MARCHÉ DE L'EMPLOI

CHIFFRES ET COMMENTAIRES DÉCEMBRE 2010

LE FOREM

ÉDITO

Décembre clôture l'année à la baisse

Depuis avril 2010, le nombre de demandeurs d'emploi est moindre qu'il y a un an. Ainsi, décembre 2010 enregistre, pour le neuvième mois consécutif, un recul de la demande d'emploi sur base annuelle.

AU SOMMAIRE

Édito 1
Demande d'emploi 2
Les aides à l'emploi et à la formation 5
Focus : Public éloigné de l'emploi : concerter pour agir 6
Retour sur : L'emploi des jeunes et les bonnes pratiques selon l'OCDE 10
Secteurs/métiers du mois : Le commerce de détail 11
Veille documentaire 12
Terminologie 13

La Wallonie (hors la Communauté germanophone) dénombre, à fin décembre 2010, 215 576 demandeurs d'emploi (D.E.) demandeurs d'allocations et jeunes en stage d'attente. Dans l'ensemble des demandeurs d'emploi inoccupés (D.E.I.) sont également comptabilisés 18 143 D.E. inscrits obligatoirement et 9 198 D.E. inscrits librement, soit un total de 242 917 D.E.I.

En termes d'évolution, Après un début d'année orienté à la hausse avec un pic en janvier 2010, le 2ème trimestre 2010 a connu une décrue de la demande d'emploi qui s'est maintenue jusqu'à la fin de l'année. En décembre 2010, la Wallonie (hors la Communauté germanophone) compte 9 420 D.E. demandeurs d'allocations et jeunes en stage d'attente en moins qu'en décembre 2009 (- 4,2 %). Notons toutefois que comparé à 2 ans, soit quelques mois après le début de la crise économique, le nombre de D.E. demandeurs d'allocations et de jeunes en stage d'attente reste légèrement supérieur de 0,5 % (+ 1 018 personnes).

Les **aides à l'emploi et à la formation** mises en place en Wallonie visent l'insertion à l'emploi des demandeurs d'emploi ainsi que le maintient à l'emploi des travailleurs. La rubrique dédiée à ces aides présente les dernières tendances observées.

Le **Focus** propose une vue transversale des différentes notes d'orientation collectées dans le cadre du projet Concert'action. Ce projet doit permettre d'organiser et de structurer les actions locales des acteurs de l'insertion à l'égard des publics éloignés de l'emploi. Les notes d'orientation ont été élaborées dans chaque direction régionale du Forem sous l'égide des Comités subrégionaux de l'emploi et de la formation (CSEF) et du Service des relations partenariales du Forem en collaboration avec des acteurs « ressources » et de terrain. Si plusieurs thèmes communs aux différents sous-territoires apparaissent, des particularités territoriales sont également pointées. Une carte synthétisant les différentes thématiques abordées dans les onze directions régionales est disponible en cahier central.

La rubrique **Retour sur** fait l'écho d'une récente étude réalisée par l'OCDE sur l'emploi des jeunes. En plus de dresser un portrait de la situation des jeunes sur le marché du travail au sein des pays membres, l'analyse pose divers constats dont notamment la forte hausse du taux de chômage parmi ce public depuis le début de la crise économique. L'OCDE note toutefois que le taux de chômage des jeunes a moins augmenté en Belgique que dans les autres pays membres. Il insiste également pour que les gouvernements et tous les autres acteurs clés continuent à se centrer sur l'adoption de mesures plus efficaces pour aider les jeunes. Dans son tour d'horizon des dispositifs pris, l'organisation internationale souligne l'intérêt du plan Win Win conçu par le Gouvernement fédéral belge(1).

Les soldes étant une période clé pour le commerce de détail, ce secteur a naturellement retenu notre attention pour cette édition de janvier. La rubrique **« Secteurs/métiers du mois »** éclaire ainsi la situation de l'emploi dans le commerce de détail en Wallonie et décrit quelques tendances observées au cours des dernières années. Si le secteur est pourvoyeur d'emploi notamment pour un public peu qualifié, certains métiers présentent toutefois des difficultés de recrutement. Les qualités recherchées par les employeurs n'étant pas toujours rencontrées parmi les candidats et les conditions de travail pouvant également constituer un frein à l'embauche.

Enfin, afin de prolonger la lecture, **« Veille documentaire »** pointe les dernières publications nationales et/ou régionales en matière d'analyse du marché de l'emploi et de la formation.

(1) Pour rappel, le Gouvernement octroie une réduction de 1 100 euros par mois pour l'embauche d'un jeune de moins 26 ans qui n'a pas terminé l'enseignement secondaire et qui est au chômage depuis trois ans. Une réduction de 1 000 euros était accordée à l'employeur qui engage un jeune de moins de 26 ans ayant un diplôme de l'enseignement secondaire et qui est au chômage depuis six mois ou plus.

CHIFFRES-CLÉS

Wallonie

- Taux de chômage harmonisé (BIT), 2ème trimestre 2010 : **11,2 %**
- Chômeurs demandeurs d'emploi indemnisés, novembre 2010 : **193 765**

Wallonie (hors Communauté germanophone), décembre 2010

- Demandeurs d'emploi demandeurs d'allocations : **195 756**
- Jeunes en stage d'attente : **19 820**
- Indicateur de demande d'emploi : **14,2 %**

(sources : SPF Économie, ONEM, le Forem)

INDICATEURS HARMONISÉS AU NIVEAU EUROPÉEN

Cette rubrique présente les principaux indicateurs du marché de l'emploi tels que définis suite aux recommandations du Bureau International du Travail (BIT) : le taux d'activité, le taux d'emploi et le taux de chômage. Ces taux sont calculés sur base des résultats des Enquêtes sur les Forces de Travail (EFT). Ces enquêtes sont réalisées par le SPF Économie qui publie les résultats par année et trimestre.

Selon les dernières données disponibles relatives au 2ème trimestre 2010, le taux de chômage en Wallonie est de 11,2 % et augmente de 1 point de pourcent (p.p.) à un an d'écart. Si cette hausse touche l'ensemble des tranches d'âge, les jeunes sont toutefois les plus touchés : + 4,8 p.p. pour les moins de 25 ans (de 24,5 % à 29,3 %), + 0,7 p.p. pour les personnes âgées de 25 à 49 ans (de 9,4 % à 10,1 %) et + 1,5 p.p. pour les plus de 50 ans (de 6,2 % à 7,7 %).

Au niveau du taux d'emploi, les données du 2ème trimestre 2010 indiquent également une évolution défavorable à un an d'écart. Le taux d'emploi wallon est ainsi passé de 56,7 % à 56,1 % sur base annuelle. S'il est en baisse pour les jeunes et les personnes âgées de 25 à 49 ans, le taux d'emploi est par contre en progression auprès des plus de 50 ans, passant de 44,5 % à 46,9 % en un an.

Les trois chiffres à retenir pour la Wallonie en 2009 sont :

- un taux d'activité de 63,3 %
- un taux d'emploi de 56,2 %
- un taux de chômage de 11,2 %

	Taux d'activité harmonisé	Taux d'emploi harmonisé	Taux de chômage harmonisé			
	2009 annuel	2009 annuel	2008 annuel	2009 annuel	2009 trimestre 2	2010* trimestre 2
Wallonie	63,3	56,2	10,1	11,2	10,2	**11,2**
Bruxelles	65,5	55,1	16,0	15,9	15,9	16,8
Flandre	69,2	65,8	3,9	5,0	4,8	5,1
Belgique	**66,9**	**61,6**	**7,0**	**8,0**	**7,5**	**8,2**

Source : SPF Économie, Direction générale Statistiques et information économique, Enquêtes sur les Forces de Travail
* dernières données disponibles

CHÔMEURS DEMANDEURS D'EMPLOI INDEMNISÉS

L'ONEM communique tous les mois la statistique des chômeurs demandeurs d'emploi indemnisés(1). Cette statistique renseigne sur l'importance des paiements effectués par l'ONEM et permet notamment d'éclairer les évolutions du chômage. Les données sont communiquées avec un mois de décalage par rapport aux données du Forem.

En Wallonie, le nombre de chômeurs demandeurs d'emploi indemnisés est passé de 200 855 en octobre 2010 à 193 765 en novembre 2010, soit une diminution de 3,5 %.

À un an d'écart, le nombre de chômeurs demandeurs d'emploi indemnisés wallons diminue (- 3,9 % contre - 4,4 % au niveau national). Cette baisse s'observe tant chez les femmes (- 3,9 %) que chez les hommes (- 4,0 %).

(1) après un emploi à temps plein ou après les études

	Chômeurs demandeurs d'emploi indemnisés Novembre 2010		
	Hommes	Femmes	Total
Wallonie	100 935	92 830	**193 765**
Bruxelles	41 980	34 253	76 233
Flandre	85 511	72 238	157 749
Belgique	**228 426**	**199 321**	**427 747**

Source : ONEM, Stat info

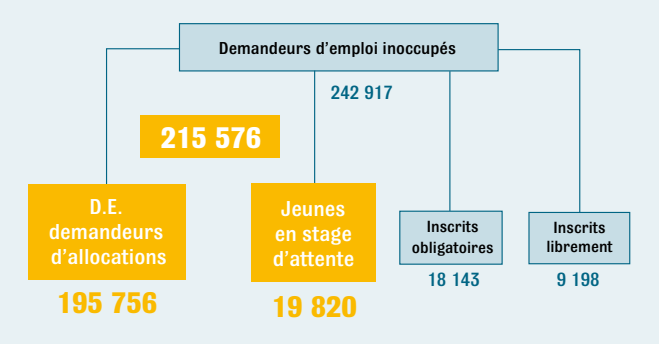
SYNOPTIQUE DES DEMANDEURS D'EMPLOI INOCCUPÉS

Fin décembre 2010, la Wallonie (hors Communauté germanophone) dénombre 215 576 demandeurs d'emploi (D.E.) demandeurs d'allocations et jeunes en stage d'attente.

Parmi ces personnes, la moitié sont des femmes,

22 % sont âgées de moins de 25 ans, 51 % n'ont pas dépassé le niveau de l'enseignement secondaire du second degré et 41 % ont une durée d'inoccupation de plus de deux ans.

À ces personnes, il convient d'ajouter 18 143 D.E. inscrits obligatoirement et 9 198 D.E. inscrits librement pour un total de 242 917 demandeurs d'emploi inoccupés (D.E.I.).



Source : le Forem

RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE

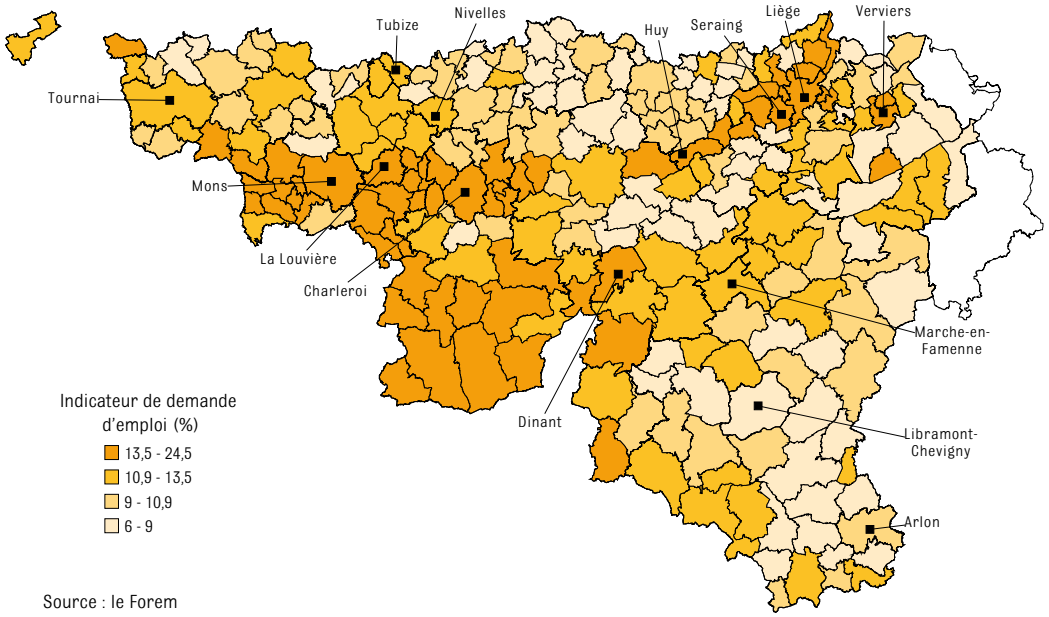
Fin décembre 2010, l'indicateur de demande d'emploi en Wallonie (hors Communauté germanophone) est de 14,2 %(1). La répartition géographique de cet indicateur présente d'importantes disparités. L'est et l'ouest du territoire ainsi que l'axe Nationale 4 concentrent une grande partie des communes où l'indicateur est inférieur à la moyenne régionale. C'est au niveau du sillon Sambre et Meuse et de la botte du Hainaut que les indicateurs sont les plus élevés.

Parmi les 253 communes wallonnes de langue française, 197 ont un indicateur inférieur à l'indicateur régional. Huit communes présentent un indicateur inférieur à 7,0 % : Etalle, Vaux-sur-Sûre, Léglise, Attert (Direction régionale d'Arlon), Assesse (D.R. de Namur), Mont-de l'Enclus (D.R. de Tournai), Donceel (DR de Huy) et Aubel (D.R. de Verviers).

À l'opposé, 56 communes ont un indicateur supérieur ou égal à l'indicateur régional. C'est dans les communes de Colfontaine, Quaregnon, Boussu (D.R. de Mons), Farciennes, Charleroi (D.R. de Charleroi), Hastière (D.R. de Namur), Liège et Seraing (D.R. de Liège) que sont observés les indicateurs les plus élevés (plus de 21 %).

Une information détaillée commune par commune peut être consultée via : http://www.leforem.be/endirect/actions/chiffres-et-analyses/statistiques/statistiques-locales.html

(1) L'indicateur de demande d'emploi rapporte le nombre de D.E. demandeurs d'allocations et jeunes en stage d'attente à la population active calculée par le Steunpunt WSE pour l'IWEPS (dernière estimation disponible, moyenne 2008). Le taux de demande d'emploi est quant à lui de 16,0 % à fin décembre 2010. Ce taux correspond au nombre D.E.I. divisé par la dernière estimation de la population active (moyenne 2008).



Source : le Forem

ÉVOLUTION DE LA DEMANDE D'EMPLOI

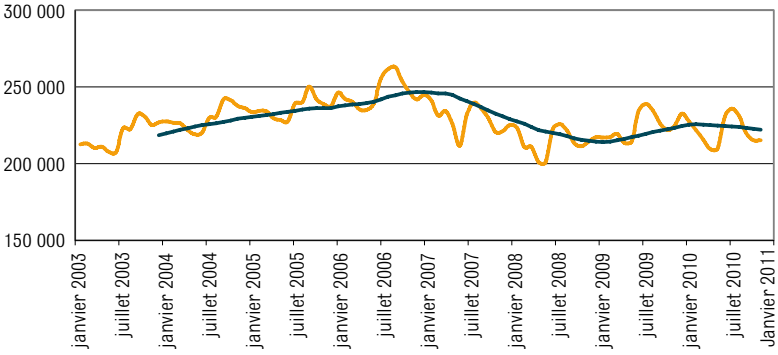
Décembre 2010 clôture l'année par un recul de la demande d'emploi à un an d'écart. Par rapport au mois précédent, la situation reste stable.

Entre novembre 2010 et décembre 2010, le nombre de D.E. demandeurs d'allocations et de jeunes en stage d'attente est resté stable avec une diminution de 149 unités (-0,1 %). Cette évolution est plus favorable que celles observées les années précédentes (+1,3 % tant en décembre 2009 qu'en décembre 2008).

La diminution par rapport au mois dernier est le fait du recul des jeunes en stage d'attente (-8,1 %, -1 741 unités) alors que les D.E. demandeurs d'allocations sont en légère hausse (+0,8 %, +1 592 personnes).

Par rapport à l'année précédente (de décembre 2009 à décembre 2010), le nombre total des D.E. demandeurs d'allocations et des jeunes en stage d'attente diminue de 9 420 unités (-4,2 %). C'est le neuvième mois consécutif que l'écart annuel n'est plus orienté à la hausse. Notons toutefois que par rapport à décembre 2008, soit peu après le début de la crise économique, la tendance reste orientée légèrement à la hausse (+0,5 % à deux ans d'écart).

Évolution du nombre de demandeurs d'emploi demandeurs d'allocations et des jeunes en stage d'attente en Wallonie (hors Communauté germanophone)



Source : le Forem

Mis à part les personnes âgées de 50 ans et plus (+3,1 %), l'ensemble des classes d'âge sont en recul sur base annuelle. L'ampleur de ces diminutions varie de -4,9 % parmi les personnes âgées de 40 à 50 ans, à -8,0 % auprès de celles âgées de moins de 25 ans.

Au niveau des études, la plus forte diminution à un an d'écart s'observe parmi les diplômés du secondaire du 2ème degré (-5,7 %).

Le nombre de D.E. demandeurs d'allocations et jeunes en stage d'attente inoccupés de « 6 mois à moins d'1 an » diminue de 10,8 %. Tous les autres groupes de durée d'inoccupation sont également orientés à la baisse, même les personnes inoccupées depuis plus d'un an et moins de deux ans (-1,5 %).

Fin décembre 2010, l'indicateur de demande d'emploi(1) est de 14,2 % et enregistre un recul de 0,6 point de pourcent à un an d'écart. Cette diminution est perceptible sur l'ensemble des directions régionales.

(1) D.E. demandeurs d'allocations et jeunes en stage d'attente divisés par la dernière estimation de la population active calculée par le Steunpunt WSE pour l'IWEPS (moyenne 2008).

Décembre 2010	D.E. demandeurs d'allocations	Jeunes en stage d'attente	Total	% Femmes	Écart annuel
Répartition selon la classe d'âges					
Moins de 25 ans	30 314	18 027	**48 341**	47,8 %	-8,0 %
25 ans à moins de 30 ans	28 732	1 785	**30 517**	50,1 %	-5,7 %
30 ans à moins de 40 ans	45 012	8	**45 020**	50,1 %	-5,7 %
40 ans à moins de 50 ans	41 834	0	**41 834**	48,9 %	-4,9 %
50 ans et plus	49 864	0	**49 864**	50,2 %	+3,1 %
Répartition selon le niveau d'études					
Primaire + sec. de base	50 987	2 604	**53 591**	39,8 %	-4,2 %
Secondaire 2ème degré	54 215	3 079	**57 294**	48,9 %	-5,7 %
Secondaire 3ème degré	62 074	8 899	**70 973**	54,9 %	-3,3 %
Supérieur	20 772	4 820	**25 592**	58,8 %	-3,3 %
Apprentissage	6 989	401	**7 390**	37,1 %	-4,5 %
Autres	719	17	**736**	42,8 %	+7,0 %
Répartition selon la durée inoccupation					
Moins de 6 mois	42 058	17 315	**59 373**	49,6 %	-2,8 %
6 mois à moins d'1 an	26 014	2 267	**28 281**	49,2 %	-10,8 %
1 an à moins de 2 ans	38 293	212	**38 505**	46,9 %	-1,5 %
2 ans à moins de 5 ans	43 240	16	**43 256**	49,1 %	-3,4 %
5 ans et plus	46 151	10	**46 161**	51,5 %	-4,5 %
TOTAL	**195 756**	**19 820**	**215 576**	**49,4 %**	**-4,2 %**

Source : le Forem

LES AIDES À L'EMPLOI ET À LA FORMATION

La Région wallonne a mis en place une série d'aides à l'emploi et à la formation. Les « Aides à la Promotion de l'Emploi » (APE) et le « Programme de Transition Professionnelle » (PTP) en font partie.

Les APE subventionnent des emplois durables dans le secteur associatif, dans les pouvoirs locaux (Communes, CPAS et Provinces), dans l'enseignement et dans les entreprises qui développent des projets innovants. Ces emplois sont réservés à des demandeurs d'emploi. L'aide dont bénéficie l'employeur est proportionnelle aux caractéristiques d'éloignement du marché de l'emploi du demandeur d'emploi qu'il compte engager (durée d'inoccupation, sous-qualification, etc.). Via ce dispositif, plusieurs centaines d'emplois sont ouverts chaque mois. Le secteur non-marchand a ainsi engagé 544 travailleurs dans le cadre de ce dispositif en novembre 2010. Durant cette même période, 34 engagements concernaient le secteur marchand et 395 les pouvoirs locaux.

Le PTP permet aux demandeurs d'emploi d'acquérir une expérience, assortie d'une formation obligatoire pendant le temps de travail. Ainsi la personne développe ou actualise des compétences techniques et acquiert une expérience professionnelle transférable dans un autre emploi. Ce dispositif permet à des employeurs du secteur non-marchand (ASBL, pouvoirs locaux, etc.) d'engager et de former des travailleurs en vue de répondre à des besoins sociaux ou sociétaux insuffisamment satisfaits. En novembre 2010, le PTP a permis l'engagement de 155 travailleurs, soit 90 équivalents temps plein.

Nouveaux engagements (APE – PTP)	Lors du mois de	Nombre de travailleurs	En équivalents temps plein
Aides à la promotion de l'emploi (APE) - Enseignement	Février 2010	40	23
Aides à la promotion de l'emploi (APE) - Marchand	Novembre 2010	34	24
Aides à la promotion de l'emploi (APE) - Non-marchand	Novembre 2010	544	279
Aides à la promotion de l'emploi (APE) - Pouvoirs locaux	Novembre 2010	395	201
Programme de transition professionnelle (PTP)	Novembre 2010	155	90

Source : le Forem

D'autres dispositifs permettent de se former au sein de l'entreprise. Durant le mois de septembre 2010, 915 demandeurs d'emploi ont entamé un Plan Formation Insertion (PFI) dont 14 % dans le cadre du PFI jeunes. Sur l'ensemble du 3ème trimestre, 2 298 contrats ont été signés, ce qui représente une diminution de 2,5 % par rapport à la même période l'an dernier.

Au cours du mois de septembre, 76 972 chèques-formation ont été émis. Parallèlement, les travailleurs formés dans le cadre d'un crédit-adaptation étaient au nombre de 2 964 au cours du même mois.

Services aux entreprises	Septembre 2010	3ème trimestre 2010	3ème trimestre 2009
Plan Formation Insertion (PFI) (Nombre de contrats signés)	915	2 298	2 357
dont PFI jeunes	127	322	360
Chèques-Formation (Nombre de titres émis)	76 972	141 241	124 879
Crédit-Adaptation (Nombre de travailleurs à former)	2 964	3 399	3 044
Programme de transition professionnelle (PTP)	Novembre 2010	155	90

Source : le Forem

Le lecteur désireux de consulter un descriptif détaillé du contenu et des conditions d'octroi des aides à l'emploi et à la formation est invité à consulter le site du Forem à l'adresse : http://www.leforem.be/particuliers/aides/aides-a-l-emploi-et-a-la-formation.html.

FOCUS

PUBLIC ÉLOIGNÉ DE L'EMPLOI : CONCERTER POUR AGIR

Depuis plusieurs années, les personnes éloignées de l'emploi sont à l'origine de nombreuses actions de la part des mondes politique, économique, social et des opérateurs de formations.

Néanmoins, ces initiatives risquent de manquer leur cible ou de ne pas atteindre les résultats souhaités. Pour cette raison, des notes d'orientation communes et concertées au niveau local doivent permettre d'organiser et de structurer les actions des acteurs de l'insertion. Alimentées par des analyses et par le vécu des acteurs de terrain, elles doivent permettre, à terme, d'établir une liste d'objectifs communs aux différents acteurs permettant d'identifier des priorités locales et de développer des actions intégrées susceptibles de répondre à ces objectifs.

CONTEXTE ET MISE EN PLACE DE CONCERT'ACTION

Le dispositif intégré d'insertion socio-professionnelle (DIISP) a été mis en place par le décret wallon du 1er avril 2004. Ce dispositif a pour but de permettre aux demandeurs d'emploi éloignés de l'emploi d'accéder à un emploi durable et de qualité via l'amélioration de leurs compétences sociales et professionnelles et une plus grande proximité avec les entreprises.

En 2008, l'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique (IWEPS) a procédé à l'évaluation du DIISP. Cette évaluation avait mis en lumière plusieurs points à améliorer dans la gouvernance du dispositif. Parmi ces critiques, la coordination des acteurs était considérée comme faible : *l'informel prédomine, ce qui est peu efficace vu la complexité du dispositif*(1). Par ailleurs, le manque d'implication des acteurs du DIISP et notamment des opérateurs de formation a été pointé du doigt.

Le Forem, chargé de la régulation et de la régie du marché de l'emploi et de la formation, a décidé de mettre en œuvre un projet ayant pour objectif de coordonner l'action des différents intervenants liés à l'insertion du public éloigné de l'emploi : service public, opérateurs, partenaires sociaux, … Ce projet, appelé Concert'action et porté par des fonds européens s'appuie sur l'action conjointe du Forem et des Comités subrégionaux de l'emploi et de la formation (CSEF) via les Commissions consultatives subrégionales (CCSR)(2).

Le projet Concert'action a la volonté de créer et d'opérationnaliser des notes d'orientation qui définissent à moyen terme les principaux axes d'action concernant les personnes éloignées de l'emploi. Ces notes d'orientation ont été élaborées dans chaque Direction régionale du Forem sous l'égide des Comités subrégionaux de l'emploi et de la formation et du Service des relations partenariales du Forem en collaboration avec des acteurs « ressources » et de terrain. L'exercice effectué au début de l'année 2010 a fourni un cadre pour les actions relatives aux personnes éloignées de l'emploi jusqu'en 2012. Néanmoins, les acteurs qui ont mis au point les notes d'orientation doivent se revoir régulièrement pour ajuster, amender et adapter ces notes. Celles-ci doivent devenir, à terme, des instruments de pilotage précis et pertinents afin d'atteindre plus d'efficacité et de synergie dans les parcours d'insertion du public cible.

En cette année européenne de la cohésion sociale, le projet Concert'action a permis de réunir dans un espace de dialogue commun l'ensemble des acteurs de l'insertion autour du thème de l'emploi des personnes éloignées de l'emploi. Tant par la méthodologie adoptée, volontairement participative que par les thèmes des travaux, Concert'action s'inscrit dans les démarches relatives à l'apparition d'une plus grande cohésion sociale, d'un progrès du bien-être en Wallonie.

Fig. 1 : Nombre de personnes éloignées de l'emploi et de bénéficiaires potentiels du DIISP par Direction régionale

Direction régionale	Personnes éloignées de l'emploi* au 31/12/2009	Pourcentage	Public DIISP au 31/12/2009	Pourcentage	TOTAL
Mouscron	2 535	52,8 %	**3 526**	73,4 %	4 802
Tournai	8 134	52,3 %	**10 772**	69,3 %	15 538
Mons	13 024	57,7 %	**16 538**	73,3 %	22 554
La Louvière	12 602	54,9 %	**16 488**	71,8 %	22 974
Charleroi	26 564	57,6 %	**34 645**	75,1 %	46 154
Nivelles	8 498	48,4 %	**10 104**	57,5 %	17 561
Namur	13 638	51,7 %	**17 108**	64,8 %	26 389
Arlon	5 900	46,6 %	**7 450**	58,9 %	12 649
Huy	4 745	48,7 %	**6 407**	65,7 %	9 748
Liège	28 730	53,5 %	**37 718**	70,2 %	53 724
Verviers	7 051	51,0 %	**9 647**	69,7 %	13 836
Wallonie	131 421	53,4 %	**170 403**	69,3 %	245 929

Source : le Forem

* Demandeurs d'emploi n'ayant connu ni l'emploi ni la formation en 2009

(1) B. VAN HAEPEREN, Evaluation du dispositif intégré d'insertion socio professionnelle. Rapport de synthèse, avril 2008, IWEPS, p.23

(2) Les missions des CCSR sont détaillées sur cette page : http://www.leforem.be/partenaires/actions/instances-de-concertation.html

DES THÈMES COMMUNS

Dans le chapitre suivant, nous procéderons à une première analyse du contenu des notes d'orientation Concert'action. Dans les directions régionales du Forem, les objectifs des notes d'orientation se recoupent souvent. Des thèmes sont communs à une large majorité des sous-régions.

Tout d'abord, la difficulté de créer des contacts entre les acteurs de l'insertion et les employeurs est pointée par l'ensemble des participants à la rédaction des notes d'orientation. Il est important que les opérateurs de formation connaissent les besoins des entreprises pour adapter leurs programmes et offrir davantage de chances d'insertion à leurs bénéficiaires. Néanmoins, entrer en contact avec le monde des entreprises relève parfois de la gageure. Les employeurs répondent peu aux sollicitations, fait souligné également par les représentants des fédérations professionnelles. La Wallonie étant un territoire de petites et très petites entreprises, il est souvent difficile pour un employeur de définir clairement ses besoins et encore plus de les anticiper. L'usage des données administratives ne suffit pas dans ce cas.

Ainsi, un premier objectif serait de créer des lieux de rencontre où l'échange serait possible entre les acteurs de l'emploi et de la formation d'une part et les employeurs d'autre part. Une autre solution serait d'accompagner les employeurs dans la gestion du personnel : définir les fonctions en regard des postes et ainsi anticiper les besoins des chefs d'entreprise et éventuellement détecter les fonctions ou les compétences émergentes déterminées par les changements sectoriels.

Le deuxième objectif partagé par de nombreuses directions régionales concerne la nécessité d'aménager les filières et passerelles dans le parcours de formation des personnes éloignées de l'emploi. Le but poursuivi ici est de raccourcir et de fluidifier le parcours des demandeurs d'emploi engagés dans un processus long de formation (alphabétisation, mobilisation, pré-formation, formation, ...) et ainsi de diminuer le taux d'abandon dans ces filières. Pour cela, il convient de favoriser la concertation entre les acteurs, de développer des actions intégrées en aménageant les programmes de formation, en repensant certains seuils d'entrée en formation... et de recourir davantage à la validation des compétences.

Le troisième axe prioritaire privilégié est celui de la mobilité. Pour les personnes éloignées de l'emploi, la mobilité représente un enjeu de taille. Des opportunités existent pour le public-cible dans les zonings industriels mais ces endroits sont souvent mal desservis par les transports en commun. Par ailleurs, il n'est pas rare que les opportunités accessibles aux personnes éloignées de l'emploi exigent un horaire flexible. Par conséquent, ce public est amené à posséder un véhicule personnel. L'obtention du permis de conduire ne suffit plus. Les employeurs demandent désormais l'utilisation d'un véhicule personnel, ce qui a un impact financier peu supportable pour une partie du public éloigné de l'emploi.

Plusieurs pistes sont évoquées pour résoudre ce problème. Tout d'abord, il est suggéré de faire un relevé complet des possibilités de déplacement dans les régions et d'informer au mieux les demandeurs d'emploi. Une réflexion doit être menée avec tous les acteurs de l'insertion pour trouver des solutions adaptées aux possibilités des demandeurs d'emploi et développer des alternatives aux situations existantes. Ensuite, l'accès au permis de conduire doit être facilité et renforcé. Enfin, la sensibilisation du monde des entreprises doit permettre de trouver des solutions permettant au plus grand nombre d'accéder aux lieux d'emploi (covoiturage, navettes...).

Notons encore que les manques de mobilité ne sont pas seulement physiques. Les demandeurs d'emploi éloignés de l'emploi développent également des représentations peu enclines à la mobilité. Ce phénomène se concrétise par le fait de chercher un emploi près de chez soi, avec un horaire qui correspond aux attentes des travailleurs. Un travail d'accompagnement des demandeurs d'emploi doit leur permettre d'élargir leur horizon professionnel, d'apprendre à trouver des solutions pour se déplacer, de trouver des moyens pour la garde des enfants etc.

Une quatrième priorité sur laquelle s'accordent toutes les sous-région, est la nécessité d'intensifier la formation, l'encadrement et le suivi des personnes éloignées de l'emploi. Cette priorité regroupe souvent plusieurs objectifs dans les notes d'orientation. L'accompagnement des personnes doit commencer très tôt, avec l'intensification du travail d'orientation et la possibilité de procéder à des essais-métiers. Dans plusieurs cas, l'accompagnement professionnel ne peut plus faire l'économie d'un accompagnement social. En effet, les stagiaires ont davantage de chances de décrocher s'ils ne sont pas suivis pas à pas pendant leur parcours de formation. C'est en se projetant dans l'emploi que la personne en formation voit apparaître les contraintes liées à la vie professionnelle : mobilité, garde d'enfants, contraintes horaires, appréhension vis-à-vis de l'employeur et des collègues, peur de l'échec... Le plus efficace serait d'anticiper ces questions pendant la période de formation. Pour cela, le demandeur d'emploi éloigné de l'emploi doit être suivi en continu et individuellement. Il doit recevoir les conseils nécessaires pour aborder la vie active sans appréhension et entreprendre des démarches avant d'entrer en entreprise. Par après, le suivi doit se poursuivre durant l'emploi. Les premiers mois en entreprise sont souvent difficiles pour les personnes avec peu d'expérience professionnelle. Un coaching dans l'emploi avec une personne ressource à qui l'employeur et le travailleur peuvent faire appel en cas de souci d'adaptation permet de diminuer le risque de rupture de contrat anticipée. Il s'agit, pour atteindre cet objectif, d'optimiser le travail en réseau et renforcer les passerelles entre les différentes filières de formation.

En ce qui concerne la formation elle-même, les acteurs de l'insertion déplorent le manque d'informations sur les besoins des employeurs. Comme écrit plus haut, il est difficile de capter l'avis des entreprises[4] et cette difficulté frei-

ne parfois la réactivité des opérateurs de formation dans l'élaboration de leur programme. Par ailleurs, le paysage régional de la formation est souvent un labyrinthe pour les personnes éloignées de l'emploi. Il faut clarifier l'offre et créer de la synergie entre les différents opérateurs pour articuler les formations dans le temps et en fonction des compétences à acquérir.

À la lecture des notes d'orientation, il apparaît qu'en amont, l'orientation est perçue comme un axe essentiel pour l'insertion socio-professionnelle. L'orientation telle qu'on la connaît doit évoluer vers davantage de confrontations avec le monde professionnel via les essais-métiers ou les stages et avec un bilantage complet des compétences des demandeurs d'emploi. Ces bilans doivent permettre d'agir sur les savoirs de base (langue française, alphabétisation, opérations mathématiques simples). En palliant ces lacunes, l'entrée en formation qualifiante peut être intégrée dans le parcours de la personne éloignée de l'emploi.

L'insertion des publics éloignés de l'emploi implique souvent la collaboration des acteurs politiques. Ce point fait l'objet d'un cinquième axe de travail commun à une majorité de sous-régions. Plusieurs pistes de réflexion ont été portées à la connaissance des acteurs et mandataires locaux. Tout d'abord, les acteurs de l'insertion regrettent la relative précarité de leurs conditions de travail et aimeraient inscrire les dispositifs d'insertion et de formation dans la durée. Ensuite, le financement des actions est souvent lié à une catégorisation du public-cible. Or, il est souvent plus efficace de travailler avec des personnes en fonction de leur motivation, de leurs aptitudes, plutôt que sur des bases réglementaires. Enfin, les acteurs de l'insertion aimeraient attirer l'attention sur les pièges à l'emploi et à la formation qui empêchent, dans certains cas, de longs parcours d'insertion d'aboutir. Par ailleurs, les pouvoirs publics sont sollicités pour la constante sensibilisation des acteurs socio-économiques à toute forme de discrimination (femmes, étrangers, personnes souffrant d'un handicap, ...).

Pour que ces suggestions soient pleinement entendues, elles seront relayées auprès des autorités compétentes par la Commission consultative régionale (CCR), organe qui coordonne l'ensemble des CCSR. Cependant, il convient également de les relayer au niveau local pour appuyer les actions des opérateurs et développer des partenariats avec les forces vives des sous-régions.

DES PARTICULARITÉS LOCALES

Si une image de consensus semble se dégager de l'ensemble des notes d'orientation, un petit nombre de particularités locales sont mises en avant dans plusieurs sous-régions.

À La Louvière, un objectif de la note d'orientation concerne les personnes de plus de 40 ans. Touché par les récents licenciements collectifs, ce public a des besoins spécifiques. Peu habitué aux procédures de sélection actuelles, les personnes de plus de 40 ans doivent apprendre à mettre en avant leurs compétences acquises précédemment.

À Namur, la question du travail transfrontalier a été mise en lumière, en priorité dans les régions de Dinant, Beauraing et Gedinne. Il a été décidé de poursuivre, renforcer et favoriser la mobilité transrégionale : entre régions (Wallonie, Flandre et Bruxelles) et entre sous-régions (Provinces, territoires des différentes directions régionales du Forem, ...) et de veiller à l'activation des moyens nécessaires pour le développement de la dynamique transfrontalière, en lien avec les autorités françaises et le programme européen Interreg. L'offre de services doit être rendue plus visible et le public mieux orienté vers des solutions transfrontalières.

À Namur, encore, la possibilité pour les personnes éloignées de l'emploi de créer elles-mêmes leur activité en confrontant leur projet à la réalité et les exigences d'un métier/secteur, notamment grâce à la rencontre de professionnels. L'information sur les possibilités d'accompagnement à la création d'entreprise va être intensifiée vers ce public-cible, notamment les cours de formation accélérée à la gestion.

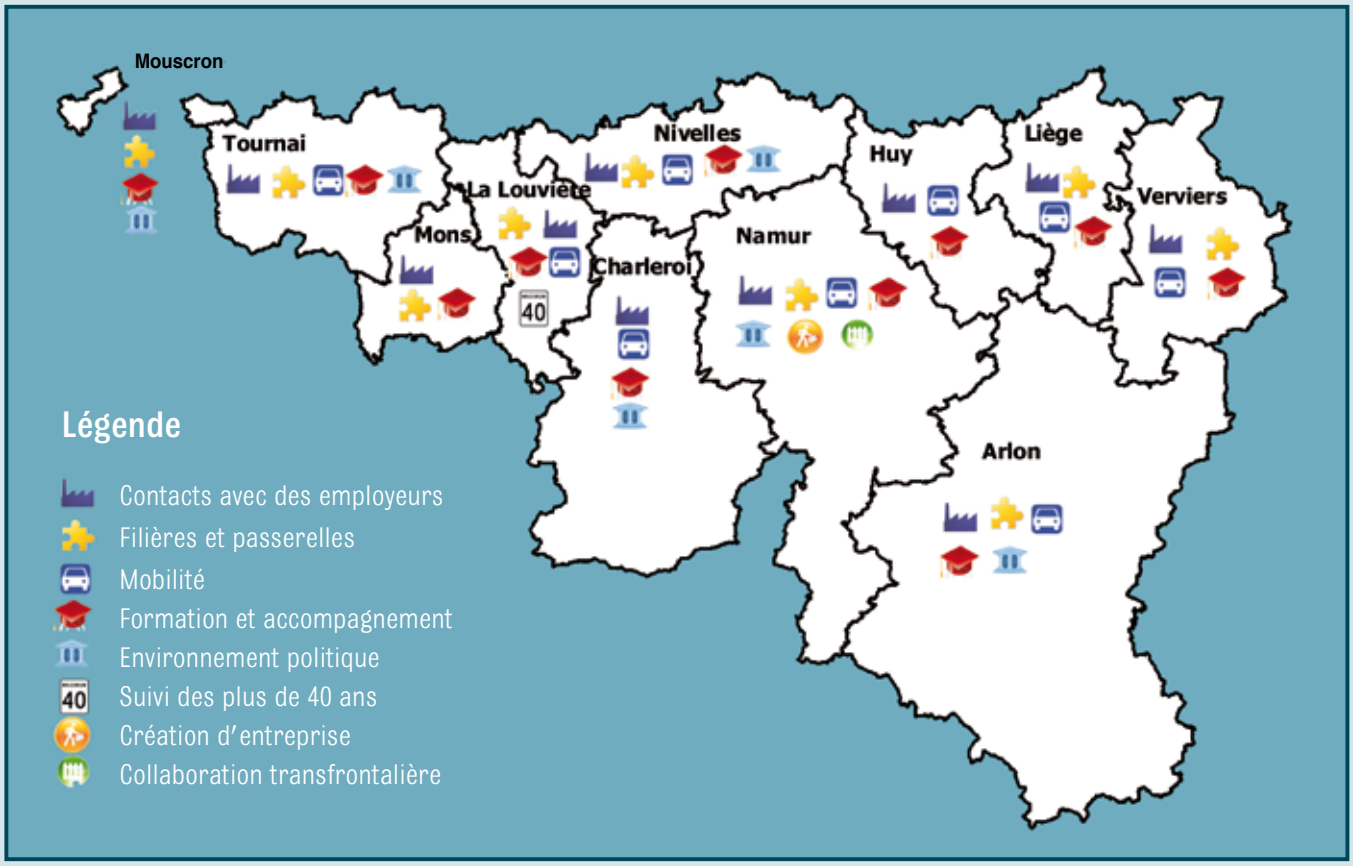
UN PROCESSUS CONTINU

Chaque année, les notes d'orientation devront être évaluées et ajustées. Une adaptation de la méthodologie et un monitoring des actions sous-régionales sont déjà en cours. Parallèlement à ces initiatives, l'étude sur les personnes éloignées de l'emploi[5] réalisée par le service de l'analyse du marché de l'emploi et de la formation du Forem va connaître un développement supplémentaire en 2011. En effet, après une phase de définition du concept de personne éloignée de l'emploi et une phase d'études quantitatives, le Forem, en collaboration avec les CSEF, compte développer une phase qualitative, consistant en une enquête auprès des employeurs et des demandeurs d'emploi. L'objectif sera de connaître comment est perçu l'emploi par les personnes éloignées de l'emploi ? Quels sont leurs besoins ? Les entreprises ne seront pas oubliées : il s'agira de capter leurs besoins de main-d'œuvre, leurs besoins de formation et les éventuelles prévisions d'embauche. Ces données, réclamées de manière unanime par les acteurs de l'insertion, devraient alimenter les notes d'orientation en 2012.

(4) Une récente étude du Forem a toutefois montré que plus de 2000 entreprises wallonnes engagent un public relevant du DIISP : http://www.leforem.be/wcs/ExtBlobServer/20100712PEEPHASE-2FINALblobcol=urlvalue&blobtable=DocParMungo&blobkey=id&blobheadername1=Content-Type&blobwhere=1276094961403&blobheadervalue1=application-pdf.pdf

(5) http://www.leforem.be/endirect/chiffres-et-analyses/publications-et-commentaires/secteurs-d-activites-et-metiers.html
(sous-titre : études spécifiques)

Fig. 2 : Concert'action : thématiques abordées par direction régionale du Forem dans les notes d'orientations



L'EMPLOI DES JEUNES ET LES BONNES PRATIQUES SELON L'OCDE

L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) s'était déjà intéressée en 2007 à l'emploi des jeunes en publiant une analyse qui couvrait l'ensemble des pays membres[1]. L'institution vient à nouveau d'évoquer cette thématique avec la publication « Des débuts qui comptent : des emplois pour les jeunes ». Afin de mieux aborder cette problématique, le nouveau fascicule de l'Institut wallon de l'évaluation de la prospective et des statistiques (IWEPS), « La situation des jeunes en Belgique francophone », apporte de nombreuses informations utiles[2]. La partie relative aux jeunes face au marché du travail indique que parmi les données chiffrées, il faut retenir, notamment, que le taux d'emploi des jeunes wallons âgés de 20 à 29 ans s'élève à 54,8 % (contre 68,5 % en Flandre)[3].

Dans sa dernière publication, l'OCDE souligne que les jeunes ont été les premières victimes des pertes d'emplois engendrées par la crise économique. En effet, au troisième trimestre 2010, le taux de chômage des jeunes dans la zone de l'OCDE représentait en moyenne 18,5 % des actifs âgés de 16 à 24 ans, avec presque 3,5 millions de jeunes demandeurs d'emploi en plus par rapport à 2007. Le taux de chômage des jeunes belges a atteint 25 % au 3ème trimestre 2010 et se situe au dessus de la moyenne de l'OCDE et de l'Union européenne. Entre les 3ème trimestres de 2007 et de 2010, le taux de chômage des jeunes a toutefois moins augmenté en Belgique que dans les autres pays membres.

L'OCDE a mis en avant une catégorie de jeunes encore plus fragilisés par la crise : les NEET (neither in Employment nor in Education or Training ni emploi ni scolarisés ni en formation). À la mi-2010, dans les pays membres[4], la proportion de jeunes âgés de 15 à 24 ans qui ne se retrouvent plus à l'école ou dans l'emploi atteignait 12,5 %. Ce chiffre est en hausse par rapport aux 10,8 % enregistrés en 2008. L'organisation insiste sur le fait que ne pas arriver à trouver ou à garder un premier emploi peut avoir des conséquences négatives susceptibles de peser, à long terme, sur les perspectives de carrière.

Le document de l'OCDE effectue un bref retour en arrière sur la décennie qui a précédée la crise financière au niveau de la situation des jeunes. Dans une période où globalement l'économie était relativement soutenue, la situation du marché du travail des jeunes s'est améliorée. Plusieurs groupes de jeunes ont quand même enregistré de sérieux problèmes d'insertion. Le premier est constitué de personnes pour la plupart du temps dépourvues de diplôme, issues de l'immigration ou de minorités ethniques et vivant dans des zones déshéritées, rurales ou isolées. Un second groupe reprend les débutants en mal d'insertion confrontés à des barrières importantes pour trouver un emploi stable. Ils sont souvent diplômés mais ne disposent pas des qualifications adéquates pour assurer une insertion professionnelle solide.

L'OCDE insiste pour que les gouvernements et tous les autres acteurs clés continuent à se centrer sur l'adoption de mesures plus efficaces pour aider les jeunes. Dans son tour d'horizon des dispositifs pris, l'organisation internationale a souligné l'intérêt du plan Win Win conçu par le Gouvernement fédéral belge[5]. Les mesures prises par les membres de l'OCDE ont généralement su éviter l'effet d'aubaine (c'est-à-dire des embauches qui auraient de toute façon eu lieu en l'absence de subventions). Un gage de réussite de ces interventions est le ciblage (taille des entreprises, niveau de qualification, etc.) et l'encadrement. Ainsi, plusieurs pays ont engagé de nouveaux agents pour mieux assister les jeunes demandeurs d'emploi.

L'apprentissage et les autres programmes d'éducation et de formation professionnels semblent permettre les parcours les plus efficaces de transition de l'école à l'emploi, particulièrement pour les élèves du cycle secondaire. Ces projets sont bien ancrés dans ce que l'on appelle les pays d'apprentissage (Allemagne, Autriche et Suisse) et expliquent en grande partie leur réussite qui se traduit par un faible taux de chômage. Pour les jeunes les plus défavorisés, il est nécessaire de mener des stratégies de fond. Selon l'OCDE, les pays ne doivent pas attendre qu'un problème surgisse au moment de la transition de l'école à l'emploi pour s'attaquer aussi tôt que possible aux handicaps que les enfants, souvent issus de familles démunies et de milieux défavorisés, rencontrent dans le système scolaire. L'accent doit être mis sur l'acquisition des qualifications demandées (familiarité avec l'usage d'un ordinateur et les compétences techniques de base). Les programmes de formation enseignés en dehors du cadre scolaire traditionnel, en combinaison avec une exposition régulière à une expérience de travail et un suivi par des adultes, sont souvent de meilleures stratégies pour ces jeunes menacés d'exclusion.

L'OCDE rappelle que les gouvernements ne peuvent œuvrer seuls et qu'ils doivent travailler en synergie avec les employeurs, les syndicats, les ONG et, naturellement, les jeunes eux-mêmes.

Des débuts qui comptent ! Des emplois pour les jeunes. Éditions de l'OCDE, 2010, 172 p. Synthèse téléchargeable à partir de http://www.oecd.org/dataoecd/0/33/46717848.pdf

(1) Des emplois qui comptent : des emplois pour les jeunes, OCDE, 2007. Étude téléchargeable à partir de : http://www.oecd.org/dataoecd/0/33/46717848.pdf
(2) La situation des jeunes en Belgique francophone : photographie statistique, IWEPS, 2010
(3) Ibidem, p. 33.
(4) Et pour lesquels on dispose de données chiffrées cohérentes.
(5) Pour rappel, le Gouvernement octroie une réduction de 1 100 euros par mois pour l'embauche d'un jeune de moins 26 ans qui n'a pas terminé l'enseignement secondaire et qui est au chômage depuis trois ans. Une réduction de 1 000 euros était accordée au patron qui engage un jeune de moins de 26 ans ayant un diplôme de l'enseignement secondaire et qui est au chômage depuis six mois ou plus.

LE COMMERCE DE DÉTAIL

En cette période des soldes, le commerce de détail mérite l'attention. Ce secteur consiste à commercialiser des biens neufs ou d'occasion essentiellement destinés à la consommation des particuliers ou des ménages. La plupart du temps, les activités de ce secteur sont exercées dans des magasins ou des grandes surfaces mais elles peuvent également revêtir d'autres formes telles que la vente par Internet, par téléphone ou par correspondance, la vente aux enchères, la vente sur les éventaires et marchés, etc.

De manière générale, le secteur de la distribution est un secteur économique important. En 2008 et pour la Wallonie, il représente 16 % du chiffre d'affaires et 9 % de l'investissement, tous secteurs confondus(1). Avec 12 746 établissements recensés, le secteur du commerce de détail représente 17 % de l'ensemble des établissements wallons et occupe la première position(2).

En ce qui concerne l'emploi, environ trois-quarts des travailleurs sont salariés et un quart est indépendant. En Wallonie, le secteur compte 74 768 salariés, ce qui le place en 4ème position des plus grands pourvoyeurs d'emploi pour le sud du pays, derrière l'éducation, l'administration publique ainsi que les services aux particuliers et aux entreprises. L'emploi dans le secteur du commerce se caractérise par une forte féminisation (66 % des postes de travail salarié) et un recours au temps partiel(3). Une des particularités de la distribution est le grand nombre de travailleurs indépendants. En effet, un peu plus de 22 300 travailleurs indépendants exercent leur activité dans ce secteur, soit 10,6 % de l'ensemble des indépendants, ceci positionne le secteur en 4ème place. Cependant, au cours de ces dix dernières années, alors que l'emploi salarié a augmenté, le nombre d'indépendants a diminué(4).

GRANDS GROUPES ET PETITS COMMERÇANTS

Le secteur du commerce a connu de nombreux mouvements de concentration par le passé mais, depuis la fin des années 90, les grands groupes européens ont privilégié une expansion vers les pays du sud et de l'est de l'Europe ainsi que sur les continents américain et asiatique. En Belgique, le marché de produits alimentaires connait un niveau de concentration très élevé : quelques grands groupes et de nombreux points de vente avec notamment la création de succursales. Tout comme pour la plupart des autres secteurs, le commerce de détail a suivi le mouvement d'internationalisation : la plupart des grands groupes sont pilotés depuis d'autres pays européens. Pour faire face à cette offensive de la grande distribution intégrée, le commerce indépendant a opté pour la différenciation, la proximité, la spécialisation, le service étendu mais aussi pour le système de la franchise.

FAIRE SES ACHATS EN LIGNE

BeCommerce, la fédération belge des sociétés actives dans la vente à distance, par catalogue ou correspondance, indique que « le commerce en ligne ne cesse de croître dans notre pays (+ 17 % en 2009) et prévoyait une nouvelle hausse d'au moins 15 % en 2010. Fin 2010, notre pays compte plus de 6 000 webshops actifs, avec une moyenne de cinq nouvelles ouvertures de sites de vente en ligne par jour ouvrable.

Les produits les plus vendus sur Internet sont les articles de décoration, les vêtements et les accessoires de mode. L'entrée de détaillants très classiques de la distribution et l'intérêt croissant des personnes âgées et des femmes pour les achats en ligne devraient faire progresser encore ce type de transaction. Mais cela ne signifie pas pour autant que le consommateur déserte les magasins physiques au profit des magasins en ligne. Différentes possibilités s'offrent à lui et il les met toutes à profit. Il semble que le « multicanal » soit l'avenir du commerce de détail.

DES MÉTIERS OÙ IL EST DIFFICILE DE RECRUTER

Pour les personnes désireuses de travailler dans le secteur du commerce de détail, les aptitudes commerciales de base et les « qualités éducationnelles » sont incontournables, en particulier pour les postes en contact avec la clientèle. Une flexibilité importante, plus de compétences et plus de polyvalence constituent l'essentiel de la demande à l'égard du personnel.

Pour les professionnels du commerce en dehors de la grande distribution, le métier d'opérateur call-center présente des difficultés de recrutement et est retenu dans la liste des fonctions critiques 2009 en Wallonie. Les conseillers pointent les exigences élevées des employeurs et les conditions de travail difficiles (stress, horaires, salaires, etc.).

Pour le personnel des forces de vente, ce sont les métiers de délégué commercial (en biens d'équipements professionnels, en biens intermédiaires, en biens de consommation, en services auprès des entreprises) et de vendeur à domicile qui sont considérés comme critiques. Pour ce dernier, la difficulté principale est le manque de candidats qui s'explique par le statut d'indépendant des vendeurs ainsi que les nombreux déplacements exigés. Pour les délégués commerciaux, le problème de la « double casquette » se pose car les employeurs recherchent des candidats possédant des connaissances commerciales, techniques et parfois linguistiques. Au niveau des conditions de travail, on demande aux candidats une grande flexibilité horaire et d'être mobiles.

Le métier de responsable des ventes est également un métier critique, les employeurs souhaitent régulièrement que les candidats soient expérimentés et demandent aussi parfois des connaissances en néerlandais ou en anglais(5).

(1) Sources : SPF Économie, DGSIE 2008
(2) Sources : ONSS, statistiques décentralisées, 31 décembre 2008
(3) SPF Economie, Panorama de l'économie belge : 2009, Bruxelles, septembre 2010
(4) Sources : ONSS, statistiques décentralisées, 31 décembre 2008 pour l'emploi salarié. ICN, comptes régionaux 2008 pour le travail indépendant
(5) Le Forem, Rapport sur les fonctions critiques 2009, septembre 2010

LE RAPPORT D'ACTIVITÉS 2009 DE LA DGO 6 DU SERVICE PUBLIC DE WALLONIE

Source : **DGO 6, 2010**

Le rapport d'activités 2009 de la DGO 6 (la Direction générale opérationnelle de l'Economie, de l'Emploi et de la Recherche) est désormais disponible en version numérique. Il donne des informations sur les efforts des pouvoirs publics wallons pour assurer l'avenir de la région au travers des secteurs porteurs de l'économie, de l'emploi et de la formation ainsi que de la recherche et des technologies.

Ce rapport est consacré à la première année d'activités de la DGO 6, née le 1er août 2008. Il est illustré par des photos qui renvoient, non sans humour, à la crise économique et sociale que nous traversons depuis plus de deux ans.

Source : http://spw.wallonie.be/dgo6/rapports

BAROMÈTRE MANPOWER DES PERSPECTIVES D'EMPLOI 1ER TRIMESTRE 2011

Source : MANPOWER, 2010

Quelques éléments du Baromètre Manpower des Perspectives d'Emploi pour le 1er trimestre 2011 :

- 90 % des employeurs interrogés par Manpower prévoient de maintenir leurs effectifs au même niveau au cours du 1er trimestre 2011. La Prévision Nette d'Emploi atteint la valeur prudemment positive de + 4 %.
- Les perspectives d'emploi sont plus favorables en Flandre et à Bruxelles qu'en Wallonie.
- Les employeurs du secteur de la Construction rapportent les intentions de recrutement les plus optimistes.

Source : http://www.manpower.be

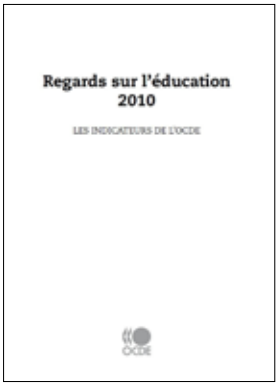
ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN WALLONIE

Source : IWEPS - Institut wallon de l'évaluation de la prospective et de la statistique, 2010

Cette publication, dont la rédaction a été coordonnée conjointement avec le CWEHF, présente la population et les types de ménages en Wallonie. Ensuite, elle se consacre à l'enseignement, aux niveaux de diplôme et aux orientations scolaires choisies, afin de mieux comprendre les différences d'insertion des femmes et des hommes sur le marché du travail.

Ce rapport s'intéresse aussi aux revenus des femmes et des hommes en Wallonie et à la pauvreté. Dans cette analyse, les questions de santé ainsi que de la violence entre partenaires sont également abordées.

Source : http://statistiques.wallonie.be/dyn/14/fichiers/hofe20106840.pdf



REGARDS SUR L'ÉDUCATION 2010, LES INDICATEURS DE L'OCDE

Source : OCDE - ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES, 2010

Conçue pour permettre aux pays d'évaluer la performance de leur système d'enseignement à la lumière de celle d'autres pays, cette publication présente des indicateurs actualisés et comparables sur les résultats des systèmes éducatifs. Ils montrent qui participe aux activités éducatives, quelles dépenses leur sont affectées, comment les systèmes éducatifs fonctionnent et quels sont les résultats obtenus. Les indicateurs de résultats portent sur des aspects variés, allant de la comparaison des performances des élèves dans des disciplines fondamentales jusqu'à l'analyse de l'impact de la formation sur les revenus et sur les possibilités d'emploi à l'âge adulte

Source : http://www.oecd.org/dataoecd/45/38/45926102.pdf

TERMINOLOGIE

DÉFINITIONS

CHÔMEUR AU SENS DU BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL (B.I.T.)

Selon le BIT, une personne au chômage en âge de travailler (de 15 ans ou plus) répond simultanément à trois conditions être sans emploi, être disponible pour un emploi dans les 15 jours, chercher activement un emploi ou en avoir trouvé un qui commence ultérieurement.

Une personne considérée comme chômeur au sens du BIT n'est pas forcément inscrite au Forem (et inversement).

CHÔMEURS DEMANDEURS D'EMPLOI INDEMNISÉS (ONEM)

Les statistiques émises sur les chômeurs demandeurs d'emploi indemnisés proviennent des paiements effectués par l'ONEM. Sont ici prises en compte les personnes bénéficiant d'allocations de chômage après un travail à temps plein et celles bénéficiant d'allocations d'attente après leurs études.

DEMANDEURS D'EMPLOI INOCCUPÉS (D.E.I.) (LE FOREM)

Les politiques régionales de l'emploi ciblent prioritairement deux catégories de demandeurs d'emploi inoccupés (D.E.I.).

Les **D.E. demandeurs d'allocations** regroupent les personnes qui perçoivent des allocations de chômage (sur base d'un travail à temps plein ou à temps partiel) ou des allocations d'attente. Les allocations d'attente sont forfaitaires et inférieures aux allocations de chômage.

Les **jeunes en stage d'attente** à la sortie des études sont considérés comme demandeurs d'emploi non indemnisés. Ces jeunes doivent, de ce fait, accepter tout emploi convenable (ou formation convenable) qui leur est proposé(e).

Au-delà de ces deux catégories principales, on distingue deux autres groupes de D.E.I. Les « **inscrits obligatoirement** » qui regroupent les personnes exclues temporairement des allocations de chômage ainsi que les demandeurs d'emploi à charge du C.P.A.S. et les « **inscrits librement** » qui n'ont pas droit aux allocations de chômage mais peuvent bénéficier des services du Forem.

Une information détaillée commune par commune peut être consultée via :
http://www.leforem.be/endirect/actions/chiffres-et-analyses/statistiques/statistiques-locales.html

INDICATEUR ET TAUX DE DEMANDE D'EMPLOI (LE FOREM)

L'**indicateur de demande d'emploi** rapporte le nombre de D.E. demandeurs d'allocations et jeunes en stage d'attente à la population active calculée par le Steunpunt WSE pour l'IWEPS.

Le **taux de demande d'emploi** rapporte le nombre de demandeurs d'emploi inoccupés (D.E.I.) à la population active calculée par le Steunpunt WSE pour l'IWEPS.

Une information détaillée commune par commune peut être consultée via :
http://www.leforem.be/endirect/actions/chiffres-et-analyses/statistiques/statistiques-locales.html

OPPORTUNITÉS D'EMPLOI (LE FOREM)

Les données relatives aux **opportunités d'emploi** concernent les offres observées par le Forem, flux agences de placement et autres services publics de l'emploi compris. Les opportunités d'emploi reflètent donc les postes disponibles parmi les offres reçues par le Forem au cours d'une période observée.

Une information détaillée selon les différentes Directions régionales du Forem peut être consultée via :
http://www.leforem.be/endirect/actions/chiffres-et-analyses/statistiques/statistiques-locales/opportunite-emploi.html

Le Forem,
Analyse du marché de
l'emploi et de la formation
bd Tirou 104
6000 Charleroi
Tél. 071/20 66 78
Gestion de l'abonnement :
marchedelemploi.abonnement
@forem.be