,2190	6.512,5	11,9	289,2	1.415,3	706,2	8.935,1
2010	1,2271	1,2251	6.372,8	40,2	446,6	1.489,8	733,9	9.083,2
2011	1,2599	1,2579	5.915,0	54,7	707,8	1.492,7	743,7	8.913,9
2012	1,2936	1,2894	5.956,5	61,1	508,3	1.444,2	741,0	8.711,1
2013	1,3195	1,3195	6.122,9	80,2	273,0	1.398,7	722,5	8.597,3
2014	1,3195	1,3195	5.802,4	98,1	280,3	1.346,0	723,1	8.249,9
2015	1,3195	1,3195	5.196,4	144,8	15,1	1.285,0	626,6	7.267,8
2016	1,3349	1,3349	4.884,5	108,0	16,6	1.207,5	584,6	6.801,2
2017	1,3616	1,3616	4.451,0	106,4	17,9	1.069,5	555,9	6.200,7
2018	1,3819	1,3819	4.105,6	85,9	17,5	951,1	531,1	5.691,2
2019	1,4002	1,4002	3.864,2	76,3	17,2	730,2	419,0	5.107,0
2020	1,4235	1,4235	3.777,4	81,5	17,7	604,4	409,1	4.890,1

Tableau 106

Evolution des dépenses fédérales de l'ONEM pour les prestations sociales en prix de 2007 (indice 2007 = 100) – hors arriérés

	Chômage global	Autres allocations	Activations et primes	Régime de chômage avec complément d'entreprise (incl. prépension à mi-temps)	Interruption de carrière, crédit-temps et congés thématiques	Total général
2007	100	100	100	100	100	100
2008	97	98	105	102	105	99
2009	113	94	98	104	109	111
2010	111	317	151	110	114	113
2011	103	431	239	110	115	111
2012	104	481	172	106	115	108
2013	107	632	92	103	112	107
2014	101	773	95	99	112	102
2015	90	1.141	5	95	97	90
2016	85	851	6	89	90	84
2017	77	839	6	79	86	77
2018	71	677	6	70	82	71
2019	67	601	6	54	65	63
2020	66	642	6	44	63	61

Pour être complet, le tableau 107 donne, pour les années les plus récentes, un aperçu de l'impact des arriérés de paiement sur les dépenses de l'ONEM. Tous les paiements doivent en effet être enregistrés dans le budget et la comptabilité de l'ONEM; et cela en conformité avec les règles comptables des IPSS (AR du 26.01.2014).

Tableau 107

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

	Chômage global	Autres allocations	Activations et primes	Régime de chômage avec complément d'entreprise (incl. prépension à mi-temps)	Interruption de carrière, crédit-temps et congés thématiques	Total général
2015						
Dépenses	5.969,1	166,3	17,4	1.476,0	719,7	8.348,5
Arriérés	72,7	3,0	0,2	1,0	1,3	78,2
% d'arriérés	1,2%	1,8%	0,9%	0,1%	0,2%	0,9%
Total	6.041,8	169,4	17,5	1.477,0	721,0	8.426,7
2016						
Dépenses	5.676,3	125,5	19,3	1.403,2	679,4	7.903,6
Arriérés	64,5	2,8	0,1	1,0	0,9	69,3
% d'arriérés	1,1%	2,2%	0,6%	0,1%	0,1%	0,9%
Total	5.740,8	128,3	19,4	1.404,2	680,2	7.972,9
2017						
Dépenses	5.275,9	126,2	21,3	1.267,7	658,9	7.349,9
Arriérés	60,2	2,5	0,2	0,9	1,2	65,0
% d'arriérés	1,1%	2,0%	0,9%	0,1%	0,2%	0,9%
Total	5.336,1	128,7	21,5	1.268,5	660,2	7.414,9
2018						
Dépenses	4.939,1	103,4	21,1	1.144,2	638,9	6.846,6
Arriérés	58,6	2,6	0,2	0,7	1,2	63,3
% d'arriérés	1,2%	2,5%	0,9%	0,1%	0,2%	0,9%
Total	4.997,6	105,9	21,3	1.144,9	640,1	6.909,9
2019						
Dépenses	4.710,2	93,0	21,0	890,1	639,1	6.353,4
Arriérés	58,3	2,5	0,2	0,6	1,4	63,0
% d'arriérés	1,2%	2,7%	0,7%	0,1%	0,2%	1,0%
Total	4.768,5	95,6	21,1	890,7	640,5	6.416,4
2020						
Dépenses	4.681,0	101,0	21,9	749,0	641,9	6.194,7
Arriérés	59,3	2,6	0,2	0,5	1,4	64,0
% d'arriérés	1,3%	2,6%	0,9%	0,1%	0,2%	1,0%
Total	4.740,3	103,6	22,1	749,5	643,3	6.258,7

11.3

Economies sur les dépenses sociales

Nous terminons cette partie par un aperçu de l'évolution des économies réalisées sur les dépenses sociales dans le budget fédéral de l'ONEM. Vu les transferts dans le cadre de la Sixième Réforme de l'Etat, il n'est pas évident d'obtenir un aperçu clair de l'économie réalisée. Le tableau 108 et le graphique 82 montrent dès lors l'évolution depuis 2007 des dépenses qui n'ont pas été transférées (et donc, autrement dit, qui font encore et toujours partie du budget de l'ONEM en 2019).⁴⁴ Il en ressort que depuis 2013, c'est, au total, une économie de 3.091,6 millions d'EUR qui a été réalisée dans les prestations sociales.

Tableau 108

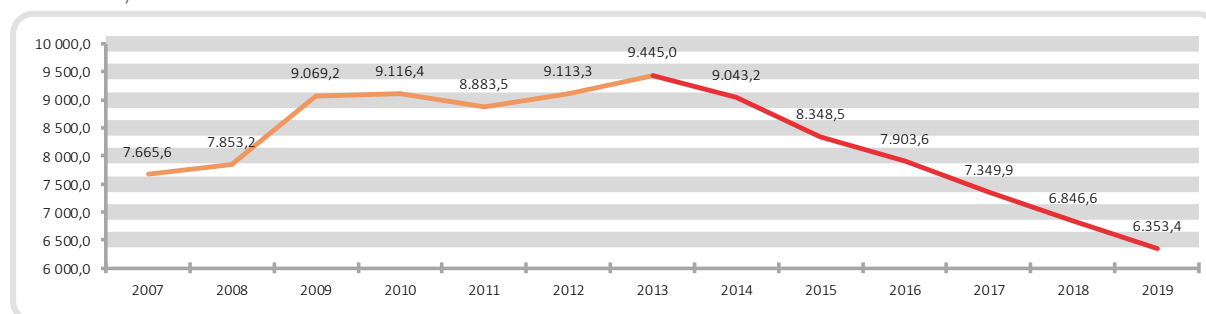
Evolution des principaux postes de dépenses non transférés pour les prestations sociales en prix courants (en millions d'EUR) – hors arriérés

	Chômage global	Autres allocations	Activations et primes (incl. complément de mobilité)	Régime de chômage avec complément d'entreprise (incl. prépension à mi- temps)	Crédit-temps et congés thématiques (secteur privé)	Interruption de carrière (partie fédérale) et congés thématiques (secteur public)	Total général	Interruption de carrière (partie régionale)
2007	5.744,1	12,7	15,2	1.359,2	412,6	122,0	7.665,6	112,0
2008	5.799,8	13,0	16,8	1.442,7	452,7	128,2	7.853,2	119,0
2009	6.911,1	12,5	17,4	1.501,9	497,6	128,7	9.069,2	123,1
2010	6.807,9	42,8	16,8	1.591,5	527,6	129,8	9.116,4	125,3
2011	6.487,7	59,9	16,4	1.637,3	549,3	132,9	8.883,5	132,1
2012	6.708,1	68,6	16,5	1.626,4	562,5	131,2	9.113,3	138,1
2013	7.033,3	92,0	16,9	1.606,7	563,7	132,4	9.445,0	133,8
2014	6.665,2	112,6	17,9	1.546,1	567,2	134,3	9.043,2	129,1
2015	5.969,1	166,3	17,4	1.476,0	583,8	135,9	8.348,5	127,7
2016	5.676,3	125,5	19,3	1.403,2	550,4	128,9	7.903,6	136,3
2017	5.275,9	126,2	21,3	1.267,7	533,4	125,6	7.349,9	135,2
2018	4.939,1	103,4	21,1	1.144,2	511,9	127,0	6.846,6	109,0
2019	4.710,2	93,0	21,0	890,1	510,8	128,3	6.353,4	98,8

⁴⁴ A l'exception des cas d'interruption de carrière transférés, pour lesquels il n'a pas pu être déterminé quels cas auraient été comptabilisés dans le budget régional dans le passé, selon la répartition des compétences actuelles.

Graphique 82

Evolution des principaux postes de dépenses non transférés pour les prestations sociales en prix courants (en millions d'EUR) – hors arriérés



Il y a lieu de signaler 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.

Pour être complet, le tableau 109 donne, pour les années les plus récentes, un aperçu, arriérés inclus, de l'évolution des dépenses ONEM pour prestations sociales et cela en conformité avec les règles comptables actuelles.

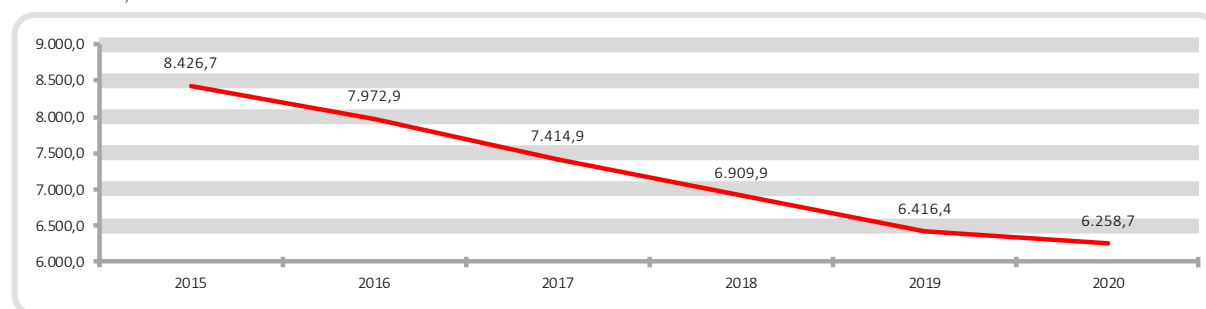
Tableau 109

Evolution des principaux postes de dépenses non transférés pour les prestations sociales en prix courants avec arriérés (en millions d'EUR) – arriérés inclus

	Chômage global	Autres allocations	Activations et primes (incl. complément de mobilité)	Régime de chômage avec complément d'entreprise (incl. prépension à mi-temps)	Crédit-temps et congés thématiques (secteur privé)	Interruption de carrière (partie fédérale) et congés thématiques (secteur public)	Total général
2015	6.041,8	169,4	17,5	1.477,0	584,9	136,2	8.426,7
2016	5.740,8	128,3	19,4	1.404,2	551,1	129,1	7.972,9
2017	5.336,1	128,7	21,5	1.268,5	534,2	125,9	7.414,9
2018	4.997,6	105,9	21,3	1.144,9	512,8	127,4	6.909,9
2019	4.768,5	95,6	21,1	890,7	511,8	128,7	6.416,4
2020	4.740,3	103,6	22,1	749,5	508,0	135,3	6.258,7

Graphique 83

Evolution des principaux postes de dépenses non transférés pour les prestations sociales en prix courants (en millions d'EUR) et arriérés inclus



Liste des publications statistiques de l'ONEM en 2019

Mises à jour mensuelles des tableaux avec les données de base:

- Chômage complet
- Chômage temporaire et allocations connexes
- Travailleurs à temps partiel
- Emploi et mesures d'activation
- Dispenses
- Sanctions (de 2010 à 2019)
- 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 (de 2009 à 2018)
- Autres
- Chiffres par statut, commune, arrondissement et province

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

Les chiffres du contrôle

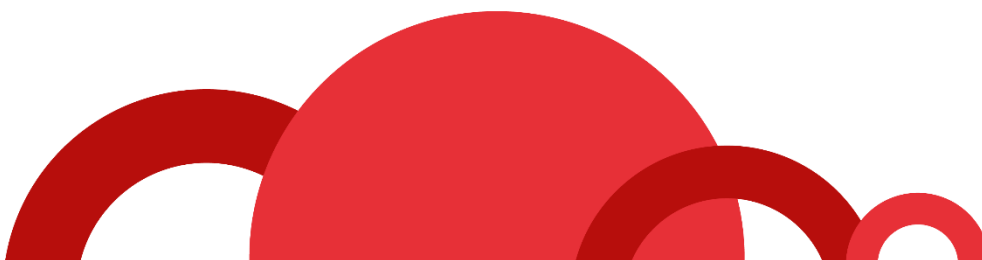
- Publication trimestrielle

La brochure 'Indicateurs trimestriels du marché du travail':

- Publication trimestrielle

Publications ponctuelles:

- Spotlight - Les mesures pour l'emploi et la formation concernées par la Sixième Réforme de l'État - mars 2019
- Spotlight - Chômeurs demandeurs d'emploi avec activités complémentaires en 2017 - juin 2019
- La limitation du droit aux allocations d'insertion : nature des sorties en 2017 - juillet 2019
- Spotlight - La saisie d'allocations de chômage - juillet 2019
- Le chômage en Belgique, en Allemagne, en France et aux Pays-bas selon trois approches - octobre 2019
- Spotlight - Congés thématiques et crédit-temps avec motif: répartition selon le genre - décembre 2019
- Spotlight - Crédit-temps et interruption de carrière: évolution selon le sexe - décembre 2019



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
RMMMGM	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