ONEM.be

Les dispenses dans le cadre de la promotion des possibilités d'emploi

Analyse et perspectives

Direction Statistiques,
Budget et Etudes
stat@onem.be

.be

« Les dispenses dans le cadre de la promotion des possibilités d'emploi » est une étude réalisée et publiée par l'ONEM :
Boulevard de l'Empereur 7
1000 Bruxelles
Tel. 02 515 44 35

Auteur :
Sébastien Votquenne

Rédacteur en chef :
Michiel Segaert.

Éditeur responsable :
Dr. Jean-Marc Vandenbergh.

Directeur de publication :
Hugo Boonaert,
Janick Pirard.

Remerciement spécial à :
Nathalie Nuyts,
Michiel Segaert,
Hilde Geeraers,
Leen Vranckx,
Janick Pirard,
Jérôme Sacré,
Valérie Paulus (FOREM)
Et au service linguistique.

Ont aussi collaboré à cette étude :
Brendan Verdonck,
David Sauwens,
Sébastien Malevez,
Jochen Vandekerkhove,
Jonathan Godfroid,
Georges Martens,
Oscar Gwiza,
Béatrice Depas,
Carline Saucez,
Marie-Paule Vandendeurpel,
Martine Vereeken,
Françoise Cassiman.

Graphisme :
Service graphique - Direction Communication

Impression :
Service imprimerie - Direction Communication

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

ISSN 2952-8259 (print)
ISSN 2952-8267 (online)

Table des matières

1 Introduction 7

1.1 Définitions et cadre de l'étude 7

1.2 Historique 9

1.3 Littérature 12

1.4 Spécificités de l'étude 14

2 Evolution des différents types de dispenses depuis 2000 17

2.1 Ligne du temps commune 17

2.2 Les articles de dispenses représentatifs en 2022 19

2.3 Evolution par Région depuis 2000 20

2.3.1 La formation professionnelle à temps plein (art. 91,1 et 91,1X) 21

2.3.2 La formation professionnelle à temps partiel (art. 91,0 et 91,4) 22

2.3.3 La reprise d'études de plein exercice (art. 93 et 93,6) 23

2.3.4 La formation approuvée par le directeur (art. 94 et 94X) 24

2.3.5 Le « Plan d'action individuel » (art. 94,2 et 94,2X) 25

2.3.6 La formation en EFT ou en CISP (art. 94,4 et 94,4X) 26

2.3.7 La convention COAC (art. 94,5 et 94,5X) 27

2.3.8 La formation en alternance (art. 94,7 et 94,7X) 28

2.3.9 Les dispenses en Communauté germanophone 29

2.4 Les cas particuliers des dispenses ALE et actions à l'étranger 30

2.4.1 Les dispenses ALE 30

2.4.2 Les dispenses pour actions à l'étranger 31

3 Le profil des dispensés suivant l'article de dispense 33

3.1 Les critères pris en compte 33

3.2 Profil de chaque population 34

3.2.1 Les formations professionnelles à temps plein 34

3.2.2 Les formations professionnelles à temps partiel 35

3.2.3 La reprise d'études de plein exercice 36

3.2.4 La formation approuvée par le directeur 37

3.2.5 Le plan d'action individuel 38

3.2.6 La formation en EFT ou CISP 39

3.2.7 La convention avec une coopérative d'activités (COAC) 40

3.2.8 La formation en alternance 41

3.2.9 Les dispenses ALE 41

3.3 Des ressemblances et des divergences 42

3.4 Des dispenses accessibles à tous ? 43

Le cas des chômeurs isolés avec enfant(s) à charge dans le système de dispenses 44

4 Le parcours des sortants 47

4.1 Méthodologie 47

4.2 Analyse des sorties de dispense 49

4.2.1 Sorties de formation professionnelle à temps plein hors métiers en pénurie (art. 91,1)..... 49

4.2.2 Sorties de formation professionnelle à temps plein pour un métier en pénurie (art. 91,1X). 51

4.2.3 Sorties de formation professionnelle à temps partiel (art. 91,4) 52

4.2.4 Sorties de formation à temps partiel de moins de 17h/semaine (art. 91,0) 54

4.2.5 Sorties de la reprise d'études de plein exercice (art. 93)..... 55

4.2.6 Sorties de la reprise d'études de plein exercice pour un métier en pénurie (art. 93,6)..... 56

4.2.7 Sorties de formations approuvées par le Directeur (art. 94 et 94X)..... 58

4.2.8 Sorties du plan d'action individuel (art. 94,2 et 94,2X) 59

4.2.9 Les sorties de formations en EFT ou CISP (art. 94,4)..... 60

4.2.10 Les sorties de formations en coopérative d'activités (art. 94,5) 62

4.2.11 Les sorties de formations en alternance (art. 94,7 et 94,7X) 63

4.2.12 Les sorties de dispense ALE..... 64

4.3 Aperçu transversal 65

4.3.1 Le profil des dispensés déterminant 65

4.3.2 Des résultats à l'échelle régionale 66

4.4 Durée de la dispense et qualité de sortie 67

4.5 Une bonne saison pour sortir de dispense ? 70

4.6 De dispense en dispense(s)..... 71

4.7 Le parcours après un refus de dispense 73

5 Les dispenses en perspective 75

5.1 La dispense, un investissement ?..... 75

5.2 Le point sur le(s) cumul(s)..... 76

5.3 Dispenses et métiers en pénurie 77

5.4 Dispenses et santé 78

5.5 Tour d' Europe : que font les autres ? 79

6 Conclusion 81

6.1 12 Points à retenir..... 81

6.2 Des pistes de réflexion..... 82

Bibliographie 85

Introduction

1.1 Définitions et cadre de l'étude

Au fil du temps et au gré des réformes, le mot « dispense » a été employé à l'ONEM pour désigner des régimes très divers. Dans le cadre de cette étude, nous exclurons les dispenses pour raisons sociales ou familiales, limitées depuis 2015 aux dispenses pour aidants proches. Nous n'évoquerons pas non plus les dispenses en raison de l'âge ou du passé professionnel qui ont coexisté avec le régime de prépension et ne concernent plus à présent qu'une petite population[1]. L'accent est clairement mis ici sur les régimes de dispenses que nous qualifierons d'accompagnement actif, dont l'objectif est d'augmenter les chances du chômeur d'intégrer ou de réintégrer le marché de l'emploi, essentiellement via la formation ou la reprise des études.

Le mot « dispense » signifie dans le cas présent que le chômeur est, pendant une durée variable suivant les articles des régimes concernés, dispensé d'une série d'obligations. Dans tous les régimes que nous aborderons ici, le chômeur est dispensé de chercher activement un emploi et peut refuser un emploi convenable sans risque d'exclusion de l'allocation. Pendant la durée de la dispense, le chômeur n'est plus considéré comme demandeur d'emploi ; dans certains cas, il n'est pas tenu de se réinscrire au terme du processus.

Au cours des quarante dernières années, un nombre important de dispenses pour la promotion de la possibilité d'emploi ont vu le jour nanties de subdivisions ou de compléments. Pour pouvoir aborder efficacement le corps de cette étude, il nous paraît important de définir strictement chacune d'entre elles même si certaines, dont l'impact aura été très limité, ne feront pas l'objet d'une analyse détaillée.

Dès leur création, les « dispenses pour formations professionnelles » ont été distinguées des « dispenses pour reprise des études et autres formations ». Cette distinction perdure de nos jours et reste la norme pour la publication des statistiques sur le site web[2] et dans les rapports périodiques de l'ONEM. Dans les faits, il s'agit essentiellement de nuances réglementaires.

Les formations professionnelles à proprement parler sont les formations reconnues sur base de l'art. 91 de l'AR du 25.11.1991, de facto les formations organisées ou subsidiées anciennement par l'ONEM puis par les organismes régionaux (FOREM, ADG, VDAB, Actiris) et leurs centres de formation agréés (voir chapitre 1.2

[1] Pour un aperçu historique de ces sujets, voir l'étude « *Evolution à long terme des allocations ONEM : 100 ans de données - 1921-2020* » (ONEM, 2021)

[2] Cf. les tableaux statistiques concernant les dispenses sur le site Internet de l'ONEM (ONEM, 2023).

pour l'évolution). Ces formations ont été déclinées depuis 2001 en plusieurs sous-catégories : à temps plein ou à temps partiel, collectives ou individuelles, en centre de formation, en entreprise ou dans un établissement scolaire.

Les autres dispenses sont rassemblées sous la mention « dispenses pour reprise des études et autres formations » mais elles ne se ressemblent pas pour autant et nous prendrons soin dans cette étude de ne pas les mélanger. Nous distinguerons :

- les formations aujourd'hui pratiquement abandonnées concernées par l'art. 92 de l'AR, aussi appelées « formations classes moyennes » et qui débouchent prioritairement sur l'exercice d'une activité indépendante mais incluent aussi des formations de cadres ou de gestionnaires,
- la reprise d'études de plein exercice décrites dans l'art. 93,
- et l'ensemble hétéroclite de toutes les autres formations associées à l'art. 94 sous la mention « approuvées par le directeur du bureau du chômage ».

Cette dernière catégorie de formation a elle aussi été subdivisée au fil du temps en sous-groupes plus précis qui nous permettront d'affiner l'analyse des différents dispositifs et de leur efficacité dans le processus de remise au travail des chômeurs. Certains de ces dispositifs ont été créé à l'initiative d'une Région et ne sont d'application que dans celle-ci. Nous décrivons ici les plus importants :

- Le « plan d'action individuel » (art. 94,2) englobe, comme son nom le suggère, une série d'actions proposées au chômeur par le service régional de l'emploi parmi lesquelles une/des formations. Le plan est couvert par une dispense d'une durée d'un an et doit être strictement suivi.
- La dispense « autre formation à l'étranger » (art. 94,3) permet au chômeur de suivre sous certaines conditions une formation hors frontière. La durée de la dispense est limitée.
- Les « formations en EFT (entreprises de formation par le travail) devenues CISP (centres d'insertion socioprofessionnelle) » ne sont dispensées qu'en Région wallonne hors communauté germanophone et concernent des personnes éloignées de l'emploi et faiblement scolarisées. Elles sont reprises à l'art. 94,4.
- Les chômeurs complets qui concluent, en tant que candidats entrepreneurs, une convention avec une société coopérative d'activités (COAC) sont dispensés en application de l'art. 94,5.
- Enfin, la formation « en alternance » (art. 94,7) s'adresse à priori aux jeunes en stage d'insertion et leur permet de suivre une formation théorique associée à du travail rémunéré en entreprise. Si le candidat est déjà Chômeur complet indemnisé au début du cycle, il peut entrer dans les conditions pour la dispense. La dispense n'est pratiquement appliquée qu'en Région wallonne.

Une dernière distinction concernant les formations, très importante pour notre propos, est celle appliquée depuis 2015 dans les catégories principales entre les formations pour métiers en pénurie et les autres. Pour les études de plein exercice, cette distinction existait déjà depuis 1998. Ces formations/études pour métiers en pénurie ont leur propre réglementation. L'analyse distincte de ce segment devrait nous apporter une estimation de son efficacité dans les efforts de rapprochement entre le capital de main-d'œuvre disponible à l'échelle nationale et les besoins du marché de l'emploi.

Dans cette étude, il sera aussi question des dispenses (en cas d'occupation) ALE. Également transférée aux Régions, la matière ALE demeure fédérale en ce qui concerne l'octroi des dispenses. Nombreuses à la fin des années '90 et au début des années 2000, ces dispenses se sont raréfiées à dater de l'introduction des titres-services. Il convient de placer le régime de dispense ALE sur un autre pied que les dispenses pour formations ou études. En effet, contrairement à celles-ci, le régime concerne des chômeurs qui ne sont pas demandeurs d'emploi actifs : les chômeurs avec 33% ou plus d'inaptitude permanente au travail (dispensés pour 6 mois après 180 heures de prestations ALE sur les 6 mois précédents) et les ALE occupés comme assistants de prévention et de sécurité (dispensés pendant l'occupation ALE).

Enfin, bien que ce régime n'ait jamais compté qu'un nombre très limité d'unités, nous évoquerons brièvement les dispenses pour affectation à l'étranger à ne pas confondre avec la dispense pour formation à l'étranger déjà décrite ci-dessus.

L'objectif principal de notre analyse sera moins d'explorer le passé que de décrire ou d'aborder, avec toutes les données et tous les moyens à notre disposition, les aspects suivants :

- Qui sont les bénéficiaires des dispenses et comment se répartissent-ils de nos jours dans les différents statuts de Région en Région ?
- à quel point les dispositifs de formations et d'études couverts par une dispense atteignent-ils leur objectif d'insertion ou de réinsertion sur le marché de l'emploi et répondent-ils aux besoins du marché, notamment via les actions spécifiques vers les métiers en pénurie ?
- le cumul des dispenses avec certains avantages pendant et en fin de période de formation est-il bénéfique au parcours du dispensé vers l'emploi ?

Sur le second point de l'analyse, nous pourrons compter sur le travail imposant déjà produit par les organismes régionaux auquel nous consacrerons l'essentiel du chapitre 1.3.

1.2 Historique

En 1961, l'ONPC, Office national du Placement et du Chômage, devient l'ONEM, Office national de l'Emploi. Via cette nouvelle dénomination, les pouvoirs publics décident en quelque sorte de mettre l'accent sur une des missions de base de l'organisme : la réinsertion des chômeurs sur le marché de l'emploi. C'est dans cette vocation de réinsertion que, pratiquement depuis les origines, l'ONEM s'est chargé de subsidier un vaste panel de formations professionnelles visant à l'amélioration des compétences du candidat travailleur. À l'époque, les formations, essentiellement de type apprentissage, sont organisées au sein des entreprises dans le secteur artisanal et dans une moindre mesure dans le secteur manufacturier ; elles sont encore en bonne partie à charge du travailleur ou du candidat travailleur. En 1964, l'ONEM crée, sous l'impulsion des entreprises en besoin d'un personnel de plus en plus qualifié, le « centre national d'études et de formation pédagogique ». Le but est de professionnaliser le parcours des demandeurs d'emploi en confiant leur formation à des instructeurs expressément formés pour ce travail. Les premiers décomptes de ces formations apparaissent dans le rapport annuel de 1965 et deviennent systématiques dans les rapports suivants[3]. Dans ces versions anciennes, les formations sont aussi ouvertes aux travailleurs rémunérés.

En 1983, les premières dispenses de disponibilité sur le marché de l'emploi font leur apparition. Elles ne concernent que les chômeurs qui reçoivent une formation de chef d'entreprise relevant de la formation permanente des classes moyennes (donc l'art. 92). La dispense court pour un an maximum et englobe aussi l'obligation de se présenter au contrôle communal.

L'AR du 10.12.1984 accorde aux chômeurs une dispense de contrôle communal lorsqu'ils suivent des cours, des études ou une formation professionnelle. Avec cet arrêté, les études de plein exercice font leur apparition parmi les dispenses dans le cadre de la promotion des possibilités d'emploi. À noter que les chômeurs concernés ne sont pas encore dispensés de leurs obligations en termes de recherche d'emploi.

[3] Les informations reprises dans ce paragraphe proviennent toutes des rapports annuels de l'ONEM de 1961 à 1965.

Début 1985, les régimes de dispenses à destination des chômeurs âgés ou présentant une diminution permanente de l'aptitude au travail sont les premiers à concerner aussi l'inscription comme demandeurs d'emploi et l'obligation de disponibilité sur le marché du travail. Suivent directement les dispenses pour raisons sociales et familiales. **Enfin, via l'AR du 19.6.1985, apparaissent les dispenses pour certains chômeurs qui reprennent des études ou suivent une formation**. Ces premières dispenses sont conclues pour une durée maximale de 14 mois reconductibles en cas de réussite de la première année de cours ou d'études. L'article 155 quinquies prévoit quant à lui que les avantages complémentaires accordés au chômeur dans le cadre de la formation ou du perfectionnement peuvent être cumulés avec les allocations de chômage.

En 1989, la troisième réforme de l'Etat fait glisser les compétences en matière de placement et de formations respectivement vers les Régions et vers les communautés ; l'assurance-chômage reste une matière fédérale.

En 1992, le régime des dispenses s'étend aux chômeurs d'au moins 50 ans qui souhaitent mettre bénévolement leur expérience au service d'un pays étranger (Art 97 AR). Cette mesure s'applique ensuite, à partir de 1996, aux chômeurs complets ayant droit aux allocations d'attente, pour la période pendant laquelle, en vue d'acquérir une expérience professionnelle, ils sont actifs comme coopérants à la condition que l'activité soit effectuée dans le cadre d'un projet de coopération au développement reconnu. Peuvent également y prétendre les chômeurs complets qui participent à une action humanitaire menée par une organisation reconnue par une autorité belge, étrangère ou internationale. Ces trois dispositions existent encore de nos jours.

En 1987, les premières agences locales pour l'emploi (ALE) sont créées à la suite de l'arrêté ministériel du 30.09.1987. L'agence locale pour l'emploi est un organisme (A.S.B.L. ou Commission), créé par décision du Conseil communal, qui agit sur le plan local comme auxiliaire de l'ONEM et permet aux chômeurs longue durée d'effectuer certains travaux autorisés non-rencontrés par le circuit du travail habituel. Dès cette première année, les chômeurs en ALE sont considérés comme « mis au travail » par l'ONEM et sont dispensés du pointage les jours où ils travaillent mais ils demeurent inscrits comme demandeurs d'emploi. La loi du 30 mars 1994 généralise le système des ALE en rendant obligatoire l'institution d'une ALE par commune ou groupe de communes ; pratiquement toutes les agences sont opérationnelles début 1997[4]. Le nombre d'inscrits augmente rapidement et à partir du 1er janvier 1996, en application de l'AR du 25.11.1995, les travailleurs occupés un minimum de 180 heures en ALE[5] au cours des six mois précédant la demande obtiennent les mêmes dispenses que les chômeurs en formation et ce, pour une durée de six mois renouvelable. Un autre article mis en application à la même date prévoit que les chômeurs occupés en ALE à des fonctions d'assistant de prévention et de sécurité sont dispensés pendant la durée de l'occupation.

Le 24 juillet 1998 et alors que la plupart des régimes de dispenses sont activés, la notion de « profession en pénurie significative de main-d'œuvre » fait son apparition dans la réglementation. Dans le cadre du plan d'action belge pour l'emploi, lui-même issu des directives européennes pour l'emploi, Il est décidé de faciliter l'accès à la dispense pour les chômeurs qui entreprennent des études pour une des professions en pénurie listées par l'ONEM. Le chômeur concerné ne doit plus justifier d'une ancienneté dans le chômage mais seulement avoir droit aux allocations au début du cycle d'études. A partir de cette date, l'ONEM dispose de statistiques distinctes pour les études de plein exercice qui concernent les métiers en pénurie mais pas encore pour les formations professionnelles.

En juillet 2004, la mise en œuvre du PAS (Plan d'Accompagnement et de Suivi des chômeurs) engage l'ONEM et les services publics régionaux de l'emploi à mieux se coordonner pour renforcer l'accompagnement des chômeurs dans leur démarche de recherche d'emploi. L'ONEM met en place sa procédure d'Activation du

[4] L'ONEM a publié un récapitulatif de la mise en place des ALE entre 1995 et 1999 et ses répercussions sur les chômeurs (ONEM, 2001).

[5] Une mesure transitoire réduit ce minimum à 120 heures entre janvier 1996 et juin 1999.

Comportement de Recherche d'Emploi (ACR) et les services régionaux, entre autres mesures, renforcent et diversifient leur offre de formation. Ces démarches conjuguées semblent avoir eu un impact sur l'accès aux formations et la reprise d'études (et donc, sur le nombre de dispenses correspondantes) pour les chômeurs, surtout en Région wallonne (Cockx, Dejemeppe et Van der Linden, 2007).

A dater du 1er octobre 2004, les dispenses liées au régime ALE sont suspendues à l'exception de celles qui concernent des travailleurs ALE justifiant d'une incapacité permanente de 33% ou plus, des travailleurs ALE dans le régime APS et les travailleurs ALE qui entrent dans la catégorie de dispenses pour « chômeurs âgés ». La plupart des activités qui relevaient du régime ALE passent en titres-services. Les travailleurs concernés doivent à nouveau se comporter comme des demandeurs d'emploi effectifs et accepter un emploi convenable si l'occasion s'en présente.

En 2012, la mise en place de la dégressivité renforcée impacte quelques catégories de dispenses. Ainsi, il est décidé du maintien temporaire de l'allocation en phase 2A[6] pour les dispensés qui suivent : une formation « classe moyenne » (art. 92), des études de plein exercice pour un domaine où il existe une pénurie de main-d'œuvre (art. 93,6) ou une formation dans le cadre d'une coopérative d'activités (art. 94,5). Pendant toute la durée de son cycle d'études ou de formation, le chômeur visé n'est donc pas soumis à la dégressivité de ses allocations. Par ailleurs, dans les trois catégories concernées, il profite d'un « bonus 6 mois » en cas de réussite de la formation/études, à savoir qu'il conserve l'avantage susmentionné pour une durée de 6 mois supplémentaires après la fin de la période de dispense.

La sixième réforme de l'Etat dont le deuxième volet est officiellement publié en janvier 2014 implique un basculement sur le plan juridique de la plupart des régimes de dispenses dans le cadre de la promotion des possibilités d'emploi de l'ONEM vers les Régions. En vertu du principe de continuité, l'ONEM est resté en charge de la gestion quotidienne des différents dispositifs jusqu'à ce que les Régions soient prêtes sur le plan opérationnel. D'une Région à l'autre, les transferts se sont faits à des moments différents[7] mais en tout cas, début 2017, l'ensemble des compétences était transféré. Pour ce qui nous concerne, cela signifie qu'à partir de l'application de la réforme, les Régions ou les communautés gèrent les dossiers relatifs aux dispenses pour formations/études et peuvent en modifier les conditions, les supprimer ou les remplacer par d'autres dispositifs. En tant qu'organisme rétributeur, l'ONEM conserve un rôle de vérification et de contrôle. Notamment, l'article 35 nonies, partie intégrante du texte de la réforme, stipule que la part des jours de dispenses accordés sur une année par un organisme régional ne peut excéder 12% de l'ensemble des jours de chômage complet de la Région concernée sous peine de déduction des montants octroyés. L'ONEM continue également d'établir des bilans statistiques pour les régimes de dispenses qui restent dans le cadre des allocations de chômage. Parmi les dispenses abordées dans cette étude, seul le régime de dispenses pour les travailleurs ALE est encore sous la pleine responsabilité de l'ONEM.

En avril 2015, pour satisfaire aux besoins de main-d'œuvre dans certains métiers, l'accès à la dispense est facilité : le demandeur ne doit plus justifier d'une période de chômage avant le début d'une formation ou d'études menant à une profession en pénurie de main-d'œuvre. Pour distinguer des autres ces dispenses particulières, l'ONEM associe un X aux codes-articles existants (91,1X, 92X, 94,4X, etc.) qui signale qu'ils concernent des formations ou études pour des professions en pénurie.

Depuis 2016, 2017 pour la Région flamande, la réglementation est entièrement régionalisée. Suite à cette régionalisation, la Région flamande, la Région de Bruxelles-Capitale et la Communauté germanophone ont toutes trois abrogé les anciens articles de dispenses ; seule la Région wallonne a repris les articles existants.

[6] Pour des détails sur la dégressivité renforcée, se reporter à l'étude « *Dix ans de dégressivité renforcée des allocations de chômage* », ONEM, 2022.

[7] Voir pour le déroulement précis du transfert le Spotlight « *les mesures pour l'emploi et la formation concernées par la Sixième Réforme de l'Etat* », ONEM, 2017.

Malgré ces décisions, les dispositifs et leur nomenclature sont pour une grande part restés inchangés. Au niveau de l'ONEM, le lien a été fait vers les articles existants afin d'éviter au maximum les ruptures dans les séries. Certaines données nouvelles, comme celles des aides mises en place récemment par l'une ou l'autre Région en plus des dispenses, ne nous sont pas directement accessibles.

1.3 Littérature

Si la pleine autonomie des Régions en matière de dispenses est intervenue avec la sixième réforme de l'Etat, l'organisation et la sélection des formations et études à destination des demandeurs d'emploi leur est dévolue depuis plus de trente ans. Pour optimiser leurs résultats, les organismes régionaux (VDAB, FOREM, Actiris et ADG) peuvent compter sur leur expertise de terrain d'une part et sur leur propre service études d'autre part. Notre propre analyse, à l'échelle fédérale, perdrait toute pertinence si elle ne s'appuyait pas au moins en partie sur l'imposant travail déjà accompli par nos partenaires régionaux. Nous nous concentrerons sur les publications les plus récentes dans l'optique déjà exprimée d'évaluer le présent et d'envisager l'avenir des différents types de dispenses pour formations et études.

Avant de parcourir les sources externes, il est important de mentionner que l'ONEM a déjà produit une étude sur l'évaluation de certaines mesures d'activation et de formation des chômeurs (ONEM, 2013). Parmi les mesures étudiées figuraient : la formation professionnelle collective, la formation professionnelle individuelle, la formation « classe moyenne », les études ou formations approuvées par le directeur, les études de plein exercice hors métiers en pénurie et les études de plein exercice pour des métiers en pénurie. Ces motifs de dispenses ont subi quelques modifications depuis lors mais demeurent globalement ceux qui nous intéresseront le plus dans notre analyse. La méthodologie utilisée, qui confronte un groupe-cible (les chômeurs qui ont suivi la formation/les études) à un groupe de contrôle (un échantillon de chômeurs qui ont le même profil que le groupe cible mais n'ont pas suivi de formations/études), est éprouvée et sera remployée dans notre étude avec quelques adaptations et surtout l'apport appréciable de données alors inaccessibles.

A la suite de l'étude précitée, qui portait sur des chômeurs sortis de formation au second semestre 2010, une actualisation des résultats a été publiée en 2014 (sortants de 2011) et fin 2015 (sortants de 2013) (ONEM, 2014 et 2015). La mise à jour a cessé avec la préparation du transfert de compétences lié à la réforme d'Etat.

De manière générale, les organismes régionaux et parastataux concentrent leur attention sur les programmes de formation et leurs résultats, non sur les dispenses en elles-mêmes. Ce focus sur la qualité des sorties des formations vers l'emploi rejoint néanmoins nécessairement l'évaluation qualitative des différents types de dispenses et intéresse donc pleinement l'ONEM.

Chaque organisme analyse ses dispositifs avec des questions et des méthodes qui lui sont propres, ce qui apporte des éléments d'information très diversifiés.

La Région de Bruxelles-capitale présente de longue date un taux de chômage élevé lié indubitablement à la singularité de son statut de grande ville et de sa population. Elle fait donc l'objet d'un suivi particulier que se partagent, souvent en étroite collaboration, les chargés d'études d'Actiris, de Bruxelles Formation et du VDAB Bruxelles.

Bruxelles formation utilise l'Enquête Ulysse depuis 2004, une enquête téléphonique à destination des sortants de formation qui rend compte sur base des réponses de l'impact des formation sur les sorties vers l'emploi dans les secteurs les plus représentatifs. Remise à jour et utilisée chaque année, cette enquête permet une évaluation à long terme. Les données de sortie des répondants y sont étudiées sur une période d'un

an. Petit bémol : les répondants (50% environ de la population ciblée soit environ 1.000 participants) ne présentent pas nécessairement les caractéristiques de l'ensemble du groupe.

L'article de 2018 « L'insertion professionnelle des sortants des formations en lien avec des fonctions critiques[8] » copublié par Bruxelles-Formation et Actiris s'inscrit dans le cadre des missions de « view.brussels », l'observatoire bruxellois de l'emploi et de la formation. L'étude statistique en question initie une méthodologie qui doit servir à terme à l'élaboration d'un rapport conjoint entre Actiris et Bruxelles-formation sur les difficultés de recrutement et l'adéquation entre les fonctions critiques et l'offre de formations. L'étude se penche sur les sortants de formation en 2015 et 2016 et analyse les aspects suivants : quel délai entre la fin de formation et l'entrée dans l'emploi ? Quelle qualité d'emploi (distingué entre contrats de minimum 1 jour et contrats de minimum 1 mois) ? Quelle durabilité dans l'emploi (qui est encore engagé au bout d'un an et oui ou non chez le même employeur) ? Le tout est évalué suivant plusieurs critères (genre, âge, niveau d'études et secteur d'activités). De l'aveu des auteurs, l'analyse ne permet pas d'évaluer l'impact de la formation professionnelle sur l'accès à l'emploi parce qu'il faudrait pour cela pouvoir estimer ce qu'il serait advenu des personnes formées si elles n'avaient pas suivi de formation. Sur ce point en particulier, l'ONEM peut apporter des éléments à priori pertinents.

Le Bureau du Plan a également travaillé sur l'évaluation de l'impact de trois dispositifs d'aide à l'emploi sur les perspectives effectives d'emploi pour les jeunes candidats-travailleurs de la Région de Bruxelles-capitale (Bureau du Plan, 2019). Parmi les dispositifs traités, la formation professionnelle individuelle (FPI) est concernée par les dispenses. Comme dans l'étude de l'ONEM sur l'activation et la formation des chômeurs (ONEM, 2013 et 2014), la méthodologie adoptée induit la comparaison du groupe-cible avec un groupe de contrôle composé, en l'occurrence, de jeunes demandeurs d'emploi bruxellois ayant le même profil que les jeunes formés mais n'ayant pas participé à un des dispositifs étudiés. Le rapport entre le coût de la mesure et son impact y est abordé sans détour. Une des conclusions les plus intéressantes concerne les jeunes hautement qualifiés pour lesquels le cycle de formation ralentirait l'entrée dans l'emploi au lieu de l'accélérer. Il nous sera possible dans cette étude de voir si cette observation s'applique à la population plus large des bénéficiaires de dispenses pour formation/études et si elle concerne le cas échéant toutes les Régions du pays.

De son côté, le FOREM évalue les besoins en formation professionnelle de façon prospective sur base de tables rondes réunissant non seulement les professionnels de l'emploi et de la formation mais aussi des experts des secteurs concernés et des représentants des entreprises. Les résultats de ces tables rondes sont publiés (FOREM juillet 2018) et définissent la stratégie de formation à l'échelle régionale. L'objectif principal est de rapprocher l'offre de formations aux besoins du marché du travail.

En termes de résultats, le FOREM a publié un rapport statistique portant sur les formations professionnelles données en 2016 (FOREM mai 2018). Les chiffres présentés dans ce rapport incluent des distinctions selon le genre, l'âge, le degré d'études, le lieu d'habitation et l'ancienneté en tant que demandeur d'emploi[9]. Le rapport rend compte également du nombre de sorties de formation réussies et du taux d'emploi des demandeurs d'emploi formés au bout de 6 mois/12 mois après le terme de la formation en faisant le lien avec les fonctions critiques. Dans ce rapport, le FOREM ne distingue pas les chômeurs indemnisés parmi l'ensemble « demandeurs d'emploi » et les dispositifs de dispense ne sont pas évoqués. Des comparaisons seront néanmoins possibles entre les résultats publiés par le FOREM et les chiffres émergeant des bases de données de l'ONEM afin d'essayer de voir si le fait d'être dispensé constitue en soi une différence notable.

[8] Des métiers, des fonctions sont considérés comme « critiques » lorsque les offres d'emploi sont moins facilement satisfaites ou que cela prend plus de temps pour l'employeur. Les métiers en pénurie font partie des fonctions critiques.

[9] Celle-ci n'équivaut pas nécessairement à l'ancienneté dans le chômage.

Un second rapport a été mis en ligne en septembre 2023 qui concerne les demandeurs d'emploi ayant terminé une formation permettant d'exercer un métier dit critique en 2021 (FOREM, sept 2023). Les résultats y sont basés d'une part sur les données administratives, d'autre part sur une enquête téléphonique auprès des sortants. Les détails donnés sur le retour à l'emploi par grand secteur du marché du travail sont particulièrement intéressants. A nouveau, le statut du demandeur d'emploi au début de sa formation et la question des dispenses ne sont pas abordées.

Le VDAB, en charge de l'accord des dispenses pour la Région flamande depuis 2017, y consacre un chapitre dans son rapport annuel. On y trouve le détail du nombre de demandes de dispenses, de l'approbation ou du refus des dossiers. A notre connaissance, le VDAB n'a pas produit d'étude sur les retours à l'emploi en lien avec ces dispositifs.

Également via son rapport annuel, l'ADG, organisme régional pour la Communauté germanophone, publie des statistiques portant et sur les dispenses octroyées et sur les résultats des différents types de formations proposées. Malgré une population limitée, les chiffres publiés complètent notre vision des processus dispenses/formation/retour à l'emploi en marche sur notre territoire.

Enfin, certaines structures et associations étroitement liées aux organismes régionaux publient les résultats des formations ou stages dont elles ont la charge. C'est le cas par exemple de l'Interfédé pour les formations en CISP.

Si de nombreuses études internationales portent sur l'intérêt et l'efficacité des formations pour adultes, nous n'avons trouvé aucune publication internationale abordant directement la question des dispenses pour formation ou études. La principale difficulté réside dans l'absence de consensus, qu'il s'agisse des formules compensatoires à disposition des chômeurs suivant un processus de formation ou de reprises des études ou même du vocabulaire employé pour désigner ces formules. Signalons seulement que parmi les 20 principes du socle européen des droits sociaux édités en 2017 figure en premier lieu que « *Toute personne a droit à une éducation, une formation et un apprentissage tout au long de la vie, inclusifs et de qualité, afin de maintenir ou d'acquérir des compétences lui permettant de participer pleinement à la société et de gérer avec succès les transitions sur le marché du travail.* » Ces principes sont non-contraignants pour les états-membres mais peuvent servir de guide pour les politiques sociales nationales. Dernièrement, au sommet social de Porto (mai 2021), il a été ajouté qu'un apprentissage de qualité induisait, entre autres, le droit à la protection sociale durant la formation ou le stage (cf. Tobelem, 2022), une mention qui valide en soi le dispositif des dispenses mis en place en Belgique.

1.4
Spécificités de l'étude

Les publications des organismes régionaux constituent quatre facettes illustrant de façon détaillée l'éventail des offres de formation/études à destination des demandeurs d'emploi (au sens large) et leur impact à brève et moyenne échéance sur le retour à l'emploi.

Une partie de notre travail consistera à rassembler et comparer les chiffres transmis à l'ONEM par les Régions pour obtenir un aperçu complet de l'offre de dispenses en lien avec la promotion des possibilités d'emploi et des bénéficiaires de ces dispenses à l'échelle de la Belgique.

Dans un second temps, nous analyserons la qualité des sorties de dispense en prenant comme indicateur principal le rapport jours de travail/jours de chômage sur une durée de douze mois suivant la fin de la dispense, deux données exactes dont l'ONEM dispose.

L'ONEM a par ailleurs accès à plus de données qu'à l'époque de la publication de l'étude sur les mesures d'activation et de formation des chômeurs (ONEM 2013). Il est à présent possible de repérer toute une série

de statuts socio-économiques faisant suite au chômage et de la sorte, d'apprécier plus finement la qualité du parcours post-dispense. Affiner autant que possible l'analyse des sorties de dispenses pour formation/études sera donc l'enjeu principal.

Un autre atout des données à disposition est de permettre l'évaluation de l'ensemble de la population concernée pour une période donnée et non un échantillon. Les observations collectées ne souffriront donc d'aucun biais de sélection éventuel.

Enfin, l'ONEM souhaite mettre en évidence, autant que faire se peut, l'impact qu'a la dispense en elle-même sur le chômeur et sur son comportement de recherche d'emploi et isoler, le cas échéant, les risques de pièges à l'emploi que pourraient constituer les cumuls d'allocations disponibles sous conditions pendant et en fin de formation.

2

Evolution des différents types de dispenses depuis 2000

2.1
Ligne du temps commune

Tableau 1
Ligne du temps des dispositifs de dispenses dans le cadre de la promotion des possibilités d'emploi depuis 1993

		1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
91,0	Formation professionelle à temps partiel (<17h30)																								3	1277	1612	1555	1186	1031	**981**
91,0X	Formation professionnelle à temps partiel - métier en pénurie (< 17h30)																									2	4	6	8	1	
91,1	Formation professionnelle à temps plein	13458	15867	12599	11360	10316	9869	10131	9748	9425	9849	9449	9845	10608	11009	11300	11460	13272	13685	13100	13141	13077	12792	12033	16144	12377	12185	14248	12676	11520	**9878**
91,1X	Formation à temps plein - métier en pénurie																							7	103	5271	7080	6951	7374	8066	**7114**
91,2	Formation professionnelle à temps plein (après travail) en entreprise									674	1394	2937	4244	4512	4943	4768	4225	3731	3914	3487	3140	3548	3918	3805	662	9	3	3	6	9	6
91,2X	Formation professionnelle à temps plein (après travail) - pénurie																							1	2	1					
91,3	Formation professionnelle à temps plein (après travail) établissement d'enseignement									41	176	448	702	916	1013	976	920	826	1069	1328	1699	2459	3372	3691	1806	83	1	0		0	1
91,3X	Formation professionnelle à temps plein (après travail) - pénurie																							7	14	1					
91,4	Formation professionnelle à temps partiel	5812	8256	6276	4519	4620	3915	3919	3790	3704	4508	4858	5192	6039	6501	6907	6524	6882	6708	6092	6208	5887	6060	5013	4331	4119	4435	4280	3262	2938	**2825**
91,4X	Formation professionnelle à temps partiel - métier à pénurie																							1	26	248	197	174	200	197	**148**
91,5	Formation professionnelle à temps partiel en entreprise									259	493	597	718	863	895	848	822	754	696	592	591	683	811	738	90	1	1	2	3	1	0
91,6	Formation professionnelle à temps partiel dans un établissement d'enseignement									36	77	92	144	230	287	267	182	154	267	320	352	353	382	315	44		0	1	1	1	2
92	Autre formation Classes Moyennes				241	288	302	302	274	237	224	228	299	416	530	609	616	597	545	483	488	616	787	859	568	298	154	151	161	142	142
92X	Autre formation Classes Moyennes - métier en pénurie																								22	75	85	95	98	124	118
93	**Reprise d'études de plein exercice (hors professions avec pénurie)**	**468**	**192**	**47**	**171**	**516**	**676**	**799**	**816**	**895**	**1027**	**1124**	**1305**	**1599**	**1763**	**1705**	**1602**	1647	1859	1934	1934	1841	1466	1209	1134	1161	1073	1175	1298	1231	**1042**
93,6X	**Etudes préparatoires à des professions avec pénurie**								**135**	**203**	**381**	**583**	**754**	**757**	**611**	**579**	**667**	848	1157	1377	1657	2088	2786	2982	2760	2618	2491	2370	2241	2105	**1889**
94	Formations approuvées par le Directeur				5533	5684	5213	4991	4310	3845	3946	4252	4786	5485	5838	6535	6221	5207	5791	6128	6324	6879	7199	7347	6686	5146	3241	2100	1831	1480	**1303**
94X	Formations approuvées par le Directeur - métiers en pénurie																								100	319	319	242	259	301	**277**
94,2	Formation plan d'action individuel																							56	226	869	1549	1571	1312	1161	**1161**
94,2X	Formation plan d'action individuel - métier en pénurie																							5	15	222	295	230	187	191	**162**
94,3	Autre formation à l'étranger				9	10	19	42	29	26	22	34	43	46	57	52	61	82	69	73	73	99	98	62	58	54	44	48	35	29	39
94,4	Formation dans une EFT ou un CISP								292	377	403	417	465	585	694	774	862	973	970	819	796	942	940	880	701	719	738	717	693	583	**539**
94,4X	Formation dans une EFT ou un CISP - métier en pénurie																								86	72	45	13	8	6	8
94,5	Convention COAC																	13	252	357	341	397	515	531	512	543	526	534	597	590	**505**
94,7	Formation en alternance																							32	137	161	170	168	155	203	**184**
94,7X	Formation en alternance – métier en pénurie																								94	229	295	275	285	397	**537**
	TOTAL FORMATIONS / ETUDES	19737	24314	22803	21851	21454	20025	20184	19393	19722	22498	25019	28502	32059	34148	35323	34163	35001	37007	36135	36783	38909	41164	39679	36350	35874	36542	36909	33877	32304	**28862**
	Proportion par rapport au nombre de CCI-DE après travail à temps plein	0,05	0,06	0,06	0,06	0,06	0,07	0,07	0,08	0,08	0,08	0,08	0,09	0,10	0,10	0,11	0,12	0,11	0,11	0,11	0,12	0,12	0,12	0,12	0,11	0,12	0,13	0,14	0,12	0,12	**0,12**
	Dispenses ALE				3208	7831	13089	16420	15583	16396	16675	17076	12992	1176	1258	1328	1431	1465	1425	1361	1350	1369	1458	1418	1572	1722	1665	1614	1433	1222	**1129**
	Activités à l'étranger				22	25	38	43	26	27	27	31	31	30	31	27	27	25	19	14	11	16	14	9	7	6	6	4	4	4	**3**

Le tableau 1 propose un aperçu transversal des différents dispositifs de dispenses dans le cadre de la promotion des possibilités d'emploi depuis 1993[10]. Les colonnes de gauche reprennent les codes-articles de dispense et leur dénomination habituelle. Les nuances de couleurs de la ligne du temps permettent d'évaluer chaque dispense relativement aux autres : les nuances de vert indiquent qu'un grand nombre d'allocataires ont bénéficié de la dispense ; Plus on vire vers le jaune puis vers l'orange et le rouge, moins il y a d'allocataires concernés ; une case gris foncé signifie qu'il n'y a aucun allocataire repris avec ce code pour l'année en question.

S'il paraît un peu dense de prime abord, ce tableau fournit de façon directe plusieurs informations sur les dispositifs : la période durant laquelle chaque mesure a été ou est d'application, l'importance relative de chaque mesure par rapport aux autres et le moment où la mesure spécifique a connu le plus de bénéficiaires.

Comme on le voit, les articles de dispenses ont eu tendance à se multiplier au fil du temps. Jusqu'au milieu des années 1990, les indicateurs ne distinguent que les formations professionnelles à temps plein ou à temps partiel et la reprise des études de plein exercice. À partir de 1996, les chiffres des formations classes moyennes, des formations approuvées par le directeur et des formations à l'étranger sont disponibles. Le régime ALE fait son apparition la même année. A partir de 2001, on peut considérer que la méthodologie statistique est stabilisée et fiable pour toutes les catégories de dispenses existantes. En 2015, les articles X, associés aux fonctions en pénurie, font leur apparition. Une cassure s'observe au moment du transfert de compétences en 2016-2017 : certains des anciens articles de dispenses disparaissent tandis que de nouveaux codes sont créés pour des mesures régionales. Sur l'ensemble de la période, ce sont les formations professionnelles à temps plein qui dominent l'éventail des dispenses disponibles.

Tous articles confondus, c'est en 2014 qu'il y a eu le plus de dispenses octroyées pour formations et études, avec 41.164 allocations en moyenne par mois, mais par rapport au nombre total de CCI-DE après travail, c'est en 2019 que le taux de dispenses a été le plus important avec un coefficient moyen de 14% : en d'autres mots, cette année-là, l'ONEM indemnisait 14 dispensés pour formations et études pour 100 CCI-DE après travail.

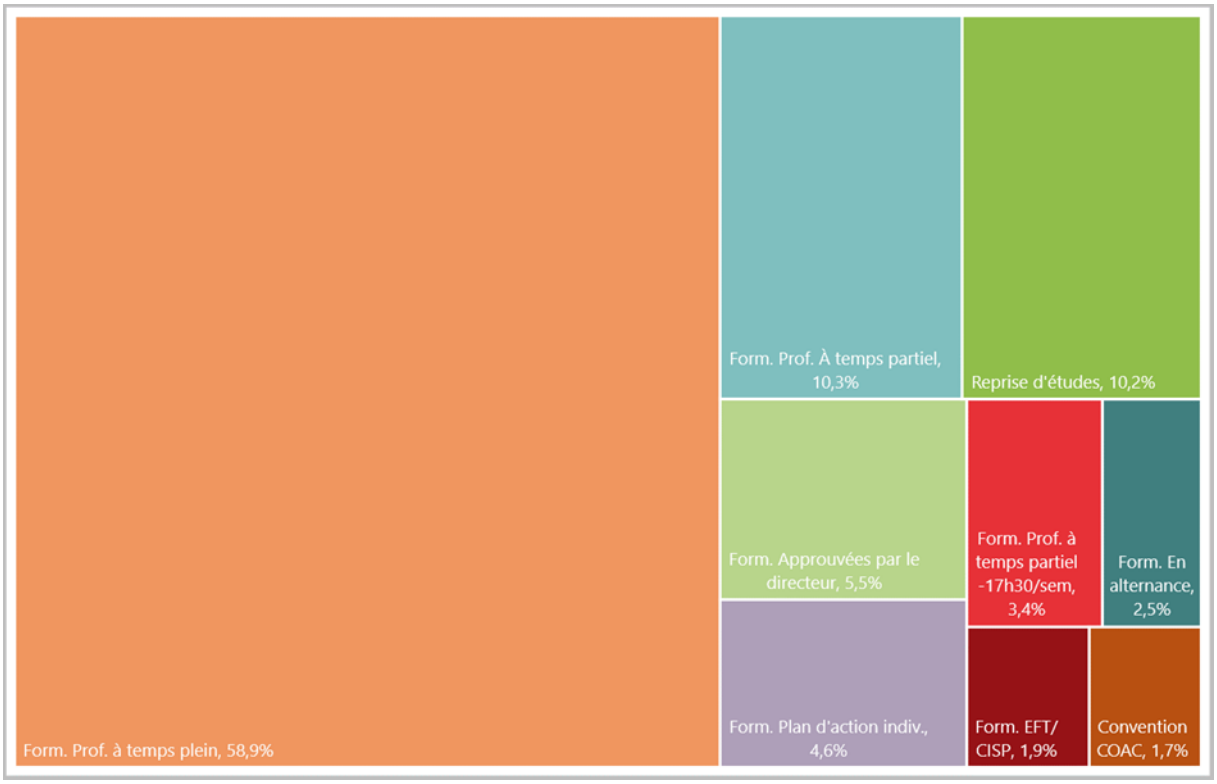
Dans le bas du tableau, les dispenses ALE ont connu un intérêt grandissant de 1996 à 2003, atteignant une moyenne de 17.076 bénéficiaires, avant de péricliter rapidement suite au changement de réglementation survenu en octobre 2004. Quant aux dispenses pour actions à l'étranger, culminant à 43 allocataires de moyenne en 1999, elles n'ont jamais décollé et sont de facto pratiquement à l'abandon.

Toutes les mesures surlignées en jaune à la gauche du tableau concernent une population suffisante pour faire l'objet d'une analyse détaillée en cours d'étude.

[10] Pour améliorer la lisibilité du tableau, nous en avons exclu 4 codes-articles à la population insignifiante.

2.2
Les articles de dispenses représentatifs en 2022

Graphique 1
Importance relative des grands types de dispenses pour formation et études en 2022



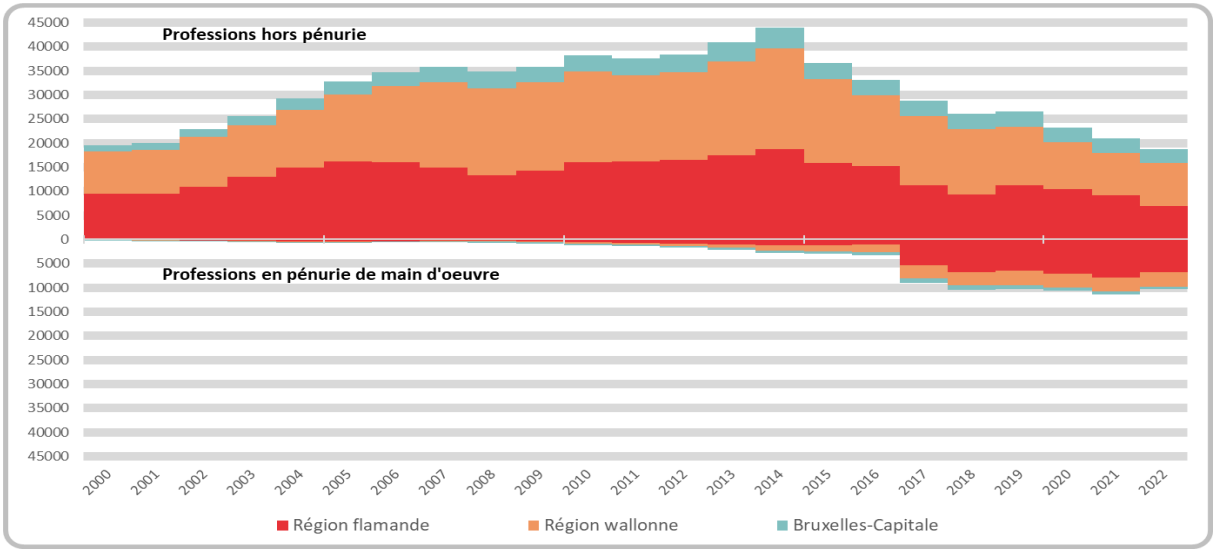
Le graphique 1 offre un aperçu clair de l'importance relative de chacun des articles pris en compte dans l'étude.

En 2022, la formation professionnelle à temps plein (art. 91,1 et 91,1X) est toujours le motif de plus de la moitié des dispenses pour formation et études (58,9%) loin devant les autres formules. Les formation à temps partiel (art. 91,4 et 91,4X) arrivent ensuite ; nous leur associerons dans l'étude les dispenses pour formations à temps partiel de mois de 17h30/semaine (91,0 et 91,0X). À eux deux, ces dispositifs représentent 13,7% des dispenses octroyées. La reprise d'études de plein exercice (art. 93 et 93,6) représente 10,2% du total. Viennent encore les dispenses pour formation approuvées par le directeur (art. 94 et 94X) pour 5,5%, les dispenses plans d'action individuels (art. 94,2 et 94,2X) pour 4,6%, celles pour la formation en alternance (art. 94,7 et 94,7X) à hauteur de 2,5%, celles pour formation en EFT ou CISP (art. 94,4 et 94,4X) à hauteur de 1,9% et les dispenses via convention avec une coopérative d'activités (art. 94,5 et 94,5X) pour 1,7%. Les articles résiduels, non-représentés sur le graphique, représentent 1,1%.

Dans les sous-chapitres suivants, la part relative de chaque dispositif dans l'éventail actuel des dispenses pour formation et études sera rappelée via un histogramme en barre empilée placé sous chaque titre.

2.3
Evolution par Région depuis 2000

Graphique 2
Evolution du nombre moyen de dispenses pour formations/études octroyées par Région



Au début des années 2000, environ 20.000 personnes étaient concernées chaque mois par les dispenses pour formation/études. Ce chiffre a augmenté d'abord rapidement (2002-2006), notamment sous l'effet de la mise en œuvre du Plan d'Accompagnement et de Suivi des chômeurs, puis plus progressivement (2007-2014) pour atteindre un pic proche de 47.000 allocataires en 2014, année du vote de la réforme d'État. Le temps que celle-ci se mette en place dans toutes les Régions, le nombre de dispensés est descendu à un peu plus de 36.000. Il a remonté en 2017 et 2018 avant de baisser de nouveau, en partie à cause de la crise Corona. En 2022, une moyenne de 29.067 allocations de dispense ont été payées par mois en Belgique.

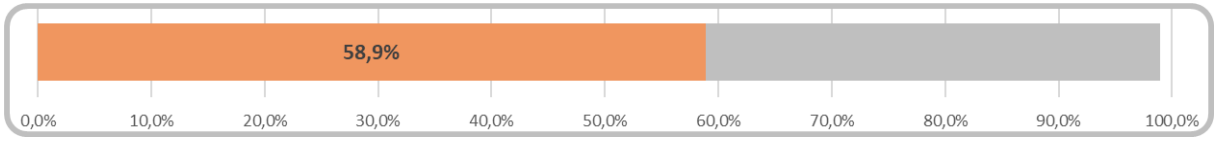
Comme on le voit sur le graphique 2, l'attention portée aux professions en pénurie de main-d'œuvre a beaucoup augmenté avec la régionalisation des compétences. Outre l'évolution des programmes de formation proprement dits, le suivi de ces formations s'est amélioré. Grâce aux nouveaux articles de dispenses créés à l'occasion de la réforme (et aux avantages qui leur sont associés), chaque Région peut comptabiliser la part des demandeurs d'emplois spécifiquement orientés vers un métier en pénurie. En 2022, à l'échelle du pays, un peu plus d'une dispense sur trois concerne une profession avec pénurie de main-d'œuvre.

Jusqu'à l'application de la réforme, les régions ont évolué pratiquement de la même façon -tout juste peut-on relever un statuquo en Région flamande en 2005 et 2006 quand le nombre de dispenses continuait d'augmenter dans les autres Régions. Dès 2017, des différences plus importantes s'observent : la Région flamande investit massivement dans les formations pour les métiers en pénurie qui constituent désormais 50% de son capital dispenses ; En Région wallonne, on accorde moins de dispenses à partir de 2018 et on aborde plus timidement la question des métiers en pénurie (25% des dispenses en 2022) ; à Bruxelles-capitale, il y a aussi une diminution du nombre de dispenses octroyées à partir de 2020 et la part référenciée « métiers en pénurie » n'est que de 14% en 2022[11].

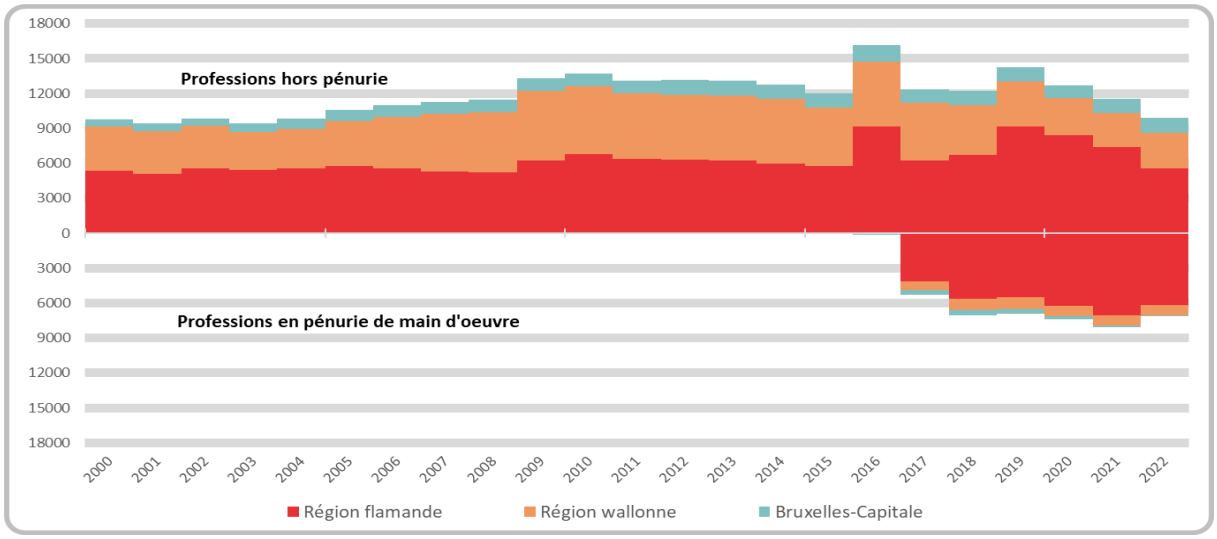
[11] Il est possible -les chiffres nous incitent à le penser- que certains codes-articles de dispenses dédiés aux métiers en pénurie (les articles X) soient sous-utilisés par certains des organismes régionaux, surtout en ce qui concerne les nouvelles catégories comme nous le verrons dans les sous-chapitres suivants.

Les sous-chapitres suivants permettent de bien discerner comment les Régions se sont appropriées certaines mesures plutôt que d'autres en fonctions de leur politique de formations. Pour rappel, l'histogramme en barre empilée inséré sous le titre de chaque sous-chapitre indique l'importance relative du dispositif traité par rapport aux autres en 2022.

2.3.1
La formation professionnelle à temps plein (art. 91,1 et 91,1X)



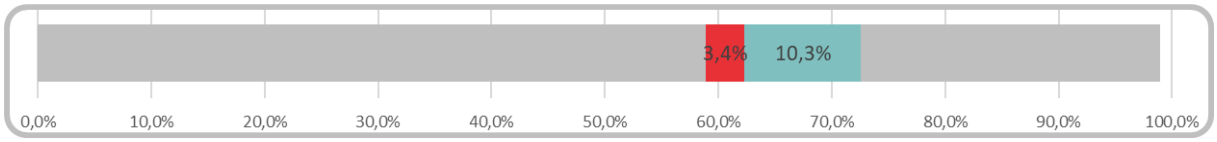
Graphique 3
Evolution du nombre moyen de dispenses pour formation professionnelle à temps plein suivant la Région



La dispense pour formation professionnelle à temps plein est, avec la reprise des études, un des dispositifs d'origine des dispenses ; elle demeure aujourd'hui et de loin le dispositif le plus utilisé par les Régions. Comme dans l'aperçu général vu plus haut, on remarque que les trois Régions évoluent de concert dans le système jusqu'à la mise en application de la réforme d'État. Au moment de la passation de compétences, les dispenses pour formations professionnelles à temps plein font un bond en avant dans les trois Régions. Dès 2017, le décompte distinct des formation pour métiers en pénurie montre que ceux-ci sont déjà largement pris en compte dans les programmes.

À partir de 2018, on peut voir que c'est la Région flamande qui, en particulier, récupère le dispositif de dispenses et le concentre du côté des métiers en pénurie. En Région wallonne comme à Bruxelles-Capitale, les dispenses pour formation professionnelles à temps plein sont stationnaires ou à la baisse et elles n'évoluent pas vers les professions en pénurie de main-d'œuvre.

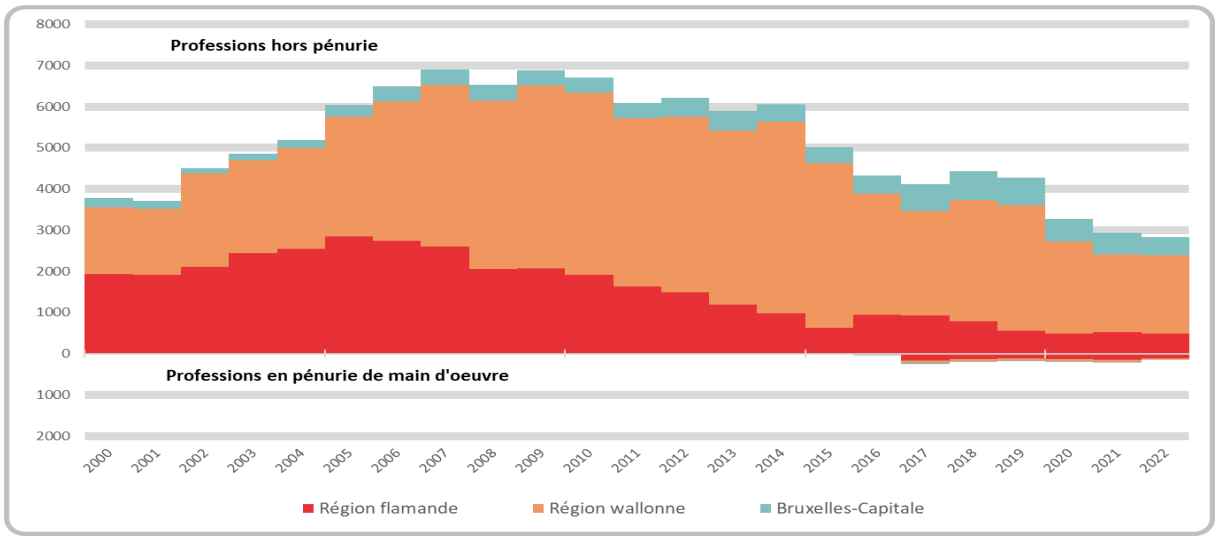
2.3.2
La formation professionnelle à temps partiel (art. 91,0 et 91,4)



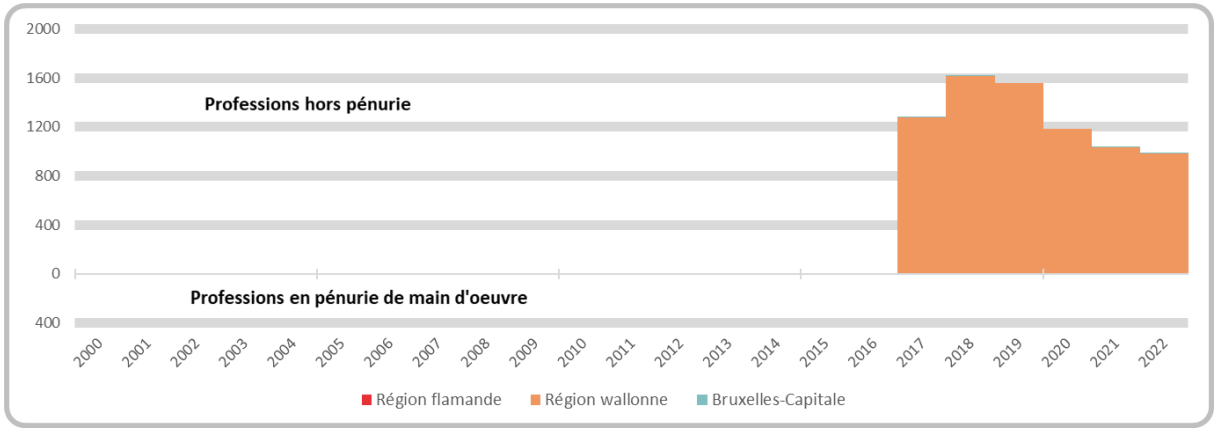
Dans ce sous-chapitre, deux articles de dispenses sont rassemblés. La formation professionnelle à temps partiel, qui existe depuis plus de 30 ans, et la formation professionnelle à temps partiel de moins de 17h30 par semaine inaugurée par la Région wallonne en 2017 et qui déroge aux règles de la première.

Le graphique 4 illustre l'évolution dans le temps du premier dispositif. On y remarque que depuis 2002, la Région wallonne a fait un usage abondant de cette formule de dispense, de même que la Région de Bruxelles-Capitale depuis la réforme. Au contraire, la Région flamande a petit à petit délaissé les formations professionnelles à temps partiel, misant plus, comme on l'a vu, sur les formations à temps plein.

Graphique 4
Evolution du nombre moyen de dispenses pour formation professionnelle à temps partiel (plus de 17h30/sem) suivant la Région



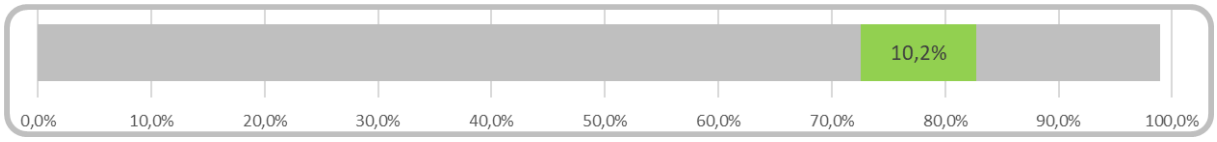
Graphique 5
Evolution du nombre moyen de dispenses pour formation professionnelle à temps partiel (moins de 17h30/sem) suivant la Région



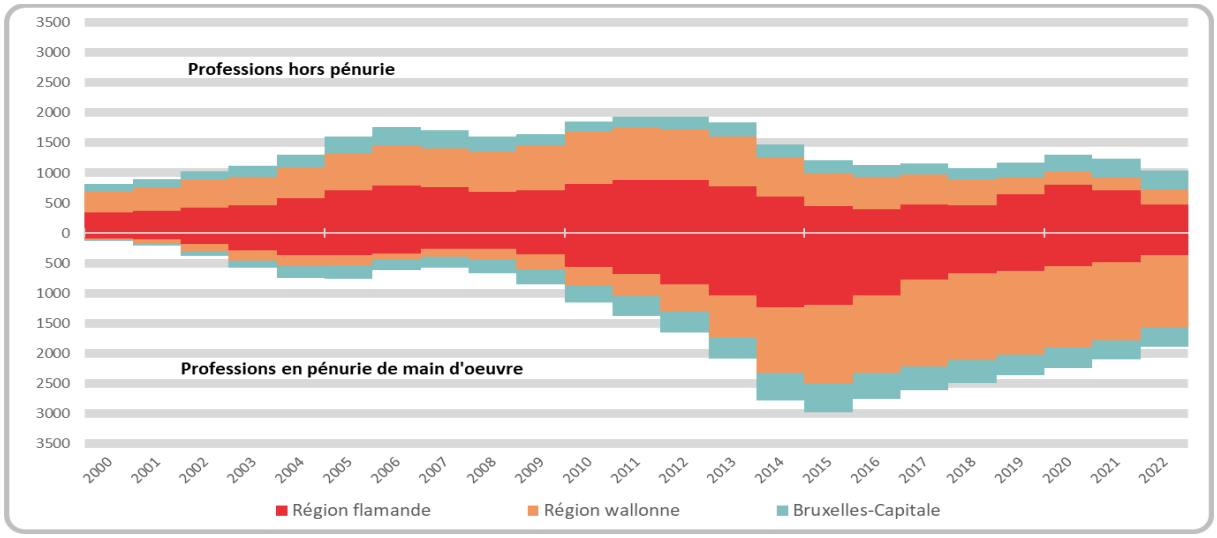
Le graphique 5 nous rappelle que la formation professionnelle à temps partiel de moins de 17h30 par semaine est un dispositif exclusivement wallon qui a concerné quand même plus de 1.600 allocataires (2018).

Dans les deux catégories, il semble que la part des formations pour les professions en pénurie de main-d'œuvre n'ait pas été isolée et ce malgré l'existence des articles X correspondants : seulement 150 à 200 dispenses de ce type sont déclarées chaque année depuis 2017 et uniquement du côté des formations à temps partiel de plus de 17h30 par semaine.

2.3.3
La reprise d'études de plein exercice (art. 93 et 93,6)



Graphique 6
Evolution du nombre moyen de dispenses pour reprise d'études de plein exercice suivant la Région



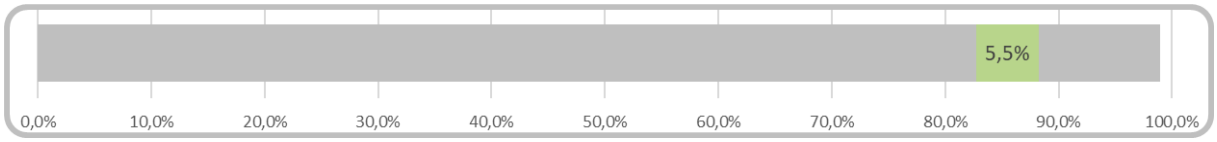
Disponible dès la création des dispenses dans le cadre de la promotion des possibilités d'emploi, la dispense pour reprise d'études de plein exercice est la seule pour laquelle nous disposons de données concernant les professions en pénurie sur toute la période envisagée. Pour rappel, cela résulte du fait que l'accès à la dispense a été facilité dès 1998 (aucune ancienneté dans le chômage nécessaire) quand les études envisagées menaient à un métier en pénurie reconnue. Ce focus de longue date n'a toutefois concerné qu'une proportion limitée des dispenses jusqu'à 2008. À partir de là, les dispenses pour études menant à des professions en pénurie se multiplient rapidement, deviennent majoritaires en 2013 et atteignent un pic en 2015 avec pas loin de 3.000 dispensés en moyenne. En 2022, deux tiers environ des dispenses pour reprise d'études sont accordées pour des programmes menant à des métiers en pénurie reconnue de main-d'œuvre.

Comme le montre le graphique 6, la Région wallonne est progressivement devenue la principale utilisatrice de ces dispenses avec une très grande concentration vers les professions en pénurie (83%). Proportionnellement à sa population, la Région de Bruxelles-Capitale accorde elle aussi un nombre important de ces dispenses qui s'y répartissent de manière assez égale entre les professions en pénurie et les autres. Depuis le réforme d'état, la Région flamande n'octroie plus que rarement cette catégorie de dispenses.

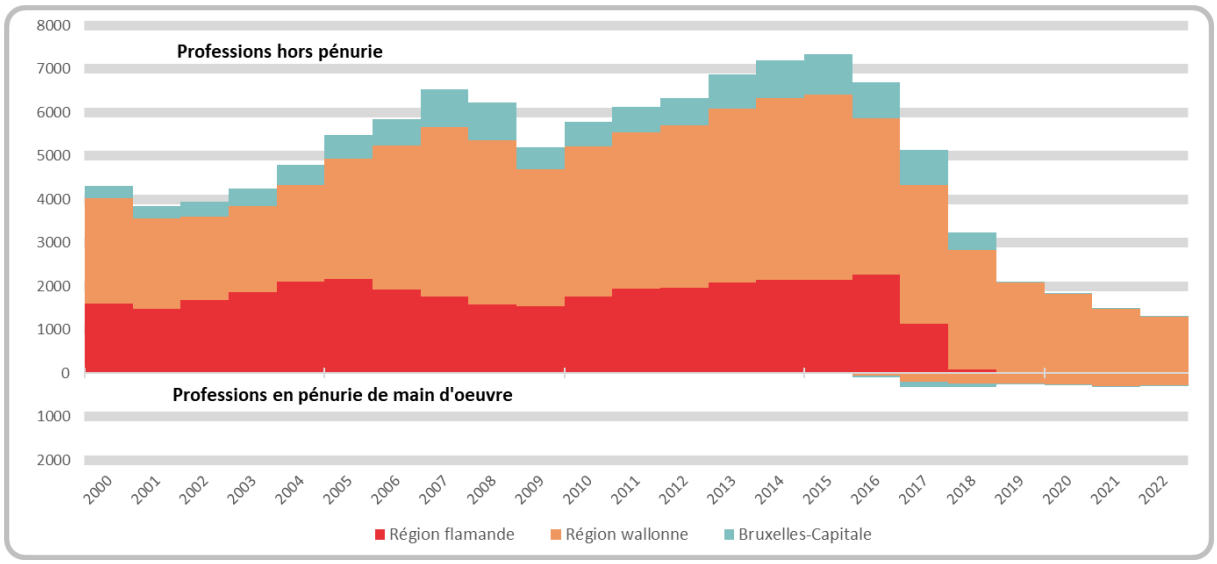
La décision d'octroyer une dispense pour reprise d'études de plein exercice représente une responsabilité plus grande que pour la plupart des dispenses puisqu'elle engage nécessairement des dépenses sociales sur

une période de plusieurs années. Il est logique dans ce contexte que les Régions focalisent leur attention sur les métiers en pénurie pour lesquels les chances de réinsertion en bout de programme sont à priori meilleures. Nous porterons un intérêt particulier à la durée effective de ces dispenses et aux résultats en terme de sorties vers l'emploi au chapitre 4.3.

2.3.4
La formation approuvée par le directeur (art. 94 et 94X)



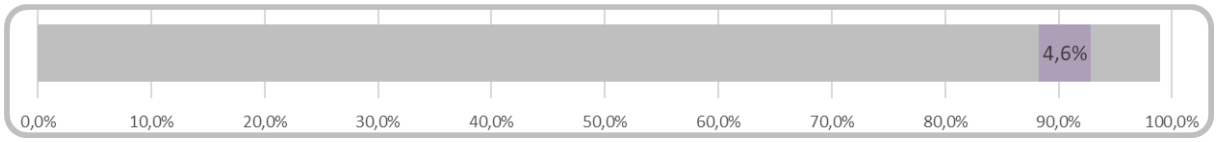
Graphique 7
Evolution du nombre moyen de dispenses pour formation approuvée par le directeur suivant la Région



Avant 2016, un chômeur complet pouvait obtenir cette dispense si les études ou formations étaient acceptées par le directeur du Bureau du chômage. Depuis 2017 et là où cette possibilité existe encore, la décision revient à l'organisme régional. Le directeur décide d'octroyer une dispense qui sort du cadre habituel des demandes en prenant en considération l'âge du chômeur, les études déjà suivies, les aptitudes, le passé professionnel, la durée de chômage, la nature de la formation et les possibilités qu'elle peut offrir à celui-ci de se réinsérer sur le marché de l'emploi. La dispense n'est en principe pas accordée lorsque les cours ou les activités du programme de formation n'atteignent pas au moins 4 semaines ou au moins 20 heures en moyenne par semaine.

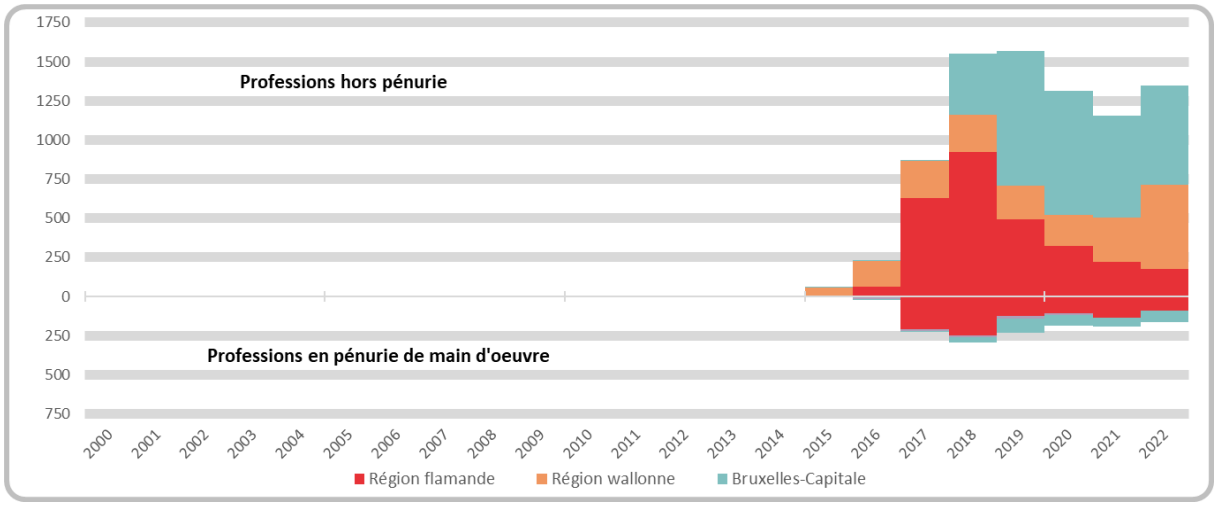
Cette catégorie particulière n'est pas toujours bien considérée quand bien même elle permet de prendre en compte des situations particulières et d'éviter que des chercheurs d'emploi motivés se voient refuser une occasion de progresser. Cette réputation de catégorie fourre-tout explique sans doute qu'elle ait, dès la mise en œuvre de la régionalisation, été abandonnée purement et simplement par la Région flamande puis par la Région de Bruxelles-Capitale. Actuellement, seule la Région wallonne utilise encore ce dispositif à hauteur d'environ 1.500 décisions favorables par an dont 1/5^{e} environ pour des professions en pénurie de main-d'œuvre.

2.3.5
Le « Plan d'action individuel » (art. 94,2 et 94,2X)



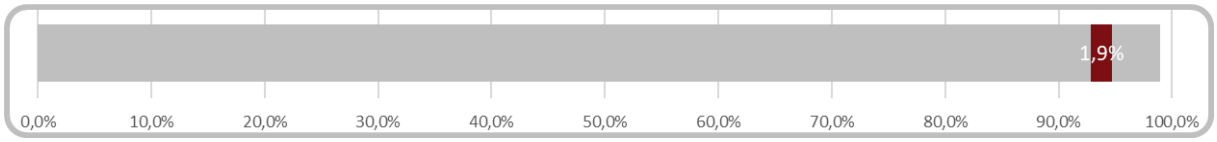
Comme décrit au chapitre 1.1, le Plan d'action individuel ne se définit pas par une formation en particulier mais par une série d'actions obligatoires pour le demandeur d'emploi, dont une ou plusieurs formations, couvertes par la dispense pour une durée préétablie d'un an.

Graphique 8
Evolution du nombre moyen de dispenses pour
Plan d'action individuel suivant la Région

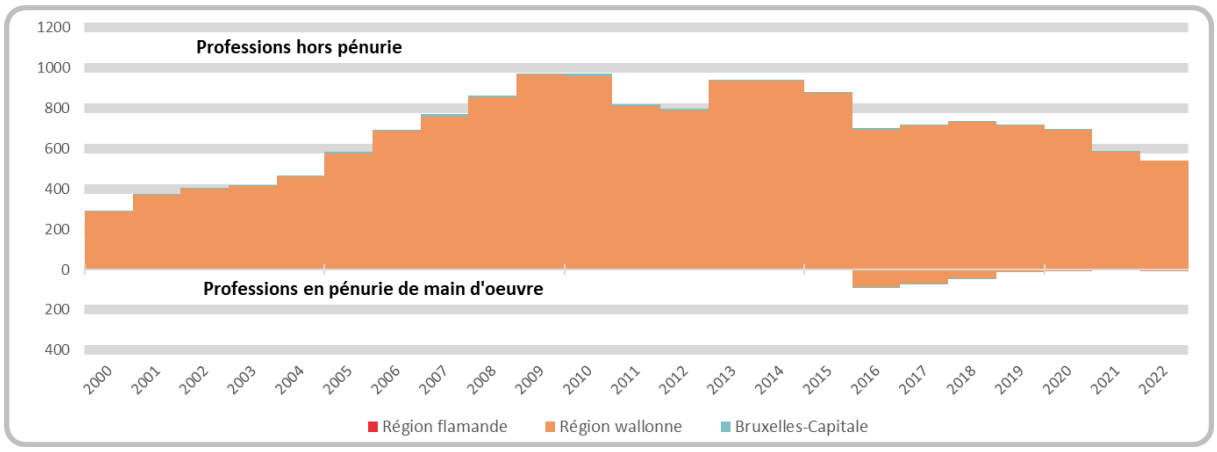


Comme on l'observe sur le graphique 8, ce dispositif récemment instauré a été testé en quelque sorte par les trois grandes Régions. La Région flamande a distribué un peu plus de 1.000 dispenses en 2018 mais a vite délaissé le programme. La Région wallonne l'a utilisé dès le début mais c'est en 2022 seulement qu'elle dépasse les 500 dispenses. En fait, depuis 2019, c'est la Région de Bruxelles-Capitale qui s'est le mieux approprié le dispositif qui représente depuis lors à lui seul plus de 20% des dispenses octroyées par la Région.

2.3.6
La formation en EFT ou en CISP (art. 94,4 et 94,4X)

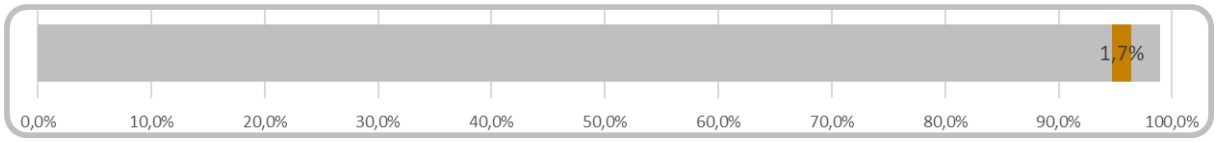


Graphique 9
Evolution du nombre moyen de dispenses pour formation en EFT ou CISP par Région

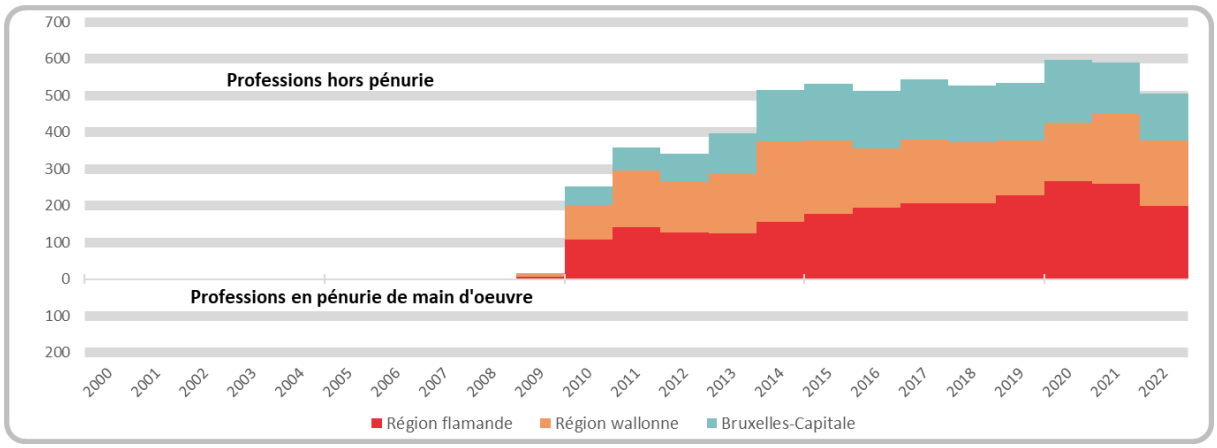


Les « formations en « Entreprises de formation par le travail » devenues CISP, « Centres d'insertion socio-professionnelle» n'ont jamais été données qu'en Région wallonne hors communauté germanophone. Elles ont atteint un pic à 964 dispenses en 2009 et concernent en 2022 un peu plus de 500 allocataires. Comme elles concernent une population très éloignée du marché du travail, on comprendra que la priorité soit la réinsertion et que la distinction de formations pour des métiers en pénurie passe au second rang dans cette catégorie.

2.3.7
La convention COAC (art. 94,5 et 94,5X)

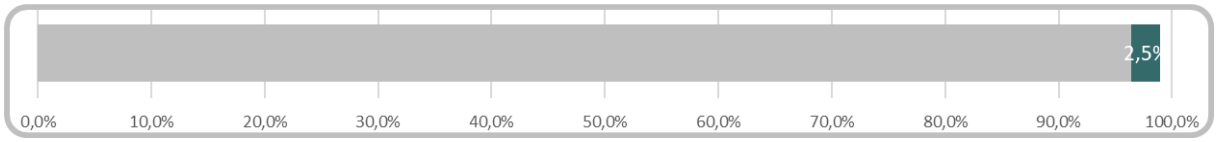


Graphique 10
Evolution du nombre moyen de dispenses pour convention COAC par Région

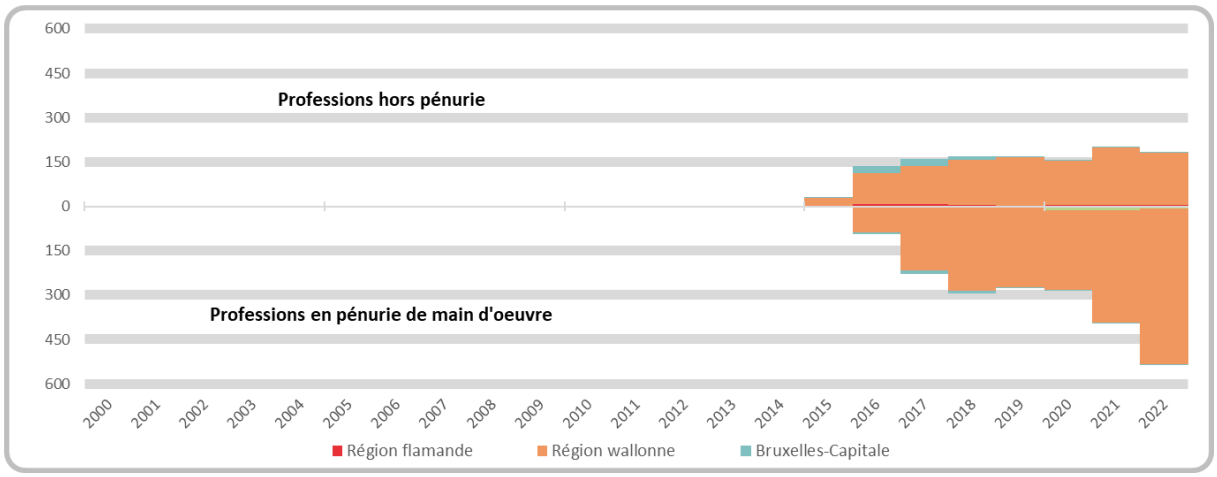


Les conventions avec une société coopérative d'activités constituent un motif de dispense bien particulier qui s'adresse avant tout à des candidats entrepreneurs pour lesquels elles offrent la possibilité de démarrer prudemment. Bien que la population soit nécessairement limitée, autour de 500 en 2022, on voit que le dispositif intéresse toutes les Régions depuis sa création. La Région de Bruxelles-Capitale est, proportionnellement à sa population, la plus active dans ce dispositif.

2.3.8
La formation en alternance (art. 94,7 et 94,7X)



Graphique 11
Evolution du nombre moyen de dispenses formation en alternance par Région



Avec les formations professionnelles à temps partiel de moins de 17h30 par semaine et les formations en EFT/CISP, les formations en alternance constituent un troisième dispositif exclusivement utilisé par la Région wallonne. Comme on le voit sur le graphique 11, leur popularité est en hausse et atteint un peu plus de 700 dispenses en 2022.

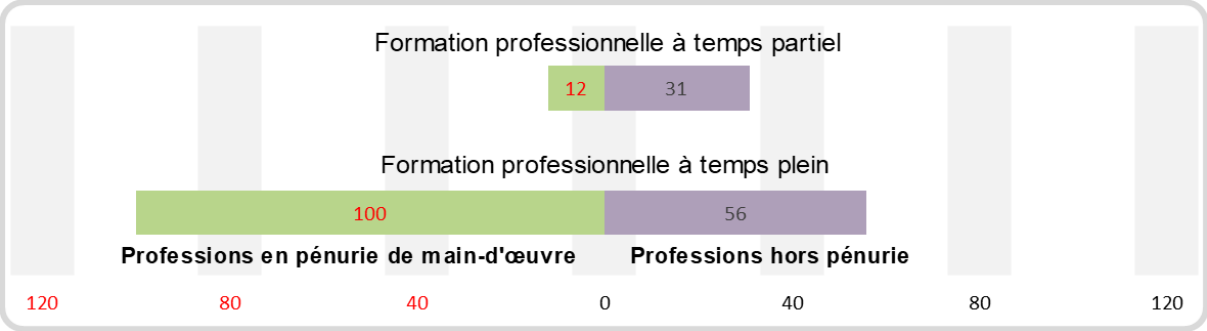
Contrairement à d'autres articles de dispenses, la formation en alternance semble résolument tournée vers les professions en pénurie de main-d'œuvre : ces dernières sont concernées par 75% des dispenses octroyées.

2.3.9
Les dispenses en Communauté germanophone

Parce qu'il ne concerne qu'une toute petite population de chômeurs, nous avons préféré traiter indépendamment l'éventail -par ailleurs restreint- des dispenses utilisées par l'ADG en Communauté germanophone de Belgique.

Depuis la réforme d'État, l'ADG a cessé d'octroyer de nouvelles dispenses dans les dispositifs minoritaires. Tout juste peut-on encore voir en 2022 trois dispensés pour reprise d'études pour un métier en pénurie de main-d'œuvre. Toutes les autres dispenses concernent des formations professionnelles à temps plein ou à temps partiel qui se répartissent comme suit.

Graphique 12
Répartition des dispenses pour formations/études en Communauté germanophone en 2022



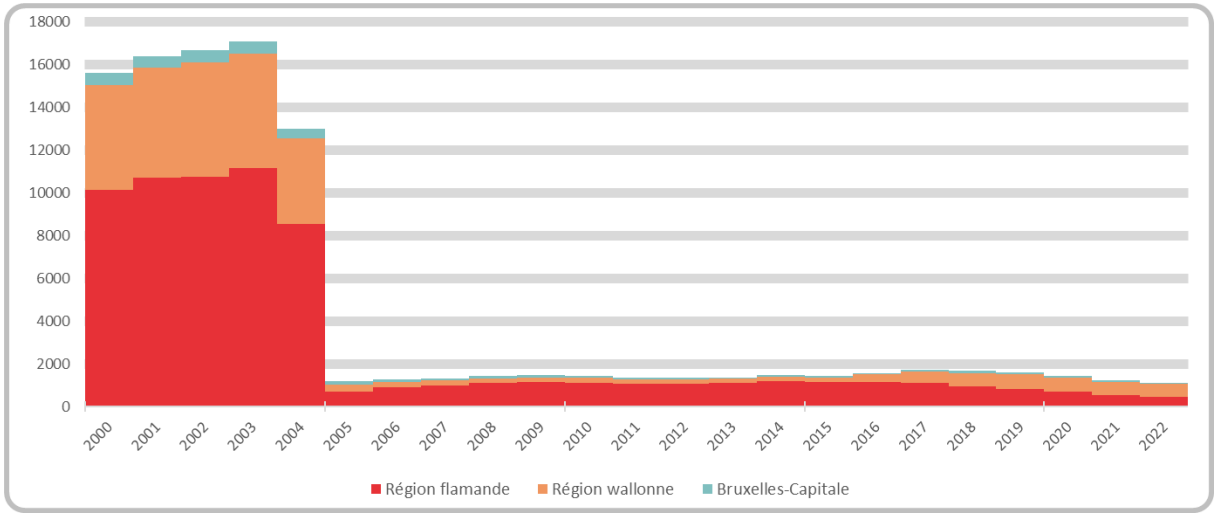
En moyenne, 43 personnes ont reçu une dispense pour une formation professionnelle à temps partiel et 156 pour une formation professionnelle à temps plein en 2022. 112 dispenses concernaient des professions en pénurie de main-d'œuvre soit 56% du nombre total de dispenses octroyées, une répartition qui se rapproche des moyennes observées en Région flamande.

2.4
Les cas particuliers des dispenses ALE et actions à l'étranger

2.4.1
Les dispenses ALE

Contrairement aux motifs de dispenses repris au chapitre précédent, la dispense ALE concerne des chômeurs non actifs sur le marché de l'emploi. Considérant cet aspect, nous pouvons dans cette étude présenter l'historique de la mesure et établir le profil des allocataires mais l'intérêt d'aborder la qualité des sorties du statut sera moindre dès le moment que celui-ci n'implique ni recherche d'emploi ni réinsertion sur le marché du travail (autre que l'activité ALE en elle-même).

Graphique 13
Evolution du nombre moyen de dispenses ALE par Région depuis 2000



L'élément le plus remarquable du graphique 13 concerne évidemment l'effet immédiat et impressionnant de la modification de réglementation en octobre 2004. Il s'agit essentiellement d'un transfert du système ALE vers le système plus contraignant des titres-services. À dater de ce moment, la dispense ne concerne plus que des travailleurs ALE justifiant d'une incapacité permanente de 33% ou plus, des travailleurs ALE dans le régime APS et les travailleurs ALE qui entrent dans la catégorie de dispenses pour « chômeurs âgés ». De nos jours, l'accès se limite aux chômeurs avec 33% ou plus d'inaptitude permanente au travail (dispensés pour 6 mois après 180 heures de prestations ALE sur les 6 mois précédents) et les ALE occupés comme assistants de prévention et de sécurité (dispensés pendant leur occupation ALE).

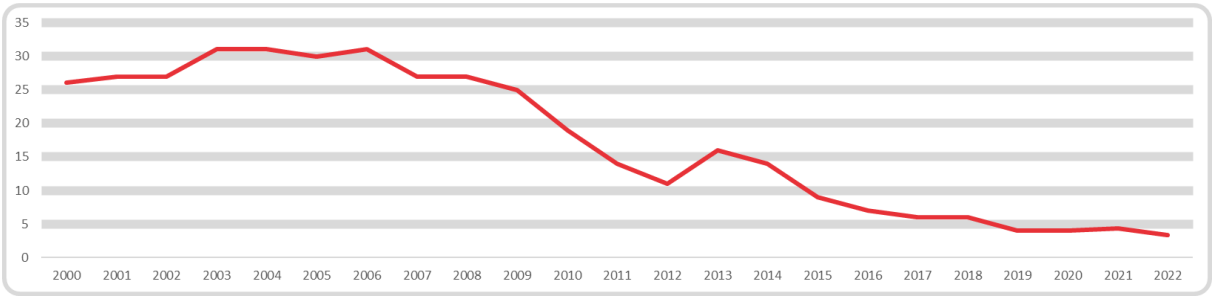
Jusqu'en 2004, la répartition des dispenses ALE entre les trois Régions correspondait assez aux populations de chacune d'entre elles. Après le transfert, l'équilibre demeure sans véritable changement jusqu'en 2014. Depuis 2015, la Région flamande a de moins en moins de dispensés ALE tandis que la Région wallonne voit ses chiffres augmenter.

En 2022, une moyenne de 1.129 chômeurs étaient dispensés dans ce dispositif : 600 en Région wallonne, 458 en Région flamande et 71 en Région de Bruxelles-Capitale.

2.4.2
Les dispenses pour actions à l'étranger

La dispense pour actions à l'étranger existe en trois catégories réglementaires : la dispense pour chômeurs âgés qui mettent leur expérience professionnelle à disposition à l'étranger, la dispense pour jeunes coopérants et la dispense pour participation à des actions humanitaires. Ces trois dispositifs censés encourager les mouvements transfrontaliers de certains demandeurs d'emplois sont restés tout à fait marginaux depuis leur création. Comme le montre le graphique 14, même en rassemblant les trois catégories et en considérant les données nationales, on ne dépasse pas 31 unités (2003, 2004 et 2006). En 2022, ce type de dispenses ne concerne plus que trois personnes.

Graphique 14
Evolution du nombre moyen de dispenses pour actions à l'étranger depuis 2000 toutes Régions confondues



Le profil des dispensés suivant l'article de dispense

3.1
Les critères pris en compte

Au chapitre 1.3, nous nous sommes référés à une étude de l'ONEM portant sur les mesures d'activation et de formation (ONEM 2013). Cette publication et ses compléments (ONEM 2014 et 2015) ont abordé de manière détaillée la question de la qualité des sorties pour plusieurs des dispositifs de dispenses envisagés ici et constituent dès lors une bonne base pour la présente étude. Assez logiquement, nous reprendrons donc tous les critères pris en compte à l'époque :

- le genre,
- l'âge (<25 ans, 25-49 ans et 50 ans et +),
- la catégorie familiale,
- le niveau d'études,
- la nationalité (belge, UE ou non-UE),
- l'ancienneté dans le chômage (<1 an, 1 à <2 ans, 2 à <8 ans, 8 ans et +) considérée au moment où le chômeur entame sa dispense.
- la Région (lieu de résidence)[12] .

Chacun des critères précités peut avoir de l'influence sur la qualité du parcours pendant et surtout après la formation/reprise d'études couverte par la dispense. Nous en ajouterons d'ailleurs un dernier : le statut dans le chômage avant le début de la dispense (Après études ou après travail). Nous pensons en effet qu'il peut lui aussi avoir un impact sur la suite du parcours du chômeur dispensé.

[12] Le critère de la Région a déjà été vu au chapitre 2 mais il restera pertinent pour l'analyse des sorties des dispenses communément employées par les trois Régions. Nous l'associons ici aux graphiques sans le détailler plus avant.

3.2
Profil de chaque population

Sur base des critères sélectionnés, le chapitre qui suit vise à présenter le profil de la population dans chaque dispositif de dispense pour l'année 2022. Pour qu'on puisse mieux identifier la spécificité de chacune de ces populations, nous les mettons en regard direct du profil général des Chômeurs complets indemnisés (CCI-DE). Celui-ci est représenté en couleurs estompées sous chacun des critères correspondants dans les graphiques. Une courte analyse permettra de relever les éléments remarquables.

Sur chaque graphique, les données apparaissent dans le même ordre. De haut en bas : le genre, la Région, la tranche d'âge, l'ancienneté dans le chômage, le niveau d'études, la situation familiale, la nationalité et le statut dans le chômage.

Ces données serviront de base à l'établissement des groupes de contrôle destinés à l'analyse de la qualité des sorties du chômage après dispense au chapitre 4.

3.2.1
Les formations professionnelles à temps plein

Graphique 15
Profil des dispensés pour formation professionnelle à temps plein en 2022 avec à droite, les professions en pénurie de main-d'œuvre (91,1X)

Avant d'interpréter le graphique 15, rappelons que les lignes aux couleurs estompées correspondent au profil de l'ensemble des CCI-DE de Belgique pour les critères évalués ; elles seront donc identiques dans chacun des graphiques du chapitre 3.2.

Que peut-on observer de remarquable ?

Sur la partie gauche du graphique, celle des dispenses pour formation professionnelle hors métiers en pénurie (9.960 unités), on peut voir, par rapport aux chiffres des chômeurs complets demandeurs d'emploi :

- qu'il y a proportionnellement plus d'hommes concernés (60%),
- que la moyenne d'âge des dispensés est plus jeune (88% de moins de 50 ans),
- que les dispensés ont en moyenne moins d'ancienneté dans le chômage (63% sous les 2 ans),

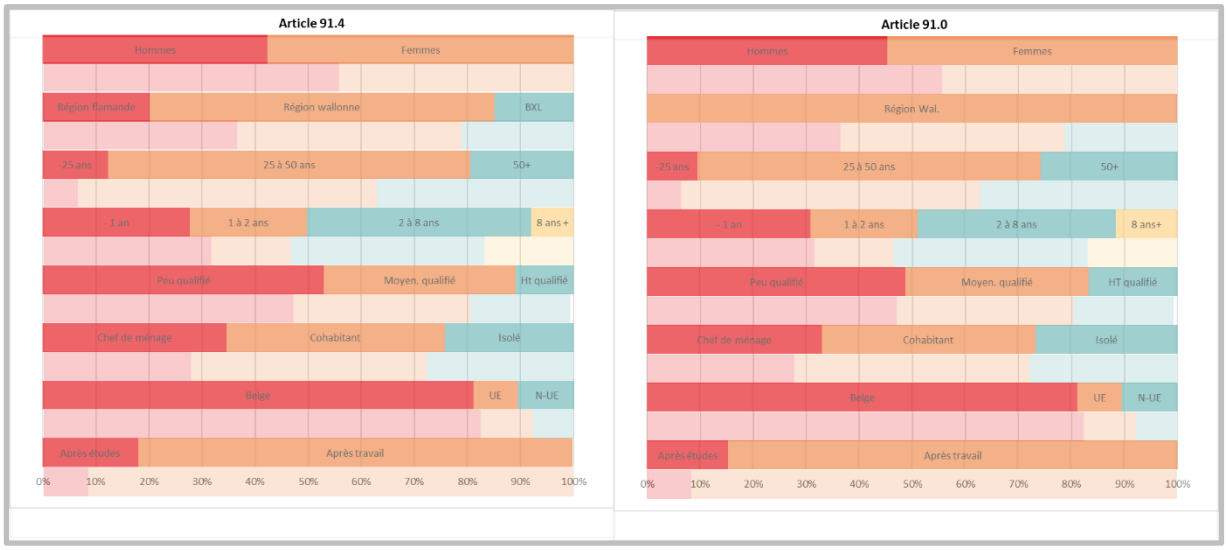
- que leur niveau d'étude est un peu plus élevé que celui des CCI-DE,
- qu'il y a relativement peu de chefs de famille parmi les dispensés,
- que la part d'étrangers dispensés est plus grande que pour les CCI-DE, surtout la tranche des ressortissants non-UE.

Si l'on compare à présent les deux parties du graphique, on constate d'importantes différences de population entre les dispensés pour formation professionnelles dans un métier en pénurie de main-d'œuvre (7.134 unités) et les autres. Pour ces formations en particulier :

- ce sont les femmes qui dominent (52%),
- il y a encore moins de chômeurs âgés concernés (moins de 10%),
- les dispensés ont encore moins d'ancienneté dans le chômage (71% sous les 2 ans),
- il y a relativement peu de faiblement qualifiés (27% contre 41% pour les autres formations à temps plein et 47% pour les CCI-DE) parmi les dispensés,
- seulement 16% de chefs de ménage sont concernés, soit encore moins que pour les autres formations à temps plein,
- la part des dispensés étrangers est très réduite (12,4% en tout) à l'inverse des tendances des autres formations professionnelles à temps plein.

3.2.2
Les formations professionnelles à temps partiel

Graphique 16
Profil des dispensés pour formation professionnelle à temps partiel en 2022 avec à droite, les formations de moins de 17h30/semaine (91,0)



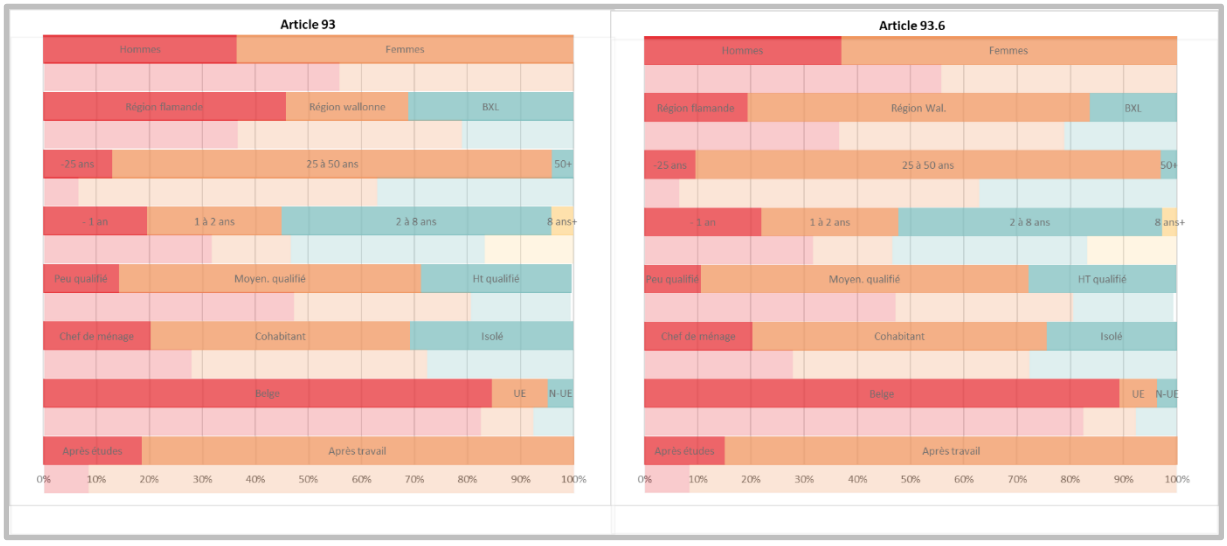
Dans le cas des dispenses pour formation professionnelle à temps partiel, nous ne traitons pas distinctement les formations pour une profession en pénurie de main-d'œuvre, ces dernières ne représentant que 148 unités dans l'article 91,4 et aucune dans l'article 91,0. La population est évaluée dans son entier et ce sont donc les deux articles de dispenses que nous confrontons : le 91,4 pour les formations à temps partiel « classiques » (2.981 unités) et le 91,0 pour les formations de moins de 17h30/semaine organisées en Région wallonne (981 unités). Du reste, comme on le voit sur le graphique 16, les profils des dispensés dans ces deux dispositifs sont sensiblement pareils.

Qu'observe-t-on de particulier ?

- Contrairement aux formations à temps plein, les formations à temps partiel concernent plus de femmes que d'hommes, respectivement 58% (article 91,4) et 55% (article 91,0),
- La population est relativement jeune, surtout du côté des formations de plus de 17h30/semaine : 81% ont moins de 50 ans. Néanmoins, avec 26%, la population de 50 ans et + dans l'article 91,0 est la plus importante de tous les dispositifs étudiés,
- L'ancienneté dans le chômage est plus grande que pour les formations à temps plein et se rapproche des moyennes des CCI-DE avec 50% de dispensés chômeurs depuis moins de deux ans,
- Les dispensés peu qualifiés sont très nombreux et même majoritaires dans l'article 91,4 (53%),
- Les chefs de famille, qui étaient sous-représentés dans les formations à temps plein, sont ici au-dessus des moyennes des CCI-DE avec respectivement 35% (article 91,4) et 33% (article 91,0),
- L'équilibre entre dispensés belges, ressortissants de l'UE et autres est proche des moyennes des CCI-DE,
- La part de chômeurs après études est importante : jusqu'à 18% dans l'article 91,4.

3.2.3
La reprise d'études de plein exercice

Graphique 17
Profil des dispensés pour reprise d'études de plein exercice en 2022 avec à droite, les études pour professions en pénurie de main-d'œuvre (93,6)



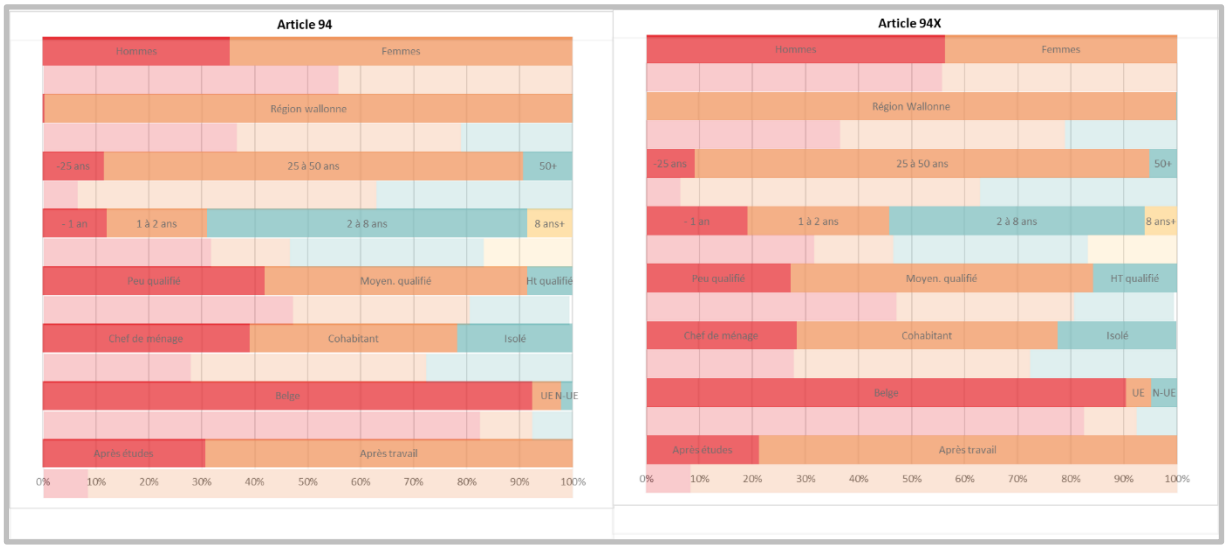
Le graphique ci-dessus concerne 1.042 unités pour l'article 93 et 1.889 unités pour l'article 93,6 qui concerne les métiers en pénurie de main-d'œuvre. Les deux profils sont sensiblement les mêmes. On peut y remarquer les caractéristiques suivantes :

- la reprise d'études de plein exercice concerne beaucoup plus de femmes (62 à 63%) que d'hommes,
- la tranche des 25-50 ans est surreprésentée (83 à 87%) alors que les plus de 50 ans sont moins de 4% dans la dispense,
- un grand nombre de dispensés ont entre 2 et 8 ans d'ancienneté dans le chômage (50 à 51%),
- très peu de chômeurs peu qualifiés sont concernés par cette dispense,
- les allocataires moyennement et hautement qualifiés sont beaucoup plus nombreux,
- les chefs de famille (20%) sont sous-représentés par rapport aux moyennes des CCI-DE au contraire des cohabitants (49 à 55%),
- la part d'étranger parmi les dispensés est légèrement inférieure aux moyennes des CCI-DE,
- les chômeurs après études atteignent 19% de la population en article 93.

3.2.4
La formation approuvée par le directeur

Pour rappel, en 2022, ce dispositif n'est plus utilisé que par la Région Wallonne mais il compte encore 1.303 unités du côté des formations hors métiers en pénurie et 277 pour les métiers en pénurie.

Graphique 18
Profil des dispensés pour formation approuvée par le directeur en 2022 avec, à droite, les professions en pénurie de main-d'œuvre (94X)



Presque par définition, les formations approuvées par le directeur (1.303 unités en article 94 et 277 en 94X) sortent du cadre : elles ne sont censées être accordées que dans des circonstances où aucun des autres dispositifs ne peut être d'application. Dès lors, la gamme de profils rencontrés est sans doute plus hétéroclite que pour les autres articles de dispense. Quelques observations peuvent néanmoins être faites :

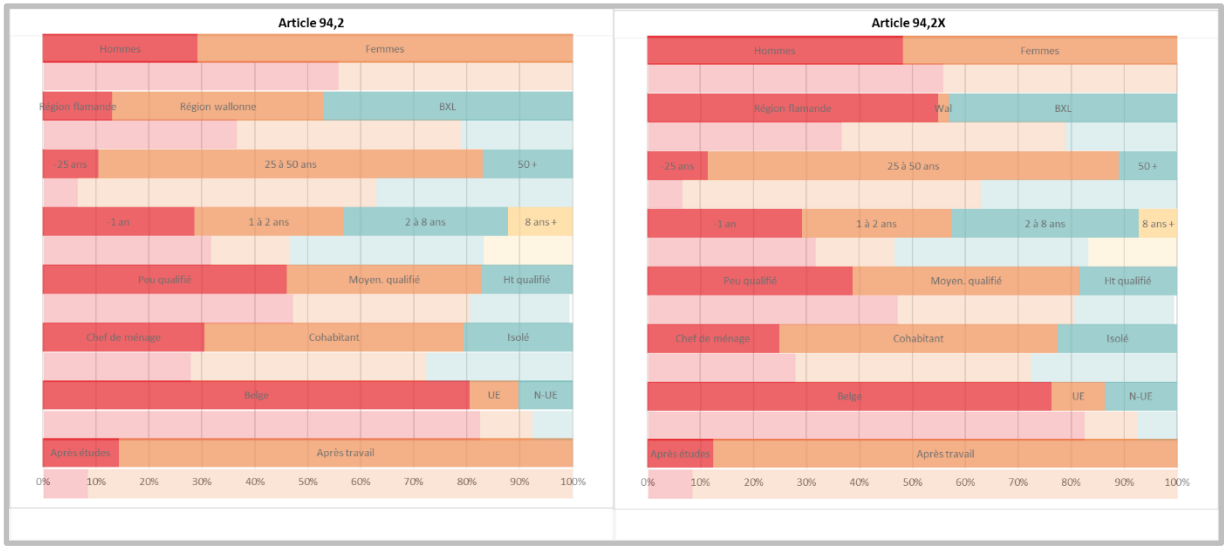
- les femmes sont surreprésentées dans l'article 94 (65%) alors qu'elles sont minoritaires dans le 94X, ce qui est un peu l'inverse de ce que nous avons rencontré précédemment,
- la part de moins de 50 ans dépasse 90% des deux côtés,
- la dispense concerne moins de chômeurs de courte durée que les dispositifs précédents (respectivement 12 et 19% de chômeurs de moins d'un an),
- le niveau d'études varie fortement selon que les dispensés sont ou non formés pour une profession en pénurie de main-d'œuvre,
- les chefs de ménage sont très nombreux du côté de l'article 94 (39%),
- très peu d'étrangers sont concernés par ce dispositif,
- la part de dispensés chômeurs après études dépasse 30% dans l'article 94.

3.2.5
Le plan d'action individuel

Comme nous l'avons vu au chapitre 2.2.5, la dispense pour plan d'action individuel est un dispositif jeune qui a déjà été étrenné par chacune des Régions mais qui est, proportionnellement, plus utilisé par la Région de Bruxelles-Capitale. Par rapport aux autres articles de dispense, celui-ci a deux caractéristiques qui lui sont propres. D'abord, les formations, souvent accélérées, ne sont qu'une partie d'un processus plus large et individualisé. Par ailleurs, le programme est contraignant : chaque étape doit être respectée sous peine de sanction.

Le graphique 19 met en regard le profil des dispensés selon que leur programme mène ou non à une profession en pénurie de main-d'œuvre. On regardera toutefois les résultats du tableau de droite avec prudence vu le nombre limité de dispensés pour l'article 94,2X (162 unités contre 1.347 pour l'article 94,2).

Graphique 19
Profil des dispensés pour plan d'action individuel en 2022
avec, à droite, les professions en pénurie de
main-d'œuvre (94,2X)

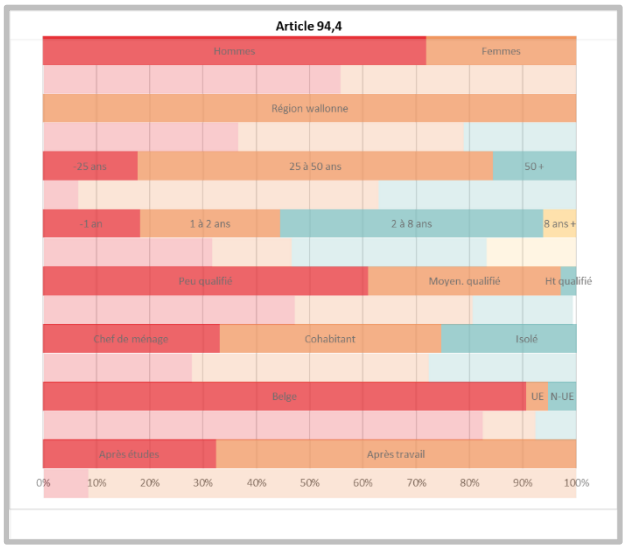


Comme on le voit sur le graphique,

- les femmes sont très largement majoritaires dans l'article 94,2 (71%) et légèrement majoritaire dans l'article 94,2X pour les métiers en pénurie (52%),
- comme pour les autres articles, la moyenne d'âge est assez jeune,
- les chômeurs dispensés ont relativement peu d'ancienneté dans le chômage (57% de moins de deux ans),
- le niveau d'études moyen et la catégorie familiale correspondent d'assez près à ceux des CCI-DE,
- le taux de dispensés étrangers, surtout hors UE, est supérieur à la moyenne des deux côtés,
- les chômeurs après études représentent moins de 15% des dispensés.

3.2.6
La formation en EFT ou CISP

Graphique 20
Profil des dispensés pour formation en EFT ou CISP en 2022

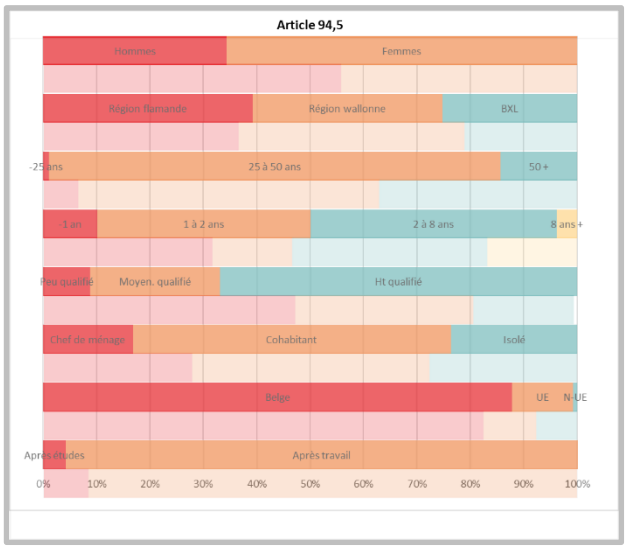


Les dispensés pour formation en EFT ou CISP représentent 539 unités en moyenne pour 2022 et aucun n'a été enregistré du côté des professions en pénurie de main-d'œuvre. Comme nous l'avons vu au chapitre 2.2.6, ce dispositif existe de longue date mais uniquement en Région wallonne. La population présente les spécificités suivantes :

- il y a beaucoup plus d'hommes (72%) que de femmes,
- les moins de 25 ans constituent une part importante des dispensés (18%),
- la durée dans le chômage est en moyenne plus longue que pour la plupart des autres articles de dispenses,
- la plupart des dispensés (61%) ont un faible niveau d'études,
- les chefs de ménage sont bien représentés (33%) en comparaison avec d'autres dispositifs,
- peu d'étrangers sont concernés par ce motif de dispense,
- la part de dispensés chômeurs après études en article 94,4 atteint 32% soit la proportion la plus importante de tous les dispositifs étudiés.

3.2.7
La convention avec une coopérative d'activités (COAC)

Graphique 21
Profil des dispensés pour convention COAC en 2022



La convention COAC qui accompagne les candidats entrepreneurs à leurs débuts a fait l'objet de dispenses dans 505 cas en moyenne en 2022. C'est le plus petit dispositif que nous analyserons dans cette étude. Les caractéristiques de sa population sont les suivantes :

- les femmes sont surreprésentées avec 66% des dispenses,
- la moyenne d'âge est plus élevée que pour les autres articles de dispense : pratiquement aucun jeune de moins de 25 ans n'est concerné,
- 50% des dispensés ont moins de deux ans d'ancienneté dans le chômage,
- la proportion de dispensés hautement qualifiés est très importante (67%),
- les cohabitants sont majoritaires (59%) et les chefs de famille peu représentés (17%),
- il n'y a pratiquement aucun étranger non-UE concerné par ce motif de dispense,
- la proportion de chômeurs après études est minime (4%).

3.2.8
La formation en alternance

En 2020, 721 personnes en moyenne étaient dispensées pour une formation en alternance dont 537 pour une profession en pénurie de main d'œuvre.

Graphique 22
Profil des dispensés pour formation en alternance en 2022 avec à droite, les professions en pénurie de main-d'œuvre (94,7X)

Exceptionnellement, c'est donc du côté droit du graphique 22 que se situe l'essentiel de la population. On y remarque :

- une large prédominance des hommes (72%), beaucoup moins marquée à gauche, du côté des métiers sans pénurie de main-d'œuvre,
- une moyenne d'âge très jeune avec seulement 2 à 3% de 50 ans et plus,
- une ancienneté dans le chômage relativement courte, surtout du côté des métiers en pénurie (55% de moins de 2 ans),
- une majorité de dispensés moyennement qualifiés (60%) des deux côtés du tableau,
- une majorité de cohabitants également des deux côtés du tableau (60 et 58%)
- un très faible nombre d'étrangers concernés (à peine 6%),
- 32% des dispensés sont chômeurs après étude dans l'article 94,7 et 22% dans le 94,7X.

3.2.9
Les dispenses ALE

Comme expliqué au chapitre 2.4.1, les dispenses ALE n'entrent pas vraiment dans le cadre de la promotion des possibilités d'emploi. Aussi présentons-nous ici un profil d'allocataires à titre documentaire ; la question ne sera pas approfondie dans les chapitres suivants.

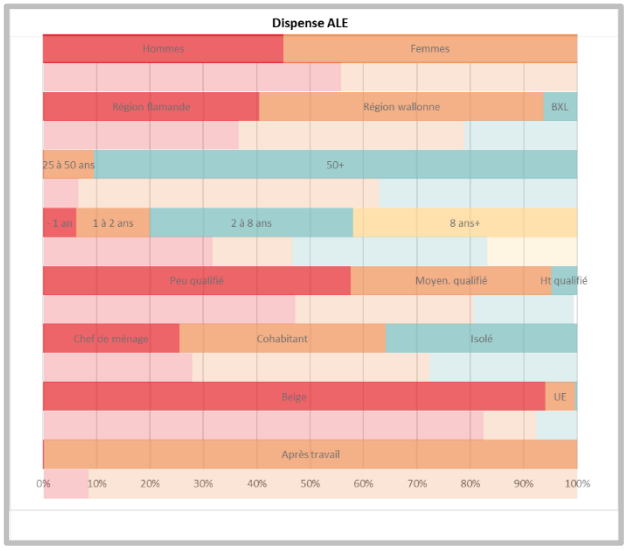
Comme le montre le graphique 23, les dispensés ALE (pour rappel, 1.122 unités en moyenne en 2022) sont :

- un peu plus de femmes (55%) que d'hommes (45%),
- répartis sur les trois Régions du pays,
- tous ont plus de 25 ans et 90% ont 50 ans ou plus,
- plus de 40% avec plus de huit ans d'ancienneté dans le chômage,
- près de 60% de peu qualifiés,

- répartis assez équitablement dans les trois catégories familiales,
- à 94% belges,
- tous issus du chômage après travail.

Ce profil correspond pleinement aux conditions particulières du statut qui s'adresse essentiellement à des chômeurs âgés au long parcours dans le chômage.

Graphique 23
Profil des dispensés ALE en 2022



3.3 Des ressemblances et des divergences

Les différents profils exposés dans ce chapitre 3.2 présentent une très grande variabilité, parfois même au sein d'un même article de dispense entre les populations orientées vers les professions en pénurie et les autres. Citons quand même deux caractéristiques communes à tous les dispositifs :

- L'âge moyen des dispensés est dans tous les cas plus bas que l'âge moyen des CCI-DE : beaucoup de jeunes de moins de 25 ans sont impliqués dans un des dispositifs évalués, au contraire des 50 ans et plus, quasi absents dans plusieurs cas.
- Les chômeurs de très longue durée (+ de 8 ans) sont rares dans la plupart des motifs de dispense et en tout cas toujours en deçà des moyennes des CCI-DE.

En outre, dans tous les motifs de dispense sauf un (la convention COAC), on retrouve également une part importante de chômeurs après études ; ceux-ci sont proportionnellement jusqu'à quatre fois plus nombreux que dans les moyennes des CCI-DE.

Pour tous les autres critères, le profil varie en fonction du dispositif en suivant une certaine logique de sélection. Quelques cas de figure permettent d'illustrer ce propos.

Par exemple, une base scolaire relativement plus élevée est logiquement requise pour la reprise d'études de plein exercice ou le démarrage d'une activité d'entrepreneur (convention COAC) quand, au contraire, des formations en EFT ou CISP vont se focaliser sur la qualification d'un public peu instruit.

De même, le fait qu'il y ait nettement moins de chefs de famille dans les formations professionnelles à temps plein que dans les formations professionnelles à temps partiel n'est pas étonnant ; il témoigne des difficultés rencontrées par cette catégorie familiale en particulier pour être disponible à temps plein.

Certains dispositifs mènent essentiellement vers des professions manuelles et/ou techniques dans lesquelles, encore de nos jours, la population est majoritairement masculine. C'est le cas des formations en alternance par exemple.

Enfin, on peut citer le cas des chômeurs étrangers relativement nombreux dans le motif du plan d'action individuel. Ce dispositif certes contraignant a pour lui d'assurer un suivi rapproché du parcours d'insertion professionnelle d'un public confronté à des difficultés qui lui sont propres telles que la barrière de la langue.

3.4
Des dispenses accessibles à tous ?

À l'exception des dispenses ALE, tous les dispositifs de dispenses envisagés dans cette étude ont pour raison d'être de faciliter l'insertion ou la réinsertion du chômeur sur le marché du travail. La dispense en elle-même entre tout à fait en accord avec les principes du socle européen des droits sociaux, lequel encourage, comme nous l'avons vu au chapitre 1.3, l'accès à un apprentissage de qualité et à la protection sociale durant cet apprentissage quel qu'il soit.

La variété des articles de dispense que nous venons d'appréhender permet-elle de répondre aux besoins ou aux attentes de tous les types de demandeurs d'emploi ? La diversité des profils obtenus dans les sous-chapitres 3.2.1 à 3.2.8 suggère que oui, dans une large mesure.

Depuis la sixième Réforme d'État, chaque Région a eu l'occasion d'encore affiner son offre de formations et de plans d'accompagnement en fonction des réalités de terrain. Dans ce contexte, c'est de loin la Région wallonne qui a exploré et explore encore le plus de pistes pour la réinsertion de ses sans-emplois. À l'inverse, la Région flamande n'utilise pratiquement que quatre dispositifs. La Région de Bruxelles-Capitale se positionne entre les deux en utilisant essentiellement cinq articles de dispenses sur les neuf que nous venons d'aborder. Selon son lieu de résidence, le chômeur demandeur d'emploi n'aura peut-être pas les mêmes facilités d'accès à un dispositif de formations/études couvert par une dispense.

Dans l'ensemble, le système actuel de dispenses offre un large éventail de possibilités.

Les différences observées entre les hommes et les femmes dans certains dispositifs s'expliquent souvent par l'orientation des formations ou études concernées, plus adaptées à l'un ou l'autre genre. Tous motifs confondus, le rapport hommes/femmes est étonnamment équitable : 14.554 unités pour les femmes, 14.513 pour les hommes.

Du côté de l'âge, on observe dans presque tous les dispositifs une concentration des dispenses du côté des jeunes et, comparé aux chiffres des CCI-DE, une sous-représentation flagrante des 50 ans et plus. Orienter une population jeune vers le marché de l'emploi via des formations, des études ou un plan d'accompagnement paraît clairement plus intuitif que guider de la même façon des chômeurs âgés. L'activation de ces derniers est pourtant au cœur de nombreux débats et fait l'objet de l'attention des organismes régionaux (FOREM, 2018 ; View.Brussels, 2020). Ce point sera de nouveau abordé au chapitre 5.

Quelle que soit la durée du chômage, une dispense pour formations et études est possible. Néanmoins, les chiffres montrent que les chômeurs de très longue durée (8 ans et +) sont difficiles à impliquer dans un tel processus, même dans des dispositifs comme le plan individuel.

Le niveau d'études n'est pas un obstacle. Au contraire puisque de nombreux programmes se focalisent sur les chômeurs peu qualifiés dont l'insertion sur le marché de l'emploi est plus délicate. Les demandeurs d'emploi diplômés sont par ailleurs bien représentés dans plusieurs dispositifs.

Enfin, la place des ressortissants étrangers (UE ou non-UE), 17% en moyenne sur l'ensemble des articles de dispenses, correspond de près aux chiffres des CCI-DE.

En principe, l'article 94 des formations/études approuvées par le directeur permet de déroger à certaines règles de sélection pour encore ouvrir l'accès aux dispenses. Néanmoins, cet article présente des risques de subjectivité ou de mauvaise appréciation. Nous verrons au chapitre 4.2.7 sur la qualité des sorties si cette prise de position en marge des autres dispositifs est porteuse ou non.

Le cas des chômeurs isolés avec enfant(s) à charge dans le système de dispenses

Une étude qualitative proposée en 2021 par Bruxelles-Formation[13] révèle à quel point la situation familiale peut constituer un obstacle dans la capacité de suivre efficacement un programme de formation couvert par une dispense. La conciliation vie privée / formation est parfois compliquée voire impossible pour les chefs de ménage, en particulier dans les familles monoparentales, et il en résulte notamment un plus grand nombre d'abandons.

Parmi les catégories de chômeurs, les parents isolés ayant des enfants à charge font de plus en plus l'objet d'une attention particulière[14] : leur (ré)insertion sur le marché du travail dépend de certains facteurs qui ne concernent qu'eux. En affinant la recherche, nous avons constaté que plus d'un chef de ménage dispensé sur deux était en fait un parent isolé. Il nous a dès lors paru important de traiter à part cette population, dans ce chapitre ainsi que dans la partie qui concernera la qualité des sorties du statut de dispensé (chapitre 4.4).

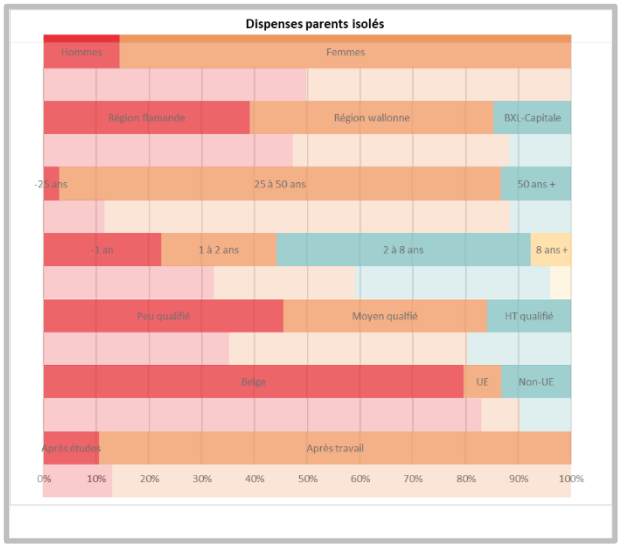
En 2022, une moyenne de 3.989 chômeurs dispensés étaient parents seuls avec charge d'enfant(s) soit 13,7% de la population totale. Cette proportion était de 14,2% en 2014. Elle est donc en légère baisse depuis, ce qui correspond aux tendances relevées chez les CCI-DE (on relevait 11,7% de parents isolés parmi les CCI-DE en 2018).

Le graphique 24 nous révèle le profil particulier du groupe des parents isolés dispensés comparé cette fois au profil général de l'ensemble des chômeurs dispensés pour formations/études (en filigrane).

[13] « *Les conditions de vie des stagiaires en formation : obstacles ou leviers ? Focus sur les formations pré-qualifiantes*», Bruxelles-formation, Janvier 2021.

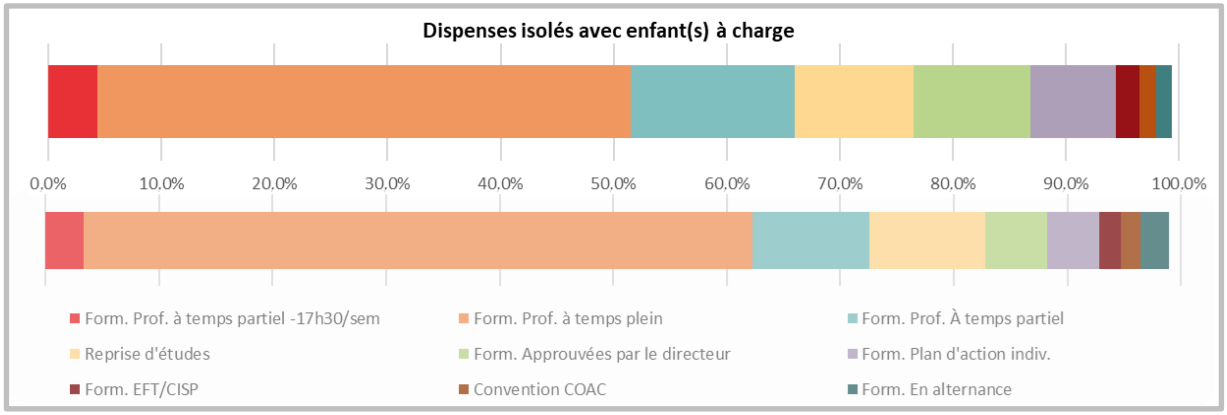
[14] Voir à ce sujet l'étude de l'ONEM « Parents isolés dans le système de chômage et dans les régimes d'interruption de travail », ONEM 2020.

Graphique 24
Profil des dispensés isolés avec enfant(s) à charge en 2022 comparés à l'ensemble des dispensés



Sans grande surprise, la différence la plus visible concerne le genre : alors que la parité hommes/femmes était parfaite sur l'ensemble, 89% des parents isolés couverts par une dispense sont des femmes. Il y a très peu de moins de 25 ans, ce qui est logique, mais quand même 13% de 50 ans et plus, un chiffre qui ne cesse d'augmenter (il était de 6% en 2014) et qui s'explique en partie par la progression constante de l'âge auquel on devient parent mais sans doute aussi par l'attention plus grande portée ces dernières années à la (ré)activation des chômeurs âgés. Les parents isolés dispensés ont une ancienneté dans le chômage proportionnellement plus longue et un niveau d'éducation relativement bas par rapport aux moyennes des dispensés en général. La part de dispensés étrangers dans ce groupe dépasse les 20%, soit nettement plus que la moyenne.

Graphique 25
Importance relative des articles de dispenses pour les isolés avec charge d'enfant(s) comparée à celle de l'ensemble des dispensés en 2022



Comme nous l'indique le graphique 25, l'éventail des articles de dispenses utilisés par les parents seuls avec charge d'enfant(s) s'écarte sensiblement de l'ensemble. On y remarque un déficit des formations professionnelles à temps plein (-12%) et des formations en alternance (-1%). Les 13% perdus dans ces dispositifs se reportent à hauteur de 5% dans les formations à temps partiel (de plus ou moins de 17h30/semaine), à hauteur de 5% dans les formations approuvées par le directeur et pour 3% dans les plans d'action individuels. Cette répartition témoigne des difficultés évoquées plus haut : plus de dispositifs à temps partiel ou en marge

du système (les formations approuvées par le directeur) et des accompagnements plus soutenus (plan d'action individuel) sont utilisés pour optimiser les chances de retour vers l'emploi. Nous verrons au chapitre 4.4 si ces dispositions particulières sont efficaces.

Le parcours des sortants

4.1 Méthodologie

Pour rappel, l'objectif de ce chapitre important est d'obtenir un aperçu, le plus précis et fidèle possible, de ce qu'il advient des chômeurs dispensés dans les mois qui suivent la fin de leur dispense. Les organismes régionaux travaillent déjà activement à l'analyse des résultats de leurs dispositifs de formations ou de réinsertion. Néanmoins, leur champ d'investigation est à la fois plus large -il concerne tous les demandeurs d'emploi- et plus restreint -on se focalise sur le retour à l'emploi.

L'ONEM dispose de données individuelles permettant de faire le suivi de chaque dispensé sortant mois par mois. En l'occurrence, il ne s'agira donc pas seulement de marquer un point d'arrêt, que ce soit après six mois ou un an, mais d'estimer l'ensemble du parcours qui suit la fin d'une dispense et les diverses transitions socio-économiques qui le jalonnent.

Pour des questions de quantités de données mais aussi pour permettre les comparaisons avec les publications existantes, la durée d'observation a été limitée à 12 mois à partir de la fin de la dispense.

Malgré notre volonté d'étudier les données les plus récentes possible, l'influence indubitable de la crise du coronavirus sur les résultats des derniers exercices nous a incités à choisir 2018 comme année de référence (avec des résultats de suivi portant donc jusqu'à fin 2019 au plus tard), une année par ailleurs caractérisée par un faible écart conjoncturel.

Tous les critères repris au chapitre 3 pour constituer le profil des dispensés dans les différents articles de dispense servent de trame à la constitution de groupes de contrôle[15] parmi la population des chômeurs complets demandeurs d'emploi. Pour chaque article de dispense à la population suffisante, un groupe de contrôle spécifique a été créé. La comparaison des données socio-économiques sur 12 mois du groupe-cible (les dispensés sortants) avec le groupe de contrôle permet de dresser un bilan assez juste de l'impact du parcours de formation/études suivi sur le retour à l'emploi.

Malgré l'objectivité de la démarche, largement reconnue dans la recherche statistique, il nous faut rappeler que derrière les chiffres, nous parlons de vraies personnes. Aussi pointue que puisse être la détermination du groupe de contrôle, certains critères comme la motivation, le rôle des organismes accompagnants, la situation humaine réelle au quotidien influencent les résultats sans être pour autant mesurables. Les conclusions tirées de nos observations se voudront par conséquent nuancées.

[15] Le groupe de contrôle s'établit via un « sondage aléatoire stratifié » parmi toute la population des chômeurs indemnisés demandeurs d'emploi. Le moteur de recherches va sélectionner sur la même période un échantillon d'individus présentant les mêmes caractéristiques que le groupe cible à une exception près. Dans le cas qui nous occupe, l'exception porte sur la dispense : les chômeurs du groupe de contrôle n'ont pas suivi de formations ou études donnant accès à une dispense.

Concrètement, à l'exception des dispenses ALE, Chaque article de dispense décrit au chapitre 3 fait l'objet d'une analyse de la qualité des sorties dans ce chapitre. Les plus importants (formation professionnelle à temps plein, à temps partiel et reprise d'études) seront observés distinctement selon qu'ils concernent des métiers en pénuries ou non. La population des groupes-cible oscille entre 433 individus sortants pour le plus petit groupe (art. 94,7) et 22.347 pour le groupe le plus important (art. 91,1). Les groupes de contrôle générés en parallèle ont une population minimum théorique de 1.000 personnes et une population maximum théorique[16] plafonnée à 7.000 personnes.

Trois indicateurs de la qualité des sorties seront calculés pour chaque groupe.

Le plus fiable est sans doute la **différence jours de travail – jours de chômage** sur les 12 mois suivant le dernier mois de dispense. Par exemple, un demandeur d'emploi sorti de dispense a travaillé 160 jours[17] et chômé 145 jours sur l'année qui suit ; son ratio travail/chômage sera de 160 - 145, donc 15. Dans ce calcul, le sortant qui aurait retrouvé un emploi temps plein dès sa sortie de formation et ne l'aurait pas quitté afficherait un « score » d'environ 310 ; à l'inverse, un sortant n'ayant pas travaillé du tout durant l'année suivant sa formation obtiendra un résultat de -310. Un des avantages de la démarche est qu'elle prend en compte le travail intérimaire et les petits contrats.

Nous observerons aussi **la proportion de sortants encore en chômage complet le 12e mois suivant leur sortie de dispense**, qui constituera notre deuxième indicateur.

Enfin, la **proportion de sortants n'ayant pas déclaré un seul jour de travail durant les 12 mois** de l'analyse constituera un troisième indicateur.

Ces trois relevés n'auront de sens qu'une fois comparés aux résultats de leur groupe de contrôle. En toute logique, les tendances observées pour l'un des indicateurs devraient concorder avec celles des deux autres et autoriser une évaluation pertinente de la qualité des sorties de dispense.

Pour ajouter à l'analyse de la qualité des sorties, nous présenterons, pour les groupes-cible comme pour les groupes de contrôle, l'histogramme des différents statuts socio-économiques des sortants au bout de 12 mois, un aperçu déjà utilisé dans l'étude de 2013 (ONEM, 2013) mais qui profite de l'avancée importante de notre suivi. En effet, en 2013, il n'était pas encore possible de suivre les sortants qui ne bénéficiaient plus d'aucune intervention de l'ONEM. Le statut « inconnu » d'alors se subdivise à présent en travail, travail indépendant, incapacité/maladie, pension, décès[18].

Outre l'analyse article par article, nous verrons si des critères particuliers jouent sur le coefficient de réussite : durée effective de la dispense, mois de sortie, etc. Parmi ces critères qui ont une influence sur la qualité de sortie, nous savons que le secteur d'activités dans lequel s'inscrit la formation est déterminant. Cependant, au vu de la masse de données à traiter pour une analyse fine de cette influence, il a été décidé d'aborder cet aspect indépendamment dans une publication ultérieure.

[16] Cette population théorique est celle indiquée dans la requête. Pour une correspondance exacte avec les critères du groupe-cible, le programme dispose d'une certaine marge de manœuvre autour de la valeur théorique demandée.

[17] Le chômage étant indemnisé sur une base de 6 jours/semaine, l'ONEM transpose automatiquement le travail presté sur la même base. Une semaine temps plein de 38h représente dans nos statistiques 6 jours de travail ; la comparaison avec les chiffres du chômage reste donc équilibrée.

[18] Ces deux derniers statuts nous concernent excessivement peu dans le cadre de cette étude ; ils n'apparaîtront pas sur les graphiques.

4.2
Analyse des sorties de dispense

En 2018, 61.525 chômeurs ont enregistré une sortie de dispense identifiée parmi les dispositifs pris en compte dans cette étude. Pour rappel, d'autres articles de dispense existent en 2018 mais la population qu'ils représentent est trop réduite pour autoriser une analyse pertinente. On se référera au tableau 1 pour un aperçu exhaustif des dispositifs utilisés et leur population moyenne à travers les années.

Chaque article de dispense sera présenté distinctement et de la même façon dans ce chapitre. Afin d'évaluer leur impact présumé sur la qualité des sorties, les articles X (qui concernent les métiers en pénurie) dont la population est suffisante seront traités séparément.

Nous favorisons une approche visuelle au travers des tableaux et graphiques et ne mettrons en lumière que les aspects remarquables de l'analyse. Pour une meilleure compréhension de lecture, le premier tableau, au chapitre 4.2.1 ci-dessous, est commenté à sa droite.

4.2.1
Sorties de formation professionnelle à temps plein hors métiers en pénurie (art. 91,1)

Tableau 2
Bilan des sorties de formation professionnelle à temps plein (hors métiers en pénurie) VS groupe de contrôle en 2018

Formation professionnelle à temps plein		
BILAN DISPENSE 91,1	**BILAN GROUPE DE CONTRÔLE**	
22347	7974	7000
équilibre jours travail - jours de chômage*		
32,5	**-41,7**	
	74,2	
*Hors travail d'indépendant		
Pas de travail le 12e mois		
8642	**4230**	
38,7%	***53,0%***	
pas un seul jour de travail sur 1 an		
5305	**3085**	
23,7%	***38,7%***	

Population totale des sortants et du groupe de contrôle (en gris, la population théorique demandée)

Différence (en jours) entre le résultat du groupe-cible à gauche et celui du groupe de contrôle à droite.

Nombre absolu (ligne du haut) et proportion (ligne du bas) de la population sans travail le 12e mois.

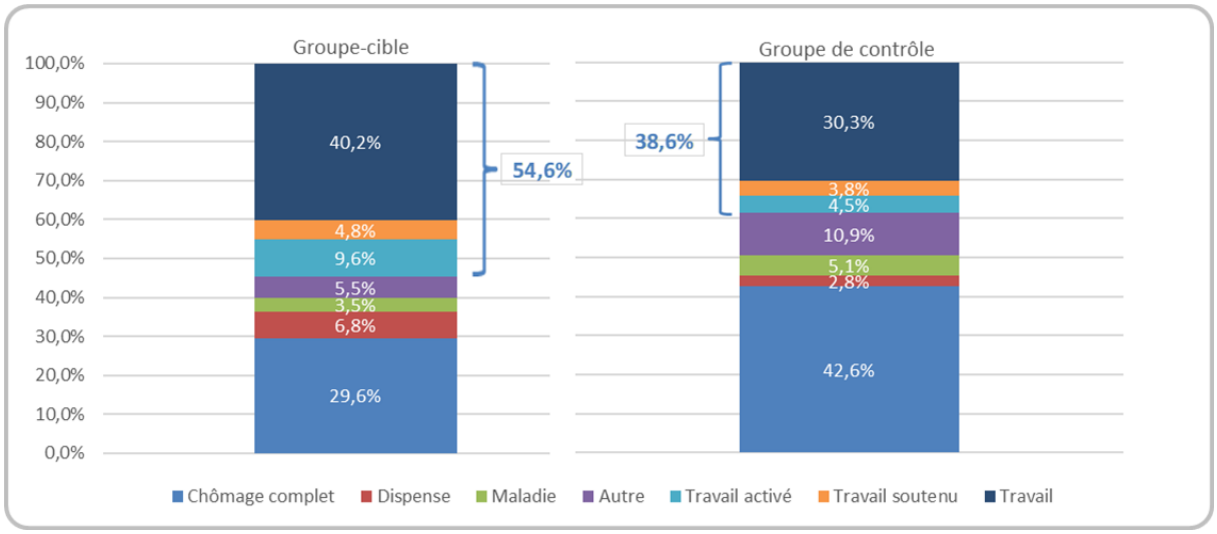
Nombre absolu (ligne du haut) et proportion (ligne du bas) de la population n'enregistrant aucun jour de travail sur l'ensemble des 12 mois.

L'article 91,1 est (et a toujours été) le plus utilisé parmi les articles de dispense : la formation professionnelle à temps plein, rappelons-le, concerne près de 60% de la population des dispensés issus des trois Régions. En 2018, environ 1/3 des sorties concernaient des formations pour métiers en pénurie (art. 91,1X) traitées au chapitre 4.2.2.

22.347 personnes sont donc sorties de dispense pour formation professionnelle à temps plein hors métiers en pénurie en 2018. À noter que nos données ne nous permettent pas de connaître le pourcentage de réussite en formation ni même si la formation a été menée à son terme. Nous reviendrons sur cet aspect au chapitre 4.3.

Les trois indicateurs présentés au tableau 2 révèlent un résultat résolument positif (dominante verte du côté du groupe-cible). Les dispensés sortants ont travaillé en moyenne 74,2 jours de plus que leurs équivalents du groupe de contrôle. Notons ici que le travail indépendant ne saurait être pris en compte dans cet indicateur mais qu'il l'est dans les deux autres. Les sortants sont près de 15% de plus à travailler au bout du douzième mois (38,7% contre 53%) et moins d'un quart d'entre eux (23,7%) n'a pas travaillé du tout dans l'année qui a suivi leur sortie de dispense, soit également 15% en moins que dans le groupe de contrôle.

Graphique 26
Positions socio-économiques des sortants de formation professionnelle à temps plein VS groupe de contrôle au 12e mois de la période de suivi



Le graphique 26 nous permet d'affiner l'analyse via un arrêt sur image à 12 mois. De bas en haut, le graphique se subdivise en sept statuts. Le chômage complet, la dispense (en l'occurrence le retour à un autre type de formation ou d'études couvertes par une dispense), la maladie/incapacité de travail, la catégorie « autre » constituée essentiellement de positions socio-économiques inconnues, et les trois catégories de travailleurs rassemblées par une accolade : le travail « activé » (l'emploi qui inclut une intervention connue des organismes de paiement), le travail « soutenu » (AGR, chômage temporaire, vacances enseignants…) et le travail sans assistance auquel nous avons associé les travailleurs indépendants.

Le pourcentage indiqué à côté de l'accolade de gauche est sans doute le chiffre qui nous importe le plus : il représente la proportion de chômeurs dispensés au travail après 12 mois et se trouve directement en regard de son vis-à-vis du groupe de contrôle. En ce qui concerne les sortants de l'article 91,1, 54,6% des sortants sont officiellement au travail 12 mois après la fin de leur dispense contre 38.6% dans le groupe de contrôle. À côté de ces travailleurs au statut clairement défini, il convient de préciser que 6,3% de la population du groupe-cible parmi les chômeurs complet ont déclaré des jours de travail dans le mois concerné. Bien que nous ne leur ayons pas consacré une catégorie à part entière pour des raisons de lisibilité, nous jugeons

important de rappeler que de nombreux chômeurs prestent régulièrement des jours de travail, souvent du travail intérimaire, sans que leur statut en soit modifié. Dans le cas qui nous occupe, ces chômeurs-travailleurs représentent plus d'1/5e de la catégorie des chômeurs complets.

Deux autres particularités méritent d'être relevées : le taux de retour en dispense des sortants (6,8%) est nettement plus important que celui des représentants du groupe de contrôle (2,8%) et le pourcentage de la population en incapacité de travail/maladie est quant à lui moins élevé du côté du groupe-cible (3.5%) que du côté du groupe de contrôle (5,1%). Nous verrons si ces particularités s'observent également dans les autres articles de dispense.

4.2.2
Sorties de formation professionnelle à temps plein pour un métier en pénurie (art. 91,1X)

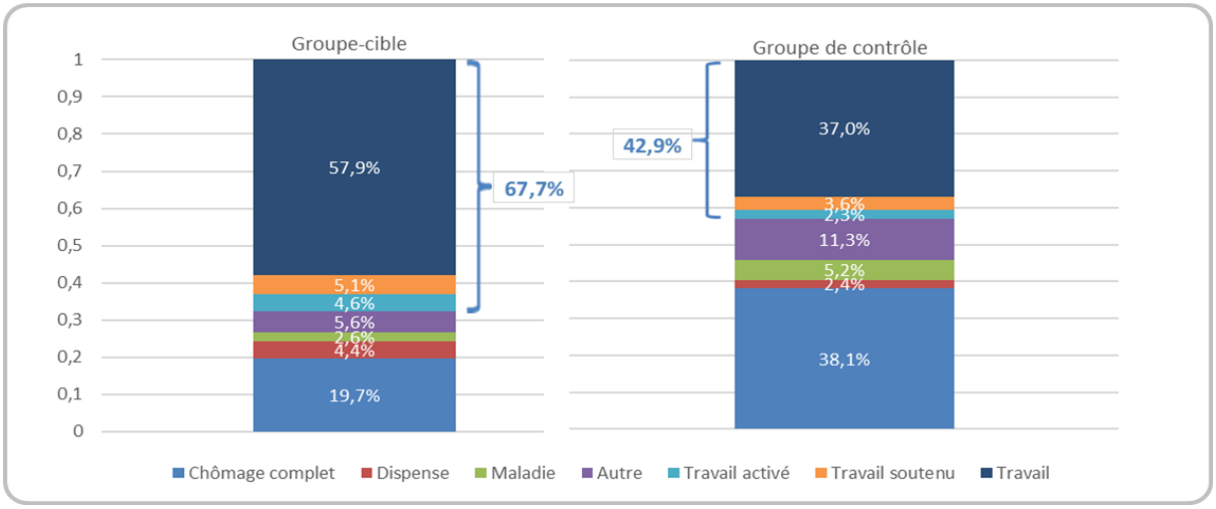
Tableau 3
Bilan des sorties de formation professionnelle à temps plein pour un métier en pénurie VS groupe de contrôle en 2018

Formation professionnelle à temps plein (pénuries)	
BILAN DISPENSE 91,1X	BILAN GROUPE DE CONTRÔLE
10982	7241 7000
équilibre jours travail - jours de chômage*	
98,7	-14,8
113,5	
*Hors travail d'indépendant	
Pas de travail le 12e mois	
2907	3451
26,5%	*47,7%*
pas un seul jour de travail sur 1 an	
1443	2428
13,1%	*33,5%*

Les formations pour professions en pénurie font l'objet d'une attention particulière et profitent de dispositions particulières destinées à en faciliter et encourager l'accès. Comme elles visent clairement à combler le fossé entre les offres d'emplois trop longtemps vacants et des demandeurs d'emploi pas assez qualifiés, leur rôle est potentiellement capital et les résultats très attendus.

En 2018, 10.982 personnes sont sorties de dispense pour formation professionnelle à temps plein pour un métier en pénurie. Comme on le voit au tableau 3, les sortants ont un équilibre travail/chômage résolument orienté vers le travail (+98,7) ; ils ont travaillé en moyenne 113,5 jours de plus que les chômeurs du groupe de contrôle. Ils ne sont que 26,5% à ne pas avoir de travail le 12e mois après leur sortie de dispense et 13,1% à ne pas avoir travaillé du tout au cours des 12 mois de suivi. Dans les deux cas, la différence avec le groupe de contrôle s'élève à plus de 20%.

Graphique 27
Positions socio-économiques des sortants de formation professionnelle à temps plein pour un métier en pénurie VS groupe de contrôle au 12e mois de la période de suivi



L'examen du graphique 27 est lui aussi très parlant. 67,7% des sortants sont au travail au bout des 12 mois de suivi contre 42,9% dans le groupe de contrôle. Il n'y a que 19,7% de chômeurs complets dont plus d'1/4 (5,6% du total de la population) ont déclaré des jours de travail dans le mois concerné. 4,4% des sortants ont repris une formation pour laquelle ils ont obtenu une nouvelle dispense ; c'est plus que dans le groupe de contrôle (2,4%). Enfin, il y a deux fois moins d'individus en incapacité de travail/maladie dans le groupe-cible (2,6%) que dans le groupe de contrôle (5,2%).

4.2.3
Sorties de formation professionnelle à temps partiel (art. 91,4)

Tableau 4
Bilan des sorties de formation professionnelle à temps partiel VS groupe de contrôle en 2018

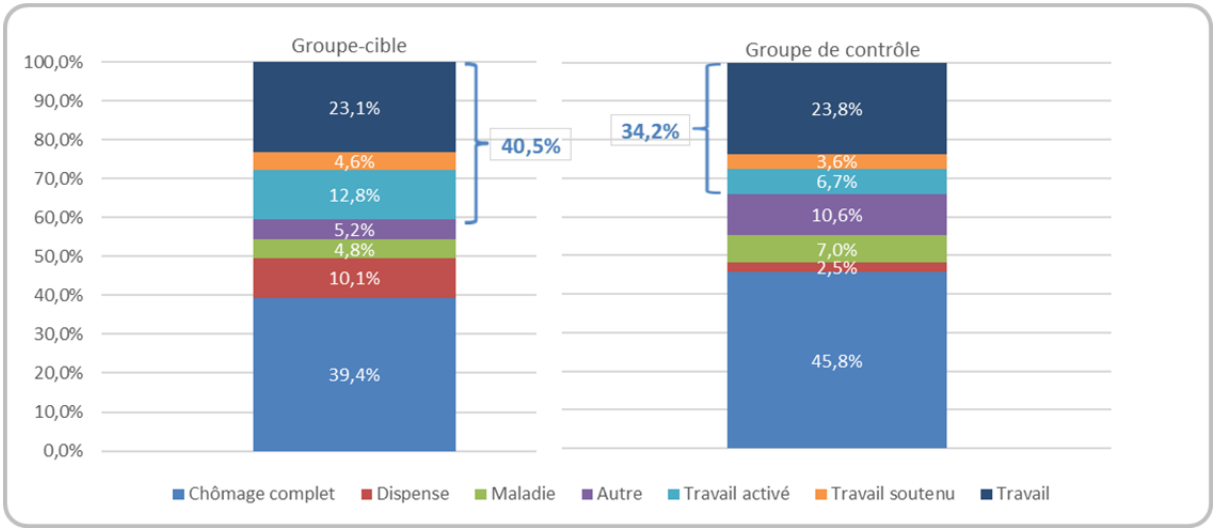
Formation professionnelle à temps partiel		
BILAN DISPENSE 91,4	**BILAN GROUPE DE CONTRÔLE**	
11507	7260	7000
équilibre jours travail - jours de chômage*		
-55,1	**-73,2**	
	18,1	
*Hors travail d'indépendant		
Pas de travail le 12e mois		
6247	**4355**	
54,3%	***60,0%***	
pas un seul jour de travail sur 1 an		
4388	**3385**	
38,1%	***46,6%***	

Avec 11.507 sortants en 2018, la formation professionnelle à temps partiel est le second dispositif de dispense en terme d'importance. Dans le cas présent, il s'agit en outre exclusivement des sortants des articles 91,4 et 91,4X[19]. Les dispensés de l'article 91,0 (formation professionnelle à temps partiel de moins de 17h/semaine) seront abordés au sous-chapitre suivant.

Les codes couleurs du tableau 4 en témoignent, les résultats obtenus par ce groupe sont moins clairement positifs que dans les deux dispositifs déjà évalués. Le rapport jours de travail/jours de chômage penche du côté du chômage à hauteur de 55 jours mais demeure un peu meilleur dans le groupe-cible que dans son groupe de contrôle (+18,1 jours de travail). 54,3% des sortants ne sont pas au travail le 12e mois suivant leur dispense, ce qui reste mieux que les 60% du groupe de contrôle. De même, ils sont 38,1% de sortants à n'avoir pas travaillé un seul jour dans l'année de suivi contre 46,6% dans le groupe de contrôle.

Le graphique 28 confirme les observations précédentes : le groupe-cible obtient un taux d'emploi meilleur que le groupe de contrôle mais dans des valeurs situées nettement sous les 50%. Par ailleurs, un tiers des travailleurs du groupe-cible profitent d'un programme d'activation (12,8% du total, soit deux fois plus que dans le groupe de contrôle). Le taux de retour en dispense est lui aussi très élevé (10,1%). La proportion de personnes en incapacité de travail/maladie est assez élevée mais reste ici encore inférieure dans le groupe-cible (4,8%) que dans le groupe de contrôle (7%).

Graphique 28
Positions socio-économiques des sortants de formation professionnelle à temps partiel VS groupe de contrôle au 12e mois de la période de suivi



En résumé, les sortants de formation professionnelle à temps partiel sont encore très nombreux dans le chômage mais ils le seraient apparemment encore plus s'ils n'avaient pas suivi de formation. Comme on a pu le découvrir au chapitre 3.2.2, la formation à temps partiel concerne proportionnellement plus de chômeurs de longue durée et plus de chômeurs faiblement instruits, lesquels constituent les groupes les plus difficiles à réinsérer sur le marché du travail. La comparaison avec le groupe de contrôle permet néanmoins d'établir un effet positif de la formation sur le parcours des participants.

[19] Les dispensés identifiés pour des formations à un métier en pénurie (91,4X) étaient dans ce cas-ci trop peu nombreux pour constituer un groupe-cible isolé.

4.2.4
Sorties de formation à temps partiel de moins de 17h/semaine (art. 91,0)

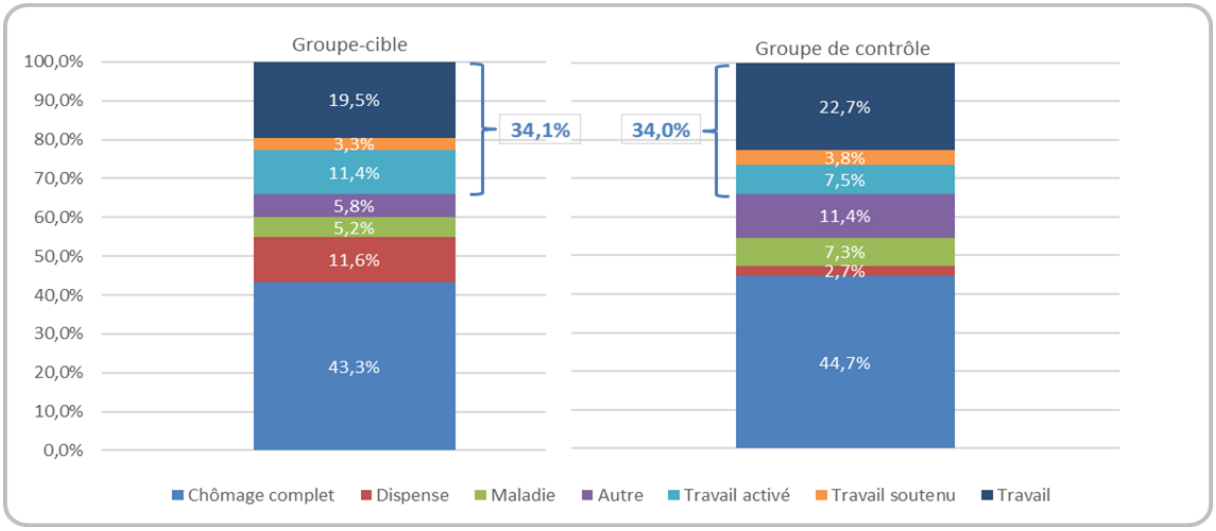
Pour rappel, le dispositif dont il est question dans ce sous-chapitre n'existe qu'en Région wallonne. Il représente 5.611 sorties de dispense en 2018, un chiffre élevé en partie lié au fait que les formations concernées sont souvent très courtes. Nous reviendrons sur cet aspect dans le chapitre 4.4.

Tableau 5
Bilan des sorties de formation professionnelle à temps partiel de moins de 17h/semaine VS groupe de contrôle en 2018

Formation professionnelle à temps partiel (-17h/sem)	
BILAN DISPENSE 91,0	**BILAN GROUPE DE CONTRÔLE**
5611	6798 7000
équilibre jours travail - jours de chômage*	
-106,6	**-69,6**
-37,0	
*Hors travail d'indépendant	
Pas de travail le 12e mois	
3415	**4054**
60,9%	***59,6%***
pas un seul jour de travail sur 1 an	
2544	**3088**
45,3%	***45,4%***

Comme on peut le voir au tableau 5, ce type de formation ne paraît pas avoir de prime abord un effet positif sur le retour à l'emploi. Le rapport jours de travail/jours de chômage est non seulement négatif mais il penche assez résolument en faveur du groupe de contrôle dans lequel les chômeurs ont travaillé en moyenne 37 jours de plus que ceux du groupe-cible. 60,9% des dispensés sont sans travail au bout des 12 mois de suivi, soit un peu plus que dans le groupe de contrôle et la proportion de chômeurs n'ayant presté aucun jour de travail sur l'ensemble de la période est quasi-identique de part et d'autre, autour de 45%.

Graphique 29
Positions socio-économiques des sortants de formation professionnelle à temps partiel de moins de 17h/semaine VS groupe de contrôle au 12e mois de la période de suivi



Le graphique 29 confirme l'absence observable d'effets positifs des formations à temps partiel de moins de 17h/semaine sur le retour au travail : groupe-cible et groupe de contrôle affichent le même taux d'emploi mais celui-ci repose plus sur l'activation du côté des sortants de dispense. De même, en bas de tableau, le chômage complet semble un peu moins élevé pour le groupe-cible mais la proportion de personnes dispensées pour un autre dispositif, toujours au chômage néanmoins, y est vraiment très élevée (11,6%).

Typiquement ici, il semble que le groupe de contrôle ne soit pas pleinement représentatif des difficultés que rencontre -et que pose d'une certaine manière- la population concernée par ces formations de peu d'heures. Il se peut en outre que les formations concernées par cet article soient essentiellement des formations pré-qualifiantes, ce qui expliquerait l'important pourcentage de retour en dispense observé et le peu de passage direct vers l'emploi.

4.2.5
Sorties de la reprise d'études de plein exercice (art. 93)

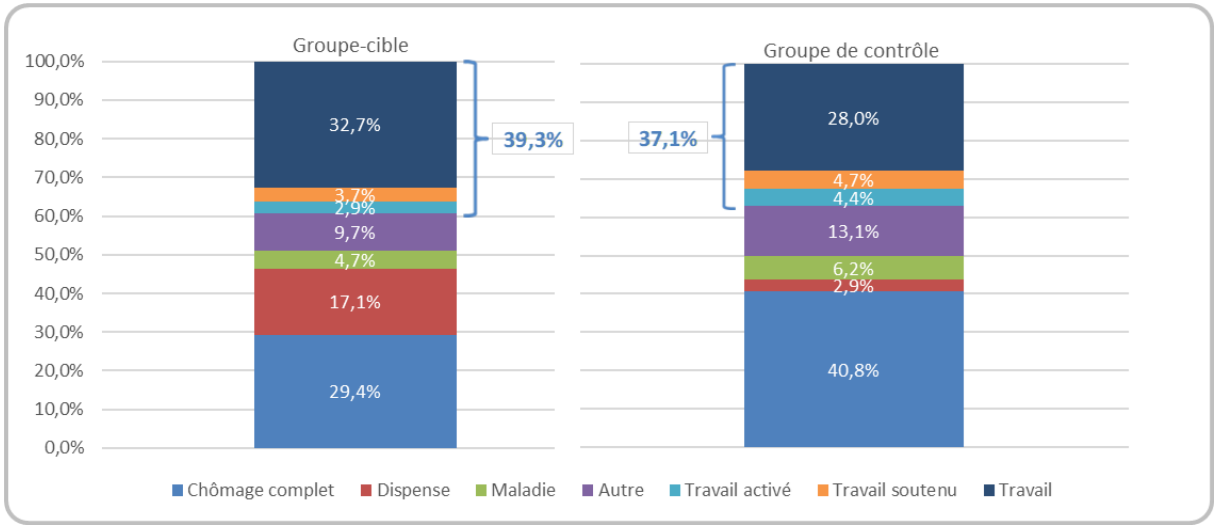
En 2018, 838 personnes sont sorties de dispense pour reprise d'études de plein exercice (hors métiers en pénurie). Ce dispositif, qui induit normalement un parcours de plusieurs années, connaît de ce fait moins de mouvements de sorties que les autres. Ici, toutes les sorties du dispositif en 2018 ont été prises en compte. Néanmoins, on peut se poser la question de la validité du parcours lorsqu'un dispensé sort d'un tel dispositif au bout de deux, trois ou même six mois. Cette question de la durée sera abordée au chapitre 4.4.

Les résultats exposés par le tableau 6 ne sont pas particulièrement positifs : dans les trois indicateurs, on peut en résumé estimer que le groupe-cible et le groupe de contrôle arborent les mêmes résultats ; il n'y a pas d'influence flagrante de la dispense sur le retour à l'emploi.

Tableau 6
Bilan des sorties de dispense pour études de plein exercice VS groupe de contrôle en 2018

Etudes de plein exercice	
BILAN DISPENSE 93	**BILAN GROUPE DE CONTRÔLE**
838	1892 2000
équilibre jours travail - jours de chômage*	
-61,0	**-55,3**
-5,7	
*Hors travail d'indépendant	
Pas de travail le 12e mois	
457	**1054**
55%	***56%***
pas un seul jour de travail sur 1 an	
298	**745**
36%	***39%***

Graphique 30
Positions socio-économiques des sortants d'études de plein exercice VS groupe de contrôle au 12e mois de la période de suivi



L'observation du tableau 6 est confirmée par le graphique 30 : un peu plus de travailleurs au bout de 12 mois pour le groupe-cible (dont très peu « activés »), un peu moins de chômeurs complet, un peu moins de personnes en incapacité/ maladie également mais un pourcentage très élevé de dispensés (17,1%). Ce dernier chiffre est interpelant. Il en sera question au chapitre 4.6.

4.2.6
Sorties de la reprise d'études de plein exercice pour un métier en pénurie (art. 93,6)

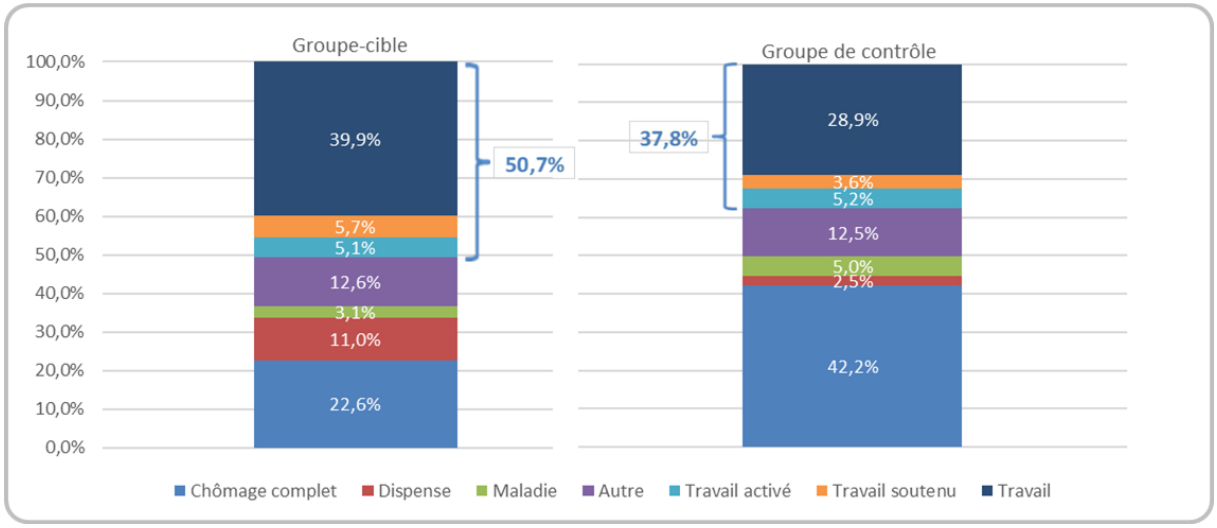
1.640 chômeurs sont sortis de dispense pour reprise d'études pour un métier en pénurie en 2018 soit approximativement deux fois plus que pour l'article 93.

Le tableau 7 comme le graphique 31 le montrent clairement : les résultats obtenus en terme de retour à l'emploi sont nettement meilleurs que pour les études ne concernant pas des métiers en pénurie. Le rapport jours de travail/jours de chômage est positif (+27,9) pour les sortants de dispense alors qu'il est assez largement négatif pour les non-dispensés (-45.9). Les dispensés du groupe-cible ont aussi une plus petite part de leur effectif sans travail après 12 mois (+6%) et moins de chômeurs n'ayant pas travaillé du tout (-11%).

Tableau 7
Bilan des sorties de dispense pour études de plein exercice pour un métier en pénurie VS groupe de contrôle en 2018

Etudes de plein exercice (métiers en pénurie)	
BILAN DISPENSE 93,6	**BILAN GROUPE DE CONTRÔLE**
1640	1872 2000
équilibre jours travail - jours de chômage*	
27,9	**-45,9**
73,8	
*Hors travail d'indépendant	
Pas de travail le 12e mois	
767	**993**
47%	***53%***
pas un seul jour de travail sur 1 an	
460	**722**
28,0%	***39%***

Graphique 31
Positions socio-économiques des sortants d'études de plein exercice pour un métier en pénurie VS groupe de contrôle au 12e mois de la période de suivi



Sur le graphique 31, on observe que le groupe-cible franchit la barre symbolique des 50% d'emploi (50,7%), un résultat bien meilleur que le groupe de contrôle. Vers le bas, le chômage complet est limité pour les sortants de dispense mais il demeure un important contingent de dispensés (11%). Le taux d'incapacité de travail/maladie est aussi plus limité côté groupe-cible. Par contre, la part de positions socio-économiques non-identifiées (12,6%) est fort élevée. Il se pourrait qu'il s'agisse en partie de dispensés ayant raté une année d'étude mais décidant de poursuivre leur parcours sans allocations.

4.2.7
Sorties de formations approuvées par le Directeur (art. 94 et 94X)

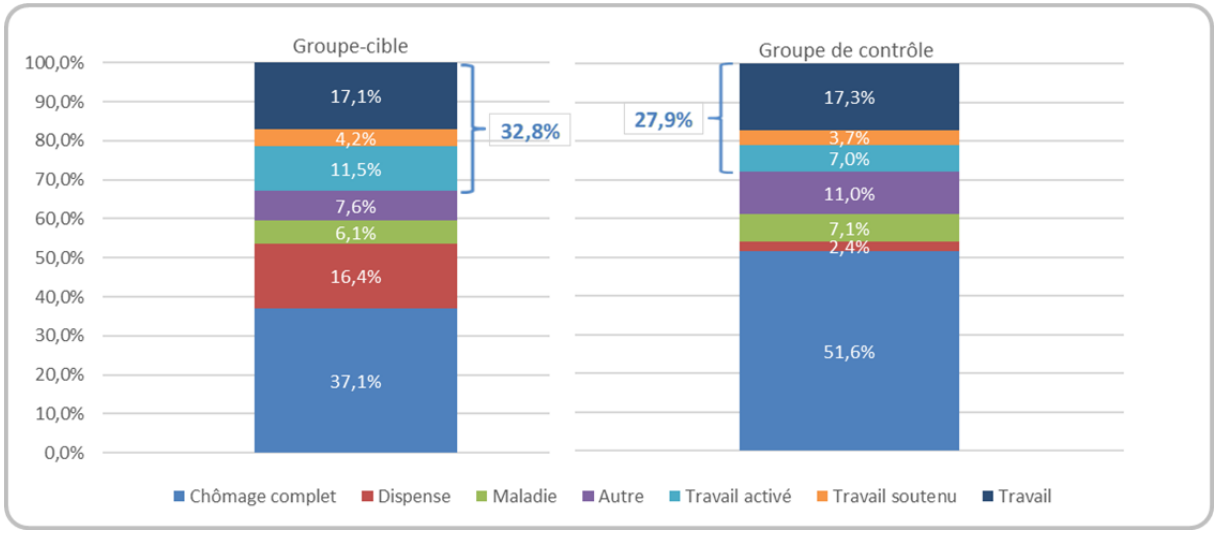
Tableau 8
Bilan des sorties de dispense pour formation approuvée par le Directeur VS groupe de contrôle en 2018

Formation/études approuvées par le directeur	
BILAN DISPENSE 94 et 94X	**BILAN GROUPE DE CONTRÔLE**
4503	5857 6000
équilibre jours travail - jours de chômage*	
-105,1	**-106,2**
1,1	
*Hors travail d'indépendant	
Pas de travail le 12e mois	
2838	**3897**
63%	***67%***
pas un seul jour de travail sur 1 an	
2288	**3141**
51%	***54%***

En 2018, l'article 94 ne concernait pratiquement plus que la Région wallonne et la Région de Bruxelles-Capitale mais il représentait encore 4.503 sortants. Comme le montre le tableau 8, ce dispositif présente des résultats mitigés : la balance travail/chômage penche largement vers le chômage et ne diffère pas vraiment de celle du groupe de contrôle ; les sortants de dispense n'ont en outre qu'un léger bénéfice par rapport au groupe de contrôle pour les deux autres indicateurs (4% pour le travail après 12 mois, 3% pour l'absence complète de jours prestés).

Sur le graphique 32, on peut voir que c'est le travail activé qui fait la différence et donne un avantage aux sortants de formation. On y constate aussi un très haut taux de retour en formation (16,4%) sur lequel nous reviendrons au chapitre 4.6. Enfin, la proportion de personnes passées en incapacité de travail/maladie est plus élevée (6,1%) que dans les autres groupes-cibles mais elle demeure, comme pour les autres, en deçà du chiffre atteint par le groupe de contrôle (7,1%).

Graphique 32
Positions socio-économiques des sortants de formation approuvée par le Directeur VS groupe de contrôle au 12e mois de la période de suivi



4.2.8
Sorties du plan d'action individuel (art. 94,2 et 94,2X)

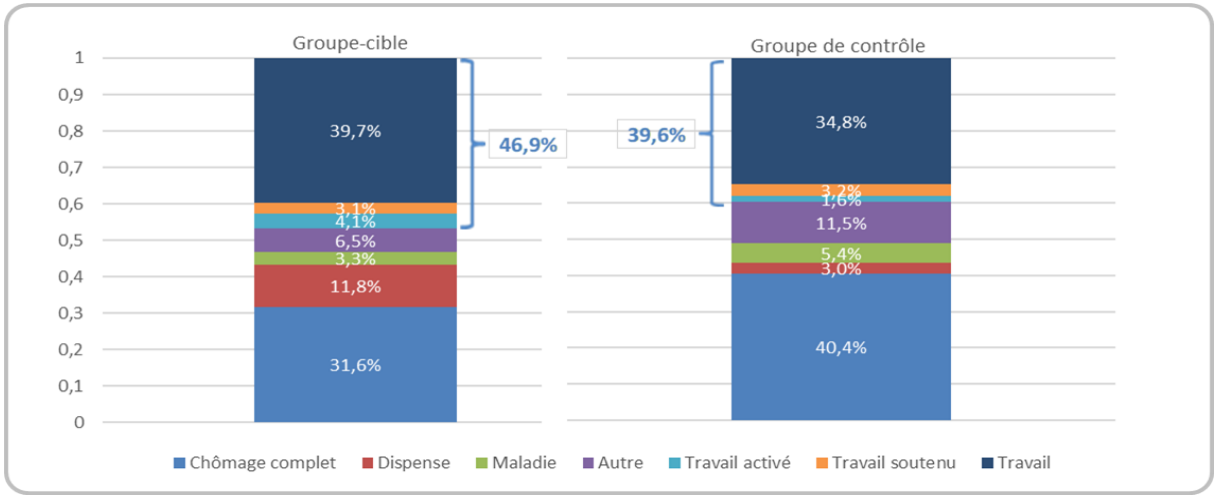
Tableau 9
Bilan des sorties de plans d'action individuels VS groupe de contrôle en 2018

Plan d'action individuel		
BILAN DISPENSE 94,2	BILAN GROUPE DE CONTRÔLE	
2101	2758	3000
équilibre jours travail - jours de chômage*		
-33,2	**-37,6**	
4,4		
*Hors travail d'indépendant		
Pas de travail le 12e mois		
996	**1459**	
47%	***53%***	
pas un seul jour de travail sur 1 an		
669	**1067**	
32%	***39%***	

En 2018, le plan d'action individuel était majoritairement utilisé par la Région flamande suivi par la Région de Bruxelles-Capitale. 2.101 chômeurs sont sortis de ce dispositif, la grande majorité après moins d'un an de dispense (alors que dans ce dispositif, la durée d'un an est normalement attribuée par défaut). Les résultats sont assez discrets comme on le voit sur le tableau 9 : un rapport jours de travail/jours de chômage légèrement négatif et pratiquement identique à celui du groupe de contrôle, 6 et 7% de mieux dans les indicateurs concernant le travail au bout de 12 mois et l'absence complète de travail pendant la durée de suivi.

Le graphique 33 montre des résultats un peu plus encourageants avec 7,3% de travailleurs en plus du côté du groupe-cible et, comme dans les autres dispositifs de dispense, un taux d'incapacité/maladie moins élevé que dans le groupe de contrôle. Côté chômage, on remarque à nouveau un très fort taux de retour en dispense (11,8%) que nous aborderons spécifiquement au chapitre 4.6.

Graphique 33
Positions socio-économiques des sortants de plans d'action individuels VS groupe de contrôle au 12e mois de la période de suivi



Le plan d'action individuel obtient donc un bilan mitigé en terme de retour à l'emploi. Nous essayerons de voir au chapitre 4.4 si la durée moyenne assez courte observée pour ce dispositif a un impact sur les résultats.

4.2.9
Les sorties de formations en EFT ou CISP (art. 94,4)

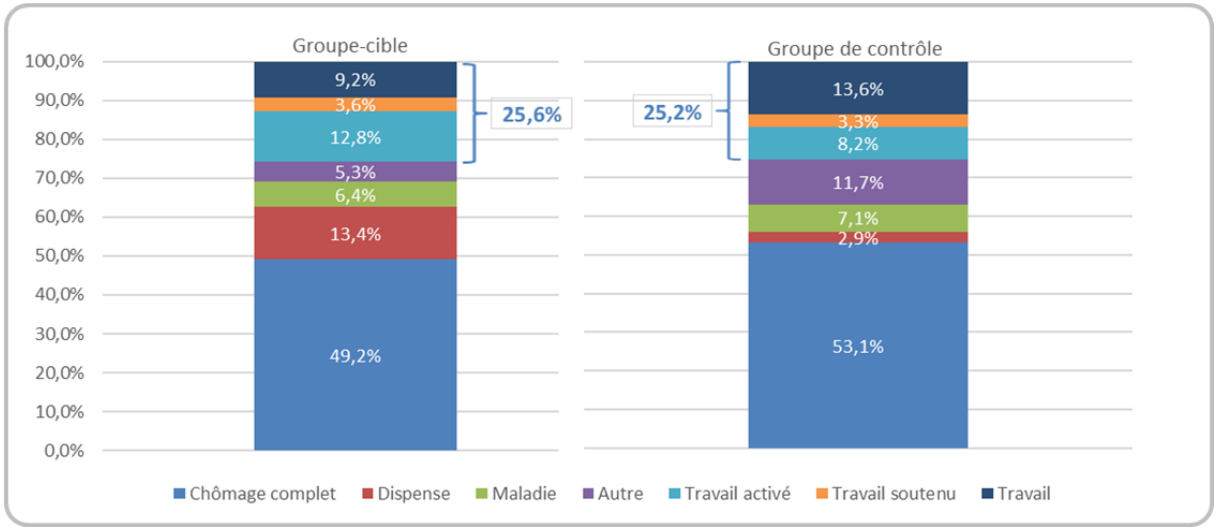
Tableau 10
Bilan des sorties de formations en EFT ou CISP VS groupe de contrôle en 2018

Formation en EFT ou CISP		
BILAN DISPENSE 94,4	BILAN GROUPE DE CONTRÔLE	
1104	2031	2000
équilibre jours travail - jours de chômage*		
-143,1	**-114,6**	
	-28,5	
*Hors travail d'indépendant		
Pas de travail le 12e mois		
782	**1399**	
71%	***69%***	
pas un seul jour de travail sur 1 an		
609	**1087**	
55%	***54%***	

Avec les dispenses pour formation en EFT ou CISP, organisées uniquement en Région wallonne, nous abordons une population décrite comme très éloignée du marché du travail.

Le profil de la population explique sans doute le bilan à priori négatif des sortants du dispositif que dévoile le tableau 10 : le rapport jours de travail/jours de chômage se situe 28,5 jours en deçà de la moyenne du groupe de contrôle. Dans les deux autres indicateurs, le groupe de contrôle affiche également un résultat un peu meilleur que le groupe des sortants de dispense malgré une très large proportion de chômeurs de part et d'autre.

Graphique 34
Positions socio-économiques des sortants de formation en EFT ou CISP VS groupe de contrôle au 12e mois de la période de suivi



Ce constat est plus ou moins confirmé par le graphique 34. Le taux d'emploi du groupe cible dépasse à peine le quart de la population et se démarque très légèrement du groupe de contrôle (+0,4%). La proportion de travail activé (12,8%) y est toutefois dominante et plus élevée que dans le groupe de contrôle. Sans aide, seuls 9,2% de la population des sortants ont (re)trouvé du travail au bout de la période de suivi. Parmi ceux qui sont toujours au chômage, 13,4% sont en dispense et ce n'est pas illogique : la formation en CISP sert régulièrement de tremplin vers des formations plus professionnalisantes. On note aussi un assez fort taux d'incapacité de travail/maladie même si, encore une fois, celui-ci est inférieur dans le groupe-cible (6,4% contre 7,1 dans le groupe de contrôle).

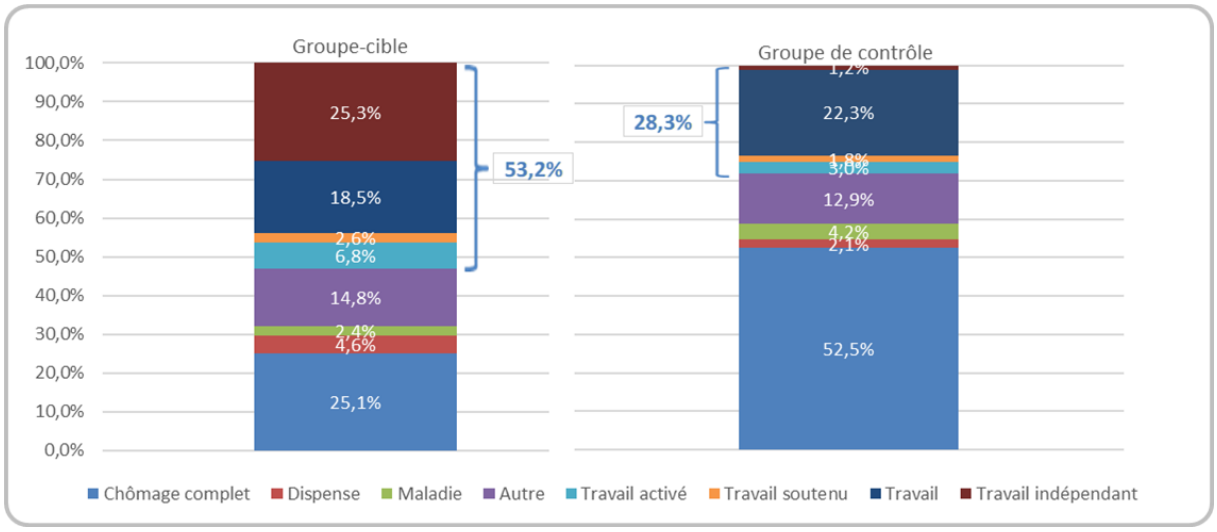
4.2.10
Les sorties de formations en coopérative d'activités (art. 94,5)

Pour rappel, les formations en coopérative d'activités, proposées dans les trois grandes Régions, ont pour objectif de guider dans leurs premiers mois d'activité des chômeurs désireux de devenir indépendants et ce pour éviter qu'ils fassent rapidement faillite. C'est une population très différente des autres pour laquelle 459 sorties ont été enregistrées en 2018.

Tableau 11
Bilan des sorties de formations en coopérative d'activités
VS groupe de contrôle en 2018

Convention avec une coopérative d'activités		
BILAN DISPENSE 94,5	**BILAN GROUPE DE CONTRÔLE**	
459	952	1000
équilibre jours travail - jours de chômage*		
-45,7	**-87,5**	
41,8		
*Hors travail d'indépendant		
Pas de travail le 12e mois		
198	**570**	
43%	***60%***	
pas un seul jour de travail sur 1 an		
154	**423**	
34%	***44%***	

Graphique 35
Positions socio-économiques des sortants de formation en coopérative d'activités VS groupe de contrôle au 12e mois de la période de suivi



Comme le montre le tableau 11, le bilan de cette dispense est plutôt positif. On se gardera de tirer des conclusions à partir du premier indicateur étant donné qu'il ne prend pas en compte le travail d'indépendant, objet même du dispositif de formation. Si on se concentre sur les deux autres indicateurs, on constate une réduction substantielle du nombre de chômeurs après 12 mois (-17%) et du nombre de chômeurs n'ayant déclaré aucuns prestation sur l'année de suivi (-10%).

Le succès de la dispense apparaît plus clairement sur le graphique 35 où, du fait de la spécificité de la formation, nous avons isolé le travail indépendant du travail salarié. En tout, 53,2% des sortis de dispenses travaillent au bout de l'année de suivi, la moitié d'entre eux avec le statut d'indépendant. La part de positions socio-économiques inconnues (14,8%), anormalement élevée, incite à penser que le statut de certains autres travailleurs ne nous est pas parvenu. Quant au chômage, il ne représente plus qu'un quart de la population, soit moitié moins que pour le groupe de contrôle.

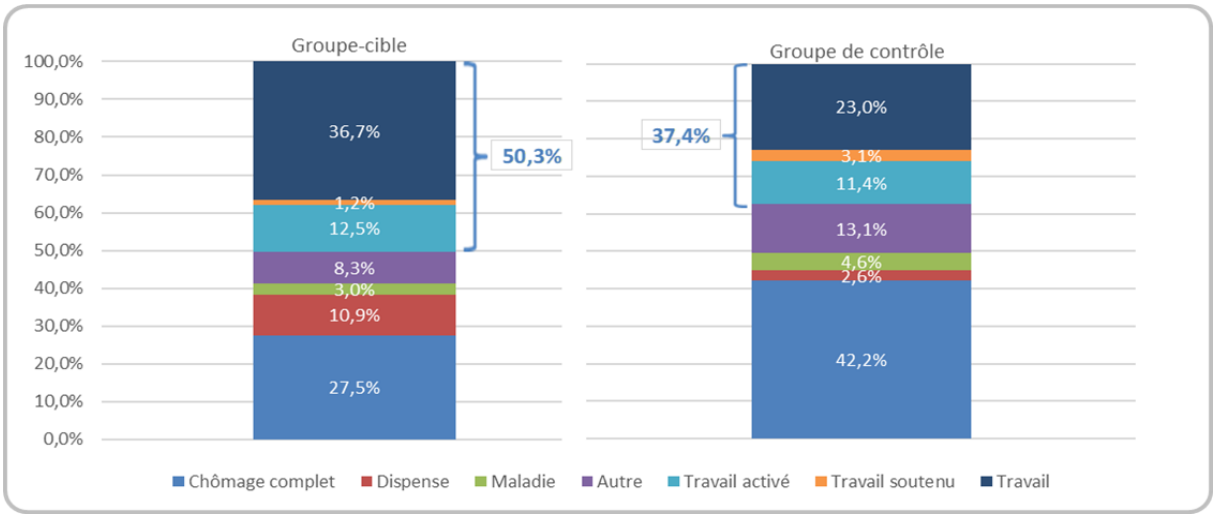
4.2.11
Les sorties de formations en alternance (art. 94,7 et 94,7X)

Développée exclusivement en Région wallonne au moment de la réforme d'État, la formation en alternance rencontre un succès grandissant. En 2018, elle ne représentait encore que 433 sortants répartis assez équitablement entre les métiers en pénurie et les autres.

Tableau 12
Bilan des sorties de formations en alternance VS groupe de contrôle en 2018

Formation en alternance	
BILAN DISPENSE 94,7	BILAN GROUPE DE CONTRÔLE
433	1969 2000
équilibre jours travail - jours de chômage*	
32,7	**-56,7**
89,4	
*Hors travail d'indépendant	
Pas de travail le 12e mois	
174	**1089**
40%	***55%***
pas un seul jour de travail sur 1 an	
80	**765**
18%	***39%***

Graphique 36
Positions socio-économiques des sortants de formation en alternance VS groupe de contrôle au 12e mois de la période de suivi



Les résultats exposés dans le tableau 12 comme dans le graphique 36 sont positifs. Le rapport travail/chômage penche du côté du travail (+32,7) contrairement au groupe de contrôle et la différence entre les deux groupes avoisine les 90 jours de travail. 40% des dispensés ne sont pas au travail au bout d'un an ; 18% seulement n'ont pas travaillé du tout au cours de l'année de suivi.

Au 12e mois, ce sont plus de 50% des sortis de dispense qui sont au travail, beaucoup (12,5%) en activation. En bas de tableau, la part de chômeurs complets est réduite mais il y a encore beaucoup de sortants inscrits dans un dispositif de dispense (10,9%). Comme dans les autres groupes, la part de l'incapacité de travail est plus réduite dans le groupe des dispensés (3%) que dans le groupe de contrôle (4,6%).

Tous les chiffres sont donc au vert pour les formations en alternance. Sans que nous nous l'expliquions, nous avons cependant constaté que les sorties étaient moins porteuses dans la catégorie des métiers en pénurie (94,7X) qui représente un peu plus de la moitié des sortants.

4.2.12
Les sorties de dispense ALE

Nous l'avons souligné plus tôt dans cette étude, les dispenses ALE sortent du cadre de la promotion des possibilités d'emploi : elles n'ont pas (plus) pour vocation de diriger le chômeur vers le travail. Il nous a paru néanmoins intéressant à titre de comparaison de dresser le compte-rendu des sorties de dispense en suivant la même méthode que pour les autres dispositifs. Cela donne le tableau suivant.

Tableau 13
Bilan des sorties de formations en alternance VS groupe de contrôle en 2018

Dispenses ALE	
SCORE DISPENSE ALE	**SCORE GROUPE DE CONTRÔLE**
493	3987
équilibre jours travail - jours de chômage*	
-136,6	**-178,1**
41,5	
*Hors travail d'indépendant	
Pas de travail le 12e mois	
457	**3300**
93%	***83%***
pas un seul jour de travail sur 1 an	
441	**3071**
89%	***77%***

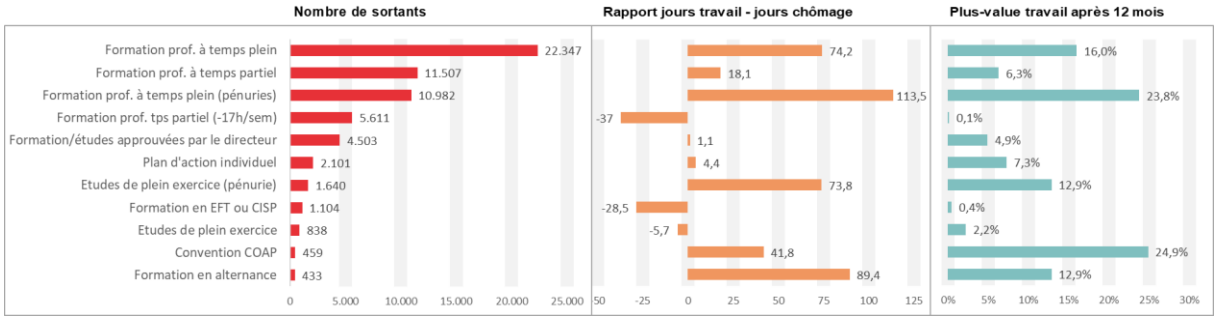
La population des dispenses ALE est de nos jours essentiellement constituée de chômeurs âgés de longue durée. Les résultats de part et d'autre ne sont donc pas surprenants. Un certain paradoxe semble apparaître toutefois : le rapport jours de travail/jours de chômage penche en faveur des sortants de dispense quand les deux autres indicateurs sont plus favorables dans le groupe de contrôle. Cette dissonance apparente provient du fait que les quelques pourcents de dispensés sortants d'ALE vers le travail le font durablement : pratiquement tous ont une année complète de travail temps plein. À noter que près de 27% des sorties de dispense vont vers la pension et plus de 13% vers l'incapacité de travail.

4.3
Aperçu transversal

4.3.1
Le profil des dispensés déterminant

Nous l'avons vu au chapitre 2.3, les dispositifs de dispense évalués dans cette étude sont loin d'avoir tous le même impact potentiel sur le marché du travail. Le graphique 37 propose un récapitulatif, article par article, du plus au moins important en terme de population de sortants, de la formation professionnelle à temps plein (art. 91,1) qui représente 36,3% des sorties, à la formation en alternance qui ne représente que 0,7% des sorties de dispense en 2018.

Graphique 37
Synthèse des résultats de retour à l'emploi des sortants de dispense par dispositif en 2018



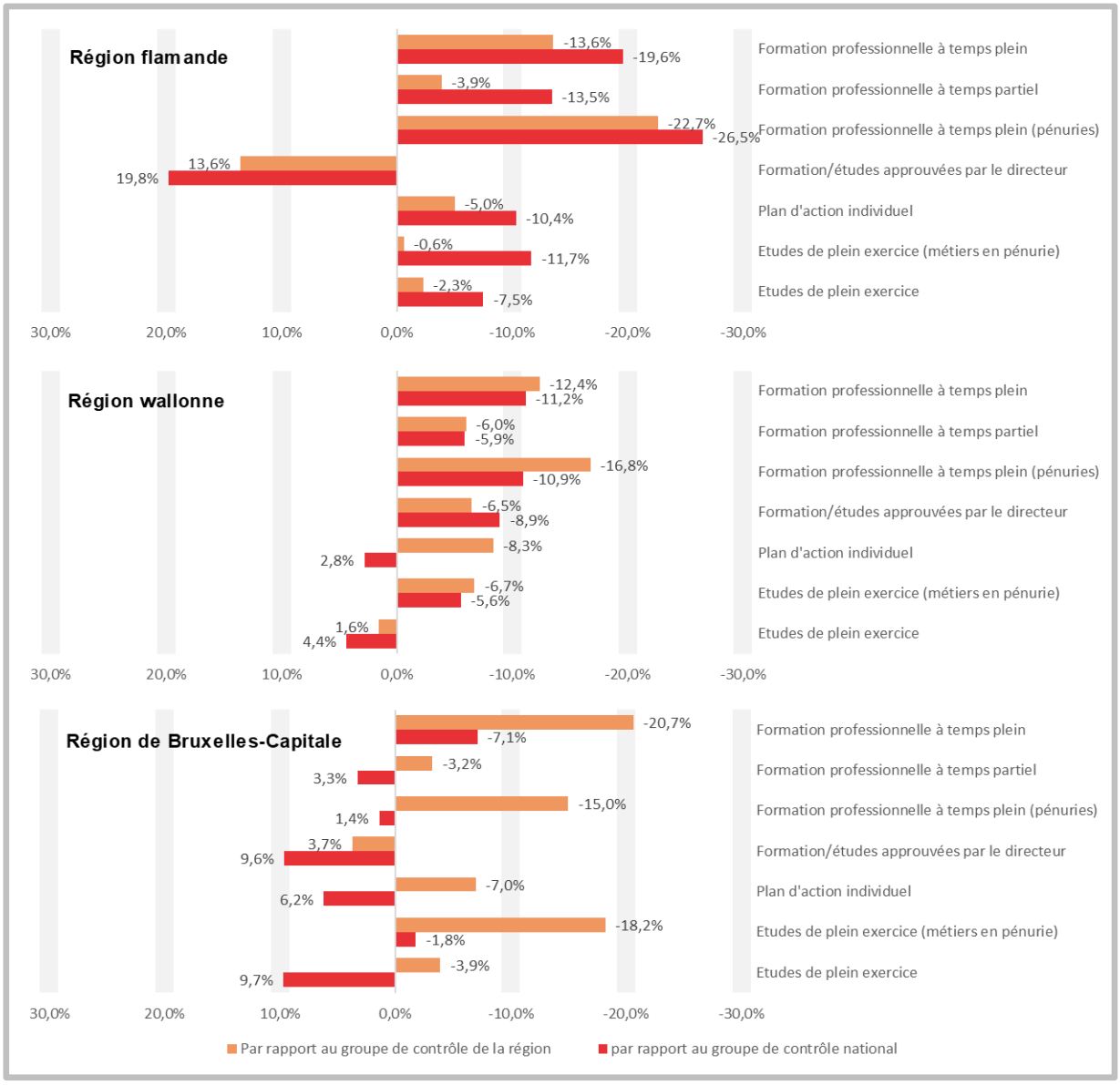
Comme on le voit sur le graphique, la plupart des dispositifs de dispense ont un impact positif sur le retour au travail des chômeurs. On relèvera en particulier le bilan très positif des formations professionnelles à temps plein, en particulier quand elles touchent aux métiers en pénurie de main d'œuvre. Ce bilan positif concerne à lui seul plus de 54% de la population des dispensés. Parmi les autres articles de dispense, les études de plein exercice pour un métier en pénurie, les conventions avec une coopérative d'activité et les formations en alternance obtiennent chacune de très bons résultats. Les formations à temps partiel et le plan d'action individuel et les études de plein exercice hors métiers en pénurie offrent un bilan plus contrasté. Enfin, les formations de moins de 17h/semaine, les formations/études approuvées par le Directeur et les formations en EFT-CISP peinent manifestement à ramener les chômeurs sur le marché du travail.

Pour ces trois dernières, nous manquons d'éléments concrets à l'ONEM pour juger des résultats. Le profil des dispensés paraît dans les trois cas constituer en soi un défi important : même quand le programme de formation est mené à son terme (et nous n'avons aucune certitude sur ce point), la remise à l'emploi demeure compliquée. À l'inverse, dans le cas des conventions avec une coopérative d'activités par exemple, les candidats ont non seulement un profil plus favorable au retour à l'emploi mais ils ont en outre une idée précise de ce qu'ils désirent faire, ce qui participe évidemment à la réussite du dispositif.

4.3.2
Des résultats à l'échelle régionale

Les indicateurs détaillés dans les chapitres 4.2.1 à 4.2.11 donnent un aperçu des résultats de sortie des différents articles de dispense à une échelle nationale. Or, même quand un dispositif est utilisé par toutes les Régions, il ne l'est ni de la même manière, ni dans le même contexte. Avec ce sous-chapitre, nous avons tenu à ramener à leur échelle régionale les résultats des dispositifs utilisés par tous.

Graphique 38
Sortants sans travail après 12 mois de suivi par dispositif : différence entre le groupe-cible, le groupe de contrôle national et le groupe de contrôle pour la Région (2018)



Dans le graphique ci-dessus, le succès des motifs de dispense est évalué sur base de la situation en fin de période de suivi et est confronté d'une part au résultat de la totalité des individus du groupe de contrôle (tranche rouge), d'autre part au résultat de la part régionale de ce groupe de contrôle (tranche orange). De la sorte, il est tenu compte des spécificités du chômage et du marché de l'emploi local.

La Région flamande présente les meilleurs chiffres pour plusieurs dispositifs, en particulier par rapport à l'ensemble du groupe de contrôle national, avec notamment 26,5% de chômeurs en moins du côté des formations professionnelles à temps plein pour un métier en pénurie. Néanmoins, comme le contexte économique de la Région est plus favorable, les résultats sont plus nuancés lorsqu'on les compare à un groupe de contrôle strictement flamand : ils restent positifs mais à peine en ce qui concerne les études de plein exercice. Par ailleurs, un dispositif, celui des formations/études approuvées par le directeur, échappe à la règle et affiche des tendances résolument négatives, plus encore quand il est comparé au groupe de contrôle national. En 2018, ce dispositif était en cours d'abandon en Région flamande et 183 sorties seulement ont été enregistrées, ce qui peut expliquer en partie le résultat obtenu.

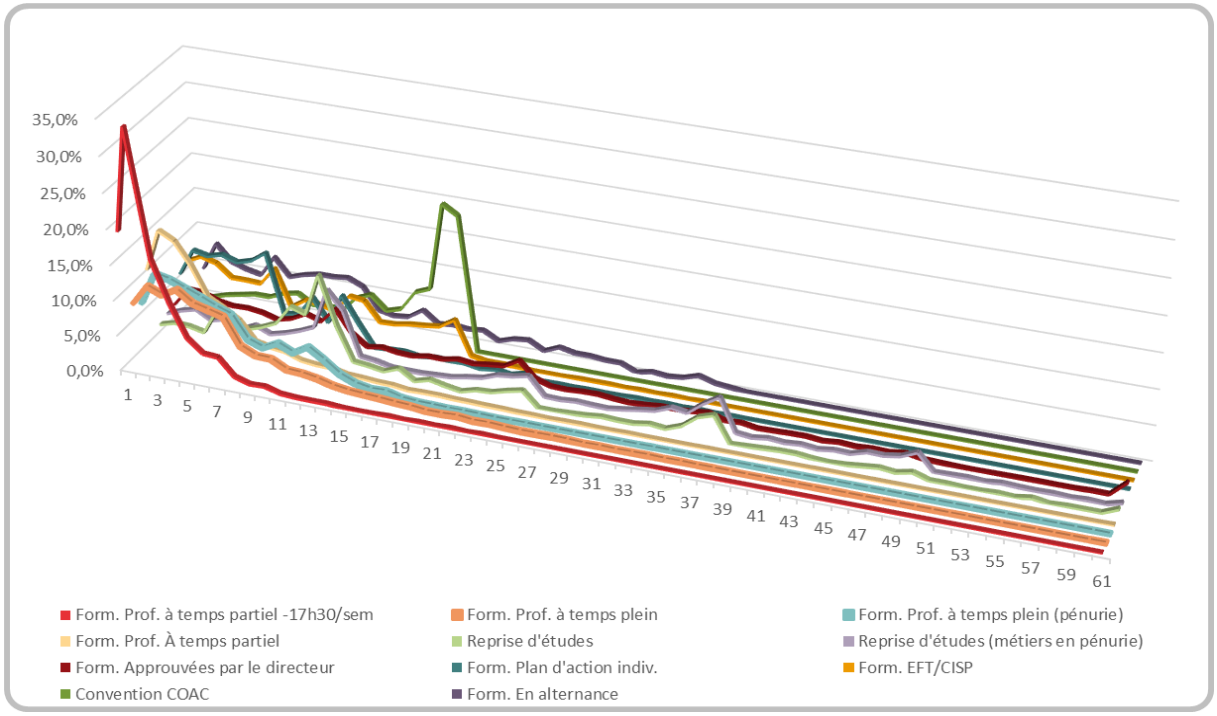
En Région wallonne, la qualité de sortie des dispensés apparaît meilleure sur une échelle régionale dans presque tous les dispositifs de dispense. La différence apparaît notamment très clairement pour le plan d'action individuel. Autre constat : les formations/études approuvées par le directeur paraissent mieux négociées que dans les autres Régions et résultent sur un plus grand retour à l'emploi que le groupe de contrôle. Par contre, les études de plein exercice hors métiers en pénurie affichent un résultat légèrement négatif.

En Région de Bruxelles-Capitale, où le retour ou l'accès à l'emploi est structurellement plus difficile que dans les deux autres Régions, la qualité de sortie paraît assez négative quand elle est évaluée sur une base nationale mais relativement voire très positive si on la compare avec les moyennes locales. Les chiffres des formations professionnelles à temps plein (pour un métier en pénurie ou non) et des études de plein exercice pour un métier en pénurie en particulier présentent un taux de sortie du chômage très encourageant. Le seul bémol, même sur une base régionale, concerne les formations/études approuvées par le directeur.

4.4
Durée de la dispense et qualité de sortie

Bien que l'ONEM dispose d'un grand nombre de données, il n'a plus accès depuis la disparition des bonus de fin de formation aux informations qui concernent la réussite ou non des programmes couverts par une dispense. Les échecs et les abandons ne peuvent être approchés que via les données publiées par les organismes régionaux. Bruxelles-Formation estime à 90% le taux de demandeurs d'emploi terminant leur programme de formation (Bruxelles-Formation 2023). Le FOREM déclare que « Neuf demandeurs d'emploi sur dix ayant entamé une formation (formation, module ou essai métier) l'ont terminée de manière classique ou naturelle. » (FOREM 2019). L'ADG fait état dans son rapport annuel en ligne de 73% de formations menées à leur terme. Dans tous les cas donc, une très large majorité.

Graphique 39
Répartition de la durée de dispense (en mois) par dispositif pour les sortants de 2018



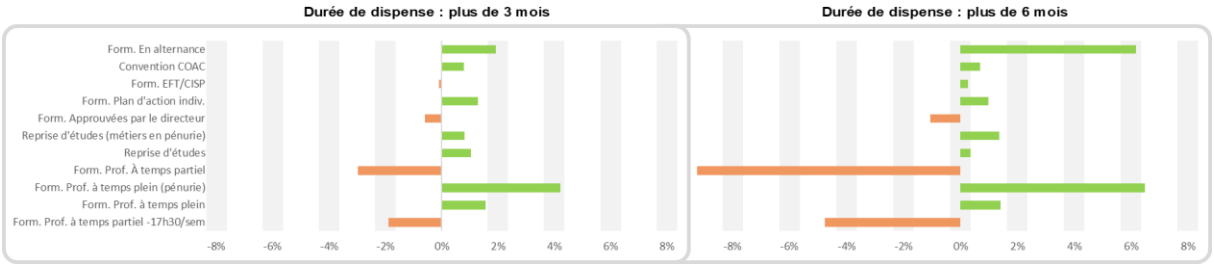
En ce qui nous concerne, nous avons observé que beaucoup de dispenses n'étaient octroyées que pour une durée très courte même dans des dispositifs où la formation devrait en toute logique couvrir une longue période. Qu'il soit ou non question d'abandons, nous avons voulu savoir si la durée de la dispense avait une incidence sur la qualité des sorties.

Le graphique 39 nous montre comment se répartit la durée des dispenses par dispositif en 2018.

On le voit sur le graphique, certaines dispenses sont octroyées pour une durée moyenne très courte ; c'est le cas en particulier des formations à temps partiel de moins de 17h/semaine. D'autres se terminent parfois anormalement tôt comme les dispenses pour études de plein exercice dont 40% prennent fin dans les 10 premiers mois ou encore le plan d'action individuel censé durer un an mais qui se termine dans 80% de cas avant cette échéance… Les chiffres révèlent d'autres petites anomalies. Par exemple, 2,3% des dispenses pour formation approuvée par le directeur ont été octroyées pendant plus de cinq ans.

Partant du postulat que les abandons interviennent surtout dans les premiers mois de formation, nous avons voulu vérifier que la qualité des sorties de dispense évoluait favorablement si cette dispense -et donc la formation à laquelle elle correspondait- durait un certain temps. Pour se faire, nous avons réinterrogé les données en excluant d'abord toutes les dispenses ayant duré moins de 3 mois, puis toutes les dispenses ayant duré moins de 6 mois. Les résultats obtenus concordaient pleinement sur les trois indicateurs utilisés précédemment. Aussi avons-nous décidé de n'en utiliser qu'un seul : le pourcentage de personnes sorties du chômage au bout de la période de suivi.

Graphique 40
Evolution du taux de sorties du chômage 12 mois après la fin de dispense selon la durée de la dispense



Dans le graphique 40, nous illustrons la variabilité du taux de sortie du chômage autour de la moyenne « 0 » qui correspond au résultat général des groupes-cibles envisagés. Les champs en vert soulignent un résultat meilleur que celui de l'ensemble du groupe-cible, les champs en orange, un résultat moins bon.

Comme on le voit, la plupart des dispositifs amènent un meilleur taux de sortie de chômage et, même si ce n'est pas l'indicateur choisi ici, un meilleur taux de retour à l'emploi lorsqu'ils accompagnent le chômeur plus longtemps. Deux cas se distinguent à ce niveau : les formations professionnelles à temps plein pour métiers en pénurie (+4,2% à partir de 4 mois de formation et +6,5% à partir de 7 mois de formation) et les formations en alternance (+1,9% et +6,2%).

Au milieu du tableau, les deux articles de reprises d'études de plein exercice, pour lesquelles une durée courte est à priori synonyme d'abandon, ne révèlent pas de différence significative de qualité de sortie. Plus interpelant encore, les formations à temps partiel (art. 91,0 et surtout, art. 91,4) donnent des chiffres négatifs (près de 10% de taux de chômage en plus après une dispense de plus de 6 mois !). Pour ces deux dispositifs, nous avons poussé l'interrogation un peu plus loin pour constater finalement que plus la dispense était courte, meilleur était le résultat en terme de retour à l'emploi : après un seul mois de dispense, le sortant d'une formation à temps partiel (art. 91,4) avait, en 2018, 6,9% de chance en plus d'être au travail au bout de douze mois. Ce chiffre est de 2,3% pour les formations de moins de 17h/semaine. Nous avons par ailleurs reproduit l'expérience sur le second semestre de 2021 et obtenu les mêmes tendances.

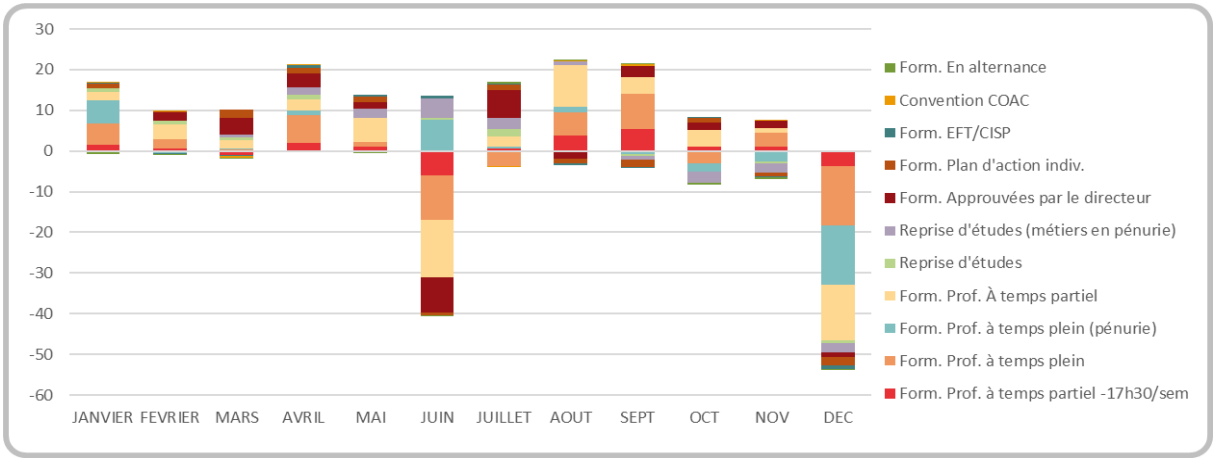
Le constat est là. Pour le comprendre, il faudrait avoir accès aux programmes des formations concernées par les articles 91,0 et 91,4, voir par exemple si une longue période de dispense dans ces dispositifs n'est pas justement synonyme d'échec et de nouvelles tentatives infructueuses, voir aussi si l'on parle de formations qualifiantes ou pré-qualifiantes car ces dernières n'ont pas la même incidence sur le retour à l'emploi, tenir compte enfin de la différence entre dispenses et formations : l'analyse des sorties de dispense n'est pas au sens strict l'analyse des sorties de formation, la seconde pouvant très bien se passer de la première.

4.5
Une bonne saison pour sortir de dispense ?

De nombreuses formations professionnelles sont délivrées suivant un rythme scolaire, débutant en septembre et se terminant en juin ou en septembre de l'année suivante. Un tel calendrier est aisément assimilable pour la population et facilite l'organisation des éventuelles garde d'enfants, des vacances, etc. Il est sans doute aussi plus pratique pour les formateurs eux-mêmes. Mais est-il en adéquation avec le rythme de l'emploi ? Pour en avoir une idée, nous avons analysé la qualité de sortie de dispense en tenant compte cette fois du mois de sortie.

Le graphique 41, qui regroupe les chiffres de cette analyse, contient beaucoup d'informations. Mois par mois et dispositif par dispositif, il rend compte de la variabilité du rapport jours de travail/jours de chômage sur les 12 mois de suivi après la sortie de dispense par rapport à la moyenne. La hauteur des colonnes du graphique reflète le ratio de sorties pour le mois concerné : ainsi, comme on le voit, le mois de juin concerne un très grand nombre de sortants par rapport au mois de février par exemple, ce qui correspond à la logique décrite ci-dessus. Le choix du rapport jours de travail/jours de chômage sur l'ensemble de l'année de suivi permet d'éviter au maximum les effets de saisonnalité du travail et les effets conjoncturels mineurs.

Graphique 41
Rapport jours de travail/jours de chômage par rapport à la moyenne suivant le mois de sortie de dispense (2018)



Il ressort des chiffres rapportés par le graphique 40 que les gros mois de sorties de dispense -juin et décembre- sont ceux qui, relativement, présentent le moins bon ratio de retour à l'emploi. À l'inverse, tous les autres mois présentent un rapport travail/chômage positif par rapport à la moyenne. Ce rapport est notamment positif dans tous les articles de dispense pour les mois de janvier, d'avril et mai et pratiquement pour tous en août et septembre. Octobre et novembre ont un profil plus contrasté.

Si l'on pousse plus loin l'analyse, on remarque que les sorties de juin sont favorables quand même pour les deux plus grands dispositifs en lien avec les métiers en pénurie. Décembre par contre est un mauvais mois de sortie pour tous les articles de dispense existants. Le léger tassement de l'économie fin 2019 (donc, en fin de période de suivi pour les dispensés sortants de fin 2018) ne peut expliquer ce résultat, d'autant qu'il se confirme sur d'autres années testées. Il s'agit donc d'une configuration plus structurelle qui pose question.

Nous savons que les premiers mois sont déterminants. Ils le sont dans le chômage : un demandeur d'emploi fraîchement licencié a plus de chance de retrouver du travail au cours de sa première phase de dégressivité.

D'après le Forem, ces premiers mois sont aussi déterminants pour les sortants de formation (FOREM septembre 2023). Or, pour une réinsertion rapide, il faut que le contexte du marché de l'emploi soit un tant soit peu favorable. Avec un dernier mois de formation en juin, les sortants arrivent en masse sur le marché de l'emploi en juillet, au début d'une période de vacances qui concerne aussi les recruteurs. Bien que nous n'ayons trouvé aucune étude formelle sur le sujet, les sites spécialisés en ressources humaines sont unanimes : juillet, août et décembre sont les mois les moins favorables pour postuler. Il est donc vraisemblable qu'une partie des dispensés arrivant sur le marché de l'emploi dans ces périodes voient leurs premiers efforts déçus, phénomène qui aurait tendance à se répercuter sur la suite du parcours de recherche et tendrait à expliquer les différences observées sur le graphique 40.

Par ailleurs, on peut aussi se demander si les sortants de formation du mois de juin n'entrent pas en concurrence avec le flot de jeunes diplômés de l'enseignement supérieur ou même secondaire. Au milieu du flux de nouveaux demandeurs d'emploi, le sortant de formation voit peut-être ses chances de trouver rapidement un emploi diminuer.

Dans tous les cas, le rythme saisonnier que l'analyse met en évidence est récurent, nous l'avons vérifié sur d'autres années. S'il ne pèse pas aussi lourd sur l'avenir des dispensés qu'un événement conjoncturel majeur, il peut néanmoins constituer un point d'attention pour l'organisation des formations.

4.6
De dispense en dispense(s)

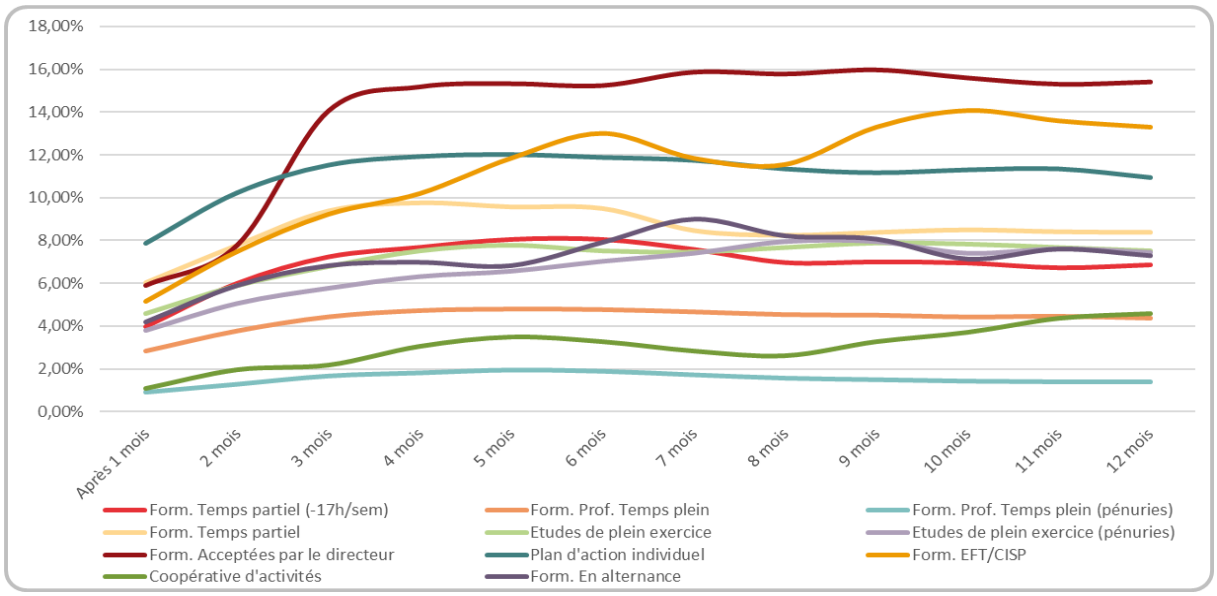
Parmi les observations réalisées en cours d'analyse, la quantité de demandeurs d'emploi de retour en dispense au bout de 12 mois nous a particulièrement frappé. Dans tous les dispositifs, le pourcentage de dispenses était plus important dans le groupe-cible que dans le groupe de contrôle. En d'autres mots, la dispense semble appeler la dispense ou, en d'autres termes, la formation appelle la formation.

Pour faire le point sur ce constat, nous avons repris la quantité de personnes en dispense après sortie mois par mois et article par article. Des chiffres bruts, nous avons pu écarter les cas de figure suivants :

- les chômeurs qui, après un ou deux mois d'interruption, reviennent dans le même code de dispense ont probablement été malades ou empêchés ; ils n'ont vraisemblablement pas terminé une formation pour une autre dans le même article.
- les chômeurs passant dès le premier mois d'un article de dispense au même article X ou vice versa. La classification « formation/études pour un métier en pénurie » n'est pas toujours évidente (une formation peut qualifier pour plusieurs métiers dont certains en pénurie)et les changements de classification sont fréquents.

Une fois filtrés, les chiffres nous donnent le graphique 42. On y voit qu'il y a une grande variabilité suivant les dispositifs envisagés. Ainsi, la dispense pour formation professionnelle pour un métier en pénurie entraîne très peu de retour en dispense (max. 2%). En haut du tableau, les formations approuvées par le directeur atteignent des taux de 16% qui se maintiennent sur une large partie de la période.

Graphique 42
Pourcentage de retours en dispense par article de dispense au cours de la période de suivi (2018)



Le graphique met en évidence différentes formes de parcours. Les formations professionnelles à temps plein (art. 91,1 et 91,1X), qui représentent 57% du lot de sortants, sont clairement qualifiantes et semblent compléter idéalement le bagage des postulants, surtout lorsqu'elles mènent à des métiers en pénurie de main-d'œuvre. La reprise d'études, nous l'avons vu au chapitre 4.4, induit un certain nombre d'abandons au bout desquels les sortants ont peut-être à cœur de choisir un autre parcours formatif. Le plan d'action individuel, quant à lui, se transforme sans doute en un autre dispositif, ce qui expliquerait son haut taux de retour en dispense. Les formations en EFT ou CISP ne mènent que rarement à l'emploi comme on l'a remarqué au chapitre 4.2.9 mais elles peuvent pousser le dispensé sortant à compléter son parcours formatif via un autre dispositif. Restent les formations/études approuvées par le directeur qui peuvent poser question : outre un succès très mitigé en terme de réinsertion sur le marché du travail, elles présentent un taux record de retour en dispense(s). On peut les envisager comme des compromis entre une situation de refus de dispense et une situation de formation pleinement valide. Privé du contexte, il est difficile d'estimer l'apport de ces octrois dans le processus de retour à l'emploi.

Comme le souligne le rapport du Bureau du Plan (Bureau fédéral du Plan, 2019) en évoquant les jeunes bruxellois sur le marché de l'emploi, le chômeur subit, pendant sa période de formation, un effet d'enfermement : il n'est pas ou peu actif dans sa recherche d'emploi et peut passer à côté d'opportunités qui auraient accéléré son insertion. Les sauts de puce de dispense en dispense devraient être réservés aux personnes particulièrement sous-qualifiées ou très éloignées du milieu du travail.

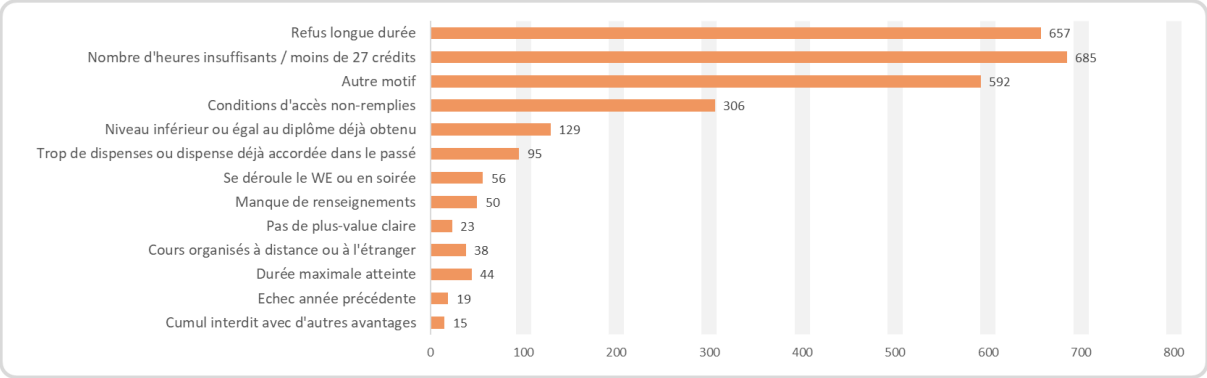
4.7
Le parcours après un refus de dispense

Pour compléter ce chapitre sur les sorties, nous avons voulu connaître le parcours des chômeurs pour qui une dispense a été refusée officiellement, ce qui se traduit par un article de refus dans nos données.

Les refus de dispense sont pour la plupart actés au niveau régional. Par défaut, l'ONEM ne remet pas en cause la reconnaissance par l'organisme régional de l'utilité du parcours d'intégration qui donne accès à la dispense. Après contrôle, il apparaît néanmoins parfois que les conditions d'accès ne sont pas réunies ou qu'une partie de la démarche est litigieuse. Dans ce cas, c'est l'ONEM qui introduit la procédure de refus.

En 2018, 2.709 refus de dispenses pour formation ou études ont été enregistrés. Les codes-articles utilisés pour justifier ces décisions (il y en a plus de 40) permettent non seulement de se faire une idée des causes de refus les plus récurrentes mais aussi du type de formation/études qui était demandé. Ainsi, les codes-articles 94 (sans plus de précision) représentent 77% des décisions négatives ; les articles 93 (reprise d'études de plein exercice) constituent 20% des refus, une part imposante considérant que la reprise d'études ne concerne que 10% des dispensés. Les 3% restants concernent des formations classes moyennes, un dispositif que nous n'avons pas évalué en détails à cause de la population limitée qu'il représentait.

Graphique 43
Répartition des refus de dispense par motif en 2018

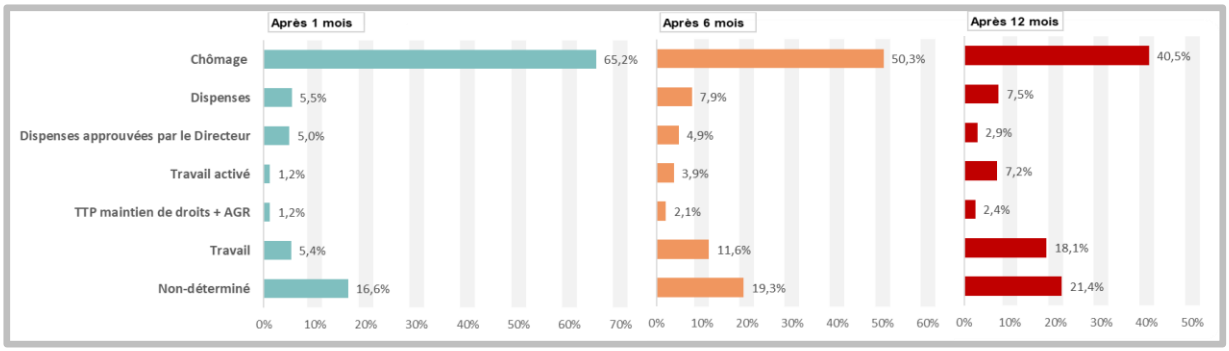


Le graphique 43 fait le bilan en regroupant ensemble certains motifs assez similaires[20].

Parmi les causes de refus explicites (donc, pas « autre motif » ou « refus longue durée » qui ne donnent pas vraiment d'indications), le capital d'heures ou de crédits insuffisants apparaît en tête avec 685 refus. 306 dossiers ont été refusés parce que des conditions d'accès n'étaient pas remplies : ancienneté dans le chômage, statut avant formation, etc. Bien qu'ils soient moins souvent utilisés, les motifs tels que «trop de dispenses » ou «dispense déjà accordée par le passé » ou encore « échec année précédente » et « durée maximale atteinte » montrent qu'un petit pourcentage de chômeurs courent après la dispense mais que le système est à même de les détecter.

[20] On notera au passage que presque tous les refus répertoriés sont encodés par la Région wallonne ; moins de 2% le sont en Région de Bruxelles-Capitale. À notre connaissance, aucun enregistrement ne provient de la Région flamande. Néanmoins, le VDAB signale 1.094 demandes annulées pour différentes raisons dans son rapport annuel 2022.

Graphique 44
Situation au bout d'un, six et douze mois après refus de dispense (2018)



Le graphique 44 nous montre l'évolution de la situation de ces 2.709 chômeurs dans les mois qui suivent le refus de dispense.

On le voit, dans le mois qui suit le refus, 65,2% des demandeurs sont en chômage complet et seulement 7,8% sont au travail (dont travail activé et temps partiel avec AGR) ; 16,6% sont en situation indéterminée[21] et, en tout, 10,5% en dispense. Ces 10,5%, soit 283 personnes en 2018, comprennent un grand nombre de cas où, malgré le refus, une dispense est finalement bien accordée dans le dispositif réclamé. C'est le cas surtout dans la reprise d'études de plein exercice (78 dispenses finalement accordées dès le mois suivant sur un total de 529 refus). Dans 136 dossiers, c'est une décision dite « du Directeur » qui semble abroger le refus initial et permettre finalement au demandeur d'être dispensé.

Les deux autres points de contrôle, à 6 et 12 mois, montrent une diminution progressive du taux de chômeurs et l'augmentation en parallèle du nombre de travailleurs. Malgré ces chiffres, il n'est pas évident d'estimer si le refus de la dispense a eu une influence, bonne ou mauvaise, sur la suite du parcours du demandeur d'emploi.

[21] Bien qu'il soit très difficile d'en obtenir la preuve formelle, des indices laissent à penser qu'une large part de ces « situations indéterminées » consiste en la reprise d'études ou d'une formation malgré le refus de dispense et donc sans accès aux allocations de chômage.

Les dispenses en perspective

5.1 La dispense, un investissement ?

En 2022, les dispenses reprises dans cette étude (y compris ALE) représentaient 449,7 millions d'EUR soit 6,7% des dépenses sociales de l'ONEM. Pour autant, la dispense dans le cadre de la promotion des possibilités d'emploi ne constitue pas en soi une dépense supplémentaire : l'allocation de chômage n'est pas augmentée ; il ne s'agit dans un premier temps que d'un transfert d'une catégorie dans une autre. Néanmoins, dans la plupart des cas, la dégressivité de l'allocation est interrompue pendant toute la durée de la dispense et le droit aux allocations d'insertion est prolongé (voir fiche-info T58 sur le site de l'ONEM). Le « bonus 6 mois » permet quant à lui de continuer de bénéficier du gel de la dégressivité pendant encore 6 mois après la réussite d'un parcours de formation. Dans la durée donc, l'octroi d'une dispense représente globalement un surcoût pour les dépenses sociales.

Dans certains cas, elle peut aussi, comme le rappellent le Bureau du Plan (Bureau fédéral du Plan, 2019) et plus récemment Bruxelles-Formation (Bruxelles-Formation,2023), ralentir le processus de retour à l'emploi via l'effet dit d'enfermement ou de rétention : tant qu'il est en formation ou aux études, le dispensé passe potentiellement à côté d'une série d'opportunités d'emploi et ce, d'autant plus qu'il a déjà atteint un certain niveau de qualification. Donc, une dispense accordée sans discernement peut s'avérer contreproductive et maintenir plus longtemps que nécessaire un demandeur d'emploi dans le chômage. Il est possible par contre que la formation suivie et couverte par une dispense améliore la durabilité de l'emploi.

Trop de paramètres entrent en ligne de compte pour qu'il soit possible de mettre des chiffres sur le rapport coût/bénéfice des dispositifs de dispense. En tenant compte du nombre de jours de chômage économisés sur l'année de suivi et du pourcentage de sorties effectives du chômage, comparés à la durée de la dispense, on peut néanmoins s'en faire une idée et définir les grandes tendances. Les observations suivantes ressortent :

- Les formations professionnelles à temps plein sont les dispositifs les plus efficaces en termes de sorties du chômage et retour à l'emploi. L'amortissement de la période de dispense se fait rapidement, une bonne chose considérant que l'on parle là de 58% de l'ensemble des dispenses octroyées.
- Tous les dispositifs axés vers les métiers en pénurie aboutissent à d'avantage de sorties du chômage. Pour autant, le bénéfice dans certains articles, notamment les études de plein exercice pour un métier en pénurie, n'est pas aussi marqué qu'on pourrait s'y attendre.
- La reprise d'études de plein exercice est un processus long par définition qui concerne un public souvent déjà relativement instruit : le phénomène d'enfermement décrit ci-dessus représente un

risque réel. Au vu de l'investissement en années de chômage, les dispositifs concernés devraient amener à un très haut taux de retour à l'emploi. Or, ce n'est pas le cas. Une des raisons pourrait être que 19% d'entre eux commencent leur dispense alors qu'ils sont encore en allocation d'insertion : lorsqu'ils sortent de leur reprise d'études, ils ne sont à vrai dire pas plus accoutumés au marché de l'emploi que lors de leur première sortie de l'école. Ces dispenses particulières sont donc à employer avec prudence ou à associer, par exemple, à un accompagnement en fin de parcours.

- Les formations à temps partiel -plus encore celles de moins de 17h/semaine- sont très difficiles à estimer. La plupart sont de très courte durée et n'escamotent pas les chances de retrouver un emploi. Néanmoins, le bilan mitigé émergeant de l'analyse montre qu'elles s'inscrivent dans un processus de formation potentiellement plus long. C'est le cas également, plus encore peut-être, pour les sortants de formation en EFT/CISP.
- La formation en alternance concerne encore une petite population mais parait très prometteuse au vu des résultats des premières années, surtout en considérant qu'elle s'adresse à un public relativement peu instruit.
- Les formations/études approuvées par le directeur ont une durée moyenne particulièrement longue (17 mois) pour un dispositif dont les résultats généraux sont au mieux mitigés. Le rapport coût/bénéfice pour la sécurité sociale comme pour la majorité des chômeurs concernés n'est pas positif, dans les chiffres du moins, et incite à la parcimonie.

5.2
Le point sur le(s) cumul(s)

« Les avantages financiers que vous recevez dans le cadre ou suite à une formation, des études, un apprentissage ou du stage peuvent être cumulés avec des allocations de chômage à condition que vous ayez obtenu une dispense de la part de l'instance régionale et que vous suiviez effectivement la formation. » Cet extrait de la fiche-info T58 relative aux dispenses n'est pas anodin : en poursuivant et/ou en menant à bien tel ou tel cycle de formation ou d'apprentissage, le chômeur dispensé accède, grâce à la dispense, à un ou des avantages financiers cumulables avec ses allocations. Avant la sixième réforme d'État, certains bonus étaient directement versés par l'ONEM ; de nos jours, ces avantages se négocient et se paient au niveau des organismes régionaux sans transmission systématique d'informations vers l'ONEM. Il se peut par conséquent que l'inventaire présenté dans ce chapitre ne soit pas exhaustif.

Dans la plupart des cas, l'allocation de chômage demeure stable pendant la formation : c'est la prime ou contribution, de l'employeur ou de l'organisme régional, qui soit est calculée en fonction du montant du chômage soit consiste en un montant forfaitaire fixe. L'éventail des aides identifiées concerne surtout la Région wallonne et Bruxelles-Capitale.

Dans les trois Régions et la Communauté germanophone, les dispensés peuvent bénéficier d'une intervention sur les frais de déplacement et sur les frais de garde d'enfant, en tout cas dans les familles monoparentales. Les montants sont forfaitaires et varient d'une Région à l'autre.

En Région wallonne, les stagiaires en formations professionnelles organisées par le FOREM bénéficient d'une indemnité de formation s'élevant à 2 EUR bruts de l'heure, soit 76 EUR par semaine pour une formation professionnelle à temps plein. Si le demandeur d'emploi suit et termine avec succès une formation qualifiante à temps plein pour un métier en pénurie ou une fonction critique, il peut en outre bénéficier de la prime « incitant + » d'un montant net de 350 EUR. Si la formation en question mène à un métier en pénurie de la construction, alors le sortant a potentiellement droit à la prime « construction » au lieu de l'incitant + ; en 2023, cette prime s'élève à 2.000 EUR brut. Elle ne peut être octroyée qu'une fois par personne et « dans la limite des moyens budgétaires disponibles ».

Toujours en Région wallonne, un incitant existe qui concerne la formation en alternance. D'un montant de 750 EUR, il récompense à priori le « jeune » sortant de formation en dernière année. À notre connaissance, il s'applique aussi aux chômeurs dispensés suivant ce type de formations.

La seule autre prime directe que nous ayons détectée est octroyée par l'ADG, le service public de l'emploi en Communauté germanophone. Cette prime s'élève à 150 EUR brut par mois et est destinée aux demandeurs d'emploi suivant une formation professionnelle à temps plein d'au moins quatre semaines. Le candidat perd la totalité de la prime si son taux d'absentéisme dépasse 20%.

Les autres organismes du pays, le VDAB pour la Région flamande et Actiris pour la Région de Bruxelles-Capitale, concentrent leurs incitants financiers vers les employeurs qui prennent en charge des demandeurs d'emploi pour les former (et les engager).

On le voit, en Région wallonne en particulier, il est possible de bénéficier d'une série d'avantages liés à la formation proprement dite indépendamment d'un éventuel retour à l'emploi. Ces aides et primes sont essentiellement dirigées vers les métiers en pénurie et fonctions critiques et ont pour vocation de rapprocher demandeurs et offres d'emploi. La question se pose néanmoins de voir si, dans certaines situations, la formation et ses avantages ne constituent pas une fin en soi au détriment du retour à l'emploi.

5.3
Dispenses et métiers en pénurie

108 à Bruxelles-Capitale, 155 en Région wallonne et pas moins de 234 en Région flamande[22], la liste des fonctions critiques et/ou métiers en pénurie est longue et, régulièrement confrontée aux taux de chômage, elle anime le débat politique.

À la croisée du chômage et des professions en pénurie, les organismes régionaux mettent tout en œuvre pour proposer aux demandeurs d'emploi les formations spécifiques à même de répondre aux besoins des employeurs et d'ainsi, combler le fossé.

Les dispenses interviennent comme facilitateurs dans cet exercice et, rappelons-le, leurs conditions d'accès sont assouplies pour les formations/études menant à des métiers en pénurie de main-d'œuvre.

Les résultats sont-ils à la hauteur des espérances ? La plupart des données que nous avons analysées pour cette étude paraissent le démontrer. Les dispositifs qualifiants axés vers les métiers en pénurie présentent des taux de retour à l'emploi supérieurs, voire nettement supérieurs à ceux qui mènent à d'autres professions.

Avec 67,7% de taux d'emploi après 12 mois, la formation professionnelle à temps plein pour un métier en pénurie (art. 91,1X) fait près de 25% de mieux que son groupe de contrôle et 13,1% de mieux que le meilleur des autres dispositifs, en l'occurrence celui des autres formations professionnelles à temps plein (91,1). Sachant qu'elle représente environ 11.000 sortants en 2018, cela signifie que près de 7.500 chômeurs parmi eux ont retrouvé du travail. Ont-ils trouvé dans les fonctions ou le secteurs concernés ? Les emplois obtenus étaient-ils des emplois durables ? La somme des données à analyser nous a incité à reporter la réponse à ces questions à une étude ultérieure[23] .

[22] Chiffres des listes parues en juin 2023

[23] Via son étude toute récente sur le « parcours des demandeurs d'emploi ayant terminé en 2021 une formation professionnelle permettant d'exercer un métier dit critique » (FOREM, 2023), le FOREM répond en partie à la question en ce qui concerne la Région wallonne.

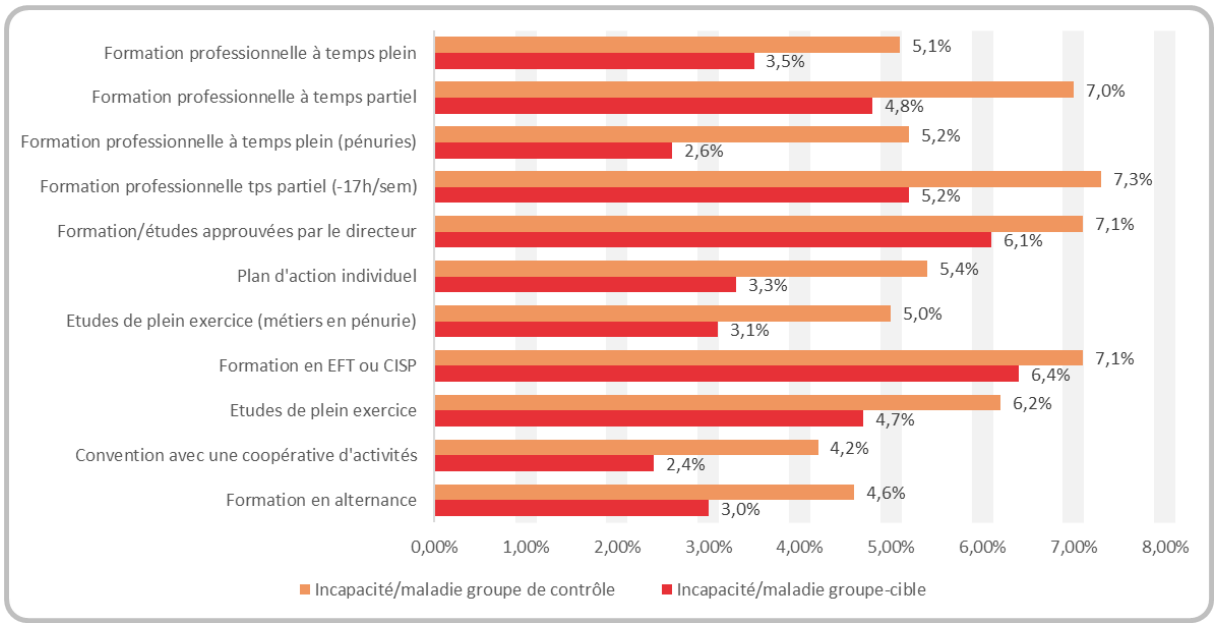
S'il est moins percutant, le constat vaut aussi pour la reprise d'études de plein exercice : les études menant à des professions en pénurie (art. 93,6) donnent 50,7% de taux d'emploi au bout d'un an contre 39,6% pour les sortants d'autres filières (art.93). Pour ces dispositifs de longue durée, le focus « métiers en pénurie » paraît presque une condition incontournable. On peut en outre se demander si ce taux ne serait pas encore meilleur via un accompagnement des services régionaux dès la sortie de la dispense pour pallier le manque de connexions détecté entre l'enseignement et l'insertion.

D'autres articles de dispense portent sur les métiers en pénurie (voir le récapitulatif au tableau 1) mais leur population limitée ne permettait pas d'en faire des groupes à part entière. L'estimation superficielle de leurs résultats indique quand même un meilleur taux de retour à l'emploi que pour leur équivalent hors métiers en pénurie.

5.4
Dispenses et santé

Nous l'avons découvert au chapitre 4.2, dans tous les dispositifs de dispenses étudiés, le taux de personnes en incapacité de travail était inférieur du côté des sortants de dispense que dans les groupes de contrôle sélectionnés parmi les CCI-DE. Le graphique 45 reporte le détail de ces informations.

Graphique 45
Proportion de personnes en incapacité de travail après 12 mois de suivi chez les sortants de dispense VS groupes de contrôle (2018)



En moyenne, les dispensés sont 1,7% de moins à se retrouver en incapacité de travail au bout de leur période de suivi ; ça représente à peu près 1/3 de malades en moins que chez les CCI-DE des groupes de contrôle !

Même s'il ne concerne pas directement le chômage, le constat est intéressant. Il signifie -ou il rappelle car le phénomène a déjà été détecté[24]- qu'être engagé dans un processus actif, ici la formation, les études et la recherche d'emploi qui s'ensuit, est bon pour la santé morale et physique du chômeur. L'observation peut même être poussée un peu plus loin puisqu'on constate que le meilleur ratio concerne les formations professionnelles pour un métier en pénurie et le moins bon, les formations en EFT/CISP, ce qui rejoint l'évaluation des sorties des deux dispositifs : plus les sorties vers le travail sont assurées et potentiellement stables, moins, semble-t-il, le sortant est susceptible de tomber malade. Les dispositifs de formations et d'accompagnement les plus efficaces constituent donc aussi une forme de protection contre l'incapacité de travail.

5.5 Tour d' Europe : que font les autres ?

En Belgique, les dispenses dans le cadre de la promotion des possibilités d'emploi existent depuis plus de 35 ans et ne paraissent pas devoir être remises en question. Pour autant, on aurait tort de croire que le système est généralisé parmi nos voisins européens ou même qu'il existe tel quel ailleurs. En matière de droit social et d'accès à la formation, l'Union européenne émet des recommandations à l'attention de ses pays-membres. Il y est question de principes et de critères communs destinés à améliorer -c'est un des leitmotivs- la mobilité des candidats travailleurs à travers l'Union. Ces recommandations ne sont en rien contraignantes et l'harmonisation réclamée peine à se mettre en place. Dans ce contexte, il existe pratiquement actuellement autant de systèmes de mise en place et d'encadrement de la formation professionnelle pour adultes qu'il y a de pays. Ce que nous proposons ici n'est qu'un tour d'horizon.

Le système de dispenses à l'attention des chômeurs mis en place en Belgique n'apparaît pas prioritaire ou même pertinent dans d'autres pays. Pour autant, la protection des chômeurs pendant une formation n'est pas inexistante.

En France, le chômeur peut continuer de percevoir une allocation pendant la durée de la formation, sous conditions. La formation doit être validée par le Pôle emploi dans le cadre de son projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE). Une fois que le chômeur est en stage, il perçoit l'aide au retour à l'emploi formation (Aref). L'Aref remplace alors l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) durant la durée de la formation mais n'est versée que sous réserve du droit aux allocations de chômage, lesquelles sont par défaut limitées à un maximum de 24 mois en France. Si la durée de la formation dépasse cette échéance, le chômeur peut encore recevoir une rémunération de fin de formation (RFF) dont le montant est plafonné à 723,36EUR par mois (barème avril 2023) et dont la durée est, elle, limitée à trois ans maximum.

Aux Pays-Bas, la formation des chômeurs relève de la responsabilité des municipalités (chômage de courte durée) et de la mise en œuvre de l'assurance des salariés (UWV) qui est responsable des chômeurs de longue durée et des autres groupes exclus du marché du travail. Aucun système national n'existe qui corresponde aux dispenses telles qu'elles sont octroyées en Belgique. Cela dit, en théorie, chaque commune néerlandaise aurait le droit de mettre en place localement un système comparable pour la réintégration de ses chômeurs.

[24] L'INAMI dans son étude de 2017 écrit en conclusion par rapport à ses statistiques : « Investir en formation et en création d'emploi devrait logiquement avoir un effet positif sur l'évolution à la baisse des chiffres de l'incapacité de travail. » (INAMI 2017).

En Allemagne, Le droit au chômage est très court (12 à 24 mois maximum selon les années dans l'emploi). Dès qu'il tombe dans le chômage, le demandeur d'emploi doit signer un contrat de réinsertion professionnelle incluant une stratégie ; les formations professionnelles entrent dans cette stratégie mais ne génèrent pas de dispense ni de prolongation. Elles consistent essentiellement en « Dual System », l'équivalent en fait de la formation en alternance, partagé entre des cours théoriques et un apprentissage pratique rémunéré en entreprise (un système adopté également en Autriche et au Danemark). Par ailleurs, si un chômeur veut reprendre des études, il change de statut, redevient étudiant et doit s'adresser pour un revenu de remplacement au Bafög, le fonds national de financement des étudiants. Il aura normalement droit à un montant de base plus une allocation de logement, soit 781EUR au barème de juillet 2022.

Dans les rangs européens, on citera l'Irlande qui propose un système où, d'une autre manière qu'en Belgique, l'accès à la formation professionnelle est soutenu. En effet, en remplacement de l'indemnité de chômage de base (*Jobseeker's benefit*), le demandeur d'emploi passe sur un autre régime (*Jobseeker's Allowance*) qui vise à aider à l'intégration sur le marché du travail et qui prend particulièrement en compte la situation des chômeurs isolés avec charge d'enfants. Ce régime s'obtient après un passage devant un comité du ministère de la protection sociale et couvre à priori tous les dispositifs de formations ou d'études que le comité aura approuvés.

En Finlande, l'allocation de chômage basée sur les revenus et l'allocation de chômage de base (comparable à l'allocation d'insertion) peuvent être majorées en cas de participation aux mesures de promotion de l'emploi qui incluent de nombreux dispositifs de formation.

Hors UE, la Suisse propose un système d'accompagnement « dur » où le chômeur est tenu d'entrer dans un cycle de formation ou un stage d'apprentissage dès son entrée dans le chômage. Il est même possible que ces mesures de formation s'engagent déjà alors que la personne concernée travaille encore, en cas de préavis ou de situation de chômage imminent. La formation n'est donc pas une option et la notion de dispense n'entre pas en jeu ; au contraire, dans le cas où un emploi se présente, le chômeur est tenu d'abandonner la formation en cours.

De manière générale, le parcours formatif visant à retrouver un emploi est souvent assimilé aux règles de base de le recherche d'emploi et n'entraîne à ce titre aucun traitement ou avantage particulier. Dans de nombreux cas, le suivi d'une formation apparaît comme une mesure urgente anticipant une perte de droit rapide. Le système de dispenses belge s'inscrit en quelque sorte dans une « tradition » du droit illimité aux allocations de chômage ; ainsi, il protège et permet d'activer des chômeurs de longue durée dans des situations qui n'existent pas ou pratiquement pas par ailleurs.

De nombreux pays misent beaucoup sur l'apprentissage de compétences professionnelles à l'école, même dans l'enseignement général et parfois dès le cycle primaire (c'est le cas en Scandinavie par exemple) avec un certain succès si l'on s'en réfère aux études parues sur le sujet (Kramarz et Viarengo 2015). D'autres mettent l'accent sur la formation continue des travailleurs via notamment des « enveloppes formation » dont le montant est d'emblée à disposition du travailleur qui l'utilise ou pas au cours de sa carrière (le Compte Personnel de Formation en France ou le « STAP » aux Pays-Bas, par exemple). Par rapport à ces initiatives, la Belgique est un peu à la traîne, les objectifs au niveau européen étant d'atteindre 60% de la population active participant régulièrement à une formation en cours de carrière d'ici 2030 (CSE 2023).

Conclusion

Créées progressivement à partir de 1985, les dispenses dans le cadre de la promotion des possibilités d'emploi ont conservé leur raison d'être au fil des décennies et des réformes. Aujourd'hui sous l'entière responsabilité des Régions, elles continuent de faciliter le parcours de formation et de retour à l'emploi de dizaines de milliers de chômeurs via un large éventail de dispositifs permettant d'approcher la majorité des situations.

De nos jours, neuf dispositifs différents et leur déclinaison vers les métiers en pénurie englobent 99% des dispenses des trois Régions et de la Communauté germanophone. Voici les principaux enseignements à retenir de l'analyse qui vient d'en être faite.

6.1
12 Points à retenir

Le système de dispenses pour la promotion des possibilités d'emploi mis en place de longue date en Belgique est **en parfaite adéquation avec les recommandations européennes** qui prônent le droit à la protection sociale durant une formation ou un stage.

La régionalisation des mesures de dispense à l'occasion de la sixième réforme d'État s'est à priori **bien déroulée** : chaque Région s'est réapproprié les dispositifs existants et/ou a mis en place de nouveaux dispositifs adaptés à sa situation particulière.

Les dispositifs existants sont suffisamment variés pour permettre à la plupart des chômeurs volontaires d'être couverts par une dispense lorsqu'ils participent à un programme destiné à améliorer leurs compétences et leurs chances de retour sur le marché du travail. **En 2022, 348.800 allocations de dispense ont été versées à 78.283 personnes différentes.**

Les formations professionnelles à temps plein, qui représentent 58% des motifs de dispense, **sont le dispositif le plus efficace** en termes de retour à l'emploi dans les trois Régions : plus de 54% des sortants sont au travail au bout de 12 mois et pas loin de 70% lorsqu'il s'agit de formations pour des métiers en pénurie.

Les formations axées vers les métiers en pénurie ont un taux de retour à l'emploi particulièrement haut et **semblent une bonne courroie de transmission entre les demandeurs d'emploi et les employeurs en mal de candidats qualifiés.**

Les résultats sont plus explicitement positifs quand on les ramène à leur échelle régionale. De la sorte, certains dispositifs révèlent leur effet bénéfique sur la réduction du chômage comme c'est le cas du Plan d'action individuel en Région wallonne et à Bruxelles-Capitale.

Certains dispositifs, qui s'adressent à une population plus éloignée du monde du travail, ne conduisent pas nécessairement à l'emploi mais servent plutôt de tremplin vers d'autres dispenses/formations. **Plus une population est éloignée du marché du travail, plus il est compliqué d'une part de l'impliquer dans un processus de formation, d'autre part d'en tirer parti efficacement et rapidement.**

Les sortants de dispense tombent jusqu'à deux fois moins souvent dans l'incapacité de travail que d'autres chômeurs et ce, quel que soit le dispositif suivi. Être actif et accompagné dans un processus d'amélioration est manifestement mieux pour la santé.

Le mois de sortie de dispense semble avoir de l'influence sur les chances de retour à l'emploi. Sortir en juin ou en décembre amenuise ces chances de près de 10% dans certains dispositifs.

Un apport financier à l'initiative de la Région s'ajoute parfois aux avantages offerts par la dispense. Certains cumuls d'allocations, de primes et de facilités pourraient devenir l'objectif en soi et donc une forme de piège à l'emploi.

Les dispenses génèrent un effet d'enfermement d'autant plus important que la dispense est longue. Dans le cas des chômeurs avec un niveau d'études moyen ou élevé, **cet effet peut rendre la dispense contreproductive** (du point de vue du chômage)**.** En d'autres termes, certains dispensés auraient retrouvé un emploi plus vite s'ils étaient restés disponibles et actifs sur le marché de l'emploi au lieu de suivre un programme de formation ou d'études couvert par une dispense.

Le système de dispenses en Belgique est étroitement lié à son modèle de chômage et à l'accès théoriquement illimité aux allocations. Si d'autres pays protègent expressément leurs demandeurs d'emploi pendant une formation ou un stage, pour beaucoup, la formation est partie intégrante, voire obligatoire, du processus de recherche d'emploi qui n'ouvre pas à des droits particuliers.

6.2
Des pistes de réflexion

L'analyse de la qualité des sorties l'atteste : de manière générale, les dispenses -et évidemment les parcours formatifs qu'elles couvrent- sont un moteur efficace de réinsertion dans l'emploi. Certaines le sont plus que d'autres cela dit et, par rapport à quelques dispositifs, les résultats de l'étude incitent à la parcimonie. Plus précisément, la reprise d'études (même pour des métiers en pénurie) et les formations approuvées par le Directeur associent une durée moyenne de dispense très longue (plus de 15 mois dans les trois cas) à un succès très relatif en termes de retour à l'emploi. L'effet d'enfermement doit être pris en compte dans l'évaluation du bien-fondé de la demande.

Dans le cas des études de plein exercice, le chômeur redevient étudiant à part entière et on pourrait se demander s'il n'y a pas là une cause de « décrochage » du marché du travail, d'autant plus forte quand le dispensé n'a jamais travaillé auparavant. Si elle est possible, une prise de contact direct en fin de processus entre le sortant de dispense (diplômé) et l'organisme régional pourrait peut-être accélérer et améliorer le retour à l'emploi dans ces catégories de dispenses.

Un autre élément mis en évidence par l'analyse de qualité des sorties est l'influence du calendrier. Sortir de formation en juin, encore plus en décembre, semble un mauvais timing. Lancé sur le marché de l'emploi au moment des vacances ou des bilans, le dispensé sortant ne profite guère de sa première impulsion : confronté d'entrée de jeu à des difficultés d'embauche, il court le risque de perdre énergie et confiance, ce qui se traduit visiblement dans les chiffres par un taux de retour à l'emploi plus faible (jusqu'à -10%). Or, si le calendrier des formations est difficile à remettre en question pour de nombreuses raisons, de petites mesures d'adaptation pourraient sans doute pallier en partie à ce constat dont, au minimum, la sensibilisation du futur sortant de dispense au rythme naturel du marché de l'emploi.

Par rapport aux avantages octroyés en plus de la dispense pour certaines formations, les différences de politique sont importantes d'une Région à l'autre et la question se pose : est-il plus porteur d'apporter son soutien au demandeur d'emploi engagé dans une formation ou de concentrer l'avantage sur l'employeur dans son effort d'engagement ? L'octroi de certaines primes dès la fin de formation récompense le parcours qualifiant mais à priori pas l'effort de recherche d'emploi. Une analyse régionale sur l'effet de ces incitants financiers sur le retour à l'emploi dans les métiers visés permettrait d'en avoir le cœur net.

Du reste, si de tels avantages existent pour les métiers en pénurie, la possibilité d'une extension future aux métiers dits « verts » pourrait être envisagée dans le sens où elle pourrait faciliter la transition écologique à l'heure où celle-ci devient une priorité majeure. Il en va de même pour les emplois qui découlent d'autres tendances socio-économiques majeures, comme le vieillissement de la population, la numérisation et l'essor de l'intelligence artificielle, etc.

Enfin, il nous paraît important au bout de cette étude de revenir une dernière fois sur l'effet bénéfique des dispenses -partant, des formations, stages, études qu'elles recouvrent- sur la santé. Alors qu'il y a en Belgique près de deux fois plus de personnes en incapacité de travail longue durée que de chômeurs complets, il est plus qu'intéressant de mettre en lumière le rôle inattendu qu'un dispositif destiné à la réinsertion dans l'emploi peut avoir sur la qualité de vie des personnes concernées. Ajouté aux résultats globalement positifs mis en évidence par l'analyse, cet aspect appuie encore la validation du système existant même si, comme pour tout, il pourrait encore être amélioré.

Bibliographie

[1] BRUXELLES-FORMATION (2021). *Les conditions de vie des stagiaires en formation : obstacles ou leviers ? Focus sur les formations pré-qualifiantes*, Service études et statistiques de Bruxelles-Formation, Uccle.

[2] BRUXELLES-FORMATON (2023). *Analyse de l'impact de la formation qualifiante sur l'insertion en emploi des demandeurs d'emploi bruxellois*, Service études et statistiques de Bruxelles-Formation, Uccle.

[3] BUREAU FEDERAL DU PLAN (2019). *Les mesures qui permettent d'acquérir une première expérience professionnelle accélèrent-elles les sorties du chômage vers l'emploi ?*, Working Paper 6-19, Bruxelles.

[4] CENTRE DE DOCUMENTATION ET DE COORDINATION SOCIALES (2005). *Emploi et formation à Bruxelles*, « Bruxelles sous la loupe n°3-4 », Bruxelles.

[5] COCKX B., DEJEMEPPE M. et VAN DER LINDEN B. (2011). *L'activation du comportement de recherche d'emploi favorise-t-elle un retour plus rapide à l'emploi ?* « Regards économiques N°85 », Louvain-la-Neuve.

[6] COMMISSION CONSULTATIVE FORMATION EMPLOI ENSEIGNEMENT (2010). *Etat des lieux des statistiques Enseignement Formation Emploi, données disponibles et à construire : quelle pertinence ? Quelles priorités ?*, 4e séminaire CCFEE/IWEPS « Formation professionnelle et éducation des adultes », CCFEE, Liège.

[7] COMMISSION CONSULTATIVE FORMATION EMPLOI ENSEIGNEMENT (2014). *Compte-rendu de la demi-journée de réflexion « Du travail non-qualifié à la qualification : apport du SFMQ ? »*, CCFEE, Bruxelles.

[8] COMMISSION EUROPEENNE (2016). *Recommandations du Conseil concernant le cadre européen des certifications pour l'apprentissage tout au long de la vie et annulant la recommandation du Parlement européen et du Conseil du 23 avril 2008 établissant le cadre européen des certifications pour l'éducation et la formation tout au long de la vie*, 2016/0180, Bruxelles.

[9] CSE - Conseil supérieur de l'emploi (2023). *Etat de Lieux du Marché du Travail en Belgique et dans les Régions – juillet 2023.* Rapports 2023, Bruxelles : CSE.

[10] DARQUENNE R. et VAN HEMEL L. (2009). *Un autre regard sur les jeunes enlisés dans le chômage : recommandations et facteurs de réussite pour l'insertion professionnelle des jeunes peu qualifiés*, Fondation Roi Baudouin, Bruxelles.

[11] FOREM (2018). *Formation professionnelle- Rapport statistique Aperçu 2016*, service Veille, analyse et prospective du marché de l'emploi, Charleroi.

[12] FOREM (2022). *Difficultés et opportunités de recrutement Métiers/fonctions critiques et en pénurie en Wallonie (hors métiers de l'enseignement)*, service Veille, analyse et prospective du marché de l'emploi, Charleroi.

[13] FOREM (2023). *La situation des femmes sur le marché de l'emploi en Wallonie*, service Veille, analyse et prospective du marché de l'emploi, Charleroi.

[14] FOREM (2023). *Parcours des demandeurs d'emploi ayant terminé en 2021 une formation professionnelle permettant d'exercer un métier dit critique*, service Veille, analyse et prospective du marché de l'emploi, Charleroi.

[15] FOREM (2023). *Insertion au travail des jeunes wallons inscrits comme demandeurs d'emploi pour la première fois en 2022*, service Veille, analyse et prospective du marché de l'emploi, Charleroi.

[16] INAMI (2017). *Absentéisme pour maladie en incapacité primaire de travail : Analyse et facteurs explicatifs – 2010 -2015*, Service indemnités, Bruxelles.

[17] KRAMARZ F. et VIARENGO M. (2015). *Using education and training to prevent and combat youth unemployment*, EENEE Analytical report 22.

[18] LALIVE R., VAN OURS J., ZWEIMÜLLER J. (2008). *The impact of active labour market programmes on the duration of unemployment in Switzerland*, University of Zurich, Zurich.

[19] ONEM – Office national de l'emploi. *Rapport annuel…,* Bruxelles : Office national de l'emploi, 1961-2011

[20] ONEM – Office national de l'emploi. *L'ONEM en…* Bruxelles : Office national de l'emploi, 2012-2022

[21] ONEM - Office national de l'emploi (2001). *Les Agences Locales pour l'Emploi (1995-1999)*, Étude ONEM, Bruxelles : Office national de l'emploi.

[22] ONEM - Office national de l'emploi (2013). *Activation et formation des chômeurs. Eléments d'évaluation d'un certain nombre de mesures de l'ONEM*, Étude ONEM, Bruxelles : Office national de l'emploi.

[23] ONEM - Office national de l'emploi (2014). *Activation et formation des chômeurs: actualisation des résultats (2ème semestre 2011),* Étude ONEM, Bruxelles : Office national de l'emploi.

[24] ONEM - Office national de l'emploi (2015). *Activation et formation des chômeurs: actualisation des résultats (2ème semestre 2013),* Étude ONEM, Bruxelles : Office national de l'emploi.

[25] ONEM - Office national de l'emploi (2020). *Parents isolés dans le système de chômage et dans les régimes d'interruption de travail,* Étude ONEM, Bruxelles : Office national de l'emploi.

[26] ONEM- Office national de l'emploi (2021). *Évolution à long terme des allocations ONEM : 100 ans de données 1921-2020*, Étude ONEM, Bruxelles : Office national de l'emploi.

[27] ONEM - Office national de l'emploi (2021). *Spotlight - Statistiques dynamiques du chômage : tendances et aperçu des méthodologies*, Étude ONEM, Bruxelles : Office national de l'emploi.

[28] ONEM - Office national de l'emploi (2022). *Dix ans de dégressivité renforcée des allocations de chômage*, Étude ONEM, Bruxelles : Office national de l'emploi.

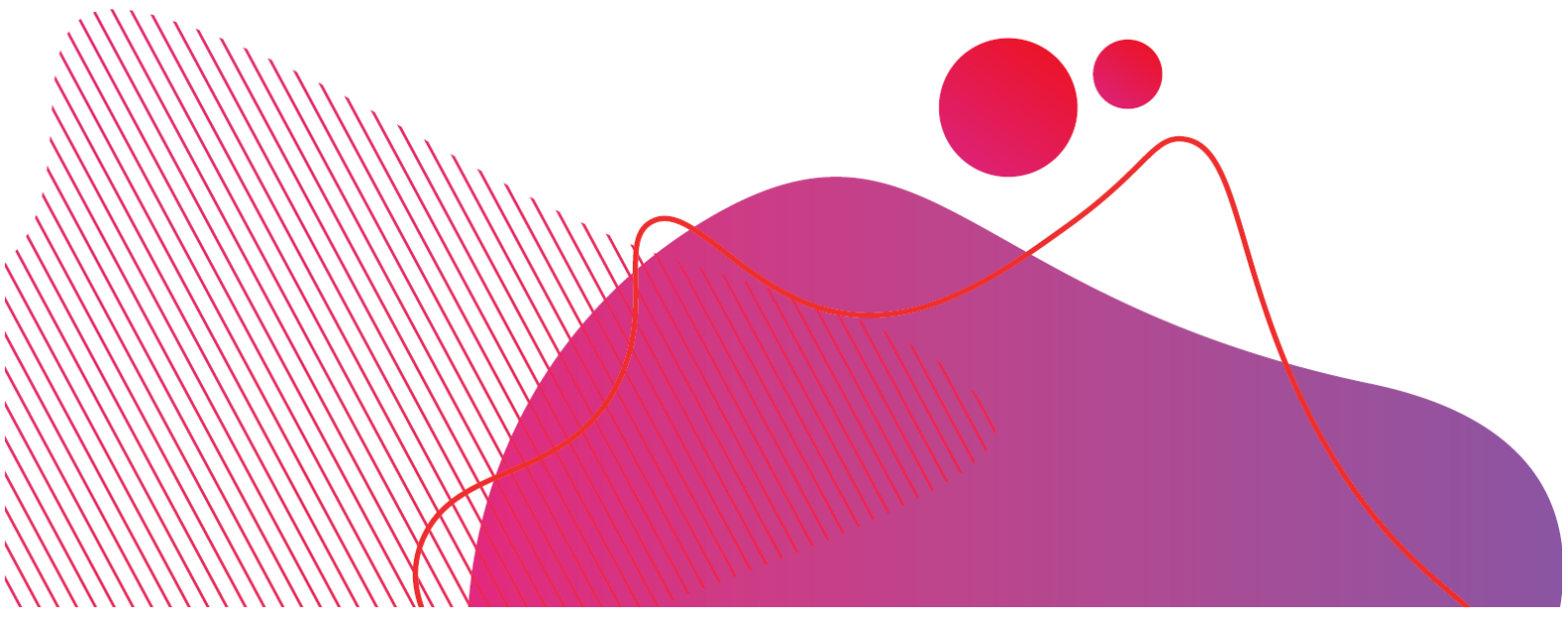
[29] ONEM - Office national de l'emploi (2023). "Dispenses." *ONEM.be - Statistiques*, https://www.onem.be/statistiques/chiffres/dispenses, Bruxelles : Office national de l'emploi. Consulté le 27 novembre 2023.

[30] SMITH C. (sous la direction de BIRDEY I.) (2017). *Étude du parcours des stagiaires sortant d'une formation qualifiante au cours de l'année 2015, Ulysse 2017*, Bruxelles formation - Service études et statistiques, Bruxelles.

[31] TOBELEM B. (2022). "Emploi, formation, pauvreté : les grands objectifs des Vingt-Sept pour l'Europe sociale." *Touteleurope.eu, le site de référence sur les question européennes*, https://www.touteleurope.eu/economie-et-social/emploi-formation-pauvrete-comment-le-sommet-de-porto-pourrait-faconner-leurope-sociale, Paris. Mise à jour le 11 février 2022. Consulté le 27 novembre 2023.

[32] VAN DER LINDEN B. (2011). *Principes généraux d'évaluation des effets d'un dispositif*, dans « Reflets et perspectives de la vie économique 2011/1 (tome 50), p. 13-22, De Boeck, Louvain-la-Neuve.

[33] VDAB (2022) – *Jaarverslag*, VDAB Studiedienst, Bruxelles.

[34] VDAB (2009) – *Knelpuntberoepen, Analyse vacatures 2008*, VDAB Studiedienst, Bruxelles.

[35] VIEW.BRUSSELS (2018). *L'insertion professionnelle des sortants des formations en lien avec des fonctions critiques*, Observatoire bruxellois de l'emploi et de la formation, Bruxelles.