

EMPLOI ET MÉTIERS

AU-DELÀ DES IDÉES REÇUES

LE FOREM, SERVICE DE L'ANALYSE DU MARCHÉ DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION
MAI 2011



INTRODUCTION

Les idées reçues sont des lieux communs, rassurantes car elles paraissent aller de soi, et partagées par le plus grand nombre. Si ces idées s'avèrent parfois vraies, elles sont souvent éloignées de la réalité, voire tout à fait fausses. Tout au mieux, elles méritent une sérieuse remise à niveau.

Le marché de l'emploi n'échappe pas à la règle et véhicule aussi son lot d'a priori sur la valeur des diplômes, les secteurs porteurs, l'insertion professionnelle ou encore le chômage. Mais que sait-on vraiment sur ces idées reçues ? Qu'en reste-t-il après les avoir confronté à l'analyse des chiffres ? Cette publication réalisée par le service de l'analyse du marché de l'emploi et de la formation du Forem fait le point sur quelques-unes de ces idées.

Inspirée de la publication française « 30 idées reçues sur l'emploi et les métiers » réalisée par l'édition poche d'Alternatives économiques¹, le focus est ici porté sur la situation du marché de l'emploi en Belgique et en particulier en Wallonie. La collecte de données et l'analyse de diverses publications de références en la matière a permis de confronter ces idées aux faits. L'ambition n'est pas d'être exhaustif mais d'avancer des arguments permettant d'éclairer le sujet, dans un langage accessible au plus grand nombre.

Ces analyses s'inscrivent dans un souci de proposer, autant que possible, une information objective à partir des travaux du Forem, des études d'autres organismes ou acteurs clés en matière d'insertion professionnelle. Cette publication se structure autour de trois thématiques.

La première traite des diplômes et de l'insertion. D'aucuns disent que les diplômes ne valent plus rien, que pour s'insérer il faut connaître plusieurs langues, que les études professionnelles sont une voie de garage ou encore que certaines personnes ne trouveront jamais de travail. La réalité est bien évidemment infiniment plus nuancée.

La deuxième section qui aborde l'emploi au sein de certains secteurs d'activités, méritait également une mise au point sur quelques idées : l'industrie en Wallonie est condamnée à disparaître, tous les fonctionnaires travailleraient dans les administrations publiques, le développement durable va changer les métiers, etc.

Enfin, un travail de « dépeussierage » paraissait également nécessaire concernant nombre d'idées véhiculées sur l'emploi et certaines évolutions de notre société : est-il vrai que de nombreux métiers seraient en voie de disparition, que le départ en retraite des baby-boomers va diminuer le chômage, qu'un jeune wallon sur trois est au chômage ou alors que les emplois sont devenus précaires, que les hommes et les femmes sont égaux face à l'emploi ? Ces idées et bien d'autres ont été passées à la loupe de l'analyse. Si parfois les conclusions s'avèrent surprenantes, elles sont toujours riches d'enseignements sur le fonctionnement du marché de l'emploi wallon.

¹ 30 idées reçues sur l'emploi et les métiers - Alternatives économiques, Hors série Poche n° 42, Janvier 2010.

SOMMAIRE

LES ÉTUDES ET L'INSERTION

Les diplômes ne valent plus rien.....	5
Les études professionnelles sont une voie de garage	10
L'alternance ne forme qu'à des métiers manuels	14

LES SECTEURS D'ACTIVITÉS

Quand le bâtiment va, tout va !	18
Tous les fonctionnaires travaillent dans les administrations	22
L'industrie va disparaître	26
Le développement durable va changer les métiers.....	31
Les services aux personnes offrent des métiers facilement accessibles	36

L'EMPLOI

Les métiers ne sont plus ce qu'ils étaient.....	40
Un jeune wallon sur trois est au chômage !	42
Le départ à la pension des baby-boomers va faire diminuer le chômage.....	45
Les emplois sont devenus précaires	48
Hommes et Femmes sont égaux face à l'emploi	52
Certaines personnes ne trouveront jamais de travail	56
Les chômeurs de très longue durée ne trouveront jamais plus un emploi	60
On va de plus en plus souvent devoir changer d'emploi !	64
Il n'y a que des PME en Wallonie	68
Les PME n'engagent pas de diplômés	73
Le travail est de plus en plus stressant	77
Pour s'insérer, il faut connaître plusieurs langues.....	80



**IDÉES RECUES
SUR LES ÉTUDES
ET L'INSERTION**

LES DIPLÔMES NE VALENT PLUS RIEN

La situation peut sembler paradoxale : les personnes restent de plus en plus longtemps à l'école, le niveau de diplôme augmente d'une génération à l'autre, et pourtant un niveau élevé de chômage subsiste en Wallonie. On serait tenté de penser que les diplômes ne valent alors plus rien. En effet, dans les années 70, un diplôme ouvrait à coup sûr les portes du marché de l'emploi. Qu'en est-il à l'heure actuelle ? Quel est le taux d'insertion des jeunes diplômés ? Tous les diplômes se valent-ils ?

Depuis les années 70, le niveau de diplôme de la population ne cesse de croître. Par ailleurs, au sein du marché de l'emploi wallon, on remarque que la part de personnes diplômées progresse dans la demande d'emploi. Est-ce un signe que l'enseignement n'est plus adapté aux exigences du marché de l'emploi ? La question semble plus complexe, notamment en raison des déterminants démographiques qui agissent sur le marché de l'emploi.

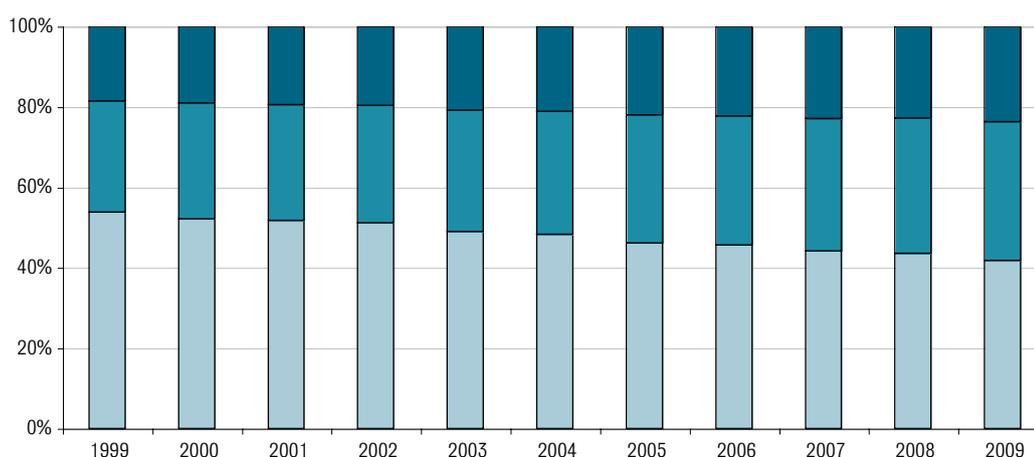
Toutefois, il convient d'analyser l'insertion professionnelle des jeunes à la sortie des études, de voir si un diplôme constitue toujours un atout pour décrocher un emploi et surtout, s'il existe des différences significatives entre les différentes filières. Plus avant, il sera intéressant d'évaluer les évolutions récentes du marché de l'emploi en matière de qualifications : l'inadéquation des compétences attendues par les employeurs et des compétences offertes par les demandeurs d'emploi et un phénomène d'éviction qui pousse de plus en plus les personnes peu qualifiées vers le chômage.

DAVANTAGE DE DIPLÔMÉS DANS LA POPULATION BELGE ET WALLONNE

Dans sa première édition des *indicateurs de l'enseignement*², la Communauté Française de Belgique pointait l'élévation continue du niveau de diplomation³ de la population depuis plus de 30 ans. En effet, le rapport pointait que lors du recensement de 1970, 15 % des Belges disposait au minimum d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur et que, sur base de l'Enquête européenne sur les Forces de Travail (EFT), cette proportion était passée à près de la moitié en 2004. Selon les résultats les plus récents de cette enquête européenne, cette proportion est, en 2009, de 60 % des belges de 15 ans et plus. Toujours selon l'EFT, en 1999, 54 % de la population wallonne de plus de 15 ans ne disposaient pas de diplôme de l'enseignement secondaire supérieur contre 42 % en 2009.

Répartition de la population wallonne de plus de 15 ans par niveau de diplôme. Évolution 1999-2009.

Source : Eurostat, enquête sur les forces de travail



■ Enseignement supérieur - niveaux 5-6 (CITE 1997)

■ Enseignement du deuxième cycle secondaire et enseignement postsecondaire qui n'est pas du supérieur - niveaux 3-4 (CITE 1997)

■ Enseignement préprimaire, primaire et premier cycle de l'enseignement secondaire - niveaux 0-2 (CITE 1997)

² Communauté Française de Belgique, *Indicateurs de l'enseignement*, Édition 2006.

³ Soit le niveau de diplôme le plus élevé obtenu par une population.

Les plus qualifiés se retrouvent dans les couches les plus jeunes de la population : « En 2007 la part des personnes très qualifiées était de 15,8 % chez les personnes âgées de 55 ans et plus, contre 33,7 % chez les 30-54 ans et 41,2 % chez les 25-29 ans »⁴.

Sur la même période, le chômage quant à lui n'a fait que croître⁵. Le taux de chômage en Belgique (calculé sur base des données administratives) est passé de 1,9 % en 1970 à 13,7 % en 1984 sous le triple effet de « l'accroissement de la taille de la population active qui a très largement accru l'offre de travail, l'insuffisance de la demande de travail et l'inadéquation entre l'offre et la demande de travail ». Depuis 1984, le taux de chômage est resté élevé et « présente une évolution cyclique liée à l'activité économique ».

On le voit, l'évolution du chômage est grandement déterminée par l'évolution démographique et les conjonctures économiques. L'élévation du niveau de qualification des forces de travail s'est réalisée dans un environnement caractérisé par une économie en mutation (tertiairisation, reconversion industrielle de la Wallonie, ...), par le phénomène de mondialisation qui exacerbe l'impératif de compétitivité, et par une ère d'évolution technologique particulièrement rapide (émergence des NTIC).

DAVANTAGE DE DIPLÔMÉS DANS LA DEMANDE D'EMPLOI

Entre 2000 et 2010, le nombre total de demandeurs d'emploi a augmenté de 7 %. Dans le même temps, les demandeurs d'emploi disposant du certificat d'enseignement secondaire supérieur (CESS) a progressé de 23 % (+ 15 397 demandeurs d'emploi inoccupés) et ceux disposant d'un diplôme supérieur (universitaire ou non) de 30 % (+ 6 808 demandeurs d'emploi inoccupés). Les personnes disposant du certificat d'études de base (primaires) et du certificat de l'enseignement secondaire inférieur sont toujours majoritaires dans la demande d'emploi, mais en 10 ans leur proportion est passée de 58 % à 51 %. Rappelons qu'au sein de la population globale wallonne cette proportion est, en 2009, de 42 % (cf. supra).

Que le diplôme de secondaire supérieur ne constitue plus un sésame vers l'emploi, c'est un fait avéré depuis de nombreuses années. Cependant, l'augmentation des demandeurs d'emploi titulaires d'un diplôme du supérieur est un phénomène récent. Il doit être mis en corrélation avec la progression des effectifs dans les universités et les écoles supérieures. Sur une période de 10 ans (de 1998 à 2008), les jeunes suivant un cursus supérieur ont augmenté de 23 %, soit la même proportion que l'augmentation des diplômés du supérieur dans la demande d'emploi⁶. Selon Eurostat, entre 1999 et 2009, le nombre de personnes diplômées du supérieur (de type long ou court) a augmenté de plus de 34 %⁷. Il ne faut pas oublier non plus que la progression de la démographie wallonne explique aussi en partie ce phénomène.

Depuis plusieurs années, les plans d'aide à l'embauche ou à la formation se sont axés, entre autres vers les non-diplômés : dispositif intégré d'insertion socioprofessionnelle, plan Rosetta, contrat première embauche, plan Win-Win, titres-services, ... Tous ces efforts apparaissent également porter leurs fruits dans la réduction de la proportion de demandeurs d'emploi non-qualifiés.

Dès lors, certains seraient en droit de se demander à quoi bon terminer les études secondaires, voire entreprendre des études supérieures ? Tâchons d'objectiver cette première impression en la confrontant à l'insertion des jeunes à la sortie des études.

L'INSERTION DES JEUNES À LA SORTIE DES ÉTUDES

Depuis 2007, le Forem étudie l'insertion des jeunes à la sortie des études⁸. Cette insertion à l'emploi est ventilée par niveau d'études. En 2009, 57 % des jeunes inscrits au Forem entre juin et octobre ont connu au moins un jour à l'emploi endéans les 6 mois contre 60 % en 2008.

4 Bureau Fédéral du Plan http://www.plan.be/websites/tfdd_88/fr/r5fr_fichessite737.html

5 Bureau Fédéral du Plan, *Rapport 2009, Indicateurs de développement durable*.
http://www.plan.be/websites/tfdd_88/fr/r5fr_fichessite735.html

6 ETNIC, *Statistiques rapides de l'enseignement*, 1998-2008.

7 Eurostat, Population âgée de 15 ans et plus par sexe, âge et niveau le plus élevé d'éducation atteint, aux niveaux NUTS 1 et 2 (1000), décembre 2010

8 Le Forem, *L'insertion des jeunes demandeurs d'emploi wallons sortis de l'enseignement en 2009, 2010*.

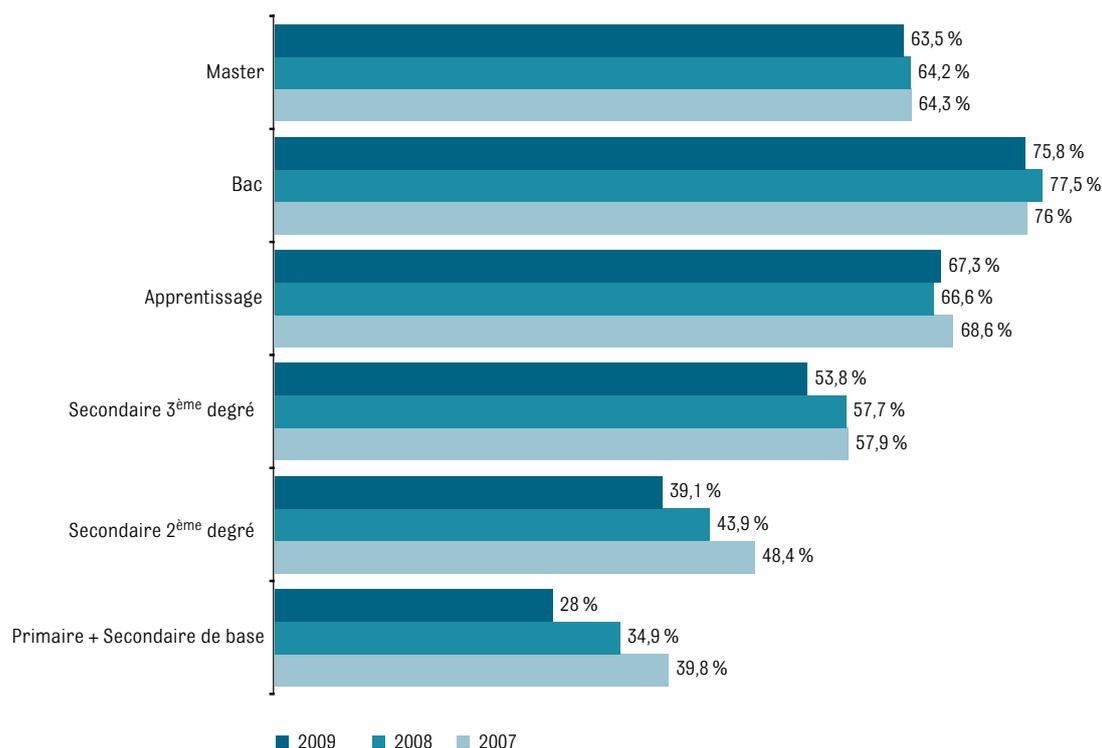
L'analyse par grands niveaux d'études permet de constater que, de manière générale, l'insertion est liée au niveau d'études. Les détenteurs d'un bac s'insèrent à 75,9 %, ceux d'un master à 63,5 %, soit nettement au dessus de la moyenne. A contrario, les détenteurs d'un certificat d'études secondaires supérieures et inférieures sont en-dessous de la moyenne. Le taux d'insertion le plus bas est obtenu par les personnes titulaires d'un titre de l'enseignement primaire ou secondaire de base (28,0 %).

Le cas de l'apprentissage est particulier. Durant leur « scolarité », les apprentis passent la majeure partie de leur temps en entreprise. Quand il s'inscrit comme demandeur d'emploi, le jeune titulaire d'un titre en alternance a déjà deux ou trois ans d'expérience professionnelle, ce qui constitue un avantage indéniable par rapport aux autres demandeurs d'emploi. En outre, dans le réseau de l'IFAPME, des dispositifs publics permettent de cumuler demande d'emploi et contrat de formation de chef d'entreprise, ce qui explique un taux d'insertion largement supérieur aux détenteurs de CESS techniques ou professionnels

L'insertion des personnes n'ayant pas terminé des études secondaires a été affectée par le recul conjoncturel et ce, dès 2008. Tendence qui s'est confirmée en 2009. Par contre, on observe que l'insertion des personnes issues de la filière d'apprentissage ont connu un meilleur taux d'insertion dans les six mois de l'inscription en 2009 qu'en 2008 et ce malgré la crise. Leur taux d'insertion reste néanmoins inférieur à celui observé en 2007. Pour les diplômés du supérieur, essentiellement le master, l'effet de la crise a été limité.

Taux d'insertion à 6 mois pour les jeunes inscrits au Forem entre juin et octobre par grand niveau d'études

Source et calculs : le Forem



L'analyse a également porté sur le délai d'insertion et la durée d'occupation. Les résultats de l'apprentissage sont nettement au-dessus de la moyenne. Plus d'un jeune « apprenti » sur quatre va à l'emploi, le jour (ou le lendemain) de son inscription comme demandeur d'emploi. Pour les autres niveaux d'études, cette proportion est d'environ 10 % (personnes qui s'inscrivent en « disposant » déjà d'un contrat de travail). Des mesures publiques expliquent en partie ces résultats particulièrement positifs. En effet, un apprenti du réseau IFAPME qui désire compléter son bagage par un autre contrat de formation en alternance peut combiner dans certains cas les allocations de chômage et les allocations de formation. Le nombre de jeunes apprentis qui concluent un contrat dès la sortie des études est composé en grande partie de jeunes qui s'inscrivent au chômage entre deux contrats de formation pour profiter de cet avantage.

En ce qui concerne la durée d'occupation, le contrat d'apprentissage se distingue par une insertion durable, ce qui confirme les premiers constats quant à ce type d'études. Plus de 40 % des personnes insérées dans les six mois l'ont été pendant plus de 5 mois. Les diplômés d'études supérieures – universitaires ou non – présentent également des durées d'insertion plus élevées.

UN DIPLÔME, OUI, MAIS LEQUEL ?

Pour accéder rapidement à un emploi, le niveau de diplôme est important. Cependant, l'analyse des filières à l'intérieur de chaque niveau d'études permet de constater des différences assez significatives d'une option d'études à l'autre.

En ce qui concerne les études secondaires supérieures, certaines options techniques et professionnelles représentent de réels atouts pour qu'un jeune demandeur d'emploi puisse s'insérer dans les six mois de son inscription. C'est le cas plus particulièrement des études d'infirmier en professionnel complémentaire et, dans l'enseignement technique, de l'option électricité industrielle. L'enseignement général ne constitue pas la filière la plus favorable à une insertion rapide et durable (ni la moins favorable) mais est de loin la plus importante en termes d'effectifs.

Du côté de l'apprentissage, les options qui ont les meilleurs résultats d'insertion concernent les métiers de boucher/charcutier, couvreur, électricité industrielle, chauffagiste/climatisation, mécanique et électromécanique.

En ce qui concerne l'enseignement supérieur de type court (baccalauréat), les options orientées vers l'enseignement (AESI) ou instituteur et l'éducation physique représentent des atouts pour un demandeur d'emploi, plus de 90 % trouveront un emploi dans les six mois suivant l'inscription, emploi qui sera dans plus de 70 % cas d'une durée supérieure à 3 mois sur 6. Pour les masters, les résultats sont plus difficiles à interpréter. Tout au plus, on peut constater que les sciences exactes semblent mener plus rapidement et plus durablement à l'emploi au cours des six premiers mois suivant l'inscription que les sciences dites « humaines ».

Certaines filières conduisent visiblement plus facilement à l'emploi que d'autres. Deux constats peuvent être posés sur les différences de taux d'insertion entre les options. D'une part, on remarque que les filières permettant un contact avec le monde du travail (baccalauréat, apprentissage, 7^{ème} professionnelle) obtiennent de meilleurs scores. En proposant des stages, ces filières permettent aux jeunes de développer certaines compétences comportementales qui seront des atouts dans la recherche d'emploi. En outre, les lieux de stage peuvent devenir (surtout dans le cas de l'apprentissage) des employeurs potentiels une fois la formation terminée. D'autre part, les options qui ont le taux d'insertion le plus favorables sont celles qui, logiquement, mènent vers des métiers en demande sur le marché de l'emploi (infirmier, électricien industriel, ingénieur, ...).

CONTRACTION DU MARCHÉ ET DÉQUALIFICATION

Le marché du travail wallon est caractérisé par deux phénomènes. D'une part, pour certains métiers, il existe une inadéquation entre les compétences recherchées sur le marché du travail et les qualifications des demandeurs d'emploi. Ce phénomène explique en partie les difficultés d'appariement sur le marché du travail alors que la demande d'emploi est importante. D'autre part, lorsque le marché du travail se contracte, comme cela a été le cas lors de la crise économique et financière de 2008 et 2009, il n'est pas rare de constater un « effet d'éviction ». Ce mécanisme amène les demandeurs d'emploi à postuler pour des postes où la qualification demandée est inférieure à leur bagage professionnel (diplôme et/ou expérience professionnelle). Concrètement, cela se traduit par des détenteurs de master qui acceptent des emplois accessibles à des bacheliers, des bacheliers qui acceptent des emplois accessibles à des diplômés du secondaire... Au bout de la chaîne, les emplois pour les personnes peu qualifiées se font de plus en plus rares et il est plus difficile pour ce public de décrocher un job intéressant⁹.

⁹ Pour plus d'informations, consulter : H. DEVILLÉ, Le chômage Bruxellois entre inadéquation de qualification et déqualification en cascade dans Brussels Studies, N° 14, 21 janvier 2008, M. DEJEMPEPE, B. COCX et B. VANDERLINDEN, Déqualification en cascade ou inadéquation des qualifications en Belgique dans D. DE LA CROIX et F. DOCCQUIER, Capital humain et dualisme sur le marché du travail, Bruxelles, 2002.

Dès lors, il serait aisé de penser qu'il se produit en Wallonie une déqualification d'une frange des travailleurs qui, en exerçant une fonction pour laquelle ils sont surqualifiés, risquent à long terme de perdre une partie ou la totalité des compétences qu'ils ont acquises. Même si la manœuvre de déqualification permet, dans un temps relativement court d'éviter le chômage, dans un second temps, les chances de retrouver un emploi correspondant aux véritables compétences du travailleur vont progressivement diminuer. En outre, cette situation risque de constituer un signal négatif pour un futur employeur si cette déqualification est interprétée comme une incapacité du travailleur à se faire embaucher pour ses compétences initiales.

Par ailleurs, cette déqualification professionnelle peut conduire à une disqualification sociale si le fait de ne pas exercer la fonction attendue ou de basculer dans la demande d'emploi s'accompagne d'une rupture de liens sociaux pour l'individu. En effet, la personne socialement disqualifiée, se sentant accablée par le regard de la société devient incapable d'appréhender l'avenir dans une perspective d'évolution favorable¹⁰.

Néanmoins, selon les études de l'IRES et de l'ULB sur la déqualification, ce mécanisme a une portée relativement limitée en Wallonie. En effet, à long terme, la situation ne devrait pas perdurer en l'état. Les employeurs cherchant à satisfaire au mieux leurs intérêts personnels et disposant à terme d'un marché de l'emploi caractérisé par la présence d'un nombre important de personnes actuellement surqualifiées, les emplois et les salaires, devraient évoluer car les employeurs devraient chercher progressivement à ajuster les tâches demandées à la lumière des compétences effectives des personnes recrutées. Les personnes surqualifiées devraient ainsi évoluer en interne et libérer les postes pour lesquels elles avaient été recrutées à l'origine. Cette évolution devrait contraindre les entreprises à adapter leurs politiques de gestion des ressources humaines et de recrutement¹¹.

10 Cf. S. PAUGAM, *La disqualification sociale*, 4^{ème} édition, Paris, 2009.

11 Cf. DEVILLÉ, op. cit et DEJEMEPPE, COCKX et VANDERLINDEN, op cit.

LES ÉTUDES PROFESSIONNELLES SONT UNE VOIE DE GARAGE

Les études professionnelles ou techniques sont-elles une voie de garage ? Pas si sûr ! S'il est vrai que ces études souffrent encore d'un déficit d'image, elles s'avèrent parfois plus adaptées à certains élèves préférant un enseignement plus concret. Elles peuvent de plus être de véritables sésames pour l'emploi, l'enseignement professionnel ou technique offrant de nombreux débouchés.

L'ENSEIGNEMENT QUALIFIANT, LE CHOIX DE BEAUCOUP D'ÉLÈVES, MAIS PARFOIS UN CHOIX PAR DÉPIT

Près d'un élève sur deux de l'enseignement secondaire de plein exercice suit une filière de qualification (enseignement professionnelle ou technique) : lors de l'année scolaire 2008-2009, ils étaient 108 104 contre 120 237 élèves de l'enseignement secondaire de transition (filière générale ou technique de transition)¹². Le volume d'élèves suivant les filières de qualification a augmenté de 8 194 unités en huit ans (depuis l'année scolaire 2000-2001), soit une augmentation des effectifs plus importante que dans l'enseignement de transition (+ 8,2 % contre + 3,5 %).

Toutefois, il semblerait que parmi ces jeunes, nombreux sont ceux qui s'orientent vers les filières qualifiantes « par dépit ». L'enseignement qualifiant est souvent pointé comme un enseignement de « relégation »¹³ où aboutiraient les personnes suite à l'échec dans l'enseignement général. Les statistiques relatives au retard scolaire¹⁴ semblent en attester. En effet le taux de retard est jusqu'à deux fois plus élevé chez les élèves des filières techniques et professionnelles qu'au sein de l'enseignement général. De la 3^{ème} à la 6^{ème} année de l'enseignement secondaire général ce taux varie autour des 30 % alors qu'il avoisine les 75 % pour l'enseignement technique de qualification et 80 % pour l'enseignement professionnel¹⁵. Dès lors, les autorités s'emploient à « revaloriser » ce type d'enseignement. Parmi les mesures prises en ce sens, pointons le redéploiement territorial de l'enseignement qualifiant au travers des « bassins scolaires »¹⁶. Outre le souci d'offrir un enseignement de qualité quelle que soit la filière suivie, la revalorisation de l'enseignement qualifiant rencontre également un intérêt économique. En effet, le marché de l'emploi est particulièrement demandeur de main-d'œuvre issue de l'enseignement technique et professionnel.

DE RÉELLES OPPORTUNITÉS D'EMPLOI EN POCHE

Les études professionnelles offrent de réelles opportunités d'insertion sur le marché de l'emploi pour les jeunes qui fréquentent ces options. En effet, parmi les jeunes entrant sur le marché du travail ceux diplômés de filières techniques ou professionnelles ont, à niveau de diplôme égal, un avantage par rapport à ceux issus de l'enseignement général. Les taux d'accès à l'emploi dépendent toutefois des options suivies.

Selon une étude¹⁷ menée par le service de l'analyse du marché de l'emploi et de la formation du Forem, le taux d'insertion des jeunes inscrits au Forem après leurs études entre juin et octobre 2009 s'élève à 57 %, six mois après leur première inscription. Si le taux d'insertion augmente avec le niveau d'études, une analyse plus fine révèle des disparités au sein du secondaire du 3^{ème} degré.

¹² *Les indicateurs de l'enseignement 2010*, Etnic, Communauté Française de Belgique, n°5 Edition 2010, p. 18-19

¹³ Voir à ce sujet : Delvaux B., « La difficile revalorisation de l'enseignement qualifiant », Louvain, n°127, avril 2002, pp.15-18.

¹⁴ Il s'agit ici du retard par rapport à l'âge légal de scolarisation. Voir : *Les indicateurs de l'enseignement 2010*, Etnic, Communauté Française de Belgique, n°5 Edition 2010, p.28-29

¹⁵ Idem, p. 20-21

¹⁶ Décret du 30/04/2009 (M.B. du 15/07/2009) relatif à la création d'instances sous-régionales de pilotage inter-réseaux de l'enseignement qualifiant

¹⁷ Marché de l'Emploi – Analyse – L'insertion au travail des jeunes demandeurs d'emploi wallons sortis de l'enseignement en 2009, le Forem, Septembre 2010. Notons que les constats issus de cette étude ne valent que pour les demandeurs d'emploi et non pour l'ensemble des jeunes sortis de l'école. En effet, tous ne s'inscrivent pas au Forem. Une partie d'entre eux trouve un emploi directement ou se lance dans l'aventure de l'indépendance.

Ainsi, près de sept jeunes sur dix diplômés des études secondaires techniques qualifiantes (7^{ème} ou complémentaire) ont connu l'emploi endéans les 6 mois après leur inscription au Forem (66 %). Ce taux est proche des personnes qui terminent un contrat d'apprentissage. Parmi les jeunes issus des études secondaires générales, seuls cinq sur dix avaient connu l'emploi.

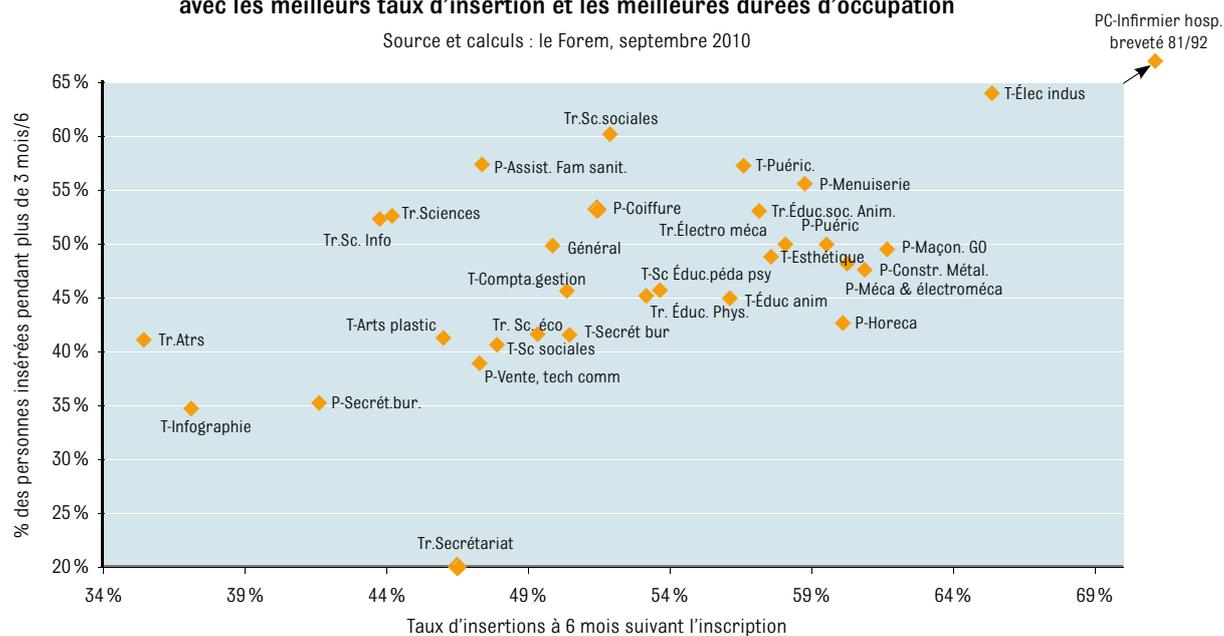
Les options¹⁸ qui offrent les meilleurs taux d'insertion à l'emploi (60 % ou plus) sont :

- pharmacie,
- automation/régulation et maintenance système automatisé,
- mécanique, usinage & commandes numériques,
- éducation monitorat et orthopédagogie,
- électromécanique/maintenance/aéronautique,
- mécanique & électromécanique, garage auto,
- hôtellerie restauration,
- chauffage central, climatisation et isolation,
- électricité bâtiment,
- sciences industrielles de construction,
- électricité industrielle,
- maçonnerie & gros œuvre,
- construction métallique/soudage,
- carrosserie & peinture,
- menuiserie bois, pvc, alu.

Outre le taux d'insertion, l'étude du Forem s'est penchée sur le délai écoulé entre la première inscription et la première insertion (le délai d'insertion) et le nombre de jours passés à l'emploi (la durée d'insertion). Certains diplômes semblent favoriser l'insertion « durable » du jeune demandeur d'emploi dans la période de six mois après son inscription, c'est le cas notamment des études d'infirmier en professionnel complémentaire et, dans l'enseignement technique, de l'option électricité industrielle. Ainsi par exemple, 65 % des jeunes électriciens industriels avaient connu l'emploi 6 mois après leur inscription dont 64 % présentaient une période d'occupation (cumulée) de plus de trois mois.

Figure 1 – Filières de l'enseignement secondaire supérieur (minimum 50 élèves) avec les meilleurs taux d'insertion et les meilleures durées d'occupation

Source et calculs : le Forem, septembre 2010



Note : Les premières lettres (T, P, Tr, Pc) indiquent respectivement les filières technique, professionnelle, transition, professionnelle complémentaire (7^{ème} année).

18 Seules ont été retenues les options suivies par au moins 50 demandeurs d'emploi au sein de la cohorte suivie.

L'enseignement général ne constitue pas la filière la plus favorable à une insertion rapide et durable (ni la moins favorable) mais est de loin la plus importante en termes d'effectifs : 1 890 personnes se sont inscrites comme demandeurs d'emploi de juin à octobre en 2009 à l'issue de telles études.

Plusieurs facteurs peuvent expliquer les bons taux d'insertion de jeunes sortis d'études techniques et professionnelles. Tout d'abord, suivre ce type d'enseignement permet de se former à un métier précis. Contrairement à l'enseignement général, l'orientation professionnelle, point de départ de tout processus d'orientation, est généralement plus évidente pour les jeunes issus de l'enseignement technique et professionnel. Par ailleurs, via des stages ou la présence de professionnels dans les jurys de qualification, ces jeunes ont la possibilité de rencontrer durant leurs études des employeurs potentiels et de se former directement en contact avec les réalités du terrain. Par ailleurs, la demande pour des personnes issues de l'enseignement technique et professionnel est réelle. Parmi les offres d'emploi gérées par le Forem en 2010¹⁹ qui spécifient un niveau d'études, la moitié recherche des candidats issus de l'enseignement secondaire technique ou professionnel, du 2^{ème} ou du 3^{ème} degré, soit plus de 30 000 opportunités d'emploi.

Les études secondaires professionnelles et techniques mènent parfois à des métiers pour lesquels la demande est telle sur le marché du travail que ces fonctions sont dites critiques. C'est-à-dire que les employeurs peinent à trouver des candidats. Ainsi, pour l'année 2009, parmi les 41 fonctions critiques identifiées par le Forem, 19 peuvent directement être liées à des filières d'études techniques et/ou professionnelles.

Figure 2 – Fonctions identifiées comme critiques pour l'année 2009 liées à des études techniques et/ou professionnelles

Source et calculs : le Forem, février 2011

Code REM 5	Métier	Opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2010
11132	Coiffeur	72
13212	Cuisinier	167
13231	Chef de cuisine	22
14231	Télévendeur	229
14321	Représentant	121
42114	Ouvrier de la maçonnerie	166
42123	Couvreur	98
42211	Électricien du bâtiment et des travaux publics	147
42212	Installateur d'équipements sanitaires et thermiques	118
42221	Poseur de fermetures menuisées	67
44121	Opérateur-régleur sur machine-outil	55
44132	Soudeur	75
44134	Tuyauteur industriel	48
44311	Mécanicien de maintenance	140
44316	Mécanicien d'engins de chantier, de levage et manutention et de machines agricoles	27
44331	Électricien de maintenance	152
44341	Polymaintienicien	27
47112	Préparateur en produits de pâtisserie-confiserie	8
47122	Préparateur en produits carnés	65

¹⁹ Offres gérées par le Forem uniquement. À noter que la moitié des opportunités d'emploi ne précisent pas spécifiquement de niveau d'études.

Outre ces 19 métiers, plusieurs groupes professionnels proposent un grand nombre d'offres d'emploi pour un public issu de l'enseignement secondaire technique ou professionnel²⁰, il s'agit des métiers :

- industriels et de la construction ainsi que de la vente : plus de 15 000 opportunités ;
- administratifs tels que secrétaire, agent d'accueil, aide-comptable : plus de 12 500 opportunités d'emploi ;
- de l'horeca (cuisinier, serveur en restauration) : plus de 7 000 postes ;
- de la santé dont aide-soignant et infirmier généraliste qui regroupent plus de 3 800 opportunités ;
- de l'accueil de la petite enfance : plus de 1 000 opportunités.

DES OFFRES EN NOMBRE, MAIS UN NOMBRE DE CANDIDATS VARIABLE SELON LES ORIENTATIONS

Le volume d'offres d'emploi pour ces profils doit être relativisé au regard du volume de candidats déjà présents dans la réserve de main-d'œuvre. À titre d'exemple, parmi les demandeurs d'emploi de janvier 2011, ceux dont la profession principale renseignée était la vente, étaient vingt fois plus nombreux que ceux pour lesquels la profession principale était la construction électrique et électronique.

Par ailleurs, certaines options dans les établissements scolaires sont surpeuplées tandis que d'autres sont relativement peu fréquentées. C'est notamment en raison de ce déséquilibre que l'offre d'enseignement est redéployée au sein des « bassins scolaires » (Instances de Pilotage Inter-réseaux de l'Enseignement Qualifiant). Lors de l'année 2007-2008, parmi les élèves du 2^{ème} et 3^{ème} degré de l'enseignement secondaire technique et professionnel de plein exercice, on comptait près de 30 000 élèves dans les options des services aux personnes (agent d'éducation, technique sociale, coiffure, puériculture, services sociaux, ...) pour un peu plus de 8 000 élèves dans les sections construction²¹. Lors de cette même année scolaire, les établissements de Wallonie dénombrèrent une vingtaine d'élèves en couverture pour près de 2 000 élèves en option « travaux de bureau ».

LES MÉTIERS À FORTE « TECHNICITÉ » : LE BON CHOIX

Si globalement l'enseignement est loin d'être une voie de garage, il semble toutefois intéressant de s'orienter dans des options à forte « technicité ». En effet, d'une part cela limite les risques de concurrences sur le marché de l'emploi et, d'autre part, augmente les possibilités d'évolution au fil de la carrière. L'offre de formation continue, notamment via le réseau des Centres de compétence²², offre aux personnes disposant de connaissances de base dans des métiers techniques de nombreuses possibilités pour développer leurs acquis et éventuellement se tourner vers de nouveaux métiers porteurs, notamment en lien avec le développement durable, ou vers la création de sa propre entreprise.

20 Sur base des offres gérées par le Forem et ses partenaires privés en 2010.

21 Statistiques de l'enseignement de plein exercice et budget des dépenses d'enseignement, Annuaire 2007-2008, Etnic, Communauté Française de Belgique.

22 Plus d'informations sur les Centres de compétence sur <http://www.leforem.be/centres-de-competence.html>

L'ALTERNANCE NE FORME QU'À DES MÉTIERS MANUELS

L'idée selon laquelle la voie de l'apprentissage ou de l'alternance ne serait réservée qu'aux jeunes les moins « doués » est encore largement répandue. C'est bien dommage car ce type d'études propose une gamme variée de formations, qui mènent à des métiers pouvant se révéler particulièrement porteurs sur le marché de l'emploi.

L'ALTERNANCE : C'EST QUOI ?

Par enseignement en alternance ou apprentissage : il convient d'entendre les enseignements qui alternent formation théorique et pratique professionnelle (en entreprise) et qui constitue une alternative à l'enseignement dit « de plein exercice ». Concrètement l'apprenti suit des cours théoriques un certain nombre de jours par semaine et poursuit sa formation en entreprise le reste du temps. Son activité est encadrée par un contrat et il touche une rémunération ou allocation²³.

Cette organisation fait l'objet de convention entre l'apprenant, l'entreprise et le centre de formation ou d'enseignement. En Wallonie, deux types d'établissements organisent ce type d'apprentissage : l'Institut wallon de Formation en Alternance et des indépendants et Petites et Moyennes Entreprises (IFAPME), et les Centres d'Education et de Formation en Alternance (CEFA). Cet apprentissage s'adresse aux personnes âgées de 15 ans et plus et donne accès à des certifications reconnues par la Communauté Française²⁴. Précisons, qu'outre le régime d'apprentissage à partir de 15 ans, l'IFAPME propose des formations de chefs d'entreprises, toujours sur le mode de l'alternance. Ces formations sont destinées aux jeunes adultes de plus de 18 ans, et donnent également droit à des certifications reconnues par la Communauté Française.

À partir de la rentrée académique 2011, trois Hautes Ecoles wallonnes se lanceront dans des expériences pilotes de « masters en alternance »²⁵. La mise en place de ces masters devrait permettre de former des personnes qualifiées dans des métiers en demande dans les secteurs de l'industrie et de la construction. Quatre filières pourront être suivies sur le principe de l'alternance : master en gestion de production, master en gestion de chantier – orientation construction durable, master en génie analytique à finalité biochimie, et master « facility manager ». Ces formations dureront deux ans, période durant laquelle l'étudiant combinera des cours classiques avec une formation pratique en entreprise, tout en touchant une indemnité mensuelle

Les CEFA relèvent du système scolaire. Son offre de formation est proche de celle de l'enseignement technique ou professionnel de plein exercice. Le législateur a la possibilité d'ajouter à ces options certaines pour lesquelles il jugerait qu'un besoin existe sur le marché du travail sans être proposées dans les grilles d'options de l'enseignement de plein exercice. L'offre de formation des CEFA relève de la sphère de l'enseignement. Cette organisation est relativement proche de celle organisée en France. L'IFAPME est gérée essentiellement par les partenaires sociaux. Son offre de formation reflète dès lors davantage le besoin du monde économique. Ce système d'alternance est à rapprocher du modèle allemand²⁶.

Enfin, dans le secteur de la construction, vient s'ajouter un troisième acteur : le fonds de formation. Celui-ci organise également des formations en alternance dans le cadre de contrats d'apprentissage spécifiques aux secteurs (RAJ pour les jeunes de moins de 18 ans, RAC pour les 18 ans à 25 ans) en collaboration avec des CEFA dans le cadre de la formation de base ou Forem Formation pour ce qui concerne la formation pour adulte²⁷.

²³ Le statut de stagiaire, ou d'apprenti, et les conditions contractuelles dans lesquelles il travaille varient en fonction de l'opérateur dispensant la formation, soit l'IFAPME ou le CEFA.

²⁴ Les certifications de l'IFAPME sont homologuées par la Communauté française mais ne sont pas équivalentes à celles décernées dans l'enseignement. Depuis 2009, ces certifications sont en voie d'uniformisation.

²⁵ La convention cadre instituant l'organisation de ces masters a été signée le 18 mai 2011, par le ministre en charge de l'Enseignement Supérieur de la Fédération Wallonie-Bruxelles, les représentants de l'Enseignement Supérieur, les interlocuteurs sociaux des secteurs de l'Industrie Technologique, de la Construction ainsi que de la Chimie et des Sciences de la Vie, et enfin les syndicats interprofessionnels et de l'enseignement supérieur.

²⁶ Voir notamment pour les modèles d'alternance : Griset, A., Larcher, G., *Alternance, regards croisés France-Allemagne*, in Les Échos, 12 mai 2010.

²⁷ Fond de Formation de la Construction <http://ffc.constructiv.be>.

Quelle que soit la filière, l'apprentissage garantit un contact avec le monde du travail pendant la formation. Cette immersion précoce en situation de travail explique, semble-t-il, les meilleurs résultats d'insertion sur le marché du travail des jeunes diplômés des filières en alternance²⁸.

CONCENTRATION DE STAGIAIRES DANS QUELQUES FILIÈRES

Si la filière en alternance couvre une grande palette de métiers techniques, certaines filières connaissent plus de succès. Selon les chiffres d'inscriptions des élèves dans le troisième degré de l'enseignement en alternance pour l'année 2009-2010, on retrouve quatre dixièmes des élèves de Wallonie dans seulement cinq filières (options groupées) dont certaines sont relativement proches. Sur les 3 266 élèves inscrits en 2009-2010 :

- 16 % suivaient la filière vente, 8 % celle d'auxiliaire de magasin,
- 8 % celle de maçon, 5 % celle d'ouvrier qualifié en construction gros œuvre,
- et 6 % en coiffure.

Sur base des chiffres d'inscription à l'IFAPME²⁹, il semble que les apprentis soient également nombreux à suivre les filières du commerce (16 % des apprentis), de la coiffure (13 % des apprentis) ou de la maçonnerie (7 % des apprentis).

Certes, ces métiers sont régulièrement en demande sur le marché du travail. Toutefois, la réserve de main-d'œuvre pour ces métiers est déjà largement alimentée en candidats. Lorsque, sur base des données du Forem on observe la répartition des demandeurs d'emploi en fonction de leur premier choix professionnel en janvier 2011, on constate, par exemple que 4 408 demandeurs d'emploi s'orientent prioritairement vers les emplois de maçons, 7 166 vers ceux d'assistants en travaux publics et gros œuvre, et 17 406 à s'orienter vers les métiers de la vente. Ce constat par rapport aux métiers de la construction nécessite d'être nuancé. En effet, beaucoup de ces candidats ne disposent pas d'expérience alors qu'il s'agit d'une des exigences principales des employeurs. On estime, en effet, sur base des données du Forem, à un tiers le nombre de demandeurs d'emploi désireux de s'orienter dans la maçonnerie et qui ont eu une expérience récente dans le métier. La formule de l'alternance permet dès lors aux jeunes de disposer de cette expérience du métier tant recherchée. Par rapport à la vente, la situation semble différente. Dans un rapport d'étude datant de 2006, relatif à l'insertion des jeunes issus de l'alternance³⁰, les auteurs s'interrogeaient sur la plus-value offerte aux stagiaires issus de la formation en alternance en vente par rapport à d'autres candidats potentiels.

Au-delà de ces filières « courues », l'alternance offre des formations auxquelles on ne penserait pas forcément : bijoutier-joaillier, vulcanisateur, maréchal-ferrant, opticien lunettier, ... Le site Horizons Emploi³¹ permet d'accéder à un ensemble d'informations sur ces options, d'en découvrir d'autres et d'en connaître les débouchés. Et pour mieux se rendre compte de la réalité du travail, certains métiers sont illustrés par des vidéos.

LES FILIÈRES PORTEUSES

Toutes les options proposées en alternance n'offrent pas les mêmes chances d'insertion. Selon l'analyse relative à l'insertion des jeunes réalisée par le Forem³², le taux d'insertion des demandeurs d'emploi anciens apprentis issus des options boucherie, électricité industrielle, chauffage et mécanique est de 75 % alors que ce taux n'est que de 50 % pour ceux issus des options coiffure, et 56 % pour l'option carrosserie. Les résultats d'études d'insertion³³ menées par l'IFAPME vont dans le même sens étant donné que des métiers semblables figurent également parmi ceux affichant les meilleurs taux d'insertion. C'est le cas des bouchers-charcutier, d'installateurs en chauffage central, ou de mécaniciens de motocyclettes. Outre ces options, d'autres offrent également de bons taux d'insertion : celles de couvreur, de peintre en bâtiment, de maçon bétonneur.

28 Le Forem, *Marché de l'Emploi - Analyse - L'insertion au travail des jeunes demandeurs d'emploi wallons sortis de l'enseignement en 2009*, Septembre 2010.

29 Sur base des inscriptions 2009-2010, source IFAPME

30 Sysfal, IFAPME, *Synthèse de l'Etude d'insertion et de suivi longitudinal des apprenants issus des dispositifs de formation et d'enseignement en alternance en Région wallonne*. 2007.

31 <http://www.leforem.be/former/horizonemploi-index.html>

32 Le Forem, *Marché de l'Emploi - Analyse - L'insertion au travail des jeunes demandeurs d'emploi wallons sortis de l'enseignement en 2009*, Septembre 2010.

33 Résultat de l'étude datant de 2007 sur l'insertion des apprentis et stagiaires de l'IFAPME. Une réactualisation de l'enquête paraîtra en aout 2011. L'insertion à la quelle il est ici fait allusion est celle dite « globale ». Soit un indice reprenant l'insertion « générale », basée sur le nombre de personnes occupant un emploi, et celle dite « spécifique » basée sur le nombre de personnes occupant un emploi dans la filière pour laquelle elles ont été formées.

Ces différences d'accès à l'emploi s'expliquent par de nombreux facteurs. Toutefois, il semble que les formations des métiers obtiennent de meilleurs résultats. Les métiers techniques représentent une part importante des métiers en difficultés de recrutement³⁴. Pour certains de ces métiers, les difficultés sont liées au manque de candidats. C'est le cas des métiers de couvreurs, d'électriciens automaticiens ou encore des mécaniciens d'engins civiles et agricoles.

On le voit, l'apprentissage ouvre à de nombreux métiers dont certains s'avèrent fort prisés sur le marché du travail. Alors que dans notre système scolaire, l'enseignement en alternance est parfois considéré comme l'ultime étape de la relégation, ce type d'enseignement répond en fait à une demande de main-d'œuvre qualifiée sur le marché de l'emploi wallon, notamment dans des métiers techniques de l'industrie, de l'alimentation ou de la construction.

Enfin, l'alternance est une expérience qui semble combler presque tout le monde. Selon la dernière enquête de satisfaction réalisée par l'IFAPME³⁵, plus de 90 % des apprentis et stagiaires conseilleraient la formation en alternance à un proche et 85 % des responsables d'entreprises interrogés pensent renouveler l'expérience.

L'alternance en quelques chiffres

IFAPME : Nombre de contrats et conventions en cours au 31/12/2010		
Secteur	Contrats d'apprentissage	Conventions de stage Chef d'entreprise
Construction - gros œuvre	505	141
Construction parachèvement et techniques spéciales	883	478
Électricité de bâtiment	259	210
Bois - construction	229	175
Alimentation	832	370
Commerce de détail	675	193
Soins personnels	678	454
Automobile	630	248
Métiers du secteur vert	190	259
Métiers intellectuels et prestataires de services		531
Total	4 881	3 059

Source : IFAPME

Effectifs du 3 ^{ème} degré dans l'enseignement en alternance (CEFA) en Wallonie (hors Communauté germanophone) - Année scolaire 2009-2010	
Secteur	Effectifs
Construction	871
Economie	825
Industrie	502
Services aux personnes	294
Hôtellerie - Alimentation	228
Agronomie	157
Autres options	25
Total	2 902

Source : Etnic

³⁴ Le Forem, Marché de l'Emploi - Analyse - Détection des métiers et fonctions critiques en 2009, Septembre 2010.

³⁵ Enquêtes stagiaires et entreprises réalisées par Newcom Marketing & Communication. Les résultats de l'étude de satisfaction sont disponibles à la demande auprès de l'IFAPME.



**IDÉES RECUES SUR
LES SECTEURS
D'ACTIVITÉS**

QUAND LE BÂTIMENT VA, TOUT VA !

L'adage est connu « quand le bâtiment va, tout va ». Il s'agit d'une idée reçue assez juste. En plus d'occuper de nombreux travailleurs, cette industrie est liée à un grand nombre de secteurs d'activité qui se trouvent en amont et en aval de la filière construction.

Le secteur de la construction est l'un des moteurs de l'économie wallonne. Il génère un nombre important d'emplois et rassemble une grande variété de métiers. Dépendant des prix des matériaux en amont, et de la propension des secteurs privés, publics et des ménages à investir dans le bâti en aval, la construction tend à suivre la conjoncture économique globale. Durant la crise en 2008, le secteur a d'ailleurs connu un net ralentissement. Toutefois, au-delà de ce lien avec l'économie globale, les perspectives d'évolution du secteur s'avèrent particulièrement bonnes.

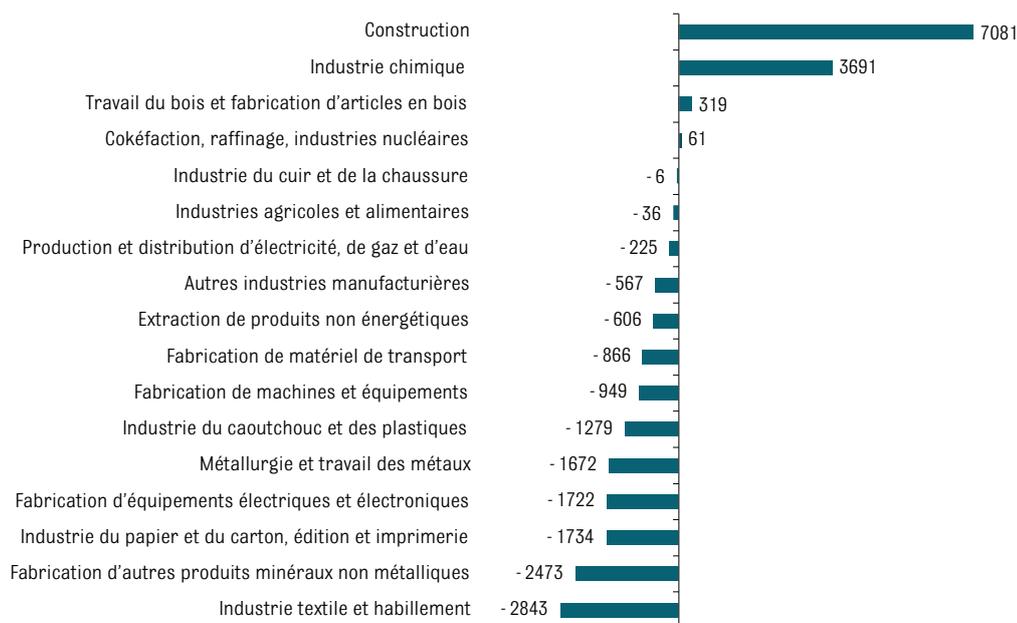
Afin de répondre aux nouvelles normes de construction durable et d'économie d'énergie, de nombreux bâtiments doivent être rénovés, ce qui représente un vaste marché pour le secteur. En effet, le bâti wallon est vieux, 45 % des constructions datent d'avant 1945³⁶. Ces logements sont mal isolés et les trois-quarts de la consommation d'énergie sont dédiés au chauffage de l'habitation³⁷. La main-d'œuvre qualifiée manque et les chantiers sont nombreux.

UN SECTEUR EN CROISSANCE

La construction wallonne est un vrai réservoir d'emplois et rassemble un volume important de travailleurs. Fin 2008, ce secteur occupe près de 85 000 personnes en Wallonie dont 78 % sous statut salarié (66 600 postes de travail) et 22 % sous statut indépendant (soit 18 272 indépendants)³⁸. Les entreprises du secteur sont généralement des très petites structures. Parmi les 9 728 établissements wallons, 67 % comptent moins de 5 travailleurs.

Évolution de l'emploi (salariés + indépendants) entre 2000 et 2009
parmi les branches d'activités du secteur secondaire

Source : ICN, Comptes régionaux



36 Source : INS (données 2001)

37 INS et ICEDD, pour la DGTRE (données 2005)

38 Sources : ONSS-ONSSAPL, 2007-2008, calculs le Forem ; INASTI, décembre 2009, calculs le Forem

Au cours de ces dernières années, le nombre de personnes travaillant dans le secteur de la construction a connu une forte augmentation, alors que d'autres secteurs tels que la métallurgie, le textile, l'agriculture, les activités financières, ... ont enregistré des pertes d'emplois significatives. Cette progression s'est effectuée de manière cyclique, sous l'effet de la conjoncture et du niveau des taux d'intérêt.

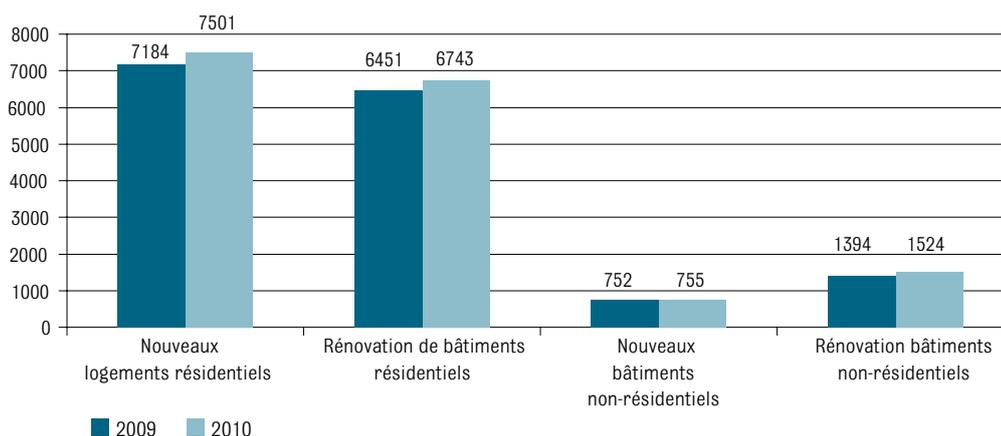
LES EFFETS DE LA CRISE ÉCONOMIQUE

Le secteur de la construction n'a pas été épargné par la crise économique. Plusieurs indicateurs montrent l'ampleur de ces effets. Entre 2008 et 2009, d'une part le nombre de faillites³⁹ a augmenté (+ 11 % entre 2008 et 2009) et, d'autre part, le nombre d'opportunités d'emploi gérées par le Forem entre 2008 et 2009 a reculé de 25 %. Parallèlement à une diminution des commandes, les entreprises se sont trouvées face à un nombre important de candidatures spontanées. Elles ont donc moins ressenti le besoin de diffuser une offre d'emploi pour recruter la main-d'œuvre dont elles avaient besoin.

Toutefois, selon le dernier baromètre de la confédération de la construction⁴⁰, l'appréciation des carnets de commande de la part des entrepreneurs belges est en constante progression et ce, depuis mai 2009.

Permis de bâtir en Wallonie en 2009 et 2010

Source : Direction générale Statistique et Information économique



Entre janvier et novembre 2010, on dénombre 7 501 permis de bâtir⁴¹ accordés pour des nouveaux logements résidentiels et 755 pour des logements non-résidentiels. Le nombre de permis pour le résidentiel est en légère hausse, soit + 4 %. Au niveau de la rénovation, 6 743 permis ont été accordés pour des bâtiments résidentiels et 1 524 pour des immeubles non-résidentiels.

Les permis pour la rénovation sont également en hausse (respectivement + 5 % et + 9 %). Le nombre de faillites ralentit mais reste important. Ainsi, on dénombre 534 faillites en Wallonie en 2010 (+ 6 % par rapport à 2009). Toutefois, certains sous-secteurs ont vu leur nombre de faillites diminuer : les travaux de couverture, de peinture, de revêtement de sol et de menuiserie.

39 Source : SPF Économie, DG statistique et information Économique

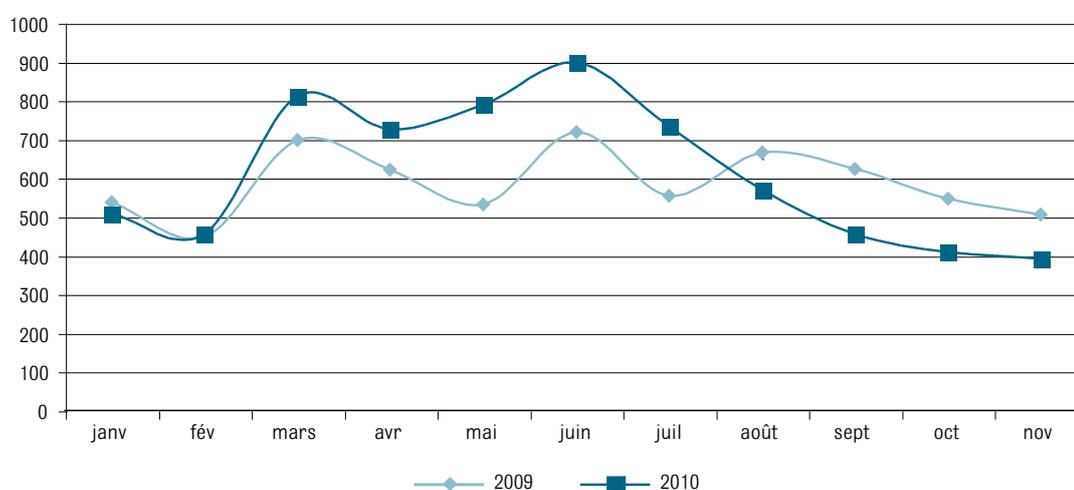
40 <http://www.confederationconstruction.be>

41 Source : Direction générale Statistique et Information économique

IMPACTS POSITIFS DES MESURES DU PLAN DE RELANCE

Les mesures du plan de relance du Gouvernement fédéral et les mesures complémentaires adoptées par les Régions ont permis de limiter les effets de la récession. Ainsi, la mesure du taux réduit de la TVA (pour les demandes de permis introduites avant le 1^{er} avril 2010) a participé à la hausse des permis de bâtir rentrés pour des nouvelles constructions et rénovations résidentielles, comme on peut le voir dans le graphique ci-dessous. Pour cette période, les carnets de commande étaient bien remplis. Le marché de la rénovation profite très clairement des interventions fiscales et des primes régionales qui incitent toujours plus de ménages à réaliser des travaux économiseurs d'énergie dans leur habitation (isolation de la toiture et du sol, vitrage à haut rendement, chauffage plus économe en énergie, panneaux solaires, etc.).

Permis de bâtir pour la rénovation de bâtiment résidentiel



Au niveau des opportunités d'emploi gérées par le Forem, on observe une diminution du volume d'emploi proposé depuis la crise. En 2008, près de 7 600 opportunités d'emploi pour les métiers de la construction ont été gérées par le Forem alors qu'en 2010, le volume avoisinait les 6 000 opportunités d'emploi, soit - 21 % entre 2008 et 2010. Cette baisse touche principalement le sous-secteur du gros œuvre. Si en 2010 le volume d'opportunités d'emploi reste inférieur par rapport à 2008, on remarque toutefois une hausse entre 2009 et 2010, surtout dans le parachèvement. Cette augmentation est entre autres liée aux projets de rénovation entrés dans le courant de l'année 2010.

UN POTENTIEL DE TRAVAIL DE RÉNOVATION IMPORTANT

Afin de diminuer sa consommation d'énergie, plusieurs travaux de rénovation peuvent être effectués dans les logements : isolation du toit et des murs, installation de fenêtres à doubles vitrages, remplacement de la chaudière, etc. L'entrée en vigueur du décret performance énergétique du bâtiment (PEB) a renforcé les exigences qui visent à diminuer la consommation d'énergie du bâtiment en tenant compte du niveau d'isolation thermique, de la ventilation et de l'étanchéité à l'air, des apports solaires, du rendement des systèmes de chauffage et de l'utilisation des sources d'énergies renouvelables. De plus, depuis le 1^{er} juin 2010, un certificat PEB qui atteste de la performance énergétique du bâtiment doit être présenté lors de toute vente de maison. Depuis le 1^{er} juin 2011, cette obligation s'étend à tout bien mis en location, le certificat devant être disponible au moment de la signature du compromis ou du contrat de bail.

Au-delà des préoccupations énergétiques, de plus en plus de candidats bâtisseurs souhaitent construire en tenant compte de leur environnement, de la provenance des matériaux, de l'utilisation de matériaux naturels, etc. Par exemple, la paille, que l'on trouve en abondance dans nos régions, est de nouveau utilisée comme isolant. Le développement de ces techniques est source d'emplois.

BESOIN CONSTANT DE PERSONNEL QUALIFIÉ

La mécanisation sur chantier a fortement diminué les besoins de main-d'œuvre peu qualifiée. En outre, poser le bon geste dans l'isolation des nouveaux bâtiments ainsi que du bâti existant devient prioritaire. Cela demande une certaine expérience ainsi qu'une mise à jour des connaissances sur les nouvelles techniques de mise en œuvre. Les entreprises du secteur sont donc de plus en plus à la recherche de personnel qualifié. D'une part, pour répondre à l'augmentation des chantiers et d'autre part, afin de remplacer le personnel qui quitte l'entreprise. En effet, le taux de rotation du personnel dans le secteur de la construction est élevé⁴² et concerne 29 % des ouvriers. Si 12 % changent simplement d'employeurs, 17 % quittent le secteur de la construction.

Dès lors, les entreprises restent confrontées à des difficultés pour recruter certains profils, souvent qualifiés comme par exemple des plafonneurs, maçons, couvreurs, monteurs de panneaux solaires, etc. Si les options de la construction des filières techniques et professionnelles de l'enseignement de plein exercice ne semblent pas attirer suffisamment les jeunes, d'autres possibilités leur sont offertes pour se former aux métiers de la construction. De même, les personnes peu scolarisées et/ou peu qualifiées peuvent rejoindre le secteur via le contrat plan formation insertion (PFI), le régime d'apprentissage de la construction (RAC) ou la formation professionnelle dispensée par les opérateurs de formation comme le Forem.

42 FVB/FFC Étude de la rotation du personnel dans le secteur de la construction Wallonie : www.laconstruction.be

TOUS LES FONCTIONNAIRES TRAVAILLENT DANS LES ADMINISTRATIONS

Bien souvent, lorsque l'on parle de fonctionnaires, on pense aux personnes travaillant dans l'administration publique. Mais est-ce leur seul employeur et n'emploie-t-il que des fonctionnaires ? En fait, que signifie être fonctionnaire et combien y en a-t-il en Wallonie ?

PLUS TARD, JE SERAI FONCTIONNAIRE !

Être fonctionnaire, n'est bien évidemment pas un métier mais un statut. Le fonctionnaire occupe un emploi statutaire c'est-à-dire une nomination à titre définitif et pour une durée indéterminée⁴³ dans le secteur public. Le fonctionnaire peut exercer divers métiers : de médecin à contrôleur fiscal ou caméraman, de kinésithérapeute à inspecteur en sécurité aéronautique, etc.

En Belgique, 16 % des postes de travail salarié sont occupés sous statut de fonctionnaire⁴⁴, soit près de 595 000 personnes concernées. Selon les régions, l'importance de ce statut varie. En Wallonie et à Bruxelles, 19 % des postes de travail sont occupés par des fonctionnaires (184 426 en Wallonie et 119 989 à Bruxelles) tandis qu'en Flandre, cette proportion est de 13 %, soit 290 259 postes.

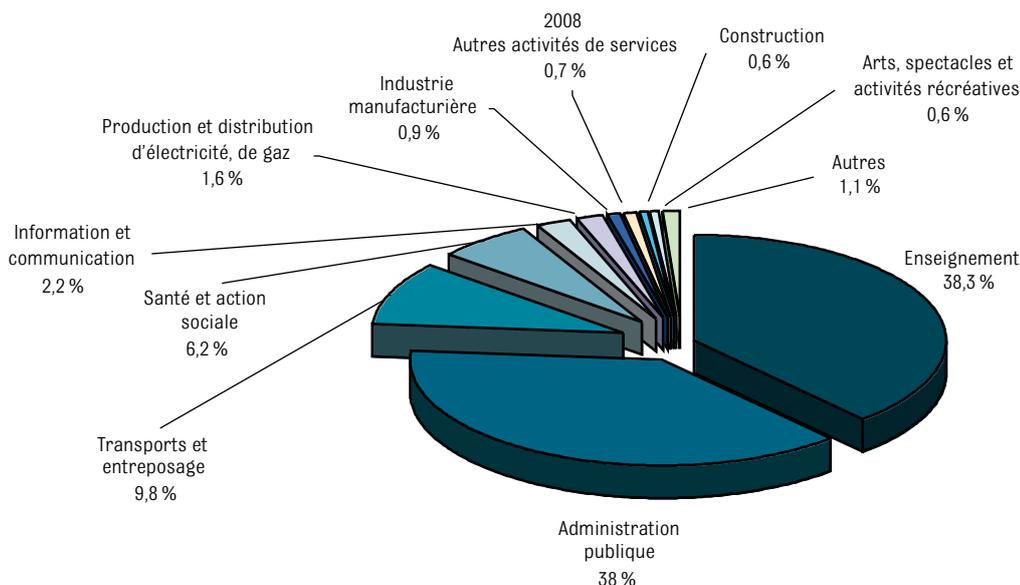
En termes d'évolution rappelons que face au déclin de l'industrie et en vue de combattre le chômage massif qui s'en est suivi fin des années 70, l'État avait adopté une politique de soutien par des subventions massives aux entreprises en difficulté et un accroissement substantiel des emplois du secteur public.

Plus récemment, entre 2003 et 2008, le nombre de fonctionnaires a diminué en Wallonie (- 5,7 %) tout comme à Bruxelles (- 5,1 %) alors qu'en Flandre, ils ont légèrement augmenté (+ 0,5 %).

En Wallonie, plus de trois-quarts des fonctionnaires travaillent dans les secteurs de l'enseignement et de l'administration publique (respectivement 38 %).

Répartition des postes de travail statutaires selon les secteurs d'activités en 2008 pour la Wallonie

Source : ONSS, calcul le Forem



43 Source : SELOR

44 Source : ONSS, statistiques décentralisées, 31 décembre 2008

Ensuite, viennent les secteurs « des transports et de l'entreposage » (9,8 %) dont font partie les sociétés de transports terrestres (route et chemin de fer) et la poste ainsi que le secteur de « la santé humaine et de l'action sociale » (6,2 %) qui comprend les hôpitaux ainsi que les milieux d'accueil de la petite enfance et les maisons de repos.

En Flandre, le premier secteur occupant des fonctionnaires est également l'enseignement avec 41 %, suivi de l'administration (33 %) et des transports (10 %). Par contre, à Bruxelles, c'est le secteur de l'administration publique qui occupe le plus grand nombre de fonctionnaires (56 %) suivi de l'enseignement (21 %).

LE SECTEUR PUBLIC N'EMPLOI-T-IL QUE DES FONCTIONNAIRES ?

En Wallonie, tous les fonctionnaires travaillent dans le secteur public au sens large. Par contre, l'inverse n'est pas vrai : tous les postes du secteur public ne sont pas occupés par des fonctionnaires.

Un peu plus de la moitié des postes du secteur public wallon sont occupés par des fonctionnaires. L'autre moitié se partage entre 32 % d'employés et 15 % d'ouvriers. Des modifications profondes sont intervenues au cours des dernières décennies dans le secteur public. Ainsi l'engagement de contractuels représente une évolution majeure. Des fonctions de management peuvent également s'exercer sous forme d'un mandat avec une durée limitée dans le temps.

LE SECTEUR PUBLIC, C'EST BIEN PLUS QUE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE

En Belgique, l'administration publique⁴⁵ compte 383 510 postes de travail salarié, soit 10 % de l'ensemble de l'emploi belge tous secteurs confondus. Selon les régions, la part de l'emploi dans l'administration publique est de 12 % en Wallonie, 17 % à Bruxelles et 7 % en Flandre. L'administration publique ne représente toutefois qu'une partie du secteur public. En effet, pensons à l'enseignement, au transport, à la santé, l'accueil de la petite enfance, etc.

Ainsi, trois postes salariés en Belgique sur dix relèvent du secteur public (1 089 160 postes) et sept sur dix du secteur privé (2 686 094 postes). Ici aussi des différences apparaissent entre les régions. En Wallonie, le rapport est d'un peu plus d'un tiers pour le public (35 %) et deux tiers pour le privé (65 %). Il y a dix ans, en Wallonie, ce rapport était de 60 % pour le privé et 40 % le public. Cette tendance baissière est notamment liée à des glissements d'employeurs du secteur public vers le secteur privé (privatisation, fusions, rachats, etc.). En Flandre, trois quarts des postes sont dans le secteur privé et un quart dans le public. Au niveau de Bruxelles-Capitale, les proportions sont de 62 % pour le privé et 38 % pour le public.

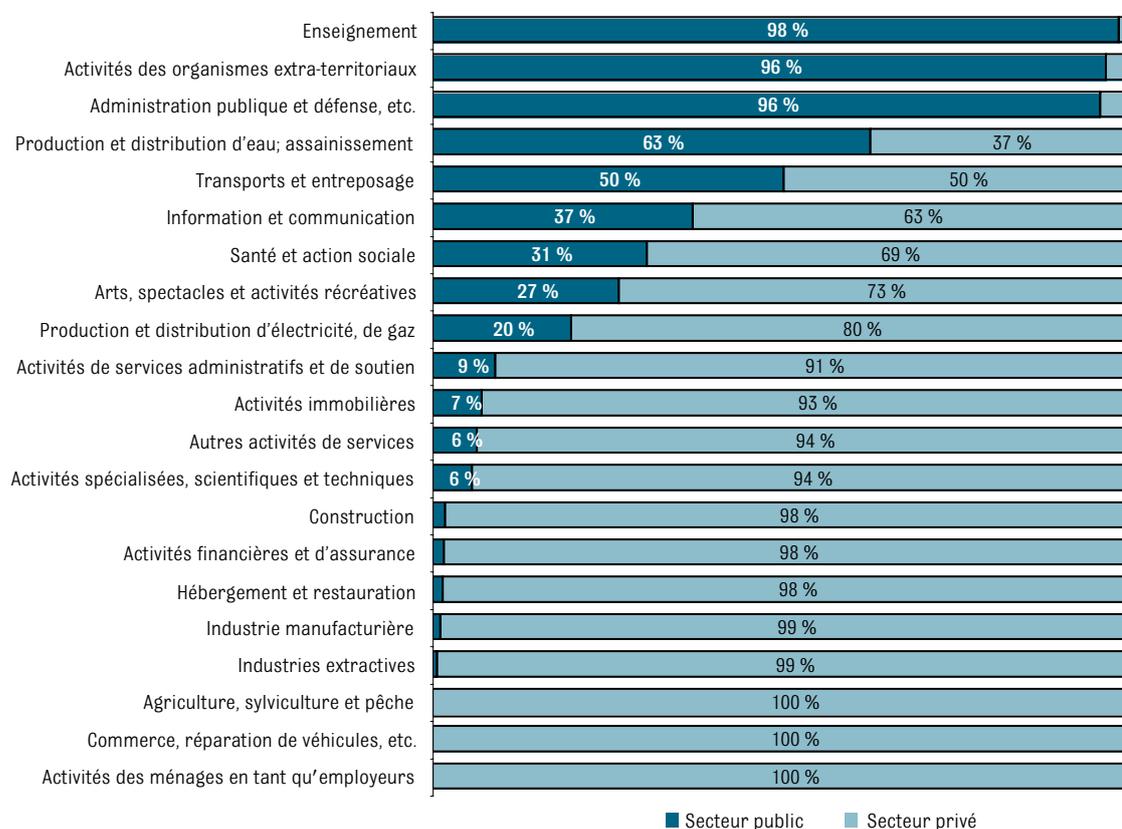
Au sein du secteur public, différents types d'activités sont exercées ainsi que différents métiers. Un médecin peut exercer ses activités dans un hôpital public ou privé tout comme un architecte peut exercer ses activités dans un bureau d'architecture ou pour une commune dans le service de l'urbanisme. Au sein de la fonction publique wallonne, le métier le plus exercé reste celui de l'administratif mais on retrouve également des juristes, des économistes, des ingénieurs, des agents des eaux et forêts, etc.⁴⁶

⁴⁵ Selon les Codes Nace-bel 2008, le secteur de l'administration publique (code 84) comprend l'administration générale, économique et sociale ; les services de prérogatives publiques (affaires étrangères, défense, justice, police, services du feu) et la sécurité sociale obligatoire.

⁴⁶ Iweps, La fonction publique de la Wallonie - Tableau de bord statistique de l'emploi public - septembre 2010

Ventilation des postes de travail salarié entre le secteur public et privé selon les secteurs d'activités en 2008 pour la Wallonie

Source : ONSS, statistiques décentralisées, 31 décembre 2008, calculs le Forem



La ventilation des postes de travail entre le public et le privé selon les secteurs d'activités indique que dans l'enseignement, l'administration publique et les activités des organismes extraterritoriaux la quasi-totalité des postes appartiennent au secteur public.

Dans le secteur de la production et distribution d'eau, 63 % des postes appartiennent au public tandis que dans celui du transport et l'entreposage, c'est un partage quasi-équivalent entre le privé et le public.

Les secteurs de la santé et de l'action sociale, de l'information et de la communication ainsi que celui des arts, du spectacle et des activités récréatives se démarquent également puisque plus d'un quart des postes appartiennent au secteur public.

L'EMPLOI PUBLIC : PAS SI SIMPLE !

Sur quelle base le définir ? Celle de la forme juridique de l'organisme, du statut du personnel, de la finalité ou la nature de l'activité ou du financement ? Il ne semble pas qu'une seule définition de l'emploi public fasse autorité. Cela rend d'ailleurs la comparaison internationale en matière d'emploi public difficile⁽¹⁾. L'ONSS (dont les chiffres présentés dans cette analyse sont issus), pour sa part assimile au secteur public les entités suivantes :

- les pouvoirs publics fédéraux, communautaires, régionaux, provinciaux et locaux ;
- les organismes d'intérêt public et les établissements publics qui dépendent des pouvoirs publics visés ci-dessus ;
- [...] les entreprises publiques autonomes et les sociétés anonymes de droit public ;
- les représentations diplomatiques étrangères et les représentations de pouvoirs publics étrangers (comme les Régions) établies sur le territoire belge [...] ;
- l'ensemble du secteur de l'enseignement [...] (ndlr : sauf établissements privés ne relevant pas des compétences des communautés comme les auto-écoles par exemple) ;
- un groupe de travailleurs disposant d'un statut particulier [...] (ces systèmes ont presque entièrement disparu en 2008) ». ⁽²⁾

Sans prétendre à une classification sur des bases juridiques ou économiques, nous relèverons différents concepts parfois assimilés dans les discours à de « l'emploi public ».

C'est le cas notamment des activités qui correspondent à des missions de services publics, mais pour lesquelles le législateur a transmis les prérogatives publiques à des agents économiques privés : le remboursement des soins de santé par les mutuelles ou le paiement d'allocations de chômage par les syndicats en sont un exemple.

Certains secteurs d'activités sont jugés d'utilité publique. L'autorité publique choisit alors, soit de les organiser directement (les établissements les organisant seront donc publics), ou d'en subsidier l'organisation à des prestataires privés : ce sera notamment le cas d'activités telles que les activités sportives, culturelles ou encore de services aux personnes et de santé. Ces derniers secteurs sont parfois dénommés « secteurs non-marchand », notamment la vente de produit ou de service ne constitue pas leur finalité.

Enfin les pouvoirs publics subsidient certains emplois dans des secteurs privés et publics dans le cadre d'objectifs divers, parmi lesquels on retrouve l'insertion socioprofessionnelle (APE, article 60, article 61, titres services, ...) ou encore la promotion du développement économique, notamment dans le cadre de l'alliance emploi-environnement inscrite dans le Plan Marshall 2.Vert.

Par ailleurs, les pouvoirs publics financent parfois, par le biais de l'actionnariat⁽³⁾, des entreprises actives dans la sphère marchande privée mais dont le développement, ou la gestion, revêt un caractère stratégique, par exemple : la fabrication d'arme, de matériel aéronautique, certaines banques ou assurances, des aéroports, les télécommunications,

Emploi publics : une complexité héritée de l'histoire.

Le concept d'emploi public : emploi financé par les pouvoirs publics, emploi au service du public, emploi dans des secteurs d'intérêt public, ... ? L'emploi public recouvre des réalités différentes dont la complexité est le fruit d'une évolution du rôle de l'État : de l'état régalien à l'état providence jusqu'à l'état social actif (la « troisième voie ») caractérisé notamment par les partenariats... publics-privés !

(1) Voir notamment : Bureau Fédéral du Plan, Working Paper – Structure et évolution de l'emploi public belge, Octobre 2010.

(2) <http://www.onssrsziss.fgov.be/fr/content/statistics/faqs.html#Comment-l'ONSS-Ã©tab-94>

(3) Voir notamment : <http://www.actionnariatwallon.be/Actionnariat/>

L'INDUSTRIE VA DISPARAÎTRE

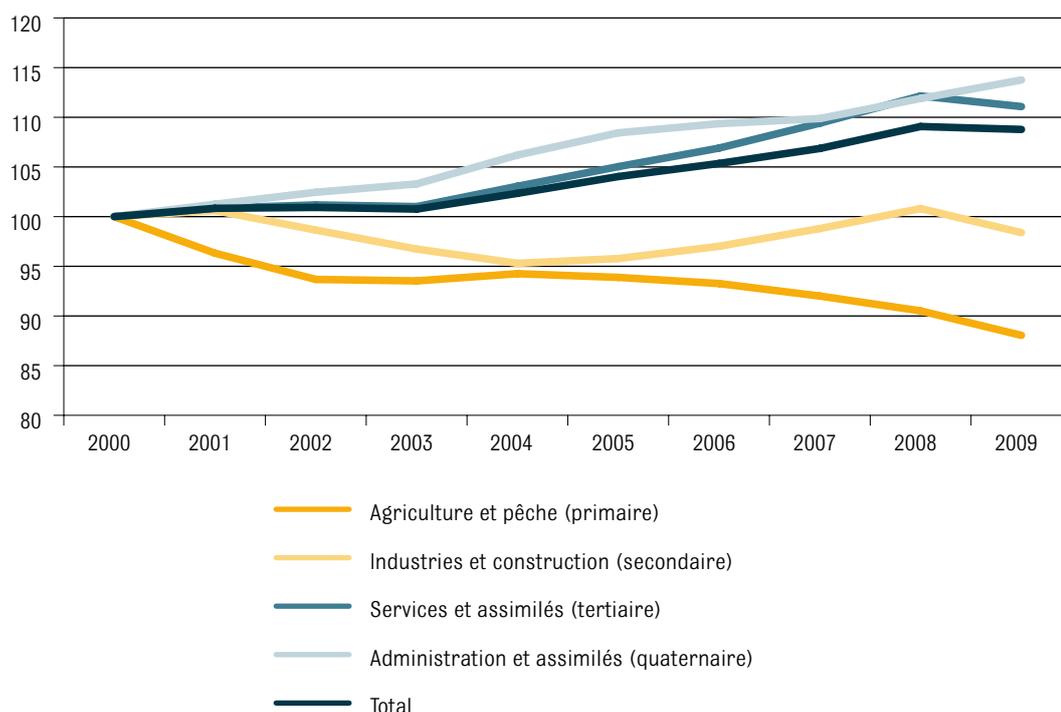
L'industrie manufacturière wallonne est-elle en péril ? En dix ans, l'emploi y a reculé de 7 %, soit une perte de plus 10 000 postes. Ce constat est toutefois à nuancer car certaines branches d'activités restent pourvoyeuses d'emplois et se développent. De plus, l'ampleur de la diminution est probablement surestimée étant donné le phénomène d'évolution vers une économie de service (tertiarisation) et la croissance de la productivité.

UNE SOCIÉTÉ DE SERVICES

En dix ans, l'emploi total (salarié et indépendant) a augmenté de 8,8 % en Wallonie contre 8,6 % en Flandre et 5,1 % à Bruxelles⁴⁷. On observe néanmoins un léger recul de l'emploi entre 2008 et 2009, traduisant l'impact de la crise économique sur le marché de l'emploi (-0,3 % en Wallonie, -0,4 % pour la Belgique).

Évolution du nombre de postes de travail salarié selon les secteurs d'activités en Wallonie (2000 = base 100)

Source : ICN, comptes régionaux 2000-2009, calcul le Forem)



Autrefois terre d'industries, la Wallonie d'aujourd'hui est devenue une société de services. En effet, la progression de l'emploi, portée par les secteurs des services et assimilés⁴⁸ (+ 11,1 %) ainsi que par ceux des administrations et assimilés⁴⁹ (+ 13,8 %), confirme la tertiarisation de l'économie. À l'opposé, les secteurs des industries de production du secondaire⁵⁰ ainsi que celui de l'agriculture et de la pêche sont en reculs (respectivement - 1,6 % et - 11,9 %). Mais qu'en est-il exactement de la situation de l'emploi au sein des industries manufacturières de la région ?

47 Selon les données de l'ICN, l'Institut des comptes nationaux, données régionales sur l'emploi intérieur. Les résultats pour l'année 2009 sont à cette date encore provisoires et doivent donc être interprétés avec toute la prudence nécessaire.

48 Le secteur des services et assimilés (tertiaire) comprend le commerce et la réparation automobile, l'Horeca, les transports, les activités financières et l'immobilier, la location et les services aux entreprises.

49 Le secteur des administrations et assimilés (quaternaire) est composé de l'administration publique, de l'éducation, de la santé et de l'action sociale ainsi que des services collectifs, sociaux et personnels.

50 Le secteur des industries de production (secondaire) regroupe les industries extractives, les industries manufacturières, la production et la distribution d'électricité, de gaz et d'eau ainsi que la construction.

L'INDUSTRIE D'HIER ET DE DEMAIN

En Belgique, sur dix années, l'industrie manufacturière⁵¹ a perdu un peu moins de 100 000 emplois, soit une diminution de 15 %. En Wallonie, cela concerne 10 000 emplois (- 7 %). L'ampleur de ce recul a été toutefois moindre que sur l'ensemble du pays. En 2009, un quart de l'emploi industriel est wallon tandis que la Flandre en représente 70 % et la région de Bruxelles-Capitale, 5 %.

Évolution du nombre d'emploi (salarié et indépendant) dans l'industrie manufacturière selon les régions						
	2000		2009		Évolution 2000-2009 (en v.a.)	Évolution 2000-2009 (en %)
	En valeurs absolues	Part du total	En valeurs absolues	Part du total		
Bruxelles-Capitale	45 108	7 %	29 893	5 %	- 15 215	- 34 %
Flandre	465 501	70 %	393 779	70 %	- 71 722	- 15 %
Wallonie	151 343	23 %	141 267	25 %	- 10 076	- 7 %
Belgique	661 952	100 %	564 939	100 %	- 97 013	- 15 %

Source: Données ICN - Comptes régionaux 2000 - 2009, calculs le Forem

Cette diminution de l'emploi dans l'industrie est cependant à nuancer puisque toutes les branches d'activités ne connaissent pas la même évolution. En effet, certaines branches créent de l'emploi. C'est le cas des industries chimiques qui enregistrent 3 691 emplois supplémentaires (+ 21 %) et, dans une moindre mesure dans le secteur du bois (+ 319 emplois, + 7 %).

L'industrie alimentaire se démarque également puisqu'elle a connu un quasi statut-quo durant cette période (- 36 emplois, - 0,2 %). Les industries alimentaire et chimique sont deux des pôles de compétitivité retenus dans le Plan Marshall comme étant des secteurs clés pour l'activité wallonne.

A contrario, d'autres branches d'activités ont connu de fortes diminutions de l'emploi sur ces dix dernières années. Le textile a perdu 2 843 emplois, soit une diminution de 47 %, l'industrie du papier et du carton où le recul concerne 1 734 emplois (- 15 %), l'industrie du caoutchouc et des plastiques avec 1 279 emplois en moins (- 22 %), la fabrication d'autres produits minéraux non métalliques (- 2 473 emplois, soit - 17 %), la métallurgie et le travail des métaux où la diminution est de 5 % (1 672 emplois perdus) ainsi que la fabrication d'équipements électriques, électroniques et optiques avec une diminution de 1 722 emplois (- 14 %).

⁵¹ Selon la nomenclature Nace-Bel 2003, l'industrie manufacturière est composée des codes DA à DN.

Évolution de l'emploi wallon dans les différentes branches de l'industrie								
	2000	2004	2008	2009	Part du total 2009	Évolution 2000-2009 (en v a)	Évolution 2000-2009 (en %)	Évolution 2008-2009 (en %)
DA - Industries agricoles et alimentaires	22 993	23 470	23 198	22 957	16 %	- 36	- 0,2 %	- 1 %
DB - Industrie textile et habillement	6 076	4 450	3 395	3 233	2 %	- 2 843	- 46,8 %	- 5 %
DC - Industrie du cuir et de la chaussure	223	230	217	217	0 %	- 6	- 2,7 %	0 %
DD - Travail du bois et fabrication d'articles en bois	4 433	4 465	4 926	4 752	3 %	319	7,2 %	- 4 %
DE - Industrie du papier et du carton; édition et imprimerie	11 201	10 281	9 930	9 467	7 %	- 1 734	- 15,5 %	- 5 %
DF - Cokéfaction, raffinage, industries nucléaires	457	494	466	518	0 %	61	13,3 %	11 %
DG - Industrie chimique	17 707	19 208	21 850	21 398	15 %	3 691	20,8 %	- 2 %
DH - Industrie du caoutchouc et des plastiques	5 916	4 920	4 721	4 637	3 %	- 1 279	- 21,6 %	- 2 %
DI - Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	14 536	13 847	12 760	12 063	9 %	- 2 473	- 17,0 %	- 5 %
DJ - Métallurgie et travail des métaux	31 242	29 467	31 381	29 570	21 %	- 1 672	- 5,4 %	- 6 %
DK - Fabrication de machines et équipements	13 607	12 999	13 913	12 658	9 %	- 949	- 7,0 %	- 9 %
DL - Fabrication d'équipements électriques et électroniques	12 456	10 482	10 959	10 734	8 %	- 1 722	- 13,8 %	- 2 %
DM - Fabrication de matériel de transport	5 896	5 473	5 114	5 030	4 %	- 866	- 14,7 %	- 2 %
DN - Autres industries manufacturières	4 600	4 220	4 167	4 033	3 %	- 567	- 12,3 %	- 3 %
Total	151 343	144 006	146 997	141 267	100 %	- 10 076	- 6,7 %	- 4 %

Source: Données ICN - Comptes régionaux 2000 - 2009, calculs le Forem

Malgré la diminution de l'emploi, l'industrie manufacturière wallonne reste créatrice de valeur ajoutée et continue à investir. Entre 2000 et 2009, la valeur ajoutée dans l'industrie n'a cessé de croître, excepté entre 2008 et 2009 où elle diminue de 10 % suite à la crise économique.

En 2009, la valeur ajoutée de l'industrie est de 10 452,3 millions d'euros en 2009, soit + 10 % par rapport à 2000. C'est dans le secteur des services et assimilés que la croissance et le volume de la valeur ajoutée ont été les plus importants : + 40 % entre 2000 et 2009, soit 32 030 millions d'euros en 2009.

Valeur ajoutée brute (en millions d'euros) selon les secteurs en Wallonie pour l'année 2008		
	Valeur	Part dans le total
Agriculture et pêche	608,0	1 %
Industrie	11 616,2	16 %
Extraction, Construction et électricité	6 453,6	9 %
Services et assimilés	32 974,7	45 %
Administration et assimilés	21 167,5	29 %
Total	72 820,0	100 %

Source: Données ICN - Comptes régionaux 2000 - 2009, calculs le Forem

Au niveau des branches d'activités, un peu plus d'un quart de la valeur ajoutée provient de l'industrie chimique (28 %), 17 % de la métallurgie et du travail des métaux et 13 % de l'industrie alimentaire. Sur les dix dernières années, ce sont les branches d'activités de la chimie, de la cokéfaction (pour un faible volume) ainsi que du bois et de l'alimentaire qui ont connu les plus belles croissances de leur valeur ajoutée (respectivement + 51 %, + 38 %, + 22 % et + 19 %). Entre 2008 et 2009, la majorité des branches d'activités ont vu leur valeur ajoutée diminuer.

Quant aux investissements⁵², l'industrie wallonne a investi en 2008 pour un montant de 2 633,8 millions d'euros, soit 39 % de plus qu'en 1999. Comme pour la valeur ajoutée, ce sont les branches d'activités de la chimie, de la métallurgie et l'industrie alimentaire qui se démarquent puisqu'elles représentent près de 60 % de la totalité des investissements de l'industrie wallonne.

TERTIARISATION DE L'ÉCONOMIE, MONDIALISATION ET INNOVATION⁵³

L'analyse des données sur l'emploi dans l'industrie manufacturière wallonne montre bien une tendance globale à la baisse. Néanmoins, cette diminution n'est sans doute pas aussi marquée que ce que laisse paraître les chiffres. En effet, une partie de l'emploi, autrefois comptabilisé sous les industries, est maintenant repris dans le secteur des services aux entreprises. Le développement du travail intérimaire ainsi que l'externalisation croissante de certains services tels que la maintenance, l'informatique, la comptabilité, le transport, le nettoyage, ... reflètent ainsi tout autant une nouvelle organisation du travail que le déclin de l'industrie. Une étude, réalisée par le service de l'analyse du marché de l'emploi et de la formation du Forem⁵⁴, montre que dans l'industrie alimentaire, l'intérim est le dispositif numéro 1 de gestion des ressources humaines. En moyenne, 10 à 15 % du personnel est employé sous ce statut. L'intérim sert de période de test à l'égard du candidat recruté, il permet de gérer la saisonnalité du travail, de jouer un rôle tampon pour gérer les fluctuations de production et est également une solution au problème des absences. Or, les emplois intérimaires sont, dans les données analysées ci-dessus, comptabilisées dans le secteur des services et assimilés et pas dans l'industrie.

Les secteurs industriels sont des secteurs principalement tournés vers les exportations et donc fortement dépendants de la conjoncture internationale. Un nombre croissant d'entreprises de ces branches d'activités appartiennent à de grands groupes mondiaux et les décisions stratégiques sont souvent prises en dehors de la Belgique. Entre 2008 et 2009, période de crise économique et financière mondiale, l'emploi pour l'ensemble des industries a diminué, quelle que soit la branche d'activités.

52 Sources : ICN – Comptes régionaux 1999 – 2008, calculs le Forem

53 « 20 ans d'évolution de l'emploi et des secteurs d'activités en Wallonie », le Forem. Pour plus d'informations, voir <http://www.leforem.be/endirect/chiffres-et-analyses/publications-et-commentaires/secteurs-d-activites-et-metiers.html>

54 « La gestion des ressources humaines dans le secteur de l'industrie alimentaire en Région wallonne », le Forem. Pour plus d'informations, voir <http://www.leforem.be/endirect/chiffres-et-analyses/publications-et-commentaires/secteurs-d-activites-et-metiers.html>

Le monde est devenu un grand village où la concurrence est rude. De plus, des normes, législations et contraintes dictées au niveau national, européen ou mondial influencent les processus et les coûts de production. Citons à titre d'exemple le protocole de Kyoto qui contraint les pays à réduire leur émission de gaz à effet de serre. L'ensemble des branches d'activités de l'industrie sont directement concernées par cette législation que ce soit en tant que producteur de biens respectueux de l'environnement ou en tant que producteur de CO₂.

Pour se démarquer face à des milliers de concurrents potentiels, pouvant rivaliser tant au niveau des coûts salariaux qu'au niveau d'une fiscalité parfois plus avantageuse que dans notre pays, la plus-value est à chercher au niveau de la qualité, de l'innovation apportées aux produits ainsi qu'à la technologie. La Wallonie a d'ailleurs misé sur divers pôles de compétitivité afin de permettre aux entreprises, notamment via la recherche et le développement et via une main-d'œuvre qualifiée, de diversifier et d'exceller dans les services et productions proposés. Cinq secteurs ont été retenus : le transport et la logistique, l'ingénierie mécanique, les sciences du vivant, l'agro-alimentaire et l'aéronautique-spatial⁵⁵. Dans le cadre du Plan Marshall 2.vert, le Gouvernement wallon a par ailleurs créé un 6^{ème} pôle de compétitivité dédié aux technologies environnementales afin de renforcer la compétitivité régionale dans ce domaine.

55 Pour plus d'informations : <http://www.polesdecompetitivite.eu/>

LE DÉVELOPPEMENT DURABLE VA CHANGER LES MÉTIERS

Certains affirment que le développement durable va permettre de créer des dizaines de milliers d'emplois en Belgique ! D'autres pensent que les emplois créés resteront limités et se feront souvent au détriment d'autres emplois qui disparaîtront. Face à ces deux points de vue, à quelle croissance de l'emploi doit-on s'attendre en matière de développement durable ?

Une chose est sûre : le principe de développement durable a été adopté au niveau européen et, par conséquent, par tous les États membres de l'Union européenne. À charge pour eux d'en appliquer les concepts, d'y puiser les ressources nécessaires au développement d'une économie rencontrant les objectifs économiques, sociaux et écologiques et d'en faire le moteur essentiel à la relance économique.

UNE RÉALITÉ COMPLEXE : DES EMPLOIS « VERTS » AUX NUANCES DE « VERT »

Il n'y a pas aujourd'hui de définition convenue sur les emplois verts. Plusieurs concepts différents sont utilisés : stricts (les éco-industries) ou plus larges, en qualifiant de « vert » tout emploi qui contribue à un changement vers un mode de production durable ou plus efficient énergétiquement parlant.

Une compétence « verte » serait ainsi une combinaison, une intégration de savoirs, de savoir-faire et de savoir-être permettant de réaliser des activités professionnelles, visant à augmenter l'efficacité dans l'utilisation des ressources, l'efficacité énergétique ou à réduire les impacts environnementaux de l'activité. L'idéal étant de pouvoir rencontrer conjointement plusieurs de ces objectifs⁵⁶. À terme, ces compétences « vertes » permettraient l'anticipation des impacts environnementaux et une utilisation rationnelle des ressources dans les différents domaines de l'activité professionnelle depuis la conception jusqu'à la maintenance des biens ou des services.

Pour répondre aux exigences accrues du climat, ces compétences peuvent être directes, indirectes, induites ou toucher de nombreux emplois existants. L'évolution vers une économie verte signifie une reconversion en profondeur de l'économie, un changement de mode de production et de consommation pour les rendre moins énergivores, plus respectueux de l'environnement. Dans bon nombre d'emplois existants, le souci de « durabilité » ou d'efficacité énergétique devient une partie de l'activité, ces emplois apparaissent « teintés de vert ».

PRODUIRE ET CONSOMMER DE MANIÈRE DURABLE, NE SERAIT PAS SYNONYME DE CRÉATION MASSIVE D'EMPLOIS

Produire et consommer de manière durable n'est pour autant pas synonyme de création massive d'emplois, du moins pas automatiquement, ni dans les proportions souvent annoncées et selon l'état actuel des conditions convenues. De plus, la création d'emplois « verts » apparaît moins vue comme moyen de faire baisser le taux de chômage que comme une résultante de l'application de certaines mesures en matière de développement durable ou d'efficacité énergétique.

Deux aspects sont ici à considérer : d'une part, la potentialité du développement durable à créer de nouveaux métiers et, d'autre part, l'impact qu'il peut avoir sur l'emploi existant.

Le « verdissement de l'économie » ne devrait pas, à court et moyen termes, créer un grand nombre de nouveaux métiers. Ceux-ci concerneront principalement des profils qualifiés tels que ceux liés à la conception et à l'ingénierie de projets, au suivi de ceux-ci, à la consultance et à l'audit (conseiller en énergie, éco-conseiller, gestionnaire énergétique, etc.).

⁵⁶ Élément de définition repris lors d'une table ronde relative à la construction « verte » dans le cadre des alliances emploi-environnement.

Par contre, la quasi-totalité des emplois pourrait être touchée par le concept « vert ». Dans un premier temps, des métiers parmi les plus qualifiés seront concernés par les nouvelles technologies mises et à mettre en place, des métiers tels que ceux d'ingénieur, d'architecte, du domaine scientifique en général. Par la suite, des métiers moins qualifiés devraient tirer leur épingle du jeu. Déjà aujourd'hui, des ouvriers de terrain mettent en œuvre des techniques nouvelles dont le but est de poursuivre les objectifs fixés en matière de développement durable (panneaux solaires, isolation des bâtiments, installation de nouveaux moyens de production de chaleur, etc.).

D'autre part, si le verdissement de l'économie est un moyen « nouveau » de produire et de consommer, il ne crée pas pour autant des besoins nouveaux. Ainsi, d'une manière générale, son impact sur l'emploi découlera plus d'une augmentation de la demande de prestations de type durable ou de recherche d'efficacité énergétique que de la prise en compte du concept « vert » lui-même. En d'autres termes, le développement durable est « seulement » un moyen plus propre de répondre à ceux existants. Par exemple, si l'on produit de plus en plus d'énergie verte, on installera, par exemple, de plus en plus de panneaux photovoltaïques. Cela induira un volume de travail supérieur mais n'augmentera pas la consommation d'énergie du consommateur. Souvent même, la création d'emplois durables se ferait à terme au détriment d'autres emplois existants. À titre d'exemple, si l'on recycle davantage le verre, la production de verre de 1^{ère} génération diminuera. De même, l'énergie produite de manière « verte » se fera aux dépens de celle produite au moyen d'énergie fossile ou nucléaire, les besoins des consommateurs n'ayant pas, toutes choses restant inchangées par ailleurs, augmenté avec l'apparition de moyens de production durable. Les quotas de production de CO₂ représentent d'autres interrogations quant à l'effet sur l'économie actuelle.

POURTANT DES RÉELLES OPPORTUNITÉS EXISTENT

Certains secteurs d'activité cités dans le Grenelle de l'environnement en France présentent de belles estimations de croissance des emplois verts d'ici 2020 : le bâtiment, les éco-industries comprenant aussi le recyclage et les énergies renouvelables. Les bâtiments basse énergie, la rénovation énergétique des bâtiments, les exigences de performances énergétiques créeront des emplois verts. De même, une forte croissance de ceux-ci dans les énergies renouvelables est attendue d'ici 2020, ce secteur étant tiré vers le haut par le photovoltaïque et les pompes à chaleur. À côté de ces secteurs, une croissance verte est également attendue dans bon nombre d'autres secteurs comme dans ceux des transports et de l'automobile, de l'agriculture et des forêts, de la biodiversité et des services écologiques.

L'Allemagne de son côté a déjà développé fortement les énergies renouvelables (solaire, éolien, etc.), bien avant la crise et les autres pays. D'après un expert, les énergies renouvelables couvrent déjà 15 % des besoins électriques du pays et procurent de nombreux emplois notamment dans le photovoltaïque. L'Allemagne, leader mondial dans ce secteur, compte déjà aujourd'hui près de 235 000 emplois et espère atteindre les 400 000 à 500 000 d'ici 2020. D'après les chiffres officiels, un quart des investissements en Allemagne concerne, directement ou non, la protection de l'environnement. Le bâtiment a beaucoup misé sur l'habitat « green-tech » avec la pleine expansion des maisons passives et avec même la perspective d'avoir bientôt des maisons « énergie plus » dont les panneaux solaires pourraient permettre de dégager suffisamment d'énergie pour alimenter une voiture électrique.

En Belgique, en 10 ans, l'emploi dans l'industrie de l'environnement a progressé de 40 %. Edora⁵⁷ avance un potentiel de 15 000 emplois supplémentaires dans les énergies renouvelables d'ici 2020 rien que pour la Wallonie. La construction et la recherche d'efficacité énergétique présente un gros potentiel de développement d'emplois verts.

La première alliance emploi-environnement prévue dans le Plan Marshall 2.vert en Wallonie concerne le **secteur de la construction**, secteur où plus de 100 000 logements doivent être construits dans les prochaines années en respectant les nouvelles normes et où 100 000 logements publics seraient à rénover. Reprenant une conclusion du groupe de travail « construction », le PEB (Performance Énergétique des Bâtiments), la labellisation et la normalisation du cahier des charges vont avoir un impact sur de grands champs d'activité : l'isolation, les fermetures menuisées, les techniques spéciales (chauffage, électricité, etc.) et les nouvelles constructions. De nombreuses compétences vertes seront demandées par les employeurs comme en matière d'éco-matériaux, de PEB, et d'isolation.

57 EDORA est la Fédération de l'Énergie d'Origine Renouvelable et Alternative : <http://www.edora.be>

Selon plusieurs études, l'amélioration de l'efficacité énergétique et le développement des énergies renouvelables sont les principaux facteurs influençant le nombre d'emplois verts. Il existe également un important potentiel dans la construction : le remplacement des anciennes chaudières, la rénovation thermique des logements, le remplacement par du double vitrage de tout vitrage simple en Belgique.

Le recyclage sous toutes ses formes est générateur d'emplois verts. En Belgique, le recyclage, bien que déjà bien ancré dans nos habitudes, peut encore être développé : collecte et recyclage plus étendus des papiers et cartons, recyclage des métaux, extension des tris des déchets ménagers, réparation, relooking et nouvelles vies d'objets divers. La récupération est un secteur à forte utilisation de main-d'œuvre : des milliers de personnes peu qualifiées peuvent encore être réinsérées dans ce secteur.

IMPACT GÉNÉRAL DU DÉVELOPPEMENT « VERT »

La prise de conscience de la non pérennité de nos modes de fonctionnement (consommation et production) a de plus en plus un impact majeur sur nos systèmes de vie et sur la qualité de nos besoins. Le développement durable a un champ d'application tellement large et transversal qu'il s'impose à pratiquement tous les niveaux dans tous les domaines d'activité, de l'agriculture au bâtiment, du transport aux services.

Un des secteurs le plus médiatisé est celui de la **production d'énergie renouvelable**, que ce soit le montage, l'entretien ou la surveillance des nouveaux systèmes de production. Il ne faut toutefois pas négliger le lien très étroit qui existe entre l'adoption de moyens de production énergétique durable et l'octroi de certaines primes ou subventions par l'État et/ou les régions. En effet, celles-ci soutiennent la démarche durable de manière très forte et « dopent » en quelque sorte la demande. Tant que ces incitants existeront, ils assureront la demande ; à moyen terme, le secteur trouvera un rythme de croisière qui ne générera plus de nouveaux emplois.

Le secteur du **recyclage** des déchets tient également une place importante dans ce développement. Initié voilà plus de 20 ans, le recyclage est effectué, pour les particuliers, via des sites de collecte centralisés. Le fonctionnement de ces parcs dédiés au recyclage a eu un impact notable sur l'emploi puisqu'il a permis la mise à l'emploi et la réinsertion de milliers de personnes, souvent de faible qualification. L'augmentation du nombre de sites de recyclage pourrait permettre une augmentation de l'emploi dans ce secteur. Cependant, il faut bien reconnaître que la majorité des villes disposent déjà de telles infrastructures. À moins de développer la proximité de ces parcs, l'augmentation de l'emploi n'est pas à l'ordre du jour. Les demandes de main-d'œuvre actuelles tendent donc à pallier les fins de contrats ordinaires. Par contre, le développement du recyclage au niveau des entreprises pourrait encore générer certains emplois.

Ces deux secteurs ne sont donnés qu'à titre d'exemple, tous les secteurs étant concernés, à des degrés divers, par le développement durable.

C'est pourquoi les prochaines alliances emploi-environnement sont d'ores et déjà à l'étude en Wallonie. En effet, plusieurs autres secteurs sont aussi concernés par ces nouvelles tendances : **l'industrie technologique, les garages, l'automobile, les technologies de l'information et de la communication (TIC), le transport et la logistique en liaison avec le secteur de la distribution, etc.**

VERS UNE NOUVELLE TRANSFORMATION ÉCONOMIQUE SEMBLABLE À CELLE CRÉÉE PAR L'AVÈNEMENT DES TIC ?

Selon l'OCDE⁵⁸, « la décarbonisation » de l'économie aura un impact plus complexe que la création pure et simple d'emplois verts. Le comptage, la prévision des emplois verts est d'autant plus difficile à réaliser qu'il n'existe pas une définition mais plusieurs et que le verdissage de l'économie peut prendre divers aspects : emplois teintés de vert, création d'emplois mais aussi destruction d'autres emplois. L'élaboration d'indicateurs pour le suivi des développements de l'emploi vert doit être encore affinée.

⁵⁸ Organisation de coopération et de développement économiques

Suivant la définition de l’OIT⁵⁹, l’ensemble de l’économie va être impacté par cet objectif environnemental. Certains secteurs sont toutefois plus concernés que d’autres ; la croissance, le développement d’emplois verts ou teintés de vert y est plus perceptible.

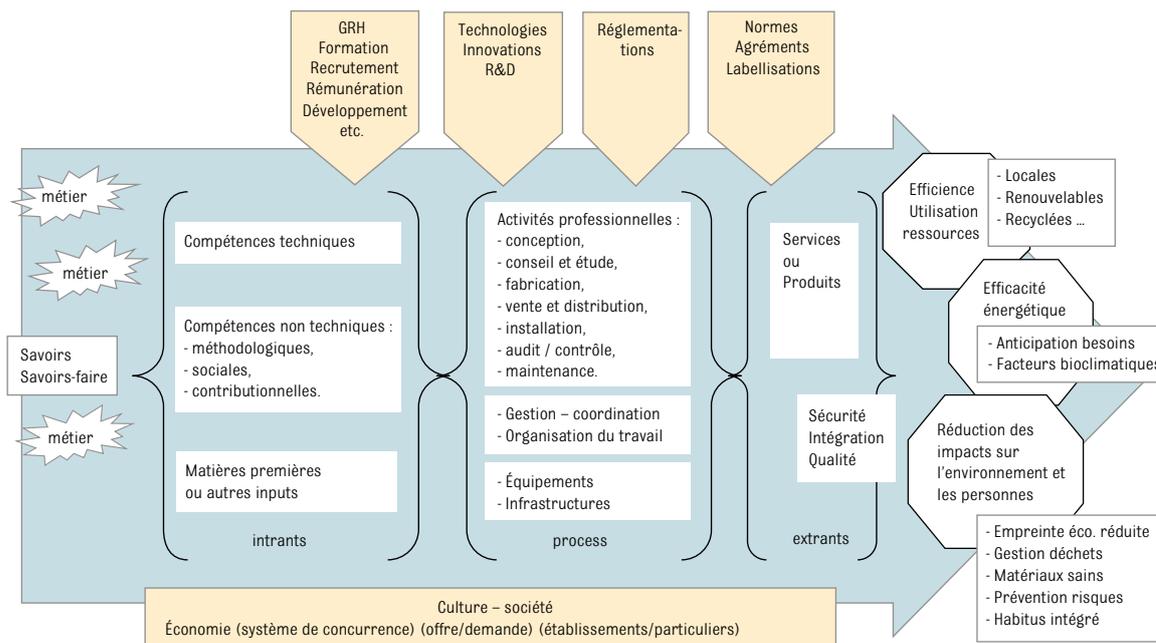
Peu de nouveaux métiers se créent, les opérateurs ont davantage besoin de connaissances et compétences additionnelles vertes, de savoir-faire et savoir-être pour améliorer celles existantes. Ces compétences concernent tant l’utilisation de nouveaux matériaux, que de nouvelles techniques et matières à mettre en œuvre, d’évolution de contexte de travail. Ces compétences visent à augmenter l’efficacité dans l’utilisation des ressources, l’efficacité énergétique et la réduction des impacts environnementaux de l’activité.

L’industrie de l’environnement présente principalement des exigences de profils fort qualifiés. Cette plus grande exigence différencie ce secteur d’autres, comme le traitement des déchets, qui nécessite plus une main-d’œuvre peu qualifiée.

C’est en apportant aux acteurs du marché les formations utiles pour développer les compétences vertes, que les opérateurs de formation, parmi lesquels le Forem, favorisent le développement de l’économie verte, des emplois verts.

L’anticipation des besoins en compétences dépend d’un système complexe de plusieurs facteurs d’influence et de leurs interactions

Source : le Forem



ET AU NIVEAU DES FORMATIONS ?

Quelle que soit l’ampleur de la création nette d’emplois qu’elle impliquera, la croissance verte ne va pas induire beaucoup de nouveaux métiers. Elle va par contre contribuer à faire évoluer les emplois existants. Ceci dit, tout comme pour l’impact du développement durable sur la création d’emploi, il est difficile de cerner avec précision, tant quantitativement que qualitativement, les demandes de compétences futures. Néanmoins, dans les faits, on constate que, pour un profil demandé, l’impact du développement durable implique une compétence « verte » supplémentaire, c’est-à-dire qui est requise en complément des compétences traditionnellement demandées. Ici, notamment au niveau de l’anticipation des besoins, mais aussi dans la mise en place de formations, dont le montage de partenariat, les services publics pour l’emploi ont un rôle primordial à jouer.

59 Organisation internationale du travail

Pour ce qui est de l'enseignement supérieur (Bac - Master), les cursus proposent déjà certaines options en matière de développement durable (biotechnologie, conseiller en environnement, etc.).

De même, les formations de techniciens et ouvriers du bâtiment tiennent compte depuis longtemps de la problématique du développement durable, notamment en matière d'efficacité énergétique des bâtiments. Il faut toutefois rappeler que les filières d'enseignement technique, que ce soit au niveau secondaire ou supérieur, ne sont pas les plus fréquentées. La « coloration » verte de celles-ci, associée à une communication judicieuse et plus visible, pourrait susciter l'intérêt des jeunes.

Au-delà des compétences acquises durant les études ou la pratique professionnelle, les demandeurs d'emploi et les travailleurs peuvent trouver auprès d'organismes comme le Forem, l'IFAPME, les OISP, les EFT, les secteurs-mêmes, des programmes de formations adaptés au développement durable visant la réorientation, le recyclage ou le perfectionnement.

Enfin, quel que soit le niveau de compétence verte acquis, la formation continuée revêt un caractère des plus importants tant il peut permettre aux travailleurs de s'adapter en continu à une technologie sans cesse en mouvement.

Et pourtant, malgré la diversité des opportunités de formation, selon diverses études (Dyser, Pollet, Edora, les travaux du groupe de travail « formation verte » de l'alliance emploi-environnement, Greenwin), un entrepreneur belge sur deux, à la recherche de travailleurs formés dans les techniques de développement durable, éprouve – déjà – des difficultés à satisfaire sa demande. Ce constat vient renforcer un peu plus celui fait, d'une manière générale, depuis plusieurs années, en matière de main-d'œuvre technique.

En conclusion, chaque type de formation, d'autant plus si elle est « verte », est une opportunité à saisir pour (ré)intégrer le monde du travail. Nous pouvons d'ailleurs compter sur des dispositifs importants, notamment le Plan Marshall 2.vert, qui consacre pas moins de 330 millions d'euros à la formation.

LES SERVICES AUX PERSONNES OFFRENT DES MÉTIERS FACILEMENT ACCESSIBLES

Les métiers de l'aide sont souvent perçus comme des métiers pouvant être exercés par tout le monde sans formation particulière. Nettoyer, jardiner, entretenir une maison, s'occuper d'enfants, garder un malade apparaissent comme des tâches réalisables par tout un chacun, particulièrement les femmes. Mais est-ce si facile ? Le développement actuel de ces activités (et leur reconnaissance) en tant que secteur économique n'indique-t-il pas qu'il s'agit là de « vrais métiers » requérant qualifications et compétences ?

Au sein du secteur des services, on distingue traditionnellement ceux destinés aux entreprises et ceux destinés aux personnes. Parmi ces derniers, se distinguent plus particulièrement les activités d'aide et de prise en charge, souvent liées aux activités de santé et menées en grande partie par des entreprises relevant de la sphère non marchande. Par ailleurs, dans le cadre des politiques visant à accroître l'insertion sur le marché du travail de publics fragilisés en termes de profils (compétences, âges, ...), les dispositifs mis en œuvre ont également permis le développement de secteurs d'activités jusque là limités à la sphère privée (nettoyage chez le particulier, petits travaux, jardinage, ...). S'ils ne relèvent pas à proprement parler de l'aide apportée à un public en difficulté, ces services sont néanmoins prestés au domicile des personnes et généralement assimilés aux métiers de l'aide.

En raison des besoins grandissant en matière de prise en charge, d'aide et de soutien et des politiques de financement public menées en leur faveur, les secteurs d'activité des services aux personnes ainsi définis ont connu une évolution importante ces dernières années ; évolution qui devrait se poursuivre.

Ces services aux personnes occupent des travailleurs dont l'activité est liée à la prise en charge de publics particuliers et à l'assistance des personnes dans leurs tâches quotidiennes. Cela concerne des services au sein d'institutions (crèches, écoles, centres d'hébergement de jour), des services au sein des familles (garde d'enfant, soutien scolaire), des services de la vie quotidienne (ménage, jardinage, bricolage) ou des services aux personnes dépendantes (aide à la mobilité). On y retrouve ainsi les métiers de puériculteur, d'assistant maternel, d'accueillant d'enfant, d'aide-ménager, d'aide-familial, d'aide-senior, d'aide-soignant et autres employés toutes mains.

L'idée que ces métiers puissent être exercés sans aucune compétence est en grande partie fautive. Il est évident que certains de ces métiers requièrent des qualifications et compétences. Certains ne peuvent d'ailleurs être exercés qu'en possession d'un diplôme et d'autorisations spécifiques ; tels les métiers d'aide-soignant et d'aide-familial. Dès lors, deux groupes de métiers se distinguent : les métiers nécessitant un titre de qualification (aide-familial, puériculteur, assistant maternel, aide-soignant et accueillante d'enfant) et les métiers sans qualification exigée (et à ce titre souvent considérés comme plus facilement accessibles) mais où l'expérience joue un rôle prépondérant dans le processus de recrutement.

Ces emplois ne sont toutefois pas aussi « ouverts » que ce qui est généralement pensé. Une analyse des offres de recrutement gérées par le Forem pour la Wallonie sur l'ensemble de l'année 2009 indique ainsi que moins d'un quart des offres pour chacun de ces métiers peut être considéré comme totalement accessible⁶⁰. L'accessibilité d'un métier est définie sur base des critères de recrutement connus que sont le niveau d'étude, l'expérience, le permis de conduire, les connaissances linguistiques et les certifications (brevets) requises.

⁶⁰ La caractérisation des propositions de recrutement en termes d'accessibilité est faite à travers les indications existantes sur les propositions de recrutement reprises dans la base de données du Forem. L'accessibilité d'une proposition de recrutement est définie ici selon cinq critères :

- le niveau d'études qui ne dépasse pas le niveau « secondaire inférieur » ;
- les connaissances linguistiques requises se limitent au français ;
- l'absence de brevets et autres certifications requises ;
- l'absence d'exigence en matière d'expérience professionnelle ;
- l'absence d'exigence concernant la détention d'un permis de conduire (autre qu'éventuellement un permis A - cyclomoteur ou motocyclette).

Métier	Proportion de propositions de recrutement accessibles
Employé de ménage à domicile	20 %
Employé toutes mains (chez un particulier)	18 %
Aide-ménager	17 %
Aide-familial	0 %
Personne de compagnie	50 %
Agent accompagnateur de déplacements	15 %
Puériculteur	0 %
Accueillant d'enfant	8 %
Assistant aux instituteurs en maternelle ou primaires	0 %
Ouvrier d'entretien du bâtiment	20 %
Aide-soignant	0 %
Jardinier	23 %

Source et calculs : le Forem, 2009

Outre les exigences liées au diplôme ou à l'expérience, un troisième critère tend à être particulièrement exclu pour certains métiers : la nécessité du permis de conduire. C'est ainsi que le métier d'aide-ménager, métier de l'aide le plus connu (notamment au travers du dispositif « titre-service ») n'est accessible sans condition que dans 17 % des cas ; de l'expérience ou un permis de conduire étant requis six fois sur dix.

Métier	Poids des critères de recrutement					Nbre de propositions de recrutement analysées
	Etudes	Expérience	Permis de conduire	Langues	Brevet	
Employé de ménage à domicile	0 %	66 %	23 %	0 %	0 %	70
Employé toutes mains (chez un particulier)	0 %	55 %	64 %	0 %	0 %	11
Aide-ménager	3 %	58 %	61 %	1 %	0 %	4 202
Aide-familial	100 %	20 %	78 %	0 %	3 %	361
Personne de compagnie	0 %	50 %	50 %	0 %	0 %	2
Agent accompagnateur de déplacements	11 %	26 %	78 %	4 %	0 %	27
Puériculteur	100 %	19 %	29 %	1 %	1 %	377
Accueillant d'enfant	88 %	13 %	3 %	0 %	0 %	525
Assistant aux instituteurs en maternelle ou primaires	100 %	20 %	12 %	0 %	0 %	97
Ouvrier d'entretien du bâtiment	15 %	47 %	56 %	3 %	0 %	420
Aide-soignant	100 %	26 %	23 %	1 %	3 %	1 147
Jardinier	35 %	54 %	57 %	3 %	0 %	465

Source et calculs : le Forem, 2009

Et bien que ces emplois demandent finalement, comme tant d'autres, compétences et savoir-faire, ils sont généralement des emplois à temps partiel et durée déterminée. En effet, fin juin 2010, 60 % des postes de travail dans le secteur de l'action sociale sans hébergement étaient, selon l'ONSS, prestés à temps partiel (dont 38 %

à mi-temps et 30 % à trois-quarts temps) ; ce que confirme l'analyse des offres. De manière globale, les propositions de recrutement se partagent entre contrat à durée indéterminée et déterminée avec cependant une prépondérance de contrats de courte durée.

La stabilité dans la durée des contrats ici proposés varie naturellement selon le métier. Ainsi, en 2010, pour la plupart de ces métiers des services aux personnes, la proportion de contrats à durée déterminée (y compris l'intérim) dépasse 60 % ; à l'exception du métier d'aide-ménager pour lequel plus de la moitié des contrats proposés le sont à durée indéterminée. De même, ces métiers s'exercent principalement à temps partiel ; de la moitié pour les puériculteurs et les aides-familiaux à plus de 80 % pour les aides-soignants, les aides-ménagers et les assistants en maternelle.

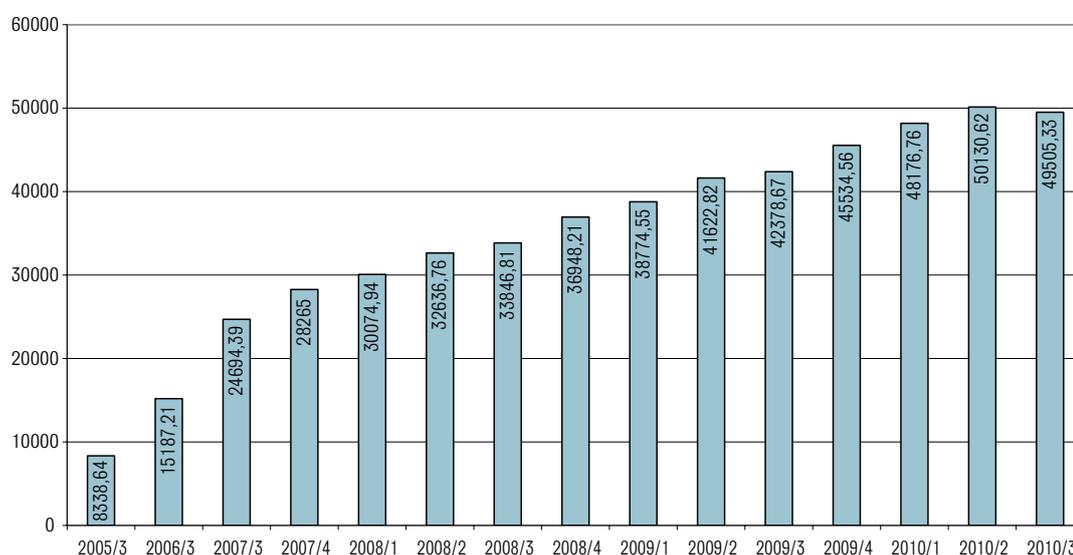
Quoi qu'il en soit, ces secteurs d'activités gagnent particulièrement une place importante au sein du marché du travail où ils constituent un des nouveaux gisements d'emplois « non délocalisables » et dans lesquels les personnes moins qualifiées à la recherche d'un travail peuvent raisonnablement espérer s'intégrer.

En effet, fin juin 2010 ; en Belgique, 129 668 postes de travail salarié étaient ainsi déclarés dans les secteurs de l'action sociale sans hébergement, auquel s'ajoute 3 228 postes dans les activités des ménages en tant qu'employeur ; soit plus de 16 000 postes supplémentaires (ou près de 11 000 équivalents temps pleins) par rapport à 2006.

À la même période, plus de 55 000 personnes travaillent dans le cadre des commissions paritaires de l'aide sociale et des soins de santé ainsi que de la commission paritaire pour les services des aides-familiaux et des aides-seniors.

De nombreux emplois ont également été créés dans le cadre du système des titres-services : 90 635 postes de travail fin juin 2010 (ou près de 50 000 etpl)⁶¹.

Titre-service déclarés auprès de l'ONSS : évolution du volume de travail (équivalents temps pleins)



Source : ONSS

En 2010, ce sont quelque 9 000 propositions de recrutement qui ont été gérées dans ces métiers par le Forem, soit quasi deux fois plus qu'en 2007 (surtout dans les métiers d'aide-ménager et d'aide-soignant).

Si les services aux personnes ont un potentiel certain de développement en termes d'emplois, celui-ci devra être soutenu par les politiques adéquates. En matière de formation, il s'agira de tenir compte des niveaux de compétences nécessaires tant techniques qu'humaines. En effet, un des points communs à tous ces métiers reste dans la majorité des cas l'importance de la relation humaine (compétence peu visible au regard des informations administratives à disposition), une relation à établir dans un contexte parfois difficile.

61 Source : ONSS.be



**IDÉES RECUES
SUR L'EMPLOI**

LES MÉTIERS NE SONT PLUS CE QU'ILS ÉTAIENT

De nos jours, l'augmentation du niveau général des compétences à détenir pour l'exercice d'un métier semble devenir la règle. Le travailleur doit posséder des connaissances techniques, être autonome mais aussi être capable de communiquer et d'utiliser l'outil informatique. On observe ainsi à une « hybridation » des compétences et les frontières entre les métiers tendent à se brouiller. L'enseignement et la formation continue sont plus que jamais primordiaux pour les travailleurs et futurs travailleurs. Cette augmentation/hybridation des compétences entraîne-t-elle des changements radicaux dans l'exercice du métier ?

DISPARITION, APPARITION OU ÉVOLUTION DES COMPÉTENCES ?

Généralement, peu de métiers deviennent complètement obsolètes, ce sont les compétences exigées qui changent et leur éventail qui souvent s'élargit. De plus en plus de compétences sont demandées au travailleur suite à l'introduction de nouvelles technologies. Ainsi, chaque fois qu'un processus de fabrication évolue ou qu'un nouveau produit est mis au point, les travailleurs doivent acquérir les nouvelles compétences spécifiques à la technologie.

LA RÉVOLUTION TECHNOLOGIQUE

Les outils informatiques ainsi qu'Internet sont aujourd'hui pleinement intégrés au sein d'une majorité de processus de travail et concernent un nombre grandissant de travailleurs. Cette intégration des NTIC (nouvelles technologies de l'information et de la communication) s'est généralisée à tous les secteurs et touche la plupart des métiers. L'informatique vient ainsi compléter la palette de savoir-faire demandée par les employeurs. Quelques exemples illustrant cette tendance :

- Les chaînes de production sont maintenant équipées de commandes numériques. Il est demandé aux travailleurs de posséder des connaissances dans l'utilisation basique d'un ordinateur afin d'être en mesure de gérer les machines assistées d'une programmation.
- Dans le domaine de la mécanique (conception et réalisation de pièces métalliques), une des évolutions les plus marquantes a été le passage des machines d'usage conventionnel vers des équipements qui combinent commande manuelle et numérique. La connaissance de base de l'usinage n'est plus suffisante pour fabriquer des pièces, il faut également maîtriser le langage de programmation.
- Actuellement, les camions sont équipés de composants informatiques embarqués comme l'aide à la conduite dans le but de détecter des anomalies, l'appel de détresse par déclenchement et la transmission automatique de messages préformatés de demande d'aide. Les chauffeurs poids lourds doivent pouvoir utiliser ces outils et respecter les procédures générées par l'adoption du système, avoir un niveau général de compréhension et d'intégration vis-à-vis du processus au sein duquel les systèmes embarqués s'intègrent.
- Depuis quelques années, la technologie a fortement modifié l'organisation du travail dans le secteur bancaire. Elle a permis l'organisation du travail en réseau, le passage du papier à l'électronique, le stockage et le partage des informations quasi en temps réel et l'apparition de nouveaux canaux de distribution (call center), pc banking, distributeurs automatiques.
- Dans le secteur de la grande distribution, les NTIC ont permis la mise en place du « self-scanning ». Les clients peuvent désormais scanner eux-mêmes leur article à l'aide d'un scanner au fur et à mesure de leurs achats pour ensuite passer à une caisse automatique pour effectuer le paiement. Le métier de caissier évolue vers du conseil à la clientèle.

LE VERDISSEMENT DE L'ÉCONOMIE

Une autre tendance lourde est l'importance grandissante de l'environnement. Le passage vers une économie à bas carbone aura des répercussions sur les activités économiques, sur le fonctionnement du marché du travail, sur l'emploi mais aussi sur les compétences et l'acquisition du savoir.

Le secteur de la construction⁶² est un des secteurs les plus concernés par ce « verdissement de l'économie ». Les changements au niveau de la PEB, de la labellisation et de la normalisation du cahier de charge vont avoir un impact sur quatre grands champs d'activités : l'isolation, la pose de fermetures menuisées, les techniques spéciales (chauffage, électricité, ventilation, etc.) et les nouvelles constructions (dont les constructions à « basse énergie », les maisons « passives » et les constructions à « énergie positive »).

Autre exemple, le développement de l'économie verte au sein du secteur des transports et de la logistique⁶³ modifiera les comportements et les compétences nécessaires à l'exercice des professions de ce secteur. Réduire les trajets à vide, augmenter la capacité de chargement, adapter les itinéraires ou modes de transport sont autant d'éléments qui influencent déjà le développement des contenus-métiers.

VERS UNE HYBRIDATION DES COMPÉTENCES

Les compétences requises pour l'exercice d'un métier évoluent et changent en fonction de l'environnement du travailleur⁶⁴. Celui-ci est amené à posséder d'avantage de connaissances et ce, dans des domaines de plus en plus larges. Le travailleur doit être polyvalent (on parle d'hybridation des compétences). Divers facteurs peuvent expliquer cette évolution : l'omniprésence des nouvelles technologies et plus particulièrement l'outil informatique, l'évolution constante des contenus des fonctions, l'exigence de flexibilité des entreprises impliquant des travailleurs de plus en plus polyvalents ainsi que les exigences croissantes de la clientèle. La maîtrise d'une ou de plusieurs langues étrangères est également recherchée.

Les entreprises dont les technologies de l'information et de la communication (TIC) sont au cœur de leur activité demandent des informaticiens ayant une connaissance du business de leurs clients (par exemple en matière industrielle, bancaire ou dans la grande distribution). Cela suppose, au minimum, une connaissance de base du fonctionnement du secteur du client, de ses métiers, de la conjoncture, etc.

Cette même logique se retrouve également dans l'industrie financière, dans le courtage et dans les fiduciaires : la seule maîtrise des techniques financières ne suffit plus, il faut également connaître la dynamique, les logiques du secteur d'activité des clients.

Enfin pour terminer, dans le commerce et la grande distribution, en plus des compétences commerciales, on demande aux vendeurs d'avoir une connaissance technique du produit : un maçon chez un marchand de matériaux, un électricien ou un plombier dans une grande surface de bricolage.

62 Chiffres et commentaires – Numéro 12 – Décembre 2010 (Focus la croissance verte de l'économie. Pour plus d'information : <http://www.leforem.be/endirect/chiffres-et-analyses/publications-et-commentaires/marche-de-l-emploi-wallon/archives.html>)

63 Chiffres et commentaires – Numéro 3 – Mars 2011 (Focus : Compétences vertes dans certains secteurs de l'économie). Pour plus d'information : <http://www.leforem.be/endirect/chiffres-et-analyses/publications-et-commentaires/marche-de-l-emploi-wallon.html>

64 « 20 ans d'évolution de l'emploi et des secteurs d'activités en Wallonie », le Forem. Pour plus d'informations, voir <http://www.leforem.be/endirect/chiffres-et-analyses/publications-et-commentaires/secteurs-d-activites-et-metiers.html>

UN JEUNE WALLON SUR TROIS EST AU CHÔMAGE !

L'emploi, est un enjeu sociétal majeur depuis près de quatre décennies. Il fait souvent la une de l'actualité sociale. Le chômage des jeunes en particulier fait de temps à autres les manchettes de la presse, et on peut lire en gros titres : « un jeune sur trois est au chômage en Wallonie... ». Il est clair que le chômage des jeunes est un problème de société. Il fait d'ailleurs l'objet de dispositifs publics ciblés comme Jobtonic, pour ne citer que celui-là.

Le chiffre déjà mentionné, « un jeune sur trois... », fait référence au taux de chômage dans la catégorie des 15-24 ans. Pour la Wallonie, ce taux est de 30,5 % alors qu'il est de 10,3 % parmi la catégorie des 25-49 ans qui représente le « noyau dur de l'emploi »⁶⁵.

Dès lors, la tentation est grande de comparer ces deux taux et de conclure que le taux de chômage des jeunes est trois fois plus élevé que celui des 25-49 ans et de dire qu'un jeune sur trois est au chômage contre un sur dix dans la catégorie des 25-49 ans. À première vue cela a l'air logique.

Oui mais, contrairement à leurs aînés, seule une minorité de jeunes sont actifs sur le marché de l'emploi.

Sans minimiser les difficultés structurelles du passage entre la formation initiale et le monde du travail, difficultés encore aggravées par la récente crise économique, il faut cependant situer ces écarts, à première vue impressionnants, dans leur contexte.

La confusion essentielle vient d'une définition incomplète du mot « jeune ». En fait, le **taux de chômage** n'est pas calculé sur l'ensemble de la tranche d'âges située entre 15 et 24 ans, mais bien sur la part de ces jeunes qui est *effectivement en contact avec le marché de l'emploi*. C'est la catégorie des *actifs*, qui comprend les actifs occupés (travailleurs salariés et indépendants) et les actifs inoccupés (demandeurs d'emploi).

Le **taux d'activité** permet de mesurer quelle proportion d'une classe d'âges est effectivement engagée sur le marché de l'emploi. Le taux d'activité moyen des jeunes wallons est de 31,3 % en 2009. Concrètement, ceci signifie qu'à peu près un jeune sur trois est « actif » sur le marché du travail au sens statistique, contre un peu plus de huit personnes sur dix âgées de 25 à 49 ans (taux d'activité moyen pour 2009 de 84,1 %).

MAIS ALORS QUE FONT LES JEUNES ?

Cela ne veut pas dire que deux tiers des jeunes ne font rien, cela veut seulement dire qu'ils sont occupés dans un autre lieu que le marché de l'emploi. Les jeunes sont le plus souvent aux études. Or, statistiquement être aux études ce n'est pas être actif, c'est un statut qui est en retrait du marché de l'emploi. L'obligation scolaire d'une part et la tendance à la prolongation des études d'autre part, font que le *taux d'activité* des jeunes est relativement faible par rapport aux autres catégories.

Donc, les taux de chômage qui se rapportent aux actifs parmi les 15-24 ans et les 25-49 ans recouvrent des réalités très différentes. Dans la catégorie des 15-24 ans, seulement une personne sur trois est effectivement concernée par la problématique de l'emploi, alors que chez leurs aînés, les 25-49 ans, plus de 80 % des personnes sont effectivement sur le marché de l'emploi.

Le gros chiffre de départ doit donc être pondéré en fonction de ce qu'il représente réellement, à savoir que parmi les 31,3 % de jeunes qui sont actifs, il s'en trouve 30,5 % qui sont à la recherche d'un emploi. Autrement dit, sur dix jeunes, trois sont actifs sur le marché de l'emploi (taux d'activité de 31,3 %) et sept sont principalement aux études. Parmi les trois qui sont actifs, un tiers est à la recherche d'emploi (taux de chômage de 30,5 %), soit en réalité 9,5 % de l'ensemble des jeunes (un tiers d'un tiers).

Les taux de chômage des 15-24 ans et des 25-49 ans recouvrent des réalités très différentes

65 Sources : Enquêtes forces de travail (EFT) – Calculs : SPF Économie.

Enquêtes EFT - moyennes 2009				
		15-24 ans	25-49 ans	50-64 ans
Wallonie	Taux d'activité	31,3 %	84,1 %	48,4 %
	Taux de chômage	30,5 %	10,3 %	5,8 %
	Part des actifs concernés	9,5 %	8,7 %	2,8 %
Bruxelles	Taux d'activité	27,9 %	81,0 %	55,5 %
	Taux de chômage	31,8 %	15,6 %	10,7 %
	Part des actifs concernés	8,9 %	12,6 %	5,9 %
Flandre	Taux d'activité	33,9 %	90,4 %	53,0 %
	Taux de chômage	15,6 %	3,9 %	3,9 %
	Part des actifs concernés	5,3 %	3,6 %	2,1 %
Belgique	Taux d'activité	32,4 %	87,4 %	51,7 %
	Taux de chômage	21,9 %	7,1 %	5,1 %
	Part des actifs concernés	7,1 %	6,2 %	2,6 %

Source : SPF Économie, calculs le Forem

L'idée reçue de départ devient alors « un jeune sur dix est au chômage ». Les taux de chômage des jeunes, même s'ils sont importants concernent donc une part d'actifs, une part de personnes réellement engagées sur le marché de l'emploi, sensiblement plus faible que pour les autres tranches d'âges. Ainsi, aussi étrange que cela paraisse à première vue, la comparaison des taux de chômage de classes d'âges différentes conduit à un chiffre spectaculaire, qui semble couler de source mais qui ne couvre pas la même réalité.

Il est donc important, pour se faire une idée du marché de l'emploi, d'utiliser au moins deux indicateurs et dans le cas présent, une appréciation plus claire du chômage des jeunes nous est donnée par l'utilisation conjointe du taux de chômage et du taux d'activité. C'est sous ce rapport que les comparaisons entre classes d'âges sont opérantes et parlantes.

Les dispositifs en Wallonie pour favoriser l'emploi des jeunes

Les pouvoirs publics fédéraux ou régionaux ont mis sur pied des dispositifs d'aide à l'emploi en faveur des jeunes. Des réductions de cotisations sociales dont les montants dépendent, notamment, du niveau de qualification de la personne sont ainsi proposées.

Au niveau fédéral, la mesure qui concerne le plus large public est actuellement la **convention premier emploi** (anciennement Plan Rosetta jusqu'en 2004). L'objectif est de faciliter l'entrée des jeunes de moins de 26 ans sur le marché du travail. La mesure est en application depuis 2000 et avait constitué une rupture avec la logique de stage subventionné ou de formation en alternance⁽¹⁾.

En Wallonie, les **aides à la promotion de l'emploi (APE)**, en vigueur depuis juillet 2007, permettent de bénéficier, sous certaines conditions, d'un subside de plus de 8 000 euros lors de l'engagement d'un(e) jeune demandeur/euse d'emploi inoccupé(e) de moins de 25 ans titulaire d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur au maximum. Le cumul de ce soutien direct spécifique avec des aides fédérales de réduction de cotisations patronales de sécurité sociale représente un incitant sérieux à l'embauche et réduit considérablement le coût salarial.

Pour les jeunes moins qualifiés (détenteurs au maximum d'un diplôme inférieur au troisième degré de l'enseignement secondaire), le dispositif **Activa Start jeunes travailleurs** offre la possibilité aux employeurs de déduire du salaire une allocation de travail directement prise en charge par l'ONEM.

Afin de limiter l'impact de la crise économique et financière qui a commencé en 2008, la ministre fédérale de l'Emploi a initié le « **plan win-win** » qui concerne également les jeunes. Les employeurs qui engagent des personnes de moins de 25 ans qui comptabilisent une durée d'inscription comme demandeur d'emploi supérieure à 12 mois bénéficient d'une réduction ONSS qui peut aller jusqu'à 1 000 euros.

Le site du Forem présente une description plus précise de ces différentes mesures. Les documents utiles peuvent également y être téléchargés :

<http://www.leforem.be/entreprises/aides/jeune/aides-a-l-engagement-d-un-jeune.html>.

Ce tour d'horizon, non-exhaustif, montre que les initiatives sont nombreuses. Les conseillers du Forem aident d'ailleurs gratuitement les entreprises à choisir le mécanisme adéquat en fonction du profil des personnes concernées.

Au-delà de ces avantages financiers, le Forem a conçu le plan **Jobtonic**. Ce dispositif accompagne tous les moins de 25 ans ayant terminé leurs études, avec ou sans l'obtention d'un diplôme. Celui-ci favorise leur rencontre avec le monde du travail et les aide à trouver rapidement un premier emploi en leur proposant un accompagnement intensif : apprentissage des outils à la recherche d'emploi, rencontres organisées en fonction des besoins, etc. Jobtonic montre ainsi aux jeunes comment exploiter toutes les possibilités : stages, intérim, incitants financiers pour encourager les entreprises à les engager, etc.

Le Forem a par ailleurs, en plus des informations disponibles via son site, développé un site internet (<http://www.monavenirenquestion.be>) exclusivement dédié aux jeunes s'interrogeant sur leur futur professionnel.

(1) Le projet consistait alors à encourager les entreprises à engager des jeunes de moins de 26 ans dans les 6 mois après leur sortie des études, et ce, pour une durée d'un an. Cette mesure s'adressait prioritairement aux jeunes peu qualifiés. Tous pouvaient néanmoins y recourir.

LE DÉPART À LA PENSION DES BABY-BOOMERS VA FAIRE DIMINUER LE CHÔMAGE

La génération baby-boom d'après-guerre quitte progressivement la population active pour partir à la retraite. Intuitivement, on pourrait penser que lorsque l'emploi des seniors diminue, l'emploi des jeunes devrait mécaniquement augmenter et le chômage dès lors diminuer. Mais qu'en est-il vraiment, peut-on si facilement substituer les jeunes aux « seniors » ?

Les baby-boomers ont commencé à prendre leur retraite et à sortir du marché du travail. Par baby-boomers, on entend les personnes issues du pic des naissances après la guerre de 1945. Cette catégorie sociale plus nombreuse que les précédentes a marqué de son empreinte la vie économique des dernières décennies. Le départ de ce grand groupe dès 2005 va se poursuivre et continuer à libérer un grand nombre de postes de travail dans les prochaines années.

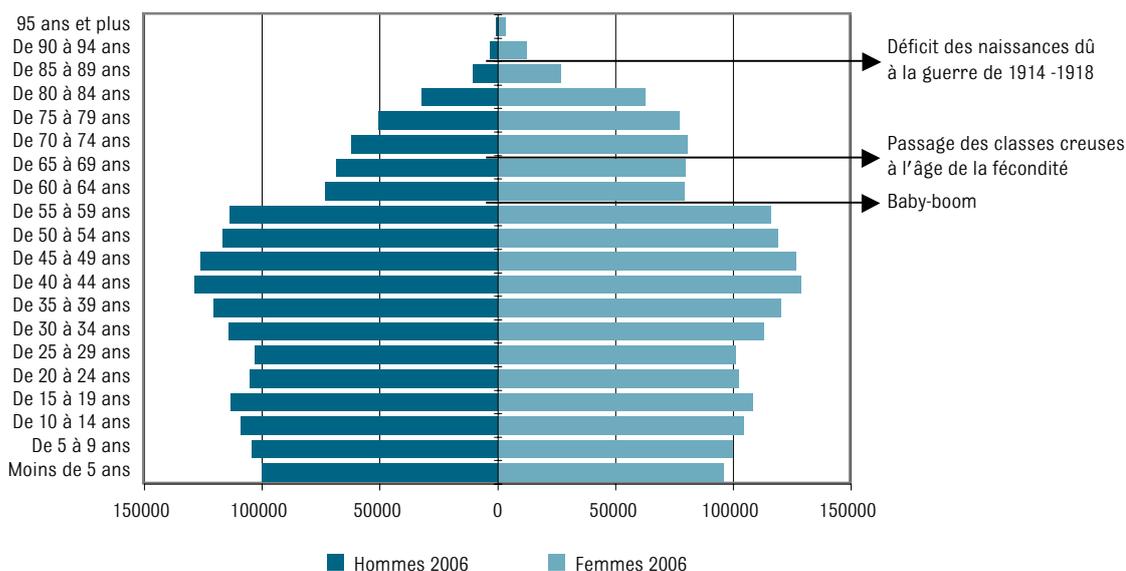
Ces sorties du marché du travail ne constituent pas forcément une opportunité pour ceux qui sont sans emploi car les profils des sortants peuvent être assez différents de ceux des demandeurs d'emploi. De plus, certains postes libérés ne seront pas remplacés. Enfin, ces départs massifs pourraient déséquilibrer l'emploi dans les entreprises alors que les générations qui arrivent sur le marché du travail sont moins nombreuses. Des solutions sont recherchées avec les différentes composantes de la société pour son équilibre. Bref ces départs ne sont ni une aubaine, ni une calamité.

UNE ÉVOLUTION DÉMOGRAPHIQUE PRÉVISIBLE

Le baby-boom s'est manifesté dans la plupart des pays industrialisés. Il peut être défini comme une variation démographique d'ampleur d'après-guerre jusqu'en 1970 avec une fécondité élevée en Belgique atteignant des sommets de 1958 à 1965. En Wallonie, le taux de natalité qui était très faible début des années quarante (proche de 11 %) a augmenté ensuite à partir de 1946 et s'est maintenu jusqu'en 1962 à plus de 15 %. Avec l'entrée depuis 1962 des baby-boomers, pour la plupart sur le marché du travail, la population active a été en forte progression.

Répartition de la population wallonne par sexe et par âge.

Source : SPF, Statistiques démographiques, au 1^{er} janvier 2006



Une rupture s'est opérée dans le marché du travail à partir de 1974 où la croissance de l'emploi n'a plus été suffisante pour absorber la hausse de la population active, hausse accentuée par la montée du taux d'activité féminin. En 2006, (année pivot en quelque sorte) les premiers enfants du baby-boom ont 60 ans et commencent à sortir du marché du travail. Les départs des baby-boomers devraient perdurer jusqu'environ 2035.

En 2010, une partie importante de la première classe d'âges, de 55 à 59 ans, de cette pyramide de 2006 est déjà partie à la pension. En 2011, le début de la deuxième classe d'âges, plus nombreuse des baby-boomers, ici de 50 à 54 ans de cette même pyramide, a commencé à son tour à enregistrer de nombreux départs.

FREINS À LA RÉSORPTION DU CHÔMAGE

Pour la première fois depuis les années 1970, les personnes quittant le marché du travail seront plus nombreuses que les jeunes arrivant du système éducatif. Cette situation étant appelée à durer, va favoriser une baisse du chômage. Ce scénario optimiste peut toutefois être contrarié par plusieurs facteurs. Certains postes libérés par ces départs peuvent être supprimés par mesure de rationalisation ou d'économie (dans la fonction publique par exemple).

Dans les effectifs vieillissants, certains métiers, certaines fonctions risquent de n'être que partiellement remplacées (ouvriers qualifiés de l'industrie, secrétaires, petits commerce de l'Horeca, etc.). De plus, les profils des emplois libérés par les départs peuvent être forts différents de ceux disponibles dans la réserve de main-d'œuvre. La réduction du chômage ne sera donc pas automatique.

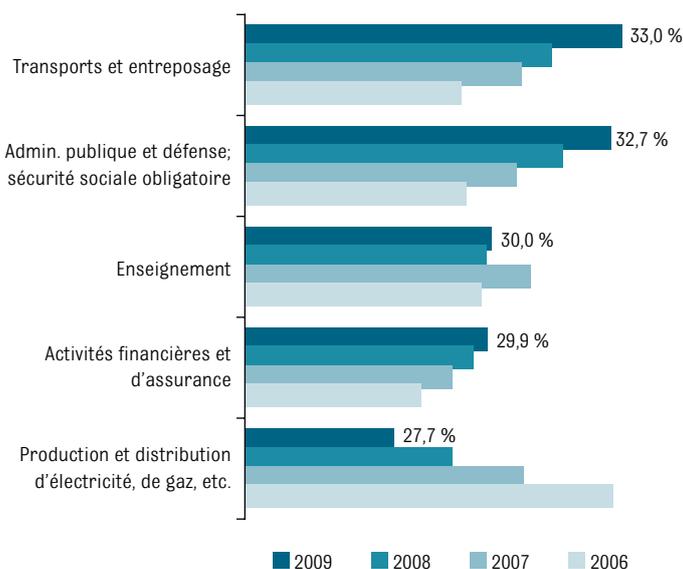
Par ailleurs, tendance observée depuis 2010, la croissance linéaire et régulière du volume de chômeurs de plus de 50 ans semble être observée.

SORTIES INÉGALES PAR SECTEURS D'ACTIVITÉ ET PERTES DE COMPÉTENCES

Dans la décennie qui vient, certains secteurs vont devoir faire face à plus de départs que d'autres domaines d'activités. Une plus grande concentration de travailleurs salariés de 50 ans et plus est observée dans quelques gros secteurs d'activité employeurs.

Top 5 des secteurs en Wallonie employant plus de 5 000 salariés résidents et dont la part de personnes âgées de 50 ans et + est supérieure à la moyenne.

Source : ONSS, salariés résidents LATG (à fin juin)



En Wallonie, c'est le cas en premier lieu du secteur des transports et entreposage qui comprend 33 % de salariés de 50 ans et plus dans le total des salariés du secteur en 2009. Le poids de cette catégorie d'âges, plus âgée, est croissant entre 2006 et 2009.

En deuxième lieu, viennent les services publics avec 32,7 % de salariés de 50 ans et plus, part également croissante dans le temps. Il s'agit des postes de salariés dans l'administration publique, la défense et la sécurité sociale, soit de postes dont les remplacements seront soumis à la politique de l'emploi du moment.

Viennent ensuite l'enseignement, les activités financières et la production et distribution d'électricité et de gaz. Relevons toutefois que dans ce dernier secteur, la part des 50 ans et plus devient moins importante au fil du temps.

À l'intérieur de ces secteurs d'activité comme dans d'autres aussi, le départ de travailleurs doit être associé aux compétences qu'ils avaient acquises. Celles-ci peuvent être plus ou moins importantes et posent la question du transfert des compétences et des savoirs. Des solutions peuvent être trouvées par les entreprises en interne ou en faisant appel à l'extérieur. Certaines compétences seront plus difficiles à remplacer, les tensions du marché pourraient s'accroître pour certains métiers comme les métiers du bâtiment et ceux de la santé.

VERS UNE HAUSSE DU COÛT DU TRAVAIL À LONG TERME ?

Certains s'inquiètent de la hausse des coûts sociaux accrus suite à la part croissante des 60 ans dans la société. Les dépenses sociales, de santé et de retraite vont être croissantes alors que la génération qui suit est moins nombreuse.

Des charges sociales plus lourdes pourraient être un frein aussi à l'emploi. C'est aussi perdre de vue que les demandeurs d'emploi en chômage avec des formations adéquates peuvent s'adapter aux profils des postes libérés, situation qui peut dès lors entraîner une réelle baisse du chômage et donc des coûts. D'où l'intérêt d'une transition correctement anticipée et bien gérée.

UNE TRANSITION À PENSER, PAS DE MIRACLE À ATTENDRE

Il ne faut pas oublier la demande de travail, c'est le dynamisme de l'économie qui va influencer le plus le niveau d'emploi à court terme.

Ce dynamisme est variable suivant les pays. Longtemps, jusqu'à la crise actuelle, la vive croissance de la population active de pays comme les États-Unis et le Canada a été absorbée par la progression de l'emploi.

Selon la FEB, près de 5,8 % des effectifs du personnel partiront à la pension dans les cinq prochaines années, ce qui représentera 150 000 postes vacants dans les cinq ans. En raison des départs à la retraite, beaucoup d'entreprises vont perdre leurs travailleurs les plus expérimentés dans les cinq ans. Dès lors bon nombre de chefs d'entreprises, songent à créer des conditions plus favorables pour les travailleurs de plus de 50 ans : travail à temps partiel, contenu de leurs fonctions revus, etc.

Un gros défi de cette décennie en matière de gestion de ressources humaines, c'est le départ des baby-boomers, départ déjà bien commencé et qui va se poursuivre pendant la décennie. La population active devrait diminuer dans les prochaines années. La baisse du chômage ne sera pas mécanique, car d'une part les employeurs peuvent rationaliser leurs effectifs et favoriser la mobilité interne et, d'autre part, il faudra que les demandeurs d'emploi puissent s'adapter aux profils demandés. Les tensions sur le marché devraient s'accroître pour les fonctions les plus demandées.

LES EMPLOIS SONT DEVENUS PRÉCAIRES

Le travail salarié a fortement évolué lors de ces trente dernières années. Les types de contrat, les modes de production, le cadre juridique tendent à rendre la relation entre le travailleur et l'employeur de plus en plus incertaine et de plus en plus individualisée. Dans ce nouveau paradigme le nombre de contrats précaires et la part de travailleurs pauvres ont tendance à augmenter dans notre pays.

Les notions d'emploi et de précarité induisent l'idée d'une redéfinition du travail salarié. Depuis les années 50, la forme type du contrat de travail, établi à la demande des employeurs, est le contrat à durée indéterminée (CDI), destiné à stabiliser une main-d'œuvre qui avait tendance à être trop mobile. Depuis une trentaine d'années, les rapports de production dans les entreprises ont évolué, passant de hiérarchie rigide et pyramidale à des formes d'organisations en réseau, plus fluides, plus facilement adaptables aux fluctuations de la croissance, devenues imprévisibles. Les nouveaux modes de gestion de la force de travail ont aussi tendance à éroder la stabilité du contrat à durée indéterminée.

Fondamentalement, le mot précarité appliqué à l'emploi fait référence à l'instabilité des statuts dans le temps. Dans une société fondée sur la construction des statuts et des rôles sociaux par la relation de travail, dans les entreprises, cette instabilité touche indirectement à la définition de la citoyenneté⁶⁶. Celle-ci inclut une représentation utilitaire de soi⁶⁷, et comme salarié, l'inscription dans des temps et des lieux reconnus socialement (temps de travail et de loisir - lieux de travail, chemin du travail) ainsi que l'inscription dans des relations sociales valorisantes : l'accès au crédit par exemple n'en est pas une des moindres. Les mutations du salariat modifient donc profondément l'ensemble du système des relations sociales et des statuts qui lui sont associés.

Au niveau de l'entreprise, les notions de gestion « *just in time* » et le « stock zéro » se sont appliquées à la main-d'œuvre, autant qu'aux matières. L'organisation de l'entreprise est passée en quelques dizaines d'années d'un système hiérarchique de postes à un réseau flexible de compétences et de projets. Certains auteurs développent le modèle d'un marché du travail dual (Rosanvallon), comprenant d'une part un noyau structurel de travailleurs stabilisés dans un CDI, porteurs de projets à long ou moyen terme et, d'autre part, une force de travail à géométrie variable, composée de voltigeurs : intérimaires, sous-traitants, indépendants, qui deviennent la variable d'ajustement conjoncturelle de la force de travail, diront les économistes. D'autres auteurs vont plus loin encore tels Robert Castel⁶⁸ qui pense que la mutation touche le statut du salariat lui-même. La relation travail-capital serait de plus en plus régie par un contrat privé entre deux entrepreneurs individuels, comme c'était le cas au 19^{ème} siècle dans les pays occidentaux. Sous l'angle socio-économique, il est clair que le CDI, défini dans la loi de 1978, est lentement mais sûrement modifié, notamment par les mutations de la gestion du temps de travail (gestion annuelle plutôt qu'hebdomadaire), mais aussi par la transformation de la période d'essai.

En effet, le travail intérimaire, voire le contrat à durée déterminée (CDD) ou encore certains emplois aidés comme les Plans Formation Insertion (PFI) sont le plus souvent anticipés et vécus (tant par l'employeur que par le salarié) comme des périodes probatoires. Pour l'entrepreneur d'une part, ces temps aidés ou ces missions sont mis en œuvre, sans ambiguïté en vue de rendre le salarié opérationnel le plus rapidement possible avec à la clé un ajustement de la définition de la fonction, des tâches et des performances précises à réaliser. Et d'autre part, du point de vue du salarié, ces périodes correspondent de plus en plus à une recherche d'adéquation des attentes personnelles au style de management, aux durées et périodes de travail. Et dans le meilleur des cas, à la construction d'un engagement personnel par rapport aux projets et aux valeurs de l'entreprise.

Ainsi, la flexibilisation de la main-d'œuvre combinée aux dispositifs public d'aide à l'emploi conduit à une redéfinition des périodes d'essai mais aussi à leur allongement, et au changement de leur contenu. On assiste donc à un changement profond de la négociation, des transactions qui conduisent à la conclusion du contrat de travail. Si l'employeur est aidé, le travailleur l'est aussi le plus souvent via l'assurance chômage et donc, l'ensemble des aides aux uns et aux autres crée un lieu et une période de négociation individuelle des conditions de travail, au sens large. Ce lieu n'est plus investi, la plupart du temps par les négociations collectives, paritaires, qui constituaient le fondement de l'État social.

66 Dubar Claude - La socialisation - Éd. Armand Colin - Paris 2000

67 Annah Arendt - La condition de l'homme moderne - Éd. Flammarion - réédition - Paris 2000

68 Robert Castel : Les métamorphoses de la question sociale - Éd. Fayard - Paris 1995

On constate donc depuis plusieurs décennies une redistribution des temps de travail, une redéfinition des périodes du travail parmi celles-ci la période d'essai et ipso facto la période de préavis. Au final, le contrat d'emploi tendait à redevenir une affaire privée entre deux volontés individuelles en lieu et place des négociations de groupe à groupe.

La précarité est aussi un perçu⁶⁹, un vécu, qui se définit plus ou moins indépendamment des encadrements juridiques et fonctionnels. On peut associer au mot précarité (mot polysémique hélas, pouvant signifier pauvreté, exclusion sociale, incertitude du lendemain, instabilité, parcours biographique chaotique, etc.) le sentiment relatif de projection dans l'avenir dans un emploi donné. Il est clair que la récente crise financière a vu basculer des établissements réputés bien ancrés sur l'échiquier économique, avec à la clé des licenciements collectifs. Ceci ajoute à la nébuleuse des incertitudes générées par d'autres instabilités (politiques, géopolitiques, individuelles).

DES TRAVAILLEURS PAUVRES

Selon l'enquête EU-SILC⁷⁰, la part de travailleurs touchés par la pauvreté est passée de 4,2 % en 2006 à 4,8 % en 2008 en Belgique. En chiffres absolus cela représente 220 000 travailleurs pauvres pour l'ensemble du royaume. Ces chiffres varient d'une région à l'autre (3,9 % des travailleurs flamands pour 5,7 % des travailleurs wallons) et selon le genre (4,5 % des hommes pour 5,2 % des femmes). Le travail n'est plus un rempart systématique contre la pauvreté, surtout dans les cas de situations professionnelles précaires et de faibles revenus⁷¹.

L'indicateur de pauvreté cité ci-dessus se base uniquement sur l'écart entre les revenus et le revenu moyen d'un pays⁷². Soucieux de tenir compte des réalités très différentes en fonction de la situation familiale, de la situation de logement, de l'octroi d'aides publiques, ... de chaque personne, des chercheurs ont développé des modèles de calcul de la pauvreté sensiblement différents. Notons à ce titre, une étude du Centre pour la politique sociale de l'université d'Anvers qui montre l'intérêt de distinguer les ménages, entre autres, en fonction du logement et de la composition du ménage⁷³. Dans cette étude, un couple avec un seul travailleur et deux enfants en bonne santé a un budget légèrement supérieur au seuil de pauvreté s'il est propriétaire avec une charge hypothécaire. En revanche, s'il est locataire dans le privé, son budget est inférieur au seuil de pauvreté.

LA NATURE DES EMPLOIS

Cette hausse de la pauvreté chez les travailleurs peut être expliquée par différents facteurs : inflation importante ces dernières années, progression du coût du logement, mais également une certaine précarisation de l'emploi. Ce phénomène n'est pas neuf, mais semble s'être accéléré lors de la dernière crise économique. La Wallonie a relativement bien résisté à la crise, mais est-ce au prix de la précarisation des emplois ? Quatre types d'indicateurs peuvent être analysés pour répondre à cette question :

69 Serge Pauyam - Les salariés de la précarité - Paris - PUF - 2000

70 EU-SILC (Statistics on income and living conditions) est une enquête européenne et une source importante pour appréhender dans une approche multidimensionnelle l'ensemble des facteurs d'inclusion sociale des ménages et des individus dans la société. Elle doit permettre des comparaisons entre les différents Etats membres.

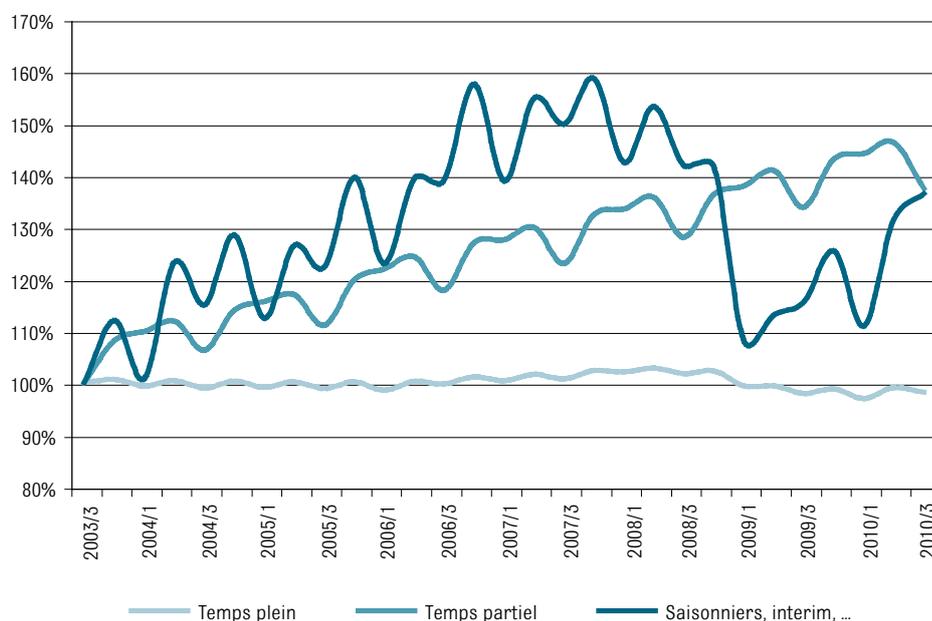
71 Service de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, Des faits et des chiffres. L'emploi offre-t-il une protection suffisante contre la pauvreté ?, octobre 2010.

72 Est considérée pauvre une personne ayant un revenu inférieur à 60 % du revenu médian d'un pays.

73 B. STORMS, T. GOEDEME et K. VAN DEN BOSCH, *Het socio-vitaal minimum anno 2010* dans *CSB Bericht*, décembre 2010.

Évolution du volume de travail en équivalent temps plein par type de prestation (2003/T3 = base 100).

Source : ONSS - estimations rapides, calculs le Forem



En premier lieu, **les emplois à temps partiel** connaissent une tendance à la hausse depuis 2003 en Belgique (+ 37,5 %, soit 170 000 personnes supplémentaires). Dans le même temps, le travail saisonnier et intérimaire connaissait une évolution similaire (+ 36,4 %, + 24 000 personnes). En revanche, les temps plein ont connu un léger tassement (- 1,9 %, - 39 000 personnes). En Wallonie⁷⁴, ce sont les secteurs tertiaire et quaternaire qui pourvoient le plus d'emplois à temps partiel (35 %). Ces secteurs sont également d'importants pourvoyeurs d'horaires flexibles, de bas salaires et de temps partiels subis (nettoyage, Horeca, ...).

Par ailleurs, le service public fédéral de l'emploi a constaté une hausse significative des personnes qui ont un second emploi. Ces dernières années, le nombre de Belges ayant un second emploi augmentait de 8 000 unités par an, mais en 2010, l'accroissement s'est chiffré à 25 000 unités, portant le nombre total de personnes ayant deux emplois à 200 000 en Belgique. Ces personnes se retrouvent dans le commerce de détail, le secteur des soins de santé ou dans l'enseignement et combinent souvent un emploi la semaine et un job le week-end⁷⁵.

Une autre tendance observée au cours de ces dernières années est la hausse importante de **l'activité indépendante exercée à titre complémentaire**, c'est-à-dire en complément d'un emploi salarié. En Wallonie, près d'un indépendant sur quatre exerce en tant qu'activité complémentaire, soit plus de 60 000 personnes. Il s'agit de l'activité qui a le plus progressé ces dernières années (+ 30 % par rapport à 2003) alors que le travail indépendant comme activité principale est même en légère diminution (- 0,8 %).

Le système des **titres-services** peut également contribuer à illustrer le phénomène de précarisation de l'emploi. Les titres-services visent à encourager les services et emplois de proximité, principalement pour des travailleurs peu qualifiés. Selon une étude Idéa Consult⁷⁶, en 2009, 120 324 personnes en Belgique ont travaillé sous le système des titres-services. Malgré la crise, 2009 enregistre une hausse de 16,3 % par rapport à 2008, soit 16 887 emplois supplémentaires. En Wallonie, le nombre total se montait en 2009 à 33 643 travailleurs et présentait une progression de 28,0 %. Sur dix travailleurs titres-services belges, six travaillent à mi-temps, trois à temps partiel et un seul à temps plein. En Wallonie, les temps pleins représentent 10,3 % du total et les mi-temps 63,5 %.

74 ONSS, emploi résident au 2^{ème} trimestre 2009

75 Source : Banque Carrefour de la sécurité sociale, SPF Économie.

76 Rapports d'évaluation des titres services 2008 et 2009 par Idea Consult pour l'ONEM

<http://www.emploi.belgique.be/WorkArea/showcontent.aspx?id=31940>

<http://www.emploi.belgique.be/WorkArea/showcontent.aspx?id=24658>

Enfin, lancé en janvier 2010, le **plan Win-Win** a connu un succès croissant auprès des employeurs. Il s'agit d'un plan d'embauche du Gouvernement fédéral qui accorde des avantages exceptionnels en période de crise. Ce plan est axé prioritairement sur les demandeurs d'emploi de moins de 26 ans, les chômeurs indemnisés d'au moins 50 ans et les chômeurs indemnisés qui sont demandeurs d'emploi depuis 1 à 2 ans⁷⁷. Selon les données de l'ONEM, en date du 11 février 2011, 59 738 contrats avaient été signés en Belgique dans le cadre du plan Win-Win depuis janvier 2010. La majorité de ces contrats concernaient le territoire wallon (53 %), où la part de jeunes actifs concernés par le chômage est proportionnellement plus élevée que dans les deux autres régions du pays.

Au terme de cette brève analyse, nous retiendrons que l'expression précarité de l'emploi recouvre un ensemble de mutations profondes du salariat, de l'organisation de l'entreprise et des aides publiques. La tendance générale est à l'individualisation des négociations liées au contrat de travail. Cette individualisation va de pair avec un ciblage de plus en plus précis des aides publiques à l'emploi, et une responsabilisation renforcée des personnes en recherche d'emploi. Par ailleurs, l'utilisation accrue des temps partiels et des emplois à durée déterminée (CDD, PFI, intérim) permet de satisfaire aux besoins croissant d'ajustement conjoncturel de la force de travail.

⁷⁷ Pour plus d'informations concernant ce plan : <http://www.leforem.be/particuliers/aides/emploi/winwin.html>

HOMMES ET FEMMES SONT ÉGAUX FACE À L'EMPLOI

Au cours des quarante dernières années, l'entrée des femmes sur le marché du travail a été très remarquée dans tous les métiers mais accompagnée d'inégalités persistantes dans les choix effectués, dans les types d'occupations, dans les prises de décisions et dans les salaires. Les métiers féminins restent dans l'ensemble des métiers « maternels et éducatifs ».

Les principales percées des femmes depuis les années 70 se situent à deux niveaux :

- l'augmentation du taux de participation des femmes sur le marché du travail,
- le niveau d'éducation féminin qui a rattrapé et dépassé celui des hommes⁷⁸.

Dans la mesure où le niveau d'enseignement ne cesse de croître, ce qui correspond à une politique d'emploi promue par l'Union européenne, l'offre de travail des femmes n'a cessé d'augmenter. La stratégie Europe 2020 a bien compris l'enjeu : si les femmes avaient le même taux de participation que les hommes dans l'Economie, le PIB augmenterait de 13 % en Belgique⁷⁹ et le problème de vieillissement de la population et des retraites serait résolu⁸⁰. La féminisation du marché du travail ne rime cependant pas encore avec mixité et égalité⁸¹.

LES INÉGALITÉS PERSISTENT

Le pourcentage de femmes qui se sont inscrites pour la première fois comme demandeuses d'emploi au Forem et qui ont obtenu un certificat de l'enseignement secondaire supérieur (55 %), un bac (76 %), un master (66 %) est représentatif d'un niveau d'instruction plus élevé que celui des hommes. Cependant, il y a un clivage du genre dans l'enseignement. Les filles et les garçons optent très souvent pour une orientation d'études stéréotypée. Pour les femmes, les filières suivantes sont préférées : enseignement préscolaire et primaire, secrétariat de direction, soins infirmiers, assistante sociale, puériculture ou nursing, coiffure, assistante familiale et sanitaire, etc. Tandis que les hommes s'orientent plus facilement vers les filières mécanique et électromécanique, carrosserie et peinture, menuiserie, bois, électricité, etc.

Les femmes sont donc surreprésentées dans des métiers reproduisant les tâches au sein de la famille *qui sont peu valorisés et moins rémunérés sur le marché du travail*⁸².

Ainsi, la majorité des hommes et des femmes s'orientent dans des secteurs et des fonctions différents.

Elles ne travaillent généralement pas dans les produits à forte connotation masculine. Par exemple, si une femme travaille comme vendeuse dans un garage automobile, elle travaille comme vendeuse de voiture orientée client plutôt qu'orientée voiture. Dans les publicités sur les marques de voiture, le marketing fait mouvement pour féminiser l'image du métier.

L'emploi des femmes est concentré dans un nombre de secteurs restreint : en 2008, en Wallonie, plus de 71 % de femmes travaillaient dans quatre secteurs différents : la santé humaine et l'action sociale (28,9 %), l'enseignement (17,9 %), le commerce de gros et de détail – la réparation de véhicules (13,1 %) et l'administration publique et la défense – la sécurité sociale (11,7 %)⁸³.

Les professions les plus représentées sont entre autres : infirmières, enseignantes, vendeuses, aide-familiales, techniciennes de surface, employées administratives, caissières de libre service, éducatrices, puéricultrices, coiffeuses, aides-soignantes, accueillantes d'enfants, serveuses⁸⁴, etc.

78 IWEPS, Égalité entre les femmes et les hommes, 2010 et Fédération Wallonie-Bruxelles/ETNIC, les hommes et les femmes dans l'enseignement supérieur, 2009.

79 Forum JUMP 2011 du 5 mai 2011 : de la diversité des genres à la diversité des leaderships.

80 La place des femmes dans le monde du travail, D. Meulders, Femmes et Hommes en Belgique : vers une société égalitaire, Ministère de l'Emploi et du Travail, Bruxelles, 2001

81 M. Maruani (1998), « L'emploi féminin dans une société de plein chômage », conférence au colloque de l'Association d'économétrie appliquée, Perpignan, avril 2011.

82 « ces métiers, souvent « dits peu qualifiés », sont peu valorisés et mal rémunérés ». 30 idées reçues sur l'emploi et les métiers, Alternatives économiques, hors-série poche n°42, janvier 2010.

83 ONSS, postes de travail salarié par secteurs, décembre 2008. Calculs le Forem.

84 Le Forem, Demandeurs d'emplois inoccupés par métiers, février 2011.

Répartition par options d'études de la part des D.E. de sexe féminin (options où la part des femmes est la plus et la moins importantes)		
Niveau d'études	Options	% de femmes
Certificat d'études de base		37 %
Enseignement secondaire du second degré		44 %
	Coiffure	92 %
	Assistante familiale et sanitaire	88 %
	Maçonnerie et gros-œuvre	1 %
	Mécanique et électromécanique garage auto	0 %
Enseignement secondaire supérieur		55 %
	Puériculture ou nursing	99 %
	Coiffure	95 %
	Sciences sociales/conseiller social	72 %
	Mécanique et électromécanique garage auto	1 %
	Électricité industrielle	1 %
Apprentissage		32 %
	Coiffure	86 %
	Vente et technique commerciale	76 %
	Mécanique et électromécanique garage auto	0 %
	Carrosserie et peinture	0 %
	Chauffage central, climatisation et isolation	0 %
	Menuiserie, bois, pvc, alu	0 %
	Électricité industrielle	0 %
BAC		76 %
	Instituteur préscolaire	98 %
	Secrétariat de direction	94 %
	Instituteur primaire	90 %
	Soins infirmiers	88 %
	Assistance sociale	86 %
	Éducateur social animateur/moniteur	74 %
	Marketing/E-business	36 %
	Education physique et corporelle	32 %
Master		65 %
	Psychologie	88 %
	Philologie romane	85 %
	Communication	73 %
	Droit	71 %
	Ingénieur en électromécanique	2 %

Source : le Forem, jeunes demandeurs d'emploi inscrits entre juin et septembre 2009 en Wallonie

Note de lecture du tableau : par exemple dans le niveau d'études de l'enseignement secondaire du second degré, la part des femmes est plus importante dans les options de coiffure et d'assistante familiale et sanitaire. Alors qu'à l'opposé, elles sont moins présentes dans les options telles que maçonnerie et gros-œuvre; mécanique et électromécanique garage auto. Il existe toute une nuance entre ces deux extrêmes non repris dans le tableau par souci de clarté.

DES CHOIX À FAIRE ...

En outre, il y a plus de femmes qui travaillent à temps partiel que d'hommes. Par choix, pour concilier vie familiale et travail ou par obligation, les femmes prestent moins d'heures que les hommes.

Près d'une femme sur deux est à temps partiel⁸⁵ avec des horaires de travail particulièrement difficiles (week-end, soirées, horaires coupés, ...). Toute personne qui déclare avoir une activité principale à temps partiel est reprise comme travailleur à temps partiel. Le taux de travail à temps partiel⁸⁶ est de 49,1 % chez les femmes et de 12,0 % chez les hommes.

Selon Eurostat, dans l'Union européenne en 2009, le pourcentage d'emplois à temps partiel pour les femmes adultes avec enfants est de 36,5 % contre 18,3 % parmi celles sans enfant. En Belgique, cette tendance est encore plus marquée : le pourcentage d'emplois à temps partiel pour les femmes adultes avec enfant(s) est de 46,8 % et 24,0 % pour celles sans enfant⁸⁷.

La division traditionnelle des tâches présente au sein de nombreux ménages a un impact clair sur la vie professionnelle des femmes. Les soins et l'éducation des enfants relevant, dans cette conception, du « devoir de la mère », est le principal facteur de « choix » de travail à temps partiel. Les raisons personnelles et le fait de ne pas trouver d'emploi à temps plein sont avancés par moins de femmes que d'hommes. Seuls 4 % des hommes restent chez eux un ou plusieurs jours par semaine pour s'occuper des enfants⁸⁸.

Le temps partiel est également plus fréquent chez les personnes ayant un faible niveau d'instruction et plus particulièrement chez les femmes avec enfant(s)⁸⁹. En 2009, elles sont 27,4 % à travailler à temps partiel parmi les diplômées avec un niveau universitaire alors que cette situation concerne 59,4 % des femmes faiblement diplômées (en possession tout au plus d'un diplôme primaire)⁹⁰. Le temps partiel entraîne pour les femmes une position sur des métiers moins valorisants et donc moins bien rémunérés.

Le travail des hommes est souvent plus apprécié et demandé que le travail des femmes. Les femmes sont souvent employées dans des secteurs où les rémunérations sont nettement inférieures. Les femmes accomplissent aussi davantage de tâches plus répétitives et automatisées. À travail égal, les femmes gagnent toujours moins⁹¹. Tous secteurs confondus, les femmes gagnent en moyenne 17,4 % de moins que les hommes dans l'Union européenne⁹². Des salaires inférieurs et moins d'ancienneté se traduisent en fin de carrière par des montants de pension mensuelle inférieurs.

La ségrégation horizontale (choix de métiers différents) mais aussi verticale (accession à des fonctions dirigeantes), le temps partiel plus fréquent, les interruptions de carrière, le caractère moins linéaire des carrières se paient après la retraite aussi.

LA PERSISTANCE DU « PLAFOND DE VERRE » ...

En ce qui concerne les postes de direction, les femmes sont moins présentes que les hommes. On observe le phénomène dit du « plafond de verre », une limite à l'ascension des femmes. Elles accèdent plus difficilement en haut de l'échelle et à des postes très bien rémunérés car elles doivent concilier vie de famille avec vie professionnelle.

85 ONSS, salariés résidents, fin juin 2009. Calculs le Forem.

86 Le taux de travail à temps partiel est pourcentage du nombre de salariés résidents travaillant à temps partiel par rapport au nombre total des emplois résidents respectifs.

87 Eurostat, 2009, pourcentage d'emploi à temps partiel par sexe, tranche d'âge et composition du ménage. Date d'extraction : 22/03/2011.

88 Femmes et hommes en Belgique – Institut pour l'Égalité des femmes et des hommes.

89 L'effet des enfants sur l'activité est d'autant plus important que le niveau d'éducation est faible. La place des femmes dans le monde du travail, D. Meulders, Femmes et Hommes en Belgique : vers une société égalitaire, Ministère de l'Emploi et du Travail, Bruxelles, 2001, page 2.

90 IWEPS, Égalité entre les femmes et les hommes, 2010 et Fédération Wallonie-Bruxelles/ETNIC, les hommes et les femmes dans l'enseignement supérieur, 2009.

91 Femmes et hommes en Belgique – Institut pour l'Égalité des femmes et des hommes.

92 L'Union européenne lance une campagne de lutte contre les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, site de l'Europe, Bruxelles consulté le 3 mars 2009.

Dans les entreprises, les postes de direction sont occupés essentiellement par des hommes. En Europe, 10 % des hommes sont dirigeants ou cadres supérieurs contre 6 % des femmes⁹³. À titre d'exemple, dans les universités francophones de Belgique⁹⁴, en 2008-2009 les femmes représentaient 44,8 % des professeurs ordinaires, 21,8 % du personnel académique (professeurs et chargés de cours), 46,9 % du personnel scientifique (assistants, chefs de travaux) et 55,2 % du personnel administratif, technique et de gestion. Si on considère le monde politique, un même constat peut être fait. Les femmes sont reléguées à des métiers à connotation moins masculine, vers des métiers « maternels et éducatifs ».

Ainsi à diplôme égal, les femmes bénéficient de moins de promotions et n'ont pas le même parcours professionnel que les hommes. Ces dernières années, l'insertion à l'emploi à la sortie des études (sauf pour les personnes peu qualifiées) ne fait toutefois plus de différence entre hommes et femmes.

LES INÉGALITÉS PROFESSIONNELLES

Malgré des décrets européens et des lois belges pour lutter contre les discriminations, les inégalités persistent. Les inégalités professionnelles ne sont pas seulement un problème sociétal, elles ont un impact individuel sur les femmes et les hommes⁹⁵.

Une dissociation des emplois de services des tâches occupées dans l'économie domestique, accompagnée d'une revalorisation des compétences et d'une professionnalisation de ces métiers irait dans le sens d'une meilleure égalité⁹⁶.

Le renforcement de la présence des femmes à des postes clefs (techniques et/ou scientifiques) bien rémunérés, grâce au développement de l'orientation des jeunes filles vers les filières ad hoc permettraient aux femmes de reprendre une place de choix dans le monde du travail dans des secteurs où l'emploi masculin domine.

Il convient d'agir de telle manière que les métiers et secteurs féminins soient valorisés également et selon leur utilité sociale et économique.

93 La place des femmes dans le monde du travail, D. Meulders, Femmes et Hommes en Belgique : vers une société égalitaire, Ministère de l'Emploi et du Travail, Bruxelles, 2001.

94 <http://www.statistiques.cfwb.be/publications/pub0006/2008/documents/Section%20V.pdf>

95 I.Glorieux/T.P. Van Tienoven, Genre et emploi du temps, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

96 30 idées reçues sur l'emploi et les métiers, Alternatives économiques, hors-série poche n°42, janvier 2010.

CERTAINES PERSONNES NE TROUVERONT JAMAIS DE TRAVAIL

Avec près de 250 000 demandeurs d'emploi, le chômage en Wallonie reste un défi majeur. Parmi ces personnes à la recherche d'un emploi, certaines cumulent des facteurs rendant leur insertion à l'emploi d'autant plus difficile tels que l'absence de qualification et/ou de longues périodes de chômage. Ceci dit, des opportunités pour un public éloigné de l'emploi existent.

UNE DEMANDE D'EMPLOI DYNAMIQUE

Si environ 250 000 demandeurs d'emploi sont comptabilisés à la fin de chaque mois, les flux d'entrées et de sorties de la demande d'emploi concernent un nombre beaucoup plus élevé de personnes. En 2010 plus de 450 000 personnes ont ainsi été au moins un jour inscrites comme demandeur d'emploi au Forem. Parmi ces personnes, une large majorité (80 %) ont connu des sorties de la demande d'emploi (vers l'emploi, la formation ou pour d'autres raisons).

Toutefois, près de 93 000 personnes (20 %) n'ont connu aucune sortie vers l'emploi ou la formation et sont donc restées inoccupées toute l'année. Parmi celles-ci, plus de six sur dix ont une durée d'inoccupation supérieure à deux ans, deux tiers sont peu qualifiés et quatre sur dix ont plus de 50 ans. À noter qu'à peu de chose près, la proportion des hommes et des femmes est la même. Le personnel des services administratifs, des services aux personnes et de la vente sont les groupes professionnels les plus représentés parmi ce public.

LES FREINS À L'EMPLOI

Le Forem, les CSEF⁹⁷ et l'IWEPS⁹⁸ ont mené une étude sur les opportunités d'emploi pour le public éloigné de l'emploi⁹⁹. Dans le cadre de cette étude, des opérateurs actifs dans le domaine de l'insertion socioprofessionnelle ont été interviewés sur les facteurs d'éloignement de l'emploi. L'élément clé qui ressort de cette étude indique qu'à côté des critères administratifs habituels (le chômage de longue durée et le niveau de qualifications-compétences), de nombreux facteurs, tantôt liés à la personne, à ses trajectoires de vie ou encore à sa santé, sont à considérer et que bien souvent, ces facteurs se combinent renforçant l'éloignement de l'emploi.

97 Comités Subrégionaux de l'Emploi et de la Formation

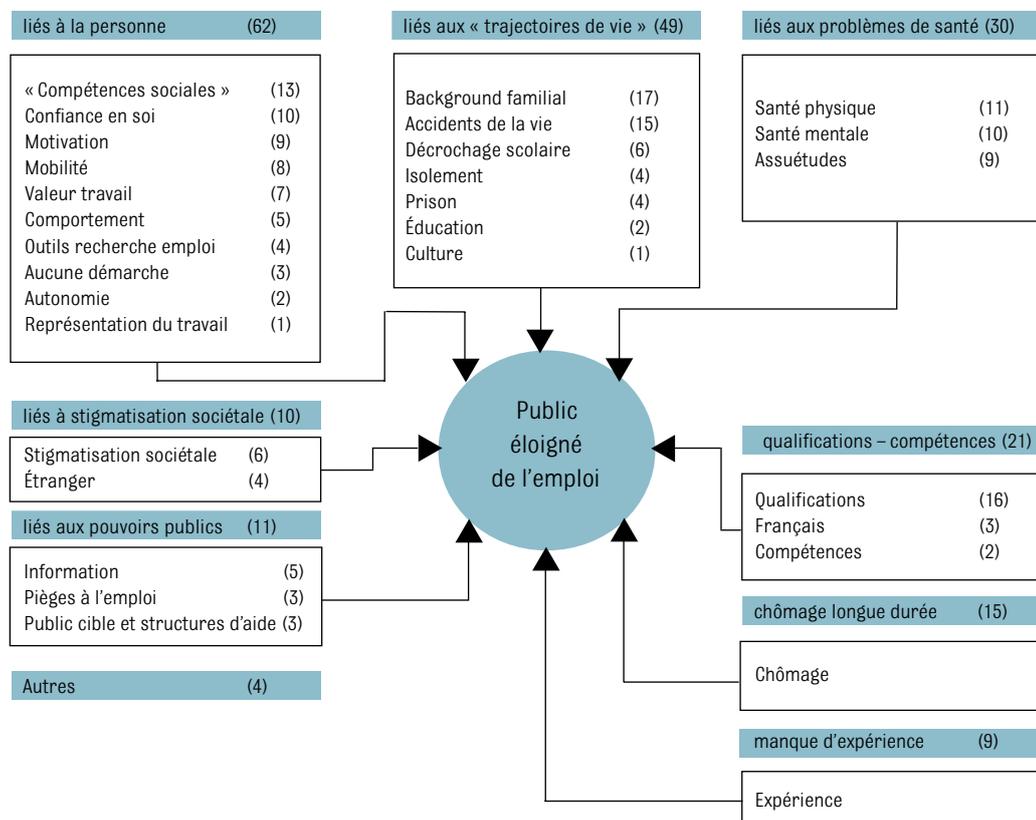
98 Institut Wallon de l'Évaluation, de la Prospective et de la Statistique

99 Source : CSEF, le Forem, IWEPS, *Étude exploratoire sur les opportunités d'insertion pour le public éloigné de l'emploi : détection et appariement*, Juin 2009.

Public éloigné de l'emploi selon les répondants

Source : Le Forem

(À noter que les chiffres entre parenthèses correspondent au nombre de citations de chacun des items par les personnes interrogées).



Une récente étude menée au Luxembourg¹⁰⁰ a toutefois mis en lumière que les variables exclusivement socio-professionnelles (expérience professionnelle, genre, études, etc.) permettaient de prédire à 75 % la mise à l'emploi des demandeurs d'emploi. En parallèle, des variables de type psychologique ont été testées (estime de soi, motivation, stress, etc.). Ces variables psychologiques n'augmentent pas la qualité de la prédiction de mise à l'emploi.

UN ACCÈS À L'EMPLOI PLUS DIFFICILE POUR UNE FRANGE DE LA POPULATION

Nous parlons ci-dessus de personnes éloignées de l'emploi. Il est évident que cet éloignement s'inscrit dans le cadre du marché du travail et est donc relatif à l'offre de travail sur ce marché. Cette offre de travail est caractérisée par les besoins des employeurs. Ceux-ci s'expriment le plus souvent en termes de métier, mais aussi en termes de niveau de diplôme, d'expérience, de possession de permis de conduire, ou encore de maîtrise d'une langue étrangère (cf. *Infra*). C'est pourquoi, dans une précédente étude relative aux personnes éloignées de l'emploi¹⁰¹, le Forem a analysé les parcours sur le marché du travail de ces personnes qui ne répondent à aucune de ces exigences.

100 R. MEYERS, C. HOUSSEMAND, Socioprofessionnal and psychological variables that predict job finding, dans Revue européenne de psychologie appliquée, n° 60, pp. 201-219, 2010.

101 Le Forem, Etude exploratoire sur les opportunités d'insertion des personnes éloignées de l'emploi – Deuxième phase : Parcours et secteurs d'insertion, dans Marché de l'emploi, juillet 2010.

L'analyse alors réalisée a permis d'identifier les différents mouvements sur le marché du travail, pendant un an, des demandeurs d'emploi « très éloignés de l'emploi », soit 3 312 demandeurs d'emploi inoccupés depuis plus de deux ans, ne possédant pas le certificat d'enseignement secondaire supérieur, de permis de conduire voiture, de connaissance en langues étrangères ou d'expérience professionnelle. Sur l'année d'observation, 71 % de ces personnes sont restées demandeurs d'emploi l'essentiel de la période, tandis que 8 % ont été essentiellement à l'emploi.

Il existe donc, parmi les personnes éloignées de l'emploi un ensemble de personnes qui connaissent très peu de mouvements vers l'emploi. Fin 2010, le nombre de personnes inoccupées depuis plus de deux ans sans diplôme du secondaire supérieur, sans connaissances en langue, sans permis de conduire et sans expérience professionnelle s'élevait à près de 20 000 en Wallonie.

DES OUTILS POUR PROMOUVOIR L'EMPLOI

Conscient que cette frange des demandeurs d'emploi doit bénéficier d'un suivi adapté, les pouvoirs publics ont développé un éventail particulièrement large de mesures soutenant l'accompagnement des publics éloignés de l'emploi. Ces mesures sont parfois perçues par les personnes éloignées de l'emploi comme une arme à double tranchant. En effet, en définissant des publics cibles, ces mesures excluent certaines franges du public qui ressentent cela comme une injustice. En outre, la complexité et l'abondance des aides en termes d'insertion socioprofessionnelle induit parfois la confusion dans le parcours d'une personne éloignée de l'emploi¹⁰². Passons toutefois en revue les différentes actions institutionnelles soutenant l'insertion de ce public cible.

Tout d'abord, il existe une série d'aides à l'emploi : plan win-win, programme de transition professionnelle (PTP), aide à la promotion de l'emploi (APE), plan Activa, convention premier emploi (CPE), ... Même s'il existe des différences sensibles d'une formule à l'autre, ces mesures consistent en une aide financière ou à une réduction d'impôts (réductions des cotisations patronales de sécurité sociale) pour les employeurs en cas d'embauche. Ces aides peuvent viser des secteurs professionnels (APE, Activa) ou des catégories de demandeurs d'emploi qui éprouvent, en général, plus de difficultés à trouver le chemin de l'emploi comme les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans, les moins de 25 ans, les personnes faiblement scolarisées ou inoccupées depuis plus d'un an ...

À côté de ces aides, un dispositif semble s'être imposé depuis quelques années dans le paysage belge de l'emploi : celui des titres-services. Ce système permet aux particuliers d'employer de la main-d'œuvre pour des tâches domestiques (repassage, ménage, petits travaux d'entretien) contre des chèques services. Une partie du montant de ces chèques est prise en charge par l'Etat. Un des objectifs de cette mesure est de régulariser une partie de l'emploi qui était non déclaré auparavant.

En Wallonie, l'insertion socioprofessionnelle est organisée autour de nombreux opérateurs de formation, d'alphabetisation de socialisation, d'orientation... Ces acteurs sont régis par des décrets qui définissent leur cadre d'action et leur mode de fonctionnement : Mission régionales (MIRE), Entreprises de formation par le travail (EFT), Organisme d'insertion socioprofessionnelle (OISP), CPAS, ... Ces opérateurs disposent de fonds publics pour encadrer les demandeurs d'emploi les plus fragilisés et les accompagner, à terme, vers l'emploi via des formations et des stages. Ces actions sont parfois amenées à se coordonner en des parcours harmonisés et financés par des aides régionales, nationales ou européennes.

Enfin, en 2004, le gouvernement fédéral a contribué au lancement du plan d'accompagnement et de suivi des chômeurs. Ce plan consiste à la fois en un soutien accru du demandeur d'emploi et en menace de sanctions si l'effort est jugé insuffisant. Rouage essentiel de l'état social actif pour les défenseurs de la méthode, l'activation est souvent pointée du doigt pour ses aspects de « chasse aux chômeurs ». Une récente étude de l'institut de recherches économiques et sociales de l'UCL a jugé que l'activation du comportement de recherche d'emploi accélère de manière significative la transition du chômage vers l'emploi pour les 25-30 ans. Le contrôle de la recherche d'emploi se montrerait toutefois surtout efficace là où les offres d'emploi sont abondantes¹⁰³.

102 CSEF, Forem, IWEPS, *Etude exploratoire sur les opportunités d'insertion pour le public éloigné de l'emploi : détection et appariement*, Juin 2009.

103 IRES, *L'activation du comportement de recherche d'emploi favorise-t-elle un retour plus rapide à l'emploi ?* dans *Regards économiques*, n° 85, février 2011.

DES MÉTIERS « ACCESSIBLES »

Le Forem a analysé le nombre d'offres d'emploi qui, durant l'année 2009, ont été accessibles aux personnes a priori « éloignées de l'emploi ». Ont été retenues les offres qui ne demandaient ni le certificat d'enseignement secondaire supérieur, ni de connaissances en langues étrangères, ni de permis de conduire B, ni de brevet, ni d'expérience professionnelle.

10 % du total des offres d'emploi gérées par le Forem, soit environ 9 000 postes sont totalement accessibles. Les 20 métiers (REM 5) présentant le plus grand volume de propositions totalement accessibles représentent 70 % (5 971 postes) de l'ensemble des propositions de recrutement analysées comme accessibles en 2009 et sont repris dans le tableau ci-dessous.

Top 20 (REM 5) des métiers accessibles à des personnes éloignées de l'emploi en 2009, sur base des offres gérées par le Forem.

Source et calculs : le Forem

	Intitulé métier	Nb prop recrutement	Nb prop recrutement accessibles	% Prop recrutement accessibles
1	Employé/employée de ménage à domicile	4 292	739	17 %
2	Nettoyeur/nettoyeuse de locaux et de surfaces	2 447	736	30 %
3	Employé polyvalent/employée polyvalente de restauration	1 220	521	43 %
4	Employé/employée de libre-service	1 087	380	35 %
5	Ouvrier/ouvrière de la maçonnerie	1 128	341	30 %
6	Serveur/serveuse en restauration	1 376	313	23 %
7	Vendeur/vendeuse en produits frais (commerce de détail)	1 225	292	24 %
8	Aide agricole saisonnier/aide agricole saisonnière	531	283	53 %
9	Agent/agente d'accueil	867	273	31 %
10	Représentant/représentante à domicile	1 327	262	20 %
11	Agent/agente du stockage et de la répartition de marchandises	1 547	257	17 %
12	Assistant/assistante des travaux publics et du gros oeuvre	675	245	36 %
13	Agent/agente de la sécurité et de l'ordre public	305	243	80 %
14	Aide de cuisine	821	231	28 %
15	Opérateur/opératrice d'attractions	417	214	51 %
16	Agent/agente de service de collectivité	573	141	25 %
17	Agent/agente de manipulation et de déplacement des charges	704	130	18 %
18	Télévendeur/télévendeuse	1 075	129	12 %
19	Hôte/hôtesse de caisse de libre-service	634	122	19 %
20	Vendeur/vendeuse en produits culturels et ludiques	629	119	19 %

Les deux métiers les mieux représentés pour les personnes peu qualifiées ont trait au nettoyage (à domicile ou de bureaux). Le taux peu élevé de propositions de recrutement accessibles parmi l'ensemble des propositions relatives à ces métiers s'explique par l'exigence du permis de conduire pour ces professions. Ensuite, les secteurs les mieux représentés dans ce top 20 sont le commerce de détail, l'Horeca, la construction et la logistique.

À la lumière des différents éléments développés ici, il convient de remettre en perspective certains stéréotypes. Les chômeurs, même les plus fragilisés sur le marché du travail ne sont pas condamnés au non-emploi à vie. Les demandeurs d'emploi, même les plus éloignés de l'emploi connaissent des mouvements vers le monde du travail. En outre, il existe des structures publiques qui peuvent accompagner ces demandeurs d'emploi vers l'insertion socioprofessionnelle. Cependant, pour une frange de chômeurs particulièrement fragilisés sur le marché du travail, un accompagnement adapté aux besoins de l'individu s'avère souvent utile.

LES CHÔMEURS DE TRÈS LONGUE DURÉE NE TROUVERONT JAMAIS PLUS UN EMPLOI

Certes, la durée de chômage influe sur les chances ultérieures d'obtenir un emploi. Toutefois, le chômage, même si on y émerge depuis longtemps, n'est pas une fatalité ! En effet, de nombreuses personnes dites en chômage de très longue durée connaissent des passages à l'emploi. Parfois, la durée de ces emplois ne leur permet toutefois pas de sortir des statistiques du chômage.

Le chômage wallon est souvent associé à un chômage de longue durée. En Wallonie, en décembre 2010, plus de 242 000 personnes étaient inscrites au Forem comme « demandeurs d'emploi inoccupés » (D.E.I.). Parmi elles, près de 100 000 demandeurs d'emploi (40 %) étaient inoccupés depuis plus de deux ans dont près de 50 000 (20 %) depuis plus de cinq ans. Parmi les personnes inoccupées depuis plus de deux ans, quatre sur dix ont plus de 50 ans et six sur dix sont peu ou pas qualifiées¹⁰⁴. Ces proportions sont relativement stables dans le temps. Aussi cela donne l'impression d'une population « coincée » dans un chômage de longue durée, séparée de l'emploi par une paroi étanche.

La réalité est cependant bien plus nuancée. La définition même du chômage de longue ou très longue durée masque un foisonnement de situations diverses, parfois bien éloignées de l'image d'une personne « immobile » professionnellement.

En Belgique, le compteur statistique de la durée d'inoccupation d'une personne n'est remis à « zéro » que si elle sort de la demande d'emploi pour une période minimale de 3 mois consécutifs¹⁰⁵. Cette sortie ne reflète pas uniquement une mise à l'emploi (même si elle couvre la grande majorité des cas), mais peut aussi être liée à une formation ou encore à une maladie relevant de l'INAMI par exemple. Ainsi, la période où la personne est considérée comme inoccupée peut inclure des passages à l'emploi à condition que ceux-ci soient inférieurs à 3 mois. Ainsi parmi les demandeurs d'emplois qui étaient inoccupés depuis plus de 2 ans au 1^{er} janvier 2010 (un peu plus de 100 000 individus), 4 700 ont exercé un ou plusieurs emplois durant l'année 2010, sans que leur période d'emploi ne couvre 3 mois consécutifs. Par conséquent, au 31 décembre 2010, ils apparaissaient encore comme des demandeurs d'emploi de longue durée alors qu'ils avaient travaillé !

Or le marché de l'emploi ne cesse d'évoluer, et les volumes de contrats de travail de moins de 3 mois, comme le reflète l'évolution de l'activité intérimaire, vont croissants. En effet, bien plus aujourd'hui qu'hier encore, des personnes entrent et sortent de la demande d'emploi (parfois plusieurs fois) au cours d'une même période. Ainsi, si on retient le chiffre moyen de 250 000 personnes dans la demande d'emploi, l'analyse de la dynamique des entrées et sorties montre par contre que ce sont près de 460 000 personnes qui ont été demandeuses d'emploi un jour au moins durant l'année 2010.

L'analyse sur un an des parcours de personnes considérées comme inoccupées depuis plus de deux ans fait ressortir une tout autre dynamique que celle décrite par la seule durée d'inoccupation et montre la mobilité d'une frange non négligeable de ce public sur le marché de l'emploi. D'autant que la durée d'inoccupation n'est pas le seul facteur à prendre en compte en matière d'insertion à l'emploi. Jouent également l'expérience, les qualifications, l'âge, etc.

DES CHÔMEURS DE LONGUE DURÉE TRAVAILLENT

Parmi l'ensemble des personnes qui au cours de l'année 2010 ont quitté la demande d'emploi pour un emploi, un quart (27 %) étaient initialement inoccupées depuis plus de deux ans. Le chômage n'est donc pas une fatalité, même pour ceux dont on dit parfois qu'ils y sont installés.

¹⁰⁴ Ces personnes possèdent au maximum un diplôme du secondaire du 2^{ème} degré.

¹⁰⁵ Cette règle date des années 70, période où le marché de l'emploi ne connaissait pas la flexibilité actuelle. Il est donc tout à fait possible, en Belgique, d'être considéré comme chômeur de longue durée, tout en connaissant régulièrement des mouvements vers l'emploi. Au travers de cette définition, transparait la question de la qualité de l'emploi.

Type de parcours	Part de la cohorte
Maintien dans la demande d'emploi	41 %
Parcours majoritairement à l'emploi	14 %
Parcours commençant dans l'emploi et finissant par la demande d'emploi	8 %
Parcours commençant dans la demande d'emploi et finissant à l'emploi	6 %
Emploi intérimaire	4 %
Formation	7 %
Maladie de longue durée	5 %
Parcours alternant demande d'emploi et «autres événement»	15 %

Chiffres et calculs : Le Forem

Dans une étude publiée en 2010, le Forem a suivi sur une durée longue les D.E.I. depuis plus de 2 ans et inscrits comme demandeurs d'emploi entre janvier et juin 2008¹⁰⁶. Au total, ce sont 44 856 personnes dont le parcours a été analysé pendant un an. Ce travail d'analyse, qui a pris en compte chaque semaine du parcours de ces personnes a permis de dégager huit parcours-types pour les chômeurs de très longue durée¹⁰⁷.

Le parcours le plus représenté est le maintien dans la demande d'emploi (41 % de la cohorte). Ces personnes connaissent parfois des mouvements vers l'emploi ou la formation, mais restent au chômage une majorité du temps.

A contrario, 18 % connaissent un parcours majoritairement à l'emploi (14 % dans le circuit « classique », 4 % via le travail intérimaire).

Viennent ensuite un parcours « insérant » qui part de la demande d'emploi et se termine par l'emploi (8 %) et un parcours « excluant » qui commence par l'emploi et se termine par la demande d'emploi (6 %).

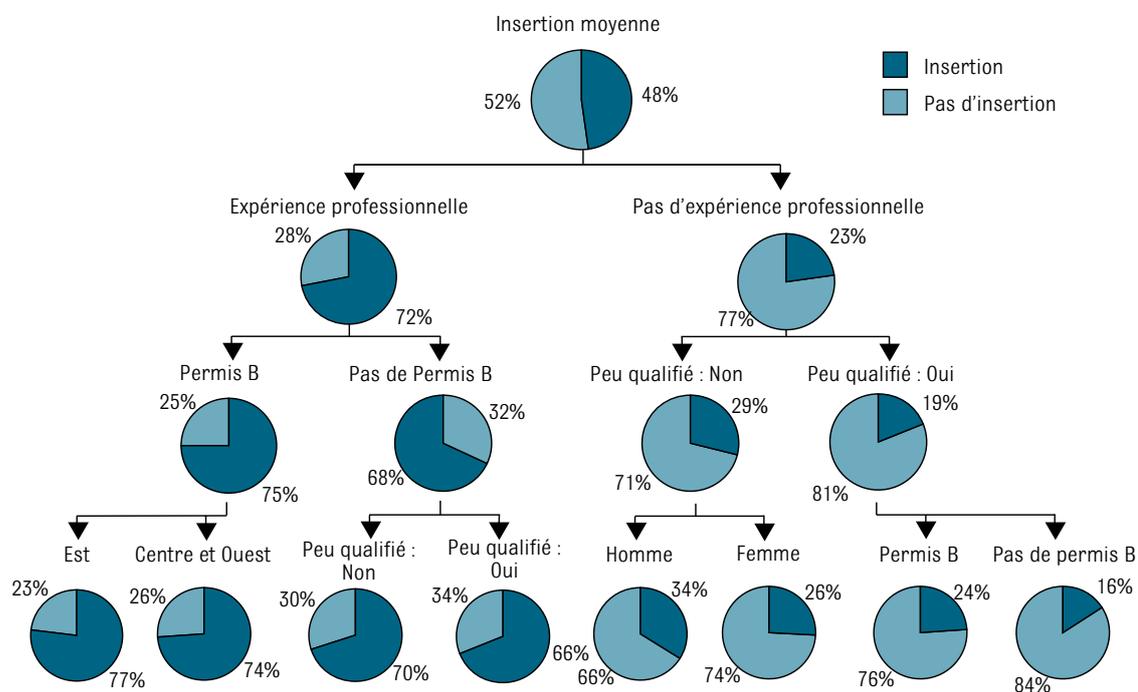
Notons également que 7 % des chômeurs de longue durée passent une majorité de temps en formation, que 5 % d'entre eux sont en maladie de longue durée et que 15 % connaissent des mouvements administratifs divers (Absence de paiement ou autre motif, dispensé pour raisons sociales ou familiales, plus de 50 ans (Art 89), ...).

QUELS SONT LES CRITÈRES FAVORISANT LES SORTIES VERS L'EMPLOI DES CHÔMEURS DE LONGUE DURÉE ?

Cette même étude a tenté d'identifier les critères qui apparaissent prépondérants en matière d'insertion à l'emploi. En effet, tous les demandeurs d'emploi de longue durée ne sont pas égaux sur le marché du travail. Ces facteurs qui augmentent les chances d'insertion sont l'expérience professionnelle, suivi du fait d'être en possession d'un permis de conduire pour voiture et d'être originaire de l'Est de la Wallonie (province de Liège). Pour cette population, la part de personnes qui effectuent un mouvement vers l'emploi se monte à 77 %. Inversement, ne pas disposer d'expérience professionnelle, ne pas avoir terminé les études secondaires et ne pas disposer de permis de conduire diminue considérablement les chances d'insertion à l'emploi.

¹⁰⁶ Le Forem, *Étude exploratoire sur les opportunités d'insertion des personnes éloignées de l'emploi*, dans *Marché de l'emploi*, juillet 2010.

¹⁰⁷ La méthodologie employée est détaillée dans l'étude ci-dessus.



L'éventail des pourcentages de mouvements vers l'emploi est particulièrement large et témoigne d'une grande diversité de parcours des personnes inoccupées depuis plus de deux ans. Le chômage de longue durée peut revêtir plusieurs réalités. À une extrémité du schéma, il y a des personnes qui ont un parcours souvent jalonné d'expériences professionnelles courtes, ne leur permettant pas de sortir de la demande d'emploi. À l'autre extrémité, se situent les personnes pour qui l'accès à l'emploi est très fermé.

DES SECTEURS PRIVILÉGIÉS

Les chômeurs de longue durée connaissent donc des mouvements vers l'emploi. Mais quels sont les secteurs qui emploient ces personnes ? Le tableau ci-dessous, issu de l'étude du Forem sur les personnes éloignées de l'emploi¹⁰⁸, détaille le top 20 des secteurs qui recrutent les chômeurs de longue durée.

¹⁰⁸ Le Forem, Étude exploratoire sur les opportunités d'insertion des personnes éloignées de l'emploi, dans Marché de l'emploi, juillet 2010.

Top 20 des secteurs accessibles aux personnes inoccupées depuis plus de 2 ans			
Nace3	Nace3_Lib	Total	%
782	Activités des agences de travail temporaire	14 584	42,6 %
821	Services administratifs et de soutien de bureau	1 070	3,1 %
561	Restaurants et services de restauration mobile	758	2,2 %
812	Activités de nettoyage	535	1,6 %
477	Autres commerces de détail en magasin spécialisé	420	1,2 %
563	Débits de boissons	408	1,2 %
471	Commerce de détail en magasin non spécialisé	400	1,2 %
841	Administration générale, économique et sociale	390	1,1 %
781	Activités des agences de placement de main-d'oeuvre	381	1,1 %
861	Activités hospitalières	350	1,0 %
702	Conseil de gestion	334	1,0 %
731	Publicité	331	1,0 %
475	Commerce de détail d'autres équipements du foyer en magasin spécialisé	282	0,8 %
960	Autres services personnels	280	0,8 %
412	Construction de bâtiments résidentiels et non résidentiels	269	0,8 %
439	Autres travaux de construction spécialisés	262	0,8 %
433	Travaux de finition	260	0,8 %
432	Travaux d'installation électrique, de plomberie et autres travaux d'installation	240	0,7 %
494	Transports routiers de fret et services de déménagement	238	0,7 %

Source et calculs : Le Forem

Un secteur se taille la part du lion : l'intérim avec plus de 40 % des insertions du public-cible (14 584 insertions).

Viennent ensuite les services administratifs et de soutien de bureau, mais avec un pourcentage nettement moins élevé (3,1 % soit 1 070 insertions).

D'autres grands secteurs sont représentés à travers plusieurs catégories. Notons l'Horeca (Restaurants et services de restauration mobile et débits de boissons), le commerce (commerce de détail en magasin spécialisé, autres commerces de détail en magasin spécialisé, commerce de détail d'autres équipements du foyer en magasin spécialisé), la construction (autres travaux de construction spécialisés, travaux de finition, travaux d'installation électrique, de plomberie et autres travaux d'installation) et le nettoyage.

L'analyse des parcours en intérim montre des réalités très contrastées. La plus grande prudence sera donc de mise dans les conclusions qu'il est possible d'en tirer. En effet, des parcours d'insertion à long terme cotoient des contrats journaliers qui maintiennent le travailleur dans une situation d'incertitude professionnelle et sociale (impossibilité d'obtenir un prêt, de planifier la vie privée, ...). À l'instar de certains cas de l'intérim, le commerce, l'Horeca et le nettoyage sont aussi des secteurs qui ont fréquemment recours aux horaires flexibles, aux contrats de courte durée et aux temps partiels non-désirés.

ON VA DE PLUS EN PLUS SOUVENT DEVOIR CHANGER D'EMPLOI !

« *Plus de flexibilité, plus de réactivité au marché* » voici deux objectifs que partagent beaucoup d'entreprises à l'heure actuelle. Quelles sont les conséquences de ces nouveaux modes organisationnels sur la dynamique du marché du travail ? La mobilité concerne-t-elle tout le monde de la même manière ? Peut-on encore faire le même métier toute sa vie ?

UN MONDE QUI CHANGE

Si à la fin de la Seconde Guerre Mondiale, il n'y avait pas assez de main-d'œuvre pour palier à la demande de l'économie wallonne, les crises conjoncturelles successives survenues après « les trente glorieuses » ont transformé rapidement le paysage économique. Devant la mondialisation et la concurrence étrangère grandissante, les petites et grandes entreprises vont modifier leur politique de management et de recrutement. L'évolution rapide des technologies va jouer un rôle majeur dans cette réorganisation interne des forces de travail. Ces changements vont se répercuter sur les travailleurs et les demandeurs d'emploi, avec un point important dans les nouvelles discussions : la notion de « mobilité ».

MOBILITÉ CHOISIE OU SUBIE ?

La mobilité sur le marché du travail, qu'elle soit géographique ou professionnelle, transparait dans la dynamique des entrées et sorties de la demande d'emploi. À titre d'illustration, début du mois de mars 2011, il y avait 240 668 demandeurs d'emploi inoccupés en Wallonie. À la fin du même mois, on en dénombrait 239 500, soit une faible diminution de 0,5 %, qui pourrait donner l'impression d'une certaine stabilité de la population dans la demande d'emploi.

Toutefois si on observe les mouvements connus par les demandeurs d'emploi durant cette période, la vision est toute autre. En effet, durant le mois écoulé, plus de 46 000 personnes se sont inscrites pour la première fois ou réinscrites dans la demande d'emploi et plus de 47 000 l'ont quitté, dont 67 % pour un emploi. Cette dynamique de la demande d'emploi touche de manière différente les personnes, en fonction de leur âge, de leur durée d'inoccupation, du niveau d'études.

La mobilité des demandeurs d'emploi répond aux évolutions du marché du travail de ces vingt dernières années. Les entreprises deviennent plus réactives et adaptent rapidement les qualifications de la main-d'œuvre par rapport à la quantité et à la nature. À cet égard, l'essor du travail intérimaire confirme la demande de flexibilité accrue.

Certains secteurs présentent un turn-over de main-d'œuvre plus important que d'autres, comme par exemple les services aux entreprises (dont le travail intérimaire fait partie), l'Horeca, l'agriculture et l'horticulture, ou encore les médias (surtout l'industrie cinématographique)¹⁰⁹. Cette rotation du personnel peut s'expliquer par la nature même de l'activité ou les conditions de travail.

Souvent jugés comme réticents à la mobilité professionnelle par les employeurs, les Belges seraient plus disposés qu'il y a quelques années à changer d'emploi. Selon une étude de 2010 réalisée conjointement par SD WORX et Références¹¹⁰, les travailleurs changent en moyenne 3,4 fois d'emploi, pour 2,6 en 2007. Changer d'emploi n'implique pas obligatoirement de changer d'employeur. Une nouvelle tendance des carrières est de se développer également sur le plan « horizontal » pour autant que la structure de l'entreprise le permette. Une société de grande taille accordera plus de possibilités d'évolutions qu'une petite société.

¹⁰⁹ Constructiv, *Rapport Hermès*, données 2009.

¹¹⁰ Enquête de SD WORX/Références/Vacature sur un échantillon de 3 471 personnes dans toute la Belgique, 2010.

Au niveau des motivations, on distingue les motivations positives, issues d'un choix libre et personnel. On y retrouve l'ambition, l'attraction salariale, le désir de découverte et de changement ou encore le développement personnel. Enfin, les motivations négatives dont l'origine vient d'un problème, comme par exemple un conflit hiérarchique, de reconnaissance ou de conditions de travail.

Il persiste une grande différence dans les motivations entre les hommes et les femmes. Les hommes changeraient prioritairement pour des questions salariales, d'ambition ou de liberté alors que les femmes rechercheraient avant tout un bon équilibre avec leur vie privée.

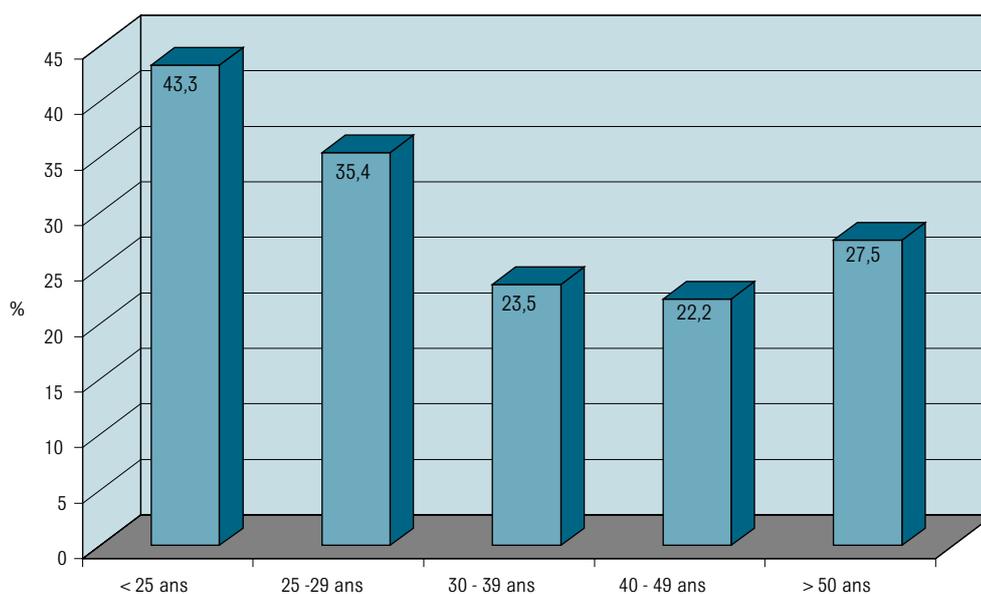
L'âge est également un facteur qui influence la mobilité et ses motivations :

Les jeunes de moins de 25 ans attendraient d'abord d'acquérir une première expérience de quelques années avant de changer d'employeur. Tous n'ont pas eu la chance de trouver dans leur domaine initial et attendent l'occasion de se réorienter dès que possible.

Les 30-45 ans seraient soumis à la plus forte mobilité, car ils sont dans la période la plus intense de leur carrière, contrairement aux plus de 45 ans qui ont une autre échelle de valeurs et de priorités (vie familiale, la santé). Les entreprises mésestimeraient souvent les seniors, les considérant comme « fatigués », « coûteux » et « plus fragiles ». Cette analyse pose vraiment question au moment où la main-d'œuvre qualifiée connaît des difficultés de recrutement dans bien des secteurs¹¹¹.

Répartition par tranche d'âge des travailleurs n'ayant jamais changé d'employeur

Source : enquête SD WORX 2010



L'image de la mobilité professionnelle « choisie » est toutefois paradoxale. Si les entreprises et les salariés reconnaissent le bienfait de l'accumulation des compétences acquises pendant les différentes expériences, ils estiment aussi parfois qu'une mobilité trop fréquente est signe d'instabilité et de problèmes¹¹². Nous sommes face à une barrière psychologique importante. Ainsi, près de 6 personnes interrogées sur 10 voient d'un mauvais œil un candidat qui aurait changé plusieurs fois d'employeur en très peu de temps.

Relativisons, la mobilité n'est pas toujours voulue par la personne. Licenciements, restructurations, délocalisations, fins de contrat, ou conditions de travail trop pénibles, ne laissent pas d'alternatives.

¹¹¹ Trends-Tendance, Intérim et outplacement : la solution de Randstad pour les quinquas, 13 décembre 2010.

¹¹² Enquête de SD WORX/Références/Vacature sur un échantillon de 3471 personnes dans toute la Belgique, 2010.

LE TRAVAIL INTÉRIMAIRE : UNE NOUVELLE FORME DE MOBILITÉ ?

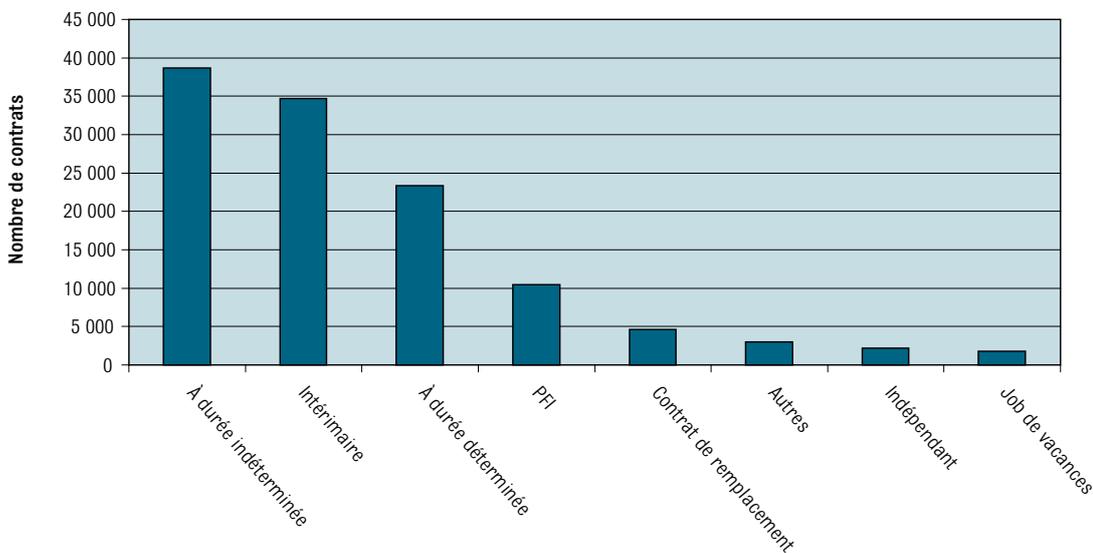
La crise économique de 2008 a renforcé la pression sur les contrats de travail. 29 % des jeunes de moins de 25 ans travaillent à temps partiel, ce qui est supérieur à leurs aînés (24,3 %). Les jeunes filles de moins de 25 ans surtout occupent deux fois plus de temps partiel que leurs homologues masculins. Est-ce un choix délibéré? D'après les données de l'IWEPS, il apparaît clairement que les jeunes acceptent ce type de contrat à défaut d'un temps plein ou parce que l'emploi n'était offert qu'à temps partiel¹¹³. Ce raisonnement se retrouve chez les adultes, mais en moindre mesure.

Depuis 1990, le nombre d'agences intérimaires a vu son nombre multiplié par trois. À l'instar de l'offre de services, le nombre d'intérimaires mis au travail par an a été multiplié par 6,4 entre 1985 et 2009¹¹⁴. Considéré au départ par les entreprises comme moyen pratique de remplacer le personnel absent ou pour réguler de manière optimale la main-d'œuvre par rapport à la quantité de travail, l'intérim a su à la fois diversifier ses services aux entreprises et s'imposer comme partenaire privilégié en ressources humaines parfois impliqué dans la gestion des recrutements.

Le travail intérimaire est un travail temporaire effectué par un travailleur pour le compte d'une entreprise de travail intérimaire chez un tiers (l'entreprise utilisatrice).

Répartition selon le type de contrat, des opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2010

Source : le Forem

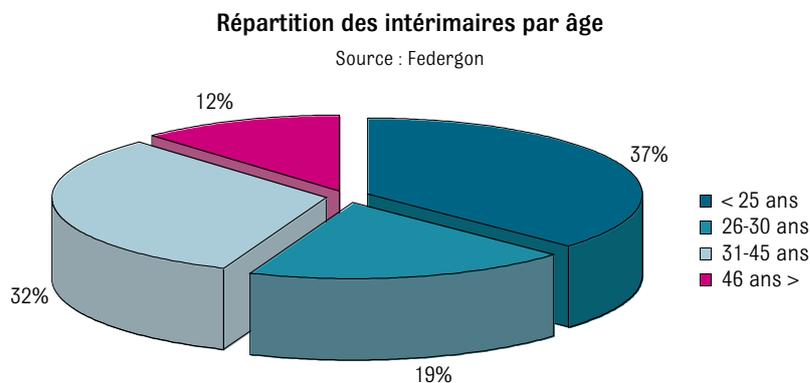


Si l'on observe les opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2010, le nombre de contrats intérimaires représente une offre sur trois et suit de peu le nombre de contrats à durée indéterminée.

Les jeunes de moins de 25 ans représentent une part importante des intérimaires. Presque six intérimaires sur dix ont moins de trente ans. Cela démontre à quel point le travail temporaire concerne les jeunes. Les plus de 45 ans sont largement minoritaire en intérim, mais leur part ne cesse d'augmenter ces dernières années. Est-ce le reflet d'une mobilité ou d'une flexibilité accrue en fin de carrière? Pas tout à fait, car cette poussée s'explique en grande partie par la convention collective de décembre 2007 qui a rendu l'outplacement obligatoire pour les personnes licenciées de 45 ans et plus.

¹¹³ IWEPS, La situation des jeunes en Belgique francophone, photographie statistique, 2010, p. 33

¹¹⁴ Federçon



L'idée d'un « job pour la vie » semble être de moins en moins courante, mais ce n'est pas forcément ainsi dans la réalité¹¹⁵. Le Belge a tendance à surestimer le nombre d'employeurs différents qui l'occuperont. Cela démontre bien la mouvance et la mentalité des travailleurs, qui ne croient plus en une carrière fixe et toute tracée. L'intérim est alors, pour certains, un partenaire de choix dans leur souhait de mobilité. Mais est-ce le cas pour tout le monde ?

L'analyse des offres gérées par le Forem indique une concentration importante de contrats intérimaires pour certains métiers de l'industrie (soudeur, opérateurs alimentaires) ou de l'Horeca par exemple. Ces intérimaires, souvent peu qualifiés, répondent à la demande de flexibilité des entreprises. Pour faire face à un excès de travail ponctuel, le travail intérimaire permet à l'employeur d'engager de la main-d'œuvre pour une courte période.

D'après une enquête réalisée par le bureau d'étude Idéa Consult pour le compte de Federgon¹¹⁶, si 40 % des intérimaires ont trouvé un emploi fixe après leur dernière mission, seulement 23 % d'entre eux l'ont trouvé dans l'entreprise utilisatrice où s'effectuait leur dernière mission, contre 17 % ailleurs. Qui plus est, six personnes sur dix n'ont pas trouvé un emploi stable à l'issue de leur dernière mission, et continuent à enchaîner du travail temporaire. Devant ce constat, il reste une question pour l'instant sans réponse : y a-t-il création d'emploi ou substitution de l'emploi permanent vers l'emploi temporaire ?

En conclusion, la mobilité dans le milieu du travail devient un enjeu majeur. Elle influence directement sur l'opérationnel d'une entreprise et le bien-être des travailleurs. L'importance d'une bonne communication sur les possibilités d'évolution de carrière et des mesures concrètes comme la mise en place de formations ou d'un plan de carrière peuvent réguler et optimiser la mobilité. D'un autre côté, les travailleurs devront toujours s'adapter à l'évolution des métiers et aux conditions de travail, tout en évitant la mobilité subie ou le travail précaire.

¹¹⁵ Manpower Enquête : *Candidate Experience*, 2011.

¹¹⁶ Idea Consult, *À la recherche d'un emploi (fixe) par l'interim*, 2000.

IL N'Y A QUE DES PME EN WALLONIE

Oui, la Wallonie (mais c'est aussi le cas de beaucoup d'autres régions en Europe) est une terre de petites et moyennes entreprises (PME) voire même de très petites entreprises (TPE). En effet, en 2008, parmi les 76 263 établissements¹¹⁷, on en dénombre 63 % qui comptent moins de 5 travailleurs et 16 % entre 5 et 9 travailleurs, soit 8 établissements sur 10 qui comptent moins de 10 salariés et représentent 17,5 % de l'emploi salarié. Seulement 2,1 % des établissements comptent plus de 100 collaborateurs. Leur poids n'est toutefois pas négligeable dès lors qu'ils représentent 42,5 % de l'ensemble des salariés. Est-ce la même tendance pour tous les secteurs ? Y a-t-il eu des évolutions durant ces dix dernières années ?

Une entreprise de taille importante comporte divers avantages. Outre la visibilité et le capital confiance, certains avantages sont liés aux types d'activités. Dans certains secteurs les entreprises doivent atteindre une taille critique suffisante pour ne pas être en position de force trop défavorable pour négocier avec les fournisseurs ou les clients (c'est le cas notamment de l'agriculture). D'autres secteurs (comme celui de l'industrie) y voient le moyen de réaliser des économies d'échelles.

À l'inverse de la concentration, on retrouve une stratégie d'organisation tout à fait différente : l'organisation en réseau. Cette organisation permet d'externaliser les risques (dans la logistique par exemple) ou donne l'occasion de répondre à certains marchés sans pour autant détenir les compétences en interne (dans la construction par exemple).

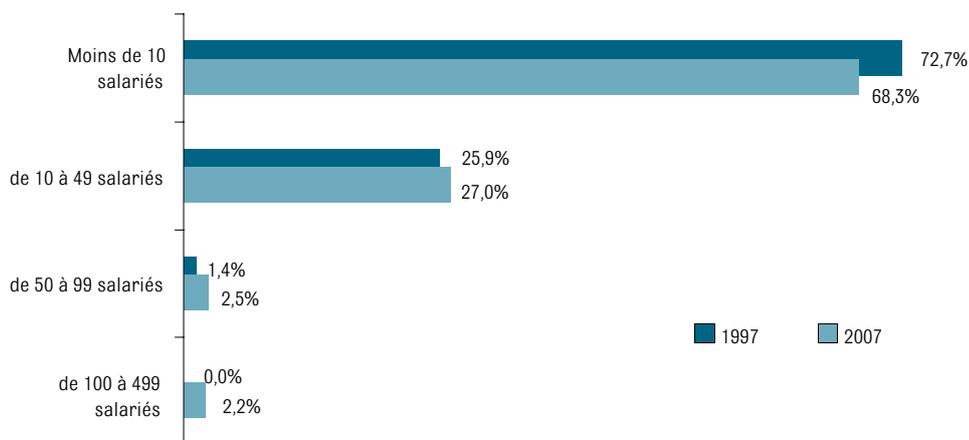
L'analyse qui suit fait un zoom sur l'évolution de l'emploi salarié selon la taille des établissements au sein de quelques secteurs d'activités.

« BIPOLARISATION » DE L'AGRICULTURE¹¹⁸

L'emploi dans le secteur de l'agriculture est essentiellement constitué d'indépendants¹¹⁹ et de petites structures. Deux tiers des salariés du secteur travaillent dans des établissements de moins de 10 salariés (voir ci-contre). Néanmoins, on assiste ces dernières années à un phénomène de concentration des entreprises qui s'opère en parallèle à la hausse continue de la taille des exploitations wallonnes. En dix ans, le nombre de salariés a diminué dans les petites entreprises tandis qu'il a fortement augmenté dans les moyennes et grandes structures.

Répartition des postes de travail salariés selon la taille des établissements - Agriculture et pêche.

Source : ONSS, statistiques décentralisées, 1997 et 2007, calculs le Forem



117 Le terme « établissement » désigne, pour les statistiques ONSS, l'unité d'établissement c'est-à-dire un lieu d'activité, géographiquement identifiable par une adresse où s'exerce au moins une activité de l'entreprise. Il ne faut donc pas confondre avec la notion d'employeur (un employeur peut compter différentes unités d'établissement).

118 En raison de la rupture statistique liée à l'introduction de la nomenclature Nace-Bel 2008, les évolutions sectorielles ci-dessous ne peuvent être calculées que jusqu'en 2007.

119 Instituts des comptes nationaux, données 2007

L'étude écosystème relatif aux secteurs verts¹²⁰ souligne ce phénomène de concentration et parle de « bipolarisation de l'agriculture ».

Le nombre de grandes entreprises est en progression et bon nombre de petites entreprises se demandent comment elles vont s'adapter aux nouveaux défis de la politique agricole commune (PAC). Dans le futur, ils seront de plus en plus confrontés à un choix entre deux pôles.

D'une part, les grandes cultures avec un ancrage mondial lié aux cours des matières premières, une financiarisation de l'activité, la recherche de gains de productivité et une forte concentration.

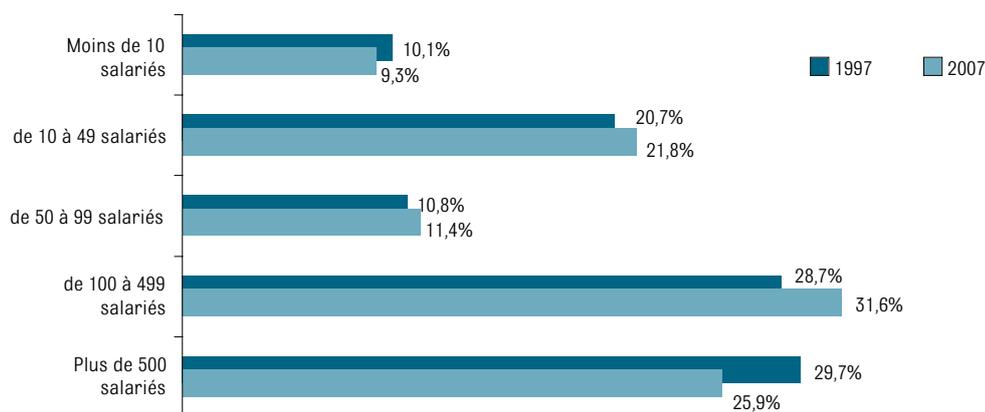
D'autre part, une agriculture de proximité avec un ancrage territorial, un souci de l'environnement et de la santé, sensibilisant les consommateurs tout en étant à l'écoute de leurs besoins.

INDUSTRIE : PME ET GRANDS GROUPES INTERNATIONAUX

En 2007, dans l'industrie, un tiers des postes de travail salariés sont proposés dans les établissements de moins de 50 personnes tandis qu'un quart le sont dans des établissements de plus de 500 salariés. Cette proportion élevée de travailleurs dans les grandes entreprises est une des particularités du monde industriel puisque tous secteurs confondus, on compte seulement 15 % de très grandes entreprises en Wallonie contre 26 % pour l'industrie.

Répartition des postes de travail salariés selon la taille des établissements - Industrie.

Source : ONSS, statistiques décentralisées, 1997 et 2007, calculs Le Forem



Par rapport à 1997, le nombre de postes de travail a diminué dans les très grandes et très petites structures au profit des structures moyennes : les postes de travail ont augmenté dans les établissements de 10 à 49 travailleurs, de 50 à 99 travailleurs et de 100 à 499 travailleurs. Globalement la taille moyenne des établissements tend à augmenter passant entre 1997 et 2007, de 21,9 à 23,7 travailleurs par établissement industriel.

Cette évolution au sein de l'industrie est variable selon les domaines d'activités. C'est dans **l'industrie chimique et pharmaceutique** que l'on retrouve le plus grand nombre de travailleurs par entreprise ainsi qu'une forte croissance de ce nombre de travailleurs : le nombre moyen de travailleurs par entreprise est ainsi passé de 68 en 1997 à 98 en 2007, soit une croissance de 44 %. Ce secteur est composé de PME mais aussi de quelques grands groupes mondiaux qui pourvoient une grande part de l'emploi.

¹²⁰ « Les attitudes et les pratiques à l'égard de la gestion des ressources humaines dans l'écosystème des secteurs verts en Wallonie », Le Forem. Pour plus d'informations, voir <http://www.leforem.be/endirect/chiffres-et-analyses/publications-et-commentaires/secteurs-d-activites-et-metiers.html>

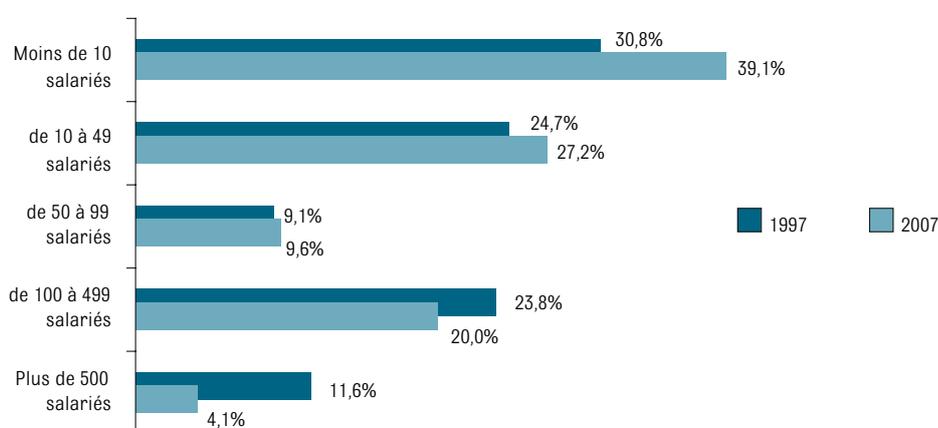
Le domaine de l'**industrie alimentaire** se démarque également puisque le nombre de travailleurs moyen par entreprise est passé de 10,3 à 13,3 en dix ans. Une étude qualitative¹²¹, réalisée par le Forem en 2009 montrait que la genèse d'une entreprise du secteur de l'industrie alimentaire est souvent une « success story », qui se trame selon un parcours-type. Au départ, le patron est un artisan et ne s'occupe que de la production (phase de création). Par la suite, il engage du personnel pour augmenter la production et s'occupe de plus en plus des tâches de gestion (phase de développement) ; cette phase est typiquement celle des produits phares ou d'un changement positif qui marque l'essor de l'entreprise (par exemple, un déménagement). Enfin, l'activité de l'entreprise plafonne (seuil critique). Dans ce cas, deux scénarios sont habituels : l'entreprise fait appel à des sous-traitants pour ce qui ne relève pas de la production et se recentre sur son core business (la production) ou le patron s'occupe de la gestion, de la R&D et de la vente (du développement des marchés) et délègue la production.

Depuis quelques années, on observe progressivement la concentration d'entreprises en grands groupes (multinationaux et/ou multi-produits) et la disparition progressive de petites structures. Le fait d'être intégré dans un groupe peut être une stratégie de survie en dépit de conditions difficiles, ou un moyen de déléguer au groupe une partie des tâches de l'entreprise (ex. marketing, recherche et développement, formation, etc.). « *C'est une manière de se renforcer par rapport à la concurrence* ». D'après les personnes interrogées, cette tendance devrait se poursuivre voire même s'amplifier dans les années à venir.

LE SECTEUR FINANCIER : SIÈGES SOCIAUX ET PETITS BUREAUX

Répartition des postes de travail salariés selon la taille des établissements - Banques et assurances.

Source : ONSS, statistiques décentralisées, 1997 et 2007, calculs le Forem



Au sein du secteur des banques et des assurances¹²², le nombre moyen de travailleurs par établissement est passé de 9,2 en 1997 à 7,6 en 2007, soit une diminution de 18 %. Au total, le nombre d'établissements a augmenté de 15 % (passant de 1 704 à 1 957) tandis que le nombre de postes de travail salarié a diminué de 6 %.

Le secteur des banques et des assurances se caractérise par une forte concentration de l'emploi au sein d'un petit nombre d'établissements. Ainsi, en 2007, 1,8 % des établissements de 50 à plus de 500 travailleurs occupent un peu plus d'un tiers des travailleurs salariés, soit 34 %. Parallèlement, un grand nombre d'établissements (plus de 8,5 sur 10) occupent moins de 10 personnes. Cette organisation de type « bipolaire » reflète la structure en réseau choisie par ces entreprises¹²³. D'une part les sièges sociaux, peu nombreux, regroupent un nombre important de personnes et, d'autre part, un grand nombre d'agences emploient de petites équipes.

121 « La gestion des ressources humaines dans le secteur de l'industrie alimentaire en Région wallonne », le Forem. Pour plus d'informations, voir <http://www.leforem.be/endirect/chiffres-et-analyses/publications-et-commentaires/secteurs-d-activites-et-metiers.html>

122 Codes Nace-bel 2003 : 651 – Intermédiation monétaire, 652 – Autres intermédiations financières, 660 – Assurances.

123 Le Forem, « Les attitudes et les pratiques à l'égard de la gestion des ressources humaines dans l'écosystème des services financiers en Région wallonne », 2008

SANTÉ ET ACTION SOCIALE, FORTE CONCENTRATION DE L'EMPLOI

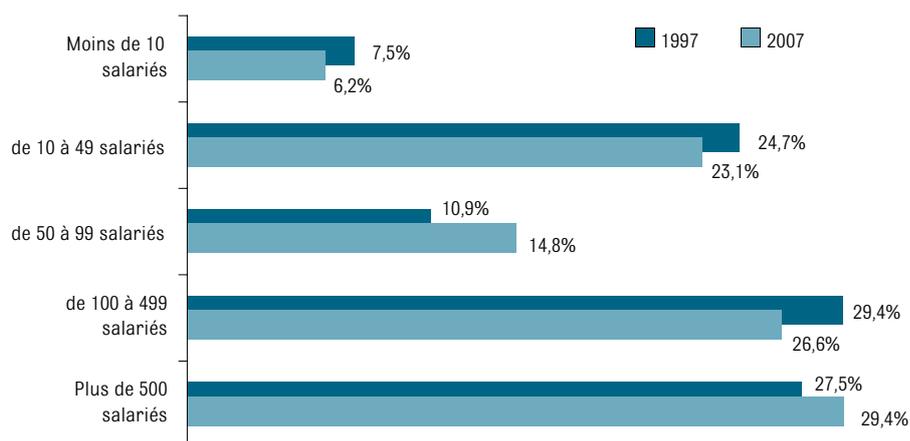
Le secteur de la santé et de l'action sociale se caractérise par une forte concentration de l'emploi. En effet, en 2007, près d'un tiers des postes de travail salarié appartiennent à des établissements de plus de 500 salariés et 27 % à des établissements dont la taille est comprise entre 100 et 499 salariés. En dix ans, ce secteur a vu le nombre moyen de salariés par établissements passer de 23 à 27,9. Depuis 1997, la proportion de l'emploi dans les très grandes entreprises a augmenté alors qu'elle a diminué dans les très petites et petites entreprises.

Le phénomène de concentration est surtout présent au niveau des hôpitaux. En 2007, pour le domaine des activités de la santé humaine¹²⁴, 1,89 % des établissements occupent deux tiers des salariés (64 %), ce sont des établissements qui comptent plus de 500 salariés.

L'écosystème sur les hôpitaux et maisons de repos¹²⁵ soulignait déjà cette tendance. Entre 1995 et 2002, le nombre d'hôpitaux avait diminué de 23 % en Wallonie, mais le nombre de sites était resté sensiblement identique, cela signifiait que la baisse était due à une forte tendance à la concentration issue de fusions entre établissements.

Répartition des postes de travail salariés selon la taille des établissements - Santé et action sociale.

Source : ONSS, statistiques décentralisées, 1997 et 2007, calculs le Forem



LA MISE EN RÉSEAU : UNE NOUVELLE FORME D'ORGANISATION DES ENTREPRISES¹²⁶

La mise en réseaux des entreprises, dont les activités sont complémentaires, est une forme organisationnelle de plus en plus présente. Les entreprises préfèrent avoir recours à l'outsourcing ou la sous-traitance plutôt qu'à une forme d'intégration verticale « classique ». Les entreprises restent donc indépendantes les unes par rapport aux autres d'un point de vue juridique mais dépendantes au niveau de la production.

Cette tendance s'explique notamment par la croissance de diverses pressions externes de l'univers réglementaire (directives sur la Performance énergétique des bâtiments, les normes d'hygiène HACCP dans l'industrie alimentaire, la directive Reach dans la chimie, etc.) ou le raccourcissement de la temporalité (rapidité des évolutions technologiques, production en « just-intime », diminution des marges et rentabilité à court terme). Afin de minimiser les risques, les entreprises choisissent de louer des compétences plutôt que d'élargir leur cœur d'activités en recrutant de nouvelles compétences ou en formant leurs travailleurs.

¹²⁴ Code Nace-Bel 2003 : 851 – Activités pour la santé humaine.

¹²⁵ Le Forem, « Les attitudes et les pratiques à l'égard de la gestion des ressources humaines dans l'écosystème du non-marchand en Région wallonne - Série 1 : Hôpitaux et maisons de repos », 2006

¹²⁶ « 20 ans d'évolution de l'emploi et des secteurs d'activités en Wallonie », le Forem. Pour plus d'informations, voir <http://www.leforem.be/endirect/chiffres-et-analyses/publications-et-commentaires/secteurs-d-activites-et-metiers.html>

Ainsi, de grandes entreprises de transport se concentrent sur les activités de logistique, à plus forte valeur ajoutée, et sous-traitent l'activité de transport à des entreprises de plus petite taille ou à des chauffeurs indépendants. Cette pratique vise à transférer divers risques, notamment financiers, de l'éventuel non respect du « just in time » dans un contexte d'encombres croissants des routes.

De manière similaire, la construction connaît depuis longtemps le recours à la mise en réseau temporaire pour un chantier d'entreprises juridiquement indépendantes ou le recours à des chaînes de sous-traitants afin de faire face à la pénurie de personnel et de répondre aux diverses pressions du marché. Deux types de sous-traitants sont utilisés : les spécialistes compétents dans des domaines pointus (les TPE concentrent les plus qualifiés car elles paient mieux) et des « pourvoyeurs de bras », étrangers. Cette organisation permet de disposer de travail qualifié sans prendre le risque d'embaucher et de former à des compétences pointues. Grâce à une cascade de sous-traitants, les employeurs tentent de diminuer les risques et utilisent directement de la main-d'œuvre à bas prix, ce qui leur permet d'écraser les coûts et de faire des offres concurrentielles.

LES PME N'ENGAGENT PAS DE DIPLÔMÉS

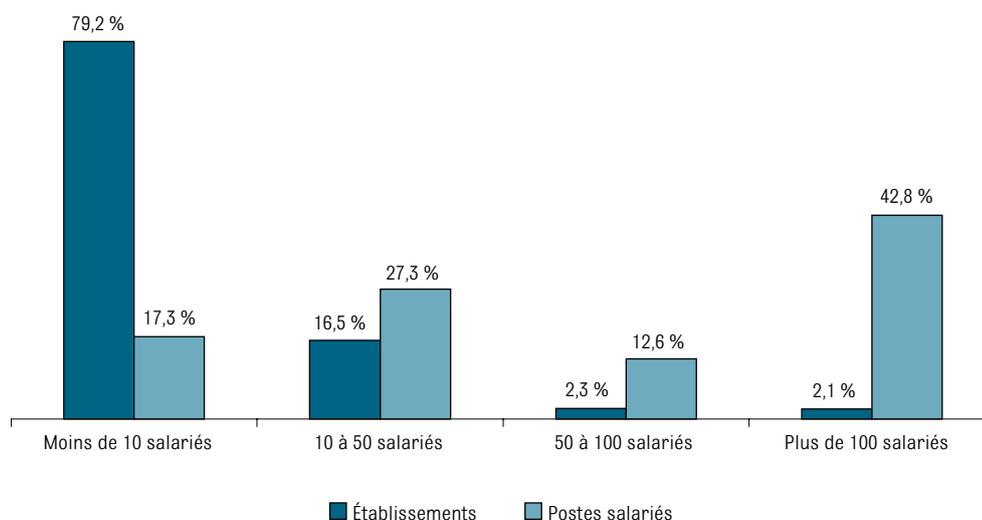
En Wallonie, la PME (Petite et Moyenne Entreprises) est souvent associée à une entreprise familiale, liée aux secteurs de l'artisanat et employant une main-d'œuvre locale et peu diplômée. Or, l'analyse permet d'envisager une réalité beaucoup plus complexe. Tout d'abord, qu'est-ce qu'une PME ? Les normes européennes¹²⁷ distinguent les très petites entreprises (moins de 10 personnes), les petites entreprises (entre 10 et 50 personnes) et les moyennes entreprises (de 50 à 250 personnes). On est ainsi parfois très loin de l'atelier familial. Ensuite, certaines initiatives en Wallonie tendent à faire des PME des acteurs de l'innovation dans des domaines de pointe. Pôles de compétitivité et spin-off permettent à certaines PME de devenir de vraies entreprises de pointe dans des domaines à forte technicité. Enfin, l'observation des offres d'emploi et des engagements réalisés par les PME montrent une diversité des profils recherchés plus importante que celle colportée par les clichés traditionnels.

LA WALLONIE, TERRE DE PETITES ENTREPRISES

Selon les données de l'ONSS¹²⁸, les établissements¹²⁹ belges sont plutôt de type « très petite entreprise » (TPE). Ainsi, les établissements de moins de 10 personnes représentent 78 % des entreprises du pays.

Répartition selon la taille des établissements et des postes salariés en Wallonie.

Source : ONSS 2008, données décentralisées, calculs le Forem



L'entrepreneuriat wallon est analogue. Parmi les 78 263 établissements, 79 % sont des TPE et seuls 2 % occupent plus de 100 personnes. Au niveau de l'emploi, plus d'un quart (27 %) des postes de travail se retrouvent dans les établissements de 10 à 50 travailleurs et 55 % dans ceux de 50 personnes et plus.

Dans l'analyse qui suit, les petites et très petites entreprises seront privilégiées plutôt que la PME. Ce choix a été pris, d'une part en raison du tissu économique wallon où prévalent les micro-entreprises et, d'autre part, en raison du format des données disponibles, les normes européennes ne correspondant pas aux catégories statistiques belges¹³⁰.

127 Service Public de Wallonie - Direction de la Politique Economique, Aperçu du positionnement de la Wallonie en termes de création d'activités, d'entrepreneuriat et dans certains domaines clés pour la compétitivité des PME, Octobre 2010, p. 9.

128 Source : ONSS- 31 décembre 2008. En raison du format des données disponibles, il n'est pas possible de répartir les entreprises en respectant les normes européennes.

129 Le terme « établissement » désigne, pour les statistiques ONSS, l'unité d'établissement c'est-à-dire un lieu d'activité, géographique-ment identifiable par une adresse où s'exerce au moins une activité de l'entreprise. Il ne faut donc pas confondre avec la notion d'employeur (un employeur peut compter différentes unités d'établissement).

130 En effet, l'ONSS prévoit une découpe des tailles d'entreprises de 100 à 199 travailleurs et de 200 à 499 travailleurs. Le seuil de 250 travailleurs ne peut être appréhendé de manière fiable.

Notons que la part des TPE est en diminution depuis 2003 (82 % de TPE en 2003) au profit des petites entreprises comptant entre 10 à 50 travailleurs.

DES PÔLES DE COMPÉTITIVITÉ

Afin de défendre au mieux les chances des petites entreprises dans les secteurs de pointes, les pouvoirs publics wallons ont pris la décision de promouvoir le travail en réseau des entreprises dès le début des années 90. Cette approche, en pôles de compétitivité, répond à une dynamique économique mondiale, celle des réseaux d'excellence et d'innovation, des partenariats et des clusters. En Wallonie, la mise en place de pôles de compétitivité vise à renforcer l'attractivité de la région et à développer l'emploi via un dynamisme économique accru et un renforcement des synergies entre les acteurs¹³¹. Le Plan Marshall wallon a défini et encouragé cinq pôles de compétitivité : l'agro-alimentaire, l'aéronautique et l'aérospatial, la santé, les transports et la logistique ainsi que le génie mécanique. Le Plan Marshall 2.vert a ajouté les technologies environnementales.

Les PME sont bien représentées dans ces pôles de compétitivité, puisqu'elles constituent 62 % des entreprises des pôles. Les projets labellisés sont pour la plupart des projets de recherche et formation (80 % des projets)¹³². Les PME ne sont donc plus seulement actives dans les domaines traditionnels de l'économie (construction, services...), mais elles sont également présentes en tête de peloton.

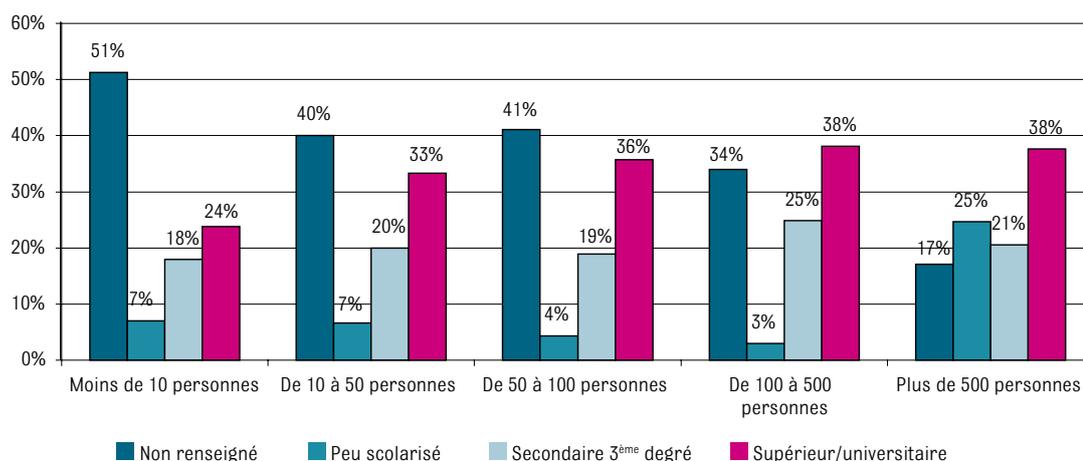
LES PETITES ENTREPRISES SONT-ELLES À LA RECHERCHE DE CANDIDATS DIPLÔMÉS ?

Afin de répondre à la question, l'analyse des offres que les entreprises ont déposées au Forem¹³³ en 2010 est éclairante.

Premier constat, le niveau d'études demandé varie en fonction de la taille de l'entreprise. D'une part, le niveau d'études n'est spécifié que dans la moitié des offres d'emploi pour les TPE alors que dans les grandes entreprises (de plus de 500 personnes), le critère étude est présent dans plus de trois-quarts des offres d'emploi. D'autre part, le diplôme de l'enseignement supérieur est demandé plus souvent lorsque c'est une PME qui recrute que lorsque c'est une TPE.

Niveau d'étude recherché selon la taille de l'entreprise.

Source et calculs : le Forem



131 Voir <http://www.polesdecompetitivite.eu/>

132 Voir IWEPS, Evaluation à mi-parcours du plan d'actions prioritaires pour l'avenir wallon, p.36, <http://statistiques.wallonie.be/dyn/14/fichiers/ATT00007.pdf>

133 Le Forem a géré en 2010 plus de 78 000 opportunités d'emploi issues du circuit ordinaire, c'est-à-dire hors intérim, aides publiques et mobilité interrégionale.

Le fait que les très petites entreprises soient moins exigeantes en termes de diplômes est en partie lié au secteur d'activité dans lequel elles opèrent. Ces petites structures, généralement actives dans les domaines de la vente, de la construction et de l'horeca, proposent des postes moins peu qualifiés dans le sens où la compétence s'acquiert plus sur le terrain que par les études. Le critère de sélection porte alors sur l'expérience plutôt que sur le niveau d'études.

Enfin, les très grosses entreprises, de plus de 500 personnes, offrent des possibilités d'emploi à des candidats de tous niveaux d'études, la prévalence allant toutefois aux plus diplômés (38 % des postes réclament un niveau d'études supérieures).

Les spin-off wallonnes : Acteurs d'innovation et d'excellence

Les spin-off sont des entreprises constituées au départ des universités aux fins d'exploiter des connaissances qui y ont été développées par le biais d'activités commerciales. Ces petites entreprises constituent une niche intéressante d'emplois pour les universitaires. En 2006, l'université de Liège a dressé l'état des spin-off en Wallonie⁽¹⁾. Cette étude a montré que le nombre de spin-off est supérieur en Wallonie par rapport à la Flandre⁽²⁾ et le taux d'entreprises encore en activité des spin-off francophones est supérieur à celui des néerlandophones (80 % contre 68 % au Nord du pays).

Néanmoins, les spin-off wallonnes ne semblent pas adopter un modèle d'entreprise adéquat pour atteindre un objectif de croissance. Ces entreprises sont nées petites et peinent à se développer.

(1) F. PIRNAY, B. SURLEMONT, J.-J. DEGROOF, Les déterminants de la croissance des spin-offs universitaires, novembre 2006.

(2) 150 entreprises créées en Wallonie au 30/11/2005 contre 145 en Flandre.

LES PETITES ENTREPRISES ENGAGENT-ELLES DES UNIVERSITAIRES ?

En abordant à présent la question sur un autre angle d'approche et en observant le lien entre le niveau de diplôme des demandeurs d'emplois et la taille de l'entreprise qui les embauchent on constate ce qui suit : parmi l'ensemble des demandeurs d'emploi wallons qui ont été embauchés en 2010, 3,4 % détenaient un diplôme de l'enseignement universitaire (bac ou master). L'observation, ne porte ici que sur l'embauche de diplômés qui ont été préalablement demandeurs d'emploi. Ce nombre ne correspond pas au total des embauches de candidats universitaires sur le marché du travail. En effet, il ne prend pas en compte les jeunes sortis de l'école et qui décrochent un job avant de s'inscrire comme demandeur d'emploi ni les universitaires qui changent d'emploi sans s'inscrire au Forem.

La proportion de personnes titulaires d'un diplôme universitaire embauchées en 2010 varie en fonction de la taille de l'entreprise. Le lien entre niveau de diplôme et taille de l'entreprise apparaît ici moins linéaire que dans l'analyse précédente. Les très petites entreprises emploient en moyenne 3,1 % d'universitaires. Ce résultat est légèrement inférieur à la moyenne wallonne. En revanche, les petites entreprises ont le même taux d'engagements que le taux wallon. Par ailleurs, les taux les plus faibles d'engagements de personnes ayant un diplôme supérieur sont détenus par les entreprises de 100 à 499 personnes. Ce sont les très grandes entreprises (plus de 500 salariés) qui ont le taux le plus élevé (5,1 %).

Engagements de DEI en 2010 par taille d'entreprise			
Taille de l'entreprise	Total engagements	Engagements universitaires	Pourcentage
Moins de 10 salariés	172 255	5 415	3,1 %
de 10 à 50 salariés	103 166	3 558	3,4 %
de 50 à 99 salariés	71 807	2 516	3,5 %
de 100 à 499 salariés	135 931	2 401	1,8 %
Plus de 500 salariés	140 432	7 160	5,1 %
Total	623 591	21 050	3,4 %

Source et calculs : Le Forem

DES DIPLÔMÉS, OUI, MAIS POUR QUEL SECTEUR D'ACTIVITÉ ?

L'observation conjointe des offres émises par les petites et très petites entreprises et des engagements effectifs des universitaires permet de pointer les secteurs qui engagent des diplômés de l'enseignement supérieur. Ce sont les entreprises du secteur tertiaire¹³⁴ qui recrutent plus souvent des candidats diplômés du supérieur, particulièrement dans l'éducation et la santé. Viennent ensuite les sous-secteurs de « l'immobilier, location et services aux entreprises », l'administration publique et le commerce. On cherche également des diplômés dans les entreprises du secteur secondaire, il s'agit d'entreprises de la construction, de l'industrie chimique, de la métallurgie, etc.

Parmi les qualifications de niveau supérieur les plus recherchées par les entreprises qui sont passées par le Forem, citons : enseignant, infirmier, intervenant social, éducateur, agent administratif, technicien comptable, secrétaire, conducteur de travaux et chargé d'étude dans la construction, psychologue, informaticien, etc.

¹³⁴ La nomenclature utilisée est celle de la Nace 2003.

LE TRAVAIL EST DE PLUS EN PLUS STRESSANT

Le stress serait le mal du siècle ! En tout cas, le phénomène est tel que 2008 était déclarée année de lutte contre le stress au travail¹³⁵. Selon l'enquête européenne sur les conditions de travail, le stress professionnel est le 2^{ème} problème de santé du travail le plus répandu et toucherait plus de 30 millions d'euro-péens¹³⁶.

Stress positif versus stress négatif

Avant toute chose, il s'agit de distinguer le stress positif du stress négatif. Le premier se caractérise par une mobilisation des sens en vue de s'adapter rapidement à une situation. Il s'agit par exemple du stress éprouvé par l'artiste avant de rentrer en scène ou du travailleur qui se voit confronter à un nouveau défi.

Ainsi, jusqu'à un certain point, le stress constitue une source de stimulation mais au-delà, il devient désorganisateur, voir chronique et peut causer, à terme, des maladies psychosomatiques.

La frontière entre stress positif et négatif est ténue. Au niveau du travail, le stress négatif apparaît lorsque la personne a le sentiment de ne pas être à la hauteur de la tâche et qu'elle le ressent comme une menace pour sa place dans l'entreprise⁽¹⁾.

(1) Institut National de Recherche sur les Conditions de Travail (INRCT), *Stress & Travail*, Simon Moors (Ed.), 1994.

Test - Achats¹³⁷, l'association de défense des intérêts des consommateurs, a publié une enquête dans Test Santé indiquant que plus d'un travailleur belge sur cinq souffre de stress au travail. Selon les régions, les Flamands se disent plus satisfaits de leur travail que les Wallons et les Bruxellois. Notons également que 23 % des sondés affirment que la pression au travail laisse des traces dans leur vie privée.

La cause principale de stress renseignée par les personnes sondées est un manque de récompense ou de reconnaissance pour leur travail fourni et un manque de compréhension de la part des autres travailleurs. Beaucoup des répondants (70 %) ne croient pas que le fait de bien travailler conduise à des chances de promotion.

Le stress est présent dans toutes les catégories professionnelles : cadres, direction, employés, ouvriers, etc. Selon le dernier baromètre Zen 2010¹³⁸, 68 % des chefs d'entreprises se déclarent fort stressés au travail mais ils disent se sentir armés pour faire face à ce stress.

Bien que le présent article se focalise sur le stress au travail, rappelons que celui-ci ne touche pas seulement les personnes occupant un emploi. Le non-emploi, le chômage a un effet délétère sur la santé mentale des personnes¹³⁹. Les symptômes peuvent être la dépression ou encore... le stress. Le sentiment « de ne pas être à la hauteur », la peur d'être sanctionné, la pression de la compétition entre candidats à un poste, sont autant d'éléments pouvant induire du stress aussi bien chez le travailleur en emploi ou hors emploi, d'autant plus que le chômage tend à diminuer la capacité de résilience des personnes.

135 Un plan 2008-2012 pour améliorer la santé, la sécurité et le bien-être des personnes au travail. Communiqué de presse du Ministre de l'Emploi, Joëlle Milquet. www.emploi.belgique.be

136 Rapport disponible via <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/EWCS2005/index.htm>

137 Test - Achats est l'association de défense des intérêts des consommateurs. Entre mai et juin 2008, test-achats a fait interroger un échantillon représentatif de 1 148 belges. Au total, 5 610 personnes dans 4 pays européens ont participé à cette enquête (Belgique, Espagne, Italie et Portugal).

138 L'enquête a été réalisée en ligne en septembre et octobre 2010 auprès de 737 travailleurs, 134 responsables et 192 chefs d'entreprises. 40 % étaient francophones et 80 % travaillent dans le secteur privé.

139 Voir notamment Herman, G., Bourguignon, D., *Les politiques de l'emploi à la lumière de la santé mentale des chômeurs*, in L'observatoire, n°56, 2007-2008.

POURQUOI SOMMES-NOUS DE PLUS EN PLUS STRESSÉS AU TRAVAIL ?

Les contraintes de productivité et d'innovation que s'imposent les entreprises pour accroître leur compétitivité semblent être à l'origine de la pression constante sur les travailleurs¹⁴⁰ et sur le stress.

Diverses évolutions tant organisationnelles que sociétales ont contribué à augmenter le stress au travail. La tertiarisation de l'économie, une concurrence accrue liée à la mondialisation mais aussi la hausse du niveau de qualification des travailleurs ont conduit à de profondes transformations des organisations. Progressivement, au modèle taylorien se sont imposés des modes de gestion se caractérisant par des hiérarchies moins pyramidales et laissant aux travailleurs une part plus importante à l'initiative, l'autocontrôle et à l'intériorisation des normes de l'entreprise.

Cette évolution du modèle organisationnel, facilitée également par les nouvelles technologies de l'information, sollicite plus les capacités cognitives des travailleurs, y compris au niveau du travail ouvrier. Si elle permet une plus grande intégration, implication et motivation des travailleurs, elle s'accompagne également de contraintes temporelles liées à l'atteinte d'objectifs (heures supplémentaires, travail en soirée, le weekend, etc.). Les cadences de travail sont ainsi plus élevées et les délais de production plus courts qu'auparavant. Esteban Martinez note ainsi : « *qu'en Belgique, le travail du samedi et en soirée concernent près d'un salarié sur trois et le travail du dimanche un sur cinq. La progression porte d'avantage sur les pratiques habituelles que sur les pratiques occasionnelles*¹⁴¹ ».

L'intensification du travail, l'intégration des normes, des délais plus courts, une charge cognitive plus forte, des pressions externes plus grandes sont autant de facteurs pouvant concourir à développer un stress négatif si l'organisation n'est pas à même de fournir un cadre clair et des ressources aux travailleurs leur permettant d'atteindre les objectifs.

Par exemple, l'étude écosystème relative à l'industrie manufacturière réalisée par le Forem¹⁴² constate au sein de ce secteur une disparition relative de l'autorité classique et le renforcement de la concentration du pouvoir par l'accroissement de normes diverses. Le client, l'automatisation et les normes tendent ainsi à remplacer le contremaître. Une des conséquences de ces nouvelles attentes à l'égard des ouvriers est une croissance du stress, de la tension nerveuse, une angoisse de la performance, la peur de se tromper. Plus l'entreprise est grande et plus on fait état de cette augmentation. L'automatisation a permis de diminuer la pénibilité physique du travail, c'est donc la concentration mentale et nerveuse qui est de plus en plus sollicitée. Certains disent que la « fatigue se déplace des jambes et des mains vers les nerfs ».

COMMENT PRÉVENIR LE STRESS AU TRAVAIL ?

Dans le monde du travail, la lutte et la prévention du stress se font à trois niveaux :

- 1. L'organisation et l'environnement de travail.** Il est nécessaire de prendre en compte tous les facteurs environnementaux comme, par exemple, un poste de travail agréable, bien éclairé, réduire au maximum les désagréments liés au bruit etc. D'autre part, il faut aussi analyser l'adéquation entre la charge de travail et les délais, le débit etc¹⁴³.
- 2. Le management.** Il est impératif de prendre en compte la dimension humaine. Les travailleurs ne sont pas des pions que l'on déplace au gré des contrats conclus par l'entreprise. Et l'entreprise n'est pas seulement une question de stratégie. Il faut, par exemple, avertir les travailleurs suffisamment à temps lors de changements, valoriser le travail effectué par le personnel et ne pas pointer que les aspects négatifs du travail, donner de l'autonomie, un sens au travail etc.

140 « Le stress au travail », FPS - 2010, Éditrice responsable: Dominique Plasman, Place Saint Jean, 1 - 1000 Bruxelles.

141 Esteban Martinez, Les salariés à l'épreuve de la flexibilité, Editions de l'Université de Bruxelles, 2010

142 Rapport complet disponible via : <http://www.leforem.be/endirect/chiffres-et-analyses/publications-et-commentaires/secteurs-d-activites-et-metiers.html>

143 « Le stress au travail », FPS - 2010, Éditrice responsable: Dominique Plasman, Place Saint Jean, 1 - 1000 Bruxelles.

3. L'individu. Chacun doit apprendre à gérer individuellement son stress. C'est le niveau le plus subjectif car les efforts seront plus ou moins importants en fonction de la situation personnelle du travailleur. Par exemple, outre les bienfaits pour la santé en général, pratiquer un sport est reconnu comme un excellent moyen de canaliser le stress¹⁴⁴.

EFFETS D'ABSENTÉISME OU PRÉSENTÉISME ?

À côté de l'absentéisme au travail occasionné par le stress, des études ont été menées sur l'effet du présentéisme¹⁴⁵. Ce terme signifie que le travailleur est présent au travail mais qu'il ne preste pas de façon optimale, la plupart du temps en raison de problèmes de santé et/ou d'une motivation moins importante. Le « présentéisme » semble avoir un impact négatif plus important que l'absentéisme. Le « présentéisme » atteint 61 % des coûts totaux relatifs à la santé dans une entreprise, suivi par les frais médicaux (28 %) et l'absentéisme (10 %). Le sommeil et le facteur « nourriture » sont d'autres paramètres qui ont un effet inattendu et surprenant pour beaucoup d'entreprises sur la productivité. Une entreprise de 500 travailleurs perd chaque année 926 820 euros en raison de mauvaises habitudes alimentaires et 881 876 euros à cause de troubles du sommeil¹⁴⁶.

144 De Ridder J., Le stress. Nécessaire mais pas fatal, Service Promotion de la Santé, Union nationale des Mutualités socialistes, 2007 et « Le stress au travail » - FPS - 2010, Editrice responsable: Dominique Plasman, Place Saint Jean, 1 - 1000 Bruxelles.

145 Claudia Put, chercheur à l'Université catholique de Leuven et psychologue à l'hôpital Universitaire de Gasthuisberg.

146 Le stress des travailleurs coûte 13 milliards par an aux entreprises flamandes, Belga, 18 février 2010.

POUR S'INSÉRER, IL FAUT CONNAÎTRE PLUSIEURS LANGUES

LES LANGUES : UNE CONDITION SINE QUA NON

De plus en plus d'entreprises wallonnes font part de difficultés face au manque de personnel bilingue ou multilingue. La globalisation accrue du monde économique attire en Belgique et en Wallonie des sociétés dont les besoins en langue s'intensifient.

Selon une enquête¹⁴⁷ menée auprès d'employeurs européens, il apparaît que, lors du recrutement de diplômés, la connaissance de langues étrangères joue un rôle important pour le recrutement selon 67 % des répondants. Près de la moitié des entreprises très présentes sur le marché international considèrent les compétences linguistiques comme le principal atout pour l'avenir.

Ce document tente d'objectiver les aptitudes recherchées par les employeurs wallons, et plus particulièrement les aptitudes linguistiques demandées.

Pour ce faire, les opportunités d'emploi transmises par les employeurs auprès du Forem¹⁴⁸ constituent la base de l'analyse.

LES COMPÉTENCES RECHERCHÉES PAR LES EMPLOYEURS WALLONS

Pour tenter d'objectiver les aptitudes en langues recherchées par les employeurs, l'analyse porte sur les compétences telles qu'exprimées dans les opportunités d'emploi transmises directement par les employeurs au Forem, soit 118 840 offres d'emploi au cours de l'année 2010¹⁴⁹. En effet, l'employeur peut préciser, s'il le souhaite, un ou plusieurs critères de sélection. Parmi les 118 840 opportunités d'emploi gérées par le Forem, les 3 critères de recrutement apparaissant comme les plus importants sont : le diplôme (53 %), l'expérience professionnelle (49 %) et le permis de conduire (34 %). Dans 12 % des offres d'emploi, une exigence d'une seconde langue, autre que le français, est renseignée.

QUELLES SONT LES LANGUES LES PLUS DEMANDÉES PAR L'ENTREPRISE ?

Toujours au travers de l'analyse des opportunités d'emploi gérées par le Forem, les langues les plus souvent citées par les entreprises sont respectivement le néerlandais, l'anglais et l'allemand. Sur les 11 129 offres d'emploi renseignant une exigence d'une seconde langue, autre que le Français, ces trois langues représentent plus de 90 % de la demande.

Lorsque l'entreprise recherche un candidat trilingue, la préférence est donnée aux personnes maîtrisant le néerlandais et l'anglais.

147 Enquête Eurobaromètre sur l'employabilité des diplômés : l'importance du travail d'équipe, de l'adaptabilité, de la communication et des compétences linguistiques pour les employeurs – décembre 2010

148 Pour rappel précisons que les opportunités d'emploi reçues par le Forem ne constituent qu'une partie des offres du marché.

149 Au cours de l'année 2010, ce sont, au total, 216 017 opportunités d'emploi qui ont été diffusées par le Forem. Parmi ces opportunités, 88 126 proviennent d'autres services publics de l'emploi, (dans le cadre de l'accord sur l'échange systématique des offres d'emploi entre les organismes publics régionaux de l'emploi) et 9 051 d'autres partenaires qui bénéficient de la possibilité offerte par le Forem de diffuser leurs opportunités d'emploi de manière automatique via le site leforem.be. Ces offres ont dû être écartées de l'analyse.

Langue	2 ^{ème} langue		3 ^{ème} langue	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Néerlandais	6010	54,0 %	1 244	38,0 %
Anglais	3 938	35,4 %	1 405	42,9 %
Allemand	885	8,0 %	466	14,2 %
Italien	114	1,0 %	54	1,7 %
Espagnol	68	0,6 %	50	1,5 %
Luxembourgeois	54	0,5 %	13	0,4 %
Arabe	15	0,1 %	3	0,1 %
Turc	8	0,1 %	5	0,2 %
Russe	7	0,1 %	4	0,1 %
Autres	30	0,3 %	28	0,9 %
Total	11 129	100,0 %	3 272	100,0 %

Source et calculs : le Forem

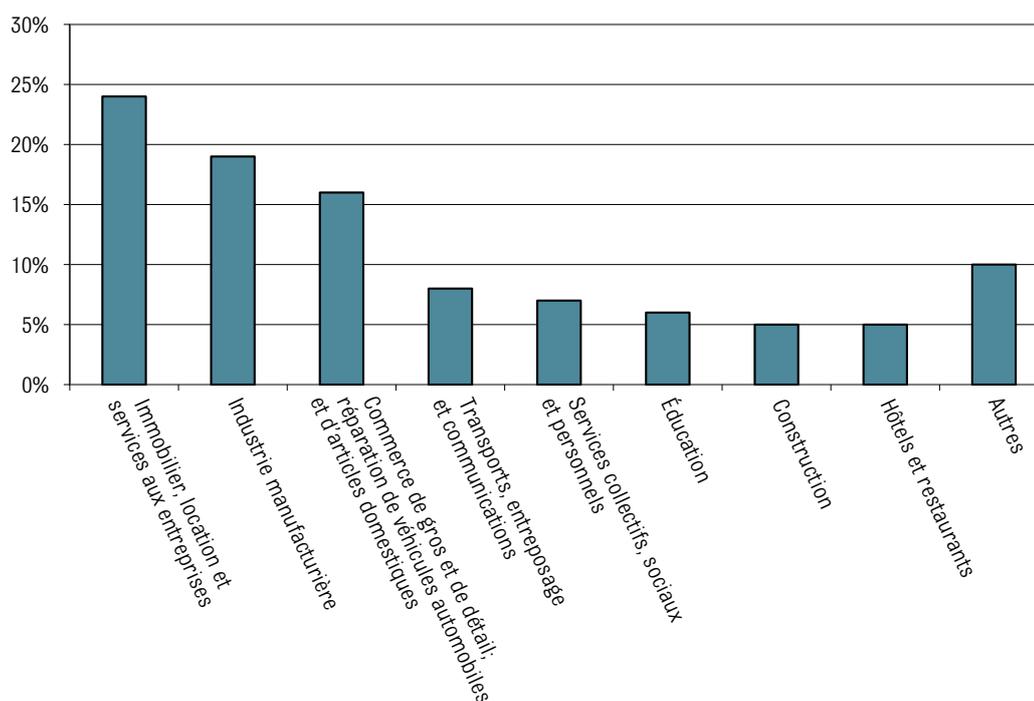
DES EXIGENCES CONTRASTÉES SELON ... LES SECTEURS D'ACTIVITÉ

Les exigences en langues diffèrent bien entendu selon les secteurs d'activité. Ainsi, c'est au sein du secteur des services aux entreprises que l'exigence des langues est la plus importante : celui-ci regroupe à lui seul près d'un quart de la demande en langues.

L'importance des exigences linguistiques au sein du secteur des industries manufacturières découle de l'impact du secteur de la chimie et de la pharmacie où les connaissances en langues sont mentionnées dans plus de 13 % des offres d'emploi.

Répartition des opportunités d'emploi avec une exigence d'une seconde langue par secteur

Source et calculs : le Forem



... LES PROFILS RECHERCHÉS

Les compétences linguistiques dépendent principalement de la fonction

Trois grandes catégories professionnelles se démarquent par des exigences linguistiques plus marquées :

Le personnel des services administratifs : près d'une offre d'emploi sur quatre mentionne au moins une compétence linguistique. Ce sont les profils d'assistant(e) en direction, de comptable et de secrétaire spécialisée pour lesquels des connaissances en langues sont le plus souvent renseignées. Pour ces trois métiers, le néerlandais reste la première langue renseignée avant l'anglais. La connaissance de l'allemand arrive en dernière position.

Les métiers liés à l'informatique se démarquent également par des exigences linguistiques importantes. Pour ceux-ci, la maîtrise de l'anglais apparaît comme un préalable indispensable et ce quel que soit le profil recherché. Outre l'anglais, on observe que la connaissance du néerlandais est de plus en plus citée par les employeurs. En effet, des poches d'emploi importantes sont situées à Bruxelles ou en Flandre.

Les métiers de la vente requièrent également des compétences en langues et ce plus particulièrement pour les opérateurs call center et les attachés commerciaux.

... ET LES PROVINCES

Selon l'analyse des offres d'emploi gérées par le Forem, c'est dans la Province de Liège que la part des exigences en langues est la plus importante (29 %). Ceci peut s'expliquer par la position géographique de l'arrondissement de Liège qui a la particularité de se situer dans la zone de point de rencontre de trois États, à 25 kilomètres au sud de Maastricht aux Pays-Bas et à 40 kilomètres à l'ouest d'Aix-la-Chapelle (*Aachen*) en Allemagne. Elle appartient aujourd'hui à une région transfrontalière, « l'Eurorégion », zone d'influence privilégiée qui compte quelque 3,7 millions d'habitants.

Par ailleurs, la Province de Liège comprend Verviers dont la proximité avec les Cantons de l'est explique largement les exigences recherchées par les employeurs, notamment en allemand.

En Province du Brabant wallon, près d'une offre sur cinq mentionne une exigence en langues. La proximité de Bruxelles-Capitale intervient largement dans l'exigence de compétences linguistiques.

Répartition des opportunités d'emplois avec une exigence d'une seconde langue par Provinces

Source et calculs : le Forem

