

Commission de l'application des normes

Date: 13 mai 2026

S'ils le souhaitent, les gouvernements figurant sur la liste préliminaire des cas individuels ont la possibilité de fournir, sur une base purement volontaire, des informations écrites avant le 18 mai 2026.

► Informations sur l'application de conventions ratifiées fournies par les gouvernements figurant sur la liste préliminaire des cas individuels

Belgique (ratification : 1969)

Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964

Le gouvernement a communiqué les informations écrites ci-après.

La Belgique souhaite fournir des éléments actualisés, circonscrits et techniquement étayés concernant l'application de la convention afin de répondre aux observations de la commission d'experts. Ce texte complète le rapport transmis par la Belgique en 2024. Il vise à mettre en évidence les évolutions substantielles intervenues depuis lors, tant au niveau fédéral qu'au niveau des entités fédérées, démontrant des avancées concrètes, cohérentes et mesurables aux préoccupations exprimées. Elles traduisent une dynamique de réforme active et continue, pleinement inscrite dans le respect des objectifs et des exigences de la convention.

Introduction

La Belgique demeure pleinement attachée à l'application de la convention, qui constitue un cadre normatif de référence pour l'ensemble de ses politiques de l'emploi, fondé sur la promotion d'un emploi productif, librement choisi et de qualité, accessible à toutes et tous sans discrimination. Les autorités considèrent que l'augmentation du taux d'emploi doit aller de pair avec la qualité, la stabilité et la durabilité des parcours professionnels, ainsi qu'avec la sécurisation des transitions sur le marché du travail, en particulier pour les personnes en situations de vulnérabilité.

La politique de l'emploi s'inscrit dans un cadre européen intégré, structuré par la Stratégie européenne pour l'emploi, le Socle européen des droits sociaux et le Semestre européen. L'objectif d'un taux d'emploi à 80 pour cent d'ici à 2030 auquel la Belgique a souscrit, qui tend à la réalisation du plein emploi auquel fait référence la convention, ne saurait justifier une approche purement quantitative ni un affaiblissement de la qualité de l'emploi, des conditions de travail ou de la protection sociale.

La gouvernance multiniveau de la politique de l'emploi en Belgique, fondée sur un partage de compétences entre l'État fédéral et les entités fédérées et sur un dialogue social fort et institutionnalisé, permet une adaptation des politiques aux réalités territoriales et sectorielles tout en poursuivant des objectifs communs à l'échelle nationale.

Contexte

Les observations formulées par la commission d'experts reposent sur le rapport de 2024, établi dans un contexte de fin de législature fédérale et régionale, marqué par des politiques en transition et par plusieurs réformes alors en cours de préparation. Depuis lors, de nouveaux gouvernements sont entrés en fonction aux niveaux fédéral et régional et ont adopté des accords de gouvernement qui placent l'emploi, la formation, l'activation des groupes vulnérables et la qualité du travail au cœur de leurs priorités transversales.

Depuis cette période, les indicateurs du marché du travail ont poursuivi une évolution globalement positive. Le taux d'emploi est au niveau le plus élevé depuis la ratification de la convention et continue de progresser, y compris pour des groupes historiquement sous représentés tels que les femmes et les personnes nées en dehors des pays de l'UE. Le taux de chômage a atteint un niveau historiquement bas. Même si la croissance de la productivité a été insuffisante ces derniers temps, le niveau de productivité en Belgique reste l'un des plus élevés au monde.

Ces résultats confirment la trajectoire poursuivie. Ils se combinent toutefois avec la persistance de pénuries structurelles de main-d'œuvre et d'inadéquations de compétences dans plusieurs secteurs clés de l'économie. Ces défis ont été identifiés comme prioritaires dès la formation des nouveaux gouvernements et font l'objet de réponses coordonnées, ciblées et renforcées.

Adéquation offre-demande

La coordination entre les entités fédérées a été consolidée depuis 2024 via des accords de coopération permettant d'assurer une cohérence accrue entre les politiques. La mobilité interrégionale constitue un levier central de cette coordination renforcée. Les services publics régionaux de l'emploi intensifient leurs échanges d'informations sur les postes vacants et les profils recherchés, développent des outils communs de mise en relation et mènent des actions conjointes afin de réduire les déséquilibres territoriaux entre l'offre et la demande de travail. Cette coopération contribue directement à la lutte contre les pénuries de main-d'œuvre, tout en respectant la liberté de choix des travailleurs et la diversité des marchés du travail régionaux.

Cette dynamique s'étend également dans le domaine de la réintégration des personnes en incapacité de travail. Depuis 2024, les dispositifs fédéraux et régionaux ont été davantage articulés afin de favoriser un retour progressif et durable vers l'emploi, fondé sur une évaluation individualisée des capacités et sur une approche pluridisciplinaire. Ces dispositifs visent à concilier activation et protection, à prévenir les sorties définitives du marché du travail et à garantir un emploi librement consenti et compatible avec l'état de santé des personnes concernées.

S'agissant des pénuries de main-d'œuvre et de l'adéquation des compétences, des outils nouveaux et plus précis ont été développés. En Wallonie, une enquête menée en 2025 auprès d'un large échantillon d'entreprises a permis d'identifier les besoins de main-d'œuvre pour 2026 et d'affiner la détection des métiers en pénurie. Les résultats de cette enquête alimentent les politiques d'orientation professionnelle, l'offre de formation qualifiante et

l'accompagnement des demandeurs d'emploi. En Flandre, le développement d'un modèle intégré de projection du marché du travail, attendu pour 2026, vise à renforcer l'anticipation des besoins futurs en compétences, en combinant données quantitatives et expertise sectorielle. À Bruxelles, le diagnostic des pénuries et des métiers en forte demande est davantage intégré à la définition des parcours d'accompagnement et de formation afin de renforcer la durabilité des insertions professionnelles.

Politiques actives

Les politiques actives du marché du travail ont été renforcées depuis 2024, tant en termes de méthodologie que de ciblage. En Wallonie, la réforme du Forem vise à garantir qu'une action concrète est proposée plus systématiquement dans un délai rapproché après l'inscription, avec une intensité d'accompagnement modulée en fonction du niveau de distance à l'emploi. L'accent est mis sur des parcours continus, orientés vers les métiers en pénurie, et sur l'intégration effective des publics nécessitant un accompagnement intensif. En région de Bruxelles Capitale, un plan d'action adopté en septembre 2025, combiné à la refonte du dispositif d'accompagnement d'Actiris mise en œuvre en mars 2026, marque une évolution substantielle. Ces mesures visent à renforcer la rapidité de la prise en charge, à améliorer la qualité du suivi et à concentrer les ressources sur les groupes les plus vulnérables (publics présentant les obstacles les plus importants à l'emploi). En Flandre, les stratégies Vlaanderen Werkt et Vlaanderen Leert ont été consolidées afin de renforcer l'activation ciblée, la formation tout au long de la vie et l'accès aux métiers en pénurie, avec une attention particulière portée aux personnes présentant un taux d'emploi plus faible. En communauté germanophone, un accompagnement continu et unifié pour tous les demandeurs d'emploi est en place depuis la réorientation des services de placement, soutenu par des dispositifs spécifiques favorisant l'embauche et la stabilisation dans l'emploi des groupes cibles défavorisés.

Une attention particulière continue d'être accordée aux groupes en situation de vulnérabilité. Depuis 2024, les politiques en faveur des personnes originaires d'un pays en dehors de l'Union européenne ont été adaptées afin de mieux tenir compte des obstacles concrets rencontrés lors de l'intégration sur le marché du travail, notamment en matière linguistique et de reconnaissance des compétences. En Wallonie, la possibilité d'allonger les parcours d'insertion professionnelle jusqu'à 52 semaines pour les primo arrivants constitue une évolution importante. À Bruxelles, la prolongation du Guichet unique pour nouveaux arrivants jusqu'en 2027 garantit la continuité des parcours d'intégration offrant un soutien socioprofessionnel coordonné et multilingue (combinant apprentissage linguistique, formation et accès à l'emploi). En Flandre, des investissements sont également consacrés à l'intégration des travailleurs migrants, notamment par le biais des «Maisons internationales», qui constituent un point de contact accessible pour les travailleurs migrants et leurs partenaires. En outre, des mesures sont mises en place pour faciliter l'intégration civique des travailleurs migrants, avec un accent particulier sur l'apprentissage de la langue.

S'agissant des personnes en situation de handicap, les autorités fédérales et régionales ont engagé des réformes structurelles visant à lever les obstacles à l'emploi. Depuis 2024, des mesures ont été renforcées en matière de cumul entre revenus du travail et allocations, d'accès au statut d'indépendant et d'accompagnement vers le marché du travail ordinaire. Ces évolutions visent à favoriser des parcours professionnels durables et choisis, dans lesquels l'emploi protégé constitue un tremplin et non une finalité. Un nouveau plan d'action fédéral handicap pour la législature 2025-2029 a également été approuvé. Il vise à éliminer les obstacles auxquels les personnes en situation de handicap sont confrontées pour mener une

vie pleinement autonome, et à éviter que de nouveaux obstacles n'apparaissent comme effets secondaires non intentionnels de mesures politiques envisagées.

Les politiques de l'emploi intègrent systématiquement la dimension de genre. Les services de l'emploi renforcent les actions d'orientation non genrée et de soutien à l'accès aux métiers techniques et aux métiers d'avenir. L'évaluation de l'impact de la loi visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes s'est déroulée dans un contexte marqué, dès 2021, par les discussions européennes relatives à une future directive sur la transparence salariale, ce qui a influencé le calendrier et les priorités des travaux d'analyse.

Flexi-jobs

La Belgique accorde une importance centrale à la qualité de l'emploi, conformément à l'esprit de la convention. Les autorités sont pleinement conscientes que certaines évolutions récentes de la réglementation du marché du travail font l'objet de débats et de préoccupations exprimées par les organisations syndicales, notamment en ce qui concerne la stabilité des parcours professionnels et les conditions d'exercice de certaines formes d'emploi. Ces préoccupations sont prises en considération dans le cadre du dialogue social institutionnalisé, qui demeure un pilier fondamental de la gouvernance de la politique de l'emploi en Belgique.

Les dispositifs susceptibles d'avoir un impact sur cette qualité, telles que les mesures issues du *Jobsdeal*, font l'objet d'évaluations progressives.

En ce qui concerne les flexi-jobs, ces emplois ne sont accessibles qu'aux pensionnés et aux personnes qui occupent déjà un emploi qui représente au moins quatre-cinquième d'un emploi à temps plein. Le flexi-job ne constitue donc jamais un emploi principal et existe surtout pour aider les (petites) entreprises à répondre à une demande supplémentaire temporaire. Jusqu'ici, il n'y a pas d'indication que les flexi-jobs remplacent d'autres emplois.

Formation

En matière de formation tout au long de la vie, des évolutions structurelles sont intervenues depuis 2024. Le Compte fédéral de formation a été abrogé en 2026 en raison de sa complexité administrative. Les autorités fédérales et les entités fédérées travaillent désormais à la mise en place d'un compte individuel de formation (ILA) simplifié et interopérable, fondé sur le principe du « only once », qui centralisera les parcours de formation.

Depuis 2024, le droit individuel à la formation s'élève à cinq jours par an pour les travailleurs à temps plein dans les entreprises de plus de 20 équivalents temps plein. Une réforme est en préparation, en concertation avec les partenaires sociaux, afin de simplifier le dispositif tout en maintenant les exemptions pour les petites entreprises, afin d'éviter des obstacles à l'entrepreneuriat, et certaines catégories spécifiques de travailleurs.

Les partenaires sociaux jouent un rôle central dans la mise en œuvre des politiques de formation, notamment à travers les dispositifs sectoriels. Les entités fédérées complètent ce cadre par des instruments propres, garantissant un accès effectif à la formation tout au long de la vie, y compris pour les travailleurs des petites entreprises et les publics vulnérables, et renforçant l'adéquation entre compétences et besoins du marché du travail.

L'amélioration de la performance et de l'équité des systèmes d'éducation et de formation, tout en renforçant leur adéquation avec le marché du travail, notamment dans les TIC et les STIM, reste une priorité fondamentale pour les entités fédérées. Par ailleurs, le renforcement de la profession enseignante, via des parcours professionnels plus souples et attractifs et des formations de haute qualité, constitue un objectif central.

Groupes cibles

Les politiques en faveur des jeunes et des travailleurs âgés ont également été ajustées récemment. Pour les jeunes, notamment les NEET, les dispositifs privilégient l'accès à un emploi durable et de qualité, dans une logique combinant accompagnement individualisé, expérience professionnelle et formation. Certains dispositifs peu efficaces ont été supprimés à la suite d'évaluations, tandis que des mesures ciblées ont été renforcées ou adaptées, telles que des stages à vocation formative, des premières expériences professionnelles encadrées, des actions de mentorat et un accompagnement intensif vers l'emploi, en articulation avec les services publics de l'emploi régionaux. S'agissant des travailleurs âgés, les aides à l'emploi ont été recentrées afin de réduire les effets d'aubaine et de renforcer l'efficacité des dispositifs de retour à l'emploi, dans une perspective de carrières soutenables. Les réformes engagées visent notamment à mieux cibler les incitants pour les chercheurs d'emploi les plus éloignés du marché du travail, à renforcer l'accompagnement individualisé, à lutter contre les discriminations liées à l'âge et à favoriser le maintien en emploi ou un retour durable vers l'emploi, notamment par le soutien aux dispositifs d'économie sociale, en complément des dispositifs fédéraux existants.

Conclusion

À la lumière de l'ensemble de ces éléments, la Belgique considère que l'application de la convention se caractérise par une approche de bonne foi, active et évolutive, conforme aux principes de cette convention. La Belgique demeure pleinement disposée à poursuivre le dialogue avec la commission d'experts dans le cadre ordinaire et continu du mécanisme de contrôle, dans un esprit de coopération et d'amélioration progressive.