

L'ONEM EN 2023

VOL. 2

Indicateurs du marché
du travail et évolution des
allocations



L'ONEM EN 2023

VOL. 2

Indicateurs du marché
du travail et évolution des
allocations

L'ONEM en 2023 – volume 2: indicateurs du marché du travail et évolution des allocations

est une publication éditée par l'ONEM:

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

Editeur responsable:

Jean-Marc Vandenberghe.

Directeur de publication:

Hugo Boonaert,
Janick Pirard.

Rédacteur en chef:

Michiel Segaeert.

Equipe de rédaction:

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

Ont aussi collaboré à ce numéro:

Georges Martens,
Oscar Gwiza,
Toon Luyckx,
Béatrice Depas,
Carline Saucez,
Marie-Paule Vandendeurpel,
Martine Vereeken.

Graphisme:

Service graphique -
Direction Communication

Impression:

Service imprimerie -
Direction Communication

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

ISSN 2295-7642

PRÉFACE

2023 : le nouveau normal ?

En 2023, les régimes de l'ONEM semblent renouer avec les tendances qu'ils connaissaient avant les années de la pandémie. Voici quelques chiffres clés :

- Le nombre de **chômeurs complets indemnisés** (demandeurs d'emploi ou non) passe sous la barre symbolique de 300.000, avec une moyenne mensuelle de 295.801. Même si l'on y ajoute les 28.664 chômeurs qui, par le biais d'une dispense spécifique, cherchent à améliorer leur position sur le marché du travail, les chiffres du chômage n'ont jamais été aussi favorables depuis la deuxième crise pétrolière à la fin des années 70.
- Pour le **chômage temporaire**, qui a atteint des sommets inégalés en 2020 en raison de la pandémie, nous comptons en moyenne 121.127 paiements par mois. Cela représente sensiblement moins que le nombre moyen de chômeurs temporaires au cours des dix ou vingt années précédant le premier confinement.



- Le nombre moyen de paiements mensuels pour le **congé parental** continue sa tendance à la hausse et atteint 93.876, dépassant ainsi le pic éphémère de 2020 qui résultait d'une mesure spécifique liée à la crise sanitaire. Surtout à cause de ce régime, le nombre total d'allocations d'interruption augmente (+2,4% sur une base annuelle), maintenant que la tendance à la baisse du crédit-temps depuis les réformes à partir de 2012 semble terminée.
- Pour **l'ensemble des allocations de l'ONEM**, nous atteignons une moyenne mensuelle de 750.741, soit la plus basse depuis 1978. Pourtant, la population belge (et le nombre d'assurés sociaux) a entre-temps fortement augmenté. La part relative des assurés sociaux bénéficiant d'une allocation de l'ONEM a diminué environ de moitié en dix ans.

En résumé, en 2023, les traces des crises depuis 2020 semblent à première vue avoir été effacées au sein des régimes de l'ONEM. Cependant, une certaine prudence dans l'interprétation est recommandée.

Période de longue transition, inflation et crise d'énergie

Lorsque l'on examine les **indicateurs économiques et du marché du travail récents** de 2023, un tableau très contrasté se dessine. La croissance économique et la création d'emplois sont positives, mais pas de manière frappante. Le nombre d'offres d'emploi reste relativement élevé, bien que nous ne constations plus les pics élevés observés peu de temps après la pandémie. La reprise ralentit par rapport aux premiers mois après les confinements les plus stricts, mais une importante crise conjoncturelle semble tout de même évitée. Ce contexte quelque peu imprévisible et ambigu est parfois appelé "long transitory", en analogie avec le Covid long (les possibles effets longue durée d'une infection au COVID-19 sur la santé). Le terme fait référence aux conséquences économiques à long terme de la pandémie, tels que des chaînes de production perturbées qui ne se rétablissent pas immédiatement, entraînant

notamment une inflation accrue. Cette longue transition se mêle également aux conséquences à long terme de la crise bancaire précédant la pandémie, et surtout à la crise énergétique devenue perceptible à partir de la fin 2021 et qui s'est intensifiée à la suite du conflit en Ukraine.

Le régime du chômage temporaire bien développé agit en Belgique comme un tampon contre les chocs économiques. Dans ce régime, nous constatons que chaque secteur ne se normalise pas de la même manière en 2023, contrairement à ce que nous pouvions esquisser de manière générale ci-dessus. En dehors du secteur de la construction, la plupart des groupes de secteurs connaissent un volume significativement plus élevé de chômage temporaire qu'avant la pandémie. Dans certaines branches du secteur des services en particulier, nous observons encore des traces d'une perturbation à plus long terme. Grâce à ce tampon, nous ne constatons pas d'impact direct sur le chômage complet indemnisé, bien que l'inflation entraîne une augmentation des dépenses en prix courants. En ce qui concerne les **demandeurs d'emploi non indemnisés**, nous observons en 2023 une augmentation d'environ un quart. Cela s'explique en partie par l'arrivée de réfugiés ukrainiens sur notre marché du travail, mais la hausse importante du nombre de demandeurs d'emploi inscrits obligatoirement, qui comprend en principe une grande partie de ceux bénéficiant d'une aide sociale, est particulièrement préoccupante.

L'atterrissage en douceur après la pandémie ne se déroule pas sans heurts. Cette conjoncture, combinée à l'augmentation des tensions géopolitiques internationales, signifie qu'une interprétation trop optimiste de la normalisation générale après la période de crise doit être nuancée. De plus, nous ne devons pas perdre de vue que notre sécurité sociale et notre marché du travail étaient confrontés à plusieurs défis majeurs avant la pandémie, défis qui n'ont pas diminué au cours des dernières années.

Des défis persistants sur le marché du travail

Depuis des décennies, le **vieillissement** de la population suscite des inquiétudes quant à son impact sur la pénurie de main-d'œuvre et le financement de la sécurité sociale. L'augmentation du nombre de travailleurs âgés prenant leur pension crée un vide difficile à combler par les jeunes générations. Cela est considéré comme un facteur explicatif majeur du pic mondial des emplois difficiles à pourvoir en 2023. Bien que cette situation peut être bénéfique pour les possibilités d'emploi des chômeurs, elle menace en revanche de freiner la croissance économique.

La rapide évolution de la **numérisation** et de l'automatisation accroît la polarisation du marché du travail et la demande de compétences spécifiques. Cela conduit à un marché du travail confronté à des tensions à la fois en termes de sous-qualification et de surqualification, compliquant ainsi l'emploi durable et l'activation des profils vulnérables. Près de la moitié des demandeurs d'emploi indemnisés complets en 2023 sont au chômage depuis au moins deux ans. Pour ce groupe, combler l'écart qui le sépare du marché du travail, sera un véritable défi.

Le défi est encore plus grand pour l'**importante population des inactifs belges**, qui sont complètement en dehors du marché du travail. Le nombre de chômeurs en Belgique est relativement faible par rapport à d'autres pays européens, mais l'emploi en Belgique accuse du retard. L'activation des chômeurs ne peut donc être qu'un petit maillon dans les efforts visant à augmenter notre taux d'emploi.

Les formes de travail flexibles et le télétravail gagnent du terrain, suscitant des questions sur les besoins et l'adéquation de la sécurité sociale. **La mondialisation et la migration** (à la fois au sein de l'UE et de l'extérieur) contribuent à l'enrichissement du marché du travail, mais posent également des défis, notamment la vulnérabilité potentielle des chaînes de production, la concurrence internationale sur le marché du travail et une pression accrue sur certains régimes de sécurité sociale. **Les tensions géopolitiques internationales** exacerbent encore davantage ces risques. Les conséquences du **changement climatique** ajoutent une complexité supplémentaire. Pour l'ONEM, certains phénomènes météorologiques extrêmes influencent directement l'utilisation du chômage temporaire pour intempéries. L'impact à long terme, par exemple, de la mise en œuvre de nouvelles normes climatiques et du développement de technologies plus respectueuses de l'environnement, est difficile à évaluer. Cela entraîne déjà un changement dans les compétences requises et donc de nouveaux métiers en demande. Les transitions résultantes sur le marché du travail devraient avoir un impact sur environ la moitié des emplois en Belgique au cours des prochaines années. Cependant, cette transition devrait également générer un gain net d'emplois dans notre pays et contrer les effets de la polarisation du marché du travail.

Régimes robustes et efficaces

En vue des défis de demain, les récentes crises aiguës nous rappellent l'importance des **régimes de sécurité sociale robustes** qui agissent comme un tampon pour protéger notre marché du travail et notre économie contre les chocs. En 2020, lorsque l'ONEM devait soutenir financièrement près de 1,7 million de personnes, le coût total de l'ONEM représentait encore moins de 10% des dépenses totales de la sécurité sociale belge (SPF Sécurité Sociale, 2023).

Les mesures spécifiques, en particulier par le biais du régime de chômage temporaire, ont permis de protéger de nombreux emplois et d'offrir des perspectives. La gestion centralisée et le monitoring rapide de l'ONEM ont permis de mettre en œuvre, d'ajuster et de désactiver ces mesures de manière efficace, simultanée et uniforme sur l'ensemble du pays. Étant donné que le calcul des coûts mentionné inclut également les frais de gestion, l'ONEM peut également être fier d'avoir pu offrir cette protection malgré toutes les pressions de la crise avec **une grande efficacité financière**. Fort des enseignements tirés des années de crise passées, l'ONEM s'engage également à moderniser et améliorer davantage son fonctionnement.

Les chiffres ne mentent pas. En ces temps complexes, il est difficile de prévoir les évolutions futures. Face à ces incertitudes, l'ONEM est prêt à protéger le citoyen, l'économie et le marché du travail.

Jean-Marc Vandenberghe

ADMINISTRATEUR GÉNÉRAL

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke extending to the right.

SOMMAIRE

Préface	3
1 2023 en bref	11
1.1 Chiffres-clés.....	11
1.2 2023 en perspective historique.....	16
1.3 Dépenses sociales	23
1.4 Autres unités statistiques.....	30
2 Contexte sociétal et socio-économique	35
2.1 Evolution de la conjoncture et du marché de l'emploi.....	36
2.2 La structure du marché d'emploi belge dans un contexte européen.....	41
2.3 Impact des crises et des tendances macroéconomiques	60
2.4 Perspectives et Budget.....	83
3 Impact des récentes modifications réglementaires	93
3.1 Chômage complet	94
3.2 Chômage temporaire	110
3.3 Allocations d'interruption.....	111
3.4 Autres réformes	120
4 Chômage complet	121
4.1 Chiffres-clés.....	121
4.2 Chômeurs complets indemnisés demandeurs d'emploi (CCI-DE)	124
4.3 Chômeurs complets indemnisés non demandeurs d'emploi (CCI-NDE).....	138
4.4 Dispenses spécifiques	141
4.5 Demandeurs d'emploi inoccupés non indemnisés.....	146
4.6 Evolution de l'allocation moyenne (CCI)	150
4.7 Taux de chômage par entité (CCI-DE)	153
4.8 Evolution dynamique des CCI-DE	155
4.9 Tremplin indépendant.....	163
4.10 Sanctions	165
5 Chômage temporaire.....	171
5.1 Chiffres-clés.....	171
5.2 Par branche d'activités.....	173
5.3 Par motif	178
5.4 Par région.....	180
5.5 Par genre.....	184

6	Allocations d'interruption	187
6.1	Chiffres-clés.....	187
6.2	Crédit-temps	191
6.3	Congés thématiques	193
6.4	Interruption de carrière	200
6.5	Répartition de toutes les interruptions confondues par motif.....	202
7	Autres allocations	205
7.1	Travailleurs à temps partiel avec une allocation de garantie de revenus (AGR).....	206
7.2	Mesures pour l'emploi et la formation	212
7.3	Allocations apparentées au chômage temporaire et congés	216
7.4	Statut Unique et régimes en voie d'extinction	218
8	Développements statistiques	221
8.1	Publications statistiques de l'ONEM au cours de l'année.....	221
8.2	Communiqués de presse concernant des publications ponctuelles.....	223
8.3	Aperçu des sources et statistiques principales.....	230
8.4	Notions statistiques.....	237
	Références	243
	Liste des abréviations	249
	Liste des tableaux et graphiques	253

1

2023 EN BREF

1.1 Chiffres-clés

Nombre de paiements par groupe d'allocations

Tab. 1.1.1

	2019	2020	2021	2022	2023	Evol. 2019 - 2023	Evol. 2022 - 2023
Chômeurs complets indemnisés	391.039	378.148	346.498	308.344	295.801	-24,4%	-4,1%
<i>Demandeurs d'emploi</i>	329.360	339.267	321.502	291.694	284.786	-13,5%	-2,4%
<i>Non-demandeurs d'emploi</i>	61.678	38.881	24.996	16.649	11.015	-82,1%	-33,8%
Dispenses d'IDE pour des études ou des formations professionnelles, actions à l'étranger et ALE	38.612	35.176	33.660	30.348	28.664	-25,8%	-5,5%
Chômage temporaire	98.341	504.830	304.137	165.313	121.127	+23,2%	-26,7%
Allocations d'interruption	249.367	252.046	231.127	233.433	238.936	-4,2%	+2,4%
<i>Crédit-temps</i>	107.392	95.000	90.938	88.808	89.723	-16,5%	+1,0%
<i>Interruption de carrière</i>	53.676	47.303	41.556	37.137	34.207	-36,3%	-7,9%
<i>Congés thématiques</i>	88.299	109.743	98.633	107.488	115.007	+30,2%	+7,0%
Autres allocations	102.165	86.619	82.138	78.168	66.213	-35,2%	-15,3%
<i>Travailleurs à temps partiel avec AGR</i>	33.576	31.788	31.075	29.433	25.532	-24,0%	-13,3%
<i>Mesures pour l'emploi et la formation</i>	57.907	46.144	42.843	40.536	32.881	-43,2%	-18,9%
<i>Allocations apparentées au chômage temporaire et congés</i>	8.587	6.508	6.392	6.960	6.673	-22,3%	-4,1%
<i>Statut Unique et régimes en extinction</i>	2.094	2.180	1.827	1.240	1.128	-46,1%	-9,1%
Total chômeurs	429.651	413.324	380.159	338.692	324.465	-24,5%	-4,2%
Total travailleurs	447.779	841.316	615.574	475.674	425.149	-5,1%	-10,6%
Total général	879.524	1.256.820	997.560	815.605	750.741	-14,6%	-8,0%

Le tableau 1.1.I donne un aperçu en unités physiques de toutes les formes d'allocations dont il est question dans les chapitres suivants. En 2023, nous avons comptabilisé dans les différents régimes d'indemnisation de l'ONEM, 750.741 paiements en moyenne par mois, un nombre inférieur de 14,6% à celui de 2019. Depuis plusieurs années, le nombre moyen de paiements par mois est en diminution. Cette tendance a été interrompue au cours de la période 2020 – 2021 en raison de la crise de corona et du grand nombre de paiements en chômage temporaire qui en a résulté.

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

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

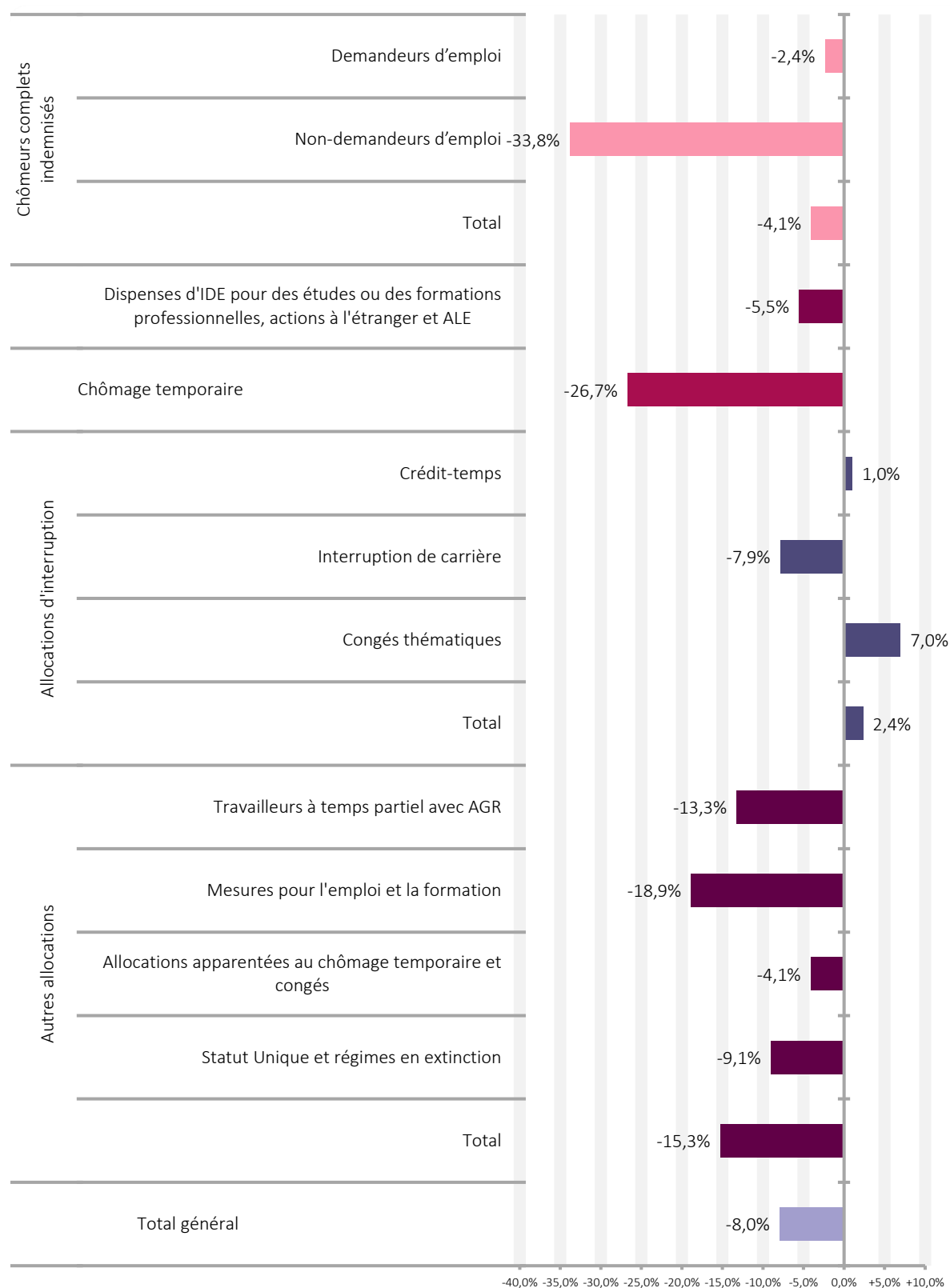
En 2023, nous constatons une diminution sur une base annuelle tant pour les chômeurs indemnisés (- 4,2%) que pour les travailleurs indemnisés (- 10,6%). La baisse du nombre de chômeurs indemnisés est plus prononcée chez les non-demandeurs d'emploi que chez les demandeurs d'emploi. Les diminutions sont respectivement de 33,8% et 2,4%. Le nombre de paiements effectués pour les chômeurs demandeurs d'emploi et non demandeurs d'emploi en 2023 a baissé de 24,4% par rapport à 2019. Le groupe avec dispenses d'inscription comme demandeur d'emploi (pour des études ou des formations professionnelles, des activités à l'étranger et ALE) diminue de 5,5% sur une base annuelle.

Après les chiffres exceptionnels de 2020 et 2021 pour le chômage temporaire dû à la crise corona, nous constatons cette année une normalisation des chiffres. Sur une base annuelle, nous observons une baisse de 26,7%. Par rapport à 2019, il y a encore une augmentation de 23,2%. Le nombre de travailleurs qui adaptent leur temps de travail augmente légèrement par rapport à 2022 de 2,4%. Nous constatons une augmentation sur une base annuelle des congés thématiques (+7,0%) et du crédit-temps (+1,0%) et une diminution de l'interruption de carrière (-7,9%).

Enfin, pour les autres allocations, on note une baisse de 15,3% du nombre de paiements sur une base annuelle. Le groupe le plus important de cette catégorie est celui des mesures d'emploi et de formation. Il s'agit en grande partie de mesures dont la compétence a été transférée aux régions. Une grande partie est donc éteinte, ce qui explique la baisse de 18,9% sur une base annuelle. En outre, ce groupe comprend les travailleurs à temps partiel bénéficiant d'allocations de garantie de revenu, celles-ci diminuent de 13,3% sur une base annuelle. Les allocations apparentées au chômage temporaire et les congés diminuent de 4,1% sur une base annuelle. Enfin, le groupe restant comprend entre autres les mesures dans le cadre du développement du Statut unique (prime de crise, les allocations de licenciement et les indemnités en compensation du licenciement), la prépension à mi-temps (éteinte) et les travailleurs frontaliers (-9,1%). Il convient de souligner que bon nombre des mesures qui relèvent de ce groupe consistent en des compléments et des primes qui ne sont en principe payés qu'une seule fois à leur bénéficiaire. Cela signifie que la différence entre le nombre d'unités physiques et le nombre de personnes différentes (cf. la partie 1.4.2) pour ce groupe est, en termes relatifs, plus importante que pour les autres groupes.

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

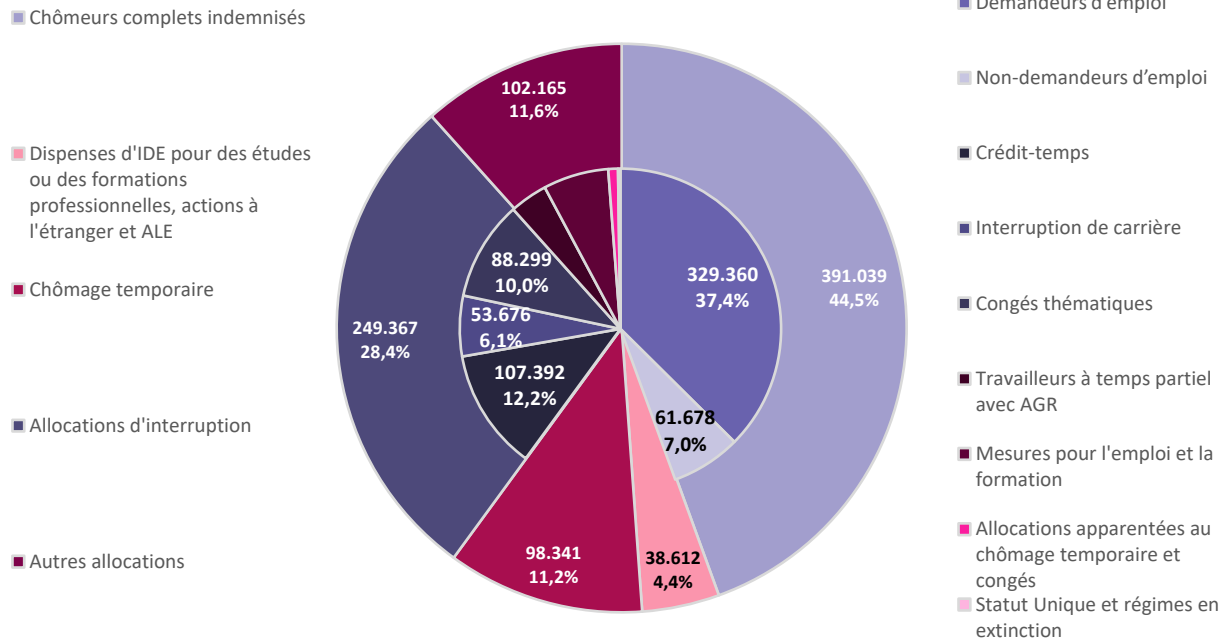
Gra. 1.1.1



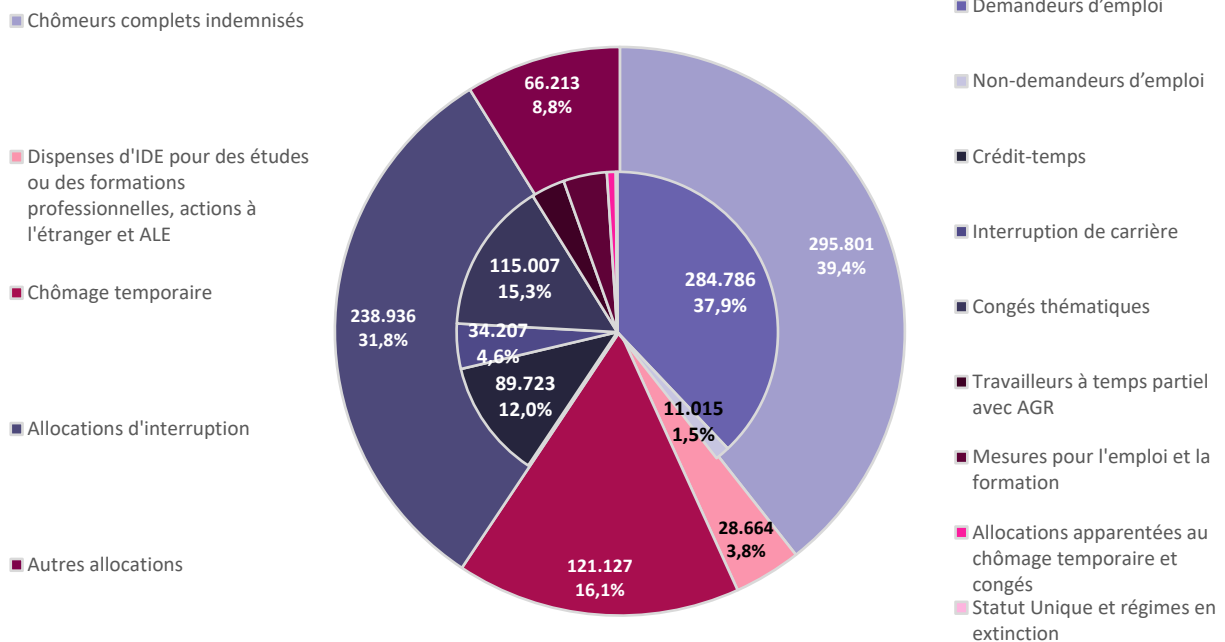
Répartition du nombre de paiements par groupe d'allocations

Gra. 1.1.11

2019



2023



Si on examine la proportion entre les différents groupes d'allocations, on constate que la plupart des paiements sont versés dans le cadre du chômage complet (39,4%), suivi par les allocations d'interruption (31,8%) et le chômage temporaire (16,1%).

Par rapport à 2019, la part des chômeurs complets a diminué de 5,1%. La proportion de non-demandeurs d'emploi a, en particulier, fortement diminué, passant de 7,0% à 1,5%.

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

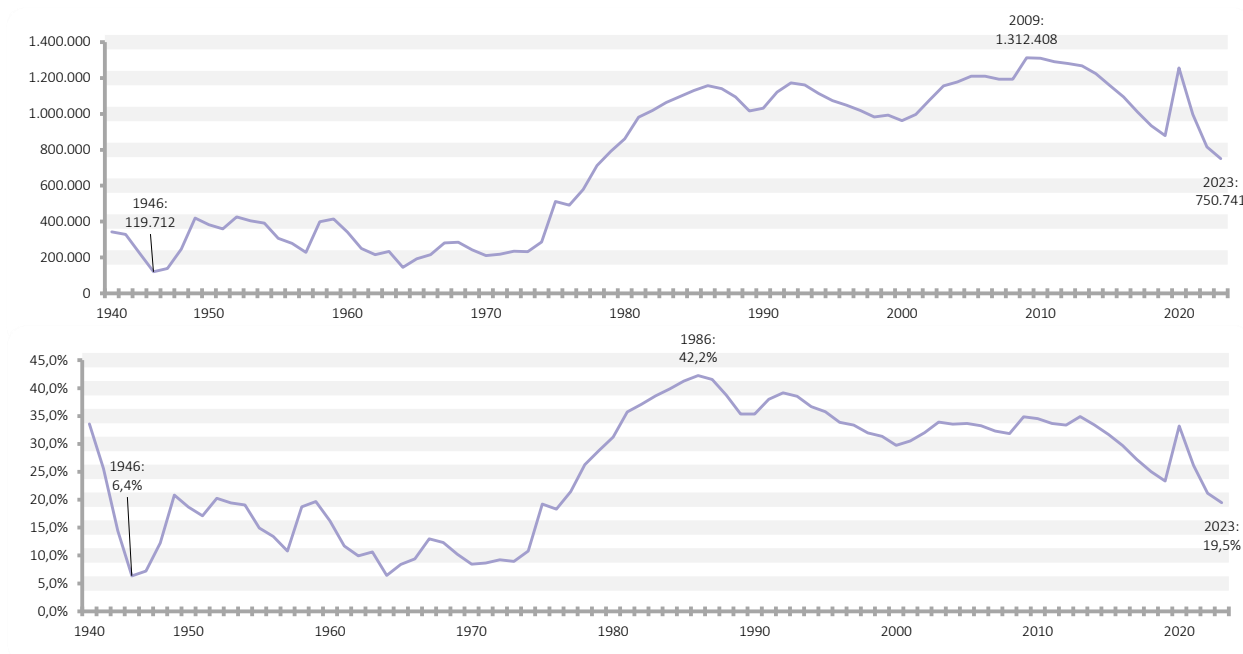
1.2

2023 en perspective historique

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

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

Gra. 1.2.1



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

Au cours de la dernière décennie, nous observons que la baisse qui a suivi le pic de 2009, s'est globalement poursuivie jusqu'en 2019. La tendance a été interrompue par la pandémie du coronavirus, laquelle a porté le nombre total d'allocations à 1.256.647 unités en 2020. En 2023, le nombre retombe à 750.741, poursuivant ainsi la tendance à la baisse.

Si nous examinons le nombre d'allocations, en termes relatifs, par rapport au nombre de personnes assurées contre le chômage, nous constatons encore des fluctuations dans la période après la Seconde Guerre mondiale jusqu'aux années 1970, suivies d'une augmentation rapide qui a duré principalement jusqu'au milieu des années 1980. Le plus haut taux est atteint en 1986, avec 42,2%. Après une première baisse, l'évolution du chômage au début du 21^e siècle semble avoir quelque peu stagné. Comme pour les chiffres absolus, au cours de la dernière décennie, nous observons une nette tendance à la baisse qui est interrompue par la crise du coronavirus en 2020. Le nombre d'allocations en 2023 reste en dessous de la valeur de 2019.

Répartitions des groupes d'allocations dans les cinq dernières décennies

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

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

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

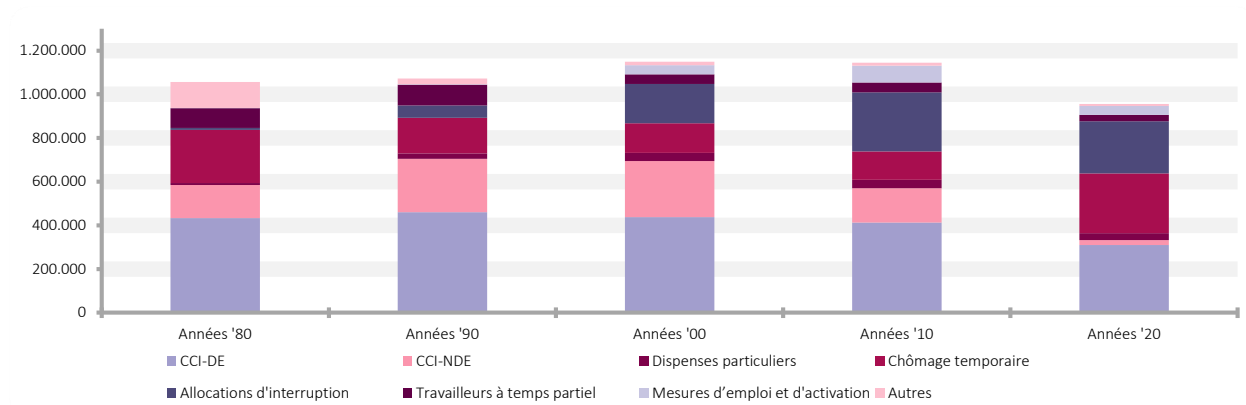
Moyennes décennales par groupe d'allocations

Tab. 1.2.I

	Années '80	Années '90	Années '00	Années '10	Années '20
Chômeurs complets indemnisés	585.131	705.010	694.476	569.771	332.198
<i>Demandeurs d'emploi</i>	433.098	460.328	437.308	412.788	309.312
<i>Non-demandeurs d'emploi</i>	152.032	244.682	257.168	156.984	22.885
Dispenses d'IDE pour des études ou des formations professionnelles, actions à l'étranger et ALE	8.892	24.271	37.134	39.038	31.962
Chômage temporaire	243.306	162.829	136.258	130.174	273.852
Allocations d'interruption	8.819	56.638	179.021	269.899	238.885
<i>Credit-temps</i>	0	0	70.016	128.101	91.117
<i>Interruption de carrière</i>	8.819	55.937	80.098	68.617	40.051
<i>Congés thématiques</i>	0	701	28.907	73.181	107.718
Autres	210.116	123.305	102.270	136.275	78.285
<i>Travailleurs à temps partiel avec AGR</i>	90.136	94.665	44.261	45.185	29.457
<i>Mesures d'emploi et d'activation</i>	1.449	2.418	42.339	77.529	40.601
<i>Allocations apparentées au chômage temporaire et congés</i>	0	0	8.727	9.426	6.633
<i>Reste</i>	118.531	26.222	6.944	4.136	1.594
Total chômeurs	594.023	729.282	731.610	608.809	364.160
Total travailleurs	343.710	316.550	410.606	532.213	589.428
Total général	1.056.263	1.072.054	1.149.160	1.145.158	955.182

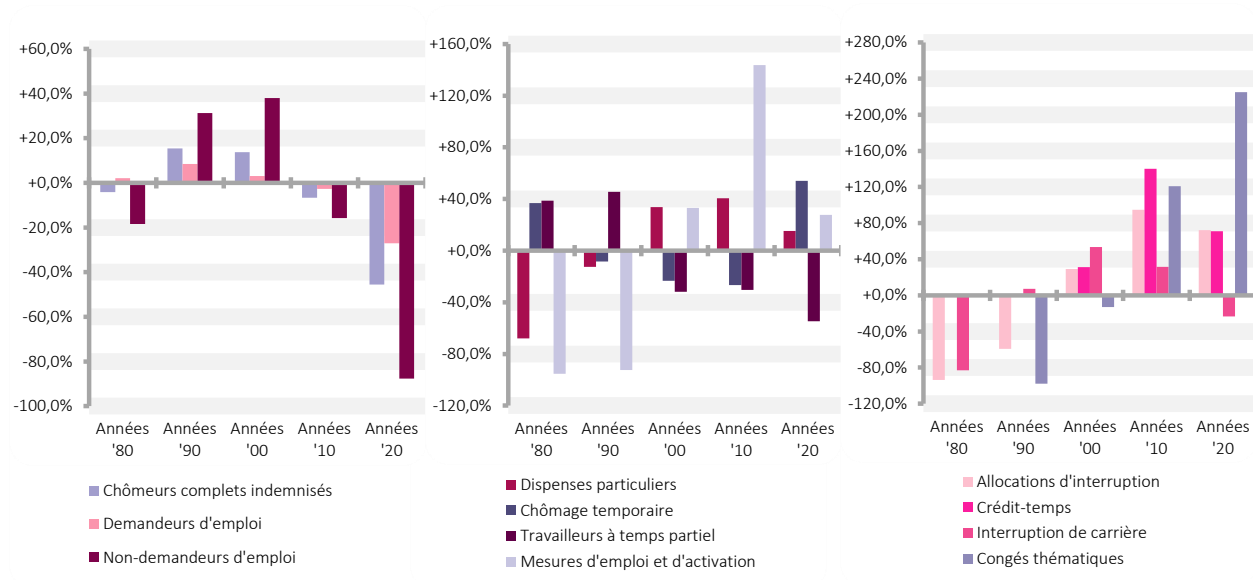
Moyennes décennales par groupe d'allocations

Gra. 1.2.II



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

Gra. 1.2.III



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

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

Jalons pour les grands groupes d'allocations

Tab. 1.2.II

	2023	Jalon
Chômeurs complets indemnisés	295.801	Niveau le plus bas depuis 1977 (290.804 unités)
Dispenses d'IDE pour des études ou des formations professionnelles, actions à l'étranger et ALE	28.664	Niveau le plus bas depuis 1996 (25.059 unités)
Chômage temporaire	121.127	Niveau le plus bas depuis 2019 (98.341 unités)
Allocations d'interruption	238.936	Niveau le plus haut depuis 2020 (252.046 unités)
Travailleurs à temps partiel avec AGR	25.532	Niveau le plus bas depuis 1982 (23.613 unités)
Mesures d'emploi et d'activation	32.881	Niveau le plus bas depuis 2003 (31.177 unités)
Total général	750.741	Niveau le plus bas depuis 1978 (712.578 unités)

En 2023, nous avons comptabilisé un total de 750.741 paiements en moyenne par mois dans les différents régimes d'indemnisation de l'ONEM. Il s'agit du niveau le plus bas depuis 1978. Nous pouvons attribuer ce faible chiffre principalement au petit nombre de chômeurs complets. Ceux-ci atteignent, en 2023, leur niveau le plus bas depuis 1977. En matière de chômage temporaire, on ne retrouve plus les chiffres extrêmes du pic de la crise corona, mais les chiffres restent plus élevés qu'en 2019. Pour les allocations d'interruption, l'augmentation se poursuit également. Ce n'est qu'en 2020 que l'on a enregistré des chiffres plus élevés, encore une fois sous l'influence de la crise de la corona, notamment avec le congé parental corona.

1.3

Dépenses sociales

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

Tab. 1.3.I

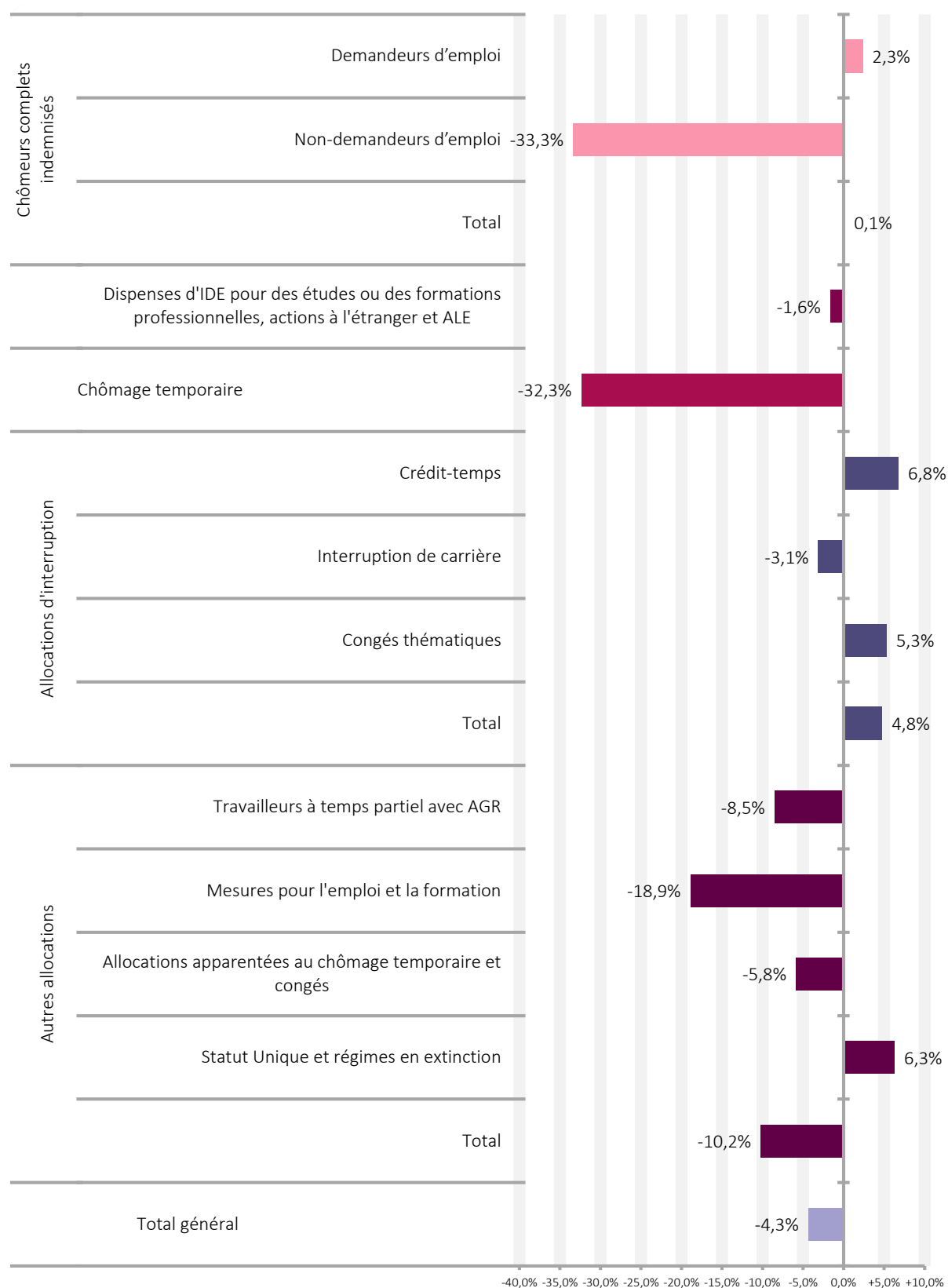
	2019	2020	2021	2022	2023	Evol. 2019 - 2023	Evol. 2022 - 2023
Chômeurs complets indemnisés	4.582,7	4.690,5	4.450,9	4.191,8	4.196,0	-8,4%	+0,1%
<i>Demandeurs d'emploi</i>	3.680,1	4.105,7	4.073,9	3.928,0	4.020,2	+9,2%	+2,3%
<i>Non-demandeurs d'emploi</i>	902,6	584,8	376,9	263,8	175,8	-80,5%	-33,3%
Dispenses d'IDE pour des études ou des formations professionnelles, actions à l'étranger et ALE	460,9	447,8	458,6	449,7	442,5	-4,0%	-1,6%
Chômage temporaire	368,5	4.300,2	2.153,8	848,4	573,9	+55,7%	-32,3%
Allocations d'interruption	737,9	751,4	672,1	730,7	765,4	+3,7%	+4,8%
<i>Crédit-temps</i>	344,9	312,7	296,9	313,5	334,8	-2,9%	+6,8%
<i>Interruption de carrière</i>	136,7	121,5	107,2	102,9	99,7	-27,0%	-3,1%
<i>Congés thématiques</i>	256,3	317,2	268,0	314,3	330,9	+29,1%	+5,3%
Autres allocations	540,9	531,3	493,0	462,6	415,4	-23,2%	-10,2%
<i>Travailleurs à temps partiel avec AGR</i>	169,5	212,6	197,4	185,8	170,0	+0,3%	-8,5%
<i>Mesures pour l'emploi et la formation</i>	242,2	180,8	174,0	170,7	138,5	-42,8%	-18,9%
<i>Allocations apparentées au chômage temporaire et congés</i>	47,8	42,4	43,3	48,3	45,4	-4,9%	-5,8%
<i>Statut Unique et régimes en extinction</i>	81,4	95,6	78,3	57,9	61,5	-24,4%	+6,3%
Total chômeurs	5.044	5.138	4.909	4.641	4.638	-8,0%	-0,1%
Total travailleurs	1.566	5.487	3.241	1.984	1.693	+8,1%	-14,6%
Total général	6.690,9	10.721,3	8.228,2	6.683,1	6.393,3	-4,4%	-4,3%

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 2.4. Ces chiffres excluent les dépenses pour des primes spécifiques pour raison coronavirus.

En 2023, le total des montants alloués a diminué de 289,9 millions d'EUR, soit -4,3%, sur une base annuelle. Comme pour les autres unités statistiques, cette diminution est principalement due au chômage temporaire. On constate une stagnation (+0,1%) chez les chômeurs complets. Pour les allocations d'interruption, les dépenses augmentent de 4,8%. Cette augmentation est due aux congés thématiques et aux du crédit-temps.

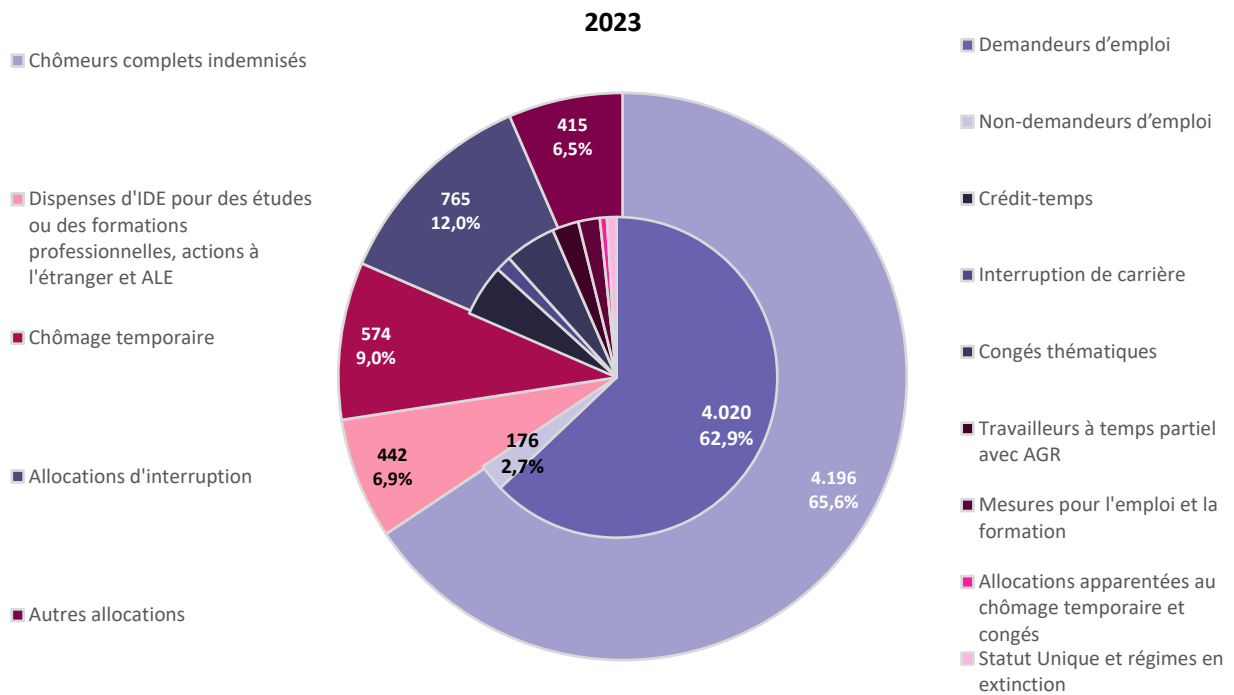
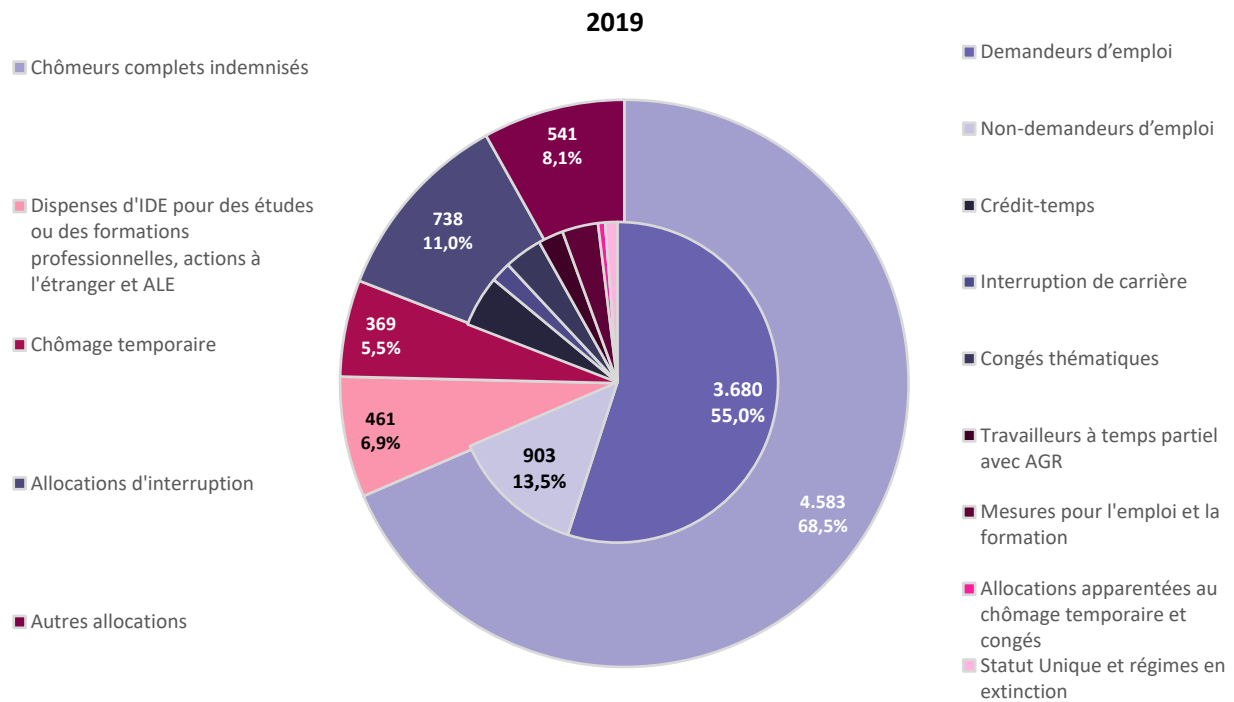
Evolution sur une base annuelle des montants alloués par groupe d'allocations

Gra. 1.3.I



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

Gra. 1.3.II



La répartition relative entre les groupes de bénéficiaires en termes de dépenses sociales n'est pas la même qu'en unités physiques. Près de deux tiers des montants versés par l'ONEM (65,6%) concerne le chômage complet. Toutefois, cette part a diminué de 2,9% par rapport à 2019, d'une part, en raison de la diminution du chômage indemnisé lui-même et, d'autre part, en raison de l'augmentation du chômage temporaire. Sa part est désormais de 9,0%, contre 5,5%, il y a cinq ans. Le deuxième groupe le plus important est celui des allocations d'interruption, avec 12,0%, en légère hausse par rapport à 2019.

Montants alloués par région (en millions d'EUR)

Tab. 1.3.II

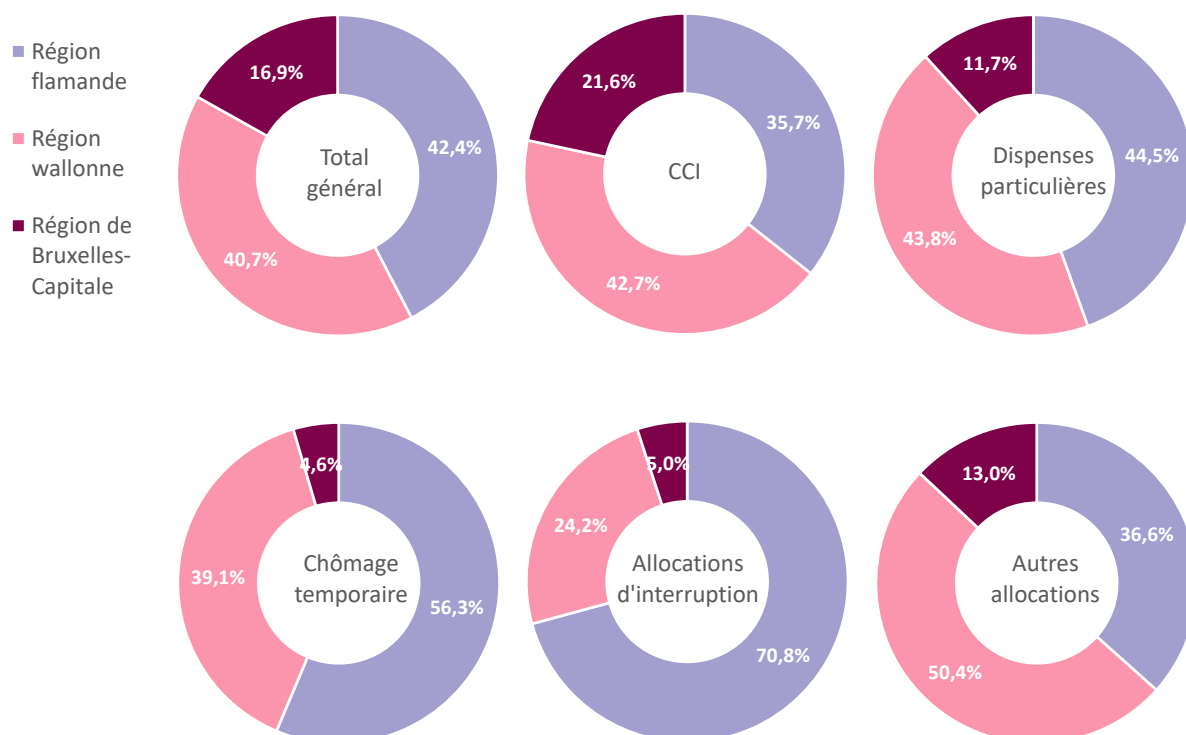
	Région flamande	Région wallonne	Région de Bruxelles- Capitale	Pays	Région flamande	Région wallonne	Région de Bruxelles- Capitale	Pays
Chômeurs indemnisés	1.496,4	1.791,8	907,9	4.196,0	35,7%	42,7%	21,6%	100%
<i>Demandeurs d'emploi</i>	1.373,1	1.748,5	898,6	4.020,2	34,2%	43,5%	22,4%	100%
<i>Non-demandeurs d'emploi</i>	123,3	43,2	9,3	175,8	70,1%	24,6%	5,3%	100%
Dispenses d'IDE pour des études ou des formations professionnelles, actions à l'étranger et ALE	196,9	193,8	51,8	442,5	44,5%	43,8%	11,7%	100%
Chômage temporaire, alloc. assimilées et congés	323,3	224,4	26,2	573,9	56,3%	39,1%	4,6%	100%
Crédit-temps, interruption de carrière et congés thématiques	541,6	185,3	38,5	765,4	70,8%	24,2%	5,0%	100%
<i>Crédit-temps</i>	252,3	70,3	12,2	334,8	75,3%	21,0%	3,6%	100%
<i>Interruption de carrière</i>	43,9	48,7	7,2	99,7	44,0%	48,8%	7,2%	100%
<i>Congés thématiques</i>	245,5	66,3	19,1	330,9	74,2%	20,0%	5,8%	100%
Autres	152,2	209,3	53,9	415,4	36,6%	50,4%	13,0%	100%
<i>Travailleurs à temps partiel</i>	66,8	81,0	22,3	170,0	39,3%	47,6%	13,1%	100%
<i>Mesures d'emploi et d'activation</i>	20,0	91,9	26,6	138,5	14,5%	66,4%	19,2%	100%
<i>Statut unique</i>	24,9	17,5	3,1	45,4	54,7%	38,5%	6,8%	100%
<i>Reste</i>	40,5	19,0	2,0	61,5	65,9%	30,8%	3,3%	100%
Total chômeurs 2023	1.693,3	1.985,5	959,7	4.638,5	36,5%	42,8%	20,7%	100%
Total travailleurs 2023	976,6	600,1	116,6	1.693,2	57,7%	35,4%	6,9%	100%
Total général 2023	2.710,4	2.604,6	1.078,3	6.393,3	42,4%	40,7%	16,9%	100%
Total général 2022	2.939,6	2.631,2	1.112,2	6.683,1	44,0%	39,4%	16,6%	100%
Total général 2019	3.208,2	2.517,6	964,7	6.690,9	47,9%	37,6%	14,4%	100%
Evol. 2019-2023	-497,9	+87,0	+113,5	-297,6	-15,5%	+3,5%	+11,8%	-4,4%
Evol. 2022-2023	-229,2	-26,6	-33,9	-289,9	-7,8%	-1,0%	-3,0%	-4,3%

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 2.4.

La diminution sur une base annuelle des dépenses est présente dans chacune des trois régions. Cette baisse est la plus importante en termes relatifs dans la Région flamande (-7,8%), suivie par la Région de Bruxelles-Capitale (-3,0%) et la Région wallonne (-1,0%).

Répartition des montants versés par région

Gra. 1.3.III



Globalement, 42,4% des montants versés vont à la Région flamande, 40,7% à la Région wallonne et 16,9% à la Région de Bruxelles-Capitale. Toutefois, si nous examinons les différents groupes d'allocations séparément, nous constatons des écarts importants. Par exemple, une part proportionnellement plus importante va aux travailleurs en Flandre. 56,3% des dépenses pour le chômage temporaire et 70,8% des dépenses pour les allocations d'interruption vont à la Région flamande. La Région wallonne et la Région de Bruxelles-Capitale reçoivent proportionnellement plus pour les chômeurs complets (respectivement 42,7% et 21,6%).

1.4

Autres unités statistiques

1.4.1

Unités budgétaires et jours indemnisés

Nombre d'unités budgétaires par groupe d'allocations

Tab. 1.4.I

	2019	2020	2021	2022	2023	Evol. 2019 - 2023	Evol. 2022 - 2023
Chômeurs complets indemnisés	337.365	332.005	302.623	266.251	254.799	-24,5%	-4,3%
<i>Demandeurs d'emploi</i>	278.781	295.398	279.456	251.129	245.120	-12,1%	-2,4%
<i>Non-demandeurs d'emploi</i>	58.584	36.608	23.167	15.122	9.678	-83,5%	-36,0%
Dispenses d'IDE pour des études ou des formations professionnelles, actions à l'étranger et ALE	35.517	32.728	31.113	28.028	26.583	-25,2%	-5,2%
Chômage temporaire	19.235	197.218	98.371	36.877	24.887	+29,4%	-32,5%
Allocations d'interruption	243.134	244.492	224.894	225.799	230.226	-5,3%	+2,0%
<i>Crédit-temps</i>	106.550	94.206	90.194	88.009	88.875	-16,6%	+1,0%
<i>Interruption de carrière</i>	53.556	47.193	41.452	36.878	33.934	-36,6%	-8,0%
<i>Congés thématiques</i>	83.029	103.093	93.248	100.912	107.418	+29,4%	+6,4%
Autres allocations	14.915	16.536	15.164	13.543	11.764	-21,1%	-13,1%
<i>Travailleurs à temps partiel avec AGR</i>	11.438	13.645	12.298	10.721	9.182	-19,7%	-14,4%
<i>Mesures pour l'emploi et la formation</i>	333	218	202	136	125	-62,5%	-8,0%
<i>Allocations apparentées au chômage temporaire et congés</i>	3.126	2.665	2.662	2.686	2.457	-21,4%	-8,5%
<i>Statut Unique et régimes en extinction</i>	19	7	1	0	0		
Total chômeurs	372.882	364.733	333.736	294.279	281.382	-24,5%	-4,4%
Total travailleurs	277.265	458.239	338.428	276.219	266.878	-3,7%	-3,4%
Total général	650.166	822.979	672.165	570.498	548.259	-15,7%	-3,9%

Nombre de jours indemnisés par groupe d'allocations

Tab. 1.4.II

	2019	2020	2021	2022	2023	Evol. 2019 - 2023	Evol. 2022 - 2023
Chômeurs complets indemnisés	105.587.699	104.199.047	94.627.858	83.291.316	79.509.468	-24,7%	-4,5%
<i>Demandeurs d'emploi</i>	87.262.120	92.710.671	87.385.664	78.565.175	76.491.699	-12,3%	-2,6%
<i>Non-demandeurs d'emploi</i>	18.325.579	11.488.377	7.242.194	4.726.141	3.017.768	-83,5%	-36,1%
Dispenses d'IDE pour des études ou des formations professionnelles, actions à l'étranger et ALE	11.102.816	10.263.612	9.727.370	8.761.932	8.290.755	-25,3%	-5,4%
Chômage temporaire	6.027.013	61.670.551	30.600.043	11.480.998	7.765.584	+28,8%	-32,4%
Allocations d'interruption	75.857.874	76.281.471	70.166.773	70.449.298	71.830.552	-5,3%	+2,0%
<i>Crédit-temps</i>	33.243.460	29.392.245	28.140.380	27.458.798	27.728.895	-16,6%	+1,0%
<i>Interruption de carrière</i>	16.709.352	14.724.265	12.932.986	11.505.838	10.587.318	-36,6%	-8,0%
<i>Congés thématiques</i>	25.905.062	32.164.961	29.093.407	31.484.662	33.514.339	+29,4%	+6,4%
Autres allocations	4.688.992	5.184.845	4.747.312	4.248.768	3.685.890	-21,4%	-13,2%
<i>Travailleurs à temps partiel avec AGR</i>	3.568.906	4.269.139	3.838.182	3.347.957	2.861.033	-19,8%	-14,5%
<i>Mesures pour l'emploi et la formation</i>	104.021	68.418	63.263	42.317	38.996	-62,5%	-7,8%
<i>Allocations apparentées au chômage temporaire et congés</i>	1.010.158	845.220	845.466	858.494	785.861	-22,2%	-8,5%
<i>Statut Unique et régimes en extinction</i>	5.907	2.068	401	0	0		
Total chômeurs	116.690.515	114.462.659	104.355.228	92.053.248	87.800.223	-24,8%	-4,6%
Total travailleurs	86.567.972	143.134.799	105.513.727	86.179.064	83.282.026	-3,8%	-3,4%
Total général	203.264.394	257.599.526	209.869.356	178.232.312	171.082.249	-15,8%	-4,0%

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

Exprimée en unités budgétaires, la baisse annuelle chez les chômeurs indemnisés est de 4,4% et chez les travailleurs indemnisés de 3,4%. Ainsi, les écarts annuels sont bien plus proches les uns des autres que s'ils étaient exprimés en unités physiques (nombre de paiements) ou en montants versés.

1.4.2

Bénéficiaires différents

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

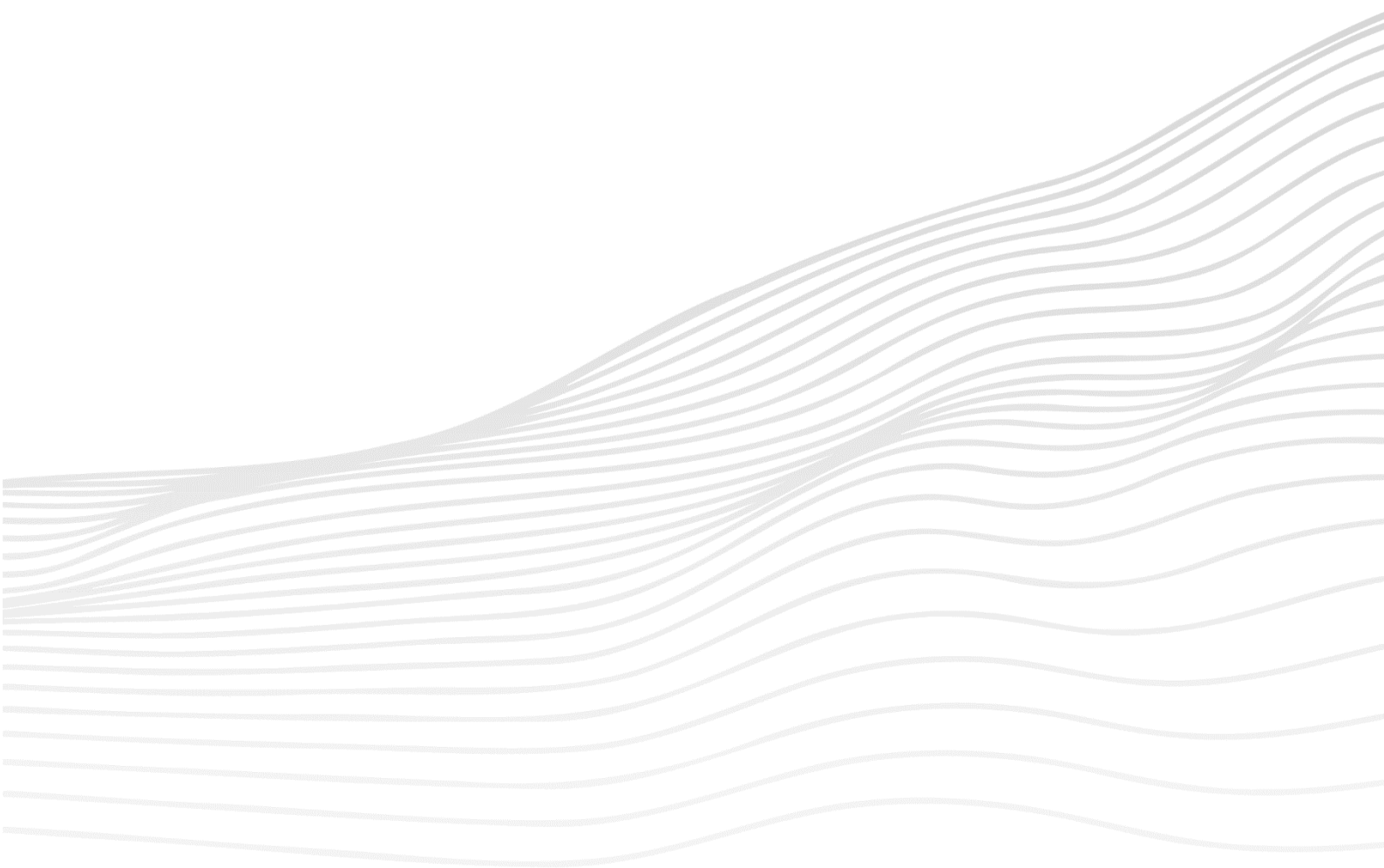
Le nombre de bénéficiaires de l'ONEM a diminué de 13,2% par rapport à 2022, pour passer à 1.256.986 personnes. Cette diminution est surtout due à la baisse du chômage temporaire (-35,6%).

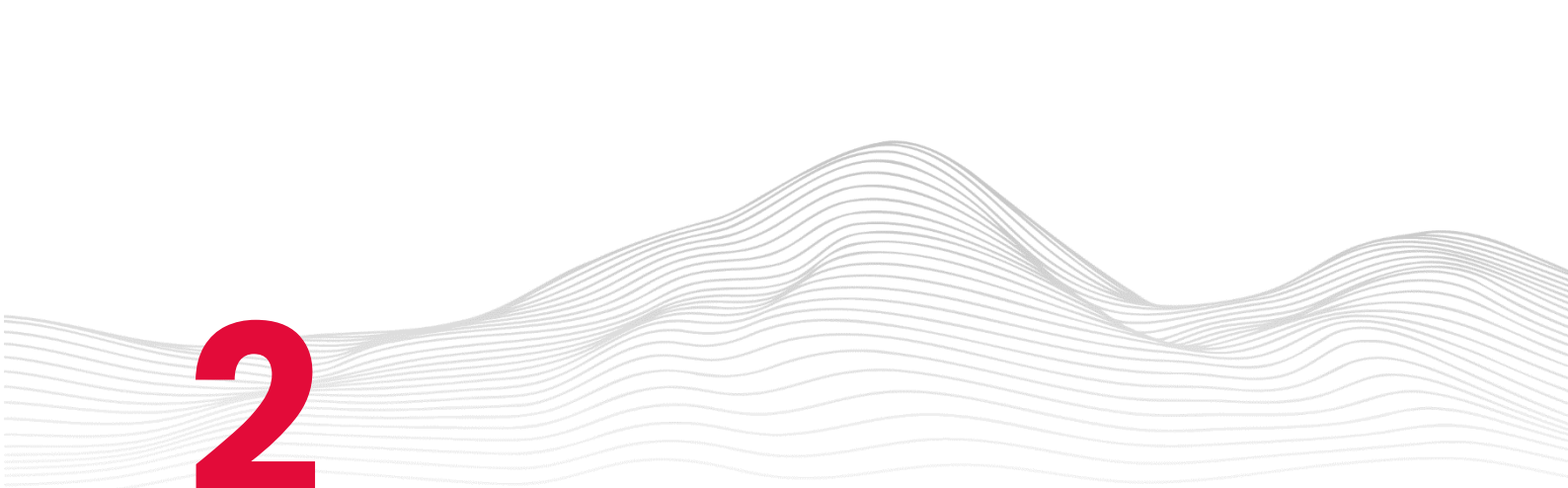
Nombre de bénéficiaires différents par groupe d'allocations

Tab. 1.4.III

	2019	2020	2021	2022	2023	Evol. 2019 - 2023	Evol. 2022 - 2023
Chômeurs complets indemnisés	552.448	504.381	466.066	435.322	419.444	-24,1%	-3,6%
<i>Demandeurs d'emploi</i>	472.704	453.095	432.545	411.561	402.685	-14,8%	-2,2%
<i>Non-demandeurs d'emploi</i>	79.744	51.286	33.521	23.761	16.759	-79,0%	-29,5%
Dispenses d'IDE pour des études ou des formations professionnelles, actions à l'étranger et ALE	50.789	42.185	43.286	38.278	37.968	-25,2%	-0,8%
Chômage temporaire	261.812	1.232.437	772.248	492.262	317.152	+21,1%	-35,6%
Allocations d'interruption	362.334	371.309	338.269	360.987	371.385	+2,5%	+2,9%
<i>Crédit-temps</i>	124.101	113.546	108.135	110.158	109.596	-11,7%	-0,5%
<i>Interruption de carrière</i>	62.026	55.652	50.346	45.810	42.651	-31,2%	-6,9%
<i>Congés thématiques</i>	176.207	202.111	179.788	205.019	219.138	+24,4%	+6,9%
Autres allocations	155.350	119.229	123.808	121.809	111.037	-28,5%	-8,8%
<i>Travailleurs à temps partiel avec AGR</i>	48.211	41.160	43.134	40.613	35.929	-25,5%	-11,5%
<i>Mesures pour l'emploi et la formation</i>	65.936	45.392	47.588	46.993	41.220	-37,5%	-12,3%
<i>Allocations apparentées au chômage temporaire et congés</i>	36.434	27.781	29.213	31.079	30.871	-15,3%	-0,7%
<i>Statut Unique et régimes en extinction</i>	4.769	4.896	3.873	3.124	3.017	-36,7%	-3,4%
Total chômeurs	603.237	546.566	509.352	473.600	457.412	-24,2%	-3,4%
Total travailleurs	774.727	1.718.079	1.230.452	971.934	796.557	+2,8%	-18,0%
Total général	1.382.733	2.269.541	1.743.677	1.448.658	1.256.986	-9,1%	-13,2%

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





2

CONTEXTE SOCIÉTAL ET SOCIO-ÉCONOMIQUE

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

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

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

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

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

2.1

Evolution de la conjoncture et du marché de l'emploi

2.1.1

Conjoncture

Indicateurs conjoncturels pour le marché de l'emploi en Belgique

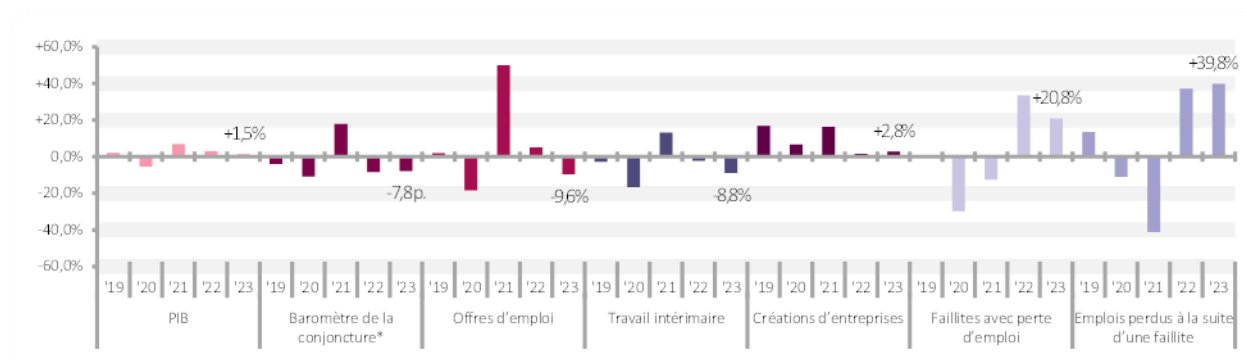
Tab. 2.1.I

	PIB	Baromètre de la conjoncture	Offres d'emploi	Travail intérimaire	Créations d'entreprises	Faillites avec perte d'emploi	Emplois perdus à la suite d'une faillite	Travailleurs concernés par l'annonce d'un licenciement collectif
2019	446.285	-3,7	395.591	716.402	39.381	3.591	24.501	4.443
2020	422.805	-14,6	322.995	597.476	42.008	2.521	21.816	7.986
2021	451.772	+3,4	484.657	676.167	48.902	2.204	12.844	4.248
2022	465.370	-4,9	508.999	660.583	49.682	2.943	17.615	3.226
2023	472.239	-12,6	460.275	602.180	51.079	3.555	24.630	6.450
Evol. 2019-2023	+ 5,8%	-9,0 p.	+ 16,4%	- 15,9%	+ 29,7%	- 1,0%	+ 0,5%	+ 45,2%

	PIB	Baromètre de la conjoncture	Offres d'emploi	Travail intérimaire	Créations d'entreprises	Faillites avec perte d'emploi	Emplois perdus à la suite d'une faillite	Travailleurs concernés par l'annonce d'un licenciement collectif
2019	100	+0,0 p.	100	100	100	100	100	100
2020	95	-10,9 p.	82	83	107	70	89	180
2021	101	+7,1 p.	123	94	124	61	52	96
2022	104	-1,2 p.	129	92	126	82	72	73
2023	106	-9,0 p.	116	84	130	99	101	145

Evolution des indicateurs conjoncturels sur une base annuelle¹

Gra. 2.1.I



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

Après une nette reprise après la pandémie de covid-19 en 2021 et des turbulences économiques dues à une forte inflation en 2022, l'incertitude persiste en 2023. La croissance reste positive, mais limitée. La confiance des entrepreneurs (mesurée via la surnommée "baromètre de la conjoncture") et le nombre d'heures de travail intérimaire sont à nouveau presque aussi bas qu'en 2020, l'annonce de licenciements collectifs augmente à nouveau. De plus, la perte d'emplois due aux faillites augmente fortement pour la deuxième année consécutive.

Un indicateur important pour l'évolution du chômage est le nombre d'offres d'emploi. Après les pics qui ont suivi la pandémie, le nombre d'offres d'emploi diminue à nouveau d'environ 10% sur base annuelle, bien que leur niveau reste remarquablement plus élevé qu'il y a cinq ans.

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

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

2.1.2
Emploi et démographie

Emploi et population belges (en milliers de personnes)

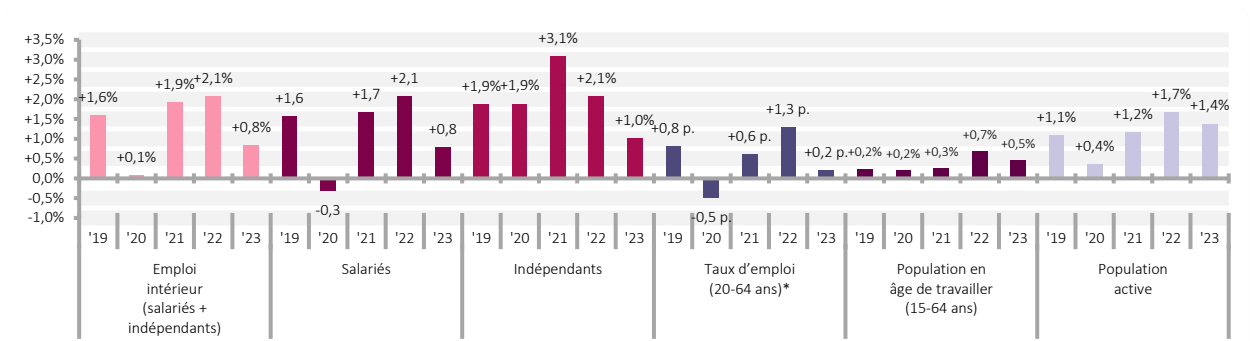
Tab. 2.1.II

	Emploi intérieur (salariés + indépendants)	Salariés	Indépendants	Taux d'emploi (20-64 ans)	Population en âge de travailler (15-64 ans)	Population active
2019	4.895	4.077	819	70,5%	7.343	5.455
2020	4.898	4.064	834	70,0%	7.358	5.475
2021	4.992	4.132	860	70,6%	7.376	5.538
2022	5.096	4.218	878	71,9%	7.427	5.631
2023	5.139	4.251	887	72,1%	7.461	5.709
Evol. 2019- 2023	+ 5,0%	+ 4,3%	+ 8,3%	+1,6 p.	+ 1,6%	+ 4,7%

	Emploi intérieur (salariés + indépendants)	Salariés	Indépendants	Taux d'emploi (20-64 ans)	Population en âge de travailler (15-64 ans)	Population active
2019	100	100	100	+0,0 p.	100	100
2020	100	100	102	-0,5 p.	100	100
2021	102	101	105	+0,1 p.	100	102
2022	104	103	107	+1,4 p.	101	103
2023	105	104	108	+1,6 p.	102	105

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

Gra. 2.1.II



Source: rapport annuel BNB - tableaux statistiques détaillés (BNB Publications, 2024)

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

Tout bien considéré, le recul de l'emploi intérieur est resté limité en 2020. Bien que la crise ait mis un terme à la croissance continue que nous pouvions observer les dernières années, le niveau d'emploi (ou du taux d'emploi) est resté relativement stable par rapport à 2019.

En 2021 et 2022, le marché du travail s'est redressé et nous voyons maintenant que cette tendance s'est poursuivie en 2023 mais à un rythme moins soutenu. On note une hausse de l'emploi intérieur de 0,8% sur une base annuelle. L'augmentation est visible tant chez les salariés que chez les indépendants. Le taux d'emploi augmente de 0,2 point de pourcentage sur une base annuelle, atteignant le niveau le plus élevé des cinq dernières années.

Bien que l'augmentation de la population en âge de travailler soit restée à peu près inchangée ces dernières années, l'augmentation de la population active en 2020 s'est effritée (+0,4%). Ceci indique un flux entrant dans l'inactivité en 2020 (tâches de soins ou incapacité de travail) relativement plus élevé qu'au cours des années précédentes. Cette rupture de tendance a été de courte durée et en 2021, nous voyons le retour à des niveaux normaux. À partir de 2021, le taux de croissance est à nouveau supérieur à celui de 2019. En 2023, la population active augmente de +1,4%.

2.2

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

Dans ce chapitre se trouvent un certain nombre d'éléments permettant de situer le chômage en Belgique (et dans ce contexte, également l'emploi et l'inactivité) dans un cadre international plus large. Pour obtenir la comparaison la plus optimale possible, les données Eurostat (Eurostat, 2024) ont été utilisées à la place des données de l'ONEM. Eurostat, l'Office statistique de la Commission européenne, publie en effet des statistiques internationales du taux de chômage harmonisé qui se basent sur une enquête trimestrielle auprès d'un échantillon de la population. Cela permet de neutraliser les effets des différences dans les réglementations lors de la comparaison internationale.

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

2.2.1

Chômage

Chômage harmonisé au niveau international

Taux de chômage harmonisé

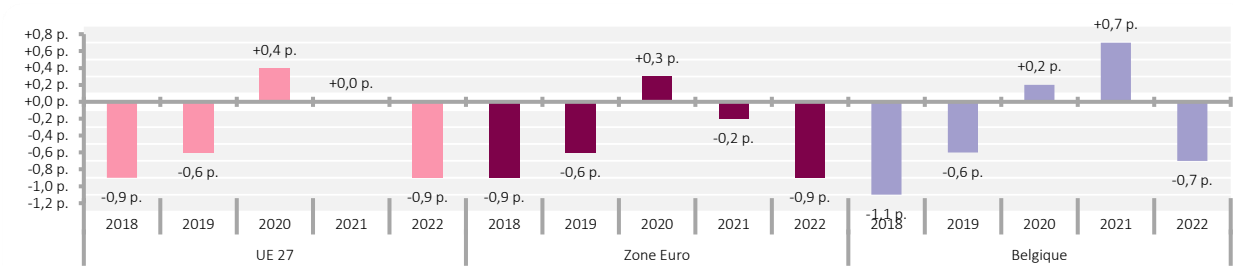
Tab. 2.2.I

	UE 27	Zone Euro	Belgique	UE 27	Zone Euro	Belgique
2018	7,3	8,2	6,0	+0,0 p.	+0,0 p.	+0,0 p.
2019	6,7	7,6	5,4	-0,6 p.	-0,6 p.	-0,6 p.
2020	7,1	7,9	5,6	-0,2 p.	-0,3 p.	-0,4 p.
2021	7,1	7,7	6,3	-0,2 p.	-0,5 p.	+0,3 p.
2022	6,2	6,8	5,6	-1,1 p.	-1,4 p.	-0,4 p.
Evol. 2018-2022	-1,1 p.	-1,4 p.	-0,4 p.			
Evol. 2021-2022	-0,9 p.	-0,9 p.	-0,7 p.			

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

Evolution sur une base annuelle du taux de chômage harmonisé

Gra. 2.2.I



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

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

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

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

En 2022, le taux de chômage se remet à baisser en Belgique (-0,7 point de pourcentage) comme ailleurs (-0,9 point pour l'UE-27 et -0,9 point pour la zone Euro) même si le chômage temporaire affecte sans doute encore les résultats. Dans tous les cas, la situation concernant le taux de chômage reste plus favorable en Belgique que pour les moyennes européennes.

Taux de chômage harmonisé par caractéristiques de profil

Tab. 2.2.II

	UE 27	Zone Euro	Belgique	Région flamande	Région wallonne	Région de Bruxelles-Capitale
Genre						
Hommes	5,8	6,3	5,8	3,3	8,7	11,7
Femmes	6,5	7,2	5,3	2,9	7,9	11,1
Classe d'âge						
15-24 ans	14,5	14,6	16,4	11,0	25,0	31,7
25-34 ans	7,1	7,9	6,6	3,3	10,2	12,8
35-44 ans	5,3	5,9	4,6	2,2	7,5	9,7
45-54 ans	4,7	5,3	3,5	2,2	4,8	7,7
55-64 ans	4,8	5,2	3,7	2,1	5,0	11,2
Niveau d'études						
Peu qualifiés	12,2	12,0	13,1	7,5	17,0	23,8
Moyennement qualifiés	5,7	6,4	6,3	3,6	9,7	15,8
Hautement qualifiés	3,8	4,3	3,1	1,9	4,4	6,2
Nationalité						
De l'État membre	5,5	6,1	4,6	2,6	7,6	10,9
Nationalité étrangère UE	6,7	6,8	5,3	3,9	7,0	5,8
Nationalité non UE	11,4	11,2	13,0	8,7	15,3	17,5
Total en 2022	6,2	6,8	5,6	3,2	8,3	11,4

Source : Eurostat – Enquête sur les forces de travail (une_rt_a - Ifst_r_lfu3rt - Ifst_r_lfur2gan)

Calculs : ONEM

Par région

Les différences interrégionales sont un aspect important du taux de chômage en Belgique. Bien que le taux total en Belgique s'élève à 5,6% en 2022, c'est-à-dire 0,6 point de pourcentage en dessous de la moyenne de l'UE-27, seul le taux de chômage de la Région flamande se trouve sous cette moyenne lorsque l'on analyse les chiffres par Région. La Région wallonne et la Région de Bruxelles-Capitale présentent des taux de chômage de respectivement 8,3% et 11,4%. En conséquence, la Belgique est l'État membre avec l'une des plus importantes différences interrégionales sur le plan du taux de chômage. Ce fait s'explique en grande partie par la nature spécifique de la Région de Bruxelles-Capitale, que l'on peut à vrai dire considérer, dans sa totalité, comme une zone métropolitaine.

Par genre

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

Par catégorie d'âge

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

Par niveau d'études

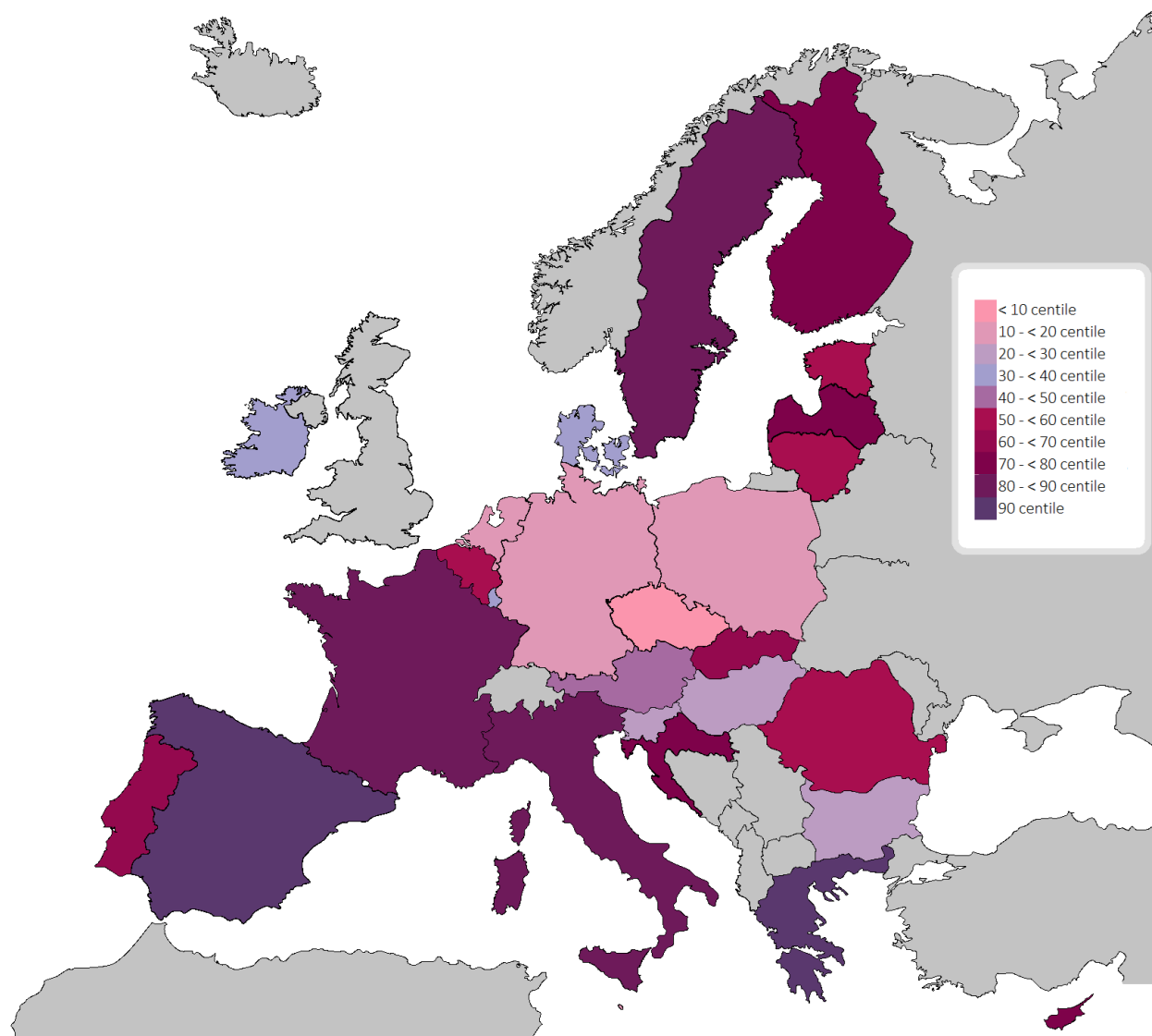
Le taux de chômage diminue à mesure que le niveau d'études augmente. Cela s'applique aussi bien en Europe qu'en Belgique et dans ses régions. Cependant, dans notre pays, ce phénomène semble plus prononcé que la moyenne Européenne.

Par nationalité

Par nationalité, on remarque finalement que la Belgique enregistre en 2022 un taux de chômage au-dessus de la moyenne pour les nationalités étrangères hors UE (13,0%, c'est-à-dire respectivement 1,6 et 1,8 points de pourcentage plus élevés que pour l'UE-27 et la zone Euro). Il s'agit des seules caractéristiques de profil considérées pour lesquelles le taux en Belgique est en moyenne supérieur à la moyenne européenne. Dans la Région de Bruxelles-Capitale, on remarque un taux de chômage proportionnellement bas pour les nationalités étrangères UE. Ce chiffre est certainement lié aux nombreuses institutions européennes dont le siège est établi dans cette région.

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

Gra. 2.2.II



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

En comparaison avec les autres pays de l'Union européenne, la Belgique se situe en 2022 juste en-dessous de la moyenne concernant le taux de chômage. Le pays se situe, aux côtés de l'Estonie, de la Lettonie et de la Roumanie dans la classe 50 - < 60 centile.

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

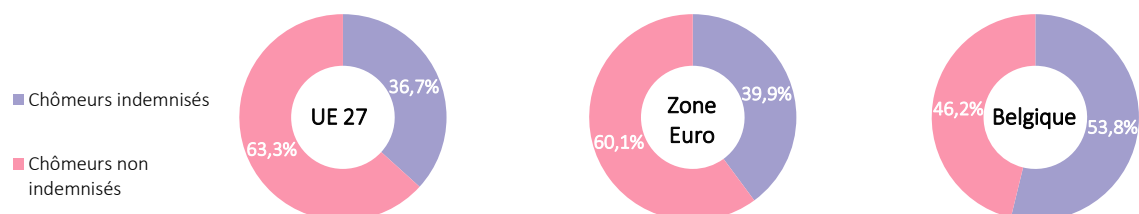
Tab. 2.2.III

	< 12 mois en chômage			12 mois ou plus en chômage		
	UE 27	Zone Euro	Belgique	UE 27	Zone Euro	Belgique
2018	36,0	39,2	49,1	23,7	25,5	63,8
2019	36,4	39,6	48,6	24,8	26,4	60,7
2020	36,0	39,2	53,8	22,5	23,9	67,1
2021	42,1	46,1	45,4	32,3	34,4	70,7
2022	40,0	44,0	41,6	31,6	33,7	70,5
Evol. 2018-2022	+4,0 p.	+4,8 p.	-7,5 p.	+7,9 p.	+8,2 p.	+6,7 p.
Evol. 2021-2022	-2,1 p.	-2,1 p.	-3,8 p.	-0,7 p.	-0,7 p.	-0,2 p.

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

Proportion des chômeurs indemnisés et non indemnisés

Gra. 2.2.III



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

Calculs : ONEM

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

Le chômage au sens large

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

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

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

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

Chômage au sens large

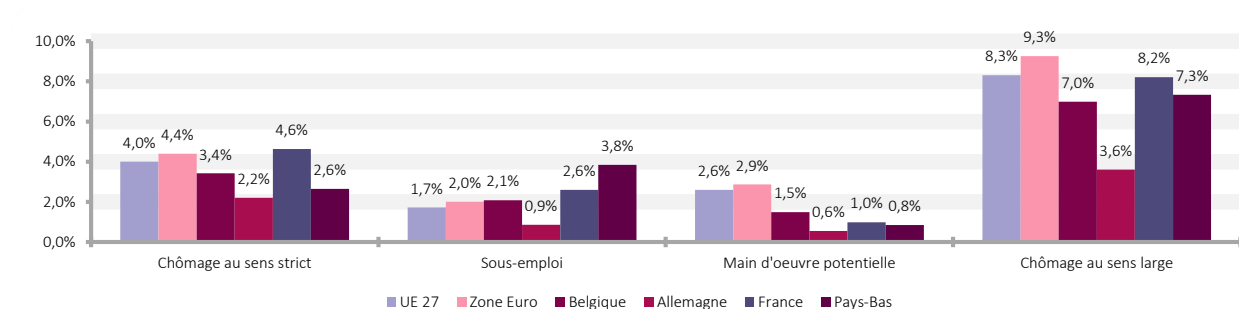
Tab. 2.2.IV

	Sous-emploi			Main d'oeuvre potentielle		
	UE 27	Zone Euro	Belgique	UE 27	Zone Euro	Belgique
2018	6.712,0	6.112,0	191,0	9.948,0	8.414,0	204,0
2019	6.321,0	5.729,0	180,0	9.458,0	8.098,0	197,0
2020	6.289,0	5.707,0	176,0	11.544,0	10.068,0	224,0
2021	6.278,0	5.646,0	199,0	9.967,0	8.718,0	165,0
2022	5.713,0	5.172,0	179,0	8.610,0	7.400,0	128,0
	Chômage au sens strict			Chômage au sens large		
	UE 27	Zone Euro	Belgique	UE 27	Zone Euro	Belgique
2018	15.525,2	13.519,6	300,7	32.185,2	28.045,6	695,7
2019	14.367,3	12.516,3	273,7	30.146,3	26.343,3	650,7
2020	15.000,6	12.880,1	282,4	32.833,6	28.655,1	682,4
2021	14.983,9	12.784,6	324,4	31.228,9	27.148,6	688,4
2022	13.290,4	11.335,7	293,7	27.613,4	23.907,7	600,7

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

Taux de chômage au sens large

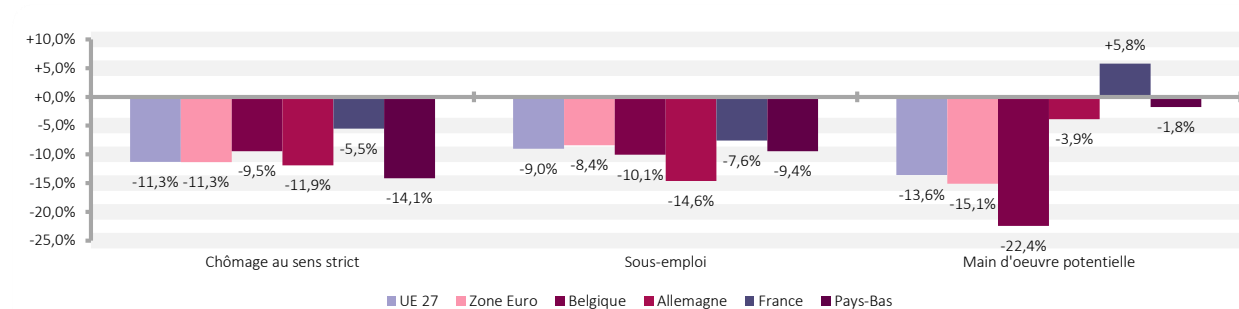
Gra. 2.2.IV



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

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

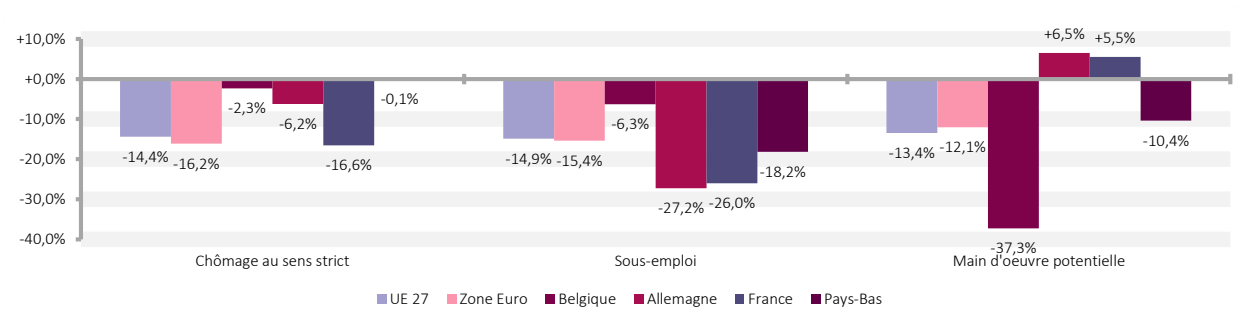
Gra. 2.2.V



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

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

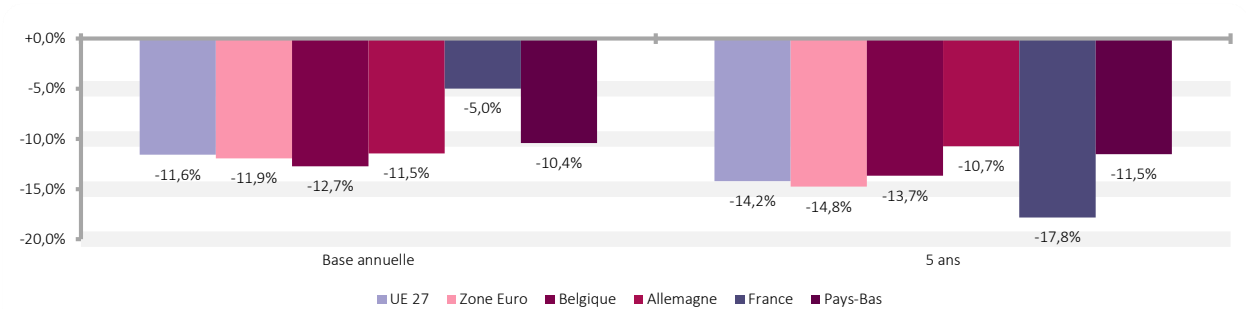
Gra. 2.2.VI



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

Evolution du chômage au sens large

Gra. 2.2.VII



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

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

Au cours des 5 dernières années, cependant, ce groupe de main-d'œuvre potentielle a fortement diminué pour la Belgique par rapport aux moyennes européennes et aux pays voisins, dont l'Allemagne et la France enregistrent même une augmentation. En revanche, le chômage strict et le sous-emploi en Belgique sont proportionnellement beaucoup plus stables.

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

2.2.2

Emploi et inactivité

Taux d'emploi harmonisé

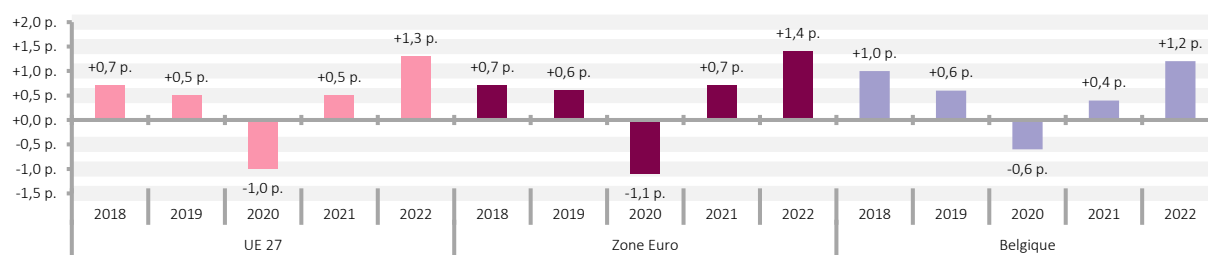
Tab. 2.2.V

	UE 27	Zone Euro	Belgique	UE 27	Zone Euro	Belgique
2018	59,5	59,0	56,4	+0,0 p.	+0,0 p.	+0,0 p.
2019	60,0	59,6	57,0	+0,5 p.	+0,6 p.	+0,6 p.
2020	59,0	58,5	56,4	-0,5 p.	-0,5 p.	+0,0 p.
2021	59,5	59,2	56,8	+0,0 p.	+0,2 p.	+0,4 p.
2022	60,8	60,6	58,0	+1,3 p.	+1,6 p.	+1,6 p.
Evol. 2018-2022	+1,3 p.	+1,6 p.	+1,6 p.			
Evol. 2021-2022	+1,3 p.	+1,4 p.	+1,2 p.			

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

Evolution sur une base annuelle du taux d'emploi harmonisé

Gra. 2.2.VIII



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

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

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

Taux d'inactivité harmonisé

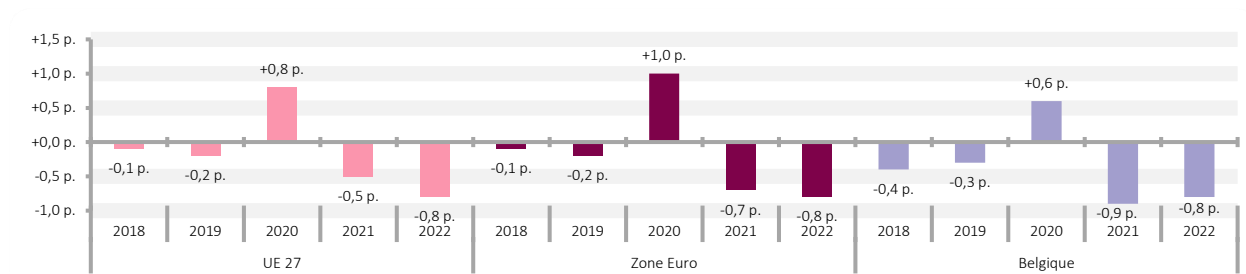
Tab. 2.2.VI

	UE 27	Zone Euro	Belgique	UE 27	Zone Euro	Belgique
2018	35,9	35,7	40,0	+0,0 p.	+0,0 p.	+0,0 p.
2019	35,7	35,5	39,7	-0,2 p.	-0,2 p.	-0,3 p.
2020	36,5	36,5	40,3	+0,6 p.	+0,8 p.	+0,3 p.
2021	36,0	35,8	39,4	+0,1 p.	+0,1 p.	-0,6 p.
2022	35,2	35,0	38,6	-0,7 p.	-0,7 p.	-1,4 p.
Evol. 2018-2022	-0,7 p.	-0,7 p.	-1,4 p.			
Evol. 2021-2022	-0,8 p.	-0,8 p.	-0,8 p.			

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

Evolution sur une base annuelle du taux d'inactivité harmonisé

Gra. 2.2.IX

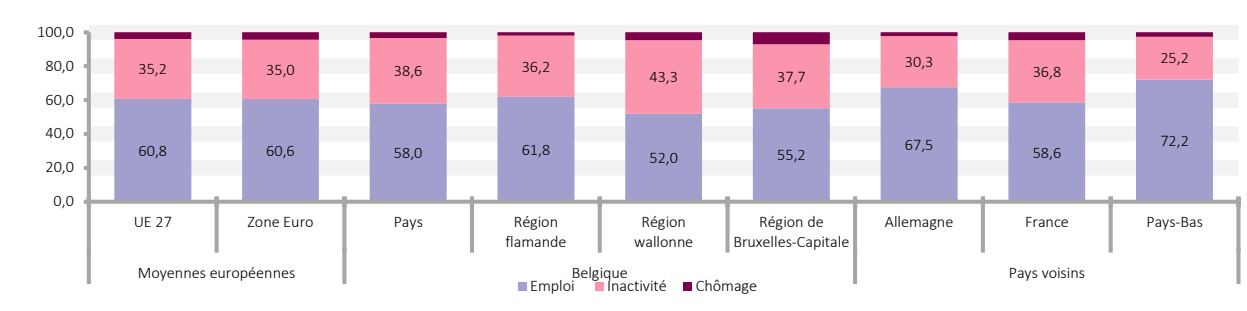


Source : Eurostat – Enquête sur les forces de travail (lfsa_ipga)

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

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

Gra. 2.2.X

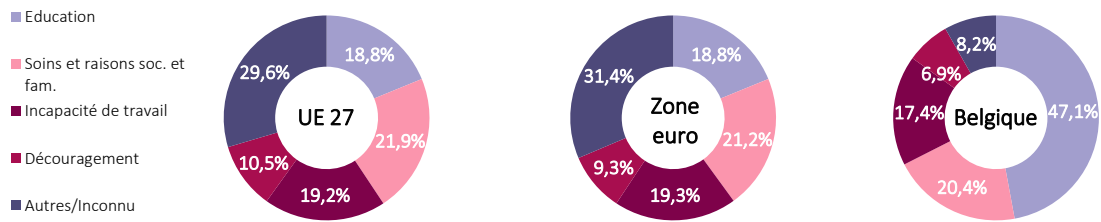


Source : Eurostat – Enquête sur les forces de travail (lfst_r_lfsd2pwn)

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

Structure de l'inactivité

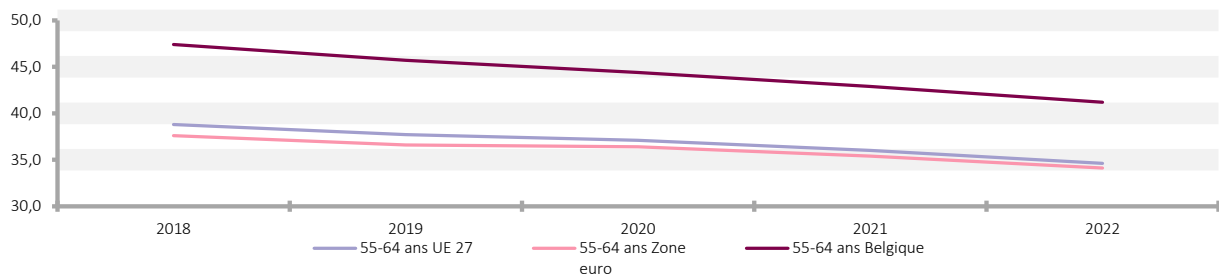
Gra. 2.2.XI



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

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

Gra. 2.2.XII



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

Calculs : ONEM

L'inactivité en Belgique parmi la population en âge de travailler qui ne cherche pas d'emploi se compose d'une proportion supérieure à la moyenne de personnes en formation. La part de personnes ayant des responsabilités familiales ou sociales est plus ou moins comparable aux moyennes européennes. Cela signifie que moins de 2/3 des inactifs belges font partie de ces groupes, qui sont liés au concept précédemment décrit de la main-d'œuvre potentielle. De plus, la Belgique compte un groupe plus restreint de personnes découragées parmi la population inactive.

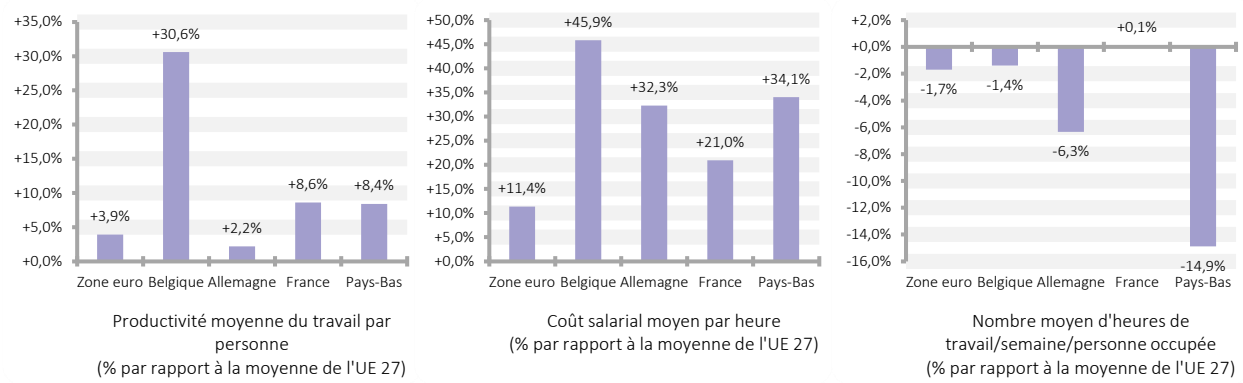
En raison des modifications apportées à la manière dont les enquêtes sont rapportées par Eurostat, les retraités (ou autres personnes ne cherchant pas de travail) ont été exclus de cet indicateur. Sachant que l'inactivité est historiquement plus importante chez la population plus âgée en Belgique, nous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

Cela montre que depuis la réforme du régime de prépension, la Belgique se rapproche progressivement des moyennes européennes et que cette tendance positive n'a pas été stoppée par la pandémie.

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

Structure et nature de l'emploi

Gra. 2.2.XIII



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

Calculs : ONEM

Lorsque l'on examine la structure et la nature de l'emploi en Belgique, nous pouvons jeter une lumière nouvelle sur la comparaison de la part relative des travailleurs en Belgique et en Europe. Premièrement, nous constatons que, bien que la Belgique ait proportionnellement moins de personnes travaillant, la productivité du travail par personne en Belgique est nettement supérieure, soit 30,6% au-dessus de la productivité moyenne par personne dans l'UE-27. C'est également beaucoup plus élevé que les valeurs enregistrées pour les pays voisins. Bien que cette norme de productivité élevée soit un aspect positif en termes de compétitivité internationale, elle peut également constituer un obstacle supplémentaire pour certains segments de la population à réaliser une réintégration réussie et durable sur le marché du travail. De plus, cette productivité plus élevée s'accompagne également d'une norme salariale plus élevée (+45,9% par rapport à la moyenne européenne), ce qui peut parfois constituer un obstacle en matière de recrutement. Cependant, même dans les pays voisins et en général dans la zone euro, les coûts du travail sont également plus élevés par rapport à la moyenne européenne que ne le justifie la productivité du travail.

En plus de la plus grande productivité du travail, la Belgique présente également un nombre relativement élevé d'heures de travail par personne par rapport à la zone euro et plusieurs de ses pays voisins. Le nombre d'heures de travail par semaine effectuées par un travailleur belge est inférieur de 1,4% à la moyenne européenne. Lorsque nous comparons cela à un pays comme les Pays-Bas, où le marché du travail est fortement orienté vers le travail à temps partiel, l'écart atteint 14,9% de moins d'heures de travail par personne par semaine. Cet aspect doit également être pris en considération lors de l'interprétation de la proportion de travailleurs au sein de la population belge en âge de travailler.

2.3

Impact des crises et des tendances macroéconomiques

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

- La **pandémie COVID-19**, qui a sans aucun doute été la crise la plus impactante de ces dernières années.
- Le **Brexit** – soit la sortie du Royaume-Uni de l'Union européenne- à partir du 31 janvier 2020.
- Les **inondations** qui ont principalement touché la moitié orientale de notre pays (en particulier dans la vallée de la Vesdre) entre le 13 et le 15 juillet 2021 et à nouveau le 24 juillet 2021, cette fois principalement dans les provinces de Namur et du Brabant wallon.
- Le **conflit en Ukraine** qui a éclaté le 24 février 2022. Cette guerre, dont on ne voit pas encore l'issue à la fin de 2023, s'accompagne de tensions géopolitiques internationales majeures.
- La **crise de l'énergie et des coûts**, exacerbée par le conflit susmentionné, a gagné en importance dans l'agenda européen depuis le dernier trimestre 2021.

En 2023, la Belgique en général et plus précisément, les régimes ONEM ont été épargnés par de nouvelles crises majeures. Cependant, nous voyons encore des traces des mesures de crise prises ces dernières années dans les statistiques de l'ONEM. Cela concerne généralement les effets latents et/ou de fin des mesures prises plus tôt.

Chômage temporaire

C'est clairement dans le chômage temporaire que l'impact des crises a été le plus visible ces dernières années. Dans le contexte de pandémie de COVID-19 et de guerre en Ukraine, un accès assoupli à ce régime a été prévu jusqu'à juin 2022. En 2023, des paiements étaient en principe encore possibles pour le chômage temporaire lié à des quarantaines, mais leur nombre était déjà négligeable en 2022.

Par conséquent, pour 2023, le chômage temporaire se démarque surtout pour les entreprises grandes consommatrices d'énergie. Il s'agit d'un régime assoupli de chômage temporaire pour raisons économiques applicable du 01.10.2022 au 31.03.2023. Les demandes déposées avant cette date de clôture restaient cependant valables jusqu'à la date prévue de retour au travail. Comme les paiements ont parfois été effectués plusieurs mois après la période de chômage temporaire, le régime ne disparaît complètement des statistiques qu'après septembre 2023. Sur l'ensemble de la période de douze mois, environ 1/10 des jours indemnisés et des montants de chômage temporaire étaient liés à ce régime. En proportion des mesures d'urgence mises en place pendant la période de 2020 au premier semestre de 2022, cela reste relativement limité. Sur l'ensemble de l'année, le chômage temporaire diminue donc par rapport à 2022 malgré cette mesure.

Impact du chômage temporaire pour les entreprises grandes consommatrices d'énergie

Tab. 2.3.I

	Chômage temporaire énergie			Chômage temporaire total			Part du chômage temporaire énergie		
	Unités physiques	Jours	Montants	Unités physiques	Jours	Montants	Unités physiques	Jours	Montants
2022-10	8.639	64.848	4.925.220	114.196	572.841	40.413.846	7,6%	11,3%	12,2%
2022-11	15.519	101.458	7.959.489	115.963	557.760	40.308.260	13,4%	18,2%	19,7%
2022-12	17.614	107.149	8.561.557	141.682	746.286	55.488.956	12,4%	14,4%	15,4%
2023-01	16.383	115.818	8.990.090	120.636	764.331	56.741.388	13,6%	15,2%	15,8%
2023-02	21.909	148.505	11.536.228	152.852	900.056	66.278.817	14,3%	16,5%	17,4%
2023-03	14.835	104.038	8.058.506	112.185	664.386	48.829.109	13,2%	15,7%	16,5%
2023-04	20.112	140.050	10.678.272	189.790	1.088.964	80.480.580	10,6%	12,9%	13,3%
2023-05	4.298	23.110	1.698.154	121.955	594.449	43.141.564	3,5%	3,9%	3,9%
2023-06	1.379	6.827	512.483	105.271	520.996	37.907.623	1,3%	1,3%	1,4%
2023-07	341	1.719	129.897	84.589	412.970	29.873.638	0,4%	0,4%	0,4%
2023-08	30	94	7.230	78.998	399.905	29.241.971	0,04%	0,02%	0,02%
2023-09	5	15	1.179	113.907	562.090	41.373.045	0,004%	0,003%	0,003%
Toute la période	10.089	813.630	63.058.304	121.002	7.785.035	570.078.796	8,3%	10,5%	11,1%

Chômage complet

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

En 2023, 133.294 personnes ont encore perçu des allocations pour lesquelles la dégressivité était gelée. Pour tous ces paiements, une différence de montant existe désormais en pratique, mais cela concerne beaucoup moins de personnes que l'année précédente et l'impact moyen par personne/paiement est également devenu beaucoup plus faible. L'effet des diminutions retardées des allocations représente cette année un coût supplémentaire de 157,4 millions d'EUR pour les dépenses sociales.

Pour les allocations d'insertion, 798 personnes ont également reçu en 2023 des jours de chômage indemnisés en raison de prolongations de leur droit de base pendant la pandémie. Cet effet représente un coût supplémentaire de 4,5 millions d'EUR pour les dépenses sociales.

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

Aperçu de l'effet du gel de la dégressivité

Tab. 2.3.II

	Ensemble des statuts soumis à la dégressivité			Nombre avec gel de la dégressivité			dont avec un effet sur les allocations			Coût supplé- mentaire
	Unités physiques	Personnes	Montants	Unités physiques	Personnes	Montants	Unités physiques	Personnes	Montants	
2020	359.376	530.962	4.301.417.771	119.202	244.127	1.557.713.939	47.793	151.267	622.097.562	81.171.354
2021	339.269	501.593	4.252.015.202	166.226	267.223	2.172.539.964	124.829	227.264	1.650.803.631	298.263.322
2022	309.936	467.218	4.106.343.731	119.119	178.879	1.527.829.434	92.670	164.545	1.188.401.009	301.951.808
2023	300.746	452.915	4.183.891.807	86.925	133.294	1.126.005.293	86.925	133.294	1.126.005.293	157.362.387
Evol. 2022- 2023	-3,0%	-3,1%	+1,9%	-27,0%	-25,5%	-26,3%	-6,2%	-19,0%	-5,3%	-47,9%

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

Tab. 2.3.III

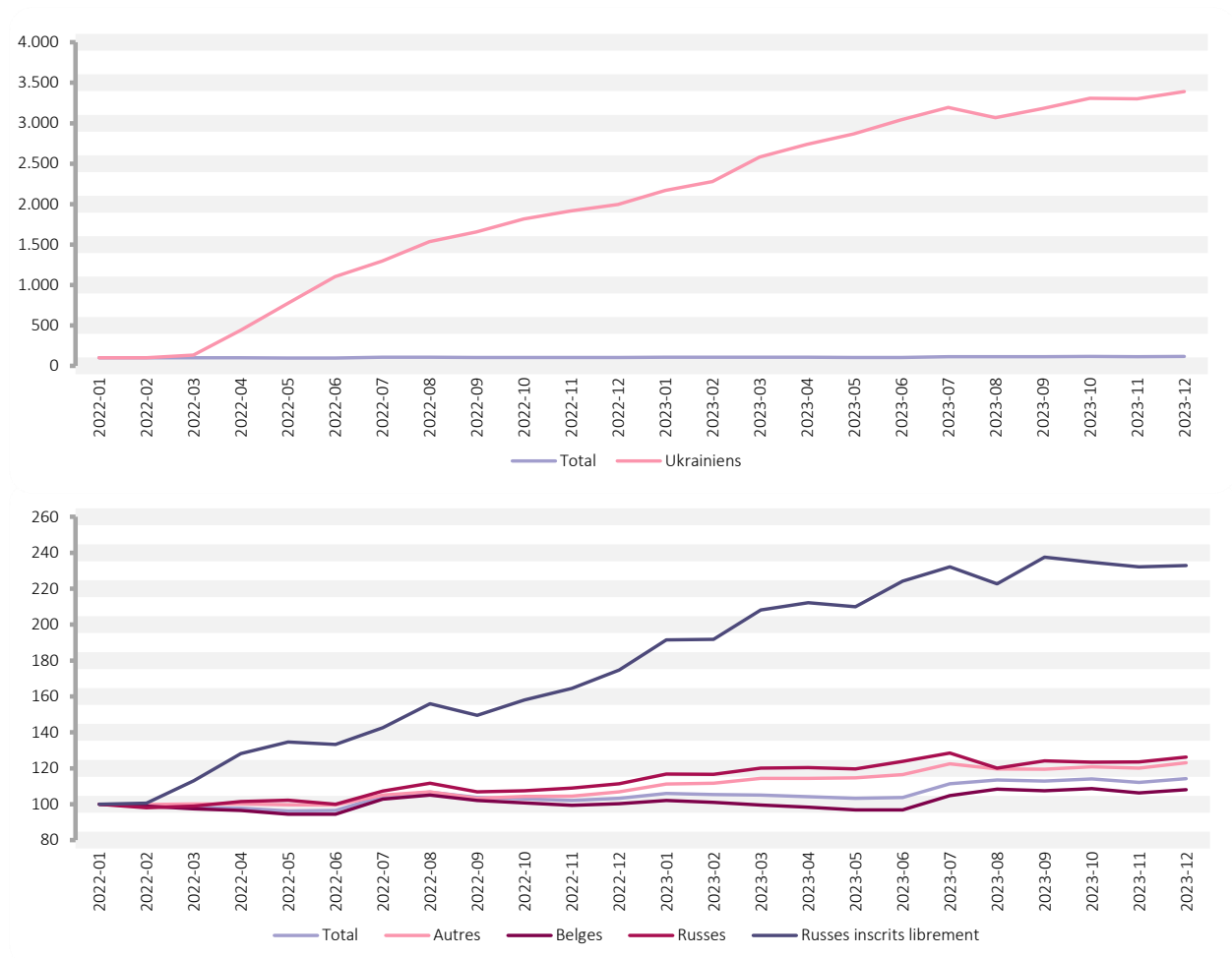
	Total d'allocations d'insertion			Prolongations			
	Personnes	Jours indemnisés	Montants	Prolongations octroyées	Prolongations appliquées	Jours indemnisés	Montants
2020	57.947	10.454.326	337.294.065	52.248	2.129	162.832	4.543.348
2021	49.948	8.966.187	297.258.538	48.599	4.850	660.406	19.492.301
2022	43.433	7.667.046	281.582.027	-	3.230	500.577	17.108.060
2023	40.441	7.310.315	288.282.070	-	798	111.349	4.474.449
Evol. 2022- 2023	-6,9%	-4,7%	+2,4%		-75,3%	-77,8%	-73,8%

Chez les demandeurs d'emploi non indemnisés qui s'inscrivent en tant que demandeurs d'emploi auprès des autorités régionales (cf. partie 4.5), nous constatons une répercussion marquée du conflit ukrainien depuis 2022. Le nombre d'Ukrainiens rejoignant le marché du travail belge a connu une augmentation notable depuis le début de la guerre. Il s'agit principalement de demandeurs d'emploi inscrits volontairement et de demandeurs d'emploi inscrits de manière obligatoire (par exemple, ceux qui reçoivent l'équivalent du revenu d'intégration sociale). Les Ukrainiens constituaient auparavant un groupe très limité au sein des demandeurs d'emploi belges, mais fin 2023, ils représentent le plus grand groupe de demandeurs d'emploi étrangers sur le marché du travail belge.

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

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

Gra. 2.3.I



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

Allocations d'interruption

Au sein des allocations d'interruption, les mesures de crises ont eu peu d'impact depuis la fin du congé parental corona en 2020. Certaines mesures liées à la pénurie de personnel dans le secteur des soins de santé ont été prolongées en 2023 jusqu'au 31.03.2023, mais elles n'ont eu aucun impact visible dans les statistiques de l'ONEM. Pour le crédit-temps lié à la crise du COVID-19, nous continuons à enregistrer des paiements tout au long de l'année 2023. Toutefois, lors des périodes les plus élevées (août et octobre 2022), leur niveau n'a pas dépassé 150 paiements par mois. La part du crédit-temps corona est donc restée inférieure à 0,2% du crédit-temps total, une part pratiquement insignifiante. Les dépenses totales pour ce régime se sont élevées à 709.908,37 EUR en 2023.

Impact financier total des crises

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

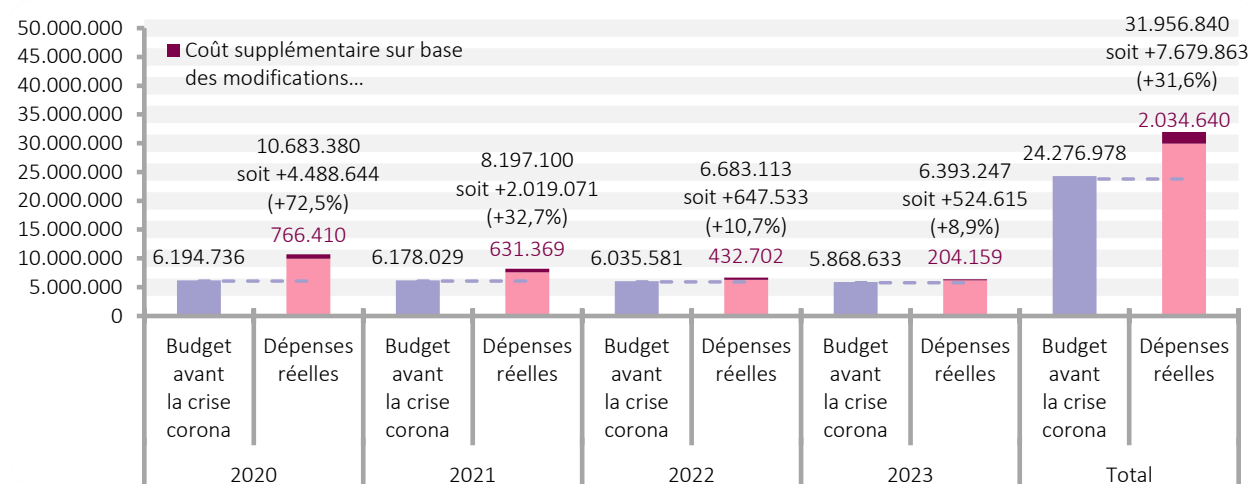
Impact financier des crises sur les mesures de l'ONEM par année (en milliers d'EUR)

Tab. 2.3.IV

	Total	Chômage temporaire	CCI-DE	Allocations d'interruption	Autres régimes
2020					
Budget avant la crise corona	6.194.736	401.386	3.710.085	641.859	1.441.406
Dépenses réelles	10.683.380	4.402.074	4.107.400	751.430	1.422.476
Différence	+4.488.644	+4.000.688	+397.315	+109.571	-18.930
	+72,5%	+996,7%	+10,7%	+17,1%	-1,3%
2021					
Budget avant la crise corona	6.178.029	392.400	3.814.143	632.643	1.338.843
Dépenses réelles	8.197.100	2.173.558	4.073.957	672.070	1.277.515
Différence	+2.019.071	+1.781.158	+259.813	+39.427	-61.328
	+32,7%	+453,9%	+6,8%	+6,2%	-4,6%
2022					
Budget avant la crise corona	6.035.581	389.074	3.765.444	641.070	1.239.993
Dépenses réelles	6.683.113	848.359	3.928.010	730.691	1.176.054
Différence	+647.533	+459.285	+162.566	+89.621	-63.940
	+10,7%	+118,0%	+4,3%	+14,0%	-5,2%
2023					
Budget avant la crise corona	5.868.633	381.846	3.653.595	655.601	1.177.590
Dépenses réelles	6.393.247	573.918	4.020.199	765.426	1.033.703
Différence	+524.615	+192.073	+366.603	+109.826	-143.887
	+8,9%	+50,3%	+10,0%	+16,8%	-12,2%
Total période 2020-2023					
Budget avant la crise corona	24.276.978	1.564.706	14.943.267	2.571.172	5.197.833
Dépenses réelles	31.956.840	7.997.910	16.129.566	2.919.618	4.909.748
Différence	+7.679.863	+6.433.204	+1.186.298	+348.446	-288.085
	+31,6%	+411,1%	+7,9%	+13,6%	-5,5%

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

Gra. 2.3.II



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

Le tableau 2.3.IV et le graphique 2.3.II présentent une vue d'ensemble des dépenses totales engagées pour les régimes relevant de la compétence de l'ONEM depuis 2020, année où la pandémie s'est déclarée. Ces dépenses sont comparées aux documents budgétaires les plus récents publiés pour ces années avant que les diverses crises ne soient prises en compte. Bien que ces calculs reposent sur des estimations macroéconomiques générales sur plusieurs années, ces calculs datent d'avant la connaissance de (la nature de) la pandémie et des crises qui ont suivi. Par conséquent, ce budget peut servir de point de référence pour l'évolution attendue des dépenses dans les différents régimes de l'ONEM à partir de 2020 si les événements abordés dans cette section n'avaient jamais eu lieu. Sur cette base, nous pouvons affirmer que l'impact financier total des crises depuis 2020 s'élève à 7,7 milliards d'EUR.

Toutefois, ce chiffre doit être nuancé. Par exemple, il faut prendre en compte que les coûts supplémentaires liés aux mesures spécifiques prises pour soutenir la population pendant cette période exceptionnelle (2,0 milliards EUR) ont permis d'éviter des coûts beaucoup plus élevés sur le plan humain, social et économique.

En outre, pour le chômage complet (CCI-DE), on remarque, par exemple, que si l'on ne tenait pas compte du coût supplémentaire calculé en raison des mesures spécifiques prises pendant la crise, les dépenses en 2021-2022 seraient inférieures aux prévisions initiales. Cela signifie que, malgré ces crises, les dépenses pour les allocations de chômage ont évolué de manière plus favorable que prévu. Cette période, malgré son caractère exceptionnel, ne peut pas être isolée des tendances macro-économiques et sociales préexistantes.

Tendances macroéconomiques

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

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

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

À la fin des années 70 et dans les années 80, un certain nombre de mesures ont été prises en Belgique pour permettre à certains groupes de s'éloigner du marché du travail et offrir ainsi de nouvelles opportunités aux autres demandeurs d'emploi (ex : prépension). Sous l'influence des nouveaux cadres de réflexion, ces dernières décennies, la tendance est plutôt d'activer plus fortement tous les segments de la population. Dans un certain nombre de domaines, cela génère une augmentation du nombre d'allocataires de l'ONEM, c'est le cas par exemple avec le report de l'âge de la retraite, mais généralement, les mesures sont limitatives et/ou économiques et visent à réduire le nombre de bénéficiaires. Citons, à titre d'exemple, la limitation du droit aux allocations d'insertion, l'élimination progressive des régimes pour les chômeurs dispensés de recherche d'emploi, la réforme de la prépension en faveur du RCC et le durcissement de la réglementation relative aux diverses allocations d'interruption.

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

D'un autre côté, quelle que soit la qualité de la politique régionale, ces redistributions conduisent à une certaine fragmentation des compétences. C'est ainsi par exemple que le difficile processus de reconnaissance des diplômes étrangers, une politique qui n'a pas été clairement développée de manière uniforme, est mentionné comme un obstacle à l'entrée sur le marché du travail belge (dans son ensemble) (SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, Unia, 2020, p. 236). Concrètement, une telle fragmentation peut soulever des inquiétudes par rapport à l'entrave à l'activité et au développement multirégional que sa complexité peut générer. Bien que l'Europe abrite le plus grand marché unique, elle réussit souvent moins bien à attirer des entreprises innovantes que les autres superpuissances économiques. L'absence d'une réglementation uniforme, même au sein de l'UE ou de la zone euro, est présentée comme un facteur explicatif important depuis plusieurs années (IOE, 2017, p. 50) (De Leus, 2017, pp. 112-118) (Van de Calseyde, 2017). Le risque existe donc bien que l'obstacle que constituent les politiques fragmentées au niveau européen se manifeste aussi au niveau national (Van de Calseyde, 2023).

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

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

Ce phénomène est visible dans les statistiques de l'ONEM sur les allocations d'interruption (voir chapitre 6) et sur l'allocation de garantie de revenu pour les travailleurs à temps partiel (voir section 7.1) et a déjà été décrit dans diverses publications de l'ONEM (ONEM, 2019b) (ONEM, 2019c) (Votquenne, 2023a). Ce taux plus élevé de travail à temps partiel, en particulier en combinaison avec des formes de discrimination en matière d'emploi telles que l'écart salarial, la discrimination en matière de grossesse, ce que l'on appelle le « plafond de verre », etc., peut également avoir un impact sur l'acquisition de droits, notamment pour les allocations de chômage. Il est toutefois difficile d'en rendre compte dans les statistiques générales.

Sur le plan démographique, le **vieillissement de la population** est une tendance macroéconomique générale qui a un impact majeur. Le vieillissement a une influence directe qui se traduit par une pression croissante sur l'ensemble du marché du travail. Avec un nombre grandissant de travailleurs qui atteignent l'âge de la retraite, un vide se crée qu'il est plus difficile de combler par les jeunes générations. Cela peut entraîner une pénurie sur le marché du travail. En ce sens, le vieillissement est mentionné comme l'une des explications principales dans le pic important des professions en pénurie que nous pouvons observer dans le monde en 2023 (Segaert, 2024 (à paraître)). Cela peut être bénéfique pour l'évolution du nombre de demandeurs d'emploi au chômage : leur sortie du chômage semble être plus déterminée par le degré des possibilités d'emploi (Nuyts, Segaert, & Votquenne, 2022). Le revers de la médaille est une réduction possible de la croissance économique.

L'écart croissant entre le nombre de travailleurs et le nombre de retraités et/ou de personnes nécessitant des soins exerce à son tour une pression sur le financement de la sécurité sociale. Ces dernières décennies, ces préoccupations ont inspiré divers choix politiques en matière de discipline budgétaire et de maintien en activité des populations les plus âgées du marché du travail. Ce dernier inclut également des efforts dans le domaine de la formation et de l'apprentissage tout au long de la vie, bien que leur visibilité au sein des statistiques de l'ONEM soit entravée par la régionalisation de certaines compétences en matière de formation. L'impact du vieillissement sur les besoins en soins de santé influence sans aucun doute l'attention et l'évolution des aidants proches et de l'assistance médicale dans les types d'allocations qui les concernent.

L'urbanisation est également une tendance démographique qui influence principalement un certain nombre de tendances du chômage. En effet, elle s'accompagne d'une concentration des activités économiques dans les zones urbaines, entraînant une augmentation de la migration de main-d'œuvre vers ces régions. Cela peut conduire à une concurrence pour l'emploi dans les centres urbains, rendant le marché du travail dans ces zones plus dynamique (un éventail plus large de possibilités d'emploi) mais aussi plus compétitif (une demande de main-d'œuvre qui passe outre la population locale et la supplante). Cela conduit à un problème de chômage plus aigu dans certaines (grandes) zones urbaines comme Bruxelles. Parallèlement, ces concentrations peuvent aussi entraîner une diminution du nombre d'offres d'emploi appropriées dans les zones rurales les plus reculées (ONEM, 2022).

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

À moins long terme, se font encore sentir les effets de ce qu'on appelle, par analogie au Covid long (les possibles effets longue-durée d'une infection Covid-19 sur la santé), la **longue transition** (Krugman, 2023). Il s'agit des conséquences économiques à long terme de la pandémie sous la forme, entre autres, de chaînes de production perturbées qui ne peuvent pas se rétablir immédiatement et qui influencent donc l'inflation. Cette longue transition rend actuellement l'évolution économique quelque peu imprévisible, d'autant plus qu'elle se mêle dans une certaine mesure aux conséquences à long terme de la crise bancaire de 2008 et plus encore à la **crise énergétique** devenue perceptible à partir de la fin de 2021 et s'est intensifiée à la suite du conflit ukrainien.

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

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

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

- **La sous-qualification** est causée par une demande de travailleurs hautement qualifiés qui croît plus rapidement que l'offre, d'autant plus que le besoin de travail technologiquement assisté pour les travailleurs hautement diplômés va souvent de pair avec des compétences techniques et autres.
- **La surqualification** résulte d'une dynamique de déplacement vers le bas. La pression sur les segments du marché du travail déplacés par la numérisation conduit les demandeurs d'emploi à devoir se contenter d'un emploi inférieur à leur niveau de qualification réel. Cela augmente alors la pression sur ce segment du marché du travail moins qualifié, ce qui laisse finalement moins d'opportunités d'engagement pour les demandeurs d'emploi les plus difficiles à placer.

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

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

L'impact de l'avancée du télétravail sur le marché du travail belge et/ou les régimes de l'ONEM n'a pas encore été démontré. Il est certain que le télétravail peut jouer un rôle dans un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. La théorie selon laquelle cela entraînerait une diminution des régimes d'interruption de carrière (Cobbaut, 2023) (ZigZagHR, 2021) ne peut pas être confirmée pour le moment sur la base des données ONEM. Le congé parental, en particulier, poursuit sa tendance à la hausse, tandis que le crédit-temps a également augmenté dans le courant de 2023 (voir chapitre 6).

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

La mondialisation se caractérise également par des chaînes de production qui traversent les frontières nationales. Cela apporte beaucoup de potentiel, mais pose également des risques pour les activités qui dépendent de chaînes de production étrangères, en particulier en période de crise et de tensions géopolitiques. Les perturbations se manifestent souvent sous forme de chômage temporaire dans les secteurs touchés.

L'évolution vers des **formes de travail plus flexibles** est une tendance macroéconomique en soi, bien qu'elle soit souvent associée aux développements technologiques et à la mondialisation (par exemple dans le contexte du travail sur plateforme). En Belgique, ces formes de travail flexibles coexistent avec une proportion relativement importante de travail régulier et à temps plein (voir point 2.2.2). Il règne une certaine inquiétude quant à la mesure dans laquelle la protection sociale actuelle en Belgique est adaptée à ces formes nouvelles ou plus fréquentes de travail, y compris en ce qui concerne l'accès aux allocations de chômage (De Becker, Dockx, & Schoukens, 2022). Nous pouvons en tout cas conclure qu'une certaine catégorie de chômeurs, malgré un travail fréquent, ne sortent pas des allocations de chômage (ONEM, 2020), alors que la qualité de sortie des chômeurs vers le marché du travail soit restée stable au cours des dix dernières années en termes de durabilité de l'emploi (Nuyts, 2022).

L'impact de la **migration** sur le marché du travail et la sécurité sociale ne peut être décrit sans ambiguïté. Les citoyens de l'UE peuvent normalement travailler librement dans d'autres États membres. Compte tenu de la présence des institutions de l'UE à Bruxelles, il y a relativement beaucoup de citoyens européens actifs sur notre marché du travail, y compris ceux qui travaillent dans ces institutions et leurs familles. En outre, les travailleurs détachés au niveau international peuvent travailler dans d'autres pays de l'UE (sans donc appartenir strictement au marché du travail du pays hôte). En principe, les travailleurs migrants originaires de pays hors UE ont besoin d'un permis de travail à durée déterminée pour travailler en Belgique. Après la période de validité, ils doivent retourner dans leur pays. Toutefois, les termes sont différents pour ceux qui relèvent du statut de réfugiés ou de la protection subsidiaire. Ce dernier statut est, par exemple, automatiquement accordé aux réfugiés ukrainiens et implique la possibilité d'un emploi régulier sur base de cette situation particulière d'hébergement. Les catastrophes internationales ou les situations de conflit qui entraînent des flux de réfugiés peuvent entraîner des augmentations, en particulier dans la migration en vertu de ces derniers statuts. En 2022, par exemple, environ la moitié du solde migratoire international positif en Belgique était composé de réfugiés ukrainiens (Statbel, 2023).

Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, l'immigration peut s'avérer une plus-value en complétant les compétences et l'expertise et contribuer à la croissance économique en comblant les déficits dans certains secteurs. En outre, les travailleurs migrants amènent souvent leur contribution à la sécurité sociale en payant des impôts et des cotisations dans le pays d'accueil. D'un autre côté, les flux migratoires dans certains segments du marché du travail peuvent entraîner une concurrence accrue et donc des effets de déplacement. Par ailleurs, les systèmes de sécurité sociale peuvent se retrouver surchargés en raison d'une augmentation de la population et de la demande de services sociaux.

Laquelle de ces deux dynamiques prend le dessus dépend en partie de l'arrière-plan des parties concernées elles-mêmes : la migration de travail est par définition orientée vers les opportunités existantes ou espérées du marché du travail, alors que le statut de réfugié ou de protection subsidiaire implique potentiellement une plus grande distance du marché du travail (SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, Unia, 2023, pp. 211-212). Cependant, la façon dont la structure et la culture du marché du travail interagissent avec les nouveaux arrivants est également d'une importance capitale. L'édition la plus récente du suivi socio-économique biennal du marché du travail montre comment, dans les résultats de plus en plus détaillés des éditions successives, la discrimination structurelle et institutionnelle persistante sur le marché du travail belge apparaît. Malheureusement, les régimes ONEM n'échappent pas aux conséquences indirectes de cette discrimination. Par exemple, le rapport souligne que, malgré les critères objectifs, l'accès au RCC et au crédit-temps diffèrent très fort selon les groupes d'origine (SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, Unia, 2023, pp. 204-206).

Compte tenu de la migration constatée du marché du travail, le taux de chômage supérieur à la moyenne des ressortissants hors-UE en Belgique est frappant (voir point 2.2), ainsi que la surreprésentation des ressortissants de pays hors-UE dans le chômage indemnisé (voir point 4.2.7)³. Les nationalités non européennes sont souvent aussi fortement représentées dans le chômage temporaire, ce qui est dû au fait que ce groupe est plus souvent employé en qualité d'ouvrier que ce n'est le cas avec les nations de l'UE (ONEM, 2018a). Enfin, les migrants non-UE font plus fréquemment usage des mesures ou trajets spécifiques pour promouvoir l'entrée sur le marché du travail et surmonter les obstacles décrits (ONEM, 2018b) (Nuyts, 2023b).

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

Bien que les **tensions géopolitiques** ne soient pas une nouvelle tendance macroéconomique, elles sont passées à l'avant-plan ces dernières années. De telles tensions, surtout si elles conduisent à des conflits, peuvent entraîner des perturbations dans les chaînes de production et des flux de réfugiés, comme déjà décrit ci-dessus. Au sein de l'UE, le récent resserrement des relations politiques internationales a conduit, entre autres, à davantage de questions sur le degré d'auto-suffisance dans les chaînes de production clés et l'indépendance stratégique. Cela implique une tendance dans laquelle certains secteurs peuvent prendre de l'importance au détriment d'autres, mais l'effet sur l'entrée et la sortie des demandeurs d'emploi n'est pas encore clair.

Une dernière tendance macroéconomique à évoquer ici est celle de la lutte contre le **changement climatique**. Les activités et les normes dans le contexte de l'adaptation et de la limitation du changement climatique semblent être un moteur de l'émergence de nouvelles professions en pénurie. Des secteurs tels que ceux des énergies renouvelables sont stimulés sur la base de normes climatiques, où des secteurs tels que le transport ou le secteur de la construction sont confrontés au besoin de nouveaux investissements dans les matériaux et les compétences. De tels changements ont déjà lieu, bien que les effets sur les statistiques ONEM ne puissent pas encore être cartographiés. De manière générale, selon des recherches récentes, la transition climatique devrait conduire à un petit bénéfice net d'emploi, mais la transition peut avoir un impact direct ou indirect sur à peu près la moitié des emplois existants en Belgique, par exemple par la destruction d'emplois dans un secteur et la création d'emplois dans un autre ou par des postes à pourvoir exigeant de nouvelles compétences. Cependant, contrairement aux effets de la numérisation sur le marché du travail, cela n'impliquerait pas de polarisation des emplois ; au contraire, la transition climatique pourrait même contrebalancer ces effets (SPF Santé publique, Sécurité de la chaîne alimentaire et Environnement ; CLIMACT; KU Leuven - HIVA; ULiège - LENTIC, 2023, pp. 20-30).

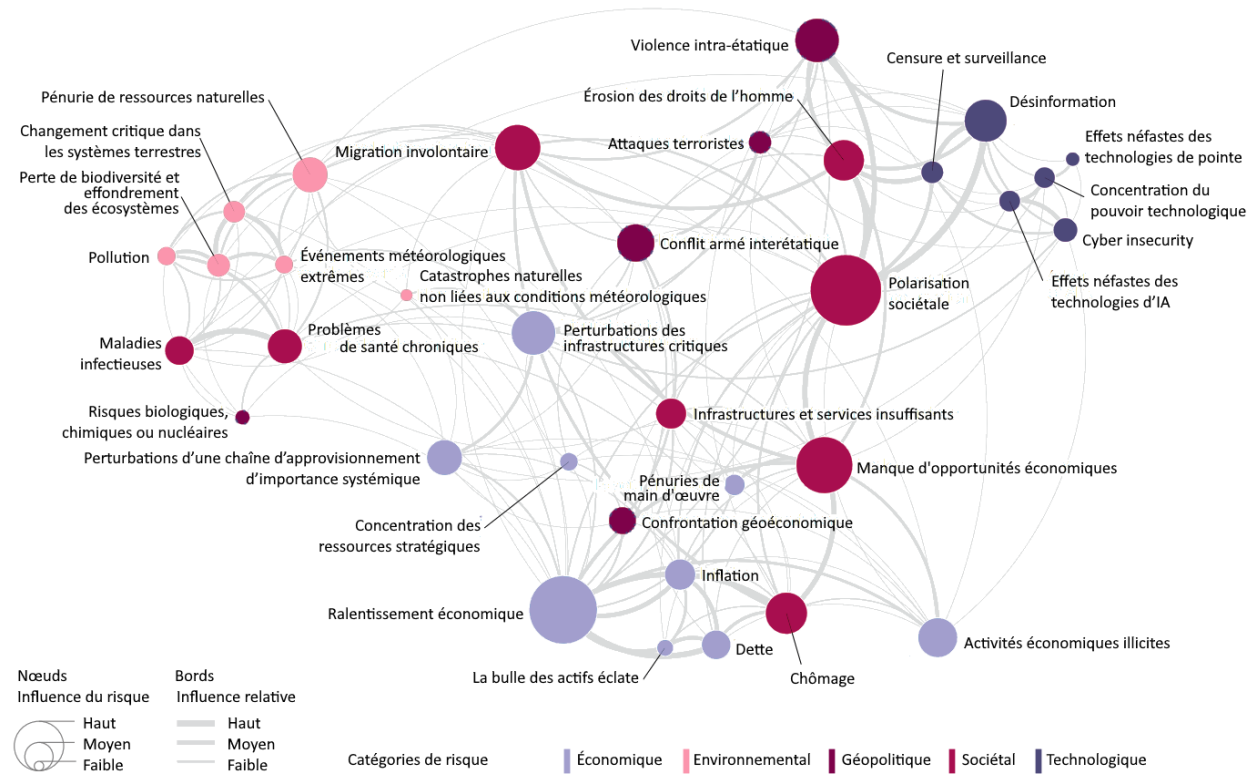
Outre ces effets plus généraux sur le marché du travail, les phénomènes météorologiques extrêmes associés au changement climatique ont également un impact direct sur le chômage temporaire. Les inondations, comme celles de l'été 2021, restent exceptionnelles mais nous constatons de plus en plus de chômage temporaire hors période de gel en raison de fortes pluies ou de chaleur extrême (voir section 5.3). Le chômage temporaire dans son ensemble est moins un baromètre économique que par le passé. Par ailleurs, il ne faut pas oublier que la nécessité de mettre en place un système de chômage temporaire pour les entreprises grandes consommatrices d'énergie n'est pas seulement économique et géopolitique ; elle comporte aussi une composante écologique.

Ceci n'est qu'un aperçu très général et non exhaustif des tendances macroéconomiques qui influencent les régimes de l'ONEM (et par extension la sécurité sociale et le marché du travail). Cependant, il révèle un certain nombre de forces majeures qui expliquent certaines tendances que nous observerons dans les prochains chapitres. En outre, un certain nombre de ces tendances macroéconomiques donnent un aperçu de certains risques futurs ou actuels qui méritent toute l'attention voulue lors de l'examen de notre marché du travail. Il convient cependant de garder à l'esprit que la mesure dans laquelle les tendances semblent constituer un vecteur de risque de distorsions (économiques ou liées au marché du travail) peut différer, de même que leurs interactions peuvent renforcer certaines tendances/risques. Dans cette optique, le graphique 2.3.III présente les principaux risques de perturbation et leurs interactions mutuelles.

Enfin, l'influence d'une tendance macroéconomique peut également évoluer dans le temps : certaines tendances gagnent en impact tandis que d'autres s'estompent. Il est généralement admis que les (éventuelles) perturbations à court terme sur le plan économique et géopolitique deviendront moins impactantes au cours des dix prochaines années, tandis que les risques liés aux évolutions technologiques et surtout écologiques deviendront plus importants (voir tableau 2.3.V).

Paysage mondial des risques : interconnexions

Gra. 2.3.III



Source: WEF (WEF, 2024, p. 9)

Facteurs de risque mondiaux classés par gravité

Tab. 2.3.V

Court terme (2 ans)		Longue terme (10 ans)	
1	Désinformation	1	Des conditions météorologiques extrêmes
2	Des conditions météorologiques extrêmes	2	Changement critique dans les écosystèmes
3	Polarisation sociale	3	Perte de biodiversité et effondrement des écosystèmes
4	Cyber insecurity	4	Pénuries de ressources naturelles
5	Conflit armé international	5	Désinformation
6	Manque d'opportunités économiques	6	Effets néfastes des technologies d'IA
7	Inflation	7	Migration involontaire
8	Migration involontaire	8	Cyber insecurity
9	Déclin économique	9	Polarisation sociale
10	Pollution	10	Pollution
11	Changement critique dans les écosystèmes	11	Manque d'opportunités économiques
12	Concentration technologique du pouvoir	12	Concentration technologique du pouvoir
13	Pénuries de ressources naturelles	13	Concentration des ressources stratégiques
14	Confrontation géo-économique	14	Censure et surveillance
15	Érosion des droits de l'homme	15	Conflit armé international
16	Dettes	16	Confrontation géo-économique
17	Violence intra-étatique	17	Dettes
18	Infrastructures et services publics inadéquats	18	Érosion des droits de l'homme
19	Perturbations d'une chaîne de production d'importance systémique	19	Maladies infectieuses
20	Perte de biodiversité et effondrement des écosystèmes	20	Problèmes de santé chroniques
21	Censure et surveillance	21	Infrastructures et services publics inadéquats
22	Pénuries sur le marché du travail	22	Violence intra-étatique
23	Maladies infectieuses	23	Perturbations des infrastructures critiques
24	Concentration des ressources stratégiques	24	Conséquences néfastes des technologies de pointe
25	Perturbations des infrastructures critiques	25	Perturbations d'une chaîne de production d'importance systémique
26	Éclatement des « bulles » de richesse	26	Risques biologiques, chimiques ou nucléaires
27	Problèmes de santé chroniques	27	Chômage
28	Activité économique non autorisée	28	Déclin économique
29	Effets néfastes des technologies d'IA	29	Pénuries sur le marché du travail
30	Chômage	30	Éclatement des « bulles » de richesse
31	Risques biologiques, chimiques ou nucléaires	31	Activité économique non autorisée
32	Attaques terroristes	32	Inflation
33	Catastrophes naturelles non liées aux conditions météorologiques	33	Catastrophes naturelles non liées aux conditions météorologiques
34	Conséquences néfastes des technologies de pointe	34	Attaques terroristes

Catégories des risques	
Économiques	Sociétal
Environnemental	Technologique
Géopolitique	

Source: WEF (WEF, 2024, p. 11)

2.4

Perspectives et Budget

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

La partie 2.4.1 présente un aperçu du rapport entre la catégorisation par poste de dépenses et la catégorisation statistique. De plus, on précise pour l'année 2023 les dépenses qui sont maintenues dans le budget fédéral de l'ONEM dans le cadre de la Sixième Réforme de l'Etat. Un certain nombre de paiements ont en effet été effectués par l'ONEM en tant qu'opérateur sur le budget d'autres instances, essentiellement les institutions régionales.

La partie 2.4.2 donne un aperçu des perspectives et du budget pour 2024. Ce budget est situé dans une période qui remonte jusqu'à 2019 inclus. Contrairement à la partie 2.4.1, qui donne un aperçu de l'ensemble des dépenses par poste pour lesquelles l'ONEM, en tant qu'opérateur, était responsable, seules les dépenses qui faisaient partie du budget fédéral de l'ONEM au cours de l'année en question sont reprises dans les aperçus de la partie 2.4.2.

2.4.1

Postes de dépenses et régionalisation

Le tableau 2.4.I illustre clairement l'affectation par poste de dépenses selon les unités physiques et les dépenses totales pour 2023. Le tableau 2.4.II esquisse ensuite l'évolution à plus long terme selon ces postes de dépenses.

Aperçu de la répartition des paiements dans des postes de dépenses en 2023

Tab. 2.4.I

	Unités physiques	Dépenses (en millions d'EUR)
Chômage global	458.150	5.117,7
Chômeurs complets indemnisés (excl. RCC)	280.252	3.908,0
Chômage temporaire	122.035	580,3
Travailleurs à temps partiel avec AGR	25.532	170,0
Chômeurs dispensés pour des formations ou des études	27.631	426,5
Période non rémunérée dans l'enseignement	2.700	32,8
Autres allocations	5.018	74,0
Allocations assimilées au CT (excl. période non rémunérée dans l'enseignement)	3.973	12,6
Primes de crise, allocations de licenciement, indemnités en compensation du licenciement	1.045	61,4
Activations et primes (incl. complément de mobilité)	33.914	154,4
Emploi et mesures d'activation	32.477	138,0
Dispenses (excl. dispenses pour des formations ou des études)	1.033	16,0
Autres	404	0,5
RCC (incl. prépension à mi-temps)	15.549	288,0
Régime de chômage avec complément d'entreprise	15.549	288,0
Prépension à mi-temps	0	0,0
Interruption de carrière, crédit-temps et congés théma	238.936	765,4
Interruption de carrière - entités fédérales	8.699	35,6
Interruption de carrière - entités fédérées	25.507	64,1
Credit-temps	89.723	334,8
Congés thématiques	115.007	330,9
Outplacement	689	6,6
Reste (frontaliers)	83	0,1
Total général	752.338	6.406,2

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

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

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

Tab. 2.4.II

	Chômage global	Autres allocations	Activations et primes	RCC de carrière, (incl. crédit-temps et congés thématiques	Interruption de carrière, (incl. crédit-temps et congés thématiques	Outplacement	Reste (frontaliers)	Total général
Unités physiques								
2019	507.008	7.030	59.526	57.078	249.367	0	178	880.186
2020	918.194	5.584	47.580	42.643	252.046	0	137	1.266.185
2021	688.506	5.267	44.070	32.311	231.127	1.026	124	1.002.431
2022	512.736	5.286	41.668	23.232	233.433	999	112	817.467
2023	458.150	5.018	33.914	15.549	238.936	689	83	752.338
Montants								
2019	4.710,2	93,3	261,9	890,1	737,9	0,0	0,2	6.693,6
2020	9.220,6	105,7	198,8	681,1	751,4	0,0	0,2	10.957,8
2021	6.877,8	88,0	190,0	519,5	672,1	5,6	0,1	8.353,1
2022	5.300,6	69,8	186,9	404,2	730,7	8,8	0,1	6.701,2
2023	5.117,7	74,0	154,4	288,0	765,4	6,6	0,1	6.406,2

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

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

Tab. 2.4.III

	Unités physiques			Dépenses (en millions d'EUR)		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Chômage global	688.506	512.736	458.150	6.877,8	5.300,6	5.117,7
Chômeurs complets indemnisés (excl. RCC)	314.189	285.111	280.252	3.933,0	3.787,5	3.908,0
Chômage temporaire	307.982	166.175	122.035	2.271,4	857,7	580,3
Travailleurs à temps partiel avec AGR	31.075	29.433	25.532	197,4	185,8	170,0
Chômeurs dispensés pour des formations ou des études	32.433	29.216	27.631	442,6	433,5	426,5
Période non rémunérée dans l'enseignement	2.828	2.801	2.700	33,4	36,2	32,8
Autres allocations	5.129	5.135	4.854	87,7	69,5	73,7
Allocations assimilées au CT (excl. période non rémunérée dans l'enseignement)	3.427	4.007	3.809	9,6	11,8	12,2
Primes de crise, allocations de licenciement, indemnités en compensation du licenciement	1.702	1.128	1.045	78,1	57,8	61,4
Activations et primes (incl. complément de mobilité)	1.382	1.287	1.293	17,3	17,5	17,7
Emploi et mesures d'activation	155	155	260	1,3	1,2	1,7
Dispenses (excl. dispenses pour des formations ou des études)	1.227	1.132	1.033	16,0	16,2	16,0
Régime de chômage avec complément d'entreprise (incl. prépension à mi-temps)	32.311	23.232	15.549	519,5	404,2	288,0
Régime de chômage avec complément d'entreprise	32.310	23.232	15.549	519,5	404,2	288,0
Prépension à mi-temps	1	0	0	0,0	0,0	0,0
Interruption de carrière, crédit-temps et congés thématiques	198.779	205.198	213.429	596,9	661,7	701,3
Interruption de carrière	9.208	8.902	8.699	32,0	33,9	35,6
Crédit-temps	90.938	88.808	89.723	296,9	313,5	334,8
Congés thématiques	98.633	107.488	115.007	268,0	314,3	330,9
Outplacement	1.026	999	689	5,6	8,8	6,6
Reste (frontaliers)	124	112	83	0,1	0,1	0,1
Total général	927.257	748.700	694.045	8.104,9	6.462,4	6.205,0

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

2.4.2

Perspectives et budget pour 2024

Pour établir le budget pour 2024, l'ONEM tient compte des prévisions du Bureau fédéral du Plan et de la prolongation des différentes mesures économiques prises par le gouvernement fédéral. Dans ses dernières prévisions, le Bureau du Plan prévoit pour la Belgique (BFP, 2024) une croissance économique de +1,4% sur une base annuelle en 2024.

Le Bureau du Plan prévoit également une augmentation de l'emploi intérieur en 2024 de 33.000 unités par rapport à 2023 (+0,6%).

Suite aux prévisions du Bureau du Plan, il est prévu une diminution de 0,3% du nombre de chômeurs complets indemnisés demandeurs d'emploi en 2024. Le chômage temporaire devrait diminuer de 14,3% en 2024.

Prévisions conjoncturelles

Tab. 2.4.IV

	Taux de croissance du PIB en volume (en %)	Emploi intérieur (en milliers)	CCI-DE (unités physiques)	Chômage temporaire (unités budgétaires)
2019	+2,2	4.895,1	329.360	19.385
2020	-5,3	4.898,3	339.267	201.999
2021	+6,9	4.992,3	321.502	99.807
2022	+3,0	5.095,9	291.694	37.112
2023	+1,5	5.137,1	284.786	25.092
2024	+1,4	5.170,1	284.054	21.500
Evol. 2022-2023	-1,5 p.	+0,8%	-2,4%	-32,4%
Evol. 2023-2024	-0,1 p.	+0,6%	-0,3%	-14,3%

Sources: ONEM données historiques CCI-DE et chômage temporaire; Budget économique - Tableau B.5.bis Situation sur le marché de l'emploi – détail (BFP, 2024); Comptes nationaux – Agrégats trimestriels et annuels (NBB.Stat, 2024) + Flash estimate (BNB, 2024)

Les tableaux 2.4.V à 2.4.VIII inclus reflètent, selon diverses approches, les dépenses prévues par poste pour l'année 2024. Par analogie avec la procédure utilisée pour la majorité des tableaux de ce rapport annuel, ces dépenses sont placées dans une perspective qui remonte jusqu'à 2019. Comme déjà mentionné, seules sont reprises ici les dépenses qui faisaient partie du budget de l'ONEM (gestion globale) au cours de l'année en question. Dans ces tableaux, les arriérés ne sont pas pris en compte.

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

Tab. 2.4.V

	Chômage global	Autres allocations	Activations et primes	(incl. prépension à mi-temps)	RCC	Interruption de carrière, crédit-temps et congés thématiques	Outplacement	Total général
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	688.506	5.129	1.382		32.311	155.382		882.711
2022	512.736	5.135	1.287		23.232	158.629	999	702.018
2023	458.150	4.854	1.293		15.549	163.994	689	644.528
2024	440.385	5.162	1.200		10.800	164.400	420	622.368

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

Tab. 2.4.VI

	Chômage global	Autres allocations	Activations et primes	(incl. prépension à mi-temps)	RCC	Interruption de carrière, crédit-temps et congés thématiques	Outplacement	Total général
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	6.877,8	87,7	17,3		519,5	469,1		7.971,3
2022	5.300,6	69,5	17,5		404,2	515,4	8,8	6.316,0
2023	5.117,7	73,7	17,7		288,0	547,4	6,6	6.051,0
2024	5.254,7	85,2	18,1		209,5	556,7	4,0	6.128,2

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

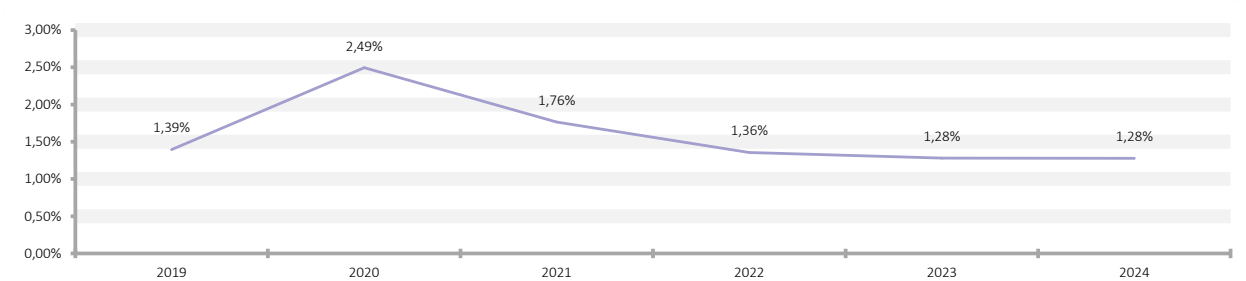
Tab. 2.4.VII

	PIB en millions d'euros chaînés	Chômage global	Autres allocations	Activations et primes	(incl. prépension à mi-temps)	RCC Interruption de carrière, crédit- temps et congés thématiques	Outplacement	Total général
2019	446.285,0	1,06%	0,02%	0,005%	0,20%	0,11%		1,39%
2020	422.805,0	2,18%	0,02%	0,005%	0,16%	0,12%		2,49%
2021	451.772,0	1,52%	0,02%	0,004%	0,11%	0,10%		1,76%
2022	465.370,0	1,14%	0,01%	0,004%	0,09%	0,11%	0,00%	1,36%
2023	472.238,7	1,08%	0,02%	0,004%	0,06%	0,12%	0,00%	1,28%
2024	478.850,1	1,10%	0,02%	0,004%	0,04%	0,12%	0,00%	1,28%

Source pour le PIB: Comptes nationaux – Agrégats trimestriels
et annuels (NBB.Stat, 2024) + Flash estimate (BNB, 2024)

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

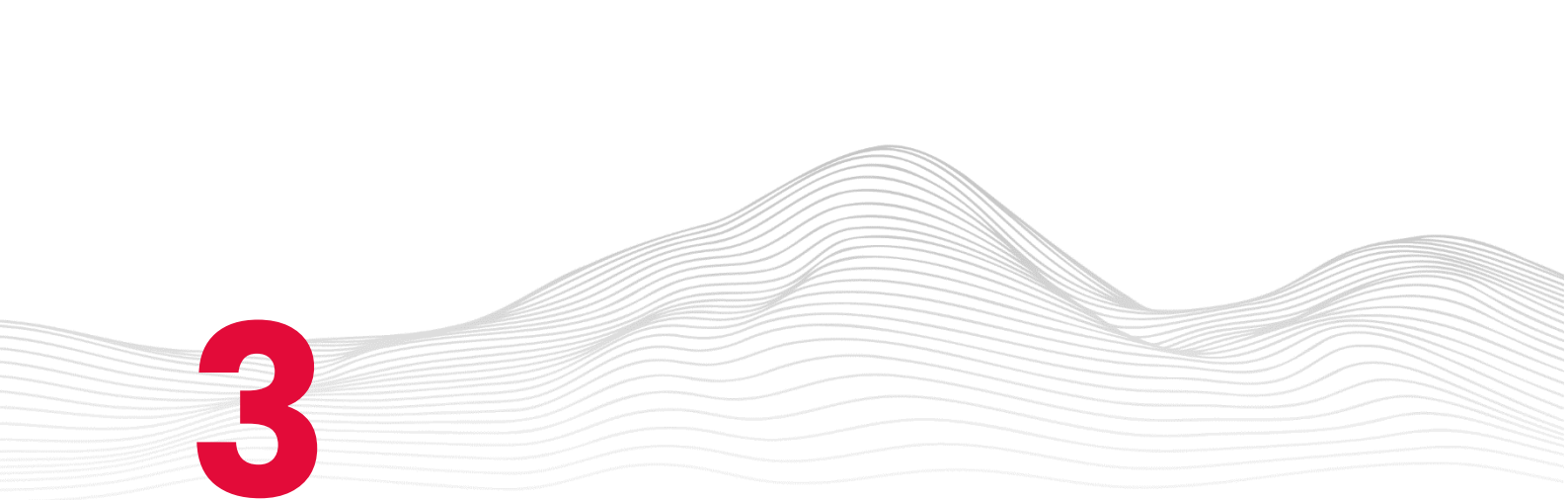
Gra. 2.4.I



Evolution des dépenses fédérales de l'ONEM pour les prestations sociales en prix de 2019 (en millions d'EUR - indice 2019 = 100)

Tab. 2.4.VIII

	Chômage global	Autres allocations	Activations et primes	Interruption de RCC carrière, crédit- (incl. temps et prépension à congés mi-temps) thématiques	Outplacement	Total général	Coefficient moyen de liquidation
En prix de 2019							
2019	4.710,2	93,0	21,0	890,1	510,8	6.225,1	1,4002
2020	9.069,6	103,8	19,0	669,9	508,6	10.370,9	1,4235
2021	6.698,4	85,4	16,8	506,0	456,8	7.763,4	1,4377
2022	4.783,1	62,7	15,8	364,8	465,1	5.699,4	1,5517
2023	4.346,0	62,6	15,0	244,6	464,8	5.138,6	1,6488
2024	4.339,0	70,4	15,0	173,0	459,7	5.060,2	1,6957
Index							
2019	100	100	100	100	100	100	
2020	193	112	91	75	100	167	
2021	142	92	80	57	89	125	
2022	102	67	75	41	91	92	
2023	92	67	72	27	91	83	
2024	92	76	71	19	90	81	



3

IMPACT DES RÉCENTES MODIFICATIONS RÉGLEMENTAIRES

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

3.1 Chômage complet

3.1.1 Régime des allocations de chômage

Adaptations des minima et des forfaits

Ces dernières années, les allocations de chômage ont été relevées à plusieurs reprises, indépendamment des indexations, dans le cadre de l'accord interprofessionnel (AIP). C'est ainsi qu'au 1^{er} septembre 2017, des adaptations des plafonds salariaux et des minima de différentes allocations de l'ONEM sont intervenues pour 2017-2018. Dans le cadre de la liaison au bien-être pour 2019-2020, le 1^{er} juillet 2019, les minima et les forfaits ont à nouveau été relevés et, le 1^{er} septembre 2019, c'était au tour des maxima. Dans le cadre d'une liaison au bien-être, une modification supplémentaire des barèmes a été effectuée à partir du 1^{er} janvier 2020. Il s'agit de liaisons au bien-être destinées à éviter le risque de pauvreté chez les groupes vulnérables, sans augmenter pour autant le risque d'inactivité ou de pièges à l'emploi. Cela contribue à l'augmentation de l'allocation de chômage moyenne. À partir du 1^{er} juillet 2021, une nouvelle augmentation a suivi dans le cadre de l'enveloppe bien-être 2021-2022. Et le 1^{er} juillet 2023, les minima ont été modifiés via l'enveloppe bien-être 2023-2024.

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

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

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

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

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

Tab. 3.I.I

		Période 21	Période 22	Période 23	Période 24	Forfait
Chefs de famille	minimum	65,58	65,58	65,58	65,58	65,58
	maximum	65,58	65,58	65,58	65,58	65,58
Isolés	minimum	53,15	53,15	53,15	53,15	53,15
	maximum	57,05	54,64	53,15	53,15	53,15
Cohabitants	minimum	36,83	34,52	32,2	29,89	27,58
	maximum	40,38	36,55	32,71	29,89	27,58

Le statut de travailleur des arts

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

L'accès au statut sera obtenu dans une phase ultérieure sur la base d'une attestation délivrée par la Commission du travail des arts⁴ qui reconnaitront la qualité de « travailleur des arts ». Cette commission remplacera l'actuelle commission artiste. Jusque-là, des mesures transitoires s'appliquent⁵. Grâce à cette attestation, l'ONEM ne devra plus qualifier la nature de l'activité exercée par le travailleur des arts mais devra uniquement prendre en compte le nombre de jours travaillés.

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

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

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

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

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

⁴ Depuis le 1^{er} janvier 2024, la Commission du travail des arts qui a pour charge d'attribuer les attestations de travailleurs des arts est en place.

⁵ Les travailleurs pourront entrer dans le statut de travailleur des arts à partir du 1^{er} octobre 2022 sur base de la preuve de 156 jours de travail, dont au moins 104 jours à la suite d'activités artistiques et/ou d'activités techniques dans le secteur artistique.

Cumul allocations de transition pension

Depuis l'introduction de l'allocation de transition dans le système de pension en 2015, il est possible de cumuler cette allocation avec une allocation de chômage. L'allocation de transition est une allocation limitée dans le temps. À partir de 2022, cette période a été prolongée à un maximum de trois ans (selon la situation familiale). Toutefois, le nombre de chômeurs qui reçoivent également une allocation de transition augmente, mais il reste très limité. En 2023, leur nombre est de 12 unités physiques.

Nombre de paiements avec une allocation de transition cumulable

Tab. 3.II

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

3.1.2

Régime des allocations d'insertion

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

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

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

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

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

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

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

En 2023, nous avons compté 2.086 unités physiques pour les allocations de sauvegarde. Compte tenu du profil des chômeurs, il y a peu de mouvements dans le régime des allocations de sauvegarde. Ceci est visible dans les changements limités du nombre d'unités physiques mais aussi dans la durée moyenne qui est élevée.

Chômeurs avec une allocation de sauvegarde

Tab. 3.1.III

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

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

Tab. 3.1.IV

	Nombre de personnes différentes par an			
	Région flamande	Région wallonne	Région de Bruxelles-Capitale	Pays
2019	1.789	1.865	476	4.130
2020	1.854	1.768	483	4.105
2021	166	120	9	295
2022	74	49	4	127
2023	47	29	1	77
Evol. 2019-2023	-1.742	-1.836	-475	-4.053
	-97,4%	-98,4%	-99,8%	-98,1%
Evol. 2022-2023	-27	-20	-3	-50
	-36,5%	-40,8%	-75,0%	-39,4%

Avec l'introduction de l'allocation de sauvegarde, les dernières prolongations du droit à une allocation d'insertion ont été effectuées avant le 1^{er} octobre 2020. De plus en plus de chômeurs dont le droit à une allocation d'insertion a été prolongé arrivent à la fin de cette période, ce qui rend ce groupe de plus en plus insignifiant. En 2023, on compte encore 77 personnes différentes, dont le droit à des allocations d'insertion a été prolongé en raison du suivi d'un trajet particulier MMPP ou d'un IT33%. Il s'agit d'une diminution de 39,4% par rapport à 2022.

Le nombre total de chômeurs bénéficiant d'une allocation d'insertion à cause d'un trajet MMPP ou IT33% a également diminué de manière significative à la suite de l'introduction de l'allocation de sauvegarde. Par rapport à 2022, leur nombre passe de 640 à 404 personnes, soit une baisse de 36,9%.

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

Tab. 3.1.V

	Nombre de personnes différentes par an			
	Région flamande	Région wallonne	Région de Bruxelles-Capitale	Pays
2019	3.830	2.286	519	6.635
2020	3.476	2.125	518	6.119
2021	919	374	29	1.322
2022	413	210	17	640
2023	255	139	10	404
Evol. 2019-2023	-3.575	-2.147	-509	-6.231
	-93,3%	-93,9%	-98,1%	-93,9%
Evol. 2022-2023	-158	-71	-7	-236
	-38,3%	-33,8%	-41,2%	-36,9%

3.1.3

Régime de chômage avec complément d'entreprise

Conditions d'accès durcies

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

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

Tab. 3.I.VI

	Régime général	Reconnaissance de l'entreprise comme étant en restructuration	Reconnaissance de l'entreprise comme étant en difficulté	Régime avec 40 années de passé professionnelle	Régime métier lourd	33 ans de passé professionnelle + travail de nuit/ construction	Régime raisons médicales
2019	Âge: 62 ans (sauf exceptions) Carrière: hommes 40 ans et femmes 35 ans	Âge: 58 ans (jusqu'à et y compris 30.12.2019) / 59 ans (depuis 31.12.2019) Carrière: 10/20 ans	Âge: 58 ans (jusqu'à et y compris 30.12.2019) / 59 ans (depuis 31.12.2019) Carrière: 10/20 ans	Âge: 59 ans Carrière: 40 ans	Âge: 59 ans Carrière: 35 ans	Âge: 59 ans Carrière: 33 ans	Âge: 58 ans Carrière: 35 ans
2020	Âge: 62 ans (sauf exceptions) Carrière: hommes 40 ans et femmes 36 ans	À partir du 31.12.2020 - Âge: 60 ans Carrière: 10/20 ans	À partir du 31.12.2020 - Âge: 60 ans Carrière: 10/20 ans	Âge: 59 ans Carrière: 40 ans	Âge: 59 ans Carrière: 35 ans	Âge: 59 ans Carrière: 33 ans	Âge: 58 ans Carrière: 35 ans
2021	Âge: 62 ans (sauf exceptions) Carrière: hommes 40 ans et femmes 37 ans	Âge: 60 ans Carrière: 10/20 ans	Âge: 60 ans Carrière: 10/20 ans	Âge: 60 ans Carrière: 40 ans	Âge: 60 ans Carrière: 35 ans	Âge: 60 ans Carrière: 33 ans	Âge: 58 ans Carrière: 35 ans
2022	Âge: 62 ans (sauf exceptions) Carrière: hommes 40 ans et femmes 38 ans	Âge: 60 ans Carrière: 10/20 ans	Âge: 60 ans Carrière: 10/20 ans	Âge: 60 ans Carrière: 40 ans	Âge: 60 ans Carrière: 35 ans	Âge: 60 ans Carrière: 33 ans	Âge: 58 ans Carrière: 35 ans
2023	Âge: 62 ans (sauf exceptions) Carrière: hommes 40 ans et femmes 39 ans	Âge: 60 ans Carrière: 10/20 ans	Âge: 60 ans Carrière: 10/20 ans	Âge: 60 ans Carrière: 40 ans	Âge: 60 ans Carrière: 35 ans	Âge: 60 ans Carrière: 33 ans	Âge: 58 ans Carrière: 35 ans

Nombre de personnes ayant accédé au régime de chômage avec complément d'entreprise (hors prépen- sion à mi-temps) par régime⁶

Tab. 3.I.VII

	Régime général	Reconnaissance de l'entreprise comme étant en restructuration	Reconnaissance de l'entreprise comme étant en difficulté	Régime avec 40 années de passé professionnel	Régime métier lourd	33 ans de passé professionnel + travail de nuit/ construction	Régime raisons médicales	Total
2019	817	1.343	99	1.032	259	274	155	4.392
2020	652	552	105	1.042	293	327	142	3.365
2021	671	310	112	1.600	490	603	185	4.099
2022	547	215	23	989	383	452	113	2.810
2023	377	50	5	778	288	324	215	2.105
Evol. 2019-2023	-440	-1.293	-94	-254	+29	+50	+60	-2.287
	-53,9%	-96,3%	-94,9%	-24,6%	+11,2%	+18,2%	+38,7%	-52,1%
Evol. 2022-2023	-170	-165	-18	-211	-95	-128	+102	-705
	-31,1%	-76,7%	-78,3%	-21,3%	-24,8%	-28,3%	+90,3%	-25,1%

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

Les conditions d'accès durcies permettent une diminution du nombre de nouveaux entrants. Le nombre total d'entrants passe de 4.392 personnes en 2019 à 2.105 en 2023. Le plus grand nombre d'entrants se retrouve dans le régime des 40 ans de passé professionnel. En 2023, nous constatons sur base annuelle une diminution du nombre d'entrants dans tous les régimes à l'exception du régime de RCC pour raisons médicales. Dans la période 2019-2023, des augmentations sont observées dans le régime pour raisons médicales, le travail de nuit/la construction et les métiers lourds.

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

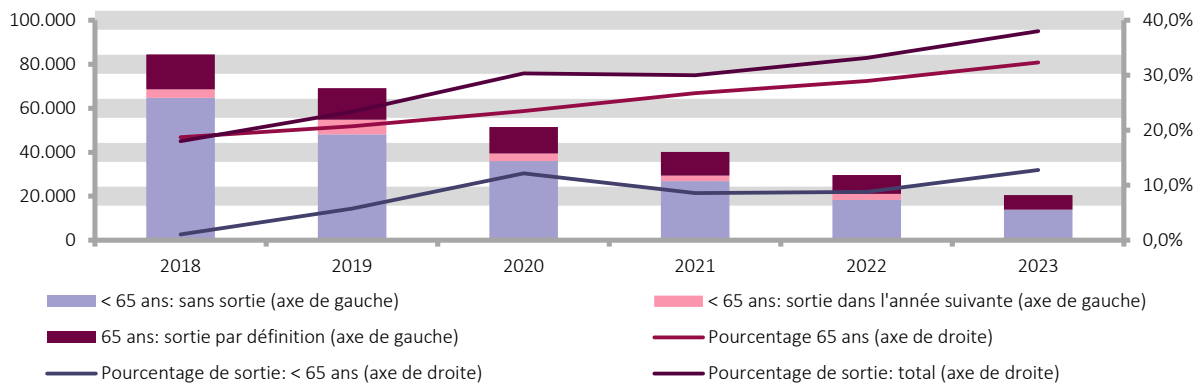
**Possibilité de départ à la pension anticipée
pour les personnes en RCC**

Depuis le 1^{er} janvier 2019, un départ à la pension anticipée est possible pour les personnes bénéficiant d'un RCC. Auparavant, ils n'étaient autorisés à le faire qu'à l'âge de 65 ans. Les personnes bénéficiant d'un RCC et ayant atteint l'âge de 65 ans, sont toujours tenues de partir à la pension.

Sous l'influence du flux entrant moins élevé de nouveaux travailleurs en RCC relativement plus jeunes, nous avons déjà pu constater ces dernières années que l'âge de la population de travailleurs en RCC augmentait continuellement : la part des 65 ans et plus, et donc aussi le pourcentage total de sortants, a augmenté année après année. Le flux sortant chez les personnes en RCC de < 65 ans était néanmoins presque inexistant en 2018. À partir de 2019, le pourcentage de sortants chez ces personnes (et par conséquent le pourcentage total de sortants) a toutefois clairement augmenté en raison de la possibilité d'un départ à la pension anticipée. En 2021, nous constatons une légère baisse du nombre de sortants âgés de moins de 65 ans par rapport à 2020. Alors qu'en 2022, le pourcentage de sortants se stabilisait, en 2023, ce pourcentage atteint son plus haut niveau depuis la Réforme (juste au-dessus du niveau de 2020).

Le flux sortant du régime de chômage avec complément d'entreprise selon l'âge ⁷

Gra. 3.1.I



Le flux sortant du régime de chômage avec complément d'entreprise selon l'âge

Tab. 3.1.VIII

	< 65 ans: sans sortie	< 65 ans: sortie dans l'année suivante	65 ans: sortie par définition	Pourcentage 65 ans	Pourcentage de sortie: < 65 ans	Pourcentage de sortie: total
2018	64.720	3.933	15.807	18,7%	1,0%	18,0%
2019	48.139	6.665	14.316	20,7%	5,7%	23,4%
2020	36.031	3.381	12.085	23,5%	12,2%	30,4%
2021	26.811	2.591	10.731	26,7%	8,6%	30,0%
2022	18.360	2.688	8.586	29,0%	8,8%	33,2%
2023	13.858	-	6.615	32,3%	12,8%	38,0%

NB: Etant donné que la définition des flux sortants requiert, 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-à-d l'année suivant le dernier paiement enregistré pour la personne concernée).

⁷ Sortie = paiement dans le mois X et pas de paiement dans les mois X+1 jusqu'à X+12.

3.1.4

Régimes de dispense d'inscription comme demandeur d'emploi

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

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

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

Evolution des critères des dispenses d'inscription

Tab. 3.I.X

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

Nombre d'entrants dans le statut de chômeur âgé dispensé en fonction de l'âge⁸

Tab. 3.I.X

	< 60 ans	60 ans ou plus	Total
2018	35	459	494
2019	11	201	212
2020	12	33	45
2021	4	29	33
2022	3	26	29
2023	2	12	14
Evol. 2018-2023	-33	-447	-480
	-94,3%	-97,4%	-97,2%
Evol. 2022-2023	-1	-14	-15
	-33,3%	-53,8%	-51,7%

En raison du relèvement systématique des conditions relatives à l'âge et à la carrière professionnelle pour l'obtention d'une dispense d'inscription comme demandeur d'emploi, le nombre d'entrants diminue fortement. En 2023, il n'y a plus que 14 personnes dans le statut de chômeur âgé dispensé. C'est 97,2% de moins qu'en 2018. Seules 2 personnes ayant obtenu une dispense, avaient moins de 60 ans.

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

3.1.5

Cumul des allocations de chômage avec des indemnités de formation

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

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

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

3.1.6

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

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

3.2

Chômage temporaire

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

À partir du 1^{er} novembre 2023, le montant journalier minimum s'élève à 64,79 EUR et le montant journalier maximum à 82,48 EUR pour tous les chômeurs temporaires.

Montants journaliers bruts minimum et maximum

Tab. 3.2.I

		décembre 2019	janvier 2020	évolution 2019-2020	décembre 2023	évolution 2019-2023
Chefs de famille	minimum	50,60	50,60	+0,0%	64,79	+28,0%
	maximum	67,52	67,52	+0,0%	82,48	+22,2%
Isolés	minimum	41,89	50,60	+20,8%	64,79	+54,7%
	maximum	67,52	67,52	+0,0%	82,48	+22,2%
Cohabitants	minimum	31,10	50,60	+62,7%	64,79	+108,3%
	maximum	67,52	67,52	+0,0%	82,48	+22,2%

3.3

Allocations d'interruption

Une modification qui concerne tous les régimes consiste en la possibilité de cumul des allocations d'interruption avec l'exercice d'une activité indépendante complémentaire en cas de réduction des prestations de travail. Cette mesure est entrée en vigueur le 1^{er} août 2019.

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

- pendant maximum 24 mois en cas de réduction des prestations à 1/2 temps ;
- pendant maximum 60 mois en cas de réduction des prestations de 1/5 ou de 1/10.

Cette modification réglementaire entraîne une nette hausse du nombre d'allocations d'interruption cumulées avec des revenus issus d'une activité indépendante complémentaire.

En 2023, le nombre continue d'augmenter. Globalement, cette mesure ne concerne toutefois qu'un nombre très limité de travailleurs en interruption: en 2023, il s'agit toujours de moins de 5% du nombre total d'allocations d'interruption.

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

Nombre d'allocations d'interruption cumulées avec des revenus issus d'une activité indépendante complémentaire

Tab. 3.3.I

	Temps plein	Mi-temps	Diminution d'1/3	Diminution d'1/4	Diminution d'1/5	Diminution d'1/10	Total
2019	1.482	124	-	1	198	31	1.836
2020	1.126	991	3	3	1.981	242	4.346
2021	1.321	1.490	6	6	3.046	429	6.298
2022	1.764	2.192	14	9	4.251	622	8.852
2023	1.828	2.662	16	14	5.439	830	10.790

3.3.1

Secteur privé: crédit-temps

A partir du 1^{er} janvier 2019, les travailleurs doivent être âgés d'au moins 60 ans pour percevoir l'allocation d'interruption prévue dans le cadre du crédit-temps fin de carrière (sauf exceptions). Les conditions de carrière pour les crédits-temps fin de carrière en cas de longues carrières restent 35 ans. A partir d'avril 2019, des possibilités existent pour baisser les limitations d'âge (applicables de manière rétroactive à partir du 1^{er} janvier 2019).

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

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

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

1. L'allocation majorée pour crédit-temps fin de carrière est abrogée. La majoration du montant associée à l'ancienneté d'au moins 5 ans chez l'employeur accordée aux travailleurs en crédit-temps à temps plein ou à mi-temps a également été annulée.
2. Des modifications ont aussi été apportées à la réglementation en vertu desquelles les situations se sont multipliées qui donnent droit à une interruption de carrière mais pas à une allocation. Pour accéder à l'allocation pour crédit-temps à temps plein au motif des « soins à son enfant », l'âge maximum de l'enfant passe de 8 à 5 ans. Si l'enfant a plus de 5 ans, mais moins que 8 ans, l'interruption reste possible mais alors sans indemnité. L'âge de 8 ans reste d'actualité à la fois pour le droit au congé (vis-à-vis de l'employeur) et pour le droit à l'allocation. Par ailleurs, la durée du droit à l'allocation passe de 51 à 48 mois maximum pour le crédit-temps « soins à son enfant » sous toutes ses formes (temps plein, mi-temps et 1/5^e temps) même si l'interruption peut toujours durer 51 mois. La durée maximale du droit aux allocations reste de 51 mois pour les autres motifs de soins et de 36 mois pour le motif de formation. Enfin, les conditions d'accès à l'interruption temps plein ou mi-temps et aux allocations ont été modifiées. Les conditions d'occupation n'ont par contre pas changé pour les interruptions d'1/5^e temps et pour le crédit-temps fin de carrière.

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

En 2022, nous notions une augmentation notable du nombre total d'entrants avec allocations par anticipation du durcissement de la réglementation qui entrerait en vigueur le 1^{er} février 2023. En 2023, on observe encore une légère augmentation du nombre d'entrants dans les régimes d'interruption. Cette augmentation est essentiellement due au nombre plus élevé d'entrants dans le régime des interruptions de fin de carrière à 1/5^e temps avec allocation majorée. Bien que l'allocation majorée à mi-temps a légèrement diminué par rapport à 2022, elle demeure plus fréquente que les années qui précèdent. Enfin, il y a en 2023 une augmentation dans le régime des diminutions d'1/5^e temps fin de carrière sans allocation majorée.

L'augmentation du nombre d'entrants avec interruption sans allocations est frappante (+63,7%). Cette augmentation concerne les motifs « soins à son enfant » (+57%) et « soins à son enfant atteint d'un handicap » (+154%). Ceux-ci ont été accordés d'office. Cela signifie que les personnes ont fait une demande d'allocations, mais qu'elles ont seulement obtenu le droit à une interruption. C'est probablement le résultat de la modification de la réglementation.

Personnes ayant accédé au régime du crédit-temps⁹

Tab. 3.3.II

	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)
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
2021	2.503	2.248	1.373	10.162	4.394	20.680	1.239	21.919
2022	2.781	2.269	3.017	10.462	11.486	30.015	1.245	31.260
2023	2.277	1.624	2.808	10.950	11.654	29.313	2.038	31.351
Evol. 2018 - 2023	-569	-862	+1.101	-846	+4.106	+2.930	-312	+2.618
	-20,0%	-34,7%	+64,5%	-7,2%	+54,4%	+11,1%	-13,3%	+9,1%
Evol. 2022 - 2023	-504	-645	-209	+488	+168	-702	+793	+91
	-18,1%	-28,4%	-6,9%	+4,7%	+1,5%	-2,3%	+63,7%	+0,3%

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

3.3.2

Secteur public: interruption de carrière

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

Jusqu'en 2021, le nombre d'entrants dans le régime des interruptions de carrière était en légère diminution mais, en 2022 comme en 2023, ce nombre a augmenté. Cette augmentation est probablement en partie due aux réformes annoncées pour 2024 (concernant la durée maximale, l'harmonisation par rapport au crédit-temps et les conditions d'ancienneté). On a déjà constaté dans le passé que l'annonce d'évolutions réglementaires non encore concrétisées peut également influencer le nombre d'entrants en interruption de carrière (notamment l'évolution après l'accord de gouvernement fédéral du 9 octobre 2014, cf. rapport annuel 2014 chapitre 8.7).

Personnes ayant accédé au régime d'interruption de carrière¹⁰

Tab. 3.3.III

	Région flamande	Région wallonne	Région Bxl.- Capitale	Pays
2019	1.797	5.144	977	7.918
2020	1.548	4.624	820	6.992
2021	1.648	5.055	825	7.528
2022	1.865	5.414	861	8.140
2023	1.798	5.567	898	8.263
Evol. 2019 - 2023	+1	+423	-79	+345
	+0,1%	+8,2%	-8,1%	+4,4%
Evol. 2022 - 2023	-67	+153	+37	+123
	-3,6%	+2,8%	+4,3%	+1,5%

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

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

3.3.3

Zoom sur le régime de fin de carrière

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

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

Personnes entrées dans les régimes de fin de carrière de l'interruption de carrière et du crédit-temps¹¹

Tab. 3.3.IV

	Interruption de carrière 55 ans ou plus			Crédit-temps 60 ans ou plus			
	50-54 ans	plus	Total	50-54 ans	55-59 ans	plus	Total
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
2021	394	2.010	2.404	1	2.523	3.243	5.767
2022	441	2.260	2.701	2	10.052	4.449	14.503
2023	502	2.449	2.951	0	9.860	4.602	14.462
Evol. 2019 - 2023	+63	+621	+684	-5	+7.583	+2.462	+10.040
	+14,4%	+34,0%	+30,2%	-100,0%	+333,0%	+115,0%	+227,0%
Evol. 2022 - 2023	+61	+189	+250	-2	-192	+153	-41
	+13,8%	+8,4%	+9,3%	-100,0%	-1,9%	+3,4%	-0,3%

Le nombre d'entrants dans le régime de fin de carrière dans le cadre de l'interruption de carrière connaît une hausse sur une base annuelle (+9,3%). Pour le crédit-temps, cela se stabilise après la très forte hausse de 2022. En 2023, Une légère augmentation est visible chez les 60 ans et plus (+3,4%). L'importante augmentation du nombre d'entrants en 2022 est liée, entre autres, aux durcissements annoncés qui ont pris effet en 2023. Comme c'est déjà arrivé dans le passé, un groupe de travailleurs anticipe de possibles limitations, ce qui les amène à décider d'entamer leur interruption dans la période qui précède.

¹¹ Entrants = paiement dans le mois X et pas de paiement dans les mois X-1 à X-12

3.3.4

Congés thématiques

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

Un certain nombre de modifications réglementaires ont encore été apportées en 2019 lesquelles concernent principalement le 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 a directement été d'application. Pour pouvoir prétendre à un congé parental pour un enfant entre 12 et 21 ans, l'enfant doit dorénavant présenter un handicap d'au moins 66% ou un handicap réunissant:

- soit au moins 4 points dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation des allocations familiales;
- soit au moins 9 points dans les 3 piliers de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation des allocations familiales (c.-à-d. la nouvelle notion introduite par la loi).

A partir du 1^{er} juin 2019, la flexibilisation de certaines interruptions est entrée en vigueur dans le cadre du congé parental et du congé pour assistance médicale dans le secteur privé et dans les administrations locales et provinciales. Dans le secteur public, cette flexibilisation est entrée 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 d'un congé parental, la durée de 2 mois peut être répartie par mois.

La possibilité d'interrompre de 1/10 le temps de travail 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 d'une demi-journée par semaine ou d'une journée complète toutes les deux semaines. Pour chaque en-

fant âgé de moins de 12 ans (ou de 21 ans si l'enfant est porteur d'un handicap), il est possible de prendre maximum 40 mois de congé parental de 1/10, éventuellement à fractionner en périodes de 10 mois.

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

Pour traverser la crise du coronavirus en 2020, le gouvernement fédéral a décidé de créer un nouveau congé parental pour permettre aux parents de combiner le travail et la garde des enfants. Cette mesure s'appliquait à la période allant de mai à septembre 2020 inclus. Ce congé parental pouvait être pris sous la forme d'une interruption à mi-temps ou d'une interruption de 1/5. A partir du mois de juillet, l'interruption complète était aussi possible pour un parent isolé ou pour un parent d'enfant porteur d'un handicap. L'allocation dans ce régime était entre 25 et 50 % plus élevée que le montant du congé parental ordinaire. La durée du congé parental corona n'a pas été déduite de la durée maximale du congé parental ordinaire. Une analyse approfondie du congé parental corona peut être retrouvée dans la publication Spotlight du même nom sur le site web de l'ONEM (www.onem.be) dans la rubrique "Documentation/publications/études".

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

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

Personnes ayant accédé aux congés thématiques¹²

Tab. 3.3.V

	Congé parental	Soins palliatifs	Assistance médicale	Aidant proche	Total
2018	75.545	2.009	15.461		93.015
2019	85.211	2.002	17.877		105.090
2020	126.701	1.779	15.814	10	144.304
2021	76.919	1.952	17.221	475	96.567
2022	94.723	1.892	18.377	614	115.606
2023	97.656	1.931	17.312	657	117.556
Evol. 2018 - 2023	+22.111	-78	+1.851		+24.541
	+29,3%	-3,9%	+12,0%		+26,4%
Evol. 2022 - 2023	+2.933	+39	-1.065	+43	+1.950
	+3,1%	+2,1%	-5,8%	+7,0%	+1,7%

Entre 2018 et 2023, nous enregistrons une hausse du nombre d'entrants de 26,4%, tous régimes de congés thématiques confondus. Le congé parental est le principal régime pour toute la période. Le plus petit groupe est celui des entrants comme aidants proches.

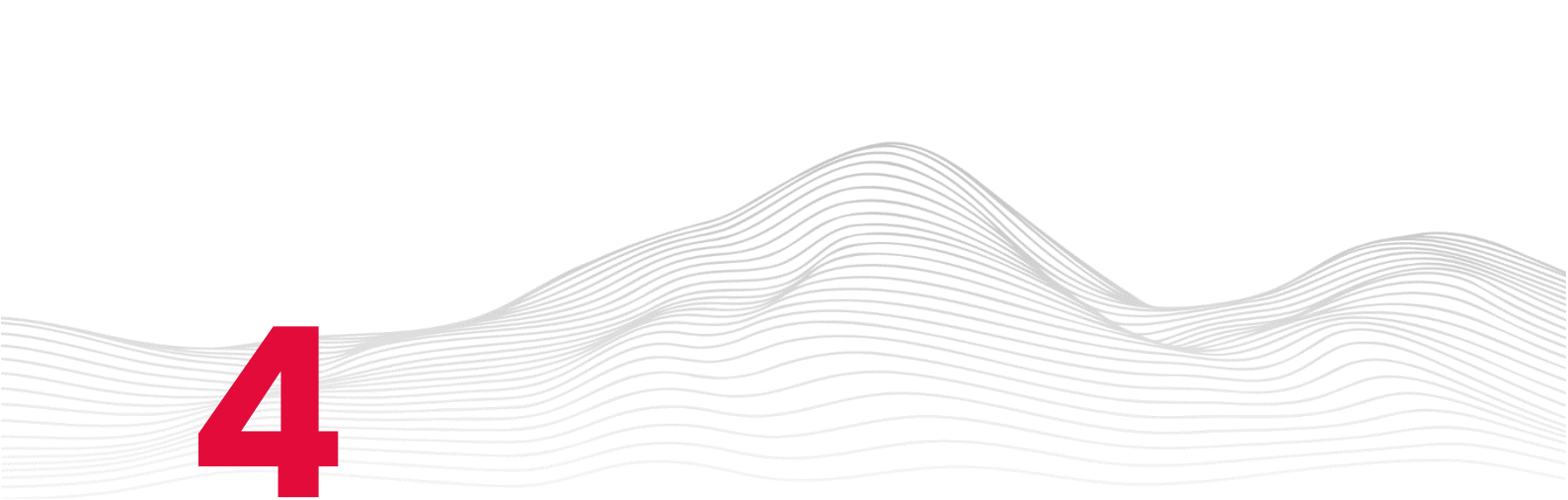
En 2021, le nombre d'entrants en congé parental a diminué après une forte augmentation en 2020 (sous l'influence du congé parental corona). En 2022, la hausse a repris rapidement et s'est prolongée en 2023. Ces chiffres semblent être le résultat d'une normalisation de la tendance post-crise mais également de l'annonce des réformes du régime de « soins à son enfant de moins de 8 ans » dans les crédits-temps. Ce régime est souvent confondu avec le congé parental dans le débat public, bien qu'il s'agisse de deux régimes distincts. Pour les congés pour soins palliatifs, le nombre d'entrants augmente de 2,1% et pour l'assistance médicale, le nombre d'entrants diminue de 5,8%.

3.4

Autres réformes

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

Depuis l'introduction de la mesure, 53 personnes ont bénéficié de l'allocation pour le secteur des soins de santé, 34 pour la mobilité interrégionale et 500 pour les métiers en pénurie. Pour les bénéficiaires à temps partiel, cette allocation s'élève en moyenne à 184,11 EUR par mois, 374,26 EUR pour les bénéficiaires à temps plein.



4

CHÔMAGE COMPLET

4.1

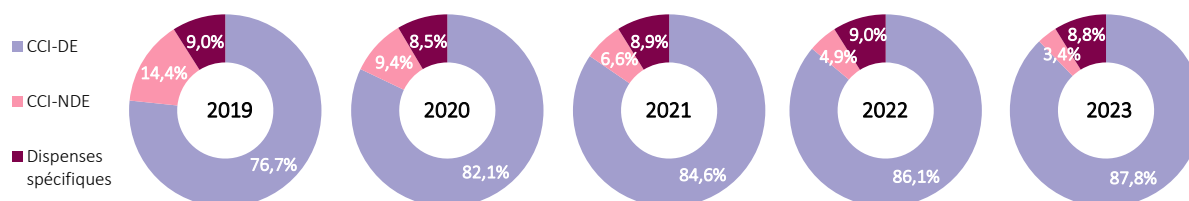
Chiffres-clés

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

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

Proportions des chômeurs complets indemnisés

Gra. 4.1.I



En 2019, les CCI-NDE représentaient encore 14,4% du chômage global (61.678 des 429.651 CCI). Leur proportion diminue chaque année. En 2023, elle ne représente plus que 3,4% du nombre total des CCI.

Evolution du nombre des chômeurs complets indemnisés

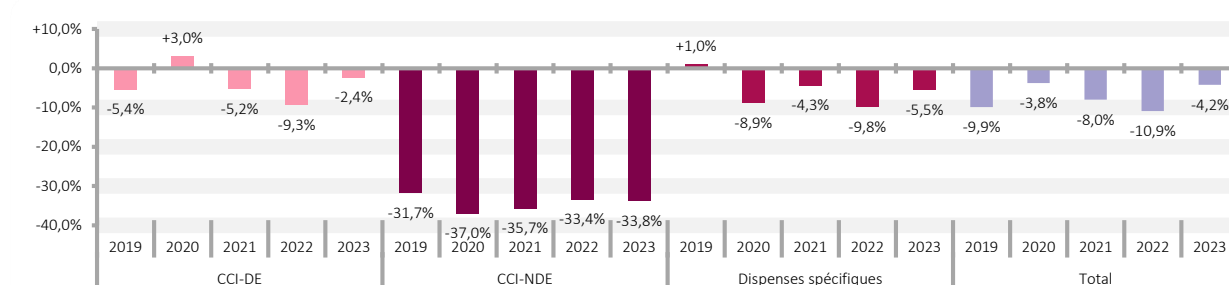
Tab. 4.1.I

	CCI-DE	CCI-NDE	Dispenses spécifiques	Total	CCI-DE	CCI-NDE	Dispenses spécifiques	Total
2019	329.360	61.678	38.612	429.651	100	100	100	100
2020	339.266	38.881	35.176	413.323	103	63	91	96
2021	321.502	24.996	33.660	380.159	98	41	87	88
2022	291.694	16.649	30.348	338.692	89	27	79	79
2023	284.786	11.015	28.664	324.465	86	18	74	76
Evol. 2019-2023	-13,5%	-82,1%	-25,8%	-24,5%				

Dans la période 2019-2023, les CCI-DE ont diminué de 13,5% et les CCI-NDE de 82,1%. La conjoncture favorable et l'effet des modifications réglementaires précédant cette période ont conduit à une diminution de nombre de chômeurs complets indemnisés (demandeurs d'emploi ou non) qui passe sous la barre symbolique de 300.000, avec une moyenne mensuelle en 2023 de seulement 295.801. Même si l'on ajoute les 28.664 chômeurs qui, par le biais d'une dispense spécifique, cherchent à améliorer leur position sur le marché du travail, les chiffres du chômage n'ont jamais été aussi favorables depuis la deuxième crise pétrolière, avec une baisse total de 24,5%.

Evolution sur une base annuelle des chômeurs complets indemnisés

Gra. 4.1.II



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

Au cours des cinq dernières années, le nombre de CCI-NDE a fortement diminué avec des pourcentages qui sont chaque année supérieurs à 30%. Cette diminution tient principalement au durcissement des conditions d'octroi de la dispense d'IDE (cf. partie 3.1.4). Malgré ces conditions plus strictes, nous notons également une diminution chez les CCI-DE à l'exception de 2020. Ceci est principalement le résultat de la conjoncture économique favorable et de l'évolution démographique.

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

A l'exception de 2019, nous notons également une diminution des chômeurs qui, par le biais d'une dispense spécifique, cherchent à améliorer leur position sur le marché du travail.

Le total des CCI-DE, des CCI-NDE et des dispenses spécifiques a diminué de 4,2% en 2023 sur une base annuelle et a ainsi atteint une moyenne annuelle de 324.465 unités physiques, le niveau le plus bas depuis 1977.

4.2

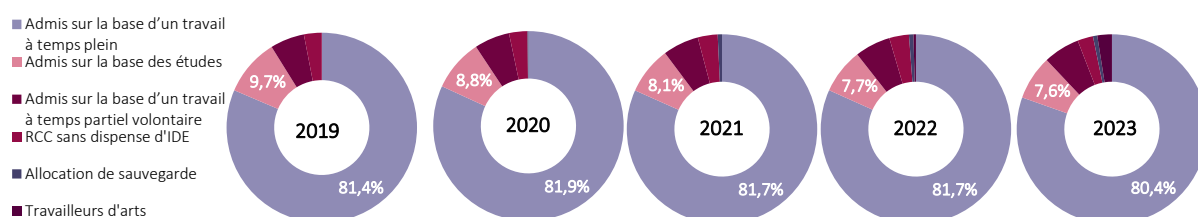
Chômeurs complets indemnisés demandeurs d'emploi (CCI-DE)

4.2.1

Par sous-groupe

Proportion des sous-groupes de CCI-DE

Gra. 4.2.1



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

En 2023, la part de demandeurs d'emploi admis au bénéfice des allocations de chômage sur la base des études a encore baissé de 0,1 point de pourcentage par rapport à 2022 et ce, après des diminutions de 0,4% en 2022 et de 0,7% en 2021 et 0,9% en 2020. Ces diminutions étaient encore fortement influencées par la limitation du droit aux allocations d'insertion, mais elles ont été ralenties depuis la crise corona suite à la prolongation de ce droit. Leur part dans les CCI-DE s'élève à présent encore à 7,6%. La plupart des CCI-DE (80,4%) 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 6,2% et 2,6%.

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

Le statut de demandeur d'emploi non mobilisable est accordé pour une période de deux ans et est renouvelable moyennant une nouvelle évaluation au moyen de l'outil de screening ICF. En 2023, ces demandeurs d'emploi indemnisés non mobilisables bénéficiant d'une allocation de sauvegarde représentent 0,7% des CCI-DE.

Suite à la réforme de la réglementation relative aux travailleurs occupés dans le secteur des arts, depuis le 1^{er} octobre 2022, un nouveau statut a été créé. En 2023, les travailleurs des arts représentent 2,5% des CCI-DE.

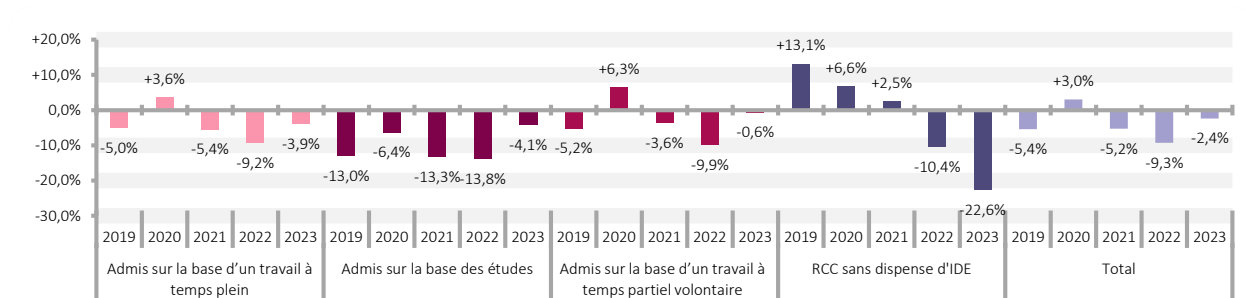
CCI-DE par sous-groupe

Tab. 4.2.I

	Admis sur la base d'un travail à temps plein	Admis sur la base des études	Admis sur la base d'un travail à temps partiel volontaire	RCC sans dispense d'IDE	Allocation de sauvegarde	Travailleurs d'arts	Total	Admis sur la base d'un travail à temps plein	Admis sur la base des études	Admis sur la base d'un travail à temps partiel volontaire	RCC sans dispense d'IDE	Total
2019	268.206	32.063	19.146	9.945	0	0	329.360	100	100	100	100	100
2020	277.744	30.024	20.359	10.603	536	0	339.266	104	94	106	107	103
2021	262.640	26.041	19.617	10.868	2.336	0	321.502	98	81	102	109	98
2022	238.402	22.448	17.677	9.743	2.192	1.233	291.694	89	70	92	98	89
2023	229.033	21.528	17.568	7.538	2.086	7.033	284.786	85	67	92	76	86
Evol. 2019-2023	-14,6%	-32,9%	-8,2%	-24,2%	-	-	-13,5%					

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

Gra. 4.2.II



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

En 2023, les diminutions des CCI-DE admis sur la base d'un travail à temps plein (-3,9%) et des CCI-DE admis sur la base d'un travail à temps partiel volontaire (-0,6%) se sont plutôt atténuées par rapport aux années antérieures à 2020. Pour la seconde fois, le nombre de chômeurs en RCC diminue sur une base annuelle (-22,6%).

La diminution du nombre de chômeurs en CCI-DE après études est de 4,1% sur une base annuelle.

En cinq ans (2019-2023), le nombre de CCI-DE a diminué de 13,5%. Le nombre de CCI-DE après des prestations de travail à temps plein a diminué de 14,6%, malgré le fait que les conditions d'admission pour la dispense sur la base de l'âge ou du passé professionnel soient entre-temps devenues plus strictes. C'est la raison pour laquelle les personnes de 50 ans et plus, pour la plupart admises sur la base de prestations de travail à temps plein, restent demandeurs d'emploi (cf. partie 3.1).

Les CCI-DE après études ont diminué de pas moins de 32,9% durant cette période. Cette diminution s'explique par les réformes de ce statut en 2012 et 2015, notamment la limitation précitée du droit aux allocations d'insertion.

Le nombre de demandeurs d'emploi en RCC a diminué de 24,2% depuis 2019.

4.2.2

Par région

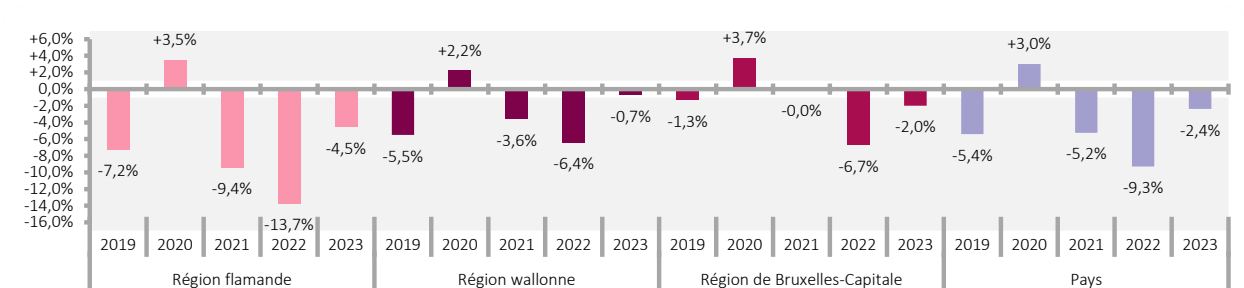
CCI-DE par région

Tab. 4.2.II

	Région flamande	Région wallonne	Région de Bruxelles-Capitale	Pays	Région flamande	Région wallonne	Région de Bruxelles-Capitale	Pays
2019	131.718	134.109	63.533	329.360	100	100	100	100
2020	136.292	137.086	65.888	339.266	103	102	104	103
2021	123.461	132.178	65.863	321.502	94	99	104	98
2022	106.577	123.665	61.452	291.694	81	92	97	89
2023	101.740	122.824	60.223	284.786	77	92	95	86
Evol. 2019-2023	-22,8%	-8,4%	-5,2%	-13,5%				

Evolution sur une base annuelle des CCI-DE par région

Gra. 4.2.III



En Région flamande, le nombre de CCI-DE a diminué de 22,8% au cours de la période 2019-2023. En Région wallonne et dans la Région de Bruxelles-Capitale, la baisse est moins prononcée avec respectivement 8,4% et 5,2%.

Sur une base annuelle, nous observons les mêmes tendances en 2023. C'est en Région flamande que le nombre de CCI-DE a le plus diminué (-4,5%). En Région wallonne et en Région de Bruxelles-Capitale, le nombre de CCI-DE a diminué de respectivement 0,7% et 2,0%.

4.2.3

Par sexe

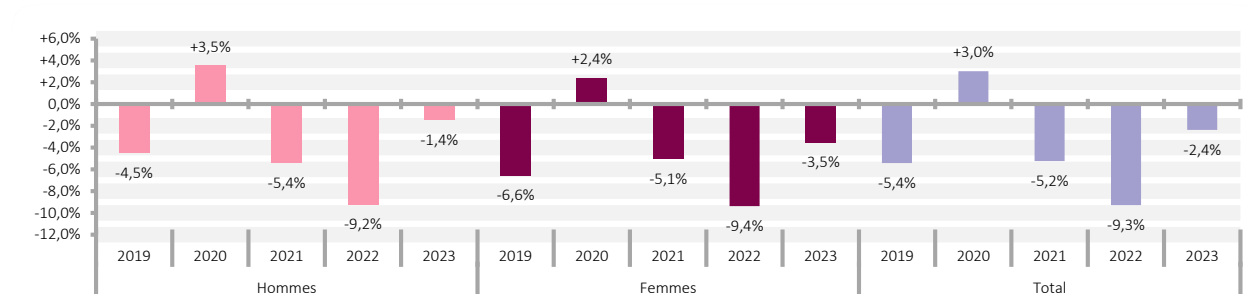
CCI-DE par sexe

Tab. 4.2.III

	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
2019	182.834	146.526	329.360	100	100	100
2020	189.251	150.015	339.266	104	102	103
2021	179.063	142.439	321.502	98	97	98
2022	162.615	129.079	291.694	89	88	89
2023	160.266	124.520	284.786	88	85	86
Evol. 2019-2023	-12,3%	-15,0%	-13,5%			

Evolution sur une base annuelle des CCI-DE par sexe

Gra. 4.2.IV



Au cours des cinq dernières années, le chômage a évolué de manière similaire pour les hommes (-12,3%) et pour les femmes (-15,0%).

Sur une base annuelle, il n'y a pas de différence non plus. En 2023, les hommes connaissent une diminution de 1,4% et les femmes de 3,5%. La part des hommes est de 56,3% et celle des femmes est de 43,7%.

4.2.4

Par classe d'âge

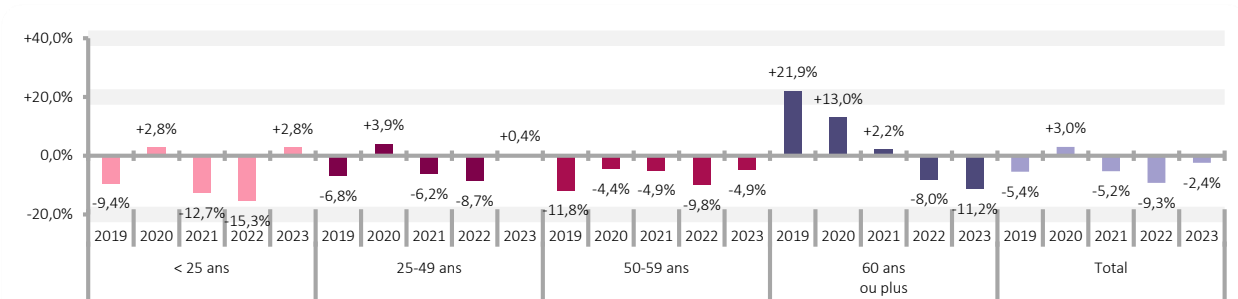
CCI-DE par classe d'âge

Tab. 4.2.IV

	< 25 ans	25-49 ans	50-59 ans	60 ans ou plus	Total	< 25 ans	25-49 ans	50-59 ans	60 ans ou plus	Total
2019	24.801	184.899	77.672	41.989	329.360	100	100	100	100	100
2020	25.491	192.117	74.230	47.429	339.266	103	104	96	113	103
2021	22.260	180.227	70.566	48.449	321.502	90	97	91	115	98
2022	18.863	164.613	63.658	44.561	291.694	76	89	82	106	89
2023	19.396	165.266	60.565	39.559	284.786	78	89	78	94	86
Evol. 2019-2023	-21,8%	-10,6%	-22,0%	-5,8%	-13,5%					

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

Gra. 4.2.V



L'évolution depuis 2019 du chômage complet diffère fortement par classe d'âge.

Dans le groupe d'âge des moins de 25 ans et dans celui des 50 à 59 ans, le nombre de chômeurs a diminué d'environ 22%. Dans le groupe d'âge des 25-49 ans, nous constatons une diminution plus faible mais néanmoins significative de 10,6%. Le groupe d'âge des 60 ans et plus a aussi diminué de 5,8% au cours des cinq dernières années.

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

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

4.2.5

Par niveau d'études¹³

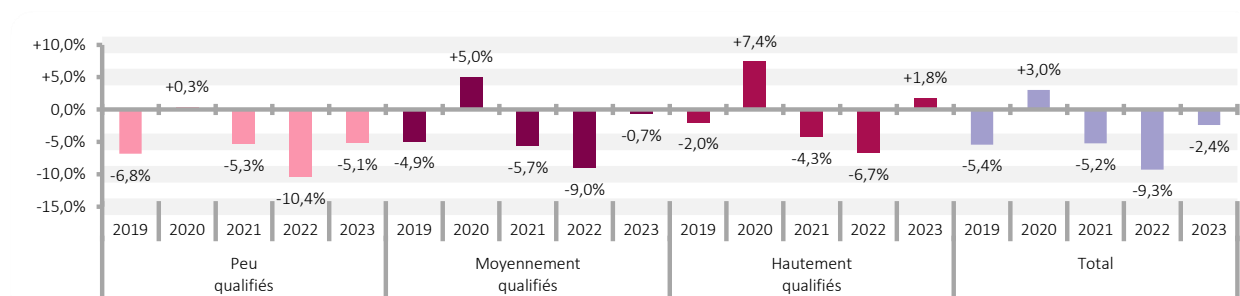
CCI-DE par niveau d'études

Tab. 4.2.V

	Peu qualifiés	Moyennement qualifiés	Hautement qualifiés	Total	Peu qualifiés	Moyennement qualifiés	Hautement qualifiés	Total
2019	161.500	108.138	57.305	329.360	100	100	100	100
2020	162.065	113.536	61.563	339.266	100	105	107	103
2021	153.504	107.117	58.937	321.502	95	99	103	98
2022	137.465	97.482	54.967	291.694	85	90	96	89
2023	130.409	96.789	55.932	284.786	81	90	98	86
Evol. 2019-2023	-19,3%	-10,5%	-2,4%	-13,5%				

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

Gra. 4.2.VI



Au cours des cinq dernières années, le nombre de CCI-DE peu et moyennement qualifiés a diminué de manière significative (respectivement -19,3% et -10,5%). La baisse des CCI-DE hautement qualifiés est beaucoup plus limitée, à 2,4%.

En 2023, le nombre de CCI-DE diminue sur une base annuelle de 5,1% pour les personnes peu qualifiées et de 0,7% pour les personnes moyennement qualifiées. Les plus diplômés, quant à eux, augmentent de 1,8%.

¹³ Les niveaux d'études sont définis de la manière suivante:

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

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

4.2.6 Par durée du chômage

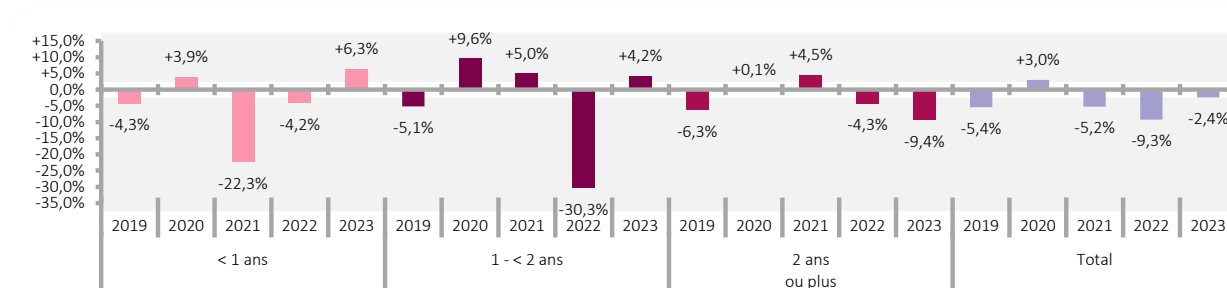
CCI-DE par durée du chômage

Tab. 4.2.VI

	< 1 ans	1 - < 2 ans	2 ans ou plus	Total	< 1 ans	1 - < 2 ans	2 ans ou plus	Total
2019	119.628	54.040	155.693	329.360	100	100	100	100
2020	124.241	59.252	155.773	339.266	104	110	100	103
2021	96.546	62.205	162.751	321.502	81	115	105	98
2022	92.509	43.364	155.822	291.694	77	80	100	89
2023	98.369	45.180	141.238	284.786	82	84	91	86
Evol. 2019- 2023	-17,8%	-16,4%	-9,3%	-13,5%				

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

Gra. 4.2.VII



Les chômeurs avec une période de chômage de moins d'un an sont par définition le groupe le plus sensible à la conjoncture des trois catégories considérées. C'est pourquoi ce groupe a le plus diminué au cours des cinq dernières années, principalement pendant une période de haute conjoncture (-17,8%). Le groupe ayant une durée de chômage de 1 à < 2 ans a également fortement diminué (-16,4%). La diminution du groupe ayant une durée de 2 ans ou plus (-9,3%), est beaucoup plus limitée. Le chômage de 2 ans ou plus montre une évolution moins marquée en raison du caractère plus structurel du chômage de longue durée.

Les variations annuelles montrent que les chômeurs dont la durée de chômage est inférieure à un an et ceux d'une durée de chômage de 1 à < 2 ans ont augmenté de respectivement 6,3% et 4,2% en 2023.

Les chômeurs ayant une durée de chômage de 2 ans ou plus ont vu leur nombre diminuer (-9,4%), avec une tendance qui redevient celle d'avant la crise sanitaire. Le glissement du chômage de courte durée (< 1 an) vers le chômage à durée moyenne (1 - < 2 ans) a repris légèrement en 2023: alors que l'augmentation du chômage de courte durée est de 5.860 unités, on constate une augmentation moins forte de 1.816 unités de chômage à durée moyenne.

Le glissement du chômage à durée moyenne vers le chômage de longue durée (2 ans et plus) s'est interrompu, avec une diminution de 14.584 unités dans cette dernière classe, surtout compte tenu de la taille relative plus faible du nombre de chômeurs avec une durée moyenne.

4.2.7

Par nationalité

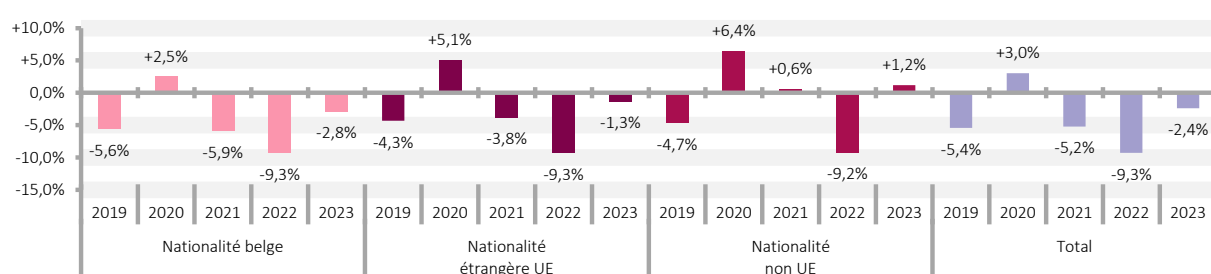
CCI-DE par nationalité

Tab. 4.2.VII

	Nationalité belge	Nationalité étrangère UE	Nationalité non UE	Total	Nationalité belge	Nationalité étrangère UE	Nationalité non UE	Total
2019	274.964	31.463	22.933	329.360	100	100	100	100
2020	281.802	33.059	24.405	339.266	102	105	106	103
2021	265.149	31.811	24.543	321.502	96	101	107	98
2022	240.551	28.854	22.289	291.694	87	92	97	89
2023	233.759	28.477	22.549	284.786	85	91	98	86
Evol. 2019-2023	-15,0%	-9,5%	-1,7%	-13,5%				

Evolution sur une base annuelle des CCI-DE par nationalité

Gra. 4.2.VIII



Par rapport à 2019, le nombre de chômeurs de nationalité belge a diminué de 15,0% en 2023. Le nombre total d'étrangers (UE et non-UE) a diminué de 6,2% au cours des cinq dernières années. Ceci est le résultat d'une diminution plus importante parmi les ressortissants de l'UE non belges de 9,5% et d'une diminution plus faible chez les ressortissants de pays tiers de 1,7%.

Sur une base annuelle, en 2023, on enregistre une diminution de 2,8% pour le groupe des chômeurs belges, 1,3% pour le groupe des étrangers de l'UE et une augmentation de 1,2% pour le groupe des étrangers non UE.

4.2.8

Par catégorie familiale et phase d'allocations

CCI-DE par catégorie familiale

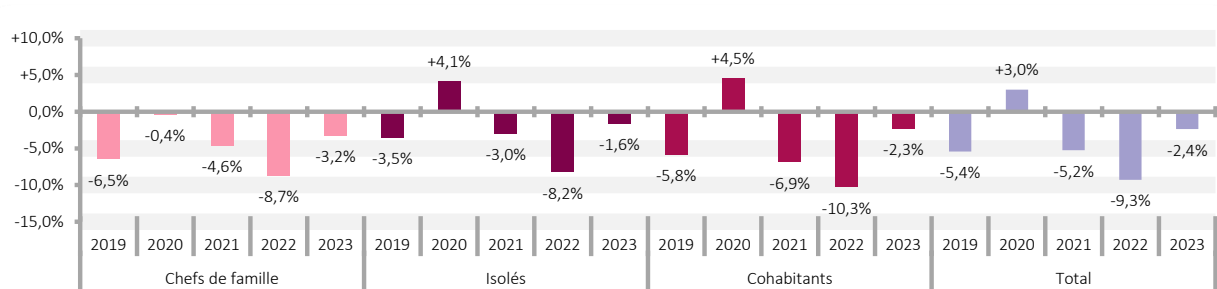
Tab. 4.2.VIII

	Chefs de famille	Isolés	Cohabitants	Total	Chefs de famille	Isolés	Cohabitants	Total
2019	93.631	86.891	148.838	329.360	100	100	100	100
2020	93.253	90.469	155.544	339.266	100	104	105	103
2021	88.923	87.782	144.794	321.502	95	101	97	98
2022	81.198	80.593	129.901	291.694	87	93	87	89
2023	78.575	79.276	126.934	284.786	84	91	85	86
Evol. 2019-2023	-16,1%	-8,8%	-14,7%	-13,5%				

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

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

Gra. 4.2.IX



En 2023, la baisse du nombre de CCI-DE sur une base annuelle se retrouve dans toutes les catégories familiales: on enregistre une diminution de 3,2% pour les chefs de famille, de 1,6% pour les isolés et de 2,3% pour les cohabitants.

Par rapport à 2019, on observe la plus forte baisse chez les chefs de famille (-16,1%) et la plus faible chez les isolés (-8,8%).

L'allocation que reçoit un chômeur dépend non seulement de la catégorie familiale, mais aussi de son salaire de référence et de sa phase d'indemnisation. Suivent deux autres tableaux récapitulatifs avec l'évolution du nombre des CCI-DE par catégorie familiale et la phase d'indemnisation, ainsi que les allocations mensuelles moyennes. En ce qui concerne le nombre, nous constatons une forte augmentation en 2020 et 2021 pour la première phase de la période 1 et ce pour toutes les catégories familiales. C'est le résultat du gel de la dégressivité dans le contexte de la crise du coronavirus. En 2022 et 2023, la tendance redevient celle d'avant la crise sanitaire.

CCI-DE par catégorie familiale et phase d'allocations

Tab. 4.2.IX

		1er période			2e période						forfait	total
		phase 1	phase 2	phase 3	phase A	phase B	phase 21	phase 22	phase 23	phase 24		
Chefs de famille	2019	3.860	3.262	5.135	12.150	4.584	1.088	664	369	184	44.328	93.631
	2020	7.424	3.330	5.285	11.068	4.402	995	625	325	164	43.105	93.253
	2021	13.700	2.813	3.859	8.821	3.547	770	522	251	116	39.125	88.923
	2022	3.169	4.705	8.507	8.224	4.044	680	425	227	115	36.650	81.198
	2023	3.058	2.796	4.709	7.234	5.588	1.034	406	214	117	39.303	78.575
Evol. 2019 - 2023		-20,8%	-14,3%	-8,3%	-40,5%	+21,9%	-5,0%	-38,9%	-42,0%	-36,5%	-11,3%	-16,1%
Evol. 2022 - 2023		-3,5%	-40,6%	-44,6%	-12,0%	+38,2%	+52,1%	-4,5%	-5,7%	+1,2%	+7,2%	-3,2%
Isolés	2019	5.011	4.029	5.995	19.526	5.049	1.190	742	425	212	34.708	86.891
	2020	9.905	4.079	6.329	18.317	4.978	1.176	680	414	208	34.597	90.469
	2021	17.804	3.253	4.454	14.895	3.986	969	588	353	186	32.002	87.782
	2022	4.667	6.268	10.430	13.375	4.506	857	546	324	173	30.803	80.593
	2023	4.755	4.142	6.419	12.295	6.355	1.130	512	292	150	34.254	79.276
Evol. 2019 - 2023		-5,1%	+2,8%	+7,1%	-37,0%	+25,9%	-5,0%	-30,9%	-31,3%	-29,6%	-1,3%	-8,8%
Evol. 2022 - 2023		+1,9%	-33,9%	-38,5%	-8,1%	+41,0%	+31,9%	-6,1%	-9,9%	-13,4%	+11,2%	-1,6%
Cohabitants	2019	16.271	11.821	16.187	22.906	8.789	1.674	870	465	280	43.852	148.838
	2020	29.980	11.107	15.757	20.751	8.224	1.524	770	435	276	40.653	155.545
	2021	46.642	7.430	9.257	15.643	5.151	1.039	557	312	209	33.362	144.794
	2022	13.509	15.660	23.172	16.740	6.461	944	489	269	158	30.014	129.901
	2023	13.672	10.833	15.244	16.807	11.628	1.555	495	258	146	34.618	126.934
Evol. 2019 - 2023		-16,0%	-8,4%	-5,8%	-26,6%	+32,3%	-7,1%	-43,1%	-44,5%	-47,8%	-21,1%	-14,7%
Evol. 2022 - 2023		+1,2%	-30,8%	-34,2%	+0,4%	+80,0%	+64,7%	+1,2%	-4,1%	-7,6%	+15,3%	-2,3%

Allocation moyenne par catégorie familiale et phase d'allocations

Tab. 4.2.X

		1er période			2e période						forfait	total
		phase 1	phase 2	phase 3	phase A	phase B	phase 21	phase 22	phase 23	phase 24		
Chefs de famille	2019	1.455,0	1.397,2	1.363,8	1.350,8	1.325,8	1.324,5	1.311,6	1.298,4	1.296,1	1.294,4	1.323,6
	2020	1.505,3	1.433,9	1.404,9	1.391,6	1.369,7	1.367,5	1.352,6	1.342,9	1.345,3	1.343,1	1.380,5
	2021	1.517,0	1.477,7	1.430,6	1.423,0	1.406,7	1.399,8	1.391,5	1.390,1	1.390,9	1.390,2	1.426,6
	2022	1.661,6	1.563,9	1.589,1	1.568,7	1.569,8	1.545,6	1.544,8	1.540,2	1.546,3	1.545,0	1.564,6
	2023	1.791,1	1.733,1	1.700,3	1.674,8	1.659,7	1.670,4	1.665,5	1.660,2	1.665,3	1.664,0	1.680,8
	Evol. 2019 - 2023	+23,1%	+24,0%	+24,7%	+24,0%	+25,2%	+26,1%	+27,0%	+27,9%	+28,5%	+28,5%	+27,0%
Evol. 2022 - 2023		+7,8%	+10,8%	+7,0%	+6,8%	+5,7%	+8,1%	+7,8%	+7,8%	+7,7%	+7,7%	+7,4%
Isolés	2019	1.441,2	1.350,6	1.302,6	1.185,7	1.152,9	1.145,8	1.123,8	1.097,5	1.069,9	1.065,9	1.141,5
	2020	1.477,2	1.378,3	1.330,2	1.213,0	1.182,3	1.173,9	1.153,3	1.126,3	1.098,0	1.101,7	1.190,5
	2021	1.473,7	1.394,9	1.330,5	1.233,8	1.197,6	1.190,8	1.171,4	1.144,4	1.128,7	1.134,6	1.234,9
	2022	1.603,1	1.467,8	1.471,2	1.353,2	1.326,0	1.303,0	1.277,0	1.255,2	1.249,9	1.252,9	1.332,9
	2023	1.728,0	1.619,7	1.564,5	1.442,6	1.412,8	1.404,5	1.367,4	1.350,7	1.347,2	1.349,9	1.421,8
	Evol. 2019 - 2023	+19,9%	+19,9%	+20,1%	+21,7%	+22,5%	+22,6%	+21,7%	+23,1%	+25,9%	+26,6%	+24,6%
Evol. 2022 - 2023		+7,8%	+10,4%	+6,3%	+6,6%	+6,5%	+7,8%	+7,1%	+7,6%	+7,8%	+7,7%	+6,7%
Cohabitants	2019	1.464,5	1.364,7	1.310,6	980,3	860,4	817,4	758,1	691,9	625,5	580,5	926,6
	2020	1.501,5	1.390,0	1.333,5	981,1	883,2	836,1	773,2	708,8	638,9	600,8	998,5
	2021	1.497,4	1.401,7	1.320,7	988,5	893,6	841,1	780,3	714,9	650,0	616,2	1.066,4
	2022	1.614,6	1.472,2	1.468,3	1.069,8	993,0	922,0	855,0	783,0	712,6	677,0	1.114,8
	2023	1.738,5	1.615,8	1.550,6	1.109,9	1.042,8	995,5	913,9	835,0	767,6	729,0	1.128,2
	Evol. 2019 - 2023	+18,7%	+18,4%	+18,3%	+13,2%	+21,2%	+21,8%	+20,6%	+20,7%	+22,7%	+25,6%	+21,8%
Evol. 2022 - 2023		+7,7%	+9,7%	+5,6%	+3,7%	+5,0%	+8,0%	+6,9%	+6,6%	+7,7%	+7,7%	+1,2%

En 2023, tous les barèmes ont augmenté par rapport à 2022. Ces augmentations sont liées à l'inflation de 2023.

4.2.9

Par degré de capacité de travail

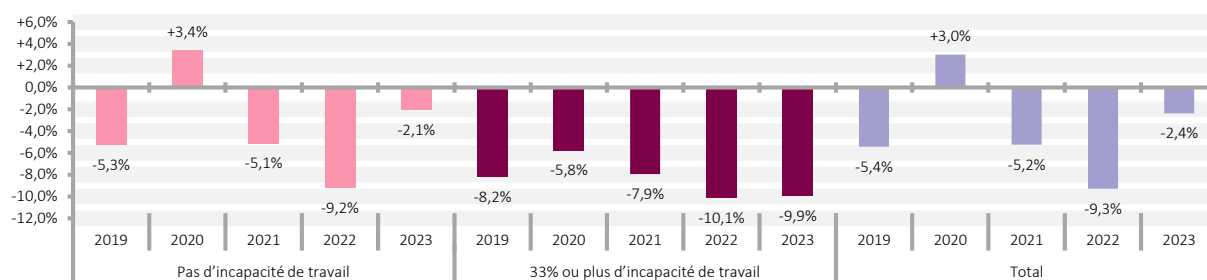
CCI-DE par degré de capacité de travail

Tab. 4.2.XI

	Pas d'incapacité de travail	33% ou plus d'incapacité de travail	Total	Pas d'incapacité de travail	33% ou plus d'incapacité de travail	Total
2019	315.752	13.609	329.360	100	100	100
2020	326.443	12.823	339.266	103	94	103
2021	309.698	11.804	321.502	98	87	98
2022	281.086	10.608	291.694	89	78	89
2023	275.233	9.553	284.786	87	70	86
Evol. 2019-2023	-12,8%	-29,8%	-13,5%			

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

Gra. 4.2.X



Depuis l'année 2019, nous avons constaté une diminution de 12,8% des CCI-DE sans incapacité de travail. Le nombre de CCI-DE présentant une incapacité de travail d'au moins 33% a diminué de près d'un tiers au cours des cinq dernières années. Cette évolution est largement influencée par le fait que, depuis le 1^{er} novembre 2012, la procédure d'activation du comportement de recherche d'emploi a été étendue aux bénéficiaires d'allocations de chômage qui présentent une incapacité de travail d'au moins 33%. Cette modification réglementaire a entraîné une diminution du nombre de demandes de reconnaissance d'incapacité partielle de travail, qui permettait auparavant d'être dispensé de cette procédure.

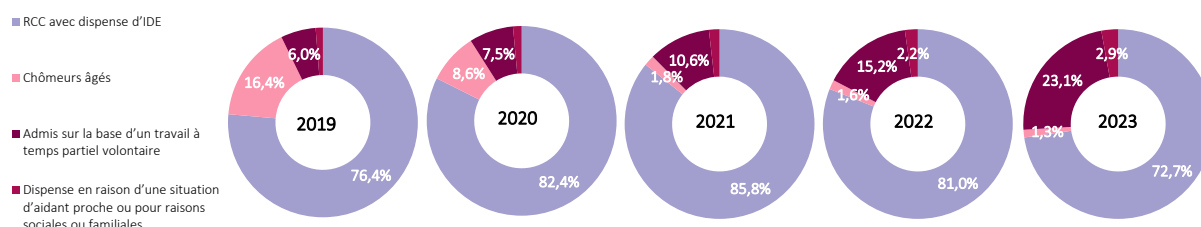
Le graphique de variation sur une base annuelle montre que la diminution du nombre de CCI-DE avec une incapacité d'au moins 33% n'a pas ou peu été ralentie par la pandémie.

4.3

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

Proportion des sous-groupes de CCI-NDE

Gra. 4.3.I



Les chômeurs complets indemnisés non-demandeurs d'emploi (CCI-NDE) comptent une part importante des chômeurs en RCC dispensés de l'inscription comme demandeurs d'emploi. En 2023, leur part représente 72,7% des CCI-NDE. D'année en année la part des chômeurs âgés dispensés après des prestations de travail à temps plein diminue, avec une part de 1,3% en 2023, par rapport à 16,4% en 2019. Les CCI-NDE après un emploi à temps partiel volontaire et les CCI-NDE aidants proches représentent respectivement 23,1% et 2,9% du nombre total des CCI-NDE en 2023.

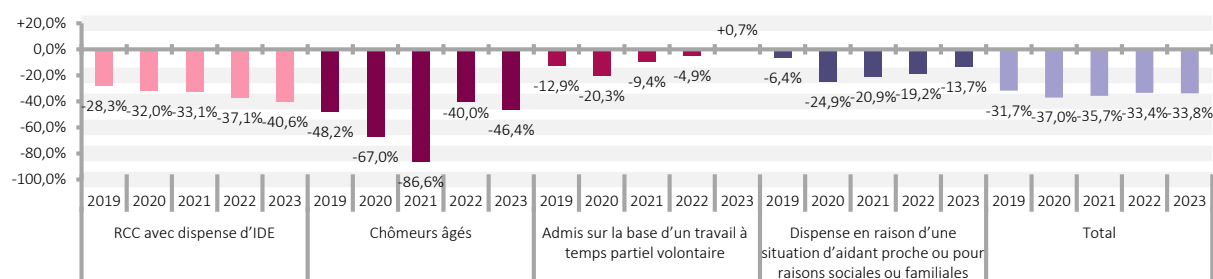
CCI-NDE par sous-groupe

Tab. 4.3.I

	RCC avec dispense d'IDE	Chômeurs âgés	Admis sur la base d'un travail à temps partiel volontaire	Dispense en raison d'une situation d'aidant proche ou pour raisons sociales ou familiales	Total	RCC avec dispense d'IDE	Chômeur s âgés	Admis sur la base d'un travail à temps partiel volontaire	Dispense en raison d'une situation d'aidant proche ou pour raisons sociales ou familiales	Total
2019	47.113	10.127	3.680	758	61.678	100	100	100	100	100
2020	32.033	3.345	2.933	570	38.881	68	33	80	75	63
2021	21.442	448	2.657	450	24.996	46	4	72	59	41
2022	13.490	268	2.527	364	16.649	29	3	69	48	27
2023	8.011	144	2.546	314	11.015	17	1	69	41	18
Evol. 2019- 2023	- 83,0%	- 98,6%	- 30,8%	- 58,6%	- 82,1%					

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

Gra. 4.3.II



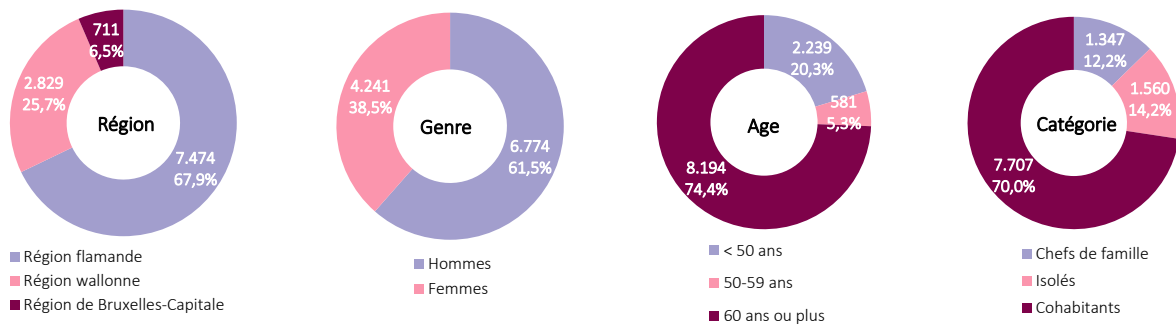
Au cours des cinq dernières années, le nombre de CCI-NDE a très fortement diminué dans tous les sous-groupes. En 2023, il n'y a plus que 144 chômeurs âgés dispensés après des prestations de travail à temps plein (-98,6%). Les non-demandeurs d'emploi en RCC ont également fortement baissé (-83,0%). Le nombre de CCI-NDE admis sur la base d'un travail à temps partiel volontaire a diminué de 30,8%.

Depuis 2019, les CCI-NDE dispensés pour raisons sociales ou familiales, ou comme aidant proche enregistrent une diminution (-58,6%), ce qui s'explique par le fait que depuis avril 2015, seule la dispense pour aidant proche est autorisée.

En 2023, la diminution sur une base annuelle du nombre total de CCI-NDE est de 33,8%. La plus forte diminution sur une base annuelle apparaît dans le groupe des chômeurs âgés dispensés après des prestations de travail à temps plein (-46,4%). Leur nombre diminue progressivement en raison de la sortie des chômeurs qui bénéficiaient encore des mesures transitoires.

Profil des CCI-NDE

Gra. 4.3.III



Lorsque pour 2023 nous considérons la répartition selon les caractéristiques de profil décrites, nous observons que 67,9% des allocataires proviennent de la Région flamande, 74,4% ont 60 ans et plus et 70,0% sont cohabitants. Les hommes sont majoritaires avec une part de 61,5%.

4.4

Dispenses spécifiques

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

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

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

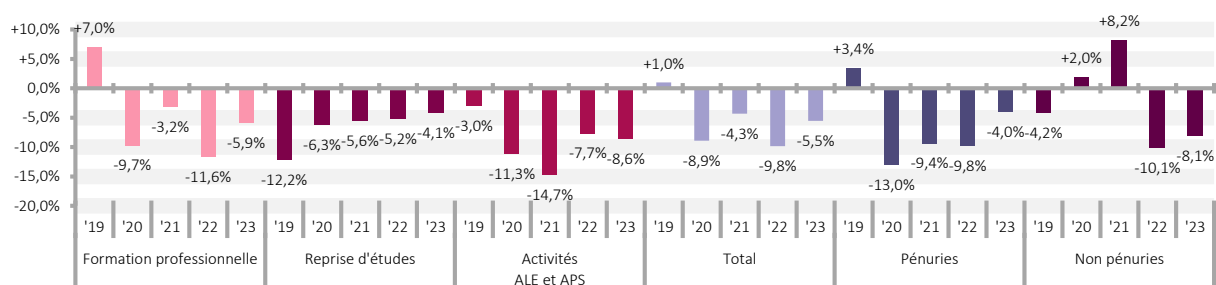
Dispenses dans le cadre des formations et autres dispenses¹⁴

Tab. 4.4.I

	Formation professionnelle			Reprise d'études			Activités ALE et APS	Total
	Pénuries	Non pénuries	Total	Pénuries	Non pénuries	Total		
2019	20.137	7.143	27.280	6.479	3.236	9.714	1.614	38.612
2020	17.099	7.536	24.636	6.059	3.045	9.104	1.433	35.176
2021	15.550	8.292	23.842	5.438	3.154	8.592	1.222	33.660
2022	13.786	7.282	21.068	5.139	3.009	8.148	1.129	30.348
2023	13.263	6.557	19.820	4.906	2.905	7.811	1.031	28.664
Evol. 2019-2023	- 34,1%	- 8,2%	- 27,3%	- 24,3%	- 10,2%	- 19,6%	- 36,1%	- 25,8%
2019	100	100	100	100	100	100	100	100
2020	85	106	90	94	94	94	89	91
2021	77	116	87	84	97	88	76	87
2022	68	102	77	79	93	84	70	79
2023	66	92	73	76	90	80	64	74

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

Gra. 4.4.I



¹⁴ Le total comprend également la petite part des dispenses pour des activités à l'étranger.

Par rapport à 2019, le nombre de dispensés pour formation professionnelles dans un métier en pénurie et dans une métier hors pénurie ont diminué de respectivement 34,1% et 8,2% en 2023. Par rapport à 2019, les dispenses pour reprise d'études accordées pour des programmes menant à des métiers en pénurie reconnue de main-d'œuvre diminuent de 24,3% et celles hors métier en pénurie diminuent de 10,2%. Les dispenses pour les activités ALE et APS diminuent quant à elles de 36,1%. Le nombre total de dispensés a diminué de 25,8% au cours des cinq dernières années.

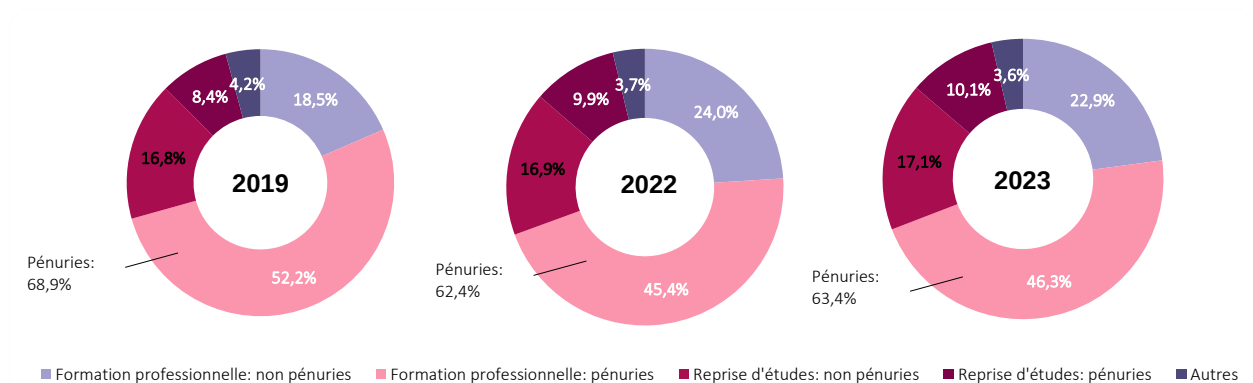
En moyenne, en 2023, 28.664 paiements ont été effectués par mois pour toutes ces dispenses. Globalement, en 2023, nous observons une diminution du nombre de paiements pour les dispenses de 5,5% par rapport à 2022.

En 2023, environ deux tiers des dispenses pour formation professionnelles et des dispenses pour reprise d'études sont accordées pour des programmes menant à des métiers en pénurie reconnue de main-d'œuvre.

En 2023, la diminution sur une base annuelle du nombre total de dispensés pour un métier en pénurie est de 4,0% alors qu'elle est de 8,1% pour un métier hors pénurie. Le nombre total de dispenses pour formation professionnelle diminue de 5,9% et Le nombre total de dispenses pour reprise d'études diminue de 4,1%.

Proportions des dispenses dans le cadre des formations et autres dispenses

Gra. 4.4.II



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

Tab. 4.4.II

	Nombre de paiements (en moyenne par mois)				Nombre de personnes différentes			
	Région flamande	Région wallonne	Région de Bruxelles- Capitale	Pays	Région flamande	Région wallonne	Région de Bruxelles- Capitale	Pays
Formation professionnelle	10.600	7.636	1.583	19.820	24.751	21.362	4.085	50.198
Etudes de plein exercice pour professions en pénurie	304	1.127	284	1.716	506	1.683	422	2.611
Etudes de plein exercice, pas pour professions en pénurie	343	266	310	918	513	425	446	1.384
Etudes acceptées par les SRE	3	1.505	2	1.509	4	2.875	3	2.882
Formation dans le cadre d'un plan d'action individuel	190	566	758	1.514	468	1.041	1.353	2.862
Formation classes moyennes	67	4	179	250	127	11	293	431
Contrat avec coopératives d'activités comme candidat entrepreneur	172	105	155	432	324	171	269	764
Formation en alternance	6	794	5	805	13	1.258	11	1.282
Formations "entreprise / atelier de formation"	1	636	1	637	2	1.221	1	1.224
Formation ou stage à l'étranger	0	14	16	30	0	49	53	102
Total	11.686	12.653	3.292	27.631	26.708	30.096	6.936	63.740

En 2023, les paiements pour les dispenses pour suivre des formations représentent 96,4% de l'ensemble des paiements pour les dispenses. La part des dispenses pour formation professionnelles dans un métier en pénurie a augmenté de 0,9 point de pourcentage par rapport à 2022 et ce, après avoir diminué de 6,8 points de pourcentage par rapport à 2019. La tendance est l'inverse pour les dispenses pour formation professionnelles dans un métier hors pénurie qui diminue de 1,1 point de pourcentage par rapport à 2022, après avoir augmenté de 5,5 points de pourcentage par rapport à 2019. La part des dispenses pour reprise d'études accordées pour des programmes menant à des métiers en pénurie ou des métiers hors pénuries s'élèvent respectivement à 17,1% et 10,1%. Ces chiffres sont stables par rapport à 2022 et en légère hausse par rapport à 2019.

En 2023, 63.740 personnes différentes avec une dispense pour suivre des formations ont été indemnisées. Autrement dit, les chômeurs concernés ont suivi une formation d'environ 5 mois en moyenne au cours de l'année. Le nombre de personnes avec une dispense pour suivre des formations est plus important en Région wallonne qu'en Région flamande.

4.5

Demandeurs d'emploi inoccupés non indemnisés

DEI-NI par type d'inscription

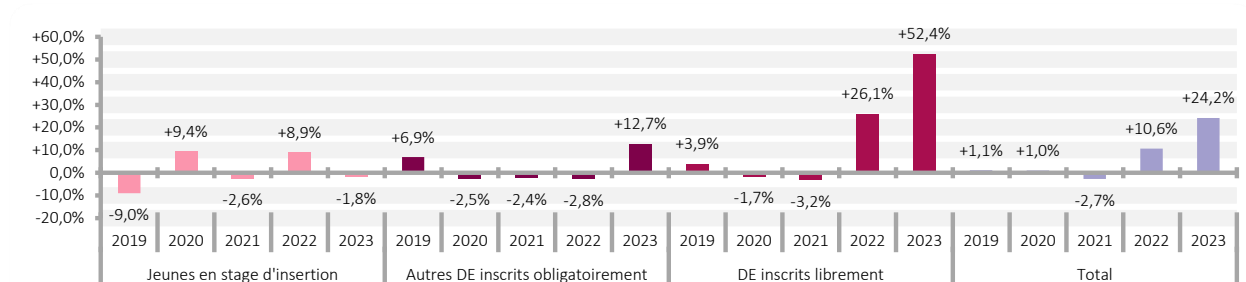
Tab. 4.5.I

	Jeunes en stage d'insertion	Autres DE inscrits obligatoirement	DE inscrits librement	Total	Jeunes en stage d'insertion	Autres DE inscrits obligatoirement	DE inscrits librement	Total
2019	44.385	62.106	59.204	165.695	100	100	100	100
2020	48.573	60.570	58.209	167.352	109	98	98	101
2021	47.302	59.126	56.336	162.763	107	95	95	98
2022	51.528	57.480	71.018	180.026	116	93	120	109
2023	50.581	64.786	108.215	223.582	114	104	183	135
Evol. 2019-2023	+ 14,0%	+ 4,3%	+ 82,8%	+ 34,9%				

Source : services régionaux de l'emploi et calculs ONEM

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

Gra. 4.5.I



Source : services régionaux de l'emploi et calculs ONEM

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

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

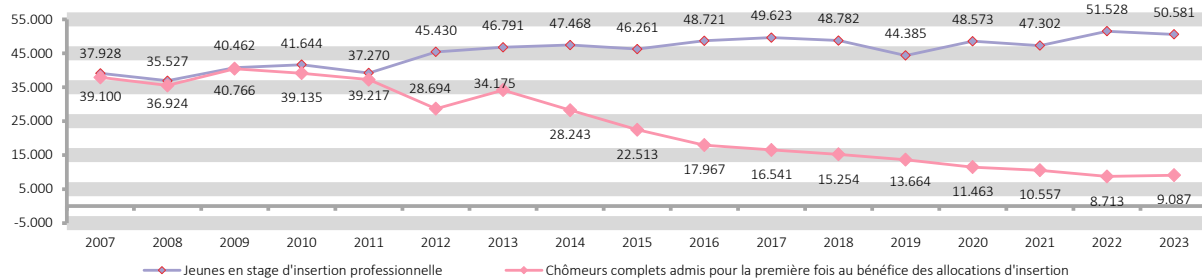
Parmi les demandeurs d'emploi inscrits librement, on retrouve bon nombre de demandeurs d'emploi inoccupés de nationalité étrangère qui s'inscrivent pour accéder au marché de l'emploi belge mais qui n'ont pas (encore) droit aux allocations de chômage.

En 2023, nous enregistrons une hausse du nombre de DEI-NI (+24,2% sur base annuelle). Après une hausse du nombre de jeunes en stage d'insertion en 2022 (+8,9% sur base annuelle), on enregistre une baisse en 2023 (-1,8% sur une base annuelle). Le nombre de demandeurs d'emploi inoccupés inscrits obligatoirement enregistre une hausse sur une base annuelle de 12,7%. Le nombre de demandeurs d'emploi inoccupés inscrits librement augmente quant à lui de 52,4%. Cette forte hausse s'explique en partie par l'arrivée de nombreux ukrainiens fuyant la guerre et recherchant un emploi en Belgique (voir chapitre 2.3.2). Ensuite, à partir de décembre 2021, suite à une modification de l'arrêté royal portant sur la réglementation du chômage au sujet des travailleurs licenciés, le FOREM ajoute les demandeurs d'emploi licenciés en préavis avec des indemnités de rupture au groupe des demandeurs d'emploi inoccupés inscrits librement.

Le nombre de DEI-NI en 2023 a augmenté au-dessus du chiffre de 2019 (223.582 personnes en moyenne par mois en 2023, soit une augmentation de 34,9% par rapport à 2019).

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

Gra. 4.5.II



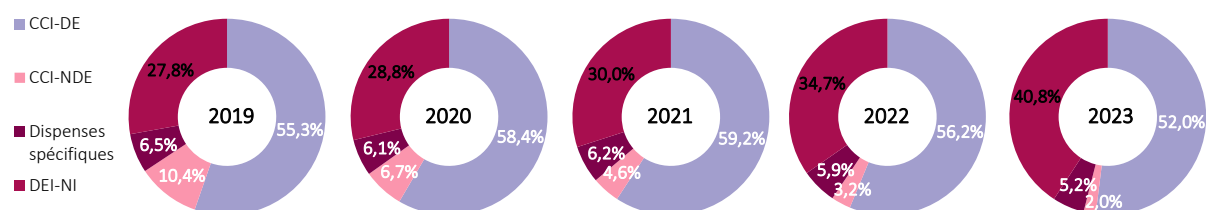
Source : services régionaux de l'emploi et calculs ONEM

Le graphique 4.5.II compare l'évolution du nombre de jeunes en stage d'insertion professionnelle avec l'évolution du nombre de jeunes chômeurs admis pour la première fois au bénéfice des allocations d'insertion. Au cours de la période 2007-2011, le nombre de jeunes dans les deux groupes sont restés très proches, aux alentours de 40.000 unités. Ensuite, le nombre de jeunes en stage d'insertion professionnelle augmente légèrement mais de manière continue pour dépasser les 50.000 unités à partir de 2022. Les jeunes chômeurs admis pour la première fois au bénéfice des allocations d'insertion ont quant à eux diminué très fortement pour passer sous la barre des 10.000 unités à partir de 2022.

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

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

Gra. 4.5.III



Source : services régionaux de l'emploi et calculs ONEM

Par rapport à 2021, la part des demandeurs d'emploi inoccupés non-indemnisés (DEI-NI) a fortement augmenté, passant de 30,0% à 40,8% en 2023. En 2019, leur part représentait 27,8%. La forte hausse s'explique en grande partie par l'arrivée de nombreux ukrainiens fuyant la guerre et recherchant un emploi en Belgique. La part des chômeurs complets indemnisés (demandeurs d'emploi ou non) est quant à elle passée de 65,7% en 2019, à 63,8% en 2021 et à 54,0% en 2023.

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

4.6

Evolution de l'allocation moyenne (CCI)

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

Tab. 4.6.I

	2019	2020	2021	2022	2023	Evol. 2019 - 2023	Evol. 2022 - 2023
CCI-DE	1.100,06	1.158,25	1.214,84	1.303,45	1.366,74	+24,2%	+4,9%
Après des prestations de travail à temps plein	1.127,95	1.189,59	1.249,91	1.334,46	1.392,60	+23,5%	+4,4%
<i>dont chefs de famille</i>	1.331,43	1.388,88	1.435,30	1.571,87	1.685,74	+26,6%	+7,2%
<i>dont isolés</i>	1.159,13	1.207,46	1.251,93	1.346,01	1.427,96	+23,2%	+6,1%
<i>dont cohabitants</i>	959,67	1.039,39	1.116,11	1.153,40	1.151,04	+19,9%	-0,2%
Après un emploi à temps partiel volontaire	1.005,99	1.069,26	1.140,05	1.209,69	1.246,83	+23,9%	+3,1%
Après des études	820,67	834,58	858,38	953,49	1.018,61	+24,1%	+6,8%
Artistes				1.628,03	1.674,40		+2,8%
RCC sans dispense d'IDE	1.342,02	1.373,24	1.390,61	1.506,33	1.603,48	+19,5%	+6,4%
Allocations de sauvegarde	0,00	802,88	821,63	922,16	1.012,14		+9,8%
CCI-NDE	1.283,90	1.331,12	1.355,84	1.453,50	1.513,77	+17,9%	+4,1%
Après un emploi à temps partiel volontaire	993,62	1.053,58	1.160,88	1.258,54	1.297,13	+30,5%	+3,1%
Chômeurs âgés dispensés	1.146,57	1.191,46	1.332,59	1.429,59	1.456,08	+27,0%	+1,9%
Dispense pour raisons sociales ou familiales ou en raison d'une situation d'aidant proche	274,05	288,13	290,71	317,21	346,80	+26,5%	+9,3%
RCC avec dispense d'IDE	1.343,84	1.380,09	1.393,59	1.506,57	1.602,09	+19,2%	+6,3%

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

En 2023, l'allocation mensuelle moyenne était de 1.366,74 EUR chez les demandeurs d'emploi et de 1.513,77 EUR chez les non-demandeurs d'emploi. De grandes différences existent toutefois par statut et par catégorie familiale. Ainsi, l'allocation moyenne pour les chefs de ménage en chômage complet et demandeurs d'emploi s'élevait 1.685,74 EUR après une occupation à temps plein alors que celle des cohabitants n'était que de 1.151,04 EUR. L'allocation moyenne la plus basse se retrouve chez les aidants proches (346,80 EUR), la plus élevée se retrouve dorénavant chez les travailleurs des arts (1.674,40 EUR) au statut récemment modifié. Avant jusqu'en 2022, les chômeurs avec RCC conservent une allocation moyenne élevée (respectivement 1.603,48 EUR chez les demandeurs d'emploi et 1.602,09 EUR chez les non-demandeurs d'emploi).

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

Durant la période 2019-2023, l'allocation mensuelle moyenne a augmenté respectivement de 24,2% chez les demandeurs d'emploi et de 17,9% chez les non-demandeurs d'emploi. Il convient de tenir compte du fait que les montants sont exprimés en prix courants, c'est-à-dire qu'ils n'ont pas été corrigés par le taux d'inflation. A prix constants (cf. tableau 4.6.II), le montant moyen pour les CCI-DE aurait légèrement diminué sur une base annuelle (-3,3%) mais augmenté par contre par rapport à 2019 (+2,4%). Pour les CCI-NDE, l'ajustement en prix constants mène à une diminution sur base annuelle (-3,9%) comme sur 5 ans (-2,8%).

Le profil des groupes d'allocations est un facteur important intervenant dans le calcul d'une allocation moyenne. Quand tel ou tel groupe gagne ou perd en allocataires, cela influence le résultat selon que le groupe en question est caractérisé par une allocation en moyenne élevée ou non. En 2023, l'équilibre entre les différentes catégories de CCI-DE a peu changé et n'entre pas significativement en compte dans l'évolution à court terme du montant moyen des allocations. Par contre, chez les CCI-NDE, la proportion de chômeurs après un temps partiel volontaire a fortement augmenté (voir chapitre 4.3), ce qui a tiré l'allocation moyenne du groupe tout entier vers le bas.

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

Tab. 4.6.II

	2019	2020	2021	2022	2023	Evol. 2019 - 2023	Evol. 2022 - 2023
CCI-DE	1.100,06	1.138,95	1.182,28	1.164,78	1.126,75	+2,4%	-3,3%
Après des prestations de travail à temps plein	1.127,95	1.169,77	1.216,41	1.192,49	1.148,07	+1,8%	-3,7%
<i>dont chefs de famille</i>	1.331,43	1.365,74	1.396,83	1.404,64	1.389,73	+4,4%	-1,1%
<i>dont isolés</i>	1.159,13	1.187,34	1.218,37	1.202,81	1.177,22	+1,6%	-2,1%
<i>dont cohabitants</i>	959,67	1.022,07	1.086,19	1.030,69	948,92	-1,1%	-7,9%
Après un emploi à temps partiel volontaire	1.005,99	1.051,44	1.109,49	1.080,99	1.027,89	+2,2%	-4,9%
Après des études	820,67	820,67	835,37	852,05	839,75	+2,3%	-1,4%
Travailleurs des arts				1.454,82	1.380,39		-5,1%
RCC sans dispense d'IDE	1.342,02	1.350,36	1.353,33	1.346,07	1.321,92	-1,5%	-1,8%
Allocations de sauvegarde			799,61	824,05	834,41		+1,3%
CCI-NDE	1.283,90	1.308,94	1.319,50	1.298,86	1.247,96	-2,8%	-3,9%
Après un emploi à temps partiel volontaire	993,62	1.036,02	1.129,76	1.124,64	1.069,36	+7,6%	-4,9%
Chômeurs âgés dispensés	1.146,57	1.171,61	1.296,87	1.277,50	1.200,40	+4,7%	-6,0%
Dispense pour raisons sociales ou familiales ou en raison d'une situation d'aidant proche	274,05	283,33	282,92	283,46	285,90	+4,3%	+0,9%
RCC avec dispense d'IDE	1.343,84	1.357,09	1.356,23	1.346,29	1.320,77	-1,7%	-1,9%

4.7

Taux de chômage par entité (CCI-DE)

Taux de chômage par entité en 2019 et en 2023

Tab. 4.7.I

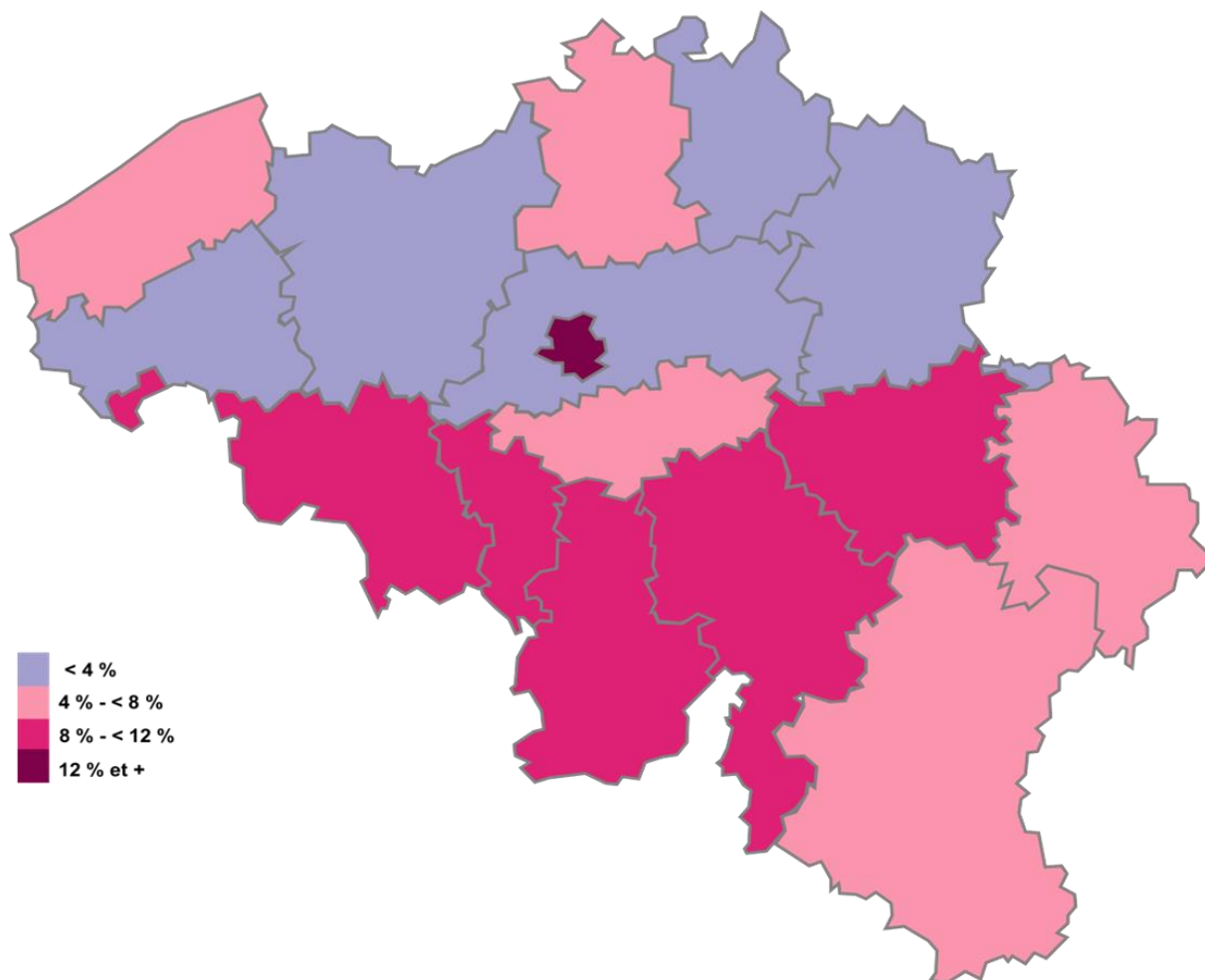
	2019	2023	Evol. 2019 - 2023
Courtrai	3,5	2,6	-0,9
Louvain	4,1	3,0	-1,1
Gand	4,5	3,3	-1,2
Turnhout	4,6	3,5	-1,1
Hasselt	5,3	3,6	-1,7
Bruges	5,8	4,3	-1,5
Anvers	7,2	4,8	-2,4
Arlon	6,6	6,0	-0,6
Nivelles	8,7	7,5	-1,2
Verviers	8,6	7,7	-0,9
Namur	9,7	8,5	-1,2
Mons	11,1	9,8	-1,3
La Louvière	12,2	10,9	-1,3
Liège	12,3	10,9	-1,4
Charleroi	13,8	12,0	-1,8
Bruxelles	16,0	14,3	-1,7
Pays	+7,8	+6,4	-1,4

Le tableau 4.7.I affiche le taux de chômage par entité, lequel est calculé en divisant le nombre de CCI-DE des mois de juin 2019 et 2023 respectivement par le nombre d'assurés contre le chômage au 30 juin 2019 et 2023. Les calculs ont été établis par l'ONEM sur la base de données ONEM relatives aux CCI-DE et de données de l'ONSS relatives aux travailleurs ainsi que de données de l'INAMI relatives aux travailleurs frontaliers.

De 2019 à 2023, toutes les entités enregistrent une baisse de leur taux de chômage. La diminution la plus grande concerne l'entité d'Anvers (-2,4% de chômage) suivie de Charleroi (-1,8%). Le graphique 4.7.I illustre la répartition géographique de ces taux de chômage.

Carte - Taux de chômage par entité en 2023

Gra. 4.7.1



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

4.8

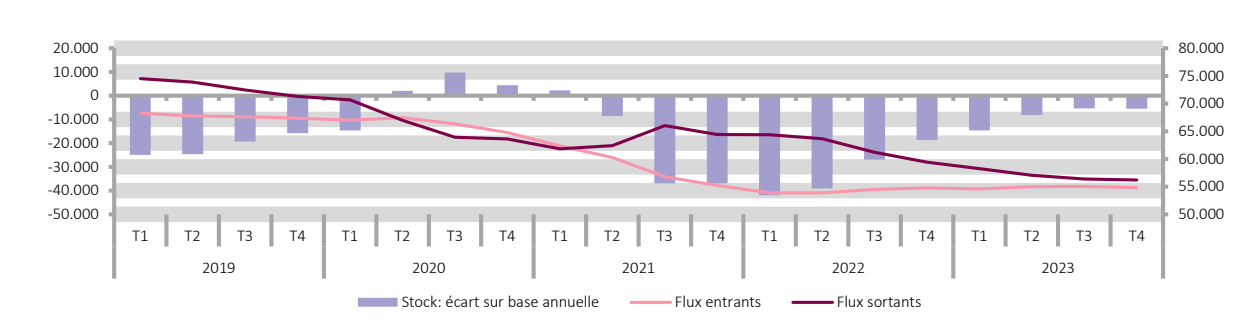
Evolution dynamique des CCI-DE

4.8.1

Evolution des flux entrants et des flux sortants

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

Gra. 4.8.I



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

Le graphique 4.8.I compare la variation du nombre de personnes différentes au sein du groupe des CCI-DE avec l'évolution des flux entrants et sortants (moyennes annuelles flottantes) au cours de la période 2019-2023. Un flux entrant est comptabilisé en tant que tel si un CCI-DE a perçu un paiement au cours de l'un des trois mois d'introduction que compte le trimestre, mais qu'il n'a perçu aucun paiement au cours du trimestre précédent. A l'inverse, on comptabilise un flux sortant si un CCI-DE n'ayant pas perçu un paiement au cours de l'un des trois mois d'introduction que compte le trimestre, avait bien perçu au moins un paiement le trimestre précédent. Par conséquent, le stock d'un trimestre équivaut à la somme du flux « restants » et du flux « entrants », et fait référence aux CCI-DE ayant perçu un paiement pendant ce trimestre.

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

Globalement, les flux entrants et sortants sont en baisse depuis 2019. Tandis que le flux entrant est relativement stable et légèrement à la hausse depuis le T1 2022, le flux sortant a continué de baisser graduellement jusqu'au T3 2023. La fin de 2023 se caractérise par une stabilisation avec un nombre d'entrants encore légèrement inférieur au nombre de sortants. Le stock CCI-DE continue donc de baisser mais très légèrement.

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

Rapport entre le stock, les restants, les entrants et les sortants en 2022 et en 2023

Tab. 4.8.I

		Stock	Restants	Entrants	Sortants	Stock T-1			Stock	Restants	Entrants	Sortants
2022	T1	345.131	289.838	55.293	65.319	355.157	2022	T1	100%	84,0%	16,0%	18,4%
	T2	327.277	273.905	53.372	71.226	345.131		T2	100%	83,7%	16,3%	20,6%
	T3	331.431	272.665	58.766	54.612	327.277		T3	100%	82,3%	17,7%	16,7%
	T4	316.055	267.822	48.233	63.609	331.431		T4	100%	84,7%	15,3%	19,2%
	Année	329.974	276.058	53.916	63.692	339.749		Année	100%	83,7%	16,3%	18,7%
2023	T1	318.246	260.547	57.699	55.508	316.055	2023	T1	100%	81,9%	18,1%	17,6%
	T2	308.564	254.166	54.398	64.080	318.246		T2	100%	82,4%	17,6%	20,1%
	T3	316.819	258.637	58.182	49.927	308.564		T3	100%	81,6%	18,4%	16,2%
	T4	307.910	258.130	49.780	58.689	316.819		T4	100%	83,8%	16,2%	18,5%
	Année	312.885	257.870	55.015	57.051	314.921		Année	100%	82,4%	17,6%	18,1%

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

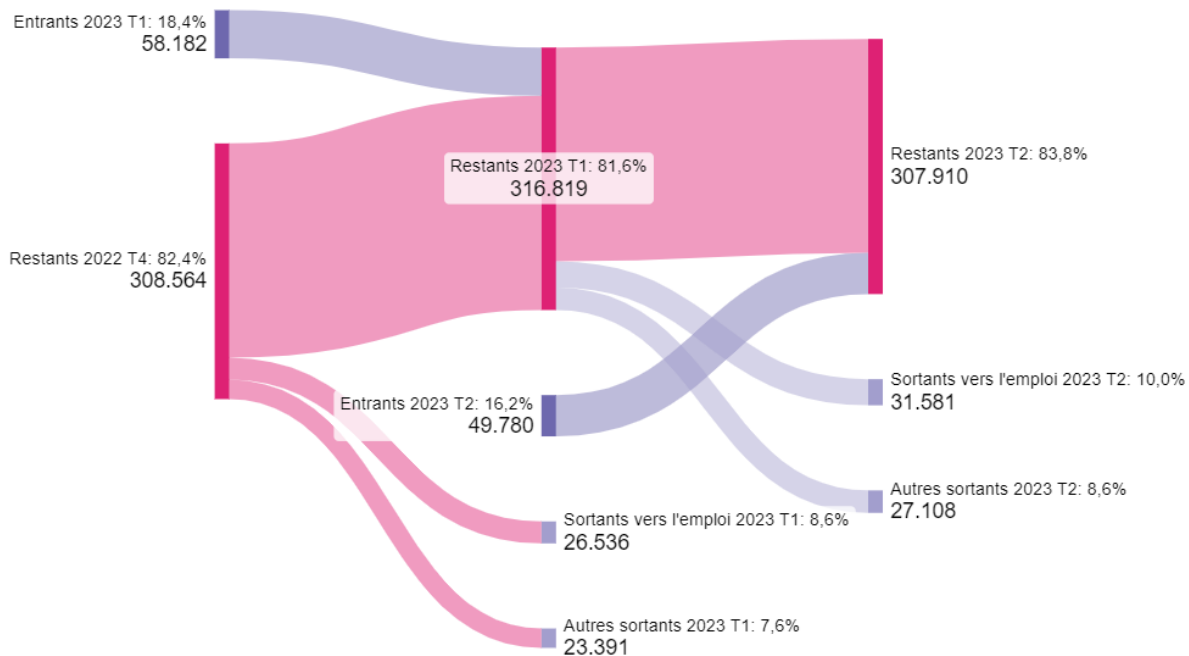
Les rapports entre les différentes catégories évoluent légèrement entre 2022 et 2023. En 2022, le stock est composé en moyenne de 82,8% de restants et de 17,2% d'entrants pour 18,4% de sortants.

En 2023, la part du stock diminue à 82,3%, tandis que la part des flux entrants passe à 17,7%. La part des sorties baisse légèrement par rapport à 2022 et se fixe à 18,0%.

D'une année à l'autre, le taux de sortie reste supérieur au taux d'entrée, mais l'écart entre les deux taux s'amenuise, passant de 1,2 point de pourcentage en 2022 à 0,3 point de pourcentage en 2023. Pour le moment, cette relation semble se stabiliser autour de ce faible écart en faveur des sorties. Suivant les prévisions pour 2024 (voir section 2.4), cela entraînerait une légère diminution du nombre de CCI-DE dans un proche avenir.

Rapports entre le flux entrant, le flux sortant et le flux restant au T4 2022 et T1 et T2 2023, avec définition de la direction de sortie

Gra. 4.8.II



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

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

Le graphique 4.8.II montre les relations entre les différentes catégories au dernier trimestre de 2022 et aux deux premiers trimestres de 2023, 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 2023 ont trouvé du travail, une proportion qui diffère néanmoins un peu de celle de l'année précédente, l'écart entre les deux types de sorties ayant diminué.

4.8.2

Caractéristiques de la sortie vers l'emploi

Au cours du premier semestre de 2023, en moyenne 29.057 personnes sont sorties vers l'emploi soit 9,3% de taux de sortie vers l'emploi. Il s'agit d'une diminution par rapport au premier semestre de 2022 (10,0%).

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

La plupart des tendances observées en 2022 se retrouvent mais les indicateurs du premier semestre 2023 sont un peu moins favorables. Hommes et femmes sont pratiquement en proportion équivalente (9,2% et 9,4%). Les chômeurs les plus enclins à retrouver du travail sont, comme en 2022, les chômeurs de courte durée (18,3%), les chômeurs hautement qualifiés (13,1%), les chômeurs après travail à temps plein (9,9%) ou à temps partiel volontaire (11%) et les cohabitants (13,2%). En outre, la Région flamande se démarque de nouveau par son taux très élevé de sorties vers l'emploi (13,2%).

Certaines tendances ont changé. Par exemple, le taux de sortie des jeunes de moins de 25 ans a diminué après le pic du début 2022. Le taux de sortie par nationalité est désormais pratiquement le même dans les trois catégories, mais les travailleurs étrangers hors UE conservent un pourcentage légèrement plus favorable que les autres.

Enfin, les artistes entrent désormais en scène avec leur nouveau régime. Leur pourcentage de sortie vers l'emploi (3,4%) est très faible pour cette première année par rapport aux moyennes générales. Cependant, ce groupe travaille beaucoup plus souvent que les autres chômeurs pendant la période de chômage (c'est-à-dire les chômeurs exerçant des activités supplémentaires), sans sortir du chômage.

Flux sortant vers l'emploi des chômeurs complets indemnisés demandeurs d'emploi (différentes personnes) au cours du premier semestre de 2023

Tab. 4.8.II

	Nombre moyen des CCI-DE au premier semestre de 2023	Sortie moyenne vers l'emploi au premier semestre de 2023		Sortie moyenne vers l'emploi au premier semestre de 2022
		Nombre	Ratio	
Sexe				
Hommes	174.528	16.096	9,2%	10,1%
Femmes	138.164	12.963	9,4%	9,9%
Classe d'âge				
< 25 ans	21.135	2.129	10,1%	14,8%
25-49 ans	181.350	22.161	12,2%	13,1%
50 ans et plus	110.207	4.769	4,3%	4,4%
Durée de chômage				
< 1 an	106.201	19.467	18,3%	20,5%
1-2 ans	48.924	4.506	9,2%	10,8%
2 ans et plus	157.567	5.087	3,2%	3,7%
Niveau de formation				
Peu qualifiés	142.758	9.822	6,9%	7,6%
Diplômé du secondaire	107.224	11.217	10,5%	11,5%
Hautement qualifiés	60.858	7.981	13,1%	13,8%
Statut				
Après des prestations de travail à temps plein	252.265	25.050	9,9%	10,4%
Après des études	24.176	1.656	6,8%	9,7%
Après un emploi à temps partiel volontaire	18.936	2.081	11,0%	11,2%
RCC sans dispense d'IDE	9.030	14	0,2%	0,1%
Allocations de sauvegarde	2.182	52	2,4%	3,3%
Travailleurs des arts	6.105	206	3,4%	
Catégorie d'allocations				
Chefs de famille	84.902	4.119	4,9%	5,7%
Cohabitants	142.283	18.754	13,2%	13,8%
Isolés	85.507	6.186	7,2%	8,0%
Région				
Région flamande	114.809	15.110	13,2%	13,6%
Région wallonne	135.222	10.156	7,5%	8,5%
Région de Bruxelles-Capitale	62.661	3.793	6,1%	6,5%
Nationalité				
Belges	258.328	24.059	9,3%	10,1%
Etrangers UE	30.628	2.757	9,0%	9,5%
Etrangers hors UE	23.736	2.243	9,4%	10,4%
Total	312.692	29.059	9,3%	10,0%

Moyenne semestrielle sur la base de données trimestrielles.

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

4.8.3

Caractéristiques du flux entrant

Flux entrant des demandeurs d'emploi indemnisés en chômage complet (différentes personnes) au cours du premier semestre de 2023 (< 65 ans)

Tab. 4.8.III

	Flux d'entrée moyen des CCI-DE au premier semestre de 2023		Moyenne des travailleurs occupés en tant que salariés au premier semestre de 2023	
	Nombre	%	Nombre	%
Sexe				
Hommes	29.879	55,4%	2.055.016	50,4%
Femmes	24.102	44,6%	2.020.992	49,6%
Classe d'âge				
15-24 ans	6.753	12,5%	271.646	6,7%
25-39 ans	26.339	48,8%	1.536.928	37,7%
40-49 ans	11.054	20,5%	1 009 819	24,8%
50-64 ans	9.806	18,2%	1 257 616	30,9%
Total	53.981	100%	4.076.008	100%

Sources: ONEM (flux entrant) et Occupation salariée - tableaux travailleurs occupés (ONSS, 2023)

Moyenne semestrielle sur la base de données trimestrielles.

Le tableau 4.8.III présente un profil général des nouveaux chômeurs, c.-à-d. le flux entrant de chômeurs complets indemnisés demandeurs d'emploi au cours du premier semestre de 2023¹⁵. En moyenne, 53.981 personnes (< 65 ans) faisaient partie du flux entrant au cours de ce semestre. Globalement, les hommes représentent 55,4% du flux d'entrée en chômage complet et les femmes 44,6%, ce qui diffère encore des ratios par sexe parmi les salariés du secteur privé (hommes : 50,4% et femmes 49,6%) : les hommes continuent d'entrer plus souvent dans le chômage que les femmes.

Par rapport à l'emploi salarié, les tranches d'âge des 15-24 ans et des 25-39 ans sont surreprésentées : 12,5% du flux entrant contre 6,7% de l'emploi salarié pour les premiers ; 48,8% du flux entrant contre 37,7% de l'emploi salarié pour les seconds. A l'inverse, la tranche d'âge la plus âgée (50-64 ans) est proportionnellement moins nombreuse dans les entrées en chômage complet qu'en emploi salarié (18,2% contre 30,9%).

¹⁵ Ce profil est limité au premier semestre de 2023 afin de permettre une comparaison avec les données ONSS les plus récentes relatives au profil des travailleurs occupés. Pour la même raison, on établit une moyenne des deux valeurs trimestrielles afin d'obtenir une valeur semestrielle. Par analogie, on procède de la même manière que pour le flux sortant vers l'emploi.

4.8.4

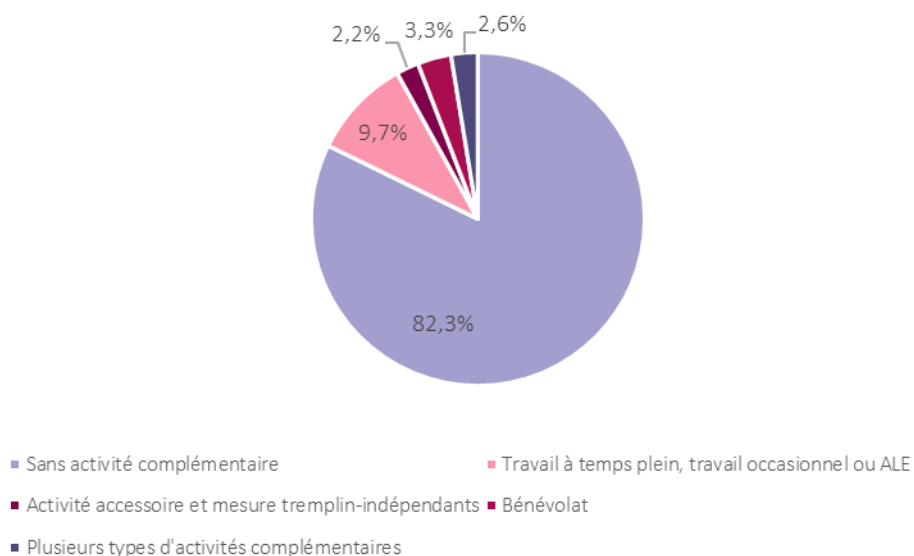
CCI-DE avec activité complémentaire

Les CCI-DE doivent rechercher activement du travail. Dans certains cas, ces recherches débouchent sur une occupation de courte durée qui ne permet pas de sortir du chômage (travail à temps plein, travail occasionnel). Par ailleurs, les chômeurs peuvent exercer certaines activités pendant leur période d'indemnisation grâce auxquelles ils acquièrent de l'expérience et renforcent leur position sur le marché du travail (activités accessoires, activité dans le cadre de la mesure « Tremplin indépendants », activités en ALE ou bénévolat)¹⁶.

Selon les données du graphique 4.8.III, 17,7% des CCI-DE exercent une activité complémentaire en 2023¹⁷. Il s'agit surtout de travail à temps plein, travail occasionnel ou activités en ALE (9,7% des CCI-DE). Les chômeurs avec une activité accessoire (y compris la mesure « Tremplin indépendants ») représentent 2,2% ; 3,3% des chômeurs s'engagent ponctuellement comme bénévoles. Par ailleurs, 2,6% des chômeurs cumulent plusieurs types d'activités complémentaires. Dans les $\frac{3}{4}$ des cas, il s'agit d'une combinaison de travail à temps plein et de travail occasionnel.

Répartition des CCI-DE par activité complémentaire

Gra. 4.8.III



¹⁶ Il y a plus d'informations dans une publication ONEM (ONEM, 2019a).

¹⁷ Les chiffres concernent les CCI-DE de janvier à juin 2023. Les mois d'entrée et de sortie ne sont pas inclus dans l'analyse.

4.9

Tremplin indépendant

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

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

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

Tous ces éléments expliquent en bonne partie qu'en 2023, seulement 3.749 paiements en moyenne ont été versés aux CCI-DE avec un avantage Tremplin. Il s'agit d'une baisse de 37,5% par rapport à 2022 et de 26,6% par rapport à 2019.

D'octobre 2016 à fin 2023, cela représente 2,7% de la population totale en chômage complet.

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

Tab. 4.9.l

	Région flamande	Région wallonne	Région de Bxl-Capitale	Pays
2019	2.827	1.739	539	5.105
2020	2.914	1.666	490	5.070
2021	3.947	2.153	592	6.692
2022	3.334	2.125	543	6.002
2023	1.972	1.440	338	3.749
Evol. 2019-2023	-855	-299	-202	-1356
	-30,2%	-17,2%	-37,4%	-26,6%
Evol. 2022-2023	-1362	-684	-206	-2252
	-40,8%	-32,2%	-37,9%	-37,5%
Proportion du nombre total des chômeurs complets (2016-2023)				2,7%

4.10

Sanctions

Le tableau 4.10.I contient un aperçu des sanctions pour les chômeurs qui ont été enregistrées auprès de l'ONEM. Dans le cadre de la Sixième Réforme de l'Etat, la compétence décisionnelle relative à certaines sanctions a été régionalisée, comme, par exemple les sanctions liées à l'ensemble de procédures pour le suivi du comportement de recherche d'emploi chez les chômeurs (la disponibilité active)¹⁸. En outre, les sanctions relatives à la disponibilité passive (refus d'emploi, etc.) ont elles aussi été transférées aux régions. Les régions doivent informer l'ONEM de leurs décisions afin que l'ONEM puisse traiter l'information dans les dossiers. Cela se fait par le biais de flux électroniques. Les données relatives aux sanctions régionalisées concernent ainsi des sanctions traitées par l'ONEM pour ce qui concerne leurs conséquences sur le paiement des allocations de chômage. Les sanctions relatives à l'abandon d'emploi et au licenciement pour motifs équitables (chômage volontaire) ainsi que les sanctions administratives (p. ex. travail au noir, situation familiale, etc.) sont restées au niveau fédéral.

Au niveau *fédéral*, nous constatons, sur une base annuelle, une augmentation de 11,4% du nombre de sanctions pour chômage volontaire. Pour ce groupe, nous constatons une diminution des avertissements (-1,1%), tandis que les sanctions effectives ont augmenté de 12,7%. L'augmentation est notable dans les 3 sous-groupes. Près de 80 % des sanctions pour chômage volontaire concernent l'abandon d'emploi. On constate également une diminution des avertissements (-12,5%) et une augmentation des sanctions effectives (+3,2%) pour les infractions administratives. Cette hausse est entièrement due aux sanctions pour mauvaise usage de la carte de contrôle (+15,1%).

¹⁸ Le transfert opérationnel de cette compétence a eu lieu en 2017 pour la région de Bruxelles-Capitale. En 2016, l'ONEM exécutait encore cette activité au sein de l'entité de Bruxelles pour le compte d'Actiris.

Au niveau des sanctions *régionalisées*, on constate une augmentation du nombre de sanctions liées à la disponibilité passive (+11,7%), qui est due à une augmentation des sanctions effectives (+15,8%). Au sein du groupe de ces sanctions, le sous-groupe des sanctions pour non-présentation au service d'emploi ou de la formation représente près de 83%. Le nombre d'avertissements de disponibilité passive diminue de 10,4%.

En 2023 on dénombre 58 exclusions jusqu'à la réinscription contre 40 en 2022.

Les sanctions relatives à la disponibilité active, affichent une augmentation par rapport à l'année précédente (+6,2%). Cette augmentation résulte principalement de la croissance des sanctions effectives (+15,1%), et dans une moindre mesure de l'augmentation du nombre d'avertissements (+1,0%)

Le nombre d'évaluations négatives pour les jeunes dans leur stage d'insertion professionnelle a augmenté de manière significative de 27,7%.

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

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

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

Sanctions pour chômeurs enregistrées auprès de l'ONEM en 2022 et 2023

Tab. 4.10.I

	2023	2022	Evol. 2023 - 2022
Compétence fédérale			
Chômage volontaire: sanctions	19.304	17.122	+12,7%
Licenciement pour motifs équitables	3.460	2.825	+22,5%
Abandon d'emploi	15.347	13.897	+10,4%
Non-présentation au bureau du chômage	497	400	+24,3%
Chômage volontaire: avertissements	1.788	1.808	-1,1%
Chômage volontaire: sanctions + avertissements	21.092	18.930	+11,4%
Infractions administratives: sanctions	9.271	8.987	+3,2%
Déclaration inexacte, incomplète ou tardive	4.369	4.658	-6,2%
Estampillage indu, mauvais usage de la carte de contrôle	4.820	4.186	+15,1%
Production de documents inexacts, fausse marque de pointage	82	143	-42,7%
Infractions administratives: avertissements	10.040	11.478	-12,5%
Infractions administratives: sanctions + avertissements	19.311	20.465	-5,6%
Compétence régionale depuis 2016 (2017 en Région de Bruxelles-Capitale)			
Disponibilité passive: sanctions	12.473	10.769	+15,8%
Refus d'emploi	370	321	+15,3%
Licenciement, abandon ou refus d'une formation prof.	626	448	+39,7%
Non-présentation auprès d'un employeur	851	770	+10,5%
Non-présentation au service d'emploi ou de la formation	10.321	8.872	+16,3%
Refus de participer à, arrêt ou échec d'un parcours d'insertion	299	347	-13,8%
Refus d'outplacement ou refus d'inscription cellule emploi	5	11	-54,5%
Refus de participer à, ou arrêt d'un plan d'action pour chômeurs non-mobilisables	1	0	-
Disponibilité passive: avertissements	1.783	1.991	-10,4%
Disponibilité passive: sanctions + avertissements	14.256	12.760	+11,7%
Exclusion (jusqu'à réinscription)	58	40	+45,0%
Exclusion par les Régions en cas d'indisponibilité ou en cas de radiation comme demandeur d'emploi	26	24	+8,3%
Exclusion par l'ONEM en cas d'indisponibilité ou de non inscription comme demandeur d'emploi	32	16	+100,0%
Total disponibilité passive + exclusion	14.314	12.800	+11,8%
Disponibilité active: sanctions	1.779	1.545	+15,1%
Suspension temporaire de l'allocation	423	406	+4,2%
Suspension temporaire de l'allocation (4-10 semaines)	78	40	+95,0%
Suspension temporaire de l'allocation (13 semaines)	345	366	-5,7%
Allocation réduite	676	712	-5,1%
Allocation réduite (4-10 semaines)	48	46	+4,3%
Allocation réduite (13 semaines)	628	666	-5,7%
Allocation réduite, suivie par une exclusion	503	292	+72,3%
Exclusion	177	135	+31,1%
Disponibilité active: avertissements	2.680	2.654	+1,0%
Disponibilité active: sanctions + avertissements	4.459	4.199	+6,2%
Pré-avertissements	12.711	12.277	+3,5%
Disponibilité des jeunes en stage d'insertion professionnelle (DISPO J)			
Première évaluation négative	8.655	6.481	+33,5%
Deuxième évaluation négative	5.539	5.249	+5,5%
Evaluation négative après une évaluation négative antérieure	4.714	3.082	+53,0%
DISPO J: total évaluations négatives	18.908	14.812	+27,7%
Pré-avertissements	5.377	2.291	+134,7%

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

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

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

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

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

Sanctions pour chômeurs enregistrées auprès de l'ONEM en 2023- résultats par région

Tab. 4.10.11

	Région flamande	Région wallonne	Comm. germano- phone	Région de Bruxelles-Cap.	Pays
Compétence fédérale					
Chômage volontaire: sanctions	10.927	6.097	147	2.133	19.304
Licenciement pour motifs équitables	2.249	1.024	15	172	3.460
Abandon d'emploi	8.467	4.862	132	1.886	15.347
Non-présentation au bureau du chômage	211	211	0	75	497
Chômage volontaire: avertissements	1.014	726	5	43	1.788
Chômage volontaire: sanctions + avertissements	11.941	6.823	152	2.176	21.092
Infractions administratives: sanctions	3.989	3.523	28	1.731	9.271
Déclaration inexacte, incomplète ou tardive	1.531	1.954	16	868	4.369
Estampillage indu, mauvais usage de la carte de contrôle	2.419	1.528	12	861	4.820
Production de documents inexacts, fausse marque de pointage	39	41	0	2	82
Infractions administratives: avertissements	4.045	4.465	56	1.474	10.040
Infractions administratives: sanctions + avertissements	8.034	7.988	84	3.205	19.311
Compétence régionale depuis 2016 (2017 en Région de Bruxelles-Capitale)					
	VDAB	FOREM	ADG	ACTIRIS	TOTAL
Disponibilité passive: sanctions	11.489	876	21	87	12.473
Refus d'emploi	360	8	2	0	370
Licenciement, abandon ou refus d'une formation prof.	448	175	3	0	626
Non-présentation auprès d'un employeur	847	0	1	3	851
Non-présentation au service d'emploi ou de la formation	9.539	685	13	84	10.321
Refus de participer à, arrêt ou échec d'un parcours d'insertion	289	8	2	0	299
Refus d'outplacement ou refus d'inscription cellule emploi	5	0	0	0	5
Refus de participer à, ou arrêt d'un plan d'action pour chômeurs non-mobilisables	1	0	0	0	1
Disponibilité passive: avertissements	148	844	12	779	1.783
Disponibilité passive: sanctions + avertissements	11.637	1.720	33	866	14.256
Exclusion (jusqu'à réinscription)	14	23	13	8	58
Exclusion par les Régions en cas d'indisponibilité ou en cas de radiation comme demandeur	9	0	13	4	26
Exclusion par l'ONEM en cas d'indisponibilité ou de non inscription comme demandeur d'emploi	5	23	0	4	32
Total disponibilité passive + exclusion	11.651	1.743	46	874	14.314
Disponibilité active: sanctions	185	1.256	44	294	1.779
Suspension temporaire de l'allocation	106	222	16	79	423
Suspension temporaire de l'allocation (4-10 semaines)	78	0	0	0	78
Suspension temporaire de l'allocation (13 semaines)	28	222	16	79	345
Allocation réduite	74	405	15	182	676
Allocation réduite (4-10 semaines)	48	0	0	0	48
Allocation réduite (13 semaines)	26	405	15	182	628
Allocation réduite, suivie par une exclusion	2	466	11	24	503
Exclusion	3	163	2	9	177
Disponibilité active: avertissements	492	14	120	2.054	2.680
Disponibilité active: sanctions + avertissements	677	1.270	164	2.348	4.459
Pré-avertissements	8.818	133		3.760	12.711
Disponibilité des jeunes en stage d'insertion professionnelle (DISPO J)					
Première évaluation négative	1.388	6.216	59	992	8.655
Deuxième évaluation négative	680	4.024	31	804	5.539
Evaluation négative après une évaluation négative antérieure	1.020	3.650	0	44	4.714
DISPO J: total évaluations négatives	3.088	13.890	90	1.840	18.908
Pré-avertissements	4.518	0		859	5.377

5

CHÔMAGE TEMPORAIRE

5.1 Chiffres-clés¹⁹

Chiffres-clés chômage temporaire

Tab. 5.1.I

	Unités physiques	Unités budgétaires	Nombre de travailleurs (diff.)	Nombre d'employeur s (diff.)	Jours (total)	Jours (par travailleur)	Jours (par employeur)	Dépenses (en millions EUR)	Alloc. journ. moyenne (en EUR)
2022	162.675	36.276	555.805	78.586	11.295.142	20,3	143,7	835,6	74,0
2023	121.127	24.887	224.826	28.376	7.765.584	34,5	273,7	573,6	73,9
Evol. 2022- 2023	-25,5%	-31,4%	-59,5%	-63,9%	-31,2%	+70,0%	+90,4%	-31,4%	-0,2%
	-41.547	-11.388	-330.979	-50.210	-3.529.557	+14,2	+129,9	-262,1	-0,1

¹⁹ Afin de donner une image aussi précise que possible du taux de chômage temporaire au moment de la rédaction, autant de données que possible sont utilisées après vérification. Elles sont disponibles jusqu'au premier semestre de la dernière année, complétées par des données avant vérification pour le deuxième semestre. En général, le processus de vérification pour le chômage temporaire comporte plus de corrections et de raffinements statistiques que pour les autres régimes de l'ONEM. Cette méthode de travail ne s'applique dès lors qu'au chômage temporaire.

En ce qui concerne le chômage temporaire, l'année 2023 a connu une diminution. En effet, le régime assoupli du chômage temporaire était toujours en vigueur en raison de la crise sanitaire jusqu'à la moitié de 2022. A l'exception d'un certain nombre de mesures transitoires, ce régime n'était plus applicable au second semestre 2022. Cependant, un autre régime de chômage temporaire particulier a été mis en place à partir du dernier trimestre 2022 et jusqu'au deuxième trimestre 2023, il s'agit du chômage temporaire pour les entreprises grandes consommatrices d'énergie. Nous voyons qu'au cours de la première partie de l'année, le chômage temporaire est resté relativement élevé entre autre du fait de ce chômage temporaire pour les entreprises grandes consommatrices d'énergie. Au troisième trimestre, le niveau du chômage temporaire semblait se normaliser.

Le quatrième trimestre a connu une nouvelle hausse, se situant au même niveau que celui du quatrième trimestre 2022.

Au total de 2023, en moyenne, nous observons une diminution de 25,5% en unités physiques (paiements par mois) et de 31,4% en unités budgétaires (équivalents temps plein). Certains chiffres clés montrent une forte tendance à la baisse. L'exception à cela est la très légère diminution du montant journalier moyen, qui est influencée, entre autres, par l'indexation.

En moyenne, l'augmentation de l'allocation à prix courants en 2023 est de 6,1% par rapport à 2022. Cela signifie qu'à prix constants allocation journalière moyenne aurait diminué de 4,6 EUR. Cette diminution s'explique que jusque juin 2022, tous les travailleurs mis en chômage temporaire pour force majeure recevaient, en plus de l'allocation de chômage, un supplément de 5,98 EUR par jour.

5.2

Par branche d'activités

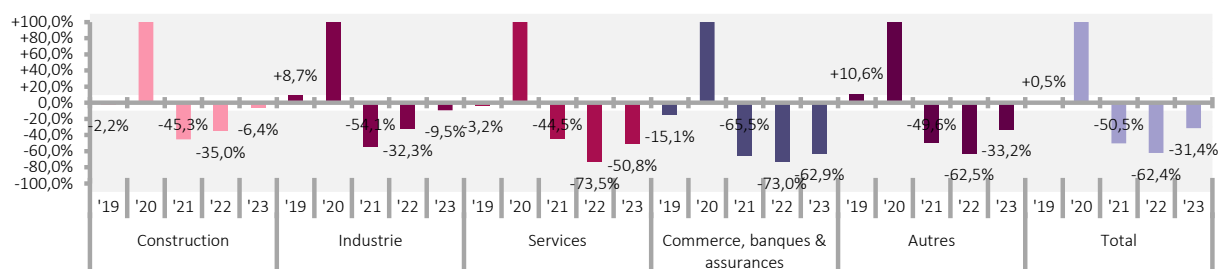
Chômage temporaire par branche d'activités en unités budgétaires

Tab. 5.2.I

	2019	2020	2021	2022	2023	Evol. 2019- 2023
Construction	7.174	19.728	10.788	7.015	6.564	-8,5%
Industrie	5.252	30.150	13.835	9.360	8.476	+61,4%
Services	4.495	93.236	51.761	13.735	6.760	+50,4%
Activités de services administratifs et de soutien	2.265	28.996	11.906	5.125	2.943	+29,9%
Hébergement et restauration	546	28.879	23.371	3.874	863	+58,0%
Santé humaine et action sociale	1.124	9.412	3.194	1.864	2.065	+83,6%
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	99	7.661	2.696	729	195	+97,4%
Arts, spectacles et activités récréatives	56	5.505	3.847	557	98	+74,2%
Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution	87	580	233	147	133	+52,2%
Information et Communication	33	3.478	1.305	271	63	+91,8%
Enseignement	32	1.945	697	139	39	+22,9%
Activités immobilières	22	1.267	567	140	25	+12,7%
Administration publique et défense	13	51	28	24	21	+68,4%
Activités des ménages en tant qu'employeurs...	1	45	16	6	1	-13,7%
Organisations et organismes extraterritoriaux	0	53	43	2	0	-
Autres activités de services	215	5.366	3.858	857	312	+45,4%
Commerces, banques et assurances	884	37.302	12.887	3.476	1.291	+46,0%
Commerce de gros et de détail; réparation automobile	858	35.675	12.377	3.347	1.269	+48,0%
Activités financières et d'assurances	26	1.627	510	129	22	-17,9%
Autres	1.381	14.233	7.175	2.689	1.797	+30,1%
Transports et entreposage	885	11.040	5.882	2.099	1.336	+51,0%
Agriculture, sylviculture et pêche	130	360	247	157	137	+4,8%
industries extractives	41	135	47	29	50	+22,2%
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	3	31	31	10	6	+82,6%
Pas complété	321	2.668	968	394	268	-16,7%
TOTAL	19.186	194.650	96.447	36.276	24.887	+29,7%

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

Gra. 5.2.I



Le niveau du chômage temporaire ne s'est pas encore rétabli par rapport à son niveau d'avant la crise du coronavirus. Le tableau et le graphique 5.2.I montrent l'évolution du chômage temporaire selon l'activité en unités budgétaires (équivalents temps plein). Le nombre total d'unités budgétaires en 2023 est presque 30% plus élevé que cinq ans auparavant. Cependant, on note des différences très importantes selon les secteurs.

Le secteur de la construction, qui connaît normalement des taux de chômage temporaire relativement élevés, atteint un niveau (-8,5%) légèrement inférieur à celui d'il y a cinq ans. Au contraire, les secteurs qui, dans des circonstances normales, ont peu recours au chômage temporaire mais qui ont été particulièrement durement touchés par les crises successives enregistrent pour la plupart encore une augmentation de leur taux de chômage temporaire d'avant la pandémie. Par exemple, le nombre d'unités budgétaires dans les secteurs de l'Horeca et de la culture est encore de 58,0% et 74,2% supérieur à celui d'il y a cinq ans.

Les groupes sectoriels « services » et « commerce, banques et assurances » connaissent les diminutions les plus importantes sur une base annuelle.

L'importance de la part d'un secteur d'activités particulier dans le chômage temporaire est influencée par la force de travail totale que représente ce secteur en équivalents temps plein. Le tableau et le graphique 5.2.II montrent donc la proportion de chômage temporaire dans le volume total de l'emploi par secteur²⁰. Au total, 0,7% de la main d'œuvre rémunérée a été mis en chômage temporaire en 2023. Nous revenons aux chiffres de 2019 où cette part était de 0,6%. Nous enregistrons les pourcentages les plus élevés dans le secteur de la construction et de l'industrie (3,6% et 2,0% respectivement en 2023).

Influencé par le chômage temporaire pour les entreprises grandes consommatrices d'énergie, le secteur affiche un niveau de chômage temporaire supérieur de 61,4% à celui de 2019.

²⁰ Pour interpréter ces pourcentages, il faut tenir compte du fait que les données ONSS de volume de main-d'œuvre pour l'année la plus récente sont encore incomplètes au moment de la publication de ce rapport annuel.

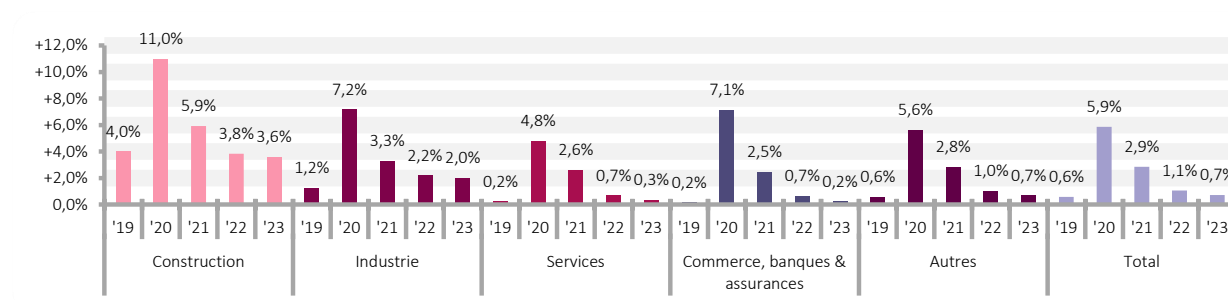
Part du chômage temporaire dans le volume de travail en équivalents temps plein par branche d'activités

Tab. 5.2.II

	2019	2020	2021	2022	2023
Construction	4,0%	11,0%	5,9%	3,8%	3,6%
Industrie	1,2%	7,2%	3,3%	2,2%	2,0%
Services	0,2%	4,8%	2,6%	0,7%	0,3%
Activités de services administratifs et de soutien	0,7%	9,6%	3,8%	1,6%	0,9%
Hébergement et restauration	0,6%	36,1%	28,5%	4,2%	0,9%
Santé humaine et action sociale	0,3%	2,3%	0,8%	0,4%	0,5%
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	0,1%	4,7%	1,6%	0,4%	0,1%
Arts, spectacles et activités récréatives	0,2%	17,4%	11,8%	1,6%	0,3%
Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution	0,3%	2,0%	0,8%	0,5%	0,4%
Information et Communication	0,0%	3,3%	1,2%	0,2%	0,1%
Enseignement	0,0%	0,6%	0,2%	0,0%	0,0%
Activités immobilières	0,1%	6,9%	3,0%	0,7%	0,1%
Administration publique et défense	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Activités des ménages en tant qu'employeurs...	0,0%	1,5%	0,5%	0,2%	0,0%
Organisations et organismes extraterritoriaux	0,0%	1,7%	1,4%	0,1%	0,0%
Autres activités de services	0,4%	10,0%	7,1%	1,6%	0,6%
Commerces, banques et assurances	0,2%	7,1%	2,5%	0,7%	0,2%
Commerce de gros et de détail; réparation automobile	0,2%	8,5%	2,9%	0,8%	0,3%
Activités financières et d'assurances	0,0%	1,6%	0,5%	0,1%	0,0%
Autres	0,6%	5,6%	2,8%	1,0%	0,7%
Transports et entreposage	0,4%	5,4%	2,8%	1,0%	0,6%
Agriculture, sylviculture et pêche	0,6%	1,5%	1,0%	0,6%	0,6%
industries extractives	1,9%	6,4%	2,3%	1,4%	2,5%
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	0,0%	0,2%	0,2%	0,1%	0,0%
TOTAL	0,6%	5,9%	2,9%	1,1%	0,7%

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

Gra. 5.2.II



Source volume de l'emploi en équivalents temps plein : ONSS
(ONSS, 2023) ; Calcul ONEM

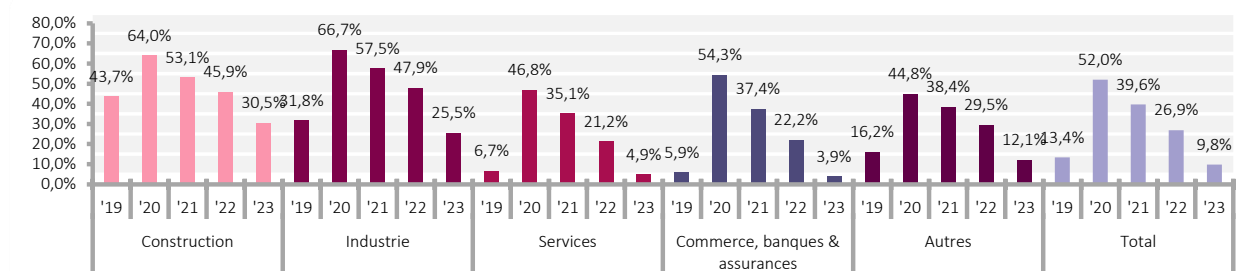
Part des entreprises actives avec salariés ayant fait appel au chômage temporaire

Tab. 5.2.III

	2019	2020	2021	2022	2023
Construction	43,7%	64,0%	53,1%	45,9%	30,5%
Industrie	31,8%	66,7%	57,5%	47,9%	25,5%
Services	6,7%	46,8%	35,1%	21,2%	4,9%
Activités de services administratifs et de soutien	25,8%	59,9%	51,0%	39,5%	19,4%
Hébergement et restauration	5,8%	55,7%	48,8%	27,8%	4,3%
Santé humaine et action sociale	7,8%	44,7%	27,9%	21,2%	5,3%
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	3,0%	42,4%	23,3%	13,4%	1,9%
Arts, spectacles et activités récréatives	2,8%	49,4%	39,9%	19,7%	2,0%
Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution	30,1%	69,8%	58,2%	43,0%	22,3%
Information et Communication	1,8%	39,5%	22,7%	12,4%	1,2%
Enseignement	4,7%	47,9%	37,4%	19,7%	3,2%
Activités immobilières	1,7%	35,9%	19,4%	8,4%	0,9%
Administration publique et défense	4,1%	13,7%	17,0%	14,9%	5,0%
Activités des ménages en tant qu'employeurs...	0,3%	7,3%	3,0%	1,9%	0,1%
Organisations et organismes extraterritoriaux	0,3%	7,4%	4,4%	3,9%	0,3%
Autres activités de services	5,6%	45,5%	39,9%	21,5%	4,9%
Commerces, banques et assurances	5,9%	54,3%	37,4%	22,2%	3,9%
Commerce de gros et de détail; réparation automobile	6,6%	56,4%	39,7%	23,7%	4,4%
Activités financières et d'assurances	1,1%	40,6%	21,2%	11,1%	0,7%
Autres	16,2%	44,8%	38,4%	29,5%	12,1%
Transports et entreposage	19,5%	58,3%	47,4%	36,4%	16,2%
Agriculture, sylviculture et pêche	10,3%	18,4%	16,9%	12,4%	5,3%
industries extractives	51,3%	66,4%	65,2%	52,2%	39,6%
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	4,5%	29,8%	32,0%	21,6%	7,4%
Pas complété	16,8%	62,2%	61,6%	48,9%	10,1%
TOTAL	13,4%	52,0%	39,6%	26,9%	9,8%

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

Gra. 5.2.III



Source données entreprises : Banque Carrefour -entreprises
Calcul ONEM

Avant la crise du coronavirus, seulement un peu plus de 1/10e des entreprises avec salariés faisaient appel au chômage temporaire (au moins 1 jour pour 1 travailleur). En 2020, cette part est passée à plus de une sur deux. En 2023, le niveau est plus faible qu'en 2019 (9,8% par rapport à 13,4%).

5.3

Par motif

Chômage temporaire par motif en nombre de jours indemnisés

Tab. 5.3.I

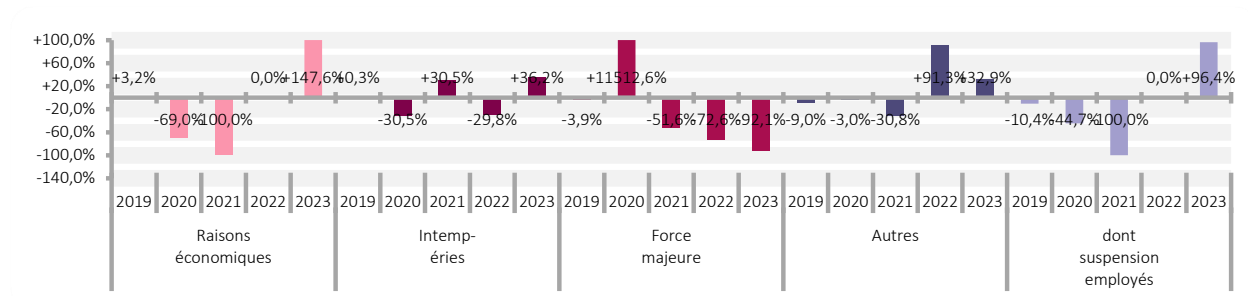
	Raisons économiques	Intemp- éries	Force majeure	Autres	dont suspension employés	Total	Raisons économiques	Intemp- éries	Force majeure	Autres	dont suspension employés
2019	3.429.132	1.779.521	501.843	301.234	70.130	6.011.730	100	100	100	100	100
2020	1.063.128	1.236.262	58.276.979	292.227	38.805	60.868.596	31	69	11.613	97	55
2021	0	1.612.776	28.186.429	202.343	0	30.001.547	0	91	5.617	67	0
2022	2.059.941	1.132.691	7.715.500	387.010	153.753	11.295.142	60	64	1.537	128	219
2023	5.099.840	1.542.205	609.155	514.384	301.972	7.765.584	149	87	121	171	431
Evol. 2019- 2023	+ 48,7%	- 13,3%	+ 21,4%	+ 70,8%	+ 330,6%	+ 29,2%					

La mesure de crise du chômage temporaire pour les entreprises grandes consommatrices d'énergie, qui s'applique à partir du 01.10.2022, entre dans le chômage temporaire pour raisons économiques contrairement au chômage temporaire en raison de la pandémie de coronavirus qui était enregistré comme chômage temporaire pour force majeure. Par conséquent, le chômage temporaire pour cette raison et le nombre de suspensions de contrats d'employés ont connu une augmentation importante en 2023. A l'inverse, il y a une forte baisse du chômage temporaire pour force majeure dont le total annuel se rapproche des chiffres de 2019.

Pour le chômage temporaire intempéries, nous avons enregistré un nombre relativement normal en 2023. Sur toute l'année, nous avons enregistré 207 jours de pluie, alors que les moyennes de ce chiffre sur les cinq années précédentes étaient de 187 (Météo Belgique, 2024).

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

Gra. 5.3.I

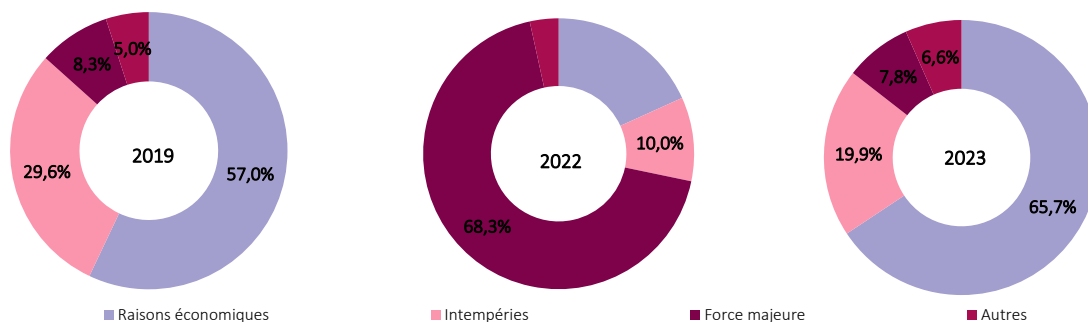


Le nombre total de jours en chômage temporaire intempéries augmente de 36,2% sur une base annuelle, le chômage pour force majeure diminue de 92,1%.

En 2023, les jours de chômage temporaire pour raisons économiques représentent 65,7% du total des jours de chômage temporaire. En 2019, ce chiffre était de 57,0%. Pendant la crise corona (avril 2020-juin 2022), le chômage temporaire pour raisons économiques ou la suspension employés ont été comptabilisés comme du chômage temporaire pour cause de force majeure.

Répartition par motif

Gra. 5.3.II



5.4 Par région

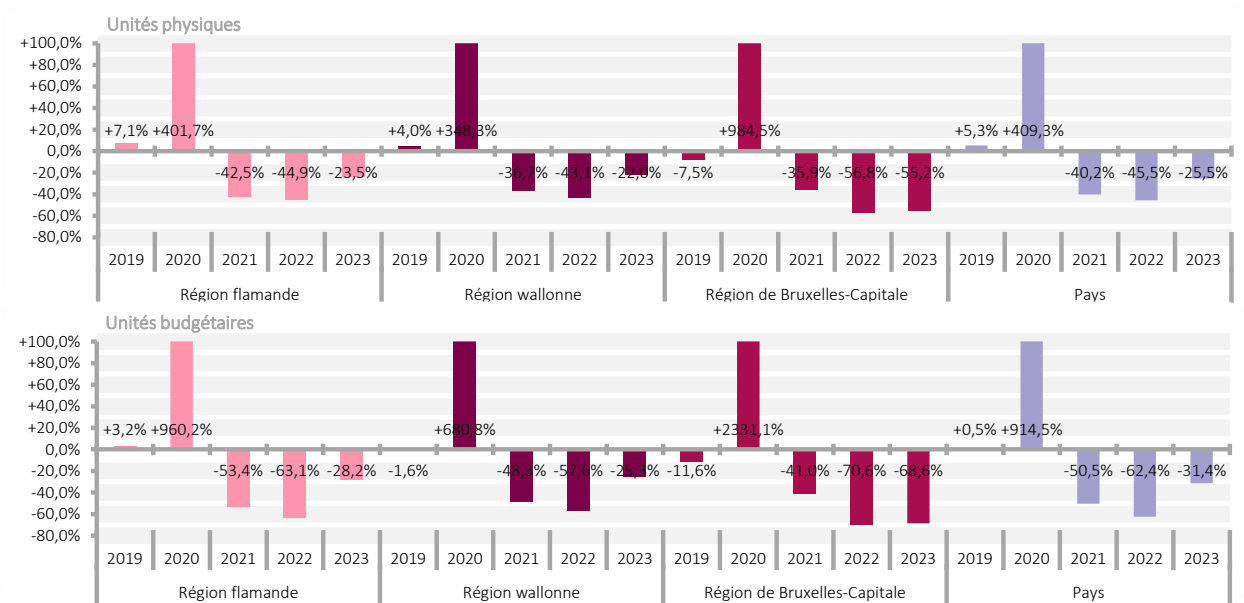
Chômage temporaire par région en unités physiques et budgétaires

Tab. 5.4.I

	Unités physiques				Unités budgétaires			
	Région flamande	Région wallonne	Région de Bruxelles-Capitale	Pays	Région flamande	Région wallonne	Région de Bruxelles-Capitale	Pays
2019	61.493	32.359	4.237	98.089	10.690	7.589	908	19.186
2020	308.528	145.058	45.947	499.534	113.328	59.258	22.064	194.650
2021	177.487	91.760	29.466	298.713	52.799	30.634	13.013	96.447
2022	97.712	52.242	12.721	162.675	19.463	12.985	3.828	36.276
2023	74.710	40.724	5.694	121.127	13.984	9.702	1.202	24.887
Evol. 2019-2023	+ 21,5%	+ 25,8%	+ 34,4%	+ 23,5%	+ 30,8%	+ 27,8%	+ 32,4%	+ 29,7%

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

Gra. 5.4.I



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

En 2023, la plus grande proportion de chômage temporaire par rapport au volume de travail a été enregistrée pour la Région wallonne (0,89%). La Région de Bruxelles-Capitale, qui a été la plus touchée par la crise du coronavirus en 2020 et 2021, a une part un peu plus faible (0,37%). Dans la Région flamande, le chômage temporaire a été demandé pour 0,61% de l'emploi salarié.

En 2023, la part du chômage temporaire dans le volume de travail varie entre 0,28% (Brabant wallon) et 1,22% (Hainaut), c'est-à-dire environ 1 jour de chômage temporaire en plus par 100 jours de travail selon le lieu de résidence du salarié. Bien que la distinction par région soit pertinente, nous voyons qu'en proportion du volume de travail, le chômage temporaire est plus élevé dans les provinces de l'ouest et de l'est du pays alors que les provinces du centre du pays le long de l'axe nord-sud ont une part de moins de 0,6% de chômage temporaire par rapport au volume de travail.

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

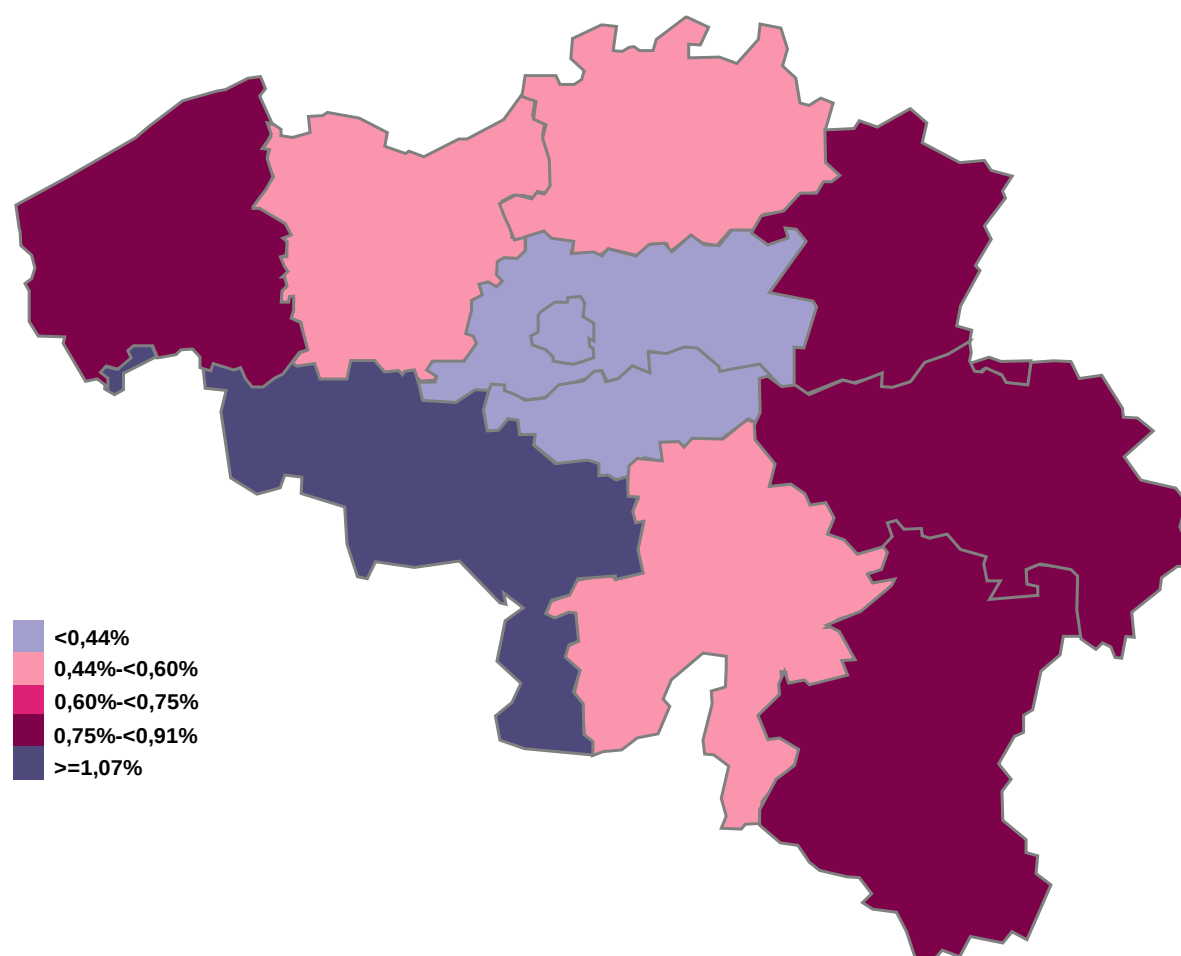
Tab. 5.4.II

	2019	2020	2021	2022	2023
Bruxelles-Capitale	0,32%	7,94%	4,60%	1,19%	0,37%
Région flamande	0,53%	5,66%	2,62%	0,87%	0,61%
Anvers	0,45%	5,75%	2,72%	0,80%	0,50%
Limbourg	0,79%	6,21%	2,90%	1,05%	0,89%
Flandre orientale	0,52%	5,21%	2,37%	0,91%	0,58%
Brabant flamand	0,27%	5,11%	2,51%	0,65%	0,30%
Flandre occidentale	0,75%	6,30%	2,70%	1,00%	0,90%
Région wallonne	0,81%	6,40%	3,27%	1,22%	0,89%
Hainaut	1,09%	7,18%	3,75%	1,59%	1,22%
Liège	0,75%	6,24%	3,23%	1,20%	0,89%
Luxembourg	0,90%	6,09%	2,97%	0,99%	0,87%
Namur	0,61%	5,45%	2,61%	0,83%	0,57%
Brabant wallon	0,27%	5,80%	2,93%	0,72%	0,28%
Pays	0,58%	5,94%	2,91%	0,97%	0,73%

Source volume de l'emploi en équivalents temps plein : ONSS
(ONSS, 2023) ; Calcul ONEM

Carte – Part du chômage temporaire dans le volume de travail en équivalents temps plein suivant le lieu de résidence du travailleur en 2023

Gra. 5.4.II



Source volume de l'emploi en équivalents temps plein : ONSS
(ONSS, 2023) ; Calcul ONEM

5.5

Par genre

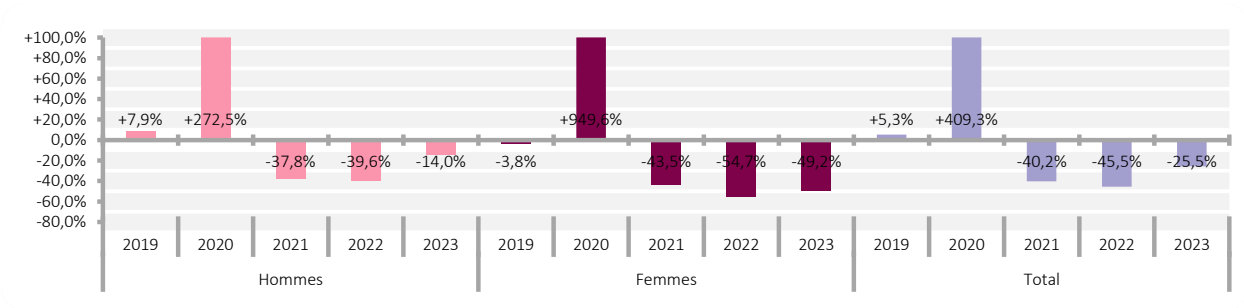
Chômage temporaire par genre en unités physiques

Tab. 5.5.I

	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
2019	78.279	19.810	98.089	100	100	100
2020	291.606	207.929	499.534	373	1.050	509
2021	181.237	117.476	298.713	232	593	305
2022	109.433	53.242	162.675	140	269	166
2023	94.070	27.057	121.127	120	137	123
Evol. 2019-2023	+ 20,2%	+ 36,6%	+ 23,5%			

Evolution du chômage temporaire par genre sur une base annuelle

Gra. 5.5.I

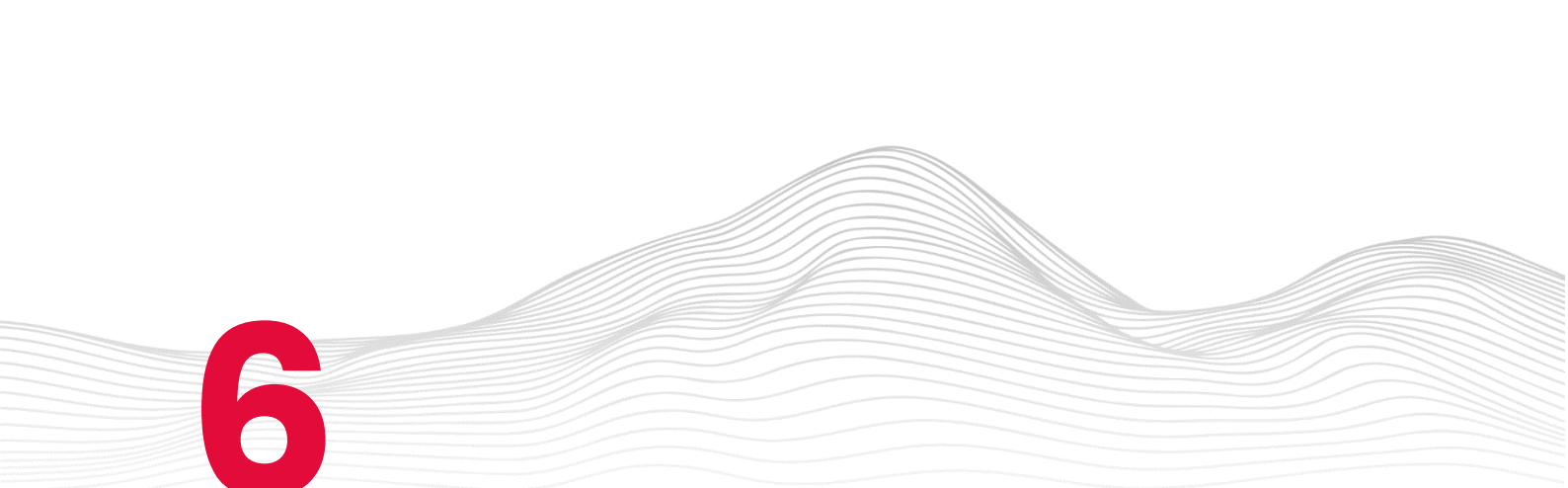


En général, le chômage temporaire est plus répandu dans les secteurs où il y a traditionnellement plus d'hommes que de femmes (p.ex. la construction et l'industrie). Par conséquent, le chômage temporaire concerne plus souvent des travailleurs masculins que féminins. Il y a cinq ans, plus des 3/4 des chômeurs temporaires étaient des hommes.

La crise du coronavirus a entraîné un recours beaucoup plus fréquent au chômage temporaire dans les secteurs où l'on compte généralement un plus grand nombre de salariées. Bien que le nombre absolu de femmes en chômage temporaire soit resté inférieur à celui des hommes au cours des cinq dernières années, en parts relatives, le nombre de femmes a augmenté considérablement plus (+949,6% sur une base annuelle en 2020 contre +272,5% chez les hommes).

Entre 2021 et 2023, le nombre de femmes en chômage temporaire diminue annuellement plus rapidement que le nombre d'hommes, mais pas à hauteur de la très forte hausse de 2020.

En 2023, nous avons enregistré un niveau encore plus élevé pour les femmes en chômage temporaire que cinq ans auparavant (+36,6%), tandis que la population masculine se situe quant à elle 20,2% au-dessus du niveau de 2019.



6

ALLOCATIONS D'INTERRUPTION

6.1

Chiffres-clés

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

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

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

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

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

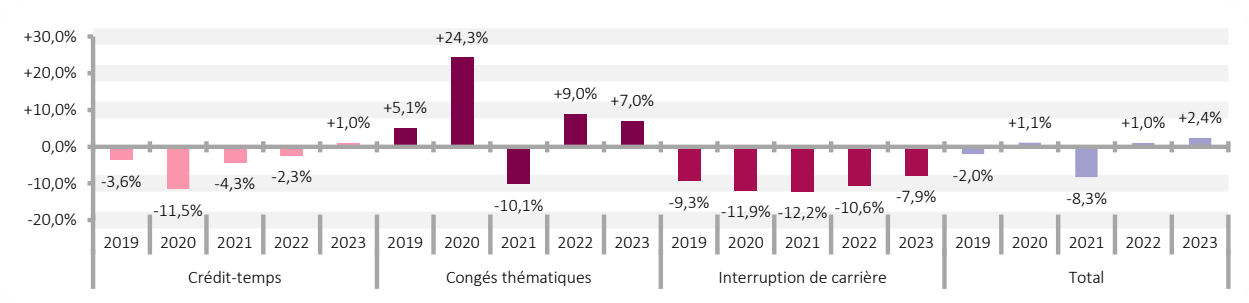
Bénéficiaires de crédit-temps, de congé thématique ou d'interruption de carrière

Tab. 6.II

	Credit-temps	Congés thématiques	Interruption de carrière	Total	Credit-temps	Congés thématiques	Interruption de carrière	Total
2019	107.392	88.299	53.676	249.367	100	100	100	100
2020	95.000	109.743	47.303	252.046	88	124	88	101
2021	90.938	98.633	41.556	231.127	85	112	77	93
2022	88.808	107.488	37.137	233.433	83	122	69	94
2023	89.723	115.007	34.207	238.936	84	130	64	96
Evol. 2019-2023	- 16,5%	+ 30,2%	- 36,3%	- 4,2%				

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

Gra. 6.II



En 2023, 238.936 allocations d'interruption ont été payées en moyenne par mois dans les différents régimes de crédit-temps, de congés thématiques et d'interruption de carrière. C'est 5.503 de plus qu'en 2022, ce qui représente une augmentation de 2,4%. Par rapport à 2019, il y a une diminution de 4,2%.

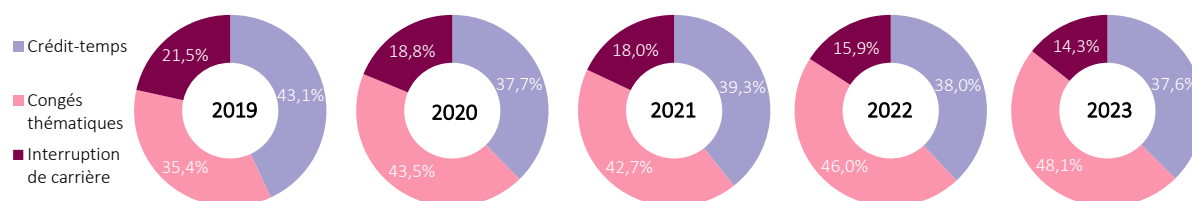
Le nombre d'allocataires qui bénéficient d'une interruption de carrière ordinaire diminue fortement (- 7,9%). En moyenne, 34.207 indemnités d'interruption ont été versées par mois en 2023. Si l'on compare avec 2019, on constate une diminution de 36,3%.

Le nombre d'allocataires qui bénéficient d'un crédit-temps a longtemps connu une croissance constante mais les restrictions de 2012 et 2015 ont eu pour effet d'inverser la tendance. Cette diminution s'est ralentie chaque année et, pour la première fois, une légère augmentation a été enregistrée en 2023. Le nombre d'allocataires est de 89.723 en 2023, soit une augmentation de 1,0% par rapport à 2022. Par rapport à 2019, on compte 16,5% d'allocataires de moins en crédit-temps.

Dans les régimes des congés thématiques, nous constatons une augmentation en 2023 : le nombre d'allocataires a augmenté de 7,0% sur une base annuelle. En 2023, l'ONEM a payé 30,2% d'allocations d'interruption pour les congés thématiques de plus qu'en 2019. L'importance relative des congés thématiques dans le total des allocataires est ainsi passée de 35,4% en 2019 à 48,1% en 2023.

Proportion par régime

Gra. 6.1.II



6.2

Crédit-temps

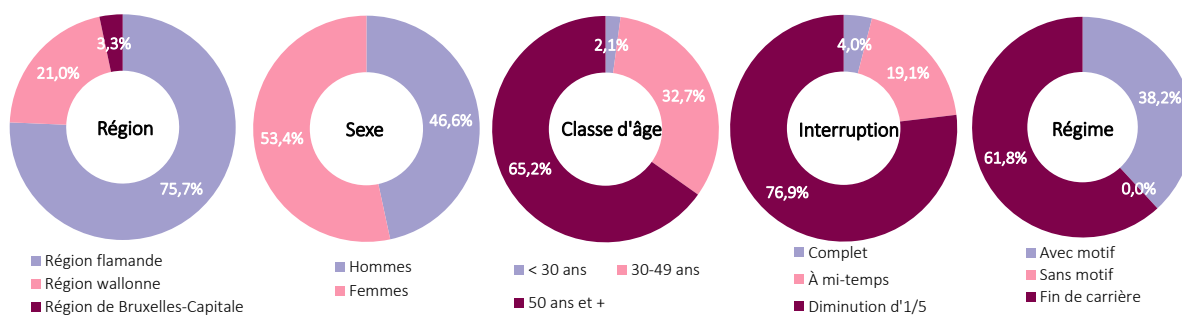
Bénéficiaires en crédit-temps

Tab. 6.2.I

	2019	2022	2023	Evol. 2019-2023		Evol. 2022-2023	
Région							
Région flamande	79.898	66.865	67.896	-12.002	-15,0%	+1.031	+1,5%
Région wallonne	23.249	18.788	18.861	-4.388	-18,9%	+74	+0,4%
Région de Bruxelles-Capitale	4.245	3.156	2.966	-1.280	-30,1%	-190	-6,0%
Sexe							
Hommes	42.129	39.224	41.835	-293	-0,7%	+2.612	+6,7%
Femmes	65.264	49.585	47.887	-17.376	-26,6%	-1.698	-3,4%
Classe d'âge							
< 30 ans	2.665	2.003	1.911	-754	-28,3%	-92	-4,6%
30-49 ans	36.244	30.449	29.321	-6.922	-19,1%	-1.128	-3,7%
50 ans et +	68.484	56.356	58.491	-9.993	-14,6%	+2.134	+3,8%
Interruption							
Complète	4.204	3.905	3.605	-599	-14,3%	-300	-7,7%
À mi-temps	23.023	17.601	17.134	-5.888	-25,6%	-467	-2,7%
Diminution d'1/5	80.165	67.302	68.983	-11.182	-13,9%	+1.681	+2,5%
Régime							
Avec motif	38.755	35.924	34.230	-4.525	-11,7%	-1.694	-4,7%
Sans motif	5.448	8	4	-5.444	-99,9%	-4	-50,5%
Fin de carrière	63.190	52.877	55.489	-7.701	-12,2%	+2.613	+4,9%
Total	107.392	88.808	89.723	-17.670	-16,5%	+914	+1,0%
Sans allocations	9.879	5.876	5.568	-4.311	-43,6%	-308	-5,2%
Total général	117.271	94.684	95.291	-21.980	-18,7%	+606	+0,6%

Profil des allocataires en crédit-temps

Gra. 6.2.I



Pour le crédit-temps, destiné aux travailleurs du secteur privé, le nombre d'allocataires moyen augmente légèrement sur une base annuelle en 2023: +1,0% soit +914 allocataires par mois. L'augmentation ne concerne que les régions flamande et wallonne. Dans la Région de Bruxelles-Capitale, le crédit-temps continue de diminuer de 6,0%. En outre, des augmentations ne sont observées que pour les hommes (+6,7%), les plus de 50 ans (+3,8%) et la diminution de 1/5^{ème} (+2,5%). Nous constatons de nouvelles diminutions pour les autres segments de profil. 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 99,9%. Avec en moyenne, seulement 4 travailleurs par mois en 2023, ce système est presque éteint. Pour cette même raison, le nombre de travailleurs en crédit-temps sans allocations diminue: en 2023, il s'agit en moyenne de 5.568 travailleurs par mois (- 5,2%).

Par rapport à 2019, on observe une diminution de 16,5% des allocataires du crédit-temps.

Lorsque pour 2023 nous considérons la répartition selon les caractéristiques de profil décrites, nous observons que 75,7% des allocataires proviennent de la Région flamande, 65,2% ont plus de 50 ans, 76,9% prennent des diminutions de la durée du travail d'1/5 et 61,8% sont dans un régime de fin de carrière. Les femmes sont majoritaires avec une part de 53,4%, bien que cette part soit en baisse par rapport à 2019.

6.3

Congés thématiques

Bénéficiaires d'un congé thématique

Tab. 6.3.I

Régime	2019	2022	2023	Evol. 2019-2023		Evol. 2022-2023	
Congé parental	68.688	86.310	93.876	+25.188	+36,7%	+7.566	+8,8%
Assistance médicale	19.267	20.578	20.496	+1.229	+6,4%	-82	-0,4%
Congé pour soins palliatifs	344	328	339	-5	-1,3%	+11	+3,5%
Congé pour aidants proches	0	273	296	+296	-	+23	+8,6%
Total	88.299	107.488	115.007	+26.708	+30,2%	+7.519	+7,0%
Sans allocations	6.029	5.206	4.882	-1.147	-19,0%	-324	-6,2%
Total général	94.327	112.693	119.888	+25.561	+27,1%	+7.195	+6,4%

Les quatre formes de congés thématiques, à savoir le congé parental, le congé pour assistante médicale, le congé pour soins palliatifs et le congé pour aidants proches s'appliquent aussi bien dans le secteur privé que dans le secteur public. En 2023, le nombre d'allocations d'interruption dans le cadre de ces régimes augmente de 7,0% sur une base annuelle (+7.519 unités). En cinq ans, on observe une augmentation de 30,2% (+26.708 unités). Le nombre de congés thématiques sans allocations a diminué de 6,2% par rapport à l'année précédente.

Le congé parental a connu une augmentation de 8,8% sur une base annuelle. Sur cinq ans, nous enregistrons une augmentation de 36,7%. Le congé pour assistance médicale a connu une légère diminution de 0,4% sur un an. Par rapport à 2019, le nombre de bénéficiaires a augmenté de 6,4%. Le congé pour soins palliatifs a augmenté de 3,5% sur un an et a diminué de 1,3% par rapport à 2019. Le 1^{er} octobre 2019, le congé pour des aidants proches reconnus est entré en vigueur. A partir de 1^{er} septembre 2020, il est possible, après reconnaissance par la caisse d'assurance maladie, d'introduire une demande d'allocation auprès de l'ONEM. En 2023, il y a eu en moyenne 296 paiements dans ce régime chaque mois.

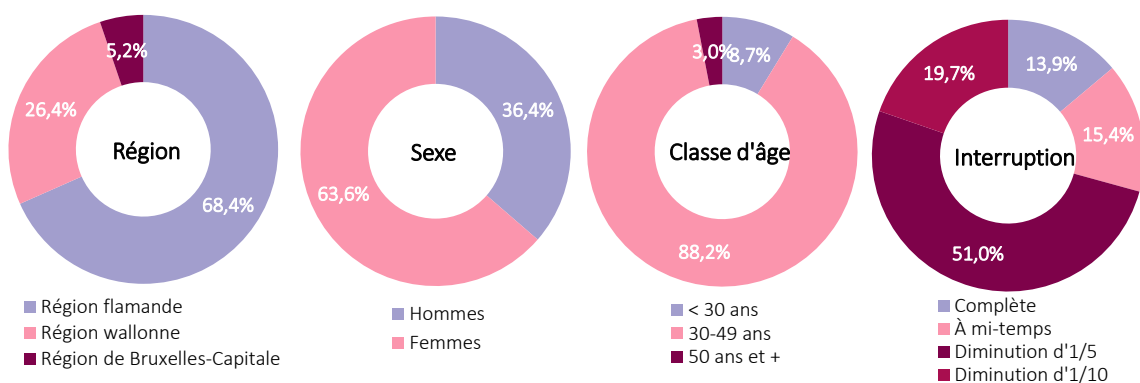
Allocataires en congé parental

Tab. 6.3.II

	2019	2022	2023	Evol. 2019-2023		Evol. 2022-2023	
Région							
Région flamande	45.790	58.841	64.180	+18.390	+40,2%	+5.339	+9,1%
Région wallonne	18.606	22.887	24.810	+6.203	+33,3%	+1.923	+8,4%
Région de Bruxelles-Capitale	4.292	4.583	4.886	+594	+13,9%	+304	+6,6%
Sexe							
Hommes	22.211	30.402	34.143	+11.932	+53,7%	+3.741	+12,3%
Femmes	46.477	55.908	59.733	+13.256	+28,5%	+3.825	+6,8%
Classe d'âge							
< 30 ans	8.879	8.150	8.198	-681	-7,7%	+48	+0,6%
30-49 ans	58.208	75.634	82.826	+24.619	+42,3%	+7.193	+9,5%
50 ans et +	1.601	2.526	2.851	+1.250	+78,1%	+325	+12,9%
Interruption							
Complète	11.180	12.235	13.014	+1.834	+16,4%	+779	+6,4%
À mi-temps	10.679	13.193	14.464	+3.785	+35,4%	+1.271	+9,6%
Diminution d'1/5	45.488	45.689	47.921	+2.434	+5,4%	+2.233	+4,9%
Diminution d'1/10	1.342	15.192	18.477	+17.135	+1277,2%	+3.284	+21,6%
Total	68.688	86.310	93.876	+25.188	+36,7%	+7.566	+8,8%

Profil des allocataires en congé parental

Gra. 6.3.I



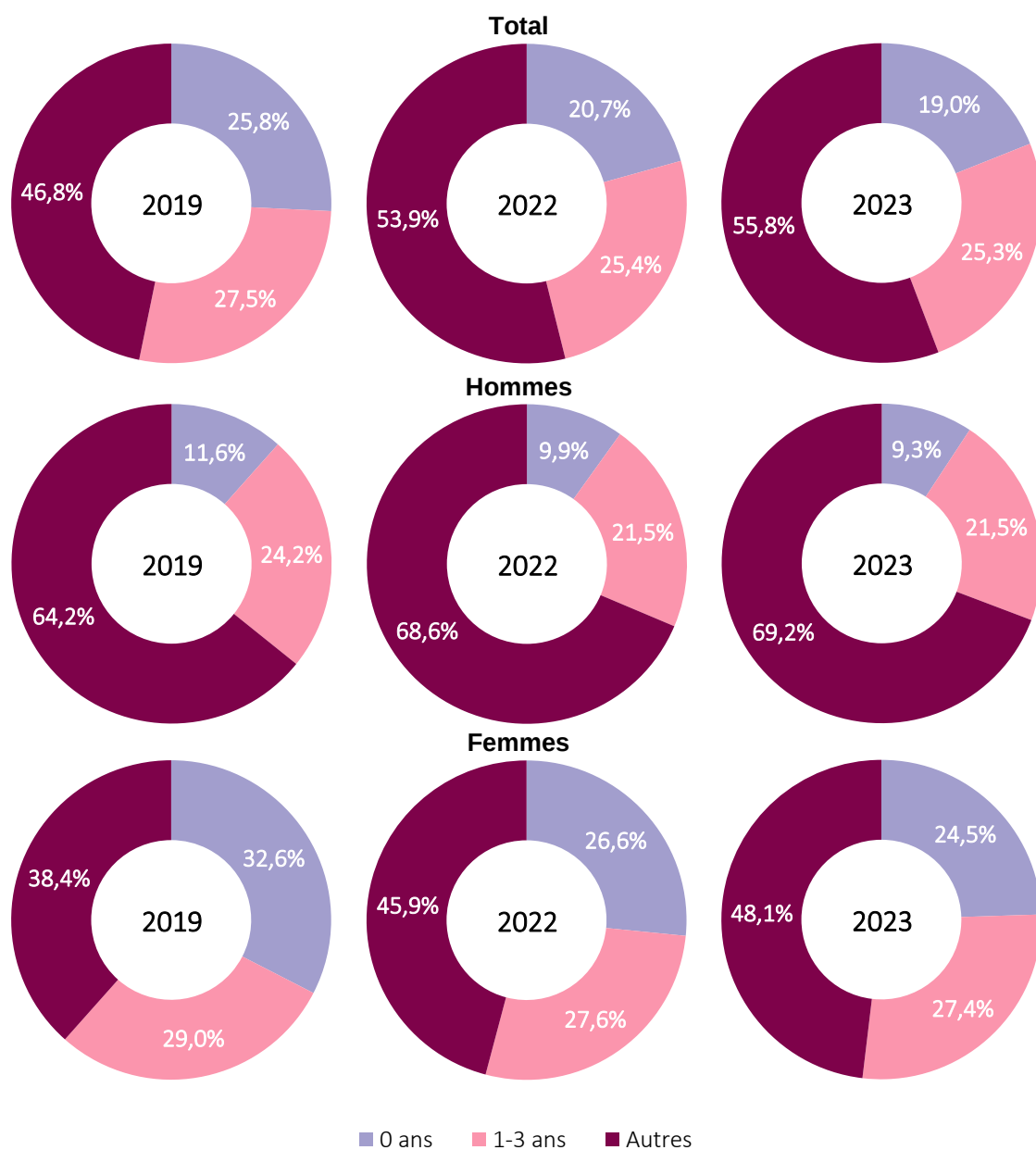
Le congé parental avec allocations connaît une augmentation de 8,8% sur une base annuelle. Cette augmentation se produit dans toutes les régions et dans toutes les classes d'âge. L'augmentation concerne les deux sexes, mais elle est plus prononcée pour les hommes (+12,3%) que pour les femmes (+6,8%). En ce qui concerne le type d'interruption, l'augmentation la plus importante est pour la diminution d'1/10e (+21,6%).

Par rapport à 2019, le nombre d'allocataires dans la Région de Bruxelles-Capitale a moins augmenté que dans les autres régions. En ce qui concerne le sexe, on constate une augmentation plus forte chez les hommes (+53,7%) que chez les femmes (+28,5%). Le nombre d'allocataires de moins de 30 ans est en baisse (-7,7%), alors qu'on observe une augmentation pour les autres classes d'âge. L'interruption à mi-temps et la diminution d'1/10e ont connu les plus fortes augmentations avec 35,4% et 1.277,2% respectivement, tandis que les autres types d'interruption ont connu des augmentations plus modérées.

La majorité des allocataires bénéficiant d'un congé parental provient de la Région flamande (68,4%) et il s'agit surtout de réductions du temps de travail d'1/5 (51,0%). En revanche, par classe d'âge, on remarque que le nombre d'allocataires âgés de 30 à 49 ans est surreprésenté (88,2%), le principal groupe cible du congé parental. Enfin, ces allocataires sont aussi majoritairement des femmes (63,6%).

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

Gra. 6.3.II



Lorsque l'on regarde l'âge de l'enfant pour lequel le congé parental est pris, plus de la moitié des enfants ont plus de 3 ans. Leur proportion augmente avec le temps, passant de 46,8% en 2019 à 55,8% en 2023. La proportion d'enfants de moins d'un an est de 19,0%. Leur proportion diminue, passant de 25,8% en 2019 à 19,0% en 2023.

En ce qui concerne la répartition par sexe, il est à noter que la proportion d'enfants de plus de 3 ans est plus élevée chez les hommes (69,2%) que chez les femmes (48,1%). L'inverse est vrai pour les autres groupes d'âge. La proportion de congés pour des enfants plus jeunes est significativement plus élevée chez les femmes que chez les hommes.

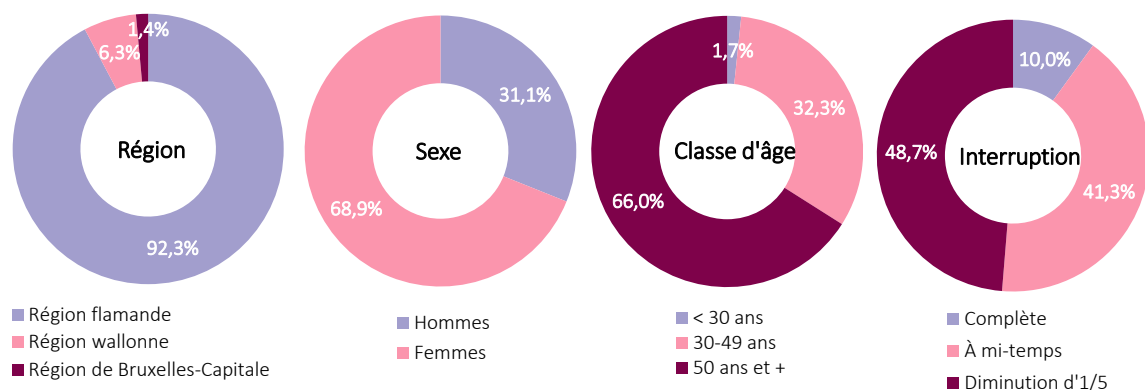
Allocataires dans les autres formes des congés thématiques

Tab. 6.3.III

	2019	2022	2023	Evol. 2019-2023		Evol. 2022-2023	
Région							
Région flamande	17.874	19.591	19.496	+1.622	+9,1%	-96	-0,5%
Région wallonne	1.403	1.260	1.330	-73	-5,2%	+71	+5,6%
Région de Bruxelles-Capitale	334	327	305	-29	-8,6%	-22	-6,7%
Sexe							
Hommes	6.308	6.907	6.568	+260	+4,1%	-339	-4,9%
Femmes	13.302	14.271	14.563	+1.261	+9,5%	+292	+2,0%
Classe d'âge							
< 30 ans	405	372	349	-56	-13,8%	-23	-6,2%
30-49 ans	6.697	6.575	6.835	+138	+2,1%	+260	+4,0%
50 ans et +	12.509	14.231	13.946	+1.438	+11,5%	-284	-2,0%
Interruption							
Complète	2.224	2.216	2.109	-115	-5,2%	-107	-4,8%
À mi-temps	7.390	8.471	8.729	+1.340	+18,1%	+258	+3,0%
Diminution d'1/5	9.997	10.491	10.293	+296	+3,0%	-198	-1,9%
Total	19.610	21.178	21.131	+1.520	+7,8%	-47	-0,2%

Profil des allocataires dans les autres formes des congés thématiques

Gra. 6.3.III



Les 3 autres types de congés thématiques, le congé pour assistance médicale, le congé pour soins palliatifs et le congé pour aidants proches, ont connu une légère diminution de 0,2% sur une base annuelle. Cette diminution provient principalement de la Région de Bruxelles-Capitale. La Région wallonne enregistre toutefois une augmentation de 5,6%. En Région flamande, les chiffres restent stables. On observe une augmentation chez les femmes (+2,0%) et une diminution chez les hommes (-4,9%).

Par rapport à 2019, le nombre d'allocataires augmente de 7,8%. Cette augmentation provient entièrement de la Région flamande (+9,1%). Dans les autres régions, le nombre diminue légèrement. En ce qui concerne le sexe, on observe une augmentation plus prononcée chez les femmes (+9,5%) que chez les hommes (+4,1%). Le nombre d'allocataires de moins de 30 ans est en baisse (-13,8%), pour les plus de 50 ans, on observe une forte augmentation de 11,5%. L'interruption à mi-temps connaît une forte augmentation de 18,1%.

La majorité des allocataires proviennent de la Région flamande (92,3%) et concernent des diminutions du temps de travail de 1/5 (48,7%) ou des interruptions de travail à mi-temps (41,3%). Par classe d'âge, la surreprésentation des allocataires âgés de 50 ans et plus est à remarquer (66,0%). Enfin, on constate aussi une grande majorité de femmes parmi les allocataires (68,9%).

6.4

Interruption de carrière

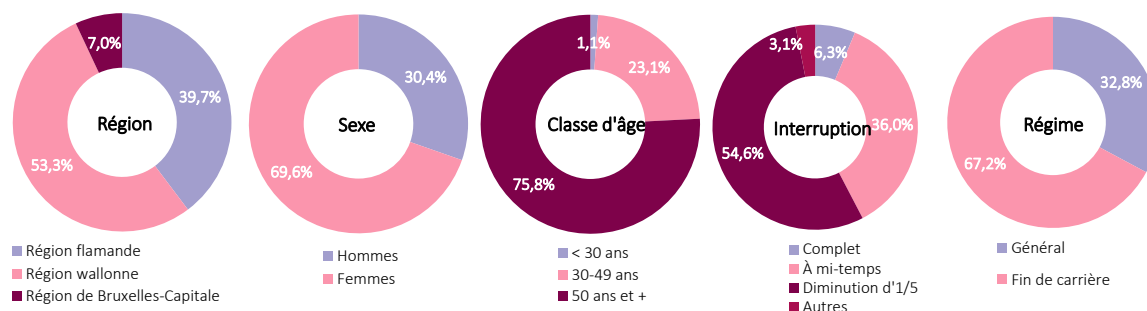
Bénéficiaires d'une interruption de carrière

Tab. 6.4.I

	2019	2022	2023	Evol. 2019-2023		Evol. 2022-2023	
Région							
Région flamande	33.065	16.739	13.588	-19.477	-58,9%	-3.151	-18,8%
Région wallonne	17.898	18.003	18.235	+337	+1,9%	+232	+1,3%
Région de Bruxelles-Capitale	2.713	2.394	2.383	-329	-12,1%	-11	-0,5%
Sexe							
Hommes	15.620	10.971	10.389	-5.231	-33,5%	-582	-5,3%
Femmes	38.056	26.166	23.818	-14.239	-37,4%	-2.348	-9,0%
Classe d'âge							
< 30 ans	555	393	389	-166	-29,9%	-4	-1,0%
30-49 ans	11.574	8.033	7.888	-3.686	-31,8%	-146	-1,8%
50 ans et +	41.547	28.710	25.930	-15.617	-37,6%	-2.780	-9,7%
Interruption							
Complète	2.166	2.160	2.168	+2	+0,1%	+8	+0,4%
À mi-temps	21.367	13.960	12.320	-9.048	-42,3%	-1.641	-11,8%
Diminution d'1/5	28.216	19.795	18.670	-9.546	-33,8%	-1.125	-5,7%
Autres	1.927	1.222	1.049	-877	-45,5%	-173	-14,1%
Régime							
Général	16.552	11.519	11.230	-5.322	-32,2%	-289	-2,5%
Fin de carrière	37.124	25.618	22.977	-14.147	-38,1%	-2.641	-10,3%
Entités							
Entités fédérées	42.477	28.232	25.504	-16.972	-40,0%	-2.728	-9,7%
Entités fédérales	11.200	8.904	8.702	-2.497	-22,3%	-202	-2,3%
Total	53.676	37.137	34.207	-19.469	-36,3%	-2.930	-7,9%
Sans allocations	1.025	846	847	-178	-17,3%	+1	+0,1%
Total général	54.701	37.983	35.054	-19.647	-35,9%	-2.929	-7,7%

Profil des allocataires en interruption de carrière

Gra. 6.4.I



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

En 2023, le nombre d'allocations d'interruption dans le cadre de l'interruption de carrière diminue de 7,9% sur une base annuelle, ce qui revient à une diminution de 2.930 allocations par mois. Le nombre d'interruptions sans allocations reste stable.

La diminution du nombre d'allocataires sur une base annuelle se retrouve pour chaque variable de profil décrit, à l'exception de la Région wallonne et de l'interruption complète. La baisse est plus importante en Région flamande (-18,8%) qu'en Région de Bruxelles-Capitale (-0,5%). Une légère augmentation est observée en Région wallonne (+1,3%). La baisse la plus importante s'observe chez les plus de 50 ans (-9,7%). L'interruption complète (+0,4%) connaît une augmentation tandis que les autres types de d'interruption diminuent de 5 à 15%. Les entités fédérées ont connu une diminution plus importante que les entités fédérales. Elles diminuent respectivement de 9,7% et 2,3%.

Par rapport à 2019, nous constatons une forte diminution du nombre d'allocations d'interruption de 36,3%, soit une baisse de 19.469 unités. La diminution est la plus prononcée en Région flamande (-58,9%), suite à l'introduction du 'zorgkrediet'. En Région de Bruxelles-Capitale, on note une diminution de 12,1%. En Région wallonne, le nombre d'allocations d'interruption reste assez stable (+1,9%). Les allocataires qui interrompent complètement leur temps de travail connaissent une légère augmentation (+0,1%), tandis que les autres types d'interruption affichent une diminution d'environ 40%.

Lorsque nous examinons les pourcentages d'allocataires par classe d'âge et régime, nous constatons qu'il s'agit majoritairement des plus de 50 ans (75,8% des cas) et souvent dans un régime de fin de carrière (67,2% des cas). Un peu plus de la moitié des cas concernent une interruption d'1/5 (54,6%). La majorité des allocataires sont des femmes (69,6%).

6.5

Répartition de toutes les interruptions confondues par motif

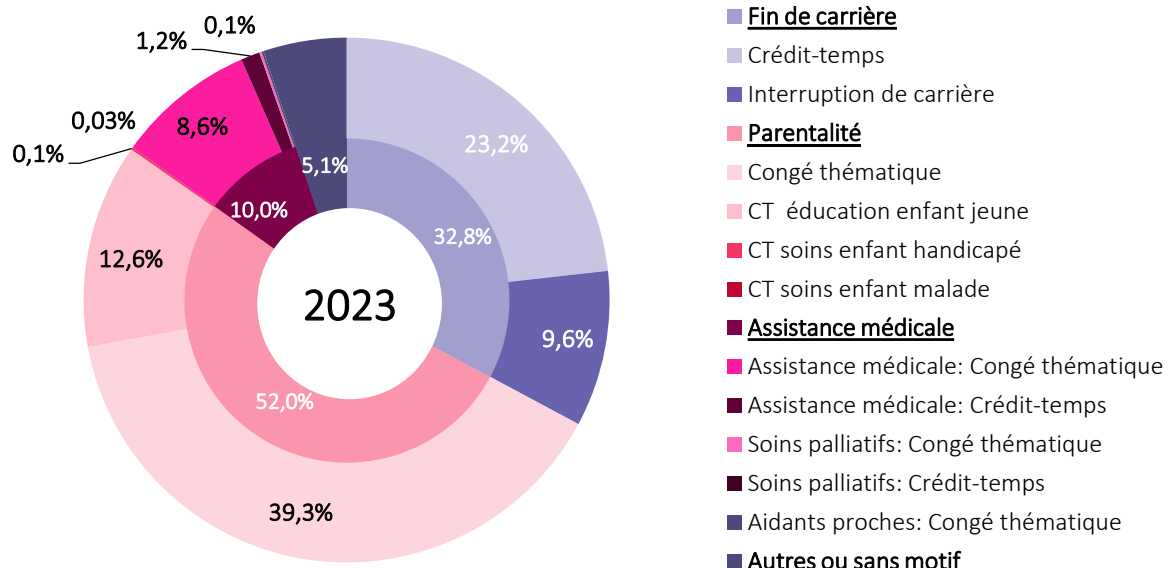
Proportion par motif de toutes les interruptions confondues

Tab. 6.5.I

	Nombre	%
Fin de carrière		
Crédit-temps	55.489	23,2%
Interruption de carrière	22.977	9,6%
Total	78.466	32,8%
Parentalité		
Congé thématique	93.876	39,3%
CT éducation enfant jeune	30.121	12,6%
CT soins enfant handicapé	249	0,1%
CT soins enfant malade	71	0,03%
Total	124.317	52,0%
Assistance médicale		
Assistance médicale: Congé thématique	20.496	8,6%
Assistance médicale: Crédit-temps	2.794	1,2%
Total	23.290	9,7%
Soins palliatifs		
Soins palliatifs: Congé thématique	339	0,1%
Soins palliatifs: Crédit-temps	4	0,002%
Total	343	0,1%
Aidants proches		
Aidants proches: Congé thématique	296	0,12%
Total	296	0,12%
Autres		
CT formation reconnue	988	0,4%
CT Corona	2	0,001%
Total	990	0,4%
Sans motif		
Interruption de carrière	11.230	4,7%
Crédit-temps	4	0,00%
Total	11.234	4,7%
Total général	238.936	100%

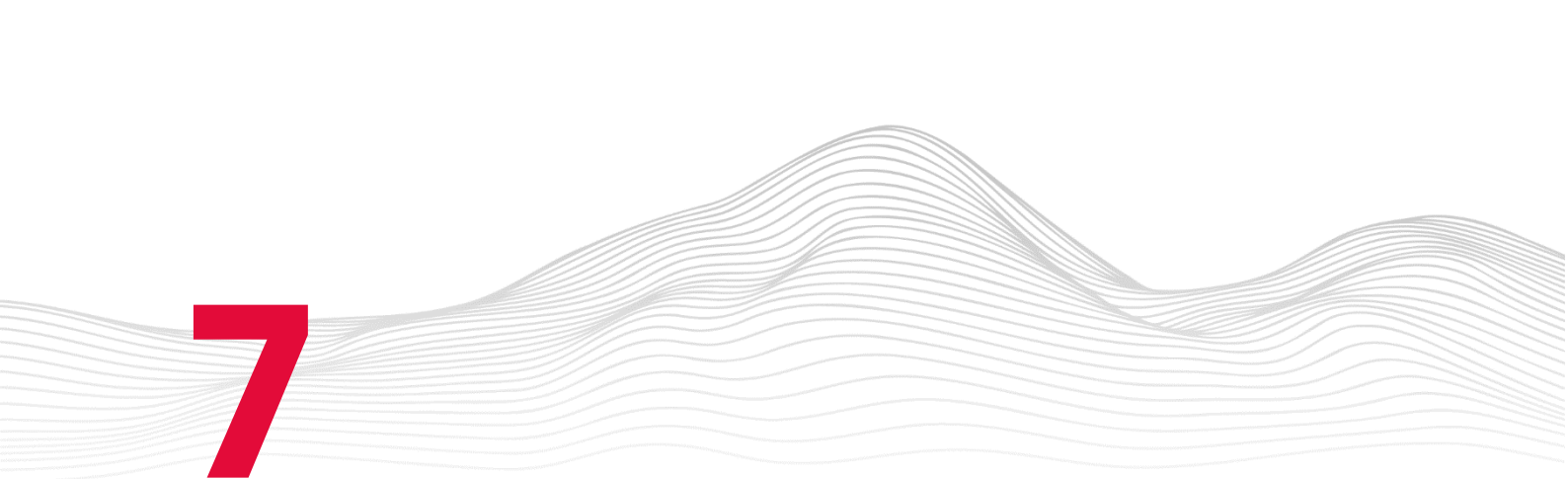
Proportion par motif de toutes les interruptions confondues

Gra. 6.5.I



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

Si on regarde les proportions du nombre de bénéficiaires de prestations à travers les trois systèmes par motif, on voit comment la majorité des interruptions est liée à un motif concernant la parentalité (52,0%) et 32,8% dans le cadre de fin de carrière. Tous les autres motifs confondus (y compris les motifs non spécifiés) ne représentent que 15,1% du nombre d'allocataires.



7

AUTRES ALLOCATIONS

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

7.1

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

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

7.1.1

Par régime

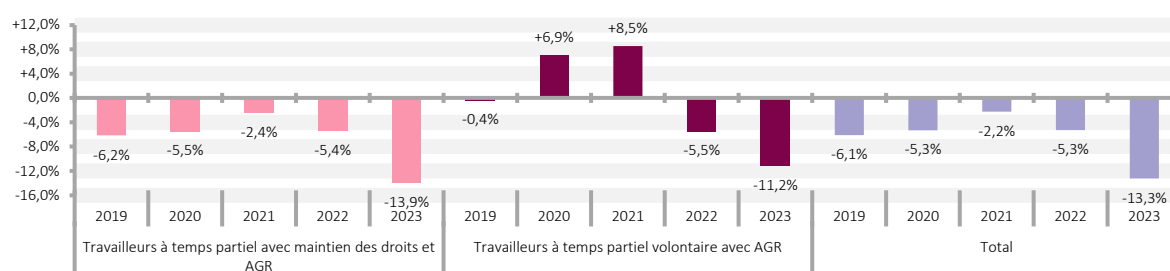
Travailleurs à temps partiel par régime

Tab. 7.1.I

	Travailleurs à temps partiel avec maintien des droits et AGR	Travailleurs à temps partiel volontaire avec AGR	Travailleurs à temps partiel avec maintien des droits et AGR: Travailleurs d'arts	Total	Travailleurs à temps partiel avec maintien des droits et AGR	Travailleurs à temps partiel volontaire avec AGR	Total
2019	33.190	386	0	33.576	100	100	100
2020	31.375	413	0	31.788	95	107	95
2021	30.627	448	0	31.075	92	116	93
2022	28.978	423	32	29.433	87	110	88
2023	24.937	376	219	25.532	75	97	76
Evol. 2019-2023	- 24,9%	- 2,6%	-	- 24,0%			

Evolution sur base annuelle des travailleurs à temps partiel par régime

Gra. 7.1.I



En 2023, en moyenne par mois, 25.532 travailleurs à temps partiel ont été comptabilisés, c'est 3.901 ou 13,3% de moins qu'en 2022. Depuis 2019, jamais on n'a enregistré moins de travailleurs à temps partiel qu'en 2023.

Seule une petite minorité des paiements (1,5%) est versée à des travailleurs à temps partiel volontaire bénéficiant d'une AGR. Il s'agit en l'occurrence de travailleurs qui ne remplissent pas les conditions pour être assimilés à un travailleur à temps plein, ni celles pour être considérés comme un travailleur à temps partiel avec maintien des droits. En cas de chômage complet, le travailleur à temps partiel volontaire peut bénéficier de demi-allocations pour les heures durant lesquelles il était habituellement occupé.

Si ces travailleurs recommencent à travailler à temps partiel, ils pourront, le cas échéant, avoir droit à une allocation de garantie de revenus (AR du 07.06.2013; entrée en vigueur le 01.07.2013). Pour ce sous-groupe, le nombre de paiements diminue, sur une base annuelle, de 11,2%.

Le nombre de travailleurs à temps partiel avec maintien des droits et AGR diminue, sur une base annuelle, de 13,9%. La diminution est très probablement la conséquence de la modification en 2015 du mode de calcul et des conditions d'octroi.

Le statut de travailleurs d'arts à temps partiel avec maintien des droits et AGR existe depuis le 1^{er} octobre 2022. Pour ce régime, il y a eu en moyenne 219 paiements par mois en 2023.

7.1.2

Par région

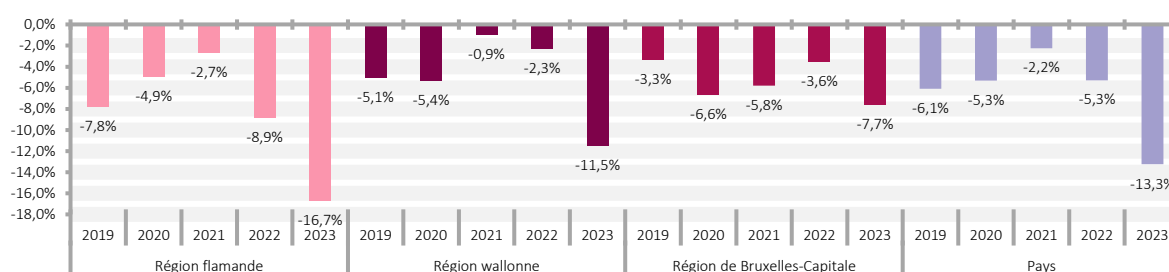
Travailleurs à temps partiel par région

Tab. 7.1.II

	Région flamande	Région wallonne	Région de Bruxelles-Capitale	Pays	Région flamande	Région wallonne	Région de Bruxelles-Capitale	Pays
2019	14.528	15.287	3.761	33.576	100	100	100	100
2020	13.811	14.466	3.511	31.788	95	95	93	95
2021	13.438	14.329	3.308	31.075	92	94	88	93
2022	12.243	14.001	3.189	29.433	84	92	85	88
2023	10.200	12.388	2.945	25.532	70	81	78	76
Evol. 2019-2023	- 29,8%	- 19,0%	- 21,7%	- 24,0%				

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

Gra. 7.1.II



Depuis 2019, le nombre de travailleurs à temps partiel en Région flamande a diminué de 29,8%. En Région de Bruxelles-Capitale et en Région wallonne, la baisse est également significative, respectivement de 21,7% et 19,0%.

Sur une base annuelle, nous constatons des diminutions dans toutes les régions: de -16,7% en Région flamande, de -11,5% en Région wallonne et de -7,7% en Région de Bruxelles-Capitale.

7.1.3

Par sexe

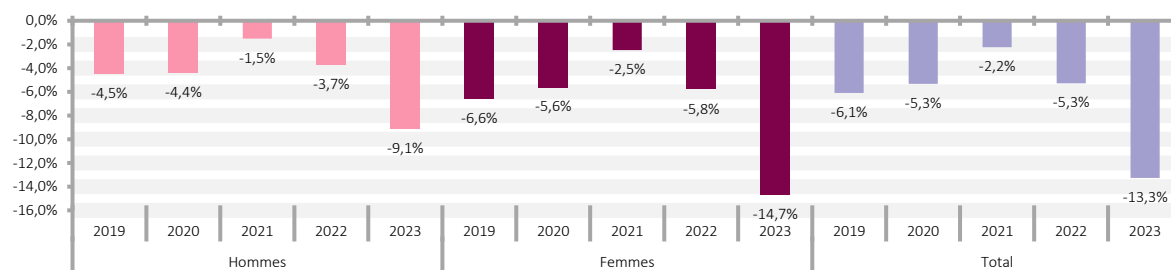
Travailleurs à temps partiel par sexe

Tab. 7.1.III

	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
2019	8.148	25.428	33.576	100	100	100
2020	7.790	23.998	31.788	96	94	95
2021	7.673	23.402	31.075	94	92	93
2022	7.388	22.045	29.433	91	87	88
2023	6.717	18.815	25.532	82	74	76
Evol. 2019-2023	- 17,6%	- 26,0%	- 24,0%			

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

Gra. 7.1.III



Depuis 2019, le nombre de travailleuses à temps partiel a diminué de 26,0% contre 17,6% pour les travailleurs à temps partiel.

Sur une base annuelle, on enregistre des diminutions de 9,1% chez les hommes et de 14,7% chez les femmes.

7.1.4

Par classe d'âge

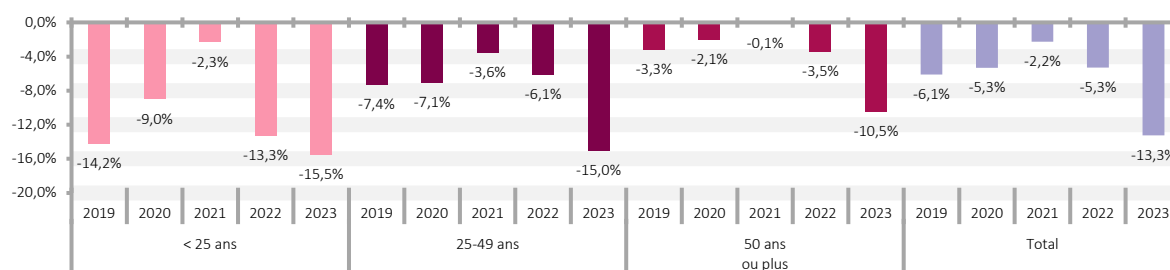
Travailleurs à temps partiel par classe d'âge

Tab. 7.1.IV

	< 25 ans	25-49 ans	50 ans ou plus	Total	< 25 ans	25-49 ans	50 ans ou plus	Total
2019	870	20.392	12.314	33.576	100	100	100	100
2020	791	18.940	12.057	31.788	91	93	98	95
2021	773	18.262	12.040	31.075	89	90	98	93
2022	670	17.140	11.623	29.433	77	84	94	88
2023	566	14.562	10.404	25.532	65	71	84	76
Evol. 2019-2023	- 34,9%	- 28,6%	- 15,5%	- 24,0%				

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

Gra. 7.1.IV



Depuis 2019, le nombre de travailleurs à temps partiel de moins de 25 ans a diminué de 34,9%. Le nombre de personnes âgées de 25 à 49 ans a diminué de 28,6% et le nombre de personnes âgées de plus de 50 ans a diminué de 15,5% au cours de cette période.

La part des < 25 ans parmi les travailleurs à temps partiel n'est que de 2,2% en 2023.

Le nombre de personnes de plus de 50 ans affiche une baisse annuelle plus faible (-10,5%) que celle des < 50 ans. La plus forte baisse est observée chez les personnes de moins de 25 ans (-15,5%). Le nombre de personnes âgées de 25 à 49 ans a diminué de 15,0% cette année.

7.2

Mesures pour l'emploi et la formation

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

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

Le transfert des primes et compléments (allocation de formation, allocation de stage [y compris le stage

La seule mesure Activa qui avait été maintenue initialement au niveau fédéral, est la mesure Ac-

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

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

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

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

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

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

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

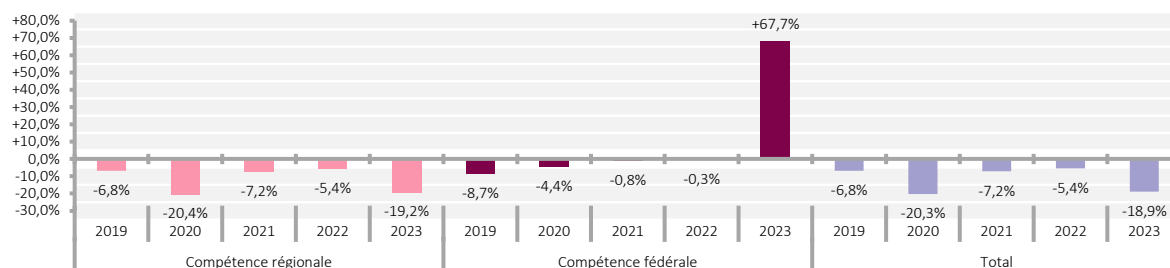
Mesures pour l'emploi et des mesures d'activation par régime

Tab. 7.2.I

	2019	2020	2021	2022	2023	Evol. 2019- 2023
Compétence régionale	57.744	45.987	42.688	40.381	32.621	-43,5%
Activa Plan	35.883	29.535	30.183	29.475	25.121	-30,0%
SINE	9.602	8.461	7.895	7.509	5.269	-45,1%
Complément de reprise du travail	9.013	6.179	4.208	2.839	1.786	-80,2%
Complément de garde d'enfants	512	317	277	506	404	-21,0%
Allocation de formation	254	118	93	37	26	-89,9%
Programme de transition professionnelle	2.465	1.363	14	0	0	-100,0%
Stage de transition	14	14	18	16	16	+10,6%
Activa Start	1	0	0	0	0	-100,0%
Complément de formation professionnelle	0	0	0	0	0	-100,0%
Compétence fédérale	164	156	155	155	260	+58,6%
Occupation en entreprises de travail adapté	164	156	155	137	147	-9,9%
Allocation de mobilité interrégionale	0	0	0	3	6	-
Allocation pour métier en pénurie	0	0	0	13	98	-
Allocation secteur des soins	0	0	0	2	9	-
Total	57.907	46.143	42.843	40.536	32.881	-43,2%

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

Gra. 7.2.I



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

Le régime le plus important, en l'occurrence Activa, représente 76% des paiements. En 2023, il s'agit exclusivement de paiements effectués dans le cadre de réglementations régionales.

Depuis septembre 2022, il est possible pour un chômeur de longue durée qui est occupé dans un métier en pénurie, dans une autre région ou dans un métier du secteur des soins, de percevoir des allocations s'il remplit certaines conditions. L'allocation s'élève à 25% de l'allocation qu'il percevrait en tant que chômeur complet pendant la phase d'allocation 11, et ce pendant 3 mois. En 2023, il y a eu au total 6 paiements en moyenne par mois d'une allocation de mobilité interrégionale, 98 paiements en moyenne par mois d'une allocation pour un métier en pénurie et 9 paiements en moyenne par mois d'une allocation de secteur des soins.

7.3

Allocations apparentées au chômage temporaire et congés

Allocations apparentées au chômage temporaire et des congés

Tab. 7.3.I

	Période non rémunérée					Période non rémunérée				
	Accueil d'enfants	dans l'enseignement	Congés: vacances jeunes	Congés: vacances seniors	Congés: soins d'accueil	Accueil d'enfants	dans l'enseignement	Congés: vacances jeunes	Congés: vacances seniors	Congés: soins d'accueil
2019	1.616	3.454	3.064	290	163	100	100	100	100	100
2020	1.105	2.960	2.161	161	123	68	86	71	55	75
2021	789	2.828	2.464	174	138	49	82	80	60	84
2022	814	2.801	2.934	260	152	50	81	96	90	93
2023	554	2.700	3.053	201	164	34	78	100	69	100
Evol. 2019-2023	- 65,7%	- 21,8%	- 0,3%	- 30,6%	+ 0,4%					

Les accueillant(e)s d'enfants perçoivent des allocations de garde lorsque leurs revenus diminuent du fait de l'absence d'enfants pour des raisons indépendantes de leur volonté. Le nombre de paiements diminue (554 en 2023, par rapport à 814 en 2022).

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. Leur nombre ne cesse de diminuer depuis 2019. Par rapport à l'année passée, le nombre moyen d'allocations en 2023 diminue de 3,6%.

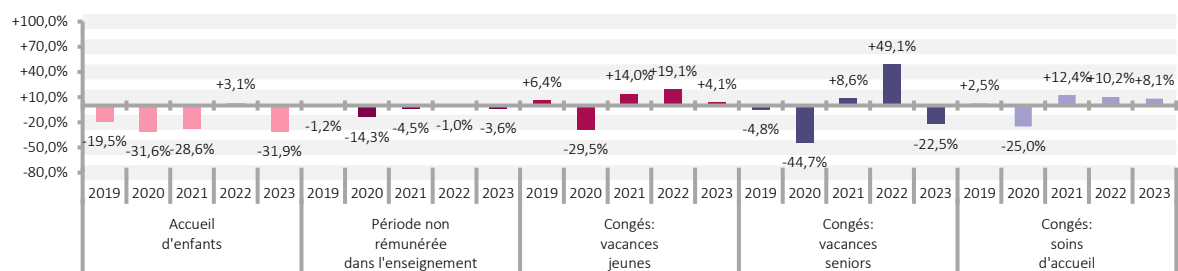
Les allocations destinées à indemniser les périodes non couvertes par un pécule de vacances concernent, d'une part, les jeunes qui quittent l'école (vacances jeunes) et, d'autre part, les personnes de 50 ans et plus qui reprennent une activité dans le secteur privé (vacances seniors).

Dans le premier régime, le nombre moyen de paiements en 2023 a augmenté de 4,1% sur une base annuelle. Dans le second régime, il y a eu une diminution de 22,5%.

Enfin, certains travailleurs perçoivent des allocations lorsqu'ils prennent congé afin de dispenser des soins à la/ aux personne(s) qui a/ont été placée(s) dans leur famille. Le nombre de ces allocations reste très limité: en moyenne 164 paiements par mois en 2023. Leur nombre a augmenté par rapport à l'année précédente (+8,1%), mais cette image est quelque peu faussée en raison des faibles nombres absolus.

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

Gra. 7.3.I



7.4

Statut Unique et régimes en voie d'extinction

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

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

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

En général, le nombre d'indemnités en compensation de licenciement a eu tendance à diminuer au cours des dernières années, mais l'année Corona 2020 a fait exception à cette règle.

Au total, les dépenses consacrées à ces mesures se sont élevées à 61,4 millions d'EUR en 2023, soit une diminution de 24,2% sur 5 ans.

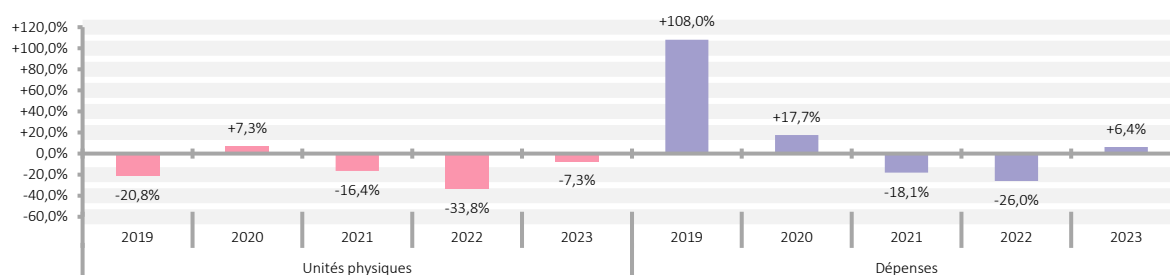
Mesures prises en lien avec le développement du statut unique

Tab. 7.4.I

	Unités physiques			Dépenses (en million d'EUR)		
	Allocation de licenciement	Indemnités en compensation du licenciement payées en plusieurs fois	Indemnités en compensation du licenciement payées en 1 fois	Allocation de licenciement	Indemnités en compensation du licenciement	Total
2019	3	1.457	436	0,1	81,0	81,1
2020	0	1.571	465	0,0	95,4	95,4
2021	0	1.358	344	0,0	78,1	78,1
2022	0	835	293	0,0	57,8	57,8
2023	0	745	300	0,0	61,4	61,4
Evol. 2019-2023	-97,6%	-48,9%	-31,3%	-96,6%	-24,1%	-24,2%

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

Gra. 7.4.I



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

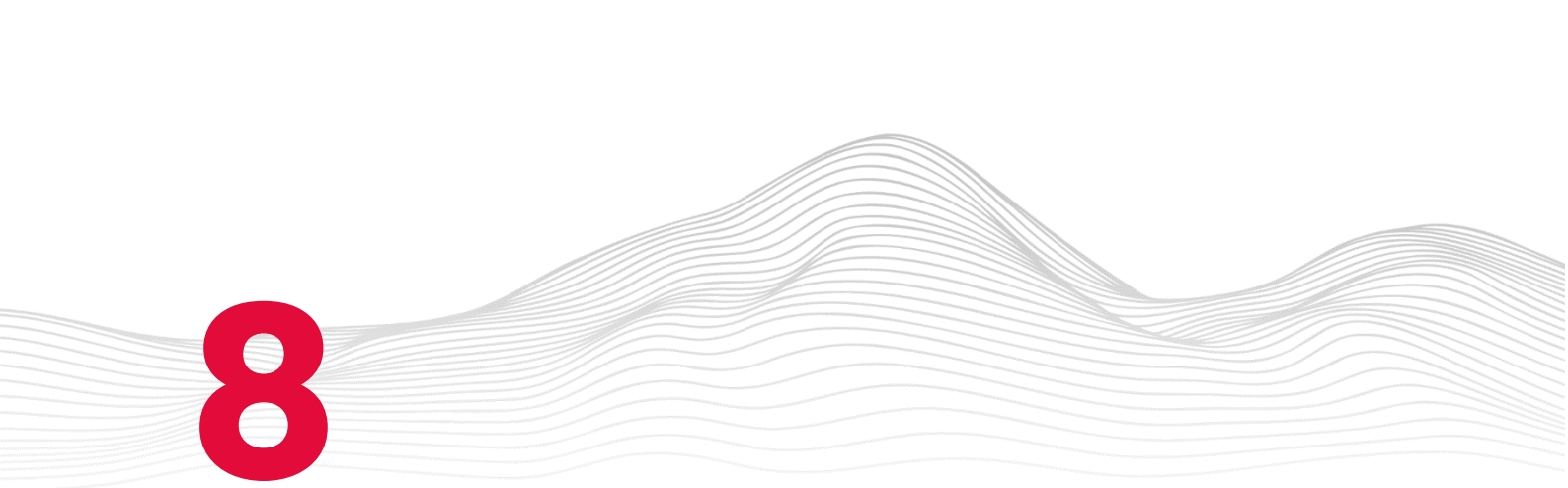
Pour la prépension à mi-temps, l'accès a été suspendu en 2012 au moment de la réforme des prépensions en RCC. Depuis 2022, ce régime ne comprend plus de paiements. Par ailleurs, un certain nombre de paiements ont encore été effectués dans le cadre de l'indemnité de fluctuation du taux de change pour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

Le complément de change était destiné aux travailleurs frontaliers belges en France pour compenser (avant l'introduction de l'euro) la perte de salaire relative causée par la fluctuation du taux de change entre les monnaies française et belge. L'indemnisation consiste depuis en une compensation aux travailleurs frontaliers belges en France et aux Pays-Bas par rapport aux cotisations de sécurité sociale plus élevées. Aucun paiements n'a été comptabilisé depuis 2016 pour les paiements compensatoires aux travailleurs frontaliers français. Un petit nombre de paiements ont été effectués par contre pour les indemnités de change et les paiements compensatoires pour les travailleurs frontaliers côté néerlandais.

Régimes en cours d'extinction

Tab. 7.4.II

	Frontaliers France: complément du taux de change	Frontaliers Pays Bas: complément de compensation	Prépension à mi-temps	Total
2019	144	34	19	197
2020	113	24	7	144
2021	102	22	1	125
2022	88	24	0	112
2023	67	16	0	83
Evol. 2019-2023	-53,5%	-52,9%	-100,0%	-58,0%



8

DÉVELOPPEMENTS STATISTIQUES

8.1

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

Tableaux avec les données de base:

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

Séries historiques:

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

Les chiffres fédéraux des chômeurs indemnisés :

Publication mensuelle d'un commentaire + données

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

Publication mensuelle d'un commentaire + données

La brochure 'Indicateurs trimestriels du marché du travail':

Publication trimestrielle

Les chiffres du contrôle

Publication trimestrielle

Contributions aux publications interdépartementales:

Suivi de l'impact social de la crise COVID-19 en Belgique (WG SIC, 2023)

Publications ponctuelles:

- Spotlight - L'évolution à long terme de la durée de chômage pour la période allant de 1945 à 2022 (Nuyts, 2023a)
- 30 ans d'AGR (allocation de garantie de revenus) - Analyse, bilan et perspectives (Votquenne, 2023a)
- Spotlight - Le parcours des chômeurs admis après un emploi auprès des CPAS (article 60§7) (Nuyts, 2023b)
- Les dispenses dans le cadre de la promotion des possibilités d'emploi - Analyse et perspectives (Votquenne, 2023b)

8.2

Communiqués de presse concernant des publications ponctuelles

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

8.2.1

L'évolution à long terme de la durée de chômage pour la période allant de 1945 à 2022

Le chômage structurel a fortement diminué au cours de la dernière décennie

Depuis 2010, le nombre de personnes au chômage depuis plus d'un an a fortement diminué. C'est ce qui ressort d'une analyse de l'Office national de l'emploi (ONEM) portant sur l'évolution à long terme du chômage de longue durée.

Le chômage se situe actuellement à un niveau similaire à celui de la fin des années 1970. La période 1975-1995 a été marquée par une forte augmentation du nombre de chômeurs de longue durée. Bien qu'il y ait encore plus de chômeurs de moyenne et de longue durée aujourd'hui qu'à la fin des années 1970, nous avons assisté à une forte diminution de ce groupe au cours des dernières décennies.

«L'une des principales raisons de la diminution du chômage de longue durée est la réforme des régimes en vertu desquels les chômeurs sont dispensés de chercher du travail, en particulier l'ancien régime de prépension (aujourd'hui RCC) et la dispense en raison de l'âge ou du passé. En conséquence, moins de chômeurs de longue durée potentiels affluent» précise Nathalie Nuyts (ONEM), l'auteur de cette étude. «En outre, nous constatons que les chômeurs de longue durée ont soit retrouvé un emploi ou sont partis à la retraite. Peu bénéficient d'allocations d'incapacité».

La durée illimitée des prestations n'est pas un facteur de chômage structurel

L'analyse porte sur le chômage de longue durée à partir de l'année 1945. «Il est intéressant de noter que cela nous permet de suivre l'évolution à partir de l'année où les allocations de chômage sont devenues illimitées dans le temps», explique Michiel Seghaert, directeur adjoint de la direction des statistiques, du budget et des études de l'ONEM. «Il est frappant de constater que ce n'est que 30 ans plus tard que l'on assiste à une véritable augmentation du chômage de longue durée. Par conséquent, la durée illimitée du droit aux allocations de chômage ne semble pas être un moteur du chômage structurel », conclut Michiel Seghaert. «L'économie et l'emploi restent les facteurs les plus déterminants. Toutefois, nous constatons que la vision qu'on a pu avoir sur la place de certains groupes cibles sur le marché du travail, comme celles sur les femmes dans les années 1940-50 et celles sur les personnes âgées dans les années 1970-80, peut également contribuer à influencer le chômage structurel dans ces groupes et ce, pendant des décennies.»

Les baisses actuelles signifient-elles que la fin du chômage structurel est en vue ? « Nous ne pouvons pas l'affirmer », déclare Nathalie Nuyts. « Les chiffres des années 1960 "Golden Years" montrent que le chômage structurel ne disparaîtra probablement jamais complètement. Bien que le niveau global du chômage ait été beaucoup plus bas à cette époque, il y avait proportionnellement à peu près le même nombre de chômeurs depuis plus d'un an qu'aujourd'hui. Même dans les meilleures conditions économiques, il y a aujourd'hui des demandeurs d'emploi qui ont plus de mal à retrouver un emploi.»

8.2.2

30 ans d'AGR (allocation de garantie de revenus) – Analyse, bilan et perspectives

30 ans de soutien aux travailleurs à temps partiel grâce à l'allocation de garantie de revenus

En juin 2023, l'allocation de garantie de revenus (AGR) a fêté ses 30 ans. Cette allocation garantit que les chômeurs qui commencent à travailler à temps partiel ne perçoivent pas un revenu inférieur à l'allocation qu'ils auraient perçue s'ils étaient restés en chômage complet. À l'occasion de cet « anniversaire », l'ONEM présente une évaluation de la mesure.

Les résultats sont globalement positifs

« Au moment de sa création en 1993, l'allocation de garantie de revenus avait deux objectifs principaux », explique Michiel Segaert, directeur adjoint de la direction des statistiques, du budget et des études de l'ONEM : « endiguer le flot de dépenses que représentaient à l'époque les facilités octroyées aux travailleurs à temps partiel et générer un incitant à travailler plus. »

Lorsqu'on fait le point sur le long terme, on constate généralement que ce système apparaît tout à fait adéquat : les économies structurelles ont été réalisées et l'AGR incite bien le travailleur à temps partiel à augmenter son temps de travail. Au fil du temps, des ajustements supplémentaires ont également été apportés pour protéger notamment les utilisateurs les plus vulnérables.

Quelques nuances

"Cependant, les résultats montrent également un certain nombre d'autres nuances", explique Sébastien Votquenne, auteur de l'étude. « L'allocation est appliquée dans un contexte souvent très complexe où la réglementation du chômage se conjugue avec toutes sortes de situations de travail. C'est une des raisons pour lesquelles le système est souvent perçu comme très compliqué, même si les règles de base sont finalement assez simples. Ce contexte explique certaines situations moins souhaitables ».

Un exemple, cité dans l'étude, est l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes. Cet écart est une inégalité historiquement créée, avec des différences structurelles sur le marché du travail entre les deux genres en termes de rémunération. Cela se reflète, entre autres, dans le fait que beaucoup plus de femmes que d'hommes travaillent à temps partiel. Au sein de l'AGR aussi, la proportion d'hommes n'a jamais dépassé 25% en 30 ans. « De plus, le niveau de la prestation à l'AGR est également déterminé par les droits que les gens acquièrent à travers, entre autres, un salaire structurellement inégal. En conséquence, les femmes reçoivent en moyenne une prestation inférieure à celle des hommes. Les règles de l'AGR sont les mêmes pour tous, mais s'appliquent simplement à des situations parfois imparfaites du marché du travail », explique Michiel Segaert.

Éviter les risques de non-recours ou de piège à l'emploi

Malgré sa complexité, le contexte d'application de l'AGR rend difficile la mise au point du système. « Nous avons vu par le passé que tout ajustement, aussi fondé soit-il, menace de rendre le système encore plus difficile à comprendre », déclare Michiel Segaert. Cela augmente alors le risque de non-recours : le risque de ne pas utiliser une mesure à laquelle on peut prétendre. Les ajustements des montants des allocations sont également toujours délicats pour éviter un piège à l'emploi, surtout lorsque les revenus avec l'AGR dépassent soudainement le revenu d'un travail à temps plein. Cela pourrait aussi être une forme de concurrence déloyale. Les marges de changement sont donc assez limitées.

Environ 180.000 travailleurs à temps partiel avec une indemnité d'interruption

L'AGR est un système à portée limitée : seulement 1 travailleur à temps partiel sur 35 en moyenne bénéficie de ce statut. Au sein de son groupe cible, cependant, il reste important d'encourager les gens à participer davantage au marché du travail grâce à des systèmes tels que l'AGR. Ce n'est d'ailleurs pas le seul système qui soutient le travail à temps partiel : l'ONEM indemnise également environ 180.000 travailleurs à temps partiel par le biais d'une allocation d'interruption, comme le congé parental. Bon nombre de ces systèmes n'existaient pas encore lorsque l'AGR a été introduit.

8.2.3

Le parcours des chômeurs admis après un emploi auprès des CPAS (article 60§7)

Parcours d'activation des bénéficiaires du revenu d'intégration, lents mais fructueux

Les anciens bénéficiaires du revenu d'intégration aux droits aux allocations de chômage, qui ont suivi un parcours d'activation par l'intermédiaire du CPAS, ont souvent besoin d'un accompagnement prolongé, mais celui-ci porte ses fruits.

C'est ce qui ressort d'une analyse de l'Office national de l'emploi (ONEM) qui offre un aperçu du degré d'activation des bénéficiaires du revenu d'intégration ayant achevé un parcours d'insertion et qui bénéficient d'allocations de chômage. Ce type de parcours vise avant tout à offrir aux bénéficiaires du revenu d'intégration la possibilité d'échapper à la pauvreté en travaillant pendant un nombre de jours suffisant pour qu'ils aient droit aux allocations de chômage. Les études réalisées par l'ONEM permettent de dresser un tableau complet de ce qu'il advient de ces personnes par la suite.

Dans l'ensemble, on observe que ces personnes restent longtemps au chômage. « En moyenne, leur parcours au chômage dure 6 ans et 2 mois. Seul 1 chômeur sur 7 parvient à en sortir au cours de la première année, tandis que la moitié n'en est toujours pas sortie après 5 ans », déclare Michiel Segaert, responsable du service d'études de l'ONEM.

Cependant, pendant leur période de chômage, ils ne restent pas inactifs : ils suivent des formations, participent à des programmes d'activation ou occupent des emplois temporaires. « Dans de nombreux cas, il y a donc une approche positive du marché du travail, même s'ils ne parviennent pas encore à se détacher complètement de l'allocation de chômage », explique Michiel Segaert. « De plus, nous constatons également que lorsqu'ils retrouvent du travail, il s'agit d'emplois durables et stables ». Leur parcours est donc long, mais au bout du compte, les anciens bénéficiaires du revenu d'intégration parviennent à décrocher de bons emplois.

8.2.4

Les dispenses dans le cadre de la promotion des possibilités d'emploi – Analyse et perspectives

Permettre aux chômeurs de se concentrer sur la formation porte ses fruits

En 2022, 78.283 chômeurs au total ont été temporairement dispensés de l'obligation de rechercher activement un emploi malgré leurs allocations, et ce afin de pouvoir se consacrer à une formation. Les services de l'emploi (VDAB, FOREM, Actiris et ADG) peuvent proposer aux chômeurs une telle dispense si ceux-ci ont la motivation de suivre une formation, un stage ou reprendre des études inachevées. De nouvelles recherches menées par l'ONEM montrent que ce type de dispense pour formation professionnelle constitue effectivement un atout supplémentaire au retour à l'emploi des chômeurs.

Investir dans l'emploi durable

L'ONEM a suivi les chômeurs pendant un an après leur dispense. Ce faisant, la majorité d'entre eux ont suivi une formation professionnelle à temps plein, qu'elle soit axée ou non sur un métier en pénurie. Ce suivi a montré qu'ils avaient beaucoup plus de chances d'occuper un emploi au cours de cette année que d'autres chômeurs présentant les mêmes caractéristiques.

Après une telle formation à temps plein, par exemple, les chômeurs sont en moyenne employés près de 100 jours de plus au cours de l'année suivante. Près des 3/4 d'entre eux travaillent encore à la fin de l'année, contre moins de la moitié pour le groupe de contrôle. Le nombre de personnes qui ne trouvent pas d'emploi est environ trois fois inférieur à celui des chômeurs n'ayant pas bénéficié d'une dispense pour formations professionnelles.

Une aide ciblée pour répondre aux besoins du marché du travail

En d'autres termes, les formations ciblées peuvent alléger la pression sur le marché du travail en ce qui concerne les métiers en pénurie. Toutefois, les dispenses pour formation contribuent également au bon fonctionnement du marché du travail dans d'autres domaines. Chaque service régional peut adapter sa stratégie de formation à la situation dans son domaine d'activité. Cela crée un large éventail d'opportunités de formation, qui permet également de renforcer les qualifications des chômeurs les plus vulnérables, qui ont le plus de mal à entrer ou revenir dans la vie active. Plus encore si l'on considère chaque région séparément, les formations dispensées dans chacune d'entre elles portent leurs fruits en augmentant les chances d'emploi des chômeurs qu'elles accompagnent.

Un effet secondaire involontaire ?

Bien que ces dispenses visent à accroître les qualifications et les opportunités des chômeurs, l'étude de l'ONEM a révélé un effet secondaire involontaire : les personnes ayant suivi une telle dispense sont jusqu'à deux fois moins susceptibles d'être en incapacité de travail que les autres chômeurs. Il a déjà été démontré que le chômage est une situation précaire, souvent stressante, qui peut contribuer au développement de problèmes de santé. La perspective d'être engagé dans un processus actif et de dispense contrebalance apparemment ce phénomène. Ce constat est intéressant compte tenu du taux d'inactivité relativement élevé dans chacune des régions et du coût croissant des indemnités d'incapacité de travail.

Pour Sébastien Votquenne, auteur de l'étude, le constat est impressionnant mais logique. « L'INAMI a d'ailleurs dès 2017 proposé d'investir dans la formation et la création d'emploi pour faire baisser les chiffres de l'incapacité de travail en Belgique : rester actif, être accompagné, soutenu, s'inscrire dans une dynamique d'amélioration de ses compétences, avoir un but, tous ces éléments participent à maintenir le chômeur dans un état d'esprit positif qui non seulement augmente ses chances de trouver un emploi mais le préserve d'une certaine fragilité. » L'étude révèle d'ailleurs que les dispositifs de formations les plus efficaces en termes de retour à l'emploi sont aussi ceux qui éloignent le plus du risque de maladie.

8.3

Aperçu des sources et statistiques principales

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

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

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

8.3.1

Inscription comme demandeur d'emploi : Stat 92

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

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

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

8.3.2

Allocations de chômage : Stat Info

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

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

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

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

8.3.3

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

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

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

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

8.3.4

Décisions négatives : Stat BZ

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

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

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

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

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

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

les refus de demandes de travail bénévole, ...

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

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

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

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

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

8.3.5

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

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

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

Il s'agit des flux de données suivants :

- Messages relatifs aux contrats de travail (source: Dimona²¹): il ne s'agit donc pas des heures/jours effectivement prestés²²
- Messages relatifs aux pensions (source : registre des pensions)
- Messages relatifs au travail indépendant (source: RGTI)
- les messages relatifs à l'invalidité (source : mutualités)
- les messages relatifs aux décès (source : Registre national)

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

²¹ Déclarations que les employeurs doivent introduire à l'ONSS pour toute entrée et sortie de service d'un travailleur (Dimona = (Déclaration Immédiate/Onmiddellijke Aangifte)

²² Ces informations sont uniquement reprises dans la DMFA ; Les informations de la DMFA ne sont pas stockées dans la base de données interne de l'ONEM et ne sont donc pas statistiquement exploitables.

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

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

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

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

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

- **Dopjours** : pour une population et une période déterminées, nous recherchons les messages ouverts²³ de décès, de retraite, d'emploi ou de maladie. Si de tels messages sont trouvés, nous déterminons par mois le nombre de jours²⁴ couverts par les dates de début et de fin de ces messages. Cette procédure n'utilise pas de priorités dans la recherche des messages. Cette procédure permet de trouver plusieurs messages par type et/ou plusieurs types de messages pour une même personne et une même période. Les jours couverts sont additionnés par type de message.

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

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

²³ Message ouvert, c'est à dire un message dont la date de début <= dernier jour de la période et la date de fin >= 1er jour du mois considéré.

²⁴ Jours R6, c'est un régime de 6 jours de travail par semaine.

8.4

Notions statistiques

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

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

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

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

Paielements, (nombre d') allocations, unités physiques

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

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

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

Dépenses, montants

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

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

Jours

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

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

Par paiement, on fait la somme des jours introduits.

Unités budgétaires

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

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

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

Taux de chômage (calcul ONEM)

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

Entrant, sortant

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

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

Taux de chômage
(comparaison internationale)

Définition:

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

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

Exemple:

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

RÉFÉRENCES

1. Actiris. (2024, 01 31). ViewStat. Récupéré sur [view.brussels | Actiris: https://viewstat.actiris.brussels/viewstat_werkaanbiedingen_basisstatistieken.html](https://viewstat.actiris.brussels/viewstat_werkaanbiedingen_basisstatistieken.html)
2. ADG. (2024). Monatliche Zahl der neuen Stellenangebote im Arbeitsamt. Email: Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens (ADG).
3. Autor, D., Levy, F., & Murnane, R. (2003). The Skill Content of Recent Technological Change. An empirical exploration. The Quarterly Journal of Economics, 118, 1279-1333.
4. BFP. (2024). Budget économique – Prévisions économiques pour 2024 – février 2024. Bruxelles: Bureau fédéral du Plan (BFP). Récupéré sur <https://www.plan.be/publications/publication.php>
5. BNB. (2024, 01 29). Communiqué de presse - ICN - Flash estimate. Récupéré sur Publications statistiques - [nbb.be: https://www.nbb.be/fr/statistiques/generalites/publications-statistiques](https://www.nbb.be/fr/statistiques/generalites/publications-statistiques)
6. BNB Publications. (2024). Rapports annuels. Bruxelles: Banque Nationale de Belgique (BNB). Récupéré sur [nbb.be: https://www.nbb.be/fr/publications-et-recherche/rapports-annuels](https://www.nbb.be/fr/publications-et-recherche/rapports-annuels)
7. Cobbaut, J. (2023, 09 28). Nooit eerder meer vaders in ouderschapsverlof. Récupéré sur HRmagazine: <https://hrmagazine.be/nl/posts/nooit-eerder-meer-vaders-in-ouderschapsverlof>
8. De Becker, E., Dockx, A., & Schoukens, P. (2022). In-work poverty in Belgium. Dans E. De Becker, A. Dockx, & P. Schoukens, In-Work Poverty in Europe: Vulnerable and Under-Represented Persons in a Comparative Perspective (pp. 37-83). Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International. Récupéré sur https://cris.vub.be/ws/portalfiles/portal/91487595/BCLR_111_Final_Text_Ch._2.pdf
9. De Leus, K. (2017). L'économie des gagnants : défis et opportunités de la révolution digitale. Tielt: Lannoo.
10. E8-DBRIS Team SPF Economie. (2024). Constitution d'entreprises dans le secteur marchand. Email: SPF Economie.
11. Eurostat. (2024, 01 30). Database. Récupéré sur [Eurostat: https://ec.europa.eu/eurostat/data/database](https://ec.europa.eu/eurostat/data/database)
12. Federgon. (2024, 01 31). Chiffres. Récupéré sur La fédération - Federgon: <https://federgon.be/fr/centre-de-connaissances/chiffres/>
13. FFE. (2024, 01 31). Statistiques interactives FFE. (Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises (FFE)) Récupéré sur Office national de l'emploi: <https://statsffe.services.rvaonem.fgov.be/>
14. Forem. (2024, 01 31). Chiffres. Récupéré sur Leforem.be: <https://www.leforem.be/chiffres-et-analyses/chiffres.html>

15. IOE. (2017). Understanding the future of work - IOE Brief. Geneva: International Organisation of Employers (IOE). Récupéré sur https://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/future_of_Work/EN/_2017-02-03__IOE_Brief_-_understanding_the_Future_of_Work__full_publication_-_web__print_version.pdf
16. Krugman, P. (2023, 09 11). How Goldilocks Came to the U.S. Economy. The New York Times, Récupéré sur <https://www.nytimes.com/2023/09/11/opinion/inflation-unemployment-phillips-recession.html>.
17. Météo Belgique. (2024, 02 27). Paramètres climatologiques mensuels à Uccle. Récupéré sur Météo Belgique: <https://www.meteobelgique.be/article/donnees-statistiques/uccle-depuis-1833>
18. NBB.Stat. (2024, 01 31). Statistiques NBB. Récupéré sur NBB.Stat - Banque Nationale de Belgique Statistiques en ligne: <https://stat.nbb.be>
19. Nuyts, N. (2022). Spotlight - Méthode d'indication de la qualité de la sortie vers l'emploi - description de la procédure et application. (M. Segart, Éd.) Bruxelles: Office national de l'Emploi (ONEM). Récupéré sur https://www.rva.be/file/cc73d96153bbd5448a56f19d925d05b1379c7f21/897a621b36ee36ab199a689ec7b7f174518fa77f/03-09-2022_spotlight_kwaliteit_nl.pdf
20. Nuyts, N. (2023a). Spotlight - L'évolution à long terme de la durée de chômage pour la période allant de 1945 à 2022. (M. Segart, Éd.) Bruxelles: Office national de l'emploi (ONEM). Récupéré sur https://www.onem.be/file/cc73d96153bbd5448a56f19d925d05b1379c7f21/1c7e69868c2d397ebf3caecc7259f96cf08e29b7/25-05-2023_spotlight_werkloosheidsduur_fr.pdf
21. Nuyts, N. (2023b). Spotlight - Le parcours des chômeurs admis après un emploi auprès des CPAS (article 60§7). (M. Segart, Éd.) Bruxelles: Office national de l'emploi (ONEM). Récupéré sur https://www.rva.be/file/cc73d96153bbd5448a56f19d925d05b1379c7f21/dea29b086859c47baa0a2bcc5e4cde628bb2bf30/14-11-2023_spotlight_het-traject-van-werklozen-toegelaten-na-tewerkstelling-bij-de-ocmws-artikel-607_nl.pdf
22. Nuyts, N., Segart, M., & Votquenne, S. (2022). Dix ans de dégressivité renforcée des allocations de chômage – une évaluation. Revue belge de la Sécurité sociale (RBSS), 64(1), 3-56. Récupéré sur <https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/content/docs/fr/publications/rbss/2022/08-numero-entier-rbss-1-2022.pdf>
23. ONEM. (2018a). Evolution et répartition du chômage complet et temporaire selon le groupe de nationalités (avec un zoom sur le secteur des titres-services) - période 2007-2016. (M. Segart, Éd.) Bruxelles: Office national de l'Emploi (ONEM). Récupéré sur https://www.rva.be/file/cc73d96153bbd5448a56f19d925d05b1379c7f21/13988b4d638c59a7f070263e23ff31f50d8ff9d8/twvw_nationaliteit_06_2018_nl.pdf
24. ONEM. (2018b). Impact de l'emploi subventionné sur l'emploi des travailleurs de nationalité étrangère - période 2008-2017. (M. Segart, Éd.) Bruxelles: Office national de l'Emploi). Récupéré sur https://www.rva.be/file/cc73d96153bbd5448a56f19d925d05b1379c7f21/3511d11f74f9cb67060e7515b81b906375998c30/activering_nationaliteit_2008_2017_06_2018_nl.pdf
25. ONEM. (2019a). Spotlight - Chômeurs demandeurs d'emploi avec activités complémentaires en 2017. (M. Segart, Éd.) Bruxelles: Office national de l'emploi (ONEM). Récupéré sur https://www.onem.be/file/cc73d96153bbd5448a56f19d925d05b1379c7f21/ecbdeac5f26dad240218ecfe20ee1a9fc62ac6ef/2019-06-06_spotlight_fr.pdf

26. ONEM. (2019b). Spotlight - Congés thématiques et crédit-temps avec motif: répartition selon le genre. (M. Segaert, Éd.) Bruxelles: Office Nationale de l'Emploi (ONEM). Récupéré sur https://www.onem.be/file/cc73d96153bbd5448a56f19d925d05b1379c7f21/4b00dfdf5c903e3227f47bf18b2f41bdcecd770a/2019-12-19_spotlight_fr_2.pdf
27. ONEM. (2019c). Spotlight - Crédit-temps et interruption de carrière: évolution selon le sexe. (M. Segaert, Éd.) Bruxelles: Office Nationale de l'Emploi. Récupéré sur https://www.onem.be/file/cc73d96153bbd5448a56f19d925d05b1379c7f21/15a7eb9cd0e1e2582e5c9cb105e6f144241893eb/2019-12-19_spotlight_fr_1.pdf
28. ONEM. (2019d). Spotlight - Les mesures pour l'emploi et la formation concernées par la Sixième Réforme de l'État. (M. Segaert, Éd.) Bruxelles: Office national de l'emploi. Récupéré sur https://www.onem.be/file/cc73d96153bbd5448a56f19d925d05b1379c7f21/b20caf1b2ead21ee07154c62517458d691aaedd6/2019-03-29_spotlight_fr.pdf
29. ONEM. (2020). Activités complémentaires pendant le chômage : un pas vers une occupation à temps plein? (N. Nuyts, & M. Segaert, Éd.) Bruxelles: Office national de l'Emploi. Récupéré sur https://www.rva.be/file/cc73d96153bbd5448a56f19d925d05b1379c7f21/b9966fdeb1988c6f736e861143494d7e8034b92e/20201201_s_tudie_bijkomende_activiteiten_nl.pdf
30. ONEM. (2022). Répartition géographique du chômage. (N. Nuyts, & M. Segaert, Éd.) Brussel: Office national de l'Emploi. Récupéré sur https://www.rva.be/file/cc73d96153bbd5448a56f19d925d05b1379c7f21/bb9ddcfb565e8d8781da4a853c6df503c759b5c2/21-01-2022_geografische_spreiding_van_de_werkloosheid_nl.pdf
31. ONSS. (2023, 12 11). Analyse du marché de l'emploi: données trimestrielles détaillées. (Office National de Sécurité Sociale (ONSS)) Récupéré sur [onss.be: https://www.onss.be/stats/analyse-du-marche-de-lemploi-donnees-trimestrielles-detaillees](https://www.onss.be/stats/analyse-du-marche-de-lemploi-donnees-trimestrielles-detaillees)
32. Rathenau Instituut. (2015). Werken aan de robotsamenleving: Visies en inzichten uit de wetenschap over de relatie technologie en werkgelegenheid. (R. Van Est, & L. Kool, Red.) Den Haag: Rathenau Instituut.
33. Segaert, M. (2017). Digitalisation and its impact on labour: Trends in recent literature. Brussel (RVA): International Social Security Association (ISSA). Récupéré sur https://www.issa.int/system/files/documents/2023-11/20170918_Research.pdf
34. Segaert, M. (2024 (à paraître)). Policy Trends for Tackling Shortage Occupations (titre provisoire). Geneva: International Social Security Association.
35. Segaert, M., & Nuyts, N. (2021). Evolution à long terme des allocations ONEM : 100 ans de données - 1921-2020. (M. Segaert, Éd.) Bruxelles: Office national de l'emploi (ONEM). Récupéré sur https://www.onem.be/file/cc73d96153bbd5448a56f19d925d05b1379c7f21/8e8c02a7e1229a3fafc4eaf3d57ebd206095bb88/20211013_historischereeksen-bis_fr.pdf
36. SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. (2024, 01 31). Statistiques. (SPF Emploi, Travail et Concertation sociale) Récupéré sur [Emploi.belgique.be: https://emploi.belgique.be/fr/statistiques](https://emploi.belgique.be/fr/statistiques)
37. SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, Unia. (2020). Monitoring Socioéconomique: marché du travail et origine 2019. Bruxelles: Imprimerie Bulckens. Récupéré sur https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/publications/FR/Monitoring_socioeconomique_2022.pdf

- 38.SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, Unia. (2023). Monitoring socio-économique 2022 : marché du travail et origine. Bruxelles: Imprimerie Bulckens. Récupéré sur <https://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/monitoring-socioeconomique-2022-marche-du-travail-et-origine>
- 39.SPF Santé publique, Sécurité de la chaîne alimentaire et Environnement ; CLIMACT; KU Leuven - HIVA; ULiège - LENTIC. (2023). Implications of the climate transition on employment, skills, and training in Belgium - Final Report. Bruxelles: SPF Santé publique, Sécurité de la chaîne alimentaire et Environnement. Récupéré sur <https://klimaat.be/doc/just-transition-jobs-2023-final-report.pdf>
- 40.SPF Sécurité Sociale. (2023, 12 08). Système Européen de Statistiques intégrées de la Protection Sociale (SESPROS). Récupéré sur Service public fédéral - Sécurité sociale: <https://socialsecurity.belgium.be/fr/chiffres-de-la-protection-sociale/statistiques-de-la-protection-sociale/systeme-europeen-statistiques-protection-sociale>
- 41.Statbel. (2023, 06 08). Solde migratoire international de 116.544 personnes en 2022. Récupéré sur Statbel: <https://statbel.fgov.be/fr/themes/population/mouvement-de-la-population/migrations>
- 42.Statbel. (2024, 02 08). Risque de pauvreté ou d'exclusion sociale. Récupéré sur Statbel: <https://statbel.fgov.be/fr/themes/menages/pauvrete-et-conditions-de-vie/risque-de-pauvrete-ou-dexclusion-sociale>
- 43.Van de Calseyde, T. (2017). Aanduiding van de toepasselijke wetgeving bij internationale tewerkstelling van werknemers in Europa: Tussen vrij verkeer en sociale concurrentie. Mechelen: Kluwer.
- 44.Van de Calseyde, T. (2023, 08 13). Levert een volgende staatshervorming wel een meer robuuste en weerbare arbeidsmarkt op? Knack.
- 45.VDAB. (2024, 01 31). Vacatures basisstatistieken. Récupéré sur Arvastat: https://arvastat.vdab.be/arvastat_basisstatistieken_vacatures.html
- 46.Votquenne, S. (2023a). 30 ans d'AGR (allocation de garantie de revenus) - Analyse, bilan et perspectives. (M. Segaert, Éd.) Bruxelles: Office national de l'emploi (ONEM). Récupéré sur https://www.onem.be/file/cc73d96153bbd5448a56f19d925d05b1379c7f21/c9f2527cd1b985bdb4dab60e712c00ed11bfbfa3/etude_agr_fr.pdf
- 47.Votquenne, S. (2023b, 12 7). Les dispenses dans le cadre de la promotion des possibilités d'emploi - Analyse et perspectives. (M. Segaert, Éd.) Récupéré sur National Employment Office (Belgium): https://www.onem.be/file/cc73d96153bbd5448a56f19d925d05b1379c7f21/b09f43c6d22e948aaaaf26e807eb703a90d13f21/2023_12_07_etude_dispenses.pdf
- 48.WEF. (2024). Global Risks Report 2024. Genève: World Economic Forum (WEF). Récupéré sur <https://www.weforum.org/publications/global-risks-report-2024/>
- 49.WG SIC. (2023, 12 31). Suivi de l'impact social des situations de crise en Belgique. Récupéré sur Working Group Social Impact Crises: <https://socialsecurity.belgium.be/fr/elaboration-de-la-politique-sociale/impact-social-covid-19>
- 50.WG-SIC. (2022). Monitoring van de gevolgen van COVID-19 op de werkgelegenheid en de sociale bescherming in België: Analytische nota 27.04.2022. Bruxelles: Working Group Social Impact Crises. Récupéré sur https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/content/docs/nl/sociaal-beleid-vormgeven/monitoring_covid_20220427_clean.pdf

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

LISTE DES ABRÉVIATIONS

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

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

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

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



LISTE DES TABLEAUX ET GRAPHIQUES

Préface	3
I 2023 en bref	11
1.1 Chiffres-clés.....	11
Nombre de paiements par groupe d'allocations Tab. 1.1.I	11
Evolution sur une base annuelle du nombre de paiements par groupe d'allocations Gra. 1.1.I	13
Répartition du nombre de paiements par groupe d'allocations Gra. 1.1.II.....	14
1.2 2023 en perspective historique.....	16
Nombre total d'allocataires en chiffres absolus (au-dessus) et en tant que pourcentage du nombre total de personnes assurées contre le chômage (en dessous) Gra. 1.2.I	16
Moyennes décennales par groupe d'allocations Tab. 1.2.I.....	19
Moyennes décennales par groupe d'allocations Gra. 1.2.II	20
Écart (en pourcentage) des moyennes décennales par rapport à la moyenne générale depuis 1980 Gra. 1.2.III	20
Jalons pour les grands groupes d'allocations Tab. 1.2.II.....	22
1.3 Dépenses sociales	23
Montants alloués par groupe d'allocations (en millions d'EUR) Tab. 1.3.I	23
Evolution sur une base annuelle des montants alloués par groupe d'allocations Gra. 1.3.I.....	25
Répartition des montants versés par groupe d'allocations (en millions d'EUR) Gra. 1.3.II.....	26

Montants alloués par région (en millions d'EUR) Tab. 1.3.II	28
Répartition des montants versés par région Gra. 1.3.III	29
1.4 Autres unités statistiques.....	30
Nombre d'unités budgétaires par groupe d'allocations Tab. 1.4.I.....	30
Nombre de jours indemnisés par groupe d'allocations Tab. 1.4.II.....	31
Nombre de bénéficiaires différents par groupe d'allocations Tab. 1.4.III	33
2 Contexte sociétal et socio-économique	35
2.1 Evolution de la conjoncture et du marché de l'emploi.....	36
Indicateurs conjoncturels pour le marché de l'emploi en Belgique Tab. 2.1.I	36
Evolution des indicateurs conjoncturels sur une base annuelle Gra. 2.1.I.....	37
Emploi et population belges (en milliers de personnes) Tab. 2.1.II	39
Evolution de l'emploi et de la population sur une base annuelle Gra. 2.1.II	39
2.2 La structure du marché d'emploi belge dans un contexte européen.....	41
Taux de chômage harmonisé Tab. 2.2.I	42
Evolution sur une base annuelle du taux de chômage harmonisé Gra. 2.2.I	42
Taux de chômage harmonisé par caractéristiques de profil Tab. 2.2.II	44
Carte –comparaison des taux de chômage parmi les États membres européens Gra. 2.2.II	46
Part de chômeurs indemnisés par rapport au nombre total de chômeurs par durée du chômage Tab. 2.2.III	47
Proportion des chômeurs indemnisés et non indemnisés Gra. 2.2.III	47
Chômage au sens large Tab. 2.2.IV	48
Taux de chômage au sens large Gra. 2.2.IV	49
Evolution sur une base annuelle du chômage au sens large par sous-groupe Gra. 2.2.V.....	49
Evolution à long terme (5 ans) du chômage au sens large par sous-groupe Gra. 2.2.VI	50
Evolution du chômage au sens large Gra. 2.2.VII	50
Taux d'emploi harmonisé Tab. 2.2.V	52
Evolution sur une base annuelle du taux d'emploi harmonisé Gra. 2.2.VIII.....	52
Taux d'inactivité harmonisé Tab. 2.2.VI	54

Evolution sur une base annuelle du taux d'inactivité harmonisé Gra. 2.2.IX	54
Structure de la population en âge de travailler (15-74 ans) Gra. 2.2.X.....	55
Structure de l'inactivité Gra. 2.2.XI.....	56
Evolution du taux d'inactivité chez les 55-64 ans Gra. 2.2.XII	56
Structure et nature de l'emploi Gra. 2.2.XIII.....	58
2.3 Impact des crises et des tendances macroéconomiques	60
Impact du chômage temporaire pour les entreprises grandes consommatrices d'énergie Tab. 2.3.I.....	62
Aperçu de l'effet du gel de la dégressivité Tab. 2.3.II.....	64
Aperçu de l'effet de la prolongation du droit aux allocations d'insertion Tab. 2.3.III	64
Evolution du nombre de demandeurs d'emploi inoccupés non indemnisés avec un focus sur la nationalité ukrainienne et russe (indice : janvier 2022 = 100) Gra. 2.3.I	66
Impact financier des crises sur les mesures de l'ONEM par année (en milliers d'EUR) Tab. 2.3.IV	69
Aperçu de l'impact financier des crises sur les mesures de l'ONEM par année (en milliers d'EUR) Gra. 2.3.II.....	70
Paysage mondial des risques : interconnexions Gra. 2.3.III	81
Facteurs de risque mondiaux classés par gravité Tab. 2.3.V	82
2.4 Perspectives et Budget.....	83
Aperçu de la répartition des paiements dans des postes de dépenses en 2023 Tab. 2.4.I.....	84
Evolution du nombre de paiements et des montants alloués (en millions d'EUR) par poste de dépenses Tab. 2.4.II.....	86
Aperçu des dépenses fédérales de l'ONEM pour les prestations sociales Tab. 2.4.III	87
Prévisions conjoncturelles Tab. 2.4.IV.....	88
Evolution des unités physiques par poste de dépenses fédérales dans le budget de l'ONEM Tab. 2.4.V	89
Evolution des dépenses fédérales de l'ONEM pour les prestations sociales en prix courants (en millions d'EUR) Tab. 2.4.VI	89

Evolution des dépenses fédérales de l'ONEM pour les prestations sociales en pourcentage du PIB Tab. 2.4.VII	90
Evolution des dépenses fédérales de l'ONEM pour les prestations sociales en pourcentage du PIB Gra. 2.4.I	90
Evolution des dépenses fédérales de l'ONEM pour les prestations sociales en prix de 2019 (en millions d'EUR - indice 2019 = 100) Tab. 2.4.VIII	91
3 Impact des récentes modifications réglementaires	93
3.1 Chômage complet	94
Montants journaliers de l'allocation complète dans les phases dégressives par catégorie familiale (sans complément d'ancienneté) Tab. 3.1.I	96
Nombre de paiements avec une allocation de transition cumulable Tab. 3.1.II	98
Chômeurs pour lesquels le droit aux allocations d'insertion a été élargi parce qu'ils suivent un trajet MMPP ou IT33% (nombre de personnes par an) Tab. 3.1.IV	100
Chômeurs avec une allocation d'insertion qui suivent un trajet MMPP ou IT33% (nombre de personnes par an) Tab. 3.1.V	101
Evolution des conditions d'accès au régime de chômage avec complément d'entreprise par régime Tab. 3.1.VI	103
Nombre de personnes ayant accédé au régime de chômage avec complément d'entreprise (hors prépension à mi-temps) par régime Tab. 3.1.VII	104
Le flux sortant du régime de chômage avec complément d'entreprise selon l'âge Gra. 3.1.I	106
Le flux sortant du régime de chômage avec complément d'entreprise selon l'âge Tab. 3.1.VIII	106
Evolution des critères des dispenses d'inscription Tab. 3.1.IX	108
Nombre d'entrants dans le statut de chômeur âgé dispensé en fonction de l'âge Tab. 3.1.X	108
3.2 Chômage temporaire	110
Montants journaliers bruts minimum et maximum Tab. 3.2.I	110
3.3 Allocations d'interruption	111
Nombre d'allocations d'interruption cumulées avec des revenus issus d'une activité indépendante complémentaire Tab. 3.3.I	111
Personnes ayant accédé au régime du crédit-temps Tab. 3.3.II	114
Personnes ayant accédé au régime d'interruption de carrière Tab. 3.3.III	115

Personnes entrées dans les régimes de fin de carrière de l'interruption de carrière et du crédit-temps Tab. 3.3.IV	117
Personnes ayant accédé aux congés thématiques Tab. 3.3.V	118
3.4 Autres réformes	120
4 Chômage complet	121
4.1 Chiffres-clés.....	121
Proportions des chômeurs complets indemnisés Gra. 4.1.I	122
Evolution du nombre des chômeurs complets indemnisés Tab. 4.1.I	122
Evolution sur une base annuelle des chômeurs complets indemnisés Gra. 4.1.II	123
4.2 Chômeurs complets indemnisés demandeurs d'emploi (CCI-DE)	124
Proportion des sous-groupes de CCI-DE Gra. 4.2.I	124
CCI-DE par sous-groupe Tab. 4.2.I	126
Evolution sur une base annuelle des CCI-DE par sous-groupe Gra. 4.2.II	126
CCI-DE par région Tab. 4.2.II	128
Evolution sur une base annuelle des CCI-DE par région Gra. 4.2.III	128
CCI-DE par sexe Tab. 4.2.III	129
Evolution sur une base annuelle des CCI-DE par sexe Gra. 4.2.IV	129
CCI-DE par classe d'âge Tab. 4.2.IV	130
Evolution sur une base annuelle des CCI-DE par classe d'âge Gra. 4.2.V	130
CCI-DE par niveau d'études Tab. 4.2.V.....	131
Evolution sur une base annuelle des CCI-DE par niveau d'études Gra. 4.2.VI....	131
CCI-DE par durée du chômage Tab. 4.2.VI.....	132
Evolution sur une base annuelle des CCI-DE par durée du chômage Gra. 4.2.VII	132
CCI-DE par nationalité Tab. 4.2.VII.....	133
Evolution sur une base annuelle des CCI-DE par nationalité Gra. 4.2.VIII.....	133
CCI-DE par catégorie familiale Tab. 4.2.VIII	134
Evolution sur une base annuelle des CCI-DE par catégorie familiale Gra. 4.2.IX	134
CCI-DE par catégorie familiale et phase d'allocations Tab. 4.2.IX	135

Allocation moyenne par catégorie familiale et phase d'allocations Tab. 4.2.X	136
CCI-DE par degré de capacité de travail Tab. 4.2.XI	137
Evolution sur une base annuelle des CCI-DE par degré de capacité de travail Gra. 4.2.X	137
4.3 Chômeurs complets indemnisés non demandeurs d'emploi (CCI-NDE)	138
Proportion des sous-groupes de CCI-NDE Gra. 4.3.I	138
CCI-NDE par sous-groupe Tab. 4.3.I	139
Evolution sur une base annuelle des CCI-NDE par sous-groupe Gra. 4.3.II	139
Profil des CCI-NDE Gra. 4.3.III	140
4.4 Dispenses spécifiques	141
Dispenses dans le cadre des formations et autres dispenses Tab. 4.4.I	142
Evolution sur une base annuelle des dispenses dans le cadre des formations et autres dispenses Gra. 4.4.I	142
Proportions des dispenses dans le cadre des formations et autres dispenses Gra. 4.4.II	144
Répartition des dispenses dans le cadre des formations par régime: nombre de paiements (en moyenne par mois) et nombre de personnes différentes (total annuel) Tab. 4.4.II	144
4.5 Demandeurs d'emploi inoccupés non indemnisés	146
DEI-NI par type d'inscription Tab. 4.5.I	146
Evolution sur une base annuelle des DEI-NI par type d'inscription Gra. 4.5.I	146
Evolution du nombre de JSI et du nombre de CCI admis pour la première fois au bénéfice des allocations d'insertions Gra. 4.5.II	148
Proportion des sous-groupes de CCI et des DEI-NI Gra. 4.5.III	149
4.6 Evolution de l'allocation moyenne (CCI)	150
Allocation mensuelle moyenne du CCI par sous-groupe (en prix courants) Tab. 4.6.I	150
Allocation mensuelle moyenne du CCI par sous-groupe (en prix constants) Tab. 4.6.II	152
4.7 Taux de chômage par entité (CCI-DE)	153
Taux de chômage par entité en 2019 et en 2023 Tab. 4.7.I	153
Carte - Taux de chômage par entité en 2023 Gra. 4.7.I	154

4.8	Evolution dynamique des CCI-DE	155
	Evolution sur une base annuelle des CCI-DE comparée au flux entrant et au flux sortant Gra. 4.8.I.....	155
	Rapport entre le stock, les restants, les entrants et les sortants en 2022 et en 2023 Tab. 4.8.I	157
	Rapports entre le flux entrant, le flux sortant et le flux restant au T4 2022 et T1 et T2 2023, avec définition de la direction de sortie Gra. 4.8.II.....	158
	Flux sortant vers l'emploi des chômeurs complets indemnisés demandeurs d'emploi (différentes personnes) au cours du premier semestre de 2023 Tab. 4.8.II	160
	Flux entrant des demandeurs d'emploi indemnisés en chômage complet (différentes personnes) au cours du premier semestre de 2023 (< 65 ans) Tab. 4.8.III	161
	Répartition des CCI-DE par activité complémentaire Gra. 4.8.III	162
4.9	Tremplin indépendant.....	163
	Nombre moyen de paiements au profit de chômeurs complets exerçant une activité accessoire pendant le chômage (avantage "Tremplin-indépendants") Tab. 4.9.I	164
4.10	Sanctions.....	165
	Sanctions pour chômeurs enregistrées auprès de l'ONEM en 2022 et 2023 Tab. 4.10.I	167
	Sanctions pour chômeurs enregistrées auprès de l'ONEM en 2023- résultats par région Tab. 4.10.II.....	169
5	Chômage temporaire.....	171
5.1	Chiffres-clés.....	171
	Chiffres-clés chômage temporaire Tab. 5.1.I	171
5.2	Par branche d'activités.....	173
	Chômage temporaire par branche d'activités en unités budgétaires Tab. 5.2.I	173
	Evolution sur une base annuelle du chômage temporaire par branche d'activités en unités budgétaires Gra. 5.2.I.....	174
	Part du chômage temporaire dans le volume de travail en équivalents temps plein par branche d'activités Tab. 5.2.II	175
	Part du chômage temporaire dans le volume de travail en équivalents temps plein par branche d'activités Gra. 5.2.II	175

Part des entreprises actives avec salariés ayant fait appel au chômage temporaire Tab. 5.2.III.....	176
Part des entreprises actives avec salariés ayant fait appel au chômage temporaire Gra. 5.2.III	176
5.3 Par motif	178
Chômage temporaire par motif en nombre de jours indemnisés Tab. 5.3.I.....	178
Evolution du chômage temporaire par motif sur une base annuelle en nombre de jours indemnisés Gra. 5.3.I	179
Répartition par motif Gra. 5.3.II.....	179
5.4 Par région.....	180
Chômage temporaire par région en unités physiques et budgétaires Tab. 5.4.I	180
Evolution sur une base annuelle du chômage temporaire par région en unités physiques et budgétaires Gra. 5.4.I	180
Part du chômage temporaire dans le volume de travail en équivalents temps plein suivant le lieu de résidence du travailleur Tab. 5.4.II.....	182
Carte - Part du chômage temporaire dans le volume de travail en équivalents temps plein suivant le lieu de résidence du travailleur en 2023 Gra. 5.4.II.....	183
5.5 Par genre.....	184
Chômage temporaire par genre en unités physiques Tab. 5.5.I	184
Evolution du chômage temporaire par genre sur une base annuelle Gra. 5.5.I	184
6 Allocations d'interruption	187
6.1 Chiffres-clés.....	187
Bénéficiaires de crédit-temps, de congé thématique ou d'interruption de carrière Tab. 6.1.I	189
Evolution sur une base annuelle du nombre de bénéficiaires de crédit-temps, de congé thématique ou d'interruption de carrière Gra. 6.1.I	189
Proportion par régime Gra. 6.1.II	190
6.2 Crédit-temps	191
Bénéficiaires en crédit-temps Tab. 6.2.I	191
Profil des allocataires en crédit-temps Gra. 6.2.I	191
6.3 Congés thématiques	193
Bénéficiaires d'un congé thématique Tab. 6.3.I.....	193

Allocataires en congé parental Tab. 6.3.II	194
Profil des allocataires en congé parental Gra. 6.3.I	194
Répartition du congé parental selon l'âge de l'enfant Gra. 6.3.II	196
Allocataires dans les autres formes des congés thématiques Tab. 6.3.III	198
Profil des allocataires dans les autres formes des congés thématiques Gra. 6.3.III	198
6.4 Interruption de carrière	200
Bénéficiaires d'une interruption de carrière Tab. 6.4.I	200
Profil des allocataires en interruption de carrière Gra. 6.4.I.....	201
6.5 Répartition de toutes les interruptions confondues par motif.....	202
Proportion par motif de toutes les interruptions confondues Tab. 6.5.I	202
Proportion par motif de toutes les interruptions confondues Gra. 6.5.I	203
7 Autres allocations	205
7.1 Travailleurs à temps partiel avec une allocation de garantie de revenus (AGR).....	206
Travailleurs à temps partiel par régime Tab. 7.1.I	207
Evolution sur base annuelle des travailleurs à temps partiel par régime Gra. 7.1.I	207
Travailleurs à temps partiel par région Tab. 7.1.II.....	209
Evolution sur une base annuelle des travailleurs à temps partiel par région Gra. 7.1.II	209
Travailleurs à temps partiel par sexe Tab. 7.1.III	210
Evolution sur une base annuelle des travailleurs à temps partiel par sexe Gra. 7.1.III	210
Travailleurs à temps partiel par classe d'âge Tab. 7.1.IV	211
Evolution sur une base annuelle des travailleurs à temps partiel par classe d'âge Gra. 7.1.IV	211
7.2 Mesures pour l'emploi et la formation	212
Mesures pour l'emploi et des mesures d'activation par régime Tab. 7.2.I.....	214
Evolution sur une base annuelle des mesures pour l'emploi et des mesures d'activation par régime Gra. 7.2.I	214
7.3 Allocations apparentées au chômage temporaire et congés	216
Allocations apparentées au chômage temporaire et des congés Tab. 7.3.I	216

Evolution sur une base annuelle des allocations apparentées au chômage temporaire et des congés Gra. 7.3.I.....	217
7.4 Statut Unique et régimes en voie d'extinction.....	218
Mesures prises en lien avec le développement du statut unique Tab. 7.4.I.....	219
Evolution sur une base annuelle des mesures en lien avec le développement du statut unique Gra. 7.4.I.....	219
Régimes en cours d'extinction Tab. 7.4.II.....	220
8 Développements statistiques.....	221
8.1 Publications statistiques de l'ONEM au cours de l'année.....	221
8.2 Communiqués de presse concernant des publications ponctuelles.....	223
8.3 Aperçu des sources et statistiques principales.....	230
8.4 Notions statistiques.....	237
Références	243
Liste des abréviations	249
Liste des tableaux et graphiques	253

