



RAPPORT

CCE 2013 - 0676

Évaluation des conventions de premier emploi



Evaluation des conventions de premier emploi

Bruxelles
28.05.2013

1 Introduction

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

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

Le présent rapport décrit d'abord la législation relative au régime des premiers emplois, en mettant l'accent sur l'obligation d'embauche de jeunes (point 2). Il aborde ensuite la situation des jeunes sur le marché du travail dans une perspective européenne et régionale (point 3), puis il examine le respect de l'obligation d'embauche qui existe en Belgique (point 4). Il tient compte pour ce faire de données statistiques allant jusqu'à l'année 2011 comprise.

2 Description de la législation

Depuis la publication de la loi du 24 décembre 1999, le régime des premiers emplois a fait l'objet de plusieurs modifications fondamentales (pour une description de l'état de la législation jusqu'en juillet 2008, voir le rapport n° 74 des Conseils du 9 juillet 2008). Les Conseils donnent ci-après un aperçu du régime des premiers emplois tel qu'il existe en 2013. Aucune modification n'a plus été apportée à la législation depuis le dernier rapport qu'ils ont émis à ce sujet (rapport n° 80 des Conseils du 28 septembre 2011).

2.1 Objectif et groupe cible

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

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

- une obligation pour certains employeurs d'embaucher des jeunes ;
- une réduction des charges pour tous les employeurs qui embauchent certains jeunes dans les liens d'une convention de premier emploi (la réduction groupe cible « jeunes travailleurs ») ;
- une réduction supplémentaire temporaire du coût salarial au moyen d'« allocations d'attente activées », qui sont payées aux jeunes concernés sous la forme d'une allocation de travail mensuelle ; les employeurs peuvent déduire le montant de cette allocation de travail du salaire mensuel net qu'ils doivent normalement verser à ces jeunes (« Activa Start ») ;

- les mineurs d'âge qui sont embauchés dans les liens d'une convention de premier emploi de type 2 ou de type 3 (à l'exclusion de la convention de stage pour la formation de chef d'entreprise) peuvent prétendre à un « bonus de démarrage » ; pour leurs employeurs, il existe un « bonus de stage ».

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

2.2 L'obligation diffère selon l'employeur

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

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

Les employeurs se subdivisent en quatre types.

Les employeurs du secteur public (les autorités)

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

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

Les employeurs du secteur à profit social privé

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

318.00 - les services des aides familiales et des aides seniors

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

318.02 - les services des aides familiales et des aides seniors de la Communauté flamande

319.00 - les établissements et services d'éducation et d'hébergement

319.01 - les établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté flamande

319.02 - les établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone

327.00 - les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux

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

Les employeurs du secteur de l'enseignement

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

Les employeurs du secteur privé (marchand)

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

2.2.2 Les obligations par type d'employeur

Le secteur privé (marchand)

L'obligation dite « individuelle »

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

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

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

L'obligation dite « collective »

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

Le secteur public et le secteur à profit social privé

Une obligation « individuelle »

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

Dérogations à cette règle :

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

Méthode de travail

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

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

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

Dispenses

Les dispenses possibles se répartissent en deux catégories :

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

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

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

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

Les dispenses possibles sont les suivantes :

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

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

1. il ou ils sont liés par une convention collective de travail qui prévoit un effort de 0,15 % au moins en faveur des groupes à risque pour la période AIP en cours (AIP = accord interprofessionnel, traditionnellement conclu chaque fois pour deux ans) ;

2. il ou ils peuvent démontrer :

- soit qu'il ou ils se sont engagés au moyen d'une convention collective de travail à occuper des jeunes,
- soit qu'il ou ils ont une convention avec le FOREM, l'ORBEM, l'IBFFP, l'Arbeitsamt ou le VDAB dans le but de former ou d'occuper des jeunes ;

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

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

- la dispense partielle sur la base de l'offre de postes de stages

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

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

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

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

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

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

Exceptions :

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

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

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

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

2.4 La convention de premier emploi

2.4.1 Simplification administrative

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

Depuis le 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. Cette simplification administrative a été introduite par la loi du 30 décembre 2009 en vue de soutenir l'emploi.

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

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

Les types de contrat qui peuvent avoir la qualité de CPE

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

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

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

Le contrat de travail :

- durée déterminée ou indéterminée au choix ;
- obligation d'une occupation à mi-temps au moins ;

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

La formation :

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

Formalités :

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

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

Peuvent avoir la qualité de CPE :

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

Ne peuvent pas être une CPE :

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

Encore quelques formalités ...

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

Il en est de même pour le droit à la réduction groupe cible pour « jeunes travailleurs » à partir du 1er janvier de l'année au cours de laquelle le jeune atteint l'âge de 19 ans (modification de l'arrêté royal du 16 mai 2003 par l'arrêté royal du 2 avril 2010).

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

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

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

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

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

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

Rémunération réduite en cas de formation

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

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

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

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

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

Préavis réduit

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

2.5 Sanctions

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

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

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

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

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

3 Situation des jeunes sur le marché du travail

3.1 Définitions

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

Le taux d'emploi correspond à la proportion de personnes disposant d'un emploi parmi celles en âge de travailler (15-64 ans).

Le taux d'activité représente la proportion des actifs (actifs occupés et chômeurs) parmi la population en âge de travailler (15-64 ans). La population en âge de travailler est composée d'une part des actifs et d'autres parts des « inactifs » (personnes situées en dehors du marché du travail). Ce taux reflète dès lors le degré de participation de la population en âge de travailler au marché du travail.

Le taux de chômage est le rapport entre la population au chômage et la population active totale (actifs occupés et chômeurs).

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

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

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

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

Le groupe des jeunes :

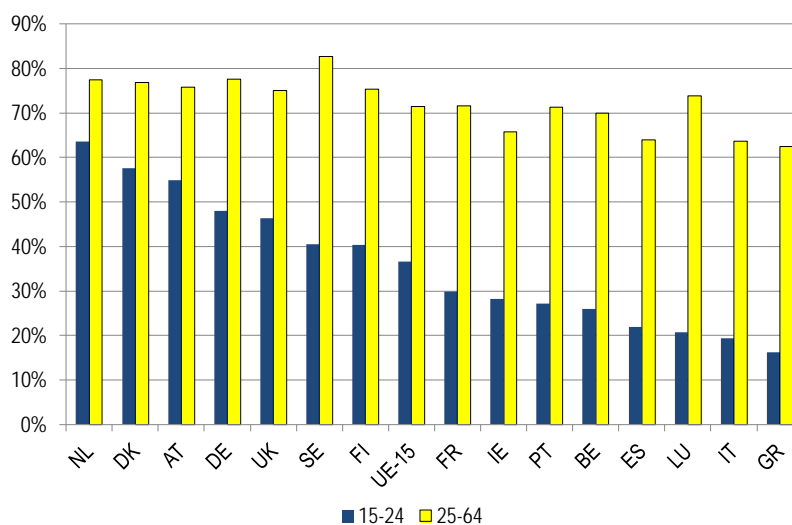
Les analyses portant sur la situation des jeunes sur le marché du travail définissent généralement les jeunes comme étant ceux compris entre 15 et 24 ans. Toutefois, au sein de ce groupe, la proportion de jeunes qui sont encore aux études varie de pays à pays, notamment en raison de différences en termes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

3.2 Comparaison européenne

3.2.1 Le taux d'emploi

Dans tous les pays de l'Europe des 15, le taux d'emploi des jeunes âgés de 15 à 24 ans est inférieur au taux d'emploi des adultes (25-64 ans). Avec un taux d'emploi des jeunes de 26 % en 2011, la Belgique se situe largement en dessous de la moyenne de l'Europe des 15 (36,5 %). Le rapport entre le taux d'emploi des jeunes et des adultes est inférieur à 1,6 aux Pays-Bas, au Danemark, en Autriche, au Royaume-Uni et en Allemagne, alors qu'il est supérieur à 2,6 au Portugal, en Belgique (2,7), en Espagne, au Luxembourg, en Italie et en Grèce (3,8). Le faible taux d'emploi des jeunes dans un pays donné peut être appréhendé de manière positive s'il indique que de nombreux jeunes poursuivent des études supérieures. En Belgique, l'enseignement est obligatoire jusque 18 ans, avec la possibilité de suivre un enseignement à temps partiel à partir de 15 ans dans les filières techniques et professionnelles (enseignement en alternance).

Graphique 3-1: Taux d'emploi des jeunes (15-24 ans) et des adultes (25-64 ans) dans les pays de l'Europe des 15 en 2011.



Source : Eurostat, EFT

Les facteurs qui peuvent expliquer la faiblesse du taux d'emploi des jeunes en Belgique sont multiples. Premièrement, il faut noter le nombre important de jeunes qui sont encore aux études du fait de l'obligation scolaire et grâce à l'accès aisé à l'enseignement supérieur. Le caractère accessible et abordable de l'enseignement en Belgique et le fait que de nombreux jeunes étudient plus longtemps constituent de toute évidence des aspects positifs et cadrent également avec les objectifs européens de démocratisation de l'accès à l'enseignement supérieur.

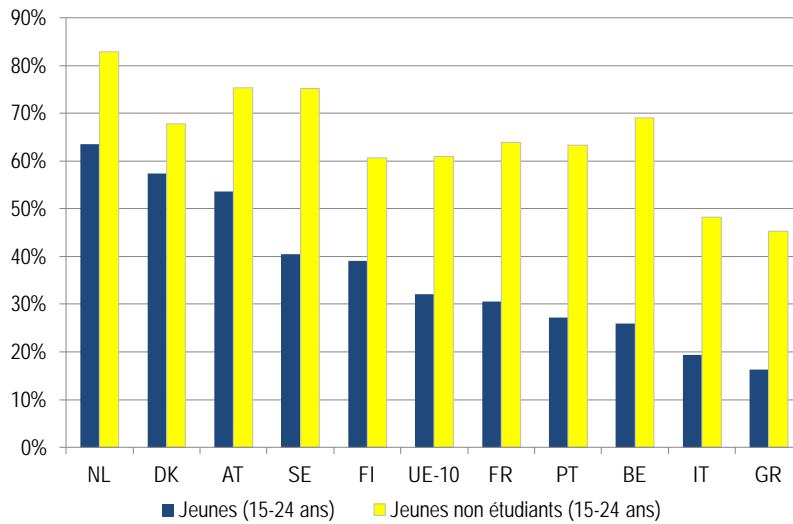
Faciliter la combinaison apprentissage-travail pourrait avoir un effet favorable sur le taux d'emploi. En Belgique, l'enseignement en alternance est peu développé, ce qui explique également la faiblesse du taux d'emploi. Effectivement, l'enseignement en alternance qui combine, dès 15 ans, l'apprentissage théorique et les périodes de stages en entreprises conduisent les jeunes à intégrer, très tôt, le marché du travail muni d'une qualification. En Belgique seul 3% des élèves empruntent cette filière alors qu'en Allemagne, en Autriche, au Danemark ou en Suisse ce sont près de 50% des élèves du secondaire qui s'insèrent dans ce système d'apprentissage qui bénéficie d'une reconnaissance sociale bien établie. En vue d'améliorer la participation des jeunes à la formation en alternance, les Conseils ont émis, en date du 25 mai 2011, un avis définissant un socle fédéral contenant les conditions minimales du point de vue du droit du travail et de la sécurité sociale pour les différents systèmes de formation en alternance¹. Cet avis n'a cependant toujours pas été transposé dans la législation.

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. Près de 60% des élèves francophones terminent leurs études secondaires supérieures en ayant accumulé au moins un an de retard, ce chiffre s'élève à 35% pour les élèves néerlandophones.

¹ CCE 2011 - 0585 CCR 10 CNT1770 « Mesures favorisant l'insertion sur le marché du travail des jeunes récemment sortis de l'école ».

Il est possible de comparer le taux d'emploi de l'ensemble des jeunes avec le taux d'emploi des jeunes non étudiants. En Belgique si le taux d'emploi de l'ensemble des jeunes (15-24 ans) ne dépassait pas 26 % en 2011, il s'élevait par contre à 69,1 % pour la population des jeunes non étudiants. Par rapport à la Belgique, le taux d'emploi moyen dans l'UE-10² est plus élevé si on prend en compte l'ensemble des jeunes (32 %), mais il est moins élevé si on ne prend en compte que les jeunes qui ne sont pas aux études (60,9 %).

Graphique 3-2 : Taux d'emploi des jeunes (15-24 ans) et des jeunes non étudiants (15-24 ans) en 2011 dans 10 pays européens



Source : Eurostat, EFT ; Calculs Steunpunt WSE et calculs propres du CCE

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

² UE-15 moins Luxembourg, Allemagne, Royaume-Uni, Irlande et Espagne.

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

Le nombre d'étudiants en emploi varie fortement entre les données EFT et les données ONSS. Dans les statistiques de l'ONSS, il ne s'agit pas du décompte à la fin du trimestre, comme dans les statistiques d'emploi traditionnelles, mais bien de l'ensemble des personnes (numéros NISS uniques) ou des emplois qui ont été occupés à un moment ou à un autre dans le courant du trimestre avec soumission à la cotisation ordinaire de solidarité due par l'employeur dans le cadre de l'emploi d'étudiants sous contrat d'occupation étudiant. Ce chiffre surestime donc considérablement l'emploi (moyen annuel) d'étudiants puisque l'occupation moyenne est seulement de 8 jours. L'ONSS n'est cependant pas toujours informé pour la période considérée de l'emploi d'étudiants, parce qu'il n'y a pas d'obligations sociales spécifiques ou parce qu'il est impossible de différencier ces contrats d'un emploi ordinaire. Pour l'avenir, un nouveau système de déclaration serait mis en place à cet effet³. Dans l'EFT, dans le cadre de laquelle les données sont collectées de manière continue (uniforme) durant les 52 semaines de l'année, les chances d'appréhender le contrat de courte durée d'un étudiant quelconque n'est que de 8/220e. L'EFT calcule correctement la contribution des étudiants à l'emploi (ou au taux d'emploi) moyen annuel.

Prenons l'exemple du 3e trimestre 2008 : selon l'ONSS, sur le nombre d'étudiants total (825000), un peu plus de 335000 ont travaillé pendant l'été, le nombre moyen de jours prestés s'élevant à 16. En tenant compte du nombre limité de jours prestés ($16/220 = 0,07$ an), les prestations annuelles moyennes s'élèvent à 24000, c'est-à-dire un peu moins que dans l'EFT. Cette enquête englobe également les contrats de travail ordinaire conclus avec des étudiants (qui n'entrent pas dans le champ d'application de la cotisation de solidarité de l'ONSS) et éventuellement le travail au noir. Une distinction doit donc être faite entre la part moyenne des étudiants en emploi (+/- 4,4%) et la proportion des étudiants qui ont travaillé un moment ou à un autre, à savoir 41%.

La comparaison européenne effectuée dans l'EFT doit également être interprétée avec prudence : pour le taux d'emploi, il est primordial de savoir si les emplois d'étudiants sont concentrés durant les mois d'été ou exercés sur une base hebdomadaire toute l'année durant. Ainsi, les étudiants qui prestent 184 heures de travail sur base annuelle dans le cadre d'un contrat de 4h par semaine (pratique très courant aux Pays-Bas) et les étudiants qui prestent le même nombre d'heures dans le cadre d'un contrat de 23 jours (également 184h) pendant les vacances scolaires (très courant en Belgique) seront recensés différemment dans l'EFT. Quelle que soit la semaine pendant laquelle il est interrogé dans le cadre de l'EFT, l'étudiant sous contrat annuel de 4h par semaine répondra invariablement qu'il travaille et vaudra donc comme 1 personne en emploi, tandis que l'étudiant qui effectue la même prestation pendant une période continue de 23 jours n'a que 5 chances sur 52 d'être questionné au moment de son activité et il n'équivaut donc qu'à 0,10 personne en emploi dans l'EFT.

³ Les jobs d'étudiants sont souvent la première expérience de travail des jeunes. Lorsque des chiffres plus précis sur le travail des étudiants peuvent être repris dans l'évaluation globale, il est plus facile d'appréhender l'influence de celui-ci sur le taux d'emploi. A partir du premier trimestre de 2012, les statistiques de l'ONSS sur l'emploi des étudiants (avec cotisation de solidarité à la sécurité sociale) ont été enrichies par des données en provenance de l'ONSSAPL, ce qui permettra déjà de disposer de chiffres plus précis. En outre, le système « Student at work » a également été instauré.

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

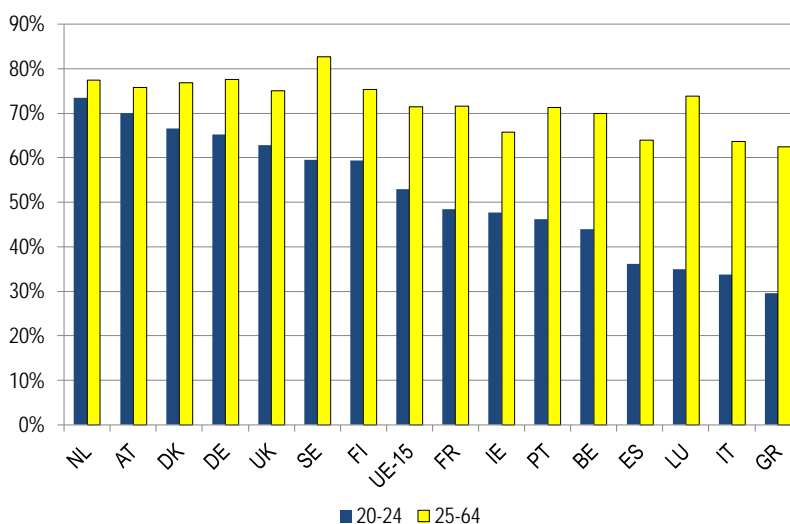
Données EFT	Etudiants en emploi	Total Etudiants	Etudiants en emploi
2008/1	19.377	832.548	2%
2008/2	14.056	847.648	2%
2008/3	36.121	825.203	4%
2008/4	22.510	838.114	3%
Moyenne	23.016	835.878	3%

Données ONSS	1000 jours	Personnes	Jours/personne	Jobs	Etudiants en emploi
2008/1	505.167	89.198	6	95.689	11%
2008/2	569.281	108.438	5	117.400	13%
2008/3	5.428.392	335.216	16	376.695	41%
2008/4	621.248	95.010	7	102.441	11%
Moyenne	1.781.022	156.966	8	173.056	19%

Sources : EFT et ONSS

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

Graphique 3-3 : Taux d'emploi des jeunes (20-24 ans) et des adultes (25-64 ans) dans les pays de l'Europe des 15 en 2011



Source : Eurostat, EFT ; Calculs propres CCE

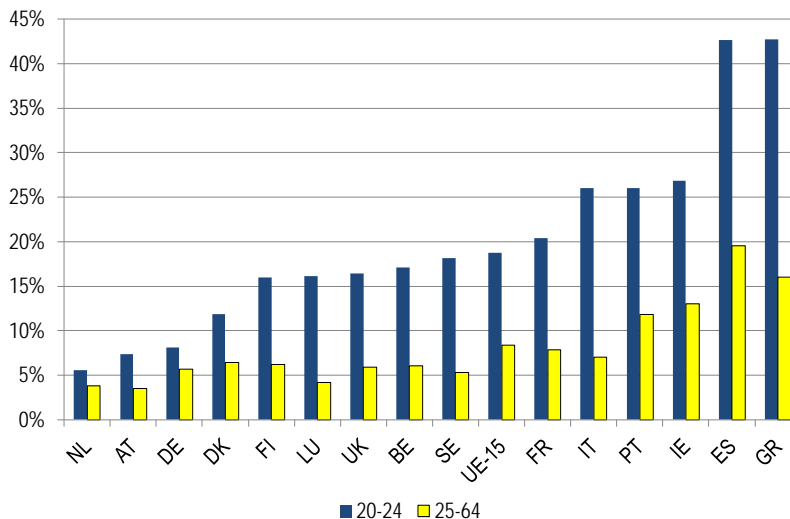
Bien que l'écart soit plus faible que lorsqu'on considère les jeunes âgés de 15 à 24 ans, le taux d'emploi des jeunes âgés de 20 à 24 ans reste en Belgique inférieur à la moyenne européenne (44% contre 53%). Le rapport entre l'emploi des adultes (25-64 ans) et des jeunes (20-24 ans) reste également parmi les plus élevés de l'Europe des 15 (ce rapport est plus élevé seulement en Espagne, en Italie, en Grèce et au Luxembourg).

3.2.2 Le taux de chômage

Tous les pays de l'Europe des 15 sont caractérisés par un taux de chômage plus important chez les jeunes (20-24 ans) que chez les adultes (25-64 ans). La position relative des jeunes est la plus défavorable en Italie et au Luxembourg où le taux de chômage des jeunes est 3,7 et 3,9 fois plus élevé que celui des adultes. En Belgique ce rapport s'élève à 2,8, et il est de 2,2 en moyenne dans l'Europe des 15. Le taux de chômage des adultes en Belgique (6 %) est inférieur à la moyenne de l'UE-15 (8 %), tout comme celui des jeunes Belges (17 % contre 19 %), et ce en contradiction avec les chiffres

de 2010, lorsque le taux de chômage des jeunes Belges (20,4%) était supérieur à la moyenne de l'UE-15 (18,3 %).

Graphique 3-4 : Taux de chômage des jeunes (20-24 ans) et des adultes (25-64 ans) dans les pays de l'Europe des 15 en 2011



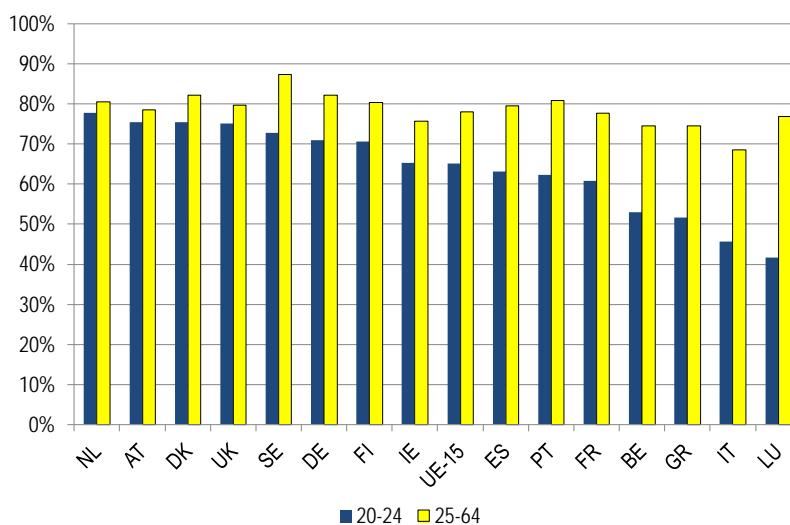
Source : Eurostat, EFT ; Calculs propres CCE

3.2.3 Le taux d'activité

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

Le taux d'activité des jeunes Belges (20-24 ans) est parmi les plus faibles de l'Europe des 15 (53 % par rapport à une moyenne de 65 %). Seuls la Grèce, l'Italie et le Luxembourg présentent un taux d'activité inférieur. Ce faible taux d'activité est le résultat conjoint de la combinaison entre la participation élevée des jeunes aux études supérieures, le faible développement de l'enseignement en alternance et l'importance du retard scolaire.

Graphique 3-5 : Taux d'activité des jeunes (20-24 ans) et des adultes (25-64 ans) dans les pays de l'Europe des 15 en 2011



Source : Eurostat, EFT ; Calculs propres CCE

3.3 Tendances régionales

Derrière les taux d'emploi, d'activité et de chômage des jeunes belges apparaissent, comme dans chaque pays, des situations régionales très différentes (tableau 3-2). Les taux d'activité des jeunes (15-24 ans) selon les 3 régions présentent une certaine homogénéité étant donné qu'ils ne varient pas de plus de 5 points de pourcent par rapport à la moyenne nationale. Par contre les taux de chômage et les taux d'emploi régionaux varient de façon beaucoup plus sensible par rapport à la moyenne nationale. Il existe donc une grande différence régionale dans la répartition entre emploi et chômage des nouveaux entrants sur le marché du travail.

Tableau 3-2: Taux d'emploi, d'activité et de chômage des jeunes (15-24 ans), Belgique et ventilation régionale, 2011

	Belgique	Bruxelles	Flandre	Wallonie
Taux d'emploi	26,0%	17,7%	29,4%	22,9%
Taux de chômage	18,7%	35,3%	12,7%	25,2%
Taux d'activité	32,0%	27,4%	33,7%	30,6%

Source : Eurostat

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

Tableau 3-3: Taux d'emploi des jeunes et des jeunes non étudiants (15-24 ans), 2011

	Belgique	Bruxelles	Flandre	Wallonie
Jeunes (15-24 ans)	26,0%	17,7%	29,4%	22,9%
Jeunes non étudiants (15-24 ans)	67,6%	45,3%	77,1%	59,1%

Source :EFT, Steunpunt WSE

La comparaison des taux de chômage des jeunes (15-24 ans) et du taux de chômage des adultes (25 et +) montre que derrière des différences régionales de niveaux très importantes, la situation relative des jeunes est identiquement défavorable dans les 3 régions du pays. Effectivement, le taux de chômage des jeunes est, dans toutes les régions, au moins deux fois supérieur au taux de chômage des adultes.

Tableau 3-4: Taux de chômage des 15-24 ans et des 25 ans et plus, Belgique et ventilation régionale, 2011

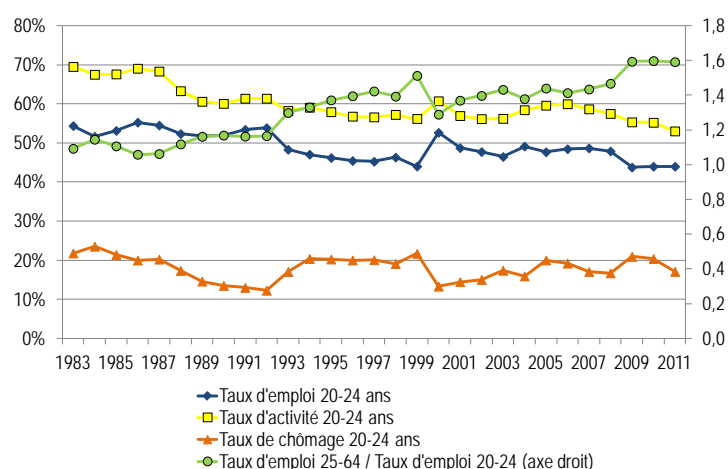
	Belgique	Bruxelles	Flandre	Wallonie
15-24 ans (a)	18,7%	35,3%	12,7%	25,2%
25 ans et plus (b)	6,0%	15,4%	3,5%	7,9%
Rapport (a/b)	3,1	2,3	3,6	3,2

Source : Eurostat ; Calculs CCE

3.4 Évolution depuis 1983

Depuis 27 ans, le taux d'emploi des jeunes (20-24 ans) suit une tendance à la baisse, passant de 54,4% en 1983 à 44 % en 2011. Jusqu'à la fin des années 1990, cette baisse s'explique par la baisse du taux d'activité qui n'est qu'insuffisamment compensée par la baisse du taux de chômage entre 1983 et 1992. A partir du début des années 2000, le taux d'activité des jeunes se stabilise, mais le taux d'emploi continue à diminuer en raison d'une hausse du taux de chômage. Par rapport au taux d'emploi des adultes (25-64 ans), la situation des jeunes ne fait que se dégrader sur toute la période : en 1983, le taux d'emploi des adultes était 1,1 fois plus élevé que celui des jeunes. En 2011, le rapport est de 1,6.

Graphique 3-6 : Taux d'emploi, taux de chômage et taux d'activité des jeunes (20-24 ans), et rapport entre le taux d'emploi des jeunes (20-24 ans) et des adultes (25-64 ans) en Belgique entre 1983 et 2011

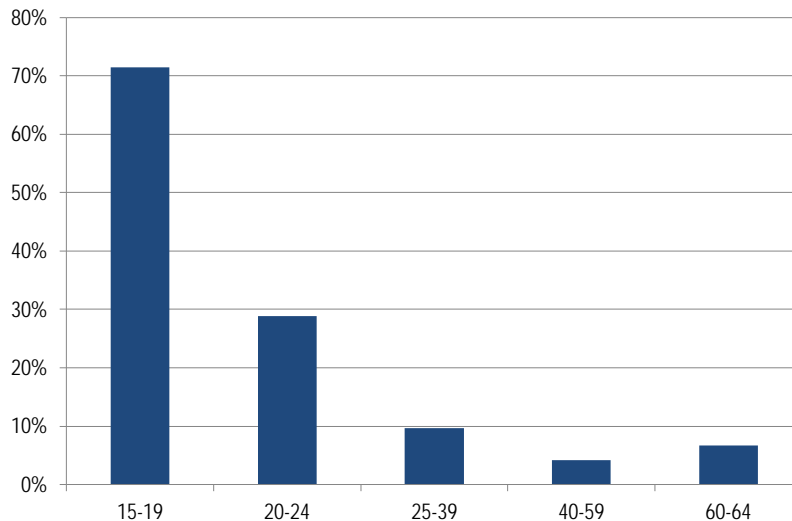


Source : Eurostat, EFT ; Calculs propres CCE

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

Les jeunes sont plus sensibles que les autres travailleurs aux variations conjoncturelles, et ce pour plusieurs raisons. Durant une période de crise, où le marché du travail se contracte, les jeunes qui se présentent en cohorte à la fin de leurs études subissent de plein fouet le ralentissement des engagements. Les entreprises qui continuent à engager sont plus sélectives et les jeunes sans expérience professionnelle et de recherche d'emploi peuvent se retrouver pénalisés. D'autres parts, les jeunes en emploi sont souvent les premiers concernés par les mesures de licenciement du fait de leur faible ancienneté, de leur expérience relativement moins importante et de leur plus grande probabilité à avoir été engagé avec un contrat temporaire. Le graphique 3-7 montre qu'en 2011, pas moins de 71 % des salariés de 15 à 19 ans avaient un emploi temporaire en Belgique. Par rapport à 2010, ce pourcentage a augmenté de près de 10 % (62 % en 2010), tandis que le pourcentage des autres catégories d'âge est resté relativement constant. Tant le nombre de salariés que le nombre de salariés ayant un emploi temporaire a augmenté dans la catégorie des 15-19 ans, mais la croissance du nombre de salariés en emploi temporaire a été plus importante.

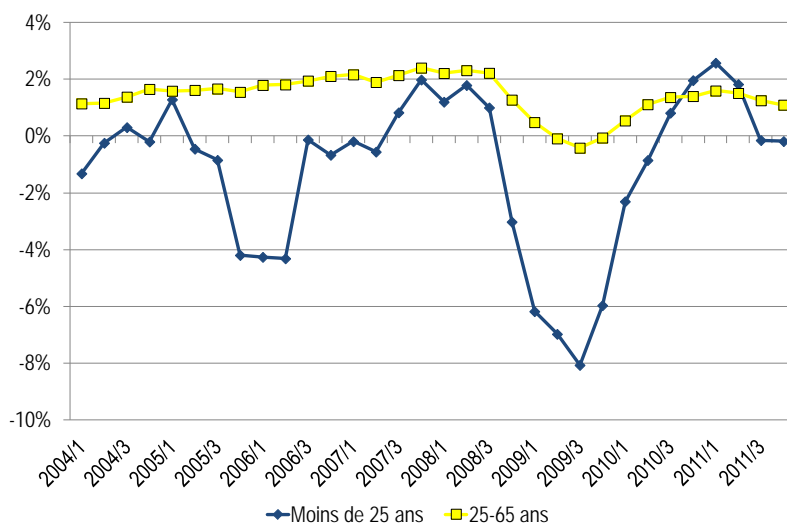
Graphique 3-7 : Pourcentage des salariés en emploi temporaire en Belgique en 2011 (ventilation par âge)



Source : Eurostat, EFT ; Calculs propres CCE

La grande récession a montré avec acuité combien la conjoncture influence la trajectoire des jeunes à leur sortie de l'enseignement. Au niveau de l'emploi les derniers chiffres publiés par l'ONSS montrent combien le dernier trimestre 2008, l'entièreté de l'année 2009 et les deux premiers trimestres 2010 ont été marqués par une diminution du nombre absolu de jeunes travailleurs. Le nombre est systématiquement comparé au nombre de salariés au cours du même trimestre de l'année précédente. Ce n'est qu'à partir du troisième trimestre 2010 que l'emploi des jeunes cesse de diminuer (en comparaison avec le troisième trimestre de 2009), mais la croissance est de nouveau moindre à partir du premier trimestre de 2011 et le nombre de jeunes travailleurs diminue à nouveau aux troisièmes et quatrièmes trimestres de 2011. Chez les adultes, ce recul de l'emploi n'a été observé – faiblement du reste - qu'au cours des quatre trimestres de 2009.

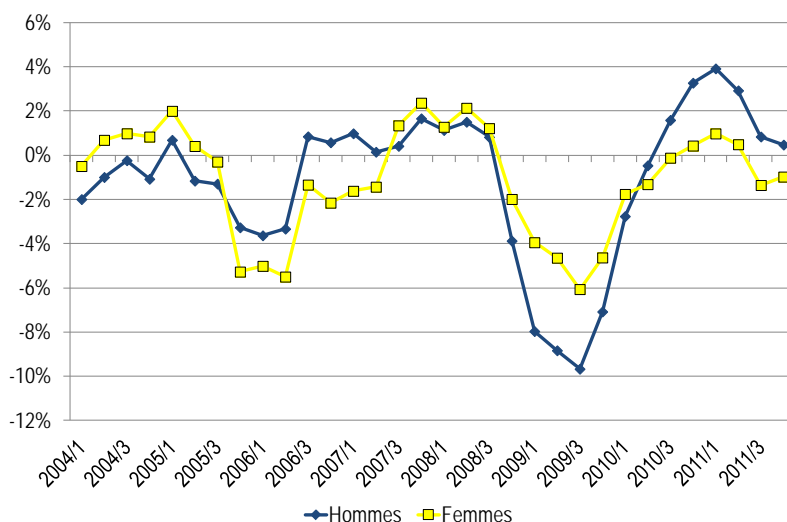
Graphique 3-8 : Évolution du nombre de travailleurs, ventilation par âge (taux de croissance par rapport au même trimestre de l'année précédente)



Source : ONSS, Calculs propres CCE

La ventilation hommes/femmes fait apparaître que les jeunes hommes sont plus touchés par cette diminution que les jeunes femmes. Effectivement ce sont les secteurs de l'industrie et du travail temporaire qui ont été le plus touchés par cette diminution du nombre de travailleurs. On observe cependant que le taux de croissance de l'emploi des jeunes hommes est redevenu positif au troisième trimestre 2010, ce qui n'était pas encore tout à fait le cas pour les jeunes femmes. A partir du quatrième trimestre, la croissance est redevenue positive tant pour les jeunes hommes que pour les jeunes femmes. Pour les jeunes salariées, cette croissance est toutefois très limitée et elle redevient négative à partir du deuxième semestre de 2011.

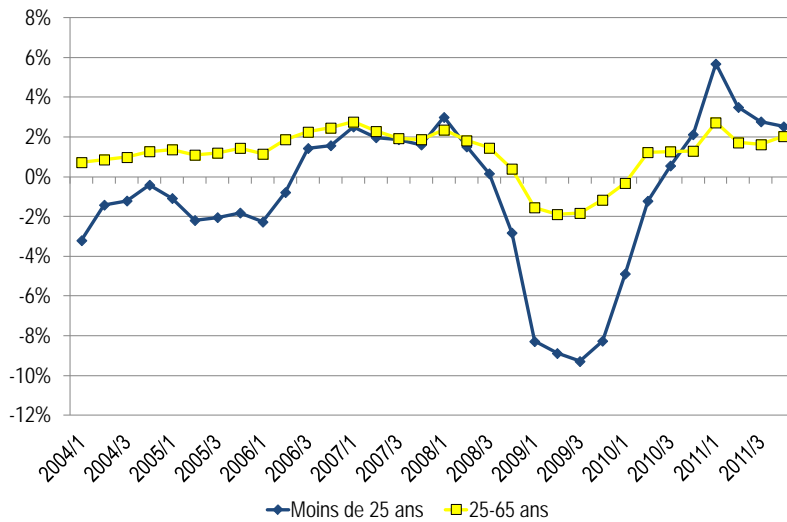
Graphique 3-9 : Évolution du nombre de travailleurs de moins de 25 ans, ventilation hommes-femmes (taux de croissance par rapport au même trimestre de l'année précédente)



Source : ONSS ; Calculs propres CCE

La diminution du nombre absolu de travailleurs va de paire avec une diminution du volume de travail exprimé en équivalent temps plein. Le volume de travail diminue néanmoins plus fort que le nombre de travailleurs. Cet écart provient principalement du fait que les travailleurs mis au chômage temporaire pour raisons économiques sont toujours liés par un contrat de travail et repris dans le nombre de travailleurs mais pas dans le volume de travail.

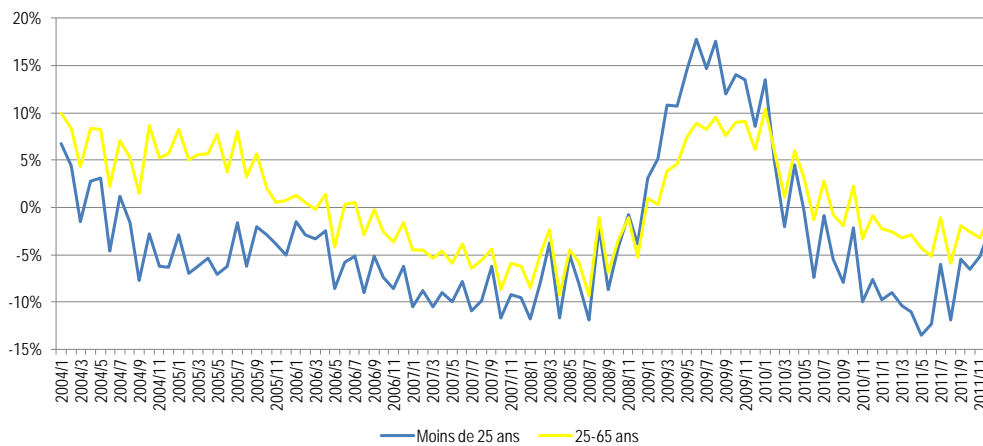
Graphique 3-10 : Évolution du volume de travail (ETP), ventilation par âge (taux de croissance par rapport au même trimestre de l'année précédente)



Source : ONSS ; Calculs propres Conseil central de l'économie

Si l'on examine le nombre de chômeurs complets indemnisés par l'ONEM, on observe que la diminution du nombre de chômeurs complets indemnisés ralentit déjà de façon perceptible en 2008 (par rapport à 2007). Dès le 1er trimestre 2009, le nombre absolu de chômeurs complets indemnisés par l'ONEM (par rapport au 1er trimestre 2008) est en augmentation. Ce n'est qu'à partir de la deuxième moitié de l'année 2010 que le nombre de chômeurs complets indemnisés est à nouveau en baisse. Cette évolution est globale mais est plus marquée pour les jeunes (moins de 25 ans) que pour les adultes (25-65 ans).

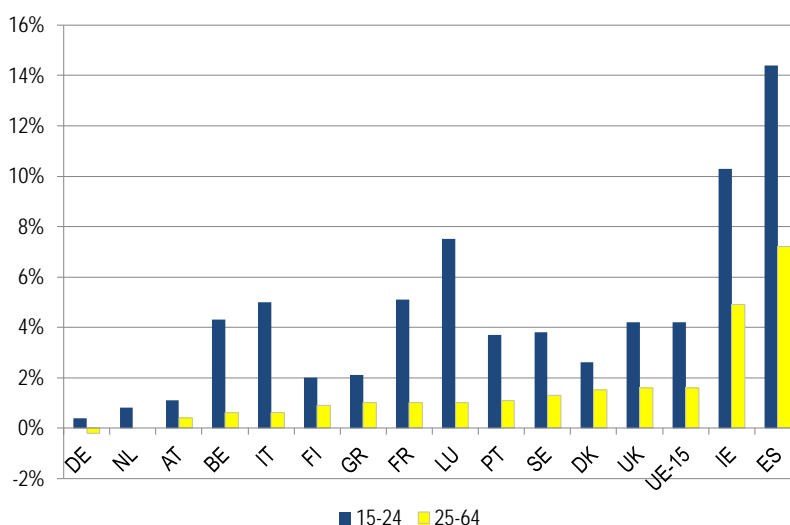
Graphique 3-11 : Évolution du nombre de chômeurs complets indemnisés par l'ONEM (taux de croissance par rapport au même mois de l'année précédente)



Source : ONEM ; Calculs propres CCE

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

Graphique 3-12 : Evolution du taux de chômage entre le 1er trimestre 2008 et le 1er trimestre 2009



Source : Eurostat, EFT ; Calculs propres CCE

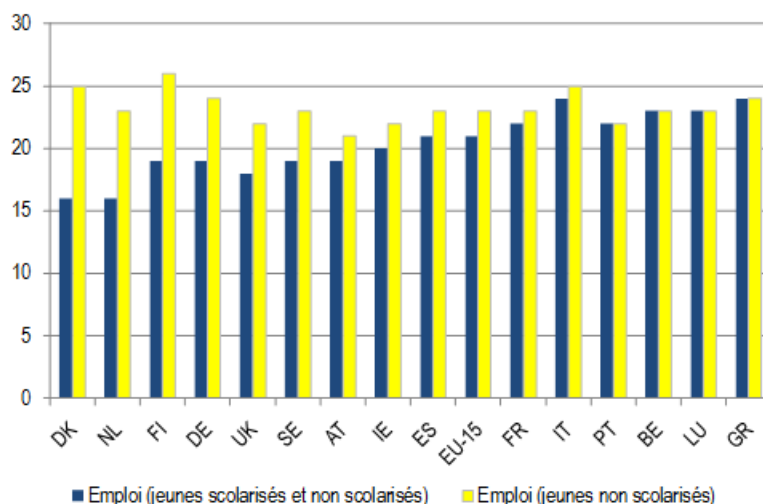
3.6 La dynamique de l'insertion des jeunes sur le marché du travail

Du fait que les jeunes belges combinent peu travail et étude, le premier emploi à la sortie du système scolaire correspond souvent à la première expérience de travail⁴. Le graphique 3-13⁵ montre en effet que l'âge moyen d'entrée sur le marché du travail (âge à partir duquel la moitié de la population est en emploi) est identique pour les jeunes non étudiants et pour l'ensemble des jeunes (étudiants ou non). Au Danemark, aux Pays-Bas, en Finlande et en Allemagne, l'écart entre les deux groupes est supérieur à 5 ans.

⁴ Il convient de souligner à cet égard que de nombreux éléments différents peuvent influencer la dynamique de l'entrée des jeunes sur le marché du travail. Ainsi, l'expérience professionnelle, mais aussi les stages, peuvent avoir un impact sur le fait de trouver un emploi. Les jeunes passent parfois à côté d'un emploi par manque d'expérience. Les systèmes d'enseignement en alternance peuvent constituer une solution.

⁵ Les données du graphique 3-13 au graphique 3-16 inclus sont issues du rapport de 2009 du Conseil supérieur de l'emploi. Etant donné qu'il s'agit de données d'une demande ad hoc à Eurostat, il n'existe pas actuellement de chiffres plus récents.

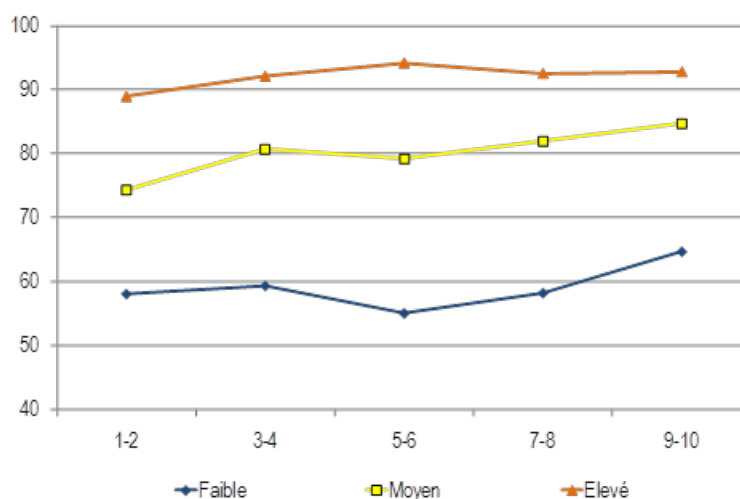
Graphique 3-13 : Age moyen d'entrée sur le marché du travail en Belgique et dans l'UE15 en 2007 (âge à partir duquel la moitié de la population est en emploi)



Source : Conseil Supérieur de l'Emploi 2009 (données Eurostat, EFT)

La qualification joue un rôle très important dans l'insertion des jeunes sur le marché du travail. Le graphique 3-14, issu de rapport du Conseil supérieur de l'emploi de 2009, montre le taux d'emploi X années après l'obtention du diplôme le plus élevé en Belgique en 2007, ventilé par niveau de qualification. Etant donné qu'il n'est pas possible de terminer les études supérieures avant d'avoir atteint l'âge de 21 ans, voire plusieurs années plus tard pour certaines études universitaires, le groupe des « jeunes » a été élargi aux 15-39 ans. En pratique, cet élargissement ne concerne presque que les personnes hautement qualifiées.

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



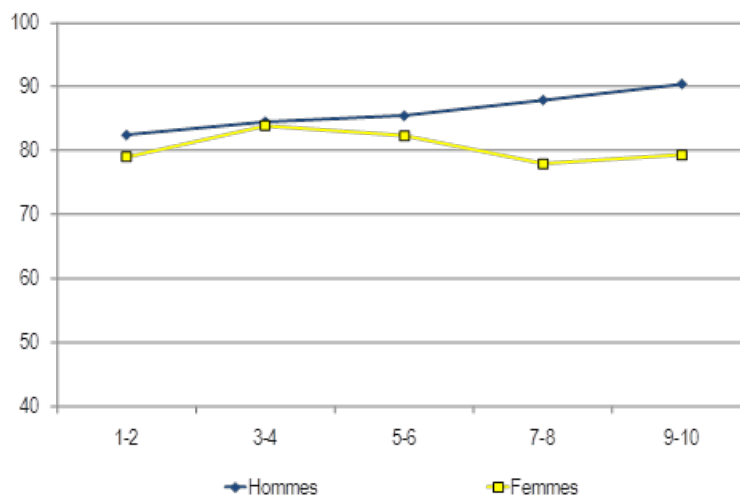
Source : Conseil supérieur de l'emploi 2009 (données Eurostat, EFT).

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

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

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

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

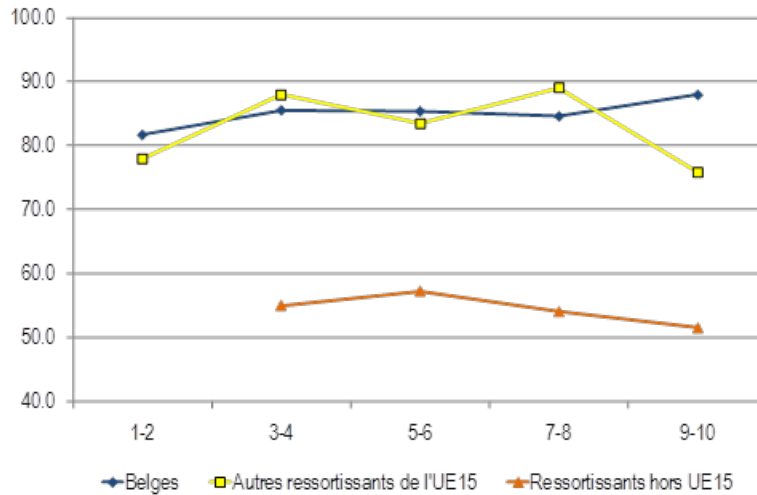


Source : Conseil supérieur de l'emploi 2009 (données Eurostat, EFT).

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

Les jeunes n'échappent pas à ces constats, comme le montre le graphique 3-16. La ventilation par nationalité fait en effet ressortir le fait que les jeunes belges et les jeunes étrangers ressortissants de l'UE-15 suivent une dynamique d'insertion relativement similaire. En revanche, les ressortissants de pays hors UE-15 connaissent, durant toute la période observée, un taux d'emploi sensiblement plus faible.

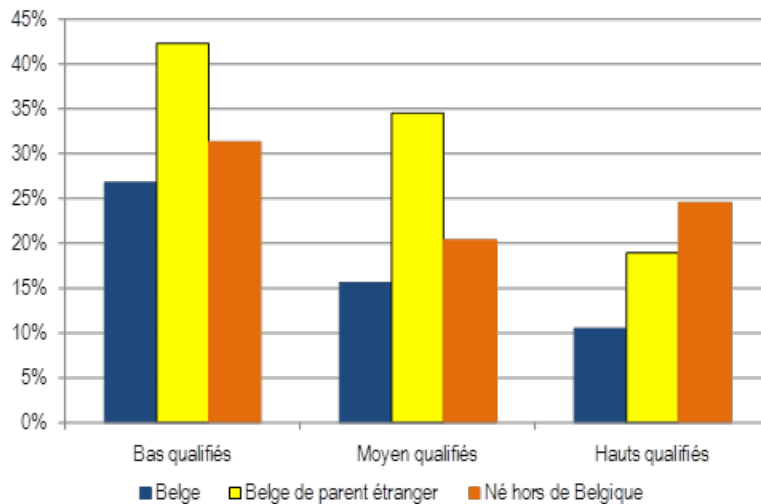
Graphique 3-16 : Taux d'emploi X années après l'obtention du diplôme le plus élevé en Belgique en 2007. Ventilation par nationalité



Source : Conseil Supérieur de l'Emploi 2009 (données Eurostat, EFT).

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

Graphique 3-17 : Taux de chômage des jeunes ventilé par niveau de qualification et d'origine en Belgique en 2007



Source : Eurostat, EFT

4 Evaluation de l'obligation relative aux premiers emplois

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

4.1 Evaluation de l'obligation individuelle

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

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

Comme nous l'avons déjà mentionné, la réglementation relative aux premiers emplois a été considérablement assouplie depuis le premier trimestre 2004. Aujourd'hui, les jeunes pris en compte pour établir si l'obligation individuelle d'embauche a été remplie sont tous les travailleurs pour lesquels l'employeur verse une ou plusieurs cotisations de sécurité sociale et ceci jusqu'au jour de leur 26e anniversaire (inclus). Elle ne concerne donc plus uniquement les « nouveaux » jeunes travailleurs embauchés sous conventions de premier emploi, mais aussi les jeunes travailleurs déjà en fonction.

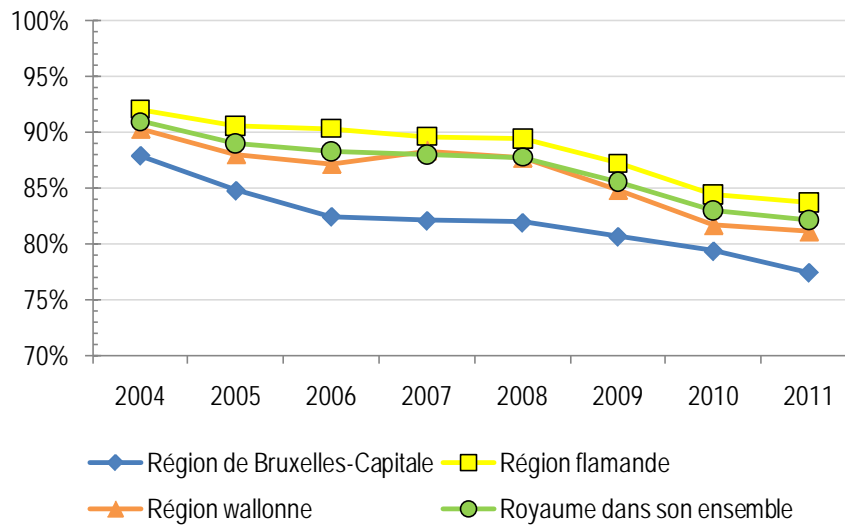
En raison d'une erreur dans le fichier de données de l'ONSS utilisé l'an dernier, ces chiffres sont différents de ceux du rapport de 2011. Concrètement, cela signifie que les proportions d'entreprises employant au moins 3 % de jeunes sont par conséquent plus faibles que dans le rapport de 2011.⁶

4.1.1 Secteur privé

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

⁶ Dans le fichier de données de l'ONSS utilisé l'an dernier, un point avait été placé à la place d'une virgule dans certaines cellules contenant des nombres décimaux. Ces chiffres avaient donc été considérés par Excel comme des mots et n'avaient pas été repris dans les calculs, ce qui a débouché sur des résultats erronés.

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 2ème trimestre.



Source : ONSS ; Calculs CCE

Dans les trois régions, la proportion d'entreprises occupant au moins 3 % de jeunes diminue au cours de la période 2004-2011. Elle recule d'environ 10 %, mais reste toutefois supérieure à 75 % pour les trois Régions. Bien que l'on n'observe pas de grandes différences entre régions, on constate tout de même que, durant toute la période, la proportion est inférieure et recule plus nettement dans la région de Bruxelles-Capitale. Cette tendance baissière du nombre d'entreprises occupant au moins 3 % de jeunes pourrait être en partie liée à la diminution du nombre de jeunes travailleurs entre 2004 et 2006 et en 2009 et 2010 (voir graphique 3-8).

Les tableaux suivants donnent le détail par branche d'activité. La nomenclature utilisée est la NACE 2003 pour les années 2004 et 2005 (Tableau 4-1) et la NACE 2008 (Tableau 4-2) pour les années 2006 à 2011. Pour 2011, nous constatons que dans la majorité des branches d'activité (rubriques NACE jusqu'à deux chiffres), plus de 80 % des entreprises emploient au moins 3 % de jeunes. Aucune différence excessive n'est perceptible entre les branches d'activité, mais il y a malgré tout au fil des ans un écart assez important entre les extrêmes. En 2011, la proportion d'entreprises occupant au moins 3 % de jeunes était de 100 % dans 13 branches d'activité. En revanche, dans certaines branches d'activité, moins de 60 % des entreprises emploient au moins 3 % de jeunes. Dans de nombreux secteurs, on observe une tendance plutôt baissière, comme l'indique le Graphique 4-1. Aucune conclusion hâtive ne peut toutefois être tirée sur la base des variations dans les pourcentages. La taille des sauts dans la proportion d'entreprises occupant au moins 3 % de jeunes est également déterminée par le nombre d'entreprises de plus de 50 travailleurs, ce qui accroît les possibilités de grandes variations dans le pourcentage.

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

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

Source : ONSS ; Calculs CCE.

Tableau 4-2 : 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 emploient au moins 3% de jeunes					
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2006	2007	2008	2009	2010	2011
1: Culture et production animale, chasse et services annexes	26	20	22	32	35	43	96,2%	100,0%	100,0%	96,9%	97,1%	97,7%
8: Autres industries extractives	11	11	12	11	10	9	81,8%	81,8%	75,0%	72,7%	90,0%	88,9%
10: Industries alimentaires	259	266	256	266	280	288	92,7%	94,7%	93,4%	90,6%	91,8%	89,6%
11: Fabrication de boissons	23	25	22	21	20	21	91,3%	88,0%	81,8%	66,7%	85,0%	85,7%
12: Fabrication de produits à base de tabac	10	9	8	8	8	8	90,0%	88,9%	100,0%	87,5%	50,0%	62,5%
13: Fabrication de textiles	125	118	117	99	94	91	76,0%	75,4%	75,2%	71,7%	67,0%	68,1%
14: Industrie de l'habillement	23	21	21	19	17	16	78,3%	66,7%	66,7%	68,4%	64,7%	62,5%
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	32	31	33	26	27	29	100,0%	100,0%	100,0%	96,2%	92,6%	86,2%
17: Industrie du papier et du carton	53	52	52	50	49	50	94,3%	88,5%	88,5%	84,0%	79,6%	78,0%
18: Imprimerie et reproduction d'enregistrements	70	67	72	68	62	59	85,7%	88,1%	83,3%	80,9%	77,4%	62,7%
19: Cokéfaction et raffinage	5	5	6	5	5	4	100,0%	100,0%	100,0%	80,0%	80,0%	75,0%
20: Industrie chimique	144	144	144	140	139	142	82,6%	86,1%	84,7%	77,9%	71,2%	73,2%
21: Industrie pharmaceutique	38	37	37	37	35	33	78,9%	83,8%	78,4%	75,7%	77,1%	69,7%
22: Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	106	110	114	113	102	103	90,6%	90,0%	95,6%	86,7%	81,4%	84,5%
23: Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	115	119	114	111	103	101	87,8%	85,7%	87,7%	80,2%	84,5%	80,2%
24: Métallurgie	69	65	64	63	58	56	88,4%	87,7%	90,6%	74,6%	72,4%	69,6%
25: Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements	216	207	220	199	188	194	91,2%	91,8%	88,2%	84,9%	86,2%	80,9%
26: Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	47	48	50	49	45	43	72,3%	75,0%	80,0%	75,5%	60,0%	69,8%
27: Fabrication d'équipements électriques	51	48	50	48	46	43	78,4%	81,3%	84,0%	87,5%	82,6%	86,0%
28: Fabrication de machines et d'équipements n.c.a.	116	122	123	112	113	108	92,2%	93,4%	93,5%	91,1%	86,7%	89,8%
29: Construction et assemblage de véhicules automobiles, de remorques et de semi-remorques	80	77	75	72	68	65	86,3%	89,6%	88,0%	88,9%	86,8%	89,2%
30: Fabrication d'autres matériels de transport	13	11	14	14	13	13	92,3%	90,9%	92,9%	85,7%	92,3%	76,9%
31: Fabrication de meubles	56	59	57	53	53	53	85,7%	84,7%	84,2%	86,8%	86,8%	81,1%
32: Autres industries manufacturières	23	23	23	22	22	18	87,0%	91,3%	87,0%	90,9%	77,3%	61,1%
33: Réparation et installation de machines et d'équipements	29	31	33	35	36	41	82,8%	90,3%	100,0%	94,3%	91,7%	87,8%
35: Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	10	10	10	13	13	14	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	85,7%
38: Collecte, traitement et élimination des déchets; récupération	29	30	32	28	28	27	89,7%	83,3%	87,5%	78,6%	75,0%	85,2%
39: Dépollution et autres services de gestion des déchets	4	5	4	5	4	5	100,0%	100,0%	100,0%	80,0%	75,0%	100,0%
41: Construction de bâtiments; promotion immobilière	211	209	208	194	191	192	99,1%	99,5%	97,6%	97,9%	97,4%	95,8%
42: Génie civil	113	116	112	116	115	124	97,3%	99,1%	98,2%	98,3%	98,3%	100,0%
43: Travaux de construction spécialisés	210	205	206	203	207	210	96,7%	97,1%	96,1%	96,1%	95,2%	95,7%
45: Commerce de gros et de détail et réparation véhicules automobiles et de motocycles	102	101	99	105	112	115	94,1%	97,0%	94,9%	94,3%	92,9%	91,3%
46: Commerce de gros, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles	543	561	588	582	596	584	85,8%	85,2%	83,3%	81,6%	74,8%	72,9%
47: Commerce de détail, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles	252	256	269	277	291	284	97,6%	98,0%	96,3%	96,8%	97,6%	97,5%
49: Transports terrestres et transport par conduites	250	247	262	255	258	261	80,0%	76,1%	77,5%	71,4%	67,8%	67,4%
51: Transports aériens	12	13	12	11	11	10	91,7%	92,3%	91,7%	100,0%	81,8%	90,0%
52: Entreposage et services auxiliaires des transports	170	170	185	187	185	183	95,9%	96,5%	95,1%	92,5%	87,6%	88,0%
53: Activités de poste et de courrier	11	11	10	11	10	12	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
55: Hébergement	71	76	82	76	70	72	100,0%	98,7%	100,0%	98,7%	97,1%	100,0%
56: Restauration	74	72	79	77	84	82	98,6%	97,2%	98,7%	96,1%	96,4%	96,3%
58: Édition	37	34	34	33	31	32	78,4%	82,4%	82,4%	81,8%	74,2%	65,6%
59: Production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision; enregistrement sonore et édition musicale	16	18	18	17	18	18	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
60: Programmation et diffusion de programmes de radio et de télévision	8	8	9	9	8	7	100,0%	100,0%	88,9%	100,0%	100,0%	100,0%
61: Télécommunications	30	27	26	22	16	16	83,3%	74,1%	73,1%	68,2%	68,8%	68,8%
62: Programmation, conseil et autres activités informatiques	127	134	144	146	140	139	85,0%	84,3%	81,9%	84,9%	77,1%	77,0%
63: Services d'information	14	14	15	14	15	15	78,6%	78,6%	80,0%	92,9%	66,7%	80,0%
64: Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite	93	96	94	93	96	97	84,9%	81,3%	76,6%	78,5%	75,0%	70,1%
65: Assurance, réassurance et caisses de retraite, à l'exclusion des assurances sociales obligatoires	45	44	44	44	47	47	86,7%	84,1%	79,5%	77,3%	72,3%	72,3%
66: Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance	39	39	39	41	41	45	79,5%	74,4%	82,1%	73,2%	63,4%	75,6%
68: Activités immobilières	35	34	31	32	36	35	77,1%	73,5%	80,6%	68,8%	58,3%	60,0%
69: Rechtskundige en boekhoudkundige dienstverlening	39	42	42	41	35	42	92,3%	95,2%	97,6%	100,0%	100,0%	92,9%
70: Activités des sièges sociaux; conseil de gestion	87	93	104	99	102	101	75,9%	74,2%	76,9%	73,7%	67,6%	65,3%
71: Activités d'architecture et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques	86	88	104	115	115	119	86,0%	83,0%	89,4%	88,7%	91,3%	87,4%
72: Recherche-développement scientifique	30	29	29	31	31	31	96,7%	96,6%	89,7%	90,3%	87,1%	83,9%
73: Publicité et études de marché	35	37	43	38	37	42	94,3%	97,3%	97,7%	97,4%	91,9%	90,5%
74: Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	5	5	8	7	7	6	100,0%	100,0%	50,0%	57,1%	71,4%	83,3%
75: Activités vétérinaires	4	4	4	4	4	4	75,0%	75,0%	100,0%	75,0%	75,0%	100,0%
77: Activités de location et location-bail	21	24	27	28	27	27	100,0%	95,8%	88,9%	78,6%	85,2%	81,5%
78: Activités liées à l'emploi	129	139	159	132	187	202	98,4%	100,0%	99,4%	100,0%	91,9%	92,6%
79: Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités	19	19	19	19	19	17	94,7%	94,7%	100,0%	89,5%	84,2%	94,1%
80: Enquêtes et sécurité	17	19	18	18	23	21	88,2%	89,5%	88,9%	94,4%	91,3%	100,0%
81: Services relatifs aux bâtiments; aménagement paysager	111	105	105	106	305	341	94,6%	97,1%	91,4%	89,6%	93,1%	93,8%
82: Services administratifs de bureau et autres activités de soutien aux entreprises	63	66	70	72	75	68	93,7%	92,4%	91,4%	95,8%	90,7%	88,2%
84: Administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire	79	79	78	76	77	78	93,7%	89,9%	91,0%	93,4%	89,6%	87,2%
85: Enseignement	5	4	7	8	12	14	40,0%	50,0%	57,1%	50,0%	41,7%	35,7%
88: Action sociale sans hébergement	112	195	261	337	134	145	76,8%	82,1%	88,5%	85,5%	75,4%	71,0%

90: Activités créatives, artistiques et de spectacle	13	13	14	18	16	16	100,0%	92,3%	92,9%	83,3%	81,3%	87,5%
92: Organisation de jeux de hasard et d'argent	11	10	11	10	10	9	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
93: Activités sportives, récréatives et de loisirs	12	17	17	16	15	17	100,0%	100,0%	94,1%	93,8%	100,0%	100,0%
94: Activités des organisations associatives	82	85	86	84	87	90	73,2%	71,8%	61,6%	60,7%	66,7%	73,3%
95: Réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques	12	12	13	12	11	11	100,0%	100,0%	84,6%	83,3%	90,9%	90,9%
96: Autres services personnels	21	28	27	28	43	48	100,0%	92,9%	92,6%	96,4%	97,7%	91,7%

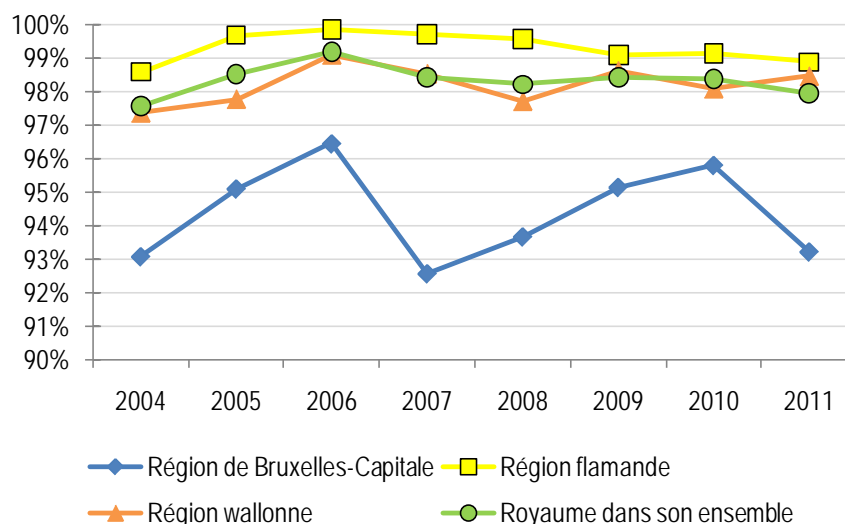
Source : ONSS ; Calculs CCE

4.1.2 Secteur marchand social

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

Le Graphique 4-2 donne, pour l'ensemble du Royaume ainsi que pour ses 3 régions, la proportion d'entreprises du secteur marchand social de plus de 50 travailleurs occupant au moins 1,5% de jeunes. Sur l'ensemble de la période 2004-2011, cette proportion est proche de 100 %, sauf en Région de Bruxelles-Capitale, où elle est légèrement plus faible mais reste toutefois toujours supérieure à 90 %.

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



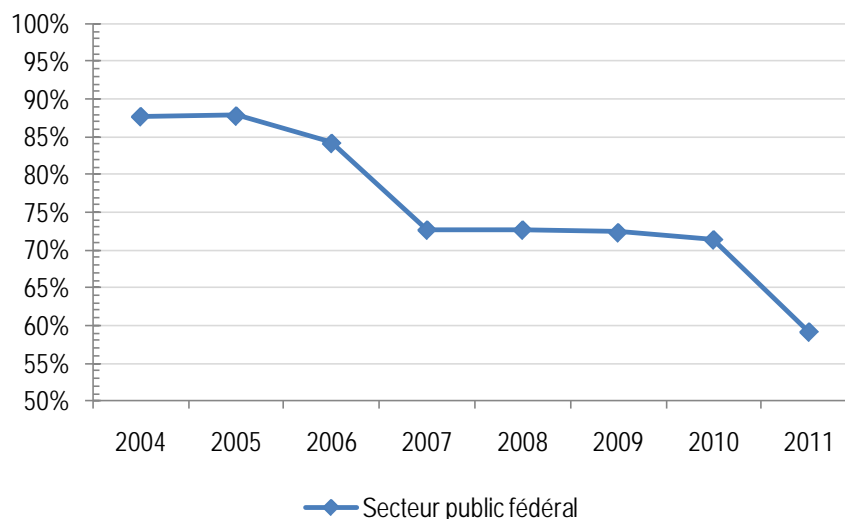
Source : ONSS ; Calculs CCE

4.1.3 Secteur public

Secteur public fédéral

Le Graphique 4-3 présente la proportion d'établissements publics fédéraux de plus de 50 travailleurs occupant au moins 3% de jeunes. La proportion diminue au cours de la période, avec notamment un net recul entre 2006 et 2007 (de 84,2 % à 72,7 %) et entre 2010 et 2011 (de 71,4 % à 59,2 %).⁷

Graphique 4-3 : Proportion d'établissements publics fédéraux de plus de 50 travailleurs occupant au moins 3% de jeunes. Situation au 2e trimestre.



Source : ONSS ; Calculs CCE

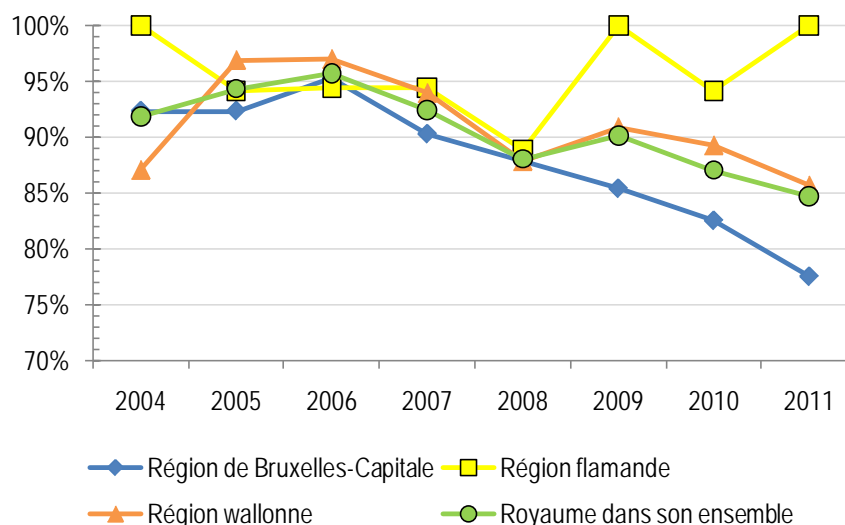
Secteur public non fédéral affilié à l'ONSS

Les établissements publics non fédéraux affiliés à l'ONSS sont les établissements dépendant des régions et communautés.

Le Graphique 4-4 donne, pour l'ensemble du Royaume ainsi que pour ses 3 régions, la proportion d'établissements publics non fédéraux (affiliés à l'ONSS) de plus de 50 travailleurs occupant au moins 1,5% de jeunes. Sur l'ensemble de la période 2004-2011, cette proportion se situe entre 84 % et 100 %. En Région wallonne, la proportion suit une tendance plutôt baissière au cours des dernières années, alors qu'une tendance haussière est observée en Région flamande depuis 2008. En 2011, cette part a baissé à 77,2 % à Bruxelles, tandis qu'elle s'élève à 100 % en Région flamande.

⁷ Nous examinerons dans le prochain rapport comment expliquer cette forte baisse.

Graphique 4-4: Proportion d'établissements publics non fédéraux (affiliés à l'ONSS) de plus de 50 travailleurs occupant au moins 1,5% de jeunes. Situation au 2e trimestre.

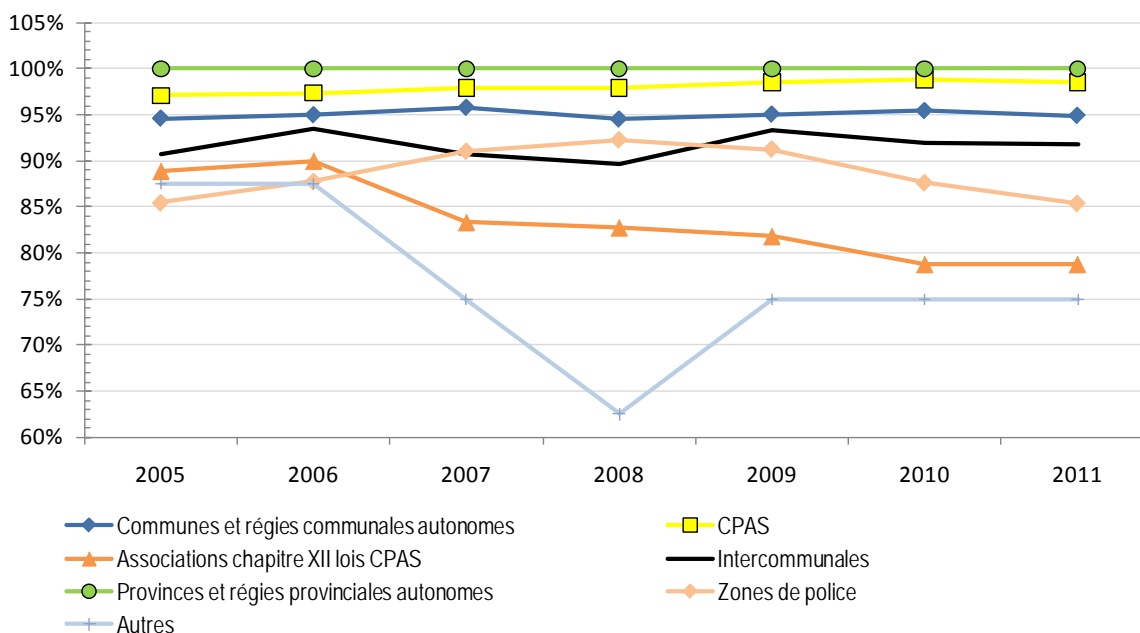


Source : ONSS ; Calculs CCE

Secteur public affilié à l'ONSS-APL

Les établissements publics affiliés à l'ONSS-APL sont notamment les communes et régies communales autonomes, les CPAS, les associations chapitre XII lois CPAS, les intercommunales, les provinces et régies provinciales autonomes et les zones de police.

Graphique 4-5: Proportion d'établissements publics non fédéraux (affiliés à l'ONSS-APL) de plus de 50 travailleurs occupant au moins 1,5% de jeunes. Situation au 2e trimestre.



Source : ONSS-APL

En ce qui concerne les communes, les intercommunales, les provinces, les CPAS et les zones de police, la proportion d'entreprise occupant au moins 1,5 % de jeunes est supérieure à 85% sur toute la période. Cette proportion est en revanche plus faible pour les associations chapitre XII et les autres établissements affiliés à l'ONSS-APL pour lesquels elle se situe entre 75 et 80% en fin de période.

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

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

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

Sources : ONSS, ONSS-APL

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

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

La Direction générale Contrôle des lois sociales est compétente pour le contrôle du respect de la législation. Les rapports annuels fournissent un aperçu des constatations d'infraction et des conséquences. En 2009, 130 contrôles ont été exécutés, dont 1 a eu une issue défavorable. En 2010, 4 contrôles ont été réalisés mais aucun dossier n'a été jugé défavorable. Le rapport annuel de 2011 n'était pas encore disponible.⁸

⁸ Le prochain rapport fournira, en concertation avec la Direction générale Contrôle des lois sociales, une interprétation plus poussée des contrôles réalisés et des conséquences.

Tableau 4-4 : Constatations et conséquences

	2009	2010
Avertissement	12	0
Régularisation	1	0
Pro justitia	63	1
Pas d'irrégularité	15	0
Clôture favorable	37	3
Clôture défavorable	1	0
Transfert	1	0
Régularisation sans visite	0	0
Total	130	4

Source : Rapports annuels Direction générale Contrôle des lois sociales

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

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

En pratique, on calcule tout d'abord l'objectif chiffré qui correspond à 4% de l'effectif (exprimé en ETP) au 2e trimestre de l'année précédente des entreprises du secteur privé (hors enseignement) occupant plus de 50 travailleurs. Pour 2011 par exemple, l'objectif global est obtenu en prenant 4% de 1.192.100 qui correspond à l'effectif total des entreprises de plus de 50 travailleurs au deuxième trimestre de l'année précédente (soit 2010). Ce chiffre (47.684) est ensuite comparé au nombre de jeunes (en ETP) occupés dans l'ensemble des entreprises du secteur privé, soit 257.944 en 2011. En 2011, l'objectif est donc dépassé de 210.260 ETP (257.944 - 47.684). Pour savoir de combien l'objectif a été dépassé en points de pourcent, il faut diviser le nombre de jeunes dans l'ensemble des entreprises en 2011 (257.944) par l'effectif total des entreprises de plus de 50 travailleurs au 2e trimestre de 2010 (1.192.100), ce qui fait 21,6%. L'objectif est donc dépassé de 17,6% en 2011.

Notons que la proportion de jeunes dans les entreprises de plus de 50 travailleurs est obtenue en divisant la quatrième ligne par la première. En 2011, cette proportion s'élevait à 10,6%.

Tableau 4-5 : Evaluation de l'objectif global. Situation au 2e trimestre. Secteur privé. Chiffres en ETP.

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Effectif total des entreprises de plus de 50 travailleurs	1154294	1160844	1183836	1214973	1242406	1174663	1192100	1221340
Objectif global (=4% de l'effectif total au 2ème trimestre de l'année précédente)	-	46172	46434	47353	48599	49696	46987	47684
Nombre de jeunes dans les entreprises de moins de 50 travailleurs	129081	128458	128905	131055	132318	125867	124286	128574
Nombre de jeunes dans les entreprises de plus de 50 travailleurs	144276	140956	141937	146511	148164	125576	122850	129371
Nombre de jeunes dans l'ensemble des entreprises	273357	269413	270842	277565	280482	251443	247136	257944
En % de l'effectif total des entreprises de plus de 50 travailleurs au 2ème trimestre de l'année précédente	-	23,3%	23,3%	23,4%	23,1%	20,2%	21,0%	21,6%

Source : ONSS ; Calculs CCE

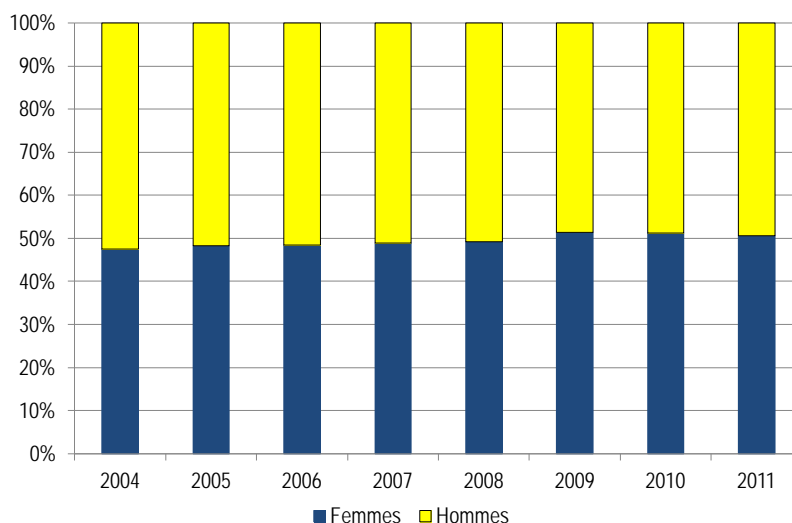
On constate que l'objectif global de 4% est très largement atteint, puisque la proportion de jeunes de moins de 26 ans occupés dans l'ensemble des entreprises du secteur privé, en pourcentage de l'effectif des entreprises de plus de 50 travailleurs au deuxième trimestre de l'année précédente, est de plus de 20% sur la période 2005-2011.

4.3 Caractéristiques des jeunes travailleurs

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

Le graphique 3-23 donne la répartition des jeunes travailleurs par sexe. Il apparaît que la proportion de femmes augmente, passant de 47,6% en 2004 à 51,4% en 2009 pour retomber de nouveau à 50,6% en 2011.

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



Source : ONSS ; Calculs CCE

Le Tableau 4-6 donne la répartition des jeunes travailleurs par âge. On constate que la proportion des travailleurs de moins de 19 ans et de 19-20 ans augmente, la proportion des 20-21 ans et 21-22 ans reste assez stable, et la proportion des travailleurs entre 22 et 26 ans diminue. Mais la part des 24-25 ans et des 25-26 ans a de nouveau augmenté de 2010 à 2011.

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

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

Source : ONSS ; Calculs CCE

Enfin, le tableau 3-11 présente la répartition des jeunes selon les réductions de cotisation patronale auxquelles ils ouvrent le droit.

Tableau 4-7 : Répartition des jeunes selon les réductions de cotisation patronales auxquelles ils ouvrent le droit. Entreprises de plus de 50 travailleurs. Ensemble de l'économie. Situation au 2e trimestre.

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

Source : ONSS, calculs CCE.

réduction de cotisations patronales qui concerne le plus de jeunes travailleurs (sont analysés ici les travailleurs de moins de 26 ans occupés dans les entreprises de plus de 50 travailleurs) est celle pour jeunes travailleurs (3413). Celle-ci concerne les jeunes de 18 à 30 ans dont le salaire trimestriel de référence est inférieur à 6030 EUR. En 2011, 24,4% des travailleurs de moins de 26 ans occupés dans les entreprises de plus de 50 travailleurs étaient concernés par cette réduction.

Les réductions portant sur les travailleurs moins qualifiés, très peu qualifiés, moins qualifiés et d'origine étrangère ou moins qualifiés et handicapés (1201+3410+3411+3414+3415+3146) concernaient 1,9% des jeunes de moins de 26 ans au deuxième trimestre 2004 (5705 jeunes), puis entre 3 et 4% à partir de 2005 (ce qui correspond à entre 10.000 et 15.000 jeunes). Ces chiffres sont très faibles en comparaison avec la proportion des peu qualifiés dans le total des jeunes travailleurs : Selon l'enquête EFT, la proportion des salariés âgés de 15 à 24 ans disposant au maximum d'un certificat du 1er cycle de l'enseignement secondaire supérieur était de 21,8% en 2011.

Il est théoriquement possible de calculer la proportion de jeunes handicapés ou d'origine étrangère qui sont sous convention de premier emploi. En effet, ceux-ci comptent double dans le calcul de ceux qui entrent en compte pour le respect de l'obligation de premier emploi. L'ONSS détient des statistiques sur ces jeunes étant donné qu'elle doit vérifier que l'obligation de premier emploi a bien été respectée avant d'ouvrir le droit à une réduction de cotisation patronale.

5 Conclusions

5.1 Considérations préliminaires

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

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

Dans cette optique, les Conseils ont déjà émis quatre 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 et le quatrième rapport qui a trait aux années 2004-2010 (le rapport n° 80 – CCE 2011-0946). Le présent rapport – le cinquième – porte sur les années 2004-2011.

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

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

Ils ont également souligné, dans leur deuxième rapport, que les fichiers de données qu'ils avaient pu obtenir tant du SPF ETCS que de l'ONSS étaient incomplets. Les données disponibles n'avaient dès lors pas permis de tirer de conclusions définitives. Les Conseils ont par conséquent décidé d'adopter une attitude pragmatique, mais des difficultés liées à la délimitation de la population cible (secteur marchand social, secteur public) et des informations insuffisantes sur les dispenses et les variables de ventilation ont considérablement ralenti les travaux et ont réduit la possibilité d'aboutir à des

conclusions exactes. Ils ont aussi remarqué, dans le même rapport, qu'ils avaient compté, pour une véritable évaluation des objectifs des conventions de premier emploi, sur les analyses économétriques de l'Université de Liège (ULg), de la Vrije Universiteit Brussel (VUB) et du CIRIEC. Dans le rapport que ces institutions ont émis en avril 2003, ce volet économétrique n'avait toutefois pas pu être finalisé, en raison des retards considérables qu'elles avaient également connus lors de la collecte des données.

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

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

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

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

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

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

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

5.2 Les évaluations légales et les principaux constats

... l'obligation individuelle d'embauche : 82 % des entreprises privées ont respecté cette obligation pendant la période 2004-2011 en Belgique

Les Conseils constatent, sur la base des chiffres de l'ONSS, que le nombre d'entreprises du secteur privé satisfaisant à l'obligation individuelle d'occuper au moins 3% de jeunes a régressé dans les trois Régions au cours de la période de 2004-2011 mais que le nombre d'entreprises respectant l'obligation individuelle d'embauche se situe toujours au-dessus des 77,5%. Bien qu'il n'y ait pas de grandes différences entre les Régions, on constate quand même que la part est moindre et recule plus nettement dans la Région de Bruxelles-Capitale pendant l'ensemble de la période.

Les Conseils concluent à partir des chiffres de l'ONSS qu'en 2011, l'obligation individuelle de 3% a été respectée en Belgique par 82,1% des employeurs concernés du secteur marchand privé qui ne ressortissent pas à un secteur où s'applique une dispense sectorielle. Par rapport à 2004, la première année pour laquelle les Conseils ont dû évaluer la nouvelle définition, il s'agit d'un recul d'environ 8%. Le recul du secteur public fédéral est encore plus frappant. En 2004, 87,8% des institutions publiques fédérales respectaient l'obligation ; en 2011, ce pourcentage était retombé à 59,2%.

Dans le secteur privé social, le nombre d'entreprises qui satisfont à l'obligation individuelle d'embauche de 1,5% est resté assez stable pendant la période examinée. Ce n'est que dans la Région de Bruxelles-Capitale que la part d'entreprises satisfaisant à cette obligation est moins élevée tout en restant cependant supérieure à 92%.

En ce qui concerne les institutions publiques non fédérales affiliées à l'ONSS, la part d'entreprises comptant plus de 50 travailleurs qui emploient au moins 1,5% de jeunes n'a jamais été inférieure durant l'ensemble de la période 2004-2011 à 84% dans le Royaume dans son ensemble. Ici aussi, on voit que la part d'entreprises qui satisfont à l'obligation suit une tendance plus clairement baissière et est moins élevée dans la Région de Bruxelles-Capitale.

Les chiffres de l'ONSS montrent que l'emploi des jeunes baisse légèrement à partir du troisième trimestre de 2008, puis pendant l'ensemble de l'année 2009 jusqu'au deuxième trimestre de 2010, et ne se redresse qu'à partir du troisième trimestre de 2010.

Pour apprécier les résultats, il faut également tenir compte du fait que la législation et les paramètres ont changé. Depuis le changement intervenu dans la législation le 1er janvier 2004, l'exercice se base sur la nouvelle définition, à savoir tous les jeunes jusqu'au trimestre au cours duquel ils atteignent l'âge de 26 ans, alors qu'il s'agissait auparavant des nouveaux travailleurs embauchés dans le cadre d'une convention de premier emploi. On peut dès lors dire que l'évaluation légale effectuée par les Conseils est plutôt un exercice statistique qu'un examen effectif de l'efficacité de la mesure.

... l'évaluation du 4e pour cent : ensemble, toutes les entreprises occupent plus de 20 % de jeunes sur la période 2005-2011...

Les Conseils constatent que l'objectif global de 4 % pour l'ensemble du secteur privé a largement été atteint sur l'ensemble de la période examinée. Les statistiques analysées de l'ONSS montrent que la part des jeunes travailleurs de moins de 26 ans occupés dans l'ensemble des entreprises du secteur

privé, en pourcentage de l'effectif des entreprises de plus de 50 travailleurs au deuxième trimestre de l'année précédente, est de plus de 20% sur la période 2005-2011. En 2011, ce chiffre était de 21,6%.

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

Sur la base des réductions de cotisations ONSS, les Conseils constatent que seuls 24,4 % des jeunes de moins de 26 ans occupés dans des entreprises de plus de 50 travailleurs ont droit à une réduction groupe-cible pour jeunes travailleurs.

La réduction groupe-cible pour les jeunes peu qualifiés, les jeunes très peu qualifiés ou les jeunes peu qualifiés d'origine étrangère ou handicapés n'est utilisée que dans une très faible mesure. Il s'agit d'environ 15.000 jeunes au total, soit 3 à 4 % des jeunes de moins de 26 ans. Ces résultats sont très faibles si on les compare avec l'ensemble du groupe des jeunes peu qualifiés (21,8 %).

Cela pourrait notamment être dû, à côté d'autres facteurs, au fait que tant les jeunes que les entreprises connaissent trop peu ces primes. À cet égard, un mécanisme efficace d'exploration/de reconnaissance des droits pourrait être mis en place.

En ce qui concerne les catégories d'âge, les Conseils constatent que la part des travailleurs de moins de 19 ans et de 19 à 20 ans augmente (respectivement de 7,1% en 2004 à 12,6% en 2011 et de 6,3% à 7,9%) alors que celle des jeunes de 20 à 21 ans et de 21 à 22 ans reste assez stable (passant respectivement de 8,6 % à 9,4 % et de 10,6 % à 10,8 %) et que celle des jeunes de 22 à 26 ans baisse légèrement au cours de la période examinée.

En ce qui concerne la ventilation par sexe, les Conseils constatent que la part des femmes dans les premiers emplois augmente et passe de 47,6 % en 2004 à 51,4 % en 2009 pour retomber à 50,6% en 2011.

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

Dans tous les pays de l'Europe des 15, le taux d'emploi des jeunes est plus faible que celui des adultes (25-64 ans). Avec un taux d'emploi des jeunes de 26 %, la Belgique obtient un résultat beaucoup moins bon que le résultat moyen de l'Europe des 15 (36,5 %). Le ratio entre le taux d'emploi des jeunes et celui des adultes est de moins de 1,6 au Danemark, aux Pays-Bas, en Grande-Bretagne, en Allemagne et en Autriche, mais il est de plus de 2,6 au Portugal, en Belgique, en Espagne, en Grèce, en Italie et au Luxembourg.

Le taux d'activité des jeunes Belges entre 20 et 24 ans (53 %) est l'un des plus bas de l'UE-15 (moyenne de 65 %). De nombreux facteurs peuvent expliquer ce faible taux d'emploi des jeunes en Belgique. Une des raisons est le grand nombre de jeunes qui étudient encore, en raison de l'obligation scolaire et suite aux nouvelles possibilités de cycles d'études dans l'enseignement supérieur dans le cadre du processus de Bologne, ce qui relève l'âge de l'entrée sur le marché du travail. Par ailleurs, il y a l'ampleur du retard linguistique et scolaire, en particulier chez les groupes à risque, et le développement limité de l'enseignement en alternance en Belgique.

Tous les pays de l'UE-15 sont confrontés à un taux plus élevé de chômage chez les jeunes (20-24 ans) que chez les adultes (25-64 ans). Partout, le taux de chômage des jeunes est au moins 1,5 fois plus élevé que celui des adultes (25-64 ans). En Belgique, ce ratio est de 2,8. Le taux total de chômage en

Belgique (6 %) est inférieur à la moyenne de l'Europe des 15 (8 %), et le taux de chômage des jeunes Belges (17 %) est aussi inférieur à la moyenne de l'UE-15 (19 %).

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, l'emploi des jeunes en Belgique est inférieur à la moyenne européenne. Ils soulignent que cette situation est également influencée par la conjoncture, mais que la situation des jeunes peu qualifiés, principalement de ceux d'origine étrangère, reste précaire.

Les Conseils signalent que, par le passé, ils ont déjà pris diverses initiatives pour améliorer la position des jeunes sur le marché du travail, et en particulier celle des jeunes peu qualifiés. Ainsi, dans leur avis n° 1.702 du 7 octobre 2009, après avoir donné un état de la situation des initiatives en cours, ils ont encore formulé deux propositions supplémentaires concernant l'activation des allocations de chômage pour les jeunes demandeurs d'emploi et concernant la formation en alternance.

En ce qui concerne ce second aspect, à savoir la formation en alternance, les Conseils ont élaboré, dans leur avis n° 1.770 du 25 mai 2011, sur la base des constats établis dans leur avis n° 1.702, un socle fédéral contenant des conditions minimales en matière de droit du travail et de sécurité sociale pour les différentes formules de formation en alternance. L'objectif de ce socle est de créer la clarté et la sécurité juridique, tant pour les apprentis et leurs parents que pour les employeurs, afin de rendre le système plus attrayant et d'en améliorer le succès. Les chiffres montrent en effet que la Belgique connaît un important retard sur ce plan par rapport à d'autres pays européens. De ce fait, les Conseils insistent à nouveau pour que leur avis soit mis à exécution. Ils estiment que ce système offrirait davantage de chances aux jeunes, tout en s'attaquant au problème du décrochage et du retard scolaire.

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