



RAPPORT

CCE-CNT 2020-2570

Évaluation des conventions de premier emploi

Rapport
Évaluation des conventions de premier emploi

Bruxelles
16.12.2020

Table des matières

1. Introduction	4
2. Description de la législation.....	4
2.1 Objectif et groupe cible.....	4
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 Pas de compensation par des licenciements	11
2.5 La convention de premier emploi	11
2.5.1 Simplification administrative	11
2.5.2 Les types de contrat qui peuvent avoir la qualité de CPE.....	12
2.5.3 Encore quelques formalités	13
2.5.4 Spécificités de la CPE par rapport aux contrats normaux qui n'ont pas la qualité de CPE.....	14
2.6 Sanctions	15
3. Situation des jeunes sur le marché du travail	15
3.1 Définitions.....	15
3.2 Taux d'emploi des jeunes	16
3.3 Le taux d'activité des jeunes	18
3.4 Taux de chômage	20
3.5 Différences régionales.....	23
3.6 Bibliographie.....	23
4. Évaluation de l'obligation relative aux premiers emplois	24
4.1 Évaluation de l'obligation individuelle	24
4.1.1 Secteur privé.....	24
4.1.2 Secteur privé non marchand	31
4.1.3 Secteur public fédéral	31
4.1.4 Secteur public non fédéral	32
4.1.5 Tableau récapitulatif	35
4.1.6 Sanctions en cas de non-respect des obligations de premier emploi	36
4.2 Évaluation de l'objectif collectif pour le secteur privé.....	36
4.3 Caractéristiques des jeunes travailleurs.....	38
4.3.1 Genre	38
4.3.2 Âge	38
4.3.3 Engagement sous CPE	39

5. Conclusions	40
5.1 Considérations préliminaires.....	40
5.2 Les évaluations légales et les principaux constats.....	41

Liste des tableaux

Tableau 3-1 : Taux d'emploi, d'activité et de chômage des jeunes en Belgique et dans les trois Régions (2019, en %).....	23
Tableau 3-2 : Taux d'emploi par âge en Belgique et dans ses Régions (2019, en %).....	23
Tableau 4-1 : Obligation individuelle par branche d'activité (NACE 2008) Secteur privé, 2e trimestre.....	27
Tableau 4-2 : Proportion d'entreprises ayant satisfait à l'obligation individuelle de premier emploi Situation au 2e trimestre.....	35
Tableau 4-3 : Evaluation de l'objectif collectif Situation au 2e trimestre.....	37

Liste des graphiques

Graphique 3-1 : Évolution du taux d'emploi par âge en Belgique et dans les pays voisins (2007-2019, en %) ..	17
Graphique 3-2 : Évolution du taux d'emploi (hors étudiants) par âge en Belgique et dans les pays voisins (2007-2018, en %).....	18
Graphique 3-3 : Évolution du taux d'activité par âge en Belgique et dans les pays voisins (2007-2019, en %) .	19
Graphique 3-4 : Évolution du taux de chômage par âge en Belgique et dans les pays voisins (2007-2019, en %)	21
Graphique 3-5 : Évolution de la part des demandeurs d'emploi de longue durée (plus d'un an) parmi les demandeurs d'emploi par âge en Belgique et dans les pays voisins (2009-2019, en %).....	22
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 2e trimestre.	25
Graphique 4-2 : Part des jeunes occupés dans la population occupée. Secteur privé. Situation au 2e trimestre.	26
Graphique 4-3 : Nombre d'emplois créés et détruits dans les entreprises de plus de 50 travailleurs (en milliers, chiffres annuels, 2006-2018)	30
Graphique 4-4 : Proportion d'entreprises de plus de 50 travailleurs occupant au moins 1,5% de jeunes. Secteur privé non marchand, situation au 2e trimestre	31
Graphique 4-5 : Proportion d'institutions publiques fédérales de plus de 50 travailleurs occupant au moins 3% de jeunes. Situation au 2e trimestre.	32
Graphique 4-6 : Proportion d'institutions publiques non fédérales (affiliées à l'ONSS) de plus de 50 travailleurs occupant au moins 1,5% de jeunes. Situation au 2e trimestre.	33
Graphique 4-7 : Proportion d'institutions publiques non fédérales (affiliées à l'ONSSAPL) de plus de 50 travailleurs qui occupent au moins 1,5 % de jeunes. Situation au 2e trimestre.	34
Graphique 4-8 : Évaluation de l'objectif collectif dans le secteur privé. Situation au 2e trimestre.	37
Graphique 4-9 : Répartition des jeunes travailleurs par sexe Entreprises de plus de 50 travailleurs. Ensemble de l'économie. Situation au 2e trimestre.	38
Graphique 4-10 : Répartition des jeunes travailleurs par âge Entreprises de plus de 50 travailleurs. Ensemble de l'économie. Situation au 2e trimestre.	39

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.

Le présent rapport commence par décrire la législation relative au régime des premiers emplois, en mettant l'accent sur l'obligation d'engager des jeunes (chapitre 2). Il aborde ensuite la situation des jeunes sur le marché du travail (chapitre 3), puis il analyse le respect de l'obligation d'embauche (chapitre 4).

Le présent rapport utilise des données statistiques jusqu'en 2019 inclus et décrit donc la situation préalable à la crise du coronavirus. De toute évidence, le COVID-19 aura également une influence sur la situation des jeunes sur le marché du travail ainsi que sur le respect de l'obligation d'embauche. La propagation du coronavirus et le confinement qui a suivi ont un impact immense sur l'ensemble de l'économie. L'emploi des jeunes est plus sensible à la conjoncture que celui des autres groupes d'âge et une étude récente de la KU Leuven montre que les secteurs les plus touchés emploient relativement plus de jeunes.¹

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 2019.

2.1 Objectif et groupe cible

Le régime des premiers emplois entend 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 (la réduction groupe cible « jeunes travailleurs ») ;

¹ Lien vers l'article en ligne de Decoster et al. : <https://feb.kuleuven.be/research/les/pdf/LES%202020%20177%20Decoster%20et%20al%20Profiel%20sectoren%20lockdown.pdf>

- les mineurs d'âge (ou dans l'année au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 18 ans) qui sont embauchés dans les liens de différents types de contrats peuvent prétendre à un « bonus de démarrage » ; pour leurs employeurs, il existe un « bonus de stage » équivalent ;
- une réduction supplémentaire temporaire du coût salarial au moyen d'« allocations d'attente activées », qui sont payées 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 »).

Il convient en outre de signaler que la réduction groupe cible pour jeunes travailleurs qui est mentionnée ci-dessus relève depuis le 1er juillet 2014 de la compétence des Régions (et de la Communauté germanophone), tout comme la compétence des bonus de démarrage et de stage. L'ensemble de la réglementation et des procédures existantes restent en vigueur jusqu'à ce qu'une Région ou la Communauté germanophone les modifient.

Réductions groupe cible

En Flandre, depuis le 1er juillet 2016, de nouvelles réductions groupe cible ont été introduites pour les jeunes. Il a été définitivement mis fin aux mesures transitoires du système fédéral le 31 décembre 2018. Pour recevoir la réduction groupe cible flamande pour jeunes travailleurs, il n'est plus nécessaire, depuis le 1er juillet 2016, de remplir l'obligation en matière de premiers emplois.

En Région wallonne (sans la Communauté germanophone), depuis le 1er juillet 2017, il n'est plus possible d'appliquer la « réduction groupe cible jeunes travailleurs » pour les travailleurs qui entrent en service auprès d'un employeur pour une occupation en Wallonie. Il a été définitivement mis fin aux mesures transitoires du système fédéral le 30 juin 2020. En Région wallonne, la réduction groupe cible jeunes travailleurs a été remplacée par une activation des allocations de chômage (l'« allocation de travail »), dont l'octroi ne requiert plus le respect de l'obligation en matière de premiers emplois.

Depuis le 1er janvier 2019, il n'est plus possible d'appliquer la « réduction groupe cible jeunes travailleurs » pour les travailleurs qui entrent en service auprès d'un employeur pour une occupation dans l'une des communes de la Communauté germanophone. Une mesure de transition est prévue pour les employeurs qui ont des travailleurs entrés en service avant le 1er janvier 2019. Aucune date de fin n'est prévue pour les mesures de transition.

En Région de Bruxelles-Capitale, depuis le 1er octobre 2017, il n'est plus possible d'appliquer la « réduction groupe cible jeunes travailleurs » pour les travailleurs qui entrent en service auprès d'un employeur pour une occupation à Bruxelles. Il a été définitivement mis fin à la réduction le 31 décembre 2018.

Bonus de démarrage et de stage

Les bonus de démarrage et de stage n'existent plus qu'en Flandre et en Communauté germanophone (abstraction faite des régimes de transition dans les autres régions). En Région wallonne, les bonus de démarrage et de stage ont été supprimés depuis le 1er septembre 2016 (à l'exception des mesures de transition) et remplacés par trois primes. En Région de Bruxelles-Capitale, ils ont été supprimés depuis le 1er juillet 2018 et remplacés par une prime pour les jeunes en formation en alternance et une prime pour les tuteurs.

Depuis le 1er septembre 2018, il y a de nouvelles règles pour les bonus de démarrage et de stage en Flandre, mais les anciennes règles (fédérales) restent d'application pour certaines situations de transition.

Activa Start

La mesure Activa Start a été supprimée en Région wallonne et en Communauté germanophone (avec les mêmes mesures de transition que pour la réduction groupe cible jeunes travailleurs).

En Région wallonne, l'« allocation de travail » a été introduite (voir ci-dessus).

En Communauté germanophone, différentes mesures pour l'emploi (comme la réduction groupe cible et Activa Start) ont été remplacées, depuis le 1er janvier 2019, par les subventions « Aktif » et « Aktif Plus ».

En Région flamande, depuis le 1er juillet 2016, les employeurs qui embauchent un demandeur d'emploi résidant en Région flamande n'ont plus droit à l'avantage de la mesure Activa Start. Celle-ci a été remplacée par le système des primes à l'embauche de demandeurs d'emploi de longue durée, qui est entré en vigueur en avril 2017. Il a été définitivement mis fin aux mesures de transition du système fédéral le 31 décembre 2018.

En Région de Bruxelles-Capitale, depuis le 1er octobre 2017, il existe pour les jeunes travailleurs (de moins de 30 ans et sans diplôme ou certificat supérieur à celui de l'enseignement secondaire inférieur) un incitant à la formation et le système « Activa Brussels » (activation des allocations de chômage).

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 divisent 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 privé non marchand

- 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. Sont également compris les employeurs de la CP n° 337, la commission paritaire auxiliaire pour le secteur non-marchand.

2.2.2 Les obligations par type d'employeur

Le secteur privé

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 personnel du deuxième trimestre de l'année précédente, exprimé en équivalents temps plein (ci-après « ETP »).

Sont uniquement comptabilisés dans l'effectif du personnel : les travailleurs pour lesquels l'employeur était redevable d'une ou plusieurs cotisations de sécurité sociale.

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

- 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 du personnel, exprimé en ETP, occupé pendant le deuxième trimestre de l'année précédente par les employeurs qui ont une obligation individuelle.

Il est tenu compte des travailleurs intérimaires mis à la disposition d'un utilisateur conformément à la loi sur le travail intérimaire, lors de la détermination de l'effectif du personnel de l'utilisateur.

Le secteur public et le secteur privé non marchand

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 personnel du deuxième 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 % ; les services et institutions qui dépendent de l'Etat fédéral peuvent réaliser leur quota de jeunes obligatoire progressivement en réservant chaque année, à partir de 2006, 10 % des recrutements prévus à l'engagement de jeunes ;

- le secteur de l'enseignement est complètement exempté de l'obligation d'embaucher des jeunes ;
- l'affectation des nouveaux travailleurs à des projets globaux qui satisfont des besoins de la société peut modifier l'obligation imposée individuellement aux employeurs publics. Il s'agit de projets répondant à des besoins sociétaux, 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 du personnel calculé en ETP du deuxième 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).

Dispenses

Les dispenses possibles se répartissent en deux catégories :

- les dispenses administrativo-techniques, où le quota de jeunes est maintenu ;
- 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 du personnel

- la dispense sur la base d'une CCT groupes à risque qui prévoit un effort d'au moins 0,15 %, et
- la dispense partielle sur la base de l'offre de postes de stage.

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 ;
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. Cela se fait au moyen d'un arrêté ministériel, sur avis du comité de gestion de l'ONEM.

La dispense partielle sur la base de l'offre de postes de stage

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 et/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.

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 (demandeur d'emploi inoccupé, chômeur complet indemnisé, ou déjà occupé), de leur passé professionnel ou du type de contrat.

L'occupation de ces jeunes ne doit pas nécessairement se faire dans le cadre d'une CPE (pour les types de contrats entrant en considération comme CPE, voir ci-dessous au point 2.5.2.).

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 non marchand.

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 (voir ci-dessous) compte double ; et
- les jeunes d'origine étrangère ou les jeunes handicapés, embauchés sous CPE, peuvent compter double, à condition qu'ils soient mentionnés en cette qualité sur leur carte de travail (voir toutefois le point 2.5.3). Cette double comptabilisation n'est pas cumulable avec celle des CPE de type 2 ou 3.

2.4 Pas de compensation par des licenciements

L'occupation de travailleurs dans le cadre d'une CPE doit être une occupation supplémentaire et ne peut pas être compensée par le licenciement de membres du personnel.

Ceci signifie que les contrats de travail conclus en vue de remplacer un travailleur définitif pendant son absence ou pour remplacer un chômeur avec complément d'entreprise ne peuvent pas avoir la qualité de CPE.

Il existe toutefois une exception à cette règle : lorsqu'un jeune d'origine étrangère est engagé pour remplacer un chômeur avec complément d'entreprise, il peut malgré tout être embauché sous CPE.

L'engagement d'un jeune sous CPE ne peut pas être compensé par le licenciement de membres du personnel, et ce, dans une période qui débute 2 mois avant son engagement et se termine à la date de fin de la CPE.

2.5 La convention de premier emploi

2.5.1 Simplification administrative

Tant que le jeune n'a pas 26 ans, toute occupation dans les liens d'un contrat qui peut faire fonction de CPE a automatiquement la qualité de CPE (auprès du même employeur, jusqu'au dernier jour du trimestre au cours duquel le jeune atteint l'âge de 26 ans). Aucune formalité ne doit être remplie à cette fin.

Depuis le 1er 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.

Dans le régime des premiers emplois, il est possible de changer d'employeur ou de type de CPE (voir ci-dessous) à volonté. Jusqu'à ce que le jeune atteigne l'âge de 26 ans, toute nouvelle occupation dans le cadre d'un contrat qui peut faire fonction de CPE a automatiquement la qualité de CPE.

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

2.5.2 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 CPE ;
- 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 :

- tout contrat liant des « apprentis », tels que définis dans l'arrêté d'exécution de la loi ONSS. Concrètement, il peut s'agir, entre autres, d'un contrat d'apprentissage pour une profession de travailleur salarié (« apprentissage industriel »), d'un contrat d'apprentissage des Classes moyennes, d'une convention de stage dans le cadre de la formation de chef d'entreprise, ou d'une convention d'insertion socioprofessionnelle (par exemple, les « brugprojecten » dans l'enseignement à horaire réduit en Région flamande) ;
- toute autre forme de contrat de formation ou d'insertion déterminée par le Roi.

Ne peuvent pas être une CPE :

- un emploi statutaire ;
- les types de contrats qui ne figurent pas dans la liste reprise ci-dessus, comme le contrat d'occupation d'étudiants ou la convention d'immersion professionnelle ;
- 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 ; cette exclusion ne s'applique toutefois qu'aux contrats de travail qui commencent avant le 1er janvier 2019..

2.5.3 Encore quelques formalités ...

Seule la double comptabilisation de jeunes handicapés ou d'origine étrangère demande encore une attestation préalable. Celle-ci se fait en principe à l'aide d'une carte de travail. Pour les travailleurs qui habitent et travaillent en Région flamande, en Région wallonne francophone ou en Région de Bruxelles-Capitale, aucune carte de travail n'est toutefois plus délivrée. L'employeur vérifie à quelle catégorie le jeune appartient. Pour un jeune d'origine étrangère, une déclaration sur l'honneur suffit ; pour un jeune handicapé, une attestation de l'organisme auprès duquel il est inscrit est nécessaire.

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-dessus).

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

L'employeur qui réduit le salaire du nouveau travailleur (voir ci-dessous au point 2.5.4) doit recevoir, lors de la déclaration d'entrée en service par le biais de la DIMONA, la confirmation que le travailleur peut être considéré comme un nouveau travailleur sans expérience professionnelle, et il doit stipuler dans le contrat de travail qu'il réduit la rémunération minimum normalement applicable conformément à la réglementation relative aux salaires de départ et qu'il paiera le supplément compensatoire chaque mois où la réduction est appliquée.

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.

2.5.4 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 moins 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.

Salaires de départ

Le contrat de travail concernant une occupation au moins à mi-temps (CPE de type 1) peut prévoir que la rémunération du nouveau travailleur de moins de 21 ans sans expérience professionnelle, occupé dans le secteur privé, est réduite d'un pourcentage donné.

Ce pourcentage est dégressif et dépend de l'âge du jeune le dernier jour du mois. La réduction est plafonnée : la réduction ne peut pas avoir pour conséquence que la rémunération à temps plein soit inférieure au revenu minimum mensuel moyen garanti pour les jeunes de 19 et 20 ans ayant respectivement 6 et 12 mois d'ancienneté.

La perte salariale du jeune est compensée par l'octroi d'un supplément compensatoire net.

La réduction peut uniquement être appliquée par les employeurs relevant de l'application de la loi sur les CCT. Les contrats d'occupation d'étudiants et les flexi-jobs sont exclus du champ d'application des salaires de départ. La réduction peut uniquement être appliquée aux contrats de travail qui sont conclus à partir du 1er juillet 2018 et à compter de cette date.

Lorsque la rémunération accordée est supérieure à la rémunération minimale, il n'est pas possible de réduire la rémunération du jeune.

La mesure ne s'applique pas non plus aux employeurs qui ressortissent à une commission ou sous-commission paritaire ayant fixé, pour les jeunes de 18 à 21 ans, des salaires minimums inférieurs à ceux en vigueur pour les travailleurs de 21 ans et plus.

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.

2.6 Sanctions

Les employeurs du secteur privé qui ne respectent pas cette obligation (individuelle) doivent payer une indemnité compensatoire de 75 euros, multipliée par :

- le nombre de jours pendant lesquels ils sont en infraction et
- le nombre de travailleurs concernés (c'est-à-dire le nombre de jeunes non engagés ou le nombre de travailleurs licenciés à titre compensatoire pour le recrutement de jeunes).

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

3. Situation des jeunes sur le marché du travail

Ce chapitre compare les taux d'emploi, d'activité et de chômage des jeunes sur la période 2007-2019 et entre la Belgique, ses pays voisins et les trois Régions.

3.1 Définitions

Le groupe des jeunes

Dans le cadre de l'obligation d'engager des jeunes, tout travailleur qui n'a pas encore 26 ans est pris en considération. En règle générale, dans les statistiques et analyses, le groupe des jeunes est défini comme toutes les personnes ayant 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, le groupe est parfois limité aux jeunes âgés de 20 à 24 ans, ou les étudiants ne sont pas comptabilisés dans les statistiques. Par exemple, dans le cadre de la stratégie UE 2020, c'est la population active âgée de 20 à 64 ans qui a été prise en considération pour l'objectif en matière d'emploi, au lieu de la catégorie d'âge standard des 15 à 64 ans.

Dans ce chapitre, nous utiliserons la définition standard du groupe des jeunes, à savoir les personnes âgées de 15 à 24 ans.

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

Le taux d'emploi représente la proportion des actifs occupés dans la population totale en âge de travailler (15 à 64 ans). La catégorie d'âge des 15 à 64 ans est utilisée afin de calculer le taux d'emploi des jeunes. La population en âge de travailler se compose, d'une part, des personnes « actives » qui se trouvent sur le marché du travail en tant qu'actifs occupés ou demandeurs d'emploi et, d'autre part, des personnes « inactives ». Cette dernière catégorie comprend les personnes qui n'ont pas d'emploi et ne recherchent pas activement du travail.

Le taux d'activité indique le degré de participation au marché du travail de la population en âge de travailler. Le taux d'activité représente la proportion de personnes actives sur le marché du travail (en tant qu'actifs occupés ou demandeurs d'emplois) dans la population totale en âge de travailler.

Le taux de chômage est la part des demandeurs d'emploi dans la population active. Le dénominateur du taux de chômage comprend donc uniquement les personnes actives, c'est-à-dire les actifs occupés et les demandeurs d'emploi, de la population en âge de travailler.

Ces trois indicateurs sont étroitement liés et peuvent être exprimés par l'équation suivante :

$$\text{taux d'emploi} = \text{taux d'activité} \times (1 - \text{taux de chômage})$$

Le taux d'emploi est par conséquent à la fois fonction du taux d'activité et du taux de chômage. Une amélioration du taux d'emploi peut 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 à taux d'activité constant. L'amélioration du taux d'emploi dépend de la mesure dans laquelle les nouveaux entrants sur le marché du travail (leur nombre influence le taux d'activité) ont un emploi ou sont sans emploi (cet élément influence le taux de chômage).

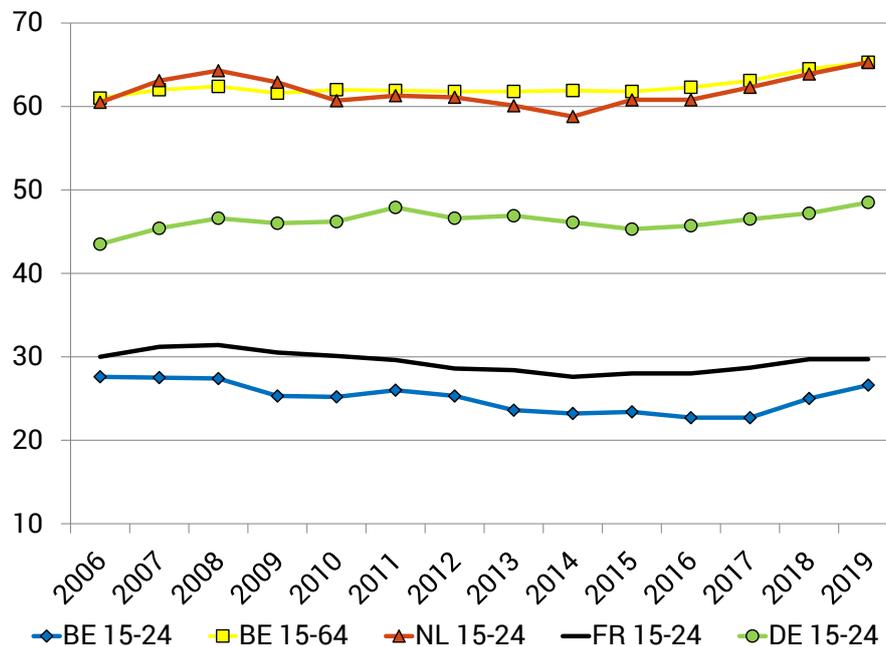
Taux d'emploi, d'activité et de chômage peuvent être calculés selon deux sources de données principales : les données d'enquête et les données administratives. En Belgique, les données d'enquête généralement utilisées viennent de l'Enquête sur les forces de travail (EFT), qui est basée sur une méthodologie harmonisée au niveau européen. Un des grands avantages de cette source est 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'ICN pour l'emploi).

3.2 Taux d'emploi des jeunes

Un quart seulement des Belges âgés de 15 à 24 ans ont un emploi (26,6% en 2019) et ce chiffre est nettement inférieur à celui des autres catégories d'âge, dans lesquelles la part des actifs occupés est de 81,2% chez les 25-49 ans et 61,2% chez les 50-64 ans. Le taux d'emploi des jeunes belges est aussi particulièrement bas en comparaison avec les autres pays européens (37,3% dans l'UE-15). Dans les pays voisins que sont les Pays-Bas, la France et l'Allemagne, la proportion des jeunes en emploi est plus élevée (taux d'emploi respectif de 65,3%, 29,7% et 45,5%).

Le taux d'emploi des jeunes en Belgique a connu une légère baisse au cours de la période 2007-2017, mais il a augmenté ces deux dernières années (voir Graphique 3-1). Le niveau de 2008 (27,4%) est pratiquement atteint à nouveau en 2019 (26,6%). Une hausse a également été observée ces dernières années dans les pays voisins. Le taux d'emploi de l'ensemble de la population belge en âge de travailler (15 à 64 ans) est resté stable jusque 2017 (à environ 62 %), avant de s'accroître jusqu'à 65,3% au cours des trois dernières années.

Graphique 3-1 : Évolution du taux d'emploi par âge en Belgique et dans les pays voisins (2007-2019, en %)

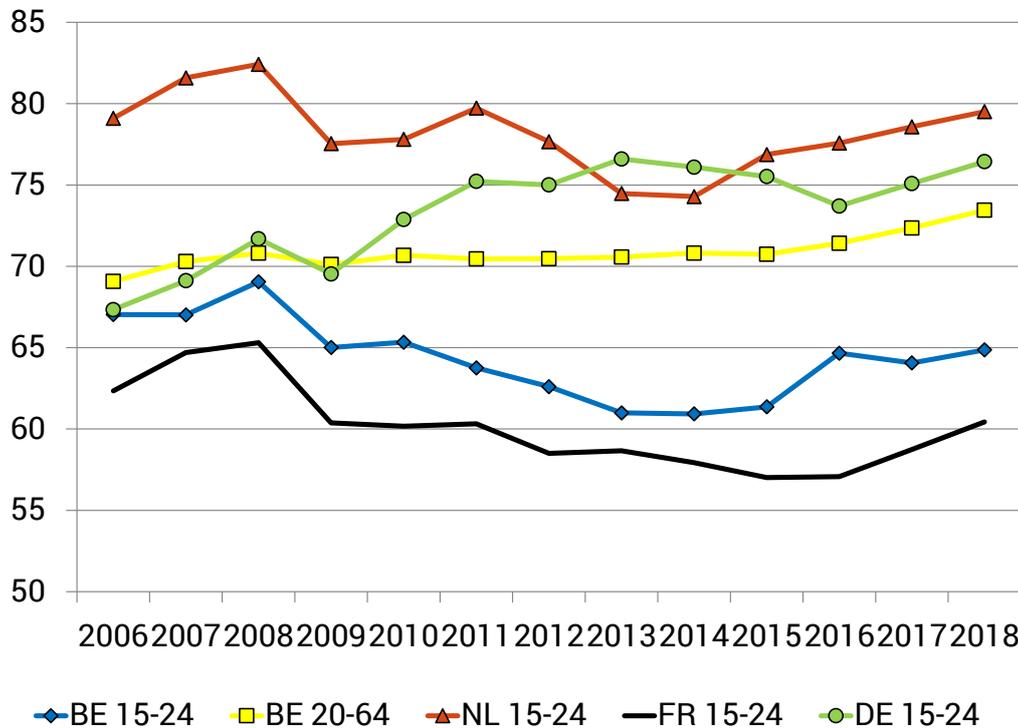


Source : EFT, Eurostat

La faiblesse du taux d'emploi des jeunes en Belgique peut être expliquée par différents facteurs. Elle résulte de la combinaison d'un taux d'activité relativement bas (peu de jeunes actifs sur le marché du travail, voir aussi au 3.3) et d'un taux de chômage relativement élevé (beaucoup de demandeurs d'emploi parmi les jeunes actifs, voir aussi au 3.4). De nombreux jeunes ne sont pas actifs parce qu'ils sont encore aux études, en raison de l'obligation scolaire jusqu'à 18 ans et de l'accès aisé à l'enseignement supérieur. Ainsi, sept sur dix jeunes de 15 à 24 ans (71,9% en 2019) sont aux études (OCDE, 2020). Si l'on exclut les jeunes en obligation scolaire et que l'on tient compte uniquement des 20 à 24 ans, le taux d'emploi belge est plus élevé, mais il est encore en dessous de la moyenne de l'UE (42,3% contre 55,0% dans l'UE-15 en 2019). La moitié des 20 à 24 ans est encore aux études (51,3% en 2019). Dans les pays voisins, la part des 20 à 24 ans aux études est légèrement plus élevée aux Pays-Bas et en Allemagne, à respectivement 58,6% et 55,5%, et légèrement plus basse en France à 42,9%. Le facteur des études supérieures est examiné plus en détail au point 3.3. Si l'on exclut tous les jeunes scolarisés, le taux d'emploi grimpe à 64,9% (en 2018). Ce chiffre est conforme à la moyenne de l'UE (64,9%), mais il est plus faible qu'en Allemagne (76,4%) et qu'aux Pays-Bas (79,5%).

Les jeunes scolarisés ont principalement un impact à la hausse sur le dénominateur du taux d'emploi. Une petite partie d'entre eux participe toutefois au marché du travail en combinant études et travail (à temps partiel). Ces étudiants viennent accroître le numérateur du taux d'emploi. Le taux d'emploi belge (hors étudiants) suit (en grande partie) la tendance indiquée au Graphique 3-1 (voir Graphique 3-2).

Graphique 3-2 : Évolution du taux d'emploi (hors étudiants) par âge en Belgique et dans les pays voisins (2007-2018, en %)



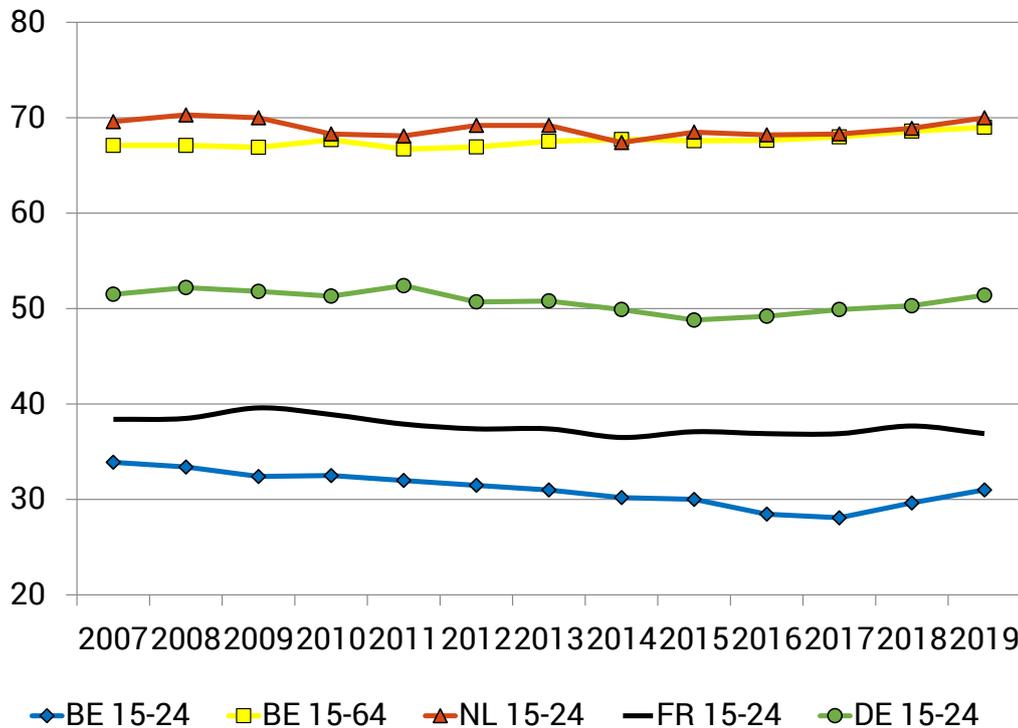
Source : Steunpunt Werk

3.3 Le taux d'activité des jeunes

Le taux d'emploi est fonction à la fois du taux d'activité et du taux de chômage. Ainsi, une amélioration du taux d'activité peut provoquer une amélioration du taux d'emploi plus ou moins importante en fonction de la mesure dans laquelle les nouveaux entrants sur le marché du travail ont un emploi ou sont demandeurs d'emploi.

Trois jeunes de 15 à 24 ans sur dix sont actifs sur le marché du travail belge (31,0% en 2019). Ce chiffre est nettement inférieur à celui des autres catégories d'âge, dont la proportion d'actifs est de 85,5% chez les 25 à 50 ans et de 63,7% chez les 50 à 64 ans. Le score de la Belgique est faible également en comparaison européenne (43,8% dans l'UE-15). Si on restreint la catégorie d'âge aux 20 à 24 ans, environ la moitié des jeunes Belges sont actifs sur le marché du travail (49,0%). Dans les pays voisins que sont les Pays-Bas, la France et l'Allemagne, il y a beaucoup plus d'actifs dans la catégorie des 20 à 24 ans (resp. 75,7%, 62,2% et 71,7%). Le Graphique 3-3 compare l'évolution du taux d'activité en Belgique et dans les pays voisins. Le taux d'activité des jeunes ne connaît pas de variations importantes dans les pays voisins ; en Belgique, une très légère baisse est enregistrée durant la période 2007-2017, suivie d'une petite augmentation au cours des deux dernières années. Le niveau de 2008 (33,4%) n'est pas atteint en 2019 (31,0%).

Graphique 3-3 : Évolution du taux d'activité par âge en Belgique et dans les pays voisins (2007-2019, en %)



Source : EFT, Eurostat

Ce chiffre peu élevé est le résultat de la combinaison des facteurs suivants : l'obligation scolaire jusqu'à 18 ans, le faible développement de l'enseignement en alternance, l'ampleur du retard scolaire (redoublements), le grand nombre de jeunes suivant des études supérieures et la faible participation des étudiants au marché du travail.

Contrairement à beaucoup d'autres pays, la Belgique applique une obligation scolaire jusqu'à 18 ans. À partir de l'âge de 15 ans, il est toutefois possible de suivre des cours à temps partiel dans l'enseignement technique et professionnel (enseignement en alternance). Dans ces orientations, des cours théoriques sont combinés à des périodes de stage en entreprise. Ceci permet à une partie des jeunes d'intégrer très tôt le marché du travail munis d'une qualification.

57,8% des élèves du troisième degré sont inscrits dans l'enseignement technique et professionnel, mais 5,8% seulement suivent cette formation dans le cadre d'un système en alternance (Cedefop, 2017). Aux Pays-Bas, en France et en Allemagne, la participation à la formation en alternance est de resp. 21,3%, 24,7% et 86,0%. Dans la Communauté germanophone, le système est déjà mieux établi ; la Flandre et la Wallonie ont pris récemment des mesures politiques afin de lui emboîter le pas. Le Conseil supérieur de l'emploi recommande de ne pas limiter la formule aux métiers manuels de l'enseignement secondaire. Les jeunes ont intérêt à acquérir une expérience pratique sur le lieu de travail, quels que soient leur orientation et leur niveau d'éducation (CSE, 2019).

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. La Belgique fait partie premiers pays européens dans le domaine des redoublements (Commission européenne, 2019). 8% des élèves du troisième degré ont besoin d'une année supplémentaire pour terminer le troisième degré ; ce pourcentage est bien supérieur à la moyenne de 4% de l'OCDE (OCDE, 2018).

Une grande proportion des jeunes entament des études dans l'enseignement supérieur. Ceci accroît leur niveau de formation mais retarde leur entrée sur le marché du travail. Le Conseil supérieur de l'emploi indique que les jeunes peinent de plus en plus à terminer leurs études dans le délai prévu (CSE, 2019). Seul un tiers des étudiants en Flandre obtiennent leur diplôme de bachelier dans les trois années prévues (OCDE, 2019). Dans l'enseignement francophone, ce pourcentage est de 27% ; la moyenne de l'OCDE est de 39%. Quelque 67% des bacheliers flamands et 54% des bacheliers de Belgique francophone finissent par obtenir leur diplôme de bachelier dans les six ans suivant le début des études.

Un dernier facteur explicatif du faible taux d'activité est la combinaison peu utilisée des études supérieures et du travail (à temps partiel). Un jeune de 20 à 24 ans sur quatorze seulement combine les deux (7,1% en 2019, Eurostat), contre respectivement 37,4%, 31,4% et 13,1% aux Pays-Bas, en Allemagne et en France, pays voisins. Le Conseil supérieur de l'emploi (2019) approuve les récentes mesures politiques visant à assouplir les règles du travail étudiant et les nouvelles possibilités offertes par exemple par le statut d'étudiant-entrepreneur. Il est cependant important que le dispositif du travail étudiant, dont les recettes pour la sécurité sociale sont faibles, ne crée pas un effet d'éviction des personnes moins qualifiées et n'affecte pas les chances de réussite des études.

Le taux de participation au marché du travail plus faible est en réalité essentiellement imputable au fait que la majorité des jeunes sont encore aux études, ce qui est positif puisqu'une meilleure formation améliore leurs perspectives de carrière. Il est cependant important d'optimiser la durée que passent les étudiants aux études : des travaux récents indiquent que les jeunes peinent de plus en plus à terminer leurs études dans le délai prévu. Les Communautés ont pris conscience de cette problématique (CSE, 2019).

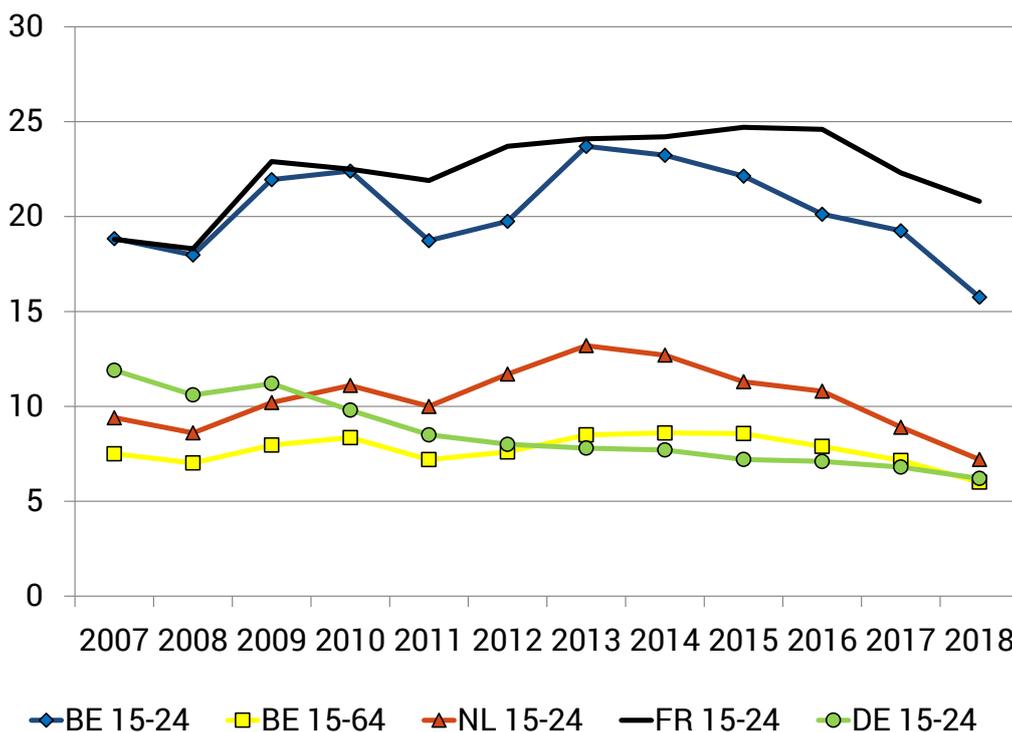
3.4 Taux de chômage

En plus de dépendre du taux d'activité, le taux d'emploi est également fonction du taux de chômage. Une baisse du taux d'emploi des jeunes est inquiétante lorsqu'elle résulte d'une augmentation du taux de chômage.

Grâce, entre autres, à un marché du travail favorable et à l'accompagnement intensif des jeunes par les services publics régionaux de l'emploi, le taux de chômage des jeunes en Belgique a encore baissé pour s'établir à 14,2% et se situe juste en dessous de la moyenne de l'UE (14,8% dans l'UE-15 en 2019). Le dispositif européen de garantie pour la jeunesse a pour objectif de veiller à ce que chaque jeune de moins de 25 ans puisse bénéficier d'un emploi, d'une formation ou d'un stage de qualité dans les quatre mois après avoir quitté les études ou être devenu chômeur. En Belgique, le suivi de cette mesure est surtout assuré par les services publics régionaux de l'emploi. Parmi nos pays voisins, les Pays-Bas et l'Allemagne affichent un taux de chômage des jeunes nettement plus faible (resp. 6,7% et 5,8%), tandis que le taux est plus élevé en France (19,6%). Le chômage des jeunes est largement supérieur au taux de chômage des autres catégories d'âge, dont la proportion de demandeurs d'emploi est de 5,0% chez les 25 à 50 ans et de 3,8% chez les 50 à 64 ans.

Le Graphique 3-4 compare l'évolution du chômage des jeunes en Belgique et dans les pays voisins. Comme les Pays-Bas, la Belgique enregistre une tendance baissière depuis 2013. À 14,2%, le taux de chômage en 2019 est déjà nettement en dessous du niveau atteint en 2008 (18,0%). La tendance à la baisse s'observe déjà avant 2013 en Allemagne, alors que celle-ci ne s'est amorcée qu'à partir de 2016 en France. Le taux de chômage de la population totale connaît une évolution similaire à celui des jeunes, mais de façon moins prononcée.

Graphique 3-4 : Évolution du taux de chômage par âge en Belgique et dans les pays voisins (2007-2019, en %)



Source : Eurostat, EFT

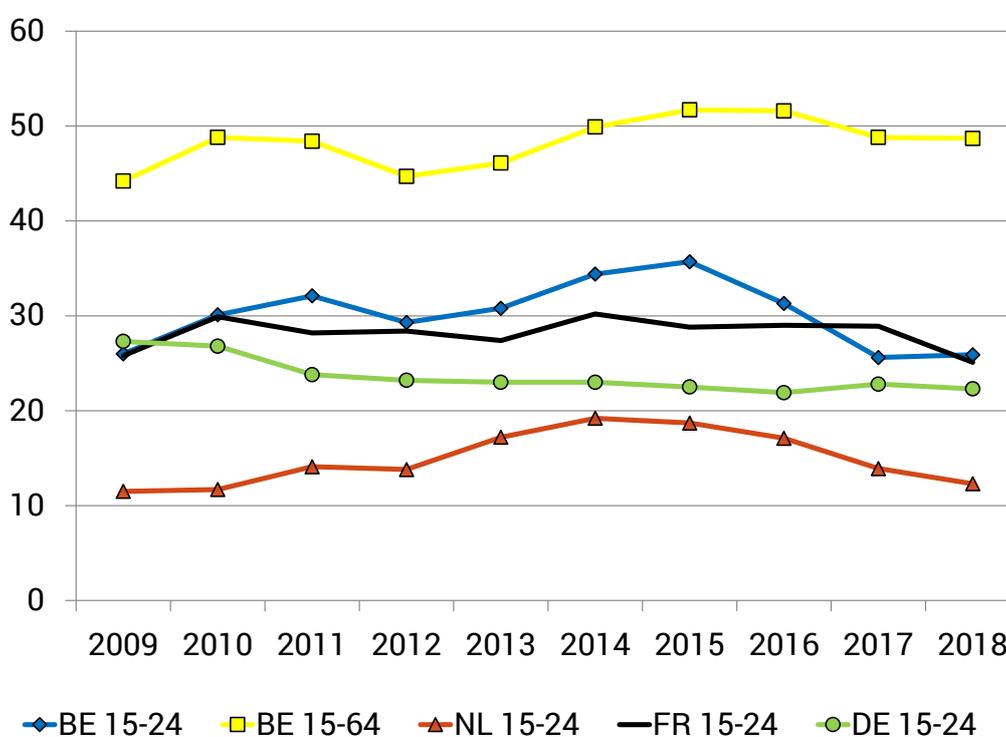
Un taux de chômage élevé n'est pas nécessairement problématique. Si les flux d'entrée et de sortie du chômage sont tous les deux élevés, cela se traduit en moyenne par une courte période de chômage pour chaque individu. Un demandeur d'emploi a en effet besoin de temps pour trouver un emploi qui lui convienne. Le chômage des jeunes en Belgique est plus sensible à la conjoncture économique que celui des autres groupes d'âge. Les jeunes sont plus souvent occupés dans le cadre de contrats temporaires, qui dépendent davantage des fluctuations de l'activité économique (CSE, 2018). Cette probabilité diminue très rapidement avec l'âge. Elle évolue de 60% chez les moins de 20 ans à 13% chez les 25 à 29 ans. Elle varie ensuite entre 4 et 7% (CSE, 2019).

Le chômage des jeunes est aussi en partie structurel. Lorsque le nombre d'offres d'emploi augmente mais que le nombre de demandeurs d'emploi ne baisse pas, l'efficacité du processus d'appariement diminue. On parle alors d'augmentation du chômage structurel ou d'inadéquation croissante. En 2018, le marché du travail est devenu de plus en plus tendu (Commission européenne, 2019). Le taux d'emplois vacants est l'un des plus élevés de l'UE (3,5% contre une moyenne européenne de 2,1%) et, pourtant, la pénurie de compétences ne cesse de s'accroître. Il existe un groupe permanent de demandeurs d'emploi qui s'éloignent du marché du travail. Cela se traduit par des inadéquations sur le marché du travail et des perspectives d'emploi plus faibles.

22,6% des jeunes demandeurs d'emploi sont à la recherche d'un emploi depuis plus d'un an. Dans les autres catégories d'âge, les perspectives d'emploi sont plus élevées, puisque la proportion est de 44,2% chez les 25 à 49 ans et de 63,0% chez les 50 à 64 ans. Les jeunes constituent souvent une main-d'œuvre moins chère et acceptent plus rapidement des emplois temporaires que les autres groupes d'âge (CSE, 2018). Cela reste néanmoins un chiffre élevé. Aux Pays-Bas, en France et en Allemagne, nos pays voisins, la part des demandeurs d'emploi de longue durée parmi les jeunes demandeurs d'emploi est de resp. 9,0%, 26,2% et 20,7%. Le Graphique 3-5 montre pour la Belgique une diminution de la part des jeunes demandeurs d'emploi au cours des dernières années (depuis 2015).

L'inadéquation persistante entre l'offre et la demande de qualifications, avec en particulier un manque criant de spécialisations dans la filière STEM, constitue un problème pour le marché du travail belge (CSE, 2019).

Graphique 3-5 : Évolution de la part des demandeurs d'emploi de longue durée (plus d'un an) parmi les demandeurs d'emploi par âge en Belgique et dans les pays voisins (2009-2019, en %)



Source : Eurostat

3.5 Différences régionales

Derrière les taux d'emploi, d'activité et de chômage des jeunes apparaissent, comme dans chaque pays, des situations régionales très différentes (Tableau 3-1). En Flandre, un tiers des 15 à 24 ans ont un emploi (33,4% en 2019), contre un cinquième seulement en Wallonie (19,1%) et un septième en Région de Bruxelles-Capitale (14,8%). Ces différences se caractérisent à la fois par un écart dans le taux d'activité et dans le taux de chômage.

Tableau 3-1 : Taux d'emploi, d'activité et de chômage des jeunes en Belgique et dans les trois Régions (2019, en %)

	Flandre	Wallonie	Bruxelles	Belgique
Taux d'emploi	33,4	19,1	14,8	26,6
Taux d'activité	36,9	24,4	21,0	31,0
Taux de chômage	9,5	21,9	29,2	14,2

Source : EFT, Steunpunt Werk

Les autres catégories d'âge présentent également des différences de taux d'emploi entre les Régions (voir Tableau 3-2). La part de la population en âge de travailler qui a un emploi est plus élevée en Flandre qu'en Wallonie et en Région de Bruxelles-Capitale. En outre, la probabilité relative d'occuper un emploi est différente selon les Régions. Les jeunes Flamands ont environ deux fois moins de chance d'occuper un emploi qu'un Flamand moyen en âge de travailler ; ils ont trois fois moins de chance en Wallonie et quatre fois moins en Région de Bruxelles-Capitale.

Tableau 3-2 : Taux d'emploi par âge en Belgique et dans ses Régions (2019, en %)

	Flandre	Wallonie	Bruxelles	Belgique
15-24 ans (a)	33,4	19,1	14,8	26,6
25-49 ans	86,6	76,2	69,8	81,2
50-64 ans	64,8	56,0	56,0	61,2
15- 64 ans (b)	70,3	59,2	56,9	65,3
Rapport a/b	47,6	32,2	26,1	40,7

Sources : EFT, Steunpunt Werk

3.6 Bibliographie

CEDEFOP (2017), *Statistical overviews on VET*, Cedefop, Thessalonique

CSE (2018), *État des lieux du marché du travail en Belgique et dans les régions*, Conseil supérieur de l'emploi, Bruxelles

CSE (2019), *Plus d'actifs pour une économie prospère et inclusive*, Conseil supérieur de l'emploi, Bruxelles

Commission européenne (2019), *Rapport 2019 de la Belgique*, Commission européenne, Bruxelles

OCDE (2018), *Regards sur l'éducation*, OECD Publishing, Paris.

OCDE (2019), *Panorama de la société*, OECD Publishing, Paris.

4. Évaluation de l'obligation relative aux premiers emplois

Dans ce chapitre, nous examinerons dans quelle mesure l'obligation individuelle et l'obligation collective ont été respectées durant la période 2004-2019. Nous analyserons ensuite quelques-unes des caractéristiques des jeunes travailleurs occupés dans des entreprises de plus de 50 travailleurs.

L'analyse descriptive est effectuée à l'aide des informations statistiques des déclarations DMFA de l'ONSS (et de l'ONSSAPL²). L'employeur doit déclarer l'occupation d'un jeune (< 26 ans) comme étant une CPE dès la première déclaration trimestrielle via la DMFA, 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.

4.1 Évaluation de l'obligation individuelle

L'obligation individuelle de premier emploi consiste, pour les employeurs qui occupent plus de 50 travailleurs (exprimés en ETP), à occuper un certain pourcentage de jeunes dans leur entreprise. Dans le secteur privé, ce pourcentage de jeunes dans l'effectif du personnel doit être supérieur ou égal à 3%. Dans le secteur privé non marchand et le secteur public (hors institutions publiques fédérales), l'obligation individuelle est fixée à un ratio d'au moins 1,5%. Les institutions publiques fédérales doivent occuper des jeunes à concurrence de minimum 3% de l'effectif du personnel. 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 26e anniversaire (inclus). La réglementation ne concerne donc pas uniquement les « nouveaux » jeunes travailleurs embauchés sous conventions de premier emploi, mais aussi les jeunes travailleurs déjà en fonction.

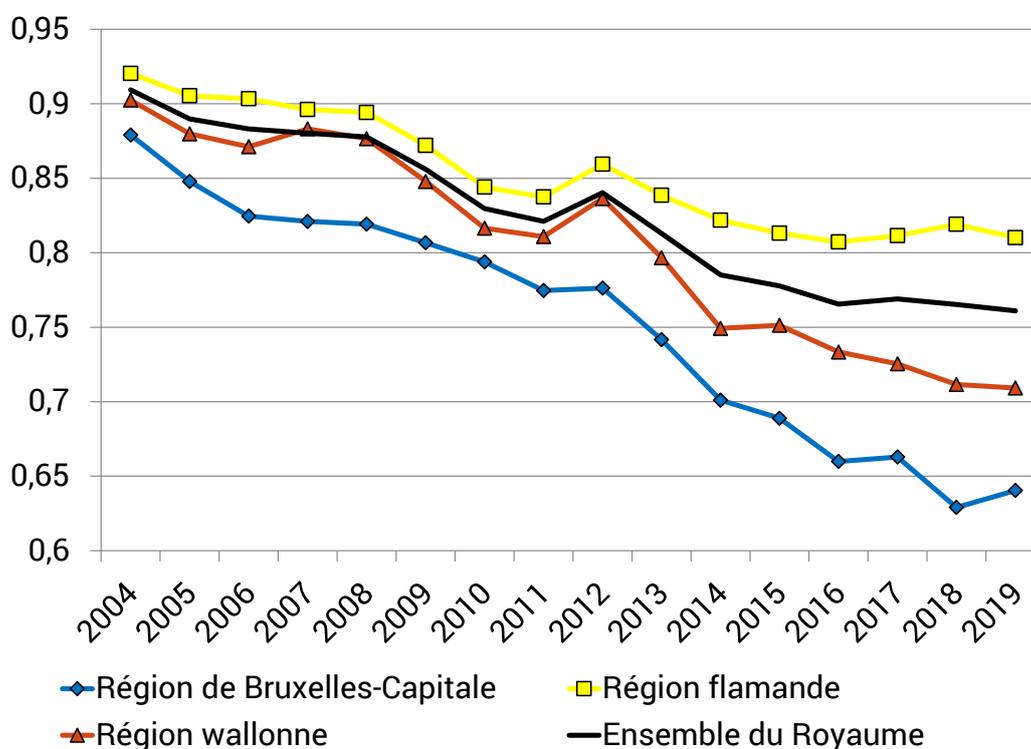
4.1.1 Secteur privé

Le Graphique 4-1 présente, pour le secteur privé, la proportion d'entreprises de plus de 50 travailleurs qui occupent au moins 3% de jeunes durant la période 2004-2019. Certaines commissions paritaires sont exemptées sur la base des CCT groupes à risque et ne sont donc pas incluses dans les calculs³. Dans les trois Régions, la proportion d'entreprises qui respectent l'obligation individuelle diminue de manière continue au cours de la période 2004-2019, hormis une courte remontée en 2012. La diminution diffère également selon les Régions. Durant la période 2004-2019, la proportion a reculé de 11% en Région flamande, contre 23,9% en Région de Bruxelles-Capitale.

² Depuis 2017, l'Office national de la sécurité sociale (ONSS) a récupéré une partie importante des missions de l'Office des régimes particuliers de sécurité sociale (ORPSS). Cela signifie que les employeurs affiliés à l'Office national de sécurité sociale des administrations provinciales et locales (ONSSAPL) font partie du champ d'observation des statistiques de l'ONSS.

³ Pour la période 2018-2019, les commissions paritaires suivantes ont par exemple été exemptées: 120-00 et 214-00 (industrie textile et bonneterie), 118-00 et 220-00 (industrie alimentaire), 124-00 (construction), 126-00 (ameublement et industrie transformatrice du bois), 129-00 et 221-00 (production des pâtes, papiers et cartons), 140-00 (transport et logistique), 140-01 (autobus et autocars), 140-02 (taxis), 140-03 (transport routier et logistique pour le compte de tiers) et 327-01 (ateliers protégés). Ces commissions paritaires sont également exemptées de l'obligation collective (voir aussi au 4.2).

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 2e trimestre.



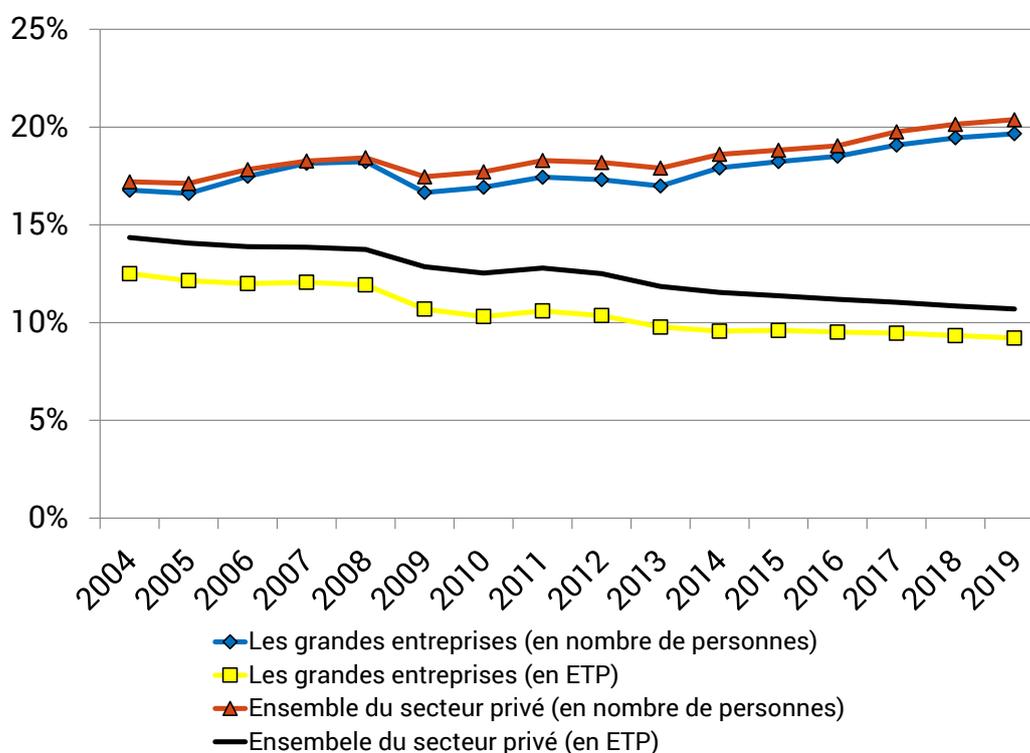
Source : chiffres ONSS ; calculs propres CCE

Cette diminution continue de la proportion d'entreprises qui respectent l'obligation individuelle de premier emploi ne signifie pas nécessairement un recul du pourcentage de jeunes occupés. Ainsi, l'embauche de jeunes supplémentaires dans les entreprises qui se trouvaient déjà au-dessus du seuil de 3% n'aura pas d'impact sur la proportion d'entreprises qui respectent l'obligation. Le Graphique 4-2 montre en effet une légère augmentation de la part des jeunes dans la population des actifs occupés (exprimée en nombre de personnes). En 2004, une personne occupée sur six dans les grandes entreprises avait moins de 26 ans (16,8%) ; cette proportion était passée à presque un sur cinq (19,7%) en 2019.

Le Graphique 4-2 donne toutefois une explication partielle à cette tendance à la baisse. La part des jeunes occupés pour satisfaire à l'obligation de premier emploi n'est en effet pas calculée en nombre de personnes, mais bien en équivalents temps plein (ETP). Si l'on exprime la part des jeunes travailleurs dans la population d'actifs occupés en équivalents temps plein (ETP), la tendance n'est plus à la hausse mais à la baisse, passant de 12,5% en 2014 à 9,2% en 2019.

La combinaison d'une tendance baissière en équivalents temps plein et d'une tendance haussière en personnes s'explique par la diminution relativement beaucoup plus importante du volume de travail par personne occupée (proportion plus élevée de travail à temps partiel/heures de travail moins nombreuses) chez les jeunes par rapport aux autres groupes d'âge. Plus d'un tiers des jeunes (38,4% en 2019) travaillent à temps partiel ; dans la population totale, le pourcentage moyen est de 24,9%. La différence a été très faible pendant des années, jusqu'à la forte augmentation de 11 points de pourcentage chez les jeunes ces dernières années (2015-2019), tandis que la part des travailleurs à temps partiel dans la population active totale est restée constante à environ 24-25%.

Graphique 4-2 : Part des jeunes occupés dans la population occupée. Secteur privé. Situation au 2e trimestre.



Note : Les grandes entreprises sont les entreprises occupant plus de 50 travailleurs.

Source : chiffres ONSS ; calculs propres CCE

Le Tableau 4-1 donne des informations complémentaires sur le respect de l'obligation individuelle de premier emploi selon les branches d'activité. Il y est fait usage de la nomenclature NACE 2008 jusqu'à deux chiffres et seulement pour les années 2015 à 2019. En raison de données insuffisantes, les branches d'activité composées de cinq grandes entreprises ou moins ont été supprimées du tableau⁴.

En 2019, 76,1% des grandes entreprises privées en Belgique satisfaisaient à l'obligation individuelle d'engager des jeunes. Dans les branches d'activité 1, 92 et 93, toutes les entreprises respectaient cette obligation (100%), dans les branches d'activité 8, 35 et 94, l'obligation d'occuper des jeunes à concurrence de 3% de l'effectif du personnel n'était pas respectée dans la moitié des entreprises.

⁴ Les branches supprimées sont les suivantes : 2 (sylviculture), 12 (industrie du tabac), 15 (industrie du cuir), 19 (cokéfaction et raffinage), 36 (distribution d'eau), 37 (collecte et traitement des eaux usées), 39 (dépollution et autres services de gestion des déchets), 50 (transports par eau), 60 (programmation et diffusion de programmes de radio et de télévision), 75 (activités vétérinaires), 86 (activités pour la santé humaine), 87 (activités médico-sociales et sociales avec hébergement) et 91 (bibliothèques, archives, musées et autres activités culturelles)

Tableau 4-1 : Obligation individuelle par branche d'activité (NACE 2008). Secteur privé, 2e trimestre

NACE 2008	Nombre d'entreprises de plus de 50 travailleurs					% d'entreprises qui employment au moins 3% de jeunes				
	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019
1: Culture et production animale, chasse et services annexes	54	57	69	63	70	96,3%	96,5%	100,0%	100,0%	100,0%
8: Autres industries extractive	7	7	7	7	7	85,7%	57,1%	71,4%	42,9%	42,9%
10: Industries alimentaires	282	278	297	291	293	88,7%	88,5%	82,5%	81,8%	81,2%
11: Fabrication de boissons	21	22	22	25	25	85,7%	90,9%	86,4%	84,0%	92,0%
13: Fabrication de textiles	73	72	74	73	70	54,8%	72,2%	74,3%	78,1%	72,9%
14: Industrie de l'habillement	10	10	10	11	10	50,0%	60,0%	60,0%	81,8%	60,0%
16: Travail du bois et fabrication d'articles en bois et en liège, à l'exception des meubles; fabrication d'articles en vannerie et sparterie	23	25	24	28	27	87,0%	84,0%	91,7%	85,7%	92,6%
17: Industrie du papier et du carton	47	46	45	45	46	72,3%	76,1%	66,7%	75,6%	76,1%
18: Imprimerie et reproduction d'enregistrements	47	41	38	37	36	57,4%	53,7%	63,2%	56,8%	61,1%
20: Industrie chimique	138	138	140	141	143	69,6%	65,2%	60,7%	66,7%	62,2%
21: Industrie pharmaceutique	36	39	39	40	43	66,7%	69,2%	76,9%	67,5%	79,1%
22: Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	90	91	94	97	97	73,3%	75,8%	77,7%	77,3%	75,3%
23: Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	97	94	93	92	92	82,5%	79,8%	80,6%	76,1%	71,7%
24: Métallurgie	52	52	51	50	50	63,5%	71,2%	72,5%	76,0%	68,0%
25: Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements	181	193	188	191	182	75,7%	75,6%	78,2%	78,0%	73,6%
26: Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	40	40	38	39	39	62,5%	65,0%	65,8%	64,1%	61,5%
27: Fabrication d'équipements électriques	37	40	39	39	42	64,9%	70,0%	69,2%	74,4%	78,6%
28: Fabrication de machines et d'équipements n.c.a.	100	95	96	100	97	79,0%	78,9%	78,1%	82,0%	84,5%
29: Construction et assemblage de véhicules automobiles, de remorques et de semi-remorques	55	55	53	49	49	89,1%	81,8%	86,8%	85,7%	85,7%
30: Fabrication d'autres matériels de transport	11	11	11	12	12	100,0%	100,0%	72,7%	50,0%	66,7%
31: Fabrication de meubles	49	47	46	44	43	75,5%	78,7%	87,0%	81,8%	74,4%
32: Autres industries manufacturières	21	20	24	23	23	81,0%	85,0%	79,2%	78,3%	82,6%
33: Réparation et installation de machines et d'équipements	34	40	43	43	43	79,4%	82,5%	81,4%	81,4%	86,0%
35: Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	15	15	14	14	17	66,7%	46,7%	57,1%	57,1%	47,1%
38: Collecte, traitement et élimination des déchets; récupération	29	29	30	30	32	75,9%	62,1%	73,3%	66,7%	78,1%
41: Construction de bâtiments; promotion immobilière	174	170	175	174	174	92,5%	92,9%	90,3%	89,1%	87,4%
42: Génie civil	123	118	125	126	120	92,7%	90,7%	88,8%	90,5%	87,5%
43: Travaux de construction spécialisés	222	221	234	235	228	93,7%	90,0%	86,8%	86,4%	85,5%
45: Commerce de gros et de détail et réparation véhicules automobiles et de motocycles	114	115	141	148	155	91,2%	89,6%	90,1%	90,5%	90,3%
46: Commerce de gros, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles	567	583	595	582	589	67,7%	67,6%	66,9%	67,5%	67,7%
47: Commerce de détail, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles	279	277	282	282	282	96,1%	95,7%	94,7%	94,3%	94,3%
49: Transports terrestres et transport par conduites	235	237	244	251	256	60,4%	63,3%	64,3%	63,7%	66,4%
51: Transports aériens	11	11	10	13	11	72,7%	81,8%	80,0%	92,3%	90,9%
52: Entreposage et services auxiliaires des transports	193	199	203	204	207	76,7%	78,9%	79,3%	77,5%	78,7%

NACE 2008	Nombre d'entreprises de plus de 50 travailleurs					% d'entreprises qui employent au moins 3% de jeunes				
	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019
53: Activités de poste et de courrier	13	14	14	14	12	84,6%	71,4%	64,3%	71,4%	66,7%
55: Hébergement	75	76	81	80	82	98,7%	98,7%	98,8%	98,8%	97,6%
56: Restauration	68	65	68	76	86	92,6%	92,3%	91,2%	90,8%	91,9%
58: Édition	29	26	26	23	22	75,9%	73,1%	61,5%	73,9%	63,6%
59: Production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision; enregistrement sonore et édition musicale	17	15	18	13	14	94,1%	86,7%	88,9%	92,3%	92,9%
61: Télécommunications	13	13	17	16	16	46,2%	46,2%	64,7%	56,3%	50,0%
62: Programmation, conseil et autres activités informatiques	160	159	175	195	210	75,0%	70,4%	74,9%	73,8%	73,8%
63: Services d'information	15	16	15	17	18	46,7%	50,0%	40,0%	41,2%	55,6%
64: Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite	83	86	94	93	96	59,0%	58,1%	58,5%	50,5%	56,3%
65: Assurance, réassurance et caisses de retraite, à l'exclusion des assurances sociales obligatoires	45	44	81	80	82	71,1%	70,5%	98,8%	98,8%	97,6%
66: Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance	42	43	43	45	45	73,8%	69,8%	69,8%	64,4%	73,3%
68: Activités immobilières	42	45	26	23	22	52,4%	53,3%	61,5%	73,9%	63,6%
69: Service juridiques et comptables	42	42	34	39	39	92,9%	90,5%	91,2%	92,3%	94,9%
70: Activités des sièges sociaux; conseil de gestion	108	119	119	125	142	66,7%	63,0%	63,0%	65,6%	73,9%
71: Activités d'architecture et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques	131	137	144	153	157	78,6%	75,2%	69,4%	75,2%	77,7%
72: Recherche-développement scientifique	40	42	40	42	46	67,5%	57,1%	70,0%	66,7%	58,7%
73: Publicité et études de marché	40	41	45	44	40	87,5%	82,9%	91,1%	79,5%	77,5%
74: Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	7	4	5	8	10	57,1%	75,0%	80,0%	87,5%	90,0%
77: Activités de location et location-bail	32	33	32	38	38	81,3%	81,8%	87,5%	81,6%	84,2%
78: Activités liées à l'emploi	228	230	227	227	230	85,5%	87,4%	85,5%	86,3%	86,5%
79: Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes	16	16	17	15	17	81,3%	75,0%	64,7%	73,3%	76,5%
80: Enquêtes et sécurité	24	29	30	34	32	100,0%	100,0%	100,0%	97,1%	96,9%
81: Services relatifs aux bâtiments; aménagement paysage	432	449	475	463	488	80,1%	79,5%	75,2%	70,6%	68,2%
82: Services administratifs de bureau et autres activités de soutien aux entreprises	70	70	76	77	78	81,4%	75,7%	84,2%	77,9%	74,4%
84: Administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire	88	88	88	83	75	80,7%	76,1%	65,9%	62,7%	69,3%
85: Enseignement	23	27	26	26	25	60,9%	66,7%	57,7%	61,5%	32,0%
88: Action sociale sans hébergement	124	120	118	116	115	56,5%	60,0%	57,6%	61,2%	60,0%
90: Activités créatives, artistiques et de spectacle	12	17	19	21	17	66,7%	58,8%	68,4%	76,2%	82,4%
92: Organisation de jeux de hasard et d'argent	8	9	8	7	8	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
93: Activités sportives, récréatives et de loisirs	21	25	22	28	32	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
94: Activités des organisations associatives	77	70	62	66	66	44,2%	42,9%	37,1%	40,9%	30,3%
95: Réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques	9	8	8	8	8	100,0%	100,0%	87,5%	75,0%	75,0%
96: Autres services personnels	44	38	41	36	35	81,8%	73,7%	78,0%	75,0%	77,1%

Source : chiffres ONSS ; calculs propres CCE

Les données du Tableau 4-1 permettent d'analyser la dynamique des grandes entreprises au cours de la période. Le « poids sectoriel » d'une branche d'activité est calculé comme le rapport entre le nombre d'entreprises de plus de 50 travailleurs dans la branche d'activité et le nombre total de grandes entreprises dans le secteur privé. Si le poids sectoriel a augmenté sensiblement durant la période 2004-2019 dans une branche d'activité où une petite fraction seulement des grandes entreprises respectent la mesure, cette branche d'activité peut avoir un impact à la baisse sur le taux moyen de respect de l'obligation par le secteur privé.

Cette hypothèse peut être vérifiée via un calcul simple. Le taux moyen de respect de l'obligation dans le secteur privé (76,1% en 2019) est égal à la somme de la multiplication dans chaque branche d'activité du taux de respect (comme indiqué au Tableau 4-1) par le poids sectoriel. Si le poids sectoriel est maintenu hypothétiquement constant sur la période (sur base de la situation de 2006⁵), on suppose que la structure du secteur privé est restée la même au cours de la période 2006-2019. À poids sectoriels constants, la diminution de la proportion d'entreprises qui respectent l'obligation d'engager des jeunes dans le secteur privé est à peu près la même que dans le Graphique 4-1. Le taux de respect hypothétique pour 2019 est en effet de 75,73%. La baisse observée au cours de la période 2006-2019 est donc plutôt imputable à une détérioration du respect dans (presque) toutes les branches d'activité qu'à la dynamique des grandes entreprises dans les branches d'activité.

Le déclin du respect de l'obligation individuelle dans une branche d'activité peut être dû, d'une part, aux entreprises qui atteignent un quota de jeunes de 3% ou plus au cours d'une année mais sont en dessous du seuil de 3% l'année suivante et, d'autre part, aux nouvelles entreprises (ou aux entreprises en croissance) de plus de 50 travailleurs qui ne respectent pas l'obligation d'engager des jeunes. Une diminution du quota de jeunes peut résulter, d'une part, d'une réduction du temps de travail des jeunes. L'obligation individuelle est calculée en équivalents temps plein et, depuis 2015, les jeunes sont plus souvent occupés à temps partiel que d'autres groupes d'âge. D'autre part, une baisse du quota de jeunes peut aussi être due à une réduction de la proportion des emplois occupés par les jeunes dans l'effectif du personnel. Cela peut s'expliquer par le recrutement d'un nombre relativement plus important de personnes de plus de 26 ans, mais aussi par le vieillissement de l'effectif du personnel. Le fait que les jeunes peinent de plus en plus à terminer leurs études dans le délai prévu (voir point 3.3) peut aussi reporter l'insertion des moins de 26 ans sur le marché du travail et réduire la durée de leur occupation sous CPE.

Dans une entreprise hypothétique de 100 travailleurs, trois jeunes sont occupés à temps plein dans le cadre d'une convention de premier emploi. L'effectif du personnel (hors jeunes) compte après le deuxième trimestre 97 ETP (équivalents temps plein) et l'entreprise est donc soumise à une obligation individuelle d'occuper 2,91 jeunes en ETP lors de chaque trimestre de l'année suivante⁶. Cependant, l'année suivante, l'un des jeunes fête son 26e anniversaire. Pour satisfaire à l'obligation lors de chaque trimestre, l'entreprise doit engager un nouveau jeune dans le cadre d'un contrat d'au moins 0,91 ETP⁷. En outre, l'engagement d'un jeune sous CPE est un emploi supplémentaire qui ne peut être compensé par un licenciement. Lorsque le vieillissement de l'effectif du personnel ne s'accompagne pas d'une

⁵ Les données par branche d'activité pour 2004 et 2005 sont ventilées selon la nomenclature NACE 2003. À partir de 2006, la nomenclature NACE 2008 a été utilisée.

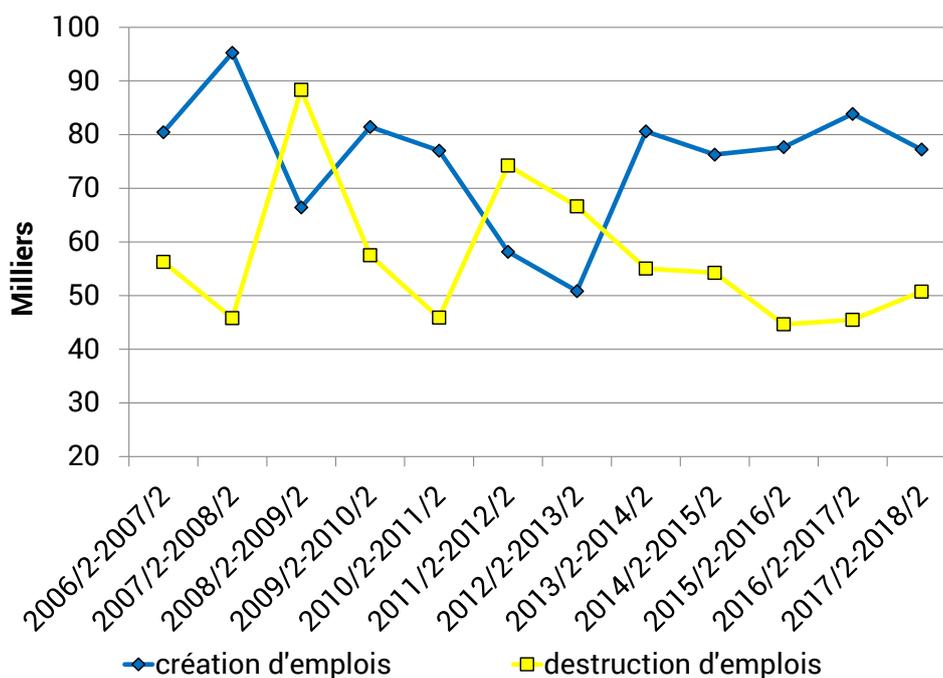
⁶ Pour compter le nombre de jeunes dans le trimestre en cours, tous les jeunes de moins de 26 ans au 1er jour du trimestre sont pris en compte, qu'ils aient été embauchés sous CPE ou non. Pour le comptage de l'effectif du personnel (dénominateur du ratio) au cours du 2e trimestre de l'année précédente, seuls les jeunes occupés dans le cadre d'une CPE sont exclus. Dans cet exemple simple, cela signifie 3% de 97 ETP.

⁷ L'année suivante (selon que le changement dans l'effectif du personnel intervient avant la fin du deuxième trimestre), l'obligation individuelle d'occuper des jeunes s'élève à 2,94 ETP (3% de 98) ou, si le jeune est embauché sans CPE, à 2,97 ETP (3% de 99).

réduction du personnel de plus de 26 ans ou lorsqu'un travailleur nouvellement embauché n'est pas sous CPE ou a plus de 26 ans, l'effectif du personnel de l'entreprise (le dénominateur du ratio) s'accroît et le nombre d'ETP qui doivent être remplacés par des jeunes pour satisfaire à l'obligation augmente. Cela peut conduire à terme à un recrutement supplémentaire de jeunes ou à un non-respect de l'obligation.

Le Graphique 4-3 montre l'évolution globale de la création et de la destruction d'emplois dans les entreprises de 50 travailleurs et plus⁸. L'emploi des jeunes est plus sensible à la conjoncture économique que dans les autres groupes d'âge. En cas de revirement conjoncturel, les jeunes sont les premiers à perdre leur emploi. Cependant, ils peuvent aussi être les premiers à profiter d'un redressement ultérieur, entre autres parce que les jeunes sont plus souvent occupés dans le cadre de contrats temporaires et intérimaires. Aucune amélioration du respect de l'obligation d'engager des jeunes n'est toutefois observée après des périodes de basse conjoncture. À partir de 2014, la création d'emplois stagne, tandis que la destruction d'emplois diminue. Afin d'anticiper l'influence du vieillissement de l'effectif du personnel sur le respect de l'obligation individuelle, les entreprises doivent embaucher suffisamment de jeunes travailleurs (avec ou sans CPE).

Graphique 4-3 : Nombre d'emplois créés et détruits dans les entreprises de plus de 50 travailleurs
(en milliers, chiffres annuels, 2006-2018)



Source : chiffres Dynamstat, calculs propres CCE

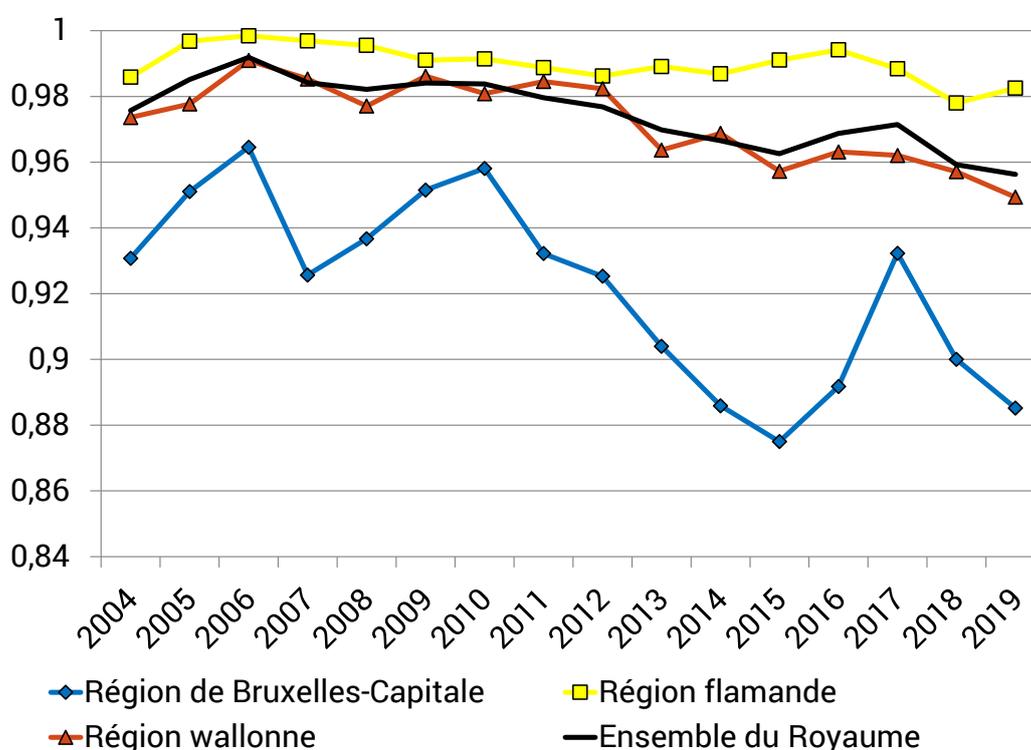
⁸ Les chiffres de Dynamstat concernent l'emploi des employeurs soumis à la sécurité sociale belge, à l'exception des administrations locales (ONSSAPL).

4.1.2 Secteur privé non marchand

Le secteur privé non marchand concerne ici toutes les entreprises qui bénéficient du Maribel social hormis les établissements et services qui ressortent de l'autorité fédérale.

Le Graphique 4-4 donne, pour l'ensemble du Royaume ainsi que pour ses trois Régions, la proportion d'entreprises du secteur privé non marchand de plus de 50 travailleurs occupant au moins 1,5% de jeunes. Durant l'ensemble de la période 2004-2019, cette proportion est de pratiquement 100%, sauf en Région de Bruxelles-Capitale. Le pourcentage y est plus faible, mais il s'élève malgré tout à 85%. Ce pourcentage est plus élevé que dans les entreprises du secteur privé.

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

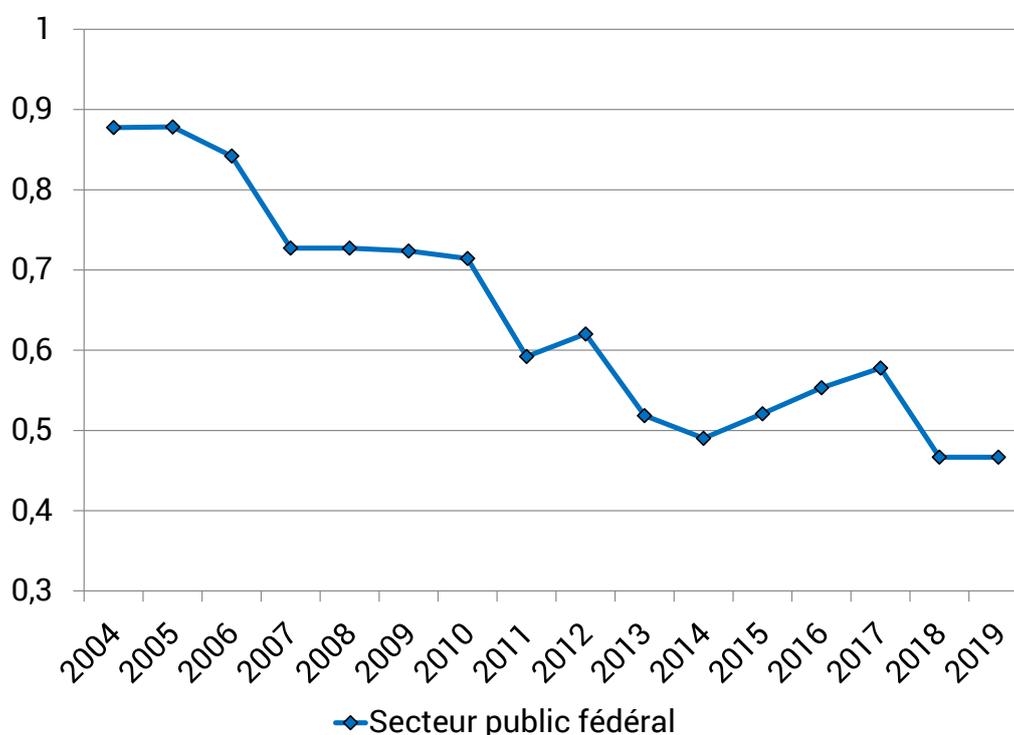


Source : ONSS ; calculs propres du secrétariat

4.1.3 Secteur public fédéral

Le Graphique 4-5 présente la proportion d'institutions publiques fédérales de plus de 50 travailleurs occupant au moins 3% de jeunes. Cette proportion diminue au fil de la période et connaît quelques reculs considérables. 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 diminue. Une légère amélioration a été observée durant la période 2014-2017, mais depuis 2018, moins de la moitié des institutions publiques fédérales de plus de 50 travailleurs satisfont à l'obligation de premier emploi.

Graphique 4-5 : Proportion d'institutions publiques fédérales de plus de 50 travailleurs occupant au moins 3% de jeunes. Situation au 2e trimestre.



Source : ONSS ; calculs propres du CCE

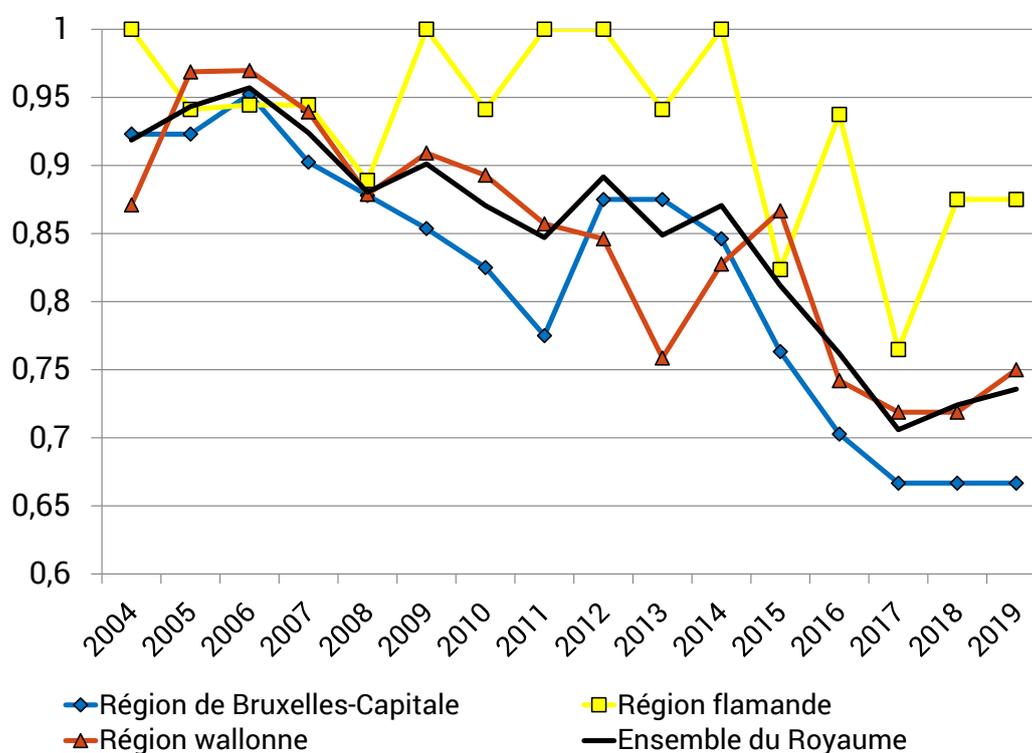
4.1.4 Secteur public non fédéral

Depuis 2017, l'Office national de la sécurité sociale (ONSS) a récupéré une partie importante des missions de l'Office des régimes particuliers de sécurité sociale (ORPSS). Cela signifie que les travailleurs des administrations provinciales et locales font partie du champ d'observation des statistiques de l'ONSS. Néanmoins, l'ONSS a encore fait une distinction, dans cet exercice, entre les institutions publiques non fédérales affiliées à l'ONSS et les institutions publiques anciennement affiliées à l'ONSSAPL. Ceci permet d'assurer la continuité dans les statistiques. C'est la raison pour laquelle nous maintenons cette distinction dans le présent rapport.

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

Le Graphique 4-6 donne, pour l'ensemble du Royaume ainsi que pour ses trois Régions, la proportion d'institutions publiques non fédérales (affiliées à l'ONSS) de plus de 50 travailleurs qui occupent au moins 1,5% de jeunes. Un recul a été constaté dans les trois Régions au cours de la période 2014-2019. En Région de Bruxelles-Capitale, nous observons une forte baisse de 25,6 points de pourcentage, après un court rebond en 2012-2014. Le pourcentage suit également une tendance à la baisse en Wallonie, jusqu'à 75,0% en 2019. La proportion d'institutions flamandes respectant l'obligation varie nettement plus que celle des autres Régions en raison du nombre plus restreint d'institutions (16 en 2019 contre 32 et 39 respectivement pour la Wallonie et la Région de Bruxelles-Capitale). La Région flamande est toutefois également marquée par une (légère) tendance baissière.

Graphique 4-6 : Proportion d'institutions publiques non fédérales (affiliées à l'ONSS) de plus de 50 travailleurs occupant au moins 1,5% de jeunes. Situation au 2e trimestre.

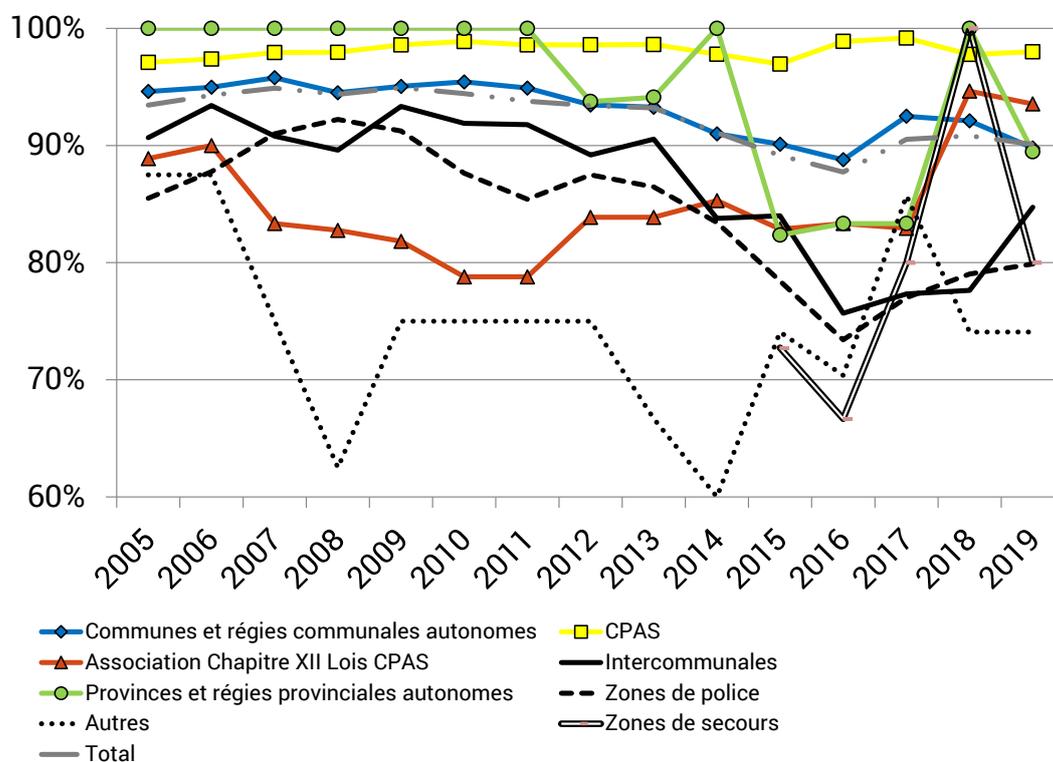


Source : ONSS ; calculs propres du CCE

Les institutions publiques (anciennement) affiliées à l'ONSSAPL 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, les zones de police et depuis 2015, les zones de secours.

Le Graphique 4-7 donne la proportion d'institutions publiques non fédérales (affiliées à l'ONSSAPL) de plus de 50 travailleurs qui occupent au moins 1,5% de jeunes. La proportion dans les provinces, les zones de sécurité et la catégorie par défaut varie fortement au cours de la période 2004-2019, à nouveau en raison du nombre restreint d'institutions dans ces catégories (resp. 19, 27 et 10). Sur l'ensemble des catégories, neuf institutions publiques non fédérales (affiliées à l'ONSSAPL) sur dix respectent l'obligation individuelle de premier emploi.

Graphique 4-7 : Proportion d'institutions publiques non fédérales (affiliées à l'ONSSAPL) de plus de 50 travailleurs qui occupent au moins 1,5 % de jeunes. Situation au 2e trimestre.



Source : ONSS ; calculs propres du CCE

4.1.5 Tableau récapitulatif

Le tableau ci-dessous englobe les statistiques des cinq dernières années sur lesquelles ont été basés les tableaux repris plus haut.

**Tableau 4-2 : Proportion d'entreprises ayant satisfait à l'obligation individuelle de premier emploi.
Situation au 2e trimestre.**

	Obligation	2015	2016	2017	2018	2019
Secteur privé marchand						
Région de Bruxelles-Capitale		68,9%	66,0%	66,3%	62,9%	64,0%
Région flamande	3,0%	81,3%	80,7%	81,1%	81,9%	81,0%
Région wallonne		75,1%	73,3%	72,5%	71,2%	70,9%
Ensemble du Royaume		77,8%	76,5%	76,9%	76,5%	76,1%
Secteur privé non marchand						
Région de Bruxelles-Capitale		87,5%	89,2%	93,2%	90,0%	88,5%
Région flamande	1,5%	99,1%	99,4%	98,8%	97,8%	98,3%
Région wallonne		95,7%	96,3%	96,2%	95,7%	94,9%
Ensemble du Royaume		96,3%	96,9%	97,1%	95,9%	95,6%
Secteur public fédéral						
	3,0%	52,1%	55,3%	57,8%	46,7%	46,7%
Secteur public non fédéral ONSS						
Région de Bruxelles-Capitale		76,3%	70,3%	66,7%	66,7%	66,7%
Région flamande	1,5%	82,4%	93,8%	76,5%	87,5%	87,5%
Région wallonne		86,7%	74,2%	71,9%	71,9%	75,0%
Ensemble du Royaume		81,2%	76,2%	70,6%	72,4%	73,6%
Secteur public non fédéral ONSS-APL						
Communes et régies communales autonomes		90,1%	88,8%	92,5%	92,1%	89,8%
CPAS		97,0%	98,9%	99,2%	97,8%	98,0%
Association Chapitre XII Lois CPAS		82,9%	83,3%	82,9%	94,6%	93,5%
Intercommunales		84,0%	75,7%	77,3%	77,6%	84,7%
Provinces et régies provinciales autonomes	1,5%	82,4%	83,3%	83,3%	100,0%	89,5%
Zones de police		78,4%	73,4%	77,0%	79,0%	79,9%
Autres		74,1%	70,4%	85,7%	74,1%	74,1%
Zones de secours		72,7%	66,7%	80,0%	100,0%	80,0%
Total		89,1%	87,7%	90,5%	90,8%	90,1%

Sources : ONSS ; calculs propres du CCE

4.1.6 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.

Comme indiqué plus haut, les employeurs sans dispense qui ne satisfont pas à l'obligation de premier emploi doivent s'acquitter d'une indemnité compensatoire qui est versée à la Gestion globale de l'ONSS. L'intervention d'un inspecteur du Contrôle des lois sociales est requise à cet égard. Dans la pratique, peu d'indemnités compensatoires sont imposées. Une autre sanction possible en cas de non-respect de l'obligation en matière de premiers emplois était la perte du droit à la réduction groupée pour les jeunes travailleurs. Comme indiqué précédemment, les Régions sont compétentes depuis le 1er juillet 2014 pour la politique des groupes-cibles et, depuis lors, ces réductions groupées pour les jeunes travailleurs ont été réformées de telle manière que le respect de l'obligation en matière de premiers emplois n'est plus requis.

4.2 Évaluation de l'objectif collectif pour le secteur privé

Les employeurs du secteur privé (y compris ceux occupant moins de 50 travailleurs) doivent occuper ensemble, en plus de l'obligation individuelle, 1% de jeunes en plus, ce qui revient à un objectif total de 4%.

Le Tableau 4-3 contient les chiffres qui sont nécessaires pour vérifier si le secteur privé respecte l'objectif collectif. L'obligation est de 4% de l'effectif du personnel (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 travailleurs.⁹ Pour 2019, l'objectif est égal à 4% de 1 301 428 ETP, ce dernier chiffre correspondant à l'effectif total des entreprises de plus de 50 travailleurs au deuxième trimestre de l'année précédente (soit 2018).

L'objectif (52 057 ETP) est ensuite comparé au nombre de jeunes occupés dans toutes les entreprises (petites et grandes) du secteur privé (228 400 ETP en 2019). En 2019, l'objectif collectif a été largement atteint. La part des jeunes dans l'effectif total des entreprises de plus de 50 travailleurs de l'année précédente était de 17,55% et l'objectif collectif a donc été dépassé de 13,5 points de pourcentage.

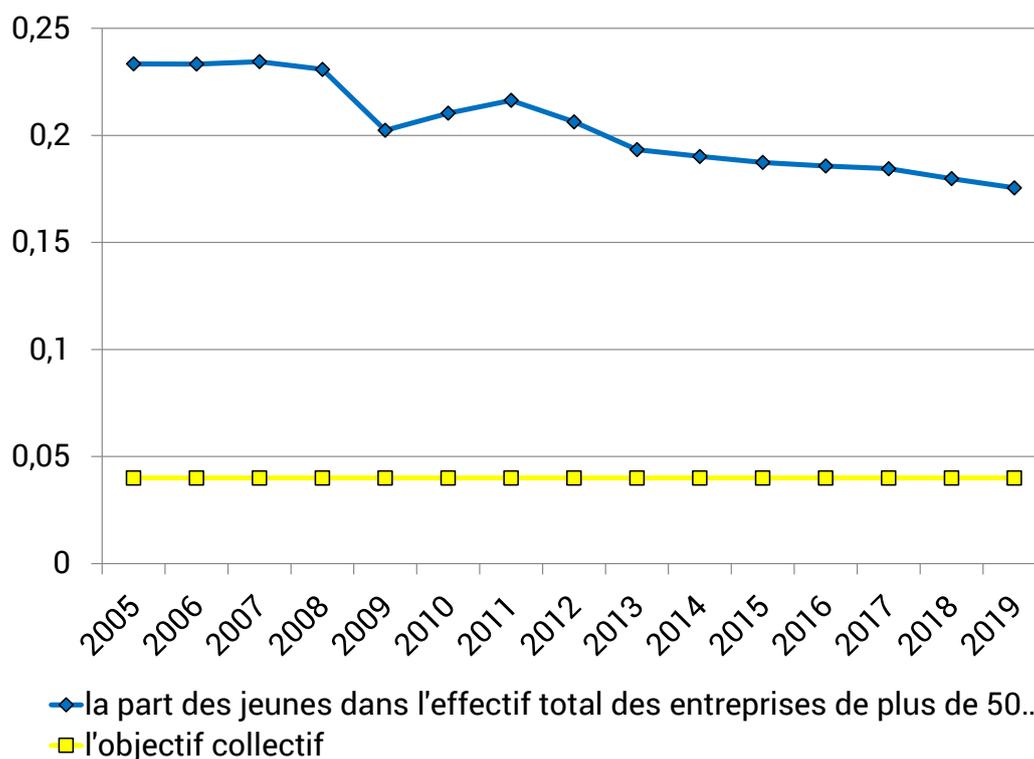
⁹ Une exemption existe ici aussi pour certaines commissions paritaires (voir note de bas de page 3). L'enseignement n'est de nouveau pas compris.

Tableau 4-3 : Evaluation de l'objectif collectif. Situation au 2e trimestre.

	2015	2016	2017	2018	2019
Effectif total des entreprises de plus de 50 travailleurs	1.216.302	1.236.605	1.272.819	1.301.428	1.315.191
Objectif global (=4% de l'effectif total au 2ème trimestre de l'année précédente)	48.391	48.652	49.464	50.913	52.057
Nombre de jeunes dans les entreprises de moins de 50 travailleurs	109.946	108.243	107.791	107.412	107.277
Nombre de jeunes dans les entreprises de plus de 50 travailleurs	116.738	117.633	120.333	121.458	121.123
Nombre de jeunes dans l'ensemble des entreprises	226.684	225.876	228.125	228.870	228.400
En % de l'effectif total des entreprises de plus de 50 travailleurs au 2ème trimestre de l'année précédente	18,7%	18,6%	18,45%	17,98%	17,55%

Source : ONSS ; calculs propres du CCE

On peut donc constater que l'objectif collectif de 4 % est amplement atteint chaque année. 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, présente toutefois une tendance baissière (voir Graphique 4-8).

Graphique 4-8 : Évaluation de l'objectif collectif dans le secteur privé. Situation au 2e trimestre.

Note : Les grandes entreprises sont les entreprises occupant plus de 50 travailleurs.

Source : ONSS ; calculs par le CCE

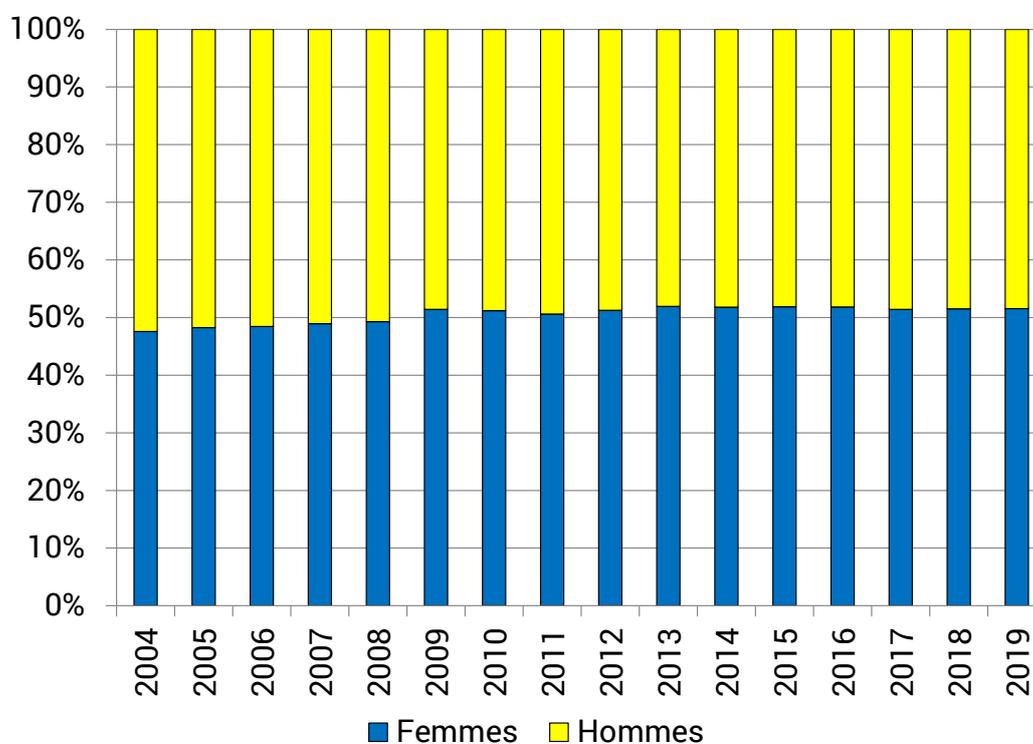
4.3 Caractéristiques des jeunes travailleurs

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

4.3.1 Genre

Au cours de la période 2004-2019, la part des jeunes femmes a légèrement augmenté, de 47,6% en 2004 à 51,5% en 2019 (voir Graphique 4-9). Ce chiffre est supérieur aux 49,2% de femmes dans le nombre total de travailleurs occupés (15-64 ans) en 2019 (chiffres ONSS, deuxième trimestre).

Graphique 4-9 : Répartition des jeunes travailleurs par sexe Entreprises de plus de 50 travailleurs. Ensemble de l'économie. Situation au 2e trimestre.



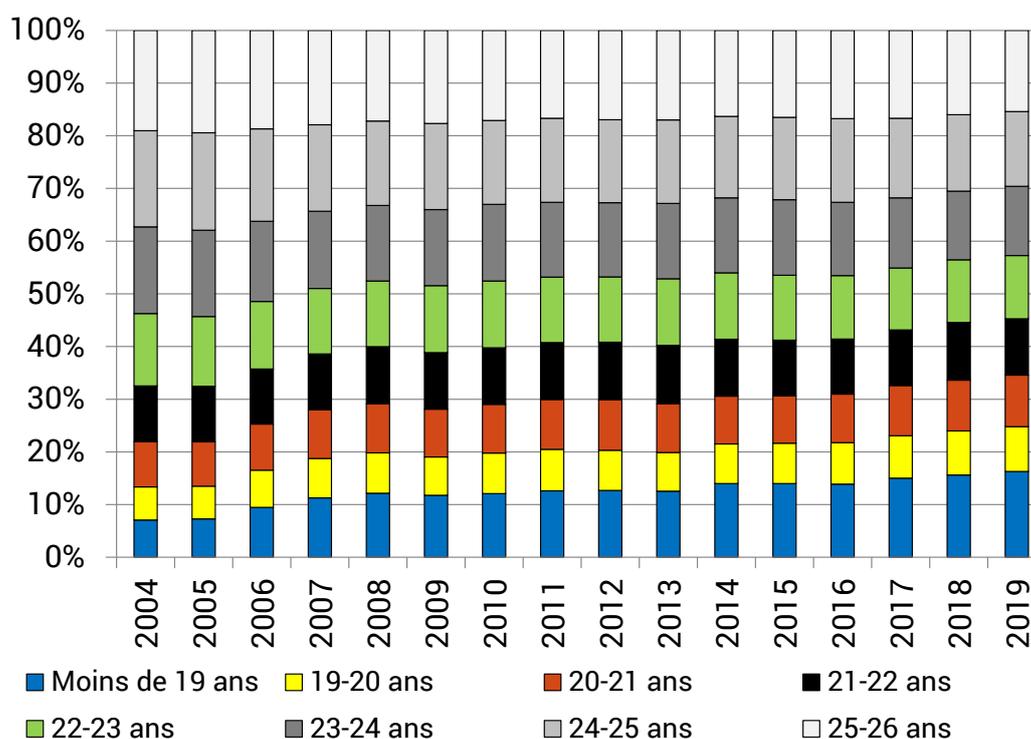
Source : ONSS ; calculs du CCE

4.3.2 Âge

Le Graphique 4-10 indique la répartition par âge des jeunes travailleurs occupés dans les entreprises de plus de 50 travailleurs. La plus grande évolution dans le temps concerne la proportion de travailleurs de moins de 19 ans. Cette proportion s'est accrue considérablement jusqu'en 2008 (jusqu'à 12,2% 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 diminue¹⁰. La part des très jeunes travailleurs a de nouveau augmenté au cours des quatre dernières années (de 13,9% en 2016 à 16,3% en 2019). Cela peut être une conséquence du marché du travail favorable, qui offre également davantage d'opportunités aux personnes peu qualifiées.

Graphique 4-10 : Répartition des jeunes travailleurs par âge Entreprises de plus de 50 travailleurs. Ensemble de l'économie. Situation au 2e trimestre.



Source : ONSS ; calculs propres du CCE

4.3.3 Engagement sous CPE

Comme indiqué précédemment, l'engagement des jeunes ne doit pas nécessairement se faire dans le cadre d'une CPE. En cas d'embauche dans le cadre d'une CPE, l'employeur indique via la DMFA, dans le champ « Mesures visant à promouvoir l'emploi », le type de CPE (voir 2.5.2) dans le cadre duquel le jeune est engagé et si ce jeune est d'origine étrangère ou atteint d'un handicap (voir 2.5.3).

Ces données ont un impact direct sur les calculs effectués dans le cadre de l'obligation d'engager des jeunes. Pour le comptage du nombre de travailleurs (dénominateur du ratio) au cours du 2e trimestre de l'année précédente, seuls les jeunes occupés dans le cadre d'une CPE ne sont pas pris en considération. Les fractions-ETP des jeunes occupés dans le cadre d'une convention de premier

¹⁰ 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.

emploi de type II et de type III comptent double, tout comme les fractions-ETP des jeunes d'origine étrangère ou présentant un handicap (numérateur du ratio).

Il ressort des chiffres de l'ONSS que seulement 18,1% des travailleurs de moins de 26 ans dans les grandes entreprises sont occupés sous CPE (chiffres de 2019). Une CPE est aussi plus souvent à temps plein, puisque le pourcentage exprimé en ETP est de 31,3%. La proportion de jeunes liés par une CPE ayant un passé migratoire ou présentant un handicap est très faible, représentant resp. 0,03% et 0,17% des conventions de premier emploi en 2019.

5. Conclusions

5.1 Considérations préliminaires

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 huit 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), un sixième rapport concernant les années 2004-2013 (le rapport n°91 – CCE 2014-2151), un septième rapport concernant les années 2004-2014 (le rapport n° 98 - CCE 2016-1670) et un huitième rapport concernant les années 2004-2015 (le rapport n° 103, CCE 2017-1780). Le présent rapport complète le rapport de 2017 par une analyse des années 2016-2019.

Les Conseils sont conscients que ce récent rapport, comme tous les rapports précédents, est une analyse purement descriptive et n'évalue pas l'efficacité des CPE. En 2009, une demande de données supplémentaires a été adressée à la BCSS afin d'ajouter une approche plus économétrique aux rapports. Mais il est ressorti des données obtenues en septembre 2009 que l'échantillon était trop petit pour pouvoir procéder à une analyse adéquate de l'efficacité de la mesure. Les Conseils se sont vus contraints de mettre un terme à cet exercice et de le recommencer à l'avenir en cas de nouvelle modification des paramètres. Dans ce contexte, il faut préciser que, depuis son entrée en vigueur, la loi du 24 décembre 1999 a subi de nombreuses modifications, qui nécessitent à chaque fois l'adaptation des paramètres pour la collecte des fichiers de données.

Le deuxième chapitre du présent rapport décrit les conséquences du régime des premiers emplois de la sixième réforme de l'État. Si l'obligation d'embauche est restée une mesure fédérale, les autres instruments relèvent de la compétence des autorités régionales depuis le 1er juillet 2014. Ces mesures financières ont été réformées ou supprimées (voir synthèse au 2.1). Il est par conséquent encore plus difficile d'évaluer l'efficacité des CPE.

5.2 Les évaluations légales et les principaux constats

... l'obligation individuelle d'embauche : la tendance baissière se poursuit

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 au cours de la période 2004-2019. En 2019, trois quarts des grandes entreprises privées respectent l'obligation individuelle (76,1%), alors que cette proportion était encore à plus de neuf sur dix en 2019. L'ampleur de la régression diffère également selon les Régions. Durant la période 2004-2019, la proportion a reculé de 11 points de pourcentage en Région flamande, contre 23,9 points de pourcentage en Région de Bruxelles-Capitale.

Le déclin du respect de l'obligation individuelle ne s'accompagne pas d'une diminution de la proportion des jeunes travailleurs dans la population d'actifs occupés. Les grandes entreprises n'emploient pas relativement moins de jeunes, mais par rapport aux autres groupes d'âge, les jeunes sont plus souvent occupés à temps partiel (avec une durée de travail réduite), surtout depuis 2015. L'obligation individuelle de premier emploi est calculée en équivalents temps plein et ceci peut expliquer en partie la tendance à la baisse. Un petit calcul montre que la diminution de cette proportion n'est pas due à quelques branches d'activité en croissance qui ne se conforment pas suffisamment à la mesure, mais plutôt à une détérioration du respect de l'obligation dans (presque) toutes les branches d'activité. Au niveau de l'entreprise, le non-respect de l'obligation individuelle peut résulter d'une augmentation des effectifs (dénominateur du ratio) et donc d'une augmentation du nombre d'ETP qui doivent être occupés par des jeunes pour satisfaire à l'obligation. Cela peut conduire à terme à un recrutement supplémentaire de jeunes ou à un non-respect de l'obligation. L'effectif du personnel augmente au 26^e anniversaire d'un jeune travailleur lors de l'engagement d'un jeune sans CPE ou de l'engagement d'un travailleur de plus de 26 ans. Des chiffres montrent que les jeunes peinent de plus en plus à terminer leurs études dans le délai prévu. Cette tendance peut reporter l'insertion des moins de 26 ans sur le marché du travail et réduire la durée de leur occupation sous CPE. Selon les statistiques de l'ONSS, 18,1% seulement des jeunes sont occupés dans le cadre d'une CPE. Il ressort également des statistiques de l'ONSS qu'une petite partie seulement des grandes entreprises ont recours au double comptage des jeunes d'origine étrangère ou présentant un handicap engagés dans le cadre d'une CPE.

Le recul est encore plus frappant dans le secteur public fédéral. En 2004, 87,8% des institutions publiques fédérales respectaient l'obligation ; en 2014, ce pourcentage était retombé à 49% pour augmenter à nouveau durant la période 2015-2017, puis de redescendre sous les 50% en 2018.

Dans le secteur privé non marchand, le nombre d'entreprises qui satisfont à l'obligation individuelle d'embauche de 1,5% est resté assez élevé pendant la période examinée. Pratiquement toutes les entreprises respectent l'obligation, sauf en Région de Bruxelles-Capitale, où la part d'entreprises satisfaisant à cette obligation est moins élevée, tout en restant supérieure à 85%.

En ce qui concerne les institutions non fédérales affiliées à l'ONSS, la Région de Bruxelles-Capitale et la Région wallonne sont caractérisées par un net recul du pourcentage au cours de la période 2014-2019, la proportion s'établissant à resp. 66,7% et 75,0% en 2019. Dans les institutions flamandes, le taux reste supérieur à 85%. Quant aux institutions publiques (anciennement) affiliées à l'ONSSAPL, elles sont neuf sur dix à respecter l'obligation individuelle de premier emploi.

... l'objectif collectif est largement atteint

Les Conseils constatent que l'objectif collectif 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 2019, ce pourcentage était de 17,5%.

... malgré la baisse des chiffres de chômage, l'emploi augmente à peine ...

Un quart seulement des Belges âgés de 15 à 24 ans ont un emploi (26,6% en 2019) et ce chiffre est nettement inférieur à celui des autres catégories d'âge, dans lesquelles la part des actifs occupés est de 81,2% chez les 25-49 ans et 61,2% chez les 50-64 ans. Le taux d'emploi des jeunes belges est aussi particulièrement bas en comparaison avec les autres pays européens (37,3% dans l'UE-15). Sur la période 2007-2017, le taux d'emploi belge des jeunes a légèrement baissé, avant de s'améliorer ces deux dernières années. Le niveau de 2008 (27,4%) est pratiquement atteint à nouveau en 2019 (26,6%).

L'une des explications est le faible taux d'activité des jeunes en Belgique. Trois jeunes de 15 à 24 ans sur dix seulement sont actifs sur le marché du travail belge (31,0% en 2019). Ce pourcentage est nettement inférieur à celui d'autres pays européens (43,8% dans l'UE-15). En Belgique, une proportion élevée de jeunes est encore aux études en raison de l'obligation scolaire et de l'accès aisé à l'enseignement supérieur. En outre, la Belgique compte beaucoup de redoublements dans l'enseignement initial, et le parcours de nombreux étudiants de l'enseignement supérieur est plus long que le trajet modèle. 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.

Le chômage des jeunes continue de baisser en Belgique, à 14,2%, soit juste en-dessous de la moyenne de l'UE (14,8% dans l'UE-15 en 2019), et ce notamment grâce à un marché du travail favorable et à un accompagnement intensif des jeunes par les services publics régionaux de l'emploi (dispositif européen de garantie pour la jeunesse).

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 76,1 %, l'emploi des jeunes en Belgique est inférieur à la moyenne européenne et aucune amélioration ne se dessine. Le faible développement de l'enseignement en alternance reste un point d'attention. Dans ce cadre, les Conseils se posent des questions sur la réduction du volume de l'emploi par personne auprès des jeunes, surtout depuis 2015.

Ils soulignent que cette situation peut également être influencée par la conjoncture ; néanmoins, ils constatent qu'il n'a pas non plus été possible de relever d'amélioration après une période de conjoncture défavorable. Étant donné que la crise du coronavirus perturbe profondément le marché du travail, les Conseils appellent à continuer à accorder une attention suffisante à la situation des jeunes en matière d'emploi, et plus particulièrement à celle des jeunes peu qualifiés. D'autant plus que les conséquences économiques du coronavirus se font déjà particulièrement sentir chez les jeunes et risquent de compliquer davantage l'accès à l'emploi pour de nombreux jeunes ayant accédé récemment au marché du travail.

Les Conseils rappellent que, par le passé, ils ont pris de nombreuses initiatives en vue d'améliorer la position des jeunes, et en particulier des jeunes peu qualifiés, sur le marché du travail.

Partant du constat que le nombre de jeunes quittant l'école prématurément et le taux de chômage des jeunes en Belgique, et en particulier en Région de Bruxelles-Capitale, sont préoccupants, les partenaires sociaux interprofessionnels sont convaincus que les systèmes de formation en alternance constituent un moyen adéquat pour apporter une solution à ces difficultés d'insertion sur le marché du travail. Dans cette optique, ils se sont par conséquent engagés, dans leur [avis n° 1.702](#) du 7 octobre 2009, à élaborer un socle commun en matière de sécurité sociale et des règles minimales communes en matière de droit du travail pour la formation en alternance.

En Belgique, les personnes qui suivent une formation en alternance sont plus jeunes et le font pendant leur scolarité initiale. Dans certains pays, notamment au Danemark, en Finlande, en Allemagne et aux Pays-Bas, l'enseignement professionnel ou en alternance est en partie destiné aux personnes plus âgées, en particulier aux jeunes adultes qui ont déjà intégré le marché du travail et sont retournés à l'école. Bien que seulement 4,8 % des 20-24 ans soient inscrits dans l'enseignement secondaire supérieur en Belgique, 71 % d'entre eux suivent des programmes professionnels tels que ceux de la « deuxième chance » ou de l'apprentissage tout au long de la vie. Il s'agit cependant rarement de programmes basés sur une formation en alternance (c'est une formation principalement théorique) (OCDE, 2017).

Les Conseils réitèrent leur appel aux acteurs concernés afin qu'ils jouent un rôle actif en vue de rendre plus attrayants les systèmes de formation en alternance ou d'apprentissage dual ainsi que l'enseignement supérieur technique (à l'instar des Fachhochschulen en Allemagne). Une revalorisation de toutes les filières d'enseignement et éviter l'effet de cascade avec les filières techniques et professionnelles est également un élément important en vue de contribuer positivement à l'entrée des jeunes sur le marché du travail.

Les Conseils appellent également les organismes publics fédéraux à respecter les obligations. Les services publics de l'emploi doivent mettre en place un encadrement intensif dans les quatre mois après l'inscription des jeunes de moins de 25 ans qui ont quitté le système éducatif, qui n'ont pas d'emploi et qui ne suivent pas de formation (CSE, 2017).

Dans l'avis n° 1.770 que le [Conseil national du Travail](#) et le [Conseil central de l'Économie](#) ont émis conjointement le 25 mai 2011, ce socle commun a été développé en vue de parvenir à nouveau à la sécurité juridique et à la simplicité, tant pour l'employeur que pour l'apprenti, au moyen d'une formation attrayante et qualifiante. Dans leur avis [n° 1.895](#) du 25 février 2014, les Conseils ont encore une fois souligné que le socle devait être mis en œuvre dans son intégralité. Le gouvernement de l'époque n'en a toutefois pas tenu compte, et la proposition des partenaires sociaux n'a été mise en œuvre que partiellement, principalement parce qu'une grande partie de l'aspect du droit du travail en matière de formation en alternance a été transférée aux Régions en conséquence de la sixième réforme de l'État. Depuis lors, les Régions ont élaboré un système propre de formation en alternance. Afin d'assurer un suivi pertinent et harmonieux des systèmes de formation en alternance qui sont mis en place au niveau des entités fédérées, une plateforme a été créée en vue d'une concertation et d'un échange de données avec les partenaires sociaux des entités fédérées (Régions et Communautés), les Conseils jouant un rôle de coordination. Le 12 février 2019, le Palais royal a également organisé un symposium sur le thème « Quelle formation pour notre avenir? La formation en alternance et au-delà. »

Dans le droit fil de ce qui précède, et 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 nos [1.814](#) et [1.817](#), lancé un appel à tous les acteurs concernés, tels que 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 places de stage d'intégration en entreprise.

Par ailleurs, le Conseil national du Travail a mené des travaux en vue de contribuer au cadre d'action pour l'emploi des jeunes, qui a été adopté le 7 juin 2013 par les partenaires sociaux européens au sein du Comité du dialogue social.

Dans son rapport [n° 104](#) du 18 juillet 2017, le Conseil a établi le rapport final donnant un aperçu des actions entreprises depuis l'approbation de ce cadre d'action. Ce rapport fait état des actions qui ont été prises en faveur des jeunes, au cours de la période allant de 2013 à 2017, tant au niveau fédéral interprofessionnel qu'au niveau régional et sectoriel. Il s'agit non seulement des actions existantes en matière de création d'emplois, des initiatives prises en matière de développement de stages et de formations (notamment la formation en alternance) et de l'incitation des secteurs à affecter des moyens supplémentaires pour les groupes à risque et spécifiquement pour les jeunes, mais aussi de la mise en œuvre de l'accord interprofessionnel 2017-2018 en matière de promotion de l'emploi des jeunes.

Le 29 septembre 2020, le CNT et le CCE ont émis l'avis commun [n° 2.175](#) sur l'objectif de développement durable 4 – Éducation et formation, l'un des 17 objectifs de développement durable de l'Agenda 2030 qui a été adopté par l'Assemblée générale des Nations Unies en 2015. Dans le but de contribuer à l'élaboration du processus de monitoring concernant la mise en œuvre du Programme de développement durable 2030 en Belgique, le CNT et le CCE se sont prononcés, dans cet avis, sur les sous-objectifs et indicateurs que le Bureau fédéral du Plan (BFP) a choisi de suivre pour l'objectif 4 et ils formulent des recommandations afin d'améliorer le set d'indicateurs suivis par le BFP en vue des prochains rapports fédéraux sur le développement durable.

L'une des propositions formulées dans cet avis est de reprendre également la formation en alternance en tant qu'indicateur de suivi de l'objectif 4.

Une note méthodologique du Secrétariat du CCE ([CCE 2020-1675 - CNT 83/D.20-07](#)) se penche sur les différents indicateurs qui sont disponibles au niveau national à cet égard. Ce set d'indicateurs a été obtenu sur la base des données disponibles des trois Communautés, la formation étant une matière communautaire.