



# Indicateurs trimestriels du marché du travail

Situation au 30 juin 2022

'Indicateurs trimestriels du marché du travail' est une publication éditée par l'ONEM:

Bld de l'Empereur 7  
1000 Bruxelles  
Tél. 02 515 44 35  
Fax 02 515 44 54

Editeur responsable:  
Jean-Marc Vandenberghe.

Directeur de publication:  
Hugo Boonaert,  
Janick Pirard.

Rédacteur en chef:  
Michiel Seghaert.

Equipe de rédaction:  
Hilde Geeraers,  
Brendan Verdonck,  
Leen Vranckx,  
David Sauwens,  
Sébastien Malevez,  
Jochen Vandekerckhove,  
Jonathan Godfroid,  
Nathalie Nuyts,  
Georges Martens,  
Sébastien Votquenne.

Ont aussi collaboré à ce numéro:

Béatrice Depas,  
Carline Saucez,  
Marie-Paule Vandendeurpel,  
Martine Vereeken,  
Françoise Cassiman,  
Rita Van Dessel.

Graphisme:  
Service graphique –  
Direction Communication

Impression:  
Service imprimerie –  
Direction Communication

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

ISSN 2952-6612 (print)  
ISSN 2952-6620 (online)

# Préface



L'ONEM publie périodiquement ses statistiques les plus importantes. Mensuellement, des tableaux de données détaillés relatifs aux missions principales de l'ONEM sont mis à disposition sur son site. En plus, un bref commentaire sur l'évolution du chômage indemnisé qui s'appuie sur la statistique des paiements des allocations de chômage est publié, ainsi qu'un commentaire sur l'évolution des interruptions dans le cadre de crédit-temps, interruption de carrière et congé thématique.

Tous les ans, l'ONEM rédige un rapport annuel détaillé. Il comprend, en plus d'un rapport d'activités, un volume détaillé et dédié aux statistiques qui sont analysées pour chaque régime qui ressort des missions de l'ONEM (chômage complet et partiel, interruption de carrière et crédit-temps, etc.).

La publication actuelle, « Indicateurs trimestriels du marché du travail », reprend les données trimestrielles les plus récentes relatives à ces missions. La publication trimestrielle des données permet de détecter plus rapidement que dans un rapport annuel, les tendances dans l'évolution de ces régimes et, plus largement, du marché du travail. En outre, l'impact de certains effets saisonniers ou techniques qui peuvent influencer une statistique mensuelle est amoindri.

La structure de cette publication s'appuie essentiellement sur la répartition réglementaire des différentes missions de l'ONEM (chapitres 2 à 6) qui est aussi celle du site internet de l'ONEM et des statistiques qui y sont disponibles. Afin de placer ces indicateurs trimestriels dans un cadre plus large, un premier chapitre a été consacré à un certain nombre d'indicateurs conjoncturels complémentaires émanant de sources extérieures (p. ex. l'évolution de la conjoncture économique, le nombre d'offres d'emploi, le travail intérimaire etc.). La publication contient aussi un aperçu synthétique de l'évolution des missions traitées par l'ONEM ainsi qu'un certain nombre d'éléments pour une comparaison internationale.

Dans la mesure du possible, une série qui remonte à 5 ans est choisie pour la présentation des données. La présentation des données dans les chapitres se limite à une comparaison du trimestre le plus récent et des trimestres correspondants de la période considérée. Cela présente l'avantage que les analyses peuvent être découplées de tout effet saisonnier. Afin de pouvoir fournir une série complète et continue de données sur les sujets traités pour la période considérée, une annexe statistique détaillée sera publiée à la suite de cette publication.

Il va de soi que l'ONEM, outre ces publications périodiques, s'engage à continuer à publier sur son site internet des études sur des thèmes spécifiques. L'objectif est de compléter ainsi la contribution de l'ONEM à l'analyse et au progrès de notre marché du travail.

**JEAN-MARC VANDENBERGH**

**ADMINISTRATEUR GENERAL**



# Sommaire



<b>Préface</b> .....	<b>3</b>
<b>1 Contexte conjoncturel</b> .....	<b>7</b>
<b>2 Chômage temporaire</b> .....	<b>11</b>
2.1 Chômage temporaire par région (en unités physiques) .....	11
2.2 Chômage temporaire par région (en unités budgétaires) .....	13
2.3 Par type de chômage temporaire (en jours indemnisés) .....	14
2.4 Par branche d'activités (en unités budgétaires) .....	16
<b>3 Chômeurs complets indemnisés</b> .....	<b>17</b>
3.1 Introduction .....	17
3.2 Evolution des chômeurs complets indemnisés demandeurs d'emploi (CCI-DE) .....	19
3.3 Evolution des chômeurs complets indemnisés non-demandeurs d'emploi (CCI-NDE) .....	26
3.4 Thèmes spécifiques relatifs au chômage .....	28
<b>4 Travailleurs à temps partiel</b> .....	<b>35</b>
4.1 Selon le régime .....	35
4.2 Par région .....	37
4.3 Selon le sexe .....	38
4.4 Selon la classe d'âge .....	39
<b>5 Mesures pour l'emploi et la formation</b> .....	<b>41</b>
5.1 Introduction : conséquences de la sixième réforme de l'État .....	41
5.2 Mesures pour l'emploi et l'activation .....	44
5.3 Dispenses .....	46
<b>6 Crédit-temps, congé thématique et interruption de carrière</b> .....	<b>47</b>
6.1 Evolution générale .....	47
6.2 Crédit-temps .....	50
6.3 Congés thématiques .....	52
6.4 Interruption de carrière .....	54
6.5 Répartition de toutes les interruptions confondues selon le motif .....	56

<b>7</b>	<b>Aperçu général .....</b>	<b>59</b>
<b>8</b>	<b>Comparaison internationale .....</b>	<b>61</b>
8.1	Taux de chômage .....	61
8.2	Taux d'emploi .....	63
8.3	Taux d'inactivité.....	64



# 1

## Contexte conjoncturel

L'année 2022 a commencé avec de bonnes perspectives à la lumière d'une modération des conséquences de la crise corona. Après un certain temps, cependant, les conséquences du conflit en Ukraine et de la crise énergétique sont devenues visibles.

Du côté de la crise sanitaire, la phase de rémission semble bel et bien se poursuivre ; en ce qui concerne le conflit en Ukraine et son impact économique, ils commencent à se faire sentir. Au deuxième trimestre 2022, Les indicateurs conjoncturels reflètent essentiellement la courbe ascendante déjà observée dans le courant de 2021. Mais une partie des chiffres se tassent sur ce deuxième trimestre, annonçant peut-être les difficultés liées à la crise ukrainienne et à l'augmentation du coût de l'énergie.

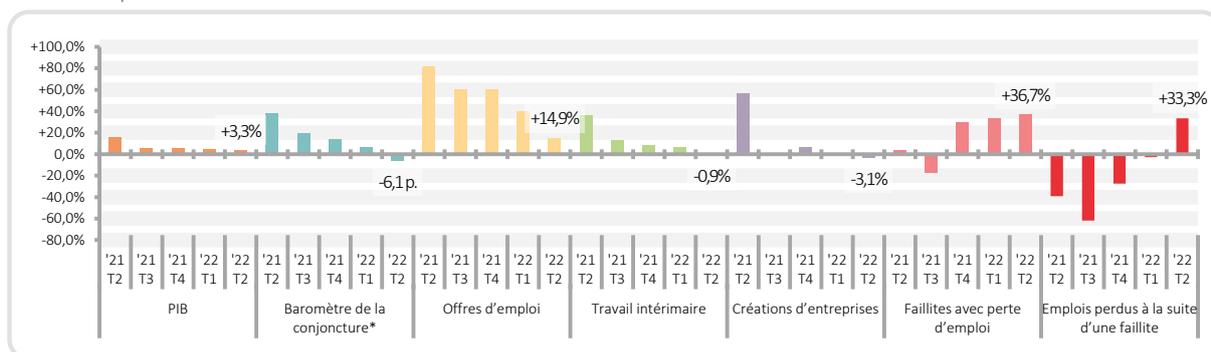
Tableau 1  
Indicateurs conjoncturels

T2	Baromètre de PIB 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	
2018	108.833	+0,6	99.714	737.166	7.588	812	4.659	1.571
2019	111.054	-3,9	98.731	718.426	8.445	994	6.550	536
2020	96.287	-31,1	65.526	486.461	7.598	503	4.736	3.167
2021	110.899	+6,9	118.780	661.045	11.911	521	2.887	1.144
2022	114.555	+0,8	136.460	655.295	11.542	712	3.849	751
Evol. 2018-2022	+ 5,3%	+0,2 p.	+ 36,9%	- 11,1%	+ 52,1%	- 12,3%	- 17,4%	- 52,2%

T2	Baromètre de PIB 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
2018	100	+0,0 p.	100	100	100	100	100
2019	102	-4,5 p.	99	97	111	122	141
2020	88	-31,7 p.	66	66	100	62	102
2021	102	+6,3 p.	119	90	157	64	62
2022	105	+0,2 p.	137	89	152	88	83

Graphique 1  
Variation relative par rapport au trimestre correspondant de l'année précédente<sup>1</sup>



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

\*En raison de sa nature, l'évolution du baromètre conjoncturel est exprimée en points plutôt qu'en pourcentages.

<sup>1</sup> 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.

Tableau 2  
Evolution du PIB

	PIB en millions euros chaînés	Evolution
2018	436.614	+1,8%
2019	446.000	+2,1%
2020	420.758	-5,7%
2021	446.643	+6,2%
2022*	456.023	+2,1%
	458.702	+2,7%
2023*	459.671	+0,8%
	466.042	+1,6%

\* Prévisions basées sur le Budget économique du Bureau Fédéral du Plan, les projections économiques et le Belgian Prime News de la Banque nationale, les Regards économiques de l'IRES, World Economic Outlook du FMI, les Economic forecasts de la Commission Européenne et le Belgium Economic Forecast de l'OCDE. Le tableau indique la croissance minimale et maximale estimée sur la base de ces différentes prévisions.

Fortement impacté par la crise du coronavirus avec une récession record au second trimestre de 2020 (-11,8%), le PIB retrouvait en 2021 et plus vite qu'espéré la voie de la croissance. En terminant l'année à +6,2%, il rejoignait à peu près son niveau d'avant la crise. Au T2 2022, le PIB affiche une progression de 0,2%, pour 0,3% au trimestre précédent, ce qui le place sur une courbe légèrement ascendante, similaire à celle qu'il présentait depuis 2013 avant la crise corona.

Les projections sur 2022 et 2023 sont encore incertaines. Toutes les agences consultées continuent d'annoncer une croissance pour les deux années mais ont revu la progression à la baisse par rapport à leurs estimations du T1 2022 : entre 2,1 et 2,7% pour 2022 et de 0,8% à 1,6% pour 2023.

Le baromètre de la conjoncture qui enregistrait -36 points au pic de la crise corona, affiche à nouveau des valeurs favorables depuis avril 2021 avec une moyenne de +6 points. Au deuxième trimestre 2022, la tendance indiquait à nouveau une certaine prudence : alors qu'il était toujours positif jusqu'en mai, le baromètre était négatif en juin (-1,8).

L'influence de la guerre en Ukraine n'est pas encore visible dans les chiffres de l'emploi qui, sur la lancée de 2021, continuent d'augmenter : 136.460 offres d'emploi sur le marché au T2 2022, soit 37% de plus qu'au T2 2018. Une hausse presque identique est visible du côté des nouvelles entreprises et représente, avec 11.542 entreprises créées, un pic inédit sur les quinze dernières années. Seul l'indicateur de l'emploi intérimaire diminue bien que faiblement (-0,9%). Il est plus bas que l'effectif d'avant la crise du coronavirus : 737.166 en T2 2022 contre 655.295 en T2 2018.

L'indicateur des faillites avec perte d'emplois révèle des chiffres à la hausse par rapport au T2 2022 (+36,7%) mais on se souviendra qu'un moratoire suspendait le processus de faillites jusque fin janvier 2021. Comparés à ceux de 2018, les résultats sont en fait positifs, d'autant que le nombre de travailleurs concernés par ces faillites est quant à lui à la baisse. De même, le nombre de licenciements collectifs a très fortement diminué.



# 2

## Chômage temporaire

### 2.1

#### Chômage temporaire par région (en unités physiques)<sup>2</sup>

Tableau 3  
Evolution des chômeurs temporaires par région en unités physiques

T2	Région flamande	Région wallonne	Région de Bruxelles-Capitale	Pays	Région flamande	Région wallonne	Région de Bruxelles-Capitale	Pays
2018	52.038	28.983	4.771	85.793	100	100	100	100
2019	57.560	30.172	4.710	92.442	111	104	99	108
2020	620.268	272.899	89.499	982.666	1192	942	1876	1145
2021	210.585	106.417	36.577	353.579	405	367	767	412
2022	102.426	54.987	15.077	172.490	197	190	316	201
Evol. 2018-2022	+96,8%	+89,7%	+216,0%	+101,1%				

<sup>2</sup> Pour ce qui concerne le chômage temporaire, les données ne sont, en principe, utilisées qu'une fois vérifiées. Celles-ci ne sont toutefois disponibles qu'avec un retard d'environ 6 mois. Les données utilisées pour la période la plus récente sont par conséquent les données avant vérification.

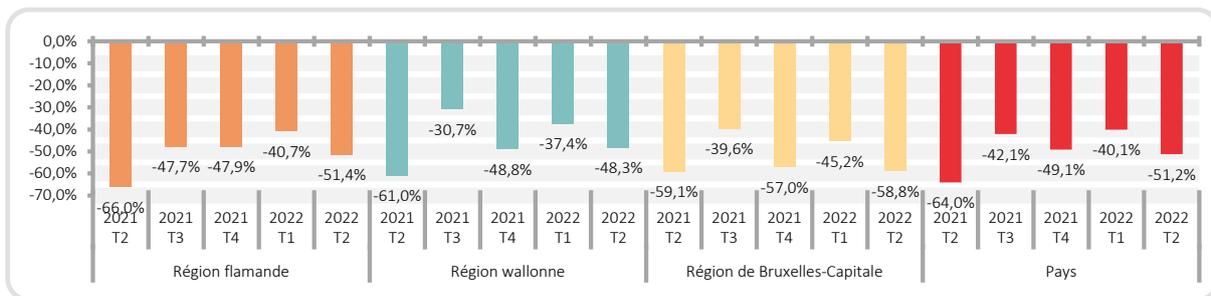
La crise corona touche progressivement à sa fin. On constate également dans l'évolution du chômage temporaire. En T2 2022, on dénombre encore 172.490 unités physiques de chômage temporaires (tous types confondus). C'est encore presque le double du nombre du deuxième trimestre pré-corona T2 2019 (92.442 unités physiques), mais la tendance est clairement à la baisse.

La procédure simplifiée a donc été supprimée à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2022 (voir aussi point 2.3). Cela signifie que T2 2022 est le dernier trimestre au cours duquel les employeurs et les travailleurs peuvent utiliser cette procédure souple pour demander du chômage temporaire pour force majeure suite à la crise corona ou au conflit entre la Russie et l'Ukraine.

Vous trouverez plus d'informations et de détails sur les conséquences de la pandémie de COVID-19 sur le chômage temporaire au chapitre 1 du Rapport annuel 2021 disponible sur le site de l'ONEM, et dans la note analytique bihebdomadaire publiée par le groupe de travail Social Impact Covid-19 sur leur site via ce lien : <https://socialsecurity.belgium.be/fr/elaboration-de-la-politique-sociale/impact-social-covid-19>

Les chiffres spécifiques sur le chômage temporaire suite à la crise corona restent disponibles sur notre site <https://www.onem.be/fr/documentation/statistiques/chomage-temporaire-pour-force-majeure-de-crise/chiffres>.<sup>3</sup>

Graphique 2  
Variation relative par rapport au trimestre correspondant de l'année précédente



En raison de la crise corona, le chômage temporaire en unités physiques est toujours élevé au T2 2022, mais nous constatons quand même une diminution de 51,2% par rapport à la même période de l'année précédente. Cette diminution est visible dans les trois régions : -51,4% en Région flamande, -48,3% en Région wallonne, et -58,8% en Région de Bruxelles-Capitale.

<sup>3</sup> Sur le site Web, nous utiliserons désormais le terme "chômage temporaire pour force majeure de crise" au lieu de "chômage temporaire suite au coronavirus COVID-19". En effet, la procédure simplifiée de chômage temporaire pour cause de force majeure "corona" peut être suivie non seulement dans le contexte de la pandémie, mais aussi dans le contexte des inondations de l'été 2021, et du conflit entre la Russie et l'Ukraine. Statistiquement, cependant, on ne peut pas distinguer sans ambiguïté les raisons du corona, des inondations ou du conflit entre la Russie et l'Ukraine.

## 2.2 Chômage temporaire par région (en unités budgétaires)

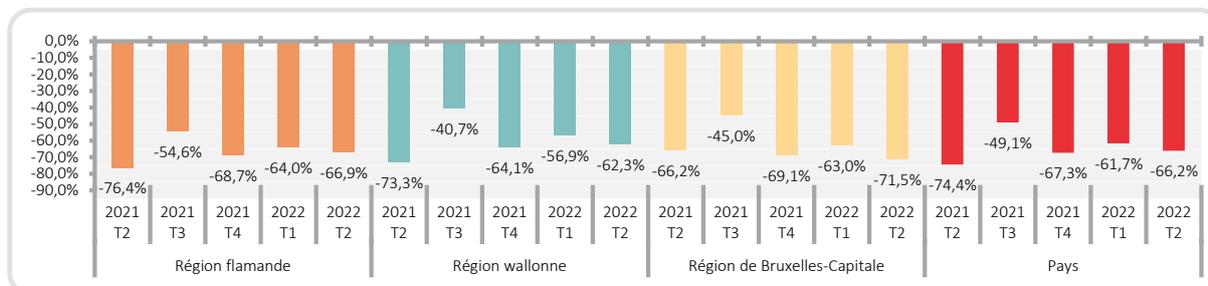
Tableau 4  
Chômage temporaire par région  
(en unités budgétaires)

T2	Région flamande	Région wallonne	Région de Bruxelles-Capitale	Pays	Région flamande	Région wallonne	Région de Bruxelles-Capitale	Pays
2018	9.145	6.605	988	16.737	100	100	100	100
2019	9.057	6.323	937	16.317	99	96	95	97
2020	269.662	133.403	48.673	451.738	2949	2020	4928	2699
2021	63.523	35.606	16.460	115.589	695	539	1667	691
2022	20.999	13.412	4.691	39.102	230	203	475	234
Evol. 2018-2022	+ 129,6%	+ 103,1%	+ 375,0%	+ 133,6%				

En général, les chômeurs temporaires ne perçoivent des allocations que pour quelques jours par mois. C'est pourquoi il convient d'exprimer également le volume du chômage temporaire en équivalents temps plein, c'est-à-dire en unités budgétaires.<sup>4</sup> Cette manière d'illustrer la situation complète et nuance l'évolution en unités physiques.

Par rapport au T2 2021, le chômage temporaire exprimé en unités budgétaires en T2 2022 a enregistré une diminution de 66,2%, par rapport à une diminution de 51,2% en unités physiques. Cela signifie que le nombre moyen de jours indemnisés par paiement a diminué par rapport à celui de l'année dernière (25,5 jours lors du T2 2021 et 17,7 jours lors du T2 2022).

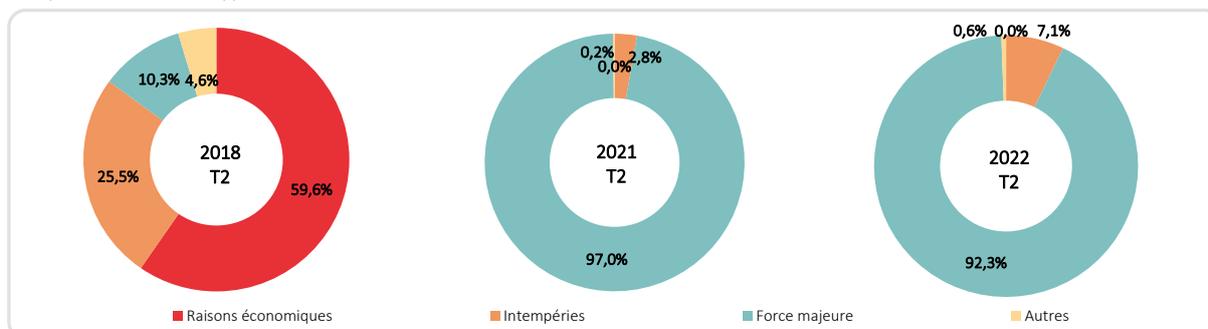
Graphique 3  
Variation relative par rapport au trimestre correspondant de l'année précédente



<sup>4</sup> Il s'agit du nombre de jours indemnisés divisé par le nombre de jours indemnisables du mois de référence (c.-à-d. tous les jours sauf les dimanches). Consultez également le site internet de l'ONEM pour de plus amples informations concernant les unités statistiques.

## 2.3 Par type de chômage temporaire (en jours indemnisés)

Graphique 4  
Répartition du nombre de jours indemnisés de chômage temporaire selon le type



Dans des circonstances normales, le chômage temporaire est accordé principalement pour des raisons économiques. Néanmoins, pendant la crise corona, il a été décidé de limiter les formalités administratives afin de faciliter un paiement rapide. Suite à cette décision, les employeurs peuvent immédiatement déclarer tout le chômage temporaire lié à la crise corona comme force majeure. Après une première amélioration, pour le mois de septembre 2020, cet assouplissement n'a été autorisé que pour les « secteurs durement touchés ». Lorsqu'il est devenu évident que la crise n'était pas encore terminée, l'assouplissement a été réintroduit à partir d'octobre 2020. En mars 2022, le gouvernement a décidé de prolonger la procédure simplifiée de chômage temporaire pour la période du 01.04.2022 jusqu'au 30.06.2022

Statistiquement - à l'exception du mois<sup>5</sup> de septembre 2020 - nous avons classé le chômage temporaire pour des raisons économiques ou la suspension employés sous la raison de « force majeure ». C'est la raison pour laquelle il n'y a pas de jours pour des raisons économiques ou de suspension au T2 2022.

Si l'on considère l'ensemble des raisons économiques, la suspension employés et la force majeure, on constate une diminution de 67,8% au T2 2022 par rapport au T2 2021.

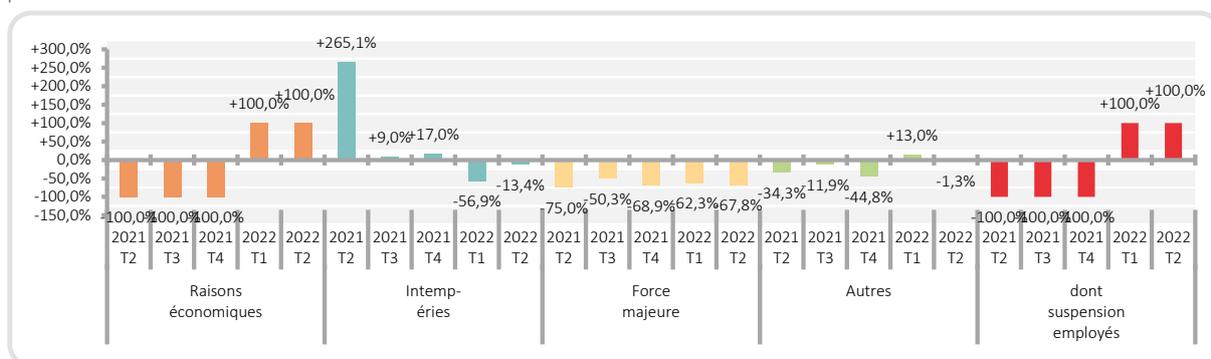
Le nombre de jours de chômage temporaire dû aux intempéries a également diminué: -13,4% au T2 2022 par rapport au T2 2021.

<sup>5</sup> On entend ici le mois de référence, c'est-à-dire le mois auquel le paiement se rapporte. Les publications statistiques sont basées sur les paiements effectués pendant les mois d'introduction. Statistiquement, seuls les 4 mois de référence les plus récents sont pris en compte pour chaque mois d'introduction.

Tableau 5  
Evolution du nombre de jours de chômage temporaire  
indemnisés selon le type

T2	Raisons économiques	Intemp- éries	Force majeure	Autres	dont		Raisons économiques	Intemp- éries	Force majeure	Autres	dont	
					suspension employés	Total					suspension employés	Total
2018	796.215	340.247	137.140	62.037	21.955	1.335.639	100	100	100	100	100	100
2019	856.973	257.876	129.467	48.566	16.783	1.292.881	108	76	94	78	76	76
2020	25.818	68.585	35.112.914	27.133	370	35.234.449	3	20	25.604	44	2	2
2021	0	250.426	8.761.559	17.823	0	9.029.808	0	74	6.389	29	0	0
2022	0	216.967	2.820.415	17.599	0	3.054.980	0	64	2.057	28	0	0
Evol. 2018- 2022	- 100,0%	- 36,2%	+ 1956,6%	- 71,6%	- 100,0%	+ 128,7%						

Graphique 5  
Variation relative du nombre de jours indemnisés par  
motif par rapport au trimestre correspondant de l'année  
précédente



## 2.4 Par branche d'activités (en unités budgétaires)<sup>6</sup>

Tableau 6

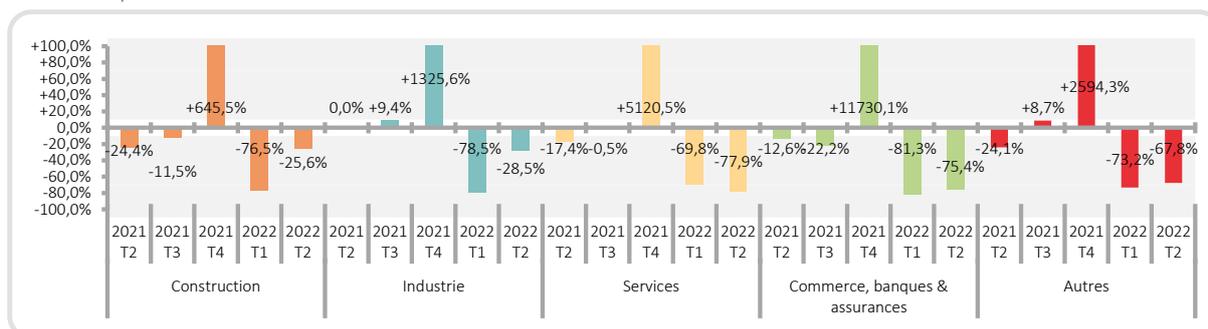
Evolution du chômage temporaire par branche d'activités  
en unités budgétaires

T2	Construction	Industrie	Services	Commerce, banques & assurances	Autres	Construction	Industrie	Services	Commerce, banques & assurances	Autres
2018	5.990	4.494	4.149	1.035	1.069	100	100	100	100	100
2019	5.303	4.917	4.128	805	1.163	89	109	100	78	109
2020	39.535	70.103	215.528	95.250	31.323	660	1560	5195	9199	2929
2021	9.291	15.045	65.011	17.843	8.398	155	335	1567	1723	785
2022	6.911	10.760	14.337	4.387	2.707	115	239	346	424	253
Evol. 2018- 2022	+ 15,4%	+ 139,4%	+ 245,6%	+ 323,7%	+ 153,2%					

La diminution annuelle générale du chômage temporaire en unités budgétaires au T2 2022 est perceptible dans toutes les branches d'activités.

Graphique 6

Variation relative par rapport au trimestre correspondant  
de l'année précédente



<sup>6</sup> Depuis le T3 2018, la division par branche d'activités a été rendue conforme à la classification NACEBEL. Pour assurer la comparabilité avec le passé, le regroupement suivant a été appliqué:

- Services: activités de services administratifs et de soutien ; production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets et dépollution ; activités immobilières ; activités des ménages en tant qu'employeurs, activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre ; information et communication ; arts, spectacles et activités récréatives ; santé humaine et action sociale ; enseignement ; administration publique ; autres activités de services ; hébergement et restauration ; et activités spécialisées, scientifiques et techniques;
- Commerce, banques et assurances: activités financières et d'assurance ; commerce, réparation de véhicules automobiles et de motocycles.

Aucun regroupement n'était nécessaire pour les deux autres grands secteurs..

# 3

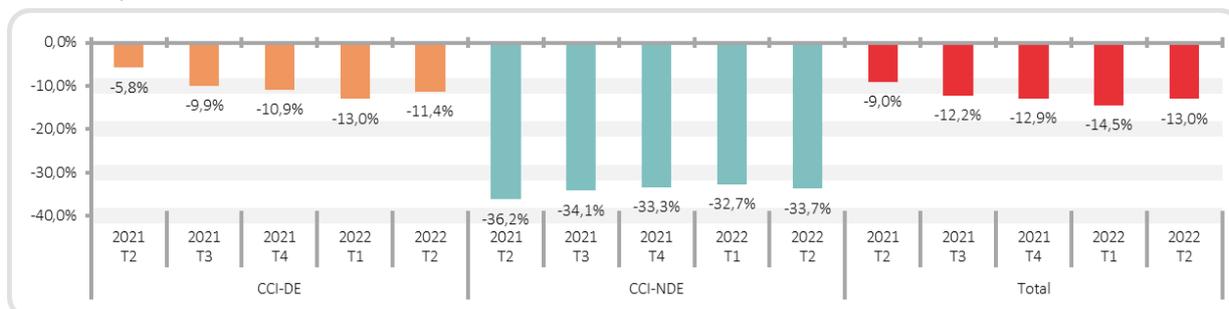
## Chômeurs complets indemnisés

### 3.1 Introduction

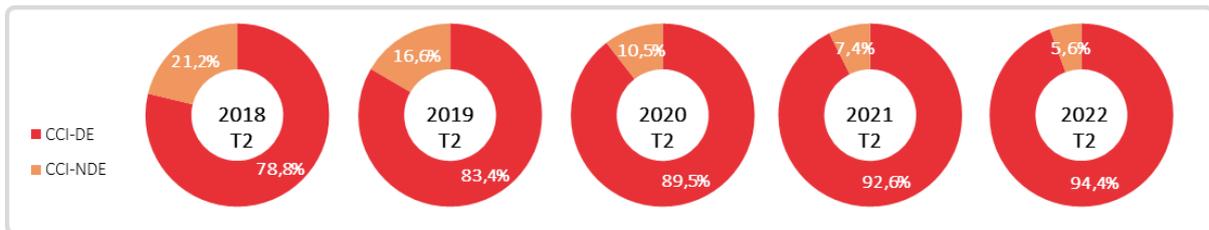
Tableau 7  
Evolution des CCI (DE + NDE)

T2	CCI-DE	CCI-NDE	Total	CCI-DE	CCI-NDE	Total
2018	344.480	92.830	437.310	100	100	100
2019	322.926	64.226	387.152	94	69	89
2020	346.504	40.658	387.162	101	44	89
2021	326.318	25.945	352.263	95	28	81
2022	289.215	17.211	306.426	84	19	70
Evol. 2018-2022	-16,0%	-81,5%	-29,9%			

Graphique 7  
Variation relative par rapport au trimestre correspondant de l'année précédente



Graphique 8  
Proportion des CCI



Les chômeurs complets indemnisés regroupent tant les demandeurs d'emploi (CCI-DE) que les non-demandeurs d'emploi (CCI-NDE). Parmi les demandeurs d'emploi, nous comptons les chômeurs complets indemnisés demandeurs d'emploi admis sur la base de prestations de travail à temps plein, les chômeurs complets indemnisés demandeurs d'emploi admis sur la base des études, les chômeurs complets indemnisés demandeurs d'emploi admis sur la base de prestations de travail à temps partiel volontaire et les demandeurs d'emploi indemnisés dans le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) et depuis octobre 2020, les demandeurs d'emploi indemnisés non mobilisables bénéficiant d'une allocation de sauvegarde. Le groupe des 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.

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.

Le nombre de non-demandeurs d'emploi a diminué de 33,7%, tandis que le nombre de demandeurs d'emploi diminue de 11,4%. De ce fait, la part des non-demandeurs d'emploi dans le total des CCI continue de diminuer (5,6% des CCI au T2 2022, contre 21,2% au T2 2018). Le nombre total de CCI diminue de 13,0% sur une base annuelle.

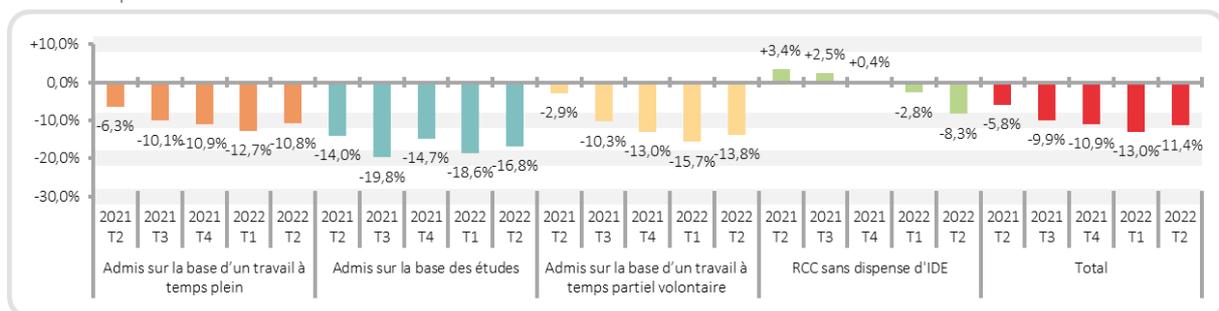
## 3.2 Evolution des chômeurs complets indemnisés demandeurs d'emploi (CCI-DE)

### 3.2.1 Selon le régime

Tableau 8  
Evolution des CCI-DE selon le régime

T2	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	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
2018	279.889	35.871	20.136	8.584	0	344.480	100	100	100	100	100
2019	263.651	30.795	18.852	9.627	0	322.926	94	86	94	112	94
2020	284.282	30.782	20.934	10.507	0	346.504	102	86	104	122	101
2021	266.263	26.465	20.337	10.867	2.386	326.318	95	74	101	127	95
2022	237.506	22.011	17.528	9.961	2.208	289.215	85	61	87	116	84
Evol. 2018-2022	-15,1%	-38,6%	-13,0%	+16,0%	-	-16,0%					

Graphique 9  
Variation relative par rapport au trimestre correspondant de l'année précédente



Au T2 2022, on a comptabilisé, en moyenne, 289.215 chômeurs complets indemnisés demandeurs d'emploi (CCI-DE) par mois, soit 37.103 ou 11,4% de moins qu'au T2 2021.

Dans le sous-groupe le plus important, celui des CCI-DE sur la base de prestations de travail à temps plein, la diminution sur une base annuelle s'élève à 10,8%. Le nombre de CCI-DE après un travail à temps partiel volontaire diminue également de 13,8% sur une base annuelle.

Le nombre de chômeurs en RCC sans dispense de l'obligation d'inscription comme demandeur d'emploi diminue sous l'influence de la limitation des possibilités de dispense (voir infra) à concurrence de 8,3% sur une base annuelle jusqu'à 9.961 unités physiques.

On enregistre aussi une diminution chez les CCI-DE admis sur la base des études (-16,8% sur une base annuelle ou -38,6% par rapport à 2018).

Suite aux mesures liées au coronavirus, il a été décidé que la durée des allocations d'insertion, qui est normalement limitée à trois ans, serait prolongée pendant la période d'avril à septembre 2020. Cette période a été étendue jusqu'au 30 septembre 2021. Il n'y a pas eu de prolongation lorsque le droit aux allocations d'insertion avait déjà pris fin avant le 01.04.2020.

Enfin, à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2020, un nouveau statut a été créé. Il s'agit des demandeurs d'emploi non mobilisables, c'est-à-dire des demandeurs 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 confrontés 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.

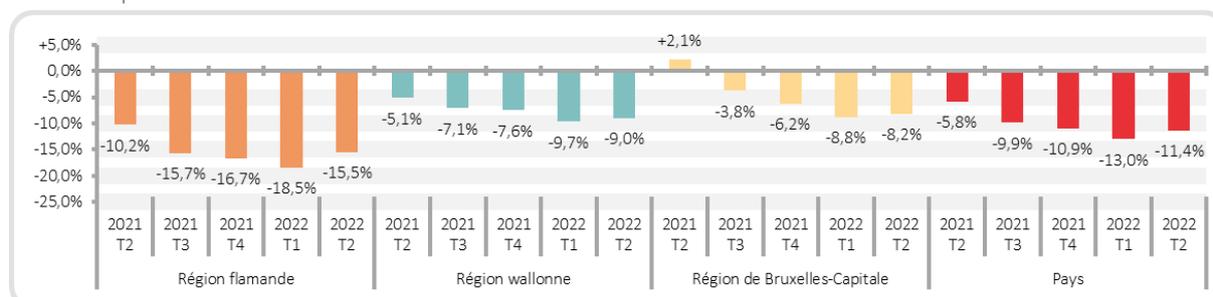
Le statut de demandeur d'emploi non mobilisable est accordé pour une période de deux ans et est renouvelable moyennant une nouvelle évaluation au moyen de l'outil de screening ICF. Au T2 2022, il y avait, en moyenne, 2.208 demandeurs d'emploi indemnisés non mobilisables bénéficiant d'une allocation de sauvegarde.

### 3.2.2 Par région

Tableau 9  
Evolution des CCI-DE par région

T2	Région flamande	Région wallonne	Région de Bruxelles-Capitale	Pays	Région flamande	Région wallonne	Région de Bruxelles-Capitale	Pays
2018	141.153	139.465	63.861	344.480	100	100	100	100
2019	129.517	130.904	62.505	322.926	92	94	98	94
2020	140.430	140.415	65.660	346.504	99	101	103	101
2021	126.051	133.207	67.061	326.318	89	96	105	95
2022	106.458	121.182	61.574	289.215	75	87	96	84
Evol. 2018-2022	-24,6%	-13,1%	-3,6%	-16,0%				

Graphique 10  
Variation relative par rapport au trimestre correspondant de l'année précédente



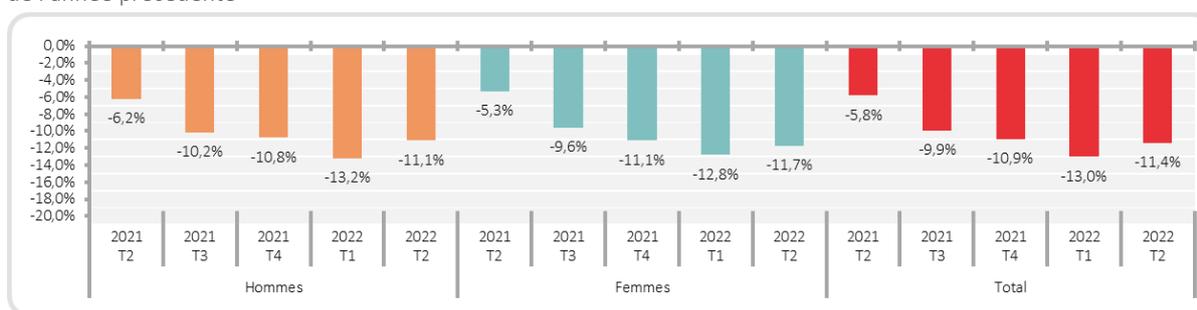
Depuis T2 2018, le nombre de CCI-DE a diminué de 24,6% en Région flamande. En Région wallonne, on observe une diminution moins prononcée de 13,1%, tandis que dans la Région de Bruxelles-Capitale, la diminution n'est que de 3,6%. Depuis T3 2021, la diminution sur base annuelle s'observe dans toutes les Régions.

### 3.2.3 Selon le sexe

Tableau 10  
Evolution des CCI-DE par sexe

T2	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
2018	189.738	154.741	344.480	100	100	100
2019	179.882	143.044	322.926	95	92	94
2020	194.237	152.268	346.504	102	98	101
2021	182.124	144.194	326.318	96	93	95
2022	161.903	127.312	289.215	85	82	84
Evol. 2018-2022	-14,7%	-17,7%	-16,0%			

Graphique 11  
Variation relative par rapport au trimestre correspondant  
de l'année précédente



Au cours des cinq dernières années, le chômage a évolué de manière similaire pour les hommes (-14,7%) et pour les femmes (-17,7%).

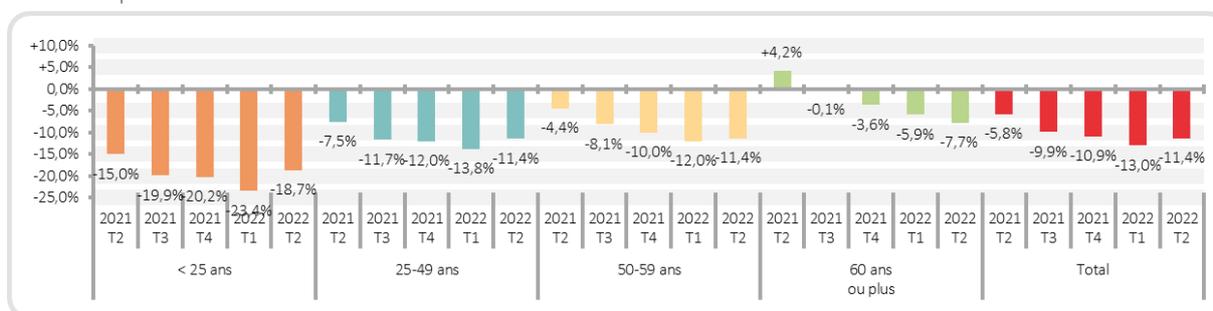
Sur une base annuelle, il n'y a pas de différence non plus. Au T2 2022, les hommes connaissent une diminution de 11,1% et les femmes de 11,7%. La part des hommes est de 56,0% et celle des femmes est de 44,0%.

### 3.2.4 Selon la classe d'âge

Tableau 11  
Evolution des CCI-DE par classe d'âge

T2	< 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
2018	26.292	196.185	88.733	33.270	344.480	100	100	100	100	100
2019	23.320	180.817	77.888	40.901	322.926	89	92	88	123	94
2020	26.734	197.907	75.054	46.809	346.504	102	101	85	141	101
2021	22.714	183.094	71.747	48.763	326.318	86	93	81	147	95
2022	18.474	162.174	63.581	44.986	289.215	70	83	72	135	84
Evol. 2018- 2022	-29,7%	-17,3%	-28,3%	+35,2%	-16,0%					

Graphique 12  
Variation relative par rapport au trimestre correspondant  
de l'année précédente



Sur base annuelle, le nombre de CCI-DE < 25 ans (-18,7% ou -4.240 unités), le nombre de CCI-DE de 25 à 49 ans (-11,4% ou -20.920 unités) et le nombre de CCI-DE de 50 à 59 ans (-11,4% ou 8.166 unités) ont diminué.

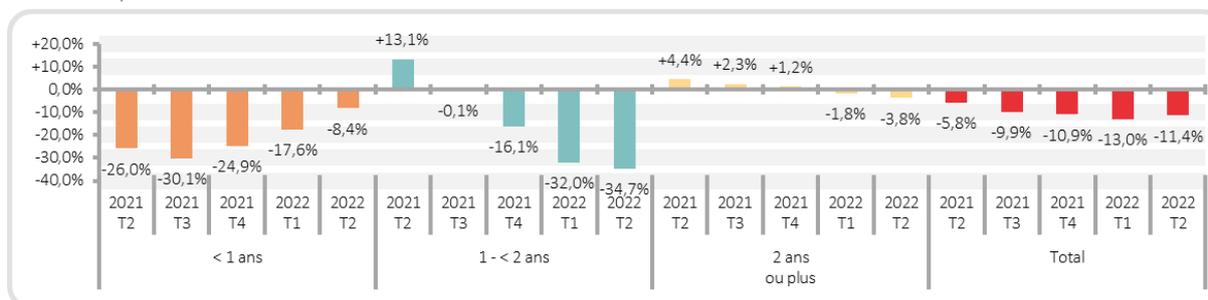
Par ailleurs, on note également une baisse chez les personnes de plus de 60 ans (-7,7% ou 3.777 unités). En effet, à partir de 2020, les dispenses ne peuvent être demandées que sur la base d'un parcours professionnel d'au moins 44 ans et non plus sur la base de l'âge.

### 3.2.5 Selon la durée du chômage

Tableau 12  
Evolution des CCI-DE par durée de chômage

T2	< 1 an	1 - < 2 ans	2 ans ou plus	Total	< 1 an	1 - < 2 ans	2 ans ou plus	Total
2018	121.167	56.919	166.394	344.480	100	100	100	100
2019	114.173	53.571	155.183	322.926	94	94	93	94
2020	133.195	57.588	155.722	346.504	110	101	94	101
2021	98.614	65.145	162.559	326.318	81	114	98	95
2022	90.368	42.514	156.333	289.215	75	75	94	84
Evol. 2018-2022	-25,4%	-25,3%	-6,0%	-16,0%				

Graphique 13  
Variation relative par rapport au trimestre correspondant de l'année précédente



Parmi les trois catégories considérées, les chômeurs avec une période de chômage de moins d'un an sont par définition le groupe le plus sensible à la conjoncture. C'est pourquoi ce groupe a le plus diminué au cours des cinq dernières années, principalement pendant une période de haute conjoncture avant la crise Corona (-25,4%). La diminution du groupe ayant une durée de chômage de 1 à < 2 ans (-25,3%) est principalement liée à la forte baisse observée entre T2 2021 et T2 2022. La diminution du groupe ayant une durée de chômage de 2 ans ou plus (-6,0%), est beaucoup plus faible.

Les variations annuelles montrent qu'une fois les pires effets de la crise corona passés, ce sont les chômeurs ayant une durée de chômage de 1 à < 2 ans qui en ont le plus profité. Leur nombre a diminué de 34,7% au T2 2022 pour atteindre 42.514

paiements par mois. Cela est dû tout d'abord à un glissement relativement important du chômage de courte durée (< 1 an) vers le chômage à durée moyenne (1 - < 2 ans) après les premiers confinements stricts consécutifs à la crise corona et ensuite à la forte augmentation de la demande de main-d'œuvre une fois les premières vagues de la pandémie passées. Au T2 2022, on note aussi, en moyenne, 90.368 paiements par mois pour les CCI-DE dont la durée de chômage est inférieure à 1 an (-8,4% par rapport à T2 2021) et 156.333 paiements par mois pour les CCI-DE d'une durée de chômage de 2 ans ou plus (-3,8% -par rapport au T2 2021).

### 3.2.6 Selon la catégorie familiale

Tableau 13  
Evolution des CCI-DE par catégorie familiale

T2	Chefs de famille	Isolés	Cohabitants	Total	Chefs de famille	Isolés	Cohabitants	Total
2018	100.124	89.592	154.764	344.480	100	100	100	100
2019	93.551	85.503	143.872	322.926	93	95	93	94
2020	95.320	91.912	159.273	346.504	95	103	103	101
2021	90.233	89.485	146.600	326.318	90	100	95	95
2022	81.400	79.963	127.851	289.215	81	89	83	84
Evol. 2018-2022	-18,7%	-10,7%	-17,4%	-16,0%				

Graphique 14  
Variation relative par rapport au trimestre correspondant de l'année précédente



N. B. : Le total peut également englober un nombre restreint de CCI-DE appartenant à une autre catégorie familiale que les trois catégories les plus habituelles reprises ci-dessus.

Entre le T2 2018 et le T2 2022, le nombre de CCI-DE cohabitants a baissé de 17,4%, le nombre de chefs de famille de 18,7% alors que pour les isolés, la diminution s'élève à 10,7%.

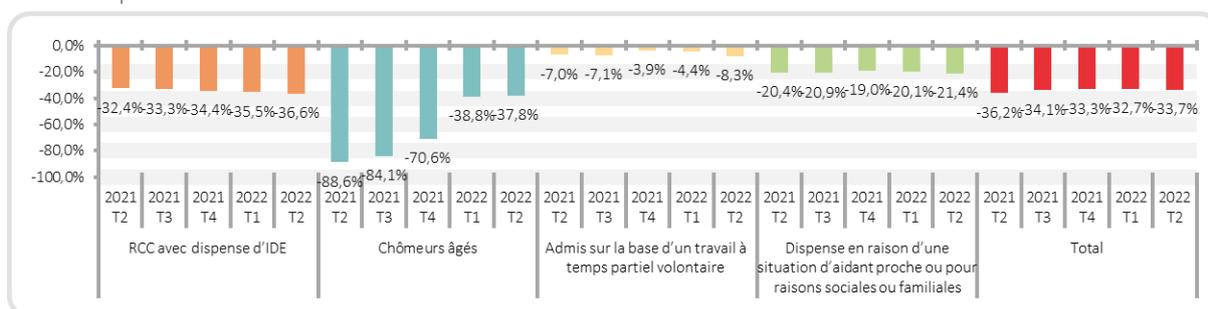
Sur une base annuelle, le nombre de CCI-DE diminue également dans toutes les catégories familiales.

### 3.3 Evolution des chômeurs complets indemnisés non-demandeurs d'emploi (CCI-NDE)

Tableau 14  
Evolution des CCI-NDE selon le régime

T2	RCC avec dispense d'IDE	Chômeurs âgés	Admis sur la base d'un travail à temps partiel volontaire	Dispense en raison d'une situation d'aidant proche ou pour raisons sociales ou familiales	Total	RCC avec dispense d'IDE	Chômeurs âgés	Admis sur la base d'un travail à temps partiel volontaire	Dispense en raison d'une situation d'aidant proche ou pour raisons sociales ou familiales	Total
2018	67.242	20.734	4.031	824	92.830	100	100	100	100	100
2019	48.771	11.114	3.529	812	64.226	73	54	88	99	69
2020	33.330	4.051	2.680	597	40.658	50	20	66	72	44
2021	22.515	464	2.491	475	25.945	33	2	62	58	28
2022	14.264	288	2.285	374	17.211	21	1	57	45	19
Evol. 2018-2022	-78,8%	-98,6%	-43,3%	-54,7%	-81,5%					

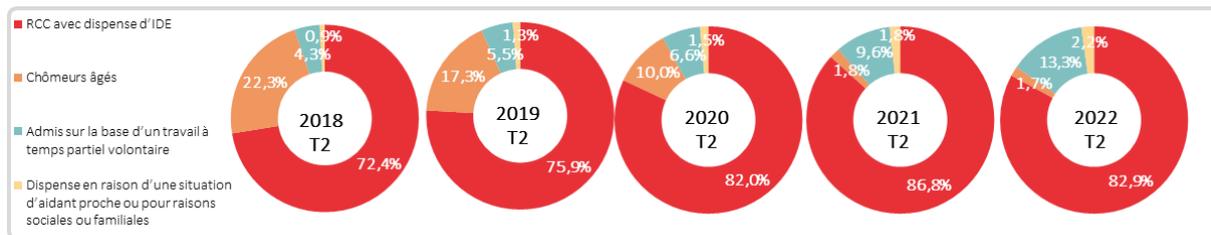
Graphique 15  
Variation relative par rapport au trimestre correspondant de l'année précédente



Le nombre de CCI-NDE diminue de manière continue à partir de 2002.

Le nombre de chômeurs âgés dispensés après des prestations de travail à temps plein diminue au cours de l'ensemble de la période considérée, et ce consécutivement aux relèvements successifs des conditions d'âge et/ou de passé professionnel. Au T2 2022, leur niveau est de 98,6% inférieur à celui enregistré au T2 2018.

Graphique 16  
Proportion des CCI-NDE selon le régime

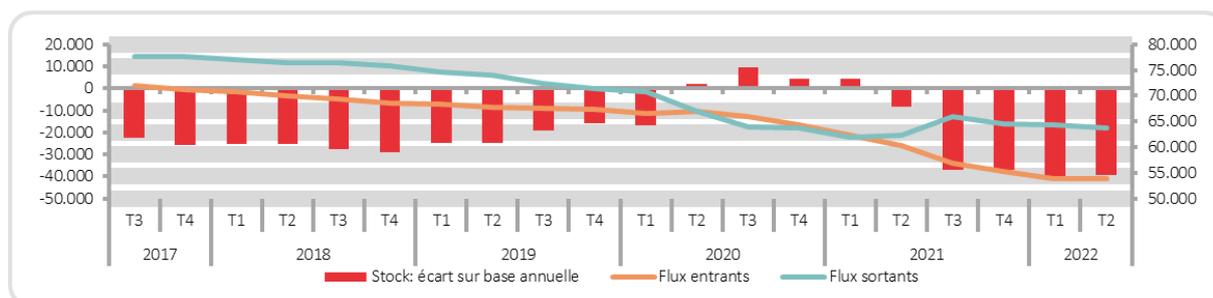


La catégorie des CCI-NDE se compose en grande partie de chômeurs en RCC dispensés de l'inscription comme demandeur d'emploi. Les trois groupes restants (les chômeurs âgés dispensés après des prestations de travail à temps plein, les CCI-NDE après un emploi à temps partiel volontaire et les CCI-NDE dispensés pour raisons sociales ou familiales ou les aidants proches) ne constituent, au T2 2022, que 17,1% du nombre total de CCI-NDE. Le nombre des RCC diminue toutefois aussi considérablement à la suite des restrictions successives apportées à ce régime, notamment le relèvement des conditions d'âge ou de carrière. D'autre part, comme pour les chômeurs âgés dispensés, l'évolution est aussi influencée par la sortie vers le régime de pension des chômeurs appartenant à la génération du « baby-boom ». Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, les chômeurs avec complément d'entreprise (RCC) peuvent également opter pour le régime de pension anticipée avant 65 ans.

## 3.4 Thèmes spécifiques relatifs au chômage

### 3.4.1 Evolution dynamique des CCI-DE

Graphique 17  
La variation sur une base annuelle des CCI-DE comparée au flux entrant et au flux sortant



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

Le graphique 17 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 2017-2022. Un flux entrant est comptabilisé en tant que tel si un CCI-DE a perçu un paiement au cours de l'un des trois mois d'introduction que compte un trimestre, mais qu'il n'a perçu aucun paiement au cours du trimestre qui précède. À l'inverse, un flux sortant est comptabilisé si un CCI-DE n'a perçu aucun paiement au cours de l'un des trois mois d'introduction que compte un trimestre, mais qu'il a bien perçu au moins un paiement au cours du trimestre qui précède. Dès lors, le stock d'un trimestre équivaut à la somme des personnes qui restent dans le régime et des entrants et il correspond donc aux CCI-DE qui ont perçu une allocation durant ce trimestre.

Les flux entrant et sortant évoluent dans le sillage de la conjoncture économique ; de ce fait, un flux entrant plus élevé s'accompagne généralement d'un flux sortant plus faible, et inversement. Depuis 2017, les flux entrant et sortants sont caractérisés par une baisse continue et jusqu'en 2019, le flux sortant est toujours plus élevé que le flux entrant. Du T2 2020

Jusqu'au T1 2021, c'est le flux entrant qui devient le plus élevé. L'augmentation des CCI-DE durant cette période n'est pas due à une augmentation des entrants mais à une diminution des sortants. En d'autres mots, le régime de chômage temporaire et le moratoire sur les faillites notamment ont permis d'éviter des licenciements et donc des entrées dans le chômage. Par contre, les chômeurs ont eu plus de difficultés à trouver du travail compte tenu de la crise et il y a donc eu moins de sorties du chômage. L'augmentation s'explique non seulement par moins de sorties vers l'emploi, mais aussi par moins de sorties vers la maladie et moins de sorties vers les formations professionnelles avec dispense d'IDE. C'est chez les jeunes de moins de 25 ans que ce ralentissement des sorties est le plus marqué.

A partir du T2 2021, le flux sortant augmente brutalement alors que la baisse du flux entrant s'accroît encore. Par conséquent, on enregistre une forte diminution des CCI-DE. Suite à la reprise économique, les chômeurs retrouvent donc plus facilement du travail et il y a aussi moins d'entrées dans le chômage.

Tableau 15  
Evolution des flux dynamiques des CCI-DE

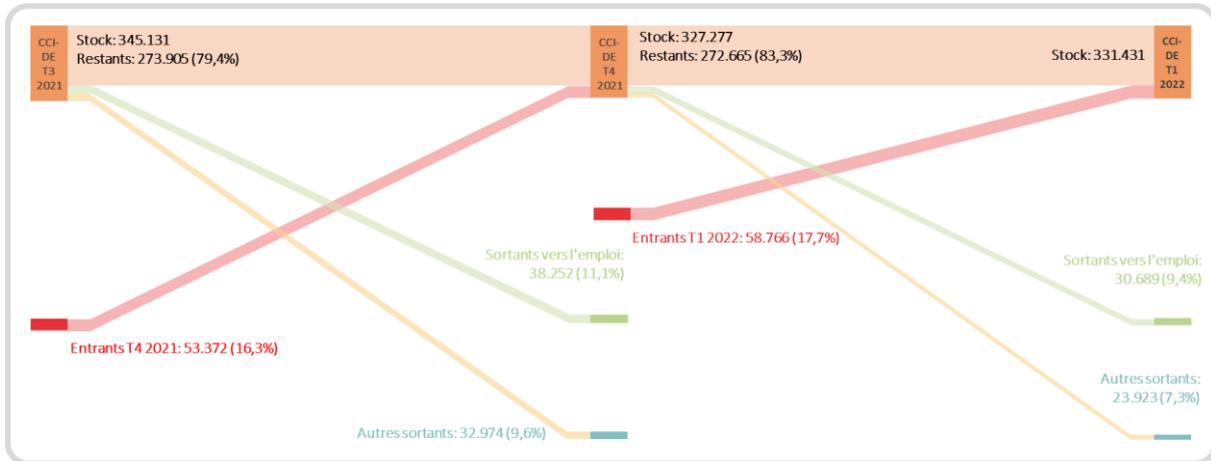
T2	Stock	Restants	Entrants	Sortants	Stock T-1	Stock	Restants	Entrants	Sortants
2018	386.239	329.273	56.966	81.297	410.570	100%	85,3%	14,7%	19,8%
2019	361.689	306.761	54.928	78.890	385.651	100%	84,8%	15,2%	20,5%
2020	363.653	307.004	56.649	64.018	371.022	100%	84,4%	15,6%	17,3%
2021	355.159	306.953	48.206	66.358	373.311	100%	86,4%	13,6%	17,8%
2022	316.055	267.822	48.233	63.609	331.431	100%	84,7%	15,3%	19,2%
Evol. 2018-2022							-0,5 pp.	+0,5 pp.	-0,6 pp.

Le Tableau 15 donne un meilleur aperçu des rapports mutuels entre flux entrant, flux sortant, stock et personnes qui restent dans le régime. Le flux entrant, le flux sortant, le stock ont déjà été définis ci-dessus. Une personne qui reste dans le régime durant un trimestre déterminé est un CCI-DE qui a perçu une allocation tant dans le trimestre en question que dans le précédent. Le rapport dynamique entre ces trois populations est visualisable dans le Graphique 18.

Les rapports entre les différentes catégories évoluent peu entre le T2 2018 et le T2 2020. En moyenne, près de 85% du stock est composé de restants et environ 15% d'entrants. Il n'y a qu'au T2 2021 qu'on observe une plus grande proportion de restants (86,4%) et moins d'entrants (13,6%) comme de sortants (17,8%). C'est la conséquence de la crise Corona.

Graphique 18

Rapports entre entrants, sortants et personnes qui restent dans le régime et détermination de la direction de sortie



Les chiffres relatifs à la sortie vers l'emploi nous permettent de mieux comprendre la dynamique qui sous-tend les évolutions en matière de chômage. La sortie totale ne donne, toutefois, aucune information sur les aspects qualitatifs de la sortie. C'est pourquoi, il est intéressant d'examiner dans quelle position socio-économique, les chômeurs se trouvent après leur sortie. Pour déterminer les positions socio-économiques, on utilise la procédure Dopfluxbis, une procédure standardisée au sein des bases de données de l'ONEM, pour suivre la position socio-économique des personnes sortantes. Pour les personnes sortantes (qui sont déterminées sur la base des données de paiement du mois d'introduction), nous examinons le mois de référence suivant qui correspond à ce paiement. Pour ce faire, 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'à et compris le mois qui suit le flux sortant.

Le graphique 18 montre, une fois encore, les rapports mutuels entre les différentes catégories durant les trimestres T3 2021, T 2021 et T1 2022, mais y ajoute de l'information relative à la direction de sortie. Il nous apprend que la direction de sortie la plus importante au T4 2021 est celle de la sortie vers le travail : plus de la moitié des personnes qui sont sorties dans les trimestres précédents, ont trouvé du travail. Pour le T1 2022, cette tendance se confirme.

### 3.4.2 Evolution des demandeurs d'emploi inoccupés non indemnisés (DE-INI)

En plus des demandeurs d'emploi bénéficiaires d'une allocation de chômage ou d'insertion, il y a aussi des demandeurs d'emploi inoccupés qui ne sont pas indemnisés dans le cadre de l'assurance-chômage.<sup>7</sup> Le tableau 16 contient des données relatives à ces demandeurs d'emploi inoccupés non indemnisés (DE-INI). Ces données sont récoltées par les services régionaux de l'emploi et rassemblées par l'ONEM.

<sup>7</sup> Les demandeurs d'emploi occupés ne sont pas pris en considération ici.

Tableau 16

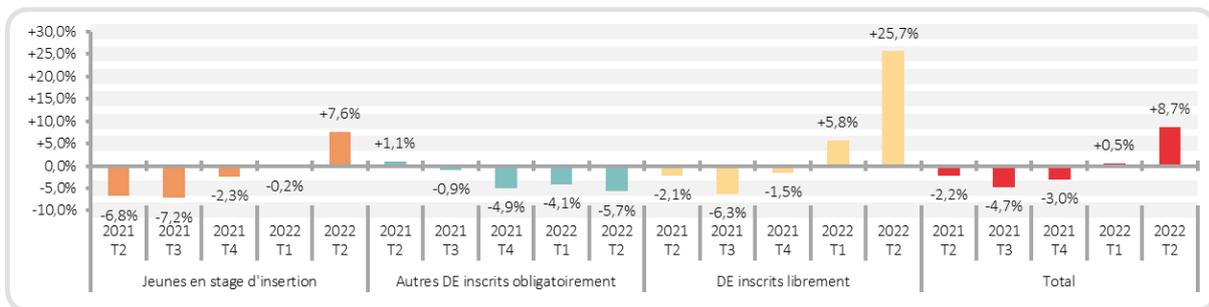
Evolution des DE-INI (demandeurs d'emploi inoccupés non indemnisés) selon le type d'inscription

T2	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
2018	40.655	50.782	55.463	146.900	100	100	100	100
2019	36.557	61.352	56.457	154.367	90	121	102	105
2020	43.153	59.150	54.949	157.252	106	116	99	107
2021	40.219	59.786	53.773	153.778	99	118	97	105
2022	43.277	56.379	67.570	167.226	106	111	122	114
Evol. 2018-2022	+ 6,4%	+ 11,0%	+ 21,8%	+ 13,8%				

Source : services régionaux de l'emploi et calculs ONEM

Graphique 19

Variation relative par rapport au trimestre correspondant de l'année précédente



Source : services régionaux de l'emploi et calculs ONEM

Le groupe des DE-INI se compose de jeunes en stage d'insertion professionnelle, de demandeurs d'emploi inscrits de manière obligatoire et de demandeurs d'emploi inscrits volontairement. Parmi les inscrits obligatoirement figurent les chômeurs sanctionnés, les demandeurs d'emploi à charge des CPAS et les demandeurs d'emploi reconnus comme personnes handicapées 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.

Au cours du deuxième trimestre de 2022, le nombre total de DE-INI sur une base annuelle s'élève à 167.226 personnes, soit une augmentation de 8,7% par rapport à T2 2021. Les demandeurs d'emploi inscrits obligatoirement ont enregistré en T2 2022 une diminution de 5,7%, tandis que les demandeurs d'emploi inscrits librement ont enregistré une augmentation de 25,7%. Les jeunes en stage d'insertion professionnelle sont également plus nombreux (7,6%).

L'augmentation du nombre de DEI-NI est en partie influencée par le conflit russo-ukrainien. Le nombre de DEI-NI de nationalité ukrainienne a plus que décuplé sur une base annuelle (passant d'une moyenne de 231 au T2 2021 à une moyenne de 2.754 au T2 2022, soit +1.092,1 %). Parmi les demandeurs d'emploi inscrits librement, on note également une augmentation supérieure à la moyenne des chômeurs de nationalité russe (d'une moyenne de 308 au T2 2021 à une moyenne de 453 au T2 2022, soit +47,2 %), même si on note des diminutions pour la nationalité russe dans les autres catégories.

L'impact de cela sur le nombre total de DEI-NI reste pour l'instant relativement limité. Les nationalités ukrainienne et russe ne représentent ensemble que 2,3 % du nombre total de DEI-NI au T2 2022. Toutes autres nationalités confondues (y compris belges), on note une augmentation sur une base annuelle de 7,2% du nombre total de DEI-NI.



# 4

## Travailleurs à temps partiel

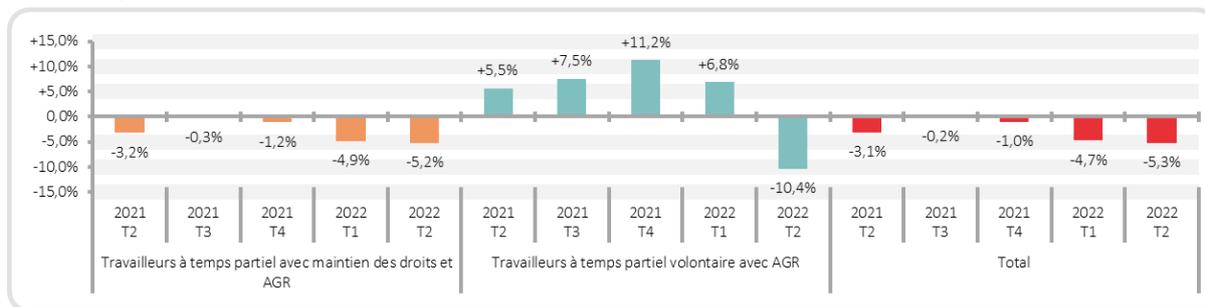
### 4.1 Selon le régime

Tableau 17  
Evolution des travailleurs à temps partiel selon le régime

T2	Deeltijdse werknemers met behoud van rechten en een IGU	Vrijwillig deeltijdse werknemers met IGU	Totaal	Deeltijdse werknemers met behoud van rechten en een IGU	Vrijwillig deeltijdse werknemers met IGU	Totaal
2018	36.738	432	37.170	100	100	100
2019	33.771	398	34.169	92	92	92
2020	32.867	457	33.324	89	106	90
2021	31.811	482	32.293	87	112	87
2022	30.158	432	30.590	82	100	82
Evol. 2018-2022	-17,9%	+0,0%	-17,7%			

Graphique 20

Variation relative par rapport au trimestre correspondant de l'année précédente



Au T2 2022, en moyenne par mois, 30.590 travailleurs à temps partiel ont été comptabilisés, c'est 1.703 soit 5,3% de moins qu'au T2 2021.

Seule une petite minorité des paiements (1,4%) est versée à des travailleurs à temps partiel volontaire bénéficiant d'une AGR. Pour ce sous-groupe, le nombre de paiements baisse de 10,4% après avoir connu une hausse régulière ces deux dernières années. Il retrouve son niveau de 2018.

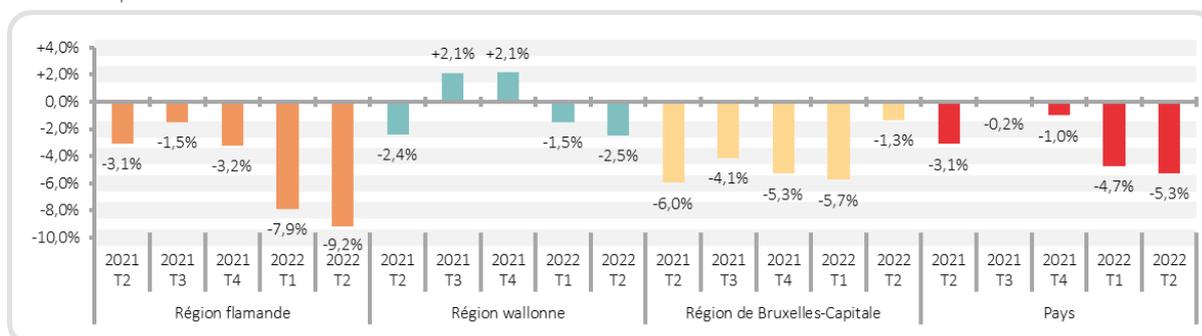
Le nombre de travailleurs à temps partiel avec maintien des droits et AGR diminue, sur une base annuelle, de 5,2%. Cette tendance s'explique par un certain nombre de modifications réglementaires introduites en 2015 portant sur le mode de calcul et les conditions d'octroi de l'AGR. Elle avait ralenti durant la crise Corona, notamment suite au gel de la dégressivité, mais elle s'accélère depuis début 2022.

## 4.2 Par région

Tableau 18  
Evolution des travailleurs à temps partiel selon la région

T2	Région flamande	Région wallonne	Région de Bruxelles-Capitale	Pays	Région flamande	Région wallonne	Région de Bruxelles-Capitale	Pays
2018	16.465	16.643	4.062	37.170	100	100	100	100
2019	14.787	15.496	3.886	34.169	90	93	96	92
2020	14.504	15.116	3.704	33.324	88	91	91	90
2021	14.057	14.753	3.483	32.293	85	89	86	87
2022	12.764	14.389	3.437	30.590	78	86	85	82
Evol. 2018-2022	-22,5%	-13,5%	-15,4%	-17,7%				

Graphique 21  
Variation relative par rapport au trimestre correspondant de l'année précédente



Depuis T2 2018, le nombre de travailleurs à temps partiel bénéficiant de l'AGR a diminué de 22,5% en Région flamande, de 15,4% en Région de Bruxelles-Capitale et de 13,5% en Wallonie.

Sur une base annuelle, on observe une baisse de 9,2% en Région flamande, de 2,5% en Région wallonne et de 1,3% dans la Région de Bruxelles-Capitale.

## 4.3 Selon le sexe

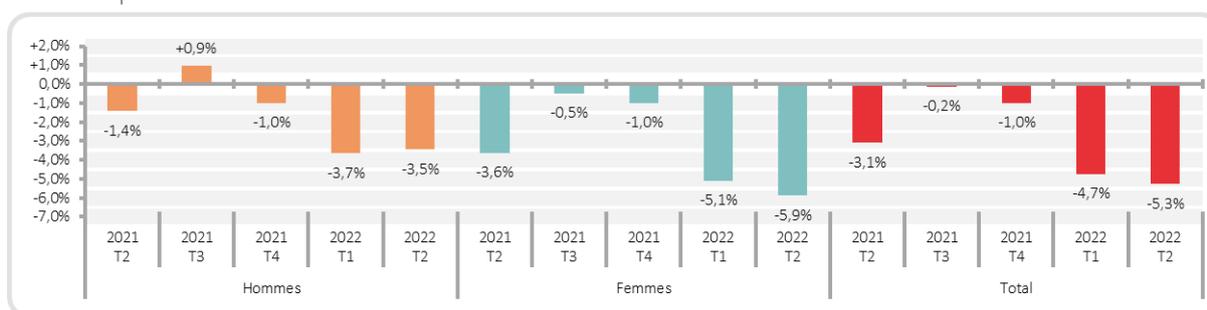
Tableau 19

Evolution des travailleurs à temps partiel selon le sexe

T2	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
2018	8.865	28.305	37.170	100	100	100
2019	8.358	25.812	34.169	94	91	92
2020	8.133	25.191	33.324	92	89	90
2021	8.017	24.276	32.293	90	86	87
2022	7.740	22.850	30.590	87	81	82
Evol. 2018-2022	-12,7%	-19,3%	-17,7%			

Graphique 22

Variation relative par rapport au trimestre correspondant de l'année précédente



Depuis T2 2018, le nombre de travailleuses à temps partiel a diminué de 19,3% contre 12,7% pour les travailleurs à temps partiel.

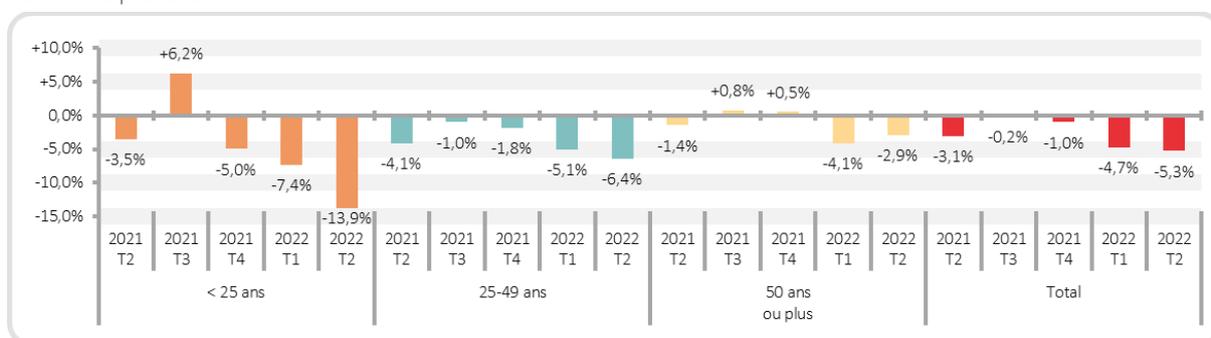
Sur une base annuelle, on constate une diminution de 3,5% chez les hommes et une diminution de 5,9% chez les femmes.

## 4.4 Selon la classe d'âge

Tableau 20  
Evolution des travailleurs à temps partiel selon la classe d'âge

T2	< 25 ans	25-49 ans	50 ans ou plus	Total	< 25 ans	25-49 ans	50 ans ou plus	Total
2018	1.104	22.914	13.152	37.170	100	100	100	100
2019	880	20.832	12.458	34.169	80	91	95	92
2020	853	19.933	12.538	33.324	77	87	95	90
2021	823	19.111	12.359	32.293	75	83	94	87
2022	709	17.885	11.995	30.590	64	78	91	82
Evol. 2018-2022	-35,8%	-21,9%	-8,8%	-17,7%				

Graphique 23  
Variation relative par rapport au trimestre correspondant de l'année précédente



Depuis T2 2018, le nombre de travailleurs à temps partiel âgés de moins de 25 ans a diminué de 35,8%. Le nombre de personnes âgées de 25 à 49 ans a diminué de 21,9% et le nombre de personnes de plus de 50 ans a diminué de 8,8% au cours de cette période.

La part des moins de 25 ans parmi les travailleurs à temps partiel n'est que de 2,3% au T2 2022.

Sur une base annuelle, la population âgée de moins de 25 ans diminue de 13,9%, la population âgée de 25 à 49 ans affiche une diminution de 6,4% et le nombre de personnes âgées de plus de 50 ans diminue de 2,9%.





# 5

## Mesures pour l'emploi et la formation

### 5.1

#### Introduction : conséquences de la sixième réforme de l'État

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

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

Pour la majorité des transferts opérationnels déjà effectués, les régimes ont été supprimés afin d'intégrer les objectifs dans d'autres régimes ou stratégies. L'allocation de stage dans la Région de Bruxelles-Capitale remplacée par un nouveau régime appelé 'Stage First' après le transfert au 1er 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 1er septembre 2018, différentes mesures de remplacement ont été prévues, mais l'ONEM n'est désormais plus impliqué dans ces matières.

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

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

Pour ce qui concerne les mesures d'activation (programme de transition professionnelle, SINE et Activa), le transfert porte sur l'attestation et certains aspects de la réglementation. SINE est la seule mesure pour laquelle il n'y a pas eu de transfert jusqu'à ce jour sauf pour la Communauté germanophone, où la mesure est abrogée, à partir du 01.01.2019.

La seule mesure Activa qui avait été maintenue initialement au niveau fédéral, est la mesure Activa APS. Bien que l'ONEM en ait conservé la responsabilité opérationnelle, ce régime a été transféré sur le plan budgétaire au SPF Intérieur. Ce dernier a prévu à partir du 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> juillet 2016 et de les supprimer totalement à partir du 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> janvier et le 1<sup>er</sup> juillet 2016). Depuis le 1<sup>er</sup> 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. À partir du 1<sup>er</sup> octobre 2017, la Région de Bruxelles-Capitale a opté pour la suppression d'Activa Start, et Activa est transformé dans le nouveau régime "Activa Brussels".

Au cours des années 2016 et 2017, les programmes de transition professionnelle ont été repris et supprimés dans toutes les régions, à l'exception de la Région de Bruxelles-Capitale qui a supprimé ces programmes au 31 décembre 2020. Ces statistiques sont donc également en passe de disparaître.

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

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

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

## 5.2 Mesures pour l'emploi et l'activation

Tableau 21  
Evolution des mesures pour l'emploi et d'activation selon le régime

T2	Compétences transférées (fédéral vers régional)							Compétences non-transférées (fédéral)	
	Activa	Programme de transition prof.	SINE	Activa START	Compl. de reprise du travail	Stage de transition	Allocation de formation	Entreprise de travail adapté	Total
2018	34.475	3.372	9.942	2	13.212	44	1.881	192	63.121
2019	35.620	2.706	9.629	2	9.286	33	173	169	57.617
2020	24.500	2.078	7.697	0	6.692	27	121	118	41.233
2021	30.288	1	7.983	0	4.426	33	99	164	42.994
2022	29.422	0	7.545	0	3.013	29	32	140	40.180
Evol. 2018-2022	-14,7%	-100,0%	-24,1%	-100,0%	-77,2%	-33,8%	-98,3%	-27,4%	-36,3%

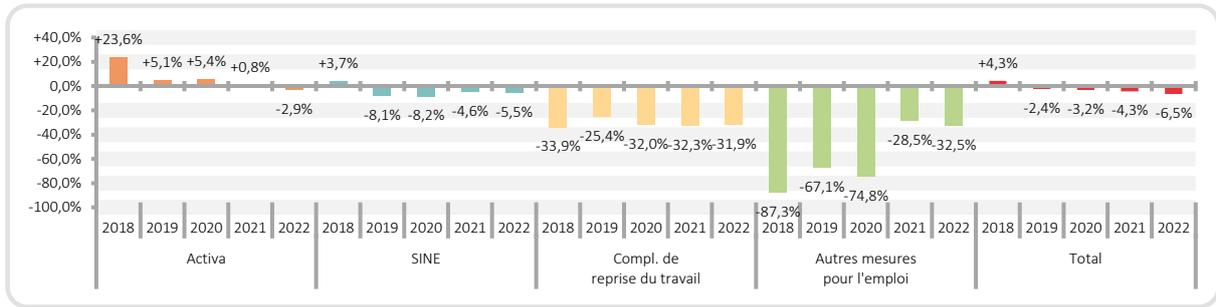
T2	Compétences transférées (régional vers fédéral)							Total
	Activa	Programme de transition prof.	SINE	Activa START	Compl. de reprise du travail	Stage de transition	Allocation de formation	
2018	100	100	100	100	100	100	100	
2019	103	80	97	84	70	74	91	
2020	71	62	77	0	51	62	65	
2021	88	0	80	0	34	75	68	
2022	85	0	76	0	23	66	64	

Sur une base annuelle, nous enregistrons une diminution pour chacune des mesures pour l'emploi et l'activation en T2 2022 y compris pour les mesures Activa qui ont connu une baisse de 2,9% pour la première fois depuis T1 2021.

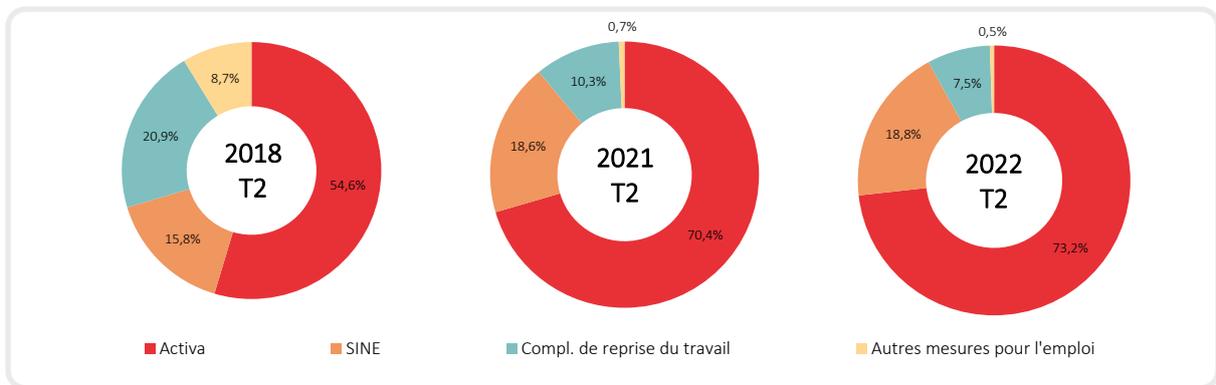
La plus forte baisse en pourcentage a été enregistrées pour les programmes de transition professionnelle, pour lesquels aucun paiement n'a été effectué au deuxième 2022. Pour l'ensemble des mesures, la diminution s'élève à 6,5%.

Par rapport à T2 2018, nous enregistrons une baisse globale de 36,3%. Le régime le plus important en T2 2022, Activa, qui représente 73,2% des mesures, a diminué de 14,7% par rapport à T2 2018.

Graphique 24  
Variation relative par rapport au trimestre correspondant de l'année précédente



Graphique 25  
Proportion des mesures pour l'emploi et d'activation

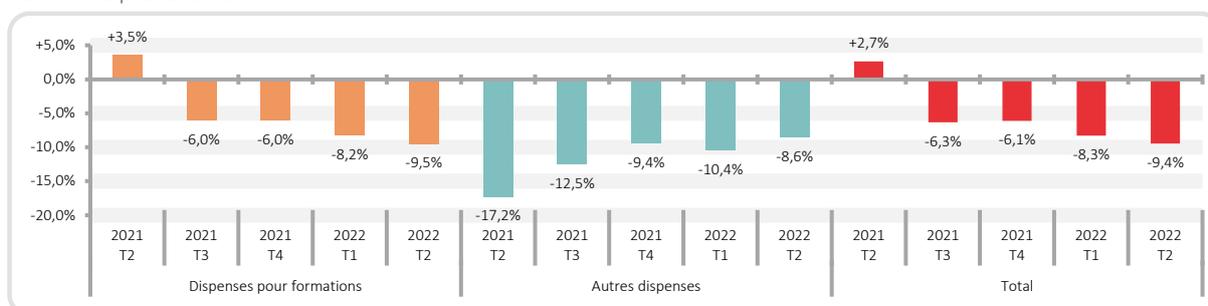


## 5.3 Dépenses

Tableau 22  
Evolution des dépenses selon le type

T2	Formations				Total	Autres dépenses				Total
	Suivre une formation professionnelle	Reprise d'études	Actions à l'étranger	Activités ALE et APS		Suivre une formation professionnelle	Reprise d'études	Actions à l'étranger	Activités ALE et APS	
2018	26.586	11.785	7	1.677	40.055	100	100	100	100	100
2019	28.701	10.297	4	1.632	40.635	108	87	62	97	101
2020	24.107	9.307	3	1.497	34.914	91	79	48	89	87
2021	25.634	8.964	4	1.237	35.840	96	76	62	74	89
2022	22.870	8.451	3	1.132	32.456	86	72	48	68	81
Evol. 2018-2022	-14,0%	-28,3%	-52,4%	-32,5%	-19,0%					

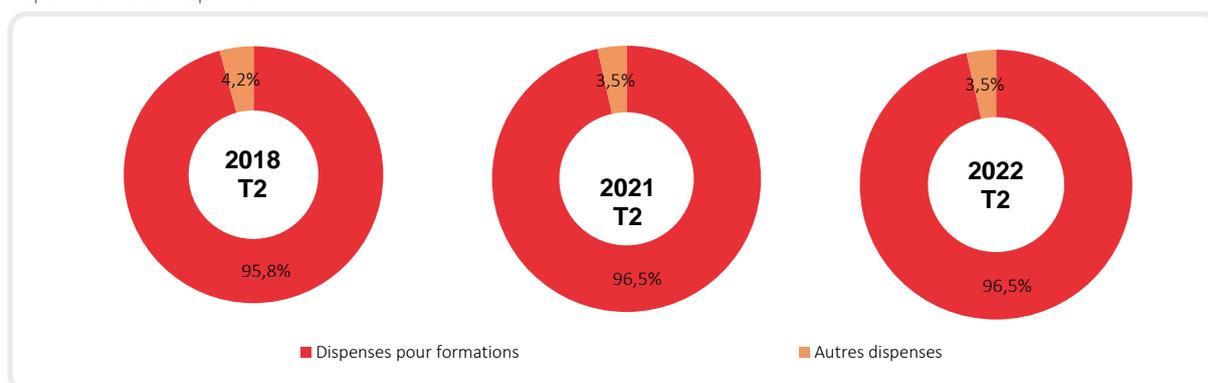
Graphique 26  
Variation relative par rapport au trimestre correspondant de l'année précédente



Pour les dépenses, on note au T2 2022 une diminution globale de 9,4% sur une base annuelle. Les dépenses pour suivre une formation professionnelle représentent le plus grand groupe de dépenses avec une part de 70,5%.

Le nombre de dépenses a diminué de 19,0% par rapport à T2 2018.

Graphique 27  
Répartition des dépenses





# 6

## Crédit-temps, congé thématique et interruption de carrière

### 6.1

#### Evolution générale

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

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

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

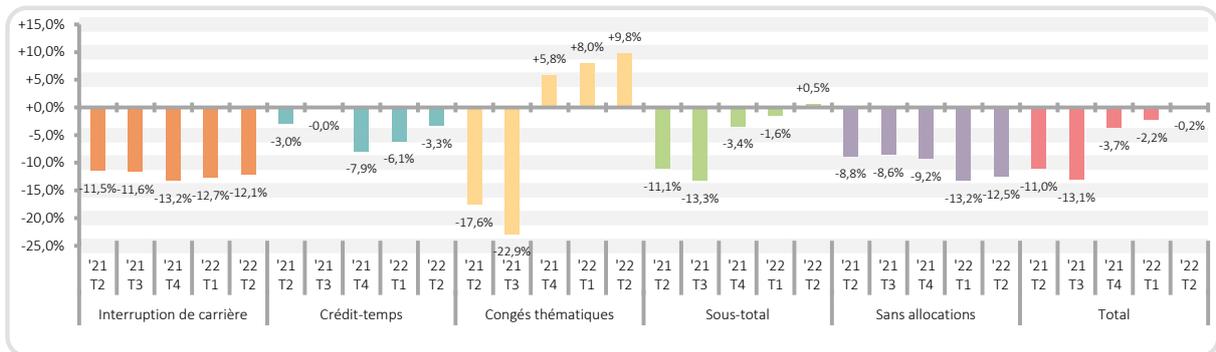
Au 1<sup>er</sup> janvier 2015, la réglementation relative au crédit-temps a subi une nouvelle fois quelques importantes modifications. Ainsi, notamment, le crédit-temps sans motif ne donne dorénavant plus droit aux allocations d'interruption et des conditions d'âge à nouveau plus strictes s'appliquent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

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

Tableau 23  
Evolution des allocataires en interruption de carrière, en crédit-temps et en congé thématique

T2	Interruption de carrière	Crédit-temps	Congés thématiques	Sous-total	Sans allocations	Total
2018	60.006	111.873	83.213	255.093	17.976	273.069
2019	54.423	108.664	84.965	248.052	17.352	265.404
2020	48.120	95.027	117.927	261.074	15.208	276.282
2021	42.601	92.195	97.218	232.014	13.868	245.882
2022	37.447	89.132	106.709	233.288	12.131	245.419
Evol. 2018-2022	- 37,6%	- 20,3%	+ 28,2%	- 8,5%	- 32,5%	- 10,1%
	Interruption de carrière	Crédit-temps	Congés thématiques	Sous-total	Sans allocations	Total
2018	100	100	100	100	100	100
2019	91	97	102	97	97	97
2020	80	85	142	102	85	101
2021	71	82	117	91	77	90
2022	62	80	128	91	67	90

Graphique 28  
Variation relative par rapport au trimestre correspondant  
de l'année précédente



En T2 2022, 233.288 allocations d'interruption ont été payées en moyenne par mois dans les différents régimes de crédit-temps, de congés thématiques et d'interruption de carrière. C'est 1.274 en plus qu'en T1 2022, ce qui représente une augmentation de 0,5%. Sur 5 ans, il y a une diminution de 8,5%.

Le nombre d'allocataires qui bénéficient d'une interruption de carrière diminue fortement de 12,1%. En T2 2022, 37.447 allocations d'interruption ont été versées en moyenne par mois. Si on fait la comparaison avec 2018, on constate une diminution de 37,6%.

Le nombre d'allocataires qui bénéficient d'un crédit-temps a longtemps connu une croissance constante mais les restrictions de 2012 et 2015 ont eu pour effet d'inverser à nouveau la tendance. Leur nombre est de 89.132 en T2 2022, soit une diminution de 3,3% par rapport à T2 2021. En comparaison avec T2 2018, 20,3% de moins d'allocataires avec crédit-temps ont été enregistrés.

Dans les régimes de congés thématiques, nous constatons une augmentation en T2 2022: le nombre d'allocataires a augmenté de 9,8% sur une base annuelle. En moyenne, 106.709 allocations d'interruption ont été payées par mois. En T2 2022, les allocations d'interruption payées pour les congés thématiques sont 28,2% plus élevées qu'en T2 2018. Par conséquent, l'importance relative des congés thématiques dans le total des interruptions de carrière est passée de 32,6% en T2 2018 à 45,7% en T2 2022.

## 6.2 Crédit-temps

Tableau 24  
Evolution du nombre de bénéficiaires du crédit-temps

	T2 2018	T2 2021	T2 2022	Evol. T2 2018 - T2 2022	Evol. T2 2021 - T2 2022
<b>Région</b>					
Région flamande	82.529	69.122	67.149	-18,6%	-2,9%
Région wallonne	24.706	19.610	18.769	-24,0%	-4,3%
Région de Bruxelles-Capitale	4.638	3.463	3.214	-30,7%	-7,2%
<b>Genre</b>					
Hommes	42.266	38.240	39.068	-7,6%	+2,2%
Femmes	69.608	53.955	50.064	-28,1%	-7,2%
<b>Age</b>					
< 30 ans	2.753	2.219	2.069	-24,8%	-6,8%
30 - 49 ans	36.740	32.570	30.786	-16,2%	-5,5%
50 ans ou plus	72.380	57.405	56.277	-22,2%	-2,0%
<b>Régime</b>					
Fin de carrière	65.680	53.718	52.777	-19,6%	-1,8%
Avec motif	36.018	38.454	36.346	+0,9%	-5,5%
Sans motif	10.175	23	9	-99,9%	-61,4%
<b>Interruption</b>					
Complète	4.134	4.067	3.950	-4,5%	-2,9%
A mi-temps	24.349	18.785	17.738	-27,2%	-5,6%
Diminution d'1/5	83.390	69.343	67.444	-19,1%	-2,7%
<b>Total</b>	<b>111.873</b>	<b>92.195</b>	<b>89.132</b>	<b>-20,3%</b>	<b>-3,3%</b>
Sans allocations	10.729	7.774	5.954	-44,5%	-23,4%
<b>Total</b>	<b>122.602</b>	<b>99.969</b>	<b>95.086</b>	<b>-22,4%</b>	<b>-4,9%</b>

Pour le crédit-temps, destiné aux travailleurs du secteur privé, le nombre d'allocataires moyen diminue de 3,3% sur une base annuelle en T2 2022. Nous observons une diminution chez les femmes de -7,2% et une augmentation chez les hommes de 2,2%. Le régime fin de carrière enregistre une diminution de -1,8%, ce qui explique aussi la diminution de la classe d'âge de 50 ans et plus (-2,0%).

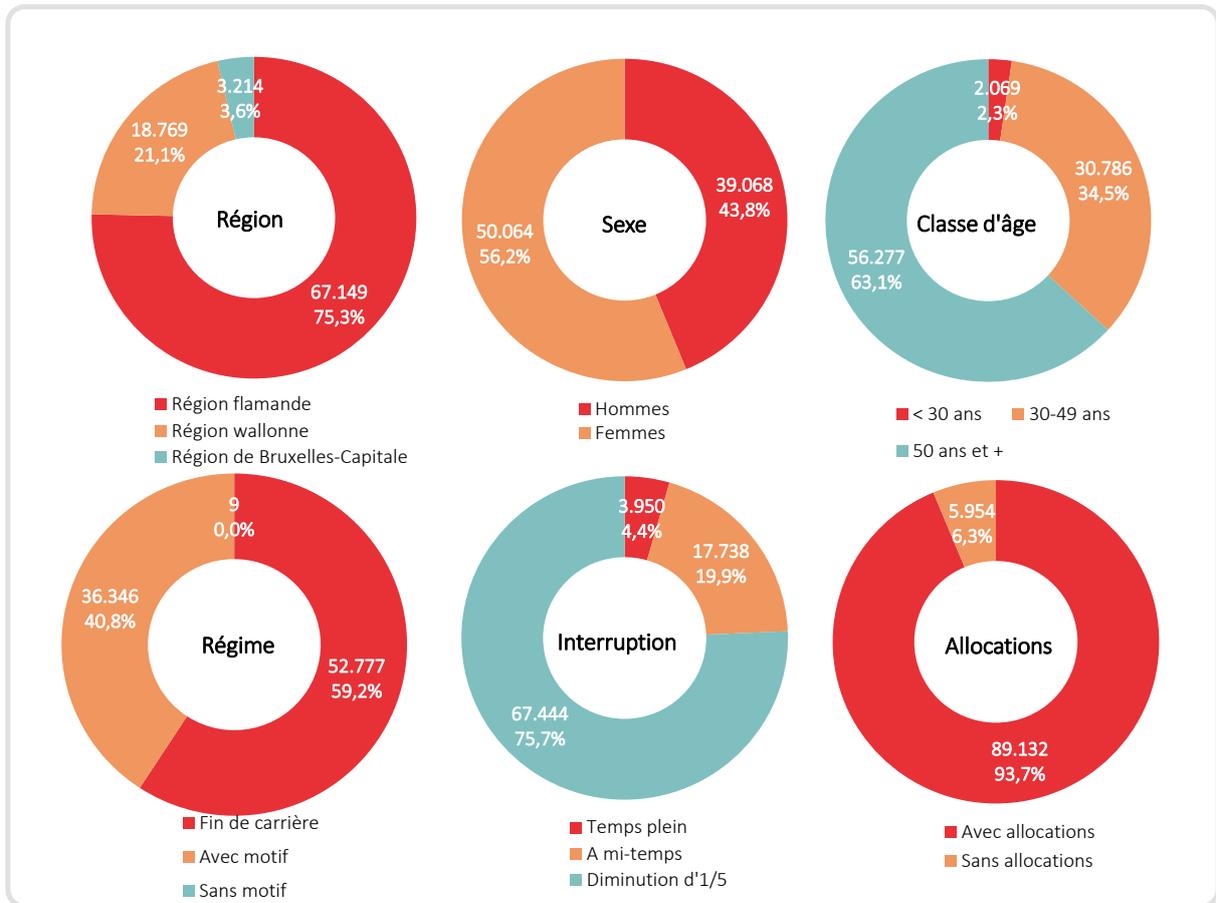
Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2017, le crédit-temps sans motif a été supprimé, toutefois, il continue à s'appliquer à toutes les premières demandes et à toutes les demandes de prolongation pour lesquelles l'employeur a été averti, par écrit, avant le 1<sup>er</sup> avril 2017. Ce qui explique la diminution de 61,4% au profit du nombre d'allocataires dans le régime avec motif. Pour cette même raison, le nombre de travailleurs en crédit-temps sans allocations diminue: en T2 2022, il s'agit en moyenne de 5.954 travailleurs par mois.

Par rapport à T2 2018, on observe une diminution de 20,3% des allocataires du crédit-temps.

Lorsque pour T2 2022 nous considérons la répartition selon les caractéristiques de profil décrites, nous observons que 75,3% des allocataires proviennent de la Région flamande, 63,1% ont plus de 50 ans, 59,2% sont dans un régime de fin de carrière, 75,7% prennent des diminutions de la durée du travail d'1/5 et 93,7% reçoivent une allocations d'interruption. Les femmes sont majoritaires avec une part de 56,2%.

A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2020, le crédit-temps corona a été introduit pour faire face aux difficultés économiques qui peuvent découler de la crise du coronavirus. Il s'applique uniquement aux travailleurs occupés chez un employeur dont l'entreprise est reconnue en restructuration ou en difficulté. Il s'agit d'une interruption partielle (mi-temps ou un cinquième) d'une durée minimale de 1 mois et maximale de 6 mois. En T2 2022, il y a eu en moyenne 139 paiements par mois dans ce cadre.

Graphique 29  
Profil des allocataires en crédit-temps



## 6.3 Congés thématiques

Tableau 25  
Evolution du nombre de allocataires bénéficiant d'un congé thématique

	T2 2018	T2 2021	T2 2022	Evol. T2 2018 - T2 2022	Evol. T2 2021 - T2 2022
<b>Région</b>					
Région flamande	59.892	70.653	78.044	+30,3%	+10,5%
Région wallonne	19.027	22.277	23.953	+25,9%	+7,5%
Région de Bruxelles-Capitale	4.294	4.288	4.712	+9,7%	+9,9%
<b>Genre</b>					
Hommes	26.269	33.160	36.961	+40,7%	+11,5%
Femmes	56.944	64.058	69.748	+22,5%	+8,9%
<b>Age</b>					
< 30 ans	9.672	8.905	8.639	-10,7%	-3,0%
30 - 49 ans	59.973	73.085	80.969	+35,0%	+10,8%
50 ans ou plus	13.569	15.228	17.101	+26,0%	+12,3%
<b>Régime</b>					
Congé parental	63.631	77.112	84.905	+33,4%	+10,1%
Assistance médicale	19.221	19.692	21.192	+10,3%	+7,6%
Soins palliatifs	362	339	338	-6,5%	-0,2%
Aidants proches	0	75	274	-	+264,9%
<b>Interruption</b>					
Complète	10.393	9.882	11.501	+10,7%	+16,4%
A mi-temps	17.259	19.108	21.976	+27,3%	+15,0%
Diminution d'1/5	55.561	56.159	57.866	+4,1%	+3,0%
Diminution d'1/10	0	12.068	15.365	-	+27,3%
<b>Total</b>	<b>83.213</b>	<b>97.218</b>	<b>106.709</b>	<b>+28,2%</b>	<b>+9,8%</b>
<b>Sans allocations</b>	<b>6.179</b>	<b>5.137</b>	<b>5.345</b>	<b>-13,5%</b>	<b>+4,0%</b>
<b>Total</b>	<b>89.393</b>	<b>102.354</b>	<b>112.054</b>	<b>+25,3%</b>	<b>+9,5%</b>

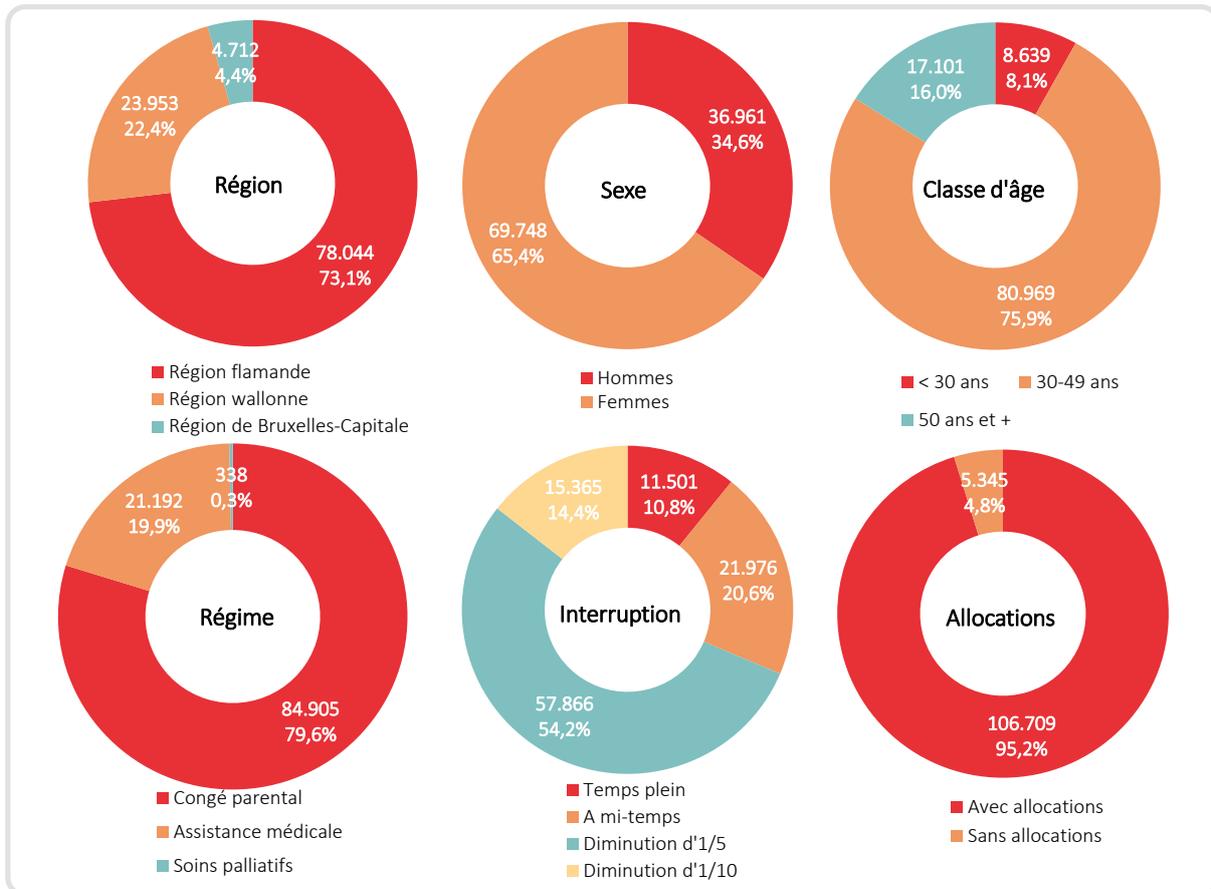
Les quatre formes de congé thématique, à savoir le congé parental, le congé pour assistante médicale, le congé pour soins palliatifs et le congé pour aidants proches, s'appliquent aussi bien dans le secteur privé que dans le secteur public. En T2 2022, le nombre d'allocations d'interruption dans le cadre de ces régimes augmente de 9,8% sur une base annuelle (+9.491 unités). Le nombre de congés thématiques sans allocations a augmenté de 4,0% par rapport à T2 2021.

L'augmentation sur une base annuelle des congés thématiques avec allocations se retrouve dans toutes les régions et pour les deux sexes. L'augmentation est la plus importante pour les hommes (11,5% contre +8,9% pour les femmes). Il y a une augmentation sur une base annuelle des quatre formes de congé thématique. Lorsque nous regardons le régime de l'interruption, nous constatons que le nombre de bénéficiaires des allocations avec une interruption à temps plein augmente de 16,4% sur une base annuelle.

Pour l'interruption à mi-temps, la hausse est de 15,0%. La réduction de 1/10ème augmente fortement de 27,3%. En ce qui concerne l'âge, on constate une diminution dans la classe d'âge des moins de 30 ans. Les autres classes d'âge connaissent une augmentation.

La majorité des allocataires bénéficiant d'un congé thématique provient de la Région flamande (73,1%) et il s'agit surtout de réductions du temps de travail d'1/5 (54,2%). En revanche, selon la classe d'âge, on remarque que le nombre d'allocataires âgés de 30 à 49 ans est surreprésenté (75,9%). Cela s'explique par l'importance relative du congé parental (79,6%) dont le principal groupe cible se retrouve dans cette classe d'âge. Enfin, ces allocataires sont aussi majoritairement des femmes (65,4%).

Graphique 30  
Profil des allocataires bénéficiant d'un congé thématique



Depuis juin 2019, des réductions de temps de travail d'1/10 sont devenues possibles dans le cadre du congé parental. **En T2 2022, 15.365 travailleurs ont pris une réduction de temps de travail d' 1/10.**

Le 1<sup>er</sup> octobre 2019, le congé pour des aidants proches reconnus est entré en vigueur. A partir de septembre 2020, il est possible de demander cette forme de congé thématique. En T2 2022, 274 paiements ont été effectués en moyenne.

Du 1<sup>e</sup> mai 2020 au 30 septembre 2020 inclus, un congé parental corona a été introduit temporairement. Celui-ci visait à remédier à l'organisation de la garde des enfants pour les parents qui travaillaient en cas de fermeture de l'école ou de la crèche.

## 6.4 Interruption de carrière

Tableau 26  
Evolution du nombre de bénéficiaires d'une interruption de carrière: total

	T2 2018	T2 2021	T2 2022	Evol. T2 2018 - T2 2022	Evol. T2 2021 - T2 2022
<b>Entités</b>					
Fédérales	12.286	9.322	9.011	-26,7%	-3,3%
Fédérées	47.720	33.279	28.436	-40,4%	-14,6%
<b>Région</b>					
Région flamande	39.540	22.590	17.200	-56,5%	-23,9%
Région wallonne	17.805	17.533	17.855	+0,3%	+1,8%
Région de Bruxelles-Capitale	2.661	2.478	2.392	-10,1%	-3,5%
<b>Genre</b>					
Hommes	17.506	12.394	11.054	-36,9%	-10,8%
Femmes	42.500	30.208	26.393	-37,9%	-12,6%
<b>Age</b>					
< 30 ans	769	396	411	-46,6%	+3,8%
30 - 49 ans	13.115	8.906	7.999	-39,0%	-10,2%
50 ans ou plus	46.122	33.299	29.037	-37,0%	-12,8%
<b>Régime</b>					
Fin de carrière	41.507	29.389	25.922	-37,5%	-11,8%
Régime générale (diminution)	16.308	11.345	9.402	-42,3%	-17,1%
Complète	2.191	1.867	2.124	-3,1%	+13,7%
<b>Interruption</b>					
Temps plein	2.191	1.867	2.124	-3,1%	+13,7%
A mi-temps	24.247	16.421	14.085	-41,9%	-14,2%
Diminution d'1/5	31.379	22.841	20.008	-36,2%	-12,4%
Autres	2.190	1.473	1.230	-43,8%	-16,5%
<b>Total</b>	<b>60.006</b>	<b>42.601</b>	<b>37.447</b>	<b>-37,6%</b>	<b>-12,1%</b>
Sans allocations	1.068	957	832	-22,0%	-13,0%
<b>Total</b>	<b>61.074</b>	<b>43.558</b>	<b>38.279</b>	<b>-37,3%</b>	<b>-12,1%</b>

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 T2 2022, le nombre d'allocations d'interruption de carrière a diminué de 12,1% sur une base annuelle, soit une diminution de 5.154 allocations par mois. Le nombre d'interruptions sans allocations a diminué de 13,0%.

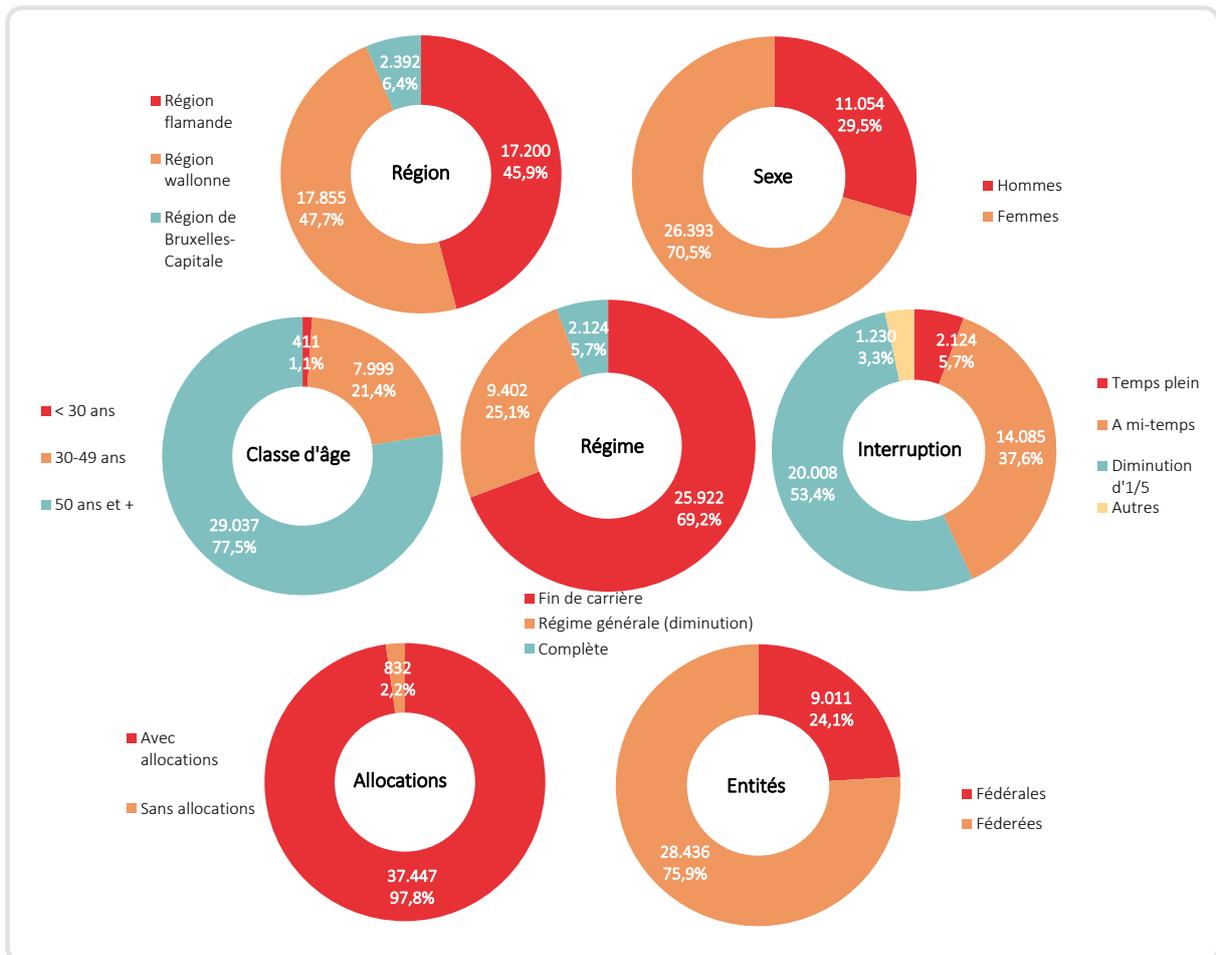
La diminution du nombre de bénéficiaires d'allocation sur une base annuelle se manifeste dans quasi chacun des segments de profil décrits.

Elle est la plus forte en Région flamande (-23,9%), dans les autres régions le nombre reste assez stable. Les entités fédérées ont connu un déclin plus important que les entités fédérales. Ils diminuent respectivement de 14,6% et de 3,3%. En ce qui concerne l'âge, on constate une augmentation dans la classe d'âge des moins de 30 ans de 3,8% sur une base annuelle.

Par rapport à T2 2018, nous constatons une forte diminution de 37,6% du nombre d'allocations d'interruption. La diminution est la plus importante en Région flamande (-56,5%) en raison de l'introduction du 'zorgkrediet'. Dans la Région de Bruxelles-Capitale, on observe une diminution de 10,1%. En Région wallonne, le nombre d'interruptions de carrière reste assez stable (+0,3%).

Lorsqu'on regarde la répartition des bénéficiaires des allocations selon la classe d'âge et le régime, on constate que la majorité d'entre eux ont plus de 50 ans (77,5% des cas), souvent dans un régime d'interruption de fin de carrière (69,2% des cas). Un peu plus de la moitié des cas concernent une diminution d'1/5 (53,4%). La majorité des bénéficiaires des allocations sont des femmes (70,5%).

Graphique 31  
Profil des allocataires en interruption de carrière: total



## 6.5 Répartition de toutes les interruptions confondues selon le motif

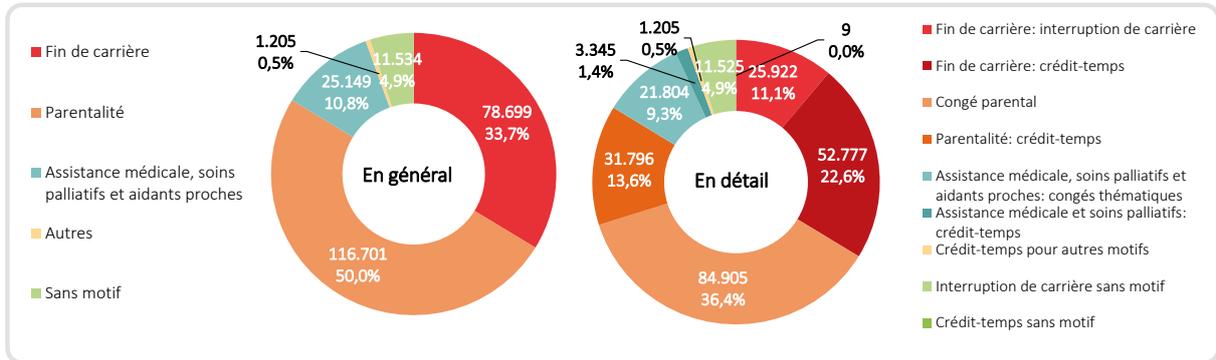
Tableau 27  
Répartition selon le motif de toutes les interruptions confondues

	T2 2018	T2 2021	T2 2022	Evol. T2 2018 - T2 2022	
				Evol. T2 2018 - T2 2022	Evol. T2 2021 - T2 2022
Fin de carrière	107.188	83.106	78.699	-26,6%	-5,3%
Interruption de carrière	41.507	29.389	25.922	-37,5%	-11,8%
Crédit-temps	65.680	53.718	52.777	-19,6%	-1,8%
Parentalité	95.719	110.766	116.701	+21,9%	+5,4%
Congé thématique	63.631	77.112	84.905	+33,4%	+10,1%
Crédit-temps	32.088	33.654	31.796	-0,9%	-5,5%
Assistance médicale, soins palliatifs et aidants proches	22.466	23.719	25.149	+11,9%	+6,0%
Congés thématiques	19.582	20.106	21.804	+11,3%	+8,4%
Crédit-temps	2.884	3.613	3.345	+16,0%	-7,4%
<b>Autres</b>					
Crédit-temps pour autres motifs	1.047	1.179	1.205	+15,1%	+2,2%
<b>Sans motif</b>	28.674	13.236	11.534	-59,8%	-12,9%
Interruption de carrière	18.499	13.213	11.525	-37,7%	-12,8%
Crédit-temps	10.175	23	9	-99,9%	-61,4%
<b>Total</b>	<b>255.093</b>	<b>232.007</b>	<b>233.288</b>	<b>-8,5%</b>	<b>+0,6%</b>

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

Si on regarde les proportions du nombre de bénéficiaires de prestations à travers les trois systèmes selon le motif, on voit comment la majorité des interruptions est liée à un motif concernant la parentalité (50,0%). Cette proportion est légèrement supérieure à celle des interruptions dans le cadre de fin de carrière (33,7%). Tous les autres motifs confondus (y compris les motifs non spécifiés) ne représentent que 16,3% du nombre de bénéficiaires.

Graphique 32  
Répartition selon le motif de toutes les interruptions con-  
fondues





## 7

# Aperçu général

Tableau 28  
Aperçu général des groupes d'allocataires

	T2 2018	T2 2021	T2 2022	Evol. T2 2018 - T2 2022	Evol. T2 2021 - T2 2022
Chômeurs indemnisés	437.310	352.263	306.426	-29,9%	-13,0%
<i>Demandeurs d'emploi</i>	<b>344.480</b>	<b>326.318</b>	<b>289.215</b>	<b>-16,0%</b>	<b>-11,4%</b>
<i>Non-demandeurs d'emploi</i>	<b>92.830</b>	<b>25.945</b>	<b>17.211</b>	<b>-81,5%</b>	<b>-33,7%</b>
Chômage temporaire, alloc. assimilées et congés	88.291	354.413	173.757	+96,8%	-51,0%
Travailleurs à temps partiel	37.170	32.293	30.590	-17,7%	-5,3%
Mesures d'emploi et d'activation	63.644	43.175	40.745	-36,0%	-5,6%
Dispenses d'IDE pour des études ou des formations professionnelles, actions à l'étranger et ALE	40.055	35.840	32.456	-19,0%	-9,4%
Crédit-temps, interruption de carrière et congés thématiques	255.093	232.014	233.288	-8,5%	+0,5%
<i>Crédit-temps</i>	<b>111.873</b>	<b>92.195</b>	<b>89.132</b>	<b>-20,3%</b>	<b>-3,3%</b>
<i>Interruption de carrière</i>	<b>60.006</b>	<b>42.601</b>	<b>37.447</b>	<b>-37,6%</b>	<b>-12,1%</b>
<i>Congés thématiques</i>	<b>83.213</b>	<b>97.218</b>	<b>106.709</b>	<b>+28,2%</b>	<b>+9,8%</b>
Autres	2.599	1.852	1.300	-50,0%	-29,8%
<i>Statut unique</i>	<b>2.345</b>	<b>1.721</b>	<b>1.172</b>	<b>-50,0%</b>	<b>-31,9%</b>
<i>Reste</i>	<b>254</b>	<b>131</b>	<b>127</b>	<b>-49,8%</b>	<b>-2,8%</b>
<b>Total général</b>	<b>924.162</b>	<b>1.051.849</b>	<b>818.561</b>	<b>-11,4%</b>	<b>-22,2%</b>

Le tableau 35 offre un aperçu général des groupes d'allocataires de l'ONEM abordés dans les précédents chapitres. L'ensemble des allocataires a enregistré une diminution de 22,2% sur une base annuelle au T2 2022. Le nombre de chômeurs indemnisés a diminué de 13,0% sur une base annuelle. Le nombre de demandeurs d'emploi a diminué de 11,4%. La diminution relative la plus importante est observée chez les non-demandeurs d'emploi: leur nombre a diminué de 33,7%.

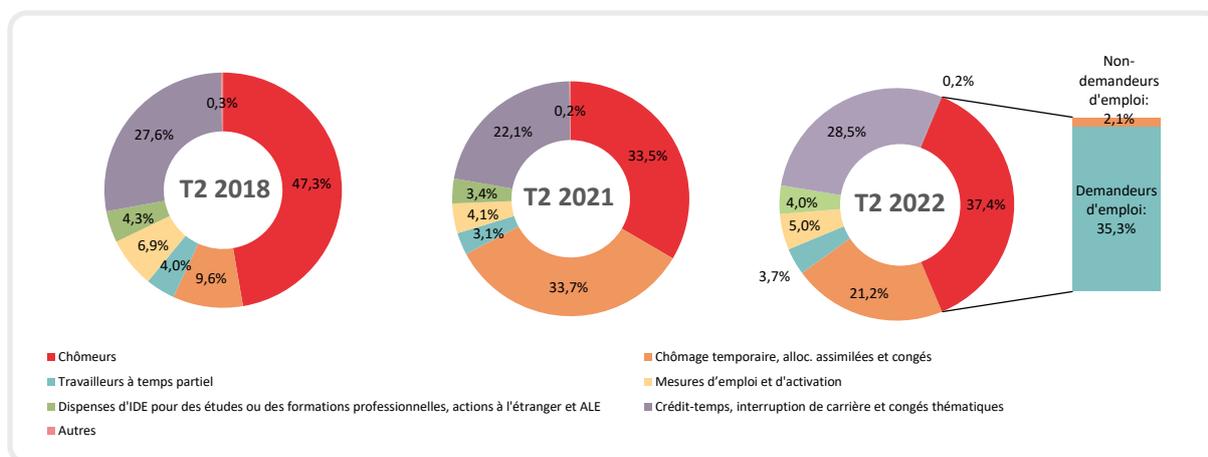
Par rapport au deuxième trimestre de l'année dernière, le groupe du chômage temporaire et les allocations assimilées et congés a diminué de 51,0%.

Pour les travailleurs à temps partiel, on observe également une baisse annuelle au deuxième trimestre de 2022 de 5,3%. Pour le groupe des mesures d'emploi et d'activation, on observe une diminution de 5,6%.

Le groupe des travailleurs avec une allocation de crédit-temps, interruption de carrière ou un congé thématique augmente de 0,5%. On observe une diminution de l'interruption de carrière (-12,1%), ainsi que du crédit-temps (-3,3%) et une augmentation des congés thématiques (+9,8%).

En comparant avec le trimestre correspondant de l'année 2018, nous constatons une forte diminution du nombre de chômeurs indemnisés (-29,9%), surtout chez les non-demandeurs d'emploi (-81,5%). Pour les chômeurs temporaires, et les allocations assimilées et congés, l'augmentation par rapport au T2 2018 est considérable: +96,8%. Le chômage temporaire à la suite de l'épidémie de coronavirus reste encore élevé en T2 2022. Le nombre de travailleurs en congé thématique a aussi fortement augmenté (+28,2%).

Graphique 33  
Evolution des rapports mutuels entre les groupes d'allocataires



Les évolutions présentées ci-dessus ont évidemment une influence sur la répartition entre les différents allocataires de l'ONEM.

Les chômeurs indemnisés constituent le groupe le plus important en T2 2022 avec une part de 37,4%, leur importance ayant diminué de 9,9 points de pourcentage par rapport au trimestre correspondant de 2018. Cette diminution est due à l'évolution de la population non-demandeurs d'emploi (-7,9 points de pourcentage), mais la part des demandeurs d'emploi a également diminué (-1,9 point de pourcentage).

En raison de la crise corona, l'importance du groupe des chômeurs temporaires et des allocations assimilées et congés a augmenté au T2 2022 par rapport au T2 2018 : +11,7 points de pourcentage. Ils détiennent une part de 21,2%.

La part relative du groupe des mesures d'emploi et d'activation a diminué de 1,9 point de pourcentage par rapport au T2 2018. La part relative des dispenses a diminué de 0,4 point de pourcentage.

Au T2 2022, les travailleurs bénéficiant d'une allocation en crédit-temps, en interruption de carrière ou en congés thématiques représentent 28,5% de l'ensemble des bénéficiaires de l'ONEM. Après les chômeurs indemnisés, ils forment le deuxième groupe le plus important. Par rapport au T2 2018, leur importance a augmenté (+0,9 point de pourcentage).

# 8

## Comparaison internationale

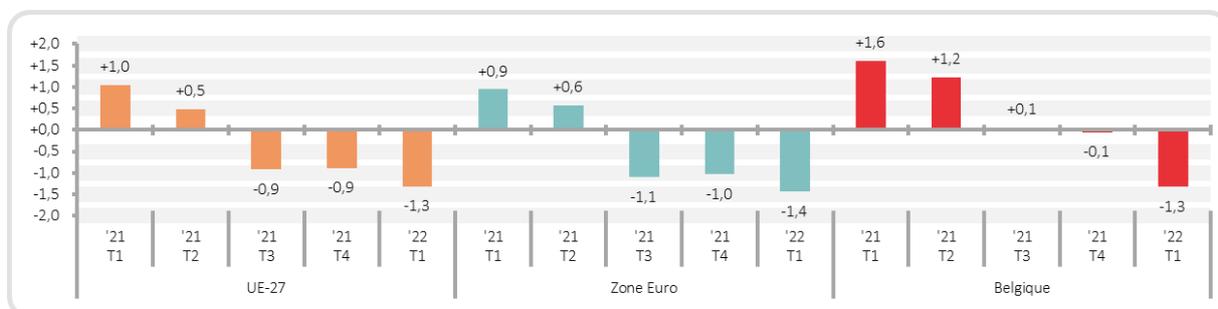
### 8.1 Taux de chômage

Tableau 29  
Taux de chômage harmonisé

T1	UE-27	Zone Euro	Belgique	UE-27	Zone Euro	Belgique
2018	8,1	9,0	6,2	-	-	-
2019	7,3	8,2	5,7	-0,7	-0,8	-0,5
2020	6,9	7,7	5,1	-1,2	-1,3	-1,0
2021	7,9	8,6	6,7	-0,1	-0,4	0,6
2022	6,6	7,2	5,4	-1,4	-1,8	-0,8
Evol. 2018-2022	-1,4	-1,8	-0,8			

Source : Eurostat - Enquête sur les forces de travail (lfsq\_pganws).

Graphique 34  
Evolution sur base annuelle du taux de chômage harmonisé



Source : Eurostat - Enquête sur les forces de travail (lfsq\_pganws).

Eurostat, le service statistique de la Commission européenne, publie des statistiques internationales harmonisées du taux de chômage qui se basent sur une enquête trimestrielle auprès d'un échantillon de la population. L'harmonisation permet de neutraliser les effets des différences de réglementations lorsqu'on génère des comparaisons internationales. Comme les données utilisées dans ce chapitre sont tributaires du moment de publication par Eurostat, les données analysées ici sont disponibles avec un trimestre de retard.

Au T1 2022, le taux de chômage belge est de 5,4%. C'est 0,8 point de pourcentage de moins qu'au T1 2018. Avec un taux de 6,6%, l'UE-27 connaît également un taux de chômage plus bas qu'au T1 2018 mais qui reste toutefois supérieur de 0,8 point de pourcentage au taux belge. Le taux de la zone euro (7,2%) au T1 2022 est également de 1,8 point de pourcentage inférieur à celui du T1 2018.

En ce qui concerne l'évolution des cinq derniers trimestres, la diminution sur une base annuelle entamée au T3 2021 se poursuit. La courbe de la Belgique, en statu quo les deux trimestres précédents, rejoint au T1 2022 les tendances européennes (-1,3 point de pourcentage).

Pour l'interprétation des données depuis 2021, il est pertinent de noter qu'Eurostat a changé de méthodologie. 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 consécutifs seront dorénavant comptées parmi les chômeurs (et non parmi les travailleurs occupés ou inactifs). Cette modification entraîne une légère hausse des pourcentages de chômage par rapport à la méthode utilisée les années précédentes. On peut supposer que cet effet a été plus important pour la Belgique, qui a un système de chômage temporaire relativement bien développé, que pour la plupart des autres pays européens.

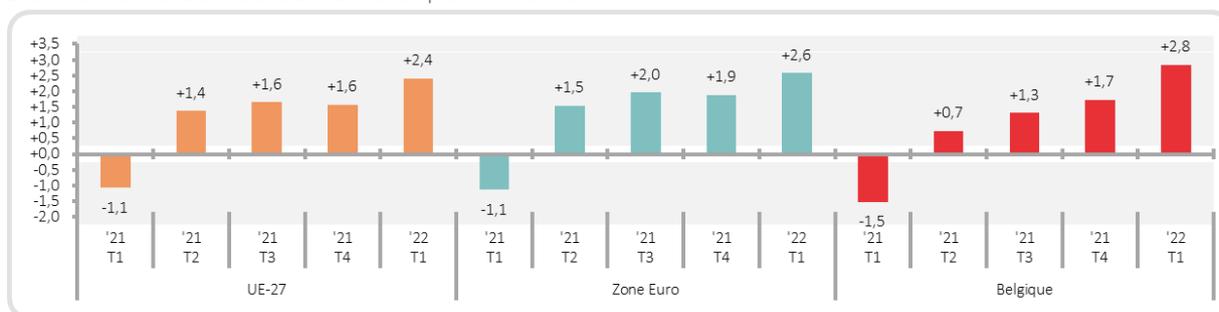
## 8.2 Taux d'emploi

Tableau 30  
Taux d'emploi harmonisé

T1	UE-27	Zone Euro	Belgique	UE-27	Zone Euro	Belgique
2018	66,8	66,4	63,9	-	-	-
2019	67,7	67,3	64,5	0,9	0,9	0,6
2020	67,8	67,4	65,1	1,1	0,9	1,1
2021	66,8	66,3	63,6	0,0	-0,2	-0,4
2022	69,2	68,8	66,4	2,4	2,4	2,5
Evol. 2018-2022	2,4	2,4	2,5			

Source : Eurostat - Enquête sur les forces de travail (lfsq\_pganws).

Graphique 35  
Evolution sur base annuelle du taux d'emploi harmonisé



Source : Eurostat - Enquête sur les forces de travail (lfsq\_pganws).

Au T1 2022, le taux d'emploi de la Belgique était de 66,4 %. C'est 2,5% de plus qu'au T1 2018. Une augmentation presque similaire peut être observée pour l'UE-27 (+2,4 points de pourcentage) et la zone euro (+2,4 points de pourcentage). Le taux d'emploi de l'UE-27 et de la zone euro reste supérieur à celui de la Belgique (respectivement 69,2% et 68,8%).

Au cours des quatre derniers trimestres, nous constatons une augmentation du taux d'emploi sur une base annuelle. Cette augmentation est plus marquée en Belgique, en particulier au T1 2022.

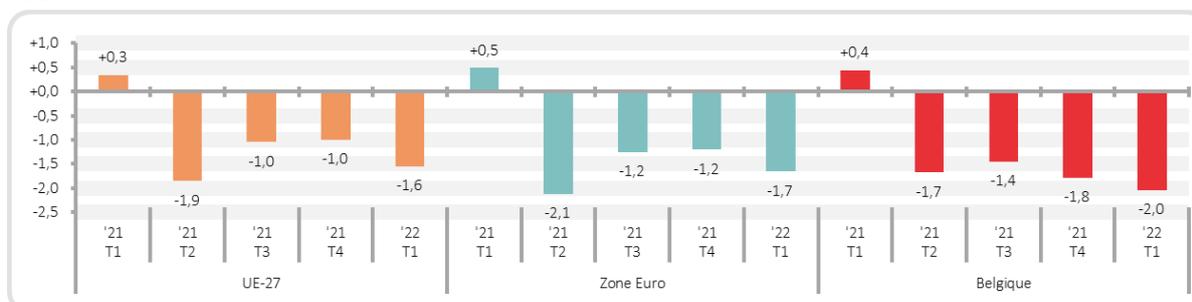
## 8.3 Taux d'inactivité

Tableau 31  
Taux d'inactivité harmonisé

T1	UE-27	Zone Euro	Belgique	UE-27	Zone Euro	Belgique
2018	27,4	26,9	31,9	-	-	-
2019	27,0	26,6	31,6	-0,4	-0,3	-0,2
2020	27,1	27,0	31,4	-0,2	0,0	-0,5
2021	27,5	27,5	31,8	0,1	0,5	0,0
2022	25,9	25,8	29,8	-1,4	-1,1	-2,1
Evol. 2018-2022	-1,4	-1,1	-2,1			

Source : Eurostat - Enquête sur les forces de travail (lfsq\_pganws).

Graphique 36  
Evolution sur base annuelle du taux d'inactivité harmonisé



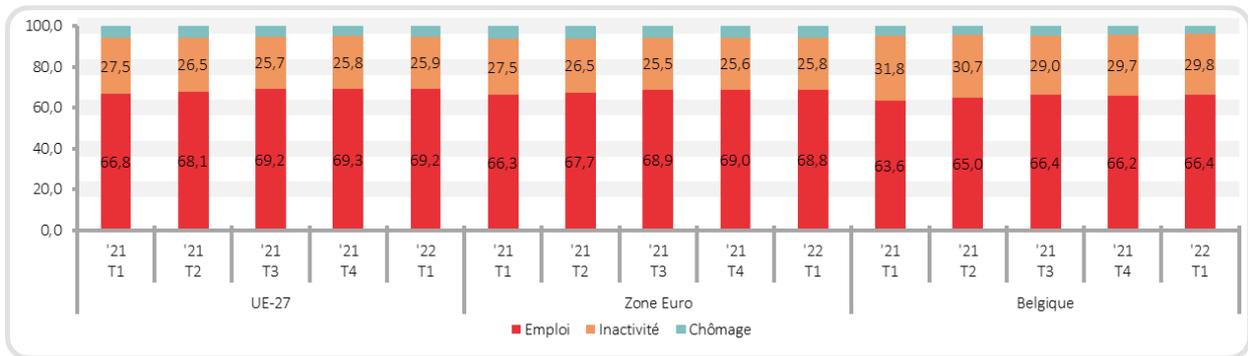
Source : Eurostat - Enquête sur les forces de travail (lfsq\_pganws).

Au T1 2022, le taux d'inactivité s'élevait en Belgique à 29,8%. Le taux d'inactivité a ainsi enregistré une baisse de -2,1 points de pourcentage par rapport au T1 2018.

Pour l'Union européenne et pour la zone euro, la baisse est moins prononcée qu'en Belgique. Le taux d'inactivité au sein de l'Union européenne et dans la zone euro sont respectivement 1,4 et 1,1 points de pourcentage plus bas que le niveau d'avant la crise au T1 2018. Le taux d'inactivité en Belgique reste plus élevé que dans la zone euro et l'Union européenne.

Depuis le T2 2021, on constate une baisse du taux d'inactivité pour l'UE-27, la zone euro et la Belgique où elle est la plus marquée.

Graphique 37  
Structure de la population en âge de travailler (15-64 ans)



Source : Eurostat - Enquête sur les forces de travail (lfsq\_pganws).

Enfin, nous comparons les proportions des groupes employés, chômeurs et inactifs<sup>8</sup>. La Belgique a un taux d'inactivité plus élevé que l'UE-27 et la zone euro. En conséquence, on note un taux d'emploi plus faible pour la Belgique par rapport à la population active totale, malgré un taux de chômage relativement plus faible que pour l'UE-27 ou la zone euro.

<sup>8</sup> Alors que le taux d'emploi et le taux d'inactivité sont calculés par rapport à la population totale, le taux de chômage ne considère que la population active. Ce graphique examine les proportions par rapport à la population totale, ce que signifie que les proportions de chômeurs de ce graphique diffèrent du taux de chômage dont nous avons discuté plus tôt.

