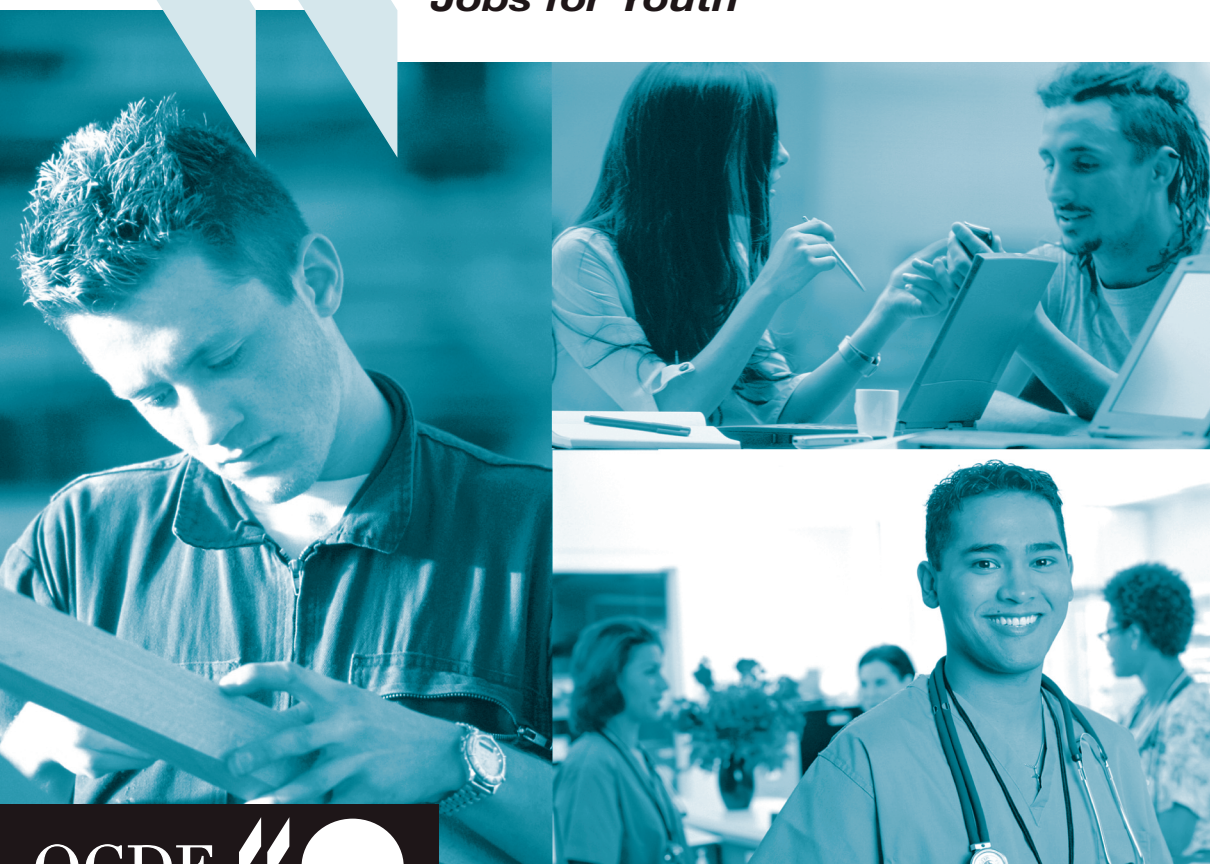


# Des emplois pour les jeunes

## Belgique

*Jobs for Youth*



OCDE 

ÉDITIONS OCDE

Des emplois pour les jeunes  
*(Jobs for Youth)*

# Belgique



ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES

# ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES

L'OCDE est un forum unique en son genre où les gouvernements de 30 démocraties œuvrent ensemble pour relever les défis économiques, sociaux et environnementaux que pose la mondialisation. L'OCDE est aussi à l'avant-garde des efforts entrepris pour comprendre les évolutions du monde actuel et les préoccupations qu'elles font naître. Elle aide les gouvernements à faire face à des situations nouvelles en examinant des thèmes tels que le gouvernement d'entreprise, l'économie de l'information et les défis posés par le vieillissement de la population. L'Organisation offre aux gouvernements un cadre leur permettant de comparer leurs expériences en matière de politiques, de chercher des réponses à des problèmes communs, d'identifier les bonnes pratiques et de travailler à la coordination des politiques nationales et internationales.

Les pays membres de l'OCDE sont : l'Allemagne, l'Australie, l'Autriche, la Belgique, le Canada, la Corée, le Danemark, l'Espagne, les États-Unis, la Finlande, la France, la Grèce, la Hongrie, l'Irlande, l'Islande, l'Italie, le Japon, le Luxembourg, le Mexique, la Norvège, la Nouvelle-Zélande, les Pays-Bas, la Pologne, le Portugal, la République slovaque, la République tchèque, le Royaume-Uni, la Suède, la Suisse et la Turquie. La Commission des Communautés européennes participe aux travaux de l'OCDE.

Les Éditions OCDE assurent une large diffusion aux travaux de l'Organisation. Ces derniers comprennent les résultats de l'activité de collecte de statistiques, les travaux de recherche menés sur des questions économiques, sociales et environnementales, ainsi que les conventions, les principes directeurs et les modèles développés par les pays membres.

*Cet ouvrage est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les opinions et les interprétations exprimées ne reflètent pas nécessairement les vues de l'OCDE ou des gouvernements de ses pays membres.*

© OCDE 2007

---

Toute reproduction, copie, transmission ou traduction de cette publication doit faire l'objet d'une autorisation écrite. Les demandes doivent être adressées aux Éditions OCDE [rights@oecd.org](mailto:rights@oecd.org) ou par fax 33 1 45 24 99 30. Les demandes d'autorisation de photocopie partielle doivent être adressées au Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC), 20, rue des Grands-Augustins, 75006 Paris, France, fax 33 1 46 34 67 19, [contact@cfcopies.com](mailto:contact@cfcopies.com) ou (pour les États-Unis exclusivement) au Copyright Clearance Center (CCC), 222 Rosewood Drive Danvers, MA 01923, USA, fax 1 978 646 8600, [info@copyright.com](mailto:info@copyright.com).

---

## AVANT-PROPOS

Le Comité de l'emploi, du travail et des affaires sociales de l'OCDE a décidé d'entreprendre un examen thématique des politiques pour faciliter la transition de l'école à l'emploi et pour améliorer les perspectives d'emploi des jeunes. Cet examen s'inscrit dans le suivi de la mise en œuvre de la réévaluation de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi (OCDE, 2006b).

Une quinzaine de pays (Belgique, Canada, Corée, Danemark, Espagne, États-Unis, France, Grèce, Japon, Pays-Bas, Norvège, Nouvelle-Zélande, Pologne, République slovaque et Royaume-Uni) ont décidé de participer à cet examen qui aura lieu entre 2006 et 2009. Un rapport de synthèse sera préparé à l'issue de l'examen de l'ensemble des pays. Les questions importantes relevées pendant l'examen thématique en terme de choix de politiques à mener y seront analysées. Les politiques préconisées dans le rapport de synthèse seront discutées au Comité de l'emploi, du travail et des affaires sociales, de préférence dans le cadre d'un Forum politique à haut niveau qui sera consacré aux *Emplois pour les jeunes*.

Dans cet examen thématique, les jeunes comprennent à la fois des adolescents (soit en termes statistiques, les 15-19 ans) et des jeunes adultes (20-24 ans et 25-29 ans).

Ce rapport sur la Belgique est le premier à s'inscrire dans le cadre de cet examen thématique qui a été développé par Raymond Torres (chef de division) et Anne Sonnet (chef de projet). Il a été préparé par Anne Sonnet avec l'assistance statistique de Clarisse Legendre. Une version préliminaire de ce rapport a été présentée à un séminaire à Bruxelles le 8 novembre 2006. Ce séminaire a été organisé par le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et a réuni des représentants des autorités publiques, des partenaires sociaux et des milieux académiques.



## TABLE DES MATIÈRES

<b>RÉSUMÉ ET PRINCIPALES RECOMMANDATIONS</b> .....	9
<b>SUMMARY AND MAIN RECOMMENDATIONS</b> .....	19
<b>INTRODUCTION</b> .....	29
<b>CHAPITRE 1. ENJEUX ET CONSTATS</b> .....	31
1. Situation globale des jeunes.....	31
2. Difficultés sur le marché du travail des jeunes de 15 à 24 ans .....	35
3. Comment les jeunes belges s’insèrent-ils dans l’emploi ?.....	38
4. Principaux constats .....	44
<b>CHAPITRE 2. FORMATION ET TRANSITION PROFESSIONNELLE</b> .....	47
1. Formation initiale.....	48
2. Cumul emploi-études.....	54
3. Formation continue .....	61
4. Principaux constats .....	64
<b>CHAPITRE 3. BARRIÈRES À L’EMPLOI DES JEUNES</b> .....	65
1. Perceptions et pratiques des employeurs .....	65
2. Coût du travail .....	66
3. Législation sur la protection de l’emploi et sur les types de contrat.....	73
4. Conditions et accidents de travail .....	78
5. Principaux constats .....	79
<b>CHAPITRE 4. INTERACTIONS ENTRE PRESTATIONS ET ACTIVATION</b> .....	81
1. Allocations de chômage à la sortie des études.....	81
2. Aide sociale à partir de 18 ans .....	88
3. Mesures actives.....	93
4. Principaux constats .....	109
<b>ANNEXE Analyse complémentaire des jeunes sortis de l’école durant l’été 1998</b> .....	111
<b>BIBLIOGRAPHIE</b> .....	113

**Liste des encadrés**

Encadré 2.1. Essor de l'apprentissage en France .....	55
Encadré 2.2. Deux types de contrats : le contrat d'apprentissage industriel (CAI) et la convention d'insertion socioprofessionnelle (CISP) .....	57
Encadré 2.3. Impact du cumul emploi-études en France, en Suisse et aux Pays-Bas .....	59
Encadré 2.4. Le centre de référence IRIS TECH+ de la Région bruxelloise ..	63
Encadré 3.1. Réductions de cotisations patronales pour les jeunes en 2006 ...	73
Encadré 3.2. Le contrat d'occupation d'étudiants .....	77
Encadré 4.1. Allocations d'assurance-chômage pour les jeunes .....	82
Encadré 4.2. Les allocations sur la base des études en République slovaque et au Danemark .....	85
Encadré 4.3. L'allocation d'attente constitue-t-elle un piège pour les jeunes ? .....	88
Encadré 4.4. Parcours intégré des jeunes bénéficiaires de l'aide sociale en Région flamande .....	91
Encadré 4.5. Activation par l'ONEM du comportement de recherche d'emploi des chômeurs indemnisés de moins de 30 ans .....	97
Encadré 4.6. Depuis, 2004, l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi dans chacune des trois régions a été renforcé.....	100
Encadré 4.7. Du Plan d'embauche des jeunes au Plan avantage à l'embauche (1993-2002).....	104
Encadré 4.8. Les conventions de premier emploi (Plan Rosetta) de 2000 à 2003 .....	106

**Liste des graphiques**

Graphique 1.1. Recul des jeunes dans la population en âge de travailler, 1975-2025 .....	32
Graphique 1.2. Sorties de l'école sans diplôme du secondaire supérieur, 2003 .....	32
Graphique 1.3. Indicateurs de chômage et d'emploi des jeunes de 15-29 ans par sexe, 2005 .....	34
Graphique 1.4. Indicateurs de chômage et d'emploi des jeunes de 15-24 ans par sexe, 1983-2005.....	35
Graphique 1.5. Indicateurs de chômage et d'emploi des jeunes de 15-24 ans par région, 2004.....	36
Graphique 1.6. Profil des jeunes de 15-29 ans entre l'école et l'emploi, 1995 et 2002 .....	38

Graphique 1.7. Situation sur le marché du travail un an après avoir quitté l'école par niveau de diplôme, 2004 .....	40
Graphique 1.8. Deux trajectoires des jeunes après l'école, 1998-2002 .....	43
Graphique 2.1. Jeunes vivant chez leurs parents par groupe d'âge, 2002 ....	49
Graphique 2.2. Culture mathématique à 15 ans par communauté, 2003 .....	50
Graphique 2.3. Préférence pour une filière professionnelle ou une filière générale dans les pays européens, 2004 .....	52
Graphique 2.4. Taux d'obtention d'un diplôme de l'enseignement supérieur pour les 25-34 ans, 2004 .....	53
Graphique 2.5. Travail des étudiants au cours de l'année, 2005 .....	61
Graphique 2.6. Participation à la formation continue des travailleurs selon le groupe d'âge et le diplôme, 2005 .....	62
Graphique 3.1. Dégressivité du salaire minimum des jeunes de 15-21 ans, 2005 .....	67
Graphique 3.2. Profils des salaires par âge, sexe et niveau d'éducation pour les travailleurs à temps complet .....	70
Graphique 3.3. Jeunes travailleurs avec un bas salaire, 1995-2001 .....	71
Graphique 3.4. Incidence du travail temporaire par groupe d'âge et sexe, 2005 .....	74
Graphique 4.1. Inscription au SPE des demandeurs d'emploi de 15-24 ans avec ou sans allocation, 2005 .....	86
Graphique 4.2. Age moyen des chômeurs admis sur la base des études par sexe, diplôme et région, 2000 et 2005 .....	87

### Liste des tableaux

Tableau 1.1. Ages médians de la transition de l'école à l'emploi, 1995 et 2002 .....	39
Tableau 1.2. Persistance de l'emploi ou du chômage indemnisé à la sortie de l'école par sexe et région, 1998-2002 .....	42
Tableau 1.3. Indicateurs clés pour les jeunes âgés de 15 à 24 ans, 1995 et 2005 .....	45
Tableau 2.1. Formes de contrats des jeunes dans l'enseignement secondaire professionnel à horaire réduit par région, 2004-2005 .....	56
Tableau 3.1. Salaire minimum (SM) théorique pour les adultes et les jeunes, 2005 .....	68
Tableau 4.1. Suivi des sortants de l'école par les SPE régionaux par niveau de diplôme, 2003-2005 .....	83
Tableau 4.2. Jeunes de moins de 25 ans bénéficiaires du revenu d'intégration sociale, décembre 2004 .....	90



Tableau 4.3. Dépenses publiques pour les mesures actives ciblées sur les jeunes, 1998-2004.....	94
Tableau 4.4. Participants aux mesures actives ciblées sur les jeunes, 1998-2004 .....	95
Tableau 4.5. Dispositifs de formation individuelle en entreprise par région, 2005 .....	102
Tableau A.1. Nombre moyen de trimestres dans les différents statuts sur le marché du travail.....	111

## RÉSUMÉ ET PRINCIPALES RECOMMANDATIONS

### **Le marché du travail des jeunes en Belgique est moins performant que la moyenne**

En Belgique, les jeunes qui sortent aujourd'hui de l'école sont moins nombreux dans la population d'âge actif qu'au début des années 70. Leur niveau moyen d'études a beaucoup progressé : seuls 11 % des jeunes de 15 à 24 ans quittent l'école sans avoir obtenu le diplôme équivalent au secondaire supérieur.

La transition de l'école à la vie active est cependant très abrupte. L'enseignement à plein temps domine et les formations en alternance restent marginales. Bien que, dans l'enseignement supérieur, la plupart des étudiants optent pour des études courtes de trois ans conduisant à des qualifications qui sont valorisées sur le marché du travail, le cumul emploi-études est peu fréquent. Les stages sont peu intégrés dans le cursus scolaire ou académique.

Le taux de chômage des jeunes reste élevé et a eu tendance à augmenter ces dernières années. Il est passé de 15 % en 2000 à 20 % en 2005, la moyenne de l'OCDE étant de 13 % en 2005. Le taux de chômage des jeunes est environ trois fois plus élevé que celui des adultes contre 2.3 en moyenne dans l'OCDE. Cet écart s'est maintenu ces dix dernières années. En outre, 12 % des jeunes de 15-24 ans sont à la fois sans emploi et en dehors du système éducatif.

Ces tendances reflètent pour partie le fait que le marché du travail est de plus en plus sélectif et qu'un manque de qualifications pertinentes est associé à un risque accru de chômage. Les jeunes sont nettement plus vulnérables au chômage que les adultes et les moins diplômés d'entre eux ont plus de risque de s'enliser dans le non-emploi.

Par ailleurs, les premières expériences sur le marché du travail à la sortie de l'école conditionnent fortement la trajectoire professionnelle. Un jeune sur trois qui était dans l'emploi six mois après la sortie de l'école l'est toujours quatre années après. Par contre, un jeune sur huit qui devient

chômeur indemnisé douze mois après la sortie de l'école (à la fin du « stage d'attente ») cherche toujours un emploi trois années après. Un bon départ peut faciliter l'insertion, alors qu'un échec est difficile à rattraper.

En 2002, la moitié des jeunes belges ont quitté l'école avant 21 ans et demi. La durée de la transition de l'école à l'emploi est d'un peu plus d'un an mais il faut près de trois ans pour accéder à un emploi stable. Si une grande majorité des jeunes âgés de 15 à 24 ans ont un emploi un an après la fin de leurs études, il s'agit pour environ 40 % d'entre eux d'un emploi temporaire et pour un peu plus de 20 % d'entre eux d'un emploi à temps partiel. Ces proportions sont importantes mais restent dans la norme des jeunes Européens. Après la fin des études, les perspectives divergent très vite selon le sexe. Les jeunes femmes, même les plus diplômées d'entre elles, occupent beaucoup plus fréquemment un emploi atypique ou à bas salaire que les jeunes hommes et l'écart augmente avec l'âge.

Ce qui frappe aussi en Belgique, c'est le contraste entre les trois régions. Le marché du travail est plus favorable en Flandre avec un taux de chômage des jeunes de 14 % en 2004. Par contre, en Wallonie et à Bruxelles, le taux de chômage des jeunes atteint 33 % la même année et un tiers d'entre eux est au chômage depuis un an et plus.

### **Certaines spécificités institutionnelles pèsent sur la transition de l'école à l'emploi en Belgique**

Les facteurs institutionnels qui pèsent sur la transition de l'école à l'emploi en Belgique sont loin de relever d'un seul niveau de pouvoir. Les questions de l'enseignement sont de la compétence des *communautés* et les questions de l'emploi et de la formation professionnelle, de la compétence des *régions*. Les *Autorités fédérales* sont quant à elles chargées de la législation du travail, des conventions collectives de travail et des prestations de sécurité sociale. Le Service public de l'emploi (SPE) a du mal à fonctionner efficacement car le contrôle de l'indemnisation du chômage est assuré par l'ONEM, l'Office fédéral de l'emploi, tandis que le placement et les mesures actives sont de la responsabilité des trois SPE régionaux (le VDAB pour la Région flamande, le FOREM pour la Région wallonne et l'ORBEM pour la Région bruxelloise).

Ce qui est devenu plus que jamais la norme en Belgique pour les jeunes à la sortie de l'école, c'est de s'inscrire au SPE régional comme demandeur d'emploi dès l'obtention de son diplôme. Cette inscription donne accès aux mesures actives proposées dans chacune des régions et à l'« allocation d'attente » de l'ONEM. Il s'agit d'une allocation d'assurance-chômage accordée sur la base des études pour une durée

*illimitée* après un « stage d'attente » de six à douze mois selon l'âge. Le groupe le plus défavorisé parmi les jeunes peut également recourir dans sa commune, dès l'âge de 18 ans, à l'aide sociale par le biais du Centre public d'action sociale (CPAS).

## Les réformes récentes vont dans la bonne direction

L'accord de coopération conclu le 30 avril 2004 entre l'État fédéral, les communautés et les régions a introduit une action coordonnée de chacune des autorités dans leur domaine de compétences de manière à renforcer l'accompagnement, le suivi et le contrôle des chômeurs dans leur démarche de recherche d'emploi. Les jeunes chômeurs indemnisés de moins de 30 ans ont été le premier groupe convoqué par les agences locales de l'ONEM, à partir de juillet 2004, dans le cadre d'une procédure dite d'activation du comportement de recherche d'emploi. Le non-respect de cette procédure peut entraîner une suspension ou une exclusion du bénéfice des allocations de chômage. Les communautés et les régions ont reçu des moyens financiers supplémentaires pour les aider à offrir un accompagnement aux chômeurs dans les premiers mois et à garantir à terme un droit à un accompagnement lié à l'obligation pour tous les chômeurs de moins de 50 ans d'y collaborer de manière active. Les premières évaluations de cette réforme sont encourageantes. La conjonction du contrôle par l'ONEM de la disponibilité des jeunes chômeurs indemnisés et du renforcement de l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi par les SPE régionaux a eu un effet significatif sur les sorties du chômage au prix d'un nombre limité de suspensions et d'exclusions. On ne sait pourtant pas actuellement si ces chômeurs ont retrouvé un emploi ou sont devenus inactifs ni combien d'entre eux auraient quitté le chômage de toute façon en l'absence de cette réforme. Une évaluation de l'ensemble de la procédure et de ses effets est prévue en 2007.

Le 23 décembre 2005, les autorités fédérales ont transcrit en loi le Pacte de solidarité entre les générations. Ce pacte veut s'attaquer à un problème clé en Belgique : le clivage entre générations qui privilégie l'accès des adultes à un emploi stable et fait peser sur les plus jeunes et les plus âgés, pris en charge par la collectivité, l'essentiel de la flexibilité du marché du travail. Initialement, le pacte ne devait contenir que des mesures sur les fins de carrière mais, à la demande des syndicats, des mesures pour l'emploi des jeunes y ont été intégrées. Il s'agit en fait principalement de l'extension des mesures existantes pour les jeunes avec un ciblage renforcé en faveur des jeunes très peu qualifiés, des jeunes peu qualifiés d'origine étrangère et des jeunes peu qualifiés moins valides.

## **Mais de nouvelles réformes sont nécessaires pour promouvoir l'emploi des jeunes**

Si les réformes récentes vont dans la bonne direction, elles ne seront pas suffisantes. Les recommandations ci-après sont proposées pour aider les autorités à élaborer une stratégie plus à même de promouvoir l'emploi des jeunes. Cette stratégie comprend quatre axes qui se renforcent mutuellement : faire en sorte que les jeunes quittent l'école avec des compétences reconnues par un diplôme valorisé ; rendre la transition de l'école à l'emploi moins abrupte ; renforcer les obligations réciproques des jeunes ; et éliminer les barrières existantes à l'embauche des jeunes.

### ***Faire en sorte que les jeunes quittent l'école avec des compétences reconnues par un diplôme valorisé***

Il faut faire en sorte qu'autant de jeunes que possible maîtrisent les connaissances nécessaires pour accéder à un diplôme reconnu. Ce diplôme ne doit pas nécessairement être un diplôme universitaire de type long. Il existe en effet actuellement une pénurie de main-d'œuvre dans de nombreux métiers accessibles à un diplômé du secondaire supérieur. Les projections d'emploi à l'horizon 2015 indiquent aussi que la tertiarisation de l'économie devrait se poursuivre avec toujours plus de demandes de cadres mais aussi d'emplois moins qualifiés de plus en plus nombreux dans les services et l'aide à la personne.

Le système éducatif doit proposer aux jeunes des parcours différenciés de qualité pour obtenir en fin de compte un diplôme valorisé par la société et les entreprises. Pour atteindre cet objectif, il faut prévenir l'échec scolaire. Les jeunes en décrochage scolaire devraient pouvoir bénéficier d'une nouvelle opportunité de formation plus tard dans leur vie. Actuellement, les filières de l'enseignement secondaire technique et professionnel sont trop souvent choisies par défaut. Il faudrait les rendre plus attractives auprès des jeunes et améliorer leur image auprès de leurs parents. Les filières technique et professionnelle devraient également être mieux intégrées au système productif avec une collaboration plus active entre entreprises et écoles.

Les pistes de réforme suivantes sont donc suggérées :

- ***Intervenir tôt pour prévenir l'échec scolaire.*** Avant même l'âge de scolarité obligatoire, l'épanouissement des jeunes enfants doit être une priorité. Dès le début de la scolarité, des actions durables devraient être menées auprès des enfants, de leurs familles, des enseignants et des travailleurs sociaux pour prévenir l'échec scolaire.

- *Offrir une deuxième chance aux jeunes en décrochage scolaire.* Ces jeunes devraient pouvoir bénéficier d'un droit à la formation plus tard dans leur vie active au-delà de l'âge légal d'obligation scolaire.
- *Encourager les passerelles entre le secondaire professionnel et le supérieur non universitaire.* Des études techniques supérieures courtes pourraient être organisées en modules et à horaire décalé.
- *Soutenir financièrement les partenariats entre entreprises et établissements scolaires techniques et professionnels.* Les collaborations dans les centres de référence de la Région de Bruxelles qui permettent aux élèves d'accéder à des formations de qualité adaptées aux besoins spécifiques des entreprises sont un exemple récent de réussite dans ce domaine.

### ***Rendre la transition de l'école à l'emploi moins abrupte***

En Belgique, l'enseignement en alternance ne décolle pas : actuellement entre un quart et la moitié des élèves de l'enseignement à horaire réduit ne trouvent pas de place d'apprenti en entreprise. En même temps, l'alternance reste trop liée aux bas niveaux de qualification.

Une piste de réforme serait d'améliorer les contrats d'apprentissage. Le succès remporté par la convention d'insertion socioprofessionnelle dans la Communauté française est prometteur pour les élèves entre 15 et 18 ans. Le contrat d'apprentissage industriel devrait être modifié de façon à mieux l'adapter à son public cible. Sinon, il devrait être supprimé. Il pourrait être remplacé par un contrat de travail normal avec un salaire réduit pour l'apprenti reflétant le fait que l'employeur lui offre une formation.

Les étudiants ont tendance à travailler moins fréquemment en Belgique que dans beaucoup d'autres pays de l'OCDE. C'est le cas même pendant les vacances scolaires d'été alors que le contrat d'occupation d'étudiants permet aux étudiants de travailler à coût réduit et avec un salaire net avantageux. Il faudrait mieux promouvoir le cumul emploi-études du moment que ce travail ne nuit pas aux études et facilite l'entrée sur le marché du travail. C'est particulièrement le cas quand l'étudiant travaille dans son domaine d'études.

Les pistes d'action suivantes sont dès lors recommandées :

- *Étendre le modèle de l'alternance à tous les niveaux de diplôme.* Le modèle de l'alternance devrait être étendu aux hauts niveaux de qualification comme c'est le cas dans d'autres pays de l'OCDE.

- *Veiller à ce que tous les jeunes suivant un enseignement à horaire réduit aient accès, soit à une place en entreprise, soit à une mesure active mise en œuvre par le SPE.* Pour accroître le nombre de places pour ce public, les partenariats entre centres de formation, SPE et entreprises devraient être subventionnés.
- *Procéder à une évaluation comparative des différents contrats d'apprentissage.* Cette évaluation permettrait de déterminer ce qui marche le mieux pour promouvoir l'insertion professionnelle des apprentis.
- *Mieux promouvoir le cumul emploi-études.* Les communautés devraient promouvoir en partenariat avec les entreprises des programmes d'études qui offrent plus de stages rémunérés ou non rémunérés aux étudiants. Par ailleurs, comme dans les autres pays de l'OCDE, les étudiants devraient travailler dans le cadre de contrats de travail normaux à temps partiel et temporaires. Un contrat qui accorde des avantages spécifiques à l'emploi d'étudiants, le contrat d'occupation d'étudiants, devrait être supprimé.

### ***Renforcer les « obligations réciproques » des jeunes***

L'octroi d'allocations d'assurance-chômage uniquement sur la base des études est exceptionnel dans les pays de l'OCDE. C'est encore le cas au Danemark, en Grèce, au Luxembourg et en République tchèque. Mais dans aucun de ces pays, l'allocation n'est octroyée pour une durée illimitée comme en Belgique. Les durées vont de six mois en République tchèque à quatre ans au Danemark. L'évolution récente a été soit de supprimer cette allocation comme à la fin des années 90 en République slovaque, soit d'activer rigoureusement les bénéficiaires comme au Danemark en faisant en sorte que très peu de jeunes la reçoivent longtemps.

La Belgique devrait à terme supprimer l'allocation d'attente et en même temps changer en profondeur les règles qui s'appliquent aux nouveaux venus dans le système de l'assurance-chômage. L'allocation d'assurance-chômage ne devrait pas varier suivant la situation du ménage et devrait être *limitée* dans le temps, être conditionnelle à la recherche active d'un emploi et être fonction d'une période antérieure d'emploi. On pourrait également introduire une dégressivité de l'allocation et son éligibilité pourrait être élargie. Actuellement, la condition est d'avoir travaillé 12 mois au cours des 18 derniers mois. Une formule équilibrée pourrait être par exemple la suivante : après six mois de travail au cours des 22 derniers mois, les chômeurs auraient accès pendant sept mois à une allocation de chômage

(conditionnelle à une exigence forte de recherche d'emploi comme déjà indiqué plus haut).

Dans l'immédiat, il faudrait mieux formuler les « obligations réciproques » des jeunes qu'ils soient en décrochage scolaire ou nouvellement diplômés. L'accompagnement du SPE devrait être sélectif en déterminant rapidement les dispositifs utiles pour chaque public, comme l'applique déjà la Région flamande dans son modèle d'accompagnement par étape des demandeurs d'emploi. L'obtention d'une allocation d'attente ne devrait pas être automatique mais conditionnelle après la période d'attente. De plus, si le jeune ne fait pas assez d'efforts de recherche d'emploi ou refuse un emploi convenable, il doit s'attendre à ce que son allocation ne soit pas maintenue. Les interviews devraient être menés tous les trois mois en même temps par le facilitateur de l'ONEM et le conseiller du SPE régional, de façon à renforcer les synergies entre niveau fédéral et niveau régional.

Les jeunes chômeurs de longue durée pourraient se voir offrir un emploi ou une formation par le SPE. Les jeunes pourraient également bénéficier de nouveaux programmes plus complets mis en œuvre en partenariat au niveau local par le SPE régional et le CPAS local. Cette approche est particulièrement adaptée au noyau dur des jeunes cumulant de nombreuses difficultés. Contrairement aux SPE régionaux, les CPAS mènent une approche plus globale car ils offrent à la fois un revenu et un ensemble d'aides face aux problèmes de formation, d'emploi, de logement et de santé.

La stratégie d'obligations réciproques pour les jeunes demandeurs d'emploi devrait être reformulée sans délai selon les recommandations suivantes et mise en œuvre conjointement par l'ONEM, les SPE régionaux et les CPAS locaux :

- *Encourager les jeunes qui sont inactifs ou en décrochage scolaire à s'inscrire au SPE comme demandeur d'emploi.* Il est essentiel d'éviter que des jeunes se retrouvent dans une situation qui les marginalise par rapport au système éducatif et au marché du travail. Ils devraient être mieux informés du dispositif *Activa Start* qui s'attaque à ce problème.
- *Faire signer à chaque jeune demandeur d'emploi un plan d'action et suivre sa mise en œuvre.* L'accompagnement individuel mené conjointement par un facilitateur de l'ONEM et un conseiller du SPE régional devrait être ponctué d'entretiens individuels au moins tous les trois mois de manière à évaluer si le plan d'action individuel est bien suivi. L'octroi de l'allocation d'attente devrait être conditionnel à la recherche active d'un emploi ou à la participation à une mesure active pendant au moins trois mois. Sa durée devrait être limitée à quatre ans.



- *Offrir des mesures actives plus intenses aux jeunes chômeurs de longue durée.* Un emploi ou une formation devrait être offert par le SPE aux jeunes chômeurs de plus d'un an. Ceux-ci doivent en contrepartie avoir des obligations en matière de recherche active d'emploi.
- *Mettre le plus possible en commun au niveau local les actions du CPAS et du SPE pour les jeunes les plus défavorisés.* L'expertise des agents des CPAS est particulièrement adaptée aux jeunes qui cumulent les désavantages.

### *Éliminer les barrières existantes à l'embauche des jeunes*

En Belgique, il y a peu de différenciation entre le salaire des jeunes et celui des adultes et relativement peu de jeunes travailleurs ont un emploi à bas salaire. Le salaire relativement élevé des jeunes peut agir comme une barrière à l'embauche des jeunes peu qualifiés. La mesure fédérale utilisée de façon extensive pour faire baisser le coût du travail des jeunes peu qualifiés s'appuie sur les réductions de cotisations sociales patronales. Depuis 2006, les embauches de jeunes très peu qualifiés, de jeunes peu qualifiés d'origine étrangère et de jeunes peu qualifiés moins valides bénéficient de la réduction la plus élevée de cotisations patronales pendant quatre ans. L'employeur peut même bénéficier de ce qui est appelé un « bonus social » quand le montant total des réductions est plus élevé que les cotisations normalement dues. Cependant, il faut faire plus pour réduire le coût des emplois peu productifs. En effet, les fonds publics consacrés à la réduction structurelle sur les salaires moyens et élevés peuvent être déplacés pour subventionner les emplois à bas salaire ce qui serait à la fois équitable et efficace en termes de coûts. L'objectif serait de minimiser ou même d'éliminer les cotisations sociales patronales au bas de l'échelle des rémunérations.

Une autre barrière à l'embauche des jeunes en Belgique réside dans la réglementation relativement stricte de la protection de l'emploi des travailleurs en place couplée aux règles qui limitent les contrats temporaires que les jeunes sont nombreux à occuper. Une des recommandations de la réévaluation de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi est de rechercher un meilleur équilibre entre flexibilité et sécurité. Il faudrait assouplir la législation sur les contrats temporaires sans aggraver la segmentation du marché du travail en allant vers un contrat unique.

La disparité marquée du taux de chômage des jeunes entre diplômés et non-diplômés justifie d'orienter les dispositifs publics d'aide vers des actions ciblées sur les jeunes qui cumulent les désavantages plutôt que de mettre en œuvre des mesures « tout public » en deçà d'un seuil d'âge

arbitraire. Les autorités fédérales l'ont bien compris, notamment dans les modifications apportées en 2004 à la convention de premier emploi. La subvention est de fait limitée à l'embauche de jeunes peu qualifiés et l'obligation en termes de quotas de jeunes de moins de 26 ans dans les entreprises n'est plus très contraignante. Dans le Pacte de solidarité entre les générations, le renforcement des aides cible également le groupe de jeunes qui court le plus de risque d'exclusion sociale. Il est important de mener, dès que possible, une évaluation rigoureuse pour voir si ces nouvelles mesures aident réellement ces jeunes en difficulté à trouver un emploi.

En Belgique, les aides pour encourager l'apprentissage et la formation ne font pas le poids à côté des réductions du coût du travail. Par conséquent, pour remédier à cette situation, les employeurs investissent relativement peu dans la formation continue. Pour remédier à cette situation, une piste à explorer serait que l'octroi du bonus social ne soit pas automatique mais conditionnel au renforcement effectif de l'employabilité des jeunes travailleurs qui en bénéficient.

Il est préoccupant que l'accès à la formation continue des jeunes travailleurs en Belgique en début de vie active soit nettement moins fréquent que celui de leurs homologues en Europe. La formation continue devrait être plus encouragée tout au long de la vie active. Elle joue un rôle de sécurisation des trajectoires en permettant une mobilité professionnelle. Le dispositif qui associe l'embauche d'un demandeur d'emploi à une subvention pour une formation professionnelle individuelle en entreprise semble prometteur du moment que les candidats ne sont pas sélectionnés seulement par l'employeur mais se limitent aux travailleurs et aux demandeurs d'emploi qui ont eu peu accès à la formation.

Les réformes suivantes devraient être préconisées :

- *Promouvoir un lien plus étroit entre coût salarial et productivité.* Les réductions de cotisations sociales patronales ne devraient plus porter sur les emplois à salaires moyens et élevés pour faire plus de place aux réductions ciblées sur les emplois à bas salaires sans nécessairement augmenter le déficit public. De plus, les négociations entre partenaires sociaux devraient revoir les grilles salariales basées sur l'âge ou l'ancienneté et asseoir la progression salariale sur les qualifications.
- *Rechercher un meilleur équilibre entre flexibilité et sécurité.* Il faut rechercher un meilleur équilibre entre les contrats permanents des travailleurs en place et les contrats temporaires que les jeunes sont nombreux à occuper, sans augmenter la segmentation du marché du travail, en allant vers un contrat unique.

- *Suivre et évaluer les nouvelles mesures Jeunes introduites par le Pacte de solidarité entre les générations.* La question est de savoir si ces mesures permettent aux jeunes qui cumulent les difficultés d'accéder durablement à l'emploi.
- *Évaluer l'efficacité des subventions accordées depuis 2004 aux moins qualifiés dans le cadre des conventions de premier emploi.* L'évaluation devrait permettre de répondre à la question suivante : en quoi les perspectives d'emploi des bénéficiaires sont-elles différentes de ce qu'elles auraient été s'ils n'avaient pas bénéficié de ces subventions ?
- *Réserver la subvention pour une formation professionnelle en entreprise aux chômeurs les moins qualifiés.* Il faut éviter l'effet d'aubaine qui est lié au fait que l'employeur peut sélectionner lui-même le candidat pour cette opportunité de formation.

## SUMMARY AND MAIN RECOMMENDATIONS

### Youth labour market performance in Belgium is below average

There are fewer young school leavers in the working-age population nowadays in Belgium than in the early 1970s. Their average level of academic achievement has greatly improved and only 11% of young people aged 15-24 leave school without having obtained the diploma equivalent to the upper secondary level.

The transition from school to work is very abrupt, however. Full-time education is the norm, with dual apprenticeship schemes remaining marginal. Although the majority of students in higher education opt for short, three-year courses of study which yield qualifications which are valued on the labour market, it is not usual to combine work and study. Internships are not an integral part of a student's school or university career.

The youth unemployment rate remains high and has tended to increase in recent years from 15% in 2000 to 20% in 2005, compared with an OECD average of 13% in 2005. The youth unemployment rate is about three times higher than the adult unemployment rate – compared with an OECD average of 2.3. No progress has been made in reducing this above-average ratio over the past decade. In addition, 12% of young people aged 15-24 are neither in education nor in employment.

These trends partly reflect the fact that the labour market is becoming more selective. A lack of relevant qualifications is associated with a growing risk of unemployment. Young people are much more vulnerable to unemployment than adults, and the least skilled among them are more likely to be trapped in non-employment.

Another factor is that career paths are strongly influenced by school-leavers' first experiences on the labour market. One young person in three who was in work six months after leaving school will still be in work four years later. In contrast, one young person in eight who received unemployment benefits twelve months after leaving school (at the end of the

waiting period or *stage d'attente*) will still be looking for work three years later. A good start can facilitate the transition into employment, whereas a setback is difficult to overcome.

In 2002 in Belgium, half of young people left school before age 21½. The transition period between school and employment lasts a little over one year, but it takes nearly three years to find a stable job. While the vast majority of young people aged 15-24 do have a job one year after completing their studies, for some 40% of them it is a temporary job and for over 20% it is part-time. Although substantial, these proportions are in line with the norm for young Europeans. In addition, shortly after completing studies, employment outcomes differ by gender. Young women, even the most skilled among them, hold much more frequently an atypical or low-wage job than young men and the gap increases with age.

Another striking factor in Belgium is the contrast between the three Regions. The labour market is more favourable in Flanders, where youth unemployment was 14% in 2004. In the Walloon Region and Brussels, on the other hand, the youth unemployment rate was 33% in the same year and more than one-third of those concerned had been unemployed for a year or more.

### **Specific institutional factors influence the transition from school to work in Belgium**

The institutional factors affecting the transition from school to work in Belgium are by no means attributable to a single level of authority. Education comes within the competence of the *Communities*, while employment and vocational training are the *Regions'* responsibility. The *Federal Authorities* for their part oversee labour legislation, collective labour agreements and social security benefits. It is difficult for the Public Employment Service (PES) to function efficiently because unemployment benefit controls are carried out by the ONEM (*Office fédéral de l'emploi* or Federal Employment Office), while placement and active measures are implemented by the three regional PESs (VDAB for Flanders, FOREM for the Walloon Region and ORBEM for the Brussels Region).

It is becoming more and more common for young people in Belgium to sign on with the regional PES as a job-seeker immediately on obtaining one's school-leaving diploma. Enrolment gives entitlement to the active measures available in each Region and to the ONEM's "waiting allowance" (*allocation d'attente*). This is an unemployment insurance (UI) benefit awarded, on the basis of an individual's studies, for an *indefinite*

period following a “waiting period” (*stage d’attente*) lasting between six and twelve months, depending on the person’s age. The most disadvantaged young people may also, as soon as they are 18, apply to their commune for social assistance via the CPAS (*Centre public d’action sociale* or Public Centre for Social Action).

### Recent reforms go in the right direction

Under the 30 April 2004 co-operation agreement between the Federal State, the Communities and the Regions, each authority undertook to take co-ordinated action in its own domain with the aim of helping the unemployed look for a job and monitoring their job-search activity. Young (under 30) unemployed people in receipt of benefit were the first group to be contacted by local ONEM agencies, as of July 2004, as part of a procedure designed to encourage more active job search. Failure to follow the latter procedure can result in the suspension of unemployment benefit or exclusion from entitlement to it. The Communities and Regions have received additional financial resources to help them provide assistance to the unemployed during the initial months and ensure that all unemployed persons aged under 50 participate actively in this scheme. Initial appraisals of this reform are encouraging. Combining ONEM control over the availability of young jobless in receipt of benefit with increased assistance for young job-seekers from the regional PES has had a significant impact on flows out of unemployment, at the cost of a limited number of suspensions and exclusions. However, it is not known at present whether the unemployed in question have found jobs or have become inactive nor how many of them would have exited unemployment anyway in the absence of the reform. An evaluation of the whole procedure and its impact is scheduled for 2007.

On 23 December 2005, the Federal authorities enacted the Pact on solidarity between generations. This Pact aims to tackle a key problem in Belgium, namely the division between generations which favours adult access to stable employment and imposes on younger and older people, who are taken care of by the community, the main burden of labour market flexibility. The Pact was initially intended to contain only end-of-career measures, but youth employment measures were added at the request of the unions. These mainly comprise the extension of the existing measures for young people, with greater emphasis on young people with very few skills, unskilled young people of foreign origin and unskilled young people with disabilities.

## **But additional reforms are needed to promote youth employment**

While the recent reforms are a step in the right direction, they will not be sufficient. The following recommendations are intended to help the authorities draw up a more effective strategy for promoting youth employment. The strategy comprises four pillars which reinforce each other: ensuring that youth leave education with recognised qualifications and a valued diploma; making the transition from school to work less abrupt; strengthening a “mutual obligations” approach for young people; and removing remaining barriers to the recruitment of young people.

### ***Ensure that youth leave education with recognised qualifications and a valued diploma***

It is vital to ensure that as many young people as possible have the knowledge needed to obtain a recognised diploma. This does not necessarily have to be a full-length university degree, as there are labour shortages currently in many occupations which are accessible with an upper secondary qualification. Employment projections up to 2015 also show that the shift to services is likely to continue, with increasing demand for managerial staff going hand-in-hand with less skilled jobs in services and social work.

The education system has to offer young people differentiated paths enabling them ultimately to obtain a diploma valued by society and by firms. In order to achieve this, it is important to prevent school failure. Young people who drop out should be able to have another opportunity to benefit from education later in life. At present, the technical and vocational streams of secondary education are all too often chosen by default. They need to be made more attractive to young people and the image that their parents have of them improved. The technical and vocational streams ought also to be better integrated in the productive system, with more active collaboration between firms and schools.

The following reform avenues should therefore be explored:

- ***Intervene early to prevent school failure.*** Even before compulsory schooling begins, early childhood development should be a key priority. Once schooling begins, there should be a sustained effort to avoid school failure, involving the children in question, their families, teachers and social workers.
- ***Offer young people dropping out of school a second chance.*** School drop-outs should be given a right to receive education later in their working life – beyond compulsory school age.

- *Promote pathways between vocational secondary education and the non-university higher level.* Technical short courses of study at the tertiary level could be organised in modules and with flexible hours.
- *Provide financial support for partnerships between firms and technical and vocational schools.* The schemes implemented in the Brussels Region training centres (*Centres de référence*), which give students access to quality courses adapted to firms' specific requirements, are a recent successful example of what can be done in this area.

### ***Make the transition from school to work less abrupt***

In Belgium, dual apprenticeship systems have still not taken off: currently, between 25 and 50% of all vocational school students enrolled in part-time education cannot find an apprenticeship place in firms. At the same time, apprenticeships are often too tied to low-skilled occupations.

As part of the reform process, apprenticeship contracts should be improved. The success of the French Community's measure for students aged 15- 18 (*Convention d'insertion socioprofessionnelle*) is a promising case in point. The apprenticeship contract (*Contrat d'apprentissage industriel*) needs to be modified in order to adapt it better to its target population, or failing that, it should be abolished. It could then be replaced by a normal work contract for which the apprentice would receive a reduced wage to reflect the fact that the employer should provide training.

Students tend to work less frequently in Belgium than in many other OECD countries, even in the summer when they are allowed to work at lower cost and with a higher net wage. Combining work and study should be better promoted to the extent that work is not harmful to studies and that it facilitates labour market entry – which is especially the case when work is performed in an occupation corresponding to the field of study.

The following measures are therefore recommended:

- *Extend dual apprenticeship systems to all skill levels.* Apprenticeships should be extended to high-skilled occupations, as is being done in other OECD countries.
- *Make sure that all young people in part-time education have access to either an apprenticeship in a firm, or an active measure implemented by the PES.* To increase the number of places available to such people, partnerships between training centres, the PES and firms could be subsidised.



- *Evaluate apprenticeship contracts.* This would show which works best in terms of promoting employment opportunities of apprentices.
- *Better promote the combination of work and study.* Communities should develop in partnership with enterprises curricula which include more paid or unpaid internships. Like in other OECD countries, students should have normal part-time and temporary contracts. A contract that gives specific advantages to students, like the student occupation contract, should be abolished.

### ***Strengthen a “mutual obligations” approach for young people***

Awarding a UI benefit solely on the basis of studies is very rare in OECD countries. It is still the case in the Czech Republic, Denmark, Greece and Luxembourg, but in none of these countries is it awarded for an unlimited duration, as it is in Belgium. The duration ranges from six months in the Czech Republic to four years in Denmark. The trend recently has been to either abolish this benefit, as happened in the Slovak Republic in the late 1990s, or to activate benefit recipients very rigorously as in Denmark, ensuring that very few young people receive it for long.

Belgium should eventually abolish the waiting allowance and at the same time modify substantially the rules applying to new entrants to the UI system. UI benefits should not vary according to the situation in the household and should be of *limited* duration, conditional on looking actively for work and dependent on having previously been in employment. A tapering off of unemployment benefits could also be introduced, as well as an extension of benefit eligibility. At present, the criterion for benefit entitlement is to have worked for 12 of the previous 18 months. A more balanced formula would, for example, be one where, after six months of work over the preceding 22 months, the unemployed are entitled to unemployment benefits for a period of seven months (subject to strong job-search requirements, as mentioned above).

For now, the “mutual obligations” should be redesigned to match better the needs of school drop-outs or new graduates. The PES needs to be selective, with the measures best for each group being rapidly identified, as it is already applied by Flanders in its staged guidance model for job-seekers. The waiting allowance should not be automatic but conditional after the waiting period. If the young unemployed do not show enough job-search efforts or do not accept suitable jobs, they should be subject to a moderate benefit sanction. Interviews should be carried out every three months together with the ONEM facilitator and the regional PES advisor in such a way as to strengthen the synergies between the federal and regional levels.

The young, long-term unemployed could be offered work or training by the PES. Young people should more often also benefit from new comprehensive programmes implemented at the local level in partnership between the regional PES and the local CPAS. This approach is particularly appropriate in the case of the hard core of young people with numerous difficulties. In contrast with the regional PES, the CPAS can act more broadly because they provide simultaneously an allowance and a package of measures to help overcome education, employment, housing and health difficulties.

The mutual obligations strategy for young job-seekers should be redesigned without delay and implemented jointly by the ONEM, regional PES and local CPAS:

- *Encouraging young people who are inactive or have dropped out of school to register as job-seekers with the PES.* It is vital to prevent young people finding themselves in a situation where they are marginalised in relation to the education system and the labour market. They should be better informed of the *Activa Start* measure tackling this problem.
- *Making every young job-seeker sign an action plan and monitoring its implementation.* Individual support provided jointly by an ONEM facilitator and a regional PES advisor should be accompanied by individual interviews at least every three months to ensure that the individual action plan is being properly adhered to. Payment of the waiting allowance should be conditional on active job-search or participation during at least three months in an active measure. Its duration should be restricted to four years.
- *Providing more intensive active measures for young long-term unemployed.* The PES ought to provide jobs or training for young people who have been unemployed for more than one year. The latter must, in return, comply with job-search obligations.
- *Pool as much as possible at the local level CPAS and PES measures for the most disadvantaged youth.* The expertise of CPAS officials is particularly suitable for young people with cumulative disadvantages.

### ***Remove remaining barriers to the recruitment of young people***

In Belgium, there is not much difference between the wages earned by young people and by adults and relatively few young workers have low-paid jobs. The relatively high wages paid to young people can act as a barrier to the recruitment of unskilled youth. The Federal measure used extensively to lower the cost of young, unskilled labour is based on reducing employers' social security contributions. Beginning in 2006, the recruitment of very

unskilled young people, unskilled young people of foreign origin and unskilled young people with disabilities attract the biggest reductions in employers' contributions for a four-year period. Employers can even be awarded a so-called "social bonus" if the total amount of the reductions is bigger than the contributions normally payable. However, more is needed to reduce the cost of low-productivity jobs. Indeed, shifting to subsidise low-wage employment the public funds devoted to structural reductions applying to middle- and high-wage jobs would be both equitable and efficient in cost terms. The aim would be to minimise or even eliminate employers' social security contributions at the bottom end of the pay scale.

Another barrier to the recruitment of young people in Belgium is the relatively strict set of employment regulations protecting insiders coupled with the rules restricting the temporary contracts which many young people have. One of the recommendations made in the Restated OECD Jobs Strategy is to look for a better balance between flexibility and security. The legislation on temporary contracts needs to be relaxed, without worsening labour market duality by moving towards a single contract.

The marked disparity between unemployment rates for young people with and without degrees warrants shifting public funds towards measures to combat multiple disadvantages instead of implementing "general" measures below an arbitrary age threshold. The Federal authorities have clearly recognised the need for this shift, notably in the changes made in 2004 to the First-Job Agreement (*Convention de premier emploi*). Henceforth, the subsidy is confined to the recruitment of young unskilled people and the obligation in terms of company quotas of young people aged under 26 is no longer very strict. In the Pact on solidarity between generations, the strengthening of measures is also aimed at those young people who are most at risk of social exclusion. It is vital to evaluate rigorously, as soon as possible, whether these new measures really do help young at-risk people to find a job.

In Belgium, the measures to promote apprenticeship and training do not measure up by comparison with the reductions in the cost of labour. As result, employers invest relatively little in the former. In order to remedy this, one avenue worth exploring would be that the social bonus mentioned above is not automatic, but dependent on the young workers in question actually becoming more employable.

It is a worrying fact that young people in Belgium beginning their working lives participate less frequently in continuous training than their counterparts in Europe. Continuous training should be encouraged throughout working life, for it makes career paths more secure by promoting occupational

mobility. The scheme coupling the recruitment of a job-seeker with a subsidy for individual on-the-job vocational training seems promising as long as the employer does not himself choose the candidates and the latter are confined to workers and job-seekers who have had little access to training.

The following reforms should be considered:

- *Promoting a closer link between labour costs and productivity.* Employer social security contributions reductions should no longer apply to middle and high-wage jobs, thereby creating room for larger reductions of employer social security contributions on low-wage jobs without necessarily expanding the fiscal deficit. Furthermore, negotiations between the social partners should review pay scales based on age or tenure and promote pay scales based on skills.
- *Seeking a better balance between flexibility and security.* A better balance needs to be found between the permanent contracts of those in work and the temporary contracts which many young people have, without increasing labour market duality, by moving towards a single contract.
- *Monitoring and evaluating the new measures for young people introduced by the Pact on solidarity between generations.* The question is whether the measures enable young people with multiple difficulties to gain lasting access to employment.
- *Evaluating the effectiveness of the subsidies granted since 2004 to the least skilled under the heading of first job-agreements.* This evaluation should provide an answer to the following question: how do recipients' job prospects differ from what they would have been had they not be subsidised?
- *Reserving subsidies for on-the-job training for the least skilled unemployed.* It is important to avoid the deadweight effect resulting from the fact that the employer can select the candidate for this training opportunity.



## *INTRODUCTION*

En Belgique, comme dans d'autres pays de l'OCDE, il existe un clivage entre générations qui privilégie l'accès à l'emploi des adultes et fait peser sur les plus jeunes et les plus âgés l'essentiel de la flexibilité du marché du travail. Les politiques préconisées pour promouvoir l'emploi des plus âgés ont été analysées récemment par l'OCDE tant en Belgique que dans l'ensemble des pays de l'OCDE (voir OCDE, 2003 et 2006a). Il s'impose dès lors d'examiner les politiques qui facilitent la transition de l'école à l'emploi et améliorent les perspectives d'emploi des jeunes.

Face à la persistance du chômage des jeunes en Belgique, leur insertion dans l'emploi reste une préoccupation majeure. Malgré l'expansion de la formation initiale et un déploiement important des dispositifs de la politique de l'emploi en faveur des jeunes, le parcours de bon nombre d'entre eux reste marqué par l'absence de perspectives professionnelles. Ce rapport présente une approche globale et comparative de la transition des jeunes de l'école à l'emploi en Belgique mais aussi de leurs premières années d'insertion sur le marché du travail. Un certain nombre de pistes d'action seront proposées.

Le chapitre 1 établit un constat général sur la situation des jeunes en Belgique à la sortie de l'école. Le rôle de la formation tant initiale que continue est approfondi au chapitre 2. Les barrières du côté des entreprises à l'embauche des jeunes et à leur maintien dans l'emploi sont explorées au chapitre 3. Enfin, le chapitre 4 analyse les dispositifs qui proposent aux jeunes une prestation sociale couplée ou non avec une activation.



## CHAPITRE 1

### ENJEUX ET CONSTATS

La situation des jeunes sur le marché du travail en Belgique est présentée dans ce chapitre à la lumière des enjeux posés par le vieillissement démographique et par l'augmentation du niveau des qualifications. S'il est vrai que les jeunes qui sortent de l'école sont aujourd'hui relativement moins nombreux qu'au début des années 70, ils risquent toujours de débiter leur vie active par le chômage. Le marché du travail est de plus en plus sélectif et le fait d'être peu diplômé a accru le désavantage comparatif.

#### 1. Situation globale des jeunes

##### ***A. Les jeunes sont de moins en moins nombreux dans la population en âge de travailler***

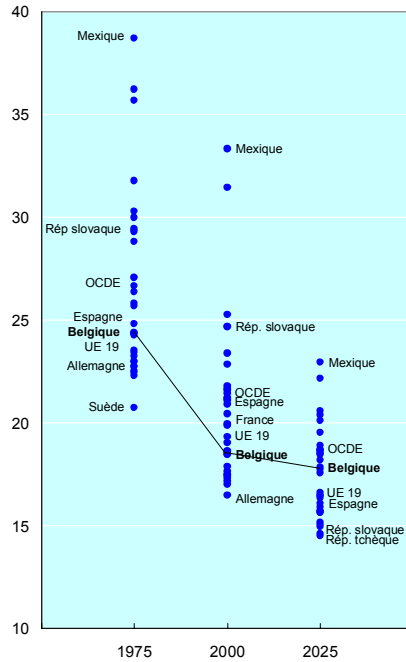
Depuis le milieu des années 70, la Belgique est confrontée, comme les autres pays de l'OCDE, au vieillissement de sa population en âge de travailler. La proportion des jeunes belges de 15 à 24 ans dans la population de 15 à 64 ans a reculé d'un quart entre 1975 et 2000 et devrait se stabiliser autour de 18 % d'ici à 2025 (graphique 1.1). Cette pause contraste avec les nouvelles baisses importantes entre 2000 et 2025 dans de nombreux pays de l'OCDE, notamment en Corée, au Mexique, en Pologne, en République slovaque et en République tchèque.

##### ***B. En moyenne, les performances scolaires sont bonnes***

Peu de jeunes belges sortent de l'école sans diplôme. En 2003, la part des jeunes de 15 à 24 ans qui ont quitté l'école sans diplôme du secondaire supérieur n'était que de 11 %, ce qui est moins élevé que la moyenne des pays de l'OCDE (graphique 1.2).



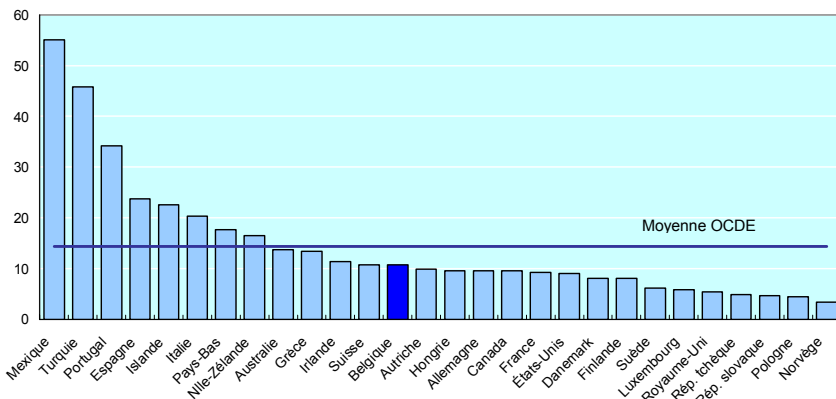
Graphique 1.1. Recul des jeunes dans la population en âge de travailler, 1975-2025<sup>a</sup>  
Pourcentages



a) Population de 15 à 24 ans par rapport à la population de 15 à 64 ans.

Source : Projections nationales et projections de 2003 des Nations unies (révision 2002) pour la Grèce, l'Irlande, le Luxembourg, le Mexique et la Turquie.

Graphique 1.2. Sorties de l'école sans diplôme du secondaire supérieur, 2003<sup>a,b</sup>  
Pourcentages



a) Part des jeunes de 15 à 24 ans quittant l'école avec un niveau inférieur au diplôme du secondaire supérieur.

b) 2002 pour les États-Unis, l'Islande, l'Italie et les Pays-Bas et 2001 pour la Nouvelle-Zélande.

Source : OCDE (2006), *Regards sur l'éducation*, Paris.

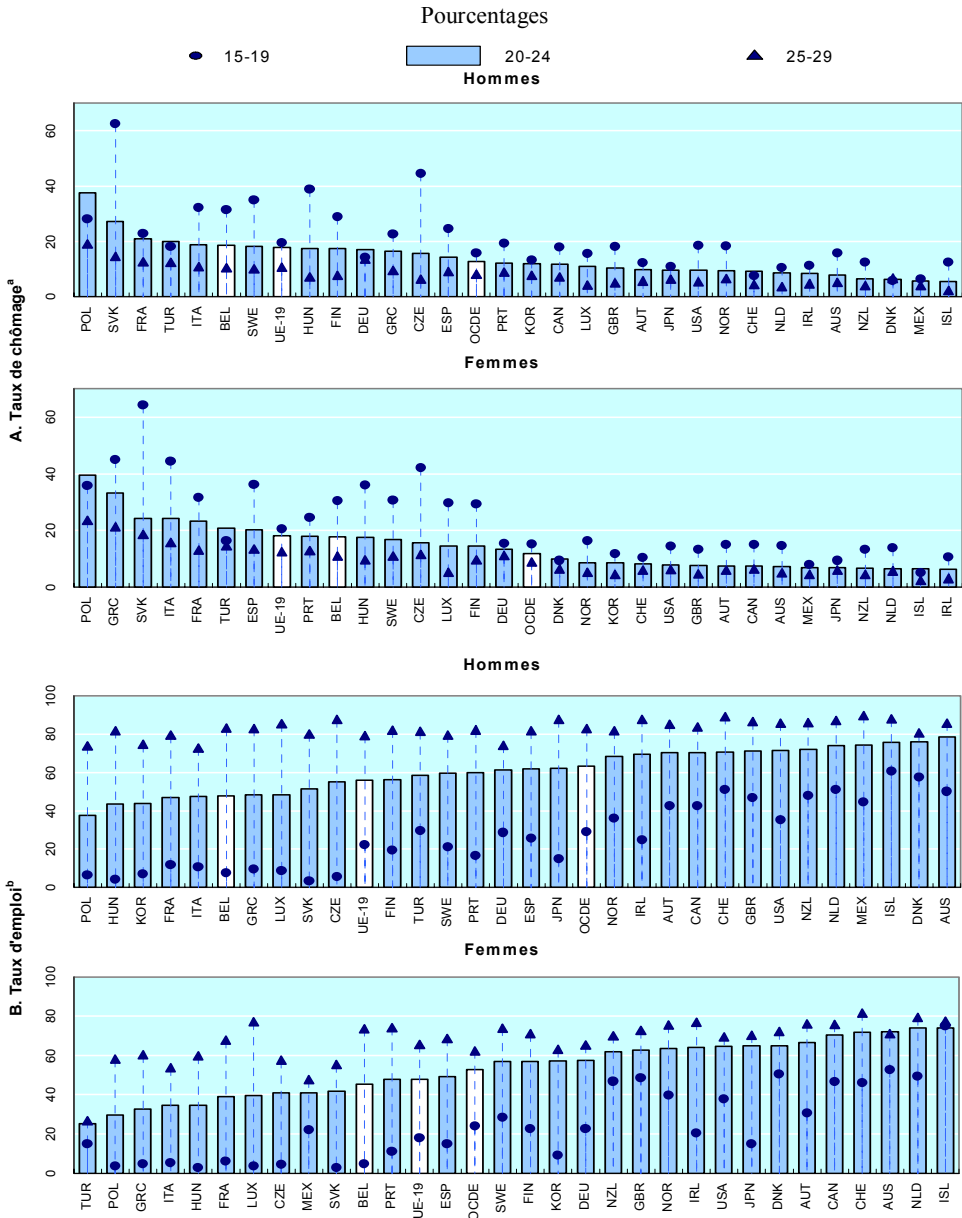
### ***C. La situation sur le marché du travail est préoccupante pour de nombreux jeunes***

En Belgique en 2005, la situation sur le marché du travail des jeunes – tant hommes que femmes – est moins favorable que dans la plupart des autres pays de l'OCDE (graphique 1.3). C'est particulièrement vrai pour le groupe des 15-19 ans qui enregistre un taux de chômage de 30 %, le double de la moyenne des pays de l'OCDE et un taux d'emploi de 6 %, plus de quatre fois plus bas que la moyenne des pays de l'OCDE. Les jeunes belges entre 20 et 24 ans se retrouvent également plus au chômage et moins dans l'emploi que la moyenne, mais de façon moins frappante. Par contre, entre 25 et 30 ans, le taux d'emploi des jeunes belges se situe plutôt dans la fourchette haute, particulièrement pour les jeunes femmes dont le taux d'emploi atteint 74 %, soit 11 points de pourcentage de plus que la moyenne des pays de l'OCDE. Ce taux d'emploi comparativement élevé est pourtant toujours accompagné de chômage. Le taux de chômage des 25-29 ans est légèrement plus élevé en Belgique que dans la moyenne des pays de l'OCDE.

Il faut souligner que la comparaison internationale du taux de chômage des jeunes est complexe. Les jeunes moins qualifiés sont surreprésentés dans la population des jeunes chômeurs par rapport à leur poids dans le groupe d'âge, précisément parce qu'ils sont souvent sortis prématurément de l'école. Comme le constate Marchand (2006), le taux de chômage des jeunes s'en trouve automatiquement décalé vers le haut car faibles niveaux de formation initiale et difficultés d'insertion professionnelle vont de pair. Par conséquent, on préfère parfois présenter la proportion de chômeurs dans le groupe d'âge plutôt que le taux de chômage, surtout pour le groupe des 15-19 ans qui sont majoritairement encore à l'école. La proportion de chômeurs entre 15 et 24 ans rapporté au même groupe d'âge atteint 8 % en Belgique, ce qui est proche de la moyenne de 9 % des pays de l'OCDE, alors que le taux de chômage des 15-24 ans est de 20 % ce qui est plus élevé que la moyenne de l'OCDE qui est de 13 % (graphique 1.4, panels A et B).

La faiblesse du taux d'emploi des jeunes peut en fait être considérée comme un atout si cela indique comme en Belgique que de nombreux jeunes poursuivent des études au-delà du secondaire supérieur. On peut aussi estimer uniquement le taux d'emploi des jeunes qui ont terminé leur scolarité. Ce taux était en 2004 de 80 % en Flandre et de 56 % en Wallonie pour les jeunes de 15 à 24 ans.

Graphique 1.3. Indicateurs de chômage et d'emploi des jeunes de 15-29 ans par sexe, 2005



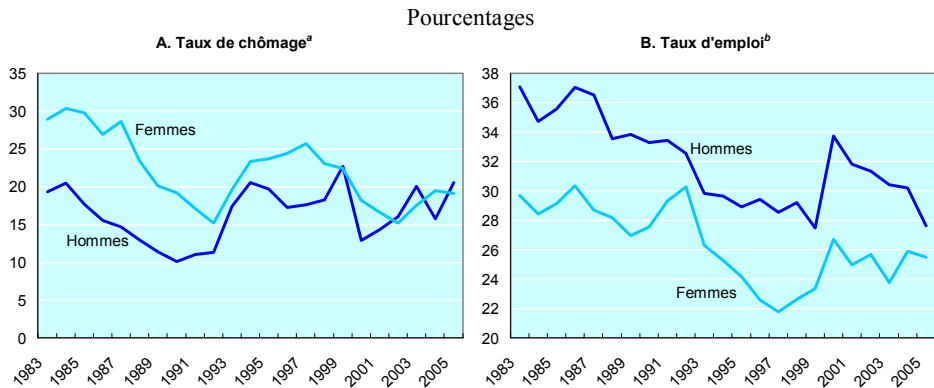
a) Chômeurs en proportion de la population active.

b) Actifs occupés en proportion du groupe d'âge.

Source : Enquêtes nationales sur la population active, 2<sup>e</sup> trimestre.

La relation des étudiants à l'emploi est également à prendre en considération pour expliquer en partie les écarts entre pays des taux d'emploi globaux. Chagny et Passet (2006) ont montré que le cumul emploi-études expliquerait près de 5 points de pourcentage des écarts de taux d'emploi globaux constatés en 2005 entre la France, où peu d'étudiants travaillent, et la moyenne de trois pays européens, où ils sont nombreux à le faire (Royaume-Uni, Pays-Bas et Danemark).

Graphique 1.4. Indicateurs de chômage et d'emploi des jeunes de 15-24 ans par sexe, 1983-2005



- a) Chômeurs en proportion de la population active.  
 b) Actifs occupés en proportion du groupe d'âge.

Source : Enquête sur les forces de travail, 2<sup>e</sup> trimestre.

## 2. Difficultés sur le marché du travail des jeunes de 15 à 24 ans

### A. Les jeunes peu qualifiés et les jeunes immigrés risquent le plus d'être chômeurs

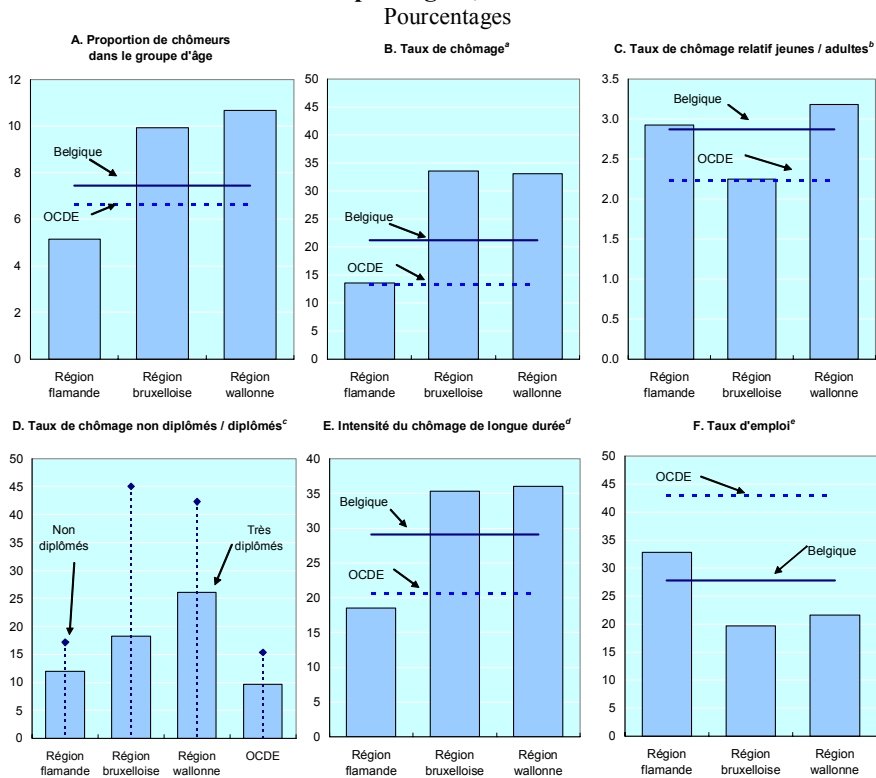
Le taux de chômage des jeunes de 15 à 24 ans qui n'ont pas obtenu le diplôme du secondaire supérieur atteint 30 %, ce qui est le double de la moyenne des pays de l'OCDE en 2004. Les difficultés d'insertion sont particulièrement marquées pour les non-Belges. En 2002, le taux de chômage des jeunes de 15-24 ans qui n'ont pas la nationalité d'un pays de l'Union européenne atteint 46 %, celui des jeunes d'un pays de l'Union européenne, 33 % et celui des jeunes belges, 16 %.

### B. La situation s'est détériorée surtout pour les jeunes hommes

Les indicateurs du marché du travail des jeunes sont très sensibles à la conjoncture. La situation des jeunes hommes et des jeunes femmes tend

également à se rapprocher, en grande partie grâce à la prolongation des études. Alors que le taux de chômage des jeunes a diminué d'environ de moitié entre 1983 et le début des années 90, ce mouvement reflète en grande partie la baisse du taux de chômage des jeunes femmes, sans doute liée à la forte amélioration de leurs performances scolaires. En définitive en 2005, le chômage touche autant les jeunes hommes et les jeunes femmes (graphique 1.4). Le taux d'emploi des jeunes hommes a diminué de façon continue depuis 1983, sauf au début des années 2000, et a rejoint en 2005 le taux d'emploi des jeunes femmes.

Graphique 1.5. Indicateurs de chômage et d'emploi des jeunes de 15-24 ans par région, 2004



- a) Chômeurs en proportion de la population active.
- b) Taux de chômage des 15-24 ans divisé par le taux de chômage des 25-54 ans.
- c) Non diplômés : sans diplôme du secondaire supérieur ; très diplômés : diplôme universitaire ou supérieur. 2003 pour la moyenne de l'OCDE.
- d) Chômeurs de plus d'un an de 15-24 ans en proportion du total des chômeurs de 15-24 ans.
- e) Actifs occupés en proportion du groupe d'âge.

Source : Enquête sur les forces de travail, moyenne annuelle.

**C. *Le chômage des jeunes est de courte durée en Flandre et de plus longue durée dans les deux autres régions***

Il existe des différences marquées selon la région (graphique 1.5). Le chômage des jeunes est moins important et de durée plus courte en Région flamande que dans les deux autres régions. Le taux de chômage des jeunes Flamands atteint 14 % ce qui place la Flandre au même niveau que la moyenne des pays de l'OCDE. Un peu moins d'un jeune chômeur sur cinq en Flandre est demandeur d'emploi depuis un an ou plus. Par contre, le taux de chômage des jeunes Bruxellois et Wallons atteint 33 % et un tiers d'entre eux est chômeur depuis un an ou plus. Le taux d'emploi des jeunes est plus élevé en Flandre que dans les deux autres régions, mais il reste dans les trois régions en dessous de la moyenne des pays de l'OCDE. C'est une conséquence de l'expansion scolaire en Belgique mais malheureusement aussi de la persistance du chômage des jeunes en Wallonie et à Bruxelles.

**D. *Dans les trois régions, le taux de chômage des jeunes est souvent le triple de celui des adultes et plus élevé pour les moins diplômés***

Les performances de deux indicateurs sont préoccupantes partout en Belgique : on observe une grande disparité du chômage entre les jeunes et les adultes et entre les non-diplômés et les très diplômés (panels C et D du graphique 1.5). Tant en Flandre qu'en Wallonie, le taux de chômage des jeunes est environ trois fois plus important que celui des personnes de 25 à 54 ans. Ce ratio est plus élevé (sauf en Région bruxelloise) qu'en moyenne dans les pays de l'OCDE. Le taux de chômage des 15-24 ans sortis sans diplôme du secondaire supérieur varie de 17 % en Flandre à 42 % en Wallonie et à 45 % à Bruxelles contre 15 % en moyenne dans les pays de l'OCDE. La Région bruxelloise est particulièrement confrontée aux difficultés d'insertion professionnelle des immigrés de la seconde génération<sup>1</sup>. En Flandre au contraire, il y a peu d'écart de taux de chômage entre jeunes non diplômés et jeunes très diplômés.

---

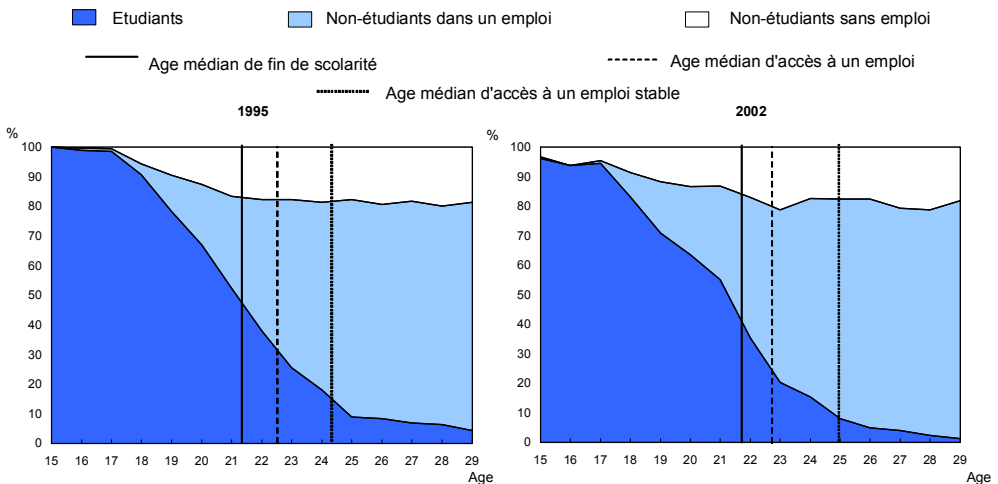
1. Environ 30% de la population bruxelloise est de nationalité étrangère, majoritairement avec une origine hors Union européenne.

### 3. Comment les jeunes belges s'insèrent-ils dans l'emploi ?

#### A. Une majorité de jeunes accède rapidement à l'emploi

Une photographie de la situation des jeunes entre 15 et 29 ans est donnée pour 1995 et 2002 (graphique 1.6)<sup>2</sup>. Au fur et à mesure que le groupe prend de l'âge, la part des étudiants diminue au profit de la part des travailleurs. Le groupe le plus problématique est constitué des jeunes non étudiants et sans emploi. Ce groupe compte en moyenne 7 % des 15-19 ans en 2002 et est en progression par rapport à 1995 où il ne représentait que 3 % du même groupe d'âge. Entre 20 et 29 ans, il représente de 17 à 19 % du groupe d'âge tant en 1995 qu'en 2002. Ces proportions se situent légèrement en dessous de la moyenne des pays de l'OCDE où les jeunes qui ne sont ni à l'école ni dans l'emploi représentent en 2003 8 % des 15-19 ans et 17 % des 20-24 ans (Quintini et Martin, 2006). Une particularité de la Belgique est que l'importance de ce groupe est très proche pour tous les niveaux de diplôme, ce qui indique que le risque de non-emploi est le même pour tous les non-étudiants. Avoir plus de 10 % de diplômés du supérieur qui n'étudient plus et n'ont pas d'emploi est une situation que connaissent également la Hongrie, l'Italie, la Nouvelle-Zélande et la Turquie.

Graphique 1.6. Profil des jeunes de 15-29 ans entre l'école et l'emploi, 1995 et 2002



Source : Enquête communautaire sur les forces de travail, 2<sup>e</sup> trimestre.

2. Depuis 2002, il n'est plus possible de distinguer clairement dans l'enquête communautaire sur les forces de travail les étudiants en formation initiale parmi tous ceux qui ont reçu une formation au cours des quatre dernières semaines.

Différents âges médians et durées de transition peuvent être estimés pour 1995 et 2002 (tableau 1.1). En 2002, la moitié des jeunes belges quitte l'école à 21 ans et six mois, quatre mois plus tard qu'en 1995. L'âge médian d'accès à un emploi n'est pas immédiat (à 22 ans et 8 mois), surtout s'il s'agit d'un emploi permanent (à 24 ans et cinq mois). En 2002, la durée de la transition de l'école à l'emploi est dès lors d'un peu plus d'un an (13 mois) en Belgique, tandis qu'elle est d'un peu moins de trois ans (35 mois) pour l'accès à un emploi stable. En 1995, avec un marché du travail plus tendu qu'en 2002, la transition de l'école à l'emploi a pris deux mois de plus.

Tableau 1.1. **Âges médians de la transition de l'école à l'emploi, 1995 et 2002**

	1995		2002	
	Années	Mois	Années	Mois
	<i>Âges médians</i>			
Fin de scolarité	21	2	21	6
Accès à un emploi	22	5	22	8
Accès à un emploi permanent	24	2	24	5
	<i>Durée en mois</i>			
Ecole-emploi		15		13
Ecole-emploi permanent		36		35

Source : Enquête communautaire sur les forces de travail, 2<sup>e</sup> trimestre.

La durée de la transition peut être influencée par la conjoncture économique au moment de la sortie de l'école. Elle est également sensible à la méthode d'estimation. Quintini et Martin (2006) ont estimé les durées moyennes de transition pour 12 pays européens à partir du Panel européen des ménages sur la période 1995-2000. Elles sont plus longues pour la Belgique, surtout pour l'accès à l'emploi permanent (20 mois pour l'accès à tout emploi et 45 mois pour l'accès à un emploi permanent). La Belgique est en position intermédiaire en ce qui concerne la transition école-emploi. D'un côté, en Espagne, en Italie et en Finlande, la durée moyenne est de plus de deux années et de l'autre côté, en Irlande et au Danemark, elle est d'un peu plus de un an. C'est également dans ces deux pays que l'accès à l'emploi permanent est le plus rapide (respectivement 29 et 21 mois). Par contre, les jeunes Espagnols attendent presque cinq ans (57 mois) pour avoir un emploi permanent.

Même si une majorité de jeunes accède rapidement à l'emploi, les parcours d'insertion professionnelle sont sensibles au contexte local et institutionnel. Elchardus et Smits (2005) soulignent que les deux facteurs qui jouent le plus en Belgique pour trouver rapidement un travail sont le

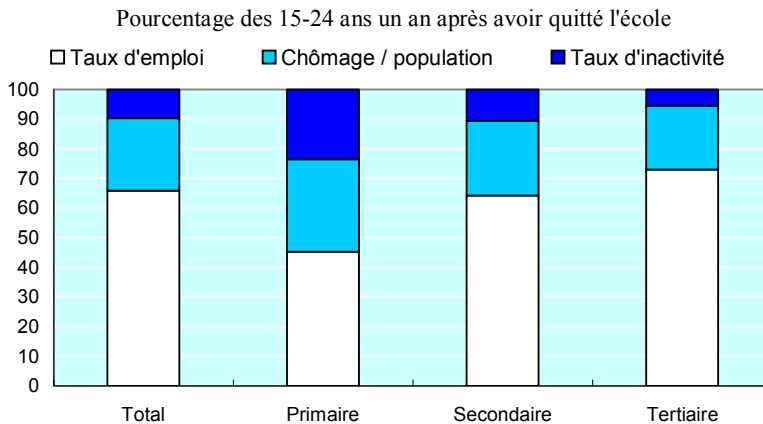


niveau de diplôme et la conjoncture économique de la région<sup>3</sup>. Les jeunes détenteurs d'un diplôme d'études supérieures ou d'un diplôme universitaire sont ceux qui trouvent le plus facilement du travail au cours de l'année qui suit la fin de leurs études. Ils notent également que les détenteurs d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur général ou artistique commencent à travailler plus tard que les détenteurs d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur technique et professionnel. Les jeunes Wallons mettent également plus de temps à accéder à l'emploi que les jeunes Flamands et les jeunes Bruxellois. Ces derniers commencent plus fréquemment à travailler avant d'avoir obtenu leurs diplômes.

### ***B. Un an après la sortie de l'école, un quart des jeunes recherche toujours un emploi***

En 2004, un an après avoir quitté l'école, 66 % des jeunes belges âgés de 15 à 24 ans avaient un emploi alors que 24 % d'entre eux étaient demandeurs d'emploi et 10 % étaient inactifs (graphique 1.7). On note sans surprise des différences marquées selon le niveau de diplôme. Le risque de non-emploi est de 55 % pour ceux qui ont un diplôme inférieur au deuxième cycle du secondaire contre 27 % pour ceux qui ont un diplôme universitaire ou supérieur.

Graphique 1.7. **Situation sur le marché du travail un an après avoir quitté l'école par niveau de diplôme, 2004<sup>a,b</sup>**



a) Inactifs non étudiants.

b) Primaire : inférieur au deuxième cycle du secondaire ; secondaire : deuxième cycle du secondaire ; tertiaire : universitaire ou supérieur.

Source : Enquête communautaire sur les forces de travail, 2<sup>e</sup> trimestre.

3. Selon une enquête menée auprès de 4 456 jeunes adultes de 18 à 36 ans.

La Belgique occupe une position moyenne parmi les pays européens pour lesquels les données sont disponibles (Quintini et Martin, 2006). Il y a peu de problèmes de transition entre l'école et l'emploi dans certains pays comme le Danemark, les Pays-Bas ou la Suisse, où à peine 20 % des sortants de l'école n'ont pas d'emploi un an après avoir terminé leurs études. Si une grande majorité des Belges âgés de 15 à 24 ans ont un emploi un an après la fin de leurs études, il s'agit pour environ 40 % d'entre eux d'un emploi temporaire et pour un peu plus de 20 % d'entre eux, d'un emploi à temps partiel. Ces proportions sont importantes mais restent dans la norme des jeunes Européens. Par comparaison, la proportion d'emplois temporaires un an après la sortie de l'école est le double pour les jeunes Espagnols. De même, 40 % des jeunes Néerlandais occupent un emploi à temps partiel un an après leur sortie de l'école.

### ***C. Débuter par un emploi ou par le chômage conditionne longtemps la suite du parcours***

L'analyse des parcours des jeunes à la sortie de l'école indique que débiter par un emploi ou par le chômage marque longtemps la suite du parcours. On peut parler d'un fort « effet de mémoire » sur le marché du travail (Gautié et Gurgand, 2005) à savoir que la première situation observée sur le marché du travail conditionne fortement la suite de la trajectoire professionnelle.

La trajectoire des jeunes à la sortie de l'école en Belgique peut être dérivée de données individuelles de la Banque-carrefour de la sécurité sociale. Malheureusement le niveau de diplôme des individus n'y est pas renseigné. Le groupe suivi est celui des jeunes sortis de l'école durant l'été 1998<sup>4</sup> qui ont trouvé un emploi et versé des cotisations de sécurité sociale ou qui ont perçu des allocations de chômage. Ces jeunes sont suivis pendant quatre ans et demi. Ils ont passé en moyenne 77 % de leur temps dans l'emploi, 9 % au chômage indemnisé et 14 % dans l'inactivité<sup>5</sup>. Deux groupes de jeunes sont identifiés : les jeunes qui ont réussi à trouver un emploi six mois en moyenne après leur sortie de l'école et les jeunes qui reçoivent une allocation de chômage sur la base des études douze mois en moyenne après la sortie de l'école (graphique 1.8).

- 
4. Il s'agit de jeunes de 15 à 29 ans qui n'étaient plus à l'école aux 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> trimestres 1998 mais y étaient encore en 1997 et au cours des deux premiers trimestres de 1998. Étant donné le « stage d'attente », les allocations de chômage ne peuvent être obtenues qu'au plus tôt six mois après la sortie de l'école
  5. Voir les estimations à l'annexe.

Dans la première trajectoire débutant par l'emploi, la probabilité de se maintenir dans l'emploi tout au long de la période est plus élevée pour les jeunes hommes : c'est le cas pour 41 % d'entre eux mais seulement pour 28 % des jeunes femmes (tableau 1.2). La probabilité d'avoir un emploi, mais pour des périodes interrompues, est par contre un peu plus élevée pour les jeunes femmes : entre 50 et 54 % d'entre elles se retrouvent dans cette situation contre 42 et 46 % des jeunes hommes. En fin de période, il y a nettement plus de jeunes femmes inactives qu'au chômage alors que ces deux situations sont de même ampleur pour les jeunes hommes.

Dans la seconde trajectoire débutant par le chômage, un faible pourcentage de jeunes reste dans cette situation tout au long de la période avec néanmoins une persistance un peu plus élevée pour les jeunes femmes (13 %) que pour les jeunes hommes (9 %). Ces derniers quittent plus rapidement le chômage (ou y reviennent moins fréquemment) pour accéder à un emploi que les jeunes femmes. En fin de période, il y a plus de jeunes hommes au travail qu'au chômage et dans l'inactivité alors que l'inverse est vrai pour les jeunes femmes.

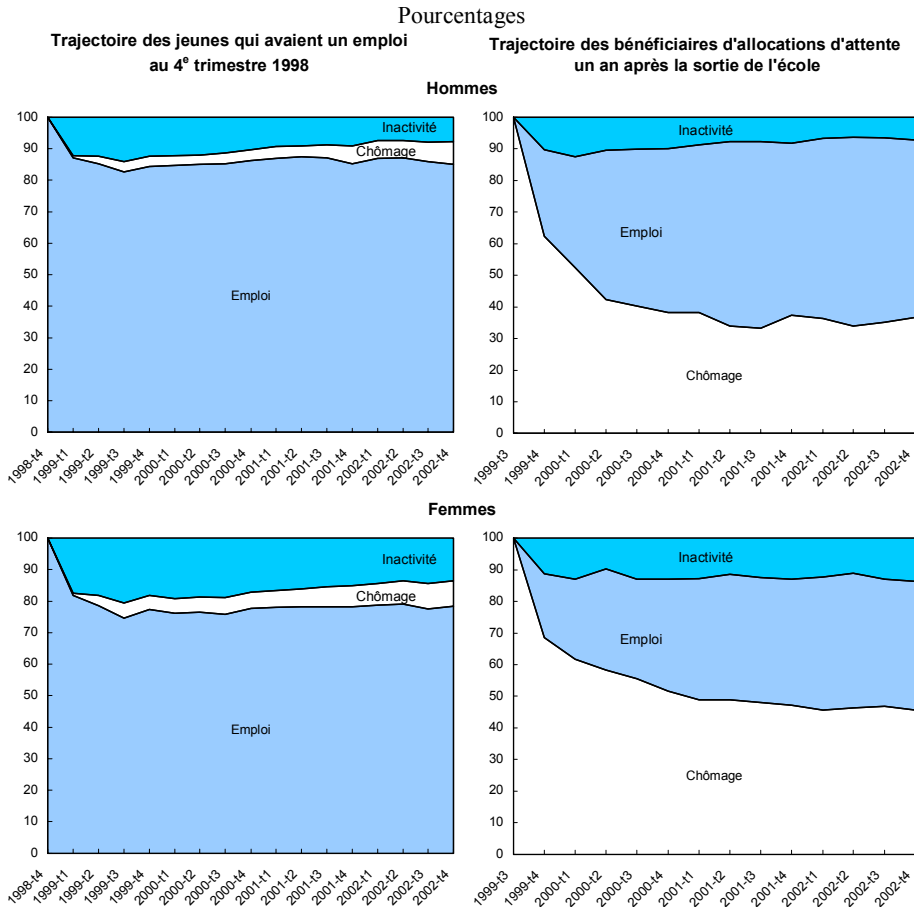
Les indicateurs par région montrent sans surprise plus de dynamisme dans la Région flamande que dans les deux autres régions (tableau 1.2). Le chômage est peu persistant et peu fréquent pour les jeunes Flamands : 3 % d'entre eux bénéficient d'une allocation de chômage pendant toute la période alors que ces pourcentages sont respectivement de 16 et de 15 % en Région bruxelloise et en Région wallonne. Ce qui est étonnant par contre, c'est que le maintien dans l'emploi pendant toute la période est peu différent en Région flamande (36 %) et en Région wallonne (32 %) et nettement en retrait en Région bruxelloise (26 %). Débuter par un ou des emplois temporaires semble être le lot de nombreux jeunes belges quelle que soit leur région de résidence.

Tableau 1.2. **Persistance de l'emploi ou du chômage indemnisé à la sortie de l'école par sexe et région, 1998-2002**

	Pourcentages	
	Dans l'emploi durant toute la période	Bénéficiaires de l'allocation d'attente durant toute la période
	1998-t4 / 2002-t4	1999-t3 / 2002-t4
Total	34.6	11.8
Hommes	40.6	9.4
Femmes	27.9	13.2
Région flamande	36.5	2.9
Région bruxelloise	26.3	16.1
Région wallonne	31.8	14.8

Source : Microdonnées de la Banque-carrefour de la sécurité sociale.

Graphique 1.8. Deux trajectoires des jeunes après l'école, 1998-2002



Source : Microdonnées de la Banque-carrefour de la sécurité sociale.

### ***D. Cinq ans après la sortie de l'école, les jeunes hommes font carrière tandis que les jeunes femmes essaient de garder leur emploi***

Les parcours des jeunes hommes et des jeunes filles ont été suivis dans le Panel belge des ménages durant les cinq années qui ont suivi leur sortie de scolarité en 1993-1995 (Gavray, 2006). Au départ, les filles ont mieux réussi à l'école que les garçons : 49 % d'entre elles ont un diplôme de l'enseignement supérieur contre 31 % des garçons.

En tout début de carrière, le sort des femmes et des hommes est assez proche mais avec le temps, les écarts professionnels se creusent. Un an après l'arrêt de la scolarité, il n'y a pas de probabilité significativement différente

d'accès à l'emploi ou de risque de chômage pour les jeunes hommes et les jeunes femmes, pas plus que de différence en matière d'accès à un emploi permanent. Néanmoins, on observe une différence significative de qualité de l'emploi occupé : 61 % des jeunes hommes occupent un emploi classé comme typique (à la fois permanent et à temps plein) alors que ce n'est le cas que de 27 % des jeunes femmes. Ces dernières sont 59 % à déclarer un revenu mensuel inférieur ou égal à 930 EUR net, contre 25 % des jeunes hommes.

Les écarts de position augmentent avec le temps. Cinq ans après la fin de la scolarité, presque tous les jeunes hommes ont un emploi rémunéré contre trois quarts des jeunes femmes qui se retrouvent beaucoup plus souvent au chômage. Même si la proportion de travailleurs occupant un emploi typique a augmenté pour les deux sexes, la différence reste marquée (78 % des jeunes hommes contre 46 % des jeunes femmes). De plus, les jeunes femmes restent à 47 % dans la catégorie des bas salaires alors que ce n'est le cas que pour 6 % des jeunes travailleurs masculins.

Les jeunes femmes sont vite distancées, même les plus diplômées d'entre elles. Beaucoup plus que pour les jeunes hommes, le diplôme permet aux jeunes femmes d'accéder à l'emploi mais un diplôme élevé n'empêche pas les femmes d'occuper un emploi atypique. La qualification ne suffit pas à garantir des carrières égales. Les débuts de parcours, souvent interrompus pour les femmes notamment par la maternité, marquent la suite de la carrière : sur les cinq années après la sortie de l'école, pour 11 % des hommes mais 21 % des femmes, le nombre de mois hors emploi est supérieur au nombre de mois dans l'emploi.

#### 4. Principaux constats

Depuis une dizaine d'années, la situation comparative des jeunes belges s'est améliorée sur le plan scolaire (tableau 1.3). En 2005, les jeunes de 15-24 ans ni aux études ni dans l'emploi représentent en moyenne 12 % de leur groupe d'âge contre 15 % en 1995 et les sorties de l'école des jeunes sans diplôme de fin du secondaire touchent 11 % des 15-24 ans contre 13 % en 1995. Ces taux se situent dans la moyenne européenne mais sont moins élevés que la moyenne des pays de l'OCDE. Mobiliser ce noyau dur en marge de l'école et de l'emploi reste un défi dans la plupart des pays de l'OCDE depuis la fin des années 90 (Bowers *et al.*, 1999).

Tableau 1.3. Indicateurs clés pour les jeunes âgés de 15 à 24 ans, 1995 et 2005

	1995			2005		
	Belgique	UE <sup>a</sup>	OCDE <sup>a</sup>	Belgique	UE <sup>a</sup>	OCDE <sup>a</sup>
Part des jeunes ni aux études ni dans l'emploi (% du groupe d'âge) <sup>b</sup>	15.0	15.6	18.6	12.3	11.2	17.2
Sorties de l'école sans diplôme du secondaire supérieur (% du groupe d'âge) <sup>c</sup>	13.4	14.2	24.5	10.8	11.1	26.2
Proportion de chômage (% du groupe d'âge)	7.3	9.8	7.5	6.6	8.4	6.6
Taux de chômage (TC) (% de la population active)	21.5	20.9	14.2	19.9	18.5	13.3
Incidence du chômage de longue durée (% du chômage)	44.4	39.3	24.7	25.8	29.7	20.3
Ratio des TC (jeunes de 15-24)/(adultes de 25-54 ans)	2.6	2.2	2.3	2.8	2.3	2.3
Ratio des TC (non diplômés du secondaire supérieur)/(diplômés du tertiaire) <sup>c</sup>	3.4	1.5	1.9	1.8	1.5	1.6
Taux d'emploi (% du groupe d'âge)	26.6	37.3	45.2	26.6	36.9	42.9
Incidence du travail temporaire (% de l'emploi)	18.3	31.8	20.9	29.6	40.2	25.6
Incidence du travail à temps partiel (% de l'emploi)	12.8	16.3	22.6	20.0	23.6	27.0

a) Moyennes pondérées des 19 pays communs à l'Union européenne et à l'OCDE d'une part et des 30 pays de l'OCDE d'autre part.

b) 2003 au lieu de 2005

c) 1997 et 2003

Source : Bases de données de l'OCDE de l'éducation et sur la population active.

En Belgique, le taux d'emploi des jeunes est en fait comparativement faible pour la bonne raison que la majorité d'entre eux poursuivent leurs études au-delà du secondaire supérieur. Malheureusement, ces bonnes performances au niveau scolaire ne se retrouvent pas au niveau du marché du travail. Le chômage touche un jeune actif sur cinq tant en 1995 qu'en 2005. Ce qui semble s'amorcer, et avec plus de dynamisme en Flandre que dans les deux autres régions, c'est un chômage de plus courte durée, quel que soit le diplôme. La proportion de jeunes au chômage depuis plus d'un an a diminué de près de 20 points de pourcentage en dix années. Les jeunes restent par contre presque trois fois plus vulnérables au chômage que les adultes. Les premiers emplois occupés par les jeunes en 2005, surtout par les jeunes femmes, sont beaucoup plus souvent temporaires et à temps partiel qu'il y a dix ans, la précarité restant cependant en dessous de la moyenne européenne.



## CHAPITRE 2

### FORMATION ET TRANSITION PROFESSIONNELLE

Un des facteurs clés pour faciliter la transition de l'école à l'emploi et débiter une carrière professionnelle est de disposer d'une formation initiale de qualité. La formation continue reçue au début de la vie active devrait permettre de combler très partiellement les lacunes scolaires mais surtout de répondre aux opportunités d'emploi des entreprises. Dans de nombreux pays de l'OCDE, les jeunes commencent à travailler au cours de leurs études, notamment en faisant des stages dans leurs domaines d'études ou en combinant dans le système de l'apprentissage formation scolaire et travail en entreprise. Ce n'est que très peu le cas en Belgique où la transition entre école et emploi reste particulièrement abrupte.

Ce chapitre traitera de ces questions dans le contexte institutionnel de la Belgique. Les facteurs institutionnels qui pèsent sur la transition de l'école à l'emploi sont, en effet, loin de relever d'un seul niveau de pouvoir. Les questions de la formation initiale sont de la compétence des communautés et celles de l'emploi et de la formation professionnelle continue, de la compétence des régions<sup>6</sup>. Les Autorités fédérales traitent, quant à elles, de la législation du travail, des conventions collectives de travail, des prestations de sécurité sociale et des coûts du travail. Par conséquent, la coordination du Service public de l'emploi (SPE) dépend à la fois du niveau fédéral qui gère l'indemnisation du chômage et des niveaux régionaux et communautaires qui mettent en œuvre le placement et les mesures actives pour les demandeurs d'emploi<sup>7</sup>.

- 
6. En Flandre, la communauté et la région font partie d'un seul gouvernement.
  7. C'est l'ONEM qui gère l'indemnisation du chômage au niveau fédéral. Le VDAB en Région flamande, le Forem en Région wallonne et l'ORBEM en Région bruxelloise s'occupent du placement et des mesures actives.



## 1. Formation initiale

### A. *Le modèle dominant est l'enseignement de plein exercice*

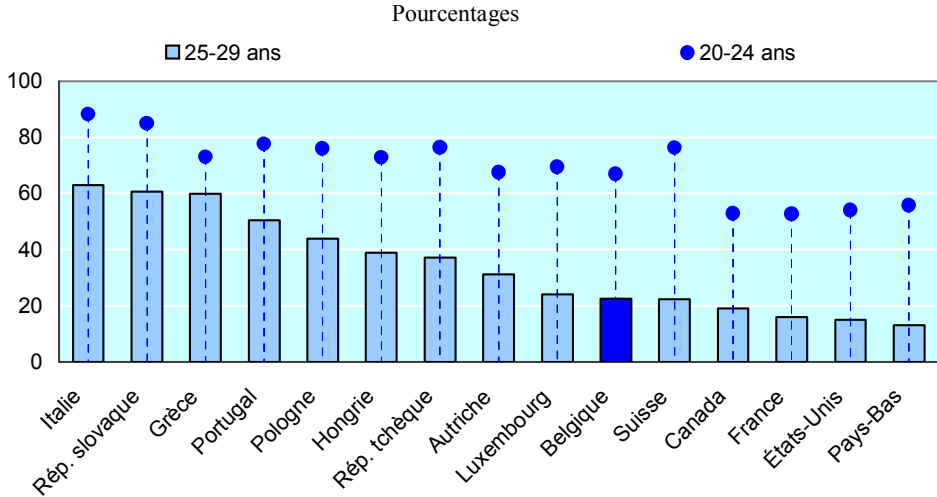
Depuis 1983, l'obligation scolaire s'applique jusqu'à l'âge de 18 ans en Belgique mais elle n'est à plein temps que jusqu'à l'âge de 15 ans. De 15 à 18 ans, l'obligation scolaire peut être assurée à temps partiel, mais uniquement dans l'enseignement technique et professionnel. On parle d'enseignement à horaire réduit selon le modèle de l'alternance qui combine une expérience de travail en entreprise à une formation de type scolaire. Les filières d'alternance ou d'apprentissage sont peu développées en Belgique et ne concernent que 3 % des élèves du secondaire en 2004 (OCDE, 2006c). En moyenne dans les pays de l'OCDE, la part est cinq fois plus élevée et en Allemagne, Autriche, Danemark et Suisse, ce système concerne plus de 46 % des élèves du secondaire. Dans ces pays, la tradition d'un système dual d'apprentissage bénéficie d'une reconnaissance sociale bien établie, grâce notamment à une forte implication des partenaires sociaux (Romani, 2004).

En Belgique, il existe des incitations financières pour poursuivre les études à plein temps au-delà de l'âge obligatoire car dès que le jeune perçoit un salaire, même en alternance, il peut ne plus être considéré à la charge de ses parents. L'apprenti perd le droit aux allocations familiales entre 18 et 25 ans si son allocation d'apprentissage mensuelle excède 444 EUR<sup>8</sup>. En outre, alors que le jeune étudiant est couvert par l'assurance soins de santé de ses parents jusqu'à l'âge de 25 ans, le jeune en apprentissage doit s'assurer lui-même auprès d'un organisme assureur.

Quand les jeunes reçoivent une prestation sociale, ils n'ont pas intérêt à rester habiter chez leurs parents (voir chapitre 4). Le statut d'isolé ou de chef de famille leur assure un montant plus élevé, surtout à partir de l'âge de 21 ans. En 2002, les jeunes belges vivent toujours en très grande majorité chez leurs parents jusqu'à l'âge de 25 ans (graphique 2.1). Cette proportion n'est plus que de 27 % pour les jeunes hommes de 25-29 ans et de 18 % pour les jeunes femmes du même groupe d'âge. En Italie, par comparaison, ces proportions sont respectivement de 73 % et de 53 % pour le groupe des 25-29 ans. Presque tous les étudiants dans l'enseignement supérieur sont toujours domiciliés chez leurs parents. Par contre, moins de la moitié des non-étudiants qui n'ont pas de diplôme de l'enseignement secondaire supérieur habitent toujours chez leurs parents (OCDE et CPRN, 2005).

---

8. C'est toujours le cas pour un apprenti en contrat d'apprentissage industriel après 18 ans (Sysfal, 2006).

Graphique 2.1. Jeunes vivant chez leurs parents par groupe d'âge, 2002<sup>a</sup>

a) 2001 pour les États-Unis.

Source : OCDE et CPRN, 2005.

## B. Les performances scolaires sont très inégales

Les performances scolaires sont très inégales selon la communauté linguistique. Si l'on regarde par exemple l'indicateur de la culture mathématique à 15 ans dans l'enquête OCDE-PISA (Programme international pour le suivi des acquis des élèves) en 2003, les jeunes de la Communauté flamande arrivent à la première place des pays de l'OCDE alors que les jeunes de la Communauté française se situent dans la moyenne (graphique 2.2). Par contre, les résultats des immigrés de la deuxième génération sont partout à la traîne. La dispersion des résultats entre écoles dans les trois communautés est particulièrement élevée. Cela s'explique en partie par le fait que les écoles s'adressent à des publics différents. Une étude indique que les jeunes qui quittent l'école sans diplôme ont souvent accumulé du retard scolaire depuis l'école primaire (Vanhoren *et al.*, 2003).

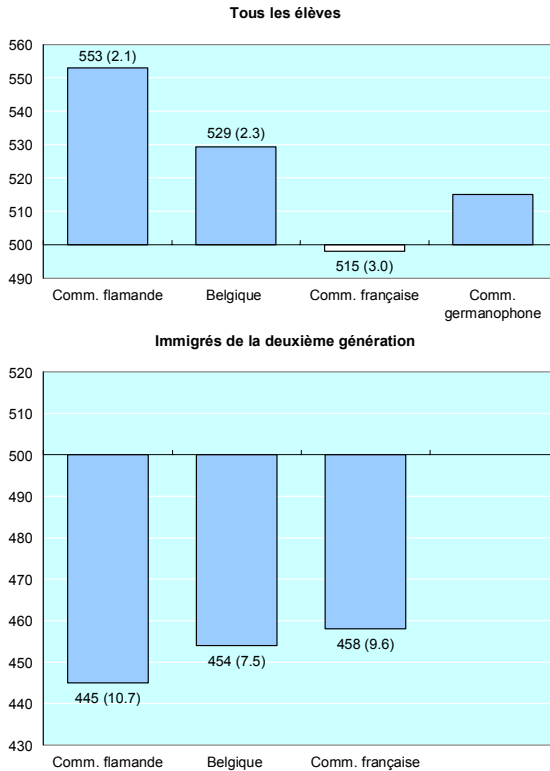
Les différences de performance scolaire entre les communautés peuvent être expliquées par le cadre institutionnel, la gouvernance et la pédagogie (Vandenberghe, 2004). Sur le plan institutionnel, les dates clés de séparation entre les communautés ont été 1961 avec l'apparition de deux ministères de l'Enseignement (francophone et flamand), 1980 avec le transfert partiel des compétences de l'enseignement aux communautés et 1989 avec la communautarisation complète de l'enseignement. En terme de gouvernance, les politiques sont plus homogènes et cohérentes en Flandre

qu'en Communauté française. Depuis 2004, il n'y a qu'un ministre flamand de l'Emploi, de l'Enseignement et de la Formation tandis que du côté francophone, il y a un ministre communautaire de l'Enseignement (qui est également ministre wallon de la Formation) et un ministre wallon de l'Emploi (mais aussi de l'Économie et du Commerce extérieur). Enfin, les réformes inspirées par les pédagogies nouvelles comme « le renové » ont beaucoup moins marqué le fonctionnement scolaire de la Flandre. Ces pédagogies ont souvent eu tendance à accentuer les écarts entre élèves.

Graphique 2.2. **Culture mathématique à 15 ans par communauté, 2003<sup>a</sup>**

Moyenne de l'OCDE pour tous les élèves = 500

- Différence statistiquement significative de la moyenne de l'OCDE
- Différence non statistiquement significative de la moyenne de l'OCDE



a) Les valeurs entre parenthèses représentent l'écart type.

Source : Base de données de l'éducation, PISA 2003.

Le Conseil supérieur de l'emploi souligne également qu'après le transfert des compétences aux communautés, les systèmes de formation initiale ont divergé (CSE, 2003). Il est toujours plus fréquent de redoubler en Communauté française que dans les deux autres communautés. Seule un peu plus de la moitié des élèves de 15 ans ont l'âge conforme dans leur scolarité au moment de l'enquête PISA 2000 en Communauté française contre 66 % en Communauté germanophone et 72 % en Communauté flamande.

***C. L'enseignement secondaire technique, et surtout professionnel, est perçu comme une filière de relégation***

En Belgique, l'enseignement secondaire est organisé selon trois degrés de deux années chacun. En première année du premier degré (plus ou moins à 12 ans), la majorité des élèves suit un enseignement général de tronc commun ; les autres (environ 14 %) sont orientés dans une première année d'accueil à partir de laquelle ils pourront soit revenir dans la filière générale en première année, soit passer en deuxième année professionnelle. A partir du deuxième degré, à côté de l'enseignement général, il existe trois autres filières d'enseignement, les filières technique, artistique et professionnelle. La part de ces trois filières est relativement importante car en 2004, 68 % des élèves du secondaire en Belgique les fréquentaient contre 45 % d'entre eux en moyenne dans les pays de l'OCDE (OCDE, 2006c).

Un élève obtient le diplôme de l'enseignement secondaire<sup>9</sup> après avoir réussi six années dans les filières générale, technique et artistique ou sept années dans la filière professionnelle. Le taux d'obtention du diplôme de fin de secondaire des élèves de la filière professionnelle après cette septième année facultative est nettement plus faible que dans les autres filières, particulièrement en Communauté française (CSE, 2003). L'existence de ces nombreux échecs a pour conséquence que l'enseignement secondaire professionnel est vécu comme une voie sans issue. Les certificats de qualification délivrés après la quatrième, la sixième et la septième année sont peu valorisés par les entreprises.

L'enseignement général reste la norme de référence à partir de laquelle les autres filières se définissent. En Belgique, les filières technique et professionnelle sont peu intégrées au système productif et sont trop souvent des filières de relégation plutôt que de choix délibéré (CSE, 2003). L'orientation individuelle à l'école est d'ailleurs trop souvent proposée en cas d'échec dans la filière générale. Les Belges recommandent plus souvent à un jeune qui termine l'enseignement secondaire ou qui est à la fin de la

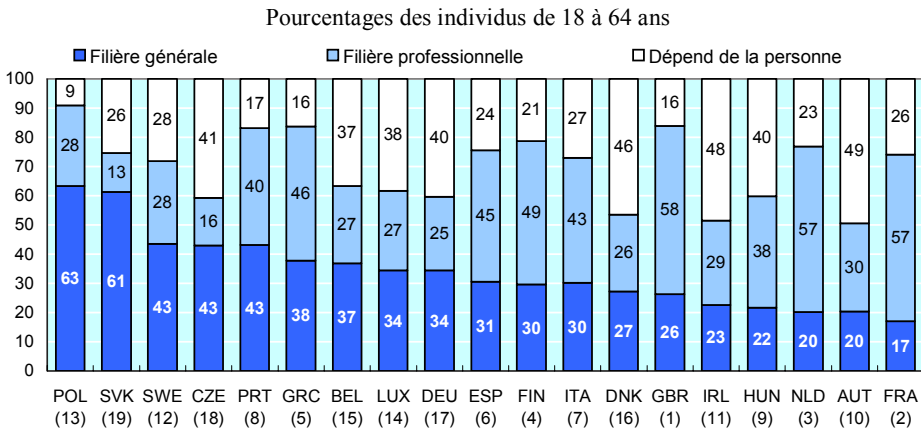
---

9. Ce diplôme est appelé «certificat de l'enseignement secondaire supérieur» (CESS) en Communauté française.

scolarité obligatoire de choisir une filière générale plutôt qu’une filière professionnelle contrairement par exemple aux Anglais, aux Néerlandais et aux Français qui plébiscitent la filière professionnelle (graphique 2.3).

Le Conseil supérieur de l’emploi préconise l’instauration en Belgique de passerelles à double sens entre filières générale et professionnelle et entre formation professionnelle initiale et enseignement supérieur (CSE, 2003). Une première étape serait d’élargir l’offre de formation continue dans les institutions d’enseignement supérieur pour les détenteurs d’un diplôme de l’enseignement secondaire professionnel. Les systèmes de validation et de reconnaissance des acquis de l’expérience, qui commencent à prendre de l’importance en Belgique, pourraient être très utiles pour déterminer la durée et le contenu des formations en fonction des qualifications déjà acquises formellement ou par l’expérience par les salariés issus de l’enseignement secondaire technique et professionnel.

Graphique 2.3. **Préférence pour une filière professionnelle ou une filière générale<sup>a,b</sup> dans les pays européens, 2004**



a) La question était : « Aujourd’hui, que recommanderiez-vous à un jeune finissant l’enseignement secondaire ou en fin de la scolarité obligatoire ? ».

b) Le nombre entre parenthèses correspond au classement de la filière professionnelle.

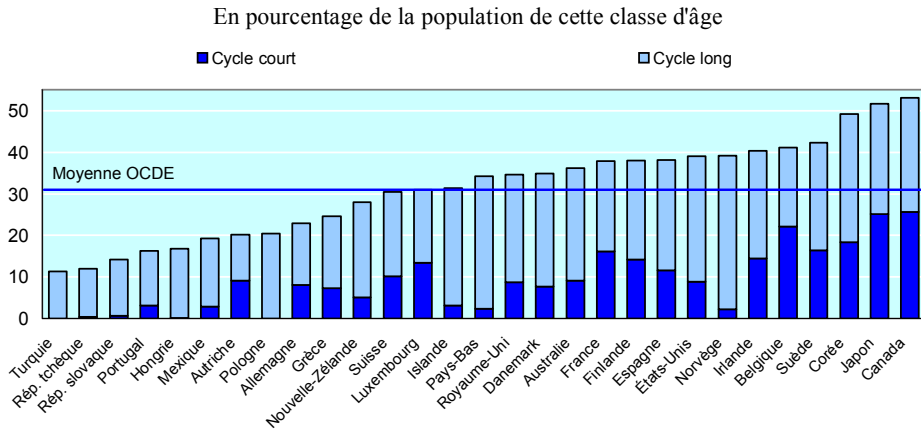
Source : Eurobaromètre sur la formation professionnelle (2005), n° 216.

### D. L’enseignement supérieur de type court est très prisé

Le niveau d’études des jeunes belges a beaucoup progressé. Alors qu’en 1991, 27 % des 25-34 ans avaient obtenu un diplôme de l’enseignement supérieur, ce taux atteint 41 % en 2004. La Belgique se situe parmi les cinq pays de l’OCDE où la proportion de diplômés de l’enseignement supérieur dans cette classe d’âge est la plus élevée (graphique 2.4). Plus de la moitié d’entre eux est diplômée de l’enseignement supérieur de type court, qui

permet après trois années d'études de trouver assez rapidement un emploi<sup>10</sup>. Ce choix privilégié pour une filière courte est très marqué en Belgique comme au Japon et au Canada.

Graphique 2.4. **Taux d'obtention d'un diplôme de l'enseignement supérieur pour les 25-34 ans<sup>a,b,c</sup>, 2004**



- a) Le cycle court correspond aux études supérieures non universitaires (CITE 5B).  
 b) Le cycle long correspond aux études universitaires (CITE 5A) et aux programmes de recherche de haut niveau (CITE 6).  
 c) 2003 pour le Japon, la Pologne, le Portugal, la République tchèque et la Turquie.  
 Source : OCDE (2006), *Regards sur l'éducation*, Paris.

Les frais d'inscription dans l'enseignement supérieur sont modérés en Belgique. Ils atteignent en moyenne entre 540 et 750 USD par an et se situent dans le bas de l'échelle des pays de l'OCDE (OCDE, 2006c). Ces frais vont de 4 700 USD aux États-Unis à la gratuité dans les pays nordiques, en Islande, en République tchèque et en République slovaque. L'OCDE (2005a) propose d'élargir les montants de droits d'inscription dans l'enseignement supérieur en les associant à des prêts-étudiants dont le remboursement serait fonction du revenu ultérieur, surtout pour les cycles les plus élevés de l'université. Les pays qui pratiquent le prêt-étudiant à grande échelle ont généralement un système de sélection à l'entrée de l'enseignement supérieur. L'étudiant qui a réussi les tests d'admission est presque assuré dans ces pays d'obtenir un diplôme supérieur et d'avoir un salaire suffisant pour rembourser son prêt quelques années plus tard. Selon

10. Les diplômés du tertiaire non universitaire se retrouvent moins souvent au chômage de longue durée que les autres diplômés (voir tableau 4.1).

Vandenberghé (2006), il est irréaliste et non souhaitable de préconiser la mise en place de prêts-étudiants en Belgique tant que la sélection à l'entrée du supérieur reste marquée par des essais, erreurs et réorientations successives, telle qu'elle se pratique surtout en Communauté française.

### ***E. Le déclassement dans le premier emploi touche environ un quart des jeunes Flamands***

Une mesure subjective du déclassement a été estimée pour les sortants de l'école en Flandre (Verhaest et Omey, 2002)<sup>11</sup>. La question posée était la suivante : « D'après vous, est-ce que votre niveau de formation initiale est trop élevé, trop faible ou adéquat pour l'emploi que vous occupez ? ». Les réponses sont comparées pour le premier emploi et à 23 ans. Un peu plus d'un quart d'entre eux (26 %) ont indiqué qu'ils ont été déclassés dans leur premier emploi mais ils ne sont plus que 16 % à se dire déclassés à 23 ans.

Avec un autre indicateur qui rapproche le niveau de formation initiale atteint par le travailleur de celui attendu dans l'emploi occupé, les chercheurs trouvent une proportion beaucoup plus élevée de déclassement (54 % dans le premier emploi et 48 % à 23 ans). Quintini et Martin (2006) ont calculé un indicateur similaire pour les jeunes âgés de 15 à 28 ans. Le taux de déclassement pour la Belgique est de l'ordre de 28 % en 1995 et en 2005, taux qui se situe dans la moyenne des pays de l'OCDE.

## **2. Cumul emploi-études**

### ***A. L'alternance, marquée par une grande hétérogénéité institutionnelle, reste marginale***

Le modèle de l'alternance introduit dans les années 80 n'a jamais vraiment décollé malgré les nombreux textes légaux et réglementaires et la multiplication de discours et d'institutions pour le promouvoir. Dans le cadre scolaire, l'enseignement à horaire réduit est organisé dans chaque communauté par les centres d'éducation et de formation en alternance. Dans le cadre des régions, ce sont les instituts de formation permanente pour les « classes moyennes » qui organisent la formation en alternance. Cette filière traditionnelle et valorisée de formation professionnelle des indépendants et artisans (les « classes moyennes ») dispose d'une législation bien structurée depuis 1905. Cette filière reste dominante en Communauté germanophone où elle conduit en général plus facilement à l'emploi.

---

11. Cette mesure a été estimée à partir de la base de données SONAR qui rassemble des informations sur un échantillon représentatif de Flamands âgés de 23 ans en 1999.

En Belgique, la voie scolaire de l'apprentissage, l'enseignement technique et professionnel à horaire réduit, reste étroitement associée aux bas niveaux de qualification contrairement à la France qui a étendu l'apprentissage à tous les niveaux de diplôme (encadré 2.1).

### Encadré 2.1. Essor de l'apprentissage en France

En 2005 en France, 380 000 élèves ont appris un métier par le biais de l'apprentissage (Arrighi et Brochier, 2005). L'enseignement supérieur, qui est accessible par apprentissage depuis 1987, représente aujourd'hui près de 13 % des formations préparées, contre 6 % en 1987. Les régions qui pilotent l'apprentissage ont signé des contrats d'objectifs et de moyens avec l'État qui mettent l'accent sur l'amélioration du suivi et des conditions de vie des jeunes. Une pédagogie différenciée est instaurée à travers une individualisation et une modularisation des parcours, ce qui permet de diminuer le taux de rupture des contrats qui touche un apprenti sur quatre. Il existe également un type de contrat pour encourager la formation en alternance en entreprise, le contrat de professionnalisation, qui offre une exonération des cotisations patronales de sécurité sociale.

Malgré ces efforts, l'apprentissage n'a pas encore très bonne réputation. S'il enregistre une percée notable au baccalauréat et dans le supérieur, il reste étroitement associé aux bas niveaux de qualification qui représentent deux tiers des contrats. Les parents, les professeurs, les grandes entreprises et le secteur public sont difficiles à convaincre. Ce sont les entreprises de moins de 50 salariés qui accueillent la majorité des apprentis. Il manque de tuteurs et de maîtres d'apprentissage dans les entreprises. La rémunération offerte aux apprentis va de 25 % du SMIC la première année pour les moins de 18 ans à 78 % du SMIC (ou du minimum conventionnel si son montant est plus favorable que le SMIC) la troisième année pour les 21 ans et plus. En cours d'emploi, le salaire des anciens apprentis au bout de trois ans de vie active est globalement équivalent à celui des jeunes formés dans le système scolaire. Les jeunes se sont souvent tournés vers l'apprentissage faute de mieux mais une fois titulaires d'un diplôme, ils décrochent plus vite un emploi que ceux qui ont suivi une filière plus classique. Selon le Céreq, 85 % des apprentis ont trouvé un emploi trois ans après avoir décroché leur diplôme, soit 10 points de mieux que ceux qui ont opté pour la filière scolaire en lycée professionnel. Ce système de formation par alternance constitue un bon remède au chômage des jeunes, essentiellement pour les faibles niveaux de qualification.

L'objectif ambitieux du gouvernement est d'atteindre 500 000 apprentis par an en 2009, dont 100 000 dans l'enseignement supérieur. La Loi pour l'égalité des chances de 2006 propose l'apprentissage junior dès 14 ans aux jeunes en rupture scolaire. Des quotas sont également instaurés pour les entreprises. Celles de plus de 250 salariés devront former des apprentis à hauteur d'au moins 1 % de leurs effectifs en 2007, puis 2 % en 2008 et 3 % en 2009. Les employeurs pris en défaut devront payer une taxe d'apprentissage majorée de 0.6 % de la masse salariale. Déjà en 2005, une mission de valorisation de l'apprentissage dans les grandes entreprises s'est traduite par une charte ratifiée par un millier de grandes entreprises avec comme objectif d'augmenter de 20 % en deux ans le nombre d'apprentis chez les signataires. La Loi du 21 avril 2006 sur l'accès des jeunes à la vie active accroît l'aide versée aux employeurs qui embauchent en contrat à durée déterminée les jeunes en contrat de professionnalisation.



Selon Vandenberghe (2002), le modèle de l'alternance en Belgique reste marqué par une double marginalité : dans le système éducatif, l'alternance reste le fait des élèves en difficulté scolaire et dans le système productif, nombre d'élèves en alternance n'ont pas de place en entreprise. Le monde de l'enseignement et le monde du travail sont trop souvent régis de manière indépendante. L'implication des entreprises et des partenaires sociaux, tout comme la revalorisation de l'image de l'alternance auprès des jeunes et de leurs familles ainsi qu'auprès des enseignants sont essentielles. Il y a un manque de tuteurs et de maîtres d'apprentissage dans les entreprises. Il faudrait créer un statut pour cette fonction, qui pourrait très bien convenir aux salariés plus âgés, que l'on s'efforce par ailleurs de maintenir dans l'emploi.

Une portion élevée (entre 24 et 48 %) des élèves de l'enseignement professionnel à horaire réduit reste sans contrat de travail (tableau 2.1). En Flandre, les jeunes concernés par l'enseignement à horaire réduit ont presque tous entre 15 et 18 ans et la moitié d'entre eux n'ont pas de contrat en entreprise. De fait, une partie de ces élèves est inscrite comme demandeurs d'emploi auprès des SPE régionaux. Le taux de contrat est plus élevé dans les deux autres régions grâce au succès remporté par la convention d'insertion socioprofessionnelle (CISP).

Tableau 2.1. **Formes de contrats des jeunes dans l'enseignement secondaire professionnel à horaire réduit par région, 2004-2005**

	Flandre <sup>a</sup>	Wallonie <sup>b</sup>	Bruxelles <sup>c</sup>
Total (en nombre)	6 370	6 438	955
	<i>Pourcentages</i>		
15-18 ans	90.3	71.1	70.4
Plus de 18 ans	9.7	28.9	29.6
Sans contrat de travail	48.3	24.0	28.7
Contrat d'apprentissage industriel (CAI)	15.0	9.2	9.4
Contrat de travail régulier	17.4	5.8	8.7
Convention d'insertion socio-professionnelle (CISP)	--	59.3	51.3
Autres types de contrats	19.3	1.7	1.9

a) Février 2005. Les principaux autres types de contrat sont le bénévolat et le contrat d'artistes (7 %), la convention Tremplin (6 %) et le contrat Formation individuelle en entreprise (IBO) (2 %).

b) Janvier 2004.

c) Janvier 2004.

Source : Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Cette formule qui n'existe que dans la Communauté française est souple et peu coûteuse (voir encadré 2.2)<sup>12</sup>. Le contrat d'apprentissage des professions exercées par des travailleurs salariés ou apprentissage industriel (CAI) est en général peu utilisé dans chacune des trois régions. Sa gestion, secteur par secteur, est lourde et complexe.

### **Encadré 2.2. Deux types de contrats : le contrat d'apprentissage industriel (CAI) et la convention d'insertion socioprofessionnelle (CISP)**

Le CAI a été introduit en Belgique en 1983 par référence au modèle dual allemand pour le groupe cible des 15-18 ans dans l'enseignement à horaire réduit, sauf dérogations. Pensé au sein du Conseil national du travail, le CAI relève du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Les Commissions paritaires des différents secteurs peuvent instaurer un Comité paritaire d'apprentissage (CPA). Le CPA établit le règlement de l'apprentissage, le modèle de programme de formation, organise les différentes épreuves de fin de formation et décide de la répartition du temps entre formation pratique et théorique. Seules quelques 40 commissions paritaires ont, au cours du temps, instauré un CPA mais seulement 20 CPA sont en activité aujourd'hui. L'accès au CAI est limité aux employeurs qui appartiennent à un secteur qui a un CPA actif mais aussi aux professions et aux formations agréées par le CPA. Les dérogations au groupe cible des 15-18 ans sont également du ressort des CPA. Les abandons en cours d'apprentissage sont nombreux et les taux de réussite de ceux qui ont commencé un apprentissage sont de 35 %. Avant 1998, les différentes indemnités sectorielles d'apprentissage étaient presque égales aux salaires de travailleurs ordinaires. Depuis 1998, les indemnités ont été plafonnées en principe à la moitié du RMMMG. L'employeur bénéficie d'un tarif minimum pour les cotisations patronales.

La Communauté française a créé en 1998 un autre type de contrat plus souple et moins coûteux, la CISP, pour les 15-18 ans. La seule dérogation possible concerne les jeunes de 18 ans qui veulent terminer une formation entamée. La CISP couvre toutes les entreprises et toutes les formations susceptibles d'être organisées dans l'enseignement à horaire réduit. Le coût salarial d'une CISP est également beaucoup moins élevé que celui d'un CAI : par exemple, le jeune de 16 ans en CISP coûte moitié moins cher qu'en CAI. Le CAI reste pourtant utilisé par les employeurs qui veulent choisir le public à former. Levêque et Vrancken (2004) montrent qu'en Belgique francophone, les jeunes en CAI ne font souvent pas partie du groupe cible des 15-18 ans, ils sont souvent âgés de plus de 20 ans et issus de la filière générale. Leur taux d'engagement à la fin de leur apprentissage est de 90 %.

12. Le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale a estimé le coût salarial des différents types de contrat pour les jeunes en tenant compte des réductions de cotisations patronales de sécurité sociale et de l'activation des allocations. A 19 ans, le coût salarial horaire est de 5 EUR dans le cas d'un contrat de travail régulier, de 4.2 EUR dans le cadre du CAI et de 3.9 EUR dans le cadre de la CISP. Ces estimations ne tiennent pas compte d'éventuelles primes régionales.

### ***B. Pistes pour promouvoir les filières technique et professionnelle en alternance***

Le Contrat pour l'école de la Communauté française et les Actions prioritaires pour l'avenir wallon (le « Plan Marshall ») en Région wallonne se donnent entre autres pour objectif de revaloriser l'enseignement et la formation technique et professionnelle en alternance. Des conventions ont été conclues avec les secteurs pour ouvrir des places de stages, identifier les pénuries et adapter les programmes d'enseignement aux réalités des métiers. Une prime sera octroyée aux employeurs qui acceptent des apprentis et des stagiaires en alternance. Un accord-cadre a déjà été signé par le secteur de la construction. Des primes sont prévues pour les écoles des filières professionnelles et techniques (500 EUR) et les élèves (200 EUR) à l'occasion de chaque contrat d'emploi de trois mois minimum signé avec une entreprise du secteur.

Le gouvernement flamand souhaite quant à lui changer la loi concernant l'obligation scolaire et veut que cette obligation soit appliquée à plein temps jusqu'à 18 ans. A partir de 15/16 ans, l'obligation scolaire pourrait être remplie soit par des études à plein temps soit par des études à temps partiel *et* un stage en entreprise ou un programme spécial. Pour accroître les places de stagiaires en entreprise, le gouvernement flamand a mis sur pied un partenariat entre les écoles et les entreprises à travers des conventions sectorielles négociées avec les partenaires sociaux. Ces conventions ont pour objectif non seulement d'améliorer la transition de l'école à l'emploi mais aussi de promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie et d'encourager plus de diversité sur le marché du travail. Le gouvernement a engagé des consultants sectoriels pour aider chaque secteur à atteindre des objectifs précis. Des campagnes de sensibilisation et d'orientation destinées aux élèves du secondaire veulent revaloriser l'image de l'enseignement professionnel et technique.

Au niveau fédéral, le Pacte de solidarité entre les générations de 2005 a instauré à partir de l'année scolaire 2006-2007 un bonus de démarrage pour les jeunes qui commencent une formation en alternance avant l'âge de 18 ans et un bonus de stage pour les employeurs qui les accueillent en formation pratique. Ces deux bonus sont payés par l'ONEM. Le bonus de démarrage est accordé au jeune qui, au cours de l'année scolaire, travaille au moins pendant quatre mois à temps partiel et réussit sa formation ; ce bonus est accordé à la fin de l'année scolaire et s'élève à 500 EUR la première et la deuxième année et à 750 EUR la troisième année. Le bonus de stage est accordé à l'employeur qui engage effectivement un jeune du groupe cible pour une durée d'au moins trois mois ; dans ce cas également, un montant de 500 EUR est accordé pour les deux premières années, et de 750 EUR pour la troisième année. Le bonus est maintenu même si le jeune abandonne la formation pour des raisons indépendantes de la volonté de l'employeur.

### **C. *Le cumul emploi-études reste très informel***

Traditionnellement en Belgique, pendant l'année scolaire ou académique, les étudiants se consacrent à plein temps à leurs études. Les stages en entreprise sont peu intégrés dans les cursus scolaire ou académique et quand ils le sont, il est difficile pour les écoles et les universités de trouver des stages pour tous les étudiants. Si les étudiants travaillent, c'est surtout pendant les vacances d'été comme « jobistes » dans des petits boulots sans lien avec leur domaine d'études.

Le cumul emploi-études pendant l'année est a priori considéré comme préjudiciable à la réussite des études. Pourtant, des études ont montré, notamment en France, aux Pays-Bas et en Suisse, que ce cumul ne nuit pas aux études dans la mesure où le nombre d'heures travaillées est modéré, et qu'il peut faciliter l'insertion, surtout si le jeune travaille dans son domaine d'études (encadré 2.3).

#### **Encadré 2.3. Impact du cumul emploi-études en France, en Suisse et aux Pays-Bas**

Si un tiers des étudiants sortis de l'enseignement supérieur en France en 1998 juge que travailler comme étudiant a perturbé leurs études, la majorité d'entre eux considère que cela leur a apporté des compétences, des réseaux de relations professionnelles ou une expérience qui valorise leur CV (Béduwé et Giret, 2005). Les étudiants qui exercent une activité à temps très partiel (moins d'un mi-temps) ou de façon très irrégulière (moins de six mois par an) ne voient pas baisser leurs résultats aux examens par rapport aux étudiants non salariés. Par contre, seuls les dispositifs d'emploi intégrés au cursus scolaire ou universitaire (apprentissage, stages longs, statuts salariés de certains étudiants en phase d'entrée dans la profession) améliorent significativement les chances d'obtenir un emploi (Chagny et Passet, 2006).

En Suisse, plus de la moitié des étudiants universitaires ayant un travail rémunéré indiquaient en 2005 que celui-ci n'avait aucun lien avec leurs études. Les enquêtes montrent que l'exercice d'une activité professionnelle en parallèle à une formation du niveau supérieur s'est accompagné d'un allongement de 4 à 6 % de la durée moyenne des études (Murier, 2006). La réforme en cours des cursus d'études qui fixe un plafond au nombre d'années consacrées à leur achèvement pourrait décourager le travail des étudiants. L'expérience professionnelle durant les études a pourtant eu une influence positive sur la transition à la vie active si l'étudiant a travaillé dans son domaine d'études : la probabilité d'être chômeur un an après les études a diminué, le temps de recherche d'emploi a été réduit et le niveau de salaire s'est élevé.

Aux Pays-Bas en 2002, les étudiants travaillaient moins de 12 heures par semaine pour 65 % d'entre eux, et sur une base régulière pour 43 % d'entre eux (Lucassen, 2003). Les étudiants préfèrent travailler plutôt qu'emprunter pour compléter les bourses d'études que l'État verse pendant la durée « normale » des études (en général quatre années) (de Jonge et Berger, 2006). En 2006, la bourse mensuelle de base versée à un étudiant non domicilié chez ses parents est de 248 EUR et pour un étudiant domicilié chez ses parents de 89 EUR. Le gouvernement souhaiterait augmenter l'intensité des études et la vitesse d'obtention d'un diplôme en offrant des prêts plus attractifs aux étudiants. Le nombre moyen d'heures d'études par semaine d'un étudiant dans l'enseignement supérieur n'est, en effet, que de 29 heures.

*Spontanément, les étudiants belges déclarent qu'ils travaillent*

En Belgique, presque tous les étudiants âgés de 15 à 25 ans interrogés en février 2005 déclarent travailler d'une façon ou d'une autre (Randstad, 2005). La première motivation pour 71 % d'entre eux est le salaire. Seule une très petite minorité (11 %) mentionne l'opportunité d'acquérir de l'expérience dans le domaine où ils étudient. Beaucoup d'entre eux exercent leur activité pendant les vacances scolaires avec un contrat d'occupation d'étudiants<sup>13</sup>. Un étudiant sur trois qui travaille dans le secteur des cafés, hôtels et restaurants déclare pourtant ne pas avoir de contrat en bonne et due forme. Un tiers des étudiants travaillent dans une structure de moins de dix personnes où ils sont beaucoup moins souvent couverts par un contrat de travail que dans une structure plus grande. Plus l'étudiant est âgé, plus il étend ses activités. Les moins de 18 ans font surtout des petits boulots (baby-sitting, jardinage, repassage, nettoyage) et les 18-22 ans plutôt un emploi de vacances (typiquement serveur, barman et ouvrier de production pour les étudiants et vendeuses, caissières et employées administratives pour les filles). Les plus de 22 ans travaillent plus régulièrement durant l'année. Les canaux de recrutement pour trouver un emploi sont pour les petits boulots, les amis, les connaissances et la famille et pour les emplois en entreprise, l'intérim. Les étudiants sont en général satisfaits de leur travail mais ils jugent souvent le contenu peu intéressant.

*Le travail étudiant est moins répandu en Belgique qu'aux Pays-Bas ou au Danemark*

Le travail formel pendant les études reste comparativement peu répandu en Belgique selon les résultats de l'Enquête communautaire sur les forces de travail. Cette enquête permet de repérer tout au long de l'année ceux qui ont un emploi rémunéré<sup>14</sup> parmi ceux dont le statut principal est d'être étudiant. Au total, la proportion d'étudiants âgés de 20 à 24 ans qui travaillent est de 7 % pendant les vacances d'été et au maximum de 5 % pendant l'année scolaire, ce qui est très faible en comparaison internationale (graphique 2.5). Le travail des étudiants âgés de 20 à 24 ans est par exemple beaucoup plus répandu en Irlande et en Finlande, surtout pendant les vacances d'été, et aux Pays-Bas et au Danemark, pendant toute l'année. Le travail à temps partiel

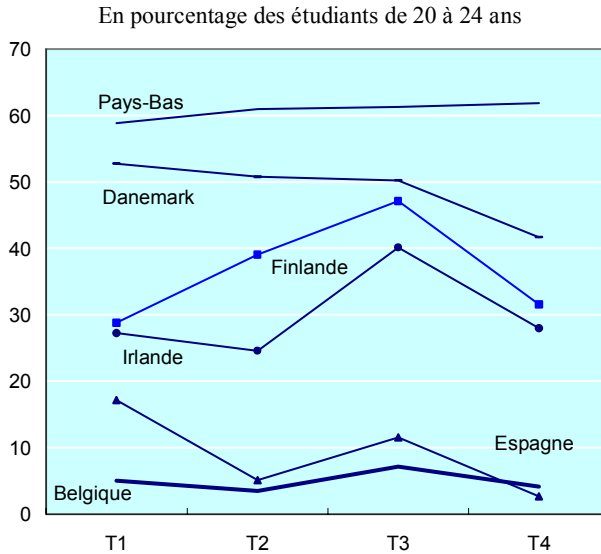
---

13. Voir encadré 3.2.

14. Il existe une sous-estimation du travail irrégulier des étudiants quand il n'a pas lieu pendant la semaine de référence de l'enquête. De plus, la personne de référence interrogée dans le ménage peut ne pas être au courant et par conséquent ne pas le déclarer.

est élevé chez les jeunes dans ces deux derniers pays où il représente plus d'un emploi sur deux pour cette catégorie d'âge en 2005. Le travail à temps partiel est comparativement beaucoup moins fréquent parmi les jeunes en Belgique (autour de 20 % de l'emploi des 15-24 en 2005).

Graphique 2.5. **Travail des étudiants au cours de l'année, 2005**



Source : Enquête communautaire sur les forces de travail.

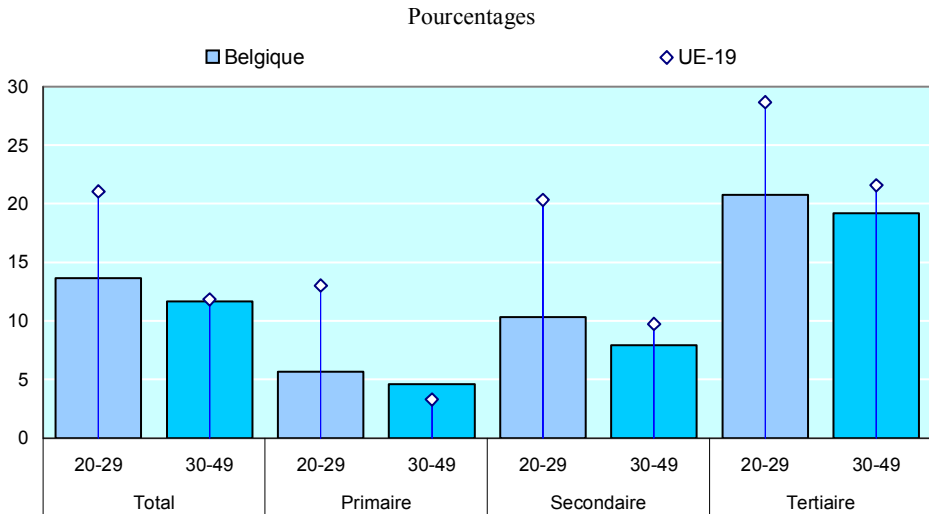
### 3. Formation continue

#### *A. Au début de leur carrière, les jeunes travailleurs belges participent moins souvent à la formation continue que la moyenne des jeunes travailleurs Européens*

Entre 20 et 29 ans, les jeunes travailleurs belges reçoivent beaucoup moins de formation continue que leurs homologues européens alors que les opportunités de formation sont les mêmes entre 30 et 49 ans (graphique 2.6). Cet accès est inégalitaire et dépend du niveau de formation initiale. En Belgique comme ailleurs dans les pays européens, ce sont les jeunes les moins diplômés qui ont le moins d'occasion de se former et donc de rattraper leur retard scolaire. Les jeunes travailleurs détenteurs d'un diplôme inférieur au secondaire supérieur ont environ quatre fois moins souvent accès à une formation que ceux qui ont un diplôme universitaire ou

supérieur. La formation continue n'a pas, dans la plupart des cas, l'ambition de compenser les lacunes de la formation initiale mais veut plutôt répondre aux besoins des entreprises.

Graphique 2.6. **Participation à la formation continue des travailleurs selon le groupe d'âge et le diplôme, 2005<sup>a,b</sup>**



a) La question posée est la suivante : « Avez-vous suivi une formation au cours des quatre dernières semaines ? ». Les personnes identifiées comme étant en formation continue sont celles qui ont obtenu leur diplôme avant 2005 et qui n'étudiaient plus l'année précédente.

b) Primaire : inférieur au deuxième cycle du secondaire ; secondaire : deuxième cycle du secondaire ; tertiaire : universitaire ou supérieur.

Source : Enquête communautaire sur les forces de travail.

## **B. Les centres de technologie offrent une formation de qualité**

En Belgique, le cofinancement de la formation continue par les régions, les communautés et les partenaires sociaux (à travers les fonds sectoriels) pourrait avoir un effet de levier plus important sur les possibilités de formation continue, notamment en début de vie active. Une piste serait de généraliser l'accès des jeunes aux centres de technologie de pointe qui existent déjà pour suivre des formations de qualité.

C'est d'abord en Wallonie dès les années 80 que des centres modernes de formation ont été créés sur la base de partenariats et de financements publics et privés pour renforcer et moderniser l'offre de formation des travailleurs et des demandeurs d'emploi. Aujourd'hui, il existe 24 centres de

compétence organisés sur une base sectorielle et inscrits dans le Réseau wallon des centres de compétence<sup>15</sup>. La mise en place de politiques croisées entre la Région wallonne et la Communauté française a eu pour conséquence l'ouverture progressive des centres de compétence, d'abord en 2001, aux élèves et enseignants de l'enseignement technique et professionnel et en 2003, aux étudiants et aux enseignants de la formation des adultes (promotion sociale) et de l'enseignement supérieur. Les élèves de l'enseignement technique et professionnel représentaient 15 % du public en 2003. L'objectif est d'atteindre 22.5 % du public en provenance de l'enseignement technique et professionnel et 2.5 % en provenance de la formation des adultes et de l'enseignement supérieur.

A Bruxelles, des centres de référence professionnelle ont été créés au début des années 2000 pour résoudre le problème d'inadéquation entre les formations techniques et professionnelles et les besoins des entreprises. Six familles de métiers ont été reconnues comme prioritaires : l'industrie technologique, la construction, les technologies de l'information et de la communication, les métiers de la vente et du commerce de détail, le secteur des garages automobiles et le secteur des soins de santé. Le centre de référence du secteur des fabrications métalliques et de l'industrie technologique (IRIS TECH+) est le premier centre à être opérationnel (encadré 2.4).

#### Encadré 2.4. **Le centre de référence IRIS TECH+ de la Région bruxelloise**

IRIS TECH+, le premier centre de référence de la Région bruxelloise a été créé fin 2003. Il est géré et financé paritairement par le ministère régional bruxellois de l'Emploi, le SPE et les partenaires sociaux. Ce centre organise des formations pour les demandeurs d'emploi et pour les travailleurs. Ses infrastructures techniques et pédagogiques de pointe sont aussi accessibles aux élèves de l'enseignement technique et professionnel, à plein temps ou en alternance. L'école garde la responsabilité pédagogique de l'enseignement et les formations sont prises en charge par les enseignants encadrés ou non par des formateurs du centre.

Le projet pilote (*Eole-Eolus*) a créé une collaboration structurée entre quatre écoles secondaires techniques et professionnelles, 12 entreprises et le centre IRIS TECH+ pour proposer aux élèves des formations dans des métiers où sévit une pénurie de main-d'œuvre (mécaniciens, électriciens, métalliers soudeurs et automaticiens). Après une année scolaire de mise en pratique, il apparaît que la maîtrise des acquis de base en lecture et en calcul devrait être renforcée. Les périodes de stage en entreprise permettent par ailleurs de consolider les formations acquises à l'école et au centre.

15. Par exemple, le centre de compétence de l'industrie graphique Cepegra, résultat du partenariat entre le secteur des industries graphiques, les partenaires sociaux, le FOREM, la Région wallonne et le Fonds social européen est consacré aux métiers et technologies du secteur graphique.



En Flandre, il existe un centre technologique par province cofinancé par le secteur public et le secteur privé et géré par les acteurs locaux. Le gouvernement flamand a établi des accords avec chacun des centres pour une période de trois ans avec des objectifs explicites à atteindre. Un financement *ad hoc* peut également être accordé pour un an. Le but est d'aider les écoles à avoir accès à des équipements de haute technologie dans d'autres écoles, au VDAB ou dans les entreprises. Les centres n'investissent eux-mêmes dans un équipement que s'ils ne peuvent le trouver ailleurs.

#### 4. Principaux constats

Le système éducatif ne propose pas de parcours valorisé à tous les jeunes. Une intervention précoce et soutenue pourrait donner de meilleures chances à tous. Les jeunes qui ont connu l'échec scolaire devraient pouvoir bénéficier d'une opportunité de compléter leur scolarité plus tard dans leur vie. Les pays nordiques ont introduit dès le milieu des années 90 ce droit à la formation dans leurs mesures dénommées Garantie jeunes (OCDE, 2002). Un des facteurs de succès est de proposer des formations modulaires et hors du cadre scolaire.

La filière générale du secondaire menant à l'enseignement supérieur s'impose toujours comme la voie d'excellence, les autres filières étant choisies trop souvent par défaut. Contrairement à de nombreux pays de l'OCDE, la transition de l'école à l'emploi est très abrupte et les situations d'alternance restent peu fréquentes. Les étudiants étudient en général à plein temps et les situations de cumul emploi-études sont peu développées.

De nombreux discours insistent pour promouvoir l'enseignement en alternance et pour revaloriser les filières d'enseignement technique et professionnel. La Belgique semble pourtant loin de s'en donner les moyens. Il faudrait pour cela que l'alternance soit étendue à tous les niveaux de diplôme – comme l'a fait par exemple la France – et que les filières technique et professionnelle soient beaucoup mieux intégrées au système productif – comme par exemple en Allemagne, en Autriche ou en Suisse.

Renforcer les acquis scolaires par la formation continue sur le lieu de travail ou dans un organisme de formation est crucial pour évoluer professionnellement. Au début de leur carrière, les jeunes travailleurs belges de tout niveau de diplôme accèdent moins souvent à la formation continue que la moyenne des jeunes Européens.

## CHAPITRE 3

# BARRIÈRES À L'EMPLOI DES JEUNES

Si disposer d'une formation de qualité facilite la transition de l'école à l'emploi, il faut également explorer les facteurs du côté de la demande des entreprises qui pourraient être des barrières à l'embauche des jeunes, notamment sur un poste permanent. A côté du coût du travail et des mesures de protection de l'emploi, on peut mettre en avant la perception des employeurs quant aux compétences des jeunes à la sortie de l'école. Ce chapitre examinera ces questions et tentera d'identifier les domaines dans lesquels des changements seraient nécessaires.

### 1. Perceptions et pratiques des employeurs

En Belgique, il existe bel et bien un fossé entre l'école et l'entreprise. Une enquête nationale menée en 2005-2006<sup>16</sup> révèle que si huit jeunes sur dix âgés de 16 à 19 ans s'estiment bien, voire très bien, préparés à leur carrière professionnelle, ce n'est l'opinion que de trois responsables des ressources humaines sur dix (ICHEC, 2006). Selon ces responsables, les compétences dont les jeunes diplômés doivent disposer sont par ordre d'importance : la persévérance, la flexibilité, l'esprit d'équipe, les compétences en communication et les connaissances linguistiques. Si les jeunes sont flexibles et ont l'esprit d'équipe, plus de la moitié des DRH trouvent qu'ils manquent de persévérance. Les jeunes n'ont pas suffisamment de compétences en communication et de connaissances linguistiques.

- 
16. L'enquête a interrogé en automne 2005 1 100 élèves francophones et néerlandophones des trois dernières années de l'enseignement secondaire de plein exercice et en janvier 2006, 179 directeurs de ressources humaines/recruteurs et 263 employeurs.

L'obtention d'un diplôme reste un signal fort pour les entreprises. Les employeurs ont ainsi la confirmation que son titulaire possède bien les compétences requises pour exercer l'emploi correspondant. La liste des professions pour lesquelles il existe une pénurie significative de main-d'œuvre est dressée annuellement pour chaque communauté linguistique par l'ONEM (2006b). Il existe actuellement une pénurie de main-d'œuvre dans nombre de domaines du niveau de l'enseignement secondaire supérieur technique et professionnel. A moyen terme, les projections d'emploi à l'horizon 2015 indiquent que la tertiarisation de l'économie devrait se poursuivre avec toujours plus de cadres mais aussi avec des emplois peu qualifiés de plus en plus nombreux dans les services et l'aide à la personne (Bureau fédéral du Plan, 2006).

## 2. Coût du travail

En Belgique, les structures de base des coûts salariaux relèvent de la compétence fédérale. Le coût salarial des jeunes est encadré d'une part par un salaire minimum réduit entre 15 et 21 ans et d'autre part par des réductions des cotisations patronales de sécurité sociale.

### A. *Salaire minimum réduit pour les moins de 21 ans*

La Convention collective du travail n° 50 a défini en 1991 une échelle de dégressivité du salaire des jeunes entre 15 et 21 ans par rapport au salaire minimum (Revenu minimum mensuel moyen garanti – RMMMG<sup>17</sup>) du travailleur à 21 ans (graphique 3.1). Cette dégressivité peut être étendue et accrue par des conventions collectives de travail conclues au niveau des commissions paritaires et une autre échelle de dégressivité est souvent définie dans une convention sectorielle. Le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale a calculé le pourcentage moyen de dégressivité du salaire pour les jeunes dans les commissions paritaires en pondérant le salaire de référence de chaque échelle sectorielle par l'emploi dans le secteur. La dégressivité du salaire minimum des jeunes dans les secteurs est en moyenne moins marquée que dans la convention n° 50.

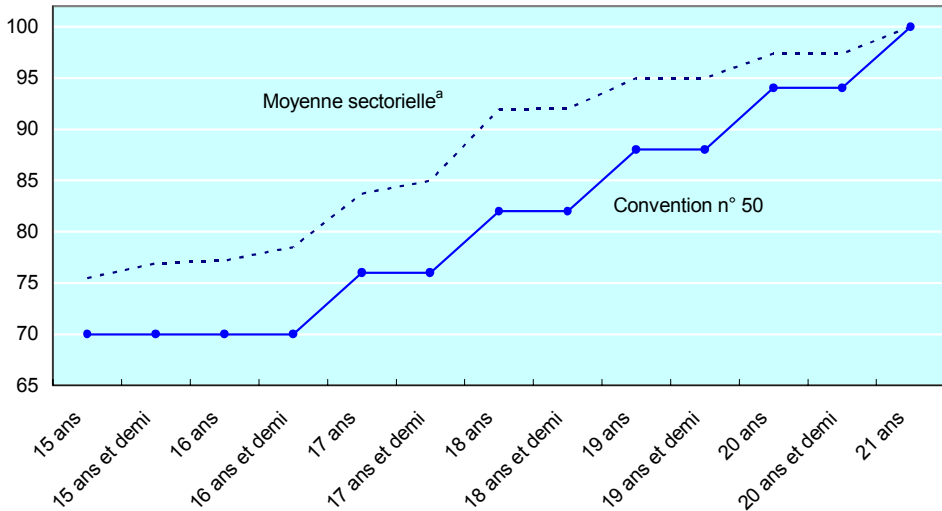
De nombreux pays, dont une vingtaine parmi les pays de l'OCDE, appliquent une réduction au salaire minimum pour les jeunes (Eyraud et Saget, 2005). Le taux du salaire minimum réduit peut représenter entre 50 et 94 % du taux normal mais les taux les plus fréquents se situent entre 80 et 90 %. Le groupe d'âge le plus souvent concerné est celui des moins de

---

17. Le RMMMG était de 1 259 EUR au 1<sup>er</sup> octobre 2006.

18 ans ou des moins de 20 ans. Il s'agit donc bien du groupe de jeunes peu qualifiés. C'est aux Pays-Bas que l'âge maximum de réduction est le plus élevé (22 ans).

Graphique 3.1. **Dégressivité du salaire minimum des jeunes de 15-21 ans, 2005**  
Pourcentages



a) Dégressivité moyenne des salaires minima d'application dans les commissions paritaires.  
Source : SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

En Belgique, la différenciation théorique entre le salaire minimum réduit des jeunes et le salaire minimum des adultes atteint 85 % (tableau 3.1). Quatre autres pays de l'OCDE (Corée, France, Pologne et République tchèque) connaissent aussi une faible différenciation du salaire minimum entre jeunes et adultes avec en moyenne un ratio supérieur ou égal à 80 %. Par comparaison, le ratio est proche de 50 % en Irlande et aux Pays-Bas. Il faut pourtant souligner qu'en Belgique, la plupart des secteurs connaissent en vertu de conventions collectives de travail sectorielles des minima qui sont supérieurs (tant pour les jeunes que pour les adultes) au RMMM. Il est dès lors difficile de connaître en pratique la proportion de jeunes payés au salaire minimum ainsi que leur part dans le total de l'emploi des jeunes.

Tableau 3.1. **Salaires minimum (SM) théorique pour les adultes et les jeunes, 2005**

Pourcentages

	Salaires minimum / salaires médians	Salaires minimum des jeunes / salaires médians	Salaires minimum des jeunes / salaires minimums
Australie <sup>a</sup>	55.9	-	-
Belgique <sup>b</sup>	46.1	39.2	85.0
Canada	40.9	-	-
Rép. tchèque <sup>c</sup>	37.8	34.0	90.0
France <sup>d</sup>	65.5	55.7	85.0
Grèce	49.2	-	-
Hongrie	45.3	-	-
Irlande <sup>e</sup>	38.2	21.9	57.2
Japon (2003)	31.9	-	-
Corée <sup>f</sup>	27.1	24.4	90.0
Luxembourg <sup>g</sup>	56.0	43.4	77.5
Mexique	18.8	-	-
Pays-Bas <sup>h</sup>	49.7	26.2	52.7
Nlle-Zélande <sup>i</sup>	48.5	32.1	66.3
Pologne <sup>j</sup>	39.9	33.9	85.0
Portugal <sup>k</sup>	41.6	29.0	69.7
Rép. slovaque <sup>l</sup>	41.7	26.1	62.5
Espagne	30.0	-	-
Turquie (2004)	49.5	-	-
Royaume-Uni <sup>m</sup>	46.6	33.6	72.0
États-Unis	30.4	-	-

- Non applicable.

a) Les jeunes ont droit à un SM réduit établi dans les conventions collectives.

b) Les jeunes reçoivent à 15 ans 70 % du SM des adultes et à 20 et 21 ans 94 % (85 % pour les calculs).

c) Les jeunes de 18 à 21 ans reçoivent 90 % du SM des adultes pendant les six premiers mois d'emploi.

d) Les jeunes de 17 et 18 ans avec moins de six mois d'expérience reçoivent 90 % du SM des adultes, les jeunes de 16 ans ou moins reçoivent 80 % du SM des adultes (85 % pour les calculs).

e) Le salaire minimum réduit s'applique aux jeunes de moins de 18 ans.

f) Jusqu'en 2006, les travailleurs de moins de 18 ans avaient eu droit à 90 % du SM des adultes durant les six premiers mois d'emploi. A partir de 2007, il n'y aura plus de critères d'âge pour raison de discrimination, et les employeurs pourront verser 90 % du SM à tous les travailleurs avec moins de trois mois d'ancienneté (période d'essai).

g) Les jeunes de 15 et 16 ans recevront 75 % du SM des adultes et à 17 ans 80 % (moyenne pour les calculs).

h) Les jeunes ont droit à un SM réduit, allant de 30 % pour les jeunes de 15 ans à 85 % pour ceux de 22 ans (moyenne pour les calculs).

i) Le SM réduit s'applique aux jeunes de 16 à 18 ans.

j) Les jeunes ont droit à 80 % du SM des adultes pendant leur première année de travail et 90 % la deuxième année (85 % pour les calculs).

k) Le SM réduit s'applique aux jeunes jusqu'à 17 ans.

l) Les jeunes de 16 à 18 ans ont droit à 75 % du SM des adultes et ceux de moins de 16 ans à 50 %. Ce taux n'est pas utilisé dans la pratique car l'âge de la scolarité obligatoire a été porté à 16 ans (75 % pour les calculs).

m) Le SM réduit s'applique aux jeunes de moins de 18 ans.

Source : Base de données de l'OCDE sur le salaire minimum.

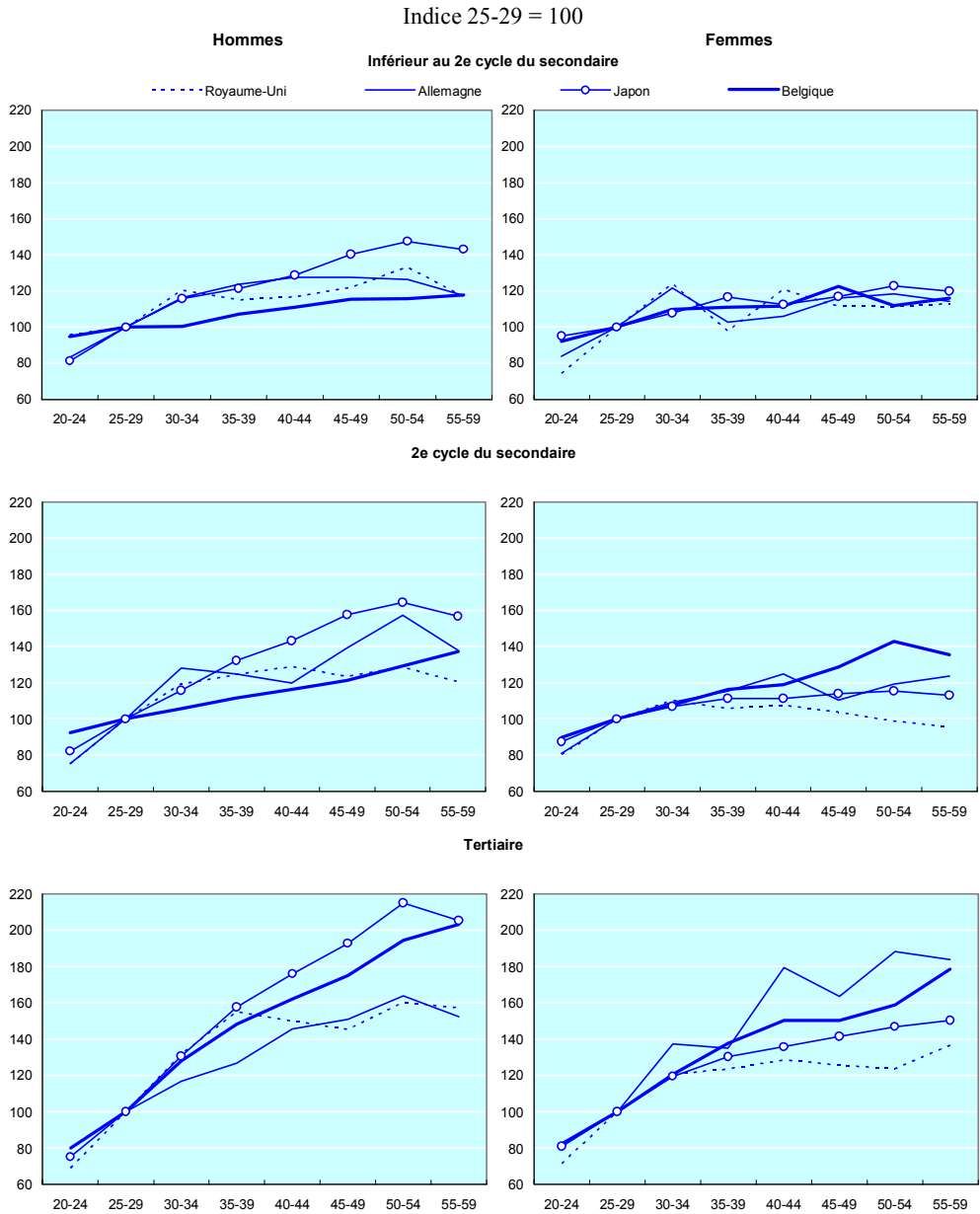
### *Le salaire des jeunes hommes très qualifiés progresse rapidement*

L'examen du profil salarial par âge, sexe et niveau d'éducation pour les travailleurs à temps complet indique qu'en Belgique, la progression salariale est élevée après l'âge de 25 ans pour les jeunes qui ont un diplôme de niveau tertiaire (graphique 3.2). Le salaire des jeunes femmes reste en retrait par rapport à celui des jeunes hommes pour les diplômes supérieurs. Par contre, les jeunes femmes avec un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur ont une progression salariale plus rapide que les jeunes hommes avec le même diplôme. En comparaison internationale, le salaire relatif des jeunes travailleurs de 20-24 ans est particulièrement élevé pour les diplômes peu élevés ou intermédiaires. En Belgique, il représente plus de 90 % du salaire des travailleurs masculins de 25-29 ans avec un diplôme du secondaire supérieur contre 75 % au Royaume-Uni et en Allemagne.

### *Les bas salaires sont rares autour de la trentaine en Belgique*

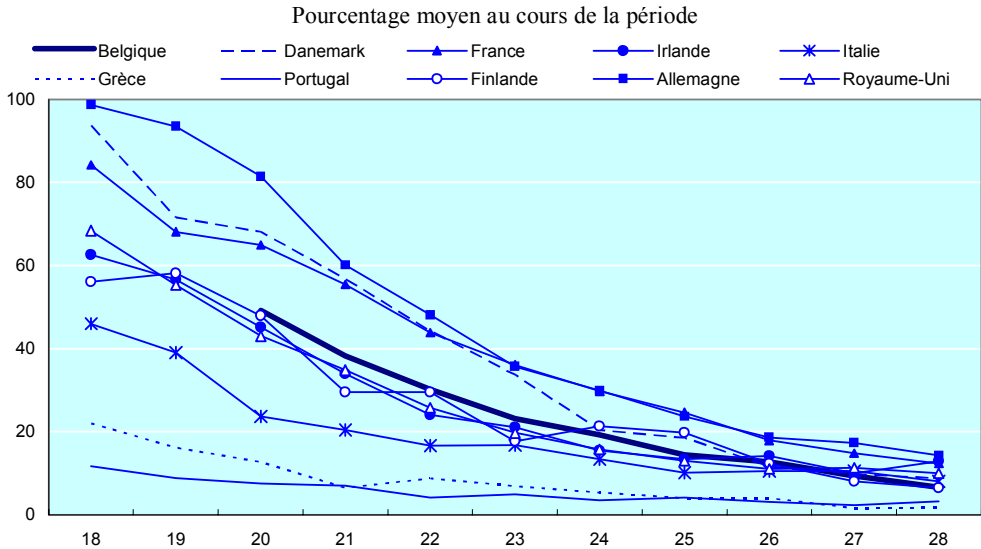
Quintini et Martin (2006) ont estimé la proportion de bas salaires entre 18 et 28 ans dans une dizaine de pays de l'OCDE à partir des données du Panel européen des ménages. La définition du bas salaire correspond à un salaire horaire inférieur aux deux tiers du salaire horaire des individus âgés de 25 à 54 ans. Les proportions diffèrent beaucoup à 18 ans (graphique 3.3). Elles vont de 99 % en Allemagne à 12 % au Portugal. A 28 ans, les proportions de bas salaire sont beaucoup plus proches, entre 14 % en Allemagne et 2 % en Grèce. En Belgique, environ la moitié des jeunes à 20 ans occupe un emploi à bas salaire mais ce n'est le cas que de 7 % des jeunes à 28 ans. A 20 ans, la situation relative des jeunes travailleurs en Belgique est proche de celle du Royaume-Uni, de la Finlande et de l'Irlande. En France et au Danemark, la proportion de bas salaires à 20 ans est beaucoup plus importante (autour de 65 %). La Belgique occupe donc une position intermédiaire en Europe pour la part de bas salaire chez les jeunes travailleurs.

Graphique 3.2. Profils des salaires par âge, sexe et niveau d'éducation pour les travailleurs à temps complet<sup>a</sup>



a) Les données se rapportent à diverses années sur la période 1998-2003. Pour la Belgique, il s'agit du salaire horaire de l'enquête Structure des salaires en 2004.

Source : Base de données de l'OCDE sur les salaires.

Graphique 3.3. Jeunes travailleurs avec un bas salaire<sup>a,b</sup>, 1995-2001

a) Un bas salaire correspond aux deux tiers du salaire médian horaire brut des travailleurs de 25 à 54 ans. L'échantillon est restreint aux personnes travaillant plus de 15 heures par semaine.

b) Les estimations pour des observations inférieures à 30 ans n'ont pas été gardées.

Source : Estimations de l'OCDE sur la base du Panel européen des ménages.

Quintini et Martin (2006) présentent aussi quelques indicateurs de la dynamique salariale des individus âgés de 15 à 24 ans sur une période de cinq ans. En Belgique, la proportion moyenne annuelle de bas salaire parmi les jeunes de 20-28 ans entre 1997 et 2001 est de 20 %. La moitié d'entre eux ont eu au moins une fois un bas salaire entre 1997 et 2001 tandis qu'environ 3 % ont eu un bas salaire tout au long de la période. En rapprochant ces deux derniers indicateurs, on peut estimer que les sorties des emplois à bas salaire sont élevées pour les jeunes en Belgique.

En conclusion, en Belgique il y a peu de différenciation entre les salaires des jeunes et ceux des adultes et relativement peu de jeunes travailleurs qui ont un emploi à bas salaire. On peut donc se demander si le salaire relativement élevé des jeunes en Belgique n'agit pas comme une contrainte sur l'embauche, particulièrement envers ceux qui ont à priori une productivité faible du fait d'une absence de diplôme.

## B. Réductions des cotisations patronales de sécurité sociale

Depuis les années 80, un vaste arsenal de mesures a été développé en Belgique pour faciliter la mise au travail d'un plus grand nombre de personnes en utilisant la technique de la réduction des cotisations patronales



de sécurité sociale. Ces dernières représentaient 26 % du salaire brut en 2005 en Belgique contre 20 % en moyenne dans les pays de l'OCDE (OCDE, 2005b). S'il est opportun d'alléger ces contributions, l'accumulation de mesures a mené à une complexité susceptible de nuire à leur efficacité. La Loi du 24 décembre 2002 a harmonisé et simplifié un certain nombre de réductions. Le principe de base est d'appliquer une réduction qui n'est pas proportionnelle mais forfaitaire (400 ou 1 000 EUR) de manière à avoir un impact plus important sur les bas salaires.

On distingue deux types de réduction (encadré 3.1) : d'une part, une réduction de cotisation générale (réduction structurelle) variant en fonction du salaire de référence du travailleur et d'autre part, une réduction de cotisation visant un groupe cible (jeunes, travailleurs âgés, chômeurs de longue durée, premiers engagements, etc.) donnant droit à un montant de réduction forfaitaire dépendant de différents critères auxquels l'employeur et/ou le travailleur doit/doivent répondre<sup>18</sup>. La réduction visant un groupe cible s'ajoute à la réduction structurelle.

Même après la simplification de 2002, l'ensemble du dispositif reste peu lisible. Le ciblage de la réduction structurelle est de plus jugé inapproprié (Cockx *et al.*, 2005). Il est inopportun d'appliquer des allègements de cotisations patronales structurelles sur les salaires moyens et élevés et le ciblage devrait porter uniquement sur les bas salaires. Van der Linden (2005) préconise une réforme radicale en déplaçant les moyens consacrés à la réduction structurelle vers les bas salaires de sorte que plus aucune cotisation sociale patronale ne soit due au bas de l'échelle des rémunérations, notamment par les jeunes les moins qualifiés.

Les réductions introduites en 2006 par le Pacte de solidarité entre les générations vont bien dans cette direction en renforçant les réductions des cotisations patronales des jeunes très peu qualifiés dans des emplois à bas salaires. Le montant de la réduction totale dépassera, dans certains cas, le montant des cotisations normalement dues. Le gouvernement fédéral a décidé que les employeurs pourront disposer de ce solde positif. On parle de bonus social ou de bonus jeunes<sup>19</sup>.

- 
18. Les montants forfaitaires sont applicables lorsque le travailleur a fourni des prestations complètes à temps plein tout le trimestre.
  19. Vu les problèmes techniques que cette décision entraîne, l'application de ce bonus a été reportée au 1<sup>er</sup> janvier 2007. Entre temps, un avantage plus ou moins équivalent a été prévu, sous forme d'une allocation de travail de maximum 120 EUR par mois. Cette solution temporaire a été intégrée dans le dispositif Activa Start (voir chapitre 4).

### Encadré 3.1. Réductions de cotisations patronales pour les jeunes en 2006

**Réduction structurelle de 400 EUR par trimestre.** Tous les employeurs occupant des travailleurs soumis à l'ensemble des régimes de sécurité sociale en bénéficient. Pour les bas salaires (inférieur à 5 871 EUR par trimestre), le montant forfaitaire est majoré d'un complément bas salaires qui s'accroît à mesure que le montant de la rémunération diminue. En outre, pour compenser les charges patronales liées aux salaires élevés (supérieur à 12 000 EUR par trimestre), un complément de réduction est prévu.

**Réductions pour les jeunes travailleurs.** Pour en bénéficier pour l'engagement de jeunes peu qualifiés (c'est-à-dire ne possédant pas de diplôme de l'enseignement secondaire supérieur), les employeurs doivent satisfaire à l'obligation en matière de convention de premier emploi (voir chapitre 4). Les réductions sont les suivantes :

- Jusqu'à 19 ans : 1 000 EUR de réduction par trimestre. Cela suffit normalement pour une exemption complète de cotisations patronales (jusqu'à un salaire de 1 600 EUR/mois).
- De 19 à 26 ans : 1 000 EUR pendant huit trimestres, puis 400 EUR jusqu'au trimestre du 26<sup>e</sup> anniversaire.

**Nouvelles réductions pour les jeunes travailleurs en 2006.** A partir d'avril, réduction renforcée pour les jeunes très peu qualifiés (c'est-à-dire ne possédant pas de certificat du deuxième degré de l'enseignement secondaire), les jeunes non-belges peu qualifiés ou les jeunes moins valides peu qualifiés. Les huit trimestres (1 000 EUR de réduction pour l'employeur) sont étendus à 16 trimestres.

A partir de juillet, réduction supplémentaire pour *tous* les jeunes ayant un salaire inférieur à 1 957 EUR par mois : 300 EUR par trimestre à l'âge de 19 ou 20 ans, 270 EUR à l'âge de 21 ans, 240 EUR à l'âge de 22 ans et de manière dégressive jusqu'à 30 EUR à 29 ans.

## 3. Législation sur la protection de l'emploi et sur les types de contrat

### A. *Il n'existe pas de protection spécifique de l'emploi des jeunes*

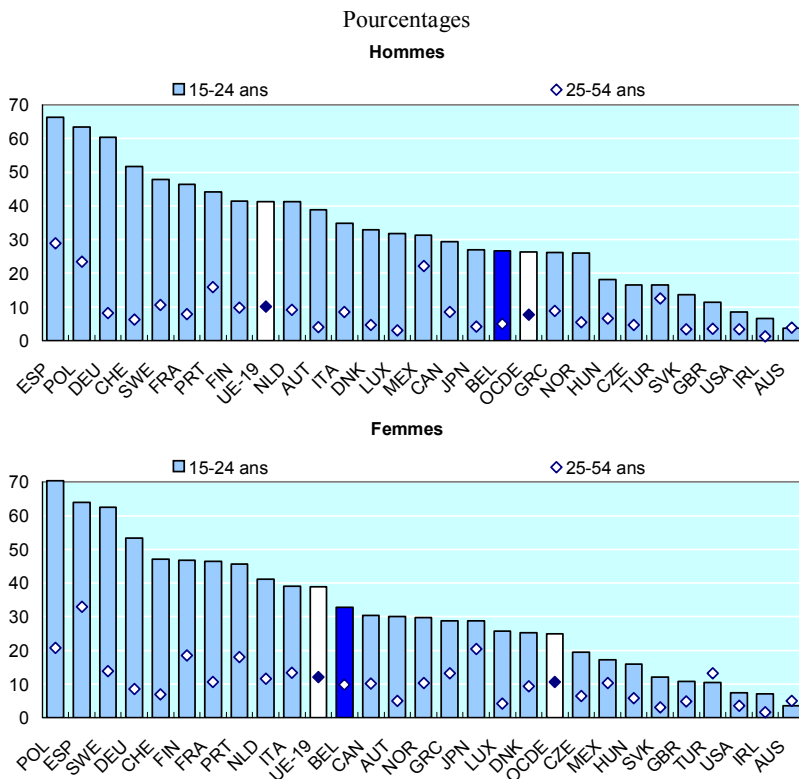
L'embauche et le maintien dans l'emploi de jeunes travailleurs peuvent être entravés par des dispositifs institutionnels favorisant les travailleurs déjà en place. En Belgique, la législation du travail ne fait pas de distinction entre les différents groupes d'âge. Tous les travailleurs sont soumis aux mêmes règles de licenciement dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée. L'employeur est entièrement libre de déterminer quel travailleur doit faire l'objet d'un licenciement, sans devoir respecter la règle du dernier entré-premier sorti. Si l'employeur ne doit pas motiver le licenciement, il doit respecter les modalités liées au licenciement (notification du préavis sous certaines formes) et les durées de préavis déterminées par la législation. La législation sur la protection de l'emploi est en fait surtout libérale pour les ouvriers. Les employés sont relativement mieux protégés avec des délais de préavis plus longs (trois mois au moins pour un mois au moins pour les ouvriers) et des indemnités de licenciement très importantes (OCDE, 2004c).

## B. Les formes d'emploi atypiques sont très encadrées

### L'emploi permanent reste la norme, surtout après 25 ans

Le contrat à durée indéterminée constitue toujours la norme en Belgique. En 2005, le contrat à durée déterminée ne concerne que 7 % des travailleurs de 25 à 54 ans ce qui est un peu inférieur à la moyenne de l'OCDE qui est de 9 % (graphique 3.4). Le travail temporaire n'est autorisé par la loi que de manière limitée. Ainsi peuvent être conclus au maximum quatre contrats consécutifs de trois mois sur une période de deux ans<sup>20</sup>. Cette législation classe la Belgique dans les pays où les contrats temporaires sont très réglementés (OCDE, 2004c).

Graphique 3.4. Incidence du travail temporaire par groupe d'âge et sexe, 2005<sup>a</sup>



a) 2004 pour le Mexique

Source : Enquêtes nationales sur la population active.

20. L'inspection des lois sociales peut aller jusqu'à autoriser la conclusion de six contrats consécutifs de six mois sur une période de trois ans.

Les jeunes sont nombreux à occuper des emplois temporaires. L'incidence du travail temporaire est quatre fois plus élevée chez les travailleurs de 15 à 24 ans en Belgique que chez les travailleurs de 25 à 54 ans. Cette incidence est légèrement plus élevée en Belgique que la moyenne de l'OCDE (respectivement 30 % en Belgique et 26 % pour l'OCDE), particulièrement chez les jeunes femmes (respectivement 33 % en Belgique et 25 % pour l'OCDE).

*L'emploi intérimaire est souvent utilisé pour s'insérer sur le marché du travail*

Passer par l'intérim est souvent considéré comme un tremplin vers un emploi de longue durée ou à durée indéterminée, plus particulièrement pour les personnes sans expérience professionnelle ou sans qualification. Les jeunes peu qualifiés se tournent souvent vers les emplois intérimaires qu'ils ont déjà exercés quand ils étaient encore étudiants. Les SPE régionaux ont mis en place depuis de nombreuses années des services d'intérim à l'intérieur de leurs propres services. Suite à la ratification en 2004 par la Belgique de la Convention n°181 de l'OIT sur les agences d'emploi privées, le placement peut dorénavant être exercé par des agences privées. En Région wallonne, les services d'intérim constituent maintenant la Société wallonne de service de placement payant (TRACE !), société anonyme de droit privé à capital majoritairement public. TRACE ! développe et propose les activités commerciales qui portent sur l'offre de travail intérimaire, l'outplacement, le recrutement et la sélection. Cette société affecte aussi annuellement au moins 80 % de ses bénéfices à la réalisation d'actions d'insertion. En 2007, le FOREM établira des partenariats avec les agences intérimaires, pour mettre en place des parcours pour les jeunes alternant formation qualifiante et expérience de travail par l'intérim. Ces partenariats seront évalués de façon permanente.

Le travail intérimaire est soumis à des règles précises. Il n'est autorisé que dans trois cas : le remplacement d'un salarié absent, un surcroît temporaire de travail ou l'exécution de travaux exceptionnels. Lorsqu'un travailleur est absent et/ou malade, le patron peut décider seul de le remplacer par un travailleur intérimaire. Par contre, dans les deux autres cas, l'accord de la délégation syndicale est exigé. Une extension du travail intérimaire pour un quatrième motif, à savoir l'insertion sur le marché du travail, a été proposée par le patronat. Les syndicats sont réticents à l'extension des missions des agences d'intérim et considèrent que le quatrième motif n'est acceptable que s'il est limité aux jeunes et assorti de certaines garanties comme l'accès privilégié à des engagements définitifs. La période d'essai pourrait, par exemple, être réduite de la durée de la mission d'intérim.

Dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations, le gouvernement a modifié les dispositions légales en matière de travail intérimaire afin de prévoir que les demandeurs d'emploi et les bénéficiaires du revenu d'intégration sociale, faisant l'objet d'un projet de mise au travail approuvé par la région compétente, puissent être occupés sous contrat de travail intérimaire pendant une durée de six mois (renouvelable pour une nouvelle période de six mois). Le contrat de travail intérimaire doit permettre de déboucher sur un emploi à part entière, tout en garantissant des bonnes conditions de travail.

En définitive, la réglementation relativement stricte de la protection de l'emploi des travailleurs, particulièrement de ceux qui ont le statut d'employé, couplée aux règles qui encadrent les contrats temporaires, est susceptible d'augmenter la dualité du marché du travail. Les jeunes courent un risque élevé d'en faire les frais en enchaînant les contrats temporaires, en accédant difficilement à des emplois stables et en recevant peu de formation continue spécifique aux besoins de l'entreprise.

### ***C. Seuls les étudiants disposent d'un contrat de travail spécifique***

Il existe depuis 1978 un contrat de travail spécifique pour les étudiants, le contrat d'occupation d'étudiants (encadré 3.2). Ce contrat permet aux étudiants de travailler, avec un salaire net avantageux et à coût réduit, 23 jours pendant les vacances scolaires d'été et depuis fin 2005, 23 jours le reste de l'année. Le gouvernement a annoncé, en mai 2006, que les jeunes poursuivant des études seraient autorisés à bénéficier de ce contrat de travail jusqu'à 400 heures par an à partir de janvier 2007.

Ce contrat spécifique est souvent critiqué. L'OCDE (2005a) le considère comme un frein pour accroître l'emploi des étudiants. Dans une enquête menée par Randstad (2005), plus de 40 % des étudiants déclarent qu'ils travailleraient plus – et en moyenne 40 jours de plus – si le contrat étudiant n'était pas limité en nombre de jours. D'autres estiment que les étudiants ne devraient pas bénéficier de conditions avantageuses par rapport aux autres travailleurs. Pour les emplois rémunérés en entreprise, les étudiants recourent prioritairement à l'intérim. Pendant les vacances d'été, ils sont souvent engagés à la place des travailleurs intérimaires ordinaires. Enfin, l'exclusion de ce contrat des stages faisant partie du programme d'études a pour conséquence que les emplois exercés par les étudiants ont peu de rapport avec leur emploi futur et ne jouent pas véritablement le rôle de catalyseur de l'insertion.

En définitive, il faudrait donner plus d'occasions d'expérience professionnelle aux étudiants tout au long de l'année sans avoir à les

avantager financièrement par rapport aux autres travailleurs à travers un contrat spécifique. Comme le chapitre 2 l'a montré, le cumul études-emploi ne nuit pas aux études, dans la mesure où le nombre d'heures travaillées est modéré, et facilite l'insertion, surtout si le jeune travaille dans son domaine d'études.

### Encadré 3.2. Le contrat d'occupation d'étudiants

*Étudiants concernés* : ceux de plus de 15 ans qui suivent un enseignement de plein exercice, qui ont terminé les deux premières années du secondaire ou qui suivent un enseignement à temps partiel à condition qu'ils ne travaillent pas dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un stage à temps partiel, qu'ils n'effectuent pas un apprentissage dans le cadre d'un contrat d'apprentissage industriel ou de classes moyennes et qu'ils ne bénéficient pas d'allocation de chômage.

*Étudiants exclus* : ceux qui travaillent depuis au moins six mois ; les étudiants inscrits dans une école du soir ou qui suivent un enseignement à horaire réduit ; et les étudiants qui accomplissent, à titre de stage non rémunéré, des travaux faisant partie de leur programme d'études.

*Forme de contrat* : contrat à durée déterminée avec des délais de préavis réduits à une semaine maximum.

*Rémunération* : au moins le salaire minimum réduit. Les cotisations sociales sont réduites pendant 23 jours des vacances scolaires (juillet, août, septembre) et depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2005, pendant 23 jours le reste de l'année. Seule une cotisation de solidarité de 5 % à charge de l'employeur et de 2.5 % à charge de l'étudiant est due pour un travail pendant les vacances scolaires (respectivement 8 % et 4.5 % pour un travail le reste de l'année).

*Statut fiscal* : l'étudiant salarié est normalement toujours considéré comme personne à charge sauf s'il gagne plus de 5 432 EUR brut pour l'année. Pour une famille monoparentale, cette limite est portée à 6 882 EUR brut. Les parents ne doivent déclarer les rémunérations de leurs enfants que si elles dépassent 2 120 EUR pour l'année.

*Allocations familiales* : elles sont accordées pour tout étudiant de moins de 25 ans qui travaille durant les mois de juillet, août et septembre ou qui ne dépasse pas 240 heures de travail par trimestre pour les autres trimestres de l'année civile. Pour ceux qui suivent un enseignement à temps partiel ou ceux qui bénéficient de revenus d'un contrat d'apprentissage ou de stage nécessaire à l'obtention d'un diplôme, les revenus ne peuvent pas dépasser 444 EUR brut par mois.

## 4. Conditions et accidents de travail

### *Les jeunes travailleurs sont souvent victimes d'accident du travail*

Comme dans la majorité des pays européens, en Belgique, les jeunes travailleurs de moins de 25 ans sont proportionnellement les plus nombreux à travailler en équipes et avec des horaires de travail irréguliers (Debruyne *et al.*, 2006). Les chiffres d'accidents du travail montrent aussi que les jeunes sont bien plus souvent victimes d'un accident du travail que les travailleurs appartenant aux autres groupes d'âge. En Belgique, les travailleurs de 15-24 ans courent deux fois plus de risque que les travailleurs de 25 ans et plus de subir un accident entraînant plus de trois jours d'absence au travail. Dans la catégorie du groupe des 15-19 ans, ce risque est même quatre fois plus grand. On compte pourtant aujourd'hui moins d'accidents qu'il y a six ans dans le groupe des étudiants de moins de 18 ans qui travaillaient comme intérimaires durant les vacances. Debruyne *et al.* (2006) l'expliquent par les nombreuses actions de sensibilisation qui ont été menées auprès des étudiants et des employeurs et qui ont eu pour conséquence un plus grand respect par ces derniers de la réglementation relative aux activités qui leur sont interdites.

### *La protection du travail des mineurs est renforcée*

La législation sociale comprend une série de dispositions qui visent à offrir une protection spécifique aux travailleurs de moins de 18 ans depuis la Loi sur le travail du 16 mars 1971. La Directive européenne du 22 juin 1994 relative à la protection des jeunes au travail a été transposée en Belgique en 1999 dans un arrêté royal. Les travailleurs mineurs qui ont 15 ans ou plus ont accès à la vie professionnelle moyennant le respect de certaines conditions relatives aux travaux interdits, au travail de nuit, au travail pendant les dimanches et jours fériés, aux horaires et aux temps de repos. Les jeunes de moins de 18 ans ne peuvent pas travailler plus de huit heures par jour. Les travaux dangereux et/ou insalubres sont interdits ainsi que ceux dépassant les forces, menaçant la santé ou compromettant la moralité des mineurs. Les dérogations au travail de nuit<sup>21</sup> sont également limitées pour les moins de 18 ans. Par exemple, ils ne peuvent travailler au-delà de 23 heures dans les hôtels, restaurants et cafés.

---

21. Le travail de nuit (en principe entre 20h et 6h) est interdit aux travailleurs en général.

### *La culture de prévention commence à l'école*

L'intégration dans la formation initiale de la notion de sécurité et de santé au travail est cruciale. Le rapport de Debruyne *et al.* (2006) signale que les différents cursus scolaires contiennent peu de références explicites et générales à la sécurité, à la santé et au bien-être au travail. Cela n'exclut pas qu'il existe dans les programmes scolaires de certaines écoles des cours traitant de ces questions. Ce rapport fait le constat que le morcellement du paysage scolaire en Belgique ne facilite pas la mise en place d'un réseau performant centrée sur la sécurité et la santé dans le parcours scolaire. De plus, certains jeunes ne disposent pas de connaissances de bases suffisantes pour accéder aux certifications sécurité. C'est le cas des jeunes sans qualification qui sont les plus exposés au risque d'accident de travail. Ainsi, la certification Sécurité de base destinée à tous les ouvriers et aux chefs d'équipe est intégrée dans le contrat d'apprentissage industriel proposé par le secteur de la construction. La durée de cette formation est de 12 heures réparties sur une journée et demie, suivie immédiatement d'un examen écrit. Seuls la moitié des jeunes qui présentent l'épreuve la réussissent (Sysfal, 2006). Malgré une bonne préparation, les jeunes éprouvent des difficultés à assimiler cette matière et ont du mal à comprendre les questions posées.

## **5. Principaux constats**

Les employeurs trouvent souvent que l'école prépare mal les jeunes au marché du travail, même pour occuper des emplois peu qualifiés. Il existe de nombreux métiers où on enregistre une pénurie de main-d'œuvre, particulièrement dans des spécialités techniques et professionnelles. Les conditions de travail y sont souvent peu attractives pour les jeunes.

En Belgique, le salaire minimum est réduit entre 15 et 21 ans. Il existe en fait peu de différenciation entre jeunes et adultes, contrairement à d'autres pays de l'OCDE comme les Pays-Bas et l'Irlande. Comparativement peu de jeunes travailleurs ont un bas salaire en Belgique. Le levier utilisé de façon extensive en Belgique pour réduire le coût du travail est de réduire les cotisations patronales. Les jeunes peu et très peu qualifiés constituent un groupe cible particulier. Le coût du travail est particulièrement réduit pour les jeunes de 18 ans ou moins, les jeunes très peu qualifiés ainsi que pour les étudiants qui travaillent pendant les vacances scolaires.

Les jeunes sont plus nombreux à détenir des contrats temporaires. Les entreprises considèrent l'emploi des jeunes comme une variable d'ajustement dans le contexte d'une protection de l'emploi favorisant les travailleurs déjà en place. Dans une phase de ralentissement de l'activité, les jeunes sont



doublement pénalisés, d'une part par la réduction des embauches et d'autre part, par le non-renouvellement de contrats temporaires. Le manque de flexibilité des contrats temporaires pourrait de plus constituer un frein à l'embauche des nouveaux venus sur le marché du travail et par conséquent des jeunes à la sortie de l'école. Aller vers le modèle du contrat unique permettrait de sortir de la dualité entre contrats permanents et contrats temporaires qui pénalise l'insertion professionnelle durable des jeunes.

## **CHAPITRE 4**

# **INTERACTIONS ENTRE PRESTATIONS ET ACTIVATION**

Les premières expériences sur le marché du travail conditionnent fortement la trajectoire professionnelle. Il faut éviter que le jeune prenne un mauvais départ. Ce qui est la norme à la sortie de l'école en Belgique, c'est de s'inscrire au SPE comme demandeur d'emploi dès l'obtention de son diplôme. Les jeunes demandeurs d'emploi reçoivent un accompagnement individualisé par le SPE régional en termes d'aide à la recherche d'emploi, d'accès à des formations et à des emplois aidés ainsi qu'une allocation de chômage, six à douze mois après leur inscription. Depuis mi-2004, un contrôle de la démarche de la recherche d'emploi des chômeurs indemnisés a été instauré, d'abord pour les moins de 30 ans, par l'organisme fédéral d'assurance-chômage, l'ONEM. Le groupe le plus défavorisé parmi les jeunes peut également recourir à l'aide sociale dans sa commune dès l'âge de 18 ans. Ce chapitre a pour but de mettre en avant les atouts et les faiblesses des prestations en place pour activer les jeunes demandeurs d'emploi et les aider à (re)trouver un emploi.

### **1. Allocations de chômage à la sortie des études**

#### ***A. La majorité des sortants de l'école s'inscrit comme demandeurs d'emploi dès l'obtention de leur diplôme***

Dès l'obtention de leur diplôme, les jeunes ont intérêt à s'inscrire comme demandeurs d'emploi au SPE. Cette inscription leur permet non seulement de bénéficier de tous les services d'appui à la recherche d'emploi du SPE, de mesures de placement ou encore de formations mais aussi de préserver leurs droits sociaux (soins de santé, allocations familiales, pension) et de recevoir une allocation de chômage après une certaine période, appelée « stage d'attente » (encadré 4.1).

### Encadré 4.1. Allocations d'assurance-chômage pour les jeunes

Les allocations de chômage sont octroyées aux chômeurs involontaires inscrits comme demandeurs d'emploi auprès du SPE de leur région et disponibles pour le marché de l'emploi. La durée d'indemnisation est illimitée, sous réserve toutefois d'une exclusion éventuelle dans le cadre de la procédure d'activation du comportement de recherche d'emploi (voir encadré 4.5).

#### 1. Après les études

##### *Conditions d'éligibilité*

- ne pas avoir atteint l'âge de 30 ans ;
- avoir terminé certaines études ou certains apprentissages ;
- ne plus suivre d'études de plein exercice ;
- accomplir un « stage d'attente ».

##### *« Stage d'attente »*

Durée du « stage » selon l'âge atteint au moment de la demande d'allocations à l'ONEM : 155 jours (6 mois) pour les moins de 18 ans, 233 jours (9 mois) pour les 18 ans à moins de 26 ans et 310 jours (12 mois) pour les 26 ans à moins de 30 ans.

##### *Montant de l'« allocation d'attente » (au 1<sup>er</sup> octobre 2006)*

Montant mensuel forfaitaire en fonction de la situation familiale et de l'âge de l'allocataire : entre 247 EUR pour les cohabitants de moins de 18 ans sans charge de famille et 889 EUR pour les cohabitants avec charge de famille.

#### 2. Après le travail

##### *Conditions d'éligibilité*

312 jours de travail salarié au cours des 18 derniers mois

##### *Montant de l'allocation de chômage (au 1<sup>er</sup> octobre 2006)*

Montant fixé en fonction de la situation familiale et du dernier salaire plafonné à 1 744 EUR par mois. Les cohabitants ayant charge de famille perçoivent 60 % de leur dernier salaire pendant toute la durée de leur chômage. Les jeunes isolés perçoivent 60 % de leur dernier salaire pendant la première année de chômage et 50 % par la suite. Les cohabitants perçoivent 55 % de leur dernier salaire pendant la première année de chômage. Les trois mois suivants, ils perçoivent 40 % de cette rémunération. Cette période est prolongée de trois mois par année de travail salarié. Par la suite, ils perçoivent une allocation forfaitaire de 405 EUR par mois.

Selon une enquête de suivi des sortants de l'école dans la Région flamande, en 2005 presque les trois quarts des jeunes se sont inscrits comme demandeurs d'emploi à la sortie de l'école, particulièrement s'ils sont peu diplômés (tableau 4.1). La proportion n'était que de un sur deux en 2000 mais le fait de pouvoir s'inscrire par Internet a grandement facilité et banalisé la procédure d'inscription.

Tableau 4.1. Suivi des sortants de l'école par les SPE régionaux par niveau de diplôme, 2003-2005<sup>a</sup>

Niveau de diplôme <sup>b</sup>	Sortants de l'école		Inscrits au SPE régional		Au chômage après un an				dont sans expérience professionnelle			
	Nombre	Structure	Nombre	Structure	Nombre	Structure	% des inscrits	% des sortants	Nombre	% des inscrits	% des sortants	
			<b>VDAB - Région flamande, 2004-2005</b>									
Primaire	1 204	1.5	983	1.7	81.6	452	3.8	46.0	37.5	223	22.7	18.5
Secondaire	45 407	57.6	33 243	58.4	73.2	8 828	73.3	26.6	19.4	3 802	11.4	8.4
dont enseignement à temps réduit	2 842	3.6	2 330	4.1	82.0	1 013	8.4	43.5	35.6	327	14.0	11.5
apprentissage Classes moyennes	2 184	2.8	1 452	2.5	66.5	294	2.4	20.2	13.5	42	2.9	1.9
Tertiaire	32 185	40.8	22 726	39.9	70.6	2 766	23.0	12.2	8.6	1 213	5.3	3.8
dont non universitaire	21 079	26.8	16 239	28.5	77.0	1 784	14.8	11.0	8.5	724	4.5	3.4
<b>Total</b>	<b>78 796</b>	<b>100.0</b>	<b>56 952</b>	<b>100.0</b>	<b>72.3</b>	<b>12 046</b>	<b>100.0</b>	<b>21.2</b>	<b>15.3</b>	<b>5 237</b>	<b>9.2</b>	<b>6.6</b>
			<b>ORBEM - Région bruxelloise, 2004-2005</b>									
Primaire			258	4.4		98	4.7	38.0		84	32.6	
Secondaire			3 316	56.2		1 423	68.0	42.9		1 151	34.7	
dont apprentissage			107	1.8		34	1.6	31.8		23	21.5	
Tertiaire			2 322	39.4		572	27.3	24.7		424	18.3	
dont non universitaire			1 362	23.1		330	15.7	24.2		238	17.5	
<b>Total<sup>c</sup></b>			<b>5 896</b>	<b>100.0</b>		<b>2 094</b>	<b>100.0</b>	<b>35.5</b>		<b>1 659</b>	<b>28.1</b>	
			<b>FOREM - Région wallonne, 2003-2004</b>									
Primaire			5 584	13.9		2 002	13.0	35.9		1 811	32.4	
Secondaire			22 382	55.6		9 902	64.2	44.2		7 964	35.6	
dont apprentissage			1 014	2.5		356	2.3	35.1		271	26.7	
Tertiaire			12 296	30.5		3 525	22.8	28.7		2 199	17.9	
dont non universitaire			8 750	21.7		2 481	16.1	28.4		1 451	16.6	
<b>Total<sup>c</sup></b>			<b>40 262</b>	<b>100.0</b>		<b>15 429</b>	<b>100.0</b>	<b>38.3</b>		<b>11 974</b>	<b>29.7</b>	

a) L'ORBEM et le FOREM ne suivent les jeunes qu'à partir du moment où ils s'inscrivent comme demandeurs d'emploi et non dès la sortie de l'école.

b) Primaire : primaires ; secondaire : secondaire et troisième degré du secondaire et apprentissage ; tertiaire : supérieur non universitaire et universitaire.

c) Hors autres études.

Source : VDAB (2006), ORBEM (2006) et FOREM (2005).

Le suivi sur un an des inscriptions à la sortie de l'école montre que globalement, la situation des jeunes est beaucoup moins favorable à Bruxelles et en Wallonie qu'en Flandre : 36 à 38 % des jeunes inscrits y sont toujours au chômage une année plus tard contre 21 % en Région flamande. Ce qui est commun aux trois régions, c'est le risque élevé de chômage de longue durée et sans aucune expérience professionnelle pour les moins diplômés. C'est le cas des jeunes qui n'ont qu'un niveau primaire, des jeunes sortis de l'enseignement à horaire réduit en Flandre et des jeunes sortis de l'enseignement secondaire à Bruxelles et en Wallonie. Ceux qui sortent de l'enseignement tertiaire réussissent mieux.

### ***B. L'accès à une allocation de chômage sur la base des études existe depuis 1945***

Dès 1945, des allocations d'assurance-chômage ont été octroyées sur la base d'études accomplies dans l'enseignement professionnel puis, en 1951, sur la base d'un apprentissage reconnu. Quoique sans limite d'âge, l'admission au bénéfice des allocations dites d'attente était, à cette époque, très limitée et devait avoir lieu dans l'année qui suivait les études (jusqu'en 1983). L'année 1968 marque le point de départ d'une extension de la liste des études qui permettent d'obtenir des allocations.

Aujourd'hui, ce sont les études secondaires qui ouvrent le droit aux allocations d'attente, c'est-à-dire les études de plein exercice du cycle secondaire supérieur ou la troisième année de l'enseignement secondaire professionnel, artistique ou technique suivies dans un établissement d'enseignement organisé, subventionné ou reconnu par une communauté. Le fait d'avoir terminé<sup>22</sup> un apprentissage dans une profession indépendante ouvre également droit aux allocations. Le jeune peut également être admis aux allocations s'il a réussi un examen d'admission à l'enseignement supérieur ou s'il a suivi des études dans l'enseignement supérieur (même s'il ne les a pas terminées), à condition toutefois d'avoir préalablement suivi au moins six années d'études (quel que soit le niveau). L'enseignement spécial (réservé aux jeunes moins valides) ouvre également droit aux allocations sous certaines conditions. Il en est de même de l'apprentissage industriel ou de l'enseignement à horaire réduit. Des études ou une formation suivies à l'étranger peuvent également ouvrir droit aux allocations sous certaines conditions.

---

22. « Avoir terminé » signifie qu'il faut avoir suivi l'ensemble des cours et des activités prévues par le programme d'études ou d'apprentissage (y compris les stages et les travaux pratiques) et s'être présenté aux examens. Par contre, la réussite des études ou de l'apprentissage n'est pas requise.

Certaines restrictions y ont cependant été apportées. Depuis 1968, une limite d'âge a été fixée pour l'introduction de la demande d'allocations. Cependant, d'abord fixée à 25 ans, cette limite d'âge a ensuite été successivement portée à 26 ans et à 30 ans, limite d'âge toujours en vigueur actuellement. A partir des années 80, la durée du stage d'attente a augmenté, par étape et par tranche d'âge, et a donné accès à des allocations forfaitaires. Il reste pourtant un certain nombre de jeunes qui n'ont pas droit aux allocations d'attente. Il s'agit notamment des jeunes qui n'ont pas été jusqu'au bout des six années de l'enseignement secondaire général.

***C. Les jeunes belges sont les jeunes européens qui s'inscrivent le plus au SPE et qui reçoivent le plus souvent une allocation***

L'octroi d'allocations d'assurance-chômage uniquement sur la base des études est exceptionnel dans les pays de l'OCDE. C'est le cas également aujourd'hui au Danemark, en Grèce, au Luxembourg et en République tchèque (OCDE, 2004b). Dans aucun de ces quatre pays, elle n'est de durée illimitée comme en Belgique. Les durées vont de six mois en République tchèque à quatre années au Danemark. L'évolution récente a été soit de la supprimer comme à la fin des années 90 en République slovaque soit de l'activer comme au Danemark en faisant en sorte que très peu de jeunes perçoivent longtemps cette allocation (encadré 4.2).

**Encadré 4.2. Les allocations sur la base des études en République slovaque et au Danemark**

**Suppression en République slovaque**

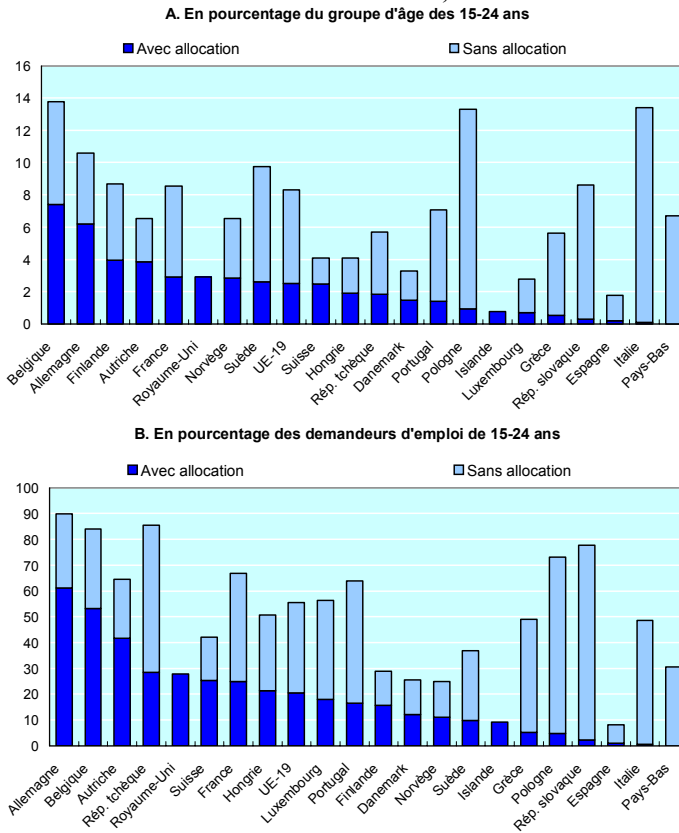
Jusqu'en 1999, l'allocation de chômage pouvait être obtenue à la sortie de l'école sur la base des études. Ensuite, suivant une logique assurantielle, pour bénéficier d'une allocation de chômage, il est devenu obligatoire d'avoir cotisé au chômage pendant une période donnée. Depuis 2003, la période de cotisation est de trois ans parmi les quatre dernières années, quel que soit l'âge. Les jeunes peuvent naturellement cotiser de manière volontaire quand ils sont encore à l'école, ce qui est très rare. Ils peuvent désormais bénéficier d'une mesure active assortie d'une allocation temporaire, non renouvelable et peu élevée. C'est le cas par exemple de la mesure *Graduate Practice* qui permet aux jeunes âgés au plus de 25 ans et inscrits au SPE d'acquérir une expérience professionnelle dans une entreprise publique ou privée à mi-temps pendant six mois avec une allocation mensuelle de 45 EUR (environ la moitié du salaire minimum slovaque).

**Activation rigoureuse au Danemark**

Après avoir réussi une formation professionnelle et/ou supérieure d'une durée minimale de 18 mois, les jeunes qui s'affilient à une caisse de chômage dans les deux semaines suivant l'obtention de leur diplôme ont accès, après un mois, à une allocation de chômage réduite. Cette allocation est versée pendant quatre ans sous condition de recherche active d'un emploi et d'acceptation de tout emploi subventionné ou de toute formation proposés par le SPE. Depuis 1999, tous les chômeurs de 18-24 ans inscrits depuis plus de six mois au cours des neuf derniers mois sont obligés d'accepter les offres d'emploi ou de formation d'au moins 18 mois, avec une indemnité représentant la moitié de l'allocation de chômage. En cas de refus, l'allocation est supprimée. Pour bénéficier d'une allocation sur la base du travail, le chômeur doit justifier d'au moins 52 semaines de travail au cours des trois dernières années.

La Belgique est le pays de l'UE où l'inscription au SPE et l'octroi d'une allocation sont les plus fréquents chez les 15-24 ans (graphique 4.1). En moyenne dans les pays de l'UE en 2005, 8 % des 15-24 ans sont inscrits au SPE et un peu plus de 2 % du même groupe d'âge reçoivent une allocation contre respectivement 14 % et 7 % en Belgique<sup>23</sup>. Si l'on rapporte ces mêmes chiffres aux demandeurs d'emploi, on peut remarquer qu'en Belgique environ 80 % des jeunes demandeurs d'emploi sont inscrits au SPE, un des taux les plus élevés de l'Union européenne. Plus de la moitié d'entre eux ont une allocation.

Graphique 4.1. **Inscription au SPE des demandeurs d'emploi de 15-24 ans avec ou sans allocation, 2005**



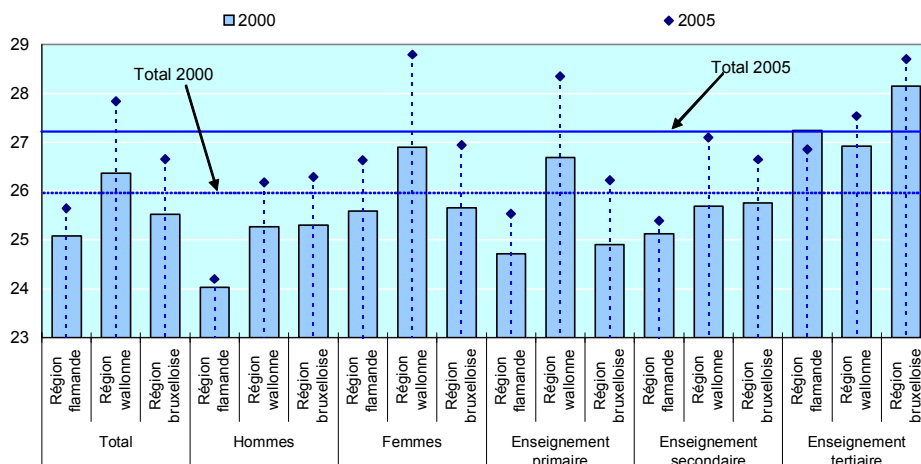
Source : Enquête communautaire sur les forces de travail, 2<sup>e</sup> trimestre.

23. Il peut s'agir d'une allocation de chômage sur la base des études ou sur la base du travail. Les allocations sur la base du travail ne représentent que 9% des allocations de chômage perçues en Belgique par les jeunes de 15-24 ans, contre 51% pour ceux de 25-29 ans et 68% pour ceux de 30-34 ans selon les chiffres de l'ONEM en 2005.

### D. *L'âge moyen des bénéficiaires d'allocations d'attente a augmenté*

En Belgique, si l'accès aux allocations sur la base des études est limité à 30 ans, la durée d'indemnisation est illimitée. Par conséquent, 27 % des bénéficiaires de l'allocation d'attente ont plus de 30 ans. L'âge moyen des bénéficiaires de ces allocations a augmenté entre 2000 et 2005 passant de 26 ans à un peu plus de 27 ans, en grande partie du fait de la prolongation des études (graphique 4.2). Cet âge moyen a pourtant diminué pour cette même période en Région flamande pour les universitaires.

Graphique 4.2. **Age moyen des chômeurs admis sur la base des études par sexe, diplôme et région, 2000 et 2005**



Source : ONEM, données administratives.

### E. *L'allocation d'attente peut constituer un piège pour les jeunes*

Certains considèrent que l'allocation d'attente peut dissuader les jeunes à la fin de l'obligation scolaire d'entreprendre des études supérieures et d'accepter un emploi. Il est vrai que cette allocation est trop souvent obtenue automatiquement, au maximum un an après la sortie de l'école, et qu'elle est attractive surtout pour les jeunes peu qualifiés qui ont le statut de chef de famille (encadré 4.3).



### Encadré 4.3. L'allocation d'attente constitue-t-elle un piège pour les jeunes ?

Un jeune peut s'inscrire comme demandeur d'emploi à partir de la fin de l'obligation scolaire à temps plein, soit en principe le 30 juin de l'année de son 18<sup>e</sup> anniversaire. Il lui suffit d'avoir terminé – et pas nécessairement réussi – des études de l'enseignement secondaire supérieur ou inférieur ou un apprentissage. Il recevra 346 EUR après 233 jours d'attente s'il habite toujours chez ses parents. S'il habite seul, il recevra un peu plus jusqu'à 20 ans (389 EUR) mais beaucoup plus à partir de 21 ans (645 EUR). S'il a charge de famille, il recevra dès 18 ans plus du double (889 EUR).

#### Peut-on considérer l'allocation d'attente comme un piège ?

Oui, du fait qu'elle est obtenue automatiquement après une période d'attente.

Non, parce que après l'avoir perçue pendant six mois (après une période d'attente de neuf mois), le jeune est convoqué par l'ONEM dans le cadre de la procédure d'activation du comportement de recherche d'emploi.

#### Son niveau peut-il être considéré comme généreux par rapport au salaire minimum réduit à 18 ans ?

Pour un cohabitant, son niveau est beaucoup plus bas que le salaire minimum réduit à 18 ans pour un temps plein (1 012 EUR hors impôt) mais proche d'un salaire pour un travail à temps partiel court (tiers temps).

Pour un isolé, son niveau est proche d'un salaire pour un travail à mi-temps.

Pour un chargé de famille, son niveau, auquel s'ajoutent des allocations familiales, est proche d'un salaire net pour un travail à plein temps.

#### Son niveau est-il plus élevé que le revenu d'intégration sociale ?

Non, il est légèrement plus bas mais il n'est pas soumis à un contrôle des ressources.

#### Combien de personnes reçoivent l'allocation d'attente ?

En 2005, 131 971 personnes la recevaient. Il s'agit en majorité de femmes (62 %), de jeunes ayant au plus un diplôme du secondaire inférieur (55 %) et de ceux qui résident en Région wallonne (62 %). Une minorité de diplômés d'études supérieures la reçoit également (9 %) ainsi que des personnes de plus de 30 ans (27 %). Il s'agit pour 36 %, de cohabitants avec charge de famille, pour 44 %, de cohabitants et pour 20 %, d'isolés.

#### Est-elle reçue pendant longtemps ?

Elle est reçue pendant plus de deux ans par 53 % des bénéficiaires féminins et par 44 % des bénéficiaires masculins.

## 2. Aide sociale à partir de 18 ans

Au cours de trente dernières années, la Belgique est passée d'un droit à un revenu minimum de dernier recours, avec le minimex introduit en 1974, à l'affirmation d'un droit à l'intégration, avec le revenu d'intégration sociale

introduit en 2002. La Loi de 2002<sup>24</sup> a mis plus particulièrement l'accent sur la catégorie des moins de 25 ans pour lesquels le droit à l'intégration sociale, prioritairement par un emploi, est obligatoire. Ce droit doit se concrétiser, dans les trois mois d'ouverture après l'ouverture du dossier du bénéficiaire, soit par un contrat de travail soit par un projet individualisé d'intégration sociale menant dans une période déterminée à un contrat de travail.

### ***A. Les jeunes de moins de 25 ans ont droit à un revenu et à un emploi***

Dès leur majorité et après un contrôle des ressources, les jeunes peuvent bénéficier du revenu d'intégration sociale<sup>25</sup>. Son montant dépend de la situation familiale, comme pour les allocations de chômage sur la base des études, mais non de l'âge. Le montant mensuel du revenu d'intégration sociale est de 430 EUR au 1<sup>er</sup> octobre 2006 pour une personne cohabitante, de 644 EUR pour une personne isolée et de 859 EUR pour une personne habitant exclusivement avec un ménage à sa charge. Pour un jeune de 18 ans isolé ou cohabitant sans charge de famille, le revenu d'intégration sociale est plus élevé que l'allocation de chômage.

Le Centre public d'action sociale (CPAS) de chaque commune verse le revenu d'intégration sociale et met en œuvre les programmes d'insertion. Le CPAS reçoit une subvention de l'État fédéral pour chaque bénéficiaire d'un revenu d'intégration sociale. Cette subvention est proportionnelle au nombre de dossiers à traiter et au nombre de bénéficiaires engagés dans un projet d'emploi, de formation ou d'éducation mais est majorée pour des projets spécifiques individualisés d'intégration pour les moins de 25 ans.

Le CPAS peut mettre les bénéficiaires au travail en agissant lui-même comme employeur avec dispense de cotisations patronales, en trouvant un autre employeur ou en intervenant financièrement dans certains types de mises au travail pour réduire le coût salarial des employeurs. Il peut également s'engager dans des partenariats avec les agences d'intérim et les SPE régionaux. Selon Bodart et Nicaise (2005), dans quatre remises au travail sur cinq le CPAS utilise l'article 60 qui stipule que la durée de mise

- 
24. Déjà en 1993, le législateur avait instauré le principe de la contractualisation du minimum de moyens d'existence pour les jeunes avec un suivi individualisé systématique dans le cadre des projets individualisés d'intégration sociale.
  25. L'âge de la majorité et de l'octroi du minimum de moyens d'existence a été abaissé en 1990 de 21 à 18 ans. La demande de certains mineurs peut également être considérée du moment qu'ils sont mariés, célibataires avec un ou plusieurs enfants à charge ou dans le cas de mineures enceintes.

au travail ne peut pas être supérieure à la période de travail requise pour avoir droit à une allocation de chômage. Cette procédure qui permet aux bénéficiaires de l'aide sociale locale de se constituer des droits aux allocations de chômage fédérales a souvent été critiquée car elle engendre un effet « carrousel » sans réintégrer ces personnes dans le circuit normal du travail.

### ***B. De plus en plus de jeunes reçoivent un revenu d'intégration sociale***

Les jeunes de moins de 25 ans bénéficiaires du revenu d'intégration sociale sont presque quatre fois plus nombreux en 2005 qu'en 1990 et représentent une proportion croissante du total des bénéficiaires du revenu minimum (28 % en 2005 contre 12 % en 1990). Parmi les jeunes qui recevaient en décembre 2004 un revenu d'intégration sociale, 28 % avaient un projet individualisé qui prévoit spécifiquement une reprise des études de plein exercice (tableau 4.2).

Tableau 4.2. **Jeunes de moins de 25 ans bénéficiaires du revenu d'intégration sociale, décembre 2004**

Bénéficiaires (nombre)	<18 ans	18-19 ans	20-24 ans	<18-24 ans
	269	7 401	12 977	20 647
	<i>Pourcentages de chaque groupe d'âge</i>			
Projet spécifique individualisé <sup>a</sup>	27.8	31.8	25.6	27.8
Emploi <sup>b</sup>	0.0	4.2	8.9	7.1
Projet individualisé <sup>c</sup>	72.1	64.0	65.5	65.1

a) Subventions majorées du revenu d'intégration par l'État fédéral pendant six mois principalement pour reprise d'études.

b) Mesures de mise à l'emploi avec une subvention de l'État fédéral.

c) Revenu d'intégration subventionné sans majoration.

Source : Données financières de remboursement de l'État fédéral, Service public fédéral Intégration sociale.

Un rapport d'évaluation d'Ernst & Young (2005) basé sur un échantillon d'environ 60 CPAS s'est intéressé aux effets de l'instauration de la nouvelle loi de 2002. Il a constaté que près de trois quarts des jeunes de moins de 25 ans disposaient d'un projet individualisé d'intégration sociale contre un peu plus de la moitié d'entre eux dans l'ancienne loi. Peu de projets sont établis après l'âge de 25 ans, la loi n'imposant pas d'obligation à la conclusion d'un projet individualisé pour les bénéficiaires de plus de 25 ans. Les projets qui progressent le plus sont ceux qui combinent un emploi et une formation.

Si l'échelon local est le plus approprié pour distribuer l'aide sociale la plus calibrée, la mise en œuvre requiert la coordination des différents acteurs institutionnels. En Belgique, il n'existe pas de cadre légal pour la coordination des acteurs locaux traitant de l'intégration sociale. On observe, par conséquent, une grande variabilité dans les types d'échanges qu'ils établissent, allant du simple échange d'informations jusqu'à un véritable travail en partenariat sur les cas individuels avec une méthodologie adaptée et une coordination des différentes étapes. En Région flamande, les jeunes bénéficiaires de l'aide sociale bénéficient d'un parcours intégré (encadré 4.4). En Wallonie, il existe depuis mars 2005 une convention cadre de partenariat entre la région, le SPE et la fédération des CPAS. Fin 2006, sur 38 projets introduits, un peu moins d'un tiers portaient sur l'insertion professionnelle des bénéficiaires de l'aide sociale.

#### Encadré 4.4. **Parcours intégré des jeunes bénéficiaires de l'aide sociale en Région flamande**

Les jeunes qui s'adressent au CPAS d'**Anvers** sont en majorité d'origine étrangère. Ils établissent un programme d'action avec leur conseiller selon une échelle qui tient compte de leur potentiel. Ils doivent signer un contrat d'intégration et rencontrer leur conseiller tous les quinze jours.

Les actions possibles sont les suivantes :

1. test de langue et inscription éventuelle à un cours de langue
2. ateliers d'orientation au SPE local deux jours par semaine
3. formation au SPE dans un métier manuel en pénurie (électricien, peintre, plombier)
4. mise au travail dans le cadre de l'Article 60
5. mise au travail avec activation de l'allocation de travail
6. cours généraux de formation au SPE
7. formation individuelle en entreprise (IBO)
8. emploi dans le circuit normal

Les jeunes qui s'adressent au CPAS d'une petite commune comme **Essen** visitée par le Secrétariat de l'OCDE suivent dans la mesure possible un même parcours. Ils sont particulièrement confrontés au « piège de la campagne » à cause de problèmes de déplacement. Les employeurs sont souvent obligés par la loi ou par les conventions collectives de payer une grande partie des frais de déplacement en transports en commun et préfèrent dès lors engager des travailleurs qui habitent tout près de leur lieu de travail.

Les CPAS collaborent donc étroitement avec les SPE locaux pour le retour à l'emploi des jeunes bénéficiaires du revenu d'intégration sociale. Certaines études mettent en évidence que ce groupe peut souffrir d'une stigmatisation profonde avec notamment comme conséquence un blocage face aux démarches d'insertion et de recherche d'emploi (Herman *et al.*, 2006). Les agents du CPAS doivent innover pour débloquer ces situations critiques, souvent en prenant en compte non seulement les problèmes liés à la scolarité et à l'emploi mais aussi ceux liés au logement, à la santé et à la famille.

Les CPAS ont en fait une palette d'actions plus complètes que les SPE locaux, étant un guichet unique qui délivre à la fois les mesures passives et actives et évalue la volonté de collaborer des bénéficiaires. Les CPAS imposent parfois des conditions plus strictes dans l'obligation de travailler que l'ONEM car ils peuvent adapter les exigences à leur public. L'accompagnement est plus intensif et plus personnalisé que celui offert par le SPE local (SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, 2006). Si les allocataires ne respectent pas les dispositions reprises dans le projet individualisé d'intégration, le versement du soutien financier peut être temporairement et/ou partiellement suspendu sur la base d'une évaluation discrétionnaire de la part des travailleurs sociaux et d'une décision du Conseil municipal. Kazepov et Sabatinelli (2005) font état de différences régionales importantes dans l'application de sanctions : ces dernières sont beaucoup moins fréquentes en Wallonie qu'en Flandre où il est normal de sanctionner le manque de collaboration des bénéficiaires. L'intégration dans un cycle scolaire n'y est pas considérée par exemple comme condition suffisante pour être dispensé de la recherche d'emploi.

Dans certaines localités et dans certains quartiers dits sensibles des grandes villes, les autorités locales sont confrontées à des taux de chômage et d'inactivité des jeunes au moins deux fois plus élevés qu'ailleurs. En 2006, le gouvernement flamand a mis en œuvre des conventions Jeunes avec les autorités locales de 13 villes pour promouvoir une meilleure coordination des actions face à un taux élevé (au moins 20 %) et persistant de chômage des jeunes. Ces conventions offrent, de manière plus intensive, à environ 11 000 jeunes demandeurs d'emploi sans diplôme, et souvent d'origine étrangère, une orientation et une aide ainsi que des emplois dans le secteur de l'économie sociale. La Région wallonne va lancer en 2007 quatre projets pilotes dans des quartiers en difficulté. Ces projets se baseront sur un repérage des problèmes de chaque quartier en allant à la rencontre des jeunes dans les espaces sociaux ou culturels comme les Maisons des jeunes, les centres de planning familial ou les clubs sportifs. Le but est d'établir une collaboration structurée qui permette à chaque jeune de se rapprocher de l'emploi mais aussi de la société.

### 3. Mesures actives

Les mesures en faveur de l'emploi des jeunes sont prises à différents niveaux de pouvoir (fédéral, communautaire, régional et communal) et forment un véritable maquis. L'objectif ici n'est pas de dresser un inventaire complet de toutes les mesures mais de tenter de quantifier leur ampleur puis de mettre en perspective et d'analyser les principaux dispositifs.

En plus des mesures d'aide à la recherche d'emploi, de formation et d'emploi détaillées plus bas, les jeunes peuvent bénéficier de conseils de professionnels pour les aider dans leur orientation professionnelle à la sortie de la scolarité. Une des principales leçons d'une étude récente de l'OCDE sur l'orientation professionnelle est qu'il est crucial d'offrir des services d'orientation professionnelle de qualité aux jeunes, cela bien avant le moment de la transition de l'école à l'emploi (OCDE, 2004a). Dans le contexte de l'apprentissage tout au long de la vie, ce processus doit être enclenché dès l'école primaire au moyen de programmes qui aident les élèves à gérer leurs connaissances et à explorer l'univers du travail. Un autre message de cette étude est que l'orientation professionnelle est presque toujours une composante des actions les plus réussies en faveur des jeunes en décrochage scolaire. Celles-ci sont plus efficaces lorsqu'elles se situent dans un cadre local, sont très individualisées et comportent des obligations mutuelles et un programme d'action individuelle. La réussite de ces services implique de s'attacher aux problèmes personnels et sociaux des jeunes au même titre qu'à leurs besoins.

#### *A. Ampleur des mesures actives pour les jeunes*

L'ampleur des mesures actives pour les jeunes n'apparaît pas de façon satisfaisante dans les bases de données internationales sur les dépenses publiques consacrées aux politiques du marché du travail. Jusqu'en 2002, l'OCDE présentait une catégorie spécifique de mesures en faveur des jeunes dans sa base de données sur les dépenses publiques pour l'emploi. Pour la Belgique, seules les mesures fédérales étaient reprises. Il s'agissait, pour les plus importantes d'entre elles, du Plan d'embauche des jeunes et de la convention de premier emploi.

Au niveau européen, il existe une base de données des mesures actives où les participants de moins de 25 ans sont normalement repérables (Melis, 2006). En général, les pays fournissent peu de données pour ce groupe d'âge<sup>26</sup>. Les tableaux 4.3 et 4.4 montrent les dépenses publiques et les participants pour des dispositifs fédéraux, régionaux et communautaires qui

---

26. Les totaux par catégorie et par groupe d'âge ne sont souvent pas calculés par Eurostat car les valeurs ne sont pas suffisamment complétées.

sont renseignés dans la base de données Eurostat pour les jeunes de moins de 25 ans. Cette comptabilisation est très partielle et par exemple, les dispositifs de formation professionnelle en entreprise auxquels les jeunes participent souvent n'y apparaissent pas.

Tableau 4.3. **Dépenses publiques pour les mesures actives ciblées sur les jeunes<sup>a</sup>, 1998-2004**

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
En milliers d'euros							
<b>1. Services du marché du travail</b>	6,966	6,900	18,473	23,362	24,095	26,723	26,647
1.1. Plan jeunes + (Wallonie)						2,871	967
1.1. Ateliers de recherche active d'emploi (Bruxelles)					161	170	
1.1. Trajectwerking (Flandre)			12,963	18,722	21,334	19,262	22,080
1.1. Insertion socio-professionnelle (Wallonie)	6,966	6,900	5,510	4,640	2,600	4,420	3,600
<b>2. Formation</b>							
2.1. Formation professionnelle (Flandre)		36,191	37,743	39,680	39,168	50,293	52,402
2.2. Tutorat (Bruxelles)		25	25	45	22	39	39
2.4. Formation en alternance (Fédéral)	3,198	3,126	4,214	3,886	4,338	3,962	4,000
2.4. Formation en alternance et projets tremplins (Flandre)	6,941	14,090	13,370	14,720			
2.4. Formation en alternance (Wallonie)	2,107	2,975	6,594	4,800	4,800	4,940	4,400
<b>4. Incitations à l'emploi</b>							
4.1. Prime de transition professionnelle (Bruxelles)	248	347	305	420	259	408	322
4.1. Convention de premier emploi (Fédéral)				12,422	20,744	22,074	36,436
4.2. Recrutement de chômeurs pour projets d'expansion économique (Bruxelles)					346	423	123
<b>6. Création directe d'emplois</b>							
6.1. Ateliers sociaux (Flandre)					162	261	140
6.2. Programme de transition professionnelle (Flandre)			4,109	3,597	3,682	3,869	3,955
6.2. Conventions Premier Emploi projets globaux de société (Bruxelles)						705	1,132
<b>Total des mesures pour les jeunes</b>	<b>19,460</b>	<b>63,654</b>	<b>84,833</b>	<b>102,932</b>	<b>97,616</b>	<b>113,696</b>	<b>129,595</b>
En pourcentage du total des dépenses actives							
<b>1. Services du marché du travail</b>	1.57	1.48	3.82	4.49	4.26	4.35	4.02
<b>2. Formation</b>	3.35	15.42	15.74	14.53	10.07	12.04	10.78
<b>4. Incitations à l'emploi</b>	0.04	0.09	0.08	3.42	4.91	3.85	8.42
<b>6. Création directe d'emplois</b>			0.37	0.33	0.34	0.36	0.39
<b>Total des mesures pour les jeunes</b>	0.67	2.21	2.86	3.37	3.34	3.40	3.91
En pourcentage du PIB							
<b>1. Services du marché du travail</b>	0.00	0.00	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01
<b>2. Formation</b>	0.01	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02
<b>4. Incitations à l'emploi</b>	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01	0.01	0.01
<b>6. Création directe d'emplois</b>			0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
<b>Total des mesures pour les jeunes</b>	0.01	0.03	0.03	0.04	0.04	0.04	0.05

a) Mesures pour les moins de 25 ans identifiées dans les bases de données d'Eurostat complétées par des données fournies par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

Source : Base de données Eurostat sur les dépenses consacrées aux politiques du marché du travail.

Bien que les tableaux 4.3 et 4.4 soient loin d'être exhaustifs, on peut voir que les dépenses publiques en faveur des jeunes ont crû en Belgique entre 1998 et 2004 passant de 0.01 % à 0.05 % du PIB. Le premier poste de dépenses en 2004 concerne la formation professionnelle en Flandre, et le second, la convention de premier emploi au niveau fédéral. La Flandre dépense également beaucoup pour le suivi des chômeurs (*Trajectwerking*).

Tableau 4.4. **Participants aux mesures actives ciblées sur les jeunes<sup>a</sup>, 1998-2004**

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Nombre de participants							
<b>1. Services du marché du travail<sup>b</sup></b>							
1.1. Plan Jeunes + (Wallonie)						18,877	6,362
1.1. Ateliers de recherche active d'emploi (Bruxelles)					76	133	
1.1. <i>Trajectwerking</i> (Flandre)			26,491	29,157	31,008	30,964	35,476
1.1. Insertion socio-professionnelle (Wallonie)	27,344	28,092	28,842	21,452	13,421	17,347	13,417
<b>2. Formation</b>	<b>19,765</b>	<b>35,138</b>	<b>39,202</b>	<b>38,282</b>	<b>28,485</b>	<b>31,593</b>	<b>33,652</b>
2.1. Formation professionnelle (Flandre)		3,270	5,259	5,802	4,070	7,886	8,622
2.2. Tutorat (Bruxelles)	16	6	13	3	12	27	30
2.4. Formation en alternance (Fédéral)	15,044	19,857	22,096	20,603	20,824	20,080	20,000
2.4. Formation en alternance et projets tremplins (Flandre)	2,105	10,355	9,275	8,718			
2.4. Formation en alternance (Wallonie)	2,600	1,650	2,559	3,156	3,579	3,600	5,000
<b>4. Incitations à l'emploi</b>	<b>70</b>	<b>76</b>	<b>87</b>	<b>32,037</b>	<b>25,847</b>	<b>26,420</b>	<b>22,562</b>
4.1. Prime de transition professionnelle (Bruxelles)	70	76	87	27	56	75	70
4.1. Convention de premier emploi (Fédéral)				32,010	25,778	26,331	22,487
4.2. Recrutement de chômeurs pour projets d'expansion économique (Bruxelles)					13	14	5
<b>6. Création directe d'emplois</b>	<b>2,291</b>	<b>6,445</b>	<b>548</b>	<b>485</b>	<b>3,066</b>	<b>511</b>	<b>3,161</b>
6.1. Ateliers sociaux (Flandre)					10	29	14
6.2. Programme de transition professionnelle (Flandre)	2,291	6,445	548	485	2,960	478	3,092
6.2. Conventions Premier Emploi projets globaux de société (Bruxelles)					106	33	69
<b>Total des mesures pour les jeunes</b>	<b>49,470</b>	<b>69,751</b>	<b>95,170</b>	<b>121,413</b>	<b>101,913</b>	<b>125,874</b>	<b>114,644</b>
En pourcentage du total des participants							
<b>2. Formation</b>	33.2	54.3	45.4	44.6	39.8	29.1	27.7
<b>4. Incitations à l'emploi</b>	0.1	0.1	0.1	24.2	20.8	19.1	39.7
<b>6. Création directe d'emplois</b>	1.9	5.8	0.5	0.4	2.8	0.5	2.8
<b>Total des mesures pour les jeunes</b>	12.3	17.6	21.3	25.9	30.4	32.3	35.7
En pourcentage de la population active (15-64 ans)							
<b>2. Formation</b>	0.47	0.81	0.89	0.89	0.66	0.72	0.76
<b>4. Incitations à l'emploi</b>	0.00	0.00	0.00	0.75	0.60	0.61	0.51
<b>6. Création directe d'emplois</b>	0.05	0.15	0.01	0.01	0.07	0.01	0.07
<b>Total des mesures pour les jeunes</b>	1.17	1.61	2.17	2.84	2.35	2.88	2.58

a) Mesures pour les moins de 25 ans identifiées dans les bases de données d'Eurostat complétées par des données fournies par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

b) Le total des participants aux services du marché du travail n'est pas disponible.

Source : Base de données Eurostat sur les dépenses consacrées aux politiques du marché du travail.

De même, la participation des jeunes aux mesures actives a plus que doublé entre la fin des années 90 et le début des années 2000 (tableau 4.4). Les jeunes sont très présents pendant toute la période parmi les participants à la formation où ils comptent entre 29 % et 54 % des participants. Depuis l'introduction de la convention de premier emploi en 2001, les jeunes comptent pour 24 à 40 % du public bénéficiaire d'incitations à l'emploi. Par contre, ils sont sous-représentés dans les dispositifs de création directe d'emploi.



## ***B. Suivi et accompagnement des jeunes chômeurs par le SPE***

### *Cadre général*

Jusqu'en 2004, il n'existait pas, au niveau fédéral, de suivi individualisé des chômeurs indemnisés. Les chômeurs indemnisés devaient pointer une à deux fois par mois dans leur commune de résidence. Les SPE régionaux mettaient peu en avant les tests de contrôle de disponibilité des chômeurs indemnisés par rapport au marché de l'emploi pour s'investir surtout dans l'accompagnement positif des demandeurs d'emploi. Par conséquent, le refus d'une offre d'emploi convenable était rarement sanctionné. Les indemnités de chômage, en principe illimitées dans le temps, pouvaient être suspendues pour chômage « anormalement long » selon l'Article 80. Cette suspension ne pouvait concerner que les cohabitants de moins de 50 ans dont la durée de chômage dépassait 1.5 fois la durée moyenne du chômage de la sous-région de résidence. En pratique, dans les sous-régions où le chômage était élevé, cette suspension ne pouvait intervenir avant environ huit années de chômage.

L'accord de coopération conclu le 30 avril 2004 entre l'État fédéral, les communautés et les régions a introduit une action coordonnée de chacune des autorités dans leur domaine de compétences de manière à renforcer l'accompagnement et le suivi actifs des chômeurs dans leur démarche de recherche d'un emploi. D'une part, l'Office fédéral de l'emploi, l'ONEM assure le suivi de la procédure appelée « activation du comportement de recherche d'emploi ». D'autre part, les régions et les communautés doivent tout mettre en œuvre pour offrir un accompagnement aux chômeurs dans les premiers mois de leur chômage et créer à terme, pour tous les chômeurs, un droit à un accompagnement lié à l'obligation pour ces mêmes chômeurs d'y collaborer de manière active.

En contrepartie, le contrôle communal des chômeurs a été supprimé à partir du 15 décembre 2005. De plus, les chômeurs pour lesquels la procédure de suivi dans le cadre de l'activation du comportement de recherche d'emploi s'applique ne sont plus concernés par l'Article 80 qui pouvait entraîner une suppression des allocations pour chômage « anormalement long ».

### Encadré 4.5. **Activation par l'ONEM du comportement de recherche d'emploi des chômeurs indemnisés de moins de 30 ans**

#### **Avertissement écrit**

*Quand* : en principe huit mois avant le premier entretien d'évaluation, pendant le 7<sup>e</sup> mois ou le 13<sup>e</sup> mois de chômage (selon que le chômeur est âgé de moins de 25 ans ou de 25 ans ou plus).

*Objectif* : rappeler au chômeur l'obligation de rechercher activement un emploi et de collaborer activement aux actions d'accompagnement proposées par le SPE. Notamment, faire savoir que la présence du chômeur aux entretiens d'évaluation est obligatoire et qu'en cas d'absence sans justification, le paiement des allocations est suspendu.

#### **Premier entretien d'évaluation**

*Quand* : après 15 mois d'inscription au chômage (si le chômeur est âgé de moins de 25 ans) ou 21 mois de chômage (si le chômeur est âgé de 25 ans ou plus).

*Objectif* : évaluer les efforts du chômeur pour chercher du travail pendant les 12 derniers mois sur la base des données déjà en possession de l'ONEM (notamment les données communiquées par le SPE régional sur les refus d'offre d'emploi et les données disponibles dans les différentes bases de données de la sécurité sociale) et sur la base des informations complémentaires fournies par le chômeur lors de l'entretien. Les efforts sont évalués en tenant compte de la situation personnelle du chômeur (âge, situation familiale, niveau de formation, possibilités de déplacement) et de la situation du marché de l'emploi dans la sous-région où il est domicilié.

*Si les efforts du chômeur sont insuffisants* : proposition d'un plan d'action pour les quatre mois qui suivent et signature d'un contrat qui engage le chômeur.

#### **Deuxième entretien d'évaluation**

*Quand* : 16 mois après si les efforts du chômeurs sont suffisants ; quatre mois après la signature du premier contrat pour évaluer si le chômeur a respecté son plan d'action.

*Sanction si le chômeur n'a pas respecté son plan d'action* : pendant quatre mois soit une réduction du montant de l'allocation de chômage, soit une suspension du paiement de ses allocations. En outre, le chômeur doit à nouveau s'engager par écrit (deuxième contrat) à mener les actions prévues dans un nouveau plan d'action (plus intensif) qui lui est proposé pour les quatre mois suivants.

#### **Troisième et dernier entretien d'évaluation**

*Quand* : quatre mois après la signature du deuxième contrat. Si le chômeur a respecté son deuxième plan d'action, il retrouve le bénéfice de ses allocations complètes et un nouvel entretien aura lieu 12 mois plus tard.

*Sanction si le chômeur n'a pas respecté son plan d'action* : exclusion définitive du bénéfice des allocations. Toutefois, s'il s'agit d'un chômeur qui bénéficie d'allocations de chômage comme chef de ménage, comme isolé ou comme cohabitant dans un ménage à faibles revenus, cette exclusion est précédée d'une période de six mois pendant laquelle il continue à percevoir une allocation réduite.

*Activation du comportement de recherche d'emploi au niveau fédéral*

La procédure de suivi est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2004 pour les chômeurs indemnisés de moins de 30 ans<sup>27</sup>. Leurs efforts pour se réinsérer sur le marché du travail sont évalués lors de différents entretiens individuels (encadré 4.5). L'ONEM a engagé de nouveaux agents, appelés facilitateurs, qui sont chargés de ces entretiens. Ce sont souvent de jeunes assistants sociaux formés dans une optique de remotivation des chômeurs et non seulement de contrôle.

La procédure d'activation du comportement de recherche d'emploi des chômeurs indemnisés de moins de 30 ans est appliquée depuis un peu plus de deux ans. Il est encore prématuré de tirer des conclusions définitives quant à l'effet de cette procédure. Une évaluation de l'ensemble de la procédure et de ses effets est prévue en 2007. L'ONEM (2006) a déjà constaté des résultats encourageants tant en ce qui concerne la procédure elle-même que l'effet de la mesure sur la sortie du chômage.

En ce qui concerne la procédure d'activation elle-même, l'ONEM estime que depuis l'application de la mesure jusqu'au 31 décembre 2005, environ 180 000 chômeurs de moins de 30 ans ont reçu un avertissement. Au 31 décembre 2005, 47 000 chômeurs de moins de 30 ans s'étaient déjà présentés à un premier entretien et deux tiers d'entre eux ont pu prouver qu'ils avaient fait suffisamment d'efforts pour trouver un emploi. Une minorité n'a pas fait preuve d'un dynamisme suffisant et a dès lors dû conclure un contrat avec l'ONEM. Lors du deuxième entretien, les efforts fournis pour trouver du travail ont été jugés suffisants dans 63 % des cas. Dans 37 % des cas, un deuxième contrat a donc été conclu avec les intéressés. Lors du troisième entretien, plus de la moitié des personnes présentes ont pu prouver qu'elles avaient respecté leur deuxième contrat. Seules 850 suspensions ou exclusions des allocations de chômage ont été notifiées.

L'ONEM a aussi présenté une évaluation de l'effet de la procédure d'activation sur la sortie du chômage indemnisé des chômeurs de moins de 30 ans<sup>28</sup>. Rien que l'avertissement semble déjà avoir eu un effet positif sur le taux de sortie du chômage indemnisé. Trois à neuf mois après l'avertissement, le taux de sortie du chômage était de 5 % plus élevé dans le groupe cible (les moins de 30 ans avertis dans le courant du 2<sup>e</sup> semestre 2004) que dans le

- 
27. Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2006, tous les chômeurs complets indemnisés de moins de 50 ans sont concernés par cette procédure, hormis les demandeurs d'emploi atteints d'une incapacité de travail d'au moins 33%.
  28. Il ne s'agit pas uniquement de taux de sortie vers l'emploi mais des taux de sortie toute destination, donc aussi vers l'inactivité.

groupe témoin (les moins de 30 ans qui auraient été avertis dans le courant du 2<sup>e</sup> semestre 2003 si la mesure avait déjà été alors d'application). Cette même tendance avec un même ordre de grandeur a été notée dans les trois régions. Cet impact positif sur la sortie du chômage indemnisé a de plus été obtenu dans une période de ralentissement conjoncturel.

*Renforcement de l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi dans chacune des régions*

Les SPE régionaux ont une longue tradition d'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi tant à la sortie de l'école que durant les premières années d'insertion professionnelle. Cet effort s'est intensifié à la fin des années 90. En 2004, près de 90 % des demandeurs d'emploi de moins de 25 ans se sont vu offrir un plan d'action avant le 6<sup>e</sup> mois de chômage (93 % en Flandre, 87 % en Wallonie et 81 % à Bruxelles) (SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, 2006).

Dans l'accord de coopération du 30 avril 2004, les régions et les communautés se sont engagées à renforcer encore leurs efforts et ont reçu des fonds à cet effet<sup>29</sup>. Les jeunes bénéficiaires du dispositif d'accompagnement sont invités au minimum entre le 3<sup>e</sup> et le 6<sup>e</sup> mois d'inoccupation à participer à une séance collective et à un entretien individuel de diagnostic. Lors de la séance collective, le public est informé du cadre général du dispositif et de l'offre de services du SPE. L'entretien individuel a pour objectif de définir les étapes et actions à mener par le demandeur d'emploi en regard de son projet professionnel en vue de son insertion durable sur le marché de l'emploi. Les actions à mettre en œuvre sont contractualisées dans un contrat signé par les demandeurs d'emploi.

Chaque région est compétente pour mettre en œuvre un dispositif d'accompagnement (encadré 4.6). En Région wallonne, l'offre de services est universelle et non réservée à un public mais de fait, les jeunes appartiennent souvent aux publics prioritaires ou aux publics les plus représentés. En Région bruxelloise, le suivi est intensif pour tous les jeunes dans une optique de prévention. En Région flamande, l'approche basée sur un accompagnement par étape est plus sélective dans le temps et peut être considérée comme un bonne pratique. Une évaluation a montré qu'intervenir rapidement et de façon intensive pour tous ne semble pas nécessairement la meilleure approche (Heylen et Bollens, 2005). Les premières interventions se basent dès lors sur des méthodes moins intensives et moins coûteuses qui privilégient l'orientation et le placement.

- 
29. L'État fédéral alloue dans ce cadre aux services compétents des régions et des communautés une somme totale de 24 789 352 EUR par an.

#### Encadré 4.6. Depuis 2004, l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi dans chacune des trois régions a été renforcé

La **Région wallonne** s'est appuyée sur l'expérience acquise par le FOREM dans la mise en œuvre du Plan Jeunes+ entre 2000 et 2004. Au-delà du module d'accompagnement de base, d'autres services internes et externes au FOREM sont proposés aux demandeurs d'emploi, qu'il s'agisse : d'accompagnement de parcours, de recherche d'emploi, d'orientation, de formation, d'information et de mise à disposition des services et des outils du FOREM (documentation sur les métiers, secteurs, opérateurs de formation, Internet, etc.), les séances collectives d'information sur le marché et les opérateurs de formation et les entretiens conseil que l'on retrouve dans les structures partenariales (Maisons de l'emploi, Carrefour Emploi Formation). En 2005, parmi les 19 816 jeunes qui ont conclu une convention, 27.3 % ont choisi de ne faire appel qu'aux services de base (séance d'information collective et entretien individuel de diagnostic), 32.7 % ont également fait appel aux services en libre accès orientés sur la diffusion d'informations (par téléphone, via l'Internet, etc.), 12.8 % ont choisi un accompagnement complémentaire, 3.9 % ont bénéficié d'une orientation professionnelle, 10.1 % d'un accompagnement en recherche d'un emploi et 13.4 % d'une formation.

Dans la **Région bruxelloise**, l'ORBEM a mis en place le Contrat de projet professionnel (CPP). La cellule qui était déjà chargée depuis plusieurs années de l'accompagnement individualisé des jeunes, a continué à le faire dans le cadre du CPP. Elle propose le CPP aux demandeurs d'emploi qui ont reçu une lettre d'avertissement de l'ONEM et aux demandeurs d'emploi inscrits ou réinscrits dans l'année le 3<sup>e</sup> mois après leur ré-inscription. Les moins de 25 ans ont un entretien de suivi par mois (un entretien tous les trois mois pour les 25-29 ans). En 2005, 14 324 jeunes demandeurs d'emploi ont été convoqués dans le cadre du CPP : 70 % d'entre eux sont venus à l'entretien de présentation du CPP et 39 % ont signé un CPP et ont donc pu bénéficier d'un accompagnement intensif.

Dans la **Région flamande**, des offres d'emploi sont envoyées pour information chaque semaine aux demandeurs d'emploi selon leur profil. Tous les chômeurs sont contactés par téléphone avant qu'ils aient atteint trois mois de chômage pour identifier leurs besoins. Dans 18 % des cas, l'évaluation mentionne « n'a pas besoin d'aide » ; dans 42 % des cas, l'accès aux offres d'emploi devrait suffire ; 41 % des personnes restantes sont orientées vers une formation ; 6 % vers un atelier consacré aux entretiens d'embauche ; et 6 % vers un accompagnement plus poussé. Selon une démarche plus curative, un accompagnement individualisé est offert aux jeunes chômeurs de longue durée qui n'ont pas reçu d'aide durant les deux dernières années. L'objectif est d'intervenir activement pour aider les jeunes convoqués par l'ONEM ou sur le point de l'être.

### C. *Dispositifs de formation pour les jeunes chômeurs*

#### *Les jeunes chômeurs suivent peu de formations professionnelles*

En Belgique, les chômeurs complets indemnisés sont pourtant incités à suivre une formation professionnelle organisée ou subventionnée par le SPE car ils bénéficient alors d'une dispense d'inscription comme demandeurs

d'emploi. La proportion de jeunes chômeurs qui demandent une dispense d'inscription est plus importante que la moyenne mais reste modeste. C'est le cas en 2005 de 5 % des chômeurs complets indemnisés de moins de 29 ans contre 2 % pour le total des chômeurs. Les chômeurs indemnisés sans diplôme de l'enseignement supérieur qui ont terminé depuis deux ans au moins leurs études peuvent également être dispensés de recherche d'emploi pour entamer des études préparant aux professions en pénurie. C'est le cas de 6 % des chômeurs complets indemnisés de moins de 30 ans contre 3 % pour le total des chômeurs.

Intensifier les formations en langues est un objectif affiché des SPE régionaux. Le FOREM prévoit d'augmenter de 2006 à 2010 les formations en langues avec notamment des bourses d'immersion linguistique et des chèques-formation langues. L'ORBEM vient de lancer le chèque langues. Ce chèque est réservé aux jeunes demandeurs d'emploi de moins de 30 ans qui ont signé un contrat de projet professionnel et qui ont réussi un test prouvant un minimum de connaissances linguistiques. Au VDAB, des cours de néerlandais sont organisés pour les jeunes d'origine étrangère.

### *Les demandeurs d'emploi peuvent être embauchés moyennant une formation professionnelle individuelle en entreprise*

La formation individuelle en entreprise des chômeurs est le dispositif de formation le plus en vogue dans les trois régions. L'objectif de ce dispositif est de favoriser l'insertion de demandeurs d'emploi par le biais d'un programme de formation adapté aux exigences de l'employeur. Un contrat est signé entre le SPE, le bénéficiaire et l'employeur. Pendant le stage d'insertion, le bénéficiaire conserve ses allocations (revenu d'intégration sociale, allocation de chômage ou allocation d'attente), reçoit une indemnité pour frais de déplacement du SPE et une prime d'encouragement de l'employeur. Cette prime correspond au montant de la différence entre la rémunération imposable afférente à la profession à apprendre et les allocations du stagiaire. L'employeur s'engage à former le travailleur, à désigner parmi son personnel un tuteur, à assurer le stagiaire contre les accidents du travail et à engager le stagiaire pour une durée au moins égale à celle du stage d'insertion, qui dure de un à six mois. Ces dispositifs ont connu un succès croissant auprès des entreprises (tableau 4.5). Les jeunes représentent jusqu'à la moitié des bénéficiaires de ce dispositif.

Tableau 4.5. Dispositifs de formation individuelle en entreprise par région, 2005

	Région bruxelloise FPI <sup>a</sup>	Région wallonne PFI <sup>b</sup>	Région flamande IBO <sup>c</sup>
Bénéficiaires (nombre)			
	2000	7 362	5 224
	2005	9 701	13 912
		<i>Pourcentages</i>	
Moins de 25 ans	35	50	50
Diplômés de l'enseignement secondaire supérieur		40	47
Diplômés de l'enseignement supérieur		24	14

- a) Formation professionnelle individuelle.  
b) Plan formation insertion.  
c) *Individuele beroepsopleiding in de onderneming.*

Source : ORBEM, FOREM, VDAB.

L'évaluation en 2003 par la Cour des Comptes du Plan formation insertion (PFI) wallon a montré que les effets d'aubaine (c'est-à-dire l'embauche de demandeurs d'emploi qui aurait eu lieu de toute façon, même en l'absence du programme de formation) sont importants. Selon une enquête menée en 1999 auprès des employeurs qui avaient engagé des stagiaires, 76 % des employeurs avaient d'ailleurs déclaré qu'ils auraient de toute façon embauché les stagiaires même en l'absence du PFI. Dejemeppe et Van der Linden (2006) estiment que l'amélioration des perspectives d'embauche induite par le PFI est faible. Les avantages pour les employeurs sont substantiels car ils ne doivent verser qu'une prime d'encouragement et ils peuvent sélectionner eux-mêmes les candidats.

Chacune des régions tente d'optimiser la mise en œuvre du dispositif par le SPE et de mieux le cibler sur les publics fragilisés. En Flandre, le dispositif peut durer jusqu'à 12 mois pour les chômeurs peu qualifiés et de longue durée. Si l'employeur forme un demandeur d'emploi peu qualifié, il reçoit 1 EUR par heure consacrée à sa formation (environ 170 EUR par mois). Après le stage d'insertion, l'employeur est obligé d'embaucher le demandeur d'emploi sur un contrat permanent.

Le Pacte de solidarité entre les générations a également encouragé l'accès à ce dispositif dès l'inscription au chômage pour les jeunes à partir du premier mois de chômage indemnisé et même dès l'inscription au chômage pour ceux qui n'ont pas accès aux allocations d'attente. Par conséquent, à partir du 1<sup>er</sup> avril 2006, un jeune peu qualifié peut bénéficier d'une allocation de stage, à charge de l'assurance-chômage, même s'il ne répond pas aux conditions ordinaires pour avoir droit aux allocations en tant que chômeur. Cette allocation lui donne droit à un stage d'insertion de deux mois au moins à mi-temps dans une entreprise. L'employeur doit s'engager à recruter le stagiaire, à la fin du stage, sur la base d'un contrat à durée indéterminée et à le

garder en service pour au moins deux mois. Le montant de l'allocation de stage équivaut au montant d'une allocation de chômage forfaitaire octroyée par l'ONEM au jeune ayant droit aux allocations sur la base des études. Il est réduit proportionnellement en période de stage d'attente.

#### **D. Dispositifs d'incitation à l'emploi de jeunes**

Les deux dispositifs les plus importants d'incitation à l'emploi des jeunes, le Plan Activa et la Convention de premier emploi, reposent sur des subventions temporaires à l'embauche octroyées par les autorités fédérales. Le premier dispositif, qui n'est normalement pas ciblé sur l'âge, offre une subvention pour l'embauche d'un chômeur de longue durée tandis que le second, ciblé sur les jeunes, limite la subvention à l'embauche de jeunes peu qualifiés.

##### *Le Plan Activa pour les chômeurs de longue durée*

Le Plan Activa, entré en vigueur en janvier 2002, est l'aboutissement d'un processus entamé en 1993 avec le Plan d'embauche des jeunes puis le Plan Avantage à l'embauche (encadré 4.7). Le Plan Activa favorise l'embauche des chômeurs de longue durée de deux manières : une réduction temporaire trimestrielle des cotisations sociales patronales de 1 000 EUR et une activation fictive de l'allocation-chômage en allocation de travail. Celle-ci s'élève à 500 EUR par mois pour un travailleur engagé à plein temps (et à un montant proportionnel à la durée hebdomadaire de travail prévue par le contrat pour une occupation à temps partiel). L'employeur ne paie donc que la partie restante du salaire net.

La durée des avantages dépend de la durée de l'inscription comme demandeur d'emploi. Un travailleur à temps plein de moins de 45 ans qui était inscrit comme demandeur d'emploi durant 24 mois dans les 36 derniers mois a droit à une réduction de cotisation pendant neuf trimestres et à une allocation de travail pendant 16 mois. Des avantages spécifiques (réduction de cotisations et allocation activée) sont de plus accordés en cas d'engagement par une commune, un CPAS, une association, une société à finalité sociale ou une société de logements sociaux d'un jeune chômeur de moins de 25 ans peu qualifié qui habite une commune avec un taux de chômage élevé.

La part des jeunes dans le Plan Activa est proche de leur part dans le chômage de longue durée. En 2005, 9 % parmi les 37 582 travailleurs qui ont bénéficié d'une allocation de travail payée par l'ONEM avaient moins de 25 ans alors que la part des chômeurs de 15-24 ans dans le chômage de longue durée est de 11 % en 2005.



#### Encadré 4.7. **Du Plan d'embauche des jeunes au Plan avantage à l'embauche (1993-2002)**

En août 1993, le gouvernement et les partenaires sociaux ont mis en place pour une période temporaire, jusque décembre 1994, le **Plan d'embauche des jeunes** de moins de 26 ans, chômeurs depuis six mois au moins, par le biais d'une réduction substantielle des contributions de sécurité sociale. La réduction des contributions patronales était totale la première année, de trois quart la deuxième année et de moitié la troisième année. Si les chômeurs engagés avaient plus de neuf mois de chômage, une réduction des cotisations personnelles était également octroyée. Les jeunes chômeurs remplissant les conditions de chômage requises recevaient une carte d'embauche à présenter auprès d'un employeur potentiel. Comme Baukens (2002) le souligne, ce système de carte d'embauche à la fois simple et efficace a été repris dans toutes les mesures ultérieures.

Lancé à grand renfort médiatique, le Plan d'embauche des jeunes a connu un succès immédiat mais a fait l'objet de nombreuses critiques. Avec un coût très élevé, l'effet en termes d'emploi net était seulement de l'ordre de 10 % à 15 % à cause d'effets d'aubaine et de déplacement (Ministère de l'Emploi et du Travail, 1995). Ce Plan ne fut pas reconduit en tant que tel. Un autre dispositif, le **Plan avantage à l'embauche** (PAE) est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1995 ciblé non plus sur l'âge mais sur la durée du chômage ou de l'aide sociale. Ce plan consistait en une réduction dégressive de cotisations patronales de sécurité sociale (75 % la première année et 50 % la seconde année) pour l'embauche de chômeurs inscrits depuis 12 mois (100 % la première année et 75 % la seconde année pour les chômeurs inscrits depuis 24 mois). En outre, si le travailleur justifiait de cinq ans de chômage, l'employeur pouvait déduire du salaire net une allocation d'embauche d'un montant de 150 EUR par mois. Les jeunes ont été surreprésentés parmi les bénéficiaires de cette mesure. Les moins de 25 ans ont atteint un tiers des bénéficiaires alors qu'ils représentent 14 % des chômeurs de longue durée. Cela témoigne, comme le ministère de l'Emploi et du Travail (1996) le souligne, d'un important effet d'écémage, les employeurs préférant recruter les chômeurs les plus productifs.

A partir du 1<sup>er</sup> avril 2006, une nouvelle mesure appelée *Activa Start* a été introduite par le Pacte de solidarité entre les générations. Elle est ciblée sur les jeunes très peu qualifiés même s'ils ne sont pas chômeurs de longue durée et permet l'activation des allocations d'attente des jeunes sous forme d'une allocation de travail de maximum 350 EUR par mois. Cette mesure a été instaurée pour les demandeurs d'emploi de moins de 26 ans ayant terminé leurs études il y a moins de 21 mois qui sont très peu qualifiés, étrangers peu qualifiés et moins valides peu qualifiés. L'occupation du jeune doit se faire dans le cadre d'un contrat de travail à temps plein d'une durée de six mois au moins ; le jeune ne peut avoir bénéficié au cours des 12 mois précédant son entrée en service d'aucun autre type d'allocation de travail ni d'une intervention financière quelconque d'un CPAS dans son coût salarial. De plus, le jeune ne peut prétendre qu'une seule fois, c'est-à-dire pour une seule

occupation, à une allocation de travail. L'octroi de la nouvelle allocation de travail n'empêche aucunement de bénéficier de réductions de cotisations patronales (encadré 3.1). Le montant de l'allocation de travail pour un mois déterminé ne peut dépasser le salaire net auquel le jeune a droit ce mois-là. Le droit à la nouvelle allocation de travail est attesté au moyen d'une carte de travail spéciale, appelée « carte de travail *Activa Start* ».

### *Évaluations des subventions à l'emploi pour les jeunes chômeurs de longue durée*

Cockx, Goebel et Van der Linden (2004) ont évalué l'impact du Plan Avantage à l'embauche (PAE) sur la situation de jeunes chômeurs de longue durée. L'échantillon de départ inclut les jeunes âgés de 18 à 26 ans qui en 1998 touchent pour la première fois une indemnité de chômage après neuf mois de stage d'attente et qui n'ont aucune expérience de travail depuis la fin de leurs études<sup>30</sup>. L'impact de leur participation au PAE est évalué sur la période 1998 à 2000 en faisant la différence entre les bénéficiaires et les non-bénéficiaires. L'impact a été mesuré à l'aide de deux critères : la durée de la première période d'emploi et le rythme d'insertion dans l'emploi non subventionné. Les chercheurs trouvent que le PAE augmente la durée d'emploi pour la plupart des bénéficiaires (74 % des bénéficiaires masculins et 94 % des bénéficiaires féminins). Il favorise aussi l'insertion dans l'emploi non subventionné d'un groupe important de travailleurs (37 % des bénéficiaires masculins et 32 % des féminins) qui, en l'absence du PAE, seraient restés au chômage. Goebel (2006) a montré aussi que le PAE a eu pour effet de diminuer la transition de l'emploi au non-emploi la première année. L'impact dès la seconde année n'est pas significatif.

Une des conclusions politiques importantes des évaluations est que les bénéficiaires ne forment pas un groupe homogène. Les chercheurs ont identifié un premier groupe de jeunes, sans doute les moins productifs, qui auraient besoin d'une réduction plus permanente du coût du travail pour réaliser une insertion durable sur le marché du travail. Le deuxième groupe concerne des jeunes travailleurs plus productifs pour qui la subvention temporaire est efficace pour autant que la période d'attribution soit relativement brève. Comme le PAE n'existe plus, les chercheurs recommandent de réduire la durée de l'attribution de subventions dans le Plan Activa. Les fonds ainsi libérés devraient servir à une baisse du coût du travail permanente et structurelle pour ceux qui ont de faibles chances d'insertion.

---

30. Il s'agit de 15 177 jeunes identifiés et suivis à partir de la base de données de la Banque-carrefour de la sécurité sociale.

### *Les conventions de premier emploi*

Le dispositif des conventions de premier emploi, baptisé Plan Rosetta par les médias, a été introduit en 2000 par le gouvernement fédéral pour offrir aux jeunes, le plus rapidement possible, une expérience professionnelle (encadré 4.8). Ce dispositif a remplacé la mesure des stages des jeunes qui obligeaient depuis 1983 les entreprises à occuper des jeunes chômeurs. Le dispositif des conventions de premier emploi a été profondément modifié en janvier 2004. Ce nouveau dispositif doit faire l'objet d'une évaluation par le Conseil national du travail fin 2006.

#### **Encadré 4.8. Les conventions de premier emploi (Plan Rosetta) de 2000 à 2003**

Initialement, le Plan Rosetta obligeait les employeurs à offrir un emploi, pendant douze mois minimum sous contrat de travail à mi-temps au moins, aux jeunes sortis de l'école depuis moins de six mois. Le groupe cible pouvait être étendu aux demandeurs d'emploi de moins de 25 ans et même de moins de 30 ans dans les sous-régions où peu de jeunes se retrouvaient au chômage à la sortie de l'école. L'obligation pour toute entreprise privée qui occupe au moins 50 personnes était d'embaucher chaque année dans ce groupe cible 3 % de l'effectif de son personnel. Les employeurs pouvaient bénéficier de réductions des cotisations patronales qui étaient majorées en cas d'embauche de jeunes non qualifiés, de dépassement du quota de 3 % ou de maintien des jeunes à l'issue du contrat.

Selon une étude (CIRIEC, ULG, VUB, 2003), les bénéficiaires de ce type de conventions ont compté en mars 2001 pour près de 5 % de l'emploi salarié des moins de 30 ans. Les caractéristiques des bénéficiaires (majoritairement des jeunes hommes flamands très qualifiés), étaient très différentes de celles des jeunes au chômage (majoritairement des jeunes femmes wallonnes non qualifiées). Si 85 % des bénéficiaires étaient toujours dans leur emploi trois mois après la fin de la convention, il s'agissait surtout des jeunes flamands très qualifiés. Cela révèle un effet d'aubaine important car un grand nombre d'entre eux auraient été engagés même sans incitation. Dans une analyse préliminaire de ce dispositif, Nicaise (2001) avait déjà souligné le risque d'effet d'aubaine. Selon une enquête menée par le patronat flamand lui-même, seuls 11 % des employeurs avaient déclaré qu'ils auraient embauché moins de jeunes en l'absence du Plan Rosetta (Vlaams Economisch Verbond, 2001).

Depuis 2004, seule l'embauche de jeunes demandeurs d'emploi peu qualifiés (c'est-à-dire mineurs ou non-titulaires d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur) fait bénéficier l'employeur d'une réduction de sécurité sociale dans le cadre de la réduction pour les jeunes travailleurs (encadré 3.1). L'obligation pour les entreprises est devenue maintenant beaucoup moins contraignante car elle porte sur le respect d'un quota de jeunes travailleurs dans l'effectif de travailleurs. Ce quota est de 3 % de jeunes de moins de 26 ans dans les entreprises du secteur privé qui occupent au moins 50 travailleurs. Le quota est de 1.5 % pour les employeurs publics et les entreprises privées du secteur non marchand (à l'exception des

organismes et des services publics fédéraux qui doivent également atteindre en 2006 un quota de 3 %<sup>31</sup>). Les jeunes d'origine étrangère et les jeunes moins valides comptent pour deux unités dans l'obligation. Les employeurs qui ne respectent pas leurs obligations en matière de convention de premier emploi sont normalement tenus de payer une amende. Dans la pratique, ces obligations ne font plus l'objet de contrôle. Il est vrai qu'avoir au moins 3 % de jeunes dans ses effectifs est le cas de toute entreprise qui a une pyramide par âge raisonnablement équilibrée.

Tout jeune âgé de moins de 26 ans et inscrit comme demandeur d'emploi au SPE peut bénéficier d'une convention de premier emploi jusqu'à la fin du trimestre au cours duquel il atteint l'âge de 26 ans. Il y a trois types de contrat qui peuvent servir de convention de premier emploi ; le contrat de travail ordinaire (à durée déterminée ou indéterminée mais à mi-temps au moins) ; une combinaison d'un contrat de travail à temps partiel et d'une formation ; ou un contrat d'apprentissage pour une profession de salarié (CAI), une convention de stage ou une convention d'insertion socioprofessionnelle (CISP). Le contrat ordinaire est de loin le plus fréquent (96 %) ; moins de 1 % des contrats combinent un contrat de travail avec une formation tandis que 2.3 % sont constitués par un contrat lié à l'apprentissage.

La rémunération dans le cadre d'une convention de premier emploi est égale à celle à laquelle un travailleur exerçant les mêmes fonctions peut prétendre conformément au barème salarial appliqué dans l'entreprise. La convention contient toutefois quelques particularités. La rémunération peut être réduite d'un maximum de 10 % en cas de formation pendant les 12 premiers mois de l'occupation. Pendant cette même période, le jeune peut à tout moment s'absenter, avec maintien de sa rémunération, en prouvant que c'est pour répondre à des offres d'emploi. Le préavis est également réduit : le jeune peut, pendant les 12 premiers mois, mettre fin à son contrat moyennant un préavis de sept jours lorsqu'il a trouvé un autre emploi.

Pour augmenter la sécurité juridique et uniformiser les formalités administratives, l'ONEM délivre des cartes premier emploi. Par le biais d'une telle carte, le jeune travailleur démontre qu'il satisfait aux conditions pour être engagé dans le cadre d'une convention de premier emploi et qu'il ouvre éventuellement le droit à des avantages supplémentaires (réduction des cotisations patronales de sécurité sociale, double comptabilisation). La carte mentionne, le cas échéant, si le jeune est d'origine étrangère ou handicapé. Grâce à cette carte, le contrat de travail ou d'apprentissage devient une « convention de premier emploi ».

---

31. Mesure introduite par le Pacte de solidarité entre les générations.

Au cours du deuxième trimestre 2005, 70 411 conventions de premier emploi ont été enregistrées par l'Office national de sécurité sociale (ONSS)<sup>32</sup>. Pour le même trimestre, seuls 21 478 engagements en équivalents temps plein donnent lieu à une réduction de cotisations patronales. Ces derniers sont en progression sensible depuis le changement de réglementation en janvier 2004. Ils ne concernaient que 9 294 engagements en équivalents temps plein au premier trimestre 2004.

Le Pacte de solidarité entre les générations a introduit en 2006 plusieurs extensions au dispositif mais avec un impact assez marginal : l'âge limite pour le quota peut passer à 25 ans avec la possibilité pour les régions d'abaisser ou de relever cette nouvelle limite d'âge d'un an afin de mieux tenir compte de la situation du marché du travail dans cette région<sup>33</sup> ; le quota du secteur public fédéral est aligné sur celui du secteur privé de 3 % ; et la réduction groupe cible de sécurité sociale est étendue à 16 trimestres (au lieu de huit trimestres actuellement) mais uniquement pour les jeunes très peu qualifiés, les jeunes peu qualifiés d'origine étrangère ainsi que les jeunes moins valides peu qualifiés. Enfin, la réduction des charges et l'activation de l'allocation d'attente sont cumulables pour les jeunes très peu qualifiés qui sont engagés dans une convention de premier emploi quand ils sont encore en période de stage d'attente. Par conséquent, l'employeur doit payer 350 EUR de salaire mensuel net en moins. Auparavant, l'activation n'était possible qu'après un an d'inscription comme demandeur d'emploi.

### *E. Aides pour s'installer comme indépendant*

Peu de jeunes belges s'installent comme indépendants. Les 15-24 ans ne représentent en 2005 que 2 % du nombre total des indépendants. Parmi les jeunes travailleurs, comme dans l'ensemble de la population active occupée, le nombre d'indépendants a diminué ces 20 dernières années. Il existe un certain nombre de barrières pour les jeunes qui veulent exercer une activité indépendante. Il faut en principe être majeur (18 ans)<sup>34</sup>. L'accès à certaines

- 
32. Il s'agit de données issues du système DIMONA à partir duquel l'employeur déclare à l'ONSS le début et la fin d'un contrat et identifie certaines caractéristiques du contrat (contrat répondant à l'obligation de convention de premier emploi ou ceux parmi les jeunes moins qualifiés qui bénéficient d'une réduction de charges). Cette dernière rubrique doit normalement être bien remplie par les employeurs car elle leur ouvre un avantage parafiscal.
33. Au mois de juin 2006, les gouvernements régionaux ont émis l'avis de maintenir au 1<sup>er</sup> juillet 2006 la limite d'âge actuelle.
34. Pour l'exercice d'une activité d'artisan, l'âge minimum requis est de 16 ans mais l'autorisation des parents est obligatoire.

professions est réglementé<sup>35</sup>. Il faut disposer d'un capital ou accéder au marché des capitaux, ce qui est particulièrement difficile pour les jeunes.

Pour encourager les jeunes demandeurs d'emploi de moins de 30 ans à se lancer comme indépendant ou à créer leur entreprise, un prêt de 2 250 EUR sans intérêt peut être obtenu auprès d'un fonds public, le Fonds de participation, ainsi qu'une assistance pour toutes les démarches. Pendant la période d'appui de trois à six mois, les allocations des jeunes chômeurs indemnisés sont maintenues et le stage d'attente des jeunes demandeurs d'emploi continue à courir. Pour les jeunes qui ne bénéficient d'aucune allocation, une somme forfaitaire mensuelle de 375 EUR peut être accordée pendant la période d'appui. S'il y a échec ou arrêt de l'activité indépendante, le jeune est directement réadmis au chômage dans les neuf ans après le début de l'activité indépendante.

Le Pacte de solidarité entre les générations a introduit de nouvelles incitations. Le prêt sans intérêt passe à 4 500 EUR. De plus, à partir du 1<sup>er</sup> avril 2006, le demandeur d'emploi âgé de moins de 30 ans qui n'a pas encore droit à une allocation, peut bénéficier en plus d'une allocation d'établissement, pour une durée de six mois, pendant la phase préparatoire du travail indépendant. Le montant correspond à celui d'une allocation d'attente. Cette allocation d'établissement n'est octroyée qu'à condition de suivre un accompagnement auprès du Fonds de participation.

#### 4. Principaux constats

Les jeunes qui n'habitent plus chez leurs parents peuvent se voir reconnaître le statut d'isolé ou de chef de ménage ce qui leur assure un montant de prestation sociale plus élevé. L'allocation d'attente peut constituer un piège pour les jeunes peu qualifiés à partir du moment où ils ont le statut de chef de ménage. La conjonction du contrôle de la disponibilité du jeune chômeur indemnisé par l'ONEM et du renforcement de l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi par les SPE régionaux semble avoir eu un effet significatif sur les sorties des jeunes du chômage indemnisé au prix d'un nombre limité de suspensions. Ces actions ne devraient pourtant pas être menées en parallèle. Elles pourraient être mises en place conjointement bien avant que les jeunes chômeurs atteignent 15 mois d'inscription au SPE.

---

35. Voir [www.mineco.fgov.be/SME/profession\\_access/home\\_fr.htm](http://www.mineco.fgov.be/SME/profession_access/home_fr.htm) pour la liste des 34 professions réglementées. Pour pouvoir exercer une profession réglementée, il faut être en possession d'une attestation d'établissement prouvant que l'on possède la formation et l'expérience requise par la réglementation.

Les dispositifs de formation professionnelle individuelle en entreprise visent à favoriser l'insertion de demandeurs d'emploi par le biais d'un programme de formation adapté aux besoins de l'employeur. Pour améliorer significativement les perspectives d'embauche induite par ce type de dispositifs, il faudrait éviter que les employeurs sélectionnent eux-mêmes les candidats. Il est en effet peu probable que les employeurs sélectionnent spontanément comme candidats les jeunes peu qualifiés qui ont maintenant accès à ce dispositif dès leur inscription au chômage.

Les conventions de premier emploi (Plan Rosetta) ont été profondément modifiées en janvier 2004. La subvention est limitée à l'embauche de jeunes peu qualifiés et l'obligation en termes de quotas de jeunes dans l'entreprise n'est plus très contraignante. La mesure fédérale utilisée de façon extensive en Belgique pour lever les barrières à l'embauche des jeunes s'appuie sur les réductions de cotisations patronales. Les aides pour encourager l'apprentissage et la formation ne font pas le poids à côté des réductions du coût de travail. Du fait de leur caractère relativement peu attractif, ces aides sont délaissées par les employeurs. Il faudrait pourtant pouvoir mieux combiner la réduction du coût du travail des jeunes et le renforcement de leur employabilité.

## ANNEXE

## Analyse complémentaire des jeunes sortis de l'école durant l'été 1998

Le groupe suivi est celui des jeunes de 15 à 29 ans qui n'étaient plus à l'école aux 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> trimestres 1998 mais y étaient encore en 1997 et au cours des deux premiers trimestres de 1998. Ils sont identifiés au 3<sup>e</sup> trimestre 1998 dans la Banque-carrefour de la sécurité sociale, soit parce qu'ils ont trouvé un emploi et ont versé des cotisations de sécurité sociale, soit parce qu'ils ont perçu des allocations de chômage après un stage d'attente (entre 6 mois à 12 mois après leur inscription comme demandeurs d'emploi). Ces jeunes sont suivis pendant 18 trimestres. Le tableau A.1 indique que ces jeunes ont passé en moyenne 77 % de leur temps dans l'emploi, 9 % de leur temps au chômage indemnisé et 14 % de leur temps dans l'inactivité.

Tableau A.1. **Nombre moyen de trimestres dans les différents statuts sur le marché du travail**

	Emploi	Chômage indemnisé	Inactivité	Total
<i>Nombre de trimestres</i>				
Total	13.9	1.6	2.5	18.0
Hommes	14.9	1.2	2.0	18.0
Femmes	12.8	2.0	3.1	18.0
Région flamande	14.7	0.7	2.6	18.0
Région bruxelloise	12.6	2.6	2.9	18.0
Région wallonne	12.7	3.0	2.4	18.0
<i>En pourcentage du temps passé</i>				
Total	77.1	8.8	14.1	100.0
Hommes	82.6	6.4	11.0	100.0
Femmes	71.4	11.2	17.4	100.0
Région flamande	81.6	4.0	14.4	100.0
Région bruxelloise	69.8	14.4	15.8	100.0
Région wallonne	70.5	16.4	13.1	100.0

Source : Micro données de la Banque-carrefour de la sécurité sociale.





## BIBLIOGRAPHIE

- Arrighi, J.-J. et D. Brochier (2005), « 1995-2003. L'apprentissage aspiré par le haut », *Bref*, n° 217, Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq), Marseille.
- Baukens, M. (2002), « L'activation des dépenses de chômage en Belgique », Réunion régionale européenne « Formes nouvelles et renouvelées de la protection sociale en Europe », Association internationale de la sécurité sociale, Budapest.
- Béduwé, C. et J.-Fr. Giret (2005), « Le travail en cours d'études a-t-il une valeur professionnelle ? », *Economie et statistique*, n° 378-379, Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE), Paris.
- Bodart, M. et I. Nicaise (2005), « Minimum Income and Social Integration Institutional Arrangements », Comment paper, Host Country, Peer Review in the Field of Social Inclusion Policies, Commission européenne, Bruxelles.
- Bowers, N., A. Sonnet et L. Bardone (1999), « Giving Young People a Better Start: The Experience of OECD Countries », *Preparing Youth for the 21<sup>st</sup> Century*, OCDE, Paris.
- Bureau fédéral du Plan (2006), *Perspectives économiques 2006-2011*, Bruxelles.
- Centre international de Recherches et d'Information sur l'Economie publique, sociale et coopérative (CIRIEC), Université libre de Liège (ULG) et Vrije Universiteit Brussels (VUB) (2003), *Evaluation de la Convention de premier emploi*, rapport final, Liège.
- CSE – Conseil supérieur de l'emploi (2003), *Rapport 2003*, Bruxelles.
- Chagny, O. et O. Passet (2006), « La faiblesse du cumul emploi-études des jeunes pèse sur le taux d'emploi global de la France », *La note de veille*, n° 25, Centre d'analyse stratégique, Paris.
- Chardon, O., M.-A. Estrade et F. Toutlemonde (2005), « Les métiers en 2015 : l'impact du départ des générations du baby-boom », *Premières Synthèses*, Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), n° 50.1, Paris.

- Cockx, B., H. Sneessens et B. Van der Linden (2005), « Allègement des cotisations patronales à la sécurité sociale : pourquoi, pour qui et comment ? », *Revue belge de sécurité sociale*, 4<sup>e</sup> trimestre, Bruxelles.
- Cockx, B., Ch. Goebel et B. Van der Linden (2004), « Politiques d'activation pour des jeunes chômeurs de longue durée sans expérience de travail. Une évaluation », *Revue belge de sécurité sociale*, 3<sup>e</sup> trimestre, Bruxelles.
- Cour des Comptes (2003), *Le plan wallon formation-insertion*, Bruxelles.
- Debruyne, M., L. Eeckelaert et M. Verjans (2006), *Profil du jeune travailleur. Rapport sur la situation en Belgique*, Prevent, Bureau de liaison belge de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Bruxelles.
- Dejemeppe, M. et B. Van der Linden (2006), « Actions du Plan Marshall sur le marché du travail wallon », *Regards économiques*, n° 40, Institut de recherches économiques et sociales (IRES), Université catholique de Louvain (UCL), Louvain-la-Neuve.
- De Jong, J. et J. Berger (2006), *OECD Thematic Review of Tertiary Education - The Netherlands*, Onderzoek voor Bedrijf and Beleid, La Haye.
- Elchardus, M. et W. Smith (2005), « Le cours de vie des jeunes adultes de 18 à 36 ans », Groupe de travail Sociologie, Groupe d'études TOR (*Tempus omnia revelat*), VUB, Bruxelles.
- Eyraud, F. et C. Saget (2005), *L'essentiel sur les salaires minimums dans le monde*, La Documentation française, Paris.
- FOREM – Office communautaire et régional de la formation professionnelle et de l'emploi (2005), « L'entrée des jeunes sur le marché de l'emploi », *Marché de l'emploi*, Supplément trimestriel, n° 6, Charleroi.
- Gautié J. et M. Gurgand (2005), « Retour sur la relation formation-emploi », *Economie et statistique*, n° 388-389, INSEE, Paris.
- Gavray, C. (2006), « Au fur et à mesure qu'elles se construisent, les trajectoires professionnelles divergent entre les sexes : l'exemple belge », *Formation Emploi*, n° 93, Céreq, Marseille.
- Goebel, Ch. (2006), « The Effect of Temporary Employment Subsidies on Employment Duration », Discussion Paper, n° 35, Université catholique de Louvain (UCL), Louvain-la-Neuve.
- Herman, G., D. Bourguignon et G. Liénard (2006), « Etre chômeur : Etre stigmatisé », *Cahier d'Ergologie*, Bruxelles.

- Heylen, V. et J. Bollens (2005), « Evaluatie van de sluitende aanpak van de werkeloosheid in Vlaanderen in het kader van de Europese Wergelegenheidsstrategie », Vlaams Interuniversitair Onderzoeksnetwork Arbeidsmarktrapportering (VIONA), Hoger Instituut voor de arbeid (HIVA), Katholieke Universiteit Leuven (KUL).
- ICHEC – Institut catholique des hautes études commerciales, *Les jeunes et leur avenir professionnel : vision des jeunes et des professionnels*, Projet Dream, Bruxelles.
- Kazepov, Y. et S. Sabatinelli (2005), « Le droit à l'intégration sociale dans le contexte européen, Belgique 2005 », Peer Review in the field of social inclusion policies, Commission européenne, Bruxelles.
- Levêque, A. et D. Vrancken (2004), « La gestion par la dérogation : une politique d'apprentissage industriel en Belgique francophone », *Formation Emploi*, n° 86, Céreq, Marseille.
- Lucassen, S. (2003), « Meer scholieren en studenten werken », *CBS Webmagazine*, n° 17/02, La Haye.
- Marchand, O. (2006), « Taux de chômage des jeunes, mode d'emploi », *Droit social*, n° 6, Paris.
- Melis, A. (2006), « Dépenses au titre de mesures de formation destinées aux chômeurs dans l'UE », *Statistiques en bref*, n° 5, Eurostat, Luxembourg.
- Ministère de l'Emploi et du Travail (1995), *La politique fédérale de l'emploi*, Bruxelles.
- Ministère de l'Emploi et du Travail (1996), *La politique fédérale de l'emploi*, Bruxelles.
- Murier, Th. (2006), « L'activité professionnelle des élèves et des étudiants. Une étude basée sur les résultats de l'enquête suisse sur la population active 1996-2005 », *Actualité OFS*, n° 3, Neuchâtel.
- Nicaise I. (2001), « The Belgian "Rosetta Plan": appealing to corporate responsibility in the fight against youth unemployment », Peer Review Meeting, Ministère de l'Emploi et du Travail, Bruxelles.
- OCDE (2002), *Perspectives de l'emploi*, Paris.
- OCDE (2003), *Vieillesse et politique de l'emploi. Belgique*, Paris.
- OCDE (2004a), *Orientation professionnelle et politique publique. Comment combler l'écart*, Paris.
- OCDE (2004b), *Prestations et salaires. Les indicateurs de l'OCDE*, Paris.
- OCDE (2004c), *Perspectives de l'emploi*, Paris.

- OCDE (2005a), *Études économiques de la Belgique*, Paris.
- OCDE (2005b), *Les impôts sur les salaires*, Paris.
- OCDE (2006a), *Vivre et travailler plus longtemps*, Paris.
- OCDE (2006b), *Stimuler l'emploi et les revenus. Les leçons à tirer de la réévaluation de la stratégie de l'OCDE pour l'emploi*, Paris.
- OCDE (2006c), *Regards sur l'éducation*, Paris.
- OCDE et CPRN – Canadian Policy research networks (2005), *From Education to Work. A difficult transition for young adults with low levels of education*, Paris et Ottawa.
- ONEM – Office national de l'emploi (2006a), *Rapport annuel 2005*, Bruxelles.
- ONEM (2006b), Liste francophone des études qui préparent à une profession pour laquelle il existe une pénurie significative de main-d'œuvre. Année scolaire ou académique 2006-2007, Bruxelles.
- ORBEM – Office régional bruxellois de l'emploi (2006), « Chômage des jeunes en Région bruxelloise », miméo, Bruxelles.
- Quintini, G. et S. Martin (2006), « Starting Well or Losing their Way? The Position of Youth in the Labour Market in OECD Countries », OECD Social, Employment and Migration Working Paper, n° 39, OCDE, Paris.
- Randstad (2005), *Le travail des jeunes sous la loupe*, Bruxelles.
- Romani, C. (2004), « Alternance(s). Synthèse de vingt ans de développement en France et à l'étranger », *Notes Emploi Formation*, n° 11, Céreq, Marseille.
- SPF – Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (2005), *Stratégie européenne pour l'emploi. Evaluation de la politique de l'emploi 2003-2005 Belgique*, Bruxelles.
- Sysfal (2006), *SYSFAL info n° 13*, Secrétariat permanent de la formation en alternance, Charleroi.
- Vandenbergh, V. (2002), *Un enseignement à réguler, des filières à revaloriser*, Éditions Labor, Bruxelles.
- Vandenbergh, V. (2004), « Enseignement et capital humain en Belgique: où en sommes-nous? », *Regards économiques*, n° 23, IRES, UCL, Louvain-la-Neuve.

- Vandenbergh, V. (2006), «L'insoutenable gratuité de l'enseignement supérieur. Plaidoyer pour un système de prêts-étudiants généralisé», *Problèmes économiques*, n° 2.850, La Documentation française, Paris.
- Van der Linden, B. (2005), «Une proposition de renforcement des allègements de cotisations sociales patronales sur les bas salaires», *Regards économiques*, n° 34, IRES, UCL, Louvain-la-Neuve.
- Vanhoren, I., J.Kerkhof, K. Demeester et N. Matheus (2003), *Trajectbenadering voor laaggeletterden in Vlaanderen*, VIONA, HIVA, KUL, Leuven.
- VDAB – Vlaamse Dienst voor Azbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (2006), *Werkzoekende schoolverlaters in Vlaanderen*, 21ste studie 2004-2005, Bruxelles.
- Verhaest, D. et E. Omey (2002), «Overeducation in the Flemish Youth Labour Market», Working Paper, n° 141, Faculteit Economie en bedrijfskunde, Universiteit Gent.
- Vlaams Economisch Verbond (2001), «Hoe onwerkbaar is Rosetta? Een VEV-enquête bij Vlaamse bedrijven», miméo, Bruxelles.



LES ÉDITIONS DE L'OCDE, 2, rue André-Pascal, 75775 PARIS CEDEX 16  
IMPRIMÉ EN FRANCE  
(81 2007 01 2 P) ISBN 92-64-03043-3 - n° 55478 2007



# Des emplois pour les jeunes

## Belgique

Face à la persistance du chômage des jeunes, leur insertion dans l'emploi reste une préoccupation majeure des pays de l'OCDE. Le marché du travail est de plus en plus sélectif et un manque de diplômes accroît le désavantage comparatif. Quel que soit le niveau de diplôme, les premières expériences sur le marché du travail à la sortie de l'école conditionnent fortement la trajectoire professionnelle. Un bon départ facilite l'insertion, alors qu'un échec est difficile à rattraper.

Une action coordonnée s'avère nécessaire pour rapprocher le système éducatif du marché de l'emploi, aider les jeunes en difficulté à trouver un travail ou poursuivre une formation et faciliter l'embauche de jeunes par les entreprises.

L'OCDE a lancé une série de rapports dans une quinzaine de pays, dont la Belgique. Chaque rapport fait le tour des principales barrières à l'emploi des jeunes et évalue la pertinence et l'efficacité des dispositifs existants pour faciliter la transition de l'école à l'emploi. Chaque ouvrage présente également une série de recommandations sur les politiques que les autorités publiques et les partenaires sociaux devraient mener.

*Ce rapport, basé sur les actes d'un séminaire, est publié uniquement en français. Cependant, on trouvera dans ce volume la version anglaise du résumé et des principales recommandations.*

Le texte complet de cet ouvrage est disponible en ligne aux adresses suivantes :

<http://www.sourceoecd.org/employment/9264030433>

<http://www.sourceoecd.org/socialissues/9264030433>

Les utilisateurs ayant accès à tous les ouvrages en ligne de l'OCDE peuvent également y accéder via :

<http://www.sourceoecd.org/9264030433>

SourceOCDE est une bibliothèque en ligne qui a reçu plusieurs récompenses. Elle contient les livres, périodiques et bases de données statistiques de l'OCDE. Pour plus d'informations sur ce service ou pour obtenir un accès temporaire gratuit, veuillez contacter votre bibliothécaire ou [SourceOecd@oecd.org](mailto:SourceOecd@oecd.org).

[www.oecd.org](http://www.oecd.org)

OCDE 

ÉDITIONS OCDE

ISBN 92-64-03043-3  
81 2007 01 2 P



9 789264 030435