



RAPPORT

CCE-CNT 2016-1670

Evaluation des conventions de premier emploi

CCE
Conseil Central de l'Economie
Centrale Raad voor het Bedrijfsleven
CRB



Rapport

Evaluation des conventions de premier emploi

Bruxelles
19.07.2016

Table des matières

1	Introduction	5
2	Description de la législation	5
2.1	Objectif et groupe cible	5
2.2	L'obligation diffère selon l'employeur	6
2.2.1	Quatre types d'employeurs dans le régime des premiers emplois	6
2.2.2	Les obligations par type d'employeur	8
2.3	Quels sont les jeunes qui entrent en ligne de compte et dans quelle mesure sont-ils pris en compte ?	10
2.4	La convention de premier emploi	11
2.4.1	Simplification administrative	11
2.4.2	Spécificités de la CPE par rapport aux contrats normaux qui n'ont pas la qualité de CPE	13
2.5	Sanctions	13
3	Situation des jeunes sur le marché du travail	14
3.1	Définitions	14
3.2	Comparaison européenne	15
3.2.1	Le taux d'emploi	15
3.2.2	Le taux de chômage	20
3.2.3	Taux d'activité	21
3.3	Tendances régionales	22
3.4	Évolution depuis 1983	23
3.5	L'impact de la conjoncture sur la situation des jeunes sur le marché du travail	24
3.6	La dynamique de l'insertion des jeunes sur le marché du travail	28
4	Évaluation de l'obligation relative aux premiers emplois	32
4.1	Évaluation de l'obligation individuelle	32
4.1.1	Secteur privé	32
4.1.2	Secteur marchand social	36
4.1.3	Secteur public	37
4.1.4	Sanctions en cas de non-respect des obligations de premier emploi	39
4.2	Évaluation de l'objectif global pour le secteur privé (le 4 ^e pourcent)	40
4.3	Caractéristiques des jeunes travailleurs	41
5	Conclusions	44
5.1	Considérations préliminaires	44
5.2	Les évaluations légales et les principaux constats	45

Liste des tableaux

Tableau 3-1 : Travail des étudiants (EFT et ONSS/ONSSAPL).....	19
Tableau 3-2 : Taux d'emploi, d'activité et de chômage des jeunes (15-24 ans), Belgique et ventilation régionale, en 2014	22
Tableau 3-3 : Taux d'emploi des jeunes et des jeunes non étudiants (15-24 ans), en 2014	23
Tableau 3-4 : Taux de chômage des 15-24 ans et des adultes de 25 ans et plus, Belgique et ventilation régionale, 2014	23
Tableau 4-1 : Obligation individuelle par branche d'activité (NACE 2003). Secteur privé. 2 ^e trimestre	34
Tableau 4-2 : Obligation individuelle par branche d'activité (NACE 2008). Secteur privé. 2 ^e trimestre	35
Tableau 4-3 : Proportion d'entreprises ayant satisfait à l'obligation de premier emploi	39
Tableau 4-4 : Evaluation de l'objectif global. Situation au 2 ^e trimestre. Secteur privé. Chiffres en ETP	40
Tableau 4-5 : Répartition des jeunes travailleurs par âge. Entreprises de plus de 50 travailleurs. Ensemble de l'économie. Situation au 2 ^e trimestre.....	42
Tableau 4-6 : Répartition des jeunes selon les réductions de cotisations patronales auxquelles ils ont droit. Entreprises de plus de 50 travailleurs. Ensemble de l'économie. Situation au 2 ^e trimestre	43
Tableau 4-7 : Proportion de jeunes moins valides et de jeunes d'origine étrangère parmi les jeunes qui ont été déclarés avec un code de convention de premier emploi. Situation au 2 ^e trimestre	44

Liste des graphiques

Graphique 3-1 : Taux d'emploi des jeunes (15-24 ans) et des adultes (25-64 ans) dans les pays de l'UE-15 en 2014	16
Graphique 3-2 : Taux d'emploi des jeunes (15-24 ans) et des jeunes non étudiants (15-24 ans) en 2014 dans 11 pays européens	17
Graphique 3-3 : Taux d'emploi des jeunes (20-24 ans) et des adultes (25-64 ans) dans l'UE-15 en 2014	19
Graphique 3-4 : Taux de chômage des jeunes (20-24 ans) et des adultes (25-64 ans) dans les pays de l'UE-15 en 2014.	21
Graphique 3-5 : Taux d'activité des jeunes (20-24 ans) et des adultes (25-64 ans) dans les pays de l'UE-15 en 2014.....	22
Graphique 3-6 : Taux d'emploi, taux de chômage et taux d'activité des jeunes (20-24 ans), et rapport entre le taux d'emploi des jeunes (20-24 ans) et des adultes (25-64 ans) en Belgique entre 1983 et 2014.....	24
Graphique 3-7 : Pourcentage des salariés en emploi temporaire en Belgique en 2014 (ventilation par âge).....	25
Graphique 3-8 : Évolution du nombre de travailleurs, ventilation par âge (taux de croissance par rapport au même trimestre de l'année précédente)	26
Graphique 3-9 : Évolution du nombre de travailleurs de moins de 25 ans, ventilation hommes-femmes (taux de croissance par rapport au même trimestre de l'année précédente)	26
Graphique 3-10 : Évolution du nombre de chômeurs complets indemnisés par l'ONEM (taux de croissance par rapport au même mois de l'année précédente).....	27
Graphique 3-11 : Evolution du taux de chômage entre le 1er trimestre 2008 et le 1er trimestre 2009	28
Graphique 3-12 : Âge moyen d'entrée sur le marché du travail en Belgique et dans l'UE-15 en 2007 (âge à partir duquel la moitié de la population est en emploi).....	29
Graphique 3-13 : Taux d'emploi X années après l'obtention du diplôme le plus élevé en Belgique en 2007. Ventilation par niveau de qualification	29
Graphique 3-14 : Taux d'emploi X années après l'obtention du diplôme le plus élevé en Belgique en 2007. Ventilation par genre.....	30
Graphique 3-15 : Taux d'emploi X années après l'obtention du diplôme le plus élevé en Belgique en 2007. Ventilation par nationalité.....	31
Graphique 3-16 : Taux de chômage des jeunes ventilé par niveau de qualification et d'origine en Belgique en 2007	31
Graphique 4-1 : Proportion d'entreprises de plus de 50 travailleurs occupant au moins 3 % de jeunes. Secteur privé (hors commissions paritaires exemptées). Situation au 2 ^e trimestre.	33
Graphique 4-2 : Proportion d'entreprises de plus de 50 travailleurs occupant au moins 1,5 % de jeunes. Secteur non marchand. Situation au 2 ^e trimestre.....	36
Graphique 4-3 : Proportion d'institutions publiques fédérales de plus de 50 travailleurs occupant au moins 3 % de jeunes. Situation au 2 ^e trimestre.....	37
Graphique 4-4 : Proportion d'institutions publiques non fédérales (affiliées à l'ONSS) de plus de 50 travailleurs occupant au moins 1,5 % de jeunes. Situation au 2 ^e trimestre	38
Graphique 4-5 : Proportion d'institutions publiques non fédérales (affiliées à l'ONSS-APL) de plus de 50 travailleurs occupant au moins 1,5 % de jeunes. Situation au 2 ^e trimestre	38
Graphique 4-6 : Répartition des jeunes travailleurs par sexe. Entreprises de plus de 50 travailleurs. Ensemble de l'économie. Situation au 2 ^e trimestre	41

1 Introduction

L'article 48 de la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi prévoit que, chaque année, le Conseil central de l'Économie et le Conseil national du Travail doivent établir conjointement une évaluation globale de l'application du chapitre VIII de cette loi, intitulé « Convention de premier emploi ». Cette évaluation doit porter notamment sur le respect du quota d'embauche prévu à l'article 39 de ladite loi et sur la répartition des nouveaux travailleurs entre hommes et femmes.

Étant donné que l'employeur doit déclarer l'occupation d'un jeune (<26 ans) à l'ONSS ou à l'ONSSAPL comme étant une CPE dès la première déclaration trimestrielle qui suit l'entrée en service, par le biais de la DMFA ou de la DMFAPPL, et ce, aussi longtemps que l'occupation dure, (au plus tard) jusqu'au trimestre au cours duquel le jeune atteint l'âge de 26 ans, les informations statistiques sur l'utilisation des conventions de premier emploi ont été extraites des déclarations DMFA de l'ONSS et de l'ONSSAPL.

Le présent rapport décrit d'abord la législation relative au régime des premiers emplois, en mettant l'accent sur l'obligation d'embauche de jeunes (point 2). Il aborde ensuite la situation des jeunes sur le marché du travail dans une perspective européenne et régionale (point 3), puis il examine le respect de l'obligation d'embauche qui existe en Belgique (point 4). Il tient compte pour ce faire de données statistiques allant jusqu'à l'année 2014 comprise.

2 Description de la législation

Depuis la publication de la loi du 24 décembre 1999, le régime des premiers emplois a fait l'objet de plusieurs modifications fondamentales (pour une description de l'état de la législation jusqu'en juillet 2008, voir le rapport n° 74 des Conseils du 9 juillet 2008). Les Conseils donnent ci-après un aperçu du régime des premiers emplois tel qu'il existe en 2015. Pour cette année, aucune modification n'est à signaler par rapport à ce qui figure dans le rapport n° 91 du 19 novembre 2014.

À noter cependant que la loi du 15 mai 2014 portant exécution du pacte de compétitivité, d'emploi et de relance adapte la définition de la convention de premier emploi de type 3 à compter du 1^{er} juillet 2015, les conventions en cours restant toutefois soumises à la définition actuelle.

Il s'agira de tout contrat par lequel sont liés les apprentis et de tout autre type de convention ou contrat de formation ou d'insertion que le Roi détermine.

Il convient en outre de signaler que la réduction groupe cible mentionnée ci-dessous pour les jeunes travailleurs relève depuis le 1^{er} juillet 2014 de la compétence des Régions.

2.1 Objectif et groupe cible

Le régime des premiers emplois veut donner aux jeunes (<26 ans) la possibilité de s'intégrer le plus rapidement possible et de façon durable sur le marché du travail, et ce, tant dans le secteur privé que dans le secteur public.

À cette fin, différents instruments ont été mis en place :

- une obligation pour certains employeurs d'embaucher des jeunes ;
- une réduction des charges pour les employeurs qui embauchent certains jeunes (les « très jeunes travailleurs », les « travailleurs très peu qualifiés », les « travailleurs moins qualifiés » et les « travailleurs moyennement qualifiés ») dans les liens d'une convention de premier emploi (la réduction groupe cible « jeunes travailleurs ») ;
- une réduction supplémentaire temporaire du coût salarial au moyen d'« allocations d'attente activées », qui sont payées aux « jeunes en CPE très peu qualifiés » sous la forme d'une allocation de travail mensuelle ; les employeurs peuvent déduire le montant de cette allocation de travail du salaire mensuel net qu'ils doivent normalement verser à ces jeunes (« Activa Start ») ;
- les mineurs d'âge qui sont embauchés dans les liens d'une convention de premier emploi de type 2 ou de type 3 (à l'exclusion de la convention de stage pour la formation de chef d'entreprise) peuvent prétendre à un « bonus de démarrage » ; pour leurs employeurs, il existe un « bonus de stage ».

Ci-après, les Conseils se penchent essentiellement sur l'obligation qu'ont certains employeurs d'embaucher des jeunes.

2.2 L'obligation diffère selon l'employeur

Pour déterminer l'ampleur de l'obligation qu'ont les employeurs d'embaucher des jeunes, il faut faire une distinction sur la base du « secteur » auquel l'entreprise appartient.

2.2.1 Quatre types d'employeurs dans le régime des premiers emplois

Les employeurs se subdivisent en quatre types.

Les employeurs du secteur public (les autorités)

Il s'agit de toutes les personnes morales de droit public, à l'exception :

- des associations interprovinciales et intercommunales ayant des activités commerciales ou industrielles,
- des institutions publiques de crédit,
- des entreprises publiques autonomes.

Les employeurs du secteur à profit social privé

- toutes les personnes physiques ou morales de droit privé qui ressortissent à l'une des commissions paritaires suivantes, à l'exception des ateliers sociaux et des employeurs appartenant au secteur des prothèses dentaires :

318.00 - les services des aides familiales et des aides seniors

318.01 - les services des aides familiales et des aides seniors de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone

- 318.02 - les services des aides familiales et des aides seniors de la Communauté flamande
- 319.00 - les établissements et services d'éducation et d'hébergement
- 319.01 - les établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté flamande
- 319.02 - les établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone
- 327.00 - les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux
- 327.01 - les entreprises de travail adapté subsidiées par la Communauté flamande ou par la Commission communautaire flamande et les ateliers sociaux agréés et/ou subsidiés par la Communauté flamande
- 327.02 - les entreprises de travail adapté subsidiées par la Commission communautaire française
- 327.03 - les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone
- 329.00 - le secteur socioculturel
- 329.01 - le secteur socioculturel de la Communauté flamande
- 329.02 - le secteur socioculturel de la Communauté française et germanophone et de la Région wallonne
- 329.03 - les organisations socioculturelles fédérales et bicommunautaires
- 330.00 - les établissements et services de santé
- 331.00 - le secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé
- 332.00 - le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé
- les sociétés à finalité sociale dont les statuts stipulent que les associés ne recherchent aucun bénéfice patrimonial ;
- les mutuelles ou les unions de mutuelles.

Les employeurs du secteur de l'enseignement

Les établissements d'enseignement organisés, subventionnés ou agréés par les autorités.

Les employeurs du secteur privé (marchand)

Toutes les personnes physiques ou morales qui n'appartiennent pas aux types 1, 2 ou 3 repris ci-dessus, y compris les associations interprovinciales et intercommunales ayant des activités commerciales ou industrielles, les institutions publiques de crédit, les entreprises publiques autonomes, les ateliers sociaux et les employeurs appartenant au secteur des prothèses dentaires.

2.2.2 Les obligations par type d'employeur

Le secteur privé (marchand)

L'obligation dite « individuelle »

Tout employeur qui, au 30 juin de l'année précédente, avait au moins 50 travailleurs en service (exprimés en unités), doit occuper un nombre de jeunes équivalant à **3 %** de l'effectif du 2^e trimestre de l'année précédente, exprimé en équivalents temps plein (ci-après « ETP »).

Ne doivent pas être pris en compte dans l'effectif :

- les jeunes occupés dans le cadre d'une convention de premier emploi (ci-après « CPE ») ;
- les travailleurs intérimaires, que ce soit chez l'utilisateur ou dans l'entreprise de travail intérimaire.

L'obligation dite « collective »

En plus de l'obligation individuelle, tous les employeurs du secteur privé dans leur ensemble doivent occuper un nombre supplémentaire de jeunes à concurrence de 1 % de l'effectif global (exprimé en ETP) occupé pendant le 2^e trimestre de l'année précédente par les employeurs qui ont une obligation individuelle.

Le secteur public et le secteur à profit social privé

Une obligation « individuelle »

Les employeurs de ces secteurs qui, au 30 juin de l'année précédente, avaient au moins 50 travailleurs (unités) en service, doivent occuper des jeunes à concurrence de 1,5 % de l'effectif du 2^e trimestre de l'année précédente (exprimé en ETP).

Dérogations à cette règle :

- les services et institutions qui dépendent de l'État fédéral ont une obligation d'embauche de jeunes de **3 %** ;
- le secteur de l'enseignement est complètement exempté de l'obligation d'embaucher des jeunes ;
- l'obligation d'embauche de jeunes d'un employeur public peut être modifiée par l'attribution de premiers emplois dans le cadre des « projets globaux ». Il s'agit de projets répondant à des besoins sociaux, auxquels un certain nombre de premiers emplois sont attribués. Les projets sont développés par certains services et institutions publics de l'État fédéral, des Communautés et des Régions.

Méthode de travail

Avant le début de chaque année civile, tout employeur soumis à l'obligation doit déterminer combien de jeunes il doit embaucher. Il peut le faire dès que l'effectif calculé en ETP du 2^e trimestre de l'année écoulée est connu.

L'employeur doit faire en sorte d'occuper, durant chaque trimestre de l'année civile à venir, le nombre minimal requis de jeunes (exprimé en ETP).

Les services et institutions qui dépendent de l'État fédéral peuvent réaliser leur quota obligatoire de jeunes progressivement en réservant chaque année, à partir de 2006, 10 % des recrutements prévus à l'embauche de jeunes.

Dispenses

Les dispenses possibles se répartissent en deux catégories :

- les dispenses administrativo-techniques, où le quota de jeunes est maintenu ;
- les dispenses réelles, qui réduisent ou suppriment le quota de jeunes.

Les dispenses administrativo-techniques donnent à des employeurs individuels (« entités juridiques ») qui se trouvent dans des situations particulières la possibilité de respecter leur obligation d'embauche de jeunes d'une manière alternative, plus souple.

Il ne s'agit pas de vraies dispenses : le quota de jeunes que les employeurs concernés doivent réaliser reste le même. Pour le suivi administratif de leurs obligations, tant dans le cadre du régime même des premiers emplois que dans le cadre de l'octroi éventuel de réductions groupe cible « jeunes travailleurs », ils sont considérés comme dispensés, donc en règle.

Le but des dispenses réelles est soit de dispenser totalement des employeurs individuels se trouvant dans des situations particulières de leur obligation d'embauche de jeunes, soit de leur permettre de ne réaliser qu'une partie du quota.

Les dispenses possibles sont les suivantes :

- la convention d'emploi « entreprise saisonnière »
- la convention d'emploi « groupe d'employeurs »
- la convention d'emploi « entreprise fusionnée »
- la convention d'emploi « entreprise scindée »
- la dispense en raison de « difficultés »
- la dispense en raison d'une « diminution graduelle » de l'effectif
- la dispense sur la base d'une CCT groupes à risque qui prévoit un effort d'au moins 0,15 %.

Un employeur, un groupe d'employeurs qui appartiennent au même secteur ou tous les employeurs d'un secteur peuvent être dispensés entièrement ou partiellement de l'obligation d'embauche de jeunes lorsque :

1. il ou ils sont liés par une convention collective de travail qui prévoit un effort de 0,15 % au moins en faveur des groupes à risque pour la période AIP en cours (AIP = accord interprofessionnel, traditionnellement conclu chaque fois pour deux ans) ;
2. il ou ils peuvent démontrer :
 - ° soit qu'il ou ils se sont engagés au moyen d'une convention collective de travail à occuper des jeunes,
 - ° soit qu'il ou ils ont une convention avec le FOREM, l'ORBEM, l'IBFFP, l'Arbeitsamt ou le VDAB dans le but de former ou d'occuper des jeunes ;

3. la dispense demandée n'a pas d'effet négatif sur l'emploi.

Le ministre fédéral de l'Emploi accorde une dispense complète ou partielle en matière d'obligation d'embauche de jeunes. Il le fait au moyen d'un arrêté ministériel, sur avis du comité de gestion de l'ONEM.

4. la dispense partielle sur la base de l'offre de postes de stages

L'employeur concerné doit conclure une ou plusieurs « conventions d'offre de postes de stage » avec un ou plusieurs établissements d'enseignement ou de formation ou services régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle, à l'initiative ou sous la supervision desquels les stages sont organisés.

Le nombre total des postes de stage mentionnés dans la ou les « conventions d'offre de postes de stage » doit être au moins égal aux 2/3 de l'obligation d'embauche de jeunes.

Le ministre fédéral de l'Emploi accorde une dispense partielle portant sur 1/3 de l'obligation d'embauche de jeunes. La dispense s'accorde à titre individuel par arrêté ministériel. Cette possibilité de dispense existe depuis le 1^{er} janvier 2010 (arrêté royal du 3 février 2010 modifiant l'arrêté royal du 30 mars 2000).

2.3 Quels sont les jeunes qui entrent en ligne de compte et dans quelle mesure sont-ils pris en compte ?

Tous les travailleurs qui n'ont pas encore 26 ans entrent en ligne de compte, y compris ceux qui atteindront l'âge de 26 ans au cours du trimestre.

Tous les travailleurs, cela signifie tous ceux pour lesquels une ou plusieurs cotisations de sécurité sociale sont payées au cours du trimestre, indépendamment de leur statut ou du type de contrat.

Exceptions :

- les travailleurs-étudiants pour lesquels aucune cotisation de sécurité sociale n'est due, mais uniquement la cotisation de solidarité ;
- les jeunes embauchés dans des projets spéciaux de mise au travail subventionnée dans le secteur à profit social.

L'occupation de ces jeunes ne doit pas nécessairement se faire dans le cadre d'une CPE. Une éventuelle expérience professionnelle antérieure ne joue aucun rôle : seul l'âge compte.

Il existe des règles spécifiques concernant la mesure dans laquelle les jeunes sont pris en compte pour déterminer si le quota de jeunes a été réalisé :

- le temps passé par les jeunes dans un établissement d'enseignement ou de formation est considéré comme du temps de travail et fait partie de leur contrat ;
- la fraction-ETP de tout jeune lié par une CPE de type 2 ou 3 est comptée double ; et
- les jeunes d'origine étrangère ou les jeunes handicapés peuvent compter double, à condition qu'ils soient mentionnés en cette qualité sur leur carte de travail. Cette double comptabilisation n'est pas cumulable avec celle des CPE de type 2 ou 3.

2.4 La convention de premier emploi

2.4.1 Simplification administrative

Tant que le jeune n'a pas 26 ans, toute occupation dans le cadre d'un contrat qui peut faire fonction de CPE a automatiquement la qualité de CPE. Aucune formalité ne doit être remplie à cette fin.

Depuis le 1^{er} avril 2010, plus personne ne doit être inscrit comme demandeur d'emploi pour que son occupation puisse avoir la qualité de CPE. Il ne faut plus non plus aucune carte pour donner cette qualité de CPE à l'occupation d'un jeune. Cette simplification administrative a été introduite par la loi du 30 décembre 2009 en vue de soutenir l'emploi.

Dans le régime des premiers emplois, il est possible de changer d'employeur à volonté. Toute nouvelle occupation jusqu'à ce que la personne atteigne l'âge de 26 ans est une nouvelle CPE.

Il faut toutefois que le jeune et l'employeur concluent l'un des types de contrats qui entrent en ligne de compte.

Les types de contrat qui peuvent avoir la qualité de CPE

CPE de type 1 : un contrat de travail ordinaire sans plus

- il doit s'agir d'une occupation à mi-temps au moins ;
- durée déterminée ou indéterminée au choix ;
- pas de durée minimale requise.

CPE de type 2 : combinaison d'un contrat de travail à temps partiel et d'une formation

Le contrat de travail :

- durée déterminée ou indéterminée au choix ;
- obligation d'une occupation à mi-temps au moins ;
- la somme de la durée de travail et du temps consacré à la formation ne peut, sur une base annuelle, dépasser la durée de travail d'une occupation à temps plein. Lorsque la CPE ne dure pas un an, c'est la durée de la CPE qui sert de base pour déterminer l'occupation maximale.

La formation :

- doit être organisée ou agréée par les autorités communautaires compétentes ou par un secteur ;
- doit comporter au moins 240 heures sur une base annuelle ;
- si la formation prend fin ou est abandonnée et que l'occupation sous contrat de travail perdure, la CPE devient automatiquement une CPE de type 1.

Formalités :

- les données concernant la formation (dénomination/contenu/finalité, durée, horaire et établissement de formation) doivent être reprises dans la convention de premier emploi ;
- l'établissement de formation doit délivrer au jeune une attestation d'inscription, ainsi que, trimestriellement, une attestation qui prouve qu'il suit régulièrement la formation ;
- le jeune doit transmettre cette attestation d'inscription et ces attestations d'assiduité trimestrielles à son employeur, qui doit les conserver pendant cinq ans au moins.

CPE de type 3: contrat d'apprentissage, convention de stage ou d'insertion

Peuvent avoir la qualité de CPE :

- un contrat d'apprentissage pour une profession de travailleur salarié (« apprentissage industriel ») ;
- un contrat d'apprentissage des classes moyennes ;
- une convention de stage dans le cadre de la formation de chef d'entreprise ;
- une convention d'insertion socioprofessionnelle (par exemple, les « brugprojecten » dans l'enseignement à horaire réduit en Région flamande) ;
- un autre contrat de formation ou d'insertion, fixé par le Roi.

Ne peuvent pas être une CPE :

- un emploi statutaire, un contrat de travail conclu dans le cadre d'un programme de remise au travail (par exemple ACS) ou d'un programme de transition professionnelle ;
- un contrat d'occupation d'étudiant ou une convention d'immersion professionnelle ;
- un emploi avec un contrat de remplacement conclu afin de remplacer un travailleur permanent pendant son absence ou de remplacer un prépensionné, sauf s'il s'agit de l'embauche d'un jeune d'origine étrangère pour remplacer un prépensionné.

Encore quelques formalités ...

Seule la double comptabilisation de jeunes handicapés ou d'origine étrangère demande encore une attestation préalable. Celle-ci ne se fait plus à l'aide d'une carte premier emploi, mais d'une carte de travail.

Il en est de même pour le droit à la réduction groupe cible pour « jeunes travailleurs » à partir du 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle le jeune atteint l'âge de 19 ans.

Quand il s'agit d'une CPE de type 2, il faut joindre au contrat de travail les dispositions obligatoires concernant la formation que le jeune suit (voir ci-avant).

Depuis le 1^{er} janvier 2004, il ne faut plus utiliser de modèle de CPE.

Pour éviter toute discussion, il est toutefois recommandé, lorsque l'employeur investit 10 % de la rémunération du jeune dans la formation de celui-ci et qu'il déduit ce montant de sa rémunération, de le mentionner expressément dans le contrat.

Formalités à remplir après l'entrée en service dans le cadre d'une CPE

L'employeur doit déclarer l'occupation du jeune à l'ONSS ou à l'ONSSAPL comme étant une CPE dès la première déclaration trimestrielle qui suit l'entrée en service, par le biais de la DMFA ou la DMFAPPL (en indiquant éventuellement que le jeune est d'origine étrangère ou handicapé), et ce, aussi longtemps que l'occupation dure, (au plus tard) jusqu'au trimestre au cours duquel le jeune atteint l'âge de 26 ans.

2.4.2 Spécificités de la CPE par rapport aux contrats normaux qui n'ont pas la qualité de CPE

Rémunération réduite en cas de formation

Lorsqu'un jeune est embauché dans le cadre d'un contrat de travail (au minimum à mi-temps, = CPE de type 1), l'employeur peut, pendant les 12 premiers mois de l'occupation, consacrer à la formation de ce jeune un montant égal à 10 % au maximum de sa rémunération.

Dans ce cas, l'employeur peut déduire ce montant de la rémunération normale du jeune, sans toutefois que la rémunération effective puisse être inférieure au revenu minimum mensuel moyen garanti.

Chaque année, l'employeur doit faire un rapport au conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale ou, à défaut, au comité subrégional de l'emploi, en indiquant l'affectation précise des 10 % consacrés à la formation.

Absences, avec maintien de la rémunération, pour répondre à des offres d'emploi

Pendant les 12 premiers mois de son occupation, le jeune peut à tout moment s'absenter, avec maintien de sa rémunération ou de son indemnité, pour répondre à des offres d'emploi.

Préavis réduit

Si le jeune est en service dans les liens d'un contrat de travail (loi du 3 juillet 1978) ou d'un contrat d'apprentissage pour une profession salariée (loi du 19 juillet 1983), il peut, pendant les 12 premiers mois, mettre fin à ce contrat moyennant un préavis de sept jours s'il a trouvé un autre emploi.

2.5 Sanctions

Les sanctions sont doubles et sont appliquées dans deux cas : lorsque l'employeur ne respecte pas son obligation individuelle de 1,5 % ou 3 % de conventions de premier emploi ou n'a pas respecté l'obligation collective d'embauche, mais aussi lorsque l'embauche au moyen de conventions de premier emploi est compensée par le licenciement de personnel. L'employeur qui commet l'une de ces infractions doit, d'une part, payer une indemnité compensatoire et, d'autre part, perdre le droit à toute réduction groupe cible pour jeunes travailleurs à laquelle il aurait pu prétendre.

L'indemnité compensatoire est un montant de 75 euros multiplié par :

- le nombre de jours durant lesquels le nombre obligatoire de jeunes n'a pas été occupé et/ou le nombre de jours durant lesquels l'embauche de jeunes a été compensée par le licenciement de personnel, exprimés en jours calendaires (donc les dimanches et jours fériés inclus) ;
- le nombre de jeunes qui n'ont pas été occupés et/ou le nombre de travailleurs qui ont été licenciés pour compenser l'embauche de jeunes au moyen de conventions de premier emploi, exprimés en équivalents temps plein.

L'indemnité compensatoire est versée à l'ONSS-Gestion globale.

Les employeurs qui ne sont pas en règle pendant un trimestre donné perdent le droit aux réductions de cotisations pour jeunes travailleurs au cours de ce trimestre, et ce, pour tous les jeunes travailleurs pour lesquels ces réductions ont été demandées.

3 Situation des jeunes sur le marché du travail

3.1 Définitions

Taux d'emploi, taux d'activité et taux de chômage

Le taux d'emploi correspond à la proportion de personnes disposant d'un emploi parmi celles en âge de travailler. Il est calculé pour une tranche d'âge donnée de la population, selon l'indicateur utilisé. Dans le cadre de la stratégie Europe 2020 adoptée en 2010, cette tranche d'âge est celle des 20-64 ans. Auparavant, dans le cadre de la stratégie de Lisbonne (2000), la tranche d'âge 15-64 ans était utilisée¹.

Le taux d'activité représente la proportion des actifs (actifs occupés et chômeurs) parmi la population en âge de travailler (l'âge dépend de l'indicateur). La population en âge de travailler est composée d'une part des actifs et d'autres parts des « inactifs » (personnes situées en dehors du marché du travail). Ce taux reflète dès lors le degré de participation de la population en âge de travailler au marché du travail.

Le taux de chômage est le rapport entre les personnes au chômage et le nombre total des actifs (actifs occupés et chômeurs).

Il existe, entre ces trois taux, une relation essentielle :

Taux d'emploi = taux d'activité X (1 – taux de chômage)

Cette équation indique que le taux d'emploi est à la fois fonction du taux d'activité et du taux de chômage. Une amélioration du taux d'emploi peut donc résulter aussi bien d'une plus grande participation de la population en âge de travailler au marché du travail, à chômage constant, que d'une baisse du taux de chômage. De même, une amélioration du taux d'activité peut provoquer une amélioration du taux d'emploi plus ou moins importante en fonction de la répartition des nouveaux entrants sur le marché du travail entre l'emploi et le chômage.

Taux d'emploi, d'activité et de chômage peuvent être calculés selon deux sources de données principales : les données d'enquêtes et les données administratives. En Belgique, les données d'enquête généralement utilisées viennent de l'Enquête sur les forces de travail (EFT), basée sur une méthodologie harmonisée au niveau européen. Un des grands avantages de cette source est dès lors de fournir des chiffres comparables pour l'ensemble des pays européens. Les données administratives, quant à elles, sont entre autres traitées et publiées par le Bureau fédéral du Plan (BFP), sur base des différents fichiers fournis par les instances compétentes (principalement l'ONEM pour ce qui concerne le chômage et l'ONSS et l'ICN pour l'emploi).

¹ Indicateurs de développement durable, 6 août 2014, Emploi : taux d'emploi, via l'adresse web : <http://www.indicators.be/fr/indicator/emploi-taux-demploi>

Le groupe des jeunes

Les analyses portant sur la situation des jeunes sur le marché du travail définissent généralement les jeunes comme étant ceux compris entre 15 et 24 ans. Toutefois, au sein de ce groupe, la proportion de jeunes qui sont encore aux études varie de pays à pays, notamment en raison de différences en termes d'obligation scolaire et d'accès à l'enseignement supérieur. Afin de ne pas trop biaiser les comparaisons internationales, on définit, sur base des données de l'EFT, un groupe alternatif de jeunes qui comprend uniquement ceux âgés de 20 à 24 ans. Les données régionales de l'EFT ne permettant cependant pas de définir un tel groupe, l'analyse régionale se basera sur le groupe des jeunes âgés de 15 à 24 ans. Il en est de même pour les analyses utilisant les données de l'ONSS et de l'ONEM.

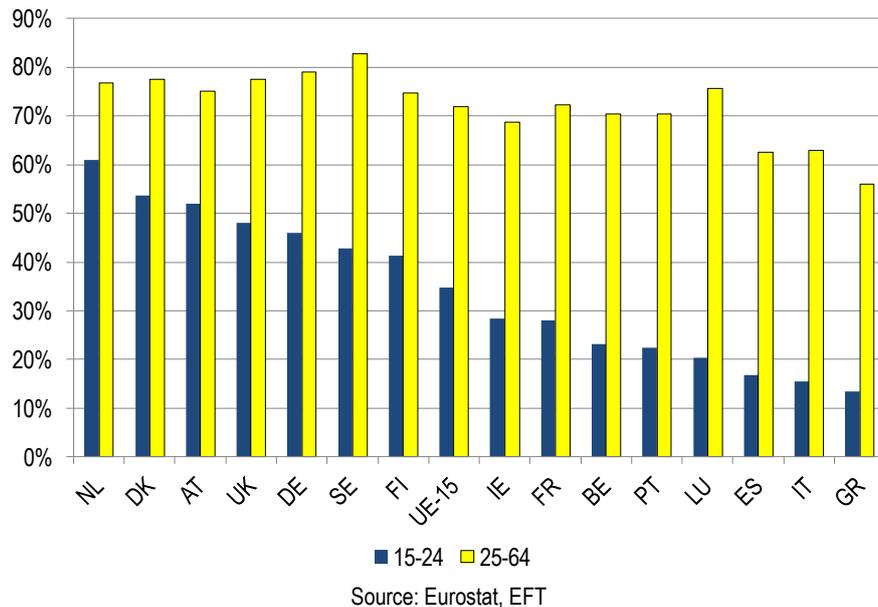
3.2 Comparaison européenne

3.2.1 Le taux d'emploi

Dans tous les pays de l'UE-15, le taux d'emploi des jeunes âgés de 15 à 24 ans est inférieur au taux d'emploi des adultes (25-64 ans). Avec un taux d'emploi des jeunes de 23,2% en 2014, la Belgique se situe largement en dessous de la moyenne de l'UE-15 (34,7 %). Le rapport entre le taux d'emploi des jeunes et des adultes est inférieur à 1,6 aux Pays-Bas, en Autriche, au Danemark, en Allemagne et au Royaume-Uni, alors qu'il est égal à 3 en Belgique et supérieur à 3 au Portugal, au Luxembourg, en Espagne, en Italie et en Grèce. Le faible taux d'emploi des jeunes dans un pays donné peut aussi être appréhendé de manière positive s'il indique que de nombreux jeunes poursuivent des études supérieures. Le chômage des jeunes est en effet supérieur chez les peu qualifiés et un diplôme plus élevé offre une plus grande garantie d'emploi².

² Voir les graphiques 3-13 et 3-16. VDAB (2014), Werkzoekende schoolverlaters in Vlaanderen 2014, Brussel, VDAB Studiedienst, p.12, via l'adresse web: <http://www.vdab.be/trends/schoolverlaters.shtml>.

Graphique 3-1 : Taux d'emploi des jeunes (15-24 ans) et des adultes (25-64 ans) dans les pays de l'UE-15 en 2014



La faiblesse du taux d'emploi des jeunes en Belgique peut être expliquée par différents facteurs. Tout d'abord, un nombre important de jeunes sont encore aux études du fait de l'obligation scolaire et grâce à l'accès aisé à l'enseignement supérieur. En Belgique, l'enseignement est obligatoire jusque 18 ans, mais un enseignement à temps partiel peut être suivi à partir de 15 ans dans les filières techniques et professionnelles (enseignement en alternance). Le caractère accessible et abordable de l'enseignement en Belgique et le fait que de nombreux jeunes étudient plus longtemps constituent de toute évidence des aspects positifs et cadrent également avec les objectifs européens de Bologne de démocratisation de l'accès à l'enseignement supérieur.

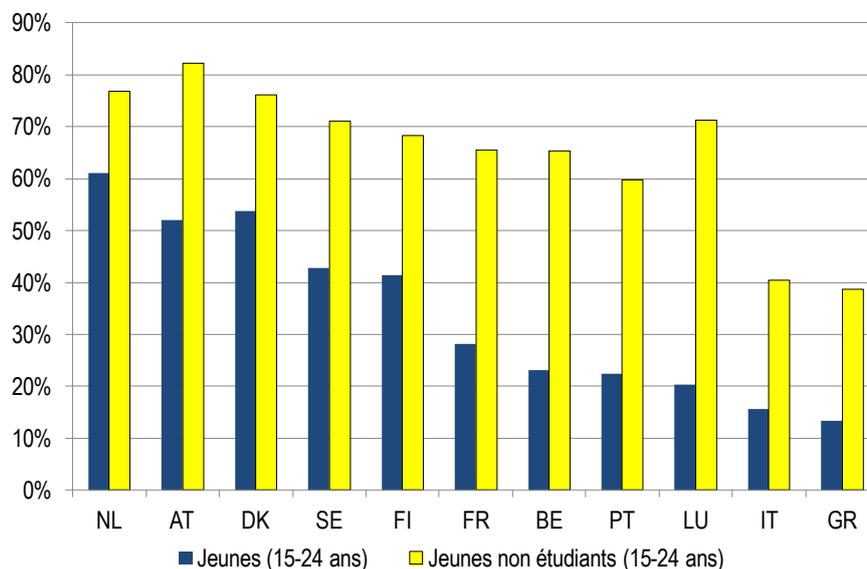
Faciliter la combinaison apprentissage-travail pourrait avoir un effet favorable sur le taux d'emploi. En Belgique, l'enseignement en alternance est peu développé, ce qui explique également la faiblesse du taux d'emploi. Effectivement, l'enseignement en alternance qui combine, dès 15 ans, l'apprentissage théorique et les périodes de stages en entreprises conduit les jeunes à intégrer, très tôt, le marché du travail muni d'une qualification. En Belgique, seuls 4 % des élèves de l'enseignement secondaire supérieur empruntaient cette filière en 2013, alors qu'en Allemagne, en Autriche et au Danemark, ce sont environ 40 %, et en Suisse même 60 % des élèves du secondaire supérieur qui s'insèrent dans ce système d'apprentissage, qui bénéficie d'une reconnaissance sociale bien établie³. Afin de promouvoir la formation en alternance, les Conseils ont proposé, dans leur avis n° 1.770 du 25 mai 2011, un statut-socle réglant le statut de l'apprenti sur le plan du droit du travail et sur le plan social. Cet avis a partiellement été mis en œuvre sur le plan de la sécurité sociale, mais, sur le plan du droit du travail, la réforme de l'État a interféré avec sa mise en œuvre, en transférant la compétence de la formation en alternance aux Communautés. Depuis lors, un certain nombre de Régions ont élaboré un statut commun propre pour les apprentis, ou sont en voie de le faire.

³ OCDE, novembre 2015, Education at a glance 2015: OECD indicators, OECD publishing, p.317, via l'adresse web: http://www.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2015_eag-2015-en.

Le taux d'emploi des jeunes peut également être influencé par l'importance et la fréquence du redoublement durant la période d'enseignement initial retardant l'âge d'entrée des jeunes sur le marché du travail. Environ 34 % des élèves néerlandophones (en 2014)⁴ et un peu moins de 60% des élèves francophones (en 2013)⁵ ont terminé leurs études secondaires supérieures en ayant accumulé au moins un an de retard.

Il est possible de comparer le taux d'emploi de l'ensemble des jeunes avec le taux d'emploi des jeunes non étudiants⁶. En Belgique, si le taux d'emploi de l'ensemble des jeunes (15-24 ans) ne dépassait pas 23,2 % en 2014, il s'élevait par contre à 65,3 % pour la population des jeunes non étudiants. Par rapport à la Belgique, le taux d'emploi moyen dans l'UE est plus élevé si on prend en compte l'ensemble des jeunes (34,7 %), mais il est moins élevé si on ne prend en compte que les jeunes qui ne sont pas aux études (60,7 %) pour l'UE⁷.

Graphique 3-2 : Taux d'emploi des jeunes (15-24 ans) et des jeunes non étudiants (15-24 ans) en 2014 dans 11 pays européens



Sources : Eurostat, EFT, Steunpunt WSE et calculs propres du secrétariat

⁴ ONDERWIJS.VLAANDEREN.BE, 28 octobre 2015, Voorpublicatie Statistisch jaarboek van het Vlaams onderwijs-schooljaar 2011-2015, via l'adresse web : <http://www.ond.vlaanderen.be/onderwijsstatistieken/2014-2015/statistischjaarboek2014-2015/publicatiestatistischjaarboek2014-2015.htm>

⁵ ENSEIGNEMENT.BE, 28 octobre 2015, Les Indicateurs de l'enseignement 2014 : Retard scolaire dans l'enseignement ordinaire de plein exercice, via l'adresse web : <http://www.enseignement.be/index.php?page=27187&navi=3682>.

⁶ Un individu est considéré ou non comme un étudiant sur base de la question Q90 de l'EFT. La personne qui indique être « élève, étudiant(e) ou en formation » est considérée comme étudiant.

⁷ L'UE des 28 sans l'Allemagne, le Royaume-Uni et l'Espagne

Notons cependant que le nombre d'étudiants en emploi varie fortement entre les données EFT et les données ONSS (voir encadré ci-dessous).

Prise en compte de l'emploi des étudiants dans l'EFT et à l'ONSS/ONSSAPL⁸

Dans les statistiques de l'ONSS, il ne s'agit pas du décompte à la fin du trimestre, comme dans les statistiques d'emploi traditionnelles, mais bien de l'ensemble des personnes (numéros NISS uniques) ou des emplois qui ont été occupés à un moment ou à un autre dans le courant du trimestre avec soumission à la cotisation ordinaire de solidarité due par l'employeur dans le cadre de l'emploi d'étudiants sous contrat d'occupation étudiant. Ce chiffre surestime donc considérablement l'emploi (moyen annuel) d'étudiants, puisque l'occupation moyenne est seulement de 8 jours. Dans l'EFT, dans le cadre de laquelle les données sont collectées de manière continue (uniforme) durant les 52 semaines de l'année, la probabilité d'appréhender le contrat de courte durée d'un étudiant quelconque n'est que de 8/220^e. L'EFT calcule correctement la contribution des étudiants à l'emploi (ou au taux d'emploi) moyen annuel.

Prenons l'exemple du 3^e trimestre 2014 : selon l'ONSS, sur le nombre d'étudiants total (876 656), un peu moins de 363 000 ont travaillé pendant l'été, le nombre moyen de jours prestés s'élevant à 17. En tenant compte du nombre limité de jours prestés ($17/220 = 0,08$ par an), les prestations annuelles moyennes s'élèvent à 28 000, c'est-à-dire un peu moins que dans l'EFT. Cette enquête englobe également les contrats de travail ordinaire conclus avec des étudiants (qui n'entrent pas dans le champ d'application de la cotisation de solidarité de l'ONSS) et éventuellement le travail au noir. Une distinction doit donc être faite entre la part moyenne des étudiants en emploi (+/- 5 %) et la proportion des étudiants qui ont travaillé un moment ou à un autre (41 %).

La comparaison européenne effectuée dans l'EFT doit également être interprétée avec prudence : pour le taux d'emploi, il est primordial de savoir si les emplois d'étudiants sont concentrés durant les mois d'été ou exercés sur une base hebdomadaire toute l'année durant. Ainsi, les étudiants qui prestent 184 heures de travail sur base annuelle dans le cadre d'un contrat de 4 h par semaine (pratique très courante aux Pays-Bas) et les étudiants qui prestent également 184 heures pendant les vacances scolaires (très courant en Belgique) seront recensés différemment dans l'EFT. Quelle que soit la semaine pendant laquelle il est interrogé dans le cadre de l'EFT, l'étudiant sous contrat annuel de 4 h par semaine répondra invariablement qu'il travaille et vaudra donc comme 1 personne en emploi, tandis que l'étudiant qui effectue la même prestation pendant un mois d'été n'a que 5 chances sur 52 d'être questionné au moment de son activité et il n'équivaut donc qu'à 0,10 personne en emploi dans l'EFT.

⁸ Les jobs d'étudiants sont souvent la première expérience de travail des jeunes. Lorsque des chiffres plus précis sur le travail des étudiants peuvent être repris dans l'évaluation globale, il est plus facile d'appréhender l'influence de celui-ci sur le taux d'emploi. Depuis 2012, les étudiants peuvent être employés 50 jours, répartis sur l'ensemble de l'année calendrier, avec cotisation de solidarité à la sécurité sociale. La déclaration Dimona permet de contrôler le respect de ce critère. En outre, les statistiques de l'ONSS sur l'emploi des étudiants ont été enrichies depuis 2012 par des données en provenance de l'ONSSAPL, ce qui permettra déjà de disposer de chiffres plus précis. En outre, le système « Student at work » a également été instauré. Celui-ci permet tant à l'étudiant qu'aux employeurs de consulter le nombre de jours prestés par l'étudiant.

Tableau 3-1 : Travail des étudiants (EFT et ONSS/ONSSAPL)

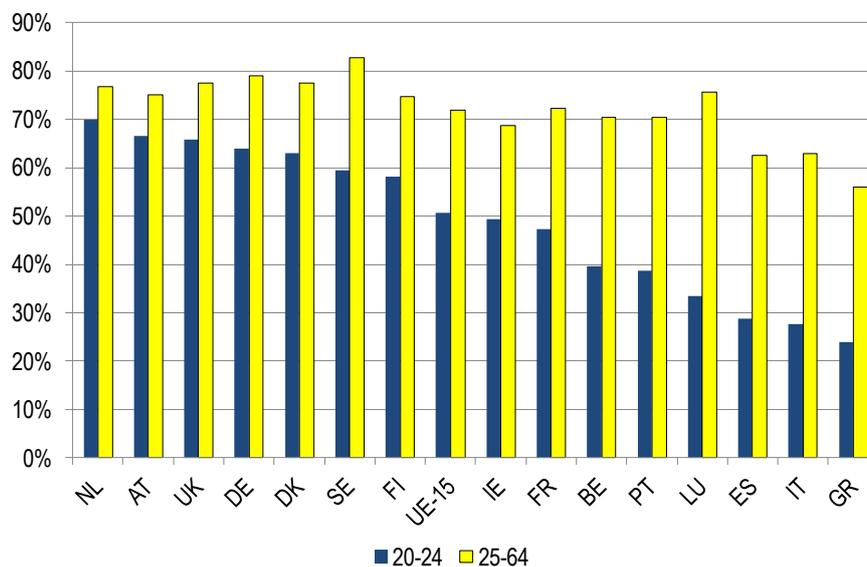
Données EFT	Etudiants en emploi	Total étudiants	Etudiants en emploi
2014/1	24.654	901.520	3%
2014/2	18.075	908.294	2%
2014/3	40.468	876.656	5%
2014/4	24.651	885.572	3%
Moyenne	26.962	893.010	3%

Données ONSS	Jours prestés (en milliers)	Etudiants en emploi	Jours/étudiant en emploi	Jobs d'étudiant	Etudiants en emploi (en % du total des étudiants)
2014/1	1.138	158.629	7	177.643	18%
2014/2	1.678	217.655	8	251.730	24%
2014/3	6.152	362.855	17	452.685	41%
2014/4	1.399	183.219	8	207.389	21%
Moyenne	2.592	230.590	10	272.362	26%

Sources : EFT et ONSS

Afin d'éviter, autant que possible, que les jeunes étudiants soient pris en compte dans l'analyse, on peut exclure les jeunes âgés de 15 à 19 ans et définir ainsi un nouveau groupe de jeunes qui sont alors ceux compris entre 20 et 24 ans. Le graphique ci-dessous compare le taux d'emploi de ce groupe à celui des adultes (25-64 ans).

Graphique 3-3 : Taux d'emploi des jeunes (20-24 ans) et des adultes (25-64 ans) dans l'UE-15 en 2014



Sources : Eurostat, EFT et calculs propres du secrétariat

Bien que l'écart soit plus faible que lorsqu'on considère les jeunes âgés de 15 à 24 ans, le taux d'emploi des jeunes âgés de 20 à 24 ans reste en Belgique inférieur à la moyenne européenne (40 % contre 51 %). Le rapport entre l'emploi des adultes (25-64 ans) et des jeunes (20-24 ans) reste également plus élevé que la moyenne de l'UE-15 (1,8 contre 1,4). Ce rapport est plus élevé seulement au Portugal, au Luxembourg, en Espagne, en Italie et en Grèce.

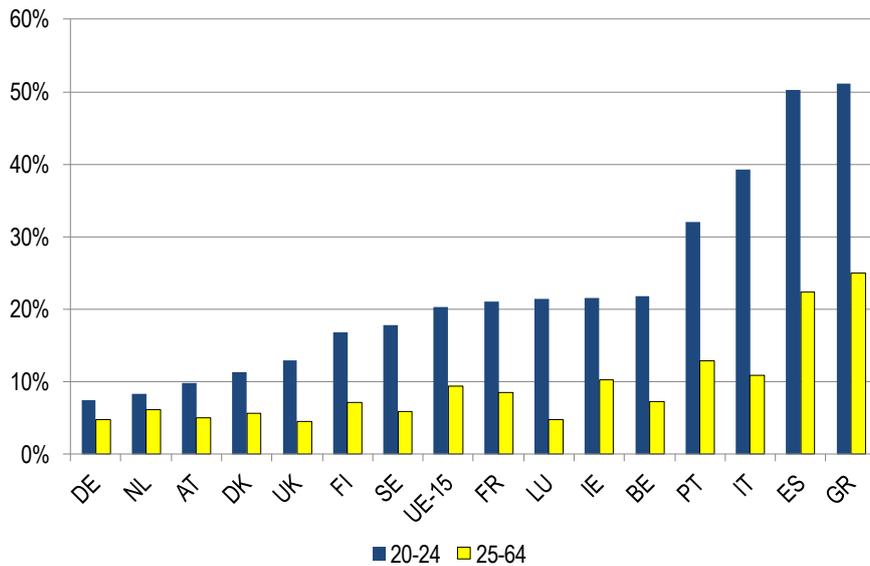
3.2.2 Le taux de chômage

La baisse du taux d'emploi des jeunes est toutefois plus inquiétante lorsqu'elle résulte d'une augmentation du taux de chômage. Le chômage des jeunes au sein de l'UE reste élevé. Tous les pays de l'UE-15 sont caractérisés par un taux de chômage plus important chez les jeunes (20-24 ans) que chez les adultes (25-64 ans). La position relative des jeunes est la plus défavorable au Luxembourg et en Italie, où le taux de chômage des jeunes est 4,5 et 3,6 fois plus élevé que celui des adultes et en Suède et en Belgique où ce rapport est de 3. Dans l'UE-15, ce rapport s'élève à 2,2. Le taux de chômage des adultes en Belgique (7 %) est inférieur à la moyenne de l'UE-15 (9 %), mais l'inverse s'applique en ce qui concerne le chômage des jeunes Belges (22 % contre 20 %). On observe en outre des écarts considérables entre les différents États membres : l'Espagne et la Grèce font face à un chômage des jeunes de plus de 50 %, tandis que le taux est inférieur à 10 % en Allemagne et aux Pays-Bas.

Afin de mettre fin à la croissance du chômage des jeunes au sein de l'Union européenne, la stratégie Garantie pour la jeunesse a été mise en place en avril 2013. L'objectif est que tous les jeunes de moins de 25 ans qui ne suivent plus de formation ou sont au chômage depuis au moins 4 mois reçoivent une offre de qualité et concrète qui doit consister en un emploi, un stage ou une formation continue et être adaptée aux besoins et à la situation de chacun. Le bon fonctionnement de la stratégie Garantie pour la jeunesse nécessite une étroite coopération au sein des États membres entre l'ensemble des parties concernées (pouvoirs publics, établissements d'enseignement et de formation, monde des affaires, partenaires sociaux, ...). Avec le soutien, entre autres, du Fonds social européen, chaque État membre de l'UE développe son propre plan national de mise en œuvre de la garantie pour la jeunesse, qui est intégré dans la politique nationale pour l'emploi. Dans ce plan, chaque pays définit les mesures à prendre pour mettre en œuvre la garantie pour la jeunesse, les modalités de financement, les moyens d'évaluation des progrès accomplis ainsi que les rôles respectifs des autorités publiques et des autres organisations⁹. La coopération entre l'ensemble des parties concernées est renforcée et étendue grâce à l'adoption du code de conduite sur le partenariat qui encadre et régit la participation pleine et entière des autorités locales, partenaires sociaux et autres parties prenantes à toutes les étapes de la programmation, mise en œuvre et suivi des fonds structurels.

⁹ COMMISSION EUROPÉENNE, 11 août 2014, Youth Guarantee, via l'adresse web : <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079>.

Graphique 3-4 : Taux de chômage des jeunes (20-24 ans) et des adultes (25-64 ans) dans les pays de l'UE-15 en 2014



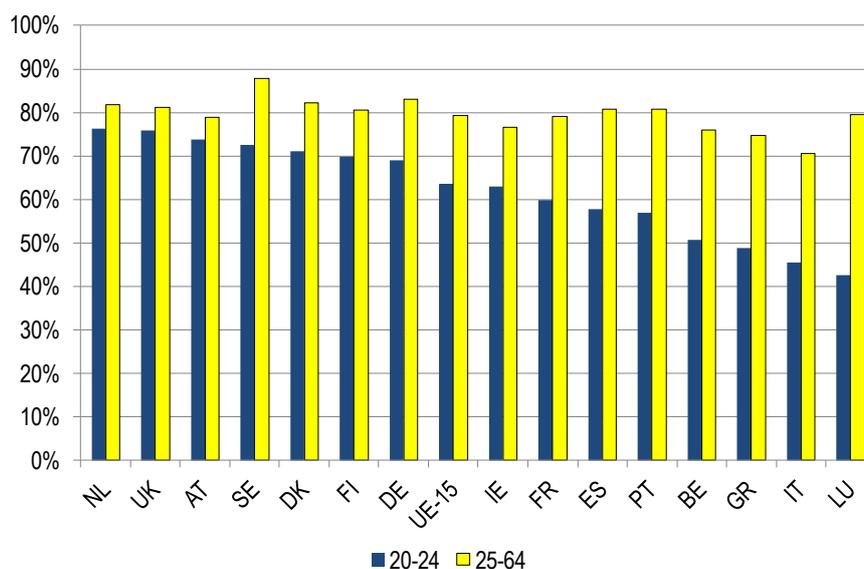
Sources : Eurostat, EFT et calculs propres du secrétariat

3.2.3 Taux d'activité

Le taux d'emploi est à la fois fonction du taux d'activité et du taux de chômage. Une amélioration du taux d'emploi peut donc passer par un taux de chômage constant mais une plus grande participation de la population en âge de travailler au marché du travail comme par une baisse du taux de chômage. De même, une amélioration du taux d'activité peut provoquer une amélioration du taux d'emploi plus ou moins importante en fonction de la répartition des nouveaux entrants sur le marché du travail entre l'emploi et le chômage.

Le taux d'activité des jeunes Belges (20-24 ans) est parmi les plus faibles de l'UE-15 (51 % par rapport à une moyenne de 64 %). Seuls la Grèce, l'Italie et le Luxembourg (43 %) présentent un taux d'activité inférieur. Ce faible taux d'activité est le résultat conjoint de la combinaison entre la participation élevée des jeunes aux études supérieures, le faible développement de l'enseignement en alternance et l'importance du retard scolaire.

Graphique 3-5 : Taux d'activité des jeunes (20-24 ans) et des adultes (25-64 ans) dans les pays de l'UE-15 en 2014



Sources : Eurostat, EFT et calculs propres du secrétariat

3.3 Tendances régionales

Derrière les taux d'emploi, d'activité et de chômage des jeunes Belges apparaissent, comme dans chaque pays, des situations régionales très différentes (Tableau 3-2). Les taux d'activité des jeunes (15-24 ans) selon les 3 régions présentent une certaine homogénéité étant donné qu'ils ne varient pas de plus de 4 points de pourcent par rapport à la moyenne nationale. Par contre, les taux de chômage et les taux d'emploi régionaux varient de façon beaucoup plus sensible par rapport à la moyenne nationale. Il existe donc une grande différence régionale dans la répartition entre emploi et chômage des nouveaux entrants sur le marché du travail.

Tableau 3-2 : Taux d'emploi, d'activité et de chômage des jeunes (15-24 ans), Belgique et ventilation régionale, en 2014

	Belgique	Bruxelles	Flandre	Wallonie
Taux d'emploi	23,2%	15,9%	27,0%	19,0%
Taux de chômage	23,2%	39,5%	16,1%	32,1%
Taux d'activité	30,2%	26,2%	32,2%	28,1%

Source : Eurostat

Ce résultat est confirmé par l'analyse des taux d'emploi des jeunes (15-24 ans) et des jeunes non étudiants au niveau régional (Tableau 3-3). Effectivement, la plus grande variation régionale relative se situe au niveau des taux d'emploi des jeunes non étudiants. À ce niveau, la Flandre présente un des meilleurs taux européens avec le Danemark, les Pays-Bas et l'Autriche (84,9 %), alors que la Wallonie et Bruxelles occupent les dernières places, avec l'Italie (45,8 %) et la Grèce (36,5 %) ¹⁰.

¹⁰ Données concernant l'année 2012. Les données pour 2013 et 2014 ne sont pas encore disponibles.

Tableau 3-3 : Taux d'emploi des jeunes et des jeunes non étudiants (15-24 ans), en 2014

	Belgique	Bruxelles	Flandre	Wallonie
Jeunes (15-24ans)	23,2%	15,9%	27,0%	19,0%
Jeunes non étudiants (15-24 ans)	65,3%	47,9%	73,8%	55,4%

Sources : EFT, Steunpunt WSE.

La comparaison des taux de chômage des jeunes (15-24 ans) et du taux de chômage des adultes (25 et plus) montre que derrière des différences régionales de niveau très importantes, la situation relative des jeunes est identiquement défavorable dans les trois Régions du pays. Effectivement, le taux de chômage des jeunes est, dans toutes les Régions, au moins deux fois supérieur au taux de chômage des adultes, et en Flandre même presque quatre fois supérieur.

Tableau 3-4 : Taux de chômage des 15-24 ans et des adultes de 25 ans et plus, Belgique et ventilation régionale, 2014

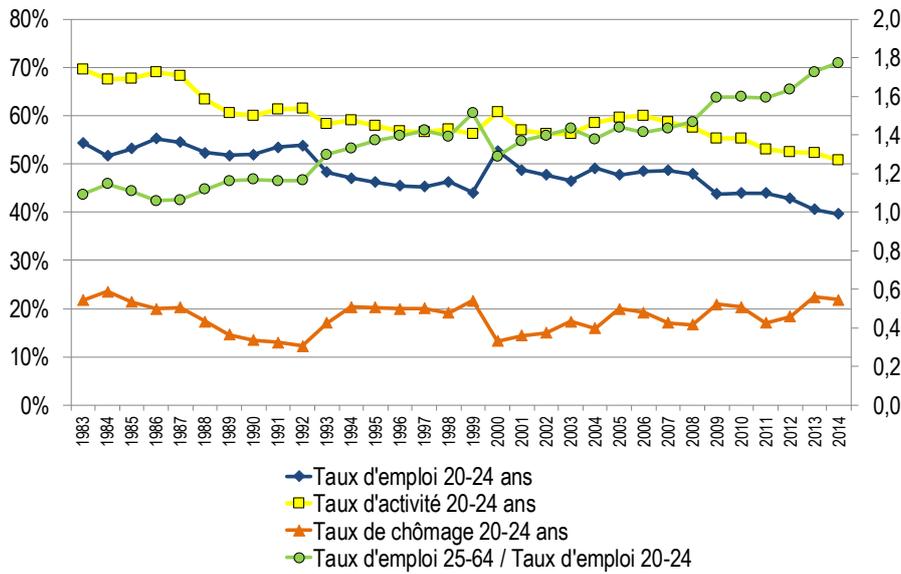
	Belgique	Bruxelles	Flandre	Wallonie
15-24 ans (a)	23,2%	39,5%	16,1%	32,1%
25 ans et plus (b)	7,2%	16,7%	4,1%	10,0%
Rapport (a/b)	3,2	2,4	3,9	3,2

Sources : Eurostat ; calculs propres du secrétariat

3.4 *Évolution depuis 1983*

Depuis 30 ans, le taux d'emploi des jeunes (20-24 ans) suit une tendance à la baisse, passant de 54,4 % en 1983 à 39,6 % en 2014. Durant la période 1983-1992, cette baisse s'explique par la baisse du taux d'activité qui n'est qu'insuffisamment compensée par la baisse du taux de chômage. A partir du début des années 2000, le taux d'activité des jeunes se stabilise, mais le taux d'emploi continue à diminuer en raison d'une hausse du taux de chômage. Par rapport au taux d'emploi des adultes (25-64 ans), la situation des jeunes ne fait que se dégrader sur toute la période : en 1983, le taux d'emploi des adultes était 1,1 fois plus élevé que celui des jeunes. En 2014, le rapport est de 1,77.

Graphique 3-6 : Taux d'emploi, taux de chômage et taux d'activité des jeunes (20-24 ans), et rapport entre le taux d'emploi des jeunes (20-24 ans) et des adultes (25-64 ans) en Belgique entre 1983 et 2014

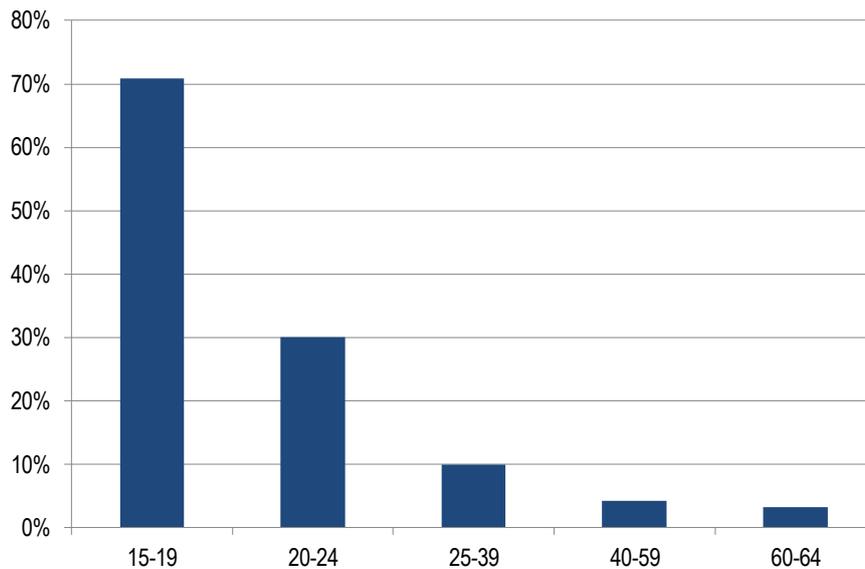


Source : Eurostat, EFT ; calculs propres du secrétariat

3.5 L'impact de la conjoncture sur la situation des jeunes sur le marché du travail

Les jeunes sont plus sensibles que les autres travailleurs aux variations conjoncturelles, et ce pour plusieurs raisons. Durant une période de crise, où le marché du travail se contracte, les jeunes qui se présentent en cohorte à la fin de leurs études subissent de plein fouet le ralentissement des engagements. Les entreprises qui continuent à engager sont plus sélectives et les jeunes sans expérience professionnelle et de recherche d'emploi peuvent se retrouver pénalisés. D'autre part, les jeunes en emploi sont souvent les premiers concernés par les mesures de licenciement du fait de leur faible ancienneté, de leur expérience relativement moins importante et de leur plus grande probabilité à avoir été engagés avec un contrat temporaire. Le Graphique 3-7 montre qu'en 2014, pas moins de 71 % des salariés de 15 à 19 ans avaient un emploi temporaire en Belgique. Par rapport à 2013, ce pourcentage est resté relativement constant tout comme le pourcentage des autres catégories d'âge. Tant le nombre de salariés que le nombre de salariés ayant un emploi temporaire est resté constant dans la catégorie des 15-19 ans.

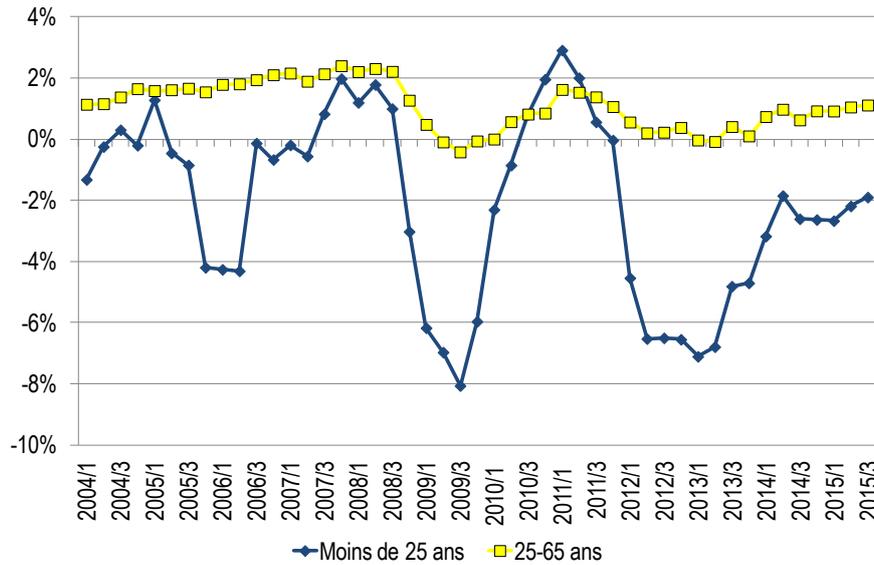
Graphique 3-7 : Pourcentage des salariés en emploi temporaire en Belgique en 2014 (ventilation par âge)



Source : Eurostat, EFT ; calculs propres du secrétariat

La grande récession de 2008 a montré avec acuité à quel point la conjoncture influence la trajectoire des jeunes à leur sortie de l'enseignement. Au niveau de l'emploi, les derniers chiffres publiés par l'ONSS montrent combien le dernier trimestre 2008, l'entièreté de l'année 2009 et les deux premiers trimestres 2010 ont été marqués par une diminution du nombre absolu de jeunes travailleurs. Le nombre est systématiquement comparé au nombre de salariés au cours du même trimestre de l'année précédente. Ce n'est qu'à partir du troisième trimestre 2010 que l'emploi des jeunes cesse de diminuer (en comparaison avec le troisième trimestre de 2009), mais la croissance est de nouveau moindre à partir du premier trimestre de 2011 et le nombre de jeunes travailleurs diminue à nouveau à partir de 2012. En 2014, le nombre de jeunes travailleurs continue à diminuer mais de manière moins importante qu'en 2013 pour à nouveau augmenter début 2015. Chez les adultes, on observe beaucoup moins de variations, un recul de l'emploi n'ayant été observé – faiblement du reste – qu'en 2009 et au deuxième trimestre de 2013. Une baisse du nombre total de travailleurs va de pair avec une diminution du volume de travail exprimé en équivalents temps plein. Le volume de travail diminue toutefois plus fort que le nombre de travailleurs, notamment parce que les travailleurs mis au chômage temporaire pour des raisons économiques sont toujours liés par un contrat de travail et repris dans le nombre de travailleurs mais pas dans le volume de travail.

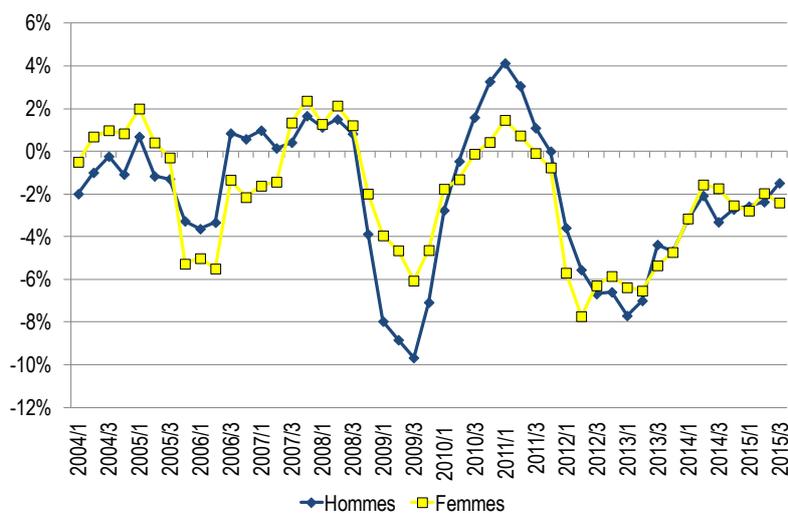
Graphique 3-8 : Évolution du nombre de travailleurs, ventilation par âge (taux de croissance par rapport au même trimestre de l'année précédente)



Sources : ONSS ; calculs propres du secrétariat

La ventilation hommes/femmes fait apparaître que les jeunes hommes sont plus touchés que les jeunes femmes par la diminution de 2009. En effet, ce sont les secteurs de l'industrie et du travail temporaire qui ont été le plus touchés par cette diminution du nombre de travailleurs. On observe cependant que le taux de croissance de l'emploi des jeunes hommes est redevenu positif au troisième trimestre 2010, ce qui n'était pas encore tout à fait le cas pour les jeunes femmes. A partir du quatrième trimestre, la croissance est également redevenue légèrement positive pour les jeunes femmes. Cette croissance est toutefois très limitée et elle redevient négative à partir du deuxième semestre de 2011. Chez les hommes, la croissance est négative à partir de 2012. Entre 2012 et le troisième trimestre de 2014, la croissance négative est pratiquement identique chez les hommes et les femmes. En 2015, le nombre de travailleurs de moins de 25 ans croît à nouveau légèrement.

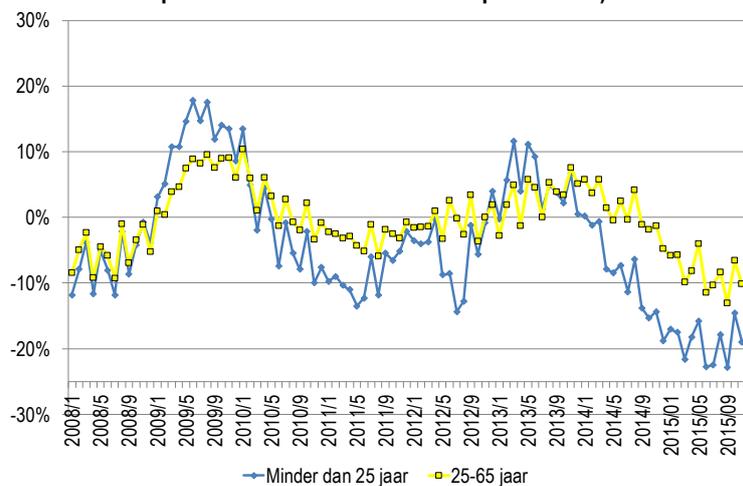
Graphique 3-9 : Évolution du nombre de travailleurs de moins de 25 ans, ventilation hommes-femmes (taux de croissance par rapport au même trimestre de l'année précédente)



Sources : ONSS ; calculs propres du secrétariat

Si l'on examine le nombre de chômeurs complets indemnisés par l'ONEM, on observe que la diminution du nombre de chômeurs complets indemnisés ralentit déjà de façon perceptible fin 2008 (par rapport à 2007). Dès janvier 2009, le nombre absolu de chômeurs complets indemnisés par l'ONEM est à nouveau en augmentation (par rapport à janvier 2008). Ce n'est qu'à partir de la deuxième moitié de l'année 2010 que le nombre de chômeurs complets indemnisés est à nouveau en baisse. Néanmoins, à partir de la deuxième moitié de 2011, on observe chez les jeunes une nouvelle augmentation des chômeurs complets (par rapport à la même période en 2010). À partir d'avril 2012, ce chiffre se replie à nouveau avant de repartir à la hausse fin 2012. Cette évolution est globale, mais elle est plus marquée pour les jeunes (moins de 25 ans) que pour les adultes (25-65 ans). En particulier durant la période 2011-quatrième trimestre 2014, le nombre total de chômeurs complets indemnisés par l'ONEM présente moins de fluctuations chez les adultes. Depuis la fin 2013, le nombre de jeunes chômeurs complets est à nouveau en baisse et ce, particulièrement pour les moins de 25 ans.

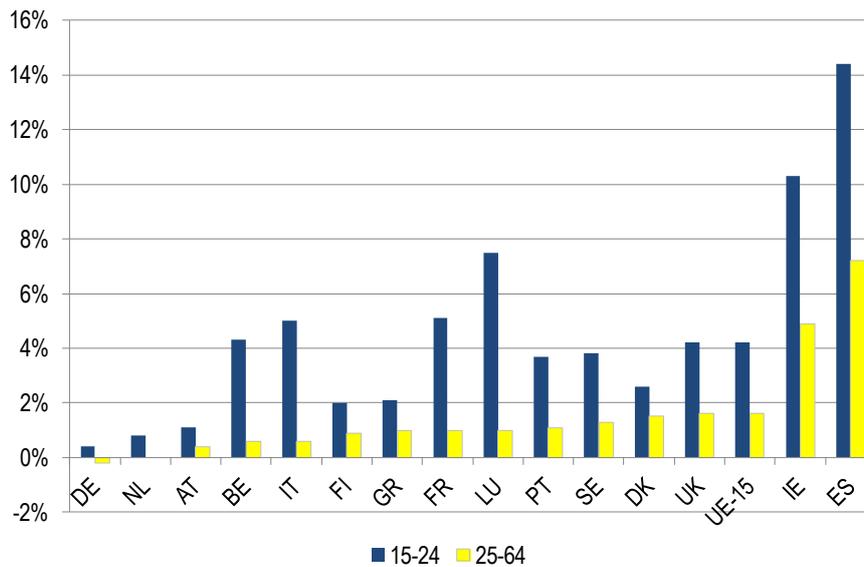
Graphique 3-10 : Évolution du nombre de chômeurs complets indemnisés par l'ONEM (taux de croissance par rapport au même mois de l'année précédente)



Source : ONEM ; calculs propres du secrétariat

Afin d'examiner l'impact de la récession sur le taux de chômage chez les jeunes et les adultes, on compare le taux de chômage en Europe avant et après le début de la récession fin 2008. On observe que le taux de chômage a augmenté dans tous les pays de l'UE entre le premier trimestre de 2008 et le premier trimestre de 2009 et que la hausse du taux de chômage des jeunes (15-24 ans) est systématiquement plus importante que celle du taux de chômage des adultes (25-64 ans). En comparaison avec les autres pays européens, la Belgique présente à la fois l'une des plus faibles augmentations du taux de chômage des adultes (25-64) et l'une des plus fortes augmentations du taux de chômage des jeunes (15-24) entre le 1er trimestre 2008 et le 1er trimestre 2009 (respectivement 0,6 % et 4,3 %).

Graphique 3-11 : Evolution du taux de chômage entre le 1er trimestre 2008 et le 1er trimestre 2009



Source : Eurostat, EFT ; calculs propres du secrétariat

3.6 La dynamique de l'insertion des jeunes sur le marché du travail

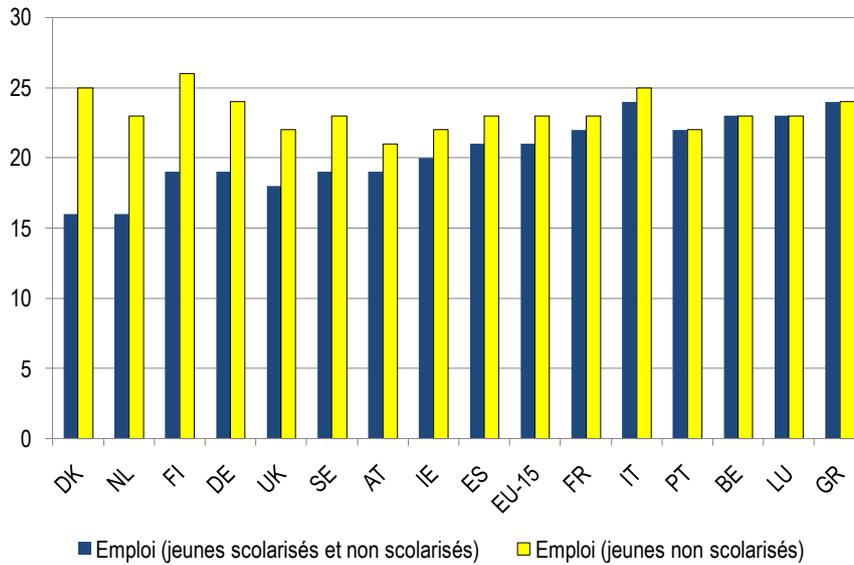
Avant d'aborder la dynamique de l'insertion des jeunes sur le marché du travail, il convient de souligner que les graphiques ci-dessous (Graphique 3-12 jusqu'au Graphique 3-16 inclus) portent sur l'année 2007¹¹. Les données sont issues du rapport de 2009 du Conseil supérieur de l'emploi et, puisqu'il s'agit de données provenant d'une demande ad hoc adressée à Eurostat, il n'existe pas actuellement de chiffres plus récents.

Du fait que les jeunes belges combinent peu travail et étude, le premier emploi à la sortie du système scolaire correspond souvent à la première expérience de travail¹². Le Graphique 3-12 montre en effet que l'âge moyen d'entrée sur le marché du travail (âge à partir duquel la moitié de la population est en emploi) est identique pour les jeunes non étudiants et pour l'ensemble des jeunes (étudiants ou non). Au Danemark, aux Pays-Bas, en Finlande et en Allemagne, l'écart entre les deux groupes est supérieur à 5 ans.

¹¹ Ces données proviennent d'une demande ad hoc adressée à Eurostat concernant le rapport de 2009 du Conseil supérieur de l'emploi. Il n'existe actuellement pas de chiffres plus récents.

¹² Il convient de souligner à cet égard que de nombreux éléments différents peuvent influencer la dynamique de l'entrée des jeunes sur le marché du travail. Ainsi, l'expérience professionnelle, mais aussi les stages, peuvent avoir un impact sur le fait de trouver un emploi. Les jeunes passent parfois à côté d'un emploi par manque d'expérience. Les systèmes d'enseignement en alternance peuvent constituer une solution.

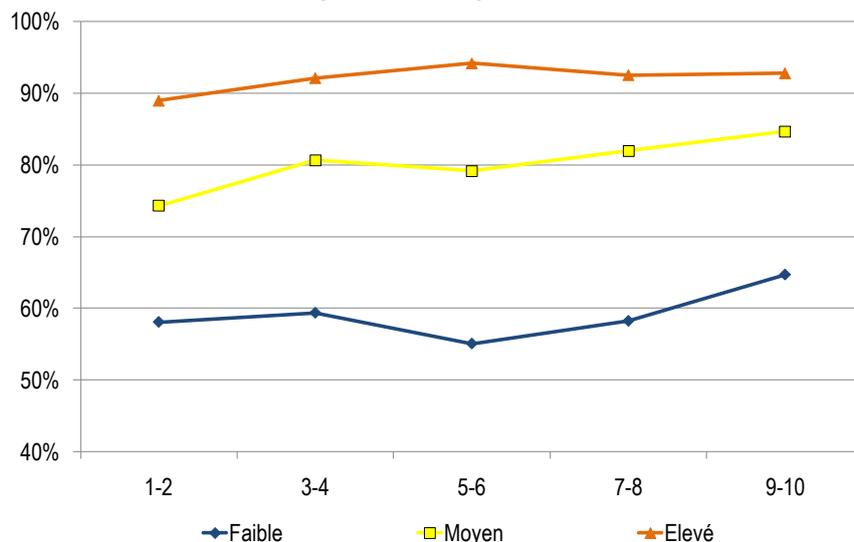
Graphique 3-12 : Âge moyen d'entrée sur le marché du travail en Belgique et dans l'UE-15 en 2007 (âge à partir duquel la moitié de la population est en emploi)



Source : Conseil supérieur de l'emploi 2009 (données Eurostat, EFT)

La qualification joue un rôle très important dans l'insertion des jeunes sur le marché du travail. Le Graphique 3-13, qui est également issu de rapport du Conseil supérieur de l'emploi de 2009, montre le taux d'emploi X années après l'obtention du diplôme le plus élevé en Belgique en 2007, ventilé par niveau de qualification. Etant donné qu'il n'est pas possible de terminer les études supérieures avant d'avoir atteint l'âge de 21 ans, voire plusieurs années plus tard pour certaines études universitaires, le groupe des « jeunes » a été élargi aux 15-39 ans. En pratique, cet élargissement ne concerne pratiquement que les personnes hautement qualifiées.

Graphique 3-13 : Taux d'emploi X années après l'obtention du diplôme le plus élevé en Belgique en 2007. Ventilation par niveau de qualification



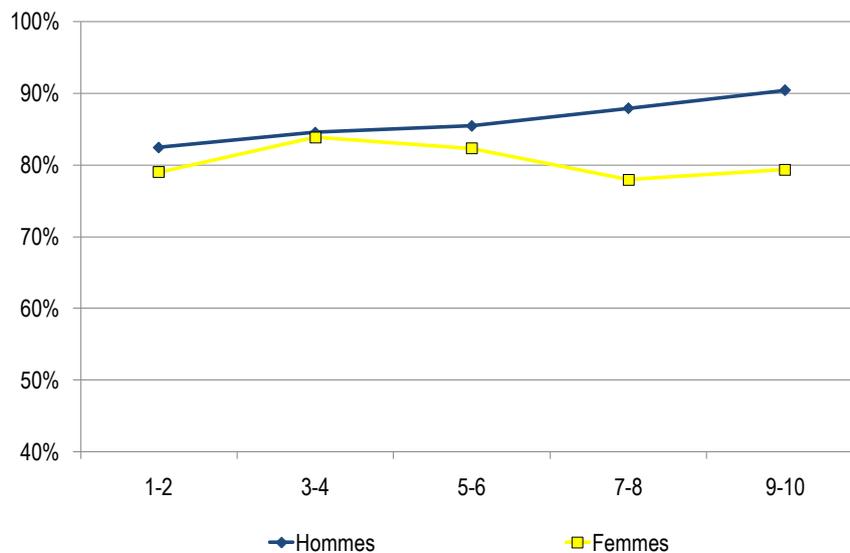
Source : Conseil supérieur de l'emploi 2009 (données Eurostat, EFT)

Dans les deux années qui suivent l'obtention du diplôme le plus élevé, près de 90 % des jeunes hautement qualifiés sont en emploi. Par comparaison, les jeunes moyennement et faiblement qualifiés sont respectivement 74 % et 58 % à avoir trouvé un emploi. Il est à noter que les jeunes sortant du système scolaire sans diplôme ne sont pas repris dans cette analyse. Ces différences entre niveaux de qualification persistent, bien qu'en se réduisant, tout au long des 10 ans qui suivent l'obtention du diplôme.

En ce qui concerne les peu qualifiés, le taux d'emploi n'augmente significativement qu'à partir de la cinquième et sixième année suivant l'obtention du diplôme, ce qui signifie qu'une proportion importante des peu qualifiés doit attendre un long moment avant de trouver un emploi. D'après une étude réalisée pour la Fondation Roi Baudouin, le fait qu'il faille un certain délai avant de trouver un emploi peut être un facteur de découragement pour ces jeunes, ce qui les éloigne encore davantage du marché du travail.

Tandis que le taux d'emploi des hommes ne cesse d'augmenter durant les 10 années qui suivent l'obtention du diplôme, celui des femmes baisse après 3-4 ans. On peut très certainement voir dans ces évolutions la persistance du traditionnel partage des rôles entre les hommes et les femmes : lorsque la famille s'agrandit, c'est le plus souvent la femme qui reste à la maison pour s'occuper des enfants. Le manque de places en structures d'accueil pour les enfants, mis en évidence par l'étude de la Fondation Roi Baudouin, n'est probablement pas pour rien dans le maintien de ce phénomène.

**Graphique 3-14 : Taux d'emploi X années après l'obtention du diplôme le plus élevé en Belgique en 2007.
Ventilation par genre**

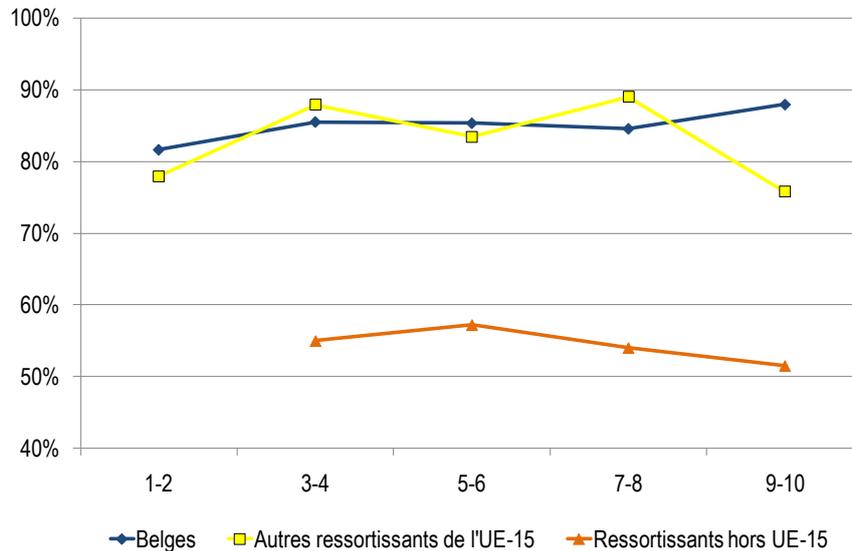


Source : Conseil supérieur de l'emploi 2009 (données Eurostat, EFT)

Les travaux du Consortium interuniversitaire sur l'immigration et l'intégration mettent en évidence une ethno-stratification du marché du travail, dans le sens où l'origine des travailleurs et de leurs parents influencent leur trajectoire professionnelle en augmentant ou en diminuant le risque qu'ils se retrouvent sans emploi ou qu'ils occupent des emplois précaires, peu valorisés et/ou peu rémunérés. Ces travaux soulignent également que l'acquisition de la nationalité belge n'est en rien une protection contre les discriminations et que les deuxièmes ou troisièmes générations connaissent plus de difficultés que leurs aînés ou que les primo arrivants à s'insérer sur le marché du travail.

Les jeunes n'échappent pas à ces constats, comme le montre le Graphique 3-15. La ventilation par nationalité fait en effet ressortir le fait que les jeunes belges et les jeunes étrangers ressortissants de l'UE-15 suivent une dynamique d'insertion relativement similaire. En revanche, les ressortissants de pays hors UE-15 connaissent, durant toute la période observée, un taux d'emploi sensiblement plus faible.

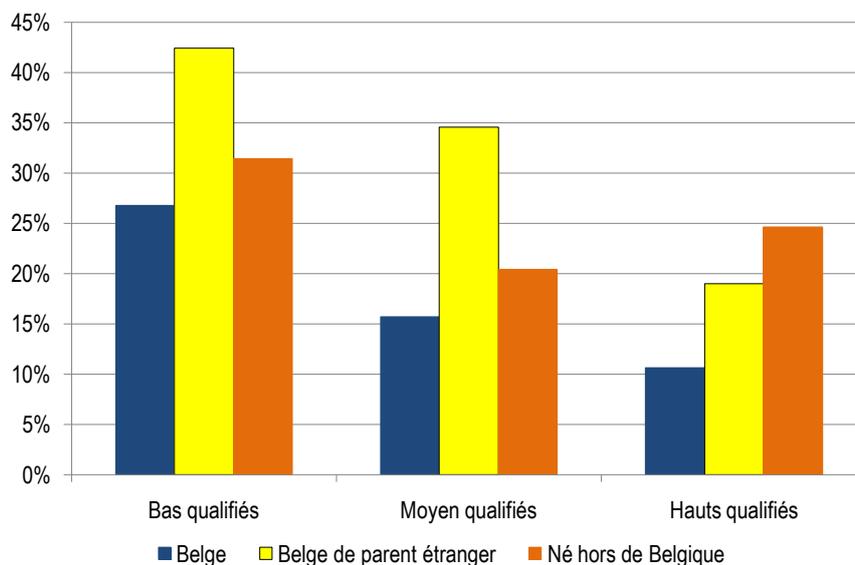
Graphique 3-15 : Taux d'emploi X années après l'obtention du diplôme le plus élevé en Belgique en 2007. Ventilation par nationalité



Source : Conseil supérieur de l'emploi 2009 (données Eurostat, EFT)

Comme le montre le graphique ci-dessous, l'origine des travailleurs influe sur l'insertion des jeunes quelque soit le niveau de diplôme.

Graphique 3-16: Taux de chômage des jeunes ventilé par niveau de qualification et d'origine en Belgique en 2007



Source : Eurostat, EFT

4 Evaluation de l'obligation relative aux premiers emplois

Dans cette section, nous examinons dans quelle mesure l'obligation individuelle et l'obligation globale ont été respectées. Nous analysons également la répartition des jeunes travailleurs en fonction de leur sexe, de leur âge et du type de réduction de cotisation patronale dont ils bénéficient.

4.1 Evaluation de l'obligation individuelle

L'obligation individuelle de premier emploi consiste, pour les employeurs qui occupent plus de 50 travailleurs (en ETP), à employer une certaine part de jeunes dans leur entreprise.

Pour le secteur privé, cette part doit être supérieure ou égale à 3 % (ratio basé sur les effectifs en ETP). Certaines commissions paritaires sont néanmoins exemptées sur la base des CCT groupes à risque¹³. En ce qui concerne le secteur marchand social et le secteur public, la part des jeunes occupés doit être supérieure ou égale à 1,5 %, sauf pour l'autorité fédérale, qui doit également occuper au moins 3 % de jeunes. Le secteur de l'enseignement est complètement exempté.

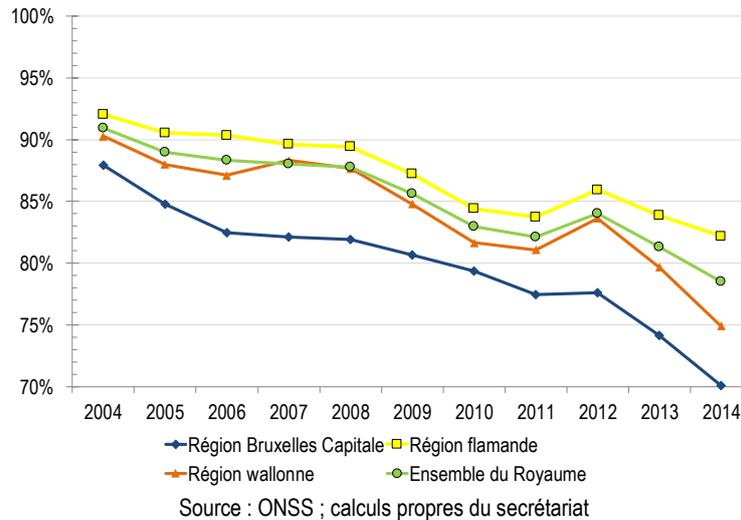
Les jeunes pris en compte pour établir si l'obligation individuelle d'embauche a été remplie sont tous les travailleurs (qualifiés ou non qualifiés) pour lesquels l'employeur verse une ou plusieurs cotisations de sécurité sociale et ceci jusqu'au jour de leur 26^e anniversaire (inclus). Elle ne concerne donc pas uniquement les « nouveaux » jeunes travailleurs embauchés sous conventions de premier emploi, mais aussi les jeunes travailleurs déjà en fonction.

4.1.1 Secteur privé

Le Graphique 4-1 présente, pour le secteur privé (hors commissions paritaires exemptées), la proportion d'entreprises de plus de 50 travailleurs qui occupent au moins 3 % de jeunes durant la période 2004-2014. À chaque fois, la situation est celle du deuxième trimestre.

¹³ Pour la période 2011-2014, les commissions paritaires suivantes ont été exemptées : 120-00 et 214-00 (industrie textile et bonneterie), 118-00 et 220-00 (industrie alimentaire), 126-00 (ameublement et industrie transformatrice du bois), 129-00 (production des pâtes, papiers et cartons), 140-01 (autobus et autocars), 140-02 (taxis) et 140-03 (transport routier et logistique pour le compte de tiers). Pour la période 2014-2015, deux commissions paritaires supplémentaires ont été exemptées : 124-00 (construction) et 327.01 (entreprises de travail adapté). Ces commissions paritaires sont également exemptées de l'obligation globale (au moins 4 % de jeunes en service pour l'ensemble des entreprises).

Graphique 4-1 : Proportion d'entreprises de plus de 50 travailleurs occupant au moins 3 % de jeunes. Secteur privé (hors commissions paritaires exemptées). Situation au 2^e trimestre.



Dans les trois Régions, la proportion d'entreprises occupant au moins 3 % de jeunes diminue de manière continue au cours de la période 2004-2014 hormis une courte remontée en 2012. Elle recule d'environ 10 points de pourcent, mais reste toutefois supérieure à 70 % pour l'ensemble des Régions. Bien que l'on n'observe pas de grandes différences entre les Régions, on constate tout de même que, durant toute la période, la proportion est inférieure et recule plus nettement dans la Région de Bruxelles-Capitale. Cette tendance à la baisse du nombre d'entreprises occupant au moins 3 % de jeunes pourrait être en partie liée à la diminution du nombre de jeunes travailleurs entre 2004 et 2006, en 2009-2010 et en 2012-2013 (voir Graphique 3-8).

Les tableaux suivants donnent le détail par branche d'activité. La nomenclature utilisée est la NACE 2003 pour les années 2004 et 2005 (Tableau 4-1) et la NACE 2008 (Tableau 4-2) pour les années 2006, 2009, 2013 et 2014. Pour 2014, nous constatons que dans la majorité des branches d'activité (rubriques NACE jusqu'à deux chiffres), plus de 80 % des entreprises emploient au moins 3 % de jeunes. Aucune différence excessive n'est perceptible entre les branches d'activité. En 2014, la proportion d'entreprises occupant au moins 3 % de jeunes était de 100 % dans 21 des 69 branches d'activité. Les différences entre années sont également déterminées par le nombre d'entreprises de plus de 50 travailleurs. Dans certains secteurs, moins de 10 entreprises comptaient plus de 50 travailleurs, ce qui accroît les possibilités de grandes variations dans le pourcentage.

Tableau 4-1 : Obligation individuelle par branche d'activité (NACE 2003). Secteur privé. 2^e trimestre

NACE 2003	Nombre d'entreprises de plus de 50 travailleurs		% d'entreprises qui emploient au moins 3% de jeunes	
	2004	2005	2004	2005
01: Agriculture, chasse et services annexes	30	30	96,7%	100,0%
14: Autres industries extractives	10	10	80,0%	80,0%
15: Industries alimentaires	277	277	96,0%	94,6%
16: Industrie du tabac	9	8	88,9%	100,0%
17: Industrie textile	135	128	87,4%	82,0%
18: Industrie de l'habillement et des fourrures	24	26	75,0%	76,9%
19: Industrie du cuir et de la chaussure	4	4	75,0%	75,0%
20: Travail du bois et fabrication d'articles en bois, liège, vannerie ou sparterie, à l'exclusion des meubles	37	33	100,0%	100,0%
21: Fabrication de pâte à papier et d'articles en papier	53	53	92,5%	96,2%
22: Edition, imprimerie, reproduction	103	107	90,3%	86,9%
23: Cokéfaction, raffinage et industries nucléaires	10	11	80,0%	90,9%
24: Fabrication de produits chimiques	184	181	89,7%	84,5%
25: Fabrication de produits en caoutchouc et en matières plastiques	108	106	95,4%	87,7%
26: Fabrication d'autres produits minéraux ou métalliques	110	112	89,1%	85,7%
27: Métallurgie	58	59	93,1%	89,8%
28: Travail des métaux	214	219	89,7%	89,5%
29: Fabrication de machines et équipements	131	128	93,1%	90,6%
30: Fabrication de machines de bureau et de matériel informatique	2	3	100,0%	100,0%
31: Fabrication de machines et appareils électriques	53	49	86,8%	81,6%
32: Fabrication d'équipements de radio, télévision et communication	32	32	78,1%	65,6%
33: Fabrication d'instruments médicaux, de précision, d'optique et d'horlogerie	28	29	92,9%	89,7%
34: Construction et assemblage de véhicules automobiles, de remorques et semi-remorques	85	87	92,9%	93,1%
35: Fabrication d'autres matériels de transport	21	22	76,2%	81,8%
36: Fabrication de meubles, industries diverses	70	72	94,3%	90,3%
37: Récupération	9	11	100,0%	90,9%
40: Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'eau chaude	9	10	100,0%	100,0%
45: Construction	504	499	97,4%	97,6%
50: Commerce, entretien et réparation de véhicules automobiles et motocycles; réparation d'articles domestiques	109	113	98,2%	96,5%
51: Commerce de gros et intermédiaires du commerce, à l'exclusion du commerce en véhicules automobiles et motocycles	506	527	87,2%	85,6%
52: Commerce de détail, à l'exclusion du commerce de véhicules automobiles et motocycles; réparation d'articles domestiques	213	243	99,1%	97,5%
55: Hôtels et restaurants	151	160	100,0%	100,0%
60: Transports terrestres	242	256	82,2%	83,6%
61: Transports par eau	3	5	100,0%	100,0%
62: Transports aériens	10	9	90,0%	88,9%
63: Services auxiliaires des transports; agences de voyages	164	179	98,2%	97,8%
64: Postes et télécommunications	43	46	93,0%	84,8%
65: Intermédiation financière, à l'exclusion des assurances et des caisses de retraite	83	81	89,2%	84,0%
66: Assurances et caisses de retraite, à l'exclusion des assurances sociales obligatoires	48	49	85,4%	87,8%
67: Auxiliaires financiers et d'assurance	33	33	87,9%	81,8%
70: Activités immobilières	30	30	73,3%	83,3%
71: Location de machines et de matériel sans opérateur et d'autres biens mobiliers	23	20	100,0%	100,0%
72: Activités informatiques	138	141	86,2%	82,3%
73: Recherche et développement	29	27	96,6%	88,9%
74: Autres services fournis principalement aux entreprises	547	564	92,7%	91,5%
75: Administration publique	77	80	97,4%	96,3%
80: Education		3		33,3%
85: Santé et action sociale	27	51	55,6%	49,0%
90: Assainissement, voirie et gestion des déchets	25	29	96,0%	89,7%
91: Activités associatives diverses	80	81	80,0%	82,7%
92: Activités récréatives, culturelles et sportives	60	61	98,3%	96,7%
93: Autres services	29	27	89,7%	88,9%

Source : ONSS ; calculs propres du secrétariat

Tableau 4-2 : Obligation individuelle par branche d'activité (NACE 2008). Secteur privé. 2^e trimestre¹⁴

NACE 2008	Nombre d'entreprises de plus de 50 travailleurs				% d'entreprises qui emploient au moins 3% de jeunes			
	2006	2009	2013	2014	2006	2009	2013	2014
1: Culture et production animale, chasse et services annexes	26	32	45	50	96,2%	96,9%	95,6%	100,0%
8: Autres industries extractives	11	11	8	8	81,8%	72,7%	87,5%	100,0%
10: Industries alimentaires	259	266	279	281	92,7%	90,6%	90,7%	98,9%
11: Fabrication de boissons	23	21	21	21	91,3%	66,7%	95,2%	100,0%
12: Fabrication de produits à base de tabac	10	8	7	7	90,0%	87,5%	71,4%	100,0%
13: Fabrication de textiles	125	99	83	81	76,0%	71,7%	57,8%	84,0%
14: Industrie de l'habillement	23	19	12	10	78,3%	68,4%	75,0%	80,0%
16: Travail du bois et fabrication d'articles en bois et en liège, à	32	26	25	26	100,0%	96,2%	88,0%	100,0%
17: Industrie du papier et du carton	53	50	49	48	94,3%	84,0%	77,6%	95,8%
18: Imprimerie et reproduction d'enregistrements	70	68	56	47	85,7%	80,9%	62,5%	74,5%
20: Industrie chimique	144	140	138	137	82,6%	77,9%	77,5%	97,1%
21: Industrie pharmaceutique	38	37	32	33	78,9%	75,7%	71,9%	97,0%
22: Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	106	113	95	93	90,6%	86,7%	77,9%	91,4%
23: Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	115	111	102	96	87,8%	80,2%	78,4%	99,0%
24: Métallurgie	69	63	56	55	88,4%	74,6%	62,5%	87,3%
25: Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et	216	199	182	191	91,2%	84,9%	81,3%	93,2%
26: Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	47	49	40	38	72,3%	75,5%	70,0%	89,5%
27: Fabrication d'équipements électriques	51	48	40	38	78,4%	87,5%	72,5%	94,7%
28: Fabrication de machines et d'équipements n.c.a.	116	112	108	106	92,2%	91,1%	85,2%	98,1%
29: Construction et assemblage de véhicules automobiles, de	80	72	64	59	86,3%	88,9%	82,8%	94,9%
30: Fabrication d'autres matériels de transport	13	14	13	14	92,3%	85,7%	76,9%	92,9%
31: Fabrication de meubles	56	53	47	50	85,7%	86,8%	85,1%	92,0%
32: Autres industries manufacturières	23	22	20	22	87,0%	90,9%	75,0%	95,5%
33: Réparation et installation de machines et d'équipements	29	35	43	38	82,8%	94,3%	76,7%	92,1%
35: Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air	10	13	14	14	100,0%	100,0%	85,7%	100,0%
38: Collecte, traitement et élimination des déchets; récupération	29	28	31	32	89,7%	78,6%	74,2%	90,6%
41: Construction de bâtiments; promotion immobilière	211	194	180	179	99,1%	97,9%	93,9%	99,4%
42: Génie civil	113	116	131	126	97,3%	98,3%	97,7%	100,0%
43: Travaux de construction spécialisés	210	203	226	226	96,7%	96,1%	95,6%	98,7%
45: Commerce de gros et de détail et réparation véhicules automobiles	102	105	119	119	94,1%	94,3%	89,9%	95,0%
46: Commerce de gros, à l'exception des véhicules automobiles et des	543	582	578	558	85,8%	81,6%	68,9%	91,2%
47: Commerce de détail, à l'exception des véhicules automobiles et des	252	277	294	284	97,6%	96,8%	96,6%	99,3%
49: Transports terrestres et transport par conduites	250	255	242	233	80,0%	71,4%	64,0%	85,8%
51: Transports aériens	12	11	10	10	91,7%	100,0%	70,0%	80,0%
52: Entreposage et services auxiliaires des transports	170	187	189	188	95,9%	92,5%	86,8%	95,7%
53: Activités de poste et de courrier	11	11	10	12	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
55: Hébergement	71	76	75	72	100,0%	98,7%	97,3%	100,0%
56: Restauration	74	77	79	72	98,6%	96,1%	96,2%	98,6%
58: Édition	37	33	31	29	78,4%	81,8%	77,4%	100,0%
59: Production de films cinématographiques, de vidéo et de	16	17	15	14	100,0%	100,0%	93,3%	100,0%
60: Programmation et diffusion de programmes de radio et de télévision	8	9	4	5	100,0%	100,0%	75,0%	100,0%
61: Télécommunications	30	22	16	14	83,3%	68,2%	62,5%	92,9%
62: Programmation, conseil et autres activités informatiques	127	146	145	151	85,0%	84,9%	76,6%	92,7%
63: Services d'information	14	14	14	16	78,6%	92,9%	71,4%	100,0%
64: Activités des services financiers, hors assurance et caisses de	93	93	95	92	84,9%	78,5%	69,5%	89,1%

¹⁴ Les codes NACE 2008 « 2, 15, 19, 36, 37, 39, 50, 75, 86, 87 et 91 » ont été enlevés car il y avait maximum 4 entreprises appartenant à ceux-ci.

65: Assurance, réassurance et caisses de retraite, à l'exclusion des	45	44	45	46	86,7%	77,3%	91,1%	97,8%
66: Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance	39	41	48	45	79,5%	73,2%	70,8%	91,1%
68: Activités immobilières	35	32	37	37	77,1%	68,8%	59,5%	86,5%
69: Rechtskundige en boekhoudkundige dienstverlening	39	41	44	43	92,3%	100,0%	86,4%	100,0%
70: Activités des sièges sociaux; conseil de gestion	87	99	106	106	75,9%	73,7%	70,8%	88,7%
71: Activités d'architecture et d'ingénierie; activités de contrôle et	86	115	127	130	86,0%	88,7%	78,0%	92,3%
72: Recherche-développement scientifique	30	31	34	35	96,7%	90,3%	55,9%	97,1%
73: Publicité et études de marché	35	38	40	42	94,3%	97,4%	95,0%	97,6%
74: Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	5	7	6	7	100,0%	57,1%	83,3%	100,0%
77: Activités de location et location-bail	21	28	32	33	100,0%	78,6%	81,3%	93,9%
78: Activités liées à l'emploi	129	132	206	213	98,4%	100,0%	87,4%	95,3%
79: Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation	19	19	16	17	94,7%	89,5%	87,5%	94,1%
80: Enquêtes et sécurité	17	18	27	25	88,2%	94,4%	100,0%	100,0%
81: Services relatifs aux bâtiments; aménagement paysage	111	106	408	430	94,6%	89,6%	89,5%	95,1%
82: Services administratifs de bureau et autres activités de soutien aux	63	72	70	71	93,7%	95,8%	85,7%	95,8%
84: Administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire	79	76	77	78	93,7%	93,4%	75,3%	93,6%
85: Enseignement	5	8	22	24	40,0%	50,0%	63,6%	95,8%
88: Action sociale sans hébergement	112	337	130	130	76,8%	85,5%	62,3%	85,4%
90: Activités créatives, artistiques et de spectacle	13	18	13	13	100,0%	83,3%	100,0%	100,0%
92: Organisation de jeux de hasard et d'argent	11	10	9	10	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
93: Activités sportives, récréatives et de loisirs	12	16	17	19	100,0%	93,8%	100,0%	100,0%
94: Activités des organisations associatives	82	84	88	87	73,2%	60,7%	48,9%	79,3%
95: Réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques	12	12	11	12	100,0%	83,3%	100,0%	100,0%
96: Autres services personnels	21	28	45	48	100,0%	96,4%	88,9%	100,0%

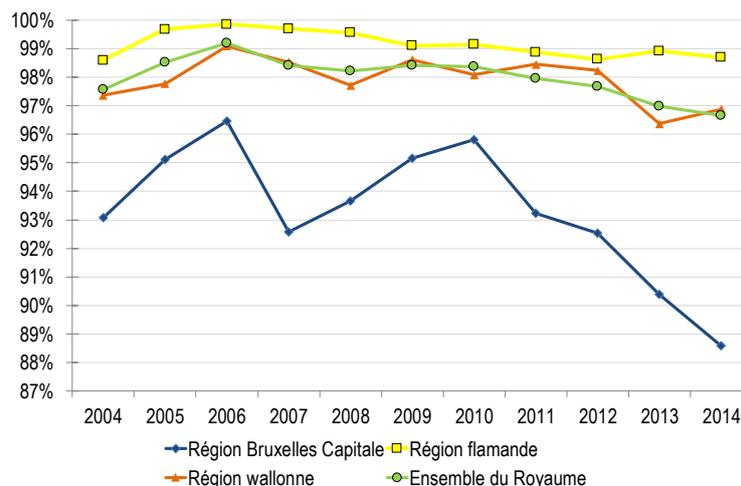
Source : ONSS ; calculs propres du secrétariat

4.1.2 Secteur marchand social

Le secteur marchand social concerne ici toutes les entreprises qui bénéficient du Maribel social.

Le Graphique 4-2 donne, pour l'ensemble du Royaume ainsi que pour ses trois Régions, la proportion d'entreprises du secteur marchand social de plus de 50 travailleurs occupant au moins 1,5 % de jeunes. Sur l'ensemble de la période 2004-2014, cette proportion est proche de 100 %, sauf en Région de Bruxelles-Capitale, où elle est plus faible mais reste toutefois toujours supérieure à 85 %.

Graphique 4-2 : Proportion d'entreprises de plus de 50 travailleurs occupant au moins 1,5 % de jeunes. Secteur non marchand. Situation au 2^e trimestre



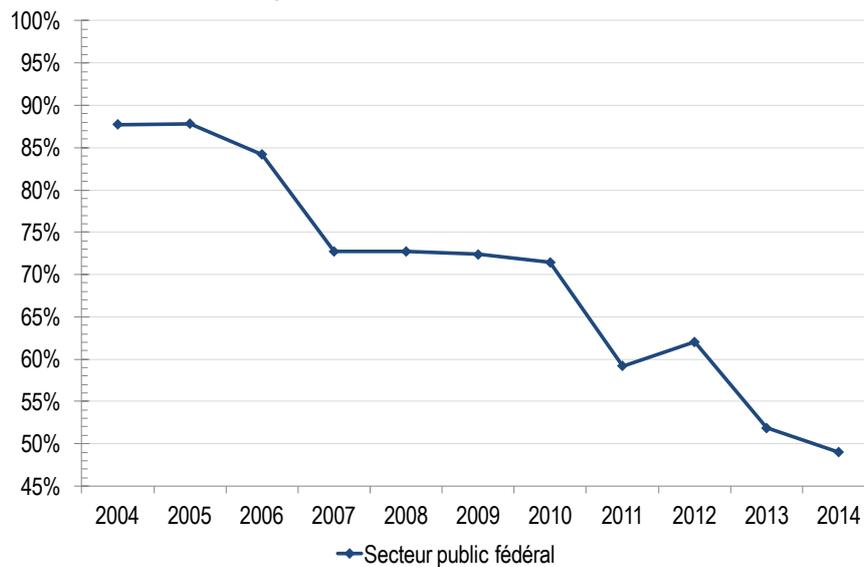
Source : ONSS ; calculs propres du secrétariat

4.1.3 Secteur public

Secteur public fédéral

Le Graphique 4-3 présente la proportion d'institutions publiques fédérales de plus de 50 travailleurs occupant au moins 3 % de jeunes. La proportion diminue au cours de la période, avec notamment un net recul entre 2006 et 2007 (de 84,2 % à 72,7 %) et entre 2010 et 2014 (de 71,4 % à 49%). Une des explications pourrait être la diminution des effectifs et plus précisément le fait que le nombre de travailleurs de moins de 26 ans ait baissé plus rapidement que le nombre total de travailleurs. De ce fait, la proportion de moins de 26 ans dans les institutions publiques fédérales diminue¹⁵.

Graphique 4-3 : Proportion d'institutions publiques fédérales de plus de 50 travailleurs occupant au moins 3 % de jeunes. Situation au 2^e trimestre



Source : ONSS ; calculs propres du secrétariat

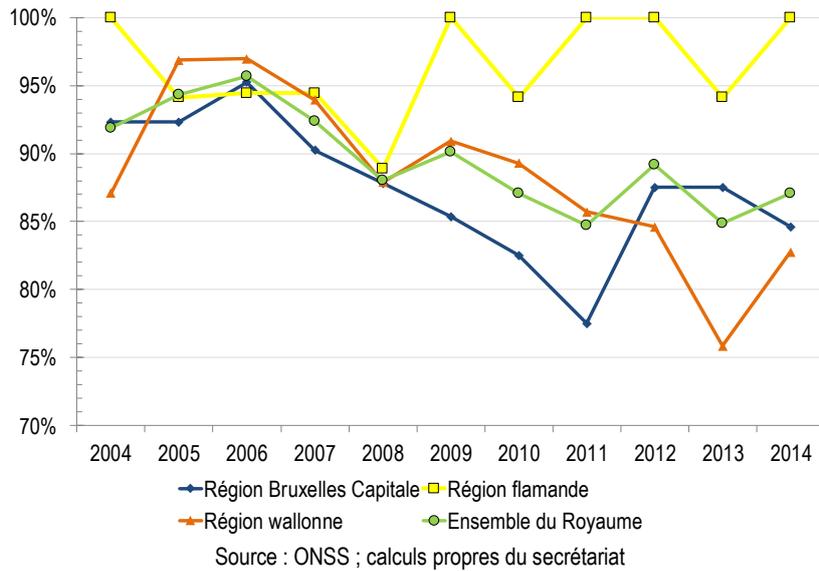
Secteur public non fédéral affilié à l'ONSS

Les institutions publiques non fédérales affiliées à l'ONSS sont les institutions dépendant des Régions et Communautés.

Le Graphique 4-4 donne, pour l'ensemble du Royaume ainsi que pour ses 3 Régions, la proportion d'institutions publiques non fédérales (affiliées à l'ONSS) de plus de 50 travailleurs occupant au moins 1,5 % de jeunes. Dans la Région de Bruxelles-Capitale, une baisse assez importante est observée après 2006 ; la proportion est descendue à 77,5 % en 2011, avant de remonter à 87,5 % en 2012 et 2013 puis de redescendre légèrement à 84,6% en 2014. La proportion a suivi également une tendance baissière en Région wallonne jusqu'en 2013 mais une hausse est observée en 2014 (82,8%). La proportion reste plutôt constante en Région flamande, où elle oscille presque systématiquement entre 94 % et 100 %.

¹⁵ L'ONSS ne dispose pas de données sur le nombre de nouveaux engagements (ventilées selon les catégories des moins de 26 ans et des plus de 26 ans). Nous ne pouvons donc nous prononcer à ce sujet.

Graphique 4-4 : Proportion d'institutions publiques non fédérales (affiliées à l'ONSS) de plus de 50 travailleurs occupant au moins 1,5 % de jeunes. Situation au 2^e trimestre

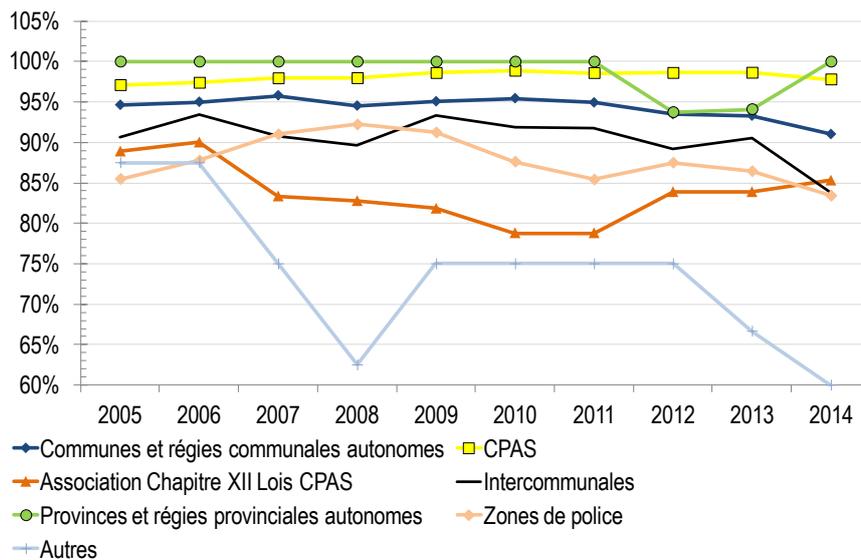


Secteur public affilié à l'ONSS-APL

Les institutions publiques affiliées à l'ONSS-APL sont notamment les communes et régions communales autonomes, les CPAS, les associations visées au chapitre XII de la loi sur les centres publics d'action sociale, les intercommunales, les provinces et régions provinciales autonomes et les zones de police.

En ce qui concerne les communes, les intercommunales, les provinces, les CPAS et les zones de police, la proportion d'entreprises occupant au moins 1,5 % de jeunes est supérieure à 83 % sur toute la période. Cette proportion est en revanche plus faible pour les associations visées au chapitre XII et surtout pour les autres institutions affiliées à l'ONSS-APL, pour lesquelles elle ne se situe en 2014 qu'à 60 %.

Graphique 4-5 : Proportion d'institutions publiques non fédérales (affiliées à l'ONSS-APL) de plus de 50 travailleurs occupant au moins 1,5 % de jeunes. Situation au 2^e trimestre.



Le tableau ci-dessous reprend l'ensemble des chiffres sur lesquels se basent les graphiques précédents.

Tableau 4-3 : Proportion d'entreprises ayant satisfait à l'obligation de premier emploi

	Obligation	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	
Secteur privé marchand													
Région de Bruxelles-Capitale	3,0%	87,9%	84,8%	82,5%	82,1%	81,9%	80,7%	79,4%	77,5%	77,6%	74,2%	70,1%	
Région flamande		92,0%	90,5%	90,3%	89,6%	89,4%	87,2%	84,4%	83,7%	85,9%	83,9%	82,2%	
Région wallonne		90,3%	88,0%	87,1%	88,3%	87,7%	84,8%	81,7%	81,1%	83,6%	79,7%	74,9%	
Ensemble du Royaume		90,9%	89,0%	88,3%	88,0%	87,8%	85,6%	83,0%	82,1%	84,0%	81,3%	78,5%	
Secteur privé non marchand													
Région de Bruxelles-Capitale	1,5%	93,1%	95,1%	96,5%	92,6%	93,7%	95,2%	95,8%	93,2%	92,5%	90,4%	88,6%	
Région flamande		98,6%	99,7%	99,8%	99,7%	99,6%	99,1%	99,1%	98,9%	98,6%	98,9%	98,7%	
Région wallonne		97,4%	97,8%	99,1%	98,5%	97,7%	98,6%	98,1%	98,5%	98,2%	96,4%	96,9%	
Ensemble du Royaume		97,6%	98,5%	99,2%	98,4%	98,2%	98,4%	98,4%	98,0%	97,7%	97,0%	96,7%	
Secteur public fédéral													
	3,0%	87,8%	87,8%	84,2%	72,7%	72,7%	72,4%	71,4%	59,2%	62,0%	51,9%	49,0%	
Secteur public non fédéral ONSS													
Région de Bruxelles-Capitale	1,5%	92,3%	92,3%	95,2%	90,2%	87,8%	85,4%	82,5%	77,5%	87,5%	87,5%	84,6%	
Région flamande		100,0%	94,1%	94,4%	94,4%	88,9%	100,0%	94,1%	100,0%	100,0%	94,1%	100,0%	
Région wallonne		87,1%	96,9%	97,0%	93,9%	87,9%	90,9%	89,3%	85,7%	84,6%	75,9%	82,8%	
Ensemble du Royaume		91,9%	94,3%	95,7%	92,4%	88,0%	90,1%	87,1%	84,7%	89,2%	84,9%	87,1%	
Secteur public non fédéral ONSS-APL													
Communes et régies communales autonomes	1,5%		94,6%	95,0%	95,8%	94,5%	95,0%	95,4%	94,9%	93,5%	93,3%	91,0%	
CPAS			97,1%	97,4%	97,9%	98,0%	98,6%	98,9%	98,6%	98,6%	98,6%	97,8%	
Association Chapitre XII Lois CPAS			88,9%	90,0%	83,3%	82,8%	81,8%	78,8%	78,8%	83,9%	83,9%	85,3%	
Intercommunales			90,7%	93,4%	90,8%	89,6%	93,3%	91,9%	91,8%	89,2%	90,5%	83,8%	
Provinces et régies provinciales autonomes			100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	93,8%	94,1%	100,0%	
Zones de police			85,5%	87,8%	91,0%	92,2%	91,2%	87,6%	85,4%	87,5%	86,5%	83,4%	
Autres			87,5%	87,5%	75,0%	62,5%	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%	66,7%	60,0%	
Total				93,5%	94,3%	94,9%	94,4%	94,9%	94,4%	93,8%	93,4%	93,2%	91,1%

Sources : ONSS, ONSS-APL ; calculs propres du secrétariat

4.1.4 Sanctions en cas de non-respect des obligations de premier emploi

Lorsqu'un employeur ne respecte pas la législation relative à l'obligation de premier emploi, il risque d'encourir des sanctions. Ces sanctions et leur application ont été décrites en détail au chapitre 2.

La Direction générale Contrôle des lois sociales du SPF Emploi est compétente pour le contrôle du respect de la législation. Les rapports annuels fournissent un aperçu des constatations d'infraction et des conséquences. La Cour des comptes a publié en 2008¹⁶ et en 2013¹⁷ les résultats d'un audit sur la convention de premier emploi et a constaté à l'époque que le suivi de la politique était insuffisant. Initialement, la Direction générale Contrôle des lois sociales avait toutefois mené des campagnes de contrôle : une première en 2000/2001, une deuxième en 2002/2003. Lorsqu'une entreprise n'avait pas respecté l'obligation, un avertissement lui était adressé afin qu'elle puisse régulariser la situation. En l'absence de réaction de l'entreprise, un procès-verbal était rédigé. En 2003, 196 procès-verbaux ont été dressés. Ces procès-verbaux étaient transmis à la division des études juridiques et de la documentation du SPF Emploi, qui statuait sur les amendes à imposer aux employeurs. Un délai important s'écoulait donc entre le constat d'une infraction et le prononcé de la décision. Depuis 2004, le contrôle des obligations CPE n'est plus considéré comme une priorité et l'examen s'effectue désormais dans le cadre des contrôles généraux portant sur l'ensemble des législations sociales. Afin d'accroître à nouveau le nombre de contrôles, le ministre des Affaires sociales et le ministre de l'Emploi ont annoncé vouloir améliorer l'échange d'information concernant les CPE. L'ONSS s'est engagée à fournir régulièrement des *listes grises* (listes contenant des anomalies) au SPF Emploi afin que celui-ci puisse contrôler l'application de la réglementation. Une campagne de contrôle a encore été effectuée entre 2008 et 2013. En 2009, 253 contrôles ont

¹⁶ Cour des comptes, avril 2008, La convention de premier emploi : Un dispositif de lutte contre le chômage des jeunes, Bruxelles, via l'adresse web : https://www.ccrek.be/docs/2008_10_ConventionPremierEmploi.pdf, 37 p.

¹⁷ Cour des comptes, juin 2013, La convention de premier emploi : Audit de suivi, Bruxelles, via l'adresse web : https://www.ccrek.be/docs/2013_19_ConventionPremierEmploi.pdf, 44 p.

été réalisés sur la base de la *liste grise* de l'ONSS de 2008. En 2010, seuls 4 contrôles ont eu lieu, et aucun dossier n'a été jugé défavorable. La Cour des comptes déclare que les contrôles sont trop peu nombreux car la priorité est donnée à la régularisation. En outre, au vu du délai excessif entre le constat de l'infraction et la sanction, la politique de contrôle a peu d'impact. Depuis la régionalisation de la politique des groupes cibles, il a été mis un terme aux contrôles du SPF Emploi.

4.2 Evaluation de l'objectif global pour le secteur privé (le 4^e pourcent)

Les employeurs du secteur privé dans leur ensemble (y compris ceux occupant moins de 50 travailleurs) doivent occuper 1 % de jeunes en plus de l'obligation individuelle, soit au total 4 %. Cette obligation supplémentaire est calculée, conformément à la loi, sur l'effectif (exprimé en ETP) occupé au 2^e trimestre de l'année précédente par les entreprises qui ont une obligation individuelle, c'est-à-dire les entreprises de plus de 50 travailleurs¹⁸.

En pratique, on calcule tout d'abord l'objectif chiffré qui correspond à 4 % de l'effectif (exprimé en ETP) au 2^e trimestre de l'année précédente des entreprises du secteur privé (hors enseignement) occupant plus de 50 travailleurs. Pour 2014 par exemple, l'objectif global est obtenu en prenant 4 % de 1 205 826, qui correspond à l'effectif total des entreprises de plus de 50 travailleurs au deuxième trimestre de l'année précédente (soit 2013). Ce chiffre (48 233) est ensuite comparé au nombre de jeunes (en ETP) occupés dans l'ensemble des entreprises du secteur privé (y compris les jeunes occupés dans des entreprises de moins de 50 travailleurs), soit 236 771 en 2014. En 2014, l'objectif a donc été dépassé de 188 538 ETP (236 771 - 48 233). Pour savoir de combien l'objectif a été dépassé en points de pourcent, il faut diviser le nombre de jeunes dans l'ensemble des entreprises en 2014 (236 771) par l'effectif total des entreprises de plus de 50 travailleurs au 2^e trimestre de 2013 (1 205 826), ce qui fait 19,6 %. L'objectif a donc été dépassé de 15,6 points de pourcent en 2014.

Tableau 4-4 : Evaluation de l'objectif global. Situation au 2^e trimestre. Secteur privé. Chiffres en ETP

	2004	2010	2011	2012	2013	2014
Effectif total des entreprises de plus de 50 travailleurs	1154294	1192100	1221340	1219878	1205826	1209773
Objectif global (=4% de l'effectif total au 2 ^e trimestre de l'année précédente)	-	46987	47684	48854	48795	48233
Nombre de jeunes dans les entreprises de moins de 50 travailleurs	129081	124286	128574	125731	118115	121086
Nombre de jeunes dans les entreprises de plus de 50 travailleurs	144276	122850	129371	126298	117790	115.684,77
Nombre de jeunes dans l'ensemble des entreprises	273357	247136	257944	252029	235906	236771
En % de l'effectif total des entreprises de plus de 50 travailleurs au 2 ^e trimestre de l'année précédente	-	21,0%	21,6%	20,6%	19,3%	19,6%

Source : ONSS ; calculs propres du secrétariat

¹⁸ Une exemption existe ici aussi pour certaines commissions paritaires (voir note de base de page n° 13).

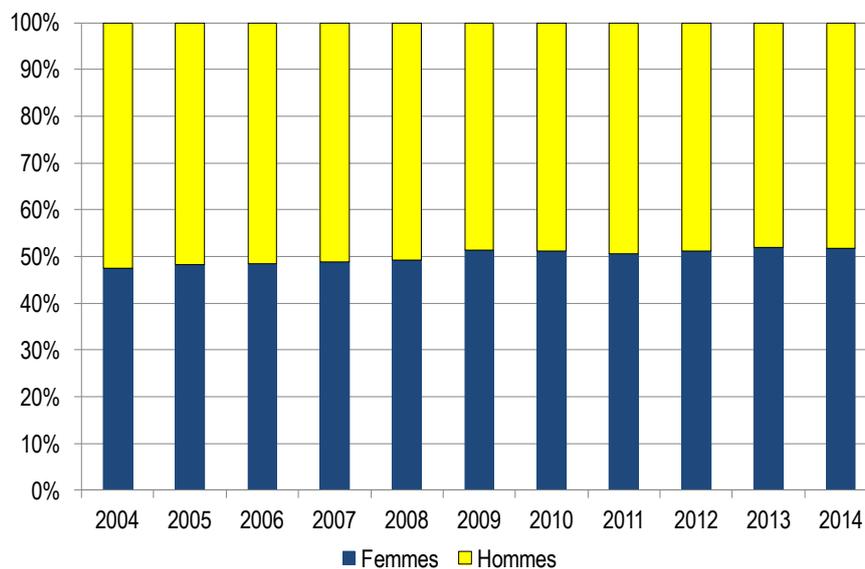
On constate que l'objectif global de 4 % est très largement atteint, puisque la proportion de jeunes de moins de 26 ans occupés dans l'ensemble des entreprises du secteur privé, en pourcentage de l'effectif des entreprises de plus de 50 travailleurs au deuxième trimestre de l'année précédente, est largement supérieur sur la période 2005-2014.

4.3 Caractéristiques des jeunes travailleurs

Dans cette partie, on analyse les caractéristiques des jeunes travailleurs occupés dans les entreprises de plus de 50 travailleurs. Le champ couvert est celui de l'ensemble de l'économie.

Le Graphique 4-6 donne la répartition des jeunes travailleurs par sexe. Il apparaît que la proportion de femmes dans les conventions de premier emploi (moins de 26 ans) augmente, passant de 47,6 % en 2004 à 51,8 % en 2014. Ce chiffre est supérieur aux 47 % de femmes dans le nombre total de travailleurs occupés (15-64 ans) en 2014¹⁹.

Graphique 4-6 : Répartition des jeunes travailleurs par sexe. Entreprises de plus de 50 travailleurs. Ensemble de l'économie. Situation au 2^e trimestre



Source : ONSS ; calculs propres du secrétariat

Le Tableau 4-5 donne la répartition par âge des jeunes travailleurs sous convention de premier emploi. On constate que la proportion des travailleurs de moins de 19 ans augmente assez fortement jusqu'en 2008. En plus d'autres facteurs, cette hausse pourrait s'expliquer par le nombre croissant de jeunes en décrochage scolaire jusqu'en 2008. Une rupture de tendance intervient à partir de 2008, et le nombre de jeunes en décrochage scolaire diminue²⁰. La proportion des 19-20 ans, des 20-21 ans et des 21-22 ans a légèrement augmenté et la proportion des travailleurs de 22 à 26 ans s'est réduite. Ces proportions sont toutefois restées assez stables entre 2008 et 2014.

¹⁹ OFFICE NATIONAL DE SECURITE SOCIALE, 11 août 2014, Emploi salarié pour le deuxième trimestre 2014, via l'adresse web : http://www.onssrsziss.fgov.be/sites/default/files/binaries/assets/statistics/employment/employment_full_FR_20142.pdf, 141 p.

²⁰ VAN LANDEGHEM, Georges, Bieke DE FRAINE, Sarah GIELEN et Jan VAN DAMME (2012), Vroege schoolverlaters in Vlaanderen tot 2010: Een analyse van de invloed van de financieel-economische crisis van 2008, Leuven, Steunpunt SSL, rapport nr. SSL/2012.01/1.2.0, 35 p.

Tableau 4-5 : Répartition des jeunes travailleurs par âge. Entreprises de plus de 50 travailleurs. Ensemble de l'économie. Situation au 2^e trimestre

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Moins de 19 ans	7,1%	7,3%	9,5%	11,3%	12,2%	11,8%	12,1%	12,6%	12,7%	12,6%	14,0%
19-20 ans	6,3%	6,2%	7,0%	7,5%	7,6%	7,3%	7,7%	7,9%	7,6%	7,3%	7,5%
20-21 ans	8,6%	8,4%	8,8%	9,2%	9,3%	9,1%	9,2%	9,4%	9,6%	9,3%	9,1%
21-22 ans	10,6%	10,5%	10,5%	10,6%	10,9%	10,7%	10,8%	10,8%	10,9%	11,1%	10,8%
22-23 ans	13,7%	13,2%	12,8%	12,4%	12,5%	12,7%	12,6%	12,4%	12,4%	12,6%	12,6%
23-24 ans	16,4%	16,4%	15,2%	14,6%	14,3%	14,4%	14,5%	14,2%	14,1%	14,3%	14,2%
24-25 ans	18,3%	18,5%	17,6%	16,4%	16,0%	16,3%	15,9%	15,9%	15,7%	15,8%	15,5%
25-26 ans	19,0%	19,4%	18,7%	17,9%	17,2%	17,7%	17,1%	16,7%	17,0%	17,0%	16,3%

Source : ONSS ; calculs propres du secrétariat

Les employeurs soumis à l'obligation de convention de premier emploi doivent avoir satisfait à cette obligation pour pouvoir bénéficier d'une réduction groupe cible « jeunes travailleurs ». Le Tableau 4-6 présente la répartition des jeunes travailleurs (moins de 26 ans) selon les réductions de cotisation patronale auxquelles ils ouvrent le droit.

Jusqu'en 2012 incluse, la réduction pour jeunes travailleurs (3413) était la réduction de cotisations patronales qui concernait le plus de jeunes travailleurs. Cette réduction concerne les jeunes de 18 à 30 ans dont le salaire trimestriel de référence est inférieur à 6 030 euros (donc pas uniquement les jeunes en CPE). Cette analyse porte uniquement sur les travailleurs de moins de 26 ans occupés dans les entreprises de plus de 50 travailleurs. En 2012, 17,9 % des travailleurs occupés dans les entreprises de plus de 50 travailleurs étaient concernés par cette réduction. Depuis le premier trimestre de 2013, cette réduction a été abrogée pour tout le monde, mais la suppression n'a pas entraîné une augmentation du nombre de jeunes concernés par une autre réduction²¹.

Jusqu'en 2012, on dénombrait six réductions portant sur les jeunes en convention de premier emploi (1201+3410+3411+3414+3415+3416). Ces réductions s'appliquaient aux jeunes moins qualifiés²², très peu qualifiés²³, moins qualifiés et d'origine étrangère ou moins qualifiés et handicapés. Au deuxième trimestre de 2004, ces réductions concernaient 1,9 % des jeunes de moins de 26 ans (5 705 jeunes) et de 3 à 4 % entre 2005 et 2012 (c.-à-d. 10 000 à 15 000 jeunes). Ces chiffres sont très faibles en comparaison avec la proportion des peu qualifiés dans le total des jeunes travailleurs. Selon l'enquête EFT, la proportion des salariés âgés de 15 à 24 ans disposant au maximum d'un certificat du 1^{er} cycle de l'enseignement secondaire supérieur était de 20,6 % en 2012. À partir de 2013, en plus de la réduction 3413, la réduction 1201 (période de transition pour les conventions de premier emploi conclues avant le 1^{er} janvier 2004) a également été supprimée. Cette réduction ne concernait qu'un nombre très limité de jeunes pendant la période examinée.

Les réductions groupe-cible pour jeunes travailleurs dans le cadre de la convention de premier emploi (19 à 26 ans) qui sont encore d'application sont celles portant sur les jeunes travailleurs en CPE très peu qualifiés, les jeunes travailleurs en CPE moins qualifiés et les travailleurs en CPE moyennement qualifiés (occupés après le 31 décembre de l'année au cours de laquelle ils ont 18 ans) (codes 3410, 3411 et 3412). Au deuxième trimestre de 2014, ces réductions concernaient 4,4 % des jeunes de moins de

²¹ SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, 15 juillet 2014, Passage des régimes de réductions valable avant 2013 au système actuel, via l'adresse web : <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=38318>.

²² Les jeunes moins qualifiés sont ceux qui ne possèdent pas de diplôme ou de certificat de l'enseignement secondaire supérieur.

²³ Les jeunes très peu qualifiés sont ceux qui possèdent au plus un certificat du deuxième degré de l'enseignement secondaire ou au plus l'un ou l'autre certificat de l'enseignement secondaire technique ou professionnel à horaire réduit.

26 ans²⁴. En outre, la réduction pour les très jeunes travailleurs a également été conservée (jusqu'au 31 décembre de l'année au cours de laquelle ils ont 18 ans) (code 3430).

Tableau 4-6 : Répartition des jeunes selon les réductions de cotisations patronales auxquelles ils ont droit. Entreprises de plus de 50 travailleurs. Ensemble de l'économie. Situation au 2^e trimestre

Code DMFA	Dénomination	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
1201	Période transitoire. Convention de premier emploi des jeunes conclue avant le 1/1/2004	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
1205	Période transitoire. Travailleurs qui restent en service au terme de la convention de premier emploi des jeunes	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
1211	Période transitoire. Jeunes occupés en exécution d'une convention emploi - formation (A.R. 495) conclue avant 1.1.2004	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
1213	Période transitoire. Apprentis reconnus (A.R. 495)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
3410	Jeunes travailleurs CPE et moins qualifiés	1,8%	3,4%	3,2%	1,2%	1,1%	1,0%	0,8%	0,6%	0,7%	1,8%	2,5%
3411	Jeunes travailleurs CPE et très peu qualifiés Ou CPE et moins qualifiés handicapés Ou CPE et moins qualifiés d'origine étrangère	0,0%	0,0%	0,1%	0,6%	1,0%	1,1%	1,1%	1,3%	1,7%	2,1%	1,4%
3412	Moyennement qualifiés (au plus un diplôme de l'enseignement secondaire) dans le cadre d'une CPE, occupés après le 31 décembre de l'année de leur 18e anniversaire	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,3%	0,5%
3413	Jeunes travailleurs : du 1/1 de l'année de leurs 19 ans jusqu'au trimestre précédant leurs 30 ans	0,0%	0,0%	0,0%	31,6%	28,0%	24,2%	26,2%	24,4%	17,9%	0,0%	0,0%
3414	Jeunes travailleurs : du 1/1 de l'année de leurs 19 ans jusqu'au trimestre précédant leurs 30 ans également en CPE et moins qualifiés	0,0%	0,0%	0,0%	1,1%	0,8%	0,6%	0,5%	0,4%	0,3%	0,0%	0,0%
3415	Jeunes travailleurs : du 1/1 de l'année de leurs 19 ans jusqu'au trimestre précédant leurs 30 ans également en CPE et très peu qualifiés Ou en CPE et moins qualifiés handicapés Ou en CPE et moins qualifiés d'origine étrangère	0,0%	0,0%	0,0%	0,8%	1,1%	1,0%	1,0%	1,0%	0,9%	0,0%	0,0%
3416	Jeunes travailleurs du 1/1 de l'année de leurs 19 ans jusqu'au trimestre précédant leurs 30 ans également en CPE et moins qualifiés (période transitoire)	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
3430	Jeunes travailleurs : jusqu'au 31/12 de l'année dans laquelle les jeunes auront 18 ans	1,4%	3,1%	1,4%	1,3%	1,3%	1,0%	1,1%	1,1%	0,7%	0,6%	0,6%

Source : ONSS ; calculs propres du secrétariat

Le Tableau 4-7 indique la proportion de jeunes moins valides et de jeunes d'origine étrangère parmi les jeunes qui ont été déclarés avec un code de convention de premier emploi (mesures de promotion de l'emploi²⁵). Ce pourcentage oscille pour les deux groupes aux alentours de 1 % pour la période 2004-2010. A partir de 2011, on constate que cette proportion, pour les deux groupes, a clairement diminué pour se situer autour des 0,7%.

²⁴ Attention : la réduction groupe-cible est uniquement applicable aux jeunes travailleurs dans le cadre d'une CPE (de moins de 26 ans) dont le salaire de référence trimestriel (en gros le salaire brut total) n'est pas supérieur à 9 000 euros. Si, dans un trimestre donné, ce salaire dépasse la limite des 9 000 euros, l'employeur ne peut appliquer la réduction de cotisations. Les données utilisées ici sont issues de l'EFT et englobent tous les travailleurs de moins de 26 ans, à savoir également ceux qui gagnent plus de 9 000 euros. SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, 28 août 2014, Les quatre types de la réduction groupe-cible jeunes travailleurs, via l'adresse web : <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=38312>.

²⁵ Codes des mesures de promotion de l'emploi : les codes 13, 14 et 15 désignent les travailleurs moins valides engagés dans le cadre d'une convention de premier emploi (type 1, type 2 et type 3). Les codes 16, 17 et 18 désignent les travailleurs d'origine étrangère engagés dans le cadre d'une convention de premier emploi (type 1, type 2 et type 3).

Tableau 4-7 : Proportion de jeunes moins valides et de jeunes d'origine étrangère parmi les jeunes qui ont été déclarés avec un code de convention de premier emploi. Situation au 2^e trimestre

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Jeunes moins valides sous CPE	0,51%	0,65%	0,85%	1,26%	1,45%	1,54%	1,51%	0,38%	0,43%	0,44%	0,38%
Jeunes d'origine étrangère sous CPE	1,12%	1,29%	1,21%	1,49%	1,60%	1,63%	1,26%	0,28%	0,33%	0,33%	0,28%

Source : ONSS ; calculs propres du secrétariat

5 Conclusions

5.1 Considérations préliminaires

... les évaluations des Conseils et les difficultés rencontrées ...

L'article 48 de la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi prévoit que les partenaires sociaux interprofessionnels doivent procéder chaque année à une évaluation globale du chapitre relatif aux conventions de premier emploi.

Dans cette optique, les Conseils ont déjà émis six rapports : un premier rapport le 5 juin 2001 (le rapport n° 58 - CCE 2001-450) en ce qui concerne l'année 2000, un deuxième rapport le 5 mars 2004 (le rapport n° 62 - CCE 2004-293) en ce qui concerne les premiers emplois actifs au 12 mars 2003, un troisième rapport le 9 juillet 2008 (le rapport n° 74 – CCE 2008-860) en ce qui concerne les années 2003-2007, un quatrième rapport qui a trait aux années 2004-2010 (le rapport n° 80 – CCE 2011-0946), un cinquième rapport concernant les années 2004-2011 (le rapport n° 82 – CCE 2013-0676) et un sixième rapport concernant les années 2004-2013 (le rapport n°91 – CCE 2014-2151). Le présent rapport – le septième – porte sur les années 2004-2014.

En remplissant leur mission légale, les Conseils ont rencontré, au fil des ans, de nombreuses difficultés pour parvenir à élargir ladite mission d'évaluation.

Ils ont ainsi signalé, dans leur premier rapport, que les données chiffrées que le SPF ETCS avait pu fournir étaient incomplètes et, en ce qui concerne les dispenses, insuffisamment objectivées.

Ils ont également souligné, dans leur deuxième rapport, que les fichiers de données qu'ils avaient pu obtenir tant du SPF ETCS que de l'ONSS étaient incomplets. Les données disponibles n'avaient dès lors pas permis de tirer de conclusions définitives. Les Conseils ont par conséquent décidé d'adopter une attitude pragmatique, mais des difficultés liées à la délimitation de la population cible (secteur marchand social, secteur public) et des informations insuffisantes sur les dispenses et les variables de ventilation ont considérablement ralenti les travaux et ont réduit la possibilité d'aboutir à des conclusions exactes. Ils ont aussi remarqué, dans le même rapport, qu'ils avaient compté, pour une véritable évaluation des objectifs des conventions de premier emploi, sur les analyses économétriques de l'Université de Liège (ULg), de la Vrije Universiteit Brussel (VUB) et du CIRIEC. Dans le rapport que ces institutions ont émis en avril 2003, ce volet économétrique n'avait toutefois pas pu être finalisé, en raison des retards considérables qu'elles avaient également connus lors de la collecte des données.

À partir du 1^{er} janvier 2004, le SPF ETCS n'a plus dû conserver de données sur les premiers emplois. Pour leur deuxième rapport de mars 2004, les Conseils ont encore utilisé la banque de données LATG de l'ONSS, mais, pour leur troisième rapport, ils ont dû tirer les données statistiques sur l'utilisation des CPE des déclarations Dmfa de l'ONSS et de l'ONSSAPL. Après l'introduction de cette nouvelle Dmfa, un nouvel outil statistique a toutefois dû être mis en place au niveau de l'ONSS, suite à quoi les Conseils n'ont plus pu demander de données pendant quelques années, étant donné que la qualité des données devait d'abord être vérifiée.

Comme ils l'ont également indiqué dans leur rapport n° 74, la complexité de la déclaration des premiers emplois auprès de l'ONSS – avec la distinction entre les différents codes d'occupation et de réductions de cotisations possibles dans la déclaration Dmfa – n'a pas facilité l'élaboration de statistiques par les Conseils, plusieurs nouvelles demandes de données ayant été nécessaires afin de délimiter correctement la notion de « travailleur embauché dans le cadre d'une convention de premier emploi » dans cette analyse.

Dans ce contexte, il faut également préciser que, depuis son entrée en vigueur, la loi du 24 décembre 1999 a subi de nombreuses modifications, qui ont chaque fois nécessité l'adaptation des paramètres pour la collecte des fichiers de données.

Dans leur troisième rapport, les Conseils ont également examiné, bien que ce ne soit pas une obligation légale, dans quelle mesure les jeunes embauchés dans le cadre d'une CPE (avec droit ou non à une réduction de cotisations) sont insérés plus/moins durablement sur le marché du travail par rapport à l'ensemble des jeunes de moins de 35 ans. Ils se sont appuyés pour ce faire sur les données relatives au statut socioéconomique du jeune qui figurent dans le datawarehouse marché du travail de la BCSS.

Les Conseils étaient conscients qu'il ne s'agissait pas d'une évaluation de l'efficacité des CPE, mais d'une analyse purement descriptive. Ils se sont par conséquent engagés à effectuer une analyse plus scientifique de l'efficacité de la mesure, ce qui nécessitait une demande supplémentaire de données de la BCSS.

En mai 2009, ils ont dès lors adressé une demande de données dans ce sens à la BCSS, mais il est ressorti des données obtenues en septembre 2009 que l'échantillon était trop faible pour pouvoir procéder à une analyse adéquate de l'efficacité de la mesure. La poursuite de cette analyse au moyen d'une méthode plus sophistiquée aurait cependant représenté un investissement trop important pour les Conseils, qui se sont dès lors vus obligés de mettre fin à l'exercice.

Les Conseils insistent par conséquent pour qu'il soit remédié au manque de données disponibles, afin de pouvoir remplir leur mission légale d'évaluation sur la base de données fiables et objectives.

5.2 Les évaluations légales et les principaux constats

... l'obligation individuelle d'embauche : 78,5 % des entreprises privées ont respecté cette obligation pendant la période 2004-2014 en Belgique

Les Conseils constatent, sur la base des chiffres de l'ONSS, que le nombre d'entreprises du secteur privé satisfaisant à l'obligation individuelle d'occuper au moins 3 % de jeunes a régressé dans les trois Régions au cours de la période 2004-2014. Un recul important a en particulier été observé ces dernières années, de 87 % en 2008 à 78,5 % en 2014 pour l'ensemble des trois Régions. Bien qu'il n'y ait pas de grandes différences entre les Régions, on constate quand même que la part est moindre et recule plus nettement dans la Région de Bruxelles-Capitale pendant l'ensemble de la période.

Les Conseils concluent à partir des chiffres de l'ONSS qu'en 2014, l'obligation individuelle de 3 % a été respectée en Belgique par 78,5 % des employeurs concernés du secteur marchand privé qui ne ressortissent pas à un secteur où s'applique une dispense sectorielle. Par rapport à 2004, la première année pour laquelle les Conseils ont dû évaluer la nouvelle définition, il s'agit d'un recul d'environ 12 points de pourcent. Le recul du secteur public fédéral est encore plus frappant. En 2004, 87,8 % des institutions publiques fédérales respectaient l'obligation ; en 2014, ce pourcentage était retombé à 49 %.

Dans le secteur privé social, le nombre d'entreprises qui satisfont à l'obligation individuelle d'embauche de 1,5 % est resté assez stable pendant la période examinée. Ce n'est que dans la Région de Bruxelles-

Capitale que la part d'entreprises satisfaisant à cette obligation est moins élevée tout en restant cependant supérieure à 85 %.

En ce qui concerne les institutions publiques non fédérales affiliées à l'ONSS, la proportion d'entreprises comptant plus de 50 travailleurs qui emploient au moins 1,5 % de jeunes n'a pratiquement jamais été inférieure durant l'ensemble de la période 2004-2014 à 84 % dans le Royaume dans son ensemble, sauf en 2010 et 2011 à Bruxelles et en 2014 en Région wallonne (82,8 %).

Les Conseils insistent sur le fait que l'évaluation légale effectuée par les Conseils est plutôt un exercice statistique qu'un examen effectif de l'efficacité de la mesure.

... l'évaluation du 4^e pourcent : ensemble, toutes les entreprises occupent plus de 19 % de jeunes sur la période 2005-2014...

Les Conseils constatent que l'objectif global de 4 % pour l'ensemble du secteur privé a largement été atteint sur l'ensemble de la période examinée. Les statistiques analysées de l'ONSS montrent que la part des jeunes travailleurs de moins de 26 ans occupés dans l'ensemble des entreprises du secteur privé, en pourcentage de l'effectif des entreprises de plus de 50 travailleurs au deuxième trimestre de l'année précédente, est de plus de 20 % sur la période 2005-2013. En 2014, ce pourcentage était, à 19,6 %.

Les conventions de premier emploi sont principalement des contrats de travail ordinaires

...

Sur la base des réductions de cotisations ONSS, les Conseils constatent que la réduction groupe-cible pour les jeunes moins qualifiés, les jeunes très peu qualifiés ou les jeunes peu qualifiés d'origine étrangère ou handicapés n'est utilisée que dans une très faible mesure. Il s'agit d'environ 16 000 jeunes au total, soit environ 4% des jeunes de moins de 26 ans. Ce pourcentage est très faible, en particulier si on le compare avec l'ensemble du groupe des jeunes de 15-24 ans moins qualifiés (16,7 % du nombre total de jeunes travailleurs en 2014). Depuis 2013, trois réductions sont encore applicables pour les jeunes en convention de premier emploi. Au deuxième trimestre de 2014, ces réductions concernaient 4,4 % des jeunes de moins de 26 ans.

Cela pourrait notamment être dû, à côté d'autres facteurs, au fait que les entreprises connaissent trop peu ces réductions de cotisations. Il s'agit pourtant d'une mesure qui peut non seulement accroître l'embauche des jeunes, mais aussi inciter les entreprises à mener une politique du personnel axée sur la gestion des âges. À cet égard, un mécanisme efficace d'exploration/de reconnaissance des droits pourrait être mis en place.

Lorsqu'ils ventilent les jeunes travailleurs occupés dans des entreprises de plus de 50 travailleurs en catégories d'âge, les Conseils constatent que les parts des différentes catégories d'âge sont restées assez stables depuis 2008. Toutefois, entre 2004 et 2014, la part des travailleurs de moins de 19 ans a fortement augmenté (de 7,1 % en 2004 à 14 % en 2014), la part des 19-20 ans (de 6,3 % à 7,5 %), des 20-21 ans (de 8,6 % à 9,1 %) et des 21-22 ans (de 10,6 % à 10,8 %) s'est légèrement accrue et la part des 22 à 26 ans a légèrement baissé.

En ce qui concerne la ventilation par sexe, les Conseils constatent que la part des femmes dans les premiers emplois (moins de 26 ans) augmente et passe de 47,6 % en 2004 à 51,8 % en 2014.

... mais l'emploi n'augmente guère et le chômage diminue à peine ...

Dans tous les pays de l'Europe des 15, le taux d'emploi des jeunes est plus faible que celui des adultes (25-64 ans). Avec un taux d'emploi des jeunes (15-24 ans) de 23,2 % en 2014, la Belgique obtient un résultat beaucoup moins bon que le résultat moyen de l'Europe des 15 (34,7 %). Le taux d'activité des jeunes Belges entre 20 et 24 ans (51 %) est aussi l'un des plus bas de l'UE-15 (en moyenne 64 %).

Une des raisons est le grand nombre de jeunes qui étudient encore, en raison de l'obligation scolaire et suite aux nouvelles possibilités de cycles d'études dans l'enseignement supérieur dans le cadre du processus de Bologne, ce qui relève l'âge de l'entrée sur le marché du travail. Par ailleurs, il y a l'ampleur du retard linguistique et scolaire et l'ampleur du redoublement. Une meilleure adéquation entre l'enseignement et le marché du travail pourrait favoriser le taux d'emploi des jeunes en Belgique. L'une des pistes serait de faciliter et de développer l'enseignement en alternance, un système qui est encore trop faiblement étendu en Belgique par rapport à d'autres pays européens.

Tous les pays de l'UE-15 sont confrontés à un taux plus élevé de chômage chez les jeunes (20-24 ans) que chez les adultes (25-64 ans). Partout, le taux de chômage des jeunes, exprimé en pourcentage de chômeurs dans la population active (20-24 ans, actifs occupés+chômeurs) est au moins 1,5 fois plus élevé que celui des adultes (25-64 ans). En Belgique, ce ratio est de 3. Le taux de chômage des 25-64 ans en Belgique (7 %) est inférieur à la moyenne de l'Europe des 15 (9 %). Le taux de chômage des jeunes Belges (22 %), en revanche, est supérieur à la moyenne de l'UE-15 (20 %).

L'emploi durable : un élément auquel les partenaires sociaux accordent une attention particulière

Les Conseils constatent, sur la base de l'analyse, que bien que l'obligation individuelle en matière de premiers emplois soit respectée à 78,5 %, l'emploi des jeunes en Belgique est inférieur à la moyenne européenne. Ils soulignent que cette situation est également influencée par la conjoncture, mais que la situation des jeunes peu qualifiés, principalement de ceux d'origine étrangère, reste précaire.

Les Conseils signalent que, par le passé, ils ont déjà pris diverses initiatives pour améliorer la position des jeunes sur le marché du travail, et en particulier celle des jeunes peu qualifiés. Ainsi, dans leur avis n° 1.702 du 7 octobre 2009, après avoir fait le point sur les initiatives en cours et une mesure Activa supplémentaire, ils ont indiqué que les formations en alternance pourraient être un instrument de formation adéquat pour ces jeunes, mais que la prolifération d'initiatives diverses, chacune avec son propre statut, voire sans règles claires dans certains cas, est une source d'insécurité juridique, ce qui rend ces systèmes peu attrayants tant pour les employeurs que pour les apprentis. Les Conseils ont dès lors élaboré, dans leur avis n° 1.770 du 25 mai 2011, un socle fédéral contenant des conditions minimales en matière de droit du travail et de sécurité sociale pour les différentes formules de formation en alternance. L'objectif de ce statut-socle était de créer la clarté et la sécurité juridique, tant pour les apprentis et leurs parents que pour les employeurs, afin de rendre le système plus attrayant et d'en améliorer le succès. Dans leur avis n° 1.895 du 25 février 2014, ils ont à nouveau insisté auprès du gouvernement pour que leur proposition soit mise en œuvre dans son intégralité, afin de développer un instrument qualifiant et de qualité qui assure une transition optimale vers le marché du travail pour les jeunes, mais aussi afin de veiller à la cohérence et à la transparence dans l'ensemble des différents systèmes régionaux, pour que les systèmes soient clairs et attrayants.

En 2014, la proposition a partiellement été mise en œuvre par le gouvernement fédéral²⁶. Il manquait un certain nombre d'éléments en ce qui concerne la définition générique et la proposition en matière d'allocation d'insertion et de vacances annuelles dans le socle de sécurité sociale ; en outre, la sixième réforme de l'État a contrecarré la mise en œuvre du volet du droit du travail, en transférant la compétence de ce dossier aux Régions.

Les Conseils ont dès lors pris l'initiative, à la demande de la ministre de l'Emploi de l'époque, d'instaurer une Plate-forme interfédérale, au sein de laquelle les différents Conseils économiques et sociaux se sont engagés à mettre sur pied une fonction de signal sur les mesures ayant un impact transversal, et à échanger leurs données. Concernant cette plate-forme, les Conseils ont fait savoir qu'ils souhaitent jouer un rôle central dans ce cadre, de manière à pouvoir mettre en place, grâce à une concertation plus étroite entre tous les niveaux de pouvoir, des systèmes de formation en alternance qui soient plus attrayants pour toutes les parties parce qu'ils sont simples, harmonisés et coordonnés.

Dans ce cadre, il est également possible de mentionner le colloque organisé le 25 mai 2016, à la demande du Palais et en collaboration avec les Régions, au sujet de la formation en alternance.

Dans le même sens, tout en formulant un certain nombre de questions sur la mise en œuvre concrète du dispositif, le Conseil national du Travail a, dans ses avis n^{os} 1.814 et 1.817, lancé un appel à tous les acteurs concernés, à savoir les fonds sectoriels, les Communautés et les Régions d'une part et les établissements de formation et d'enseignement d'autre part, pour qu'ils jouent un rôle actif dans la politique d'accroissement du nombre de stages d'intégration en entreprise.

²⁶ AR du 29/06/2014 modifiant l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs (MB du 08/08/2014, Ed. 1) et AR du 01/07/2014 modifiant les articles 27, 30, 36, 37, 42, 42bis, 63, 68, 71, 94, 99, 106, 114 et 137 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage (MB du 25/07/2014, Ed. 1).

Assistaient à la séance plénière commune du 19 juillet 2016, tenue sous la présidence de Monsieur P. WINDEY, Président du Conseil National du Travail:

Membres du Conseil Central de l'Economie:

Membre nommé sur la proposition des organisations des agriculteurs:

Monsieur GOTZEN

Membre nommé sur la proposition de la sylviculture:

Monsieur COOLENS

Membres nommés sur la proposition des organisations représentatives des travailleurs:

Fédération générale du Travail de Belgique: Monsieur STRUYF

Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique: Monsieur HANSSENS

Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique: Monsieur VALENTIN

Etaient également présents à la réunion en tant qu'expert du Conseil:

Monsieur CABOOTER

Membres du Conseil National du Travail:

Organisations des employeurs:

Fédération des entreprises de Belgique: Madame DE JONGHE

Organisations des classes moyennes: Messieurs CABOOTER et DEWEVRE

Alliance agricole belge: Monsieur BOTTERMAN

Union des entreprises à profit social: Madame SLANGEN et Monsieur VANDER ELST

Organisations des travailleurs:

Fédération générale du Travail de Belgique: Mesdames DUROI et ULENS

Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique: Monsieur SERROYEN

Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique: Monsieur VALENTIN

Etaient également présents à la réunion en tant qu'expert du Conseil:

Madame VERMEERSCH