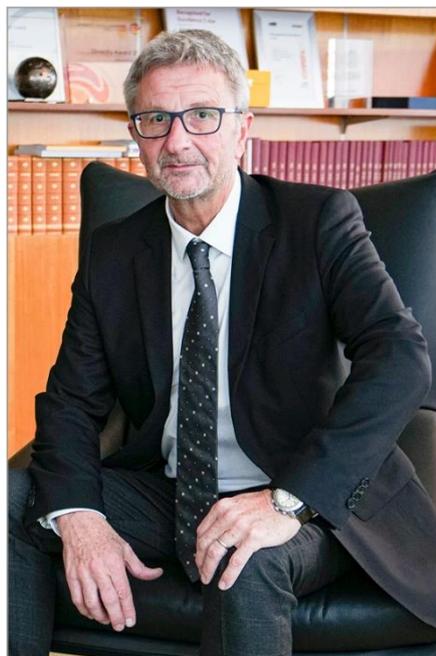




2

L'ONEM en 2020

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



2020 : une année sous le signe de la COVID-19

2020 restera dans les annales comme étant l'année de la crise du coronavirus. Avec une rapidité que l'on n'avait pas prévue, le coronavirus COVID-19 s'est propagé par-delà les frontières. Afin de ralentir la propagation du virus, d'éviter la saturation des hôpitaux et de sauver des dizaines de milliers de vies, les autorités belges ont, comme la plupart des pays du monde, pris des mesures sanitaires extrêmes. Les conséquences sur la société sont indéniables.

C'est le 16 mars 2020 que le confinement est entré en vigueur en Belgique. Certaines entreprises et certains secteurs ont été obligés de réduire leurs activités de manière drastique, voire de les suspendre temporairement. Malgré des assouplissements prudents au cours des mois de mai et de juin, et malgré un été relativement stable, l'économie a subi un choc sévère. En outre, à cause d'une nouvelle flambée du virus à l'automne, l'année 2020 s'est clôturée par un nouveau *lockdown*, bien que celui-ci ait été moins sévère.

En raison de cette crise exceptionnelle, l'économie belge a connu un recul de 6,2% sur une base annuelle après six années de croissance constante. Selon la Banque nationale, l'emploi des salariés a diminué de 23.000 unités au total. A l'heure actuelle, la sécurité sociale constitue un tampon contre la perte d'emploi et de revenus pour de nombreux travailleurs. L'incidence sur les régimes de l'ONEM était dès lors à l'avenant.

L'impact financier total de la crise du coronavirus sur les allocations de l'ONEM en 2020 se chiffre à 4.669,6 millions d'EUR. La majeure partie de cette dépense supplémentaire (4.041,9 millions d'EUR, soit 86,6%) concerne le régime du chômage temporaire.

Un nombre historique de chômeurs temporaires

Lors du premier confinement en mars 2020, presque du jour au lendemain, le nombre de travailleurs mis en chômage temporaire a augmenté de façon exponentielle !

Au total, presque 1,4 million de travailleurs ont perçu au moins une allocation pour chômage temporaire au cours de l'année 2020. En moyenne par mois pour l'année 2020, cela correspond à 196.865 unités budgétaires (c-à-d des équivalents temps plein), soit 10 fois plus qu'en 2019 (19.186). Ce n'est pas seulement le chiffre le plus haut depuis la Seconde Guerre mondiale, l'ampleur est plus de deux fois supérieure au pic précédent, celui de 1981 (93.271 unités budgétaires) et plus de trois fois supérieure au niveau atteint lors de la crise économique et financière de 2009 (60.196 unités budgétaires). En 2020, tous les secteurs ont été touchés et tous les travailleurs, y compris les employés, ce qui n'était pas le cas en 1981 et très peu le cas 2009. En fin d'année 2020, le niveau du chômage temporaire restait plus élevé qu'au plus fort de la crise de 2009. Si, sur le plan sanitaire, la Belgique a connu 2 vagues de l'épidémie avec des pics de contaminations, d'hospitalisations et de décès assez proches en avril et en novembre, il en va autrement sur le plan du chômage temporaire. La meilleure connaissance du virus et de ses modes de transmissions et la disponibilité des moyens de protection ont permis de cibler davantage les mesures de lockdown et de limiter davantage la suspension des activités et le recours au chômage temporaire pendant la 2^{ème} vague. Alors que nous avons connu un pic de 597.822 déclarations de chômage temporaire début avril (moyenne sur 7 jours), le pic pour la deuxième vague était 3 fois moins élevé avec 171.334 déclarations début novembre.

Le régime de chômage temporaire a été une protection importante contre le risque d'une perte d'emploi massive à la suite de la crise. De plus, les autorités ont pris, dans ce contexte, un certain nombre de mesures spécifiques liées à la crise, de sorte que le régime puisse offrir un soutien complémentaire aux travailleurs touchés. Ainsi, le taux de remplacement des allocations a été porté de 65% à 70% (en tenant compte des allocations minimales et maximales) pour tous les travailleurs en chômage temporaire pendant la crise du coronavirus.

Le montant minimum de l'allocation, qui avait déjà été relevé pour les travailleurs isolés et cohabitants au 1^{er} janvier 2020 afin de l'aligner sur celui des travailleurs chefs de famille, a également été relevé à l'occasion de la crise. Ces mesures ont été appliquées rétroactivement, à partir du 01.02.2020, parce que la présence du virus à l'étranger avait déjà eu un impact sur certaines entreprises en février. A partir du 01.03.2020, tous les travailleurs mis en chômage temporaire pour force majeure (sauf pour force majeure médicale) ont perçu en plus un supplément de 5,63 EUR par jour à charge de l'ONEM. Enfin, une prime supplémentaire a également été accordée à ceux qui ont connu au moins 53 jours de chômage temporaire pour force majeure ou pour raisons économiques entre le 01.03.2020 et le 30.11.2020 inclus afin de compenser les conséquences d'un chômage temporaire de longue durée sur la prime de fin d'année. Cette prime s'élève à 10 EUR par jour de chômage temporaire au-delà de 52 jours, avec un minimum de 150 EUR.

Légère augmentation des chômeurs complets indemnisés demandeurs d'emploi

En 2020, l'ONEM comptait tous les mois en moyenne 339.266 chômeurs complets indemnisés demandeurs d'emploi (CCI-DE). C'est une augmentation de 3,0% par rapport à 2019, ce qui signifie que leur nombre a de nouveau augmenté pour la première fois depuis 2015. Cependant, par rapport à l'ampleur avec laquelle les mesures sanitaires ont restreint l'activité économique, cette augmentation reste faible. A titre de comparaison: en 2009, l'année où la crise bancaire atteignait son apogée, nous avons enregistré une augmentation de 7,5%. Malgré cela, les demandeurs d'emploi ont été confrontés au recul exceptionnel de l'activité économique, lors de leur recherche d'une (ré)insertion sur le marché de l'emploi. Pour pouvoir continuer à les soutenir dans ce contexte particulier, les autorités ont prévu :

- Le gel temporaire de la dite dégressivité des allocations de chômage (le régime par lequel le montant des allocations diminue avec le temps). Cela signifie que les chômeurs concernés ne passent plus à une phase d'allocations inférieure du 01.04.2020 au 30.06.2021 inclus.
- L'allongement du droit de base aux allocations d'insertion par la durée de la crise du coronavirus. Cela signifie que cette durée (comprise entre le 01.04.2020 et le 30.06.2021 inclus) ne sera pas déduite de la période pendant laquelle ces demandeurs d'emploi peuvent bénéficier du droit à l'allocation.

Dans ce contexte, nous pouvons faire les constatations suivantes:

Le nombre de chômeurs complets indemnisés demandeurs d'emploi (CCI-DE) a augmenté dans les trois Régions. La progression relative est la plus importante dans la Région de Bruxelles-Capitale (+3,7%), puis en Région flamande (+3,5%) et enfin en Région wallonne (+2,2%). Malgré cette évolution similaire du volume du chômage, il faut tenir compte du taux de chômage qui reste sensiblement plus élevé en Région wallonne et dans la Région de Bruxelles-Capitale qu'en Région flamande.

Le nombre de CCI-DE a augmenté un peu plus vite chez les hommes (+3,5%) que chez les femmes (+2,4%).

Nous n'enregistrons une diminution (-4,4%) du nombre de CCI-DE que dans la classe d'âge des 50 à 59 ans. La classe d'âge des plus de 60 ans connaît la plus forte augmentation (+13,0%), ce qui s'explique par la suppression de la dispense d'inscription comme demandeur d'emploi sur la base de l'âge (seul le passé professionnel peut encore être invoqué comme critère pour obtenir la dispense). Pour les classes d'âge des < 25 ans et des 25 à 49 ans, nous constatons des augmentations de, respectivement, 2,8% et 3,9%.

En 2020, la plus forte augmentation de la durée du chômage se situe chez les chômeurs de durée moyenne (1 à 2 ans). Leur nombre augmente de 9,6%. Le chômage de courte durée (< 1 an) a augmenté de 3,9%. Le niveau du chômage de longue durée (2 ans ou plus), qui réagit aux chocs économiques de manière logique avec un certain retard,

est resté stable (+0,1%). Cependant, cette stabilisation met fin à cinq années de baisse constante du chômage de longue durée.

Selon le niveau d'études, le chômage a le plus augmenté chez les personnes hautement qualifiées (+7,4%). Pour les titulaires d'un diplôme de l'enseignement secondaire et pour les personnes peu qualifiées, nous enregistrons des augmentations de respectivement 5,0% et 0,3%.

En 2020, l'augmentation du chômage complet est uniquement due au nombre de sortants. Le nombre de personnes qui entrent au chômage continue de diminuer compte tenu notamment du régime de chômage temporaire et du moratoire sur les faillites, deux mesures qui protègent les travailleurs contre les licenciements. Mais il y a désormais moins de personnes qui sortent du chômage, que ce soit vers l'emploi, vers l'incapacité de travail ou vers les formations.

Le nombre de demandeurs d'emploi inoccupés non indemnisés (DE-INI) augmente également de 1,0% en 2020. Cependant, cette augmentation se situe exclusivement chez les jeunes en stage d'insertion professionnelle (+9,4%), ce qui témoigne des plus grandes difficultés des jeunes diplômés à trouver un emploi.

Selon le taux de chômage harmonisé de l'enquête sur les forces de travail (EFT), le taux de chômage belge a augmenté d'environ 0,2 point par rapport à 2019 pour atteindre 5,6%. Il ne s'agit pas d'une augmentation spectaculaire par rapport à la moyenne de l'UE-27 de 7,2% (+0,5 point) et de 8,0% dans la zone euro (+0,4 point). En revanche, le taux d'inactivité belge reste relativement plus élevé, atteignant 32,4% au 2^e trimestre 2020, contre 28,4% dans la zone euro et 28,2% dans l'UE-27.

Diminution du nombre des non-demandeurs d'emploi

Le nombre de chômeurs non demandeurs d'emploi (chômeurs avec complément d'entreprise et chômeurs âgés dispensés) a de nouveau diminué de 37,0% en 2020 et ne s'élève plus, aujourd'hui, qu'à 38.881 unités physiques, soit moins d'1/5 de son niveau en 2007. L'évolution dans ces régimes est influencée, d'une part, par une réglementation plus stricte qui fait baisser le nombre de nouveaux entrants et, d'autre part, par le vieillissement de la population qui entraîne des sorties plus importantes vers le régime de pension. Ce phénomène est encore renforcé depuis le 1^{er} janvier 2019 par la possibilité pour les chômeurs bénéficiant d'un complément d'entreprise d'opter pour une retraite anticipée.

Diminution du nombre total de chômeurs complets

En raison de la baisse importante chez les non-demandeurs d'emploi, nous enregistrons une diminution de 3,3% sur une base annuelle du nombre total des chômeurs complets indemnisés (demandeurs et non-demandeurs d'emploi confondus, avec ou sans complément d'entreprise). Le nombre moyen de CCI tombe dès lors à 378.147 allocataires par mois. Il s'agit là de leur niveau général le plus bas depuis 1980, et ce malgré la crise actuelle.

Davantage d'allocations d'interruption en raison du congé parental (corona)

En 2020, en moyenne 252.046 travailleurs par mois ont perçu une allocation d'interruption. Cela équivaut à une augmentation de 1,1% sur une base annuelle. Il s'agit de la première augmentation du nombre des allocations d'interruption depuis 2015. Cette évolution a été influencée de manière considérable par le congé parental corona. Ce congé était applicable du 01.05.2020 au 30.09.2020 inclus et visait à remédier à l'organisation de la garde des enfants pour les parents qui travaillent en cas de fermeture de l'école ou de la crèche. Malgré sa durée limitée, ce congé représente 8,8% du nombre total de paiements effectués pour les indemnités d'interruption. Ce sont 70,9 millions d'EUR qui ont été versés dans ce cadre.

En d'autres termes, cette variante temporaire du congé parental ordinaire a donné, pendant quelques mois, une impulsion supplémentaire à ce régime, dont le succès grandissait déjà ces dernières années. Au total, ce sont 96.054 personnes qui en ont bénéficié. Le nombre total de congés thématiques a par conséquent augmenté de 24,3% sur une base annuelle. L'introduction d'un nouveau régime de congé à partir du 1^{er} septembre 2020, le congé pour les aidants proches reconnus, ne représente qu'une infime partie de cette augmentation (en moyenne une unité par mois sur l'ensemble de l'année). Dans l'ensemble, le congé parental a augmenté de 31,5%, alors que le congé pour assistance médicale et le congé pour soins palliatifs ont respectivement diminué de 0,9% et de 11,1%.

Le crédit-temps - qui est appliqué dans le secteur privé - a diminué de 11,5% en 2020. C'est la conséquence des conditions d'admission plus strictes pour le crédit-temps et les régimes de fin de carrière qui, depuis 2015, ont entraîné une diminution sensible du nombre de nouveaux entrants. Le nombre de personnes partant à la pension a également augmenté ces dernières années.

Dans le régime de l'interruption de carrière applicable dans le secteur public, nous enregistrons une diminution de 11,9%. Cette baisse résulte principalement du transfert partiel de compétences dans le cadre de la sixième réforme de l'Etat. En effet, les nouvelles demandes d'interruption de carrière en Région flamande relèvent désormais du régime flamand, dénommé "zorgkrediet". Pour avoir une image complète, il convient dès lors d'additionner les chiffres du "zorgkrediet" (18.237) aux chiffres de l'interruption de carrière.

La baisse dans les deux régimes précités s'explique aussi pour une petite partie par le fait que certains travailleurs en crédit-temps ou en interruption de carrière ont suspendu temporairement ces régimes pour prendre un congé parental corona.

Aux 252.046 travailleurs qui perçoivent une allocation d'interruption de carrière en moyenne chaque mois, il faut encore ajouter 15.039 travailleurs qui interrompent leur carrière sans percevoir d'allocation. Leur nombre total s'élève donc à 267.086 unités pour l'année 2020. Cette moyenne mensuelle représente 414.986 personnes différentes qui ont interrompu leur carrière en 2020.

Eu égard aux divers développements mentionnés ci-dessus, le nombre de nouvelles demandes dans les différents régimes d'interruption n'a encore jamais été aussi élevé qu'en 2020.

Des dépenses supplémentaires de 4,7 milliards qui permettent d'éviter des coûts bien plus élevés pour la société

Les dépenses totales de l'ONEM en matière de prestations sociales s'élevaient à 10,9 milliards d'EUR en 2020. Une comparaison avec le budget réalisé en 2019, qui tenait compte d'autres influences démographiques et conjoncturelles en 2020 (p. ex. le Brexit), mais pas encore de la crise du coronavirus, montre que cette crise a entraîné une dépense supplémentaire de 4,7 milliards d'EUR. L'augmentation des dépenses la plus importante se situe dans le régime du chômage temporaire, où nous enregistrons une dépense supplémentaire de 4,0 milliards d'EUR. Les dépenses relatives aux allocations de chômage temporaire ont été plus de dix fois supérieures au montant estimé si la crise du coronavirus n'avait pas frappé. De ce coût supplémentaire, 16,8% sont dus aux mesures de crise spécifiques évoquées ci-dessus grâce auxquelles les autorités offrent un soutien supplémentaire à ceux qui ont été touchés en ces temps exceptionnels.

Exprimées en pourcentage par rapport au PIB, les dépenses pour prestations sociales s'élèvent à 2,61%, soit une dépense supplémentaire de 1,12 pourcent du PIB. Malgré l'ampleur beaucoup plus grande de la crise du coronavirus, la part des dépenses consacrées aux régimes de l'ONEM dans le PIB n'est proportionnellement pas beaucoup plus élevée que lors de la crise bancaire.

La crise a donc eu un coût très élevé au niveau des dépenses de l'ONEM qui ont augmenté de 75,4% par rapport aux prévisions. Mais les mesures qui ont été mises en œuvre dans ce secteur ont permis de protéger les travailleurs contre la maladie, la perte de revenus et la perte d'emploi, de sauvegarder la viabilité des entreprises et plus largement de soutenir l'économie. Sans ces mesures et sans ces dépenses, les coûts humains, sociaux et économiques auraient été bien plus élevés pour la société. Ces mesures faciliteront également la reprise lorsque les conditions sanitaires le permettront.

Une augmentation importante de la charge de travail

La crise a généré une augmentation historique du nombre d'allocataires de l'ONEM: au cours de l'année 2020, 2,3 millions d'allocataires ont perçu au moins un paiement à charge de l'ONEM. Cela représente plus ou moins 1/3 de la population en âge de travailler. Pour plus de la moitié de ces personnes (1,4 million de personnes), il était question de chômage temporaire. De plus, le nombre de personnes ne représente qu'une fraction du nombre réel de dossiers que l'ONEM doit traiter. En effet, p. ex. pour 414.986 personnes bénéficiant d'une allocation d'interruption en 2020, ce sont 529.456 demandes qui doivent être traitées (pour prolongations, adaptations, etc.).

Hormis le nombre croissant d'allocataires, l'ONEM a également dû faire face à un défi qui résultait d'activités de soutien stratégique en cette période de crise. Les nombreuses mesures liées à la crise et la vitesse à laquelle ces mesures devaient être instaurées, ont requis l'implication de presque tous les services de l'ONEM. La mise en œuvre de tout ceci a en effet requis des estimations budgétaires préalables, la préparation des textes et des formulaires, l'adaptation des programmes, la formation des gestionnaires de dossiers... Tout cela alors que le nombre de dossiers à traiter augmentait de façon exponentielle.

De plus, l'ONEM était également étroitement impliqué dans le monitoring de l'impact de la crise sur le marché de l'emploi. Presque du jour au lendemain, un appareil statistique étoffé a été développé. Grâce à celui-ci, les décideurs politiques et autres intéressés ont reçu un rapport quotidien quant à l'évolution du chômage temporaire.

Diverses données statistiques ont également proactivement été mises à la disposition d'un public plus large, grâce à une participation à divers groupes de travail et à des publications en ligne. Malgré tout, les services statistiques de l'ONEM ont encore reçu en moyenne 4 demandes supplémentaires par jour pour l'obtention de données personnalisées, qui nécessitent généralement une analyse et une programmation adaptée pour la création des statistiques souhaitées.

Les défis ne sont pas encore terminés

Malheureusement, la fin de l'année 2020 n'a pas mis un terme à la crise du coronavirus. L'année nouvelle a débuté sous des mesures sanitaires ciblées, dont l'évolution dans les prochains mois est difficile à prévoir. Selon toute vraisemblance, une véritable normalisation de la société et de l'économie n'est possible qu'après qu'une immunité de groupe suffisante aura été atteinte parmi la population. Sur ce plan, cela dépend beaucoup de la vitesse à laquelle et du succès avec lequel les vaccins pourront être produits et administrés. En attendant, il n'est pas possible de faire des prévisions sur l'ampleur des mesures sanitaires qui seront nécessaires à la lumière de l'évolution du nombre d'infections et d'hospitalisations et sur la façon dont la conjoncture s'en sortira. Cependant, il est bien encourageant de voir que la conjoncture s'est rapidement relevée après le choc initial du début de l'année, malgré la période de crise qui persiste. A cela s'ajoute également le fait que les restrictions ont pu être appliquées de manière plus ciblée lors de la deuxième vague de contaminations que lors de la première.

Plusieurs mesures de crise spécifiques se poursuivent au cours des premiers mois de l'année 2021 et seront éventuellement prolongées en fonction de l'évolution de la situation sanitaire.

Le défi sera ensuite de soutenir la reprise par des mesures de relance de l'économie et de l'emploi, en particulier pour les secteurs et pour les travailleurs qui ont le plus souffert de la crise.

La nécessité d'éviter les contacts physiques a également accéléré un certain nombre d'évolutions déjà existantes sur le marché de l'emploi, notamment la numérisation croissante. C'est indéniable, il faut posséder de plus en plus de compétences numériques pour décrocher ou conserver un emploi stable sur le marché de l'emploi aujourd'hui. Pour de nombreuses parties prenantes, c'est un défi majeur de réagir de manière constructive à cette évolution, qui renferme également de nombreuses opportunités comme l'illustre la forte progression du télétravail.

La présence d'une crise ne signifie pas non plus que nous pouvons perdre de vue les autres évolutions, qui marquent l'économie et la sécurité sociale. Les conséquences à plus long terme du Brexit ne sont pas encore entièrement connues. De plus, le vieillissement de la population, à cause duquel, dans les années à venir, les sorties du marché de l'emploi (vers la pension) seront supérieures aux entrées, exerce une pression supplémentaire sur le financement des régimes de sécurité sociale. Enfin, l'écart en matière de taux de chômage et d'emploi reste important entre les Régions alors que la mobilité interrégionale ne progresse que lentement.

A la sortie de la crise, il ne faudra pas seulement soutenir la reprise mais il faudra aussi continuer à relever ces défis.

L'administrateur général,



Georges Carlens

Sommaire



Préface	3
Introduction	11
1 Impact de la crise corona	15
1.1 Evolution de la conjoncture et du marché de l'emploi.....	16
1.2 Impact de la crise du coronavirus sur les régimes de l'ONEM.....	22
1.3 Focus : chômage temporaire en temps de crise.....	35
2 Chômage temporaire	43
2.1 Chiffres-clés	43
2.2 Selon la région (en unités physiques)	46
2.3 Selon la région (en unités budgétaires)	47
2.4 Ratio selon la province.....	48
2.5 Selon la branche d'activités (en unités budgétaires).....	49
2.6 Selon le motif (en jours indemnisés)	50
2.7 Allocations apparentées au chômage temporaire et congés (en unités physiques).....	52
3 Chômeurs complets indemnisés	53
3.1 Introduction	53
3.2 Demandeurs d'emploi	56
3.3 Non-demandeurs d'emploi	71
3.4 Thèmes spécifiques relatifs au chômage.....	78
4 Travailleurs à temps partiel	101
4.1 Allocation de garantie de revenus (AGR).....	101
4.2 Selon le régime	102
4.3 Selon la région	103
4.4 Selon le sexe	104
4.5 Selon la classe d'âge	105
5 Mesures pour l'emploi et la formation	107
5.1 Introduction: conséquences de la Sixième Réforme de l'Etat.....	107
5.2 Mesures pour l'emploi et mesures d'activation	110
5.3 Dispenses	112
5.4 Evolution du total des mesures pour l'emploi et la formation.....	114

6	Crédit-temps, congé thématique et interruption de carrière	115
6.1	Evolution générale	115
6.2	Crédit-temps	118
6.3	Congés thématiques	119
6.4	Interruption de carrière	121
6.5	Thèmes spécifiques concernant le crédit-temps, les congés thématiques et les interruptions de carrière	125
7	Evolution des mesures prises dans le cadre de la mise en place du Statut unique.....	133
8	Aperçu général	135
8.1	Paiements (unités physiques)	135
8.2	Unités budgétaires et jours indemnisés	137
8.3	Montants alloués	138
8.4	Bénéficiaires différents.....	140
9	Impact des modifications réglementaires depuis 2012	143
9.1	Régime de chômage temporaire	144
9.2	Régime des allocations d'insertion	148
9.3	Régime des allocations de chômage.....	161
9.4	Régime de chômage avec complément d'entreprise	168
9.5	Régimes de dispense d'inscription comme demandeur d'emploi.....	174
9.6	Régime des travailleurs à temps partiel bénéficiant d'une allocation de garantie de revenus (AGR)	178
9.7	Mesures pour l'emploi et la formation.....	180
9.8	Mesures relatives à la conciliation entre vie professionnelle et vie privée.....	185
9.9	Mesures dans le cadre du développement du Statut unique	195
10	Comparaison internationale	197
10.1	Chômage	197
10.2	Emploi	202
10.3	Taux d'inactivité.....	208
11	Perspectives et Budget	211
11.1	Postes de dépenses et régionalisation	212
11.2	Perspectives et budget pour 2021	215
11.3	Economies sur les dépenses sociales.....	219
12	Publications statistiques de l'ONEM en 2020.....	221
	Liste des abréviations	223
	Liste des tableaux et graphiques	227

Introduction



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

Structure de ce volume

Pour esquisser le contexte économique dans lequel les missions de l'Office sont réalisées, nous parcourons dans le premier chapitre (1) un certain nombre d'indicateurs de la conjoncture, de la démographie et de l'emploi, notamment le PIB, les offres d'emploi, les faillites et les licenciements collectifs. Cette année, suite à la pandémie du corona, nous consacrons une partie importante de ce chapitre aux mesures prises en matière de chômage dans le cadre de la lutte contre la propagation du coronavirus.

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

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

Après avoir ainsi traité pratiquement toutes les allocations, on retrouve les chapitres élaborés sous un angle d'approche spécifique, en commençant par le suivi de l'impact d'un certain nombre de modifications réglementaires récentes relatives aux compétences de l'ONEM (9). Le chapitre suivant place les évolutions observées dans un contexte international plus large (10). Enfin, nous examinons également le budget en abordant brièvement les perspectives pour l'année à venir (11) et nous donnons un aperçu des publications statistiques de l'ONEM réalisées en 2020 (12).

Notions statistiques

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

Dénomination	Définition	Exemple
Paievements, (nombre d') allocataires, unités physiques	Par "nombre d'unités physiques dans un mois déterminé", on entend le nombre de paievements effectués pendant ce mois, appelé mois d'introduction. Au cours d'un mois d'introduction, plusieurs paievements peuvent être effectués pour une seule personne. En effet, un paievement peut se rapporter à un mois dans le passé. Le mois auquel un paievement a trait, est appelé mois de référence. Les statistiques de paievements de l'ONEM sont basées sur le mois d'introduction, et non sur le mois de référence. La notion "unités physiques" ne fait donc pas référence au nombre de personnes payées.	Pour les mois (de référence) avril et mai 2017, M. Jansen a droit respectivement à un montant de 700 EUR et 630 EUR. En mai 2017, son organisme de paievement introduit les deux paievements auprès de l'ONEM. Dans les statistiques de paievement du mois de mai 2017, les deux paievements seront repris. On compte donc 2 unités physiques (paievements), alors qu'il ne s'agit que d'une seule et même personne.
<p>Les moyennes par trimestre et par an sont calculées en divisant la somme du nombre mensuel d'unités physiques dans la période considérée respectivement par 3 et 12, et ce aussi lorsqu'une mesure déterminée est seulement entrée en vigueur dans le courant du trimestre ou de l'année.</p>		
Dépenses, montants	Par paievement, on fait la somme des montants introduits.	Pour les mois de référence avril et mai 2017, M. Jansen a droit respectivement à un montant de 700 EUR et 630 EUR. En mai 2017, son organisme de paievement introduit les deux paievements auprès de l'ONEM. Dans les statistiques de paievement du mois de mai 2017, les deux paievements seront repris : 1 paievement d'un montant de 700 EUR et 1 paievement d'un montant de 630 EUR.
Jours	En principe, le droit aux allocations est déterminé par jour. Le montant mensuel auquel une personne a droit pour un mois (de référence) déterminé, est calculé en multipliant les montants journaliers par le nombre de jours indemnisables. En théorie, tous les jours d'un mois, sauf les dimanches, sont indemnisables, mais dans la pratique, des situations peuvent se présenter où le droit aux allocations de chômage n'existe pas pour certains jours. Par exemple, les jours de maladie ne sont pas à charge de l'assurance-chômage. Les jours de travail ne sont pas non plus indemnisables. Dès lors, le chômeur doit indiquer ces jours-là sur la carte de contrôle. Ainsi, l'organisme de paievement peut déterminer pour chaque chômeur le nombre de jours donnant droit à un paievement.	Pour les mois (de référence) avril et mai 2017, Monsieur Jansen a droit respectivement à un montant de 700 EUR (= 20 jours * 35 EUR) et 630 EUR (= 18 jours * 35 EUR). En mai 2017, son organisme de paievement introduit les deux paievements auprès de l'ONEM. Dans les statistiques de paievement de mai 2017, les deux paievements seront repris: 1 paievement concernant 20 jours indemnisés et 1 paievement concernant 18 jours indemnisés.
<p>Par paievement, on fait la somme des jours introduits.</p>		



Dénomination	Définition	Exemple
Unités budgétaires	<p>Dans certaines statistiques, les données sont exprimées en unités budgétaires. Cette unité représente le « poids » du paiement dans le budget. En effet, l'importance budgétaire d'un paiement (unité physique) est déterminée par le nombre de jours indemnisés. Ainsi, par exemple, le paiement pour un chômeur temporaire qui a droit à 5 jours pèsera beaucoup moins dans les dépenses totales du mois qu'un paiement pour un chômeur complet qui a droit à 26 jours.</p> <p>Par paiement, on calcule l'unité budgétaire comme étant les jours indemnisés divisés par le nombre de jours indemnisables du mois de référence (tous les jours, sauf les dimanches). Ainsi, on peut considérer que le nombre d'unités budgétaires correspond environ au nombre d'équivalents temps plein.</p>	<p>Pour les mois de référence avril et mai 2017, Monsieur Jansen a droit respectivement à un montant de 700 EUR (= 20 jours * 35 EUR) et 630 EUR (= 18 jours * 35 EUR). En mai 2017, son organisme de paiement introduit les deux paiements auprès de l'ONEM. Dans les statistiques de paiement de mai 2017, les deux paiements seront repris: 1 paiement concernant 20 jours indemnisés et 1 paiement concernant 18 jours indemnisés. Le mois de mai 2017 compte 27 jours indemnisables. Le paiement concernant 20 jours compte donc pour $20 / 27 = 0,74$ unité budgétaire; le paiement concernant 18 jours pour $18 / 27 = 0,67$ unité budgétaire.</p>
Taux de chômage (calcul ONEM)	<p>Le taux de chômage est calculé en divisant le nombre de CCI-DE du mois de juin de l'année 2017 respectivement par le nombre d'assurés contre le chômage au 30 juin de l'année 2016. Les calculs ont été établis par l'ONEM sur la base de données ONEM relatives aux CCI-DE, de données de l'ONSS et de l'ORPSS relatives aux travailleurs ainsi que de données de l'INAMI relatives aux travailleurs frontaliers.</p>	
Entrant, sortant	<p>Les entrants et sortants sont dans le rapport annuel largement définis de trois manières différentes :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour illustrer les tendances générales, les entrées et les sorties sont déterminées sur la base des mois d'introduction. Parmi toutes les personnes qui ont reçu un paiement au cours d'un trimestre X, nous examinons si elles l'ont déjà reçu au trimestre X-1 - si non, nous comptons une entrée - et si elles l'ont encore reçu au cours d'un trimestre x+1 - si non, nous comptons une sortie. 2. Afin de souligner l'impact de plusieurs modifications réglementaires successives, les entrants et sortants sont déterminés sur la base des mois de référence. Parmi toutes les personnes qui ont reçu un paiement au cours d'un mois de référence X, la comparaison est faite avec les mois X-1 et X+1 pour déterminer les entrées ou les sorties. Par trimestre, chaque entrée ou sortie n'est comptée qu'une seule fois. 3. Pour souligner les modifications réglementaires par année, les entrants sont déterminés sur la base des mois de référence. Pour toutes les personnes ayant reçu un paiement au cours d'une année X, on vérifie qu'au moins 12 mois, au cours desquels la personne concernée n'a reçu aucun paiement, peuvent être comptés avant le premier paiement. Si oui, une entrée est comptée. 	

Dénomination	Définition	Exemple
Taux de chômage (comparaison internationale)	<p>1. Le chômage complet indemnisé (données administratives) : approche administrative basée sur les statistiques établies par les administrations compétentes en matière d'allocations de chômage, que ces allocations reposent sur un principe d'assurance ou de solidarité (aide sociale);</p> <p>2. Le chômage au sens strict (statistique harmonisée) : tel qu'il est défini par l'Organisation internationale du travail (OIT) qui comptabilise les chômeurs complets demandeurs d'emploi (qui ne sont pas occupés, qui sont directement disponibles sur le marché du travail et qui recherchent activement un emploi). Eurostat, l'Office statistique de la Commission européenne, publie d'ailleurs une statistique* du chômage harmonisé basée sur ces données;</p> <p>3. Le chômage au sens large (statistique harmonisée) : définition plus souple qui tient compte également des demandeurs d'emploi qui ne sont pas directement disponibles sur le marché du travail ou qui ne recherchent pas activement un emploi.</p>	http://www.onem.be/fr/documentation/publications/etudes

*Cette statistique se base sur une enquête commune réalisée trimestriellement auprès d'un échantillon de la population dans chacun des Etats membres de l'Union européenne

Dans le contexte de la crise sanitaire, l'ONEM a développé des statistiques spécifiques au coronavirus, dont la méthodologie diffère de notre méthodologie habituelle. Les données se rapportent au mois de référence (et non au mois d'introduction) et sont exprimées, entre autres, en termes de nombre de travailleurs (et non en unités physiques), de nombre d'employeurs et de montants. Vous trouverez plus d'informations sur le site web de l'ONEM (www.onem.be) dans la rubrique "Documentation - Statistiques - Chômage temporaire suite au coronavirus COVID-19" sous le lien " Méthodologie ". Ces données sont examinées dans le chapitre 1 de ce volume.

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

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



1

Impact de la crise corona

Ce chapitre dépeint dans quelle mesure la crise du coronavirus a touché le marché de l'emploi et plus spécifiquement l'impact que celle-ci a eu sur les régimes de l'ONEM. Dans la première partie, nous parlerons des évolutions conjoncturelles à partir de quelques indicateurs relatifs à la croissance économique, à la confiance des entrepreneurs, à la demande de main d'œuvre sur le marché du travail, aux faillites et restructurations, et à l'emploi. Nous traiterons également brièvement des développements démographiques à l'aune desquels cette évolution s'opère.

Dans la deuxième partie, nous passerons en revue les mesures prises en ce qui concerne les régimes de l'ONEM afin de lutter contre les effets négatifs de la crise du coronavirus. A cet effet, nous accordons une attention particulière au coût supplémentaire occasionné par cette crise, au niveau des dépenses sociales. Nous devons en fait voir ce coût supplémentaire comme une forme d'investissement: les mesures maintiennent le revenu disponible des intéressés, préservent la viabilité des entreprises et du marché de l'emploi, et soutiennent ainsi l'économie et la consommation. De cette manière, ces mesures contribuent à une reprise plus rapide. Nous pouvons dès lors partir du principe que, sans ce coût supplémentaire calculé au niveau des dépenses sociales, le coût humain, social et économique serait beaucoup plus élevé.

Un dernière partie donne des indicateurs supplémentaires concernant le chômage temporaire. Ce régime était fort demandé pendant cette crise.

1.1

Evolution de la conjoncture et du marché de l'emploi

1.1.1

Conjoncture

Le virus de la COVID-19 a engendré un risque réel de sursaturation de la capacité d'accueil des hôpitaux (et en particulier des unités de soins intensifs). Si ce scénario était devenu réalité et que la pandémie avait eu le champ libre, cela aurait pu coûter la vie à des dizaines de milliers de personnes. De plus, le marché de l'emploi et l'économie auraient été sévèrement frappés par ce drame social. Afin d'éviter ce *scénario catastrophe*, des mesures sanitaires extrêmes ont été instaurées. Celles-ci ont commencé au cours de la seconde moitié du mois de mars, au début du confinement. Dans plusieurs secteurs et entreprises, des aménagements importants quant aux méthodes de travail, ont été nécessaires afin de pouvoir répondre aux mesures de précaution requises. Certains secteurs et certaines entreprises ont même été obligés de réduire leurs activités habituelles de manière drastique, voire de les suspendre temporairement.

Après une période jalonnée de quelques assouplissements prudents au cours des mois de mai et de juin, nous avons vécu un été plus stable, pendant lequel les mesures sanitaires nécessaires étaient moins restrictives. Malgré la diminution de ces restrictions, le recul de l'activité économique du premier semestre a continué de faire sentir ses effets. Le besoin de soutien à l'économie et au marché de l'emploi est resté très élevé, bien qu'une reprise naissante ait déjà pu un peu se laisser pressentir.

Cependant, en automne, notre pays n'a pas non plus été épargné par une nouvelle recrudescence du coronavirus au sein de la société. Dans le courant du mois d'octobre, des mesures sanitaires plus strictes ont de nouveau été adoptées, obligeant de nouveau certains secteurs et certaines entreprises à réduire ou à suspendre leurs activités. Puisque le nombre d'infections constatées a continué d'augmenter et que les hospitalisations dues à la COVID-19 avaient plutôt tendance à stagner au lieu de continuer à diminuer, cette politique plus stricte a été maintenue par souci de précaution jusqu'en 2021.

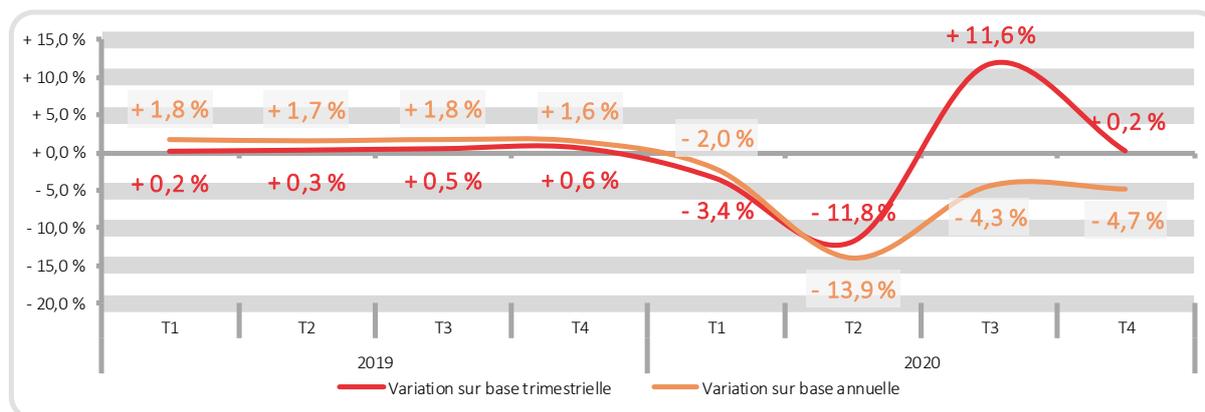
Ces mesures sanitaires nécessaires ont entraîné des restrictions de la vie sociale et de l'économie. En 2020, la croissance économique était négative de -6,2%. Cela met fin à une période de six ans de croissance légère, mais relativement constante. Cependant, ce tableau doit être nuancé à la lumière des phases décrites dans l'évolution du nombre d'infections et d'hospitalisations et de la politique qui en découle.

La première grande vague de contamination de COVID-19 a touché notre pays à la fin du mois de mars et a atteint son apogée au mois d'avril. A ce moment-là, le virus était relativement nouveau, c'est pourquoi la recherche sur laquelle les autorités pouvaient se baser était moins étoffée que lors des phases ultérieures de la crise. Plus nous avons pu recueillir d'informations sur la propagation du virus, plus nous avons également pu prendre des mesures sanitaires adéquates afin de préserver l'économie dans la mesure du possible. De plus, entre les deux vagues, nous avons pu, à tous les niveaux, tirer des leçons des bonnes pratiques en Belgique et à l'étranger, prévoir les équipements de protection nécessaires, améliorer les traitements médicaux, etc.

Cet effet est très perceptible lorsque nous examinons l'évolution de la croissance économique tout au long de l'année 2020 (graphique 1). L'évolution du PIB a connu une diminution de 13,9% sur une base annuelle lors du deuxième trimestre, au moment du pic de la première vague de contamination. A titre de comparaison: la diminution est donc presque quatre fois plus importante que lors du deuxième trimestre de 2009 (-3,6%), à l'apogée de la crise bancaire. Toutes proportions gardées, l'impact de ces mesures sur l'économie lors du second semestre de 2020 était cependant beaucoup plus limité. Sur une base trimestrielle, le PIB a augmenté respectivement de 11,6% et 0,2% au cours des troisième et quatrième trimestres. Bien qu'il s'agisse d'un indicateur porteur d'espoir quant à la mesure dans laquelle l'économie peut reprendre dans un avenir proche, nous ne devons cependant pas sous-estimer non plus l'impact pendant cette période. En effet, au cours de ce second semestre, le PIB était encore toujours inférieur d'environ 4,5% à ce qu'il était en 2019.

Graphique 1

Evolution du PIB sur une base annuelle en 2019-2020

Tableau 1¹

Indicateurs conjoncturels pour le marché de l'emploi en Belgique

	PIB	Baromètre de la conjoncture	Offres d'emploi	Travail intérimaire	Créations d'entreprises	Faillites avec perte d'emploi	Emplois perdus à la suite d'une faillite	Travailleurs concernés par l'annonce d'un licenciement collectif
2007	385.852	+4,8	289.110	646.093	27.729	2.871	21.052	-
2008	387.569	-6,3	281.672	626.903	28.274	3.136	22.074	-
2009	379.748	-21,8	227.706	491.229	25.887	3.600	23.723	11.853
2010	390.625	-3,9	261.835	554.371	29.431	3.616	23.479	12.146
2011	397.245	-2,9	297.047	604.196	31.079	3.739	25.434	6.924
2012	400.181	-11,3	260.616	562.300	24.743	3.940	27.495	15.026
2013	402.019	-10,4	225.099	544.575	24.528	4.304	30.027	10.284
2014	408.366	-6,1	229.809	587.762	25.861	3.941	28.502	9.160
2015	416.702	-5,3	251.243	646.094	27.960	3.740	25.385	4.669
2016	421.980	-2,2	306.175	686.673	31.104	3.250	22.706	10.646
2017	428.766	-0,9	349.425	729.332	30.716	3.477	21.774	3.056
2018	436.537	+0,3	387.938	736.509	33.700	3.590	21.597	5.650
2019	444.148	-3,7	395.591	712.890	39.381	3.588	24.464	4.578
2020	416.436	-14,6	322.995	593.696	42.008	2.511	21.293	8.697
Evol. 2007-2020	+7,9%	-19,3	+11,7%	-8,1%	+51,5%	-12,5%	+1,1%	-
Evol. 2019-2020	-6,2%	-10,9	-18,4%	-16,7%	+6,7%	-30,0%	-13,0%	+90,0%

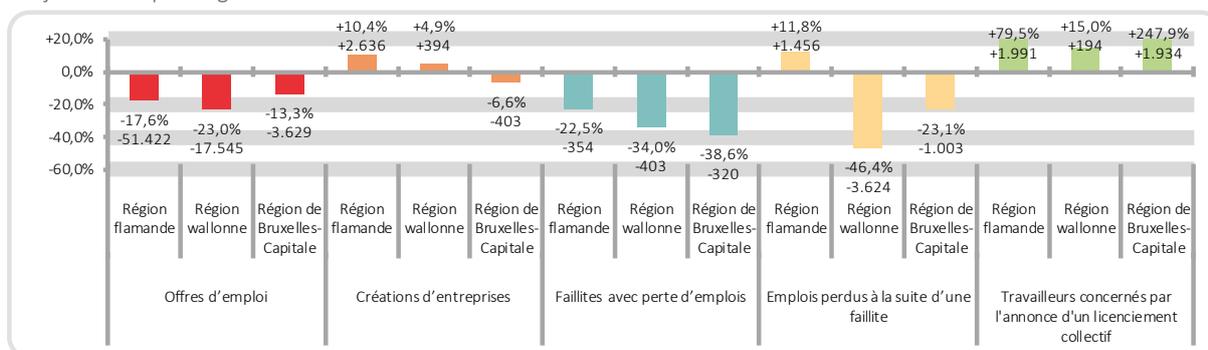
¹ Sources: BNB – PIB en millions d'euros chaînés – année de référence 2015 – données corrigées des variations saisonnières et des effets calendaires + communiqué de presse – INC – Flash estimate et comptes trimestriels (trimestre le plus récent); enquête conjoncturelle mensuelle auprès des entreprises – données corrigées des variations saisonnières (moyenne mensuelle sur une base annuelle); VDAB, FOREM, Actiris, ADG - Offres d'emploi reçues par les services publics régionaux de l'emploi, issues du circuit économique normal à l'exclusion de l'intérim et des échanges d'offres entre services régionaux; Federgon - Estimation du nombre moyen d'heures prestées en intérim par jour; SPF Economie - Constitution d'entreprises dans le secteur marchand; Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprise (ONEM); SPF Emploi, Travail et Concertation sociale - Licenciements collectifs (longue série)

Outre le PIB, d'autres indicateurs conjoncturels divers (voir tableau 1) suivent également la même tendance au cours de l'année 2020. Sur l'ensemble de l'année, l'impact de la crise du coronavirus en 2020 se manifeste sur différents plans. Le baromètre conjoncturel, qui exprime la confiance des chefs d'entreprise, est inférieur de 10,9 points en 2020 par rapport à 2019. Le nombre d'offres d'emploi a diminué de 18,4% sur une base annuelle, le nombre d'heures prestées en intérim, de 16,7%. Le nombre de travailleurs concernés par une annonce de licenciement collectif a presque doublé. Cependant, nous remarquons ici également des signes encourageants. Ainsi, le niveau du nombre d'offres d'emploi, des heures prestées en intérim et des annonces de licenciement collectif était comparable et généralement même plus favorable qu'au cours de la période 2009-2013. Cette année, le nombre de créations d'entreprises a même, de surcroît, augmenté de 6,7% par rapport à 2019.

Les statistiques sur les faillites (à savoir sur une base annuelle -30% de faillites avec perte d'emploi et -13% d'emplois perdus à la suite d'une faillite) ne sont pas représentatives en 2020 en tant qu'indicateur pour les développements conjoncturels. Les diminutions s'expliquent par la mesure de protection des entreprises en difficulté en raison de la crise du coronavirus contre la faillite et la dissolution judiciaire. Ce moratoire était invoqué du 24.04.2020 au 17.06.2020 et du 24.12.2020 au 31.01.2021.

Bien sûr, nous remarquons que certains des indicateurs mentionnés diffèrent selon la Région.

Graphique 2
Evolution sur une base annuelle du nombre d'indicateurs conjoncturels par Région



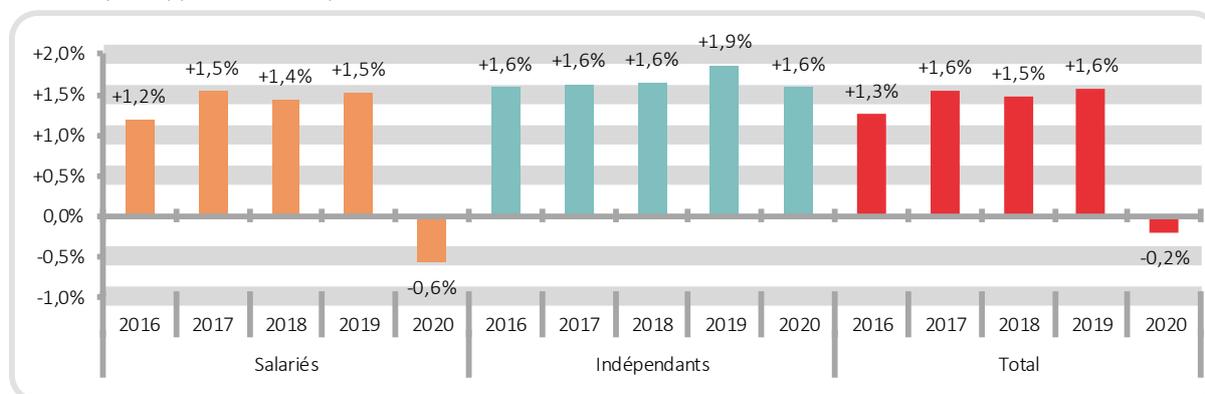
1.1.2 Evolutions du marché de l'emploi

Tableau 2
Emploi en Belgique (en milliers de personnes)

En milliers	Emploi intérieur	Salariés	Indépendants	Taux d'emploi (20-64 ans)
2007	4.393	3.668	706	67,7%
2008	4.472	3.737	716	68,0%
2009	4.464	3.724	722	67,1%
2010	4.493	3.765	727	67,6%
2011	4.553	3.818	735	67,3%
2012	4.572	3.829	743	67,2%
2013	4.559	3.809	750	67,2%
2014	4.577	3.821	756	67,3%
2015	4.617	3.851	766	67,2%
2016	4.675	3.897	778	67,7%
2017	4.748	3.957	791	68,5%
2018	4.818	4.014	804	69,7%
2019	4.894	4.075	819	70,5%
2020	4.884	4.052	832	70,1%
Evol. 2007 - 2020	+ 11,2 %	+ 10,5%	+ 17,9 %	+ 2,4 pp.
Evol. 2019 - 2020	- 0,2 %	- 0,6 %	+ 1,6 %	- 0,4 pp.

Source: rapport annuel BNB - tableaux statistiques détaillés

Graphique 3
Variation par rapport à l'année précédente



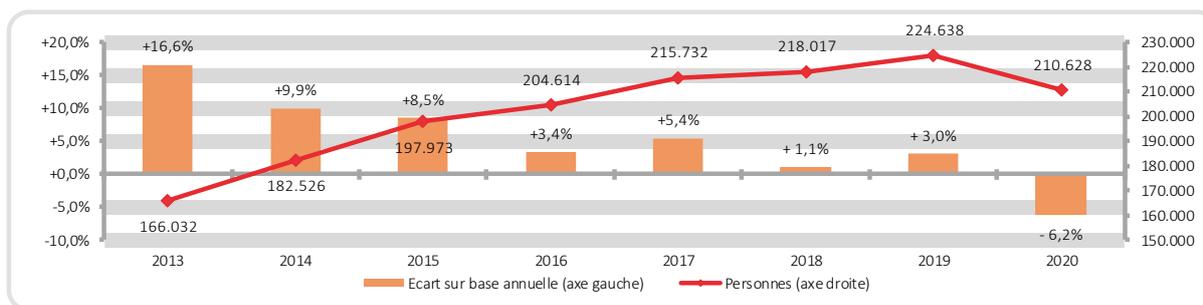
Source: rapport annuel BNB - tableaux statistiques détaillés

En 2020, l'emploi intérieur est resté presque au même niveau qu'en 2019. En volume, nous enregistrons une diminution de seulement 0,2% sur une base annuelle. Le taux d'emploi a diminué de seulement 0,4 point de pourcentage et se maintient à 70,1%. Malgré le changement de tendance par rapport aux augmentations des dernières années, nous enregistrons dès lors, à l'exception de 2019, le niveau d'emploi intérieur le plus élevé sur l'ensemble de la période considérée.

La tendance en 2020 est différente pour les salariés et les travailleurs indépendants. Alors que les salariés ont enregistré une baisse sur une base annuelle de 0,6%, l'évolution du nombre de travailleurs indépendants poursuit bien la tendance des dernières années avec une augmentation de 1,6%. Bien sûr, ces chiffres ne concernent que le nombre de personnes qui travaillent. Comme le montrent les données sur le chômage temporaire (cf. infra) et sur la production intérieure (cf. supra), il y a en revanche des diminutions du volume de travail presté et du chiffre d'affaires réalisé. Nous pouvons également présumer que la situation de travail de nombreux travailleurs a été organisée différemment dans le cadre des mesures sanitaires.

Il convient aussi de noter que les prestataires de service étrangers et les travailleurs détachés qui travaillent en Belgique ne sont pas considérés comme faisant partie de l'emploi intérieur. L'occupation de travailleurs détachés contribue à une augmentation de la production et, par conséquent, à une augmentation de la prospérité mais elle ne profite pas directement à l'emploi intérieur. Ces dernières années, cette catégorie de travailleurs a affiché des taux de croissance similaires à ceux de l'emploi intérieur. Cependant, en 2020, leur nombre sur une base annuelle a également diminué de 6,2%.

Graphique 4
Evolution du nombre de déclarations de travailleurs détachés



Source: ONSS - nombre de travailleurs différents déclarés via LIMOSA

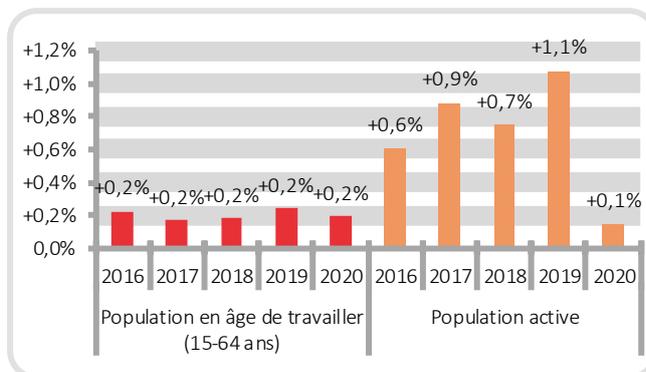
1.1.3 Contexte démographique

Tableau 3
Evolution de la population (en milliers de personnes)

	Population en âge de travailler (15-64 ans)	Population active
2007	7.012	4.977
2008	7.074	5.031
2009	7.125	5.075
2010	7.180	5.138
2011	7.225	5.178
2012	7.247	5.212
2013	7.259	5.223
2014	7.268	5.255
2015	7.284	5.277
2016	7.300	5.309
2017	7.312	5.356
2018	7.325	5.396
2019	7.343	5.454
2020	7.357	5.462
Evol. 2007 - 2020	+4,9 %	+9,7 %
Evol. 2019 - 2020	+0,2 %	+0,1 %

Source: rapport annuel BNB - tableaux statistiques détaillés

Graphique 5
Variation par rapport à l'année précédente



Bien que l'augmentation de la population en âge de travailler soit à peu près la même qu'au cours des dernières années, l'augmentation de la population active en 2020 s'est effritée (+0,1%). Ceci indique un flux entrant dans l'inactivité relativement plus élevé qu'au cours des années précédentes.

1.2

Impact de la crise du coronavirus sur les régimes de l'ONEM

1.2.1

Introduction

Tant les personnes actives que les demandeurs d'emploi se sont vus affectés par la nécessité de mesures sanitaires. De nombreux travailleurs ne pouvaient plus exercer d'activités ou ne pouvaient le faire que dans une moindre mesure, ils devaient travailler depuis leur domicile, en combinaison ou non avec des obligations familiales supplémentaires (enseignement à distance, fermeture des écoles ou du milieu d'accueil, soutien à des proches appartenant aux groupes à risque, etc.). Lors de leur recherche vers une (ré)insertion sur le marché de l'emploi, les demandeurs d'emploi ont, à leur tour, été confrontés au recul exceptionnel de l'activité économique, ce qui diminue leurs chances de trouver un emploi.

En ces temps exceptionnels, la sécurité sociale remplit un rôle important pour un grand nombre de personnes. Elle constitue un tampon contre la perte d'emploi et de revenus, elle apporte un soutien lors de transitions difficiles sur le marché de l'emploi et elle allège la pression en cas de combinaison de situations professionnelles et privées devenues moins évidentes. En tant que telle, elle aide également à compenser le choc économique général engendré par cette crise.

Comme chaque année, le rapport annuel consacre un chapitre à chacun des régimes relevant de la compétence de l'ONEM. Dans ce sous-chapitre, nous décrivons cependant dans quels régimes l'ONEM a spécifiquement assuré son rôle comme institution de sécurité sociale dans le cadre de cette crise. Nous abordons d'abord successivement le chômage temporaire (1.2.2), le chômage complet (1.2.3), les mesures spécifiques pour le secteur artistique (1.2.4) et le congé parental et crédit-temps corona (1.2.5), pour ensuite également donner un aperçu chiffré de l'incidence générale de la crise du coronavirus sur l'ONEM en 2020 (1.2.6).

1.2.2

Chômage temporaire

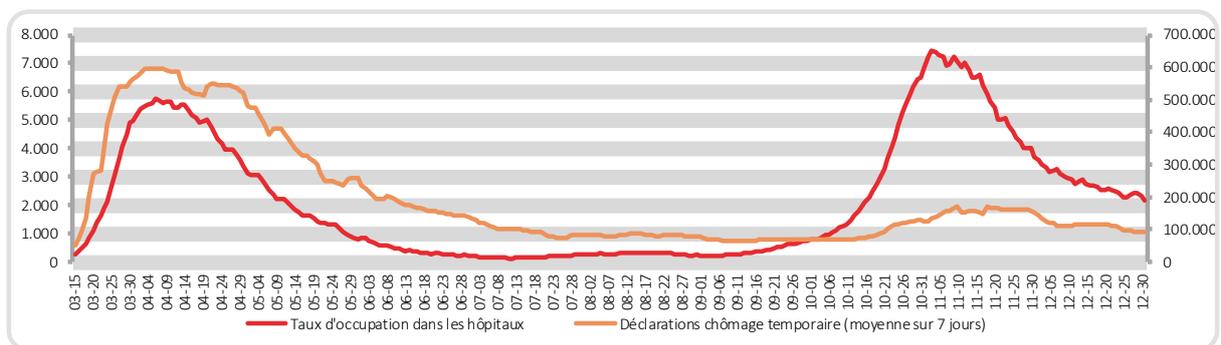
Dans les crises précédentes également, le chômage temporaire s'était déjà révélé constituer un amortisseur important face aux conséquences d'une diminution ou d'une cessation temporaire d'activités. Il atténue la perte de revenus pour les travailleurs concernés et aide à éviter des licenciements secs lorsque des entreprises sont en proie à un recul temporaire de leurs activités.

En raison des circonstances exceptionnelles de l'année 2020, il est évident que ce régime a été sollicité dans une importante mesure. Le graphique 6 compare l'évolution du nombre quotidien de déclarations de chômage temporaire avec l'évolution du taux d'occupation dans les hôpitaux. Si l'impact des deux vagues de contamination est clairement visible en ce qui concerne le taux d'occupation des hôpitaux, nous observons que le chômage temporaire a principalement atteint des sommets extrêmes dans le sillage de la première vague, avec un pic de 595.882 déclarations (moyenne sur 7 jours) le 7 avril. Avec 171.334 déclarations, le pic de chômage temporaire pour la deuxième vague était 3 fois moins élevé.

L'impact plus limité de la deuxième vague sur le chômage temporaire résulte en premier lieu d'une quantité d'informations généralement plus importante sur la nature du virus. Alors que pour la vague de mars-avril, les autorités, les entreprises et les particuliers ont majoritairement été surpris par la soudaine forte propagation, l'on a pu s'appuyer sur une plus grande expérience et une préparation spécifique lors de la vague automnale. Cela a permis de définir la politique relative aux mesures sanitaires de manière plus ciblée que les conseils qui ont pu être donnés lors de la première vague. Dans l'intervalle, les employeurs et les travailleurs ont également pu prendre les dispositions nécessaires (p. ex. possibilité de télétravail, prévoir de la distance et du matériel de protection dans les lieux de travail communs, etc.), afin de rester opérationnels là où cela était possible malgré les nouvelles mesures sanitaires. Cependant, le recours au chômage temporaire est toujours resté relativement élevé également après le pic du mois d'avril.

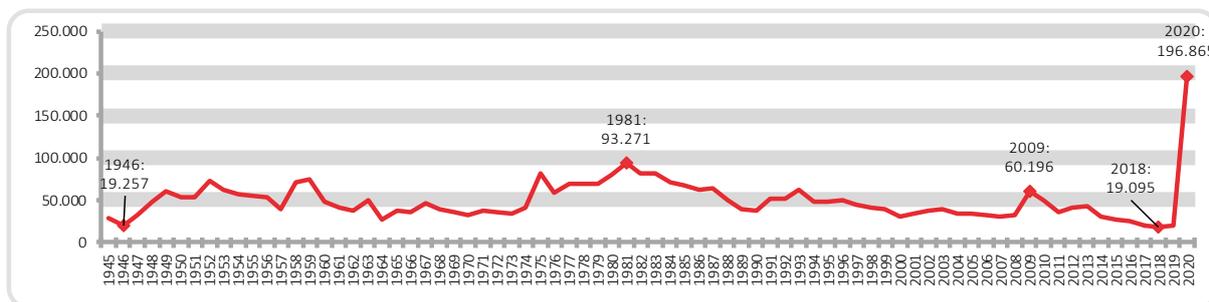
Graphique 6

Evolution du nombre quotidien de déclarations de chômage temporaire par rapport au taux d'occupation des hôpitaux en raison de la COVID-19



Graphique 7

Evolution à long terme du chômage temporaire en unités budgétaires (équivalents temps plein)



Le graphique 7 illustre l'ampleur historique de ce recours au chômage temporaire: en moyenne, 196.865 équivalents temps plein² ont eu recours chaque mois au chômage temporaire en 2020. Il s'agit non seulement du nombre le plus élevé depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale, mais l'ampleur est plus de deux fois plus élevée que celle des pics des années 1981 (93.271 ETP) et plus de trois fois supérieure à celle enregistrée lors de la crise bancaire en 2009 (60.196 ETP). Le volume en 2020 est par ailleurs d'autant plus remarquable qu'il survient peu de temps après le niveau historiquement bas du chômage temporaire en 2018 (19.095 ETP).

Dans ce contexte, les autorités politiques ont pris un certain nombre de mesures en vue de mieux adapter le chômage temporaire au besoin important auquel le régime devait répondre durant cette crise (cf. volume 1 partie 1.2 de ce rapport annuel pour plus de détails):

- Le taux de remplacement des allocations a été relevé de 65% à 70% (en tenant compte des allocations minimales et maximales) pour tous les travailleurs en chômage temporaire pendant la crise du coronavirus. Le montant minimum de l'allocation, qui avait déjà été relevé pour les travailleurs isolés et cohabitants au 1^{er} janvier 2020 afin de l'aligner sur celui des travailleurs chefs de famille, a également été relevé à l'occasion de la crise. Ces mesures ont été appliquées rétroactivement à partir du 01.02.2020, parce que la présence du virus à l'étranger avait déjà eu un impact sur certaines entreprises en février. Cette adaptation est valable pour tous les motifs de chômage temporaire.

- Durant la période du 13.03.2020 au 31.08.2020 inclus, la notion de "force majeure" a été interprétée de manière souple et toutes les situations de chômage temporaire résultant du coronavirus pouvaient être considérées comme du chômage temporaire pour force majeure. C'était également le cas si ces situations étaient la conséquence d'un manque de travail pour raisons économiques. La procédure pour l'introduction du chômage temporaire a également été grandement simplifiée, et ce tant pour les employeurs que pour les travailleurs.
- A partir du 01.03.2020, tous les travailleurs mis en chômage temporaire pour force majeure (sauf pour force majeure médicale) ont perçu un supplément de 5,63 EUR par jour à charge de l'ONEM. En outre, un précompte professionnel réduit de 15% (au lieu de 26,75%) est retenu sur les allocations des mois de mai 2020 à juin 2021 inclus.
- À partir du 01.09.2020, les entreprises ont pu faire appel à un autre système de chômage temporaire pour raisons économiques, avec des conditions assouplies, tant pour les ouvriers que pour les employés. Ce dispositif, applicable jusqu'au 31.12.2020, était principalement destiné aux entreprises qui ne pouvaient plus recourir à la procédure simplifiée du chômage temporaire pour cause de force majeure car elles n'étaient pas considérées

² En vue de donner une image la plus correcte possible du chômage temporaire en 2020 au moment de la rédaction, ce chapitre reprend des données après vérification pour les dates allant jusqu'au premier semestre compris, complétées par des données avant vérification pour le second semestre. De manière générale, le processus de vérification pour le chômage temporaire implique une plus grande correction et un plus grand affinement statistiques que pour d'autres régimes de l'ONEM. Cette méthode de travail s'applique dès lors uniquement au chômage temporaire.

comme des entreprises ou des secteurs particulièrement touchés par la crise. Cependant, en raison de l'augmentation du nombre de contaminations, à partir du 01.10.2020, la possibilité de la procédure simplifiée de force majeure a de nouveau été prévue pour toutes les entreprises, et ce jusqu'au 30.06.2021.

- En remplacement du congé parental corona (cf. partie 1.2.5) qui expirait le 30.09.2020, les travailleurs pouvaient recourir, à partir du 01.10.2020, au chômage temporaire pour force majeure dans le cas où ils auraient dû autrement prendre congé pour s'occuper d'un enfant à la suite de la fermeture de la crèche, de l'école ou du centre d'accueil pour personnes handicapées en raison des mesures corona.
- Une prime supplémentaire a été octroyée à ceux qui avaient été mis au moins 53 jours entre le 01.03.2020 et le 30.11.2020 en chômage temporaire pour force majeure ou pour raisons économiques, afin de compenser les conséquences d'un chômage temporaire de longue durée sur la prime de fin d'année. Cette prime s'élève à 10 EUR par allocation, avec un minimum de 150 EUR. Le montant maximum théorique pour cette prime s'élève en principe à 1.820 EUR sur la base du nombre de jours indemnisables.

Dans ces circonstances, nous observons en 2020 une hausse totale du volume de chômage temporaire (en jours indemnisés) de 924% par rapport à 2019. Au total, 61.563 milliers de jours de chômage temporaire ont été indemnisés, dont 58.599 milliers (soit 95,2%) sous le régime de force majeure corona et 112 milliers (soit 0,2 %) sous le régime de raisons économiques corona (compte tenu du fait que dans la période d'octobre-décembre, des paiements ont encore été effectués pour le chômage temporaire qui est passé sous ce régime en septembre).

Lorsque nous considérons le chômage temporaire restant pour les régimes réguliers, nous observons que son volume a environ été diminué de moitié par rapport au chômage temporaire en 2019. Ce glissement n'est pas illogique compte tenu de l'omniprésence des mesures sanitaires. Lorsqu'une entreprise est contrainte de suspendre ses activités en raison des mesures sanitaires, il n'y a aucune possibilité de confronter cette situation avec d'autres motifs de chômage temporaire (comme les intempéries ou l'accident technique).

Tableau 4
Chômage temporaire en 2020 en volume

Mois	Jours indemnisés				Evolution sur une base annuelle	
	Total en 2019	2020				
		Régimes réguliers	Force majeure Corona	Raisons économiques Corona	Total	
1	694.861	602.984			602.984	-13%
2	900.910	764.774			764.774	-15,1%
3	759.328	597.121	4.988.588		5.585.709	+635,6%
4	506.282	75.932	17.319.747		17.395.679	+3.336,0%
5	339.904	24.270	11.817.690		11.841.960	+3.383,9%
6	429.913	25.465	5.970.975		5.996.441	+1.294,8%
7	267.214	117.365	2.869.089		2.986.454	+1.017,6%
8	337.808	149.241	2.794.165		2.943.406	+771,3%
9	390.554	84.517	1.917.434	42.230	2.044.181	+423,4%
10	335.288	140.077	2.699.770	54.729	2.894.576	+763,3%
11	558.195	149.733	4.853.803	11.405	5.014.941	+798,4%
12	491.474	120.416	3.367.605	3.559	3.491.581	+610,4%
Année	6.011.730	2.851.894	58.598.868	111.923	61.562.685	+924,0%

Tableau 5

Coût supplémentaire du chômage temporaire en 2020 en raison des mesures spécifiques liées au coronavirus

	Unités physiques	Unités budgétaires	Jours	Montants	dont coût supplémentaire
2020-01	114.543	22.755	602.984	37.591.850	-
2020-02	137.427	29.452	764.774	47.896.115	1.592.195
2020-03	642.489	215.291	5.585.709	388.335.861	53.431.695
2020-04	1.245.232	669.102	17.395.679	1.224.439.281	177.822.211
2020-05	1.075.684	455.479	11.841.960	832.231.824	121.045.826
2020-06	627.081	230.632	5.996.441	424.114.462	61.333.453
2020-07	353.339	111.385	2.986.454	209.727.952	29.984.945
2020-08	362.996	112.505	2.943.406	207.296.724	29.419.297
2020-09	238.120	78.555	2.044.181	144.195.745	20.303.232
2020-10	365.897	107.877	2.894.576	202.744.171	28.561.926
2020-11	525.783	198.386	5.014.941	345.120.095	50.014.225
2020-12	367.294	130.964	3.491.581	239.853.452	34.736.276
Année	504.657	196.865	61.562.685	4.303.547.531	608.245.281
		Total des personnes en CT	dont avec montant modifié pour des mesures corona	Personnes avec compensation prime fin d'année	Montant compensation prime fin d'année
Année		1.382.410	1.373.029	384.480	139.719.788

L'augmentation en volume du chômage temporaire et l'évolution générale par mois est visible pour toutes les unités standards. A l'exception de la hausse qui résulte logiquement de la réduction de l'activité à la suite des mesures sanitaires, sur le plan des montants alloués, il convient également de tenir compte d'un coût supplémentaire qui découle des mesures prises en vue d'apporter un soutien financier supplémentaire aux travailleurs touchés durant cette période de crise exceptionnelle.

Le coût supplémentaire résultant de l'adaptation du taux de remplacement à partir du 01.02.2020 peut être chiffré en calculant, pour chaque tranche salariale, la différence relative entre les barèmes valables pour janvier et ceux de février, et en appliquant cette différence aux montants versés pour les périodes de chômage temporaire à partir de février. Le surcoût lié au supplément de 5,63 EUR par jour pour force majeure (non médicale) à partir du 01.03.2020 peut facilement être calculé en comptabilisant ce montant journalier supplémentaire pour tous les jours de chômage temporaire qui entrent en ligne de compte. Le coût supplémentaire commun sur les dépenses pour ces mesures s'élève à 608,2 millions, soit 13,7% des dépenses totales de chômage temporaire en 2020.

Parmi les 1,38 million de personnes différentes qui ont reçu une allocation de chômage temporaire dans le courant de 2020, 1,37 millions (soit 99,3%) ont pu bénéficier d'un soutien financier supplémentaire par ce biais.

Outre l'adaptation des montants octroyés mensuellement, une prime supplémentaire pour chômage temporaire de longue durée a par ailleurs été octroyée à 384.480 personnes en compensation des conséquences sur le calcul de leur prime de fin d'année. Au total, ces paiements s'élèvent encore à 139,7 millions d'EUR qui ne sont pas repris dans les statistiques habituelles de l'ONEM. Lorsque nous additionnons ce montant aux dépenses déjà calculées, nous constatons un surcoût total de 748,0 millions d'EUR en raison de ces adaptations temporaires des montants sur une dépense totale de 4.443,3 millions d'EUR, soit 16,8%. En 2021 également, des versements qui concernent des périodes de chômage temporaire de l'année 2020 sont encore effectués.

1.2.3 Chômage complet

En raison de cette période de crise exceptionnelle, les demandeurs d'emploi éprouvent davantage de difficultés à s'insérer (ou à se réinsérer) sur le marché de l'emploi. Etant donné que cette situation résulte de facteurs sur lesquels les demandeurs d'emploi eux-mêmes n'ont pas de prise et qui, en outre, sont identiques pour l'ensemble de cette population, les autorités ont également prévu pour eux un certain nombre d'adaptations temporaires pour éviter les difficultés rencontrées face à cette crise. Il s'agit spécifiquement ici des deux mesures suivantes (cf. volume 1, partie 1.2 de ce rapport annuel pour plus de détails):

- Le gel de la dégressivité des allocations à partir du 01.04.2020: cette "dégressivité" concerne le principe selon lequel l'allocation d'un chômeur diminue progressivement sur une période déterminée en fonction de son passé professionnel (cf. partie 9.3.1). Cette diminution par étapes des allocations vise à inciter l'intensification des efforts de réinsertion sur le marché de l'emploi. En tant que telle, cette dégressivité est jugée inéquitable dans le contexte actuel et a ainsi été gelée. Cela signifie qu'à partir du 01.04.2020, les chômeurs concernés ne passent plus à un niveau d'allocations inférieur, et ce au minimum jusqu'au 30.06.2021 inclus. A l'issue de la période de gel, la dégressivité de l'allocation se poursuivra à nouveau au stade où la période de gel a commencé pour la personne concernée.
- La prolongation du droit de base aux allocations d'insertion à partir du 01.04.2020: sur la base de la même considération que celle expliquée pour le gel de la dégressivité, la durée de la crise du coronavirus (calculée du 01.04.2020 jusqu'au 30.06.2021 au moins) n'a pas été déduite du droit de base pour les bénéficiaires d'une allocation d'insertion (cf. partie 9.2 pour le calcul habituel de ce droit de base).

Tous les allocataires se trouvant dans un statut faisant partie du calcul dégressif de l'allocation n'ont pas effectivement pu bénéficier d'un gel de la dégressivité. Ainsi, il y a par exemple une proportion importante de chômeurs de longue durée qui avaient déjà atteint le stade du forfait ou qui avaient déjà eu recours à une fixation de l'allocation avant le gel. En outre, il y a également un certain nombre de personnes pour lesquelles au moins une allocation a été payée seulement pour la période de janvier à mars inclus et qui sont sortis du chômage avant que le gel ne soit d'application. Parmi les 530.962 personnes différentes qui se trouvaient au cours de l'année 2020 dans un statut auquel le calcul dégressif de l'allocation était applicable, 236.554 (soit 44,6%) se sont vu octroyer un gel (cf. tableau 6).

Cela ne signifie pas que pour toutes ces personnes, le gel avait déjà un effet en 2020 sur leur phase d'allocations. Etant donné que la plupart des phases s'étendent sur plusieurs mois, souvent en fonction du passé professionnel de la personne concernée, le premier effet du gel sur le déroulement des phases n'intervient qu'en 2021 pour un grand nombre de demandeurs d'emploi. En 2020, 159.132 personnes (soit 30%) ont déjà remarqué un effet du gel sur la phase d'allocations dans laquelle elles se trouvaient. Le montant total alloué aux chômeurs bénéficiant du gel d'une phase d'allocations supérieure s'élève en 2020 à 754,4 millions d'EUR, ce qui représente 17,5% du montant total payé à des demandeurs d'emploi qui se trouvent dans un statut avec un calcul dégressif de l'allocation (à savoir 4.301,4 millions d'EUR).

Tableau 6

Aperçu de l'effet du gel de la dégressivité en 2020

	Ensemble des statuts soumis à la dégressivité		Nombre avec gel de la dégressivité		dont avec un effet sur les phases		Coût supplémentaire
	Unités physiques	Montants	Unités physiques	Montants	Unités physiques	Montants	
2020	359.376	4.301.417.771	104.508	1.357.402.113	57.457	754.378.534	66.457.018
Personnes		530.962		236.554		159.312	

Nous ne pouvons toutefois pas considérer l'ensemble de ce montant comme un surcoût en raison de la mesure de gel, étant donné que les intéressés auraient également perçu un montant (certes moins élevé) sans le gel de la dégressivité. En déterminant pour toutes les personnes concernées le montant qu'elles auraient perçu dans la phase d'allocations inférieure, nous pouvons chiffrer à 66,5 millions d'EUR le coût supplémentaire réel à la suite du gel de la dégressivité pour 2020. Il s'agit "seulement" de 1,5% du montant total payé aux demandeurs d'emploi qui se trouvent dans un statut auquel le calcul dégressif de l'allocation s'applique. Nous pouvons toutefois supposer que ce coût supplémentaire augmentera encore davantage dans les prochaines années, compte tenu du fait que pour un nombre toujours plus important de personnes, cette période de gel aura une incidence sur les phases d'allocations.

Tableau 7

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

	Total d'allocations d'insertion			Prolongations			
	Personnes	Jours indemnisés	Montants	Prolongations octroyées	Prolongations appliquées	Jours indemnisés	Montants
2020	57 947	10 454 326	337 294 065	52 248	3 159	303 242	8 771 782

La prolongation du droit de base aux allocations d'insertion suit une dynamique similaire. Puisque toutes les personnes qui avaient droit à une allocation d'insertion à un moment donné à partir du 01.04.2020 se sont vu octroyer une prolongation de leur droit de base, la mesure s'applique à la majorité de ce groupe, soit 52.248 des 57.947 personnes bénéficiant d'une allocation d'insertion dans le courant de 2020 (les autres personnes ayant seulement perçu une allocation située dans la période avant le mois d'avril). L'impact financier réel pour l'année 2020 se limite cependant au groupe beaucoup plus restreint d'intéressés qui, sans cette prolongation, auraient atteint la fin de leur droit au cours de la période avril-décembre, à savoir 3.159 personnes (c.-à-d. 5,5% du nombre total de personnes bénéficiant d'une allocation d'insertion en 2020).

Lorsque nous examinons les montants qui ont été versés pour des jours de chômage situés dans les périodes de prolongation en raison des mesures corona, nous notons un montant total de 8,8 millions d'EUR. Cela signifie que le coût supplémentaire de cette mesure en 2020 représente 2,6% du montant total payé pour les allocations d'insertion. A cet égard, nous devons cependant tenir compte du fait que le principal surcoût sera encore enregistré dans les prochaines années, dans la mesure où davantage de personnes auxquelles une prolongation a maintenant été octroyée, recevront des paiements pour les périodes situées après la fin de leur droit de base initial.

1.2.4

Zoom sur les mesures pour le secteur artistique

Compte tenu de la situation spécifique des artistes, ainsi que de la mesure dans laquelle le secteur artistique a été affecté par l'annulation de représentations et d'événements et par d'autres mesures sanitaires, un certain nombre de mesures spécifiques ont été prises pour ce secteur concernant les allocations de chômage (temporaire ou complet) (cf. volume 1, partie 1.2 de ce rapport annuel pour plus de détails). Ces mesures ne portent pas préjudice au régime d'artiste régulier, qui permet aux artistes d'obtenir un calcul plus avantageux de leur allocation pour les jours où ils n'exercent pas d'activités et où ils font donc appel au régime de chômage. Bien qu'en ce qui concerne les personnes différentes, le nombre d'artistes ayant eu recours à ce système soit un peu moins élevé (à savoir 9.380 personnes contre 9.465 en 2019), le volume de jours de chômage pour les artistes dans ce système a augmenté de 7,4%.

Dans le cadre de la crise Corona, des mesures ont veillé à ce que les artistes qui bénéficiaient d'un calcul favorable des allocations conservent cet avantage jusqu'au moins le 30 juin 2021. Il a aussi été décidé de prolonger, durant la période concernée par la crise Corona, les périodes de référence pour obtenir et prolonger ce calcul favorable.

Par ailleurs, un accès plus rapide aux allocations de chômage a été temporairement mis en place pour les personnes qui peuvent prouver soit 10 activités artistiques, soit 10 activités techniques dans le secteur artistique, soit 20 jours de travail à la suite d'activités artistiques et/ou techniques dans le secteur artistique, et ce dans la période de référence du 13.03.2019 au 13.03.2020. Cette mesure est entrée en vigueur le 01.04.2020 et est d'application au moins jusqu'au 30.06.2021 inclus. Elle a permis à 162 artistes et à 68 techniciens du secteur artistique de bénéficier d'allocations de chômage par le biais des règles d'admission assouplies.

Au sein du chômage temporaire également, un accès supplémentaire a été créé pour les artistes touchés, et ce par l'ouverture du chômage temporaire pour force majeure aux artistes et aux collaborateurs temporaires de festivals et d'autres événements annulés consécutivement aux mesures sanitaires. La personne concernée peut ainsi percevoir une allocation pour le(s) jour(s) où elle aurait en principe effectivement travaillé dans les liens d'un contrat de travail, mais pas pour les jours où elle bénéficie déjà d'allocations de chômage complet. 346 personnes ont pu recourir à cette forme de chômage temporaire.

Tableau 8

Aperçu des mesures destinées au secteur artistique

Régime d'artiste régulier		Unités physiques	Unités budgétaires	Jours indemnisés	Montants	Personnes différentes
Artistes créateurs	2019	3.034	2.386	747.054	33.306.733	3.805
	2020	3.009	2.499	783.975	36.333.510	3.722
Artistes interprètes	2019	4.740	3.567	1.117.074	52.606.734	5.660
	2020	4.787	3.883	1.218.286	59.374.130	5.658
Total	2019	7.774	5.953	1.864.128	85.913.467	9.465
	2020	7.796	6.382	2.002.261	95.707.640	9.380
	Evol.	+0,3%	+7,2%	+7,4%	+11,4%	-0,9%
Conditions assouplies		Unités physiques	Unités budgétaires	Jours indemnisés	Montants	Personnes différentes
Artistes		55	44	13.808	617.395	162
Techniciens du secteur artistique		24	17	5.316	241.567	68
Chômage temporaire force majeure pour des festivals et événements annulés		Unités physiques	Unités budgétaires	Jours indemnisés	Montants	Personnes différentes
Total		58	32	9.983	647.558	346

Tableau 9

Recours aux mesures destinées au secteur artistique

	Description	Personnes différentes	Jours indemnisés	Montants
1 statut	Statut régulier	9.080	3.902.081	186.349.743
	CT événements annulés	102	5.245	327.143
	Conditions assouplies	165	26.314	1.167.498
2 statuts	Statut régulier & CT événements annulés	236	91.005	4.819.558
	Statut régulier & Conditions assouplies	57	20.182	893.279
	Conditions assouplies & CT événements annulés	1	182	12.883
3 statuts	Statut régulier & Conditions assouplies & CT événements annu	7	2.157	108.557
Total		9.648	4.047.166	193.678.660

Lorsque nous examinons les trois régimes, nous constatons qu'un certain nombre de personnes soutenues par le biais de ces régimes ont pu avoir recours à plusieurs régimes. Au total, nous dénombrons 9.648 personnes qui ont été soutenues grâce à l'un des trois statuts d'artiste. La majorité (9.080) d'entre elles sont des personnes qui relevaient exclusivement du régime d'artiste régulier. Les utilisateurs du régime assoupli tombent, pour la plupart, exclusivement sous le coup de cette mesure (165 des 230 personnes, soit 71,7%). En raison de la nature du régime, une grande part des utilisateurs du chômage temporaire (243 des 346 personnes, soit 70,2%) pour cause d'événements annulés ont combiné ce régime avec du chômage complet sous le régime d'artiste régulier.

Au total, les dépenses pour le secteur artistique s'élevaient à 193,7 millions d'EUR, dont 1,5 million d'EUR pour les mesures corona spécifiques. Ce montant ne tient pas compte de l'effet de la prolongation des périodes de référence spécifiques aux artistes, ni des autres mesures applicables aux chômeurs complets y compris les artistes qui sont dans cette situation (point 1.2.3).

1.2.5

Congé parental corona et crédit-temps corona

L'une des nombreuses conséquences des mesures sanitaires concernait l'organisation de la garde d'enfants pour les parents qui travaillent en cas de fermeture d'une école ou d'une crèche. Pour faire face à cette situation, les parents qui travaillaient pouvaient recourir au congé parental corona sous certaines conditions. Ce congé était d'application du 01.05.2020 au 30.09.2020 inclus.³

Le crédit-temps corona est une nouvelle forme de crédit-temps qui coexiste avec le crédit-temps ordinaire. Afin de faire face aux difficultés économiques engendrées par la crise du coronavirus, les employeurs peuvent proposer une interruption partielle (à mi-temps ou de 1/5 temps) à leurs travailleurs par le biais du crédit-temps corona. Cette interruption n'est pas déduite de la durée maximale du crédit-temps ordinaire. Seuls les employeurs dont l'entreprise a été reconnue comme étant en difficulté ou en restructuration par le ministre de l'Emploi entre le 01.03.2020 et le 31.12.2020, peuvent recourir au crédit-temps corona.

Le congé parental corona a engendré un glissement assez important, principalement à partir du congé parental ordinaire. Au total, 96.054 personnes ont eu recours à cette possibilité. En dépit du fait que ce régime n'est entré en vigueur qu'au mois de mai, il concerne une moyenne annuelle (c.-à-d. calculée sur 12 mois) de 22.278 paiements par mois, ce qui représente 8,8% du nombre total de paiements effectués pour les allocations d'interruption en 2020. Dans ce cadre, 70,9 millions d'EUR ont été payés, soit 9,4% du total des paiements pour les allocations d'interruption. Comme mentionné précédemment, un effet de glissement est toutefois intervenu ici, par lequel le recours à d'autres régimes – principalement le congé parental ordinaire – s'est avéré moins important que ce à quoi nous nous attendions dans des circonstances normales.

Le recours au crédit-temps corona s'est avéré plutôt limité.

Tableau 10

Evolution du congé parental corona et du crédit-temps

corona: unités physiques

	Autres interruptions	Congé parental corona	Crédit-temps corona	Total
2020-01	248.751			248.751
2020-02	249.137			249.137
2020-03	249.798			249.798
2020-04	249.240			249.240
2020-05	220.744	36.678		257.422
2020-06	207.569	68.992		276.561
2020-07	215.192	44.136		259.328
2020-08	209.234	59.211		268.445
2020-09	205.861	55.458	4	261.323
2020-10	233.962	2.343	27	236.332
2020-11	235.574	428	27	236.029
2020-12	232.072	86	33	232.191
Année	229.761	22.278	8	252.046
Personnes différentes	357.142	96.054	32	398.978

Tableau 11

Evolution du congé parental corona et du crédit-temps

corona: montants

	Autres interruptions	Congé parental corona	Crédit-temps corona	Total
2020-01	59.623.831			59.623.831
2020-02	59.452.536			59.452.536
2020-03	61.020.073			61.020.073
2020-04	60.969.161			60.969.161
2020-05	54.725.187	7.911.388		62.636.575
2020-06	52.476.159	18.756.301		71.232.460
2020-07	56.219.090	11.550.411		67.769.500
2020-08	56.794.736	16.655.968		73.450.704
2020-09	51.223.579	14.460.041	832	65.684.453
2020-10	56.201.802	1.315.735	9.173	57.526.710
2020-11	56.208.762	173.094	9.520	56.391.375
2020-12	55.627.490	33.316	10.978	55.671.784
Année	680.542.405	70.856.254	30.503	751.429.161

³ Une analyse détaillée de ce régime est parue dans une publication de l'ONEM distincte qui peut être consultée sur notre site web: "Le congé parental corona" – janvier 2021.

1.2.6

Impact financier total de la crise du coronavirus sur les mesures de l'ONEM

Au total, 1.681.437 personnes ont eu recours aux différentes mesures qui ont été prises en vue d'apporter un soutien supplémentaire en cette période de crise exceptionnelle. Dans la plupart des cas (1.297.236 personnes, soit 77,2%), il s'agit exclusivement du recours au chômage temporaire avec un calcul plus avantageux de l'allocation et/ou une prime supplémentaire pour le chômage temporaire de longue durée. En 2020, le coût supplémentaire de ces mesures spécifiques s'élevait au total à 895,5 millions d'EUR. Cela signifie qu'au cours de l'année 2020, ces allocataires ont, en moyenne, pu bénéficier d'un soutien supplémentaire de 533 EUR sous la forme de régimes ou de modes de calcul de l'allocation plus favorables, qui n'étaient pas accessibles avant la crise (cf. tableau 12).

Cependant, cela ne donne qu'une image incomplète de l'impact financier total de la crise du coronavirus sur les régimes de l'ONEM. En effet, le calcul de ce coût supplémentaire lié à des mesures spécifiques ne tient pas compte:

- des dépenses supplémentaires qui interviennent également en plus de ces mesures corona spécifiques en raison de l'augmentation du volume dans différents régimes de l'ONEM qui résulte des effets directs et indirects des mesures sanitaires;
- de l'effet de glissement observé pour les allocations d'interruption, lequel occasionne un recours réduit aux régimes d'interruption réguliers dans les mois où le congé parental corona était d'application ;
- de l'utilisation relativement plus limitée de certains autres régimes, comme les mesures d'emploi et de formation.

Dans le tableau 13, nous tentons dès lors de compléter cette image sur l'impact financier total.

Tableau 12

Aperçu de l'utilisation des différentes mesures corona spécifiques et du surcoût induit par ces mesures en 2020

Personnes	Total	Chômage temporaire	Gel de la dégressivité	Prolongation d'allocations d'insertion	Mesures pour artistes	Allocations d'interruptions
1 statut	1.602.964	1.297.236	183.359	46.880	1	75.488
2 statuts	77.933	77.234	52.671	5.266	232	20.463
3 statuts	536	526	520	98	331	133
4 statuts	4	4	4	4	4	-
Total	1.681.437	1.375.000	236.554	52.248	568	96.084
Montants	Total	Chômage temporaire	Gel de la dégressivité	Prolongation d'allocations d'insertion	Mesures pour artistes	Allocations d'interruptions
Coût supplémentaire total	895.488.693	747.965.069	66.457.018	8.771.782	1.408.066	70.886.757
Par personne	533	544	281	168	2.479	738

*Dans ce contexte, le coût supplémentaire qui est induit, pour les artistes en chômage temporaire, par les mesures générales également en vigueur dans le cadre du chômage temporaire (dont les mesures et le mode de calcul sont décrits dans la partie 1.2.4) a été déduit du coût supplémentaire lié aux mesures corona spécifiques prévues pour les artistes (tel que calculé dans la partie 1.2.2), et ce, afin d'éviter que ce montant ne soit comptabilisé deux fois.

Tableau 13

Impact financier total de la crise du coronavirus sur les mesures de l'ONEM en 2020 (en milliers d'EUR)

Dépenses	Total	Chômage temporaire	CCI-DE	Allocations d'interruptions	Autres régimes
Budget 2020 avant la crise corona	6.194.736	401.386	3.537.270	641.859	1.614.221
Dépenses réelles 2020	10.864.297	4.443.267	4.105.736	751.429	1.563.865
Différence	+4.669.562	+4.041.881	+568.466	+109.571	-50.356
	+75,4%	+1.007,0%	+16,1%	+17,1%	-3,1%
Dont coût supplémentaire sur la base des modifications réglementaires	895.489	748.514	76.088	70.887	-
Part des dépenses	8,2%	16,8%	1,9%	9,4%	-
Part de l'augmentation	19,2%	18,5%	13,4%	64,7%	-
En % du PIB en 2020	Total	Chômage temporaire	CCI-DE	Allocations d'interruptions	Autres régimes
Budget 2020 avant la crise corona	1,49%	0,10%	0,85%	0,15%	0,39%
Dépenses réelles 2020	2,61%	1,07%	0,99%	0,18%	0,38%
Différence	+1,12 pp.	+0,97 pp.	+0,14 pp.	+0,03 pp.	-0,01 pp.
Dont coût supplémentaire sur la base des modifications réglementaires	0,22%	0,18%	0,02%	0,02%	-

Le tableau 13 illustre les dépenses totales effectuées pour les régimes relevant de la compétence de l'ONEM (en ce compris la prime supplémentaire pour le chômage temporaire de longue durée) et les compare avec le budget publié dans le rapport annuel de l'ONEM de 2019. Même si les facteurs nécessaires ont bel et bien été repris dans ce calcul et qu'il était prévu que ceux-ci auraient une incidence sur la conjoncture en 2020 (comme le Brexit), l'impact de la crise du coronavirus a cependant encore peu été pris en compte, étant donné que l'incidence réelle de cette crise était encore inattendue à ce moment-là. Ce budget peut dès lors servir de point de référence pour l'évolution escomptée des dépenses pour les différents régimes de l'ONEM en 2020 si la crise du coronavirus (et les mesures de soutien supplémentaires qui en découlent) n'avait pas eu lieu.

En partant de ce point de référence, nous pouvons affirmer qu'en 2020, l'impact financier total de la crise du coronavirus s'élève à 4.669,6 millions d'EUR. Il s'agit d'une dépense supplémentaire de l'ordre de 75,4% par rapport à ce qui avait été estimé pour l'année 2020 sans la crise du coronavirus. Le surcoût calculé en raison des mesures spécifiques de soutien supplémentaire durant la période de crise représente 19,2% de cette dépense supplémentaire totale.

La majeure partie (4.041,9 millions d'EUR, soit 86,6%) de cette dépense supplémentaire se situe dans le régime du chômage temporaire. Il s'agit d'une donnée logique compte tenu du rôle important de tampon que remplit ce régime.

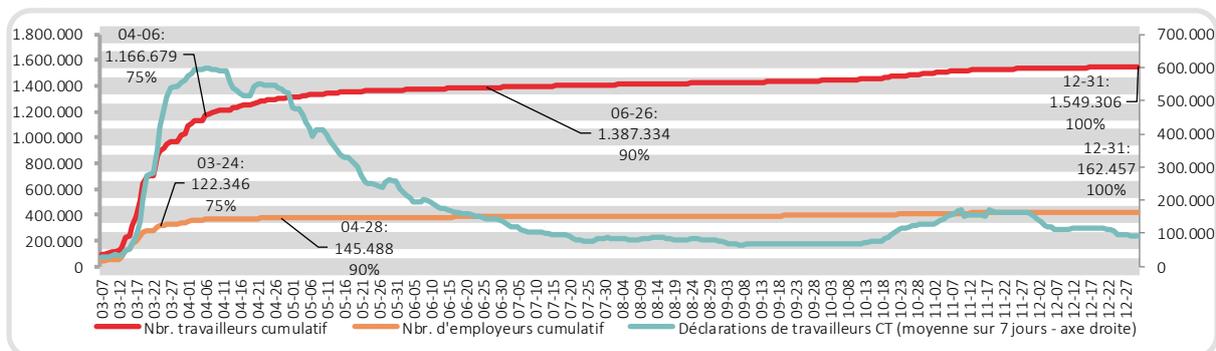
Exprimées en pourcentage par rapport au PIB, les dépenses pour les régimes de l'ONEM telles qu'estimées en 2019 se seraient élevées à 1,49%. Cependant, au vu des dépenses supplémentaires induites par la crise du coronavirus, ce pourcentage s'élève en réalité à 2,61% du PIB, soit un surcoût de 1,12 points de pourcentage. Cependant, quelle que soit l'importance relative de ces montants et pourcentages, il nous faut en tout cas garder à l'esprit que ces dépenses ont permis d'éviter des coûts beaucoup plus importants sur les plans humain, social et économique.

1.3 Focus : chômage temporaire en temps de crise

En temps de crise, le chômage temporaire est, depuis déjà de nombreuses décennies, un amortisseur de protection du marché de l'emploi et du revenu disponible des travailleurs concernés. Il n'est dès lors pas étonnant que lors du déclenchement de cette crise, avec comme point de départ le plus concret le début de la première période de *lockdown*, le recours au chômage temporaire ait augmenté de manière exponentielle, et ce pour ainsi dire du jour au lendemain (graphique 8). Du 1^{er} mars au 31 décembre 2020 inclus, 162.457 employeurs au total ont introduit une déclaration de chômage temporaire pour 1.549.306 travailleurs. Le 24 mars, 3/4 de ces employeurs avaient déjà effectué au moins 1 déclaration. Le 28 avril, il s'agissait de 90% de ces employeurs. En ce qui concerne les travailleurs, au moins 1 déclaration avait déjà été introduite pour 3/4 d'entre eux le 6 avril et le 26 juin, le cap des 90% a été dépassé. Au moment de la deuxième vague, seule une petite minorité de travailleurs et d'employeurs a donc eu affaire pour la première fois au chômage temporaire depuis le début de cette crise. Nous pouvons aussi voir qu'il n'y avait encore aucune trace de cette crise, en ce qui concerne le chômage temporaire, durant les mois de janvier et février. Le nombre de chômeurs temporaires a même encore diminué d'environ 3,5% sur une base annuelle. En revanche, au mois d'avril, lors du pic de la première vague, leur nombre par rapport à 2019 a été multiplié par plus de dix.

Graphique 8

Evolution du nombre quotidien de déclarations de chômage temporaire: travailleurs et employeurs



L'actuelle crise du coronavirus était différente des crises historiques précédentes de par l'augmentation soudaine et exponentielle et l'ampleur du chômage temporaire mais aussi pour d'autres raisons. Durant cette crise, les employés ont aussi pu avoir recours au chômage temporaire, et ce comme jamais auparavant. En volume, la part des employés dans le chômage temporaire représentait 76.064 unités budgétaires (équivalents temps plein), c.-à-d. 38,6%. A titre de comparaison, durant la crise de 2009, cette part représentait seulement 4.162 unités budgétaires (6,9%) et durant celle de 1981, le régime n'était pas encore accessible aux employés.

Graphique 9

Comparaison en unités budgétaires (ETP) du nombre d'ouvriers et employés en chômage temporaire

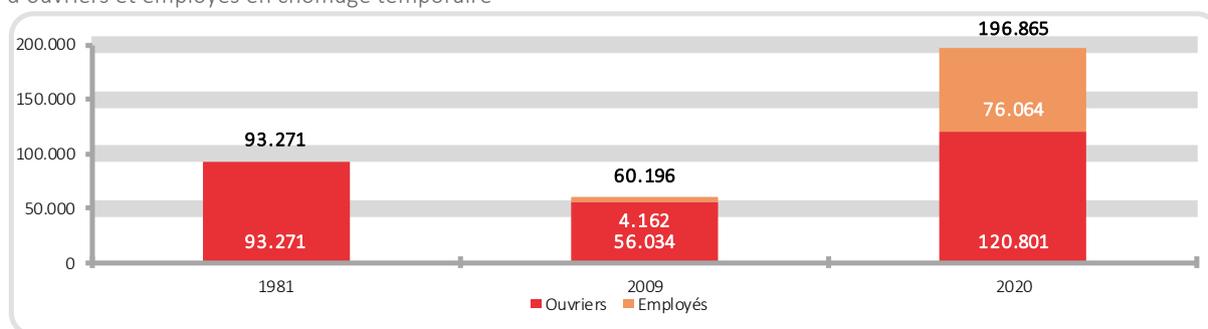


Tableau 14
Montants prévus pour le chômage temporaire

	Montants journaliers minimum fin de l'année		Montants journaliers maximum fin de l'année		Indemnité journalière moyenne (brute)
	Montant brut	Montant net	Montant brut	Montant net	
2019	31,10	22,78	67,52	49,46	61,18
2020	55,59	47,25	74,17	63,04	-
2020*	61,22	52,04	79,80	67,83	69,91
En montants mensuels (sur la base de 26 jours indemnisés/mois)					
2019	808,60	592,30	1.755,52	1.285,92	1.590,73
2020	1.445,34	1.228,54	1.928,42	1.639,16	-
2020*	1.591,72	1.352,96	2.074,80	1.763,58	1.817,53

* Montants y compris supplément force majeure non-médicale

Comme nous l'avons indiqué, en cette période de crise exceptionnelle, des mesures ont été prises afin de pouvoir apporter un soutien financier supplémentaire aux nombreux travailleurs concernés. Cela a eu un impact important sur les montants de l'indemnisation de ces travailleurs pour leurs jours de chômage temporaire. Alors qu'à la fin de 2019, le montant journalier net à temps plein pouvait osciller entre 22,78 EUR et 49,46 EUR, fin 2020, il pouvait osciller entre 47,25 EUR et 63,04 EUR. Cette différence s'explique en partie par le fait que, depuis le 1^{er} janvier 2020, l'on ne fait plus non plus de distinction selon la catégorie familiale lors du calcul des montants pour le chômage temporaire.

Lorsque nous calculons l'allocation journalière moyenne (brute), nous constatons proportionnellement une différence relativement limitée par rapport à 2019: cette moyenne est passée de 61,18 EUR à 69,91 EUR (+8,73 EUR). Cela s'explique par le fait que, proportionnellement, il y a eu, en 2020, davantage de classes salariales inférieures touchées par le chômage temporaire qu'en 2019, ce qui, en raison du salaire de référence plafonné, peut seulement être partiellement compensé par un pourcentage également plus élevé dans les classes salariales supérieures (cf. tableau 15) : lorsqu'on considère les 3 tranches salariales inférieures ensemble, leur nombre a été multiplié par 7 environ, celui des 2 tranches salariales supérieures par 3 environ.

Lorsque nous comparons aussi, sur différents plans, les caractéristiques de profil des chômeurs temporaires en 2019 et 2020, nous voyons en premier lieu que, proportionnellement, les allocataires de sexe

féminin sont plus largement représentés. Par rapport à 2019, le nombre d'hommes au chômage temporaire a augmenté d'environ 4 fois, le nombre de femmes d'environ 10 fois. Traditionnellement, les hommes sont plus souvent occupés dans des secteurs sensibles à la conjoncture avec un statut d'ouvrier et, de ce fait, ils sont davantage représentés dans le chômage temporaire. La crise du coronavirus a cependant touché un plus large segment de secteurs et de groupes de population.

Les proportions par région sont restées relativement stables par rapport à 2019, bien que l'on note une augmentation relative plus importante du nombre de travailleurs en chômage temporaire domiciliés dans la Région de Bruxelles-Capitale. Cela s'explique par le fait que relativement plus de personnes vivent à Bruxelles que dans les autres régions travaillent dans les secteurs les plus touchés par la crise du coronavirus : restauration, arts, tourisme, etc.

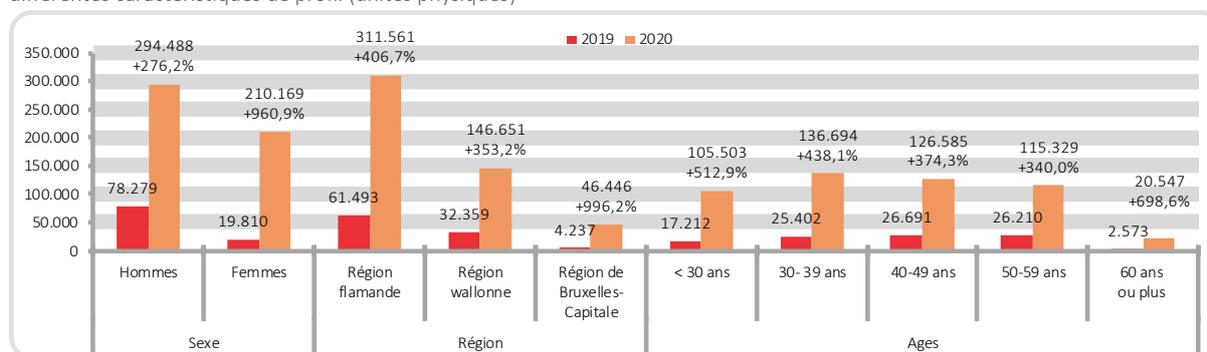
Nous constatons la même tendance générale en ce qui concerne l'âge, avec toutefois un pourcentage un peu plus élevé de jeunes et de plus de 60 ans.

Les deux principales différences par rapport à 2019 en matière de profil, se situent sur le plan du type de contrat de travail et de la part des nouveaux entrants.

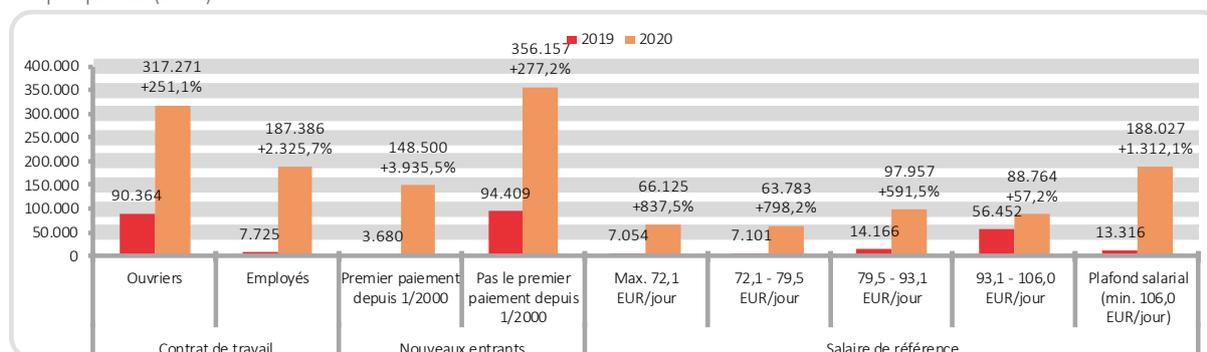
Ainsi, la part des employés est passée de 7,9% en 2019 à 37,1% en 2020. La part des nouveaux entrants (tout premier paiement de chômage temporaire depuis janvier 2000) a, à nouveau, augmenté, passant de 3,8% en 2019 à 29,4% en 2020. Cela illustre à quel point cette crise a fait que de nombreuses personnes qui, normalement, ne connaissent jamais de chômage temporaire, ont bien dû y recourir durant la crise actuelle.

Enfin, lorsque nous examinons le profil par secteur, nous constatons que tous les secteurs ont connu davantage de chômage temporaire que l'année dernière. Nous devons toutefois épinglez des augmentations singulières par rapport à 2019 dans un certain nombre de secteurs qui, de par leur nature, ont été particulièrement touchés par les mesures sanitaires: p. ex. une augmentation de 2.466% du chômage temporaire dans le commerce, de 2.268% dans l'horeca et de 1.998% dans le secteur des arts, du spectacle et des activités récréatives.

Graphique 10
Evolution du chômage temporaire en 2019-2020 en fonction de différentes caractéristiques de profil (unités physiques)



Graphique 10 (suite)



Graphique 10 (suite)

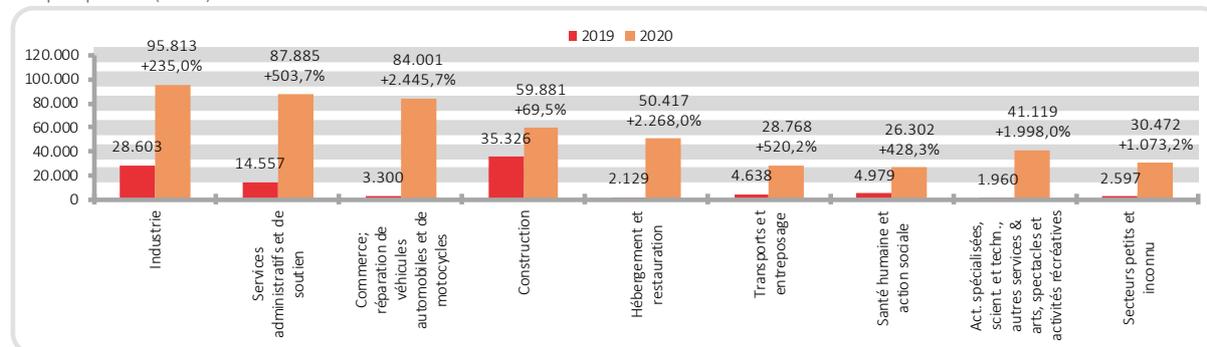


Tableau 15
Profil du chômeur temporaire en 2019 et 2020

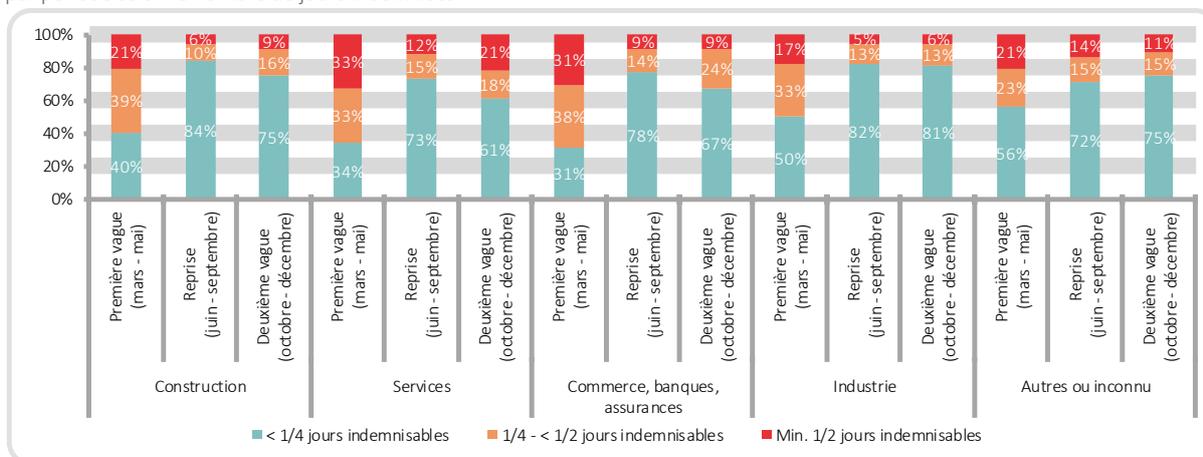
		Unités physiques		Part		Evolution		
		2019	2020	2019	2020	%	Pp.	
Total		98.089	504.657	100%	100%	+414%	-	
Sexe	Hommes	78.279	294.488	79,8%	58,4%	+276%	-21,5	
	Femmes	19.810	210.169	20,2%	41,6%	+961%	+21,5	
Région	Région flamande	61.493	311.561	62,7%	61,7%	+407%	-1,0	
	Région wallonne	32.359	146.651	33,0%	29,1%	+353%	-3,9	
	Région de Bruxelles-Capitale	4.237	46.446	4,3%	9,2%	+996%	+4,9	
Ages	< 30 ans	17.212	105.503	17,5%	20,9%	+513%	+3,4	
	30- 39 ans	25.402	136.694	25,9%	27,1%	+438%	+1,2	
	40-49 ans	26.691	126.585	27,2%	25,1%	+374%	-2,1	
	50-59 ans	26.210	115.329	26,7%	22,9%	+340%	-3,9	
	60 ans ou plus	2.573	20.547	2,6%	4,1%	+699%	+1,4	
Contrat de travail	Ouvriers	90.364	317.271	92,1%	62,9%	+251%	-29,3	
	Employés	7.725	187.386	7,9%	37,1%	+2.326%	+29,3	
Nouveaux entrants	Premier paiement depuis 1/2000	3.680	148.500	3,8%	29,4%	+3.936%	+25,7	
	Pas le premier paiement depuis 1/2000	94.409	356.157	96,2%	70,6%	+277%	-25,7	
Secteur	Industrie	28.603	95.813	29,2%	19,0%	+235%	-10,2	
	Services administratifs et de soutien	14.557	87.885	14,8%	17,4%	+504%	+2,6	
	Commerce; réparation de véhicules automobiles et de motocycles	3.300	84.001	3,4%	16,6%	+2.446%	+13,3	
	Construction	35.326	59.881	36,0%	11,9%	+70%	-24,1	
	Hébergement et restauration	2.129	50.417	2,2%	10,0%	+2.268%	+7,8	
	Transports et entreposage	4.638	28.768	4,7%	5,7%	+520%	+1,0	
	Santé humaine et action sociale	4.979	26.302	5,1%	5,2%	+428%	+0,1	
	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	393	19.114	0,4%	3,8%	+4.768%	+3,4	
	Autres services	1.393	12.038	1,4%	2,4%	+764%	+1,0	
	Arts, spectacles et activités récréatives	174	9.967	0,2%	2,0%	+5.617%	+1,8	
	Information et communication	96	8.661	0,1%	1,7%	+8.883%	+1,6	
	Enseignement	93	4.541	0,1%	0,9%	+4.805%	+0,8	
	Activités financières et d'assurance	57	4.256	0,1%	0,8%	+7.433%	+0,8	
	Opérations immobilières et commerce	67	2.524	0,1%	0,5%	+3.681%	+0,4	
	Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution	411	1.740	0,4%	0,3%	+324%	-0,1	
	Agriculture, sylviculture et pêche	481	1.023	0,5%	0,2%	+113%	-0,3	
	Extraction de minéraux	177	408	0,2%	0,1%	+131%	-0,1	
	Administration publique et défense ; sécurité sociale obligatoire	43	179	0,0%	0,0%	+314%	-0,01	
	Activités des ménages en tant qu'employeurs; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre	4	99	0,0%	0,0%	+2.670%	+0,02	
	Activités extra-territoriales	0	93	0,0%	0,0%	+27.700%	+0,02	
	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	4	76	0,0%	0,0%	+1.630%	+0,01	
	Non rempli	1.165	6.872	1,2%	1,4%	+490%	+0,2	
	Salaire de référence	Max. 72,1 EUR/jour	7.054	66.125	7,2%	13,1%	+837%	+5,91
		72,1 - 79,5 EUR/jour	7.101	63.783	7,2%	12,6%	+798%	+5,40
		79,5 - 93,1 EUR/jour	14.166	97.957	14,4%	19,4%	+591%	+4,97
		93,1 - 106,0 EUR/jour	56.452	88.764	57,6%	17,6%	+57%	-39,96
		Plafond salarial (min. 106,0 EUR/jour)	13.316	188.027	13,6%	37,3%	+1.312%	+23,7

Selon le secteur, il est néanmoins important de faire également une distinction selon la phase de la crise. La caractéristique générale de la première vague était qu'il y avait une part plus importante de personnes qui étaient en chômage temporaire pour une période plus longue. Cette part était la plus élevée dans les secteurs des services ainsi que dans les secteurs du commerce, des banques et assurances (respectivement 33% et 31% des travailleurs étaient en chômage temporaire pendant au moins la moitié de cette période). Ces parts avaient diminué lors de la phase de rétablissement intermédiaire et elles ont à nouveau augmenté durant la deuxième vague dans la plupart des secteurs.

Si nous examinons les taux de chômage temporaire, nous constatons la même tendance, à savoir que ce taux est assez élevé lors de la première vague (30,8%) et qu'il se stabilise aux alentours de 18% durant la phase de rétablissement intermédiaire et la deuxième vague.

Il y a toutefois des différences considérables par secteur derrière ce chiffre global. Ainsi, dans le secteur de la construction et les secteurs des banques, du commerce et des assurances, nous constatons, au moment de la deuxième vague, une augmentation générale de ce taux par rapport à la phase de rétablissement intermédiaire. D'importantes différences sont également à noter par sous-secteur spécifique (tableau 16). Ainsi, et ce principalement dans l'horeca, les taux de chômage temporaire restent sensiblement élevés pendant toute la période de crise (ils passent de 70,2% durant la première vague à environ 60% durant la période suivante). Il en va de même p. ex., bien que dans une moindre mesure, pour le secteur de la construction et celui des arts, du spectacle et des activités récréatives (ceux-ci s'élevaient respectivement à 42,7% et 38,5% lors de la deuxième vague).

Graphique 11
Répartition du nombre de chômeurs temporaires par secteur et par période selon le nombre de jours indemnisés



Graphique 12
Taux de chômage temporaire par secteur selon les phases de la crise du coronavirus

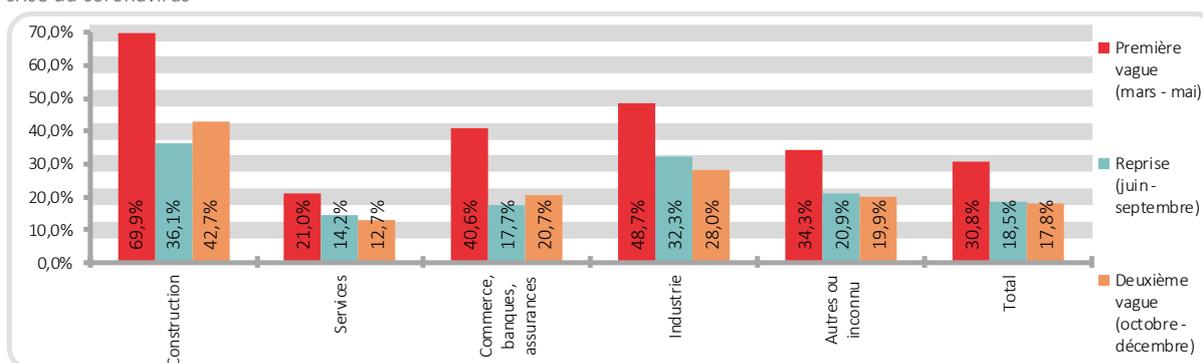


Tableau 16
Taux de chômage temporaire par secteur selon les phases de la crise du coronavirus

		Première vague (mars - mai)	Reprise (juin - septembre)	Deuxième vague (octobre - décembre)
Autres	Total	34,3%	20,9%	19,9%
	Agriculture, sylviculture et pêche	9,2%	4,6%	6,1%
	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	1,1%	0,6%	0,6%
	Transports et entreposage	27,9%	19,9%	16,2%
	Extraction de minéraux	52,2%	19,7%	25,9%
Construction		69,9%	36,1%	42,7%
Services	Total	21,0%	14,2%	12,7%
	Services administratifs et de soutien	47,5%	32,3%	29,0%
	Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets	18,8%	7,8%	6,6%
	Opérations immobilières et commerce	33,1%	12,7%	16,1%
	Activités extra-territoriales	4,3%	4,0%	3,9%
	Activités des ménages en tant qu'employeurs; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services	7,3%	4,3%	2,7%
	Information et communication	22,0%	15,3%	6,2%
	Arts, spectacles et activités	49,2%	40,4%	38,5%
	Santé humaine et action sociale	13,3%	7,1%	7,2%
	Enseignement	3,3%	1,9%	1,7%
	Administration publique et défense ; sécurité sociale obligatoire	0,1%	0,1%	0,04%
	Autres services	33,8%	22,3%	27,2%
	Hébergement et restauration	70,2%	61,9%	62,9%
	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	31,9%	18,5%	9,8%
Commerce, banques, assurances	Total	40,6%	17,7%	20,7%
	Activités financières et d'assurance	11,8%	5,8%	3,1%
	Commerce; réparation de véhicules automobiles et de motocycles	47,6%	20,6%	24,9%
Industrie		48,7%	32,3%	28,0%
Total		30,8%	18,5%	17,8%

Sources: ONEM & ONSS, Calculs: SPF ETCS & ONEM; méthodologie développée dans le cadre de la collaboration au sein du groupe de travail "Impact social COVID-19"; le ratio exprime le nombre de personnes avec un minimum d'un paiement en chômage temporaire par rapport au total des employés dans le secteur, quel que soit le volume en chômage temporaire

2

Chômage temporaire

2.1 Chiffres-clés

Tableau 17
Chiffres-clés chômage temporaire

	Unités physiques	Unités budgétaires	Nombre de travailleurs (diff.)	Nombre d'employeurs (diff.)	Jours (total)	Jours (par travailleur)	Jours (par employeur)	Dépenses (en millions EUR)	Alloc. journ. moyenne (en EUR)
2019	98.089	19.186	296.995	38.099	6.011.730	20,2	157,8	367,81	61,18
2020	504.657	196.865	1.382.410	149.434	61.562.685	44,5	412,0	4.303,5	69,91
Evol. 2019-2020	+414,5%	+926,1%	+365,5%	+292,2%	+924,0%	+120,0%	+161,1%	+1070,0%	+14,3%
2020	+406.568	+177.679	+1.085.415	+111.335	+55.550.955	+24,29	+254,2	+3.935,74	+8,72

En 2020, l'ONEM a versé un montant record de 4,3 milliards d'EUR à 1,4 million de travailleurs pour une moyenne de 44,5 jours par travailleur. Cela représente une moyenne de 504.657 unités physiques ou 196.865 unités budgétaires (comparable au concept d'équivalents temps plein) par mois.

Alors que durant la décennie précédente, le nombre de travailleurs différents réclamant une allocation de chômage temporaire au cours d'une année était limité à une moyenne de 361.600 par an. En 2020, nous constatons que près de 1,4 million de travailleurs ont perçu au moins une allocation de chômage temporaire. C'est 4 fois plus que le nombre de bénéficiaires de 2019 (+365,5%). En unités physiques, la progression par rapport à 2019 est de +414,5%, et en unités budgétaires de +926,1%. L'augmentation des unités budgétaires est (beaucoup) plus importante que celle des unités physiques, car le nombre

moyen de jours par travailleur a plus que doublé: 20,2 en 2019 contre 44,5 en 2020. Cette évolution découle évidemment des conséquences de la pandémie de COVID-19. Le coronavirus a frappé durement notre société, tant sur le plan humain qu'au niveau économique. L'ampleur énorme du chômage temporaire a mis l'ONEM et les organismes de paiement (OP) sous une pression sans précédent. Dans des circonstances normales, tant les employeurs que les travailleurs doivent suivre les procédures de demande de chômage temporaire. Ces procédures prennent du temps. Le nombre d'employeurs et de travailleurs ayant augmenté de manière exponentielle, le Ministre de l'Emploi, en concertation avec toutes les parties prenantes dont l'ONEM, a décidé de simplifier considérablement ces procédures afin de garantir un paiement rapide des travailleurs concernés.

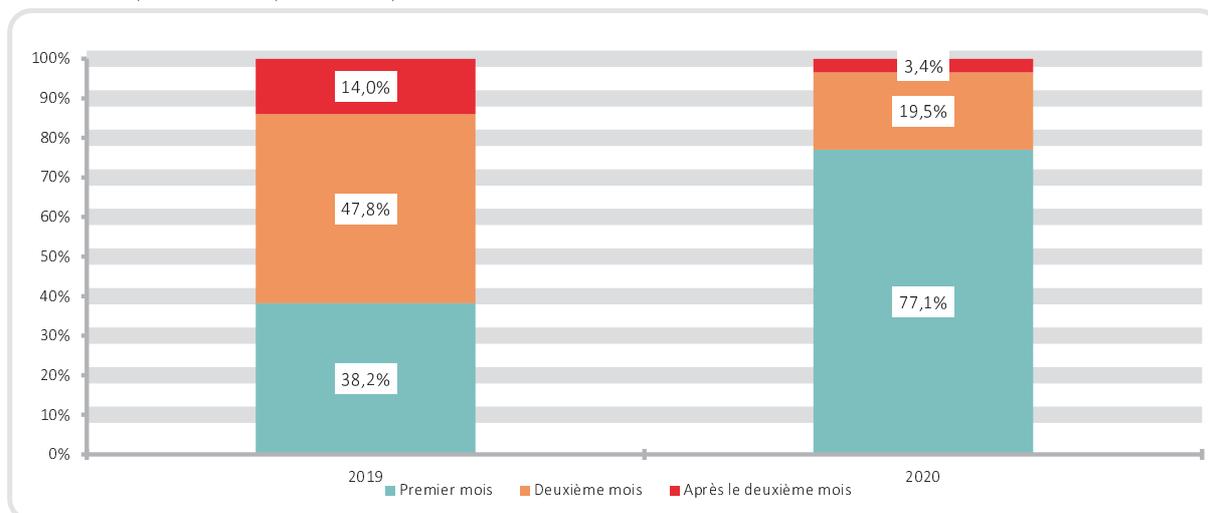
Cette décision a permis de garantir à 77,1% des 1,4 million des travailleurs un paiement dans un délai d'un mois, et à 96,6% dans les deux mois après la demande. En 2019 cela concernait moins de 300.000 travailleurs et les pourcentages étaient respectivement de 38,2% et 86,1%.

L'allocation moyenne journalière est passée de 61,18 EUR en 2019 à 69,87 EUR en 2020, en partie en raison de 1) la décision d'augmenter le pourcentage des allocations pour les chômeurs temporaires de 65% à 70%, 2) relever le revenu minimum et 3) accorder un supplément de 5,63 EUR par jour aux travailleurs dont le chômage temporaire était dû à la crise sanitaire.

La crise a donné lieu à toute une série de mesures. Celles-ci sont examinées en détail au chapitre 1. La situation de 2020 est tellement atypique qu'il n'est pas logique de réaliser des comparaisons détaillées avec le passé. Néanmoins, dans ce chapitre, nous présentons les tableaux et graphiques habituels, avec parfois quelques explications. Vous trouverez plus d'informations et de détails sur les conséquences de la pandémie de COVID-19 sur le chômage temporaire au chapitre 1 et dans notre article «L'impact de la pandémie COVID-19 sur le chômage: premiers résultats» (Chloë Loÿen, Nathalie Nuyts et Michiel Segaert) dans le numéro thématique 1/2020 de la Revue belge de la sécurité sociale, disponible gratuitement sur <https://social-security.belgium.be/fr/revue-belge-de-securite-sociale/rbss-volume-2020>.

Graphique 13

Chiffres comparatifs de la période de paiement en %.



Bien que de très nombreuses personnes aient été touchées par le chômage temporaire en 2020, il n'est pas vrai que tout le monde a dû recourir au système du chômage temporaire pendant une longue période. Le tableau ci-dessous présente la répartition du nombre de personnes ayant perçu au moins une allocation de chômage temporaire en 2020, selon le nombre de jours indemnisés dans l'année. Le tableau montre que la moitié d'entre eux ont reçu des allocations de chômage temporaire pendant moins de 33 jours. Presque 1 sur 10 avait moins de 5 jours en chômage temporaire .

Tableau 18
Répartition des chômeurs temporaires par classe des jours indemnisés

Classe des jours indemnisés	Nombre	%	Cumul %
< 5 jours	131.814	9,5	9,5
6-12 jours	185.322	13,4	23,0
13-19 jours	146.205	10,6	33,5
20-26 jours (1m)	135.891	9,8	43,4
27-52 jours (2m)	388.581	28,1	71,5
53-78 jours (3m)	183.622	13,3	84,8
79-104 jours (4m)	80.838	5,9	90,6
105-130 jours (5m)	51.651	3,7	94,3
131-156 jours (6m)	31.880	2,3	96,7
157-182 jours (7m)	16.888	1,2	97,9
183-208 jours (8m)	12.370	0,9	98,8
209-234 jours (9m)	12.035	0,9	99,6
235-260 jours (10m)	4.116	0,3	99,9
261-286 jours (11m)	497	0,0	100
287 en + (>11m)	700	0,1	100
Total	1.382.410	100	

2.2 Selon la région (en unités physiques)

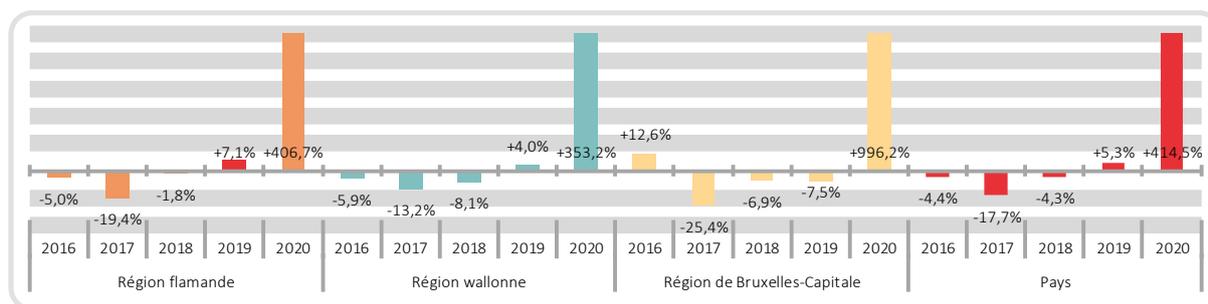
Tableau 19
Evolution du chômage temporaire par région
en unités physiques

	Région flamande	Région wallonne	Région de Bruxelles-Capitale	Pays	Région flamande	Région wallonne	Région de Bruxelles-Capitale	Pays
2007	74.580	39.977	4.803	119.359	100	100	100	100
2008	85.597	43.500	5.018	134.115	115	109	104	112
2009	138.244	64.481	7.062	209.788	185	161	147	176
2010	107.871	56.939	7.477	172.286	145	142	156	144
2011	85.092	47.113	7.005	139.210	114	118	146	117
2012	99.100	52.899	7.328	159.327	133	132	153	133
2013	103.715	55.663	7.355	166.732	139	139	153	140
2014	83.308	44.076	6.289	133.673	112	110	131	112
2015	76.317	41.461	5.859	123.637	102	104	122	104
2016	72.528	39.024	6.598	118.150	97	98	137	99
2017	58.472	33.862	4.924	97.258	78	85	103	81
2018	57.409	31.128	4.582	93.119	77	78	95	78
2019	61.493	32.359	4.237	98.089	82	81	88	82
2020	311.561	146.651	46.446	504.657	418	367	967	423
Evol. 2007-2020	+ 317,8%	+ 266,8%	+ 867,0%	+ 322,8%				
Evol. 2019-2020	+ 406,7%	+ 353,2%	+ 996,2%	+ 414,5%				

L'augmentation sur une base annuelle a été la plus forte en Région de Bruxelles-Capitale (+ 996,2%). En Région flamande et en Région wallonne, l'augmentation relative par rapport à 2019 est respectivement de + 406,7% et + 353,2%.

L'augmentation à Bruxelles est principalement due au fait que relativement plus de personnes vivant à Bruxelles que dans les autres régions travaillent dans les secteurs les plus touchés par la crise du coronavirus: restauration, arts, tourisme, etc. (voir chapitre 1.3).

Graphique 14
Variation en pourcentage par rapport à l'année précédente



2.3

Selon la région (en unités budgétaires)

Tableau 20

Evolution du chômage temporaire par région en unités budgétaires

	Région flamande	Région wallonne	Région de Bruxelles-Capitale	Pays	Région flamande	Région wallonne	Région de Bruxelles-Capitale	Pays
2007	16.326	11.804	1.653	29.783	100	100	100	100
2008	18.234	12.266	1.700	32.199	112	104	103	108
2009	36.596	21.234	2.366	60.196	224	180	143	202
2010	27.518	19.230	2.443	49.191	169	163	148	165
2011	19.241	14.208	2.017	35.466	118	120	122	119
2012	22.595	15.801	2.072	40.468	138	134	125	136
2013	23.854	16.511	2.053	42.418	146	140	124	142
2014	16.976	11.771	1.607	30.354	104	100	97	102
2015	14.996	10.900	1.398	27.294	92	92	85	92
2016	14.001	9.925	1.496	25.423	86	84	91	85
2017	10.947	8.576	1.129	20.652	67	73	68	69
2018	10.358	7.710	1.027	19.095	63	65	62	64
2019	10.690	7.589	908	19.186	65	64	55	64
2020	114.555	59.992	22.318	196.865	702	508	1350	661
Evol. 2007-2020	+601,7%	+408,2%	+1249,9%	+561,0%				
Evol. 2019-2020	+971,7%	+690,5%	+2359,1%	+926,1%				

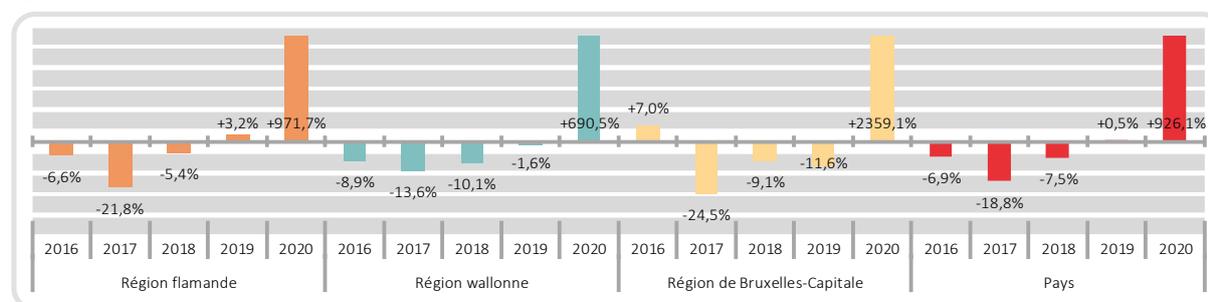
Généralement, les chômeurs temporaires ne perçoivent des allocations que quelques jours par mois. C'est pourquoi il est utile de rendre compte de l'évolution non seulement en unités physiques (nombre moyen de paiements par mois) mais aussi en unités budgétaires (comparable au concept d'équivalents temps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

Par rapport aux unités physiques, les tendances des unités budgétaires sont encore plus prononcées.

Cela signifie que par rapport aux années précédentes le nombre de travailleurs a augmenté et qu'ils ont aussi plus de jours de chômage temporaire.

Graphique 15

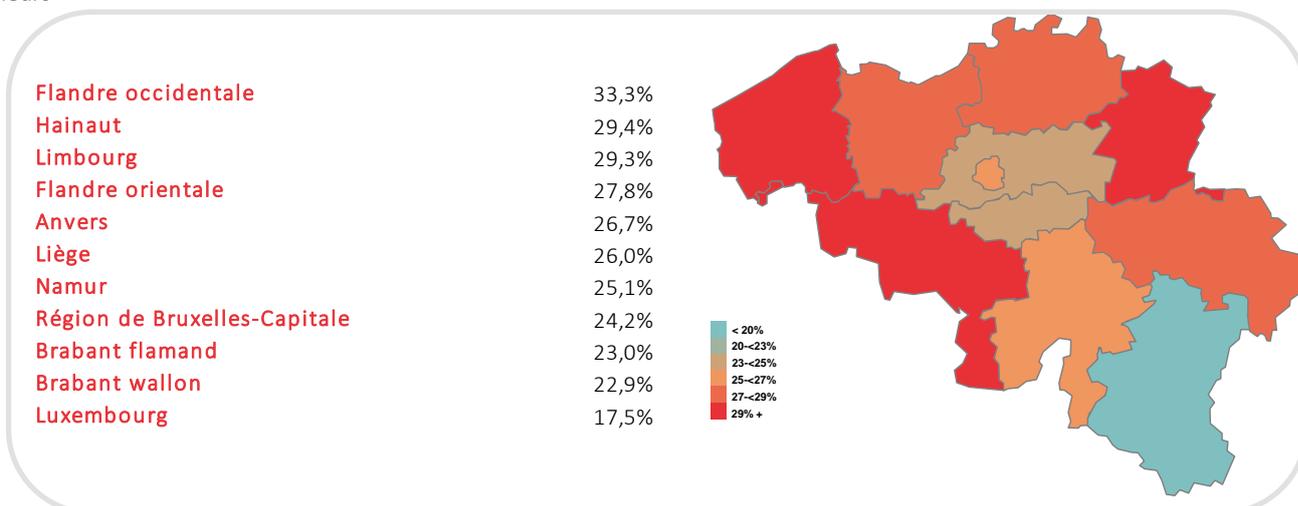
Variation en pourcentage par rapport à l'année précédente



2.4 Ratio⁴ selon la province

En raison de la crise du coronavirus, nous enregistrons en avril 2020 une part exceptionnellement élevée du nombre de chômeurs temporaires dans le total du nombre de travailleurs salariés : 26,9%. À titre de comparaison, en 2019, il était de 2,1%. Les ratios les plus élevés se trouvent en Flandre occidentale et le Hainaut : respectivement 33,3% et 29,4%; les ratios les plus faibles dans la province du Luxembourg (17,5%) et pour le Brabant wallon (22,9%).

Graphique 16
Chômage temporaire par rapport au nombre de travailleurs



⁴ Chômeurs temporaires en avril 2020 (source : ONEM) par rapport au nombre de travailleurs en 2019 (source : Eurostat)

2.5 Selon la branche d'activités (en unités budgétaires)

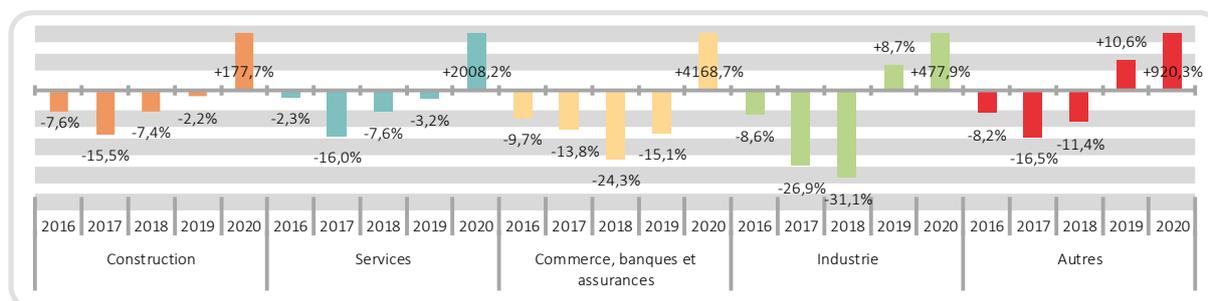
Tableau 21
Chômage temporaire par branche d'activités
en unités budgétaires

	Construction	Services	Commerce, banques et assurances	Industrie	Autres	Construction	Services	Commerce, banques et assurances	Industrie	Autres
2007	13.349	4.105	572	8.174	3.584	100	100	100	100	100
2008	12.921	4.433	615	10.683	3.548	97	108	108	131	99
2009	16.047	6.911	843	27.573	8.821	120	168	148	337	246
2010	18.490	6.548	856	16.251	7.045	139	160	150	199	197
2011	12.519	6.948	1.931	10.714	3.354	94	169	338	131	94
2012	14.426	7.614	2.081	13.422	2.926	108	185	364	164	82
2013	16.658	7.648	2.093	13.208	2.811	125	186	366	162	78
2014	10.326	6.396	1.784	9.780	2.067	77	156	312	120	58
2015	10.146	6.121	1.523	7.667	1.836	76	149	266	94	51
2016	9.376	5.979	1.375	7.007	1.687	70	146	241	86	47
2017	7.918	5.021	1.185	5.120	1.408	59	122	207	63	39
2018	7.333	4.641	1.041	4.831	1.248	55	113	182	59	35
2019	7.174	4.495	884	5.252	1.381	54	109	155	64	39
2020	19.921	94.756	37.745	30.352	14.092	149	2.308	6.602	371	393
Evol. 2007-2020	+49,2 %	+2208,5 %	+6502,4 %	+271,3 %	+293,2 %					
Evol. 2019-2020	+177,7 %	+2008,2 %	+4168,7 %	+477,9 %	+920,3 %					

Suite à la fermeture obligatoire au printemps et en novembre des magasins non essentiels, nous observons une explosion du chômage temporaire dans les secteurs de la vente au détail, de la banque et de l'assurance. Avec la fermeture des cafés et restaurants, des coiffeurs et autres professions de contact non essentielles, nous constatons également une forte augmentation du chômage temporaire dans le secteur des services.

Une analyse détaillée se trouve au chapitre 1 et dans notre article de la Revue belge de la sécurité sociale⁵, disponible gratuitement sur <https://social-security.belgium.be/fr/revue-belge-de-securite-sociale/rbss-volume-2020>.

Graphique 17
Variation en pourcentage par rapport à l'année précédente



⁵ La réponse de la protection sociale à la pandémie de COVID-19, RBSS numéro thématique 1/2020, article: "L'impact de la pandémie COVID-19 sur le chômage : premiers résultats (Chloë Loÿen, Nathalie Nuyts et Michiel Segaeert)

2.6 Selon le motif (en jours indemnisés)⁶

Tableau 22

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

	Raisons économiques	Intempéries	Force majeure	Autres	dont suspension employés	Total	Raisons économiques	Intempéries	Force majeure	Autres	Total
2007	5.553.689	2.626.126	580.811	548.354	0	9.308.980	100	100	100	100	100
2008	6.694.307	2.303.338	574.570	503.560	0	10.075.775	121	88	99	92	108
2009	14.442.762	3.034.594	609.038	703.914	164.813	18.790.308	260	116	105	128	202
2010	9.846.261	4.009.234	671.099	764.428	334.905	15.291.022	177	153	116	139	164
2011	7.469.325	2.394.929	658.730	587.583	97.348	11.110.567	134	91	113	107	119
2012	8.443.842	2.988.938	638.286	571.242	152.709	12.642.309	152	114	110	104	136
2013	7.917.213	4.007.915	645.780	689.246	266.109	13.260.155	143	153	111	126	142
2014	6.934.514	1.409.034	612.925	514.264	187.849	9.470.737	125	54	106	94	102
2015	5.583.749	1.911.182	587.457	437.154	145.895	8.519.541	101	73	101	80	92
2016	4.842.055	2.059.081	623.086	436.187	133.845	7.960.410	87	78	107	80	86
2017	3.773.040	1.728.197	552.471	378.117	92.663	6.431.825	68	66	95	69	69
2018	3.322.553	1.774.240	522.399	330.871	78.261	5.950.063	60	68	90	60	64
2019	3.429.132	1.779.521	501.843	301.234	70.130	6.011.730	62	68	86	55	65
2020	1.066.202	1.246.193	58.888.185	362.105	38.896	61.562.685	19	47	10.139	66	661
Evol. 2007-2020	-80,8 %	-52,5 %	+10039,0 %	-34,0 %	-	+561,3 %					
Evol. 2019-2020	-68,9 %	-30,0 %	+11634,4 %	+20,2 %	-44,5 %	+924,0 %					

Pendant la crise sanitaire - à l'exception du mois de septembre⁷ - les employeurs pouvaient immédiatement déclarer toute forme de chômage temporaire résultant de la pandémie de COVID-19 comme force majeure, sans notification préalable et approbation de l'ONEM. Vu que l'on ne peut pas distinguer le chômage temporaire résultant de la crise sanitaire du chômage temporaire pour d'autres raisons que la crise sanitaire, ni sur base des déclarations et ni sur base des données de paiement, nous considérons qu'à partir de mars 2020 tout chômage temporaire qui a été introduit pour un cas de force majeure, des raisons économiques ou pour une suspension employés comme étant lié à la crise sanitaire.

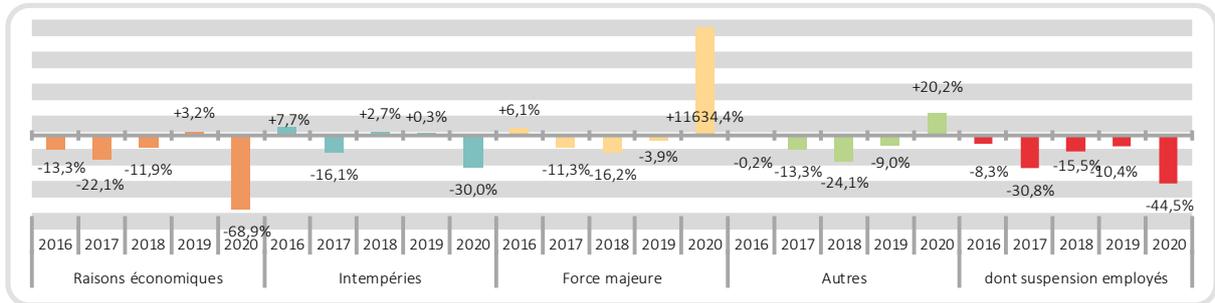
À l'exception du mois de référence de septembre 2020, à partir de mars 2020, nous classerons statistiquement comme force majeure, les motifs des raisons économiques et de la suspension employés. En 2020, la forte baisse des motifs des raisons économiques et de la suspension employés est donc artificielle.

⁶ Pour ce qui concerne le nombre de jours indemnisés, les données ne sont, en principe, utilisées qu'une fois vérifiées. Celles-ci ne sont toutefois disponibles qu'avec un retard d'environ 6 mois. Pour la période la plus récente, en l'occurrence l'année 2020, nous utilisons dès lors des données avant vérification. Le nombre de jours indemnisés avant vérification est toujours un peu plus élevé que le nombre de jours indemnisés après vérification, de sorte que pour 2020, les chiffres sont légèrement surestimés (surtout en ce qui concerne les motifs "raisons économiques", "intempéries" et "force majeure").

⁷ Pour le mois de septembre 2020, la procédure simplifiée de force majeure a été limitée aux secteurs et entreprises durablement touchés. De plus amples informations sont disponibles dans le volume 1 de notre rapport annuel.

Graphique 18

Variation en pourcentage par rapport à l'année précédente

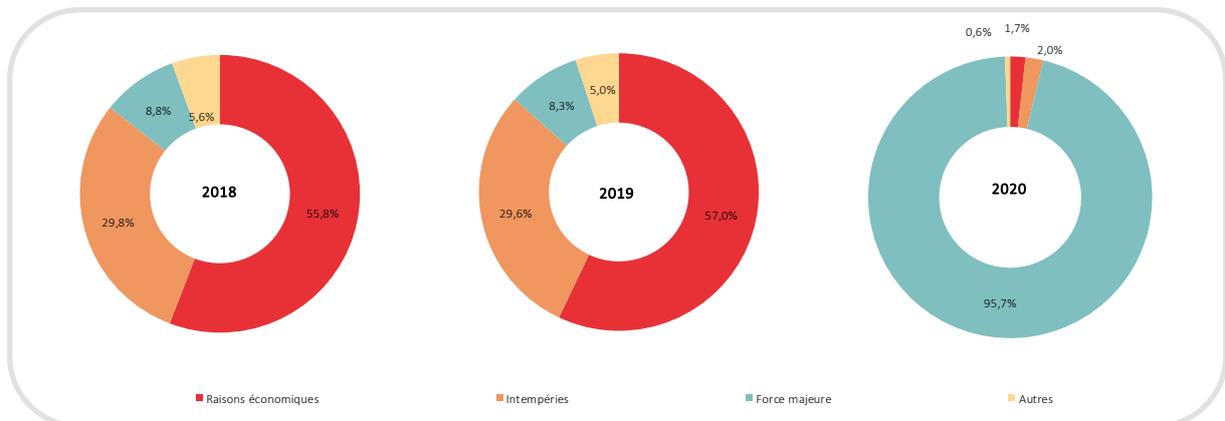


Le nombre total de jours de chômage temporaire dû aux intempéries a fortement baissé en 2020 par rapport à l'année précédente (-30,0%).

Du fait de la crise sanitaire, la part du chômage temporaire pour cause de force majeure (y compris des raisons économiques et la suspension employés à partir de mars 2020) est de près de 96% en 2020.

Graphique 19

Répartition selon le motif



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

Tableau 23

Evolution des allocations apparentées au chômage temporaire et des congés

	Accueil d'enfants	Vacances jeunes	Vacances seniors	Période non rémunérée dans l'enseignement	Soins d'accueil	Accueil d'enfants	Vacances jeunes	Vacances seniors	Période non rémunérée dans l'enseignement	Soins d'accueil
2007	4.087	3.085	123	3.325	0	100	100	100	100	-
2008	3.898	3.209	160	3.350	0	95	104	130	101	-
2009	3.742	2.872	113	3.387	107	92	93	91	102	100
2010	3.635	2.574	151	3.501	81	89	83	123	105	76
2011	3.484	2.725	230	3.550	88	85	88	186	107	82
2012	3.170	2.735	215	3.495	92	78	89	174	105	86
2013	3.142	2.740	212	3.724	102	77	89	172	112	95
2014	2.946	2.438	238	3.874	103	72	79	193	116	96
2015	2.656	2.389	246	3.836	114	65	77	200	115	106
2016	2.474	2.635	284	3.728	115	61	85	231	112	107
2017	2.263	2.737	287	3.628	186	55	89	232	109	174
2018	2.008	2.879	305	3.498	160	49	93	247	105	149
2019	1 616	3 064	290	3 454	163	40	99	235	104	153
2020	1 105	2 161	161	2 960	123	27	70	130	89	114
Evol. 2007-2020	-73,0%	-29,9%	+30,1%	-11,0%	-					
Evol. 2019-2020	-31,6%	-29,5%	-44,7%	-14,3%	-25,0%					

Les accueillant(e)s d'enfants perçoivent des allocations de garde lorsque leurs revenus diminuent du fait de l'absence d'enfants pour des raisons indépendantes de leur volonté. Le nombre d'allocataires diminue progressivement depuis 2007.

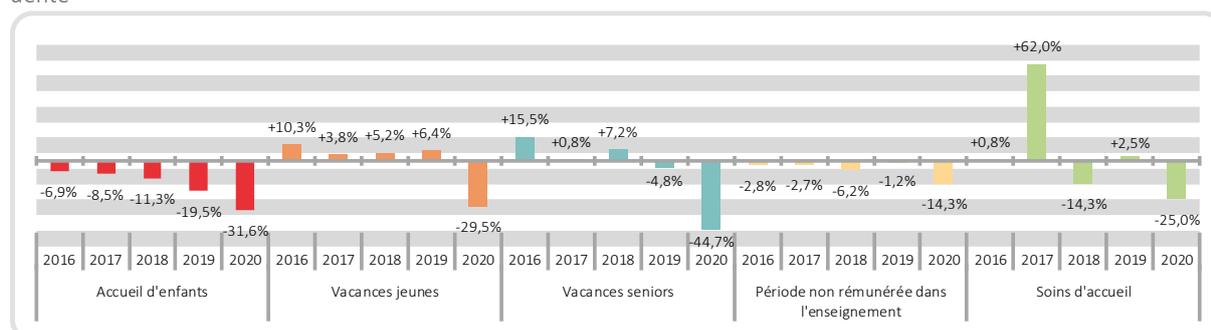
Les allocations destinées à indemniser les périodes non couvertes par un pécule de vacances concernent, d'une part, les jeunes qui quittent l'école (vacances jeunes) et, d'autre part, les personnes de 50 ans et plus qui reprennent une activité dans le secteur privé (vacances seniors). Dans le premier régime, le nombre moyen de paiements en 2020 a diminué de 29,5% sur une base annuelle. Dans le second régime, on enregistre une diminution de 44,7%.

Les personnes qui travaillent pour des établissements d'enseignement touchent pendant la période des grandes vacances une allocation lorsque cette période n'est pas couverte par une rémunération différée. Par rapport à l'année passée, le nombre moyen d'allocataires en 2020 diminue de 14,3%. Par rapport à 2007, il y a aussi - pour la première fois - une baisse, à savoir -11,0%.

Enfin, certains travailleurs perçoivent des allocations lorsqu'ils prennent congé afin de dispenser des soins à la/ aux personne(s) qui a/ont été placée(s) dans leur famille. Le nombre de ces allocataires reste très limité: en moyenne 123 personnes par mois en 2020. Leur nombre a fortement baissé par rapport à l'année précédente (-25,0%), mais cette image est quelque peu faussée en raison des faibles nombres absolus.

Graphique 20

Variation en pourcentage par rapport à l'année précédente





3

Chômeurs complets indemnisés

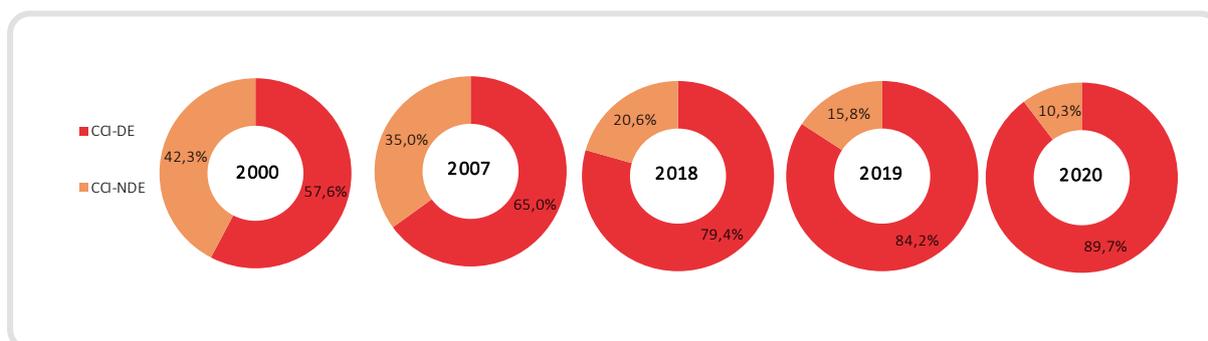
3.1

Introduction

Les chômeurs complets indemnisés regroupent tant les demandeurs d'emploi (CCI-DE) que les non-demandeurs d'emploi (CCI-NDE). Parmi les demandeurs d'emploi, nous comptons les chômeurs complets indemnisés demandeurs d'emploi admis sur la base de prestations de travail à temps plein, les chômeurs complets indemnisés demandeurs d'emploi admis sur la base des études, les chômeurs complets indemnisés demandeurs d'emploi admis sur la base de prestations de travail à temps partiel volontaire, les demandeurs d'emploi indemnisés dans le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) et depuis octobre 2020, les demandeurs d'emploi indemnisés non mobilisables bénéficiant d'une allocation de sauvegarde. Le groupe de CCI-NDE se compose des chômeurs complets indemnisés non-demandeurs d'emploi admis sur la base de prestations à temps partiel volontaire, des chômeurs complets indemnisés âgés dispensés admis sur la base de prestations de travail à temps plein, des chômeurs complets indemnisés dispensés de l'inscription comme demandeur d'emploi (IDE) en raison de difficultés sociales ou familiales ou en tant qu'aidant proche, ainsi que des chômeurs en RCC dispensés d'IDE.

Graphique 21

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



En 2000, les CCI-NDE représentaient pas moins de 42,3% du chômage global (274.710 des 649.846 CCI). En 2007, leur part a diminué pour passer à 35%. Depuis lors, leur part ne cesse de diminuer: en 2020, ils ne représentent plus que 10,3% de l'ensemble des CCI.

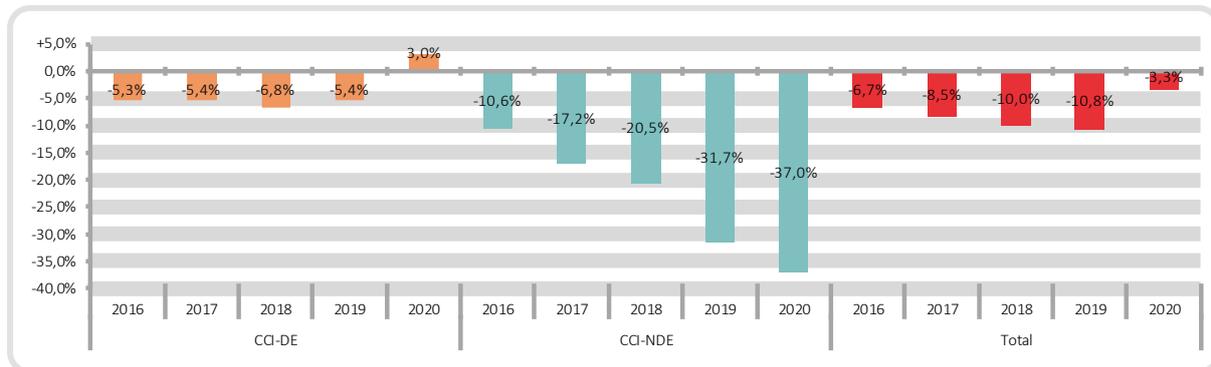
Tableau 24

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

	CCI-DE	CCI-NDE	Total	CCI-DE	CCI-NDE	Total
2007	448.982	241.680	690.662	100	100	100
2008	423.358	235.232	658.590	94	97	95
2009	454.964	230.161	685.125	101	95	99
2010	460.709	225.483	686.192	103	93	99
2011	445.412	215.812	661.223	99	89	96
2012	441.406	204.384	645.790	98	85	94
2013	457.785	193.275	651.059	102	80	94
2014	458.642	174.719	633.361	102	72	92
2015	417.432	153.470	570.902	93	64	83
2016	395.213	137.168	532.381	88	57	77
2017	373.701	113.590	487.291	83	47	71
2018	348.221	90.256	438.477	78	37	63
2019	329.360	61.678	391.039	73	26	57
2020	339.266	38.881	378.147	76	16	55
Evol. 2007-2020	-24,4%	-83,9%	-45,2%			

Graphique 22

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



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

Au cours de ces dernières années, le nombre de CCI-NDE a progressivement diminué : -10,6% en 2016 contre -37,0% en 2020. Cette diminution tient principalement au durcissement des conditions d'octroi de la dispense d'IDE (cf. partie 9.5). Malgré ces conditions plus strictes, de 2015 à 2019, nous notons également une diminution, bien que dégressive, chez les CCI-DE (-9,0% en 2015 contre -5,4% en 2019). Cette tendance à la baisse fait suite à l'embellie conjoncturelle, à l'évolution démographique, aux mesures pour l'emploi et aux réformes de l'assurance chômage notamment la mesure limitant le droit aux allocations d'insertion. En 2020, le nombre de CCI-DE est reparti à la hausse (+3,0%), principalement suite à la crise sanitaire.

Les mesures gouvernementales visant à limiter la propagation du coronavirus ont eu un impact sur le service fourni, en raison de la fermeture des bureaux des organismes de paiement, de l'ONEM et des services pour l'emploi, d'où la mise en place de certaines mesures provisoires. Parmi elles, la prolongation du droit de base aux allocations d'insertion. De ce fait, en 2020, seules 1.044 personnes ont vu leur droit aux allocations d'insertion prendre fin sur un total de 53.232 personnes⁸ depuis le début de cette mesure instaurée en 2012 mais n'ayant sorti ses effets qu'à partir de 2015.

Sur une base annuelle, le total des CCI-DE et des CCI-NDE a diminué de 3,3%, soit 45,2% en dessous du niveau antérieur à la crise de l'année 2007. Avec 378.147 unités en moyenne par mois, leur nombre tombe en dessous des 380.000 pour la première fois depuis 1980.

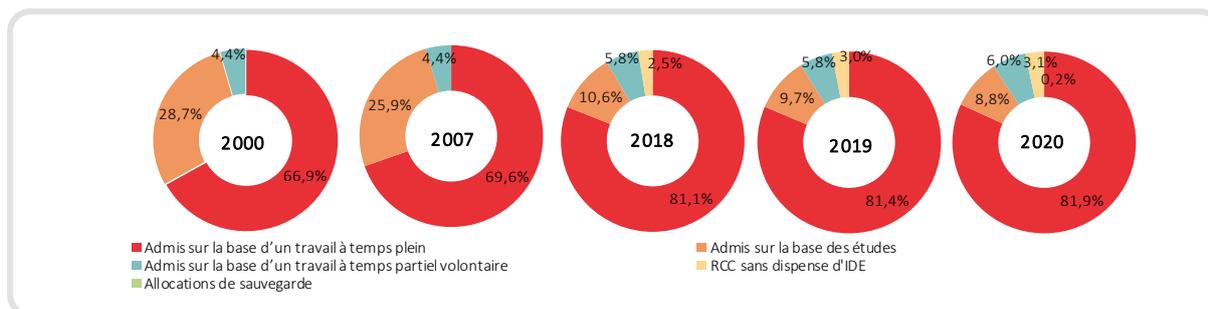
⁸ Nous n'avons pas encore pu tenir compte des arriérés de paiement pour déterminer le nombre de chômeurs en fin de droits en décembre 2020, de sorte que pour l'année 2020, il sera encore sujet à des changements mineurs.

3.2 Demandeurs d'emploi

3.2.1 Selon le sous-groupe

Graphique 23

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



En 2020, la part de demandeurs d'emploi admis au bénéfice des allocations de chômage sur la base des études a encore baissé de presque 1 point de pourcentage par rapport à 2019 et ce, après une diminution de 1 point de pourcentage par rapport à 2018, 2017 et 2016 et de 6 points de pourcentage enregistrée entre 2014 et 2015. Ces diminutions sont fortement influencées par la limitation du droit aux allocations d'insertion (cf. partie 9.2), mais elles suivent également, en partie, la tendance que nous avons déjà pu observer ces dernières années. Leur part dans les CCI-DE s'élève à présent encore à 8,8%. La plupart des CCI-DE (81,9%) sont encore et toujours admis sur la base de prestations de travail à temps plein. La part des CCI-DE sur la base de prestations de travail à temps partiel volontaire et celle des demandeurs d'emploi bénéficiant du RCC s'élèvent respectivement à 6,0% et 3,1%.

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

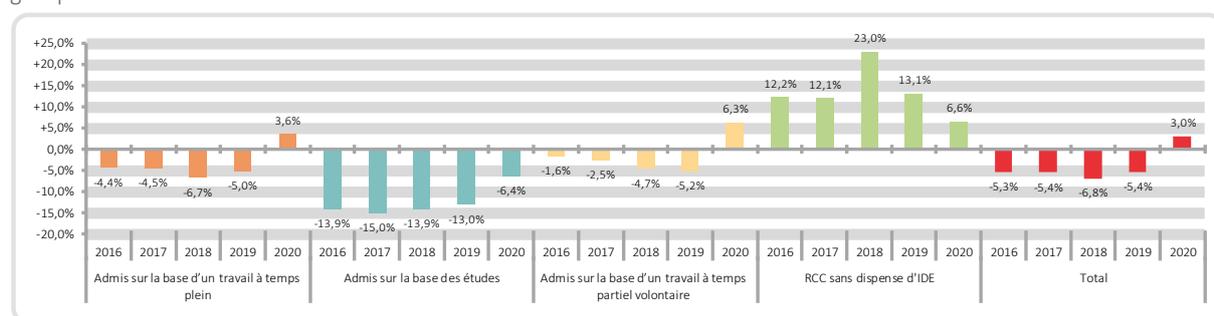
ou dans le cadre d'un travail adapté ou encadré, rémunéré ou non.

Le statut de demandeur d'emploi non mobilisable est accordé pour une période de deux ans et est renouvelable moyennant une nouvelle évaluation au moyen de l'outil de screening ICF. En 2020, ces demandeurs d'emploi indemnisés non mobilisables bénéficiant d'une allocation de sauvegarde représentent 0,2% des CCI-DE.

Tableau 25
Evolution des CCI-DE selon le sous-groupe

	Admis sur la base d'un travail à temps plein	Admis sur la base des études	Admis sur la base d'un travail à temps partiel volontaire	RCC sans dispense d'IDE	Allocations de sauvegarde	Total	Admis sur la base d'un travail à temps plein	Admis sur la base des études	Admis sur la base d'un travail à temps partiel volontaire	RCC sans dispense d'IDE	Total
2007	312.635	116.452	19.856	39	0	448.982	100	100	100	100	100
2008	295.443	108.403	18.316	1.196	0	423.358	95	93	92	3.055	94
2009	324.178	109.943	18.867	1.976	0	454.964	104	94	95	5.046	101
2010	328.458	109.967	19.471	2.812	0	460.709	105	94	98	7.180	103
2011	316.160	105.663	19.566	4.023	0	445.412	101	91	99	10.270	99
2012	316.336	100.914	19.923	4.233	0	441.406	101	87	100	10.807	98
2013	332.176	100.308	20.862	4.439	0	457.785	106	86	105	11.332	102
2014	340.870	90.896	22.049	4.827	0	458.642	109	78	111	12.324	102
2015	331.177	58.488	22.080	5.687	0	417.432	106	50	111	14.518	93
2016	316.764	50.344	21.727	6.378	0	395.213	101	43	109	16.285	88
2017	302.569	42.803	21.181	7.147	0	373.701	97	37	107	18.248	83
2018	282.380	36.856	20.192	8.794	0	348.221	90	32	102	22.451	78
2019	268.206	32.063	19.146	9.945	0	329.360	86	28	96	25.392	73
2020	277.744	30.024	20.359	10.603	537	339.266	89	26	103	27.070	76
Evol. 2007-2020	-11,2%	-74,2%	+2,5%	+26.970,5%	-	-24,4%					

Graphique 24
Variation sur une base annuelle des CCI-DE selon le sous-groupe



En général, nous pouvons dire que les tendances de l'année dernière s'inversent sauf pour les CCI-DE après des études et les demandeurs d'emploi en RCC chez qui elles se poursuivent en 2020, mais de manière beaucoup moins prononcée.

Pour la 10^{ème} année consécutive, on enregistre de 2010 à 2020 une diminution du nombre de CCI-DE après des études. On observe une baisse moyenne de 14,0% de 2016 à 2019 (soit respectivement sur une base annuelle -13,9% en 2016, -15,0% en 2017, -13,9% en 2018 et -13,0% en 2019) et une baisse plus faible de 6,4% en 2020. Ces baisses s'expliquent, comme mentionné précédemment, par :

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

Le nombre de CCI-DE après des prestations de travail à temps plein connaît une augmentation en 2020, de 3,6% sur une base annuelle. Leur nombre reste en dessous du niveau de l'année de crise de 2010 (-15,4%), bien que les conditions d'admission pour la dispense sur la base de l'âge ou du passé professionnel soient entre-temps devenues plus strictes. C'est la raison pour laquelle les personnes de 50 ans et plus, pour la plupart admises sur la base de prestations de travail à temps plein, restent demandeurs d'emploi (cf. partie 3.3).

Bien que le nombre total de CCI-DE augmente en 2020 (+3,0%), il demeure largement en dessous du niveau de 2010 et est même inférieur de 24,4% au niveau d'avant la crise de 2007.

Nous avons également enregistré en 2020 une augmentation sur une base annuelle chez les CCI-DE après un emploi à temps partiel volontaire, à savoir de 6,3%.

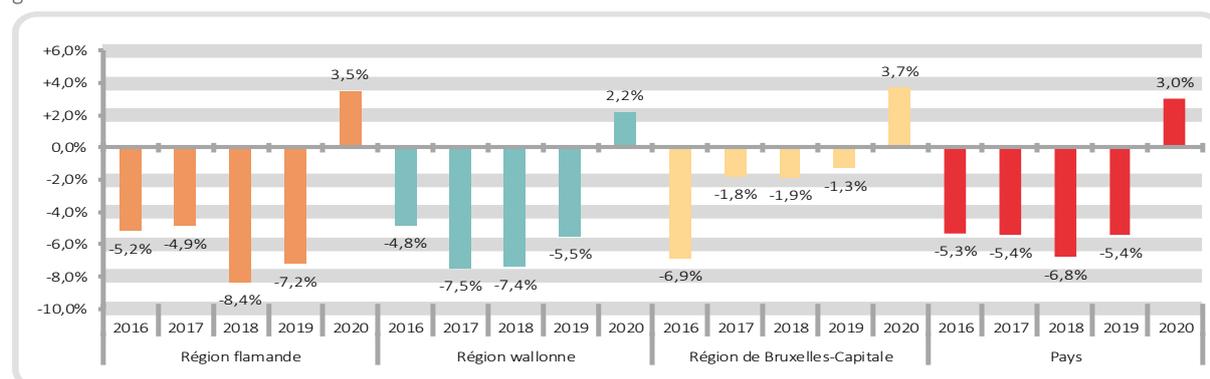
Le nombre de demandeurs d'emploi en RCC continue d'augmenter : +6,6% sur une base annuelle en 2020, mais dans une moindre mesure que les années précédentes. Cette augmentation est principalement due au fait que les possibilités de dispense dans le régime de chômage avec complément d'entreprise ont été systématiquement limitées au cours des dernières années. Par conséquent, le nombre de demandeurs d'emploi entrants augmente dans le régime, malgré que le flux entrant total diminue (cf. partie 9.4). L'augmentation s'inscrit également dans la tendance générale chez les CCI : la part de non demandeurs d'emploi diminue et celle des demandeurs d'emploi s'accroît (cf. partie 3.1).

3.2.2 Selon la région

Tableau 26
Evolution des CCI-DE selon la région

	Région flamande	Région wallonne	Région de Bruxelles-Capitale	Pays	Région flamande	Région wallonne	Région de Bruxelles-Capitale	Pays
2007	160.439	213.324	75.220	448.982	100	100	100	100
2008	147.512	202.918	72.928	423.358	92	95	97	94
2009	169.855	208.258	76.850	454.964	106	98	102	101
2010	173.042	206.917	80.751	460.709	108	97	107	103
2011	163.597	201.041	80.774	445.412	102	94	107	99
2012	162.495	197.989	80.922	441.406	101	93	108	98
2013	173.586	202.648	81.551	457.785	108	95	108	102
2014	179.491	198.874	80.277	458.642	112	93	107	102
2015	171.700	174.059	71.672	417.432	107	82	95	93
2016	162.808	165.648	66.757	395.213	101	78	89	88
2017	154.894	153.228	65.579	373.701	97	72	87	83
2018	141.946	141.911	64.364	348.221	88	67	86	78
2019	131.718	134.109	63.533	329.360	82	63	84	73
2020	136.292	137.086	65.888	339.266	85	64	88	76
Evol. 2007-2020	-15,1%	-35,7%	-12,4%	-24,4%				

Graphique 25
Variation sur une base annuelle des CCI-DE selon la région



La Région flamande est la plus sensible à la conjoncture. Cette région a connu la plus forte hausse de chômage durant la crise (108 points de base en 2010 avec 2007 comme index 100), puis il est pratiquement retombé à 2 ans d'intervalle au niveau de l'année d'avant la crise en 2007 (101 points de base en 2012), pour ensuite à nouveau dépasser le niveau de l'année de crise de 2010 (112 points de base en 2014). En 2020, après 5 années consécutives de baisse, le nombre de CCI-DE augmente dans cette région: 3,5% sur une base annuelle. Le nombre de CCI-DE reste cependant en 2020 inférieur au niveau d'avant la crise en 2007 (85 points de base).

En 2015, la baisse dans la Région wallonne et la Région de Bruxelles-Capitale était considérablement supérieure à celle de la Région flamande. La Région wallonne et la Région de Bruxelles-Capitale comptent proportionnellement davantage de bénéficiaires d'allocations d'insertion que la Région flamande, en particulier avec une longue durée de chômage, de sorte que l'impact de la limitation du droit aux allocations d'insertion y est plus important. En raison de mesures transitoires, un nombre important de chômeurs de longue durée ont, en 2015, perdu leur droit, alors qu'ils étaient bien moins nombreux dans le cas en 2018 et 2019 (cf. partie 9.2). Pour 2020, l'augmentation en Région wallonne est de 2,2% sur une base annuelle et est de 3,7% sur une base annuelle en Région de Bruxelles-Capitale.

3.2.3 Selon le sexe

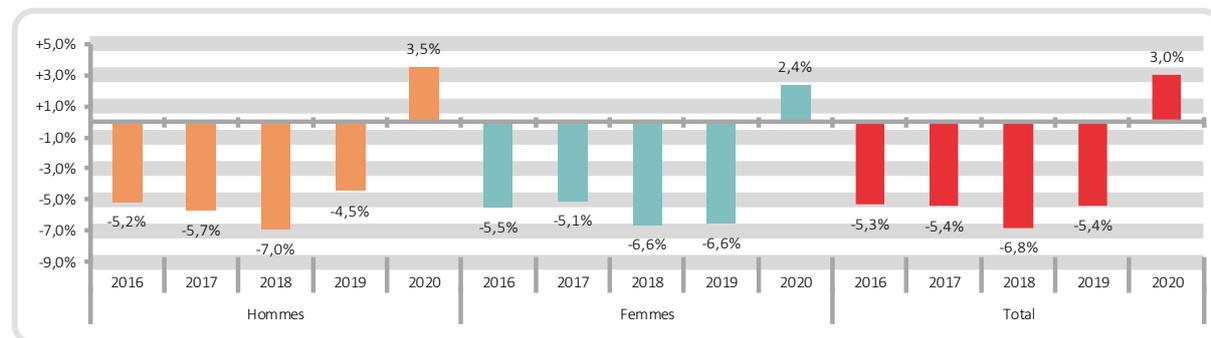
Tableau 27

Evolution des CCI-DE selon le sexe

	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
2007	216.386	232.596	448.982	100	100	100
2008	207.239	216.119	423.358	96	93	94
2009	235.156	219.808	454.964	109	95	101
2010	240.332	220.377	460.709	111	95	103
2011	230.796	214.616	445.412	107	92	99
2012	231.569	209.836	441.406	107	90	98
2013	245.882	211.903	457.785	114	91	102
2014	248.984	209.658	458.642	115	90	102
2015	230.113	187.319	417.432	106	81	93
2016	218.202	177.010	395.213	101	76	88
2017	205.740	167.961	373.701	95	72	83
2018	191.422	156.799	348.221	88	67	78
2019	182.834	146.526	329.360	84	63	73
2020	189.251	150.016	339.266	87	64	76
Evol. 2007-2020	-12,5%	-35,5%	-24,4%			

Graphique 26

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



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

En 2016, on enregistre pour les deux sexes une diminution sur une base annuelle de 5,2% pour les hommes et de 5,5% pour les femmes. En 2020, pour la première fois depuis 6 ans, on note une hausse qui est de 3,5% pour les hommes et de 2,4% pour les femmes. Le chômage des hommes est inférieur de 13 points au niveau d'avant la crise en 2007 (87 points de base) et celui des femmes est inférieur de 36 points au niveau d'avant la crise en 2007 (64 points de base).

3.2.4 Selon la classe d'âge

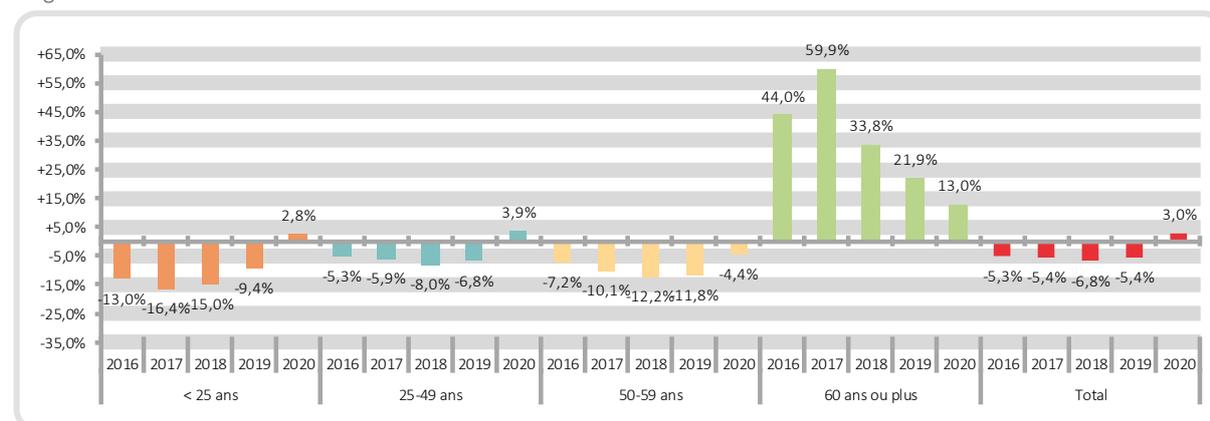
Tableau 28

Evolution des CCI-DE selon la classe d'âge

	< 25 ans	25-49 ans	50-59 ans	60 ans ou plus	Total	< 25 ans	25-49 ans	50-59 ans	60 ans ou plus	Total
2007	63.494	285.283	96.444	3.761	448.982	100	100	100	100	100
2008	59.142	261.485	99.514	3.217	423.358	93	92	103	86	94
2009	66.398	278.102	107.271	3.193	454.964	105	97	111	85	101
2010	64.963	278.836	113.069	3.841	460.709	102	98	117	102	103
2011	59.555	267.276	113.905	4.675	445.412	94	94	118	124	99
2012	56.632	266.708	112.262	5.803	441.406	89	93	116	154	98
2013	59.585	276.900	114.026	7.274	457.785	94	97	118	193	102
2014	54.444	273.835	122.435	7.928	458.642	86	96	127	211	102
2015	44.286	241.811	120.152	11.183	417.432	70	85	125	297	93
2016	38.527	229.081	111.505	16.098	395.213	61	80	116	428	88
2017	32.213	215.468	100.271	25.748	373.701	51	76	104	685	83
2018	27.383	198.328	88.072	34.438	348.221	43	70	91	916	78
2019	24.801	184.899	77.672	41.989	329.360	39	65	81	1.116	73
2020	25.491	192.117	74.230	47.429	339.266	40	67	77	1.261	76
Evol. 2007-2020	-59,9%	-32,7%	-23,0%	+1161,0%	-24,4%					

Graphique 27

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



L'évolution récente depuis 2016 du chômage complet diffère fortement selon la classe d'âge : dans les classes d'âge des moins de 50 ans, la tendance est passée d'une baisse vers une légère hausse en 2020, dans la classe d'âge des 50 à 59 ans, la tendance est toujours à la baisse, alors que les âgés de 60 ans et plus ont par contre une forte tendance à la hausse, même si elle demeure moins prononcée en 2020. Les fortes diminutions du chômage des jeunes (moins de 25 ans) de 2016 à 2019 s'expliquent d'un côté par les conditions plus strictes d'admission et d'indemnisation et de l'autre côté par la reprise économique tant en Belgique qu'en Europe.

Cette diminution de 2016 à 2019 dans les classes d'âge de moins de 60 ans est en premier lieu la conséquence de l'amélioration de la conjoncture. Elle a également été soutenue (surtout dans la classe d'âge la plus jeune) par l'introduction du plan Activa pour les jeunes peu qualifiés de moins de 30 ans (cf. parties 5.2 et 9.7) et par le suivi renforcé du comportement de recherche d'emploi des personnes avec une allocation d'insertion et des jeunes en stage d'insertion professionnelle. En second lieu, la modification réglementaire évoquée concernant le droit aux allocations d'insertion a naturellement surtout un impact sur le nombre de chômeurs complets dans les classes d'âge de moins de 50 ans; ce nombre était en outre plus important en 2015 que les années suivantes. En 2015, on comptabilisait ainsi 27.919 cas de fin du droit aux allocations d'insertion pour les demandeurs d'emploi de moins de 50 ans. On en compte 7.765 en 2016, 6.316 en 2017, 4.978 en 2018, 3.807 en 2019 et 1.029 en 2020⁹.

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

En 2020, suite à la crise sanitaire, on enregistre une hausse sur une base annuelle dans les catégories d'âge inférieures à 50 ans: +2,8% pour les CCI-DE de moins de 25 ans, et +3,9% pour les CCI-DE de 25 à 49 ans. En revanche, pour la tranche d'âge 50-59 ans, les chiffres restent en baisse en 2020 (-4,4%), mais de manière beaucoup moins importante qu'en 2019 (-11,8%). Le nombre de personnes âgées de plus de 60 ans a augmenté de 13,0% en 2020. Ce chiffre est bien inférieur à l'augmentation moyenne (39,9%) enregistrée pour ce groupe d'âge sur la période 2016-2019.

Ces modifications réglementaires ont pour conséquence que moins de chômeurs de 50 ans et plus ont droit à une dispense, si bien qu'ils restent souvent demandeurs d'emploi. Cet effet est illustré par l'évolution commune des CCI-DE de 50 ans et plus et des chômeurs âgés dispensés (cf. partie 3.3). On enregistre une baisse de cette évolution pendant presque toute cette période, contrairement à la hausse observée chez les CCI-DE de 50 ans et plus. En 2020, on comptait 125.004 chômeurs pour les deux groupes confondus (CCI-DE de 50 ans et + et CCI-NDE chômeurs âgés), soit 39,9% de moins qu'en 2007 (208.144 chômeurs). La hausse du nombre de CCI-DE âgés de 50 ans et plus est donc en grande partie une conséquence du glissement du statut de chômeur non-demandeur d'emploi à celui de chômeur demandeur d'emploi, plutôt que celle d'une augmentation réelle du nombre de chômeurs âgés de 50 ans et plus.

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

⁹ Pour les mois de janvier à novembre inclus (1.029 cas de moins de 50 ans), il s'agit de chiffres recalculés. Pour le passé, nous pouvons en effet tenir compte des arriérés de paiements, ce qui permet de définir plus précisément la sortie. Pour le mois de décembre, il s'agit encore de chiffres provisoires.

Au cours de la période 2007-2019, la population totale âgée de moins de 50 ans (15-49 ans) est restée stable (+0,5%), alors que l'augmentation de la population totale des 50 ans à 64 ans s'élevait à 18,0%¹⁰. Cette tendance en Belgique se confirme au niveau européen (27 pays) vu qu'on y observe également entre 2007 et 2019 une diminution de 8,1% de la population âgée de 15 à 49 ans contre une augmentation de 14,7% pour les personnes âgées de 50 à 64 ans. L'emploi suit ces tendances démographiques soit pour l'Union Européenne (27 pays): -7,3% (15-49 ans) et +41,9% (50-64 ans).

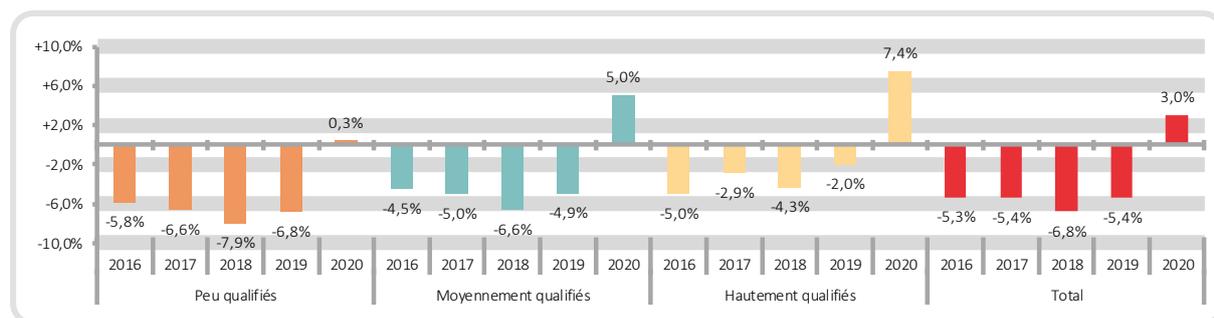
¹⁰ Source: Eurostat : Population au 1 janvier (Demo_pjan) et Enquête sur les forces de travail (lfsa_pganws). Au moment de la publication, les chiffres de l'emploi et de la population pour l'année 2020 ne sont pas encore disponibles. Il s'agit dès lors en l'espèce de la période allant de 2007 à 2019.

3.2.5 Selon le niveau d'études¹¹

Tableau 29
Evolution des CCI-DE selon le niveau d'études

	Peu qualifiés	Moyennement qualifiés	Hautement qualifiés	Total	Peu qualifiés	Moyennement qualifiés	Hautement qualifiés	Total
2007	253.821	143.187	48.473	448.982	100	100	100	100
2008	236.288	134.215	44.501	423.358	93	94	92	94
2009	240.736	148.134	48.310	454.964	95	103	100	101
2010	254.437	142.531	60.081	460.709	100	100	124	103
2011	244.314	136.481	59.219	445.412	96	95	122	99
2012	239.235	137.797	60.775	441.406	94	96	125	98
2013	241.038	147.473	66.496	457.785	95	103	137	102
2014	238.335	148.571	68.941	458.642	94	104	142	102
2015	214.033	134.126	66.181	417.432	84	94	137	93
2016	201.529	128.130	62.893	395.213	79	89	130	88
2017	188.265	121.769	61.093	373.701	74	85	126	83
2018	173.328	113.758	58.484	348.221	68	79	121	78
2019	161.500	108.138	57.305	329.360	64	76	118	73
2020	162.065	113.536	61.563	339.266	64	79	127	76
Evol. 2007-2020	-36,1%	-20,7%	+27,0%	-24,4%				

Graphique 28
Variation sur une base annuelle des CCI-DE selon le niveau d'études



En 2020, la hausse du nombre de CCI-DE sur une base annuelle est plus marquée pour les hautement qualifiés (+7,4% contre +5,0% pour les moyennement qualifiés et +0,3% pour les peu qualifiés). Par rapport au niveau d'avant la crise en 2007, seul le nombre de CCI-DE peu qualifiés et moyennement qualifiés est plus faible (respectivement -36,1% et -20,7%).

Le nombre de CCI-DE hautement qualifiés est supérieur de 27% par rapport à 2007.

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

- Peu qualifiés: au maximum le 2^{ème} degré de l'enseignement secondaire;
- Moyennement qualifiés: 3^{ème} degré de l'enseignement secondaire, 4^{ème} degré de l'enseignement secondaire, 7^{ème} année de spécialisation, formation des classes moyennes ou contrat d'apprentissage;
- Hautement qualifiés: diplôme de l'enseignement supérieur.

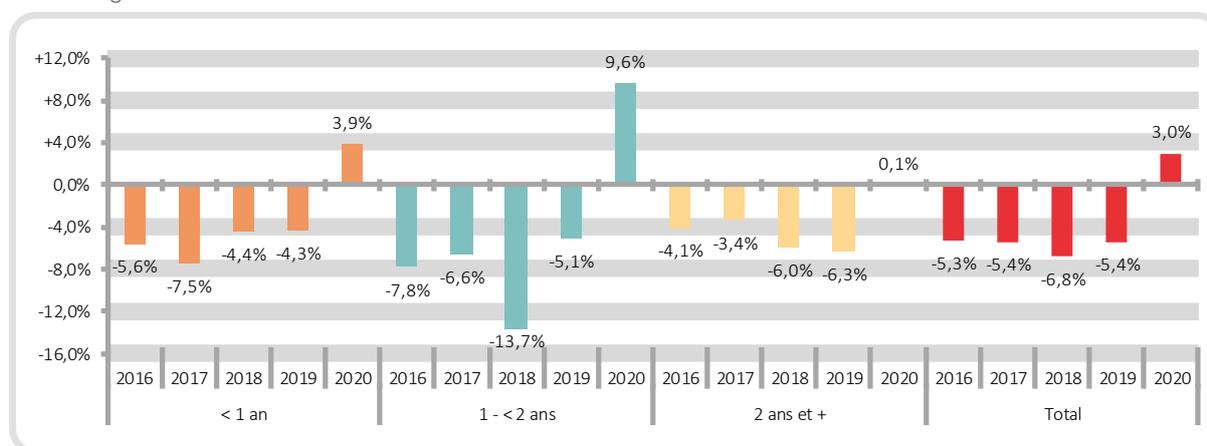
Le total comprend également les CCI-DE dont le niveau d'études est inconnu.

3.2.6 Selon la durée du chômage

Tableau 30
Evolution des CCI-DE selon la durée du chômage

	< 1 an	1 - < 2 ans	2 ans et +	Total	< 1 an	1 - < 2 ans	2 ans et +	Total
2007	140.440	71.549	236.992	448.982	100	100	100	100
2008	142.147	66.330	214.880	423.358	101	93	91	94
2009	172.415	75.886	206.662	454.964	123	106	87	101
2010	162.278	89.265	209.166	460.709	116	125	88	103
2011	156.702	78.418	210.292	445.412	112	110	89	99
2012	159.678	77.644	204.084	441.406	114	109	86	98
2013	173.302	82.080	202.403	457.785	123	115	85	102
2014	169.609	85.598	203.435	458.642	121	120	86	102
2015	149.884	76.748	190.799	417.432	107	107	81	93
2016	141.455	70.734	183.024	395.213	101	99	77	88
2017	130.835	66.032	176.834	373.701	93	92	75	83
2018	125.035	56.969	166.217	348.221	89	80	70	78
2019	119.628	54.040	155.693	329.360	85	76	66	73
2020	124.241	59.252	155.773	339.266	88	83	66	76
Evol. 2007-2020	-11,5%	-17,2%	-34,3%	-24,4%				

Graphique 29
Variation sur une base annuelle des CCI-DE selon la durée
du chômage



Des trois groupes considérés selon la durée du chômage, c'est le groupe de chômeurs dont la durée de chômage est inférieure à un an qui est, par définition, le plus sensible à la conjoncture. Leur évolution illustre ainsi clairement (123 points de base en 2009 et en 2013) les moments où le marché de l'emploi a été affecté par une conjoncture négative (par exemple, la crise). En 2020, suite à la crise sanitaire, nous enregistrons pour la première fois depuis 2013 une hausse du nombre de chômeurs dont la durée de chômage est inférieure à un an (+3,9% sur une base annuelle). Cette augmentation relativement limitée est influencée par l'instauration d'un certain nombre de mesures mises en place suite à la crise sanitaire (chômage temporaire COVID-19,...) ou encore d'autres mesures spécifiques qui, elles, ont limité le flux entrant dans le régime des allocations d'insertion (activation du comportement de recherche d'emploi pour les jeunes en stage d'insertion professionnelle, abaissement de l'âge maximal pour une première demande d'allocations dans le régime des allocations d'insertion et introduction d'une condition de diplôme pour quiconque sollicite des allocations d'insertion avant l'âge de 21 ans). Voir la partie 9.2 pour de plus amples informations concernant l'impact de ces modifications réglementaires sur le nombre d'allocataires. Après la forte diminution en 2015 (-11,6%), on observe entre 2016 et 2019 une diminution annuelle moyenne de 5,5% (soit la moitié de la forte diminution observée en 2015).

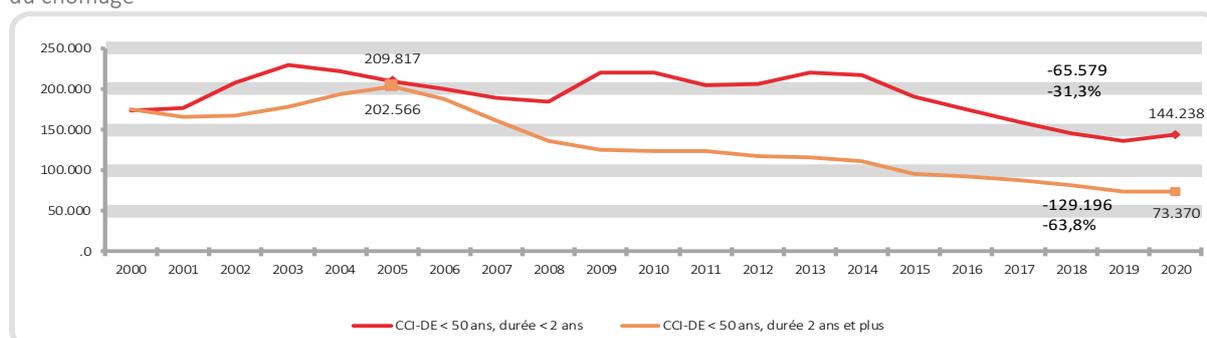
La diminution dans le groupe des 1 à < 2 ans de chômage à partir de 2011 correspond au glissement d'un certain nombre de chômeurs vers le groupe de durée supérieure, mais également à la mise en œuvre d'un certain nombre de mesures d'activation renforcées.

Après une hausse en 2013 et en 2014, nous enregistrons une diminution sur une base annuelle durant cinq années consécutives, du nombre de CCI-DE dont la durée de chômage est de 1 à < 2 ans. En 2020, l'augmentation pour cette catégorie est la plus importante: +9,6%.

Le chômage dont la durée est de 2 ans et plus connaît une évolution moins marquée, ce qui s'explique par le caractère plus structurel du chômage de longue durée. L'influence de la conjoncture se ressent, par définition, sur cette catégorie avec un décalage d'au moins 2 ans. En dépit du recul de la conjoncture en 2012 et 2013, le chômage de longue durée enregistre une tendance à la baisse depuis 2011 jusqu'en 2019. Cela est, entre autres, dû à l'impact conjugué du plan d'accompagnement et de suivi, des mesures d'activation et des titres-services. Sous l'influence de ces mesures, le nombre de chômeurs de longue durée CCI-DE de moins de 50 ans a diminué de près de 65% (voir graphique 30).

Depuis 2015, la limitation du droit aux allocations d'insertion a encore renforcé cette tendance à la baisse. Mais suite à la crise sanitaire, le nombre total de CCI-DE au chômage depuis 2 ans s'est stabilisé par rapport à 2019. En 2020, nous constatons donc une stagnation de 0,1% pour ce groupe, laissant ainsi leur niveau inférieur de 34,3% par rapport au niveau d'avant la crise en 2007.

Graphique 30
Evolution des CCI-DE de moins de 50 ans selon la durée du chômage



3.2.7 Selon la nationalité¹²

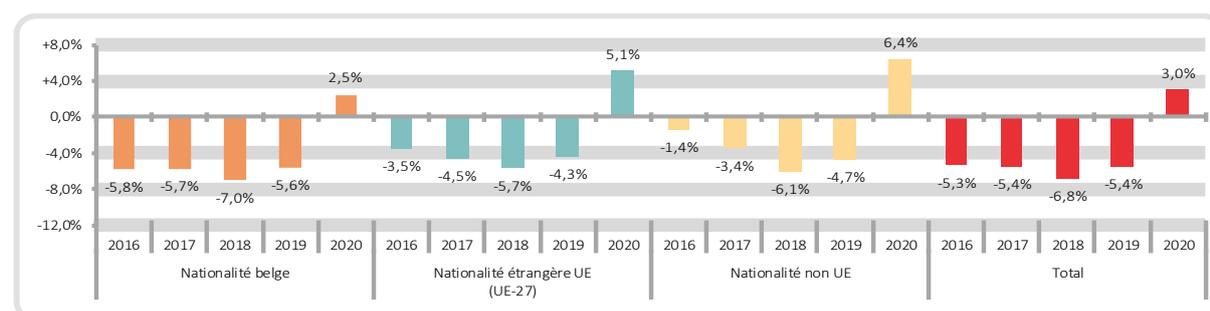
Tableau 31

Evolution des CCI-DE selon la nationalité

	Nationalité belge	Nationalité étrangère UE (UE-27)	Nationalité non UE	Total	Nationalité belge	Nationalité étrangère UE (UE-27)	Nationalité non UE	Total
2007	393.249	34.576	21.157	448.982	100	100	100	100
2008	369.830	32.481	21.047	423.358	94	94	99	94
2009	396.673	34.630	23.660	454.964	101	100	112	101
2010	401.605	36.274	22.831	460.709	102	105	108	103
2011	384.779	36.176	24.457	445.412	98	105	116	99
2012	379.146	36.717	25.543	441.406	96	106	121	98
2013	391.630	38.496	27.658	457.785	100	111	131	102
2014	391.425	39.534	27.683	458.642	100	114	131	102
2015	352.713	37.818	26.901	417.432	90	109	127	93
2016	332.183	36.513	26.516	395.213	84	106	125	88
2017	313.229	34.863	25.610	373.701	80	101	121	83
2018	291.272	32.889	24.059	348.221	74	95	114	78
2019	274.964	31.463	22.933	329.360	70	91	108	73
2020	281.802	33.060	24.404	339.266	72	96	115	76
Evol. 2007-2020	-28,3%	-4,4%	+15,3%	-24,4%				

Graphique 31

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



Après une augmentation constante au cours de la période allant de 2010 à 2014, le nombre de chômeurs de nationalité étrangère a baissé jusqu'en 2019 sur une base annuelle. En 2020, on enregistre une augmentation de 5,1% pour le groupe de chômeurs avec une nationalité UE non belge et 6,4% pour le groupe de chômeurs avec une nationalité hors UE.

Par rapport à 2007, on enregistre une augmentation en 2020 du nombre total des ressortissants étrangers (UE et hors UE) (+3,1%) alors que le nombre de chômeurs de nationalité belge est toujours en baisse (-28,3%).

Ceci est le résultat d'une diminution plus faible chez les ressortissants de l'UE non belges (-4,4%) d'une part, et d'une augmentation chez les ressortissants des pays tiers (+15,3%) d'autre part.

Sur une base annuelle en 2020, l'augmentation du nombre de chômeurs de nationalité belge est moins importante : 2,5% (contre 5,1% pour les étrangers UE et 6,4% pour les étrangers non UE).

Bien que l'évolution annuelle des chômeurs de nationalité non européenne en 2020 est moins favorable, on constate que l'augmentation en point de pourcentage par rapport à 2016 est similaire.

¹² En 2020, suite au Brexit, les séries historiques ont été adaptées en plaçant les personnes de nationalité anglaise dans la catégorie des ressortissants étrangers hors UE-27.

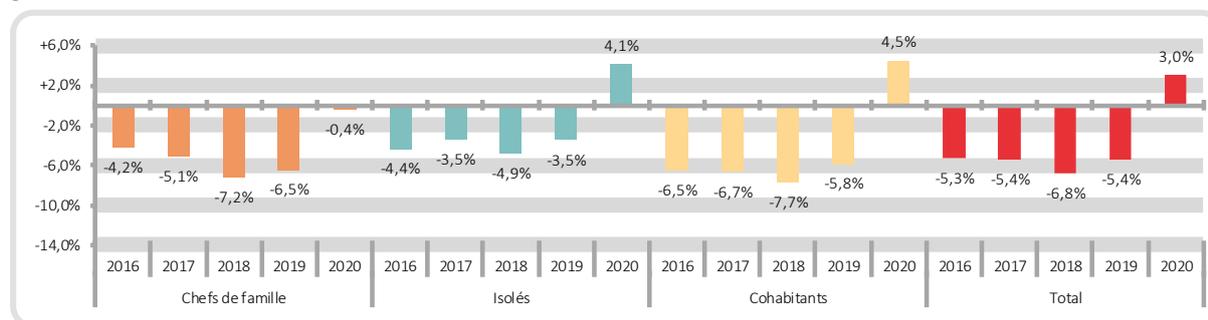
3.2.8 Selon la catégorie familiale

Tableau 32
Evolution des CCI-DE selon la catégorie familiale

	Chefs de famille	Isolés	Cohabitants	Total	Chefs de famille	Isolés	Cohabitants	Total
2007	156.304	106.309	186.233	448.982	100	100	100	100
2008	144.884	101.618	176.713	423.358	93	96	95	94
2009	147.418	109.710	197.690	454.964	94	103	106	101
2010	146.286	113.272	201.065	460.709	94	107	108	103
2011	141.167	110.113	194.127	445.412	90	104	104	99
2012	136.238	109.267	195.724	441.406	87	103	105	98
2013	135.141	111.709	210.720	457.785	86	105	113	102
2014	131.696	111.286	215.657	458.642	84	105	116	102
2015	118.657	102.550	196.208	417.432	76	96	105	93
2016	113.643	98.079	183.464	395.213	73	92	99	88
2017	107.843	94.668	171.190	373.701	69	89	92	83
2018	100.089	90.074	158.058	348.221	64	85	85	78
2019	93.631	86.891	148.838	329.360	60	82	80	73
2020	93.253	90.469	155.544	339.266	60	85	84	76
Evol. 2007-2020	-40,3%	-14,9%	-16,5%	-24,4%				

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

Graphique 32
Variation sur une base annuelle des CCI-DE selon la catégorie familiale



En 2020, la hausse du nombre de CCI-DE sur une base annuelle se retrouve chez les catégories familiales des isolés et des cohabitants : on enregistre une diminution de 0,4% pour les chefs de ménage et une augmentation de 4,1% pour les isolés et de 4,5% pour les cohabitants.

En 2020, le niveau des CCI-DE cohabitants et des isolés est inférieur de près de 15% à celui de 2007 (84 et 85 points de base respectivement). Dans le cas des chefs de famille, il est même inférieur de plus de 40% à celui de 2007 (60 points de base).

Le nombre de chefs de ménage a fortement diminué au cours de l'ensemble de la période considérée. Par conséquent, leur importance dans la population totale a considérablement diminué, surtout en faveur des cohabitants, mais également, dans une moindre mesure, des isolés. En 2013 et en 2014, ce glissement était encore plus marqué, en particulier à la suite de contrôles plus efficaces de la situation familiale et de la convergence des régimes d'indemnisation au sein des différentes catégories familiales. Sur ce sujet, une étude détaillée de l'ONEM, consultable par le biais du site web, a été publiée en juillet 2015.¹³ Ce glissement a pris fin en 2016, vu qu'excepté en 2020, le nombre de CCI-DE évolue de façon relativement similaire dans les trois catégories familiales.

¹³ En décembre 2017, l'ONEM a aussi réalisé une publication distincte concernant l'évolution des chefs de ménage. Cf. le Spotlight «Les cohabitants avec charge de famille» consultable sur le site web.

3.2.9 Selon l'incapacité de travail éventuelle

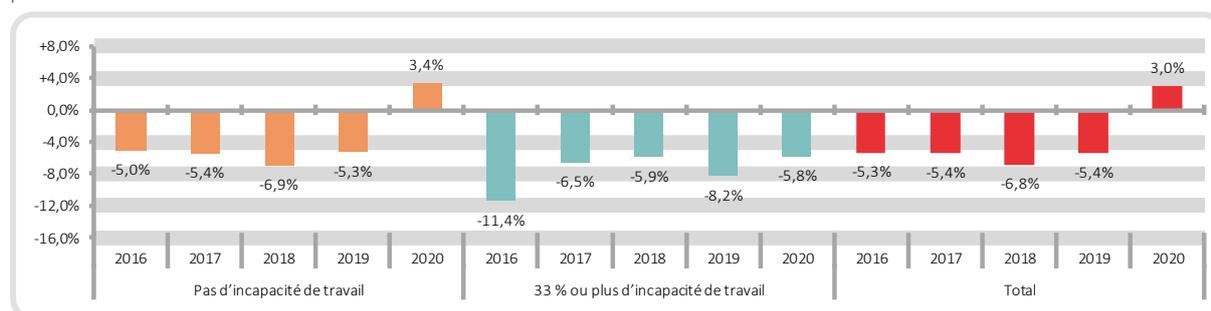
Tableau 33

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

	Pas d'incapacité de travail	33 % ou plus d'incapacité de travail	Total	Pas d'incapacité de travail	33 % ou plus d'incapacité de travail	Total
2007	426.240	22.742	448.982	100	100	100
2008	395.712	27.645	423.358	93	122	94
2009	425.366	29.597	454.964	100	130	101
2010	430.567	30.142	460.709	101	133	103
2011	415.961	29.450	445.412	98	129	99
2012	413.168	28.237	441.406	97	124	98
2013	431.836	25.948	457.785	101	114	102
2014	435.719	22.924	458.642	102	101	102
2015	398.429	19.003	417.432	93	84	93
2016	378.368	16.845	395.213	89	74	88
2017	357.948	15.753	373.701	84	69	83
2018	333.390	14.830	348.221	78	65	78
2019	315.752	13.609	329.360	74	60	73
2020	326.444	12.823	339.266	77	56	76
Evol. 2007-2020	-23,4%	-43,6%	-24,4%			

Graphique 33

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



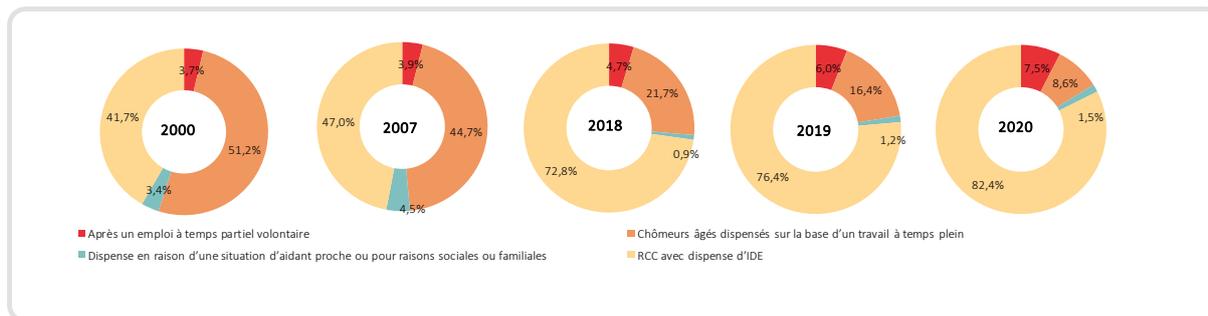
Depuis l'année 2011, on constate une diminution toujours plus importante du nombre de CCI-DE présentant une incapacité de travail d'au moins 33%. Cette évolution est influencée en grande partie par le fait que depuis le 1^{er} novembre 2012, la procédure pour l'activation du comportement de recherche d'emploi a été élargie aux bénéficiaires d'allocations de chômage présentant une incapacité de travail d'au moins 33%. Cette modification réglementaire a entraîné une baisse du nombre de demandes de reconnaissance d'incapacité de travail partielle qui permettait auparavant d'être dispensé de cette procédure. En 2020, ce groupe continue à diminuer (-5,8%) alors que les CCI-DE sans incapacité de travail augmentent (+3,4%).

3.3 Non-demandeurs d'emploi

3.3.1 Par sous-groupe

Graphique 34

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



Les chômeurs complets indemnisés non-demandeurs d'emploi (CCI-NDE) comptent un nombre toujours plus important de chômeurs en RCC dispensés de l'inscription comme demandeur d'emploi. Leur part augmente d'année en année et représente en 2020 déjà 82,4% des CCI-NDE. L'évolution inverse peut être observée chez les chômeurs âgés dispensés après des prestations de travail à temps plein, avec une part de 8,6% en 2020, par rapport à 51,2% en 2000. Les CCI-NDE après un emploi à temps partiel volontaire et les CCI-NDE aidants proches représentent respectivement 7,5% et 1,5% du nombre total de CCI-NDE en 2020.

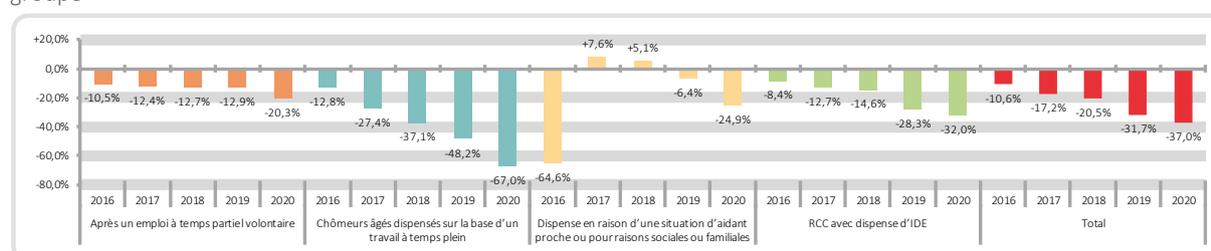
Tableau 34

Evolution des CCI-NDE selon le sous-groupe

	Après un emploi à temps partiel volontaire	Chômeurs âgés dispensés sur la base d'un travail à temps plein	Dispense en raison d'une situation d'aidant proche ou pour raisons sociales ou familiales	RCC avec dispense d'IDE	Total	Après un emploi à temps partiel volontaire	Chômeurs âgés dispensés sur la base d'un travail à temps plein	Dispense en raison d'une situation d'aidant proche ou pour raisons sociales ou familiales	RCC avec dispense d'IDE	Total
2007	9.396	107.939	10.767	113.579	241.680	100	100	100	100	100
2008	9.141	100.844	11.097	114.151	235.232	97	93	103	101	97
2009	9.068	94.801	10.740	115.552	230.161	97	88	100	102	95
2010	8.920	89.193	9.861	117.509	225.483	95	83	92	103	93
2011	8.549	83.077	8.990	115.196	215.812	91	77	84	101	89
2012	8.241	77.064	8.270	110.809	204.384	88	71	77	98	85
2013	7.889	70.837	7.641	106.908	193.275	84	66	71	94	80
2014	7.122	58.385	6.908	102.305	174.719	76	54	64	90	72
2015	6.170	49.099	2.026	96.176	153.470	66	45	19	85	64
2016	5.524	42.800	716	88.127	137.168	59	40	7	78	57
2017	4.838	31.077	771	76.904	113.590	51	29	7	68	47
2018	4.224	19.542	810	65.680	90.256	45	18	8	58	37
2019	3.680	10.127	758	47.113	61.678	39	9	7	41	26
2020	2.933	3.345	569	32.033	38.881	31	3	5	28	16
Evol. 2007-2020	-68,8%	-96,9%	-94,7%	-71,8%	-83,9%					

Graphique 35

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



Les aidants proches, bien qu'en nombre très réduit, enregistrent pour la seconde fois depuis l'introduction de cette mesure en avril 2015 une baisse sur une base annuelle : -24,9%. Tous les autres sous-groupes de CCI-NDE ont enregistré, au moins pour la 10^{ème} année consécutive, une baisse sur une base annuelle. En 2020, le recul du nombre total de CCI-NDE s'élevait à 37,0% sur une base annuelle, de sorte que leur niveau était de 83,9% inférieur à celui de 2007. La principale diminution apparaît dans le groupe des chômeurs âgés dispensés après des prestations de travail à temps plein (-67,0%). Leur nombre diminue progressivement en raison de la sortie des chômeurs qui bénéficiaient encore des mesures transitoires.

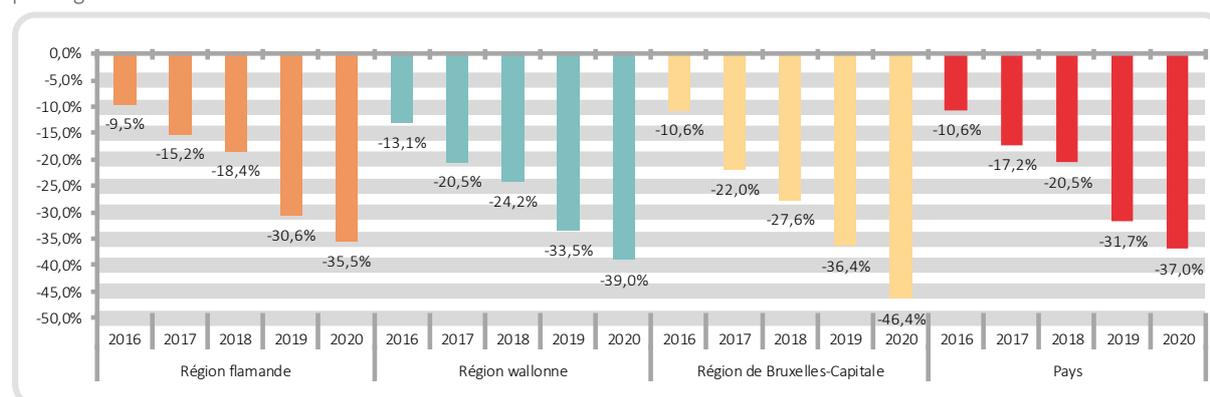
Depuis 2007, les CCI-NDE dispensés pour raisons sociales ou familiales, ou comme aidant proche enregistrent une très forte diminution (-94,7%), ce qui s'explique par le fait que la dispense pour raisons sociales ou familiales ne peut plus être accordée depuis le 1^{er} janvier 2015. Les dispenses déjà octroyées avant cette date, ne pouvaient plus être maintenues que pendant 12 mois maximum. A partir du mois d'avril 2015, une exception a toutefois été accordée pour les soins de proximité (soins palliatifs, soins prodigués à un membre du ménage ou à un parent ou allié jusqu'au 2^{ème} degré qui est gravement malade ou soins prodigués à un enfant handicapé de moins de 21 ans).

3.3.2 Par région

Tableau 35
Evolution des CCI-NDE par région

	Région flamande	Région wallonne	Région de Bruxelles-Capitale	Pays	Région flamande	Région wallonne	Région de Bruxelles-Capitale	Pays
2007	150.572	74.077	17.031	241.680	100	100	100	100
2008	145.729	72.796	16.707	235.232	97	98	98	97
2009	142.452	71.673	16.037	230.161	95	97	94	95
2010	139.900	70.200	15.383	225.483	93	95	90	93
2011	134.605	66.809	14.398	215.812	89	90	85	89
2012	128.415	62.434	13.535	204.384	85	84	79	85
2013	121.960	58.543	12.773	193.275	81	79	75	80
2014	110.872	52.460	11.387	174.719	74	71	67	72
2015	97.858	45.758	9.853	153.470	65	62	58	64
2016	88.577	39.786	8.806	137.168	59	54	52	57
2017	75.092	31.632	6.866	113.590	50	43	40	47
2018	61.311	23.971	4.974	90.256	41	32	29	37
2019	42.570	15.945	3.163	61.678	28	22	19	26
2020	27.458	9.728	1.695	38.881	18	13	10	16
Evol. 2007-2020	-81,8%	-86,9%	-90,1%	-83,9%				

Graphique 36
Variation sur une base annuelle du nombre de CCI-NDE
par région



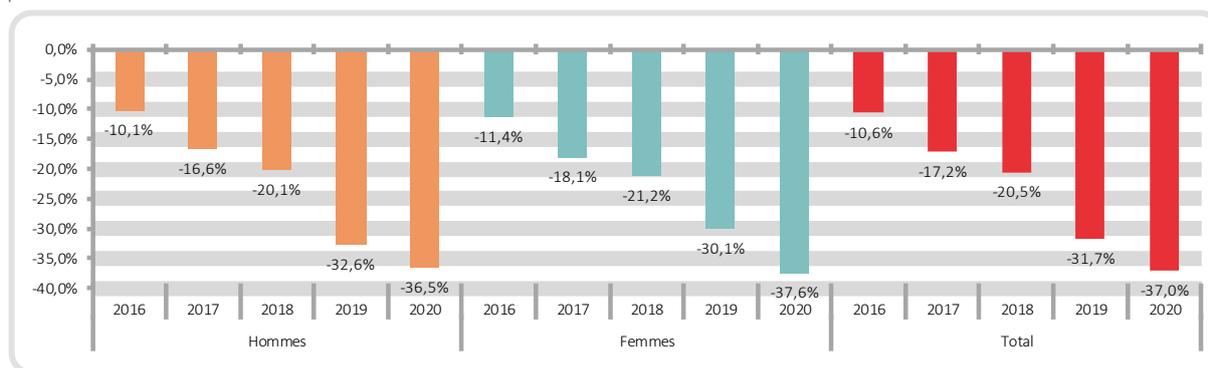
La diminution du nombre de CCI-NDE se produit dans chacune des trois régions : sur une base annuelle, -35,5% dans la Région flamande, -39,0% dans la Région wallonne et -46,4% dans la Région de Bruxelles-Capitale. La majorité des CCI-NDE ont leur domicile en Région flamande (27.458 unités physiques en 2020, soit 70,6%).

3.3.3 Selon le sexe

Tableau 36
Evolution des CCI-NDE par sexe

	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
2007	147.492	94.189	241.680	100	100	100
2008	143.921	91.312	235.232	98	97	97
2009	139.166	90.995	230.161	94	97	95
2010	134.896	90.587	225.483	91	96	93
2011	128.410	87.401	215.812	87	93	89
2012	120.806	83.578	204.384	82	89	85
2013	113.554	79.721	193.275	77	85	80
2014	102.996	71.723	174.719	70	76	72
2015	93.678	59.792	153.470	64	63	64
2016	84.170	52.998	137.168	57	56	57
2017	70.165	43.425	113.590	48	46	47
2018	56.038	34.218	90.256	38	36	37
2019	37.753	23.926	61.678	26	25	26
2020	23.961	14.920	38.881	16	16	16
Evol. 2007-2020	-83,8%	-84,2%	-83,9%			

Graphique 37
Variation sur une base annuelle du nombre de CCI-NDE
par sexe



En 2020, la diminution relativement élevée sur une base annuelle se retrouve tant chez les CCI-NDE hommes (-36,5%) que chez les CCI-NDE femmes (-37,6%).

La part des hommes au sein des CCI-NDE reste sensiblement plus importante que celle des femmes. En 2020, leur part s'élevait à 61,6%, soit précisément à 23.961 unités physiques contre 14.920 chez les femmes.

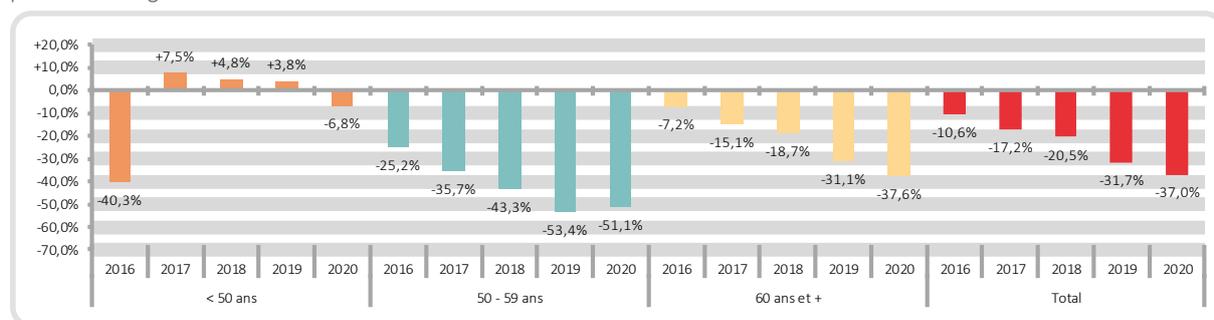
3.3.4 Selon la classe d'âge

Tableau 37

Evolution des CCI-NDE par classe d'âge

	< 50 ans	50 - 59 ans	60 ans et +	Total	< 50 ans	50 - 59 ans	60 ans et +	Total
2007	12.285	106.435	122.961	241.680	100	100	100	100
2008	12.504	92.819	129.910	235.232	102	87	106	97
2009	12.046	78.960	139.156	230.161	98	74	113	95
2010	11.187	67.513	146.783	225.483	91	63	119	93
2011	10.365	58.864	146.583	215.812	84	55	119	89
2012	9.746	52.660	141.979	204.384	79	49	115	85
2013	9.275	46.369	137.630	193.275	76	44	112	80
2014	8.716	31.416	134.588	174.719	71	30	109	72
2015	3.689	22.160	127.622	153.470	30	21	104	64
2016	2.201	16.574	118.393	137.168	18	16	96	57
2017	2.365	10.659	100.566	113.590	19	10	82	47
2018	2.480	6.048	81.729	90.256	20	6	66	37
2019	2.575	2.818	56.286	61.678	21	3	46	26
2020	2.401	1.377	35.101	38.879	20	1	29	16
Evol. 2007-2020	-80,5%	-98,7%	-71,5%	-83,9%				

Graphique 38

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

Après une diminution spectaculaire sur une base annuelle enregistrée en 2016 suivie de trois années consécutives de hausse, nous constatons en 2020 une baisse (-6,8%) du nombre de CCI-NDE dans les classes d'âge inférieures à 50 ans. Dans les autres classes d'âge, la diminution constatée les années précédentes s'est encore poursuivie. Elle est plus importante dans les classes d'âge de 50-59 ans (-51,1%) que chez les plus de 60 ans (-37,6%). Cette baisse s'explique par un certain nombre de modifications réglementaires, tant au sein du régime des chômeurs âgés que dans celui du chômage avec complément d'entreprise, qui prévoient progressivement des conditions plus strictes pour (l'obtention de) la dispense d'IDE sur la base de l'âge ou du passé professionnel ou sur le plan du régime de chômage avec complément d'entreprise (voir aussi parties 9.4 et 9.5).

Ainsi, pour les chômeurs âgés, la limite d'âge pour accéder à la dispense sur la base de l'âge a été relevée à 58 ans en juillet 2002. En janvier 2013, la limite a à nouveau été rehaussée à 60 ans, sauf en cas de passé professionnel de 38 ans et d'un nombre suffisant de jours de chômage. A partir de janvier 2015, cette dispense ne pouvait cependant encore être demandée que par le chômeur qui satisfaisait déjà à ces conditions au 31 décembre 2014. A certaines conditions, une dispense pouvait être obtenue pour le chômeur âgé d'au moins 60 ans ou ayant au moins 40 années de passé professionnel, mais un an sera ajouté à ces deux conditions, chaque année, jusqu'en 2019 inclus. Pour 2019, il s'agit, en l'occurrence, de l'âge de 64 ans ou de 44 ans de passé professionnel. À partir de 2020, il n'est plus possible de demander la dispense que sur la base d'une expérience professionnelle d'au moins 44 ans.

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

En dépit de ces réformes, 6,2% des CCI-NDE sont encore âgés de moins de 50 ans. Il s'agit ici exclusivement d'aidants proches au chômage et de chômeurs dispensés après un emploi à temps partiel volontaire¹⁴. En 2020, la part de chômeurs âgés de plus de 60 ans parmi les CCI-NDE a augmenté jusqu'à 90,3% contre 50,9% en 2007.

¹⁴ Le groupe des chômeurs dispensés après un emploi à temps partiel volontaire comprend, en effet, outre la dispense en raison de l'âge ou du passé professionnel, également des dispenses pour formations, périodes non rémunérées dans l'enseignement et autres.

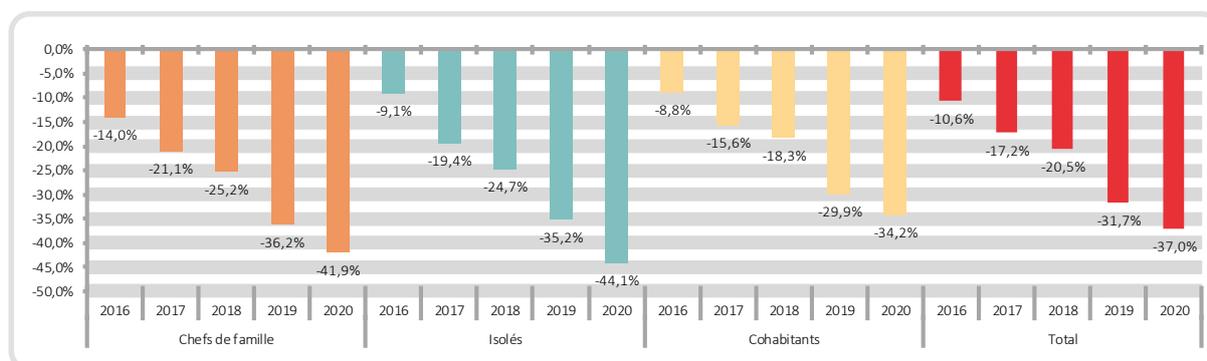
3.3.5 Selon la catégorie familiale

Tableau 38
Evolution des CCI-NDE par catégorie familiale

	Chefs de famille	Isolés	Cohabitants	Total	Chefs de famille	Isolés	Cohabitants	Total
2007	62.152	44.707	123.348	241.680	100	100	100	100
2008	57.992	44.082	121.301	235.232	93	99	98	97
2009	53.771	43.982	120.913	230.161	87	98	98	95
2010	49.829	43.868	121.193	225.483	80	98	98	93
2011	45.485	42.772	117.866	215.812	73	96	96	89
2012	40.914	41.124	113.390	204.384	66	92	92	85
2013	37.004	39.186	108.767	193.275	60	88	88	80
2014	31.721	34.882	100.516	174.719	51	78	81	72
2015	27.531	31.470	92.117	153.470	44	70	75	64
2016	23.669	28.599	84.033	137.168	38	64	68	57
2017	18.679	23.065	70.905	113.590	30	52	57	47
2018	13.970	17.360	57.927	90.256	22	39	47	37
2019	8.910	11.249	40.597	61.678	14	25	33	26
2020	5.174	6.292	26.724	38.881	8	14	22	16
Evol. 2007-2020	-91,7%	-85,9%	-78,3%	-83,9%				

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

Graphique 39
Variation sur une base annuelle des CCI-NDE par catégorie familiale



Tout comme en 2007, en 2020, les cohabitants représentent, chez les CCI-NDE, le groupe le plus important. Leur part a augmenté de 17,7 points de pourcentage au cours de cette période (respectivement 123.348 unités physiques ou 51,0% en 2007 contre 26.724 unités physiques ou 68,7% en 2020). Les isolés représentent en 2020 16,2% des CCI-NDE, ce qui est comparable à leur part en 2007 (18,5%). Par contre, l'importance relative des chefs de ménage a diminué de plus de 12,4 points de pourcentage (25,7% en 2007 contre 13,3% en 2020).

3.4 Thèmes spécifiques relatifs au chômage

3.4.1 Evolution de l'allocation moyenne

Tableau 39

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

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
CCI-DE	773,33	824,48	866,79	876,91	903,54	937,90	968,35	968,44
Après des prestations de travail à temps plein	837,32	892,87	942,98	951,92	979,96	1.015,03	1.049,10	1.040,56
<i>dont chefs de famille</i>	984,06	1.035,82	1.073,02	1.088,11	1.121,92	1.160,66	1.195,51	1.194,28
<i>dont isolés</i>	860,37	926,74	969,67	984,27	1.019,39	1.055,30	1.085,10	1.071,93
<i>dont cohabitants</i>	681,84	735,95	815,61	816,37	831,75	869,36	915,76	909,98
Après un emploi à temps partiel volontaire	727,96	778,09	817,90	836,18	864,75	901,99	931,51	928,51
Après des études	606,13	640,98	643,96	649,69	668,13	690,24	694,61	688,09
RCC sans dispense d'IDE	1.036,93	1.066,52	1.088,50	1.145,62	1.182,68	1.210,76	1.240,68	1.237,82
Allocations de sauvegarde	-	-	-	-	-	-	-	-
CCI-NDE	909,54	958,05	982,93	1.013,53	1.054,39	1.089,41	1.120,72	1.127,20
Après un emploi à temps partiel volontaire	669,50	714,34	739,07	755,63	786,94	819,57	844,96	848,25
Chômeurs âgés dispensés sur la base d'un travail à temps plein	876,15	928,35	951,50	963,97	996,29	1.029,40	1.056,06	1.059,97
Dispense pour raisons sociales ou familiales ou en raison d'une situation d'aidant proche	249,29	250,91	246,63	245,03	245,87	247,58	247,50	246,55
RCC avec dispense d'IDE	1.015,79	1.064,74	1.088,86	1.127,95	1.171,83	1.206,60	1.239,16	1.237,67

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Evol. 2007 - 2020	Evol. 2019 - 2020
CCI-DE	981,99	1.008,00	1.032,36	1.068,47	1.100,06	1.158,25	+49,8%	+5,3%
Après des prestations de travail à temps plein	1.029,39	1.047,35	1.065,65	1.098,23	1.127,95	1.189,59	+42,1%	+5,5%
<i>dont chefs de famille</i>	1.195,57	1.222,75	1.248,34	1.293,60	1.331,43	1.388,88	+41,1%	+4,3%
<i>dont isolés</i>	1.066,83	1.088,06	1.105,48	1.133,65	1.159,13	1.207,46	+40,3%	+4,2%
<i>dont cohabitants</i>	889,16	897,46	909,30	932,90	959,67	1.039,39	+52,4%	+8,3%
Après un emploi à temps partiel volontaire	918,00	938,03	955,99	981,69	1.005,99	1.069,26	+46,9%	+6,3%
Après des études	693,60	739,46	770,82	803,20	820,67	834,58	+37,7%	+1,7%
RCC sans dispense d'IDE	1.247,45	1.274,53	1.295,43	1.321,78	1.342,02	1.373,24	+32,4%	+2,3%
Allocations de sauvegarde	-	-	-	-	-	802,88	-	-
CCI-NDE	1.162,55	1.196,65	1.220,71	1.256,77	1.283,90	1.331,12	+46,4%	+3,7%
Après un emploi à temps partiel volontaire	875,72	914,65	932,48	953,31	993,62	1.053,58	+57,4%	+6,0%
Chômeurs âgés dispensés sur la base d'un travail à temps plein	1.061,17	1.079,54	1.095,54	1.123,37	1.146,57	1.191,46	+36,0%	+3,9%
Dispense pour raisons sociales ou familiales ou en raison d'une situation d'aidant proche	250,24	280,08	277,28	267,32	274,05	288,13	+15,6%	+5,1%
RCC avec dispense d'IDE	1.245,75	1.272,62	1.292,51	1.321,25	1.343,84	1.380,09	+35,9%	+2,7%

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

En 2020, l'allocation mensuelle moyenne était de 1.158,25 EUR chez les demandeurs d'emploi et de 1.331,12 EUR chez les non-demandeurs d'emploi. De grandes différences existent toutefois selon le statut et selon la catégorie familiale. Ainsi, l'allocation moyenne pour les chefs de ménage en chômage complet et demandeurs d'emploi s'élevait 1.388,88 EUR après une occupation à temps plein alors que celle des cohabitants n'était que de 1.039,39 EUR. L'allocation moyenne la plus basse se retrouve chez les aidants proches (288,13 EUR), la

plus élevée chez les RCC (respectivement 1.373,24 EUR chez les demandeurs d'emploi, 1.380,09 EUR chez les non-demandeurs d'emploi).

Nous remarquons qu'en 2020, l'augmentation des allocations de chômage après des prestations de travail est plus importante que les années précédentes. Ce constat peut, à tout le moins en partie, s'expliquer par la suspension de la dégressivité appliquée dans le cadre des mesures de soutien durant la crise sanitaire.

Durant la période 2007-2020, l'allocation mensuelle moyenne a augmenté tant chez les demandeurs d'emploi que chez les non-demandeurs d'emploi de près de 50%, respectivement +49,8% et +46,4%. Il convient de tenir compte du fait que les montants sont exprimés en prix courants, c'est-à-dire qu'ils n'ont pas été corrigés de l'inflation. Au cours de la période 2007-2020, les allocations ont augmenté de 23,9% à la suite de l'inflation. Sur une base annuelle, l'augmentation théorique due à l'indexation était de 1,7% en 2020.

En outre, les adaptations au bien-être¹⁵, ainsi que certaines évolutions réglementaires (telles que, par exemple celle de la dégressivité renforcée, cf. partie 9.3), ont aussi une incidence sur l'évolution de l'allocation mensuelle moyenne.

Enfin, le profil moyen des groupes d'allocations est aussi un facteur important lors du calcul d'une allocation moyenne. Ainsi, la diminution du nombre de bénéficiaires d'une allocation d'insertion ces dernières années a pour conséquence que ce groupe qui perçoit une allocation relativement moins élevée (en moyenne 834,58 EUR mensuels en 2020) a un impact moins important dans le calcul de la moyenne générale pour les CCI-DE. Cela vaut aussi par exemple chez les CCI-NDE pour les dispenses dans le cadre des aidants proches (ou raisons sociales et familiales).

¹⁵ Par exemple: le 1^{er} juillet 2019, à la suite de la mise en œuvre de l'accord interprofessionnel (AIP) 2019-2020, les allocations de chômage minimum augmentent de 3,5% pour les chefs de ménage.

3.4.2

Taux de chômage par entité

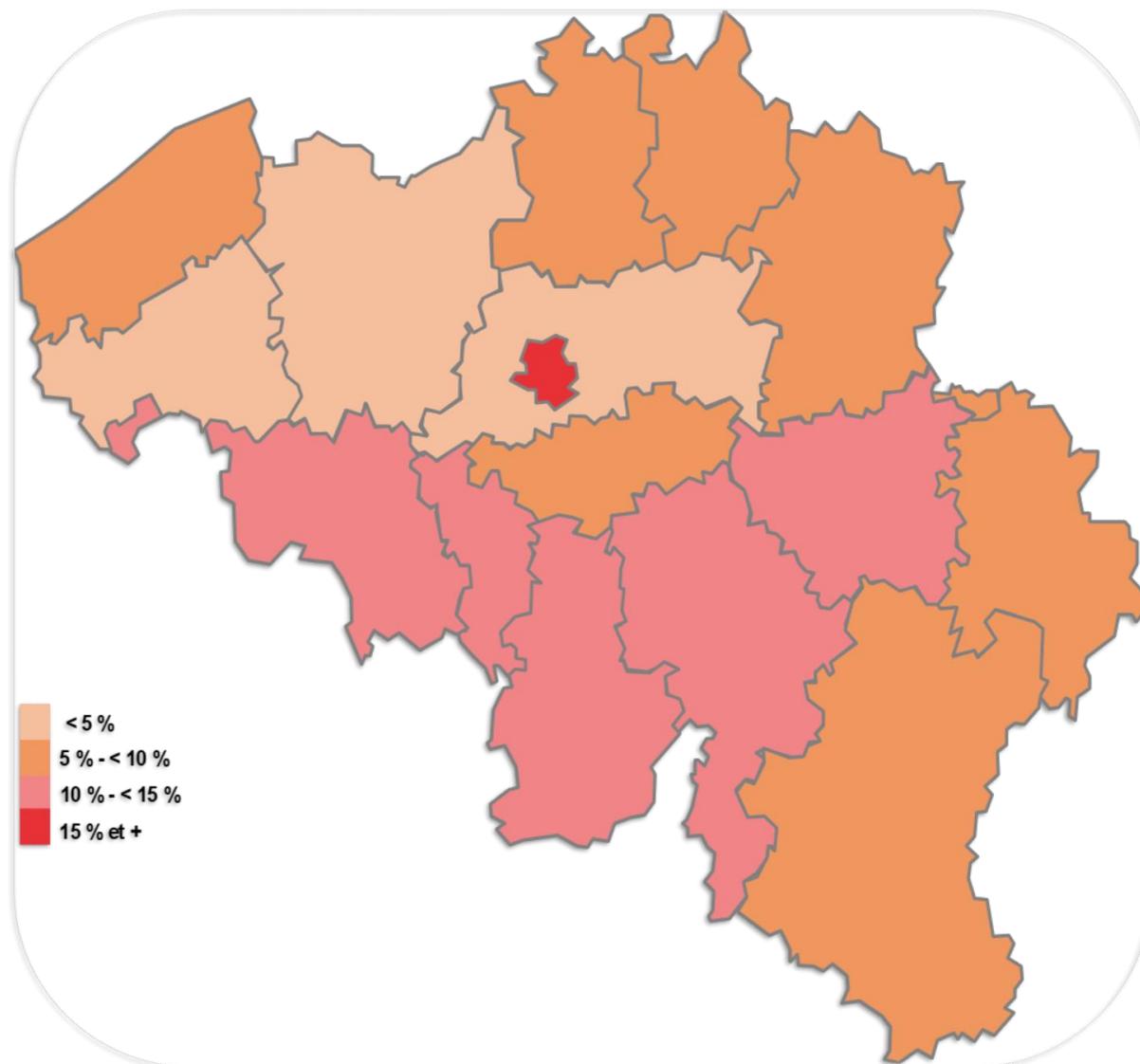
Tableau 40

Taux de chômage par entité en 2007 et en 2020

	2007	2020	Evol. 2007 - 2020
Courtrai	5,1	4,0	-1,1
Louvain	5,2	4,4	-0,8
Gand	6,8	4,9	-1,9
Turnhout	6,4	5,2	-1,2
Hasselt	7,5	5,9	-1,6
Bruges	7,1	6,8	-0,3
Anvers	8,0	7,6	-0,4
Arlon	11,7	7,9	-3,8
Nivelles	11,6	9,3	-2,3
Verviers	13,9	9,4	-4,5
Namur	16,2	10,4	-5,8
La Louvière	19,7	13,0	-6,7
Mons	21,5	13,1	-8,4
Liège	19,6	13,3	-6,3
Charleroi	24,3	14,6	-9,7
Bruxelles	20,5	16,9	-3,6
Pays	11,4	8,4	-3,0

Le tableau 40 affiche le taux de chômage par entité, lequel est calculé en divisant le nombre de CCI-DE des mois de juin 2007 et 2020 respectivement par le nombre d'assurés contre le chômage au 30 juin 2007 et 2019. Les calculs ont été établis par l'ONEM sur la base de données ONEM relatives aux CCI-DE et de données de l'ONSS relatives aux travailleurs ainsi que de données de l'INAMI relatives aux travailleurs frontaliers. Le graphique 40 illustre la répartition géographique de ces taux de chômage.

Graphique 40
Taux de chômage par entité en 2020

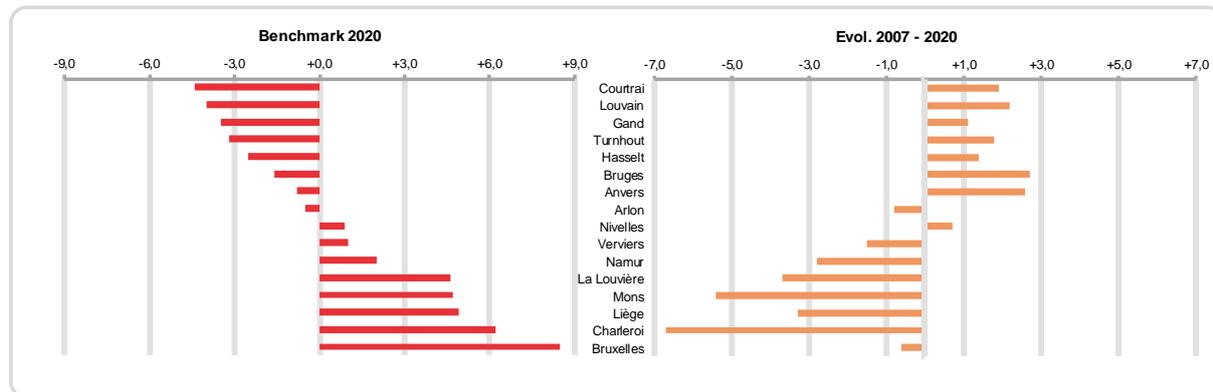


La carte témoigne de la grande diversité des taux de chômage rencontrés en Belgique. Aucune entité de la Région flamande n'appartient aux groupes dont le taux de chômage est égal ou supérieur à 10%. Ces groupes comprennent uniquement des entités de la Région wallonne et de la Région de Bruxelles-Capitale.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

Ces résultats peuvent cependant être nuancés de manière encore plus détaillée. Le graphique 41 réalise pour 2020 un benchmark des taux de chômage par rapport à la moyenne du pays (à gauche), ainsi que pour l'évolution au cours de la période 2007-2020 (à droite). Le point zéro correspond chaque fois à la moyenne du pays (à savoir, un taux de chômage de 8,4% en 2020 et une différence de -3,0 points de pour cent par rapport à 2007).

Graphique 41

Benchmark du taux de chômage par entité:
situation en 2020 et évolution depuis 2007



Le graphique 42 affiche les mêmes données sous la forme d'un graphique de benchmark bidimensionnel. Les entités sont ainsi positionnées dans 4 champs. Le point zéro correspond aux points zéro du graphique 41: le taux de chômage moyen de 8,4% en 2020 (axe horizontal) et la différence moyenne de -3,0 points de pourcentage par rapport à 2007 (axe vertical). Le tableau 41 livre la signification de chacun des 4 champs afin de faciliter l'interprétation du graphique.

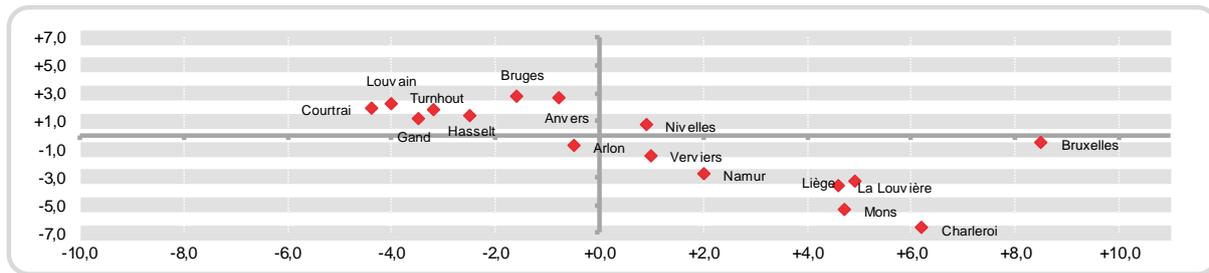
Tableau 41

Clé d'interprétation du graphique benchmark bidimensionnel

Taux de chômage inférieur à la moyenne en 2020	Taux de chômage supérieur à la moyenne en 2020
Evolution relativement moins favorable du taux de chômage par rapport à 2007	Evolution relativement moins favorable du taux de chômage par rapport à 2007
Taux de chômage inférieur à la moyenne en 2020	Taux de chômage supérieur à la moyenne en 2020
Evolution relativement plus favorable du taux de chômage par rapport à 2007	Evolution relativement plus favorable du taux de chômage par rapport à 2007

Graphique 42

Benchmark du taux de chômage par entité : croisement entre la situation en 2020 et l'évolution depuis 2007



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

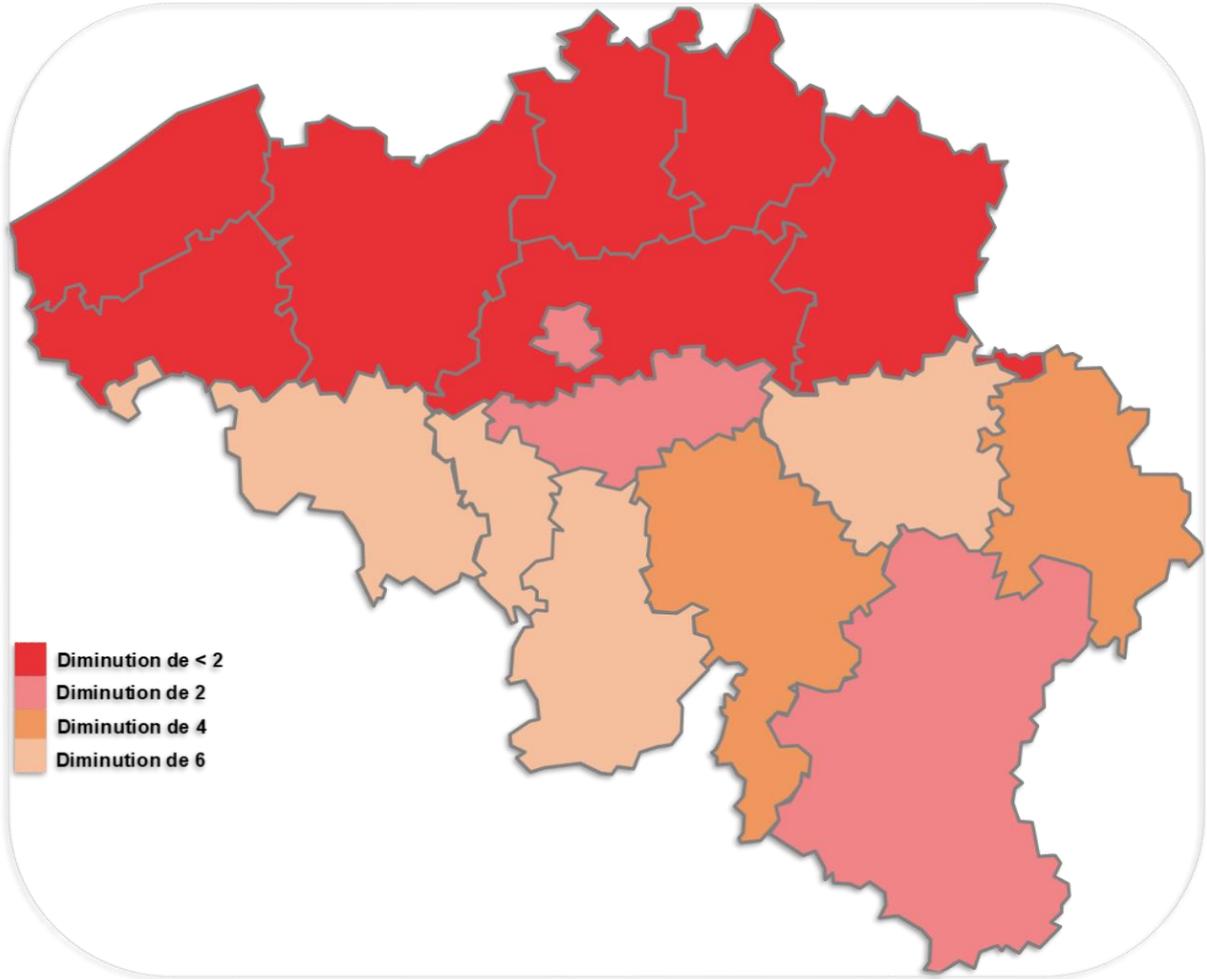
Tant dans le champ situé en haut à droite (avec un taux de chômage relativement élevé et une évolution défavorable) que dans le champ situé en bas à gauche (avec un taux de chômage relativement bas et une évolution favorable) se trouve chaque fois uniquement 1 entité, respectivement celle de Nivelles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

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

Les entités de la Région flamande se trouvent plutôt dans un cluster situé en haut à gauche du graphique. Le taux de chômage à Anvers est proche de la moyenne nationale (-0,8), tandis que celui de Courtrai est inférieur de 4,4 points de pourcentage.

Bruges et Anvers affichent les plus faibles diminutions par rapport à 2007 (respectivement -0,3 et -0,4 points de pourcentage). Les autres entités flamandes se situent autour d'une diminution de 0,8 à 1,9 points de pourcentage par rapport à 2007. Bien que cette évolution soit, en termes relatifs, moins favorable que celle des entités de la Région wallonne et de Bruxelles, il y a lieu de signaler que toutes les entités se trouvent sous la ligne de croissance zéro (3,0 sur l'axe vertical), étant donné que le taux de chômage a également diminué dans toutes les entités flamandes.

Graphique 43
Evolution du taux de chômage par entité
en points de pour cent depuis 2007



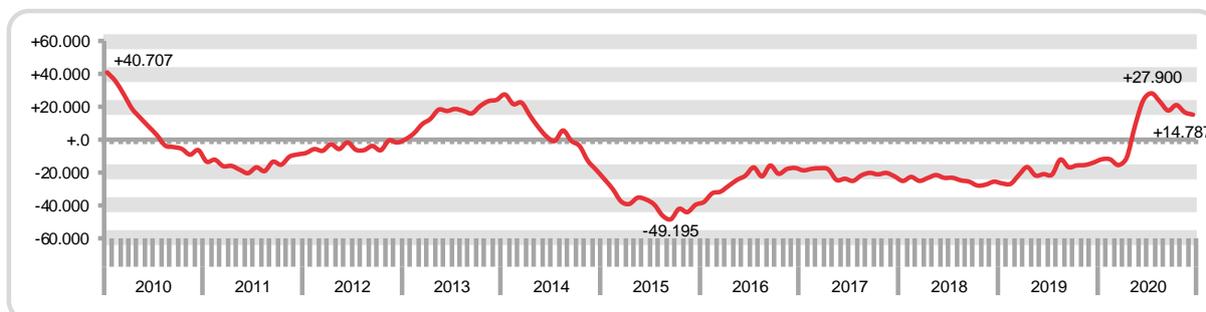
3.4.3

Evolution de la moyenne trimestrielle flottante

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

Graphique 44

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

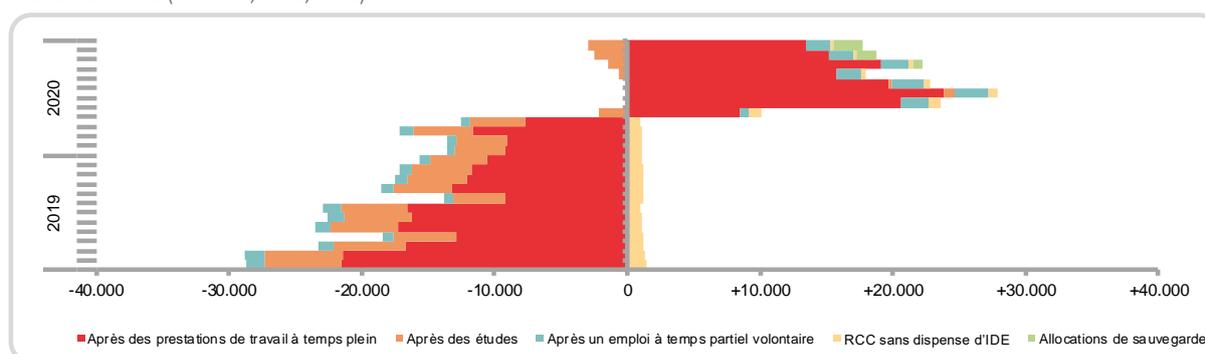


Le climat d'insécurité économique et financière suscité par la crise de la dette publique dans la zone euro se prolonge durant toute l'année 2012 et entraîne une diminution du PIB. A partir de 2013, le chômage réagit avec retard au recul conjoncturel, ce qui a donné lieu en janvier 2014 à une augmentation de +27.149 unités (en moyenne flottante sur 3 mois par rapport à l'année précédente). L'ampleur de ces augmentations a toutefois diminué peu après ce pic et la tendance a même été à la baisse à partir du mois de septembre de cette année-là. Un an plus tard, en 2015, nous notons la plus grande diminution avec 49.195 unités. Toutefois, les diminutions se sont aussi poursuivies par la suite jusqu'en avril 2020. En 2020, suite à la crise sanitaire, le PIB s'est fortement contracté, accusant, selon la Banque nationale de Belgique, un repli trois fois plus important que celui qu'il avait enregistré pendant la grande récession de 2009. Le chômage réagit assez rapidement, avec une augmentation, en juillet 2020, de +27.900 unités (en moyenne flottante sur 3 mois par rapport à l'année précédente). Les derniers chiffres semblent montrer qu'après ce pic, la tendance baisse légèrement.

Lorsque nous scindons cette évolution par sous-groupes pour les périodes de janvier 2019 à avril 2020 et de mai 2020 à décembre 2020 (cf. graphique 45), nous remarquons que la crise sanitaire qui a provoqué une détérioration de l'économie a conduit à une augmentation brutale du nombre de CCI-DE après travail, que ce soit après un emploi à temps plein ou à temps partiel volontaire. Après une augmentation en juillet et août 2020, le sous-groupe des CCI-DE après études, repart à la baisse. Cette baisse s'explique en partie par le fait que la mesure limitant le droit aux allocations d'insertion a été partiellement suspendue aux deuxième et troisième trimestres de 2020 et qu'elle a repris ensuite à partir d'octobre 2020. D'autre part, suite à l'instauration, à partir de fin septembre 2020, de l'allocation de sauvegarde pour les demandeurs d'emploi non mobilisables, certains demandeurs d'emploi sont donc passés du sous-groupe des CCI-DE après études vers ce nouveau sous-groupe. Le nombre de DE en RCC continue d'augmenter en 2020.

Graphique 45

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

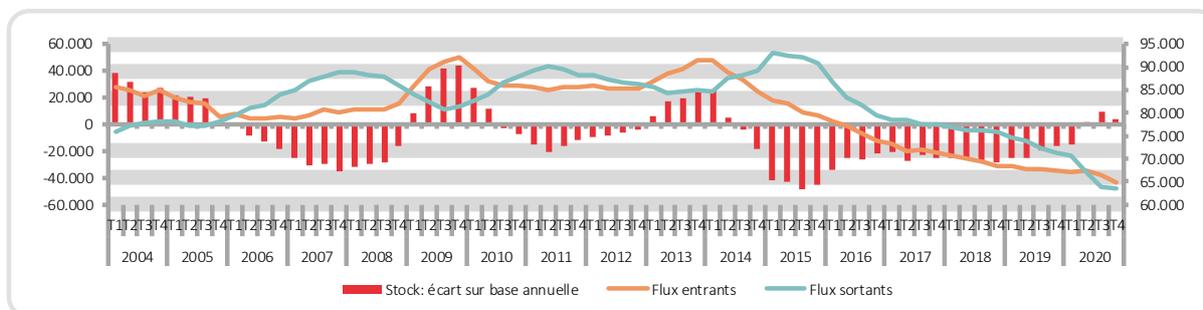


3.4.4 Evolution dynamique des CCI-DE

3.4.4.1 Evolution des flux entrants et des flux sortants

Graphique 46

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



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

Le graphique 46 compare la variation du nombre de personnes différentes au sein du groupe des CCI-DE avec l'évolution des flux entrants et sortants (moyennes annuelles flottantes) au cours de la période 2004-2020. Un flux entrant est comptabilisé en tant que tel si un CCI-DE a perçu un paiement au cours de l'un des trois mois d'introduction que compte le trimestre, mais qu'il n'a perçu aucun paiement au cours du trimestre précédent. A l'inverse, on comptabilise un flux sortant si un CCI-DE n'ayant pas perçu un paiement au cours de l'un des trois mois d'introduction que compte le trimestre, avait bien perçu au moins un paiement le trimestre précédent. Par conséquent, le stock d'un trimestre équivaut à la somme du flux « restants » et du flux « entrants », et fait référence aux CCI-DE ayant perçu un paiement pendant ce trimestre. Les flux entrant et sortant évoluent dans le sillage de la conjoncture économique. De ce fait, un flux entrant plus élevé s'accompagne généralement d'un flux sortant plus faible, et inversement. Après une période de flux sortant relativement élevé et de flux entrant relativement faible de 2005 à 2008, nous constatons de quelle manière le flux entrant a augmenté durant la crise économique financière jusqu'à culminer en 2009, alors que dans le même temps, le flux sortant a diminué. En 2010, le flux entrant et le flux sortant ont à nouveau convergé.

À partir du troisième trimestre de 2014, le flux entrant a baissé en dessous du flux sortant, lequel culmine début 2015. Ceci s'explique en grande partie par le premier – et le plus grand – flux sortant de CCI-DE qui ont atteint la fin de leur droit aux allocations d'insertion en janvier 2015. Depuis ce pic, les flux entrant et sortant sont caractérisés par une baisse continue et jusqu'en 2019, le flux sortant est toujours plus élevé que le flux entrant. A partir du T2 2020, c'est le flux entrant qui devient le plus élevé. L'augmentation des CCI-DE en 2020 n'est pas due à une augmentation des entrants mais à une diminution des sortants. En d'autres mots, le régime de chômage temporaire et le moratoire sur les faillites notamment ont permis d'éviter des licenciements et donc des entrées dans le chômage. Par contre, les chômeurs ont eu plus de difficultés à trouver du travail compte tenu de la crise et il y a donc eu moins de sorties du chômage. L'augmentation s'explique non seulement par moins de sorties vers l'emploi, mais aussi par moins de sorties vers la maladie (respectivement $-15,5\%$ et $-9,1\%$ sur base annuelle) et moins de sorties vers les formations professionnelles avec dispense d'IDE ($-9,7\%$ sur base annuelle) (cf. tableau 55). C'est chez les jeunes de moins de 25 ans que ce ralentissement des sorties est le plus marqué.

Tableau 42

Rapport entre le stock, les restants,
les entrants et les sortants en 2019 et en 2020

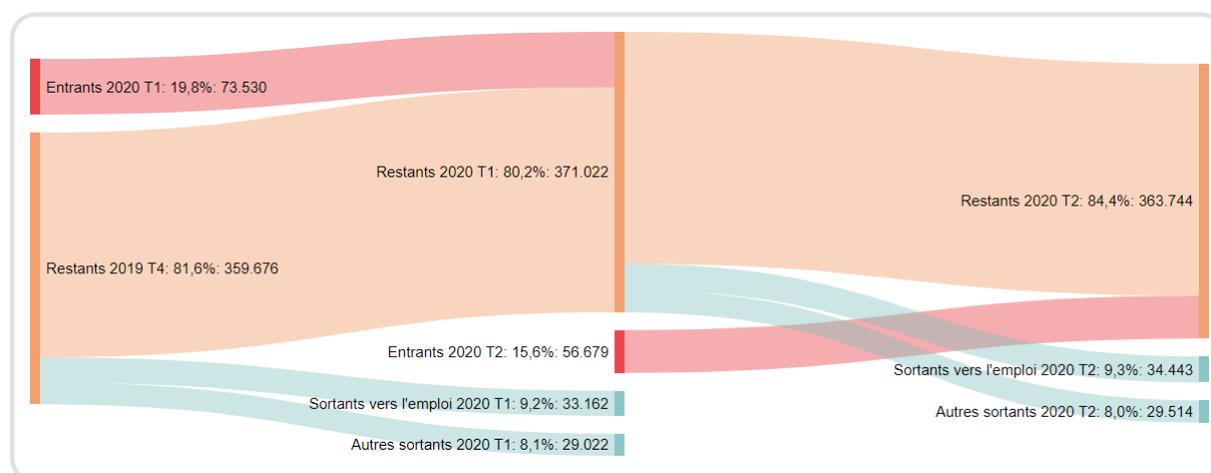
	Stock	Restants	Entrants	Sortants	Stock T-1		Stock	Restants	Entrants	Sortants
2019 T1	385.651	310.707	74.944	64.696	375.403	2019 T1	100%	80,6%	19,4%	17,2%
T2	361.689	306.761	54.928	78.890	385.651	T2	100%	84,8%	15,2%	20,5%
T3	372.331	298.644	73.687	63.045	361.689	T3	100%	80,2%	19,8%	17,4%
T4	359.676	293.669	66.007	78.662	372.331	T4	100%	81,6%	18,4%	21,1%
Année	369.837	302.445	67.392	71.323	373.769	Année	100%	81,8%	18,2%	19,1%
2020 T1	371.022	297.492	73.530	62.184	359.676	2020 T1	100%	80,2%	19,8%	17,3%
T2	363.744	307.065	56.679	63.957	371.022	T2	100%	84,4%	15,6%	17,2%
T3	382.068	312.867	69.201	50.877	363.744	T3	100%	81,9%	18,1%	14,0%
Année	372.278	305.808	66.470	59.006	364.814	Année	100%	82,1%	17,9%	16,2%

Le tableau 42 donne un meilleur aperçu des relations mutuelles entre les entrants, les sortants, le stock et les restants. Les entrants, les sortants et le stock ont été définis ci-dessus. Un restant dans un trimestre déterminé est un CCI-DE qui a reçu un paiement à la fois dans ce trimestre et dans le trimestre précédent.

Les rapports entre les différentes catégories sont restés relativement stables en 2019 et 2020. En moyenne, un peu plus de 80% du stock est composé de restants et un peu moins de 20% d'entrants. Le pourcentage des sortants fluctue également autour de 20%. En 2019, nous avons observé des pourcentages de sorties légèrement supérieurs aux pourcentages d'entrées. Inversement, en 2020, les pourcentages de sorties sont légèrement inférieurs aux pourcentages d'entrées.

Graphique 47

Rapports entre le flux entrant, le flux sortant et le flux restant au T4 2019 et T1 et T2 2020, avec définition de la direction de sortie

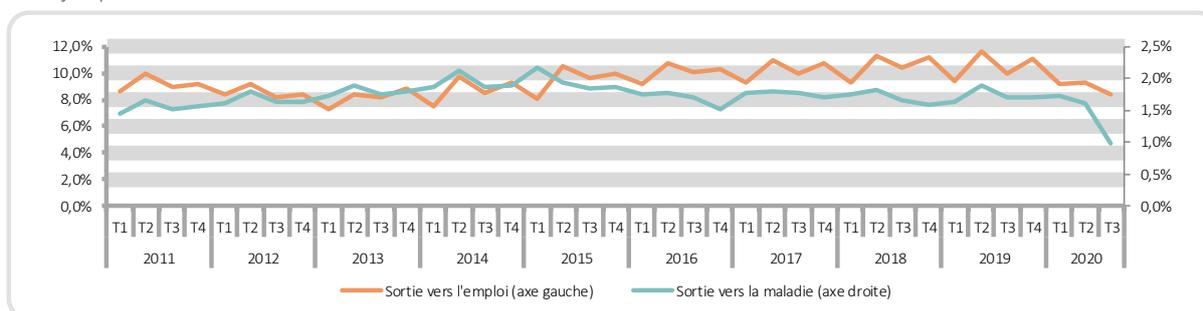


Les chiffres relatifs à la sortie vers l'emploi nous permettent de mieux comprendre la dynamique qui sous-tend les évolutions en matière de chômage. La sortie totale ne donne, toutefois, aucune information sur les aspects qualitatifs de la sortie. Dès lors, il est pertinent de se pencher sur la position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

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

Le graphique 47 montre à nouveau les relations entre les différentes catégories au dernier trimestre de 2019 et aux deux premiers trimestres de 2020, mais il ajoute des informations sur la direction du flux sortant. Cela nous indique que la direction de sortie la plus importante est la sortie vers l'emploi : plus de la moitié des personnes qui sont sorties au deuxième trimestre de 2020 ont trouvé du travail.

Graphique 48
Evolution de la sortie vers l'emploi et vers la maladie de
2011 jusqu'au T3 2020



Le graphique 48 compare la sortie vers l'emploi avec la sortie vers la maladie de 2011 au troisième trimestre 2020. Nous constatons que le flux sortant vers l'emploi est plus élevé que le flux sortant vers la maladie, mais les deux flux de sortie suivent à peu près les mêmes évolutions. En T1 2015, ils diffèrent l'un de l'autre : les sorties vers la maladie atteignent un pic de 2,2% tandis que les sorties vers l'emploi diminuent jusqu'à 8,2%. Cela s'explique sans aucun doute par le niveau élevé des sorties au T1 2015 en raison de la limitation du droit aux allocations d'insertion. En T3 2020, les sorties vers la maladie diminuent plus fortement que les sorties vers l'emploi.

3.4.4.2

Caractéristiques de la sortie vers l'emploi

Au cours du premier semestre de 2020, en moyenne 33.803 personnes sont sorties vers l'emploi. Par conséquent, le taux de sortie s'élève à 9,3% au premier semestre de 2020; une légère baisse vis-à-vis du premier semestre de 2019 (10,5%).

Si nous faisons la distinction selon différentes caractéristiques des profils (cf. tableau 43), nous remarquons une légère détérioration du pourcentage de sortie vers l'emploi par rapport à 2019 pour l'ensemble de celles-ci. Les plus marquées sont:

- La classe d'âges des moins de 25 ans et des 25 à 49 ans : respectivement 16,4% et 11,7% (19,1% et 13,0% en 2019);
- Les chômeurs de moins d'une année : 17,1% (19,2% en 2019)
- Les chômeurs cohabitants : 13,4% (15,3% en 2019);
- Les chômeurs diplômés du secondaire et hautement qualifiés : respectivement 10,9% et 13,6% (12,6% et 15,2% en 2019)
- Les chômeurs après études : 10,0% (11,7% en 2019) ;
- Les chômeurs après un emploi à temps partiel volontaire : 10,0% (11,5% en 2019);
- Les chômeurs de la Région flamande : 12,2% (13,9% en 2019).
- Les hommes : 9,1% (10,4% en 2019)
- Les chômeurs de nationalité belge : 9,4% (10,8% en 2019).

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

- Le flux sortant vers l'emploi est plus important chez les femmes (9,5%) que chez les hommes (9,1%).
- L'importance du flux sortant vers l'emploi diminue avec l'âge: de 16,4% pour la classe d'âges < 25 ans à 3,6% pour les 50 ans et plus.
- Il en va de même pour la durée du chômage : plus le chômage dure longtemps, plus le flux sortant vers l'emploi est faible : de 17,1% pour moins d'une année de chômage à 2,8% pour une durée de chômage de plus de 2 ans.
- Un niveau de formation plus élevé favorise le flux sortant vers l'emploi : de 6,5% pour les moins qualifiés à 13,6% pour personnes hautement qualifiées. L'écart s'est réduit en 2020.
- Les CCI-DE après des études présentent un pourcentage de sortie vers du travail (10,0%) plus élevé que les CCI-DE après des prestations de travail (9,4% après un emploi à temps plein), ce qui s'explique sans conteste par le fait que le groupe de CCI-DE après des études comprend davantage de jeunes. L'écart s'est réduit en 2020. Le même pourcentage le plus élevé se retrouve chez les travailleurs à temps partiel volontaires (10,0%), et le plus faible chez les RCC (0,2%).
- Les cohabitants (13,4%) présentent un pourcentage de sortie vers l'emploi beaucoup plus élevé que les deux autres catégories familiales (chefs de ménage : 4,8% et isolés : 6,6%).
- La Région flamande présente le flux sortant vers l'emploi le plus élevé (12,2%), suivie de la Région wallonne (7,8%) et, enfin, de la Région de Bruxelles-Capitale (5,8%).
- Selon la nationalité, les CCI-DE belges représentent le flux sortant vers l'emploi le plus élevé (9,4%). Il convient de souligner que le pourcentage de sortie vers l'emploi pour les étrangers ressortissants et non ressortissants de l'UE est fort semblable (8,5% pour les deux groupes).

Tableau 43

Flux sortant vers l'emploi des chômeurs complets indemnisés demandeurs d'emploi (différentes personnes) au cours du premier semestre de 2020

	Nombre moyen des CCI-DE au premier semestre de 2020	Sortie moyenne vers l'emploi au premier semestre de 2020		Sortie moyenne vers l'emploi au premier semestre de 2019
		Nombre	Ratio	
Sexe				
Hommes	202.901	18.431	9,1%	10,4%
Femmes	162.448	15.372	9,5%	10,7%
Classe d'âge				
< 25 ans	29.087	4.774	16,4%	19,1%
25-49 ans	209.371	24.410	11,7%	13,0%
50 ans et plus	126.892	4.619	3,6%	4,1%
Durée de chômage				
< 1 an	139.003	23.834	17,1%	19,2%
1-2 ans	64.814	5.464	8,4%	9,8%
2 ans et plus	161.533	4.505	2,8%	3,3%
Niveau de formation				
Peu qualifiés	173.222	11.314	6,5%	7,5%
Diplômé du secondaire	122.880	13.357	10,9%	12,6%
Hautement qualifiés	66.763	9.075	13,6%	15,2%
Statut				
Après des prestations de travail à temps plein	298.519	28.180	9,4%	10,6%
Après des études	35.089	3.499	10,0%	11,7%
Après un emploi à temps partiel volontaire	21.059	2.106	10,0%	11,5%
RCC sans dispense d'IDE	10.683	19	0,2%	0,3%
Catégorie d'allocations				
Chefs de famille	99.755	4.777	4,8%	5,3%
Cohabitants	170.268	22.747	13,4%	15,3%
Isolés	95.327	6.279	6,6%	7,3%
Région				
Région flamande	148.727	18.202	12,2%	13,9%
Région wallonne	149.534	11.713	7,8%	9,0%
Région de Bruxelles-Capitale	67.089	3.888	5,8%	6,3%
Nationalité				
Belges	305.188	28.695	9,4%	10,8%
Etrangers UE	34.706	2.947	8,5%	9,4%
Etrangers hors UE	25.454	2.161	8,5%	9,0%
Total	365.349	33.803	9,3%	10,5%

Moyenne semestrielle sur la base de données trimestrielles.

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

3.4.4.3 Caractéristiques du flux entrant

Tableau 44

Flux entrant des demandeurs d'emploi indemnisés en chômage complet (différentes personnes) au cours du premier semestre de 2020 (< 65 ans)

	Flux d'entrée moyen des CCI-DE au premier semestre de 2020		Moyenne des travailleurs occupés en tant que salariés au premier semestre de 2020	
	Nombre	%	Nombre	%
Sexe				
Hommes	35.644	54,7%	2.000.883	50,6%
Femmes	29.461	45,3%	1.953.530	49,4%
Classe d'âge				
15-24 ans	8.684	13,3%	254.319	6,4%
15-19 ans	195	0,3 %		
20-24 ans	8.489	13,0%		
25-39 ans	31.717	48,7%	1.497.543	37,9%
25-29 ans	12.439	19,1%		
30-34 ans	10.674	16,4%		
35-39 ans	8.605	13,2%		
40-49 ans	13.343	20,5%	990.606	25,1%
40-44 ans	7.119	10,9%		
45-49 ans	6.225	9,6%		
50-64 ans	11.346	17,4%	1 183 130	29,9%
50-54 ans	5.282	8,1%		
55-59 ans	4.335	6,7%		
60-64 ans	1.729	2,7%		
Total	65.105	100%	3.954.413	100%

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

Moyenne semestrielle sur la base de données trimestrielles.

Le tableau 44 présente un profil général des nouveaux chômeurs, c.-à-d. le flux entrant de chômeurs complets indemnisés demandeurs d'emploi au cours du premier semestre de 2020.¹⁶ En moyenne, 65.105 personnes (< 65 ans) faisaient partie du flux entrant au cours de ce semestre. Peu de différences sont à constater sur base du sexe : les hommes totalisent 54,7% des entrées en chômage complet et les femmes 45,3%, soit une proportion légèrement différente de celle des salariés du secteur privé.

Selon la classe d'âge, nous remarquons surtout, comparativement au travail salarié, une surreprésentation de la classe d'âge de 25 à 39 ans (à savoir 48,7% d'entrées contre 37,9% de travail salarié). A l'inverse, la classe d'âge la plus âgée (50 à 64 ans) était proportionnellement moins nombreuse dans le flux d'entrée en chômage complet que dans l'emploi salarié (respectivement 17,4% contre 29,9%).

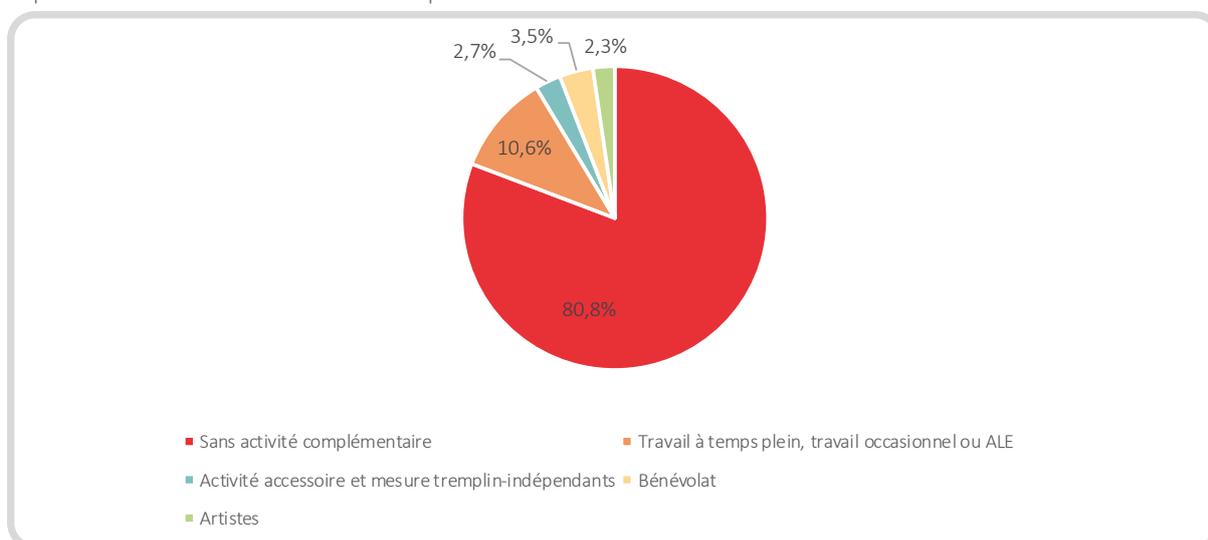
¹⁶ Ce profil est limité au premier semestre de 2020 afin de permettre une comparaison avec les données ONSS les plus récentes relatives au profil des travailleurs occupés. Pour la même raison, on établit une moyenne des deux valeurs trimestrielles afin d'obtenir une valeur semestrielle. Par analogie, on procède de la même manière à la partie 3.4.4.2 relative au flux sortant vers l'emploi.

3.4.5 CCI-DE avec activité complémentaire

Les CCI-DE doivent rechercher activement du travail. Dans certains cas, ces recherches débouchent sur une occupation de courte durée qui ne permet pas de sortie du chômage (travail à temps plein, travail occasionnel). En outre, les chômeurs peuvent exercer certaines activités pendant leur indemnisation en acquérant de l'expérience afin de renforcer leur position sur le marché du travail (activités accessoires, activité dans le cadre de la mesure « Tremplin indépendants », activités comme artiste créateur ou interprète, activités dans un ALE ou bénévolat)¹⁷.

Selon le graphique 49, un peu moins de 20% des CCI-DE exerce une activité complémentaire en 2020¹⁸. Il s'agit surtout de travail à temps plein, travail occasionnel ou activités dans un ALE (10,6%). Les chômeurs avec une activité accessoire (y compris la mesure "Tremplin indépendants") représentent 2,7% et 3,5% des chômeurs s'engagent occasionnellement comme bénévole. Un peu plus de 2% des chômeurs déclarent une activité artistique.

Graphique 49
Répartition des CCI-DE selon activité complémentaire



¹⁷ Vous retrouverez plus d'informations dans le Spotlight « Chômeurs demandeurs d'emploi avec activités complémentaires en 2017 », publié en juin 2019 sur notre site.

¹⁸ Les chiffres concernent les CCI-DE en mars 2020 qui avaient également au moins 1 jour de chômage en février et avril 2020.

3.4.6

Sanctions

Le tableau 45 contient un aperçu des sanctions pour les chômeurs qui ont été enregistrées auprès de l'ONEM. Dans le cadre de la Sixième Réforme de l'Etat, la compétence décisionnelle relative à certaines sanctions a été régionalisée, comme, par exemple les sanctions liées à l'ensemble de procédures pour le suivi du comportement de recherche chez les chômeurs (la disponibilité active)¹⁹. En outre, les sanctions relatives à la disponibilité passive (refus d'emploi, etc.) ont elles aussi été transférées aux régions. Les régions doivent informer l'ONEM de leurs décisions afin que l'ONEM puisse traiter l'information dans les dossiers. Cela se fait par le biais de flux électroniques. Les données relatives aux sanctions régionalisées concernent ainsi des sanctions traitées par l'ONEM pour ce qui concerne leurs conséquences sur le paiement des allocations de chômage. Les sanctions relatives à l'abandon d'emploi et au licenciement pour motifs équitables (chômage volontaire) ainsi que les sanctions administratives (p. ex. travail au noir, situation familiale, etc.) sont restées au niveau fédéral.

Au niveau *fédéral*, nous constatons, sur une base annuelle, une diminution de 6,7% du nombre de sanctions pour chômage volontaire. La diminution est plus importante pour les avertissements (-7,8%) que pour les autres (-6,6%). Le nombre de sanctions administratives a diminué de 21,8%. Si toutefois nous faisons abstraction des avertissements, le nombre de sanctions administratives a diminué de 23,5%.

Au niveau des sanctions *régionalisées*, on observe que le nombre de sanctions relatives à la disponibilité passive a fortement diminué (-45,9%), qui résulte de la diminution du nombre de sanctions (-41,1%) et du nombre d'avertissements (-65,2%). Le nombre d'exclusions jusqu'à réinscription est de 65,1% moins élevé que celui de 2019. Pour les sanctions relatives à la disponibilité active, nous constatons une très forte diminution par rapport à l'année précédente (-69,8%).

Cette baisse résulte aussi bien de la diminution du nombre d'avertissements (-70,4%) que de la diminution du nombre de sanctions (-68,1%). Le nombre d'évaluations négatives pour les jeunes dans leur stage d'insertion professionnelle a diminué de 26,2%. Pour 2020, il faut surtout tenir compte de la crise sanitaire liée au COVID-19 qui a demandé que les exigences en termes de recherche d'emploi soient adaptées au contexte difficile du marché de l'emploi. Il faut aussi être prudent dans l'interprétation de ces données et tenir compte de plusieurs facteurs comme l'évolution du nombre de chômeurs, le temps nécessaire à la prise en charge de ces nouvelles matières par les services régionaux, le fait que le cadre normatif fédéral relatif au contrôle de la disponibilité active ne prévoit pas de sanctions mais des avertissements lors des premières évaluations négatives et surtout l'autonomie laissée aux régions par ce nouveau cadre normatif fédéral. Ce cadre fédéral fixe les principes généraux du contrôle mais les régions peuvent en déterminer les modalités, ce qui peut entraîner des différences d'approches et de procédures entre régions qui se reflètent dans les chiffres. L'implication dans le contrôle des conseillers chargés de l'accompagnement des chômeurs peut être plus ou moins grande. Certaines différences peuvent aussi s'expliquer par le fait que les pré-avertissements qui sont donnés dans le cadre du processus d'accompagnement ou dans une phase préalable du processus de contrôle ne sont pas comptabilisés comme avertissements étant donné qu'ils ne sont pas prévus par le cadre fédéral et n'ont pas les mêmes conséquences juridiques. Ils sont toutefois repris comme pré-avertissements dans le tableau 46 afin de donner une vue complète des décisions des services régionaux. Des informations plus détaillées en la matière relèvent des services régionaux de l'emploi.

¹⁹ Le transfert opérationnel de cette compétence a eu lieu en 2017 pour la région de Bruxelles-Capitale. En 2016, l'ONEM exécutait encore cette activité au sein de l'entité de Bruxelles pour le compte d'Actiris.

Tableau 45

Sanctions pour chômeurs enregistrées auprès de l'ONEM
en 2019 et 2020

	2019	2020	Evol. 2019 - 2020
Compétence fédérale			
Chômage volontaire: sanctions	17 865	16 694	-6,6%
Licenciement pour motifs équitables	4 121	3 398	-17,5%
Abandon d'emploi	13 090	13 030	-0,5%
Non-présentation au bureau du chômage	654	266	-59,3%
Chômage volontaire: avertissements	1 835	1 691	-7,8%
Chômage volontaire: sanctions + avertissements	19 700	18 385	-6,7%
Infractions administratives: sanctions	11 008	8 426	-23,5%
Déclaration inexacte, incomplète ou tardive	5 439	4 108	-24,5%
Estampillage indu, mauvais usage de la carte de contrôle	5 527	4 275	-22,7%
Production de documents inexacts, fausse marque de pointage	42	43	+2,4%
Infractions administratives: avertissements	11 937	9 509	-20,3%
Infractions administratives: sanctions + avertissements	22 945	17 935	-21,8%
Compétence régionale depuis 2016 (2017 en Région de Bruxelles-Capitale)			
Disponibilité passive: sanctions	13 687	8 065	-41,1%
Refus d'emploi	195	171	-12,3%
Licenciement, abandon ou refus d'une formation prof.	589	419	-28,9%
Non-présentation auprès d'un employeur	707	364	-48,5%
Non-présentation au service d'emploi ou de la formation	11 604	6 703	-42,2%
Refus de participer à, arrêt ou échec d'un parcours d'insertion	578	372	-35,6%
Refus d'outplacement ou refus d'inscription cellule emploi	14	36	+157,1%
Disponibilité passive: avertissements	3 386	1 180	-65,2%
Disponibilité passive: sanctions + avertissements	17 073	9 245	-45,9%
Exclusion (jusqu'à réinscription)	3 703	1 294	-65,1%
Exclusion par les Régions en cas d'indisponibilité ou en cas de radiation comme demandeur d'emploi	3 669	1 231	-66,4%
Exclusion par l'ONEM en cas d'indisponibilité ou de non inscription comme demandeur d'emploi	34	63	+85,3%
Total disponibilité passive + exclusion	20 776	10 539	-49,3%
Disponibilité active: sanctions	5 918	1 886	-68,1%
Suspension temporaire de l'allocation	1 758	607	-65,5%
Suspension temporaire de l'allocation (4-10 semaines)	46	42	-8,7%
Suspension temporaire de l'allocation (13 semaines)	1 712	565	-67,0%
Allocation réduite	2 489	765	-69,3%
Allocation réduite (4-10 semaines)	67	24	-64,2%
Allocation réduite (13 semaines)	2 422	741	-69,4%
Allocation réduite, suivie par une exclusion	1 076	361	-66,4%
Exclusion	595	153	-74,3%
Disponibilité active: avertissements	17 136	5 080	-70,4%
Disponibilité active: sanctions + avertissements	23 054	6 966	-69,8%
Pré-avertissements	19 611	13 607	-30,6%
Disponibilité des jeunes en stage d'insertion professionnelle (DISPO J)			
Première évaluation négative	8 208	5 890	-28,2%
Deuxième évaluation négative	6 109	4 323	-29,2%
Évaluation négative après une évaluation négative antérieure	3 603	3 014	-16,3%
DISPO J: total évaluations négatives	17 920	13 227	-26,2%
Pré-avertissements	4 942	2 785	-43,6%

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

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

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

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

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

Tableau 46

Sanctions pour chômeurs enregistrées auprès de l'ONEM
en 2020- résultats par région

	Région flamande	Région wallonne	Comm. germano-phonie	Région de Bruxelles-Capitale	Pays
Compétence fédérale					
Chômage volontaire: sanctions	10 216	4 571	137	1 770	16 694
Licenciement pour motifs équitables	2 151	987	19	241	3 398
Abandon d'emploi	7 936	3 470	115	1 509	13 030
Non-présentation au bureau du chômage	129	114	3	20	266
Chômage volontaire: avertissements	1 127	524	3	37	1 691
Chômage volontaire: sanctions + avertissements	11 343	5 095	140	1 807	18 385
Infractions administratives: sanctions	3 806	3 414	33	1 173	8 426
Déclaration inexacte, incomplète ou tardive	1 744	1 816	21	527	4 108
Estampillage indu, mauvais usage de la carte de contrôle	2 043	1 575	12	645	4 275
Production de documents inexacts, fausse marque de pointage	19	23	0	1	43
Infractions administratives: avertissements	4 234	4 002	62	1 211	9 509
Infractions administratives: sanctions + avertissements	8 040	7 416	95	2 384	17 935
Compétence régionale depuis 2016 (2017 en Région de Bruxelles-Capitale)					
Disponibilité passive: sanctions	7 220	608	28	209	8 065
Refus d'emploi	167	3	1	0	171
Licenciement, abandon ou refus d'une formation prof.	364	53	2	0	419
Non-présentation auprès d'un employeur	348	16	0	0	364
Non-présentation au service d'emploi ou de la formation	5 941	529	25	208	6 703
Refus de participer à, arrêt ou échec d'un parcours d'insertion	364	7	0	1	372
Refus d'outplacement ou refus d'inscription cellule emploi	36	0	0	0	36
Disponibilité passive: avertissements	111	760	15	294	1 180
Disponibilité passive: sanctions + avertissements	7 331	1 368	43	503	9 245
Exclusion (jusqu'à réinscription)	45	1 203	32	14	1 294
Exclusion par les Régions en cas d'indisponibilité ou en cas de radiation comme demandeur d'emploi	12	1 187	32	0	1 231
Exclusion par l'ONEM en cas d'indisponibilité ou de non inscription comme demandeur d'emploi	33	16	0	14	63
Total disponibilité passive + exclusion	7 376	2 571	75	517	10 539
Disponibilité active: sanctions	175	1 627	36	48	1 886
Suspension temporaire de l'allocation	89	491	11	16	607
Suspension temporaire de l'allocation (4-10 semaines)	42	0	0	0	42
Suspension temporaire de l'allocation (13 semaines)	47	491	11	16	565
Allocation réduite	57	669	13	26	765
Allocation réduite (4-10 semaines)	24	0	0	0	24
Allocation réduite (13 semaines)	33	669	13	26	741
Allocation réduite, suivie par une exclusion	17	332	8	4	361
Exclusion	12	135	4	2	153
Disponibilité active: avertissements	1 045	3 554	78	403	5 080
Disponibilité active: sanctions + avertissements	1 220	5 181	114	451	6 966
Pré-avertissements	12 481			1 126	13 607
Disponibilité des jeunes en stage d'insertion professionnelle (DISPO J)					
Première évaluation négative	648	5 056	60	126	5 890
Deuxième évaluation négative	753	3 350	15	205	4 323
Evaluation négative après une évaluation négative antérieure	667	2 336	2	9	3 014
DISPO J: total évaluations négatives	2 068	10 742	77	340	13 227
Pré-avertissements	2 508			277	2 785

3.4.7 Demandeurs d'emploi inoccupés non indemnisés

Tableau 47

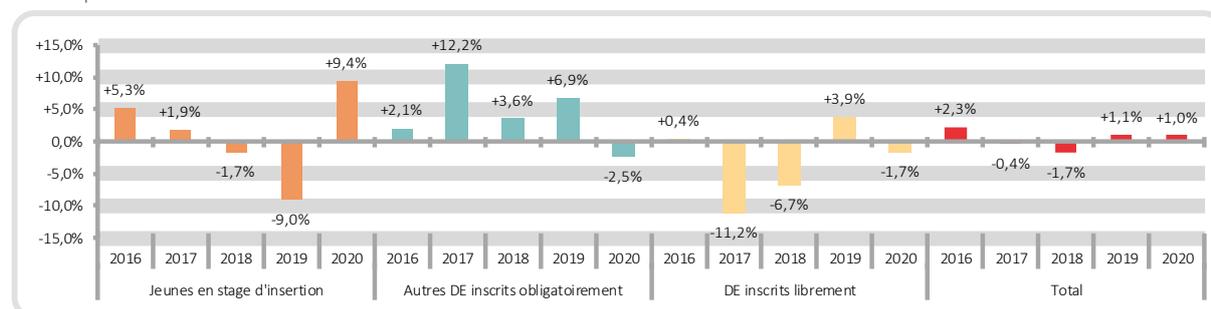
Evolution des DEI-NI selon le type d'inscription

	Jeunes en stage d'insertion	Autres DE inscrits obligatoirement	DE inscrits librement	Total	Jeunes en stage d'insertion	Autres DE inscrits obligatoirement	DE inscrits librement	Total
2007	39.100	30.942	34.965	105.007	100	100	100	100
2008	36.923	31.988	35.672	104.584	94	103	102	100
2009	40.766	31.582	42.528	114.875	104	102	122	109
2010	41.644	34.830	47.652	124.126	107	113	136	118
2011	39.217	36.792	49.374	125.383	100	119	141	119
2012	45.430	37.538	52.976	135.944	116	121	152	129
2013	46.791	38.810	57.360	142.962	120	125	164	136
2014	47.468	41.807	61.033	150.307	121	135	175	143
2015	46.261	48.969	68.496	163.725	118	158	196	156
2016	48.721	50.002	68.761	167.484	125	162	197	159
2017	49.623	56.093	61.090	166.806	127	181	175	159
2018	48.782	58.109	57.007	163.898	125	188	163	156
2019	44.385	62.106	59.204	165.695	114	201	169	158
2020	48.573	60.570	58.209	167.352	124	196	166	159
Evol. 2007-2020	+24,2%	+95,8%	+66,5%	+59,4%				
Evol. 2019-2020	+9,4%	-2,5%	-1,7%	+1,0%				

Source : services régionaux de l'emploi et calculs ONEM

Graphique 50

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



Source : services régionaux de l'emploi et calculs ONEM

Pour être complet, il faut aussi rappeler que les demandeurs d'emploi ne sont pas tous indemnisés par l'ONEM dans le cadre de l'assurance chômage. Le total des demandeurs d'emploi se compose en outre d'une part de demandeurs d'emploi occupés (qui ne sont pas pris en compte ci-après) et d'autre part de demandeurs d'emploi inoccupés qui ne sont pas indemnisés par l'assurance chômage. Le tableau 47 contient des données relatives à ces demandeurs d'emploi inoccupés non-indemnisés ; ces données sont collectées auprès des services régionaux de l'emploi et rassemblées par l'ONEM.

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

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

En 2020, nous enregistrons une hausse du nombre de DEI-NI (+1,0% sur base annuelle). Cette hausse est uniquement attribuable à l'augmentation du nombre de jeunes en stage d'insertion (+9,4% sur base annuelle), qui suite à la crise sanitaire, rencontrent plus de difficultés à trouver un emploi après leurs études. Le nombre de demandeurs d'emploi inoccupés inscrits obligatoirement et le nombre de ceux inscrits librement enregistrent quant à eux une baisse sur base annuelle de respectivement -2,5% et -1,7%.

Le nombre de DEI-NI en 2020 a presque égalé le pic de 2016 (167.352 personnes en moyenne par mois en 2020, soit une augmentation de 59,4% par rapport à 2007). Par rapport à 2016, on observe principalement un glissement de l'inscription volontaire vers l'inscription obligatoire. Cela est partiellement dû à la limitation du droit aux allocations d'insertion. Une partie

des chômeurs en fin de droit est reprise dans les demandeurs d'emploi inscrits obligatoirement parce qu'ils perçoivent un revenu d'intégration sociale du CPAS. D'autres ont décidé de rester inscrits comme demandeurs d'emploi volontaires. Seule une partie des DEI-NI percevait une allocation de chômage ou une allocation d'insertion auparavant. Jusqu'en 2015 inclus, la part de cette catégorie a augmenté de 16,4% à 21,7%. Le pic de 2015 est dû à la limitation dans le temps du droit aux allocations d'insertion. Cette mesure a été introduite en 2012 et une grande partie des personnes concernées ont atteint la fin de leur droit en 2015. Cette part a ensuite diminué à 17,3% en 2016 et 11,0% en 2017. Cette part continue à diminuer en 2018 à 10,2%, pour s'élever à nouveau à 11,1% en 2019 et à 11,6% en 2020 (ce chiffre est provisoire et est basé sur les mois de référence déjà disponibles, ce qui signifie que les chiffres pour les mois les plus récents peuvent encore augmenter légèrement au fur et à mesure de la disponibilité des mois d'introduction).

Tableau 48

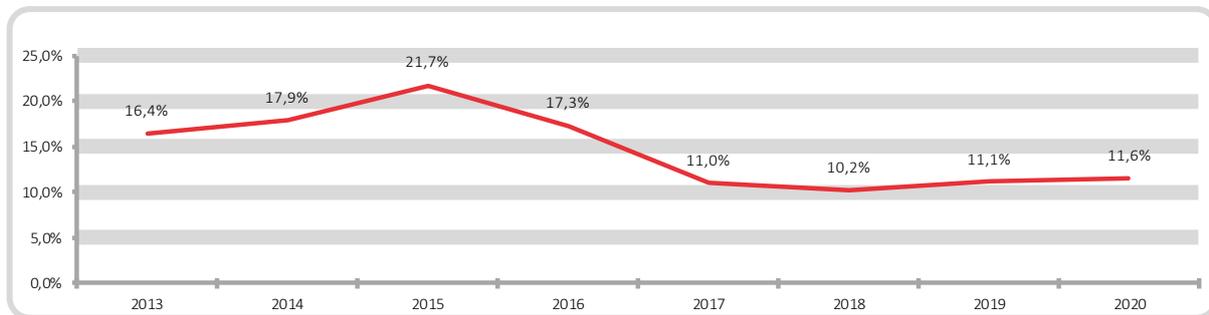
Evolution du nombre moyen de DEI-NI qui, au cours des 2 années précédentes, ont perçu une allocation en tant que CCI et/ou une AGR (mois de référence déjà disponibles)

	Nombre de DEI-NI			Nombre avec une allocation au cours des 2 années précédentes			Part relative		
	Inscrits obligatoirement	Inscrits librement	Total	Inscrits obligatoirement	Inscrits librement	Total	Inscrits obligatoirement	Inscrits librement	Total
2013	38.810	57.360	96.171	9.041	6.751	15.792	23,3%	11,8%	16,4%
2014	41.807	61.033	102.839	10.905	7.481	18.386	26,1%	12,3%	17,9%
2015	48.969	68.496	117.465	14.701	10.847	25.547	30,0%	15,8%	21,7%
2016	50.002	68.761	118.763	9.592	10.962	20.554	19,2%	15,9%	17,3%
2017	56.093	61.090	117.183	5.871	7.055	12.926	10,5%	11,5%	11,0%
2018	58.109	57.007	115.116	5.359	6.438	11.797	9,2%	11,3%	10,2%
2019	62.106	59.204	121.310	5.595	7.889	13.484	9,0%	13,3%	11,1%
2020	60.570	58.209	118.779	5.301	8.445	13.747	8,8%	14,5%	11,6%

Source: services régionaux de l'emploi et calculs ONEM

Graphique 51

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



Source: services régionaux de l'emploi et calculs ONEM



4

Travailleurs à temps partiel

4.1

Allocation de garantie de revenus (AGR)

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

4.2 Selon le régime

En 2020, en moyenne par mois, 31.788 travailleurs à temps partiel ont été comptabilisés, c'est 1.788 ou 5,3% de moins qu'en 2019. Depuis 2007, jamais on n'a enregistré moins de travailleurs à temps partiel qu'en 2020.

Seule une petite minorité des paiements (1,3%) est versée à des travailleurs à temps partiel volontaire bénéficiant d'une AGR. Il s'agit en l'occurrence de travailleurs qui ne remplissent pas les conditions pour être assimilés à un travailleur à temps plein, ni celles pour être considérés comme un travailleur à temps partiel avec maintien des droits. En cas de chômage complet, le travailleur à temps partiel volontaire peut bénéficier de demi-allocations pour les heures durant lesquelles il était habituellement occupé.

Si ces travailleurs recommencent à travailler à temps partiel, ils pourront, le cas échéant, avoir droit à une allocation de garantie de revenus (AR du 07.06.2013; entrée en vigueur le 01.07.2013). Pour ce sous-groupe, le nombre de paiements augmente, sur une base annuelle, de 6,9%.

Le nombre de travailleurs à temps partiel avec maintien des droits et AGR diminue, sur une base annuelle, de 5,5%. La diminution est très probablement la conséquence de la modification en 2015 du mode de calcul et des conditions d'octroi.

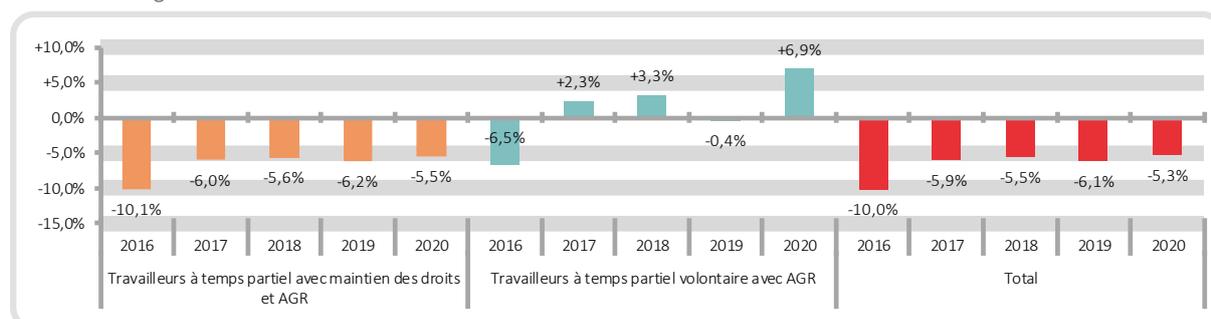
Tableau 49

Evolution des travailleurs à temps partiel selon le régime

	Travailleurs à temps partiel avec maintien des droits et AGR	Travailleurs à temps partiel volontaire avec AGR	Total	Travailleurs à temps partiel avec maintien des droits et AGR	Travailleurs à temps partiel volontaire avec AGR	Total
2007	47.516	-	47.516	100	-	100
2008	48.001	-	48.001	101	-	101
2009	50.772	-	50.772	107	-	107
2010	52.605	-	52.605	111	-	111
2011	52.514	-	52.514	111	-	111
2012	51.715	-	51.715	109	-	109
2013	51.685	80	51.765	109	100	109
2014	50.702	422	51.124	107	525	108
2015	44.323	392	44.716	93	488	94
2016	39.866	367	40.233	84	456	85
2017	37.469	375	37.844	79	467	80
2018	35.368	387	35.755	74	482	75
2019	33.190	386	33.576	70	480	71
2020	31.375	413	31.788	66	514	67
Evol. 2007-2020	-34,0%	-	-33,1%			

Graphique 52

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



4.3 Selon la région

Depuis 2007, le nombre de travailleurs à temps partiel en Région flamande a diminué de 44,4 %. En Région de Bruxelles-Capitale et en Région wallonne, la baisse est également significative, respectivement de 27,6 % et 18,9 %.

Sur une base annuelle, nous constatons des diminutions dans toutes les régions: en Région flamande -4,9%, en Région wallonne -5,4% et en Région de Bruxelles-Capitale -6,6%.

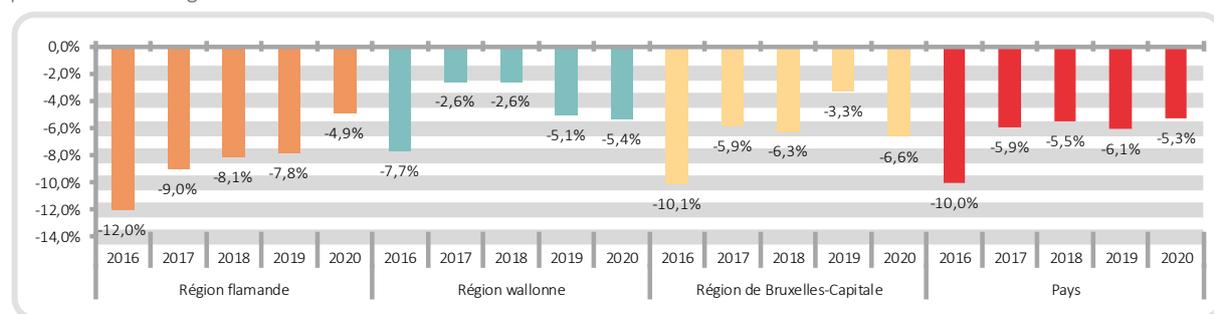
Tableau 50

Evolution des travailleurs à temps partiel selon la région

	Région flamande	Région wallonne	Région de Bruxelles-Capitale	Pays	Région flamande	Région wallonne	Région de Bruxelles-Capitale	Pays
2007	24.819	17.848	4.849	47.516	100	100	100	100
2008	24.282	18.822	4.897	48.001	98	105	101	101
2009	25.363	20.281	5.129	50.772	102	114	106	107
2010	25.980	21.286	5.340	52.606	105	119	110	111
2011	25.649	21.511	5.355	52.514	103	121	110	111
2012	24.868	21.629	5.219	51.715	100	121	108	109
2013	24.813	21.561	5.391	51.765	100	121	111	109
2014	24.762	21.009	5.354	51.124	100	118	110	108
2015	21.422	18.387	4.906	44.716	86	103	101	94
2016	18.852	16.971	4.410	40.233	76	95	91	85
2017	17.158	16.536	4.151	37.844	69	93	86	80
2018	15.763	16.102	3.890	35.755	64	90	80	75
2019	14.528	15.287	3.761	33.576	59	86	78	71
2020	13.811	14.466	3.511	31.788	56	81	72	67
Evol. 2007-2020	-44,4%	-18,9%	-27,6%	-33,1%				

Graphique 53

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



4.4 Selon le sexe

Depuis 2007, le nombre de travailleuses à temps partiel a diminué de 36,2% contre 21,1% pour les travailleurs à temps partiel. Cette différence d'évolution peut s'expliquer en partie par le fait qu'il y ait davantage de femmes que d'hommes qui ont perdu le droit aux allocations d'insertion.

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

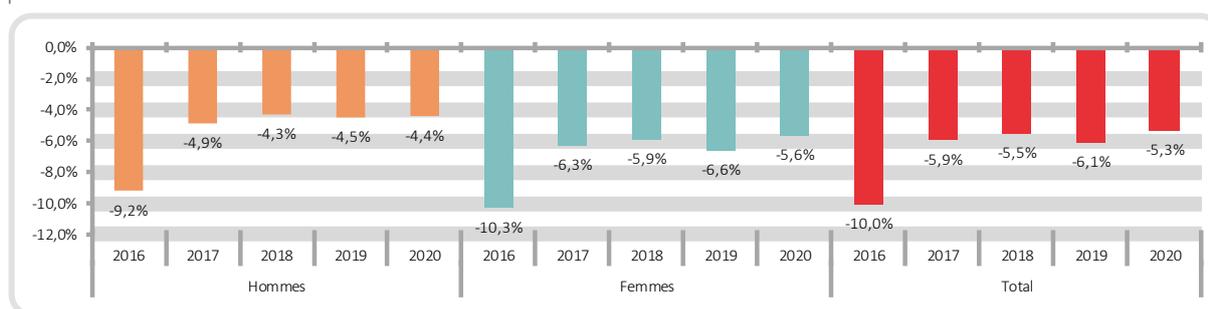
Tableau 51

Evolution des travailleurs à temps partiel selon le sexe

	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
2007	9.873	37.643	47.516	100	100	100
2008	9.733	38.268	48.001	99	102	101
2009	10.385	40.387	50.772	105	107	107
2010	11.026	41.580	52.606	112	110	111
2011	11.026	41.489	52.514	112	110	111
2012	10.929	40.787	51.715	111	108	109
2013	11.157	40.608	51.765	113	108	109
2014	11.237	39.888	51.124	114	106	108
2015	10.312	34.404	44.716	104	91	94
2016	9.365	30.867	40.233	95	82	85
2017	8.909	28.935	37.844	90	77	80
2018	8.529	27.226	35.755	86	72	75
2019	8.148	25.428	33.576	83	68	71
2020	7.790	23.998	31.788	79	64	67
Evol. 2007-2020	-21,1%	-36,2%	-33,1%			

Graphique 54

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



4.5 Selon la classe d'âge

Depuis 2007, le nombre de travailleurs à temps partiel de moins de 25 ans a diminué de 61,3%. Le nombre de personnes âgées de 25 à 49 ans a diminué de 49,4%. En revanche, le nombre de personnes âgées de plus de 50 ans a augmenté de 49,2% au cours de cette période.

La part des moins de 25 ans parmi les travailleurs à temps partiel n'est que de 2,5 % en 2020.

Le nombre de personnes de plus de 50 ans affiche une baisse annuelle plus faible (-2,1%) que celle des moins de 50 ans. La plus forte baisse est observée chez les moins de 25 ans (-9,0%). Le nombre de personnes âgées de 25 à 49 ans a diminué de 7,1% cette année.

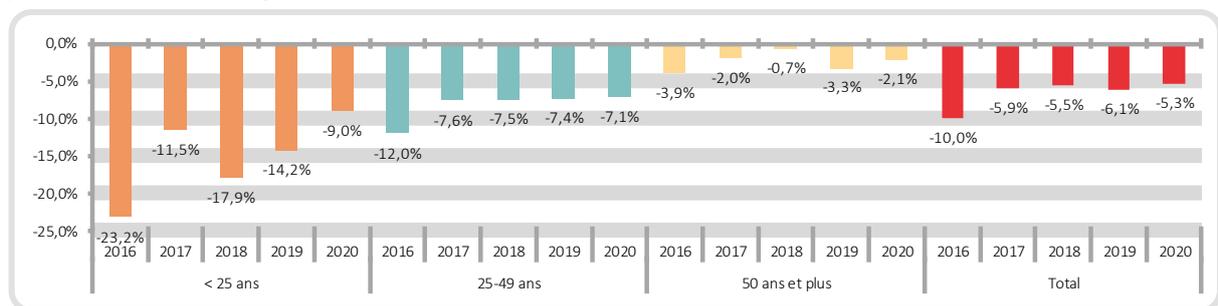
Tableau 52

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

	< 25 ans	25-49 ans	50 ans et plus	Total	< 25 ans	25-49 ans	50 ans et plus	Total
2007	2.043	37.395	8.079	47.516	100	100	100	100
2008	2.002	37.076	8.923	48.001	98	99	110	101
2009	2.372	38.150	10.250	50.772	116	102	127	107
2010	2.511	38.792	11.303	52.606	123	104	140	111
2011	2.382	37.952	12.181	52.514	117	101	151	111
2012	2.297	36.566	12.852	51.715	112	98	159	109
2013	2.357	35.725	13.683	51.765	115	96	169	109
2014	2.382	34.380	14.362	51.124	117	92	178	108
2015	1.819	29.280	13.617	44.716	89	78	169	94
2016	1.397	25.754	13.082	40.233	68	69	162	85
2017	1.236	23.785	12.823	37.844	60	64	159	80
2018	1.015	22.011	12.730	35.755	50	59	158	75
2019	870	20.392	12.314	33.576	43	55	152	71
2020	791	18.940	12.057	31.788	39	51	149	67
Evol. 2007-2020	-61,3%	-49,4%	+49,2%	-33,1%				

Graphique 55

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



Mesures pour l'emploi et la formation

5.1

Introduction: conséquences de la Sixième Réforme de l'Etat

Dans le cadre de la sixième réforme de l'Etat, le 1^{er} juillet 2014, différentes compétences relatives aux mesures pour l'emploi et la formation ont été transférées, sur le plan juridique, de l'ONEM au niveau régional. L'ONEM conserve toutefois certaines compétences relatives à l'exécution des paiements ainsi qu'à certains cadres réglementaires qui sont maintenus au niveau fédéral. En vertu du principe de continuité, l'ONEM reste toutefois en charge de la gestion journalière, et ce jusqu'au moment où les services régionaux seront en mesure de la reprendre de manière opérationnelle. Ces transferts n'ont toutefois pas eu lieu au même moment ni au même rythme pour chaque région, mais en fonction de la matière transférée et de la région. Les statistiques de l'ONEM ne traitent que des paiements dont la responsabilité opérationnelle incombe à l'ONEM. En cas de transfert, les statistiques relatives à ces mesures sont dès lors aussi souvent sur le point de disparaître.

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

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

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

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

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

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

Au cours des années 2016 et 2017, les programmes de transition professionnelle ont été repris et supprimés dans toutes les régions, à l'exception de la Région de Bruxelles-Capitale. Ces statistiques sont donc également en passe de disparaître.

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

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

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

5.2

Mesures pour l'emploi et mesures d'activation

Tableau 53

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

	Compétences transférées (fédéral vers régional)						Compétences non-transférées (fédéral)		Total
	Activa	Programme de transition professionnelle	SINE	Activa START	Complément de reprise du travail	Stage de transition	Allocation de formation	Atelier protégé	
2007	38.256	5.748	8.713	714	4.605	76	2.607	490	61.210
2008	39.674	5.756	10.212	503	7.192	33	2.581	471	66.422
2009	34.252	5.693	11.093	434	9.029	19	2.113	478	63.112
2010	27.783	5.213	11.626	250	13.060	20	2.333	420	60.704
2011	24.964	4.900	11.400	216	17.396	12	2.484	376	61.748
2012	28.148	4.846	10.953	349	20.116	6	2.316	349	67.083
2013	32.251	4.859	10.876	314	19.382	164	2.458	325	70.629
2014	35.030	4.658	10.564	148	17.108	1.046	2.406	312	71.270
2015	37.653	4.217	10.544	103	15.327	1.654	2.583	283	72.364
2016	38.560	3.193	10.319	57	14.744	1.843	2.726	232	71.673
2017	33.606	3.189	9.949	26	14.554	1.289	2.553	199	65.366
2018	34.243	3.071	9.711	4	12.593	41	1.783	179	61.625
2019	35.883	2.465	9.602	1	9.013	14	254	164	57.395
2020	29.535	1.363	8.460	0	6.179	14	118	157	45.826
Evol. 2007-2020	-22,8%	-76,3%	-2,9%	-100,0%	+34,2%	-82,0%	-95,5%	-68,0%	-25,1%

	Activa	Programme de transition professionnelle	SINE	Activa START	Complément de reprise du travail	Stage de transition	Allocation de formation	Atelier protégé	Total
2007	100	100	100	100	100	100	100	100	100
2008	104	100	117	70	156	43	99	96	109
2009	90	99	127	61	196	25	81	98	103
2010	73	91	133	35	284	26	89	86	99
2011	65	85	131	30	378	15	95	77	101
2012	74	84	126	49	437	8	89	71	110
2013	84	85	125	44	421	216	94	66	115
2014	92	81	121	21	371	1375	92	64	116
2015	98	73	121	14	333	2174	99	58	118
2016	101	56	118	8	320	2422	105	47	117
2017	88	55	114	4	316	1694	98	41	107
2018	90	53	111	1	273	54	68	37	101
2019	94	43	110	0	196	19	10	33	94
2020	77	24	97	0	134	18	5	32	75

Sur une base annuelle, nous enregistrons une diminution pour chacune des mesures pour l'emploi et d'activation (tableau 53). Les diminutions relatives les plus importantes (graphique 56) se situent auprès des plus petites de ces mesures, en l'occurrence, Activa Start (0 unités physiques en 2020) et les allocations de formation (118 unités physiques en 2020). Le nombre de paiements dans le cadre d'Activa Start suit une tendance à la baisse depuis 2012, l'année durant laquelle, on a encore effectué en moyenne 349 paiements par mois. Le nombre d'allocations de formation versées a atteint son maximum en 2016 (2.726 unités physiques), mais a fortement diminué depuis lors.

Le nombre total de paiements pour les mesures pour l'emploi et les mesures d'activation est désormais inférieur au niveau d'avant la crise financière (61.210 unités physiques en 2007), mais il y a de grandes différences d'évolutions entre ces régimes. Le régime le plus important en 2020, en l'occurrence Activa, représente encore toujours plus de la moitié des paiements (graphique 57).

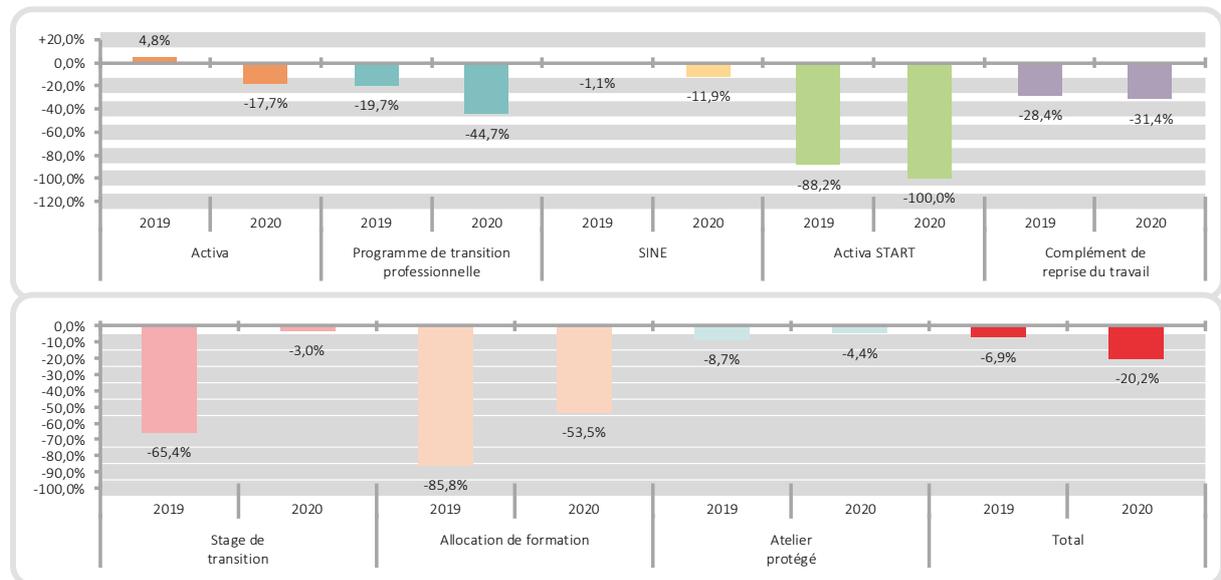
Tableau 54

Evolution des mesures d'activation sous le régime régional

ACTIVA, réglementation régionale						
An	Région flamande	Région wallonne à l'excl. de la Com. Germanophone	Commun. Germanophone	Région de Brux.-Capitale	Pays	
2017	-	3.515	0	70	3.585	
2018	3	19.147	1	2.622	21.773	
2019	15	28.423	6	4.971	33.415	
2020	10	24.759	4	4.550	29.323	

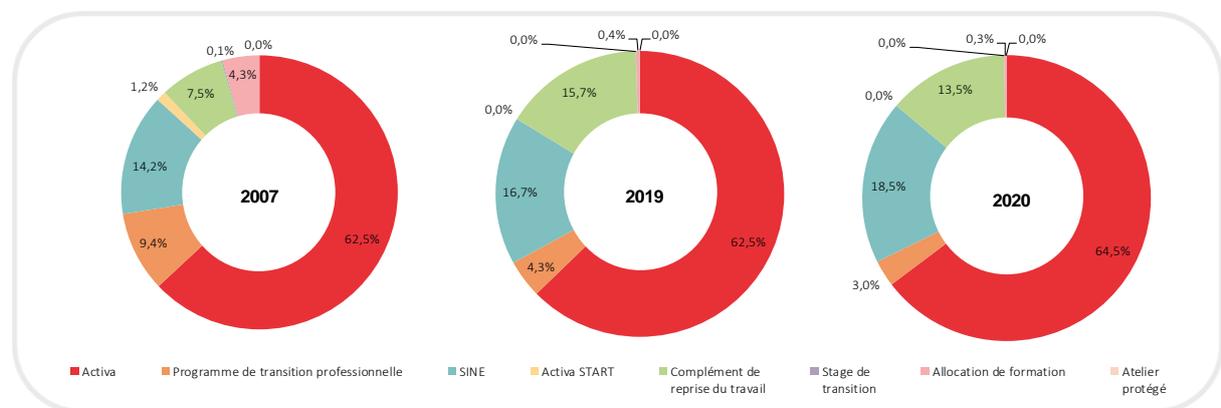
Graphique 56

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



Graphique 57

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



5.3 Dispenses

Tableau 55

Evolution des dispenses dans le cadre des formations et autres dispenses

	Formations		Autres dispenses		Total	Formations		Autres dispenses		Total
	Suivre une formation professionnelle	Reprise d'études	Actions à l'étranger	Activités ALE et APS	Total	Suivre une formation professionnelle	Reprise d'études	Actions à l'étranger	Activités ALE et APS	Total
2007	25.053	10.248	27	1.328	36.655	100	100	100	100	100
2008	24.092	10.045	27	1.431	35.595	96	98	101	108	97
2009	25.570	9.316	25	1.465	36.376	102	91	93	110	99
2010	26.366	10.597	19	1.425	38.408	105	103	72	107	105
2011	24.970	11.197	14	1.361	37.542	100	109	52	102	102
2012	25.142	11.620	11	1.350	38.123	100	113	41	102	104
2013	26.108	12.773	16	1.369	40.265	104	125	59	103	110
2014	27.247	13.744	14	1.458	42.463	109	134	53	110	116
2015	25.769	13.998	9	1.418	41.194	103	137	34	107	112
2016	23.249	13.086	7	1.572	37.914	93	128	27	118	103
2017	23.352	12.543	6	1.722	37.624	93	122	24	130	103
2018	25.497	11.066	6	1.665	38.235	102	108	23	125	104
2019	27.280	9.714	4	1.614	38.612	109	95	15	122	105
2020	24.636	9.104	4	1.433	35.176	98	89	16	108	96
Evol. 2007-2020	- 1,7%	- 11,2%	- 84,4%	+ 7,9%	- 4,0%					

Tableau 56

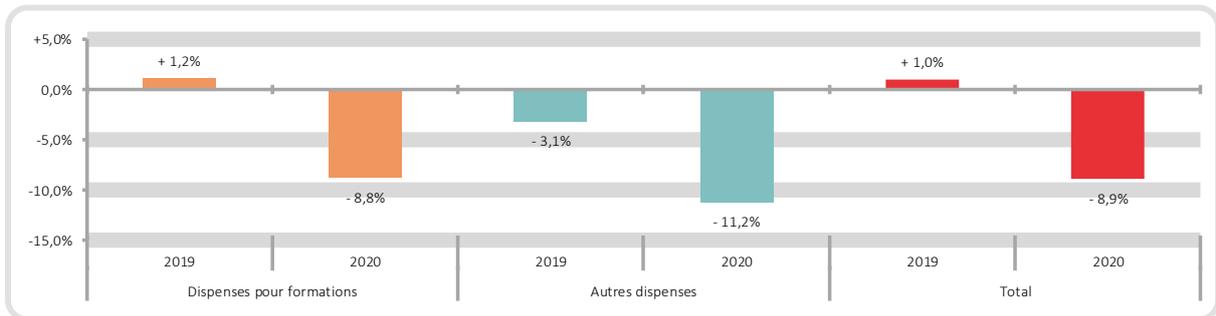
Répartition des dispenses dans le cadre des formations selon le régime: nombre de paiements (en moyenne par mois) et nombre de personnes différentes (total annuel)

	Nombre de paiements			
	Région flamande	Région wallonne	Région de Bruxelles-Capitale	Pays
Formation professionnelle	15.214	7.500	1.922	24.636
Etudes de plein exercice pour professions en pénurie	550	1.324	340	2.214
Etudes de plein exercice, pas pour professions en pénurie	798	224	271	1.292
Etudes acceptées par les SRE	23	2.056	3	2.083
Formation dans le cadre d'un plan d'action individuel	433	202	858	1.493
Formation classes moyennes	131	8	118	257
Contrat avec coopératives d'activités comme candidat entrepreneur	265	161	170	596
Formation en alternance	18	417	3	438
Formations "entreprise / atelier de formation"	2	0	694	695
Formation ou stage à l'étranger	0	12	24	36
Total	17.433	11.904	4.402	33.739
% CCI	10,6%	8,1%	6,5%	8,9%

	Nombre de personnes différentes			
	Région flamande	Région wallonne	Région de Bruxelles-Capitale	Pays
Formation professionnelle	33.392	20.358	4.644	58.394
Etudes de plein exercice pour professions en pénurie	901	1.963	503	3.367
Etudes de plein exercice, pas pour professions en pénurie	1.323	312	412	2.047
Etudes acceptées par les SRE	37	3.364	6	3.407
Formation dans le cadre d'un plan d'action individuel	984	317	1.591	2.892
Formation classes moyennes	284	11	221	516
Contrat avec coopératives d'activités comme candidat entrepreneur	429	264	271	964
Formation en alternance	47	692	9	748
Formations "entreprise / atelier de formation"	3	0	1.177	1.180
Formation ou stage à l'étranger	1	37	72	110
Total	37.401	27.318	8.906	73.625

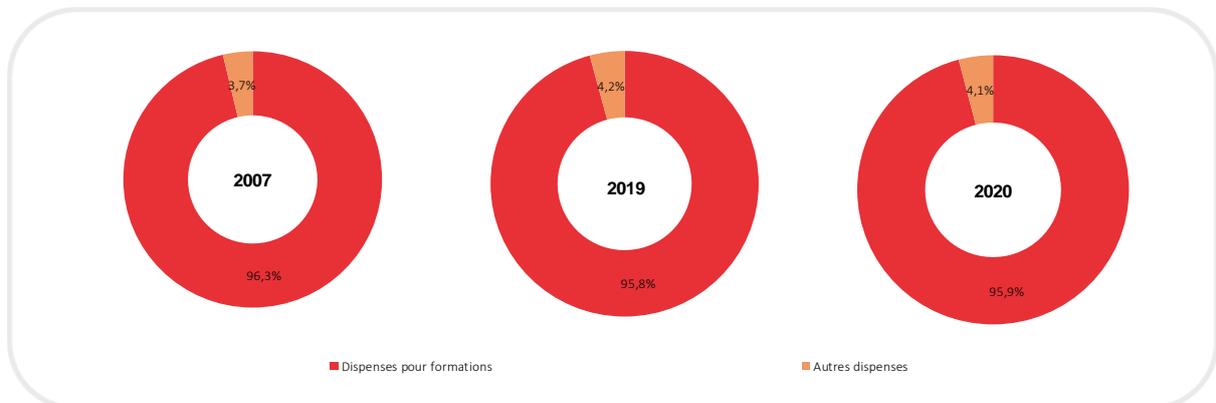
Graphique 58

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



Graphique 59

Répartition des dispenses dans le cadre des formations et autres dispenses



En moyenne, en 2020, 35.176 paiements ont été effectués par mois pour les dispenses (tableau 55). En 2020, 73.625 personnes différentes avec une dispense ont été indemnisées (tableau 56). Le nombre de personnes avec une dispense est plus important en Région flamande qu'en Région wallonne. Toutefois, en Région wallonne, davantage de dispenses pour suivre des formations sont acceptées par les services régionaux de l'emploi.

Globalement, en 2020, nous observons, par rapport à 2019, une diminution de 8,9% du nombre de paiements pour les dispenses (graphique 58). Les paiements pour les dispenses pour suivre des formations représentent en 2020, 95,9% de l'ensemble des paiements pour les dispenses (graphique 59).

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

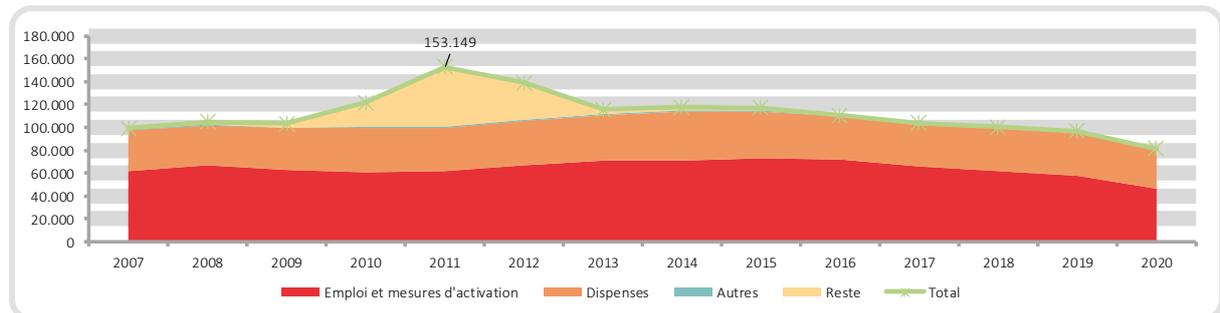
Tableau 57

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

	Emploi et mesures d'activation	Dispenses	Compl. de formation professionnelle	Compl. de garde d'enfants	Mesures éteintes	Total	Emploi et mesures d'activation	Dispenses	Compl. de formation professionnelle	Compl. de garde d'enfants	Mesures éteintes	Total
2007	61.210	36.655	64	23	1.429	99.380	100	100	100	100	100	100
2008	66.422	35.595	60	23	2.996	105.097	109	97	94	102	210	106
2009	63.112	36.376	39	412	3.534	103.473	103	99	61	1.812	247	104
2010	60.704	38.408	55	1.341	21.441	121.949	99	105	87	5.895	1.500	123
2011	61.748	37.542	61	1.236	52.562	153.149	101	102	96	5.434	3.678	154
2012	67.083	38.123	53	1.229	32.385	138.874	110	104	83	5.403	2.266	140
2013	70.629	40.265	54	942	3.506	115.396	115	110	85	4.140	245	116
2014	71.270	42.463	56	886	2.966	117.643	116	116	89	3.895	208	118
2015	72.364	41.194	59	744	2.759	117.120	118	112	93	3.271	193	118
2016	71.673	37.914	37	673	32	110.329	117	103	57	2.957	2	111
2017	65.366	37.624	29	663	1	103.682	107	103	45	2.914	0	104
2018	61.625	38.235	4	501	0	100.364	101	104	7	2.201	0	101
2019	57.395	38.612	0	512	0	96.520	94	105	0	2.249	0	97
2020	45.826	35.176	0	317	0	81.320	75	96	0	1.394	0	82
Evol. 2007-2020	-25,1%	-4,0%	-99,9%	+1294,1%	-100,0%	-18,2%						

Graphique 60

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



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

Quand nous examinons ce total, nous constatons par rapport à 2007, une diminution de 18,2% du nombre de mesures pour l'emploi et la formation (tableau 57). L'évolution dans la période prise en compte se caractérise toutefois par le grand pic du nombre de mesures prises dans le sillage de la crise économique et financière: 153.149 en 2011 (graphique 60). Ce pic s'explique notamment par le succès du plan d'embauche temporaire Win-Win. La diminution du nombre de paiements en 2020, tant pour les mesures d'emploi et d'activation que pour les dispenses, est sans aucun doute liée à l'offre limitée d'emplois et de formations en raison de la crise corona.



6

Crédit-temps, congé thématique et interruption de carrière

6.1

Evolution générale

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

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

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

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

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

Tableau 58

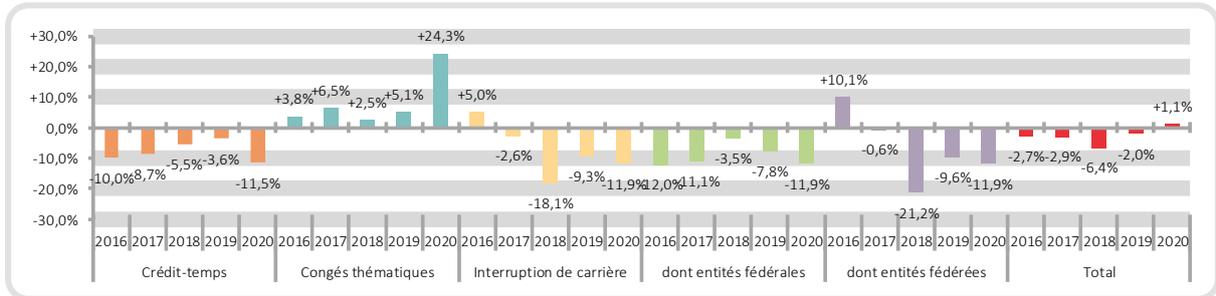
Evolution du nombre de bénéficiaires de crédit-temps, de congé thématique ou d'interruption de carrière

	Crédit-temps	Congés thématiques	Interruption de carrière	dont entités fédérales	dont entités fédérées	Total
2007	111.668	39.870	71.781	26.231	45.551	223.319
2008	118.857	44.436	72.385	25.073	47.313	235.679
2009	127.746	52.434	72.249	23.612	48.636	252.429
2010	132.319	61.048	72.208	22.324	49.884	265.575
2011	135.786	63.021	72.482	20.442	52.040	271.290
2012	136.391	62.459	73.167	18.807	54.360	272.018
2013	132.728	66.974	69.826	16.881	52.945	269.527
2014	134.581	73.052	68.668	15.579	53.089	276.301
2015	143.387	74.126	70.594	16.089	54.505	288.107
2016	129.109	76.935	74.154	14.150	60.003	280.197
2017	117.922	81.915	72.233	12.586	59.647	272.070
2018	111.399	83.983	59.160	12.149	47.010	254.541
2019	107.392	88.299	53.676	11.200	42.477	249.367
2020	95.000	109.743	47.303	9.865	37.439	252.046
Evol. 2020-2007	-14,9%	+175,3%	-34,1%	-62,4%	-17,8%	+12,9%

	Crédit-temps	Congés thématiques	Interruption de carrière	dont entités fédérales	dont entités fédérées	Total
2007	100	100	100	100	100	100
2008	106	111	101	96	104	106
2009	114	132	101	90	107	113
2010	118	153	101	85	110	119
2011	122	158	101	78	114	121
2012	122	157	102	72	119	122
2013	119	168	97	64	116	121
2014	121	183	96	59	117	124
2015	128	186	98	61	120	129
2016	116	193	103	54	132	125
2017	106	205	101	48	131	122
2018	100	211	82	46	103	114
2019	96	221	75	43	93	112
2020	85	275	66	38	82	113

Graphique 61

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



En 2020, 252.046 allocations d'interruption ont été payées en moyenne par mois dans les différents régimes de crédit-temps, de congés thématiques et d'interruption de carrière. C'est 2.679 en plus qu'en 2019, ce qui représente une augmentation de 1,1%.

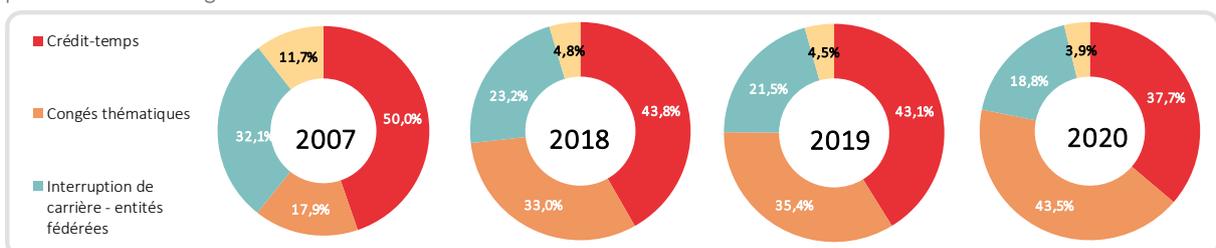
Le nombre d'allocataires qui bénéficient d'une interruption de carrière ordinaire diminue fortement (-11,9%). C'est le cas tant pour l'interruption de carrière au sein des entités fédérales que pour les entités fédérées. Toutes les deux ont diminué de 11,9%.

Le nombre d'allocataires qui bénéficient d'un crédit-temps a longtemps connu une croissance constante mais les restrictions de 2012 et 2015 ont eu pour effet d'inverser à nouveau la tendance. En 2020, leur nombre s'élève à 95.000, soit une diminution de 11,5% par rapport à 2019. Par rapport à 2007, on compte 14,9% d'allocataires de moins en crédit-temps.

Dans les régimes des congés thématiques, l'augmentation constante des dernières années se poursuit aussi en 2020: le nombre d'allocataires a augmenté de 24,3% sur une base annuelle. En 2020, l'ONEM a payé 175% d'allocations d'interruption de plus qu'en 2007. L'importance relative des congés thématiques dans le total des allocataires est ainsi passée de 17,9% en 2007 à 43,5% en 2020. Par rapport à 2007, ce sont donc surtout les congés thématiques qui sont responsables du fait que le nombre d'allocataires tous régimes d'interruption de carrière, crédit-temps et congés thématiques confondus a augmenté de 12,9%.

Graphique 62

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



6.2 Crédit-temps

Tableau 59

Evolution du nombre de bénéficiaires du crédit-temps

	2007	2019	2020	Evol. 2007-2020		Evol. 2019-2020	
Région							
Région flamande	79.982	79.898	71.017	-8.965	-11,2%	-8.881	-11,1%
Région wallonne	25.872	23.249	20.310	-5.562	-21,5%	-2.939	-12,6%
Région de Bruxelles-Capitale	5.814	4.245	3.673	-2.141	-36,8%	-573	-13,5%
Sexe							
Hommes	40.973	42.129	39.287	-1.686	-4,1%	-2.842	-6,7%
Femmes	70.695	65.264	55.714	-14.981	-21,2%	-9.550	-14,6%
Classe d'âge							
< 30 ans	4.541	2.665	2.325	-2.216	-48,8%	-341	-12,8%
30-49 ans	44.943	36.244	30.930	-14.013	-31,2%	-5.314	-14,7%
50 ans et +	62.184	68.484	61.746	-439	-0,7%	-6.738	-9,8%
Interruption							
Complète	11.452	4.204	4.124	-7.328	-64,0%	-80	-1,9%
À mi-temps	32.094	23.023	20.236	-11.858	-36,9%	-2.787	-12,1%
Diminution d'1/5	68.122	80.165	70.641	+2.519	+3,7%	-9.525	-11,9%
Régime							
Avec motif	1.085	38.755	36.350	+35.264	+3249,4%	-2.405	-6,2%
Sans motif	52.377	5.448	473	-51.905	-99,1%	-4.975	-91,3%
Fin de carrière	58.205	63.190	58.178	-27	-0,0%	-5.012	-7,9%
Total	111.668	107.392	95.000	-16.667	-14,9%	-12.392	-11,5%
Sans allocations	979	9.879	8.483	+7.504	+766,4%	-1.396	-14,1%
Total général	112.647	117.271	103.483	-9.163	-8,1%	-13.788	-11,8%

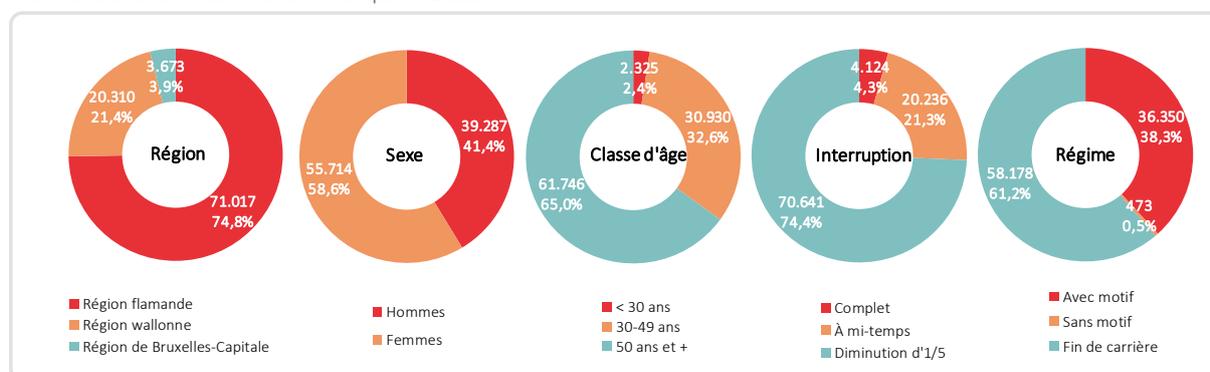
Pour le crédit-temps, destiné aux travailleurs du secteur privé, le nombre d'allocataires moyen diminue sur une base annuelle en 2020: -11,5% soit -12.392 allocataires par mois. La diminution s'observe pour chaque variable du profil présenté. Depuis le 1^{er} avril 2017, le crédit-temps sans motif a été supprimé, toutefois, il continue à s'appliquer à toutes les premières demandes et à toutes les demandes de prolongation pour lesquelles l'employeur a été averti, par écrit, avant le 1^{er} avril 2017. Ce qui explique la diminution de 91,3% au profit du nombre d'allocataires dans le régime avec motif. Pour cette même raison, le nombre de travailleurs en crédit-temps sans allocations diminue fortement : en 2020, il s'agit en moyenne de 8.483 travailleurs par mois.

Par rapport à 2007, on observe une diminution de 14,9% des allocataires du crédit-temps.

Lorsque pour 2020 nous considérons la répartition selon les caractéristiques de profil décrites, nous observons que 74,8% des allocataires proviennent de la Région flamande, 65,0% ont plus de 50 ans, 74,4% prennent des diminutions de la durée du travail d'1/5 et 61,2% sont dans un régime de fin de carrière. Les femmes sont majoritaires avec une part de 58,6%.

Graphique 63

Profil des allocataires en crédit-temps en 2020



6.3 Congés thématiques

Tableau 60

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

	2007	2019	2020	Evol. 2007-2020		Evol. 2019-2020	
Région							
Région flamande	28.880	63.664	78.704	+49.824	+172,5%	+15.040	+23,6%
Région wallonne	8.805	20.009	25.588	+16.783	+190,6%	+5.579	+27,9%
Région de Bruxelles-Capitale	2.185	4.625	5.450	+3.266	+149,5%	+825	+17,8%
Sexe							
Hommes	8.479	28.520	36.199	+27.720	+326,9%	+7.680	+26,9%
Femmes	31.391	59.779	73.544	+42.153	+134,3%	+13.764	+23,0%
Classe d'âge							
< 30 ans	10.355	9.285	9.957	-398	-3,8%	+672	+7,2%
30-49 ans	27.336	64.904	84.662	+57.325	+209,7%	+19.757	+30,4%
50 ans et +	2.179	14.110	15.124	+12.946	+594,2%	+1.015	+7,2%
Interruption							
Complète	8.171	13.405	12.506	+4.335	+53,1%	-898	-6,7%
À mi-temps	5.845	18.068	23.811	+17.966	+307,4%	+5.743	+31,8%
Diminution d'1/5	25.853	55.484	65.593	+39.739	+153,7%	+10.109	+18,2%
Diminution d'1/10	-	1.342	7.833	-	-	+6.491	+483,8%
Régime							
Congé parental	34.111	68.688	90.339	+56.228	+164,8%	+21.651	+31,5%
Assistance médicale	5.554	19.267	19.097	+13.543	+243,8%	-170	-0,9%
Congé pour soins palliatifs	205	344	306	+101	+49,4%	-38	-11,1%
Congé pour aidants proches	-	-	1	-	-	-	-
Total	39.870	88.299	109.743	+69.873	+175,3%	+21.444	+24,3%
Sans allocations	36	6.029	5.568	+5.532	+15402,4%	-461	-7,6%
Total général	39.906	94.327	115.311	+75.405	+189,0%	+20.984	+22,2%

Les quatre formes de congé thématique, à savoir le congé parental, le congé pour assistante médicale, le congé pour soins palliatifs et le congé pour aidants proches s'appliquent aussi bien dans le secteur privé que dans le secteur public. En 2020, le nombre d'allocations d'interruption dans le cadre de ces régimes augmente fortement de 24,3% sur une base annuelle (+21.444 unités). Le nombre de congés thématiques sans allocations a diminué de 7,6% par rapport à l'année précédente.

L'augmentation sur une base annuelle de congés thématiques avec allocations se retrouve pour chaque variable de profil décrit (sauf pour les interruptions complètes, l'assistance médicale et les soins palliatifs). L'augmentation est la plus importante pour la classe d'âge des 30-49 ans et pour les interruptions à temps partiel. Cela s'explique par la forte augmentation du congé parental (+31,5%) suite au succès du congé parental corona. Cette mesure a été en vigueur de mai à septembre 2020 afin d'aider à concilier travail et garde d'enfants. Ce congé parental pouvait être pris sous forme de mi-temps ou de diminution d'1/5^e. Pour un parent isolé ou le parent d'un enfant handicapé, une interruption à temps plein était également possible à partir de

juillet. Dans ce système l'allocation était de 25 à 50% plus élevée que le montant du congé parental ordinaire. La durée du congé parental corona n'a pas été déduite de la durée maximale du congé parental ordinaire. Une analyse approfondie du congé parental corona se trouve dans le spotlight du même nom sur le site de l'ONEM (www.onem.be) dans la rubrique « documentation/publication/études ».

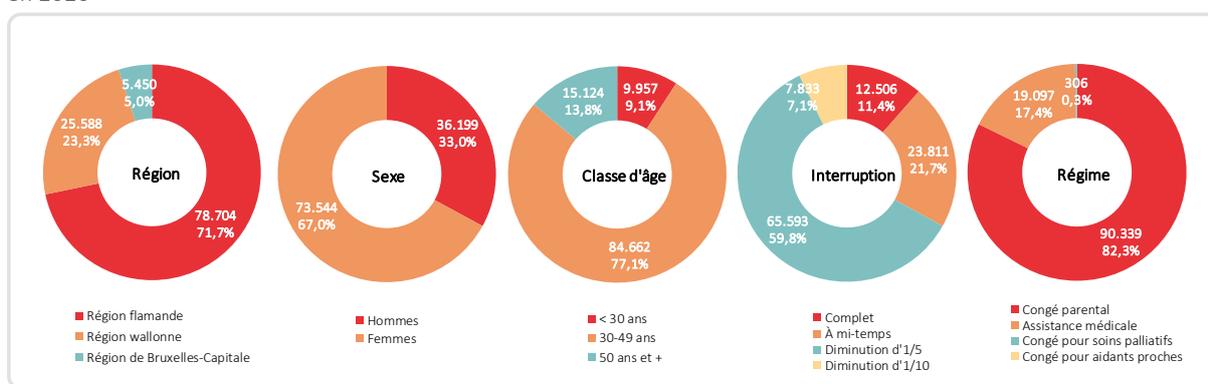
Le congé pour assistance médicale a connu une légère baisse de 0,9%. Le congé pour soins palliatifs a diminué de 11,1%. Le 1^{er} octobre 2019, le congé pour des aidants proches reconnu est entré en vigueur. A partir de 1^{er} septembre 2020, il est possible d'en faire la demande auprès de l'ONEM. Dans le chapitre sur les modifications réglementaires récentes, cette nouveauté est traitée plus en détail (cf. la partie 9.8).

Par rapport à 2007, le nombre d'allocataires dans la classe d'âge de moins de 30 ans est dès lors resté plutôt stable (-398 allocataires). Durant la même période, les plus de 50 ans affichent en revanche une forte augmentation de 594,2%. Ceci est dû au succès du régime de congé pour assistante médicale au sein de cette population.

La majorité des allocataires bénéficiant d'un congé thématique provient de la Région flamande (71,7%) et il s'agit surtout de réductions du temps de travail d'1/5 (59,8%). En revanche, selon la classe d'âge, on remarque que le nombre d'allocataires âgés de 30 à 49 ans est surreprésenté (77,1%). Cela s'explique par l'importance relativement grande du congé parental (82,3%) dont le principal groupe cible se retrouve dans cette classe d'âge. Enfin, ces allocataires sont aussi majoritairement des femmes (67,0%).

Graphique 64

Profil des allocataires bénéficiant d'un congé thématique en 2020

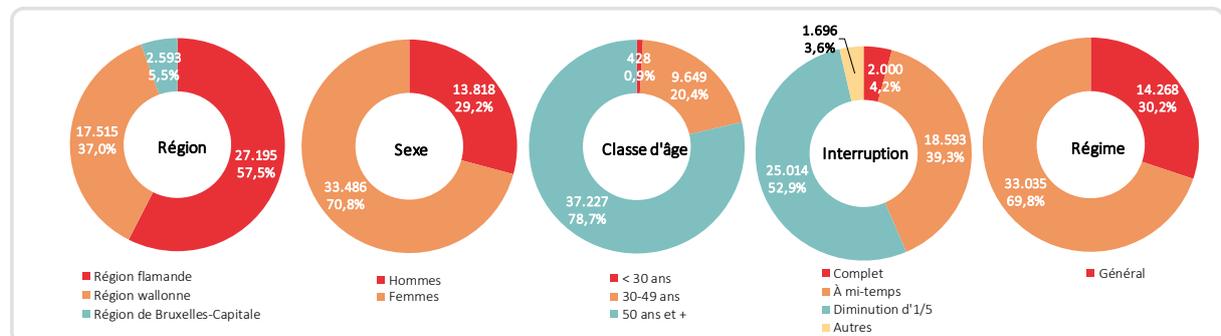


6.4 Interruption de carrière

Tableau 61
Evolution du nombre de bénéficiaires d'une interruption
de carrière: total

	2007	2019	2020	Evol. 2007-2020		Evol. 2019-2020	
Région							
Région flamande	46.495	33.065	27.195	-19.300	-41,5%	-5.870	-17,8%
Région wallonne	22.523	17.898	17.515	-5.008	-22,2%	-383	-2,1%
Région de Bruxelles-Capitale	2.763	2.713	2.593	-170	-6,2%	-120	-4,4%
Sexe							
Hommes	19.322	15.620	13.818	-5.504	-28,5%	-1.802	-11,5%
Femmes	52.459	38.056	33.486	-18.974	-36,2%	-4.571	-12,0%
Classe d'âge							
< 30 ans	2.095	555	428	-1.668	-79,6%	-127	-23,0%
30-49 ans	26.487	11.574	9.649	-16.838	-63,6%	-1.925	-16,6%
50 ans et +	43.199	41.547	37.227	-5.973	-13,8%	-4.320	-10,4%
Interruption							
Complète	8.447	2.166	2.000	-6.447	-76,3%	-166	-7,7%
À mi-temps	36.838	21.367	18.593	-18.245	-49,5%	-2.774	-13,0%
Diminution d'1/5	23.242	28.216	25.014	+1.772	+7,6%	-3.202	-11,3%
Autres	3.254	1.927	1.696	-1.558	-47,9%	-231	-12,0%
Régime							
Général	35.025	16.552	14.268	-20.756	-59,3%	-2.283	-13,8%
Fin de carrière	36.757	37.124	33.035	-3.722	-10,1%	-4.090	-11,0%
Entités							
Entités fédérales	26.231	11.200	9.865	-16.366	-62,4%	-1.335	-11,9%
Entités fédérées	45.551	42.477	37.439	-8.112	-17,8%	-5.038	-11,9%
Total	71.781	53.676	47.303	-24.478	-34,1%	-6.373	-11,9%
Sans allocations	1.669	1.025	988	-681	-40,8%	-37	-3,6%
Total général	73.451	54.701	48.291	-25.159	-34,3%	-6.409	-11,7%

Graphique 65
Profil des allocataires en interruption de carrière en
2020: total



L'évolution de l'interruption de carrière dans sa globalité est influencée par les évolutions dans les entités fédérées. A cet égard, il est notamment pertinent de relever l'instauration à partir du 2 septembre 2016 du 'zorgkrediet' destiné aux membres du personnel du secteur public flamand et ce, après le transfert de la compétence en cette matière au niveau régional dans le cadre de la Sixième Réforme de l'Etat. Les nouvelles demandes d'interruption de carrière entrées au plus tard le 1^{er} septembre 2016²⁰ étant encore traitées conformément à l'ancienne réglementation fédérale, cela a eu pour effet d'entraîner une hausse du nombre d'entrants au cours de la période qui a suivi l'annonce de la nouvelle réglementation flamande (cf. partie 9.8). En 2016, cela a entraîné une hausse remarquable du nombre d'allocataires issus de la Région flamande. En raison de ces développements, il est dès lors préférable de considérer séparément l'évolution de l'interruption de carrière au sein des entités fédérales et au sein des entités fédérées.

²⁰ Le choix d'une date d'entrée en vigueur au 2 septembre avait pour but de permettre à l'autorité fédérale (ONEM) d'encore traiter la majorité des demandes provenant du secteur de l'enseignement. A partir de cette date, l'ONEM gère encore uniquement pour la Région flamande les dossiers en cours qui relèvent de la réglementation fédérale (hormis le crédit soins). Etant donné que la compétence opérationnelle pour le crédit soins incombe à la Région flamande, l'ONEM ne dispose pas d'autres données à ce sujet. En ce qui concerne la Région wallonne et la Région de Bruxelles-Capitale, aucune alternative à la réglementation fédérale n'était encore prévue en 2020. Les dossiers relatifs à l'interruption de carrière pour les entités fédérées de ces deux régions étaient alors encore aussi de la responsabilité de l'ONEM.

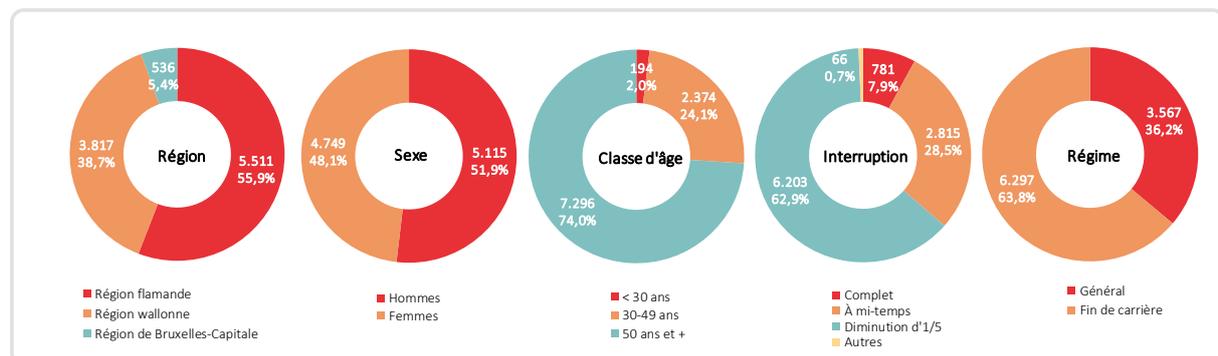
Tableau 62

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

	2007	2019	2020	Evol. 2007-2020		Evol. 2019-2020	
Région							
Région flamande	16.072	6.418	5.511	-10.561	-65,7%	-907	-14,1%
Région wallonne	9.182	4.205	3.817	-5.365	-58,4%	-388	-9,2%
Région de Bruxelles-Capitale	976	577	536	-440	-45,1%	-40	-7,0%
Sexe							
Hommes	12.594	5.877	5.115	-7.478	-59,4%	-761	-13,0%
Femmes	13.637	5.323	4.749	-8.888	-65,2%	-574	-10,8%
Classe d'âge							
< 30 ans	407	208	194	-213	-52,3%	-14	-6,8%
30-49 ans	6.432	2.800	2.374	-4.057	-63,1%	-426	-15,2%
50 ans et +	19.392	8.192	7.296	-12.096	-62,4%	-895	-10,9%
Interruption							
Complète	2.920	873	781	-2.139	-73,3%	-92	-10,6%
À mi-temps	11.538	3.157	2.815	-8.724	-75,6%	-342	-10,8%
Diminution d'1/5	11.430	7.092	6.203	-5.227	-45,7%	-889	-12,5%
Autres	342	78	66	-275	-80,6%	-11	-14,5%
Régime							
Général	9.502	4.015	3.567	-5.935	-62,5%	-448	-11,1%
Fin de carrière	16.728	7.185	6.297	-10.431	-62,4%	-887	-12,4%
Total	26.231	11.200	9.865	-16.366	-62,4%	-1.335	-11,9%
Sans allocations	670	386	386	-283	-42,3%	+0	+0,1%
Total général	26.900	11.586	10.251	-16.649	-61,9%	-1.335	-11,5%

Graphique 66

Profil des allocataires en interruption de carrière en 2020: entités fédérales



En 2020, le nombre d'allocations d'interruption dans le cadre de l'interruption de carrière dans les entités fédérales diminue de 11,9% sur une base annuelle, ce qui revient à une diminution de 1.335 allocations par mois. Le nombre d'interruptions sans allocations reste stable.

La diminution du nombre d'allocataires sur une base annuelle se retrouve pour chaque variable de profil décrit. Elle se retrouve dans chacune des trois régions mais c'est en Région flamande qu'elle est la plus importante (-14,1%). La majeure partie des allocataires (55,9%) est toutefois encore originaire de cette région.

La diminution la plus faible par rapport à 2007 se retrouve chez les allocataires qui diminuent leur temps de travail d'1/5^{ème} (-45,7%). Avec un pourcentage de 62,9% des cas, il s'agit dès lors du taux d'interruption le plus élevé.

Lorsque nous examinons les pourcentages d'allocataires selon la classe d'âge et le régime, nous constatons qu'il s'agit majoritairement des plus de 50 ans (74,0% des cas) et souvent dans un régime de fin de carrière (63,8% des cas).

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

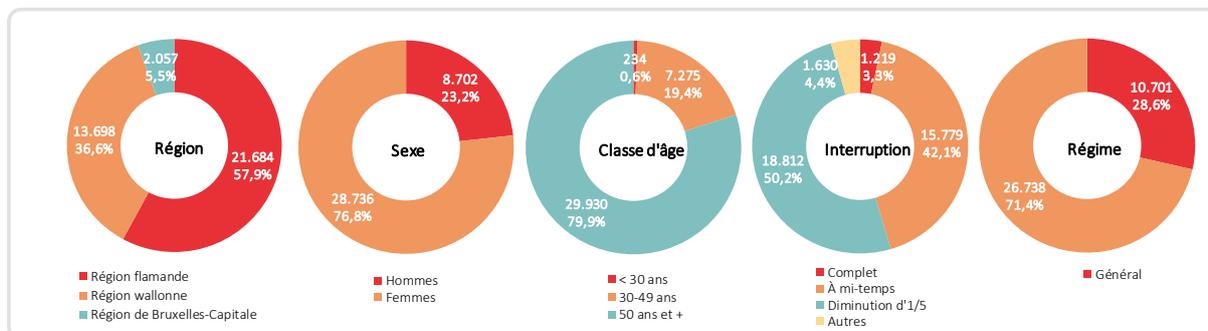
Tableau 63

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

	2007	2019	2020	Evol. 2007-2020		Evol. 2019-2020	
Région							
Région flamande	30.423	26.647	21.684	-8.739	-28,7%	-4.964	-18,6%
Région wallonne	13.341	13.693	13.698	+357	+2,7%	+5	+0,0%
Région de Bruxelles-Capitale	1.787	2.136	2.057	+270	+15,1%	-79	-3,7%
Sexe							
Hommes	6.728	9.743	8.702	+1.974	+29,3%	-1.041	-10,7%
Femmes	38.823	32.733	28.736	-10.086	-26,0%	-3.997	-12,2%
Classe d'âge							
< 30 ans	1.689	347	234	-1.455	-86,2%	-113	-32,6%
30-49 ans	20.055	8.774	7.275	-12.781	-63,7%	-1.500	-17,1%
50 ans et +	23.807	33.356	29.930	+6.123	+25,7%	-3.425	-10,3%
Interruption							
Complète	5.527	1.293	1.219	-4.308	-77,9%	-74	-5,7%
À mi-temps	25.300	18.211	15.779	-9.521	-37,6%	-2.432	-13,4%
Diminution d'1/5	11.812	21.124	18.812	+6.999	+59,3%	-2.312	-10,9%
Autres	2.912	1.849	1.630	-1.282	-44,0%	-219	-11,9%
Régime							
Général	25.523	12.537	10.701	-14.822	-58,1%	-1.836	-14,6%
Fin de carrière	20.028	29.940	26.738	+6.709	+33,5%	-3.202	-10,7%
Total	45.551	42.477	37.439	-8.112	-17,8%	-5.038	-11,9%
Sans allocations	999	639	602	-398	-39,8%	-37	-5,8%
Total général	46.550	43.115	38.040	-8.510	-18,3%	-5.075	-11,8%

Graphique 67

Profil des allocataires en interruption de carrière en 2020: entités fédérées



6.5 Thèmes spécifiques concernant le crédit-temps, les congés théma- tiques et les interruptions de car- rière

6.5.1 Evolution du nombre d'interrompants sans allocations

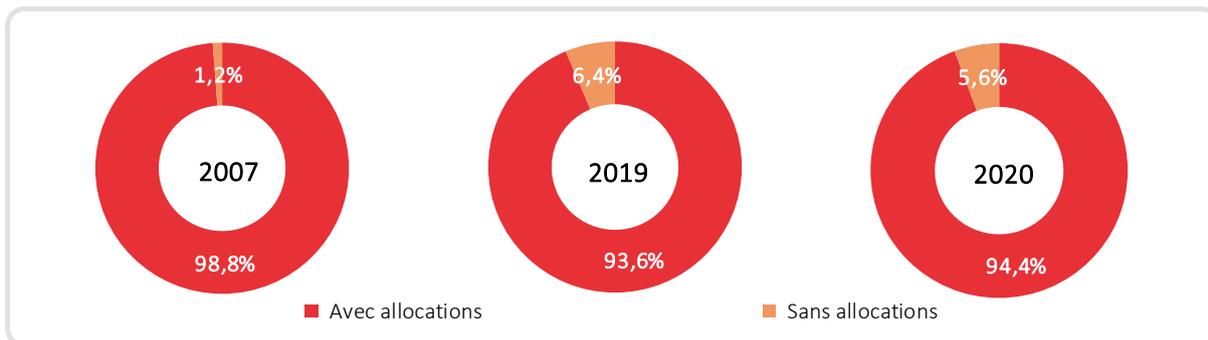
Notamment en raison de la suppression du droit aux allocations d'interruption en cas de crédit-temps non motivé, le nombre de personnes qui bénéficient d'une interruption de carrière, d'un crédit-temps ou d'un congé thématique sans allocations, a fortement augmenté au cours de ces dernières années. En 2020, on compte 15.039 interruptions sans allocations, soit 11,2% de moins qu'en 2019 mais plus de 5 fois plus qu'en 2007. La part d'interruptions sans allocations dans le total a dès lors nettement augmenté : de 1,2% en 2007 à 5,6% en 2020. Par contre, depuis le 1^{er} avril 2017, le crédit-temps sans motif a été supprimé, ce qui explique la diminution entre 2019 et 2020.

Tableau 64
Evolution du rapport avec allocations / sans allocations

	2007		2019		2020		Evol. 2007 - 2020	Evol. 2019 - 2020
Avec allocations								
Crédit-temps	111.668	50,0%	107.392	43,1%	95.000	37,7%	-14,9%	-11,5%
Congés thématiques	39.870	17,9%	88.299	35,4%	109.743	43,5%	+175,3%	+24,3%
Interruption de carrière	71.781	32,1%	53.676	21,5%	47.303	18,8%	-34,1%	-11,9%
Total	223.319	100%	249.367	100%	252.046	100%	+12,9%	+1,1%
Sans allocations								
Crédit-temps	979	36,5%	9.879	58,3%	8.483	56,4%	+766,4%	-14,1%
Congés thématiques	36	1,3%	6.029	35,6%	5.568	37,0%	x 155	-7,6%
Interruption de carrière	1.669	62,2%	1.025	6,1%	988	6,6%	-40,8%	-3,6%
Total	2.684	100%	16.932	100%	15.039	100%	+460,3%	-11,2%
Total avec et sans								
Crédit-temps	112.647	49,8%	117.271	44,0%	103.483	38,7%	-8,1%	-11,8%
Congés thématiques	39.906	17,7%	94.327	35,4%	115.311	43,2%	+189,0%	+22,2%
Interruption de carrière	73.451	32,5%	54.701	20,5%	48.291	18,1%	-34,3%	-11,7%
Total	226.003	100%	266.299	100%	267.086	100%	+18,2%	+0,3%

Graphique 68

Rapport total avec allocations / sans allocations



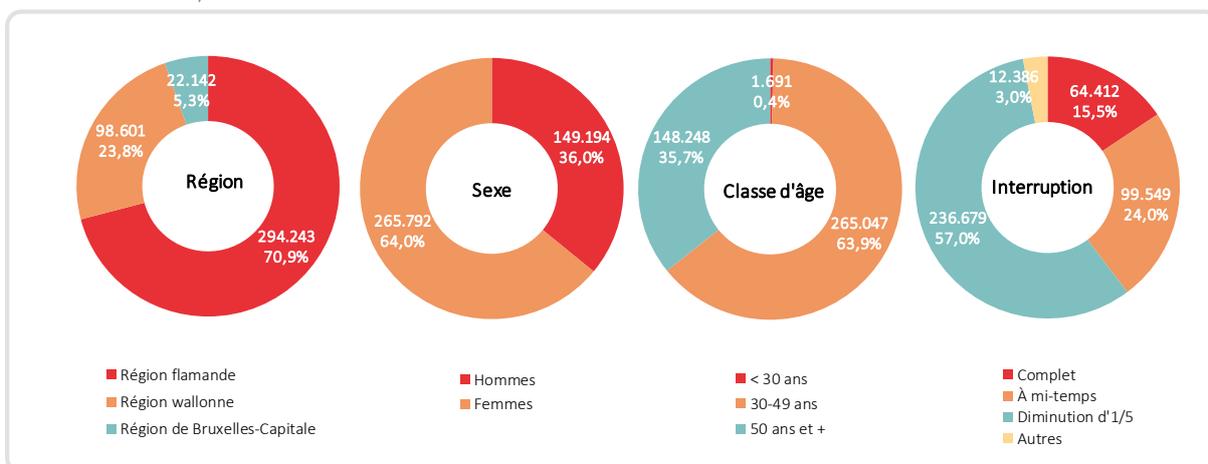
6.5.2

Profil des interrompants différents

Le profil des personnes différentes en crédit-temps, en congé thématique ou en interruption de carrière présente une série de caractéristiques marquantes. Ainsi, en 2020, plus de 7 allocataires sur 10 proviennent de la Région flamande. En outre, une large majorité sont des femmes (64,0%). En 2020, il y avait très peu de bénéficiaires âgés de moins de 30 ans, 35,7% avaient plus de 50 ans. La majorité des interrompants réduit son temps de travail de 1/5^{ème} (57,0%). La part des interruptions complètes s'élève à 15,5%.

Graphique 69

Profil des personnes différentes en crédit-temps, en congé thématique ou en interruption de carrière (avec ou sans allocations) en 2020



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

Le profil des personnes différentes en crédit-temps, en congé thématique ou en interruption de carrière s'écarte quelque peu du profil des salariés. Leur part s'élève à 10,1% de l'ensemble des salariés en 2020 mais elle est, par exemple, nettement plus élevée chez les personnes de 50 ans à 64 ans (12,6%) et chez les femmes (13,2%). Les travailleurs qui habitent en Région flamande (11,6%) interrompent aussi leur carrière plus fréquemment que les travailleurs de la Région wallonne ou la Région de Bruxelles-Capitale. Parmi tous les sous-groupes considérés, la part la plus faible est celle des travailleurs de moins de 25 ans (0,5%).

Tableau 65
Personnes différentes en crédit-temps, en congé thématique ou en interruption de carrière par rapport au nombre total de salariés

	Personnes en interruption de carrière, en crédit-temps ou en congé thématique (2020)	Total salariés (année disponible la plus récente: 2019)	Part
Région			
Région flamande	294.243	2.535.100	11,6%
Région wallonne	98.601	1.203.800	8,2%
Région de Brux-Cap	22.142	384.800	5,8%
Sexe			
Hommes	149.194	2.108.600	7,1%
Femmes	265.792	2.015.100	13,2%
Classe d'âge			
< 25 ans	1.691	324.300	0,5%
25-49 ans	265.047	2.627.400	10,1%
50-64 ans	148.248	1.172.100	12,6%
Total	414.986	4.123.800	10,1%

Source salariés: Eurostat EFT – Population active de 15 ans – 64 ans (lfst_r_lfe2estat - lfsa_eegan2)

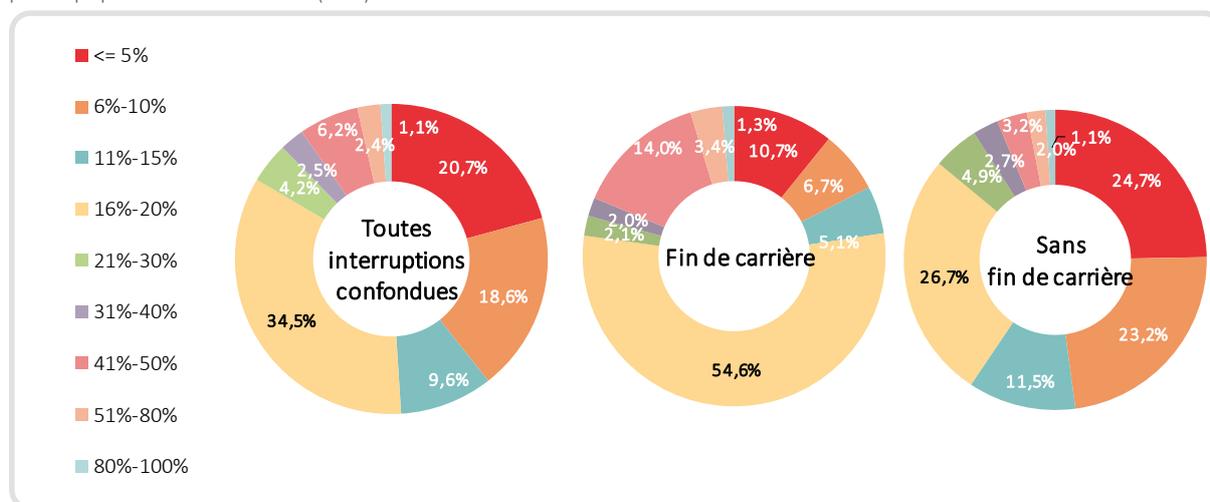
NB: Contrairement au reste de ce chapitre, où les données sont des unités physiques, il s'agit ici des personnes différentes (avec ou sans allocations).

6.5.3

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

Graphique 70

Répartition des personnes différentes en crédit-temps, congé thématique ou interruption de carrière selon la fraction d'interruption en cours de l'année 2020 complète: population totale et les (non) fins de carrière



Des personnes qui interrompent leur temps de travail dans un des systèmes d'interruption ne le font souvent que pendant une partie de l'année. Le graphique ci-dessus divise le nombre de personnes différentes en fonction de la proportion de leur temps de travail total sur toute l'année qu'elles ont interrompu dans un système d'interruption. Bien que la majorité des travailleurs en interruption prennent une pause de 1/5 du temps de travail, la grande majorité (83,5%) des interrompants représentent moins de 20% du temps de travail total interrompu sur toute l'année (dont 34,5% avec une interruption entre 16% et 20%, 9,6% avec une interruption entre 11% et 15%, 18,6% entre 6% et 10% et 20,7% entre 5% ou moins). Cette proportion est plus élevée si les systèmes de fin de carrière ne sont pas pris en compte (86,1% contre 77,2% dans les systèmes de fin de carrière).

6.5.4 Répartition de toutes les interruptions confondues selon le motif

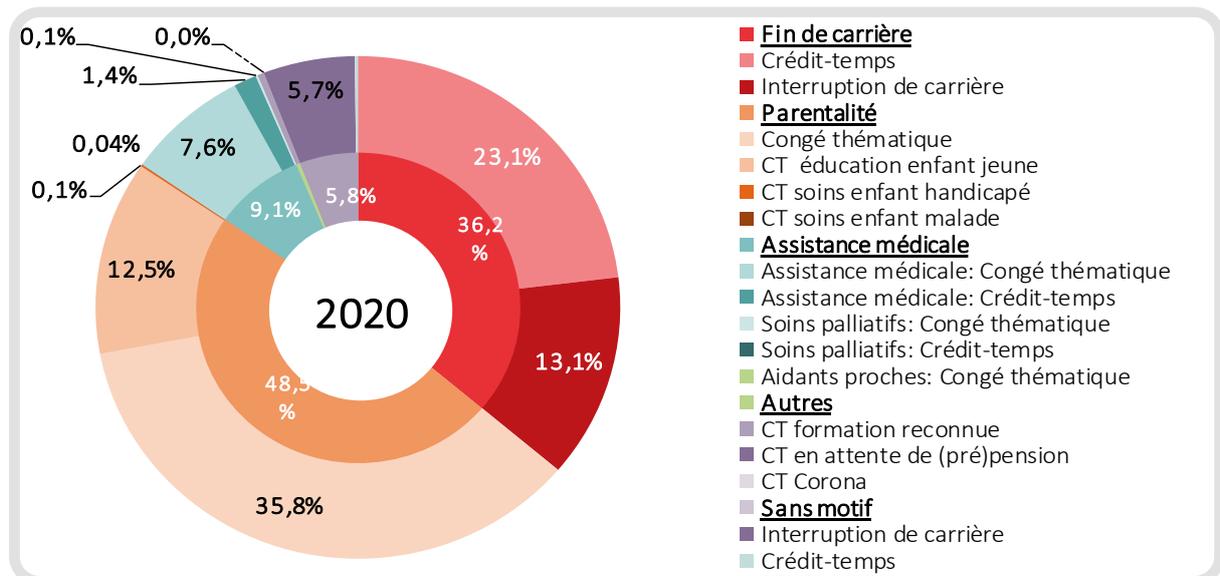
Tableau 66

Répartition selon le motif de toutes les interruptions confondues en 2020

	Nombre	%
Fin de carrière		
Crédit-temps	58.178	23,1%
Interruption de carrière	33.035	13,1%
Total	91.213	36,2%
Parentalité		
Congé thématique	90.339	35,8%
CT éducation enfant jeune	31.427	12,5%
CT soins enfant handicapé	267	0,1%
CT soins enfant malade	89	0,04%
Total	122.122	48,5%
Assistance médicale		
Assistance médicale: Congé thématique	19.097	7,6%
Assistance médicale: Crédit-temps	3.558	1,4%
Total	22.655	9,0%
Soins palliatifs		
Soins palliatifs: Congé thématique	306	0,1%
Soins palliatifs: Crédit-temps	4	0,001%
Total	309	0,1%
Aidants proches		
Aidants proches: Congé thématique		
Total		
Autres		
CT formation reconnue	1.004	0,4%
CT Corona	1	0,0%
Total	1.005	0,4%
Sans motif		
Interruption de carrière	14.268	5,7%
Crédit-temps	473	0,2%
Total	14.741	5,8%
Total général	252.045	100%

Graphique 71

Répartition selon le motif de toutes les interruptions confondues en 2020



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

Si on regarde les proportions du nombre de bénéficiaires de prestations à travers les trois systèmes selon le motif, on voit comment la majorité des interruptions est liée à un motif concernant la parentalité (48,5%) et 36,2% dans le cadre de fin de carrière. Tous les autres motifs confondus (y compris les motifs non spécifiés) ne représentent que 15,4% du nombre de bénéficiaires.

6.5.5 Evolution des systèmes d'interruption, y compris le « Zorgkrediet » fla- mand²¹.

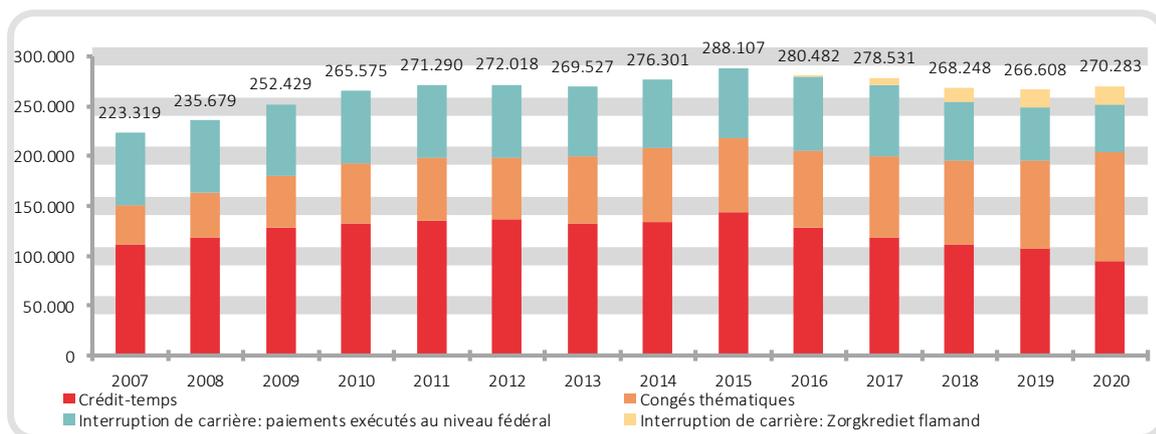
Le tableau et les graphiques ci-dessous montrent l'évolution des paiements pour les systèmes d'interruption, y compris le Zorgkrediet flamand.

Tableau 67
Evolution des systèmes d'interruption, y compris le
Zorgkrediet flamand

	Crédit-temps	Congés thématiques	Interruption de carrière: paiements exécutés au niveau fédéral	Interruption de carrière: Zorgkrediet flamand	Total	Index: 2007 = 100
2007	111.668	39.870	71.781	0	223.319	100
2008	118.857	44.436	72.386	0	235.679	106
2009	127.746	52.434	72.249	0	252.429	113
2010	132.319	61.048	72.208	0	265.575	119
2011	135.786	63.021	72.482	0	271.290	121
2012	136.391	62.459	73.167	0	272.018	122
2013	132.728	66.974	69.826	0	269.527	121
2014	134.581	73.052	68.668	0	276.301	124
2015	143.387	74.126	70.594	0	288.107	129
2016	129.109	76.935	74.154	285	280.482	126
2017	117.922	81.915	72.233	6.462	278.531	125
2018	111.399	83.983	59.160	13.706	268.248	120
2019	107.392	88.299	53.676	17.241	266.608	119
2020	95.000	109.743	47.303	18.237	270.283	121
Evol.						
2015 - 2020	-48.387	+35.617	-23.291	+18.237	-17.824	

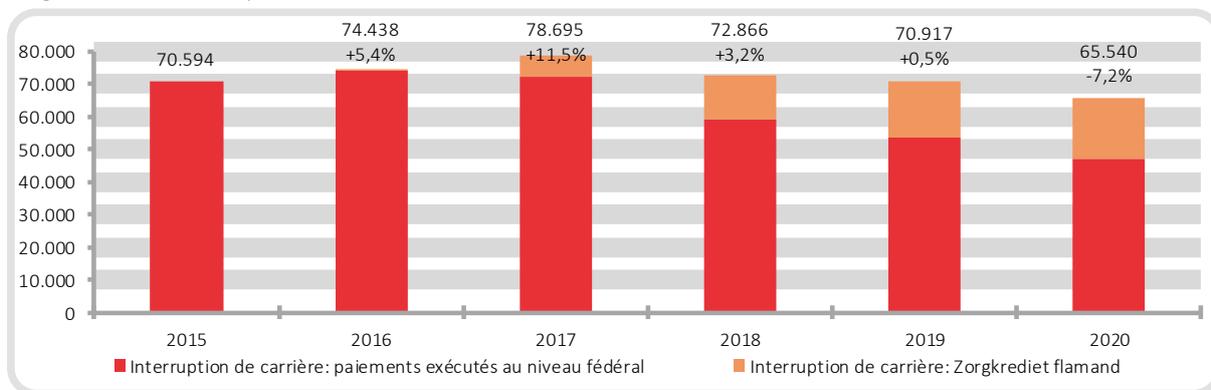
Graphique 72
Evolution des systèmes d'interruption, y compris le
Zorgkrediet flamand

²¹ Source : données « Zorgkrediet »: Afdeling Sociale Econo-
mie en Werkbaar Werk – Vlaamse overheid



Graphique 73

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



Lorsque l'on compare l'évolution de l'interruption de carrière et du Zorgkrediet côte à côte, on constate alors que 2016 se caractérise par une augmentation du nombre d'interruptions de carrière. Il s'agit d'un effet d'anticipation dû au transfert de compétence lors de l'introduction du Zorgkrediet. La combinaison du nombre élevé de cas d'interruption de carrière en cours qui ont anticipé cette situation et l'augmentation constante du Zorgkrediet ont conduit à un pic en 2017 du nombre total de paiements pour l'interruption de carrière et le Zorgkrediet (+11,5% par rapport à 2015). Depuis ce moment-là, la tendance est à la baisse. En 2020 le nombre total de paiements pour les interruptions de carrière et le Zorgkrediet sera pour la première fois inférieur (-7,2%) à celui de 2015, l'année précédant le transfert de la compétence à la Région flamande.

7

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

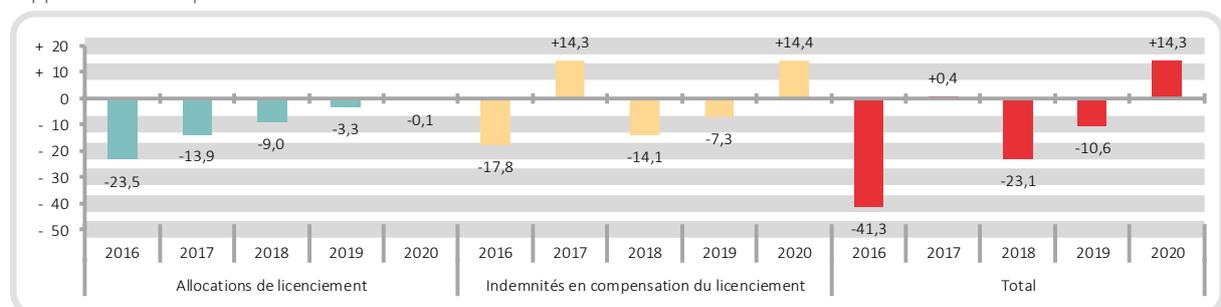
Tableau 68

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

	Unités physiques				Total	Dépenses (en milliers EUR)				Index des dépenses totales
	Primes de crise	Allocations de licenciement	Indemnités en compensation du licenciement payées en plusieurs fois	Indemnités en compensation du licenciement payées en 1 fois		Primes de crise	Allocations de licenciement	Indemnités en compensation du licenciement	Total	
2010	2.274	-	-	-	2.274	30.984,8	-	-	30.984,8	100
2011	3.524	-	-	-	3.524	47.505,9	-	-	47.505,9	153
2012	1.012	2.354	-	-	3.366	13.118,1	43.014,8	-	56.132,9	181
2013	48	4.120	-	-	4.169	561,6	79.033,6	-	79.595,2	257
2014	10	3.136	383	135	3.665	133,4	60.628,6	40.395,6	101.157,6	326
2015	2	2.244	2.906	235	5.387	25,8	49.798,0	105.759,4	155.583,2	502
2016	1	1.196	2.401	255	3.853	13,3	26.282,5	88.007,8	114.303,6	369
2017	0	521	2.292	495	3.309	5,6	12.423,0	102.321,0	114.749,6	370
2018	0	140	1.807	449	2.395	1,7	3.373,4	88.247,4	91.622,5	296
2019	0	3	1.457	436	1.897	0,5	73,9	80.978,7	81.053,0	262
2020	-	0,3	1.571	465	2.035	-	3,8	95.391,6	95.395,3	308
Evol. 2010-2020					-10,5%	+207,9%				

Graphique 74

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



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

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

En 2011, le nombre de primes de crise a atteint un record avec, en moyenne, 3.524 paiements par mois. Depuis lors, ce nombre a considérablement diminué. En 2013, la mesure s'est pratiquement éteinte et a été remplacée par l'allocation de licenciement. En 2013, le nombre d'allocations de licenciement a encore franchi le cap des 4.000 paiements par mois, mais depuis l'instauration de l'indemnité en compensation du licenciement, l'allocation de licenciement est également en extinction. En 2020, on a comptabilisé 2.035 paiements en moyenne par mois pour les indemnités en compensation du licenciement.

Étant donné qu'une grande partie des indemnités en compensation du licenciement est versée en plusieurs fois, alors que les primes de crise et les allocations de licenciement sont, quant à elles, des primes uniques, les dépenses totales illustrent le mieux l'évolution globale des mesures prises dans le cadre de la mise en place du Statut unique. Au total, en 2020, les dépenses pour les deux régimes s'élèvent à 95,4 millions d'EUR, soit un montant qui est plus de 3 fois plus élevé qu'en 2010, lorsque seules les primes de crise existaient. Par rapport à 2019, les dépenses totales ont augmenté de 14,3 millions d'EUR en 2020.

8

Aperçu général

8.1

Paiements (unités physiques)

Tableau 69

Evolution du nombre de paiements par groupe d'allocations

	2000	2007	2019	2020	Evol. 2000 - 2020	Evol. 2007 - 2020	Evol. 2019 - 2020
Chômeurs indemnisés	649 846	690 662	391 039	378 148	-41,8%	-45,2%	-3,3%
<i>Demandeurs d'emploi</i>	375 136	448 982	329 360	339 267	-9,6%	-24,4%	+3,0%
<i>Non-demandeurs d'emploi</i>	274 710	241 680	61 678	38 881	-85,8%	-83,9%	-37,0%
Chômage temporaire, alloc. assimilées et congés	112 854	129 980	106 676	511 166	+352,9%	+293,3%	+379,2%
Travailleurs à temps partiel	36 103	47 516	33 576	31 788	-12,0%	-33,1%	-5,3%
Mesures d'emploi et d'activation	16 780	61 995	57 907	45 826	+173,1%	-26,1%	-20,9%
Dispenses d'IDE pour des études ou des formations professionnelles, actions à l'étranger et ALE	34 964	36 655	38 612	35 176	+0,6%	-4,0%	-8,9%
Crédit-temps, interruption de carrière et congés thématiques	97 294	223 319	249 367	252 046	+159,1%	+12,9%	+1,1%
<i>Crédit-temps</i>	0	111 668	107 392	95 000	-	-14,9%	-11,5%
<i>Interruption de carrière</i>	87 754	71 781	53 676	47 303	-46,1%	-34,1%	-11,9%
<i>Congés thématiques</i>	9 540	39 870	88 299	109 743	+1050,4%	+175,3%	+24,3%
Autres	14 407	2 941	2 094	2 497	-82,7%	-15,1%	+19,2%
<i>Statut unique</i>	0	0	1 897	2 035	-	-	+7,3%
<i>Reste</i>	14 407	2 941	197	461	-96,8%	-84,3%	+133,9%
Total général	962 248	1 193 068	879 272	1 256 647	+30,6%	+5,3%	+42,9%

Le tableau 69 donne un aperçu en unités physiques de toutes les formes d'allocations dont il a été question dans les chapitres précédents.²² En 2020, nous avons comptabilisé dans les différents régimes d'indemnisation de l'ONEM, 1.256.647 paiements en moyenne par mois, un nombre supérieur de 5,3% à celui de 2007, soit l'année précédant la crise. Depuis plusieurs années, le nombre moyen de paiements par mois est en diminution. Cette tendance est rompue en 2020. Par rapport à 2019, la hausse est de 42,9%.

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

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

La diminution sur une base annuelle se poursuit chez les chômeurs indemnisés (-3,3%) mais pas chez les travailleurs indemnisés (+80,2%). La baisse du nombre de chômeurs indemnisés est due à une diminution du nombre de non-demandeurs d'emploi (-37,0%). Le nombre de demandeurs d'emploi augmente de 3,0%. Le nombre de paiements effectués pour les chômeurs demandeurs d'emploi et non demandeurs d'emploi en 2020 a baissé de 45,2% par rapport à 2007, soit l'année précédant la crise.

Le nombre de travailleurs indemnisés a augmenté de 80,2% par rapport à 2019. L'augmentation la plus importante se situe au niveau du chômage temporaire, pour laquelle le nombre d'unités physiques a augmenté de 379,2%. Les congés thématiques enregistrent aussi une hausse de 24,3%.

Pour le groupe restant ("autres"), nous notons enfin, sur une base annuelle, une augmentation de 19,2% du nombre de paiements. Le groupe restant comprend entre autres les mesures dans le cadre du développement du Statut unique, la prépension à mi-temps et l'allocation de licenciement. Il convient de souligner que bon nombre des mesures qui relèvent de ce groupe consistent en des compléments et des primes qui ne sont en principe payés qu'une seule fois à leur bénéficiaire. Cela signifie que la différence entre le nombre d'unités physiques et le nombre de personnes différentes (cf. la partie 8.5) pour ce groupe est, en termes relatifs, plus importante que pour les autres groupes.

²² Le total comprend entre autres également les régimes en voie de disparition de la prépension à mi-temps (7 unités physiques en 2020) et des travailleurs frontaliers (137 unités physiques en 2020), qui, en raison de leur importance très limitée, n'ont pas été abordés en détail dans les chapitres précédents.

8.2

Unités budgétaires et jours indemnisés

Tableau 70

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

	2000	2007	2019	2020	Evol. 2000 - 2020	Evol. 2007 - 2020	Evol. 2019 - 2020
Chômeurs indemnisés	598.392	628.538	337.365	332.005	-44,5%	-47,2%	-1,6%
<i>Demandeurs d'emploi</i>	328.298	394.130	278.781	295.398	-10,0%	-25,1%	+6,0%
<i>Non-demandeurs d'emploi</i>	270.093	234.409	58.584	36.607	-86,4%	-84,4%	-37,5%
Chômage temporaire, alloc. assimilées et congés	32.327	32.854	22.312	199.531	+517,2%	+507,3%	+794,3%
Travailleurs à temps partiel	16.943	18.937	11.438	13.645	-19,5%	-27,9%	+19,3%
Mesures d'emploi et d'activation	630	2.660	333	218	-65,3%	-91,8%	-34,4%
Dispenses d'IDE pour des études ou des formations professionnelles, actions à l'étranger et ALE	33.133	34.225	35.517	32.728	-1,2%	-4,4%	-7,9%
Crédit-temps, interruption de carrière et congés thématiques	95.438	220.030	243.134	244.492	+156,2%	+11,1%	+0,6%
<i>Crédit-temps</i>	0	111.073	106.550	94.206	-	-15,2%	-11,6%
<i>Interruption de carrière</i>	86.980	71.561	53.556	47.193	-45,7%	-34,1%	-11,9%
<i>Congés thématiques</i>	8.458	37.396	83.029	103.093	+1118,9%	+175,7%	+24,2%
Total général	776.863	937.244	650.099	822.620	+5,9%	-12,2%	+26,5%

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

Les évolutions exprimées en unités budgétaires suivent dans les grandes lignes et à quelques nuances près les mêmes tendances que celles exprimées en unités physiques. Ainsi, la diminution sur une base annuelle chez les chômeurs indemnisés (-1,6%) et l'augmentation chez les travailleurs indemnisés (+56,9%) sont un peu plus prononcées que quand elles sont exprimées en unités physiques. Il est frappant de constater que bien que le nombre d'unités physiques augmente par rapport à 2007, le nombre d'unités budgétaires diminue.

Tableau 71

Evolution du nombre de jours indemnisés par groupe d'allocations

	2000	2007	2019	2020	Evol. 2000 - 2020	Evol. 2007 - 2020	Evol. 2019 - 2020
Chômeurs indemnisés	187.321.390	196.719.723	105.587.699	104.199.047	-44,4%	-47,0%	-1,3%
<i>Demandeurs d'emploi</i>	102.771.634	123.351.026	87.262.120	92.710.750	-9,8%	-24,8%	+6,2%
<i>Non-demandeurs d'emploi</i>	84.549.756	73.368.696	18.325.579	11.488.298	-86,4%	-84,3%	-37,3%
Chômage temporaire, alloc. assimilées et congés	10.140.108	10.287.982	7.021.888	62.407.906	+515,5%	+506,6%	+788,8%
Travailleurs à temps partiel	5.304.109	5.909.607	3.568.906	4.269.139	-19,5%	-27,8%	+19,6%
Mesures d'emploi et d'activation	197.717	832.301	104.021	68.418	-65,4%	-91,8%	-34,2%
Dispenses d'IDE pour des études ou des formations professionnelles, actions à l'étranger et ALE	10.377.545	10.708.679	11.102.816	10.263.612	-1,1%	-4,2%	-7,6%
Crédit-temps, interruption de carrière et congés thématiques	29.776.607	68.649.366	75.857.874	76.281.471	+156,2%	+11,1%	+0,6%
<i>Crédit-temps</i>	0	34.654.714	33.243.460	29.392.245	-	-15,2%	-11,6%
<i>Interruption de carrière</i>	27.137.862	22.327.109	16.709.352	14.724.265	-45,7%	-34,1%	-11,9%
<i>Congés thématiques</i>	2.638.745	11.667.543	25.905.062	32.164.961	+1118,9%	+175,7%	+24,2%
Total général	243.117.476	293.107.658	203.243.204	257.489.593	+5,9%	-12,2%	+26,7%

8.3 Montants alloués

Tableau 72
Evolution des montants alloués par groupe d'allocations
(en millions d'EUR)

	2000	2007	2019	2020	Evol. 2000 - 2020	Evol. 2007 - 2020	Evol. 2019 - 2020
Chômeurs indemnisés	4.925,3	6.216,0	4.582,7	4.690,5	-4,8%	-24,5%	+2,4%
<i>Demandeurs d'emploi</i>	2.431,2	3.657,5	3.680,1	4.105,7	+68,9%	+12,3%	+11,6%
<i>Non-demandeurs d'emploi</i>	2.494,1	2.558,5	903	585	-76,6%	-77,1%	-35,2%
Chômage temporaire, alloc. assimilées et congés	294,1	412,6	415,6	4.345,9	+1377,8%	+953,3%	+945,7%
Travailleurs à temps partiel	145,9	191,6	169,5	212,6	+45,7%	+10,9%	+25,4%
Mesures d'emploi et d'activation	88,8	284,0	242,2	180,4	+103,2%	-36,5%	-25,5%
Dispenses d'IDE pour des études ou des formations professionnelles, actions à l'étranger et ALE	220,2	302,3	460,9	447,8	+103,4%	+48,1%	-2,8%
Crédit-temps, interruption de carrière et congés thématiques	238,1	646,5	737,9	751,4	+215,6%	+16,2%	+1,8%
<i>Crédit-temps</i>	0,0	337,3	344,9	312,7	-	-7,3%	-9,3%
<i>Interruption de carrière</i>	201,1	200,3	136,6	121,5	-39,6%	-39,3%	-11,1%
<i>Congés thématiques</i>	37,0	108,9	256,3	317,2	+757,9%	+191,4%	+23,8%
Autres	12,0	4,7	81,4	95,9	+696,2%	+1935,5%	+17,9%
<i>Statut unique</i>	0,0	0,0	81,1	95,4	-	-	+17,7%
<i>Reste</i>	12,0	4,7	0,3	0,5	-95,5%	-88,5%	+65,0%
Total général	5.924,5	8.057,8	6.690,2	10.724,6	+81,0%	+33,1%	+60,3%

NB: Il s'agit ici de montants alloués au sens de la définition statistique. Pour un aperçu des dépenses budgétaires pour les prestations sociales, cf. chapitre 11. Ces chiffres excluent les dépenses pour la prime de fin d'année pour les chômeurs temporaires pour raison coronavirus.

En 2020, le total des montants alloués a augmenté de 4.034,4 millions d'EUR, soit +60,3%, sur une base annuelle. Comme pour les autres unités statistiques, cette augmentation est principalement due au chômage temporaire. Bien que l'on note une baisse du chômage indemnisé dans l'évolution des unités physiques, on note une augmentation de 2,4% des dépenses. Les dépenses des travailleurs indemnisés ont augmenté de 193,1%

Tableau 73
Evolution des montants alloués par région
(en millions d'EUR)

	Région flamande	Région wallonne	Région de Bruxelles- Capitale	Pays	Région flamande	Région wallonne	Région de Bruxelles- Capitale	Pays
Chômeurs indemnisés	2.030,8	1.804,3	855,4	4.690,5	43,3%	38,5%	18,2%	100,0%
<i>Demandeurs d'emploi</i>	1.615,1	1.657,8	832,9	4.105,7	39,3%	40,4%	20,3%	100,0%
<i>Non-demandeurs d'emploi</i>	415,7	146,5	22,6	584,7	71,1%	25,1%	3,9%	100,0%
Chômage temporaire, alloc. assimilées et congés	2.549,6	1.321,8	474,5	4.345,9	58,7%	30,4%	10,9%	100,0%
Travailleurs à temps partiel	91,9	92,7	28,0	212,6	43,2%	43,6%	13,2%	100,0%
Mesures d'emploi et d'activation	42,9	108,9	28,7	180,4	23,8%	60,3%	15,9%	100,0%
Dispenses d'IDE pour des études ou des formations professionnelles, actions à l'étranger et ALE	238,4	160,6	48,8	447,8	53,2%	35,9%	10,9%	100,0%
Crédit-temps, interruption de carrière et congés thématiques	536,4	176,0	39,0	751,4	71,4%	23,4%	5,2%	100,0%
<i>Crédit-temps</i>	231,1	68,1	13,5	312,7	73,9%	21,8%	4,3%	100,0%
<i>Interruption de carrière</i>	72,7	42,1	6,7	121,5	59,9%	34,7%	5,5%	100,0%
<i>Congés thématiques</i>	232,6	65,8	18,8	317,2	73,3%	20,7%	5,9%	100,0%
Autres	65,2	26,1	4,6	95,9	68,0%	27,2%	4,8%	100,0%
<i>Statut unique</i>	65,2	25,6	4,6	95,4	68,3%	26,9%	4,8%	100,0%
<i>Reste</i>	0,1	0,5	0,0	0,5	11,8%	87,3%	0,8%	100,0%
Total général 2020	5.555,2	3.690,4	1.478,9	10.724,6	51,8%	34,4%	13,8%	100,0%
Total général 2019	3.207,9	2.517,5	964,7	6.690,2	47,9%	37,6%	14,4%	100,0%
Total général 2007	3.861,9	3.228,7	967,2	8.057,8	47,9%	40,1%	12,0%	100,0%
Total général 2000	3.035,2	2.257,2	632,1	5.924,5	51,2%	38,1%	10,7%	100,0%
Evol. 2000 - 2007	+826,6	+971,5	+335,2	+2133,3	+27,2%	+43,0%	+53,0%	+36,0%
Evol. 2007 - 2020	+1693,4	+461,8	+511,7	+2666,8	+43,8%	+14,3%	+52,9%	+33,1%
Evol. 2000 - 2020	+2520,0	+1433,3	+846,9	+4800,1	+83,0%	+63,5%	+134,0%	+81,0%
Evol. 2019 - 2020	+2.347,3	+1.172,9	+514,2	+4.034,4	+73,2%	+46,6%	+53,3%	+60,3%

NB: Il s'agit ici de montants alloués au sens de la définition statistique. Pour un aperçu des dépenses budgétaires pour les prestations sociales, cf. chapitre 11.

L'augmentation sur une base annuelle des dépenses est présente dans chacune des trois régions. Cette augmentation est la plus importante en termes relatifs dans la Région flamande (+73,2%), suivie par la Région de Bruxelles-Capitale (+53,3%) et la Région wallonne (+46,6%).

8.4

Bénéficiaires différents

8.4.1

Nombre total des bénéficiaires différents

Le tableau 74 reprend le nombre de personnes différentes qui ont perçu une allocation de l'ONEM. Les bénéficiaires ne sont comptés que dans le dernier régime pour lequel ils ont été indemnisés au cours de l'année en question. Pour rappel: dans le reste du rapport annuel, on entend par "nombre d'allocataires" le nombre d'unités physiques. Le nombre de personnes ayant perçu au moins une allocation de l'ONEM pendant l'année civile, diffère de ces chiffres.

Tableau 74

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

	2019	2020	Evol. 2019 - 2020
Chômeurs indemnisés	550.470	503.483	-8,5%
<i>Demandeurs d'emploi</i>	470.733	452.220	-3,9%
<i>Non-demandeurs d'emploi</i>	79.737	51.263	-35,7%
Chômage temporaire, alloc. assimilées et congés	295.712	1 253 063	+323,7%
Travailleurs à temps partiel	45.834	39.606	-13,6%
Mesures d'emploi et d'activation	71.767	53.375	-25,6%
Dispenses d'IDE pour des études ou des formations professionnelles, actions à l'étranger et ALE	50.822	42.204	-17,0%
Crédit-temps, interruption de carrière et congés thématiques	362.298	370.473	+2,3%
<i>Crédit-temps</i>	124.048	113.339	-8,6%
<i>Interruption de carrière</i>	62.026	55.650	-10,3%
<i>Congés thématiques</i>	176.224	201.484	+14,3%
Autres	4.994	5.383	+7,8%
<i>Statut unique</i>	4.773	4.960	+3,9%
<i>Reste</i>	221	423	+91,4%
Total général	1.381.897	2.267.587	+64,1%

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

Le nombre de bénéficiaires de l'ONEM a augmenté de 64,1% par rapport à 2019, pour passer à 2.267.587 personnes. Cette augmentation est due à la hausse du nombre de travailleurs indemnisés (+112,8%).

8.4.2

Bénéficiaires différents par groupe d'allocations

Une même personne peut percevoir des allocations dans différents régimes au cours de l'année (p. ex.: une allocation d'interruption et une allocation de chômage). Contrairement au tableau 74 qui range le nombre total de personnes uniques percevant une allocation de l'ONEM dans le régime d'allocation du dernier mois de référence payé, le tableau 75 reprend, par groupe considéré, le nombre total de personnes qui ont été indemnisées en 2019 et en 2020 dans un des régimes en question.

Tableau 75

Evolution du nombre de bénéficiaires par groupe d'allocations

	2019	2020	Evol. 2019 - 2020
Chômeurs indemnisés	627.891	582.766	-7,2%
<i>Demandeurs d'emploi</i>	545.305	528.666	-3,1%
<i>Non-demandeurs d'emploi</i>	82.586	54.100	-34,5%
Chômage temporaire, alloc. assimilées et congés	344.707	1 413 911	+310,2%
Travailleurs à temps partiel	63.337	54.887	-13,3%
Mesures d'emploi et d'activation	91.334	78.395	-14,2%
Dispenses d'IDE pour des études ou des formations professionnelles, actions à l'étranger et ALE	89.390	74.405	-16,8%
Crédit-temps, interruption de carrière et congés thématiques	386.813	424.996	+9,9%
<i>Crédit-temps</i>	130.393	123.310	-5,4%
<i>Interruption de carrière</i>	63.118	57.182	-9,4%
<i>Congés thématiques</i>	193.302	244.504	+26,5%
Autres	8.657	9.655	+11,5%
<i>Statut unique</i>	8.434	8.786	+4,2%
<i>Reste</i>	223	869	+289,7%
Total général	1.612.129	2.639.015	+63,7%

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

En suivant cette approche, ce sont dans les grandes lignes les mêmes évolutions que dans le tableau 74 qui se dessinent, à la différence que la tendance est un peu plus prononcée pour les travailleurs indemnisés.



9

Impact des modifications réglementaires depuis 2012

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

9.1 Régime de chômage temporaire

9.1.1 Suspension du contrat de travail des employés

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

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

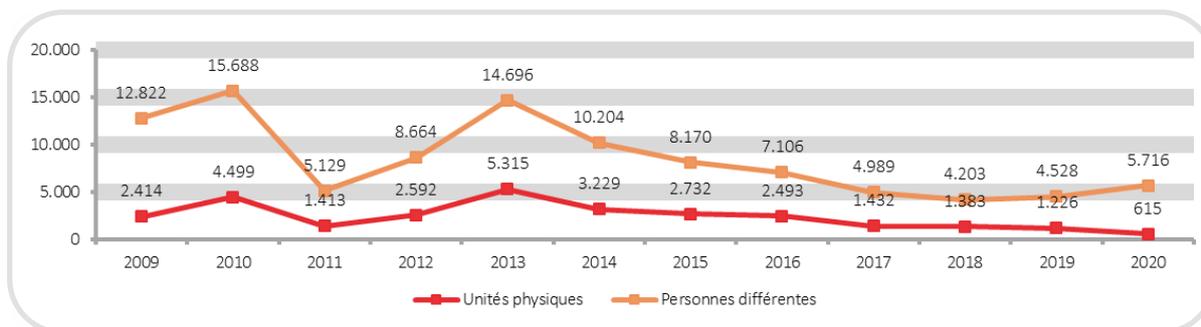
Depuis le 2 juin 2016, il est en outre possible de demander le régime lorsque des circonstances imprévues occasionnent à brève échéance une diminution substantielle du chiffre d'affaires, de la production ou du nombre de commandes. L'entreprise doit dans ce cas adresser un courrier motivé au ministre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

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

En 2020, 5.716 personnes différentes au total ont eu recours au régime de chômage temporaire pour employés en raison d'un manque de travail, ce qui correspond à une moyenne de 615 paiements par mois. Suite au coronavirus, depuis le mois de mars, la suspension employés est considérée comme de la force majeure (voir chapitre 2).

Graphique 75

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



9.1.2

Communication du premier jour de chômage temporaire

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

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

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

Le renforcement réglementaire a entraîné une forte augmentation du nombre de communications du premier jour effectif de chômage temporaire à partir du T4 2012. En raison des mesures temporaires prises dans le cadre de la pandémie du coronavirus, une réglementation différente a été prise concernant la communication du premier jour effectif de chômage temporaire, ce qui fait que les chiffres du deuxième trimestre 2020 sont nettement inférieurs à ceux des années précédentes (voir chapitre 1).

Tableau 76

Nombre de communications du premier jour effectif de chômage temporaire

		T1	T2	T3	T4	Année
2012		97.853	75.751	51.021	218.993	443.618
2013		302.846	205.858	170.071	209.864	888.639
2014		249.775	196.572	194.605	214.918	855.870
2015		261.590	190.090	176.448	195.964	824.092
2016		261.128	201.171	150.659	173.256	786.214
2017		236.470	162.237	152.954	183.649	735.310
2018		236.799	134.587	131.149	164.469	667.004
2019		227.152	152.529	127.148	175.915	682.744
2020		268.586	16.820	67.127	93.589	446.122
Evol. 2012-2020	Abs.	+170.733	-58.931	+16.106	-125.404	+2.504
	%	+174,5%	-77,8%	+31,6%	-57,3%	+0,6%

9.1.3

Diminution du pourcentage de l'allocation

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

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

À partir du 1^{er} janvier 2020, la situation familiale n'est plus prise en compte pour déterminer l'allocation en chômage temporaire. Les montants pour les cohabitants et les isolés sont portés au niveau des chefs de famille. À partir du 1^{er} mars 2020, un montant journalier minimum de 55,59 EUR et un montant journalier maximum de 74,17 EUR s'appliquent à tous les chômeurs temporaires. Un précompte professionnel de 15% est retenu sur les allocations des mois de mai 2020 à juin 2021 inclus. Le montant de l'allocation de chômage temporaire est porté à 70% de la rémunération moyenne plafonnée, quelle que soit la raison du chômage temporaire. Il s'agit de modifications temporaires dues à la pandémie du coronavirus (voir chapitre 1).

Tableau 77

Allocations de chômage temporaire: évolution des montants journaliers

	Montant journalier brut			Montant journalier net		
	décembre 2012	décembre 2020	Evolution	décembre 2012	décembre 2020	Evolution
Chefs de famille						
min.	42,79	55,59	+29,9%	34,23	47,25	+38,0%
max.	69,76	74,17	+6,3%	55,81	63,04	+13,0%
Isolés						
min.	35,94	55,59	+54,7%	28,75	47,25	+64,3%
max.	69,76	74,17	+6,3%	55,81	63,04	+13,0%
Cohabitants						
min.	26,94	55,59	+106,3%	21,55	47,25	+119,2%
max.	65,11	74,17	+13,9%	52,09	63,04	+21,0%

9.1.4

Chômage temporaire après 65 ans

Depuis le 1^{er} janvier 2015, un travailleur qui continue de travailler après 65 ans, peut bénéficier d'allocations de chômage temporaire, à condition qu'il ne perçoive pas de pension de retraite ou de survie, et que le chômage temporaire ne résulte pas d'une force majeure médicale due à l'incapacité de travail du travailleur. Jusqu'en 2019 inclus, on compte en moyenne environ 40 paiements par mois dans le cadre du chômage temporaire pour les travailleurs de 65 ans et plus. En 2020, il y avait une moyenne de 651 paiements par mois. À titre de mesure temporaire dans le contexte de la pandémie Corona, il est autorisé à cumuler les allocations de chômage temporaires avec la pension depuis le 1^{er} février 2020.

9.1.5

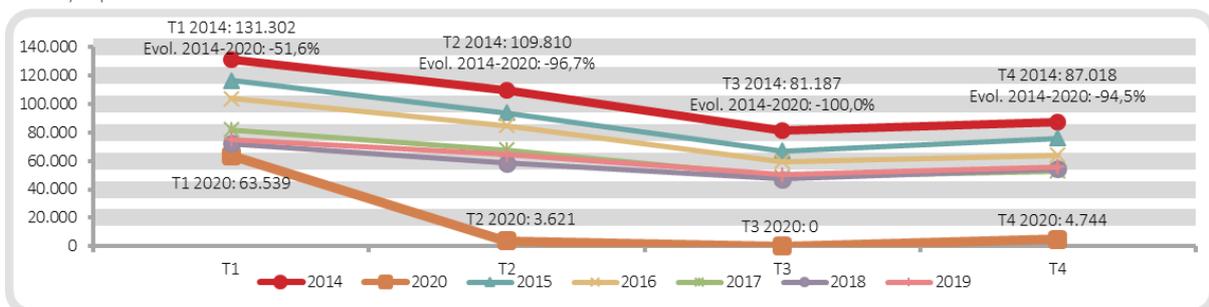
Conditions d'admissibilité chômage temporaire pour motifs économiques

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

En 2020, le nombre de paiements pour le chômage temporaire pour raisons économiques au T4 était de 94,5% inférieur à celui du T4 2014, Cela est dû aux modifications temporaires dues à la pandémie du coronavirus (voir chapitre 1)

Graphique 76

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



9.2

Régime des allocations d'insertion

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

Les principales modifications sont les suivantes:

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

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

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

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

Le graphique 77 donne un aperçu général de l'impact des modifications précitées. Au moment de la prolongation du SIP (entre fin 2011 et fin 2012), on observe une baisse assez forte du nombre d'entrants, à savoir -11,6%, suivie d'une période relativement stable. Le nombre d'entrants diminue toutefois à nouveau à partir de 2014. Cela s'explique par la combinaison de l'amélioration du climat économique, de la procédure "DISPO J" et aussi, plus tard, de l'abaissement de la condition d'âge et de l'instauration de la condition de diplôme. En 2020, le flux entrant est réduit de 67,3% par rapport à celui de 2013.

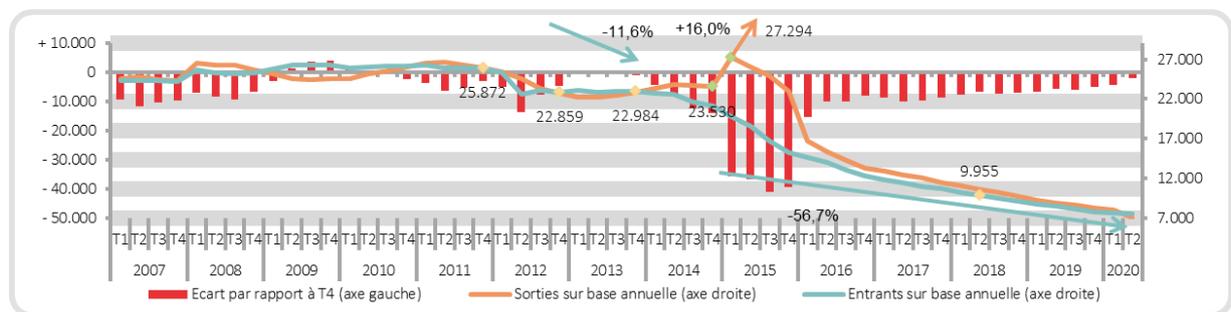
L'évolution la plus frappante concerne néanmoins le nombre de sortants, en particulier à partir de janvier 2015, et ce sous l'influence de la limitation du droit aux allocations d'insertion. Bien que cette mesure ait déjà été instaurée le 1^{er} janvier 2012, elle ne produit ses effets que depuis janvier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

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

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

Graphique 77

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



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

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

9.2.1

Diminution du flux entrant

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

A partir de 2013, on observe que le nombre de premiers entrants dans le statut de bénéficiaire d'allocations d'insertion continue de diminuer. Le premier flux entrant est très probablement influencé par l'introduction de la procédure "DISPO J" en juillet 2013. A cet égard, les jeunes sont en effet encouragés à rechercher plus activement du travail pendant le SIP, ce qui devrait limiter le risque qu'ils doivent finalement solliciter une allocation d'insertion. S'ils fournissent trop peu d'efforts en matière de recherche d'emploi, leur SIP est en outre prolongé, de sorte qu'ils ne peuvent entrer que plus tard ou, dans certains cas, plus du tout dans le régime des allocations d'insertion. L'impact de cette mesure a encore été renforcé les années précédentes par la conjoncture économique. Toutefois, en raison de la pandémie du coronavirus, nous constatons une augmentation du nombre de jeunes en SIP en 2020 (+2,3 %) (voir chapitre 3).

Graphique 78

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

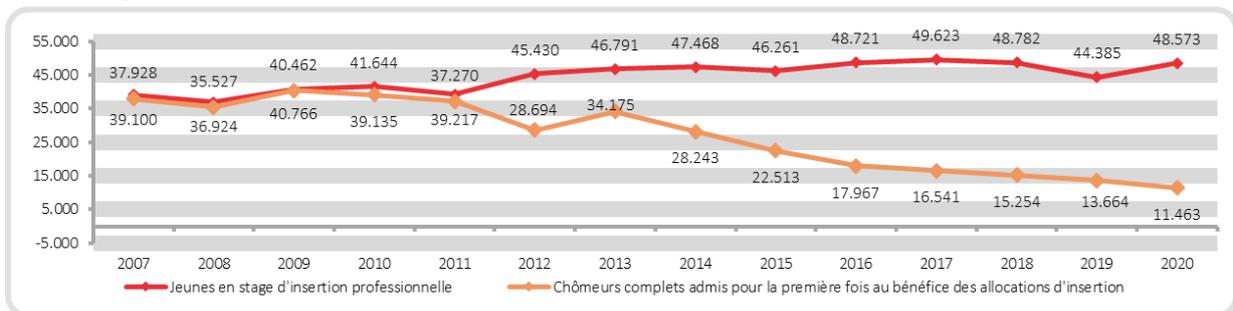


Tableau 78

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

Chômeurs complets admis pour la première fois au bénéfice des allocations d'insertion				
	< 21 ans	21-24 ans	25 ans et plus	Total
2014	8.020	14.778	5.445	28.243
2015	6.146	14.520	1.847	22.513
2016	4.038	13.056	873	17.967
2017	3.609	12.179	753	16.541
2018	3.071	11.488	695	15.254
2019	2.800	10.258	606	13.664
2020	2.088	8.576	799	11.463
Evol. 2014 - 2020	-74,0%	-42,0%	-85,3%	-59,4%
Jeunes en stage d'insertion professionnelle (SIP)				
	< 21 ans	21-24 ans	25 ans et plus	Total
2014	18.703	22.384	6.382	47.468
2015	17.954	22.866	5.441	46.261
2016	18.589	23.818	6.314	48.721
2017	18.214	24.040	7.369	49.623
2018	17.632	23.438	7.713	48.782
2019	16.423	21.735	6.228	44.385
2020	16.338	24.195	8.039	48.573
Evol. 2014-2020	-12,6%	+8,1%	+26,0%	+2,3%

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

9.2.2

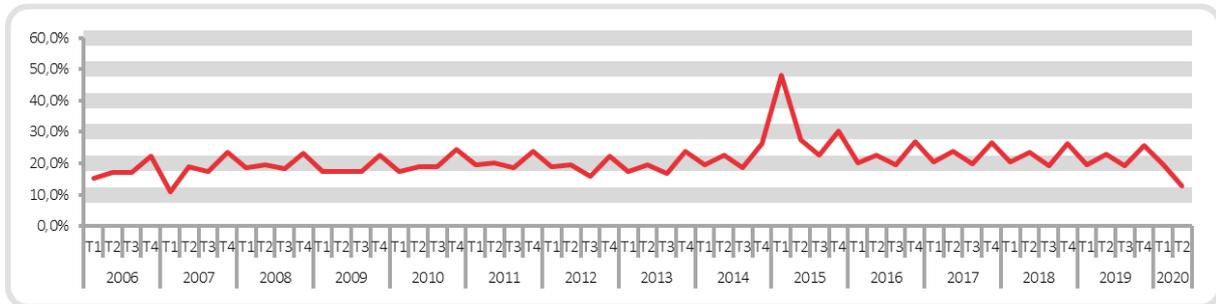
Augmentation du flux sortant

9.2.2.1

Impact de la limitation du droit aux allocations d'insertion

Graphique 79

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



Définition du flux sortant: cf. graphique 77

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

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

Tableau 79

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

	Janvier 2015	Février-décembre 2015	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Sexe								
Hommes	6.028	5.448	11.476	3.491	2.881	2.275	1.751	471
Femmes	10.826	6.719	17.545	4.366	3.523	2.775	2.105	573
Région								
Région flamande	2.542	2.499	5.041	1.668	1.380	937	620	189
Région wallonne	11.256	7.939	19.195	5.286	4.288	3.520	2.759	737
Région de Bxl-Capitale	3.056	1.729	4.785	903	736	593	477	118
Classe d'âge								
< 25 ans	1.445	2.640	4.085	2.236	1.824	1.306	756	192
25-29 ans	3.169	3.753	6.922	2.508	2.174	1.798	1.455	392
30-39 ans	7.010	4.345	11.355	2.400	1.925	1.617	1.403	388
40-49 ans	4.295	1.262	5.557	621	393	257	193	57
50 ans ou plus	935	167	1.102	92	88	72	49	15
Catégorie familiale								
Chefs de famille	5.003	2.302	7.305	1.309	1.040	878	824	219
Cohabitants	9.342	8.691	18.033	5.944	4.856	3.687	2.625	707
Isolés	2.509	1.174	3.683	604	508	485	407	118
Premier paiement								
Premier paiement avant 1/2012	16.760	9.996	26.756	4.241	2.751	2.032	1.576	429
Premier paiement en ou après 1/2012	94	2.171	2.265	3.616	3.653	3.018	2.280	615
Jours indemnisés								
< 1.560 jours indemnisés	4.417	6.509	10.926	5.162	4.425	3.442	2.492	666
1.560 - 3.119 jours indemnisés	5.005	3.227	8.232	1.605	1.198	993	884	235
3.120 jours indemnisés ou plus	7.432	2.431	9.863	1.090	781	615	480	143
Total	16.854	12.167	29.021	7.857	6.404	5.050	3.856	1.044

	Janvier 2015	Février-décembre 2015	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Sexe								
Hommes	35,8%	44,8%	39,5%	44,4%	45,0%	45,0%	45,4%	45,1%
Femmes	64,2%	55,2%	60,5%	55,6%	55,0%	55,0%	54,6%	54,9%
Région								
Région flamande	15,1%	20,5%	17,4%	21,2%	21,5%	18,6%	16,1%	18,1%
Région wallonne	66,8%	65,3%	66,1%	67,3%	67,0%	69,7%	71,6%	70,6%
Région de Bxl-Capitale	18,1%	14,2%	16,5%	11,5%	11,5%	11,7%	12,4%	11,3%
Classe d'âge								
< 25 ans	8,6%	21,7%	14,1%	28,5%	28,5%	25,9%	19,6%	18,4%
25-29 ans	18,8%	30,8%	23,9%	31,9%	33,9%	35,6%	37,7%	37,5%
30-39 ans	41,6%	35,7%	39,1%	30,5%	30,1%	32,0%	36,4%	37,2%
40-49 ans	25,5%	10,4%	19,1%	7,9%	6,1%	5,1%	5,0%	5,5%
50 ans ou plus	5,5%	1,4%	3,8%	1,2%	1,4%	1,4%	1,3%	1,4%
Catégorie familiale								
Chefs de famille	29,7%	18,9%	25,2%	16,7%	16,2%	17,4%	21,4%	21,0%
Cohabitants	55,4%	71,4%	62,1%	75,7%	75,8%	73,0%	68,1%	67,7%
Isolés	14,9%	9,6%	12,7%	7,7%	7,9%	9,6%	10,6%	11,3%
Premier paiement								
Premier paiement avant 1/2012	99,4%	82,2%	92,2%	54,0%	43,0%	40,2%	40,9%	41,1%
Premier paiement en ou après 1/2012	0,6%	17,8%	7,8%	46,0%	57,0%	59,8%	59,1%	58,9%
Jours indemnisés								
< 1.560 jours indemnisés	26,2%	53,5%	37,6%	65,7%	69,1%	68,2%	64,6%	63,8%
1.560 - 3.119 jours indemnisés	29,7%	26,5%	28,4%	20,4%	18,7%	19,7%	22,9%	22,5%
3.120 jours indemnisés ou plus	44,1%	20,0%	34,0%	13,9%	12,2%	12,2%	12,4%	13,7%
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

N. B.: Le nombre de jours indemnisés est comptabilisé à partir du 1^{er} janvier 2000. 312 jours indemnisés correspondent à une année complète indemnisée.

Au total, 1.044 personnes ont perdu le droit aux allocations d'insertion en 2020 à la suite de cette mesure. Cela représente 2.812 cas de moins qu'en 2019. Cette diminution s'explique par la suspension de la mesure de limitation du droit aux allocations d'insertion à partir du 1^{er} avril 2020 dans le cadre de la crise du coronavirus (voir chapitre 1). Le plus grand nombre de fins de droit a été observé en janvier 2015 (16.854 cas). A cet égard, il s'agit surtout de personnes qui étaient déjà bénéficiaires avant le 1^{er} janvier 2012 et pour qui la période de base de trois ans n'a pas été prolongée ou seulement dans une faible mesure par une période d'occupation ou de formation en 2012, 2013 ou 2014, par exemple, ou par une modification de leur catégorie familiale. Par conséquent, le groupe se compose surtout de personnes qui sont chômeuses depuis très longtemps et qui n'ont pas non plus de passé professionnel ni d'historique de formation récents. Cela signifie qu'il sera, certainement à court terme, très difficile de les insérer sur le marché de l'emploi.

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

En raison de ces passés différents, le profil du premier groupe de 2015 s'écarte légèrement du profil du second. Le groupe pour lequel le droit s'est éteint en janvier compte, en comparaison avec le groupe qui était dans le même cas dans la période de février à décembre 2015, un nombre significativement plus élevé de femmes (64,2% contre 55,2%), de personnes âgées de 30 ans et plus (72,6% contre 47,5%) et de chefs de ménage et isolés (44,6% contre 28,4%). Il est logique que le profil des groupes de 2016 et de 2017 corresponde mieux au groupe de février-décembre 2015 qu'à celui de janvier 2015. La part des personnes qui ont été indemnisées pour la première fois avant 2012 s'est réduite au cours des dernières années. En 2020, 41,1% des chômeurs avaient perçu leur première allocation d'insertion avant 2012 (92,2% en 2015, 54,0% en 2016, 43,0% en 2017, 40,2% en 2018 et 40,9% en 2019). Toutefois, la diminution de cette part n'est plus aussi rapide. Cette évolution est influencée par la modification de la réglementation relative à l'élargissement du droit aux allocations d'insertion pour les chômeurs avec une problématique MMPP ou présentant une inaptitude au travail de 33% au moins (voir partie 9.2.2.2). En outre, le profil du groupe de 2020 n'affiche pas de grandes différences par rapport à celui des dernières années.

Tableau 80

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

	Sans prolongation	Avec prolongation	Total	Sans prolongation	Avec prolongation	Total
janvier 2015	15.620	1.234	16.854	92,7%	7,3%	100%
février-décembre 2015	1.920	10.247	12.167	15,8%	84,2%	100%
2016	3.580	4.277	7.857	45,6%	54,4%	100%
2017	2.934	3.470	6.404	45,8%	54,2%	100%
2018	2.162	2.888	5.050	42,8%	57,2%	100%
2019	1.871	1.985	3.856	48,5%	51,5%	100%
2020	494	550	1.044	47,3%	52,7%	100%

Par rapport au groupe de février-décembre 2015, il y avait en 2016-2020 un nombre relativement plus faible de sortants pour cause de fin de droit qui pouvaient prolonger leur période de base par des périodes d'occupation ou de formation (52,7% en 2020 contre 84,2% en février-décembre 2015), bien que leur part reste encore et toujours bien supérieure à la proportion de sortants en janvier 2015 (7,3%).

Tableau 81

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

	janvier 2015	février-décembre 2015	2015	2016	2017	2018	2019	2020 (1er semestre)
Dans le courant des 6 mois qui suivent la fin du droit								
travail	2.901	6.073	8.974	4.128	3.414	2.749	1.976	460
Pendant le 6e mois qui suit la fin du droit								
Pension/Décès	24	8	32	5	9	10	4	0
Travail	2.169	4.504	6.673	3.137	2.620	2.168	1.469	330
Maladie	1.046	489	1.535	247	185	149	113	25
Inconnue	13.614	7.150	20.764	4.468	3.590	2.723	2.270	689
<i>dont demandeurs d'emploi</i>	6.686	3.746	10.432	2.266	1.806	1.421	1.129	368
<i>dont non-retrouvés</i>	6.928	3.404	10.332	2.202	1.784	1.302	1.141	321
Total	16.853	12.151	29.004	7.857	6.404	5.050	3.856	1.044
	janvier 2015	février-décembre 2015	2015	2016	2017	2018	2019	2020 (1er semestre)
Dans le courant des 6 mois qui suivent la fin du droit								
travail	17,2%	50,0%	30,9%	52,5%	53,3%	54,4%	51,2%	44,1%
Pendant le 6e mois qui suit la fin du droit								
Pension/Décès	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,2%	0,1%	0,0%
Travail	12,9%	37,1%	23,0%	39,9%	40,9%	42,9%	38,1%	31,6%
Maladie	6,2%	4,0%	5,3%	3,1%	2,9%	3,0%	2,9%	2,4%
Inconnue	80,8%	58,8%	71,6%	56,9%	56,1%	53,9%	58,9%	66,0%
<i>dont demandeurs d'emploi</i>	39,7%	30,8%	36,0%	28,8%	28,2%	28,1%	29,3%	35,2%
<i>dont non-retrouvés</i>	41,1%	28,0%	35,6%	28,0%	27,9%	25,8%	29,6%	30,7%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

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

Le groupe pour lequel le droit s'est éteint en janvier 2015 présente également des différences considérables quant à la "direction" du flux sortant. La sortie relative vers un emploi (au cours du sixième mois après la fin du droit) était déjà considérablement plus élevée chez les personnes pour qui le droit s'est éteint en février-mars 2015 (37,1%) que chez les personnes qui étaient dans le cas en janvier 2015 (12,9%). Au cours des années suivantes, ce pourcentage a encore augmenté, mais il y a une légère baisse en 2020 (31,6% selon les résultats provisoires pour 2020, sur la base des sortants du premier semestre).

En revanche, la proportion de personnes qui, après la sortie, n'ont plus été retrouvées dans les fichiers de données disponibles, diminue progressivement (de 80,8% en janvier 2015 à 66,0% au premier semestre de 2020). Un large groupe de sortants (35,2% des sortants au premier semestre de 2020) dont la "direction" de sortie n'est pas connue, reste toutefois enregistré comme demandeurs d'emploi et fait ainsi encore partie de la population active. Une partie d'entre eux sollicite normalement un revenu d'intégration. Une analyse de l'ONEM publiée précédemment²³ révèle qu'une part de 27,0% de la population spécifique des sortants de janvier 2015 est sortie vers un revenu d'intégration après la fin du droit. Pour la population qui est sortie au cours de la période de février à décembre 2015, ce pourcentage s'élève à 14,9%. Sur la base de ces données, la proportion des sortants de 2015²⁴ est de 21,9%. Au total, le pourcentage de sortie vers le revenu d'intégration s'élève respectivement, en 2016 et 2017, à 13,5% et 13,0%. Pour un certain nombre de personnes qui n'ont pas été retrouvées, on peut supposer qu'elles sont sorties du marché du travail. Elles ne sont plus inscrites comme demandeurs d'emploi auprès d'un organisme régional chargé de l'emploi et n'ont pas droit ou n'ont pas eu recours à d'autres allocations de sécurité sociale comme, par exemple, une indemnité de maladie.

²³ Compte tenu du fait que la publication prévue fait usage d'une autre méthode de comptage du nombre de cas de fin de droit et d'une autre méthodologie pour déterminer les directions de sortie. Voir la publication "Impact de la limitation du droit aux allocations d'insertion" – juin 2017.

²⁴ Voir la publication "La limitation du droit aux allocations d'insertion: nature des sorties en 2017" – juillet 2019.

9.2.2.2

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

La sortie des chômeurs avec une allocation d'insertion est quelque peu freinée par l'élargissement du droit des chômeurs (de longue durée) avec une problématique MMPP ou ayant une incapacité de travail de 33% au moins (ci-après, en abrégé: IT33%). MMPP signifie avoir des problèmes d'ordre médical, mental, psychique et/ou psychiatrique.

Les chômeurs avec de tels problèmes ou avec une IT33%, ne peuvent pas être repris immédiatement par les services régionaux de l'emploi (SRE) dans un trajet habituel vers un emploi rémunéré. Les SRE développent pour eux des trajets spécifiques. Les chômeurs qui entrent dans un tel trajet spécifique, ont droit à une période complémentaire d'allocations d'insertion²⁵:

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

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

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

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

A partir du 1^{er} octobre 2020, l'ONEM est chargé d'une nouvelle allocation appelée « allocation de sauvegarde ». Cette allocation est destinée à certains allocataires d'insertion qui arrivent en fin de droit. Pour avoir droit à l'allocation de sauvegarde, l'allocataire d'insertion doit être reconnu comme « non mobilisable » avant la date de fin de droit aux allocations d'insertion. Les chômeurs qui bénéficiaient d'une allocation d'insertion dont le droit devait prendre fin au 31.03.2020, conservent leurs allocations d'insertion jusqu'au 30.09.2020 inclus. Cette mesure a été prise dans le cadre de la pandémie du coronavirus (voir chapitre 1). 1.826 allocations de sauvegarde ont été payées en octobre 2020, 2.355 en novembre et 2.259 en décembre.

En 2020, on comptait 4.105 personnes différentes dont le droit aux allocations d'insertion a été élargi à la suite du suivi d'un trajet spécifique MMPP ou IT33%. Il s'agit d'une diminution de 23,0% par rapport à 2015. Cette diminution est toutefois beaucoup plus faible que celle constatée durant la même période dans la population totale des chômeurs avec des allocations d'insertion (-48,7%). En Région de Bruxelles-Capitale, leur nombre a même augmenté durant cette période (+3,6%).

²⁵ On parle à cet égard d'un élargissement du droit aux allocations d'insertion.

Tableau 82

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

	Nombre de personnes différentes par an			
	Région flamande	Région wallonne	Région de Bruxelles-Capitale	Pays
2015	2.437	2.430	466	5.333
2016	2.048	2.339	483	4.870
2017	2.114	2.263	482	4.859
2018	1.946	2.051	484	4.481
2019	1.789	1.865	476	4.130
2020	1.854	1.768	483	4.105
Evol. 2015 - 2020	-583	-662	+17	-1.228
	-23,9%	-27,2%	+3,6%	-23,0%
Evol. 2019 - 2020	+65	-97	+7	-25
	+3,6%	-5,2%	+1,5%	-0,6%

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

Si l'on fait abstraction de la prolongation du droit, on voit que la diminution du nombre de personnes avec une allocation d'insertion qui suivent un trajet MMPP ou IT33% est encore plus lente. Par rapport à 2015, leur nombre a diminué de 7.611 à 6.119 personnes, soit 19,6%.

Tableau 83

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

	Nombre de personnes différentes par an			
	Région flamande	Région wallonne	Région de Bruxelles-Capitale	Pays
2015	4.316	2.742	553	7.611
2016	4.513	2.703	559	7.775
2017	4.269	2.600	540	7.409
2018	4.098	2.469	544	7.111
2019	3.830	2.286	519	6.635
2020	3.476	2.125	518	6.119
Evol. 2015 - 2020	-840	-617	-35	-1.492
	-19,5%	-22,5%	-6,3%	-19,6%
Evol. 2019 - 2020	-354	-161	-1	-516
	-9,2%	-7,0%	-0,2%	-7,8%

9.2.3

Conséquences pour la population totale

La combinaison d'un flux entrant réduit et d'un flux sortant accru entraîne de nettes diminutions du nombre total de CCI-DE admis sur la base des études. Entre 2011 et 2014, la diminution la plus forte se situait dans la catégorie d'âge la plus jeune où le nouveau flux entrant est le plus fort (-17,4% contre -12,6% chez les 25-49 ans). En revanche, depuis 2014, la diminution était la plus importante dans la catégorie d'âge des 25-49 ans (-69,5% contre -61,3% chez les jeunes âgés de < 25 ans), car de nombreux cas de fins de droit en 2015 se situaient dans cette classe d'âge.

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

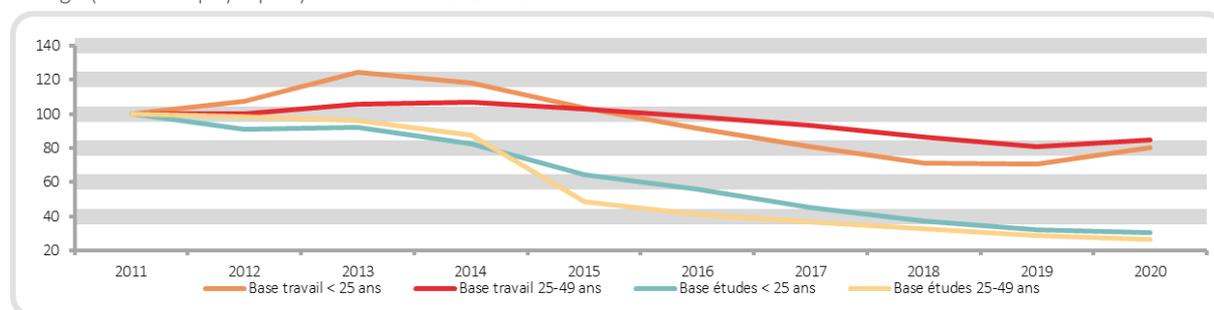
Tableau 84

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

	Base: travail		Base: études	
	< 25 ans	25-49 ans	< 25 ans	25-49 ans
2011	14.817	207.193	44.738	60.083
2014	17.477	221.345	36.967	52.491
2018	10.577	178.746	16.805	19.582
2019	10.485	167.637	14.316	17.262
2020	11.866	176.119	13.625	15.998
Evol. 2011 - 2014	+2.660	+14.152	-7.771	-7.592
	+18,0%	+6,8%	-17,4%	-12,6%
Evol. 2014 - 2020	-5.611	-45.226	-23.342	-36.493
	-32,1%	-20,4%	-63,1%	-69,5%

Graphique 80

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



9.3 Régime des allocations de chômage

9.3.1 Dégressivité accrue

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

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

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

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

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

Ci-après, l'impact des changements réglementaires cités est décrit à l'aide d'une comparaison entre 2011 (ancienne réglementation) et 2020 (nouvelle réglementation). L'évolution de l'allocation moyenne²⁶ est comparée à celle de la catégorie à laquelle le sous-groupe aurait appartenu dans le cadre de l'ancienne réglementation. Nous notons que la dégressivité a été gelée en raison de la pandémie du coronavirus (voir chapitre 1).

9.3.1.1

Augmentation du montant des allocations au début du chômage

En 2020, chez les chefs de ménage, 9.235 chômeurs ont été indemnisés en moyenne par mois dans la première phase de trois mois, et ce à hauteur de 65% de la dernière rémunération limitée au plafond salarial supérieur. Chez les isolés, il s'agit de 12.035 chômeurs et chez les cohabitants, de 36.444. Au total, en 2020, 57.714 chômeurs complets en moyenne par mois ont donc bénéficié d'allocations de chômage à 65%.

Par rapport à 2011, cela signifie que 45,5% des chefs de ménage qui, en 2020, se trouvaient dans leur première année de chômage, ont droit à un pourcentage d'allocation plus élevé que dans l'ancien régime. Chez les isolés, il s'agit de 47,0% et chez les cohabitants, de 50,5%. L'allocation moyenne pour les chefs de ménage indemnisés au cours de la première phase de trois mois était 10,9% plus élevée en moyenne que pour les chômeurs indemnisés au cours de la première période en 2011 (en prix constants de 2011). Chez les isolés, cette différence est de 8,9% et chez les cohabitants, elle est de 11,0%. Outre le relèvement du pourcentage d'allocation à 65%, l'augmentation de certains plafonds salariaux en avril 2013, en juillet 2015, en septembre 2017 et en septembre 2019 était aussi partiellement à la base de cette évolution.

Tableau 85

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

	Durée = 1-3 mois (2020)	Total 1ère période (2020)	Part	Allocation moy. 1-3 mois (2020)	Allocation moy. 1-3 mois (2011)	Evol. 2011 - 2020
Chefs de famille	9.235	20.288	45,5%	1.307,91 EUR	1.179,46 EUR	+10,9%
Isolés	12.035	25.592	47,0%	1.273,82 EUR	1.169,83 EUR	+8,9%
Cohabitants	36.444	72.102	50,5%	1.310,24 EUR	1.180,92 EUR	+11,0%
Total	57.714	117.982	48,9%			

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

²⁶ Dans ce cas, l'allocation moyenne est calculée en multipliant le montant moyen journalier (dépenses/jours indemnisés) par 26, le nombre de jours indemnisables le plus fréquent au cours d'un mois. Les montants sont exprimés en prix de 2011.

9.3.1.2 Phases dégressives

Tableau 86

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

	Phase dégressive +forfait (2020)	Total 2e +3e période (2020)	Part	Allocation moy. phase dégressive (2020)	Allocation moy. forfait (2020)	Allocation moy. 2e période sans CA (2011)	Phase dégressive: evol. 2011 - 2020	Forfait: evol. 2011 - 2020
Chefs de famille	49.694	80.783	61,5%	1.190,03 EUR	1.177,26 EUR	1.089,40 EUR	+9,2%	+8,1%
Isolés	40.079	73.754	54,3%	1.011,88 EUR	965,53 EUR	964,60 EUR	+4,9%	+0,1%

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

En 2020, en moyenne 49.694 chefs de ménage et 40.079 isolés se trouvaient chaque mois dans la phase dégressive ou dans la période forfaitaire. En 2020, chez les chefs de ménage, il y avait donc 61,5% des chômeurs complets, au chômage depuis plus d'1 an, qui étaient indemnisés à un pourcentage d'allocation inférieur à celui dont ils auraient théoriquement bénéficié dans l'ancien régime. Chez les isolés, ce pourcentage était de 54,3%.

En dépit de la dégressivité accrue, en 2020, seule l'allocation moyenne chez les isolés indemnisés au forfait, était à peu près égal (+0,1%) à l'allocation moyenne des chômeurs indemnisés au cours de la 2^{ème} période en 2011 (sans complément d'ancienneté). Chez les chefs de ménage indemnisés au forfait et chez les chefs de ménage et isolés indemnisés dans la phase dégressive, l'allocation moyenne a augmenté quelque peu. Cette hausse résulte notamment d'un salaire de référence moyen plus élevé en raison du relèvement de certains plafonds salariaux en 2013, 2015 et 2019. De plus, le relèvement des minima depuis le 1^{er} septembre 2013, depuis le 1^{er} septembre 2015, depuis le 1^{er} septembre 2017, depuis le 1^{er} juillet 2019 et depuis le 1^{er} mars 2020, peut également avoir eu un impact positif sur l'allocation moyenne. Enfin, il est également possible que les chômeurs dans la phase dégressive aient en moyenne un passé professionnel plus important et donc une ancienneté et un salaire de référence plus élevés que les chômeurs qui ont été indemnisés en 2011 au cours de la 2^{ème} période.

Tableau 87

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

	Phase dégressive (2020)	Total 2e période (2020)	Part	Allocation moy. phase dégressive (2020)	Allocation moy. 2e période sans CA (2011)	Evol. 2011 - 2020
Cohabitants	3.402	39.921	8,5%	686,17 EUR	725,92 EUR	-5,5%

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

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

En 2020, en moyenne 3.402 chômeurs cohabitants, par mois, se trouvaient dans la phase dégressive. 8,5% des chômeurs cohabitants qui se trouvent dans la deuxième période d'indemnisation, reçoivent donc une allocation moins élevée que celle à laquelle ils auraient théoriquement pu prétendre en vertu de l'ancienne réglementation. L'allocation moyenne des chômeurs cohabitants indemnisés en 2020 dans la phase dégressive, est inférieure de 5,5% à l'allocation moyenne des chômeurs cohabitants qui se trouvaient dans la deuxième période d'indemnisation (sans le complément d'ancienneté) en 2011.

En 2020, 45.539 cohabitants en moyenne par mois ont été indemnisés au forfait, contre 54.877 en 2011 (-17,0%). Toutefois, le total de tous les chômeurs complets cohabitants au cours de la même période a diminué davantage (cf. chapitre 3). Cela pourrait indiquer qu'en raison de la dégressivité renforcée, les cohabitants se retrouvent peut-être plus rapidement dans la phase forfaitaire qu'auparavant.

Le montant de l'allocation forfaitaire n'a pas été modifié par la nouvelle réglementation. A l'instar des autres catégories familiales, en 2013, 2015 et 2017, les minima ont bel et bien été relevés²⁷, ce qui explique la hausse de l'allocation moyenne (+5,5%) des cohabitants au cours de la 3^{ème} période entre 2011 et 2020.

Tableau 88

Evolution des allocations forfaitaires chez les cohabitants

	Forfait (2020)	Forfait (2011)	Evol. 2011 - 2020	Allocation moy. forfait sans CA (2020)	Allocation moy. forfait sans CA (2011)	Evol. 2011 - 2020	Allocation moy. forfait avec CA (2020)	Allocation moy. forfait avec CA (2011)	Evol. 2011 - 2020
Cohabitants	45.539	54.877	-17,0%	526,34 EUR	485,16 EUR	+8,5%	595,56 EUR	564,72 EUR	+5,5%

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

²⁷ Il s'agit de liaisons au bien-être dans le cadre de l'accord interprofessionnel (AIP). Voir également la partie 9.3.4.

9.3.2

Suppression du complément d'ancienneté

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

Consécutivement à ces modifications réglementaires, on enregistre une baisse considérable, tant du nombre que de la proportion de bénéficiaires d'un complément d'ancienneté. En 2020, leur nombre était inférieur de 87,4% par rapport à 2011. La baisse est la plus marquée chez les cohabitants (-89,3%), suivis par les chefs de ménage (-88,6%) et, enfin, les isolés (-82,2%). En 2020, respectivement 2,3% et 5,4% des allocataires chez les chefs de ménage et chez les isolés qui se trouvent en 2^{ème} ou en 3^{ème} période, ont encore droit à un complément d'ancienneté. C'est respectivement 10,3 et 14,5 points de pourcentage de moins qu'en 2011. Chez les cohabitants, cette part est de 6,5% et donc plus importante que celle des autres catégories familiales. Toutefois, elle diminue aussi plus fortement (-29,4 points de pourcentage).

Tableau 89

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

	Bénéficiaires avec complément d'ancienneté (2011)	Bénéficiaires avec complément d'ancienneté (2020)	Evol. 2011 - 2020	Part des bénéficiaires avec complément d'ancienneté au total 2e et/ou 3e période (2011)	Part des bénéficiaires avec complément d'ancienneté au total 2e et/ou 3e période (2020)	Evol. 2011 - 2020
Chefs de famille	16.511	1.883	-88,6%	12,6%	2,3%	- 10,3 pp.
Isolés	22.315	3.980	-82,2%	19,9%	5,4%	- 14,5 pp.
Cohabitants	52.008	5.547	-89,3%	35,9%	6,5%	- 29,4 pp.
Total	90.834	11.411	-87,4%	23,4%	4,8%	- 18,7 pp.

9.3.3

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

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

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

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

Tableau 90

Nombre d'allocataires qui bénéficient d'une fixation de leur montant d'allocations par année²⁸

	Nombre	Index (2013 = 100)
2013	84.073	100
2014	79.168	94
2015	71.316	85
2016	61.221	73
2017	51.046	61
2018	39.877	47
2019	30.976	37
2020	25.028	30

²⁸ Dans le cas présent, les années sont comptées à partir du mois de novembre de l'année précédente jusqu'au mois d'octobre de l'année en question.

9.3.4

Modification des minima

Au 1^{er} septembre 2017, des adaptations des plafonds salariaux et des minima de différentes allocations de l'ONEM sont intervenues dans le cadre de l'accord interprofessionnel (AIP) pour 2017-2018. Dans le cadre de la liaison au bien-être pour 2019-2020, les minima et les forfaits étaient encore augmentés le 1^{er} juillet 2019, ainsi que les maxima le 1^{er} septembre 2019. De telles adaptations ont également eu lieu dans les années 2013 et 2015. Dans le cadre d'une liaison au bien-être des modifications barémiques supplémentaires ont été mises en œuvre à partir du 1^{er} janvier 2020. Il s'agit de liaisons au bien-être destinées à éviter le risque de pauvreté chez les groupes vulnérables, sans augmenter pour autant le risque d'inactivité ou de pièges à l'emploi. Ceci explique en partie l'augmentation de l'allocation de chômage moyenne.

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

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

En 2020, d'autres adaptations ont eu lieu au niveau des barèmes où les minima et maxima pour les phases 23 et 24 ont été augmentés à 51,62 EUR par jour.

En 2020, 549 chefs de ménage étaient en moyenne dans les phases dégressives 23 et 24.

Tableau 91

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

	Août 2017	Septembre 2017	Evolution	Décembre 2019	Evolution	Décembre 2020	Palements en 2020
Chefs de famille période 23							
min.	46,32	47,94	+ 3,5 %	50,60	+ 9,2 %	51,62	368
max.	48,68	48,85	+ 0,3 %	50,60	+ 3,9 %	51,62	
Chefs de famille période 24							
min.	46,32	47,94	+ 3,5 %	50,60	+ 9,2 %	51,62	181
max.	47,50	47,94	+ 0,9 %	50,60	+ 6,5 %	51,62	

9.4

Régime de chômage avec complément d'entreprise

9.4.1

Diminution du flux entrant

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

Pour pouvoir accéder au régime de chômage avec complément d'entreprise, les travailleurs doivent satisfaire à un certain nombre de conditions d'accès en fonction du régime (âge et nombre d'années de passé professionnel). Pour certains régimes (régime général 60 ans, 58 ans + carrière longue, 58 ans + métier lourd, entreprises en difficulté et entreprises en restructuration), les conditions d'accès ont été progressivement renforcées.

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

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

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

Tableau 92

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

Régime général	58 ans «longue carrière»	59 ans «métier lourd»	59 ans «problèmes médicaux»	56 ans «travail de nuit/ construction»	57 ans «longue carrière»	56 ans «très longue carrière»	Entreprise reconnue avec licenciement collectif	Entreprise reconnue sans licenciement collectif
2011	Carrière de 30 ans (hommes) ou 26 ans (femmes)	Carrière de 37 ans (hommes) ou 33 ans (femmes)	Carrière de 35 ans	Carrière de 33 ans	Carrière de 38 ans	Carrière de 40 ans	Âge 50 ans	Âge 50 ans
2012	Carrière de 35 ans (hommes) ou 28 ans (femmes) Sauf nouvelles CCT: carrière de 40 ans (hommes) ou 38 ans (femmes)	Carrière de 38 ans (hommes) ou 35 ans (femmes) Sauf nouvelles CCT: carrière de 40 ans (hommes) ou 35 ans (femmes)	Carrière de 35 ans	Pas de modifications	Pas de modifications	Pas de modifications	Date de début de la période de reconnaissance après le 31.11.2011: âge 52 ans (sauf exceptions)	Date de début de la période de reconnaissance après le 31.11.2011: âge 52 ans (sauf exceptions)
2013	Pas de modifications	Pas de modifications	Pas de modifications	Pas de modifications	Pas de modifications	Pas de modifications	Pas de modifications	Date de début de la période de reconnaissance après le 31.11.2011: âge 52,5 ans (sauf exceptions)
2014	Carrière de 35 ans (hommes) ou 28 ans (femmes)	Carrière de 38 ans	Pas de modifications	Pas de modifications	Pas de modifications	Pas de modifications	Pas de modifications	Date de début de la période de reconnaissance après le 31.11.2011: âge 53 ans (sauf exceptions)
2015	Âge 62 ans (sauf exceptions) et 40 ans (hommes) ou 31 ans (femmes) de carrière	Régime supprimé (sauf exceptions)	Pas de modifications	Âge 58 ans (sauf exceptions)	Régime supprimé (sauf exceptions)	Âge 58 ans (sauf exceptions)	Âge 55 ans (sauf exceptions)	Âge 55 ans (sauf exceptions)
2016	Âge 62 ans (sauf exceptions) et 40 ans (hommes) ou 32 ans (femmes) de carrière	Régime supprimé (sauf exceptions)	Pas de modifications	Pas de modifications	Régime supprimé (sauf exceptions)	Pas de modifications	Âge 56 ans (sauf exceptions)	Âge 56 ans (sauf exceptions)
2017	Âge 62 ans et carrière de 40 ans (hommes) ou 33 ans (femmes)	Régime supprimé (sauf exceptions)	Pas de modifications	Pas de modifications	Régime supprimé (sauf exceptions)	Pas de modifications	Pas de modifications	Pas de modifications
2018	Âge 62 ans et carrière de 40 ans (hommes) ou 34 ans (femmes)	Régime supprimé (sauf exceptions)	Âge 59 ans	Âge 59 ans	Régime supprimé (sauf exceptions)	Âge 59 ans	Pas de modifications	Pas de modifications
2019	Âge 62 ans et carrière de 40 ans (hommes) ou 35 ans (femmes)	Régime supprimé (sauf exceptions)	Pas de modifications	Pas de modifications	Régime supprimé (sauf exceptions)	Pas de modifications	Âge 58 ans (jusqu'à et y compris 30.12.2019); Âge 59 ans depuis 31.12.2019	Âge 58 ans (jusqu'à et y compris 30.12.2019); Âge 59 ans depuis 31.12.2019
2020	Âge 62 ans et carrière de 40 ans (hommes) ou 36 ans (femmes)	Régime supprimé (sauf exceptions)	Pas de modifications	Pas de modifications	Régime supprimé (sauf exceptions)	Pas de modifications	Âge 60 ans	À partir du 31.12.2020 Âge 60 ans

Tableau 93

Nombre de personnes ayant accédé au régime de chômage avec complément d'entreprise (hors prépension à mi-temps) selon le régime²⁹

	Régime général	58 ans +longue carrière	58 ans +métier lourd	58 ans +problèmes médicaux	56 ans +travail de nuit/ construction	57 ans +longue carrière	56 ans +très longue carrière	Âge 59 ans	Régime supprimé (sauf exceptions)	Âge 59 ans	56 ans +très longue carrière	Entreprise reconnue avec licenclement collectif	Entreprise reconnue sans licenclement collectif	Ancien AR	Non spécifié	Total
	Âge 62 ans et carrière de 40 ans (hommes) ou 36 ans (femmes)	Régime supprimé (sauf exceptions)	Âge 59 ans	Carrière de 35 ans	Âge 59 ans	Âge 59 ans	Âge 59 ans	Âge 59 ans	Régime supprimé (sauf exceptions)	Âge 59 ans	56 ans +très longue carrière	Entreprise reconnue avec licenclement collectif	Entreprise reconnue sans licenclement collectif	Ancien AR	Non spécifié	Total
2011	3.287	5.305	10	17	1.057	823	1.209	2.300	155	293	15	14.471				
2012	3.424	4.779	21	39	1.331	836	1.667	1.250	189	301	6	13.843				
2013	3.909	4.862	12	37	984	446	1.972	1.307	70	284	6	13.889				
2014	3.687	3.613	32	59	935	344	1.717	2.010	140	209	0	12.746				
2015	2.717	1.891	84	43	947	359	1.974	3.500	140	247	3	11.905				
2016	2.041	928	142	80	465	241	2.468	1.362	206	282	1	8.216				
2017	2.433	339	292	93	393	108	1.688	896	219	368	0	6.829				
2018	2.558	194	386	125	413	58	1.501	869	73	340	2	6.519				
2019	817	67	259	155	274	4	1.032	1.343	99	340	2	4.392				
2020	652	18	293	142	327	0	1.042	552	105	232	2	3.365				
Evol. 2011-2020	-2.635	-5.287	+283	+125	-730	-823	-167	-1.748	-50	-61	-13	-11.106				
	-80,2%	-99,7%	+2830,0%	+735,3%	-69,1%	-100,0%	-13,8%	-76,0%	-32,3%	-20,8%	-86,7%	-76,7%				
Evol. 2019-2020	-165	-49	+34	-13	+53	-4	+10	-791	+6	-108	+0	-1.027				
	-20,2%	-73,1%	+13,1%	-8,4%	+19,3%	-100,0%	+1,0%	-58,9%	+6,1%	-31,8%	+0,0%	-23,4%				

Les conditions en vigueur les plus récentes

Evolution en cours des réformes

²⁹ Entrants = paiement dans le mois X et pas de paiement dans les mois X-1 à X-12

Sous l'influence de différentes limitations, le nombre total de personnes ayant accédé au régime de RCC depuis 2011 (avant la réforme de la prépension) a reculé de 76,7%.

Dans les régimes pour les travailleurs de 58 ans et de 57 ans avec une carrière suffisamment longue, nous notons d'importantes diminutions du nombre d'entrants: respectivement -99,7% et -100,0% par rapport à 2011. Ces régimes ont en effet été supprimés au 1^{er} janvier 2015, du moins pour les personnes qui ne satisfont pas aux conditions dérogatoires. Le régime pour les travailleurs de 56 ans ayant une carrière suffisamment longue, pour lesquels la condition d'âge a été relevée à 58 ans au 1^{er} janvier 2015, connaît donc une diminution de 13,8% sur la même période. Sur une base annuelle, nous notons cependant une augmentation pour ce régime (+1,0%).

En 2020, les entrées concernant le régime général sont de 652 unités. Dans ce régime, nous notons toutefois une diminution de 80,2% du nombre d'entrants par rapport à 2011.

Lorsqu'une distinction est uniquement faite au niveau de l'âge d'entrée et de la disponibilité pour le marché du travail, on constate que la diminution du nombre d'entrants depuis 2011 se retrouve chez les demandeurs d'emploi uniquement dans la catégorie d'âge de 50 à 56 ans (-100,0%). Chez les non-demandeurs d'emploi, on constate dans cette catégorie d'âge également une diminution considérable, mais nous notons par ailleurs également des diminutions dans les classes d'âge plus élevées: -95,3% dans la catégorie des 57 à 59 ans et -78,2% dans la catégorie des 60 ans ou plus.

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

Tableau 94

Nombre de personnes ayant accédé au régime du chômage avec complément d'entreprise selon l'âge et la disponibilité pour le marché de l'emploi³⁰

	Demandeurs d'emploi				Non-demandeurs d'emploi			
	50-56 ans	57-59 ans	60 ans ou plus	Total	50-56 ans	57-59 ans	60 ans ou plus	Total
2011	1.141	192	10	1.343	2.618	6.738	3.772	13.128
2012	430	141	11	582	2.831	6.599	3.831	13.261
2013	350	135	14	499	2.218	6.819	4.353	13.390
2014	355	163	8	526	2.141	5.786	4.293	12.220
2015	846	591	202	1.639	1.504	5.127	3.635	10.266
2016	173	587	160	920	374	3.595	3.327	7.296
2017	122	1.587	668	2.377	50	1.224	3.178	4.452
2018	37	1.299	1.107	2.443	34	934	3.108	4.076
2019	6	1.252	1.719	2.977	21	393	1.001	1.415
2020	0	561	1.662	2.223	4	317	821	1.142
Evol. 2011-2020	-1.141	+369	+1.652	+880	-2.614	-6.421	-2.951	-11.986
	-100,0%	+192,2%	+16.520,0%	+65,5%	-99,8%	-95,3%	-78,2%	-91,3%
Evol. 2019-2020	-6	-691	-57	-754	-17	-76	-180	-273
	-100,0%	-55,2%	-3,3%	-25,3%	-81,0%	-19,3%	-18,0%	-19,3%

³⁰ Entrants = paiement dans le mois X et pas de paiement dans les mois X-1 à X-12

9.4.2

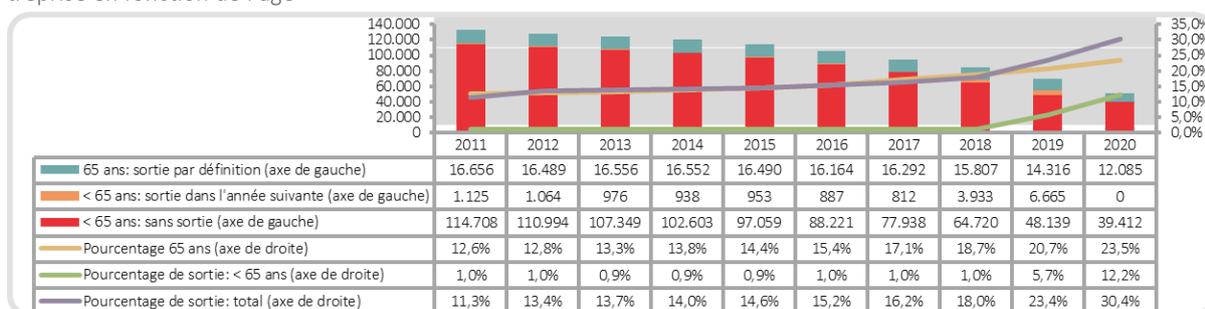
Augmentation du flux sortant

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

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

Graphique 81

Sortie du système de chômage avec complément d'entreprise en fonction de l'âge³¹



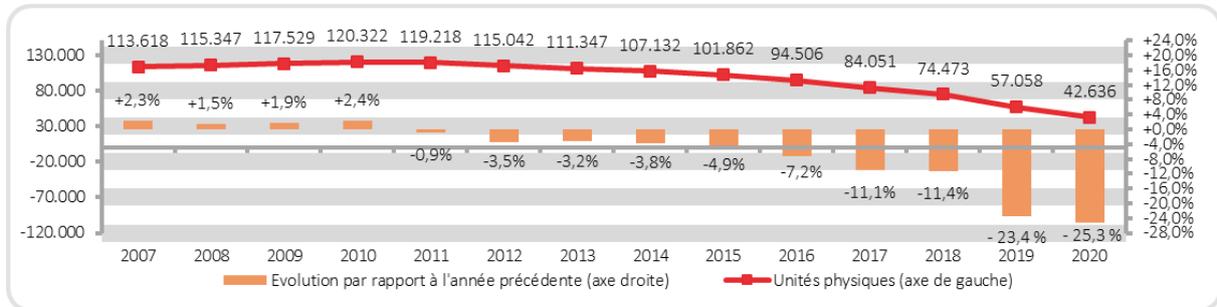
NB: Étant donné que la définition des flux sortants requiert, ici, une période de suivi d'un an, le nombre de flux sortants au sein de la population ne peut pas encore être indiqué pour l'année la plus récente. Toutefois, les pourcentages de sortie sont indiqués dans l'année dans laquelle la sortie est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

³¹ Sortie = paiement dans le mois X et pas de paiement dans les mois X+1 jusqu'à X+12.

9.4.3 Conséquences pour la population totale

Graphique 82

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



En raison de la baisse des entrées et plus récemment, de l'augmentation des sorties, la population totale des chômeurs avec complément d'entreprise continue de diminuer. En 2020, on comptait, par mois, en moyenne 42.636 unités physiques dans le régime de chômage avec complément d'entreprise (demandeurs d'emploi et non-demandeurs d'emploi confondus), ce qui représente une diminution de 25,3% sur une base annuelle. Le nombre de chômeurs avec complément d'entreprise a dès lors baissé pour la dixième année consécutive.

9.5 Régimes de dispense d'inscription comme demandeur d'emploi

9.5.1 Dispenses en raison de l'âge et du passé professionnel

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

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

A partir du 1^{er} janvier 2015, seuls les chômeurs complets âgés qui remplissaient déjà les conditions au 31 décembre 2014, peuvent encore solliciter une dispense sur la base des critères mentionnés ci-avant. Celui qui ne répondait pas encore aux conditions à cette date, est, en principe, soumis à l'obligation de disponibilité ordinaire (jusqu'à l'âge de 60 ans) ou de disponibilité adaptée de 60 à 65 ans. La disponibilité adaptée implique entre autres de rester inscrit comme demandeur d'emploi, de collaborer aux actions d'accompagnement des services régionaux de l'emploi (Actiris, ADG, FOREM, VDAB) et d'accepter toute offre d'emploi convenable. Celui qui relève de la disponibilité adaptée ne doit toutefois pas chercher lui-même activement un emploi et n'est pas soumis non plus à la procédure d'activation du comportement de recherche d'emploi.

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

Tableau 95

Nombre d'entrants dans le statut de chômeur âgé dispensé selon l'âge³²

	50-57 ans	58-59 ans	60 ans ou plus	Total
2011	508	10.566	1.814	12.888
2012	473	14.274	2.594	17.341
2013	387	1.732	2.804	4.923
2014	375	283	4.928	5.586
2015	81	102	10.334	10.517
2016	69	92	3.452	3.613
2017	14	54	1.160	1.228
2018	4	31	459	494
2019	2	9	201	212
2020	0	12	33	45
Evol. 2011-2020	-508	-10.554	-1.781	-12.843
	-100,0%	-99,9%	-98,2%	-99,7%
Evol. 2019-2020	-2	+3	-168	-167
	-100,0%	+33,3%	-83,6%	-78,8%

L'année 2015 a vu, sur une base annuelle, une multiplication par deux du nombre d'entrants de 60 ans ou plus dans le régime de la dispense en raison de l'âge ou du passé professionnel. Ce phénomène s'explique par les nouvelles règles relatives à la disponibilité adaptée. Les chômeurs complets qui ne répondaient pas aux conditions transitoires, ne pouvaient plus solliciter d'ancienne dispense et devaient donc, en principe, rester disponibles de manière adaptée. Toutefois, ils pouvaient, sous certaines conditions, en être dispensés. En 2016, le nombre d'entrants de 60 ans ou plus (ancienne + nouvelle réglementation) a de nouveau diminué pour passer à 3.452 unités. C'était encore presque deux fois plus qu'en 2011, à l'époque où on pouvait encore solliciter une dispense à partir de l'âge de 58 ans et où on accédait généralement au régime avant l'âge de 60 ans. En 2020, nous comptons chez les personnes de 60 ans ou plus seulement 33 nouvelles entrées, à savoir 98,2% de moins qu'en 2011.

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

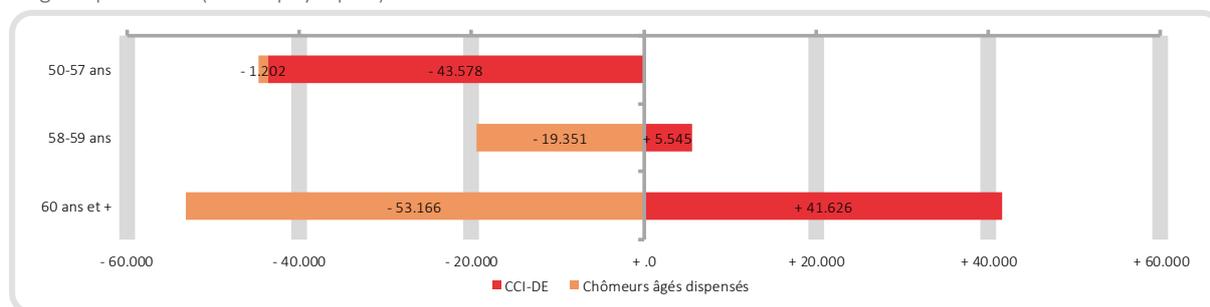
En 2020, tous âges confondus, seulement 45 personnes ont fait leur entrée dans le statut de chômeur âgé dispensé, c'est-à-dire 99,7% de moins qu'en 2011.

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

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

Graphique 83

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



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

A partir du 1^{er} janvier 2013, le même phénomène s'est produit chez les chômeurs complets de 58 et 59 ans; à partir du 1^{er} janvier 2015 chez les chômeurs de 60 ans et plus. En raison du relèvement de l'âge (et aussi du passé professionnel à partir de 2015), de moins en moins de chômeurs de 58 ans et plus entrent en ligne de compte pour une dispense. Par conséquent, nous notons depuis 2012, dans les classes d'âge des 58-59 ans et des 60 ans et plus, des diminutions de respectivement 19.351 et 53.166 unités de chômeurs âgés dispensés, mais des augmentations de respectivement 5.545 et 41.626 unités chez leurs pendants CCI-DE.

9.5.2

Dispenses en qualité d'aidant proche

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

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

Le nombre d'entrants dans le statut de dispense d'aidant proche s'élève à environ 200 personnes en 2020. Il s'agit d'une diminution de 93,8% par rapport aux 2.978 entrants que l'on comptait encore en 2014 dans le statut de la dispense pour raisons sociales et familiales. Bien que la majorité des entrants soient des femmes, comme dans l'ancien régime, le rapport entre les deux sexes est plus équilibré dans le nouveau régime que dans l'ancien.

Tableau 96

Nombre d'entrants dans le statut de dispense pour raisons sociales et familiales (2014) ou d'aidant proche (à partir de 2015) selon le sexe³³

	Hommes	Femmes	Total
2014	179	2.799	2.978
2015	79	276	355
2016	91	265	356
2017	106	238	344
2018	91	220	311
2019	105	183	288
2020	73	111	184
Evol. 2014-2020	-106	-2.688	-2.794
	-59,2%	-96,0%	-93,8%
Evol. 2019-2020	-32	-72	-104
	-30,5%	-39,3%	-36,1%

³³ Entrants = paiement dans le mois X et pas de paiement dans les mois X-1 à X-12. La personne qui a déjà perçu un paiement au cours du mois X-1 au mois X-12 dans le statut de dispense pour des raisons sociales et familiales, n'a pas été comptabilisée en tant qu'entrant dans le statut de dispense à titre d'aidant proche.

9.6

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

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

Depuis le 1^{er} janvier 2015, le mode de calcul de l'AGR a en outre été modifié. Le montant de l'AGR correspond à la différence entre le salaire net et l'allocation de référence³⁴ majorée d'un complément horaire³⁵. Le complément horaire était le même pour toutes les catégories familiales, à savoir 3,05 EUR. Dans le nouveau mode de calcul, le supplément horaire pour tous les isolés a été réduit à 2,14 EUR et à 1,21 EUR pour les cohabitants sans charge de famille. Une seconde adaptation résulte du fait que le bonus à l'emploi est comptabilisé dans le calcul du salaire net.

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

³⁴ L'allocation de référence est égale au montant normal de l'allocation mensuelle en tant que chômeur complet.

³⁵ Le complément horaire est calculé sur la base du nombre d'heures qui dépassent le tiers d'un emploi à temps plein.

Tableau 97

Nombre d'entrants dans le statut de travailleur à temps partiel avec une allocation de garantie de revenus selon la catégorie familiale³⁶

	Chefs de famille	Isolés	Cohabitants	Autres	Total
2013	13.954	8.553	15.897	14	38.418
2014	13.456	8.375	16.340	5	38.176
2015	12.027	7.324	13.599	3	32.953
2016	11.288	6.534	11.930	3	29.755
2017	11.127	6.676	11.369	0	29.172
2018	10.786	6.432	10.527	2	27.747
2019	10.404	6.253	9.649	0	26.306
2020	6.856	4.582	8.303	0	19.741
Evol. 2013-2020	-7.098	-3.971	-7.594	-14	-18.677
	-50,9%	-46,4%	-47,8%	-100,0%	-48,6%
Evol. 2019-2020	-3.548	-1.671	-1.346	+0	-6.565
	-34,1%	-26,7%	-13,9%		-25,0%

Un corollaire de ces modifications réglementaires est l'amorce d'une tendance à la baisse de l'évolution du nombre de personnes accédant au statut de travailleur à temps partiel bénéficiant d'une AGR. Au total, leur nombre a baissé de 48,6% depuis 2013. C'est chez les chefs de famille que la diminution est la plus importante, c'est-à-dire là où le changement du mode de calcul de l'allocation était le plus important.

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

9.7

Mesures pour l'emploi et la formation

9.7.1

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

Dans le cadre de la Sixième Réforme de l'Etat, le 1^{er} juillet 2014, différentes compétences relatives aux mesures pour l'emploi et la formation ont été transférées, sur le plan juridique, de l'ONEM au niveau régional. En vertu du principe de continuité, l'ONEM est toutefois resté en charge de la gestion opérationnelle, et ce jusqu'au moment où les services régionaux furent prêts à reprendre la gestion quotidienne. Le système de travail à temps partiel avec maintien des droits et une allocation de garantie de revenus (AGR) reste intégralement une compétence de l'ONEM.

La date et le rythme des reprises diffèrent toutefois selon la matière transférée et selon la région. Plusieurs matières ont été transférées en date du 1^{er} janvier 2016, comme les titres-services dans chacune des trois régions ou le contrôle de la disponibilité active des chômeurs pour le marché du travail en Région flamande, en Région wallonne et dans la Communauté germanophone. La plupart des autres matières ont été transférées dans le courant de l'année 2016 et 2017. Afin de proposer un aperçu du timing et de l'impact (statistique) de ces transferts, l'ONEM a mis à jour en 2019 une publication décrivant quand et dans quelle mesure les mesures pour l'emploi et la formation ont été ou non transférées au niveau régional (cf. chapitre 12).

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

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

Tableau 98

Calendrier détaillé de la reprise opérationnelle des compétences

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

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

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

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

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

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

9.7.2

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

L'avantage "Tremplin-indépendants" – abrégé ci-après en "Tremplin" – est une mesure qui permet au chômeur, durant sa période de chômage, de commencer une activité accessoire en qualité d'indépendant et de conserver le droit aux allocations de chômage pendant douze mois maximum. Cette mesure a été introduite le 1^{er} octobre 2016.

Les chômeurs pouvaient déjà effectuer une activité indépendante à titre accessoire avec maintien des allocations, mais les conditions de ce régime sont plus strictes. Ainsi, l'activité accessoire indépendante doit, par exemple, avoir débuté au moins 3 mois avant le chômage et elle peut être exercée en semaine uniquement après 18 h.

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

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

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

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

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

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

Afin de limiter l'impact de la crise corona, la période de douze mois du tremplin indépendant n'a pas couru pendant les mois d'avril à août 2020 et d'octobre 2020 jusqu'à mars 2021 inclus (voir chapitre 1 du volume 1).

Tableau 99

Nombre moyen de paiements au profit de chômeurs complets³⁷ exerçant une activité accessoire pendant le chômage (avantage "Tremplin-indépendants")

	unités physiques (Moyenne mensuelle des paiements par an)				Nombre de personnes différentes par an			
	Région flamande	Région wallonne	Région de Bxl-Capitale	Pays	Région flamande	Région wallonne	Région de Bxl-Capitale	Pays
2016	170	106	18	295	275	180	36	491
2017	1.833	1.516	376	3.725	3.585	3.033	720	7.338
2018	2.543	2.048	526	5.116	5.492	4.395	1.130	11.017
2019	2.827	1.739	539	5.105	5.959	3.799	1.125	10.883
2020	2.914	1.666	490	5.070	5.763	3.129	890	9.782
Evol. 2016-2020	+2.744	+1.560	+472	+4.775	+5.488	+2.949	+854	+9.291
	x17	x16	x27	x17	x21	x17	x25	x20
Evol. 2019-2020	+87	-73	-49	-35	-196	-670	-235	-1.101
	+3,1%	-4,2%	-9,1%	-0,7%	+3,3%	-17,6%	-20,9%	-10,1%
Nombre de personnes différentes depuis le début de la mesure				25.525				
En % des chômeurs complets				2,0%				

Au cours des trois derniers mois de 2016 (après l'instauration de la mesure au 1^{er} octobre), en moyenne 295 allocataires ont fait usage de l'avantage "Tremplin-indépendants". En 2017, leur nombre s'élevait à 3.725, et en 2020, on en comptait 5.070 en moyenne par mois.

A partir d'octobre 2016 et jusqu'à fin 2020, on dénombre 25.525 chômeurs complets qui ont fait usage de la mesure Tremplin, ce qui représente 2,0% de la population totale des chômeurs complets.

NB : En décembre 2018, l'ONEM a fourni une publication 'Spotlight' sur son site qui traitait des chômeurs faisant usage de la mesure Tremplin. Cette publication est disponible sur le site web de l'ONEM.

³⁷ Y compris les CCI-NDE et les chômeurs avec une allocation activée en raison du suivi d'une formation. Dans le RA 2017, seuls les CCI-DE avaient été repris, ce qui explique les chiffres divergents pour 2016 et 2017.

9.8 Mesures relatives à la conciliation entre vie professionnelle et vie privée

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

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

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

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

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

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

9.8.1

Secteur privé: crédit-temps

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

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

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

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

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

Tableau 100

Evolution du nombre de personnes ayant accédé au régime du crédit-temps³⁸

	Temps plein	Mi-temps, pas d'allocations majorées fin de carrière	Mi-temps, allocations majorées fin de carrière	Diminution d'1/5, pas d'allocations majorées fin de carrière	Diminution d'1/5, allocations majorées fin de carrière	Total	Sans allocations	Total (y compris régime sans allocations)
2011	6.010	3.273	4.327	11.165	11.896	36.671	3.738	40.409
2012	4.997	2.876	1.927	11.690	5.955	27.445	3.988	31.433
2013	5.010	2.961	1.510	14.516	4.944	28.941	3.008	31.949
2014	5.138	3.346	2.734	17.949	14.043	43.210	3.005	46.215
2015	3.369	2.410	1.324	12.304	5.738	25.145	5.476	30.621
2016	2.327	2.118	1.228	9.330	3.705	18.708	7.962	26.670
2017	2.588	2.203	998	10.555	2.795	19.139	7.151	26.290
2018	2.846	2.486	1.707	11.796	7.548	26.383	2.350	28.733
2019	2.699	2.301	981	11.803	3.441	21.225	1.703	22.928
2020	2.710	1.980	1.498	9.700	8.224	24.112	1.121	25.233
Evol. 2011-2020	-3.300	-1.293	-2.829	-1.465	-3.672	-12.559	-2.617	-15.176
	-54,9%	-39,5%	-65,4%	-13,1%	-30,9%	-34,2%	-70,0%	-37,6%
Evol. 2019-2020	+11	-321	+517	-2.103	+4.783	+2.887	-582	+2.305
	+0,4%	-14,0%	+52,7%	-17,8%	+139,0%	+13,6%	-34,2%	+10,1%

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

En 2020, nous notons dans chacun des régimes une diminution du nombre d'entrants avec allocations par rapport à 2011 (cf. tableau 100). Cette diminution se situe surtout dans les régimes de fin de carrière. Il s'agit d'une conséquence du relèvement de la condition d'âge à 60 ans qui prenait cours à partir du 1^{er} janvier 2019 (voir aussi partie 9.8.3) et du fait que les possibilités d'abaissement de la limite d'âge (applicables rétroactivement au 1^{er} janvier 2019) n'ont été prévues qu'en avril 2019.

Dans la mesure où le crédit-temps sans motif ne donne généralement plus droit à des allocations d'interruption, le nombre d'entrants dans le régime sans allocations a amorcé une tendance à la hausse en raison des modifications précitées (de 9,3% en 2011 à 27,2% en 2017). En 2020, en raison de la suppression du crédit-temps sans motif, ce pourcentage redescend à nouveau à 4,4%. Logiquement, c'est surtout le crédit-temps avec motif qui gagne en importance (de 6,0% en 2011 à 57,0% en 2020).

Tableau 101

Répartition du nombre de personnes ayant accédé au régime du crédit-temps³⁹

	Avec motif	Sans motif (avec allocations)	Motif pas d'application	Sans allocations	Total (y compris régime sans allocations)	Avec motif	Sans motif (avec allocations)	Motif pas d'application	Sans allocations	Total (y compris régime sans allocations)
2011	2.437	3.414	30.820	3.738	40.409	6,0%	8,4%	76,3%	9,3%	100%
2012	6.760	9.692	10.993	3.988	31.433	21,5%	30,8%	35,0%	12,7%	100%
2013	10.982	11.117	6.842	3.008	31.949	34,4%	34,8%	21,4%	9,4%	100%
2014	11.042	14.711	17.457	3.005	46.215	23,9%	31,8%	37,8%	6,5%	100%
2015	11.855	5.724	7.566	5.476	30.621	38,7%	18,7%	24,7%	17,9%	100%
2016	13.720	51	4.937	7.962	26.670	51,4%	0,2%	18,5%	29,9%	100%
2017	15.322	22	3.795	7.151	26.290	58,3%	0,1%	14,4%	27,2%	100%
2018	17.109	16	9.258	2.350	28.733	59,5%	0,1%	32,2%	8,2%	100%
2019	16.797	6	4.422	1.703	22.928	73,3%	0,0%	19,3%	7,4%	100%
2020	14.388	2	9.722	1.121	25.233	57,0%	0,0%	38,5%	4,4%	100%

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

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

9.8.2

Secteur public: interruption de carrière

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

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

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

Tableau 102

Nombre de personnes ayant accédé au régime d'interruption de carrière⁴⁰

	Région flamande	Région wallonne	Région de Bruxelles-Capitale	Pays
2011	13.442	5.590	1.080	20.112
2012	12.545	4.521	1.013	18.079
2013	11.176	4.298	967	16.441
2014	13.168	4.944	994	19.106
2015	13.486	4.231	960	18.677
2016	22.960	4.384	1.011	28.355
2017	2.237	5.188	919	8.344
2018	2.070	5.166	921	8.157
2019	1.797	5.144	977	7.918
2020	1.548	4.624	820	6.992
Evol. 2011-2020	-11.894	-966	-260	-13.120
	-88,5%	-17,3%	-24,1%	-65,2%
Evol. 2019-2020	-249	-520	-157	-926
	-13,9%	-10,1%	-16,1%	-11,7%

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

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

Etant donné qu'à partir de cette date, les demandes des fonctionnaires du service public flamand (à quelques exceptions près) ne sont plus traitées au niveau fédéral mais au niveau régional, le nombre d'entrants dans le régime de l'interruption de carrière issus de la Région flamande a diminué pour passer à encore seulement 1.548 personnes en 2020. Il s'agit d'une diminution de 88,5% par rapport à 2011, diminution qui est nettement plus forte que celles enregistrées en Région wallonne (-17,3%) et en Région de Bruxelles-Capitale (-24,1%).

⁴⁰ Entrants = paiement dans le mois X et pas de paiement dans les mois X-1 à X-12

9.8.3

Zoom sur le régime de fin de carrière

Depuis le 1^{er} janvier 2012, l'âge à partir duquel les travailleurs du secteur privé ont droit à des allocations d'interruption partielle jusqu'à l'âge légal de la pension (à mi-temps ou d'1/5 temps) dans le cadre du crédit-temps régime de fin de carrière⁴¹ a été relevé de 50 à 55 ans. Les conditions liées à la carrière et à l'ancienneté ont aussi été relevées. Des mesures d'exception sont prévues pour les travailleurs qui ont exercé un métier lourd figurant dans la liste des métiers en pénurie. Depuis le 1^{er} janvier 2015, on a continué de relever progressivement la condition d'âge jusqu'à 60 ans et les conditions d'abaissement de l'âge pour les emplois de fin de carrière ont été durcies. Les conditions d'âge reprises ci-dessus sont d'application pour ouvrir le droit aux allocations dans le cadre des crédits-temps fin de carrière. Le droit de demander à l'employeur un crédit-temps fin de carrière est actuellement ouvert à partir de l'âge de 55 ans. Les personnes de moins de 60 ans peuvent dès lors déjà faire une demande de crédit-temps, mais elles n'ont pas (encore) droit aux allocations. Le gouvernement fédéral a abouti à un accord concernant l'augmentation de l'âge d'entrée dans le régime de fin de carrière crédit-temps à 60 ans.

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

⁴¹ Dans le régime du crédit-temps, on emploie le terme de crédit-temps "fin de carrière".

Tableau 103

Nombre de personnes entrées dans les régimes de fin de carrière de l'interruption de carrière et du crédit-temps⁴²

	Interruption de carrière			Crédit-temps			
	50-54 ans	55 ans ou plus	Total	50-54 ans	55-59 ans	60 ans ou plus	Total
2011	4.336	2.320	6.656	10.509	4.731	983	16.223
2012	3.505	2.270	5.775	3.394	3.719	769	7.882
2013	1.194	3.235	4.429	1.306	4.303	845	6.454
2014	1.870	4.632	6.502	6.298	9.243	1.236	16.777
2015	1.869	4.230	6.099	2.298	3.681	1.083	7.062
2016	4.039	7.086	11.125	58	3.519	1.356	4.933
2017	437	1.987	2.424	10	2.308	1.475	3.793
2018	472	2.053	2.525	8	7.563	1.684	9.255
2019	439	1.828	2.267	5	2.277	2.140	4.422
2020	407	1.818	2.225	3	7.147	2.572	9.722
Evol. 2011-2020	-3.929	-502	-4.431	-10.506	+2.416	+1.589	-6.501
	-90,6%	-21,6%	-66,6%	-100,0%	+51,1%	+161,6%	-40,1%
Evol. 2019-2020	-32	-10	-42	-2	+4.870	+432	+5.300
	-7,3%	-0,5%	-1,9%	-40,0%	+213,9%	+20,2%	+119,9%

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

A partir de 2015, le nombre de personnes entrant dans le régime de fin de carrière du crédit-temps a diminué fortement. En 2017, on n'en compte plus que 3.793, soit 76,6% de moins qu'en 2011. En 2020, nous avons, par contre, constaté une augmentation de 119,92% sur une base annuelle. Cette importante hausse a été influencée par le relèvement de l'âge à 60 ans à partir de 2019 et par le fait que les possibilités d'abaissement de la limite d'âge (applicables rétroactivement au 1^{er} janvier 2019) n'ont été prévues qu'en avril 2019. Dans la tranche d'âge des 60 ans et plus, le nombre augmente en 2020 (+20,2%).

Dans le régime de fin de carrière de l'interruption de carrière ordinaire, nous notons en 2016 une forte hausse du nombre d'entrants que l'on peut attribuer à l'instauration du "zorgkrediet" flamand. Sous l'influence du transfert de la compétence pour les demandes des fonctionnaires du secteur public flamand (sauf exceptions), nous observons en 2017-2020 aussi dans ce zoom sur le régime de fin de carrière de l'interruption de carrière une forte diminution du nombre d'entrants.

⁴² Entrants = paiement dans le mois X et pas de paiement dans les mois X-1 à X-12

9.8.4

Congés thématiques

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Enfin, il faut également mentionner que depuis le 1^{er} octobre 2019 un nouveau congé thématique a été créé, le congé pour les aidants proches reconnus. A partir de 1^{er} septembre 2020, il est possible d'en faire la demande auprès de l'ONEM. En total, 15 paiements ont été réalisés en 2020 pour ce nouveau congé.

Pour traverser la crise du coronavirus en 2020, (voir chapitre 1), le Gouvernement fédéral a décidé de créer un nouveau congé parental pour permettre aux parents de combiner le travail et la garde des enfants. Il se nomme congé parental corona. Cette mesure a été en vigueur de mai à septembre 2020. Ce congé parental pouvait être pris sous forme de mi-temps ou de diminution d'1/5. Pour un parent isolé ou le parent d'un enfant handicapé, une interruption à temps plein était également possible à partir de juillet. Dans ce système l'allocation était de 25 à 50% plus élevée que le montant du congé parental ordinaire. La durée du congé parental corona n'a pas été déduite de la durée maximale du congé parental ordinaire. Une analyse approfondie du congé parental corona se trouve dans la publication 'spotlight' du même nom sur le site de l'ONEM (www.onem.be) dans la rubrique « documentation/publication/études ».

Tableau 104

Nombres de personnes ayant accédé aux congés thématiques⁴³

	Congé parental	Soins palliatifs	Assistance médicale	Total
2011	64.534	1.481	10.225	76.240
2012	64.815	1.616	11.091	77.522
2013	68.092	1.735	13.981	83.808
2014	69.224	1.863	15.098	86.185
2015	68.907	1.777	14.318	85.002
2016	72.173	1.813	15.359	89.345
2017	75.258	2.041	16.421	93.720
2018	75.545	2.009	15.461	93.015
2019	85.211	2.002	17.877	105.090
2020	126.701	1.779	15.819	144.299
Evol. 2011-2020	+62.167 +96,3%	+298 +20,1%	+5.594 +54,7%	+68.059 +89,3%
Evol. 2019-2020	+41.490 +48,7%	-223 -11,1%	-2.058 -11,5%	+39.209 +37,3%

Entre 2011 et 2020, on enregistre une hausse du nombre d'entrants de 89,38%, tous régimes de congés thématiques confondus. Dans cette période, la hausse la moins élevée en termes relatifs concerne le régime du congé pour soins palliatifs: +20,1%. Pour ce qui concerne le congé parental et pour assistance médicale, les hausses du nombre d'entrants sont de respectivement 96,3% et 54,7%. Le congé parental reste toujours le régime le plus important.

Sur une base annuelle, le nombre d'entrants dans le régime du congé parental (sous l'influence du congé parental corona - cf. chapitre 1) augmente de 48,7%. Pour le congé pour soins palliatifs, le nombre d'entrants diminue de 11,1% et celui pour assistance médicale diminue de 11,5%.

En 2019, est introduit le congé parental d'1/10. Ce congé parental a donné lieu à 2.410 demandes mensuelles moyennes en 2019 et 8.480 demandes mensuelles moyennes en 2020.

⁴³ Entrants = paiement dans le mois X et pas de paiement dans les mois X-1 à X-12

9.9

Mesures dans le cadre du développement du Statut unique

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

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

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

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



10

Comparaison internationale⁴⁴

10.1 Chômage

10.1.1 Taux de chômage harmonisé

Tableau 105
Taux de chômage harmonisé (en %) - Chiffres annuels

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Evol. 2007-2020
UE 27	7,5	7,2	9,1	9,8	9,9	10,8	11,4	10,8	10,0	9,1	8,1	7,2	6,7	7,2	-0,3 p.
Zone Euro	7,5	7,6	9,6	10,2	10,2	11,4	12,0	11,6	10,9	10,0	9,1	8,2	7,6	8,0	+0,5 p.
Belgique	7,5	7,0	7,9	8,3	7,2	7,6	8,4	8,5	8,5	7,8	7,1	6,0	5,4	5,6	-1,9 p.

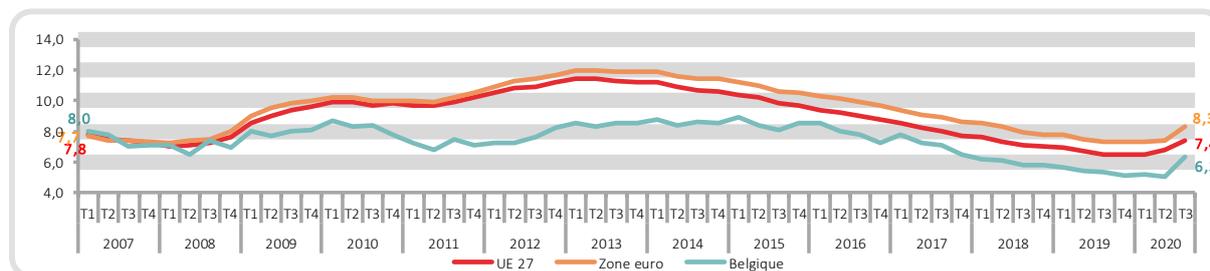
Source: Eurostat - Enquête sur les forces de travail (une_rt_q)

⁴⁴ En 2020, le Royaume-Uni quitte l'Union Européenne des 28 qui devient donc l'Union Européenne des 27. Pour une question d'uniformité dans ce chapitre, nous utiliserons les chiffres de l'UE des 27 pour toutes les années mentionnées.

Graphique 84

Taux de chômage harmonisé (en %)

Chiffres trimestriels



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

Eurostat, le service statistique de la Commission européenne, publie une statistique internationale harmonisée du taux de chômage qui se base sur une enquête trimestrielle auprès d'un échantillon de la population. L'évolution du taux de chômage belge ne suit pas la même tendance que la moyenne européenne (Union européenne ou zone euro). Comparé à cette moyenne, le taux de chômage harmonisé en Belgique a enregistré une hausse moins importante pendant la crise de 2009 et une baisse plus marquée en 2010 et 2011. En 2011, le taux de chômage harmonisé en Belgique était même en moyenne de 0,3 point de pourcentage inférieur à celui de 2007, soit avant la crise (cf. tableau 105).

A partir du revirement conjoncturel qui s'est opéré au cours de la seconde moitié de l'année 2011, les taux de chômage moyens de l'Union européenne des 27 et de la zone euro sont repartis à la hausse, alors que cette augmentation ne s'est produite en Belgique qu'à partir du T2 2012 et qu'elle était, du reste, moins élevée.

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

A partir du T4 2015, la tendance à la hausse a pris fin en Belgique. Ainsi, on constate qu'une baisse du taux de chômage harmonisé se profile depuis début 2016. Cependant, avec la crise du COVID-19 en 2020, le taux de chômage harmonisé remonte. Au T3 2020, il s'élevait à 6,3% en Belgique, pour 7,4% dans l'Union européenne et 8,3% dans la zone euro.

Sur l'ensemble de la période considérée, le taux de chômage harmonisé en Belgique a connu une évolution beaucoup plus stable que la moyenne européenne. Lorsque l'on compare le taux de chômage belge du T3 2020 à celui de 2007, soit avant la crise, on constate une diminution de 1,7 point de pourcentage. Au niveau européen, on observe à présent une baisse de 0,4% dans l'Union européenne et une augmentation de 0,6% dans la zone euro.

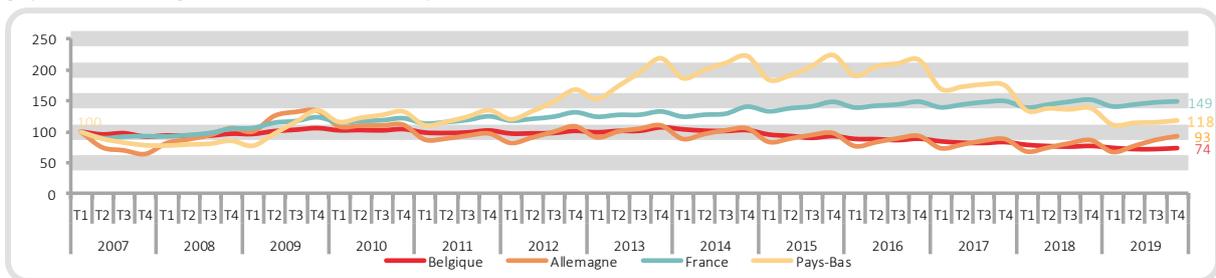
10.1.2

Chômage administratif indemnisé en Belgique et dans les pays limitrophes

Le graphique 85 illustre l'évolution du chômage administratif en Belgique et dans les pays limitrophes que sont l'Allemagne, la France et les Pays-Bas. Le premier trimestre de 2007 fait à chaque fois office de base 100. Les chiffres sont disponibles jusqu'au T4 2019 inclus. Vous trouverez de plus amples informations sur la méthodologie utilisée dans l'étude de l'ONEM "Le chômage en Belgique, en Allemagne, en France et aux Pays-Bas selon trois approches", publiée sur le site web de l'ONEM (www.onem.be) en octobre 2019.

Graphique 85

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



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

Ces statistiques font également apparaître que le chômage belge a un caractère plus stable que celui des autres pays. En Belgique, le chômage administratif a réagi moins fortement à la crise des années 2009 et 2010 qu'en Allemagne, en France ou aux Pays-Bas. Au T4 2019, il est inférieur de 26,0% par rapport au T1 2007.

La France et les Pays-Bas ont, en revanche, davantage souffert du déclin de la conjoncture européenne et, durant la même période, ils ont enregistré des augmentations du chômage administratif de respectivement 49,0% et 18,0%. L'évolution en Allemagne est plus comparable depuis 2012 à celle de la Belgique. Au cours du 4^{ème} trimestre de 2019, on enregistre une baisse de 7,0% par rapport au T1 2007.

10.1.3⁴⁵

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

Etant donné les différences réglementaires entre les pays comparés (la Belgique est ainsi, à titre d'exemple, le seul pays où l'allocation de chômage est, en principe, illimitée dans le temps), il semble utile d'effectuer également une comparaison à l'aide d'une définition plus large du chômage administratif. Le tableau 106 reprend, pour la période T1 2007-T4 2019, les ratios du chômage administratif au sens large par rapport à la population en âge de travailler (15-74 ans). La définition plus large du chômage administratif consiste à également prendre en compte les chômeurs indemnisés via l'aide sociale.

Au T4 2019, les ratios de chômage belge et allemand atteignent le niveau le plus bas de ces dix dernières années, ces ratios étant de respectivement 1,7 et 2,4 points de pourcentage inférieurs à ceux du T1 2007. Au T4 2019, le ratio était de 5,0% en Belgique et de 3,1% en Allemagne.

Au Pays-Bas et en France, le ratio de chômage n'a pas connu de baisse systématique au cours des dernières années. Au T4 2019, le ratio de chômage des Pays-Bas et de la France est respectivement égal et de 1,9 point de pourcentage supérieur au niveau enregistré au T1 2007.

⁴⁵ Les données pour l'assistance sociale française n'étant pas encore disponibles, 2019 repose sur une estimation du RSA Socle seul (les données de septembre sont estimées sur base de l'évolution des 5 années précédentes).

Tableau 106

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

		Belgique	Allemagne	France	Pays-Bas
2007	T1	6,7	5,5	7,6	4,4
	T2	6,4	5,0	7,1	4,2
	T3	6,5	4,8	7,1	4,0
	T4	6,2	4,5	7,1	3,8
	Année	6,4	5,0	7,2	4,1
2008	T1	6,3	4,8	7,1	3,8
	T2	6,0	4,4	6,7	3,6
	T3	6,1	4,3	6,9	3,5
	T4	6,0	4,1	7,2	3,5
	Année	6,1	4,4	7,0	3,6
2009	T1	6,4	4,9	7,6	3,7
	T2	6,5	4,8	7,5	3,9
	T3	6,7	4,7	7,8	4,1
	T4	6,5	4,5	8,1	4,4
	Année	6,5	4,7	7,7	4,0
2010	T1	6,8	5,2	8,2	4,6
	T2	6,6	4,6	7,8	4,6
	T3	6,6	4,5	7,9	4,5
	T4	6,4	4,2	8,1	4,5
	Année	6,6	4,6	8,0	4,6
2011	T1	6,5	4,8	8,2	4,7
	T2	6,2	4,3	7,8	4,6
	T3	6,4	4,2	8,0	4,6
	T4	6,2	4,0	8,3	4,6
	Année	6,3	4,3	8,0	4,6
2012	T1	6,4	4,5	8,4	4,9
	T2	6,2	4,2	8,0	4,9
	T3	6,3	4,1	8,3	5,0
	T4	6,1	4,0	8,7	5,2
	Année	6,2	4,2	8,4	5,0
2013	T1	6,5	4,6	8,8	5,7
	T2	6,4	4,3	8,6	5,8
	T3	6,5	4,2	8,7	5,9
	T4	6,4	4,1	9,0	6,1
	Année	6,4	4,3	8,8	5,9
2014	T1	6,8	4,5	8,8	6,5
	T2	6,4	4,2	8,5	6,4
	T3	6,5	4,1	8,7	6,3
	T4	6,2	3,9	9,1	6,3
	Année	6,5	4,2	8,8	6,4
2015	T1	6,4	4,4	9,2	6,6
	T2	6,0	4,0	8,9	6,3
	T3	6,0	4,0	9,1	6,3
	T4	5,8	3,8	9,4	6,4
	Année	6,1	4,1	9,2	6,4
2016	T1	6,1	4,2	9,7	6,8
	T2	5,8	3,8	9,4	6,6
	T3	5,8	3,8	9,5	6,4
	T4	5,7	3,6	9,7	6,3
	Année	5,9	3,8	9,6	6,5
2017	T1	6,0	3,9	9,7	6,4
	T2	5,7	3,6	9,3	6,1
	T3	5,7	3,5	9,5	5,9
	T4	5,5	3,4	9,6	5,6
	Année	5,7	3,6	9,5	6,0
2018	T1	5,7	3,6	9,5	5,6
	T2	5,4	3,3	9,1	5,3
	T3	5,4	3,3	9,4	5,0
	T4	5,2	3,1	9,5	4,9
	Année	5,4	3,3	9,4	5,2
2019	T1	5,4	3,4	9,6	5,0
	T2	5,1	3,2	9,2	4,7
	T3	5,2	3,2	9,4	4,5
	T4	5,0	3,1	9,5	4,4
	Année	5,2	3,2	9,4	4,7

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

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

10.2 Emploi⁴⁶

10.2.1 Comparaison entre la Belgique et l'UE des 27

Tableau 107
Evolution de l'emploi en Belgique, en UE 27 et en zone
euro en milliers

	UE 27	Zone Euro	Belgique	UE 27	Zone Euro	Belgique
2007	190 543	144 853	4 371	100	100	100
2008	192 779	146 293	4 437	101	101	102
2009	189 295	143 335	4 415	99	99	101
2010	186 517	141 824	4 478	98	98	102
2011	186 534	142 000	4 500	98	98	103
2012	185 806	141 149	4 513	98	97	103
2013	185 067	140 373	4 519	97	97	103
2014	187 238	141 758	4 535	98	98	104
2015	189 261	143 275	4 540	99	99	104
2016	192 144	145 782	4 578	101	101	105
2017	195 138	147 866	4 629	102	102	106
2018	197 478	149 855	4 744	104	103	109
2019	199 443	151 619	4 820	105	105	110
Evol. 2007- 2019	+4,7 %	+4,7 %	+10,3 %			

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

Depuis 2007, en matière d'emploi, la Belgique a fait mieux que la moyenne des pays européens. Pendant la crise de 2009, l'emploi en Belgique n'est pas descendu en dessous du niveau de 2007, alors que dans la période qui a suivi, il a toujours légèrement augmenté. Dans l'UE des 27 et la zone euro, le revirement après la crise économique n'a eu lieu qu'en 2014. En 2015, la croissance de l'emploi, en termes relatifs, est un peu plus élevée dans l'UE des 27 et la zone euro qu'en Belgique. Par rapport à 2007, c'est toutefois en Belgique que l'emploi a connu la hausse la plus importante: +10,3%, contre des augmentations limitées de 4,7% dans l'UE des 27 et dans la zone euro.

⁴⁶ Les chiffres en matière d'emploi d'Eurostat pour 2020 n'étaient pas encore connus au moment de la publication du rapport annuel.

Tableau 108
Taux d'emploi en 2019 par région en Belgique et dans
l'Union européenne des 27

	Région flamande	Région wallonne	Région de Bruxelles- Capitale	Belgique	UE-27	Différence Belgique - UE 27 (en points %)
20-64 ans	75,5	64,6	61,7	70,5	73,1	-2,6
20-29 ans	69,2	51,6	48,2	60,9	63,6	-2,7
30-54 ans	86,4	76,5	70,4	81,4	81,6	-0,2
55-64 ans	54,9	47,4	49,6	52,1	59,1	-7,0
Faiblement qualifiés	54,2	38,5	39,9	46,3	55,7	-9,4
Moyennement qualifiés	74,2	64,8	56,5	69,8	73,4	-3,6
Hautement qualifiés	86,1	81,7	78,5	83,8	84,8	-1,0
Belges	76,3	66,2	61,1	71,8	73,8	-2,0
Autres ressortissants de l'UE	75,7	60,7	72,9	70,1	75,5	-5,4
Ressortissants hors UE	50,5	32,1	41,9	43,3	60,0	-16,7

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

* Pour la colonne "UE-27" et la ligne "Belges", ce ne sont pas les belges mais les travailleurs travaillant dans leur pays de nationalité

Malgré l'évolution positive depuis 2007, le taux d'emploi de la Belgique (70,5% en 2019) reste inférieur à la moyenne européenne (73,1%).

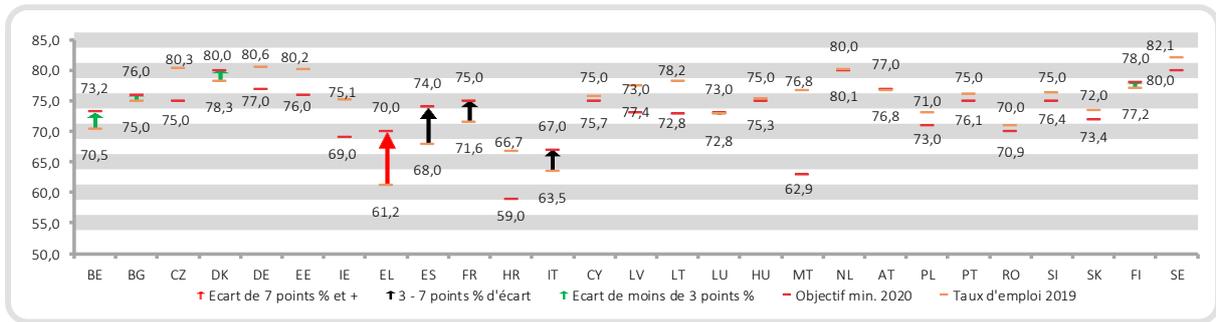
En Belgique, le taux d'emploi est le plus élevé chez les personnes qui se situent dans la classe d'âge des 30 à 54 ans (cf. Tableau 108).

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

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

Graphique 86

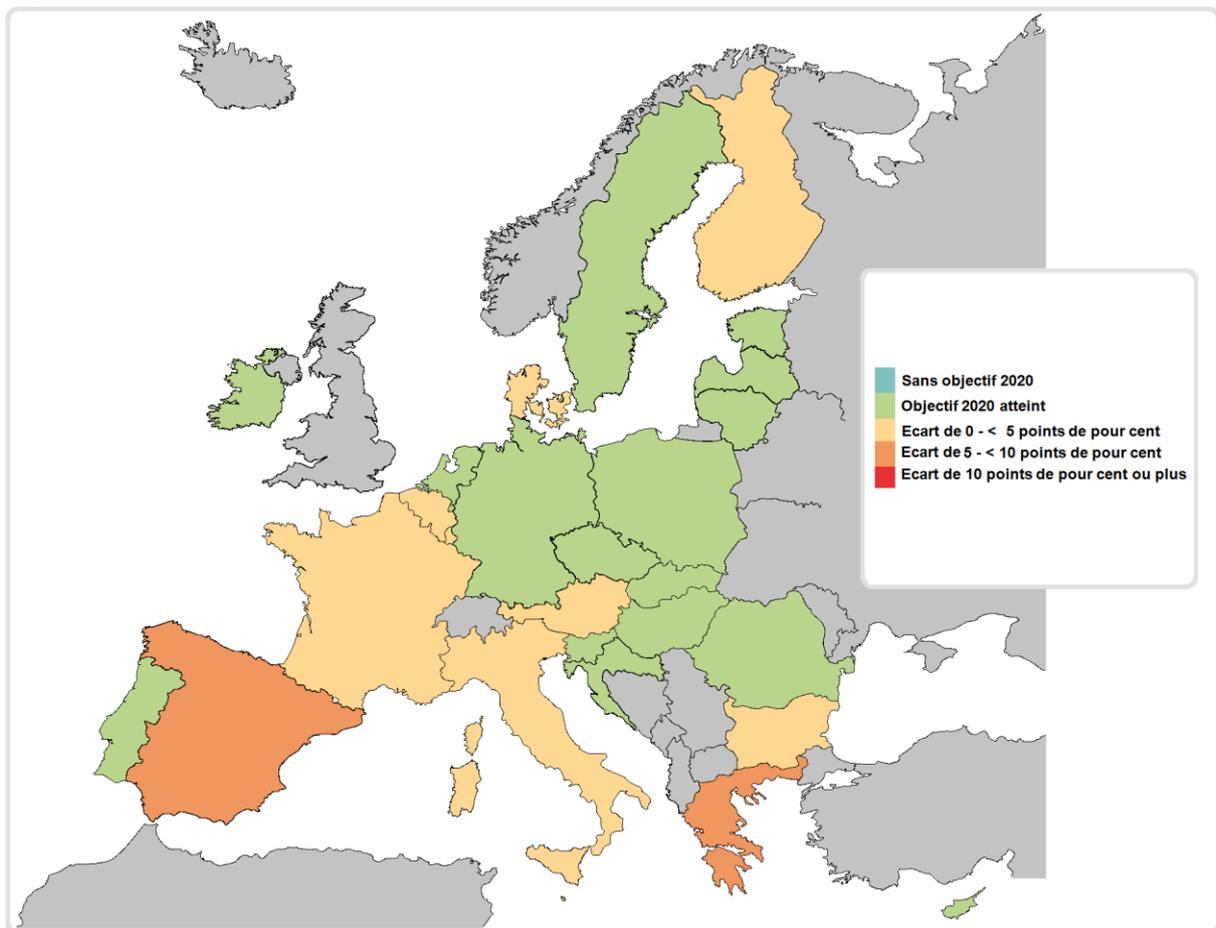
Ecart jusqu'à l'objectif 2020 dans les pays de l'UE 27



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

Graphique 87

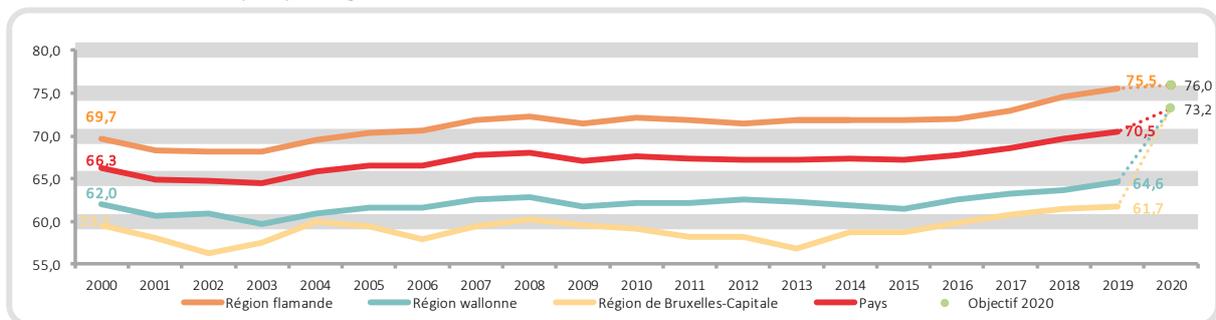
Carte avec l'écart par rapport à l'objectif 2020 dans les pays de l'UE 27



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

Quand l'on compare, dans les graphiques 86 et 87, le taux d'emploi en Belgique à ceux des autres pays européens à la lumière de l'objectif 2020, il s'avère que notre pays se situe dans la moyenne européenne en ce qui concerne l'écart par rapport à cet objectif. A un an de la fin de la période, treize des Etats membres ont provisoirement atteint leur objectif. En outre, il convient évidemment de tenir compte du fait qu'il s'agit d'un objectif ambitieux qui a été fixé encore avant le début de la crise économique et financière. Et que la crise sanitaire et économique de 2020-2021 dont nous ne connaissons pas encore les répercussions exactes, va venir ralentir la progression des différents Etats.

Graphique 88
Evolution du taux d'emploi par région



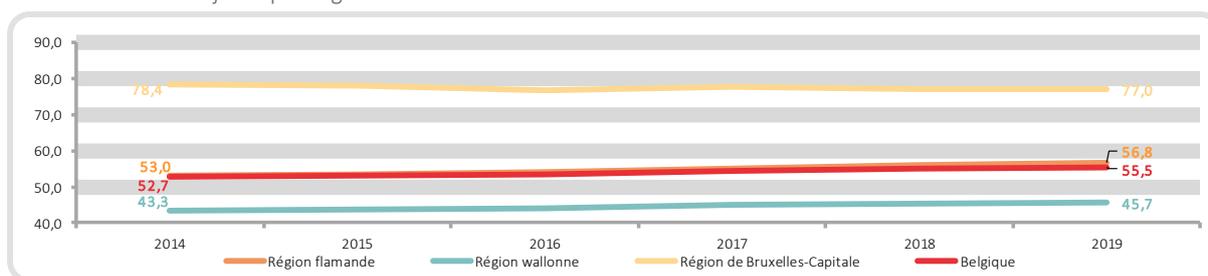
Source: Eurostat – Enquête sur les forces de travail (lfst_r_lfe2emprt), taux d'emploi au sein de la population de 20 – 64 ans

Dans le cadre de la stratégie européenne 2020 pour la croissance et l'emploi, la Belgique s'est fixé comme objectif d'atteindre un taux d'emploi de 73,2% en 2020 au sein de la population des 20 à 64 ans. Avec un taux d'emploi de 70,5% en 2019, l'écart s'élève donc encore à 2,7 points de pourcentage.

Il y a toutefois encore de grosses différences entre les régions. En outre, la région flamande s'est fixé un objectif spécifiquement régional: 76,0% de taux d'emploi chez les 20-64 ans en 2020. En 2019, il manquait encore 0,5 point de pourcentage à cette région.

Graphique 89

Evolution du « ratio job » par région



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

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

Ici aussi, nous observons d'importantes différences entre les régions. La Région de Bruxelles-Capitale a le « ratio d'emploi » le plus élevé en 2019 avec 77,0. Il est cependant à noter que celui-ci diminue comparativement à 2014 (-1,4 point). La Région flamande ainsi que la Région wallonne connaissent une progression de respectivement 3,8 points (pour un ratio de 56,8 en 2019) et 2,4 points (pour un ratio de 45,7 en 2019).

10.2.2 Comparaison entre la Belgique et la zone euro

Tableau 109

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

	2000		2007		2019		Evol. 2000 - 2007		Evol. 2007 - 2019	
	Belgique	Zone euro	Belgique	Zone euro	Belgique	Zone euro	Belgique	Zone euro	Belgique	Zone euro
Emploi	4.093	129.652	4.348	143.051	4.771	148.296	+255	+13.399	+423	+5.246
2000 = 100	100	100	106	110	117	114	+6,2	+10,3	+10,3	+4,0
Population	6.719	212.078	7.008	218.709	7.307	218.205	+289	+6.631	+299	-504
2000 = 100	100	100	104	103	109	103	+4,3	+3,1	+4,5	-0,2
Taux d'emploi	60,9%	61,1%	62,0%	65,4%	65,3%	68,0%	+1,1 p.	+4,3 p.	+3,2 p.	+2,6 p.

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

Si l'on examine l'évolution de l'emploi entre 2000 et 2007, on constate une croissance moins importante en Belgique que dans la zone euro: respectivement +6,2% et +10,3%. Par la suite, la tendance s'est inversée. En 2019, la croissance de l'emploi en Belgique atteignait, sur l'ensemble de la période depuis 2007, +10,3%, contre +4,0% en moyenne dans la zone euro.

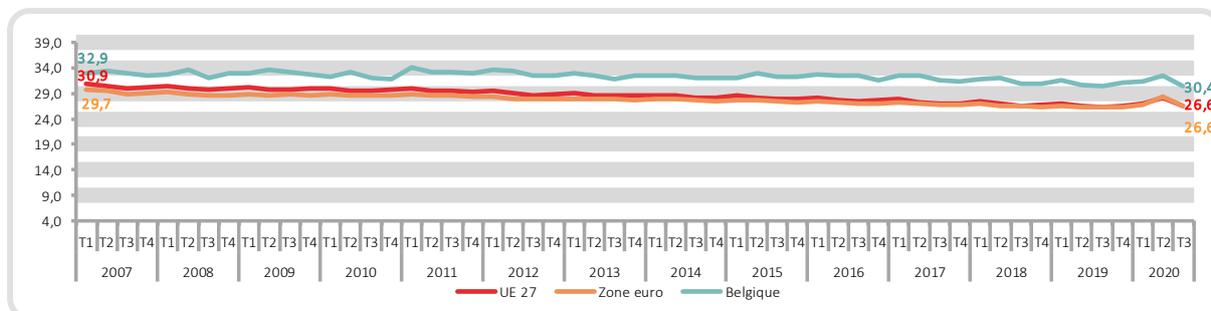
Le taux d'emploi a, dès lors, suivi une évolution similaire: entre 2000 et 2007, il a progressé davantage dans la zone euro (+4,3 points de pourcentage, contre +1,1 point de pourcentage en Belgique). Entre 2007 et 2019, le taux d'emploi en Belgique a augmenté de 3,2 points de pourcentage, alors que dans la zone euro, il a augmenté de 2,6 points de pourcentage.

10.3 Taux d'inactivité

Graphique 90

Taux d'inactivité (en %)

Chiffres trimestriels



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

Si le taux de chômage harmonisé de la Belgique est inférieur au taux de chômage harmonisé européen, le taux d'inactivité en Belgique reste, quant à lui, supérieur au taux d'inactivité européen. La réserve de main d'œuvre (population inactive) reste donc plus élevée que la moyenne européenne.

Tableau 110

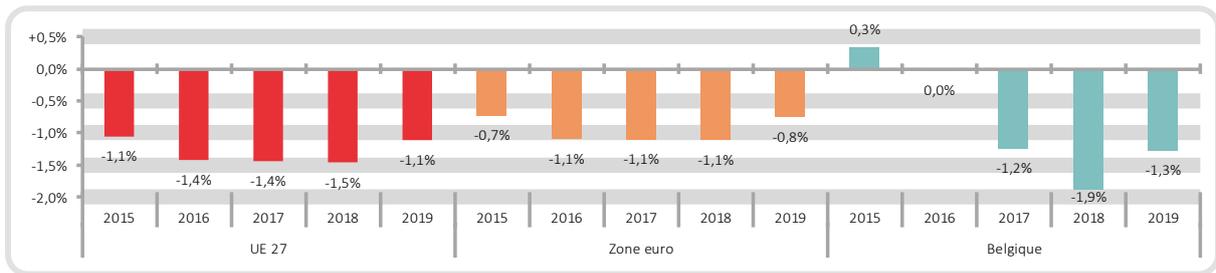
Evolution du taux d'inactivité en Belgique et en Europe

	UE 27	Zone euro	Belgique		UE 27	Zone euro	Belgique
2007	30,4	29,3	32,9	1	2019	2019	2019
2008	30,0	28,8	32,9	2	2018	2018	2018
2009	29,9	28,8	33,1	3	2017	2017	2017
2010	29,7	28,7	32,3	4	2016	2016	2014
2011	29,5	28,5	33,3	5	2015	2015	2010
2012	29,0	28,0	33,1	6	2014	2014	2016
2013	28,7	27,8	32,5	7	2013	2013	2015
2014	28,4	27,7	32,3	8	2012	2012	2013
2015	28,1	27,5	32,4	9	2011	2011	2007
2016	27,7	27,2	32,4	10	2010	2010	2008
2017	27,3	26,9	32,0	11	2009	2008	2009
2018	26,9	26,6	31,4	12	2008	2009	2009
2019	26,6	26,4	31,0	13	2007	2007	2011
Evol.2007-2019	-3,8	-2,9	-1,9				

Source : Eurostat – pourcentage d'inactivité par rapport au total de la population -15 à 64 ans - EFT (lfsa_ipga)

Graphique 91

Variation relative par rapport à l'année précédente



En 2019, le pourcentage d'inactivité s'élevait en Belgique à 31,0%. Le taux d'inactivité a ainsi enregistré une baisse du -1,9 point de pourcentage par rapport à 2007.

Pour l'Union européenne et pour la zone euro, les tendances sont semblables à celle de la Belgique, mais plus fortes. Le taux d'inactivité au sein de l'Union européenne et dans la zone euro sont de respectivement -3,8 et -2,9 points de pourcentage plus bas que le niveau d'avant la crise de 2007.



11

Perspectives et Budget

Dans cette dernière partie, nous dressons un aperçu global du budget de l'ONEM pour les prestations sociales. Le chapitre 8 présentait déjà un aperçu des dépenses selon une catégorisation statistique. Le budget de l'ONEM est toutefois organisé par postes de dépenses. Cette ventilation par poste diffère de la catégorisation statistique étant donné qu'elle doit être établie de manière conforme pour une justification budgétaire.

La partie 11.1 présente un aperçu du rapport entre la catégorisation par poste de dépenses et la catégorisation statistique. De plus, on précise pour l'année 2020 les dépenses qui sont maintenues dans le budget fédéral de l'ONEM dans le cadre de la Sixième Réforme de l'Etat. Un certain nombre de paiements ont en effet été effectués par l'ONEM en tant qu'opérateur sur le budget d'autres instances, essentiellement les institutions régionales.

La partie 11.2 donne un aperçu des perspectives et du budget pour 2021. Historiquement, ce budget est situé dans une période qui remonte jusqu'à 2007 inclus. Contrairement à la partie 11.1, qui donne un aperçu historique de l'ensemble des dépenses par poste pour lesquelles l'ONEM, en tant qu'opérateur, était responsable, seules les dépenses qui faisaient partie du budget fédéral de l'ONEM au cours de l'année en question sont reprises dans les aperçus de la partie 11.2.

Enfin, la partie 11.3 présente un aperçu de dépenses à partir de l'année 2007, mais se limite cette fois-ci aux mesures pour lesquelles les montants alloués en 2020 faisaient encore partie du budget fédéral de l'ONEM. De cette manière, les dépenses réelles au sein du budget de l'ONEM peuvent être distinguées des dépenses qui découlent de transferts budgétaires vers d'autres instances.

11.1 Postes de dépenses et régionalisation

Le tableau 111 illustre clairement l'affectation par poste de dépenses selon les unités physiques et les dépenses totales pour 2020. Le tableau 112 et le tableau 113 esquissent ensuite l'évolution à plus long terme selon ces postes de dépenses.

Tableau 111
Aperçu de la répartition des paiements dans des postes de dépenses en 2020 -hors arriérés

	Unités physiques	Dépenses (en millions d'EUR)
Chômage global	918.194	9.220,6
Chômeurs complets indemnisés (excl. RCC)	335.512	4.009,4
Chômage temporaire	514.195	4.536,7
Travailleurs à temps partiel avec AGR	31.788	212,6
Chômeurs dispensés pour des formations ou des études	33.740	429,8
Période non rémunérée dans l'enseignement	2.960	32,0
Autres allocations	5.584	105,7
Allocations assimilées au CT (excl. période non rémunérée dans l'enseignement)	3.549	10,3
Primes de crise, allocations de licenciement, indemnités en compensation du licenciement	2.035	95,4
Activations et primes (incl. complément de mobilité)	47.580	198,8
Emploi et mesures d'activation	45.826	180,4
Dispenses (excl. dispenses pour des formations ou des études)	1.437	18,0
Autres	317	0,3
Régime de chômage avec complément d'entreprise (incl. prépension à mi-temps)	42.643	681,1
Régime de chômage avec complément d'entreprise	42.636	681,0
Prépension à mi-temps	7	0,0
Interruption de carrière, crédit-temps et congés thématiques	252.046	751,4
Interruption de carrière - entités fédérales	9.864	33,9
Interruption de carrière - entités fédérées	37.440	87,6
Crédit-temps	95.000	312,7
Congés thématiques	109.743	317,2
Reste (frontaliers)	137	0,2
Total général	1.266.185	10.957,8

Il y a lieu de signaler à cet égard que le financement pour les congés thématiques est réparti depuis 2017 entre la gestion globale pour le secteur privé et une subvention de l'Etat du SPF ETCS pour le secteur public. Pour la partie interruption de carrière au sein des entités fédérales, le financement se fait depuis 2017 par l'intermédiaire d'une subvention de l'Etat du SPF ETCS. Les dépenses en chômage temporaire pour 2020 comprennent également les dépenses pour la prime de fin d'année pour les chômeurs temporaires pour raison coronavirus.

Tableau 112

Evolution du nombre de paiements selon le poste de dépenses

	Chômage global	Autres allocations	Activations et primes (incl. complément de mobilité)	Régime de chômage avec complément d'entreprise (incl. prépension à mi-temps)	Interruption de carrière, crédits-temps et congés thématiques	Reste (frontaliers)	Total général
2007	783.135	7.295	63.349	114.320	223.319	2.239	1.193.657
2008	763.468	7.267	69.465	115.964	235.679	2.057	1.193.900
2009	867.506	6.834	66.830	118.111	252.429	1.775	1.313.484
2010	832.227	8.717	83.277	120.946	265.575	1.094	1.311.835
2011	775.083	10.050	115.344	119.881	271.290	559	1.292.207
2012	784.061	9.578	100.530	115.728	272.018	500	1.282.415
2013	802.805	10.364	74.938	111.851	269.527	446	1.269.930
2014	757.337	9.389	75.188	107.464	276.301	376	1.226.054
2015	682.199	10.793	75.982	102.066	288.107	325	1.159.472
2016	637.395	9.362	73.978	94.640	280.197	280	1.095.852
2017	578.582	8.782	67.786	84.138	272.070	250	1.011.606
2018	533.590	7.746	63.801	74.516	254.541	215	934.409
2019	507.008	7.030	59.526	57.078	249.367	178	880.186
2020	918.194	5.584	47.580	42.643	252.046	137	1.266.185

Tableau 113

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

	Chômage global	Autres allocations	Activations et primes (incl. complément de mobilité)	Régime de chômage avec complément d'entreprise (incl. prépension à mi-temps)	Interruption de carrière, crédits-temps et congés thématiques	Reste (frontaliers)	Total général
2007	5.744,1	12,7	295,7	1.359,2	646,5	1,8	8.059,9
2008	5.799,8	13,0	323,1	1.442,7	699,9	1,7	8.280,1
2009	6.911,1	12,6	306,9	1.501,9	749,5	1,5	9.483,4
2010	6.807,9	42,9	446,1	1.591,5	782,7	1,1	9.672,2
2011	6.487,7	60,0	728,9	1.637,3	814,3	0,8	9.729,0
2012	6.708,1	68,8	559,3	1.626,4	831,8	0,7	9.795,1
2013	7.033,3	92,2	313,0	1.606,7	829,9	0,6	9.875,7
2014	6.665,2	112,7	321,8	1.546,1	830,6	0,5	9.477,0
2015	5.969,1	166,5	333,4	1.476,0	847,4	0,4	8.792,8
2016	5.676,3	125,7	330,0	1.403,2	815,7	0,4	8.351,2
2017	5.275,9	126,4	304,6	1.267,7	794,1	0,3	7.769,0
2018	4.939,1	103,7	284,0	1.144,2	747,9	0,3	7.219,0
2019	4.710,2	93,3	261,9	890,1	737,9	0,2	6.693,6
2020	9.080,8	105,7	198,8	681,1	751,4	0,2	10.818,1

Il est très important de signaler que, dans le cadre de la Sixième Réforme de l'Etat, certaines dépenses précitées ont fait l'objet d'un transfert budgétaire vers les régions, mais que l'ONEM conserve encore sur celles-ci une compétence opérationnelle (provisoire ou non). Concrètement, il s'agit d'un certain nombre de mesures pour l'emploi et de l'interruption de carrière pour les membres du personnel d'entités fédérées (régions et communautés). Lors de l'établissement du budget fédéral de l'ONEM, ces dépenses transférées ne sont plus prises en compte. Le tableau 114 reprend pour les années précédentes et par poste de dépenses le nombre de paiements et de dépenses qui ont été maintenus dans le budget fédéral de l'ONEM.

Tableau 114

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

	Unités physiques			Dépenses (en millions d'EUR)		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Chômage global	533.590	507.008	918.194	4.939,1	4.710,2	9.220,6
Chômeurs complets indemnisés (excl. RCC)	364.003	333.980	335.512	3.949,8	3.692,7	4.009,4
Chômage temporaire	93.770	99.003	514.195	358,0	371,3	4.536,7
Travailleurs à temps partiel avec AGR	35.755	33.576	31.788	174,4	169,5	212,6
Chômeurs dispensés pour des formations ou des études	36.564	36.994	33.740	422,5	441,2	429,8
Période non rémunérée dans l'enseignement	3.498	3.454	2.960	34,4	35,5	32,0
Autres allocations	7.587	6.866	5.462	103,4	93,0	105,5
Allocations assimilées au CT (excl. période non rémunérée dans l'enseignement)	5.191	4.970	3.426	11,7	12,0	10,1
Primes de crise, allocations de licenciement, indemnités en compensation du licenciement	2.396	1.897	2.035	91,6	81,1	95,4
Activations et primes (incl. complément de mobilité)	1.850	1.782	1.593	21,1	21,0	19,3
Emploi et mesures d'activation	179	164	157	1,4	1,3	1,3
Dispenses (excl. dispenses pour des formations ou des études)	1.671	1.618	1.437	19,7	19,7	18,0
Régime de chômage avec complément d'entreprise (incl. prépension à mi-temps)	74.516	57.078	42.643	1.144,2	890,1	681,1
Régime de chômage avec complément d'entreprise	74.473	57.058	42.636	1.144,0	890,0	681,0
Prépension à mi-temps	43	19	7	0,2	0,1	0,0
Interruption de carrière, crédit-temps et congés thématiques	207.530	206.890	214.607	638,9	639,1	663,8
Interruption de carrière	12.148	11.199	9.864	40,6	37,9	33,9
Crédit-temps	111.399	107.392	95.000	354,4	344,9	312,7
Congés thématiques	83.983	88.299	109.743	243,8	256,3	317,2
Reste (frontaliers)	215	178	137	0,3	0,2	0,2
Total général	825.288	779.802	1.182.636	6.846,9	6.353,7	10.690,5

Il est important de signaler que l'évolution des dépenses à la hausse découle évidemment des conséquences de la pandémie de COVID-19. La crise a donné lieu à toute une série de mesures. Celles-ci sont examinées en détail au chapitre 1. Vous trouverez plus d'informations et de détails sur les conséquences de la pandémie de COVID-19 sur le chômage temporaire au chapitre 1 et dans notre article «L'impact de la pandémie COVID-19 sur le chômage: premiers résultats» (Chloë Loÿen, Nathalie Nuyts et Michiel Segaert) dans le numéro thématique 1/2020 de la Revue belge de la sécurité sociale, disponible gratuitement sur <https://socialsecurity.belgium.be/fr/revue-belge-de-securite-sociale/rbss-volume-2020>.

11.2 Perspectives et budget pour 2021

Pour établir le budget pour 2021, l'ONEM tient compte des prévisions du Bureau fédéral du Plan et de la prolongation des différentes mesures économiques prises par le gouvernement fédéral à la suite du coronavirus (décision du Kern du 12.02.2021). Dans ses dernières prévisions, le Bureau du Plan prévoit pour la Belgique⁴⁷ une croissance économique de +4,1% sur une base annuelle en 2021.

Le Bureau du Plan prévoit également une diminution de l'emploi intérieur en 2021 de 29.900 unités par rapport à 2020 (-0,6%).

Tableau 115
Prévisions conjoncturelles

	Taux de croissance du PIB en volume (en %)	Emploi intérieur (en milliers)	CCI-DE (unités physiques)	Chômage temporaire (unités budgétaires)
2011	+1,7	4.552,9	445.412	35.895
2012	+0,7	4.572,3	441.406	40.962
2013	+0,5	4.558,9	457.785	42.913
2014	+1,6	4.577,1	458.642	30.677
2015	+2,0	4.617,2	417.432	27.563
2016	+1,3	4.675,1	395.213	25.674
2017	+1,6	4.748,4	373.701	20.824
2018	+1,8	4.818,1	348.221	19.248
2019	+1,7	4.893,7	329.360	19.385
2020	-6,2	4.887,1	339.267	201.999
2021	+4,1	4.857,2	376.749	85.623
Evol. 2019 - 2020	- 8,0 point(s)	- 0,1 %	+ 3,0 %	+ 942,0 %
Evol. 2020 - 2021	+ 10,3 point(s)	- 0,6 %	+ 11,0 %	- 57,6 %

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

⁴⁷ Bureau fédéral du Plan, Budget économique 2021 (10 février 2021)

Suite aux prévisions du Bureau du Plan ainsi qu'à la prolongation des différentes mesures économiques prises par le gouvernement fédéral à la suite du coronavirus (décision du Kern du 12.02.2021), il est prévu une augmentation de 11,0% du nombre de chômeurs complets indemnisés demandeurs d'emploi en 2021. Le chômage temporaire devrait diminuer de 57,6% en 2021.

Les tableaux 116 à 120 inclus reflètent, selon diverses approches, les dépenses prévues par poste pour l'année 2021. Par analogie avec la procédure utilisée pour la majorité des tableaux de ce rapport annuel, ces dépenses sont placées dans une perspective historique qui remonte jusqu'à 2007. Comme déjà mentionné, seules sont reprises ici les dépenses qui faisaient partie du budget de l'ONEM (gestion globale) au cours de l'année en question.

Tableau 116

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

	Chômage global	Autres allocations	Activations et primes	Régime de chômage avec complément d'entreprise (incl. prépension à mi-temps)	Interruption de carrière, crédit-temps et congés thématiques	Outplacement	Total général
2007	783.135	7.295	63.349	114.320	223.319		1.191.418
2008	763.468	7.267	69.465	115.964	235.679		1.191.843
2009	867.506	6.834	66.830	118.111	252.429		1.311.709
2010	832.227	8.717	83.277	120.946	265.575		1.310.741
2011	775.083	10.050	115.344	119.881	271.290		1.291.648
2012	784.061	9.578	100.530	115.728	272.018		1.281.915
2013	802.805	10.364	74.938	111.851	269.527		1.269.485
2014	757.337	9.389	75.188	107.464	276.301		1.225.678
2015	682.199	10.679	1.710	102.066	233.602		1.030.255
2016	637.395	9.247	1.811	94.640	220.191		963.283
2017	578.582	8.595	1.928	84.138	212.422		885.664
2018	533.590	7.587	1.850	74.516	207.530		825.073
2019	507.008	6.866	1.782	57.078	164.712		737.446
2020	918.194	5.462	1.593	42.643	166.427		1.134.318
2021	697.897	6.424	1.700	34.810	156.175	3.750	900.756

Tableau 117

Evolution des dépenses fédérales de l'ONEM pour les prestations sociales en prix courants (en millions d'EUR)⁴⁸
– hors arriérés

	Chômage global	Autres allocations	Activations et primes	Régime de chômage avec complément d'entreprise (incl. prépension à mi-temps)	Interruption de carrière, crédit-temps et congés thématiques	Outplacement	Total général
2007	5.744,1	12,7	295,7	1.359,2	646,5		8.058,1
2008	5.799,8	13,0	323,1	1.442,7	699,9		8.278,4
2009	6.911,1	12,6	306,9	1.501,9	749,5		9.481,9
2010	6.807,9	42,9	446,1	1.591,5	782,7		9.671,1
2011	6.487,7	60,0	728,9	1.637,3	814,3		9.728,2
2012	6.708,1	68,8	559,3	1.626,4	831,8		9.794,4
2013	7.033,3	92,2	313,0	1.606,7	829,9		9.875,1
2014	6.665,2	112,7	321,8	1.546,1	830,6		9.476,5
2015	5.969,1	166,3	17,4	1.476,0	719,7		8.348,5
2016	5.676,3	125,5	19,3	1.403,2	679,4		7.903,6
2017	5.275,9	126,2	21,3	1.267,7	658,9		7.349,9
2018	4.939,1	103,4	21,1	1.144,2	638,9		6.846,6
2019	4.710,2	93,0	21,0	890,1	510,8		6.225,1
2020	9.220,6	105,5	19,3	681,1	517,0		10.543,5
2021	7.198,5	115,1	20,8	558,2	489,3	33,0	8.415,0

⁴⁸ Pour l'interprétation des budgets pour l'année 2018, 2019, 2020 et 2021, il y a lieu de tenir compte du fait que l'interruption de carrière et les congés thématiques pour le secteur public sont désormais financés par une dotation du SPF ETCS.

Tableau 118

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

	PIB en millions d'euros chaînés	Chômage global	Autres allocations	Activations et primes	Régime de chômage avec complément d'entreprise (Incl. prépension à mi-temps)	Interruption de carrière, crédit-temps et congés thématiques	Outplacement	Total général
2007	385.901,0	1,49%	0,003%	0,08%	0,35%	0,17%		2,09%
2008	388.916,0	1,49%	0,003%	0,08%	0,37%	0,18%		2,13%
2009	380.164,0	1,82%	0,003%	0,08%	0,40%	0,20%		2,49%
2010	390.596,0	1,74%	0,01%	0,11%	0,41%	0,20%		2,48%
2011	397.621,0	1,63%	0,02%	0,18%	0,41%	0,20%		2,45%
2012	398.553,0	1,68%	0,02%	0,14%	0,41%	0,21%		2,46%
2013	399.353,0	1,76%	0,02%	0,08%	0,40%	0,21%		2,47%
2014	404.751,0	1,65%	0,03%	0,08%	0,38%	0,21%		2,34%
2015	410.435,0	1,45%	0,04%	0,00%	0,36%	0,18%		2,03%
2016	416.452,0	1,36%	0,03%	0,00%	0,34%	0,16%		1,90%
2017	423.563,0	1,25%	0,03%	0,01%	0,30%	0,16%		1,74%
2018	436.537,0	1,13%	0,02%	0,005%	0,26%	0,15%		1,57%
2019	444.148,0	1,06%	0,02%	0,005%	0,20%	0,12%		1,40%
2020	416.435,8	2,21%	0,03%	0,005%	0,16%	0,12%		2,53%
2021	433.509,7	1,66%	0,03%	0,005%	0,13%	0,11%	0,01%	1,94%

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

Graphique 92

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

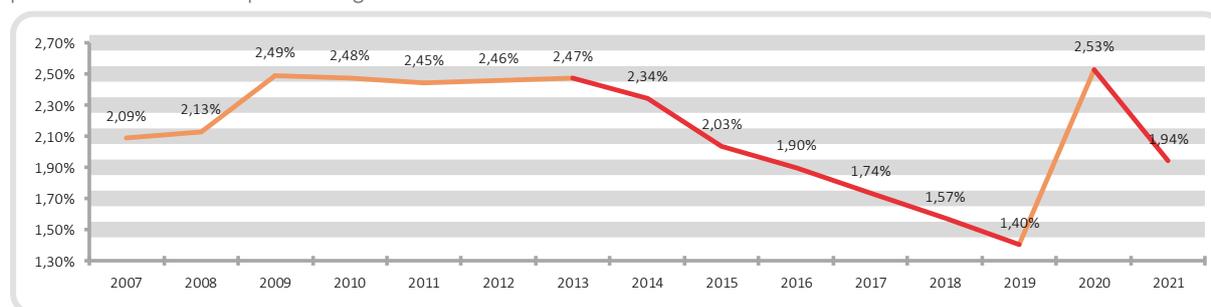


Tableau 119

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

	Coefficient moyen de liquidation - chômage, activation et RCC	Coefficient moyen de liquidation - interruption de carrière, crédit-temps et congés thématiques	Chômage global	Autres allocations	Activations et primes	Régime de chômage avec complément d'entreprise (Incl. prépension à mi-temps)	Interruption de carrière, crédit-temps et congés thématiques	Outplacement	Total général
2007	1,1487	1,1487	5.744,1	12,7	295,7	1.359,2	646,5		8.058,1
2008	1,1953	1,1894	5.573,8	12,5	310,5	1.386,5	676,0		7.959,2
2009	1,2190	1,2190	6.512,5	11,9	289,2	1.415,3	706,2		8.935,1
2010	1,2271	1,2251	6.372,8	40,2	417,6	1.489,8	733,9		9.054,2
2011	1,2599	1,2579	5.915,0	54,7	664,5	1.492,7	743,7		8.870,6
2012	1,2936	1,2894	5.956,5	61,1	496,7	1.444,2	741,0		8.699,4
2013	1,3195	1,3195	6.122,9	80,2	272,5	1.398,7	722,5		8.596,8
2014	1,3195	1,3195	5.802,4	98,1	280,1	1.346,0	723,1		8.249,8
2015	1,3195	1,3195	5.196,4	144,8	15,1	1.285,0	626,6		7.267,8
2016	1,3349	1,3349	4.884,5	108,0	16,6	1.207,5	584,6		6.801,2
2017	1,3616	1,3616	4.451,0	106,4	17,9	1.069,5	555,9		6.200,7
2018	1,3819	1,3819	4.105,6	85,9	17,5	951,1	531,1		5.691,2
2019	1,4002	1,4002	3.864,2	76,3	17,2	730,2	419,0		5.107,0
2020	1,4235	1,4235	7.440,6	85,1	15,6	549,6	417,2		8.508,1
2021	1,4282	1,4282	5.789,8	92,6	16,7	449,0	393,6	26,5	6.768,2

Tableau 120

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

	Chômage global	Autres allocations	Activations et primes	Régime de chômage avec complément d'entreprise (incl. prépension à mi-temps)	Interruption de carrière, crédit-temps et congés thématiques	Total général
2007	100	100	100	100	100	100
2008	97	98	105	102	105	99
2009	113	94	98	104	109	111
2010	111	317	141	110	114	112
2011	103	431	225	110	115	110
2012	104	481	168	106	115	108
2013	107	632	92	103	112	107
2014	101	773	95	99	112	102
2015	90	1.141	5	95	97	90
2016	85	851	6	89	90	84
2017	77	839	6	79	86	77
2018	71	677	6	70	82	71
2019	67	601	6	54	65	63
2020	130	671	5	40	65	106
2021	101	730	6	33	61	84

Pour être complet, le tableau 121 donne, pour les années les plus récentes, un aperçu de l'impact des arriérés de paiement sur les dépenses de l'ONEM. Tous les paiements doivent en effet être enregistrés dans le budget et la comptabilité de l'ONEM; et cela en conformité avec les règles comptables des IPSS (AR du 26.01.2014).

Tableau 121

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

	Chômage global	Autres allocations	Activations et primes	Régime de chômage avec complément d'entreprise (incl. prépension à mi-temps)	Interruption de carrière, crédit-temps et congés thématiques	Outplacement	Total général
2015							
Dépenses	5.969,1	166,3	17,4	1.476,0	719,7		8.348,5
Arriérés	72,7	3,0	0,2	1,0	1,3		78,2
% d'arriérés	1,2%	1,8%	0,9%	0,1%	0,2%		0,9%
Total	6.041,8	169,4	17,5	1.477,0	721,0		8.426,7
2016							
Dépenses	5.676,3	125,5	19,3	1.403,2	679,4		7.903,6
Arriérés	64,5	2,8	0,1	1,0	0,9		69,3
% d'arriérés	1,1%	2,2%	0,6%	0,1%	0,1%		0,9%
Total	5.740,8	128,3	19,4	1.404,2	680,2		7.972,9
2017							
Dépenses	5.275,9	126,2	21,3	1.267,7	658,9		7.349,9
Arriérés	60,2	2,5	0,2	0,9	1,2		65,0
% d'arriérés	1,1%	2,0%	0,9%	0,1%	0,2%		0,9%
Total	5.336,1	128,7	21,5	1.268,5	660,2		7.414,9
2018							
Dépenses	4.939,1	103,4	21,1	1.144,2	638,9		6.846,6
Arriérés	58,6	2,6	0,2	0,7	1,2		63,3
% d'arriérés	1,2%	2,5%	0,9%	0,1%	0,2%		0,9%
Total	4.997,6	105,9	21,3	1.144,9	640,1		6.909,9
2019							
Dépenses	4.710,2	93,0	21,0	890,1	639,1		6.353,4
Arriérés	58,3	2,5	0,2	0,6	1,4		63,0
% d'arriérés	1,2%	2,7%	0,7%	0,1%	0,2%		1,0%
Total	4.768,5	95,6	21,1	890,7	640,5		6.416,4
2020							
Dépenses	9.220,6	105,5	19,3	681,1	663,8		10.690,3
Arriérés	94,2	2,2	0,2	0,6	2,1		99,3
% d'arriérés	1,0%	2,1%	0,9%	0,1%	0,3%		0,9%
Total	9.314,8	107,7	19,5	681,7	665,9		10.789,6
2021							
Dépenses	7.198,5	115,1	20,8	558,2	623,7	33,0	8.549,4
Arriérés	82,0	2,9	0,2	0,5	1,9	0,0	87,6
% d'arriérés	1,1%	2,5%	1,1%	0,1%	0,3%	0,0%	1,0%
Total	7.280,5	118,0	21,0	558,8	625,6	33,0	8.637,0

11.3 Economies sur les dépenses sociales

Nous terminons cette partie par un aperçu de l'évolution des dépenses sociales dans le budget fédéral de l'ONEM. Vu les transferts dans le cadre de la Sixième Réforme de l'Etat, il n'est pas évident d'obtenir un aperçu clair. Le tableau 122 et le graphique 93 montrent dès lors l'évolution depuis 2007 des dépenses qui n'ont pas été transférées (et donc, autrement dit, qui font encore et toujours partie du budget de l'ONEM en 2020).⁴⁹ Il est important de signaler que l'évolution des dépenses à la hausse découle évidemment des conséquences de la pandémie de COVID-19. Vous trouverez plus d'informations et de détails sur les conséquences de la pandémie de COVID-19 au chapitre 1.

Tableau 122

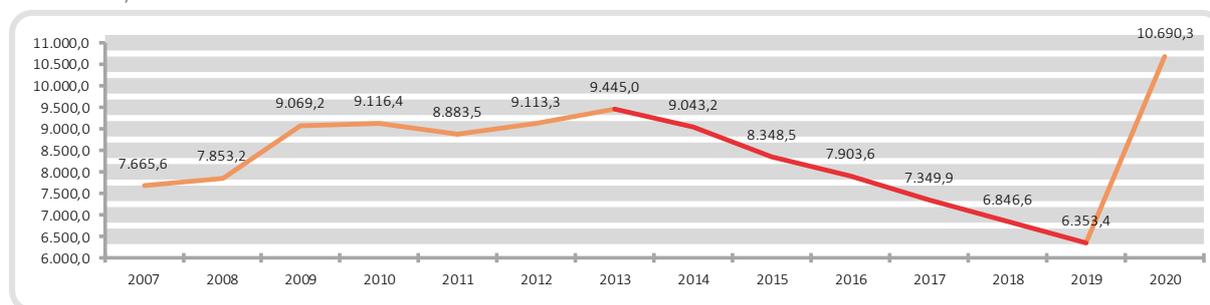
Evolution des principaux postes de dépenses non transférés pour les prestations sociales en prix courants (en millions d'EUR) – hors arriérés

	Chômage global	Autres allocations	Activations et primes (incl. complément de mobilité)	Régime de chômage avec complément d'entreprise (incl. prépension à mi-temps)	Crédit-temps et congés thématiques (secteur privé)	Interruption de carrière (partie fédérale) et congés thématiques (secteur public)	Total général	Interruption de carrière (partie régionale)
2007	5.744,1	12,7	15,2	1.359,2	412,6	122,0	7.665,6	112,0
2008	5.799,8	13,0	16,8	1.442,7	452,7	128,2	7.853,2	119,0
2009	6.911,1	12,5	17,4	1.501,9	497,6	128,7	9.069,2	123,1
2010	6.807,9	42,8	16,8	1.591,5	527,6	129,8	9.116,4	125,3
2011	6.487,7	59,9	16,4	1.637,3	549,3	132,9	8.883,5	132,1
2012	6.708,1	68,6	16,5	1.626,4	562,5	131,2	9.113,3	138,1
2013	7.033,3	92,0	16,9	1.606,7	563,7	132,4	9.445,0	133,8
2014	6.665,2	112,6	17,9	1.546,1	567,2	134,3	9.043,2	129,1
2015	5.969,1	166,3	17,4	1.476,0	583,8	135,9	8.348,5	127,7
2016	5.676,3	125,5	19,3	1.403,2	550,4	128,9	7.903,6	136,3
2017	5.275,9	126,2	21,3	1.267,7	533,4	125,6	7.349,9	135,2
2018	4.939,1	103,4	21,1	1.144,2	511,9	127,0	6.846,6	109,0
2019	4.710,2	93,0	21,0	890,1	510,8	128,3	6.353,4	98,8
2020	9.220,6	105,5	19,3	681,1	517,0	146,8	10.690,3	87,6

⁴⁹ A l'exception des cas d'interruption de carrière transférés, pour lesquels il n'a pas pu être déterminé quels cas auraient été comptabilisés dans le budget régional dans le passé, selon la répartition des compétences actuelles.

Graphique 93

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



Il y a lieu de signaler que le financement pour les congés thématiques est réparti depuis 2017 entre la gestion globale pour le secteur privé et une subvention de l'Etat du SPF ETCS pour le secteur public. Pour la partie interruption de carrière au sein des entités fédérales, le financement se fait depuis 2017 par l'intermédiaire d'une subvention de l'Etat du SPF ETCS.

Pour être complet, le tableau 123 donne, pour les années les plus récentes, un aperçu, arriérés inclus, de l'évolution des dépenses ONEM pour prestations sociales et cela en conformité avec les règles comptables actuelles.

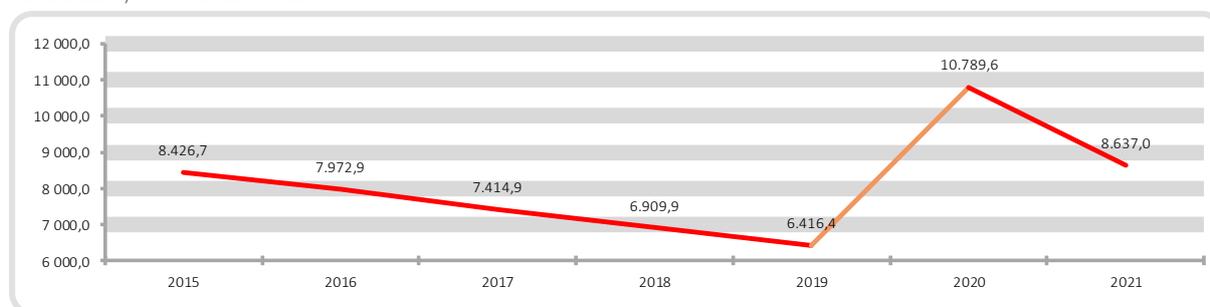
Tableau 123

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

	Chômage global	Autres allocations	Activations et primes (Incl. complément de mobilité)	Régime de chômage avec complément d'entreprise (Incl. prépension à mi-temps)	Crédit-temps et congés thématiques (secteur privé)	Outplacement	Interruption de carrière (partie fédérale) et congés thématiques (secteur public)	Total général
2015	6.041,8	169,4	17,5	1.477,0	584,9		136,2	8.426,7
2016	5.740,8	128,3	19,4	1.404,2	551,1		129,1	7.972,9
2017	5.336,1	128,7	21,5	1.268,5	534,2		125,9	7.414,9
2018	4.997,6	105,9	21,3	1.144,9	512,8		127,4	6.909,9
2019	4.768,5	95,6	21,1	890,7	511,8		128,7	6.416,4
2020	9.314,8	107,7	19,5	681,7	518,4		147,4	10.789,6
2021	7.280,5	118,0	21,0	558,8	490,7	33,0	135,0	8.637,0

Graphique 94

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



12

Publications statistiques de l'ONEM en 2020

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

- Chômage complet
- Chômage temporaire et allocations connexes
- Travailleurs à temps partiel
- Emploi et mesures d'activation
- Dispenses
- Sanctions (de 2010 à 2019)
- Congés
- Interruption de carrière, crédit-temps et congés thématiques
- Titres services (jusqu'à fin 2015)
- Chômeurs demandeurs d'emploi
- Assurés contre le chômage et taux de chômage (de 2009 à 2018)
- Autres
- Chiffres par statut, commune, arrondissement et province

Chômage temporaire suite au Coronavirus COVID-19:

- Statistiques de suivi spécifiques concernant le corona

Les chiffres fédéraux des chômeurs indemnisés:

- Publication mensuelle d'un commentaire + données

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

Publication mensuelle d'un commentaire + données

Les chiffres du contrôle

- Publication trimestrielle

La brochure 'Indicateurs trimestriels du marché du travail':

- Publication trimestrielle

Publications ponctuelles:

- Parents isolés dans le système de chômage et dans les régimes d'interruption de travail - octobre 2020
- Activités complémentaires pendant le chômage: un pas vers une occupation à temps plein? - décembre 2020

Contributions aux publications interdépartementales:

- Suivi de l'impact social de la crise COVID-19 en Belgique (Working Group Social Impact COVID-19)
- La réponse de la protection sociale à la pandémie de COVID-19 (RBSS édition 1/2020)



Liste des abréviations

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

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



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

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



Liste des tableaux et graphiques

1	Impact de la crise corona	15
Graphique 1	Evolution du PIB sur une base annuelle en 2019-2020	17
Tableau 1	Indicateurs conjoncturels pour le marché de l'emploi en Belgique	17
Graphique 2	Evolution sur une base annuelle du nombre d'indicateurs conjoncturels par Région	18
Tableau 2	Emploi en Belgique (en milliers de personnes).....	19
Graphique 3	Variation par rapport à l'année précédente.....	19
Graphique 4	Evolution du nombre de déclarations de travailleurs détachés	20
Tableau 3	Evolution de la population (en milliers de personnes)	21
Graphique 5	Variation par rapport à l'année précédente.....	21
Graphique 6	Evolution du nombre quotidien de déclarations de chômage temporaire par rapport au taux d'occupation des hôpitaux en raison de la COVID-19.....	23
Graphique 7	Evolution à long terme du chômage temporaire en unités budgétaires (équivalents temps plein)	24
Tableau 4	Chômage temporaire en 2020 en volume	25
Tableau 5	Coût supplémentaire du chômage temporaire en 2020 en raison des mesures spécifiques liées au coronavirus	26
Tableau 6	Aperçu de l'effet du gel de la dégressivité en 2020.....	27
Tableau 7	Aperçu de l'effet de la prolongation du droit aux allocations d'insertion	28
Tableau 8	Aperçu des mesures destinées au secteur artistique	29
Tableau 9	Recours aux mesures destinées au secteur artistique.....	30
Tableau 10	Evolution du congé parental corona et du crédit-temps corona: unités physiques....	32
Tableau 11	Evolution du congé parental corona et du crédit-temps corona: montants	32
Tableau 12	Aperçu de l'utilisation des différentes mesures corona spécifiques et du surcoût induit par ces mesures en 2020.....	33

Tableau 13	Impact financier total de la crise du coronavirus sur les mesures de l'ONEM en 2020 (en milliers d'EUR)	34
Graphique 8	Evolution du nombre quotidien de déclarations de chômage temporaire: travailleurs et employeurs	35
Graphique 9	Comparaison en unités budgétaires (ETP) du nombre d'ouvriers et employés en chômage temporaire.....	36
Tableau 14	Montants prévus pour le chômage temporaire.....	37
Graphique 10	Evolution du chômage temporaire en 2019-2020 en fonction de différentes caractéristiques de profil (unités physiques)	38
Tableau 15	Profil du chômeur temporaire en 2019 et 2020	39
Graphique 11	Répartition du nombre de chômeurs temporaires par secteur et par période selon le nombre de jours indemnisés.....	40
Graphique 12	Taux de chômage temporaire par secteur selon les phases de la crise du coronavirus	40
Tableau 16	Taux de chômage temporaire par secteur selon les phases de la crise du coronavirus.. ..	41
2	Chômage temporaire.....	43
Tableau 17	Chiffres-clés chômage temporaire.....	43
Graphique 13	Chiffres comparatifs de la période de paiement en %.	44
Tableau 18	Répartition des chômeurs temporaires par classe des jours indemnisés	45
Tableau 19	Evolution du chômage temporaire par région en unités physiques.....	46
Graphique 14	Variation en pourcentage par rapport à l'année précédente	46
Tableau 20	Evolution du chômage temporaire par région en unités budgétaires.....	47
Graphique 15	Variation en pourcentage par rapport à l'année précédente	47
Graphique 16	Chômage temporaire par rapport au nombre de travailleurs.....	48
Tableau 21	Chômage temporaire par branche d'activités en unités budgétaires	49
Graphique 17	Variation en pourcentage par rapport à l'année précédente	49
Tableau 22	Evolution du chômage temporaire selon le motif en nombre de jours indemnisés ...	50
Graphique 18	Variation en pourcentage par rapport à l'année précédente	51
Graphique 19	Répartition selon le motif.....	51
Tableau 23	Evolution des allocations apparentées au chômage temporaire et des congés	52
Graphique 20	Variation en pourcentage par rapport à l'année précédente	52
3	Chômeurs complets indemnisés	53
Graphique 21	La proportion entre CCI-DE et CCI-NDE au cours des dernières années	54
Tableau 24	Evolution du nombre total de CCI-DE et de CCI-NDE.....	54
Graphique 22	Variation des CCI-DE et des CCI-NDE sur une base annuelle.....	55
Graphique 23	Proportion des sous-groupes de CCI-DE au cours de ces dernières années	56
Tableau 25	Evolution des CCI-DE selon le sous-groupe.....	57



Graphique 24	Variation sur une base annuelle des CCI-DE selon le sous-groupe.....	57
Tableau 26	Evolution des CCI-DE selon la région	59
Graphique 25	Variation sur une base annuelle des CCI-DE selon la région	59
Tableau 27	Evolution des CCI-DE selon le sexe	60
Graphique 26	Variation sur une base annuelle des CCI-DE selon le sexe	60
Tableau 28	Evolution des CCI-DE selon la classe d'âge	61
Graphique 27	Variation sur une base annuelle des CCI-DE selon la classe d'âge	61
Tableau 29	Evolution des CCI-DE selon le niveau d'études.....	64
Graphique 28	Variation sur une base annuelle des CCI-DE selon le niveau d'études.....	64
Tableau 30	Evolution des CCI-DE selon la durée du chômage	65
Graphique 29	Variation sur une base annuelle des CCI-DE selon la durée du chômage	65
Graphique 30	Evolution des CCI-DE de moins de 50 ans selon la durée du chômage	66
Tableau 31	Evolution des CCI-DE selon la nationalité	67
Graphique 31	Variation sur une base annuelle des CCI-DE selon la nationalité	67
Tableau 32	Evolution des CCI-DE selon la catégorie familiale.....	68
Graphique 32	Variation sur une base annuelle des CCI-DE selon la catégorie familiale.....	68
Tableau 33	Evolution des CCI-DE selon l'incapacité de travail éventuelle	70
Graphique 33	Variation sur une base annuelle des CCI-DE selon l'incapacité de travail éventuelle	70
Graphique 34	Evolution des rapports mutuels entre les sous-groupes de CCI-NDE.....	71
Tableau 34	Evolution des CCI-NDE selon le sous-groupe.....	72
Graphique 35	Variation sur une base annuelle des CCI-NDE par sous-groupe	72
Tableau 35	Evolution des CCI-NDE par région.....	73
Graphique 36	Variation sur une base annuelle du nombre de CCI-NDE par région	73
Tableau 36	Evolution des CCI-NDE par sexe.....	74
Graphique 37	Variation sur une base annuelle du nombre de CCI-NDE par sexe.....	74
Tableau 37	Evolution des CCI-NDE par classe d'âge.....	75
Graphique 38	Variation sur une base annuelle du nombre de CCI-NDE par classe d'âge	75
Tableau 38	Evolution des CCI-NDE par catégorie familiale	77
Graphique 39	Variation sur une base annuelle des CCI-NDE par catégorie familiale	77
Tableau 39	Evolution de l'allocation mensuelle moyenne du CCI par sous-groupe (en prix courants)	78
Tableau 40	Taux de chômage par entité en 2007 et en 2020	80
Graphique 40	Taux de chômage par entité en 2020	81
Graphique 41	Benchmark du taux de chômage par entité: situation en 2020 et évolution depuis 2007	82
Tableau 41	Clé d'interprétation du graphique benchmark bidimensionnel	82

Graphique 42	Benchmark du taux de chômage par entité : croisement entre la situation en 2020 et l'évolution depuis 2007	83
Graphique 43	Evolution du taux de chômage par entité en points de pour cent depuis 2007	84
Graphique 44	Evolution du nombre de CCI-DE – écart sur une base annuelle de la moyenne trimestrielle flottante (mois M, M-1, M-2)	85
Graphique 45	Evolution du nombre de CCI-DE selon le sous-groupe : différence sur une base annuelle de la moyenne trimestrielle flottante (mois M, M-1, M-2).....	86
Graphique 46	La variation sur une base annuelle des CCI-DE comparée au flux entrant et au flux sortant	87
Tableau 42	Rapport entre le stock, les restants, les entrants et les sortants en 2019 et en 2020	88
Graphique 47	Rapports entre le flux entrant, le flux sortant et le flux restant au T4 2019 et T1 et T2 2020, avec définition de la direction de sortie.....	88
Graphique 48	Evolution de la sortie vers l'emploi et vers la maladie de 2011 jusqu'au T3 2020.....	89
Tableau 43	Flux sortant vers l'emploi des chômeurs complets indemnisés demandeurs d'emploi (différentes personnes) au cours du premier semestre de 2020	91
Tableau 44	Flux entrant des demandeurs d'emploi indemnisés en chômage complet (différentes personnes) au cours du premier semestre de 2020 (< 65 ans).....	92
Graphique 49	Répartition des CCI-DE selon activité complémentaire.....	93
Tableau 45	Sanctions pour chômeurs enregistrées auprès de l'ONEM en 2019 et 2020	95
Tableau 46	Sanctions pour chômeurs enregistrées auprès de l'ONEM en 2020- résultats par région	97
Tableau 47	Evolution des DEI-NI selon le type d'inscription	98
Graphique 50	Variation sur une base annuelle des DEI-NI selon le type d'inscription	98
Tableau 48	Evolution du nombre moyen de DEI-NI qui, au cours des 2 années précédentes, ont perçu une allocation en tant que CCI et/ou une AGR (mois de référence déjà disponibles)	99
Graphique 51	Evolution du pourcentage moyen de DEI-NI qui, au cours des 2 années précédentes, ont perçu une allocation en tant que CCI et/ou une AGR (mois de référence déjà disponibles)	100
4	Travailleurs à temps partiel	101
Tableau 49	Evolution des travailleurs à temps partiel selon le régime.....	102
Graphique 52	Variation sur base annuelle des travailleurs à temps partiel selon le régime.....	102
Tableau 50	Evolution des travailleurs à temps partiel selon la région.....	103
Graphique 53	Variation sur une base annuelle des travailleurs à temps partiel selon la région....	103
Tableau 51	Evolution des travailleurs à temps partiel selon le sexe.....	104
Graphique 54	Variation sur une base annuelle des travailleurs à temps partiel selon le sexe.....	104
Tableau 52	Evolution des travailleurs à temps partiel selon la classe d'âge	105
Graphique 55	Variation sur une base annuelle des travailleurs à temps partiel selon la classe d'âge.	105
5	Mesures pour l'emploi et la formation	107
Tableau 53	Evolution des mesures pour l'emploi et des mesures d'activation selon le régime..	110



Tableau 54	Evolution des mesures d'activation sous le régime régional.....	111
Graphique 56	Variation sur une base annuelle des mesures pour l'emploi et des mesures d'activation selon le régime	111
Graphique 57	Répartition des mesures pour l'emploi et des mesures d'activation	111
Tableau 55	Evolution des dispenses dans le cadre des formations et autres dispenses	112
Tableau 56	Répartition des dispenses dans le cadre des formations selon le régime: nombre de paiements (en moyenne par mois) et nombre de personnes différentes (total annuel)	112
Graphique 58	Variation sur une base annuelle des dispenses dans le cadre des formations et autres dispenses	113
Graphique 59	Répartition des dispenses dans le cadre des formations et autres dispenses	113
Tableau 57	Evolution des mesures pour l'emploi et la formation, y compris les compléments et les régimes en extinction.....	114
Graphique 60	Evolution de la répartition des mesures pour l'emploi, des dispenses et autres et des régimes en extinction.....	114
6	Crédit-temps, congé thématique et interruption de carrière	115
Tableau 58	Evolution du nombre de bénéficiaires de crédit-temps, de congé thématique ou d'interruption de carrière	116
Graphique 61	Allocataires bénéficiant, d'un crédit-temps, d'un congé thématique ou d'une interruption de carrière: variation en pourcentage par rapport à l'année précédente	117
Graphique 62	Allocataires qui bénéficient d'un crédit-temps, d'un congé thématique ou d'une interruption de carrière: répartition selon le régime.....	117
Tableau 59	Evolution du nombre de bénéficiaires du crédit-temps	118
Graphique 63	Profil des allocataires en crédit-temps en 2020	118
Tableau 60	Evolution du nombre de bénéficiaires d'une forme spécifique d'interruption de carrière et de crédit-temps (congé thématique)	119
Graphique 64	Profil des allocataires bénéficiant d'un congé thématique en 2020	120
Tableau 61	Evolution du nombre de bénéficiaires d'une interruption de carrière: total	121
Graphique 65	Profil des allocataires en interruption de carrière en 2020: total	121
Tableau 62	Evolution du nombre de bénéficiaires d'une interruption de carrière: entités fédérales	123
Graphique 66	Profil des allocataires en interruption de carrière en 2020: entités fédérales.....	123
Tableau 63	Evolution du nombre de bénéficiaires d'une interruption de carrière: entités fédérées	124
Graphique 67	Profil des allocataires en interruption de carrière en 2020: entités fédérées	124
Tableau 64	Evolution du rapport avec allocations / sans allocations.....	125
Graphique 68	Rapport total avec allocations / sans allocations	126
Graphique 69	Profil des personnes différentes en crédit-temps, en congé thématique ou en interruption de carrière (avec ou sans allocations) en 2020	126
Tableau 65	Personnes différentes en crédit-temps, en congé thématique ou en interruption de carrière par rapport au nombre total de salariés	127

Graphique 70	Répartition des personnes différentes en crédit-temps, congé thématique ou interruption de carrière selon la fraction d'interruption en cours de l'année 2020 complète: population totale et les (non) fins de carrière.....	128
Tableau 66	Répartition selon le motif de toutes les interruptions confondues en 2020.....	129
Graphique 71	Répartition selon le motif de toutes les interruptions confondues en 2020	129
Tableau 67	Evolution des systèmes d'interruption, y compris le Zorgkrediet flamand	131
Graphique 72	Evolution des systèmes d'interruption, y compris le Zorgkrediet flamand.....	131
Graphique 73	Evolution de l'interruption de carrière, y compris le Zorgkrediet flamand depuis 2015	132
7	Evolution des mesures prises dans le cadre de la mise en place du Statut unique.....	133
Tableau 68	Evolution du nombre mensuel moyen de paiements et des dépenses totales (en milliers d'EUR) pour les primes de crise, les allocations de licenciement et les indemnités en compensation du licenciement.....	133
Graphique 74	Variation des dépenses totales (en millions d'EUR) par rapport à l'année précédente	133
8	Aperçu général	135
Tableau 69	Evolution du nombre de paiements par groupe d'allocations	135
Tableau 70	Evolution du nombre d'unités budgétaires par groupe d'allocations	137
Tableau 71	Evolution du nombre de jours indemnisés par groupe d'allocations	137
Tableau 72	Evolution des montants alloués par groupe d'allocations (en millions d'EUR)	138
Tableau 73	Evolution des montants alloués par région (en millions d'EUR).....	139
Tableau 74	Evolution du nombre de bénéficiaires différents selon le groupe d'allocations	140
Tableau 75	Evolution du nombre de bénéficiaires par groupe d'allocations.....	141
9	Impact des modifications réglementaires depuis 2012	143
Graphique 75	Evolution de la suspension de crise employés (jusqu'à 2011 inclus) et du chômage temporaire pour manque de travail pour employés (à partir de 2012) – données avant vérification.....	144
Tableau 76	Nombre de communications du premier jour effectif de chômage temporaire.....	145
Tableau 77	Allocations de chômage temporaire: évolution des montants journaliers	146
Graphique 76	Evolution du nombre de paiements dans le cadre du chômage temporaire pour raisons économiques (avant vérification) à partir de 2014	147
Graphique 77	Variation sur une base annuelle des CCI-DE admis sur la base des études comparée au flux entrant et au flux sortant	150
Graphique 78	Evolution du nombre de demandeurs d'emploi en SIP enregistrés auprès des services régionaux de l'emploi (moyenne mensuelle sur une base annuelle) et du nombre de premiers entrants aux allocations d'insertion	151
Tableau 78	Evolution du nombre de premiers entrants aux allocations d'insertion selon la classe d'âge en comparaison avec l'évolution du nombre de jeunes en stage d'insertion professionnelle .	152
Graphique 79	Evolution du ratio de sortants par rapport à la population totale de CCI-DE admis sur la base des études.....	153



Tableau 79	Nombre de bénéficiaires d'allocations d'insertion pour qui le droit s'est éteint à la suite de la limitation dans le temps	154
Tableau 80	Nombre de prolongations du droit de base pour des bénéficiaires d'allocations d'insertion pour qui le droit s'est éteint à la suite de la limitation dans le temps.....	155
Tableau 81	Position socio-économique au cours des 6 mois suivant la fin du droit aux allocations d'insertion à la suite de la limitation dans le temps	156
Tableau 82	Evolution du nombre de chômeurs pour lesquels le droit aux allocations d'insertion a été élargi parce qu'ils suivent un trajet MMPP ou IT33% (nombre de personnes par an)	159
Tableau 83	Evolution du nombre de chômeurs avec une allocation d'insertion qui suivent un trajet MMPP ou IT33% (nombre de personnes par an).....	159
Tableau 84	Nombre de CCI-DE selon la base d'admission et l'âge (en unités physiques).....	160
Graphique 80	Evolution du nombre de CCI-DE selon la base d'admission et l'âge (en unités physiques) avec l'indice 2011 = 100.....	160
Tableau 85	Augmentation de l'allocation lors des trois premiers mois de chômage	162
Tableau 86	Diminution de l'allocation à partir du 13 ^{ème} mois de chômage chez les chefs de ménage et les isolés	163
Tableau 87	Diminution de l'allocation des cohabitants dans la 2 ^{ème} période d'indemnisation... ..	164
Tableau 88	Evolution des allocations forfaitaires chez les cohabitants	164
Tableau 89	Complément d'ancienneté à partir du 13 ^{ème} mois de chômage.....	165
Tableau 90	Nombre d'allocataires qui bénéficient d'une fixation de leur montant d'allocations par année	166
Tableau 91	Montants journaliers de l'allocation complète au cours des phases dégressives 23 et 24 selon la catégorie familiale (sans CA).....	167
Tableau 92	Evolution des conditions d'accès au régime de chômage avec complément d'entreprise selon le régime	169
Tableau 93	Nombre de personnes ayant accédé au régime de chômage avec complément d'entreprise (hors prépension à mi-temps) selon le régime.....	170
Tableau 94	Nombre de personnes ayant accédé au régime du chômage avec complément d'entreprise selon l'âge et la disponibilité pour le marché de l'emploi.....	171
Graphique 81	Sortie du système de chômage avec complément d'entreprise en fonction de l'âge	172
Graphique 82	Régime du chômage avec complément d'entreprise (prépension à mi-temps non comprise): évolution depuis 2007 (unités physiques)	173
Tableau 95	Nombre d'entrants dans le statut de chômeur âgé dispensé selon l'âge	175
Graphique 83	Evolution du nombre de CCI-DE de 50 ans et plus et du nombre de chômeurs âgés dispensés selon la classe d'âge depuis 2012 (unités physiques).....	176
Tableau 96	Nombre d'entrants dans le statut de dispense pour raisons sociales et familiales (2014) ou d'aidant proche (à partir de 2015) selon le sexe	177
Tableau 97	Nombre d'entrants dans le statut de travailleur à temps partiel avec une allocation de garantie de revenus selon la catégorie familiale	179
Tableau 98	Calendrier détaillé de la reprise opérationnelle des compétences	181

Tableau 99	Nombre moyen de paiements au profit de chômeurs complets exerçant une activité accessoire pendant le chômage (avantage "Tremplin-indépendants").....	184
Tableau 100	Evolution du nombre de personnes ayant accédé au régime du crédit-temps.....	187
Tableau 101	Répartition du nombre de personnes ayant accédé au régime du crédit-temps.....	187
Tableau 102	Nombre de personnes ayant accédé au régime d'interruption de carrière	189
Tableau 103	Nombre de personnes entrées dans les régimes de fin de carrière de l'interruption de carrière et du crédit-temps	191
Tableau 104	Nombres de personnes ayant accédé aux congés thématiques.....	194
10	Comparaison internationale	197
Tableau 105	Taux de chômage harmonisé (en %) - Chiffres annuels.....	197
Graphique 84	Taux de chômage harmonisé (en %) Chiffres trimestriels.....	198
Graphique 85	Evolution du chômage administratif indemnisé en Belgique, en Allemagne, en France et aux Pays-Bas	199
Tableau 106	Ratio du chômage administratif indemnisé au sens large en Belgique, en Allemagne, en France et aux Pays-Bas.....	201
Tableau 107	Evolution de l'emploi en Belgique, en UE 27 et en zone euro en milliers	202
Tableau 108	Taux d'emploi en 2019 par région en Belgique et dans l'Union européenne des 27	203
Graphique 86	Ecart jusqu'à l'objectif 2020 dans les pays de l'UE 27	204
Graphique 87	Carte avec l'écart par rapport à l'objectif 2020 dans les pays de l'UE 27	204
Graphique 88	Evolution du taux d'emploi par région	205
Graphique 89	Evolution du « ratio job » par région.....	206
Tableau 109	Evolution de l'emploi et de la population (en milliers), ainsi que du taux d'emploi en Belgique et dans l'UE des 19	207
Graphique 90	Taux d'inactivité (en %) Chiffres trimestriels.....	208
Tableau 110	Evolution du taux d'inactivité en Belgique et en Europe.....	208
Graphique 91	Variation relative par rapport à l'année précédente.....	209
11	Perspectives et Budget	211
Tableau 111	Aperçu de la répartition des paiements dans des postes de dépenses en 2020 -hors arriérés	212
Tableau 112	Evolution du nombre de paiements selon le poste de dépenses	213
Tableau 113	Evolution des montants alloués selon le poste de dépenses (en millions d'EUR) – hors arriérés	213
Tableau 114	Aperçu des dépenses fédérales de l'ONEM pour les prestations sociales – hors arriérés	214
Tableau 115	Prévisions conjoncturelles	215
Tableau 116	Evolution des unités physiques selon le poste de dépenses fédérales dans le budget de l'ONEM	216
Tableau 117	Evolution des dépenses fédérales de l'ONEM pour les prestations sociales en prix courants (en millions d'EUR) – hors arriérés.....	216



Tableau 118	Evolution des dépenses fédérales de l'ONEM pour les prestations sociales en pourcentage du PIB.....	217
Graphique 92	Evolution des dépenses fédérales de l'ONEM pour les prestations sociales en pourcentage du PIB.....	217
Tableau 119	Evolution des dépenses fédérales de l'ONEM pour les prestations sociales en prix de 2007 (en millions d'EUR) – hors arriérés.....	217
Tableau 120	Evolution des dépenses fédérales de l'ONEM pour les prestations sociales en prix de 2007 (indice 2007 = 100) – hors arriérés.....	218
Tableau 121	Arriérés sur les dépenses fédérales de l'ONEM pour les prestations sociales en prix courants (en millions d'EUR).....	218
Tableau 122	Evolution des principaux postes de dépenses non transférés pour les prestations sociales en prix courants (en millions d'EUR) – hors arriérés.....	219
Graphique 93	Evolution des principaux postes de dépenses non transférés pour les prestations sociales en prix courants (en millions d'EUR) – hors arriérés.....	220
Tableau 123	Evolution des principaux postes de dépenses non transférés pour les prestations sociales en prix courants avec arriérés (en millions d'EUR) – arriérés inclus.....	220
Graphique 94	Evolution des principaux postes de dépenses non transférés pour les prestations sociales en prix courants (en millions d'EUR) et arriérés inclus.....	220