



Conseil supérieur de l'Emploi

**SOCLE EUROPÉEN DES DROITS
SOCIAUX :
AVIS SUR LES OBJECTIFS
NATIONAUX POUR L'EMPLOI ET LA
FORMATION
DE LA BELGIQUE**

Septembre 2021 – mise à jour mars 2022



TABLE DES MATIÈRES

MISSION DU CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'EMPLOI.....	4
COMPOSITION DU CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'EMPLOI	5
SOCLE EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX : AVIS SUR LES OBJECTIFS EMPLOI ET FORMATION DE LA BELGIQUE	7
1. Introduction.....	7
2. Taux d'emploi et sous-objectifs	8
2.1. Objectif en matière d'emploi.....	8
2.2. Méthodologie de la simulation.....	9
2.3. Résultats des simulations	11
2.4. Implications pour les taux d'emploi régionaux	15
3. Formation continue et sous-objectifs.....	18
4. Objectifs secondaires	19
4.1. Inactivité	20
4.2. Salaire et revenus	21
4.3. Qualité du travail	22
4.4. Formation	23
Annexes.....	24

MISSION DU CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'EMPLOI

Le Conseil supérieur de l'Emploi a été institué le 22 décembre 1995. Il a une fonction d'information et de conseil du Gouvernement fédéral, et plus précisément du ministre de l'Emploi qui le préside. Sa mission consiste à suivre la politique de l'emploi et à examiner les propositions visant à favoriser la création d'emplois. Dans ce cadre, le Conseil réalise des analyses argumentées indépendantes et innovantes sur l'état passé et actuel du marché du travail et sur les besoins futurs afin d'optimiser son fonctionnement. Les travaux du Conseil supérieur de l'Emploi s'intègrent également dans le cadre plus général de la politique de l'emploi de l'Union européenne, et plus précisément des lignes directrices pour l'emploi et des recommandations du Conseil de l'Union européenne.

Le Conseil formule des recommandations, autant que possible concrètes et réalisables, sur des mesures en faveur de l'emploi qui tiennent compte de l'intérêt général et des spécificités des marchés régionaux du travail. Il est ainsi en mesure d'apporter une contribution essentielle aux décideurs en ce qui concerne la modernisation de l'organisation du marché du travail en Belgique et sa capacité à répondre aux défis de la globalisation, des nouvelles technologies, des mutations socio-économiques et des réformes structurelles et institutionnelles.

Le Conseil est composé d'experts du marché du travail issus du monde académique, de la fonction publique, des services publics de l'emploi et du secteur privé. Ils sont nommés à titre personnel, en raison de leurs compétences et expérience particulières dans le domaine de l'emploi et du marché du travail, et ne représentent donc pas les instances qui les ont désignés. 11 membres sont nommés sur proposition du ministre fédéral de l'Emploi et 10 membres sont désignés par les Gouvernements des Régions et de la Communauté germanophone: trois membres sont désignés par le Gouvernement flamand, trois membres sont désignés par le Gouvernement régional wallon, trois membres sont désignés par le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et un membre est désigné par le Gouvernement de la Communauté germanophone. En raison de sa composition, le Conseil constitue une plateforme unique de dialogue et d'échange de vue entre le Fédéral et les Régions et Communautés.



COMPOSITION DU CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'EMPLOI

Président

DERMAGNE Pierre-Yves Vice-Premier ministre, ministre de l'Économie et du Travail

Membres fédéraux:

Vice-Président

VANACKERE Steven (N) Vice-gouverneur de la Banque nationale de Belgique

BIRETTE Yves (F) Inspecteur social chef de direction, en retraite, au Contrôle des lois sociales

CANTILLON Bea (N) Professor, CSB, Universiteit Antwerpen

DE VOS Marc (N) Professor, Macquarie University Law School, Sydney

NICAISE Ides (N) Professor, HIVA/PPW, KU Leuven

SELS Luc (N) Rector KU Leuven

Van BELLEGEM Sébastien (F) Professeur, Université catholique de Louvain

Van ZEEBROECK (F) Professeur, Université libre de Bruxelles

VEN Caroline (N) Économiste et administratrice de sociétés

Membres régionaux:

Bruxelles:

DUJARDIN Pascal (F) Président de Brusoc S.A. (Finance & invest.brussels)

MANCEL Caroline (N) Directrice générale adjointe Actiris

MICHIELS Peter (N) Directeur général de Bruxelles Économie et Emploi du Service Public Régional de Bruxelles

Communauté germanophone:

LENTZ Christiane Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens

Flandre:

ADRIAENS Wim Gedelegeerd bestuurder van de VDAB

DENYS Jan Randstad

VAN DEN CRUYCE Ann Afdelingshoofd, Departement Werk en Sociale Economie

Wallonie:

BRUNET Sébastien Administrateur général de l'IWEPS

CANNELLA Anne-Françoise Administratrice générale adjointe de l'AVIQ

VANBOCKESTAL Marie-Kristine Administratrice générale du FOREM

Secrétaire:

DE POORTER Geert Président du Comité de direction du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

PERSONNES DE CONTACT

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale:

Marie-Laure NOIRHOMME - tél. 02 233 47 14

- e-mail: Marie-Laure.NOIRHOMME@emploi.belgique.be

Marie-Laure NOIRHOMME et Els UYTTERHOEVEN.

Banque nationale de Belgique:

Wouter Gelade - tél. 02 221 36 39

- e-mail: wouter.gelade@nbb.be

Philippe DELHEZ et Wouter GELADE.

Remerciements et décharge de responsabilité

Le secrétariat du Conseil supérieur de l'Emploi remercie StatBel et Eurostat pour la mise à disposition des microdonnées de l'enquête sur les forces de travail utilisées lors de la rédaction de cet avis.

Ces institutions ne sont pas responsables des résultats et conclusions dérivées de ces données.

Vous pouvez accéder à une copie électronique de cet avis, ainsi que des autres publications du Conseil supérieur de l'Emploi, à l'adresse suivante: <http://cse.belgique.be>.



1. INTRODUCTION

Dans le cadre du Plan d'action sur le socle européen des droits sociaux, l'Union européenne (UE) a fixé trois objectifs pour 2030 dans l'« Engagement social de Porto » du 7 mai 2021:

- taux d'emploi des 20-64 ans: 78 %;
- participation des 25-64 ans à la formation continue au cours des douze derniers mois: 60 %;
- personnes menacées de pauvreté ou d'exclusion sociale: diminution de 15 millions par rapport à 2019.

Les États membres sont maintenant priés d'établir des objectifs nationaux qui permettent conjointement d'atteindre les objectifs européens.

Cette note, rédigée à la demande de Monsieur Pierre-Yves Dermagne, Vice-Premier ministre et ministre de l'Économie et du Travail, Président du Conseil supérieur de l'Emploi (cf. annexe 1) a pour but de contribuer à la définition des objectifs nationaux pour la Belgique.

Compte tenu du domaine d'expertise du CSE, la présente note se concentrera sur les objectifs en lien avec l'emploi et la formation, et ne portera donc pas sur l'objectif en matière de pauvreté¹. Cependant, il va de soi que ces objectifs sont liés: si la réalisation des objectifs liés à l'emploi peut largement contribuer à l'objectif en matière de pauvreté, il convient parallèlement de veiller à ce que les mesures destinées à accroître le taux d'emploi ne grèvent pas les objectifs en matière de pauvreté.

Dans cette optique, nous proposerons des objectifs complémentaires cohérents avec les objectifs précités – dits **objectifs primaires** – et devant permettre de les atteindre. Nous proposerons deux types d'objectifs complémentaires: des **sous-objectifs**, pour lesquels les objectifs primaires seront appliqués de façon cohérente à des groupes spécifiques (p. ex. le taux d'emploi des personnes peu diplômées), et des **objectifs secondaires** susceptibles de concourir à la réalisation des objectifs primaires (p. ex. la proportion dans la population de personnes ayant des compétences numériques).

Cette note a pour objet d'identifier différents sous-objectifs et objectifs secondaires nécessaires à la réalisation des objectifs globaux. L'exercice ne met pas en œuvre un quelconque modèle établissant des relations strictes entre les différentes variables retenues, mais repose sur l'expertise du Conseil. Le nombre d'indicateurs retenus est volontairement limité, en fonction de principes de parcimonie et d'efficacité. Cette approche s'appuie sur un exercice de « benchmarking » pour formaliser les marges de progression attendues. Il n'est donc pas question de la manière dont les objectifs peuvent être atteints. Cela demanderait une analyse beaucoup plus vaste et approfondie. Les recommandations publiées ces dernières années dans les rapports thématiques du Conseil peuvent nourrir la réflexion à cet égard². Dans la logique du Plan d'action et comme le recommande systématiquement le Conseil, les politiques qui auront à être mises en œuvre devront faire l'objet d'un suivi et d'évaluations régulières. Compte tenu de la répartition des compétences en matière de travail et de formation entre entités fédérale et fédérées, le Conseil invite les autorités de ces différents niveaux de pouvoir à se concerter pour coordonner les politiques nécessaires à la réalisation des objectifs de Porto.

Les objectifs sont chaque fois définis par rapport à l'année de référence 2019, comme dans le Plan d'action sur le socle européen des droits sociaux. Ces données ne sont pas les plus récentes, mais

¹ Cette dimension essentielle de la stratégie européenne et des autorités belges est traitée par le Groupe de travail sur les indicateurs sociaux et par la Plateforme belge contre la pauvreté, qui en ont reçu le mandat de la part du ministre Dermagne.

² Cf. entre autres les rapports « Quelle place pour les personnes peu diplômées sur le marché du travail en Belgique? » (2020), « Plus d'actifs pour une économie prospère et inclusive » (2019) et « Les immigrés nés en dehors de l'UE sur le marché du travail en Belgique » (2018).

elles correspondent à la dernière année complète qui n'a pas été influencée par la crise du COVID-19.

Une première version de cet avis a été transmise au ministre du Travail le 29 septembre 2021. Suite aux échanges avec les services de la Commission européenne, des compléments y ont été apportés³. L'exercice dans son ensemble est repris dans le présent document.

2. TAUX D'EMPLOI ET SOUS-OBJECTIFS

2.1. Objectif en matière d'emploi

Il est demandé à la Belgique d'établir un objectif en matière d'emploi pour 2030.

L'accord de gouvernement fédéral contient déjà un objectif en ce qui concerne le taux d'emploi des 20-64 ans⁴, il est fixé à 80 % pour 2030.

Par ailleurs, la Commission européenne (CE) a elle-même réalisé une simulation dans laquelle elle avance des objectifs nationaux potentiels permettant conjointement d'atteindre l'objectif européen. Dans cet exercice, l'objectif de la Belgique pour ce même groupe d'âge est fixé à 76,5 %.

Selon le principe sous-jacent retenu par la CE, tous les États membres doivent contribuer à l'augmentation, mais les pays qui aujourd'hui présentent le taux d'emploi le plus faible (et donc la marge d'amélioration la plus grande) doivent fournir l'effort le plus important. Nous appliquerons également ce principe.

Ces deux objectifs en matière d'emploi pour la Belgique (80 % et 76,5 %) sont pris comme données dans la présente note, avec encore un objectif intermédiaire de 78 % qui correspond à l'objectif européen. Ces objectifs permettent d'encadrer l'exercice. L'analyse montre en tout cas que l'objectif de 80 % est particulièrement ambitieux et qu'il faudrait déjà consentir un effort important pour atteindre l'objectif de 76,5 ou 78 % d'ici 2030.

Cependant, nous entendons aussi appréhender les implications de ces objectifs. La ventilation de la population selon certaines caractéristiques révèle que les différents groupes ne participent pas de la même façon au marché du travail. Un objectif de 80 % ne peut donc pas être appliqué de manière identique à chacun d'eux. Se pose dès lors la question suivante : quels sont les taux d'emploi à atteindre pour des groupes cibles spécifiques (p. ex. les personnes peu diplômées) en vue de réaliser l'objectif global?

Afin d'y répondre, nous procédons à une simulation devant permettre de définir des sous-objectifs qui soient cohérents avec l'objectif primaire en matière d'emploi de 80, 78 ou 76,5 %. Concrètement, il s'agit de fixer des sous-objectifs en matière de taux d'emploi pour différents groupes de la population déterminés en fonction des caractéristiques suivantes :

- genre;
- catégorie d'âge (20-24; 25-54; 55-64);
- niveau de formation (faible, moyen, élevé);
- nationalité (autochtone, UE, hors UE).

³ Les éléments suivants ont été ajoutés ou modifiés : un objectif d'emploi de 78 %, la réduction de moitié de l'écart d'emploi entre les genres, choix de 2019 (au lieu de 2020) comme année de référence et la tranche d'âge de 18-24 ans à 15-29 ans pour l'objectif secondaire lié aux NEET.

⁴ Étant donné que l'objectif primaire de taux d'emploi européen en 2030 est défini pour la population âgée de 20 à 64 ans, le Conseil a pris en considération le même groupe d'âge pour la détermination de l'objectif belge, alors même que des mesures ont déjà été décidées pour maintenir en emploi des personnes âgées de plus de 64 ans.

De plus, le Plan d'action sur le socle européen des droits sociaux a pour objectif de réduire de moitié l'écart entre les hommes et les femmes en matière d'emploi d'ici 2030. En Belgique, il faudrait pour cela ramener l'écart de 8 points de pourcentage en 2019 à 4 points de pourcentage en 2030. Les sous-objectifs par groupe de population seront donc aussi cohérents avec cet objectif supplémentaire.

2.2. Méthodologie de la simulation

La simulation vise à définir, pour différents groupes, des sous-objectifs en matière de taux d'emploi qui soient cohérents avec l'objectif primaire en matière d'emploi (80, 78 ou 76,5 %). Pour ce faire, nous nous basons (a) sur les meilleurs taux d'emploi qui sont effectivement atteints dans nos pays de référence (Allemagne, Danemark, Finlande, France, Pays-Bas et Suède) et (b) sur une projection de la structure démographique de la Belgique en 2030.

Nous analysons les taux d'emploi des pays de référence par catégorie. Une catégorie est la combinaison d'un genre, d'une catégorie d'âge, d'un niveau de formation et d'une nationalité. Par exemple, les femmes autochtones, âgées de 20 à 24 ans et peu diplômées constituent une catégorie. Au total, nous étudions ainsi 54 catégories différentes. Pour chacune d'elles, nous recherchons le taux d'emploi le plus élevé parmi nos pays de référence⁵.

En associant les taux d'emploi les plus élevés de chaque catégorie, nous obtenons le « meilleur élève » des pays de référence, soit un pays hypothétique combinant les taux d'emploi (les plus élevés) de différents pays. À titre d'indication, si la Belgique égalait ce pays modèle, elle présenterait un taux d'emploi de 85,5 % en 2030.

La projection de la structure démographique de la Belgique en 2030 se fonde sur deux éléments: les projections du Bureau fédéral du Plan⁶ relatives au nombre de personnes par genre et par âge en 2030 et une projection du niveau de formation par genre et par catégorie d'âge (sur la base de la tendance observée ces dix dernières années en matière de niveau de formation). En effet, le niveau de formation est en hausse, ce qui constitue un paramètre important compte tenu de l'écart de taux d'emploi entre les personnes ayant des niveaux de formation différents.

Ces évolutions socio-démographiques auront une incidence sur le taux d'emploi. Si on applique la structure démographique projetée pour 2030 (au lieu de la structure démographique actuelle) aux taux d'emploi actuels, le taux d'emploi augmente « spontanément » de 2,4 points de pourcentage, principalement en raison de la hausse attendue du niveau de formation. Il s'agit du quart ou du tiers de l'effort attendu de la Belgique d'ici 2030.

Ces deux éléments – les taux d'emploi du meilleur élève et la structure démographique en 2030 – nous permettent de définir des sous-objectifs compatibles avec l'objectif primaire en matière d'emploi.

Pour cela, nous analysons dans quelle mesure l'écart entre le taux d'emploi de la Belgique et celui du pays modèle doit être réduit pour atteindre l'objectif en matière d'emploi en 2030. Cette diminution est qualifiée de taux de rattrapage (« catch-up »). Il convient en effet de souligner qu'il n'est pas nécessaire d'égaliser ces pays mais de réduire l'écart qui nous en sépare, ce qui dans l'exercice est pris en compte par l'application du taux de rattrapage. Par exemple, un taux de rattrapage de 50 % signifie que l'écart de taux d'emploi doit être divisé par deux dans chaque catégorie.

Afin de réduire de moitié l'écart entre les hommes et les femmes en matière d'emploi, le mouvement de rattrapage nécessaire est plus important pour le taux d'emploi des femmes que

⁵ L'annexe 2 présente les taux d'emploi les plus élevés observés pour chaque catégorie parmi les pays de référence en 2019.

⁶ Bureau fédéral du Plan, 2022, « Perspectives démographiques 2021-2070 ».

pour celui des hommes. C'est pourquoi nous appliquons un taux de rattrapage différent pour les premières et pour les seconds, de sorte que l'écart en matière d'emploi soit exactement divisé par deux en 2030.



2.3. Résultats des simulations

Les simulations montrent que, pour atteindre un taux d'emploi de 80 % en 2030, le rattrapage vis-à-vis du meilleur élève doit être de 59 % pour les femmes et de 45 % pour les hommes. Ces chiffres retombent à 43 et 26 % pour un taux d'emploi de 78 %, et à 32 et 12 % pour un objectif de 76,5 % (cf. annexe pour la liste des taux de rattrapage). Dans la suite de l'exercice, chaque simulation est construite en appliquant ces taux de rattrapage par rapport au taux d'emploi identifié comme le meilleur de chaque sous-groupe constituant la population.

Étant donné que la simulation détermine des taux d'emploi par catégorie, nous pouvons désormais aussi analyser quels taux d'emploi sont nécessaires pour différents groupes. Le tableau 1 montre les taux d'emploi par groupe qui sont nécessaires en vue d'atteindre un taux d'emploi total de 80 %.

Nous constatons que pour différents groupes – les femmes, les personnes faiblement diplômées, les ressortissants hors UE, les 20-24 ans et les 55-64 ans –, le taux d'emploi doit progresser de plus de 10 points de pourcentage pour atteindre l'objectif, ce qui démontre à quel point il est ambitieux. Il est un fait que la cible peut être atteinte quand bien même un groupe particulier ne réalise pas son propre objectif, mais cela suppose qu'un autre groupe ne produise un effort supplémentaire et surpasse le sien.

Nous pouvons aussi exprimer ceci en nombre de travailleurs supplémentaires nécessaires en 2030 pour atteindre l'objectif, soit le nombre de personnes supplémentaires qui seront occupées en 2030 si le taux d'emploi de chaque groupe atteint cet objectif.

Le tableau le montre tant en nombre absolu de travailleurs qu'en indiquant le pourcentage à hauteur duquel un groupe déterminé contribue au nombre de travailleurs supplémentaires. Au total, en 2030, 636 000 travailleurs supplémentaires seront nécessaires. Le relèvement du taux d'emploi des personnes moyennement diplômées par exemple y contribuerait à hauteur de 223 000 travailleurs en plus, soit 35 % de l'effort total. Cette situation reflète la part plus importante des personnes moyennement diplômées dans la population (projetée) en 2030⁷.

⁷ Il convient également de noter que le total du nombre de travailleurs supplémentaires pour les personnes peu diplômées, les moyennement diplômées et les hautement diplômées n'est pas égal au nombre total de travailleurs supplémentaires. Cela s'explique par le fait que l'effort ne provient pas uniquement du relèvement des taux d'emploi par niveau de formation, mais également de l'augmentation de ce niveau de formation. Pour d'autres catégories, ce changement de structure démographique a également une incidence, quoique dans une moindre mesure.

Tableau 1 - Sous-objectifs cohérents avec l'objectif de taux d'emploi de 80 %

(simulation sur la base d'un rattrapage par rapport au meilleur élève de 59 % pour les femmes et de 45 % pour les hommes)

	2010	2019	Objectif 2030	Écart 2030-2019 (en points de pourcentage)	Nombre de travailleurs supplémentaires (en milliers)	Nombre de travailleurs supplémentaires, %	Part de la population
Femmes	61,6%	66,5%	78,0%	11,5	383	60%	50%
Hommes	73,5%	74,5%	82,0%	7,5	252	40%	50%
Faiblement diplômés	48,4%	46,3%	58,4%	12,1	88	14%	11%
Moyennement diplômés	69,1%	69,8%	77,5%	7,7	223	35%	43%
Hautement diplômés	81,9%	83,8%	87,3%	3,5	109	17%	46%
Autochtones	68,8%	71,8%	81,0%	9,2	541	85%	88%
UE	65,1%	70,2%	79,2%	9,0	52	8%	9%
Hors UE	40,7%	44,2%	58,3%	14,1	36	6%	4%
20-24 ans	44,0%	42,3%	60,3%	18,0	130	20%	11%
25-54 ans	80,0%	80,8%	86,8%	6,0	271	43%	67%
55-64 ans	37,3%	52,1%	68,8%	16,7	249	39%	22%
Total	67,6%	70,5%	80,0%	9,5	636	100%	100%

Sources: Eurostat, calculs CSE.

Il faut noter que les différents groupes présentés ci-dessus se recoupent à différents égards. Par exemple, un emploi supplémentaire pour un homme peu diplômé est comptabilisé à la fois dans le nombre supplémentaire nécessaire « d'hommes » et de « personnes peu diplômées » occupés.

Pour obtenir une image plus détaillée des groupes qui devront contribuer le plus à l'objectif global de taux d'emploi, nous pouvons également analyser le nombre de travailleurs supplémentaires nécessaires par catégorie (tableau 2). Dans ce cas-ci aussi, nous constatons par exemple que les personnes moyennement diplômées devraient fournir une contribution non négligeable, et ce tant chez les hommes que chez les femmes et pour toutes les catégories d'âge.

Tableau 2 - Travailleurs supplémentaires nécessaires en 2030 par catégorie pour atteindre l'objectif d'emploi de 80 %

(en milliers de personnes, par genre, nationalité, âge et niveau d'études (faible, moyen, élevé))

		De 20 à 24 ans			De 25 à 54 ans			De 55 à 64 ans		
		Faible	Moyen	Élevé	Faible	Moyen	Élevé	Faible	Moyen	Élevé
Hommes	Autochtones	5,1	23,2	12,1	9,4	13,7	6,2	19,2	29,5	11,8
Femmes	Autochtones	2,1	35,4	21,0	9,8	37,2	10,4	15,5	44,0	35,1
Hommes	UE	0,2*	1,7*	1,0*	3,1*	3,0	1,4	2,1	2,3*	1,0*
Femmes	UE	0,2*	2,3*	0,5*	4,2*	4,7*	1,3	1,6	2,7*	1,6*
Hommes	Hors UE	1,1*	1,1*	0,4*	1,9	1,4*	4,2	0,7*	0,6*	0,1*
Femmes	Hors UE	0,3*	1,6*	0,1*	2,9	5,8	6,5	0,6*	1,0*	0,2*

Sources: Eurostat, calculs CSE. Les résultats marqués d'un astérisque (*) sont basés sur un taux d'emploi pour la Belgique ou un meilleur élève calculé au départ de moins de 100 observations et doivent donc être interprétés avec prudence. Cf. annexe 2 pour plus d'informations.

Le tableau 3 montre les sous-objectifs nécessaires si l'objectif est un taux d'emploi de 76,5 ou 78 % plutôt que de 80 %. Pour y parvenir, un effort considérable est toujours nécessaire, mais il est évidemment plus limité que pour l'objectif de 80 %. Exprimé en nombre de travailleurs, il s'agit de 405 000 (76,5 %) ou 503 000 (78 %) travailleurs supplémentaires au lieu de 636 000. En vue d'atteindre 80 %, une hausse (nettement) supérieure à 10 points de pourcentage était nécessaire pour différents groupes, alors que, s'agissant de l'objectif de 76,5 %, l'augmentation se situe plutôt autour ou au-dessous de ces 10 points de pourcentage pour ces mêmes groupes.

Tableau 3 - Sous-objectifs cohérents avec l'objectif d'emploi de 76,5, 78 ou 80 %
(simulation sur la base d'un rattrapage par rapport au meilleur élève)

	2019	Objectif 80 %		Objectif 78 %		Objectif 76,5 %	
		Objectif 2030	Écart 2030-2019 (en p.p.)	Objectif 2030	Écart 2030-2019 (en p.p.)	Objectif 2030	Écart 2030-2019 (en p.p.)
Femmes	66,5%	78,0%	11,5	76,0%	9,5	74,5%	8,0
Hommes	74,5%	82,0%	7,5	80,0%	5,5	78,5%	4,0
Faiblement diplômés	46,3%	58,4%	12,1	54,6%	8,3	51,8%	5,5
Moyennement diplômés	69,8%	77,5%	7,7	75,2%	5,4	73,4%	3,6
Hautement diplômés	83,8%	87,3%	3,5	86,1%	2,3	85,3%	1,5
Autochtones	71,8%	81,0%	9,2	79,1%	7,3	77,7%	5,9
UE	70,2%	79,2%	9,0	77,2%	7,0	75,7%	5,5
Hors UE	44,2%	58,3%	14,1	54,4%	10,2	51,6%	7,4
20-24 ans	42,3%	60,3%	18,0	55,3%	13,0	51,6%	9,3
25-54 ans	80,8%	86,8%	6,0	85,9%	5,1	85,3%	4,5
55-64 ans	52,1%	68,8%	16,7	65,0%	12,9	62,3%	10,2
Total	70,5%	80,0%	9,5	78,0%	7,5	76,5%	6,0
Nombre de travailleurs supplémentaires (en milliers)			636		503		405

Sources: Eurostat, calculs CSE.

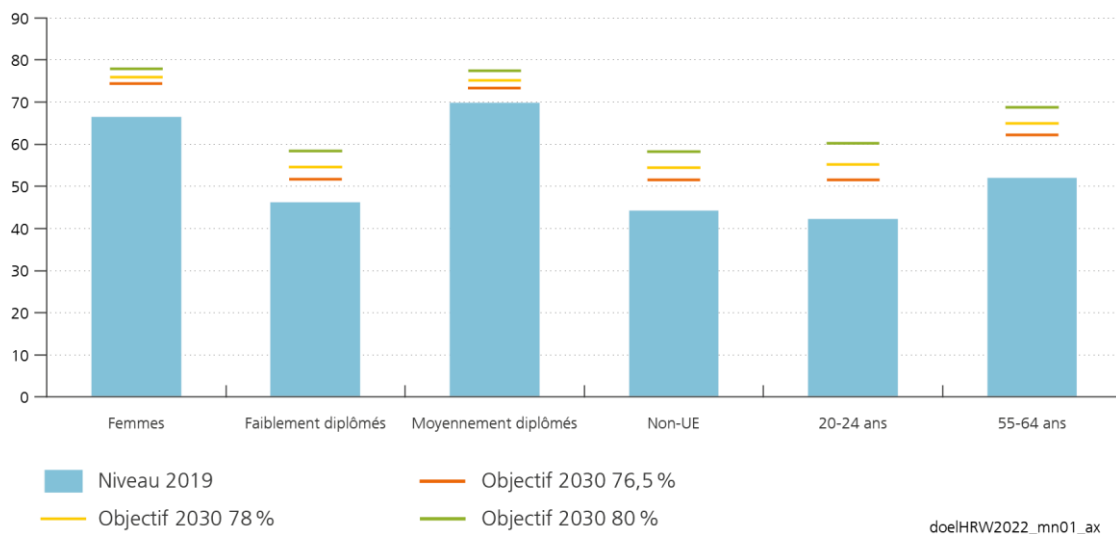
Les objectifs se fondent sur des taux de rattrapage différents pour les femmes et les hommes: objectif de 80 % (taux de rattrapage de 59 % pour les femmes et de 45 % pour les hommes); objectif de 78 % (taux de rattrapage de 43 et 26 %); objectif de 76,5 % (taux de rattrapage de 32 et 12 %).

Ces simulations permettent de déterminer un sous-objectif pour l'ensemble des groupes que nous avons analysés. Nous proposons toutefois de suivre les sous-objectifs pour les principaux groupes cibles:

- les personnes faiblement diplômées;
- les personnes moyennement diplômées;
- les ressortissants hors UE;
- les 20-24 ans;
- les 55-64 ans;
- les femmes.

La figure 1 présente visuellement les efforts qui sont nécessaires pour ces groupes.

Figure 1 - Taux d'emploi: niveau de 2019 et objectifs de 76,5, 78 et 80 % par groupe
(pourcentages de la population correspondante)



Sources: Eurostat, calculs CSE.

Cette approche catégorielle vise à aider les autorités à déterminer la combinaison politique adéquate pour atteindre la cible globale finalement retenue.

2.4. Implications pour les taux d'emploi régionaux

Cet avis n'a pas pour but de déterminer des objectifs pour les taux d'emploi régionaux. Il est néanmoins intéressant d'analyser ce que ces objectifs nationaux impliquent pour l'emploi régional: si la Belgique parvient à atteindre l'objectif de 80, 78 ou 76,5 % en 2030, combien de travailleurs supplémentaires y aurait-il dans les différents groupes des trois régions?

Comme point de départ de cette analyse, nous prenons le « nombre de travailleurs supplémentaires » par groupe nécessaire au niveau de la Belgique pour atteindre ces objectifs (cf. tableau 1). Afin de déterminer combien de ces travailleurs supplémentaires pourraient provenir des différentes régions, nous nous basons sur le nombre de personnes sans emploi dans cette région. La population des personnes « sans emploi » correspond aux demandeurs d'emploi inoccupés et aux personnes inactives.

Par exemple, les simulations montrent que 88 000 travailleurs peu diplômés supplémentaires sont nécessaires pour atteindre l'objectif de 80 % d'emploi en 2030. Bruxelles comptait 123 000 non-travailleurs peu diplômés en 2019, soit 17 % du nombre total de non-travailleurs peu diplômés en Belgique (740 000 personnes). Si l'on applique ce pourcentage aux 88 000 travailleurs supplémentaires nécessaires pour l'ensemble de la Belgique, ce sont 15 000 emplois supplémentaires pour les travailleurs qualifiés qui pourraient provenir de Bruxelles (tableau 4).

À titre purement indicatif, ces emplois supplémentaires porteraient le taux d'emploi des 20-64 ans de 61,7 % en 2019 à 73,4 % en 2030 en Région de Bruxelles-Capitale, de 75,5 à 83,4 % en Flandre et de 64,6 à 76,1 % en Wallonie⁸.

Évidemment, cette approche ne constitue qu'une des nombreuses façons dont le nombre de travailleurs supplémentaires peut se répartir entre les régions. Dans la logique de l'exercice, une augmentation plus forte dans une région peut compenser une augmentation plus faible dans une autre, mais les régions les plus en retard doivent consentir un effort plus important.

Tableau 4 - Nombre de travailleurs supplémentaires par région, avec un objectif d'emploi de 80 %
(nombre de personnes sans emploi et de travailleurs supplémentaires en milliers de personnes)

	Nombre de personnes sans emploi ¹ 2019, en milliers			Nombre de travailleurs supplémentaires 2030, en milliers			Belgique
	Bruxelles	Flandre	Wallonie	Bruxelles	Flandre	Wallonie	
Femmes	165	541	411	56	186	141	383
Faiblement diplômés	123	306	311	15	37	37	88
Moyennement diplômés	92	419	294	26	116	82	223
55-64 ans	61	408	252	21	141	87	249
Hors UE	53	59	45	12	14	11	36
Total	287	941	753	92	302	242	636
<i>Taux d'emploi correspondant en 2030 (écart par rapport à 2019 entre parenthèses)</i>				73,4 % (+11,7 p.p.)	83,4 % (+7,9 p.p.)	76,1 % (+11,5 p.p.)	80,0 % (+9,5 p.p.)

Sources: Eurostat, calculs CSE.

¹ Somme des demandeurs d'emploi et des personnes inactives.

Comme mentionné précédemment, les différents groupes que nous considérons ici se chevauchent. Ainsi, un travailleur supplémentaire dans la catégorie, par exemple, des femmes peu diplômées, est compté comme un travailleur supplémentaire à la fois dans le groupe des femmes et dans celui des personnes peu diplômées.

Les tableaux 5 et 6 montrent les mêmes résultats pour les objectifs d'emploi de 76,5 et 78 % au lieu de 80 %. Les emplois supplémentaires sont à nouveau répartis entre les réserves théoriques de main-d'œuvre des régions. Avec un objectif global de 78 %, Bruxelles atteindrait ainsi un taux d'emploi de 70,9 %, la Flandre de 81,8 % et la Wallonie de 73,7 %. Avec un objectif de 76,5 %, ces pourcentages retomberaient à 69,1, 80,5 et 71,9 % respectivement.

⁸ Les populations de référence pour le calcul des taux d'emploi sont tirées des projections démographiques régionales du Bureau fédéral du plan.

Tableau 5 - Nombre de travailleurs supplémentaires par région, avec un objectif d'emploi de 78 %
(nombre de personnes sans emploi et de travailleurs supplémentaires en milliers de personnes)

	Nombre de personnes sans emploi ¹ 2019, en milliers			Nombre de travailleurs supplémentaires 2030, en milliers			Belgique
	Bruxelles	Flandre	Wallonie	Bruxelles	Flandre	Wallonie	
Femmes	165	541	411	47	154	117	317
Faiblement diplômés	123	306	311	10	25	25	61
Moyennement diplômés	92	419	294	18	81	57	155
55-64 ans	61	408	252	16	109	68	193
Hors UE	53	59	45	9	10	8	26
Total	287	941	753	73	239	191	503
<i>Taux d'emploi correspondant en 2030 (écart par rapport à 2019 entre parenthèses)</i>				70,9 % (+9,2 p.p.)	81,8 % (+6,3 p.p.)	73,7 % (+9,1 p.p.)	78,0 % (+7,5 p.p.)

Sources: Eurostat, calculs CSE.

¹ Somme des demandeurs d'emploi et des personnes inactives.

Tableau 6 - Nombre de travailleurs supplémentaires par région, avec un objectif d'emploi de 76,5 %
(nombre de non-travailleurs et de travailleurs supplémentaires en milliers de personnes)

	Nombre de personnes sans emploi ¹ 2019, en milliers			Nombre de travailleurs supplémentaires 2030, en milliers			Belgique
	Bruxelles	Flandre	Wallonie	Bruxelles	Flandre	Wallonie	
Femmes	165	541	411	40	130	99	268
Faiblement diplômés	123	306	311	7	17	17	40
Moyennement diplômés	92	419	294	12	55	38	105
55-64 ans	61	408	252	13	86	53	152
Hors UE	53	59	45	6	7	6	19
Total	287	941	753	59	192	154	405
<i>Taux d'emploi correspondant en 2030 (écart par rapport à 2019 entre parenthèses)</i>				69,1 % (+7,4 p.p.)	80,5 % (+5 p.p.)	71,9 % (+7,3 p.p.)	76,5 % (+6 p.p.)

Sources: Eurostat, calculs CSE.

¹ Somme des demandeurs d'emploi et des personnes inactives.

3. FORMATION CONTINUE ET SOUS-OBJECTIFS

L'Europe s'est aussi fixé un objectif très ambitieux en matière de formation continue. Il est mesuré à l'aune de la participation à une formation continue au cours des douze derniers mois pour la tranche d'âge de 25 à 64 ans. La moyenne européenne (2016⁹) s'élève à 37,4 %, alors que l'objectif a été fixé à 60 %. À ce stade, pas un seul État membre n'atteint cet objectif. La Suède est le meilleur élève de l'Union européenne sur ce plan, avec un taux de 58,8 %.

On ne dispose pour l'instant que de données limitées pour définir cet objectif. À l'avenir, les données de cet indicateur seront recueillies à partir de l'Enquête sur les forces de travail. À titre de référence, les données de la dernière Adult Education Survey (AES) datant de 2016 sont utilisées. Par conséquent, nous ne disposons que des pourcentages de participation à la formation continue par genre, par niveau d'éducation et par âge. Ces données ne permettent pas d'effectuer une simulation détaillée similaire à celle présentée dans la section précédente.

De même, il n'est pas possible d'appliquer le principe du rattrapage. Dans ses propres simulations, la CE prévoit un objectif de 60,9 % ou de 62,7 % pour la Belgique¹⁰. Il ne suffit donc pas de rattraper le pays qui affiche les meilleurs résultats (en l'occurrence la Suède, avec 58,8 %) pour atteindre l'objectif.

C'est pourquoi nous proposons de considérer comme but à atteindre l'objectif le plus faible postulé par la CE pour la Belgique, soit 60,9 %. Atteindre cet objectif correspond déjà à une nette progression par rapport au niveau que présentait la Belgique en 2016 (39,4 %).

Pour y parvenir, le pourcentage de participants à la formation continue doit augmenter substantiellement pour tous les groupes. Or, la Belgique compte certains groupes pour lesquels elle enregistrait en 2016 de moins bons résultats que la moyenne européenne. Il s'agit des personnes faiblement diplômées, des personnes âgées de 45 à 54 ans ainsi que de la tranche d'âge de 55 à 64 ans.

Nous suggérons de définir des sous-objectifs intermédiaires pour tous ces groupes, le but étant de parvenir au même niveau que celui atteint par la Suède en 2016. Bien que cette dernière affiche globalement des résultats un rien en deçà de l'objectif belge (58,8 % contre 60,9 %), égaler ce résultat constituerait déjà une nette avancée pour les groupes qui présentent actuellement les pourcentages de participation les plus faibles en Belgique. On notera par ailleurs que l'augmentation attendue du niveau d'éducation de la population, tout comme du taux d'emploi, contribuera à la réalisation de l'objectif global. Les personnes plus instruites sont en effet plus susceptibles de participer à des formations continues.

Cela donne les objectifs suivants : le taux de participation doit passer de 16,3 % en 2016 à 40,2 % en 2030 pour les **personnes faiblement diplômées**; de 36 à 58,2 % pour les personnes âgées de **45 à 55 ans**; et de 24,6 à 49,8 % pour la tranche d'âge de **55 à 64 ans**.

⁹ Dernière année disponible sur la base de l'Adult Education Survey qui sert provisoirement de référence à la Commission européenne.

¹⁰ La simulation de la CE postule un objectif de 60,9 % pour la Belgique. Or, dans cette simulation, certains pays doivent fournir de très gros efforts. Une deuxième simulation a donc été établie, laquelle diminue l'effort à fournir par ces pays en augmentant celui à fournir par d'autres. La Belgique appartient à ce groupe, elle verrait ainsi sa cible passer de 60,9 à 62,7 %.

Tableau 7 - Objectif primaire et sous-objectif en matière de formation continue d'ici 2030
(pourcentages de participation à la formation continue, douze derniers mois, 25-64 ans)

	Belgique 2016	p.m. Meilleur élève UE 2016 Suède	Objectif pour 2030	Écart 2030- 2016 (en p.p.)
Objectif primaire				
Formation continue, 25-64 ans	39,4	58,8	60,9	(+21,5 p.p.)
Sous-objectif				
Formation continue, 45-54 ans	36,0	58,2	58,2	(+22,2 p.p.)
Formation continue, 55-64 ans	24,6	49,8	49,8	(+25,2 p.p.)
Formation continue, faiblement diplômés	16,3	40,2	40,2	(+24,0 p.p.)

Sources: Eurostat, calculs CSE.

4. OBJECTIFS SECONDAIRES

La présente section revient plus en détails sur une série d'*objectifs secondaires*, susceptibles de contribuer à atteindre l'objectif d'emploi. Contrairement aux sous-objectifs, il n'y a pas de lien « mathématique » automatique entre l'accomplissement de ces objectifs secondaires et celui de l'objectif primaire.

De même, il n'existe pas non plus de formule permettant de savoir avec exactitude vers quelle valeur ces objectifs secondaires doivent tendre d'ici 2030. C'est pourquoi nous proposons de suivre l'esprit de l'exercice de simulation effectué pour l'objectif primaire: nous appliquons également un taux de rattrapage par rapport au meilleur élève parmi nos pays de référence, soit le même taux de rattrapage que celui qui est nécessaire pour parvenir à un certain taux d'emploi. Le taux de rattrapage étant différent pour les hommes et pour les femmes, nous utilisons la moyenne des deux taux. Pour les objectifs de 80, 78 et 76,5 %, cela correspond à des taux de rattrapage de 52, 35 et 22 % respectivement.

Sauf mention contraire, pour chaque objectif secondaire nous définissons le niveau de 2019 du « meilleur élève » parmi nos pays de référence. L'objectif belge pour 2030 repose donc sur des efforts de rattrapage de 52, 35 et 22 % par rapport à ce pays modèle.

Cette méthodologie implique d'établir une comparaison avec nos pays de référence et de fixer les objectifs en fonction des réalisations de ces pays. Il importe toutefois de noter que le contexte peut être différent dans ces pays et qu'il est dès lors impossible dans certains domaines d'égaliser leurs performances. C'est pourquoi il convient de souligner qu'il n'est pas nécessaire de faire aussi bien que ces pays, mais que l'écart par rapport à eux doit se réduire, ce qui est pris en compte dans l'exercice par l'application du taux de rattrapage.

Les compétences nécessaires pour atteindre ces objectifs secondaires résident à la fois dans les entités fédérales et fédérées. Une bonne coopération entre elles est donc importante pour mettre en place les politiques adéquates.

Les objectifs secondaires sont répartis en quatre domaines : l'inactivité, le salaire et les revenus, la qualité du travail et la formation.

4.1. Inactivité

Pour atteindre l'objectif d'emploi, il est essentiel que le **taux d'activité** augmente également¹¹. En 2019, il se montait à 74,4 % pour le groupe des 20-64 ans en Belgique. Autrement dit, même en ramenant (théoriquement) son taux de chômage à 0 %, la Belgique ne parviendrait pas aux objectifs d'emploi, même si l'écart sera réduit du fait de l'augmentation attendue du niveau d'éducation. Pour les différents groupes-cibles qui ont été épinglés dans le cadre des sous-objectifs, il est donc crucial d'agir également au niveau du taux de participation. Cela nécessite d'autres mesures que celles visant à réduire le taux de chômage. **L'objectif** de participation fondé sur un taux de rattrapage de 52 % correspond à **83,4 % en 2030** (l'objectif défini sur la base d'un taux de rattrapage de 52 % a déjà été indiqué plus haut, tandis que celui fondé sur des taux de 35 et 22 % figure dans le tableau ci-dessous).

Qui plus est, certains individus se trouvent empêchés de participer au marché du travail en raison de plusieurs facteurs. Notre pays compte une importante population souffrant de **problèmes de santé ou de handicap** qui n'est donc pas en mesure de travailler. En Belgique, 25 % des personnes connaissent des limitations de longue durée de leurs activités habituelles dues à de problèmes de santé. Ce groupe présente un écart d'emploi considérable (2019: 33,1 p.p.; **objectif pour 2030: 24,5 p.p.**) par rapport à la situation observée dans d'autres pays et il importe donc de prendre les mesures nécessaires (aménagement raisonnables au travail, accompagnement, etc.) pour le resserrer.

La simulation (cf. section 2) a montré que l'augmentation du niveau de formation pouvait largement contribuer à renforcer le taux d'emploi et a mis en lumière la faiblesse du taux d'emploi des jeunes en Belgique. Il est primordial d'éviter que les jeunes ne se retrouvent en situation **NEET** (*Not in Employment, Education or Training* – comprenez sans emploi, hors du système éducatif et sans formation) (2019: 11,8 %; **objectif pour 2030: 8,6 %**).

Enfin, le manque de structures d'accueil pour enfants constitue également un obstacle pour les jeunes parents désireux de reprendre le travail. La Belgique fait mieux que la moyenne des pays de référence, mais le nombre d'enfants qui fréquentent (au moins partiellement) un **milieu d'accueil formel** pourrait encore augmenter (2019: 55,5 %; **objectif pour 2030: 61 %**).

¹¹ Les objectifs liés au taux d'activité sont calculés différemment de ceux qui concernent les autres objectifs secondaires. L'objectif repose non pas sur la différence entre le taux d'activité en Belgique et celui du pays modèle mais sur l'écart entre leurs taux de chômage respectifs. D'après ces calculs, la Belgique devrait ramener son taux de chômage à 4,06 % (taux de rattrapage de 52 %), 4,43 % (taux de rattrapage de 35 %) ou 4,72 % (taux de rattrapage de 22 %) en 2030, étant entendu que le taux d'activité correspond à celui qui est nécessaire pour parvenir à l'objectif d'emploi de 80, 78 ou 76,5 % sur la base de ces taux de chômage.

Tableau 8 - Objectifs secondaires, thème « inactivité »

	Belgique 2010	Belgique 2019	Moyenne des pays de référence 2019	Meilleur élève parmi les pays de référence 2019	Objectif pour 2030 (taux de rattrapage de 52 %)	Objectif pour 2030 (taux de rattrapage de 35 %)	Objectif pour 2030 (taux de rattrapage de 22 %)
Taux de participation, 20-64 ans	73,5	74,4	82,6	87,3	83,4	81,6	80,3
Écart d'emploi des personnes présentant un handicap (en p.p.)	/	33,1	22,3	16,6	24,5	27,3	29,5
NEET, 15 à 29 ans	13,0	11,8	8,6	5,7	8,6	9,7	10,5
Enfants de moins de trois ans fréquentant un milieu d'accueil formel	35,0	55,5	50,7	66,1	61,0	59,2	57,8

Sources: Eurostat, calculs CSE. Les objectifs relatifs au taux de participation ont été calculés en appliquant les taux de rattrapage par rapport au taux de chômage.

4.2. Salaire et revenus

Pour que le travail soit suffisamment attrayant, il faut que le salaire soit suffisamment élevé, et ce pour tous les groupes. Pour les bas revenus, les **charges fiscales sur le travail** (2019: 45,5 %; **objectif 2030: 37,3 %**) – qui sont définies comme le pourcentage d'impôts sur les revenus totaux d'un isolé sans enfant qui gagne 67 % du salaire moyen – sont lourdes en Belgique, ce qui diminue l'incitation à travailler. Dans le même temps, pour ce même groupe de personnes à faibles revenus, le **piège du chômage** (2019: 93 %; **objectif 2030: 82,5 %**) est lui aussi plus important en Belgique que dans les pays de référence.

En ce qui concerne plus spécifiquement les femmes, réduire l'**écart salarial entre les hommes et les femmes** (2019: 5,8 %; **objectif 2030: 2,9 %**) est également un objectif important. Il s'agit ici d'une comparaison « non corrigée », c.-à-d. d'une simple comparaison entre les salaires horaires moyens des hommes et des femmes. Cet indicateur est donc plus large que le concept selon lequel « à travail égal, salaire égal », mais il présente l'avantage de permettre des comparaisons internationales et de donner une image générale des inégalités entre les genres. Comme la Belgique fait déjà mieux en la matière que tous les pays de référence, l'objectif est de **réduire de moitié l'écart salarial observé au niveau national entre 2019 et 2030**, dans la ligne de l'évolution observée entre 2010 et 2019. Rendre le travail plus attractif pour les femmes peut aussi contribuer à réduire de moitié l'écart entre les hommes et les femmes en matière d'emploi, quoique seulement de façon restreinte, étant donné que l'écart salarial est plutôt limité.

Enfin, le **risque de pauvreté des travailleurs** (2019: 6,2 %; **objectif 2030: 4,9 %**) est également un aspect important. Outre l'intérêt qu'il revêt pour l'objectif primaire relatif à la pauvreté et à l'exclusion sociale, cet indicateur donne aussi une bonne image de la situation des personnes à

faibles revenus. Si un travailleur encourt un risque de pauvreté, cela peut tenir à une rémunération trop basse et/ou à une durée de travail trop courte. La lutte contre la pauvreté au travail devrait donc envisager une action au niveau de ces deux axes.

Tableau 9 - Objectifs secondaires, thème « salaire et revenus »

	Belgique 2010	Belgique 2019	Moyenne des pays de référence 2019	Meilleur élève parmi les pays de référence 2019	Objectif pour 2030 (taux de rattrapage de 52 %)	Objectif pour 2030 (taux de rattrapage de 35 %)	Objectif pour 2030 (taux de rattrapage de 22 %)
Piège du chômage	91,0	93,0	77,0	72,9	82,5	86,0	88,6
Charges fiscales sur le travail faiblement rémunéré	50,4	45,5	37,7	29,7	37,3	40,0	42,0
Écart salarial entre les hommes et les femmes	10,2	5,8	15,5	-	2,9	2,9	2,9
Risque de pauvreté pour les travailleurs	6,5	6,2	7,2	3,7	4,9	5,3	5,7

Sources: Eurostat, calculs CSE. Étant donné que la Belgique réalise déjà une meilleure performance que les pays de référence pour l'indicateur d'écart salarial, l'objectif n'est pas calculé avec la méthode du taux de rattrapage (cf. texte pour plus de détails).

4.3. Qualité du travail

La qualité du travail peut être mesurée de différentes manières. Nous nous intéressons ci-dessous plus particulièrement à trois indicateurs.

Les contrats temporaires ont tout à fait leur place sur un marché du travail qui fonctionne bien, les **contrats temporaires de courte durée**¹² (2019: 37,1 %; **objectif 2030: 19,4 %**) peuvent cependant présenter un risque pour le travailleur. Cet indicateur mesure donc la part que représentent les contrats temporaires de courte durée dans l'ensemble des contrats temporaires.

La part des **travailleurs à temps partiel** (2019: 24,2 %) est également reprise dans le tableau ci-dessous, non comme un objectif mais comme un indicateur à suivre. L'objectif à atteindre en termes de taux d'emploi, tel qu'il est défini par la CE, n'établit en effet pas de distinction entre les travailleurs à temps partiel et à temps plein, bien que le « volume ouvré total » soit une combinaison de ces deux régimes. Les Pays-Bas, par exemple, affichent un taux d'emploi nettement plus élevé que celui de la Belgique (80 %, contre 70 %), mais aussi une part beaucoup plus importante de travailleurs à temps partiel (48 %, contre 24 %)¹³.

¹² Durée maximum de 3 mois.

¹³ L'OCDE calcule un taux d'emploi en équivalent temps plein pour les hommes et les femmes séparément; à titre de comparaison les taux en personne d'Eurostat sont indiqués entre parenthèses. Pour le groupe des 15-64 ans, en 2019, le taux d'emploi équivalent temps plein des hommes était de 69,6 % (68,9 %) pour la Belgique et de 71,6 % (82,2 %) pour

Il y a cependant également des personnes qui voudraient travailler à temps plein mais qui ne trouvent qu'un emploi à temps partiel. Il s'agit d'une réserve inexploitée de main-d'œuvre qu'il est économiquement et socialement justifié de réduire autant que possible. C'est la raison pour laquelle nous présentons un objectif concernant la part des **travailleurs à temps partiel involontaires** (2019: 5,8 %; **objectif 2030: 5,6 %**).

Tableau 10 - Objectifs secondaires, thème « qualité du travail »

	Belgique 2010	Belgique 2019	Moyenne des pays de référence 2019	Meilleur élève parmi les pays de référence 2019	Objectif pour 2030 (taux de rattrapage de 52 %)	Objectif pour 2030 (taux de rattrapage de 35 %)	Objectif pour 2030 (taux de rattrapage de 22 %)
Part des contrats temporaires de courte durée (< trois mois), 20- 64 ans	31,6	37,1	16,0	3,0	19,4	25,2	29,6
Travailleurs à temps partiel involontaires	11,4	5,8	19,5	5,4	5,6	5,7	5,7
Travailleurs à temps partiel, 20-64 ans	23,4	24,2	24,5	/	/	/	/

Sources: Eurostat, calculs CSE.

4.4. Formation

Compte tenu des grandes différences de taux d'emploi selon le niveau d'études, le relèvement du niveau de formation pourrait largement contribuer à atteindre l'objectif d'emploi. Pour ce faire, on peut assurer le suivi tant de la **part des jeunes qui quittent prématurément l'école** (2019: 8,4 %; **objectif 2030: 7,4 %**) que de la **part des personnes diplômées du supérieur** (2019: 47,5 %; **objectif 2030: 50,1 %**).

Pour augmenter la part des personnes hautement diplômées, il faut non seulement qu'un nombre suffisant de personnes entament et terminent une formation supérieure, mais également que les diplômes obtenus à l'étranger soient reconnus. Par ailleurs, il existe une certaine tension entre les objectifs d'augmentation concomitante du niveau d'instruction et du taux d'emploi des jeunes. C'est pourquoi il faut que la durée du cursus soit optimale – ni trop courte, ni trop longue – afin que les diplômés puissent entamer le plus rapidement leur carrière professionnelle.

Il convient en outre que les personnes disposent des compétences adéquates pour pouvoir s'intégrer sur le (futur) marché du travail. À cet égard, la **part des diplômés décrochés dans la filière STEM¹⁴** (2019: 17,6 %; **objectif 2030: 27,6 %**) exprimée en pourcentage des diplômés de

les Pays-Bas. Pour les femmes, les taux d'emploi équivalents temps plein étaient de 51,8 % (61,7 %) pour la Belgique et de 47,3 % (74,1 %) pour les Pays-Bas.

¹⁴ STEM: science, technology, engineering, and mathematics.

l'enseignement supérieur nouvellement obtenus et le pourcentage de la population qui possède des **compétences numériques** générales (2019: 61 %; **objectif 2030: 70,4 %**) sont importants.

Tableau 11 - Objectifs secondaires, thème « formation »

	Belgique 2010	Belgique 2019	Moyenne des pays de référence 2019	Meilleur élève parmi les pays de référence 2019	Objectif pour 2030 (taux de rattrapage de 52 %)	Objectif pour 2030 (taux de rattrapage de 35 %)	Objectif pour 2030 (taux de rattrapage de 22 %)
Jeunes quittant prématurément l'école, 18-24 ans	11,9	8,4	8,3	6,5	7,4	7,7	8,0
Hautement diplômés, 30-34 ans	44,4	47,5	47,3	52,5	50,1	49,3	48,6
Part des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur dans la filière STEM	15,8	17,6	26,6	36,8	27,6	24,3	21,8
Compétences numériques (de base ou avancées)	-	61,0	70,7	79,0	70,4	67,3	65,0

Sources: Eurostat, calculs CSE.

ANNEXE 1

BELGIQUE / BELGIË



VICE-PREMIER MINISTRE
MINISTRE DE L'ÉCONOMIE ET DU TRAVAIL

VICE-EERSTEMINISTER
MINISTER VAN ECONOMIE EN WERK

Brussel, 23 JUL. 2021

Hoge Raad voor de Werkgelegenheid
Dhr. Steven VANACKERE
Voorzitter
Ernest Blerotstraat 1
1070 BRUSSEL

Uw kenmerk :

Ons kenmerk : 2021/PYD/FL/CN/CL/LVL/DV/1046/1317

Uw correspondenten : Philippe DETHEUX

philippe.detheux@dermagne.fed.be

Geachte voorzitter,

Beste Steven,

In bijlage vindt u de brief van Europees Commissaris Nicolas Schmit i.v.m. het vastleggen van nationale doelstellingen in navolging van het Actieplan voor de Europese Pijler van Sociale Rechten dat de Europese Commissie onlangs heeft voorgesteld.

Er dienen met name nationale doelstellingen te worden vastgelegd i.v.m. werkgelegenheid, vorming en sociale inclusie. Ik zou in dat licht de Hoge Raad willen verzoeken om een coherent voorstel van nationale doelstellingen op te maken, tegen 30 september. Uiteraard dient voor de werkgelegenheidsgraad uitgegaan te worden van de doelstelling in het federaal regeerakkoord.

Naast voor de door de Commissie gevraagde "primaire" doelstellingen verzoek ik u ook om ondersteunende kwantitatieve doelstellingen voor te stellen op volgende domeinen:

- De werkgelegenheidskloof en de loonkloof tussen vrouwen en mannen
- De werkgelegenheidsgraad van moeilijk inzetbare groepen, zoals de laaggeschoolden en de personen van vreemde origine
- De kwaliteit van de arbeid, in het bijzonder m.b.t. veiligheid en gezondheid
- Vroegtijdig schoolverlaten
- Dakloosheid
- Kinderopvang en ouderenzorg
- Kinderarmoede

Dezelfde vraag werd door mijn collega minister Lalieux ook gesteld aan de Werkgroep sociale indicatoren en het Belgisch Platform Armoedebestrijding, met name m.b.t. het aspect sociale inclusie, zodat u eventueel met hen hierover kan afstemmen. Verder heb ik ook aan de Nationale Arbeidsraad gevraagd om u desgewenst tegen 15 september rechtstreeks een input te bezorgen.

Hoogachtend,



Pierre-Yves DERMAGNE



Ref. Ares(2021)4716073 - 22/07/2021

NICOLAS SCHMIT
MEMBER OF THE EUROPEAN COMMISSION
JOBS AND SOCIAL RIGHTS

Rue de la Loi, 200
B-1049 Brussels
Tel. +32-2 295 00 90
Nicolas.Schmit@ec.europa.eu

Brussels, 22 July 2021

Dear Minister,

At the Porto Social Summit of 7-8 May the EU leaders endorsed the 2030 EU headline targets on employment, skills and poverty reduction. These targets were welcomed by the European Council of 24-25 June, in line with the Porto declaration. They are a tangible expression of our ambition for a strong Social Europe with the European Pillar of Social Rights leading the way.

Further to the European Pillar Action Plan, the Porto Social Commitment of 7 May calls on Member States to set ambitious national targets that constitute an adequate contribution to the achievement of the EU targets.

At the EPSCO Council of 14 June, I invited Member States to send by mid-September initial proposals for national targets, with the aim to have a final set of targets ready by early 2022. The ensuing policy debate indicated a broad support for national targets that take country-specific circumstances into account, and for the proposed timeline.

I would therefore appreciate if you could come forward by mid-September with your initial proposals for national targets on employment, skills and poverty reduction, sharing them with the Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion.

National targets should be set in a way that is realistic as well as consistent with the EU level ambition, while taking into account country-specific conditions and starting positions.

J..

My services have already presented a note at the Employment Committee and the Social Protection Committee on 29 June to inform the reflection at technical level about national targets. In the autumn, we plan to organise bilateral meetings to discuss your proposals, and stand ready to provide feedback and support, also in light of ensuring consistency with the EU-level targets. In the context of these consultations, I should underline the importance of consulting social partners and other relevant stakeholders at national level to secure a shared commitment towards this important objective.

I would also like to remind you about the possibility to use your national allocations under the European Social Fund Plus and mobilise these resources in support of reaching the defined national targets, notably via the programming for 2021-2027 under Policy Objective 4 "A more social and inclusive Europe - implementing the European pillar of social rights".

Let me conclude by reaffirming our commitment to support you throughout this process. We can only reach a strong Social Europe if we pull our efforts together.

Yours sincerely,



Nicolas Schmit



ANNEXE 2

Les tableaux ci-dessous indiquent les taux d'emploi en Belgique et ceux atteints par les "top performers" ; c'est à dire pour chaque catégorie le taux d'emploi le plus élevé parmi les pays de référence : Allemagne (DE), Danemark (DK), Finlande (FI), France (FR), Pays-Bas (NL) et Suède (SE).

Compte tenu de la nécessité de croiser différents critères pour cerner ces catégories, il arrive que pour certaines d'entre elles le nombre d'observations dans les micro-données des enquêtes sur les forces de travail soit très limité. C'est pourquoi nous ne tenons pas compte des pays qui comptent moins de 30 observations pour une catégorie¹⁵. Dans le tableau ci-dessous, les taux d'emploi obtenus pour les pays pour lesquels on dispose de moins de 100 observations sont identifiés par un astérisque (*). Dans ce cas, il convient d'être prudent dans l'interprétation du taux d'emploi de cette catégorie particulière, ou de la différence entre le taux de la Belgique et du pays le plus performant. Les chiffres les plus fiables sont dans ce cas les taux d'emploi et les objectifs agrégés, comme indiqué, entre autres, dans le tableau 1.

Taux d'emploi de la Belgique

(pourcentages de la population correspondante, 2019)

		De 20 à 24 ans			De 25 à 54 ans			De 55 à 64 ans		
		Faible	Moyen	Haut	Faible	Moyen	Haut	Faible	Moyen	Haut
Hommes	Autochtones	40%	48%	47%	68%	88%	94%	40%	60%	76%
Femmes	Autochtones	36%	39%	53%	49%	78%	91%	29%	50%	67%
Hommes	UE	70%*	44%*	52%*	72%	85%	89%	38%	56%*	80%*
Femmes	UE	44%*	43%*	57%*	46%	73%	83%	25%	48%*	58%*
Hommes	Hors UE	11%*	43%*	17%*	57%	72%	67%	14%*	54%*	66%*
Femmes	Hors UE	12%*	0%*	30%*	21%	30%	49%	11%*	27%*	38%*

Sources: Eurostat, calculs CSE. Les taux d'emploi calculés sur la base de moins de 100 observations sont indiqués par un astérisque (*).

¹⁵ Le seuil (bas) de 30 observations garantit que les taux d'emploi du plus grand nombre possible de pays sont pris en compte dans chaque catégorie, mais peut également conduire à des estimations imprécises de ces taux d'emploi. Cependant, les résultats sont robustes si l'on fait varier le seuil. Nous avons effectué la même analyse avec un seuil d'au moins 50 et 100 observations (il y a une catégorie pour laquelle aucun pays n'a 50 observations, et 3 catégories pour lesquelles aucun pays n'a 100 observations; pour ces catégories, nous utilisons les taux d'emploi de la simulation avec au moins 30 ou 50 observations). Les résultats sont presque identiques. La raison en est que les catégories avec peu d'observations ne contiennent par définition qu'un nombre limité d'individus, et ont donc un poids très faible dans le calcul des objectifs agrégés par groupe. Il n'en reste pas moins que les taux d'emploi des catégories individuelles ayant un nombre limité d'observations (marquées d'un * dans les tableaux ci-dessus) doivent être interprétés avec prudence.

Taux d'emploi des « meilleurs élèves »

(taux d'emploi le plus élevé pour la catégorie parmi les pays de référence, 2019)

		De 20 à 24 ans			De 25 à 54 ans			De 55 à 64 ans		
		Faible	Moyen	Haut	Faible	Moyen	Haut	Faible	Moyen	Haut
Hommes	Autochtones	69% (DE)	74% (NL)	77% (DE)	79% (NL)	91% (SE)	96% (DE)	74% (SE)	81% (SE)	87% (DE)
Femmes	Autochtones	58% (NL)	76% (NL)	79% (DE)	63% (DE)	86% (SE)	93% (SE)	56% (SE)	75% (SE)	87% (SE)
Hommes	UE	80% (DE)	78% (FR*)	79% (DE*)	94% (NL*)	93% (DE)	93% (DE)	70% (DE)	78% (DE)	91% (NL*)
Femmes	UE	54% (DE)	70% (DE)	68% (DE*)	78% (DK*)	84% (NL*)	85% (SE)	57% (FR)	75% (DK*)	73% (DE)
Hommes	Hors UE	58% (DE)	67% (SE*)	61% (DE*)	74% (NL)	81% (FI*)	88% (DK)	53% (DE)	79% (SE*)	71% (DE*)
Femmes	Hors UE	30% (DE)	53% (NL)	41% (DE*)	40% (DE)	61% (DE)	73% (DK)	33% (DK*)	78% (FR)	62% (SE*)

Sources: Eurostat, calculs CSE. Les taux d'emploi calculés sur la base de moins de 100 observations sont indiqués par un astérisque (*).

Enfin, le tableau ci-dessous montre les taux de rattrapage utilisés.

Tableau - Taux de rattrapage

	Femmes	Hommes	Moyenne (pour les indicateurs secondaires)
Objectif de 80 %	59 %	45 %	52 %
Objectif de 78 %	43 %	26 %	35 %
Objectif de 76,5 %	32 %	12 %	22 %

Source: calculs CSE.

Taux de rattrapage arrondis au nombre entier le plus proche.