

MARCHÉ DE L'EMPLOI

CHIFFRES ET COMMENTAIRES MARS 2011

LE FOREM

MESURER LES TENSIONS SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI

On désigne habituellement sous le terme d'« appariement », la manière dont s'opère la rencontre au sens économique, entre l'offre de travail des personnes et la demande de travail des entreprises. Sur un même mar-

ché, peuvent se côtoyer des situations de plein emploi, de chômage ou encore de pénurie selon les secteurs, les métiers ou encore les territoires étudiés. Le marché de l'emploi en Wallonie ne fait pas exception à la règle. Aussi, afin de qualifier le niveau de tension entre l'offre par rapport à la demande, le Forem a développé un indicateur synthétique. Pour une période donnée, cet indicateur rapporte le nombre de personnes qui ont été au moins un jour dans la demande d'emploi au nombre d'opportunités d'emploi gérées par le Forem.

AU SOMMAIRE

Édito	1
Demande d'emploi	2
Les opportunités d'emploi	5
Formation qualifiante	5
Focus : Tensiomètre, un outil de mesure des tensions entre l'offre et la demande	6
Retour sur : Les évolutions du e-commerce en Wallonie ?	10
Secteurs/métiers du mois : L'administration publique	11
Veille documentaire	12
Terminologie	13

ché, peuvent se côtoyer des situations de plein emploi, de chômage ou encore de pénurie selon les secteurs, les métiers ou encore les territoires étudiés. Le marché de l'emploi en Wallonie ne fait pas exception à la règle. Aussi, afin de qualifier le niveau de tension entre l'offre par rapport à la demande, le Forem a développé un indicateur synthétique. Pour une période donnée, cet indicateur rapporte le nombre de personnes qui ont été au moins un jour dans la demande d'emploi au nombre d'opportunités d'emploi gérées par le Forem.

Le **focus** de ce mois présente les tendances issues de ce « tensiomètre » pour l'année 2010. L'intérêt de cet indicateur est triple. Tout d'abord, étant calculé pour les différentes directions régionales du Forem, il permet d'identifier les degrés de tension à un niveau sous-territoriale. Ensuite, il permet une approche du marché selon la tension sur les métiers. Enfin, chaque demandeur d'emploi pouvant se positionner sur un ou plusieurs métiers au moment de son inscription au Forem, il pourrait fournir une indication sur le « meilleur » choix possible de la personne en termes d'insertion. À lire en cahier central.

En ce qui concerne l'état de la **demande d'emploi** en Wallonie, mars 2011 clôture sur un recul du nombre de demandeurs d'emploi tant à un mois qu'à un an d'écart. La Wallonie (hors Communauté germanophone) dénombre 209 501 demandeurs d'emploi (D.E.) demandeurs d'allocations et jeunes en stage d'attente, soit 13,8 % de

la population active. À ces personnes, il convient d'ajouter 19 905 demandeurs d'emploi inscrits obligatoirement et 10 094 demandeurs d'emploi inscrits librement pour un total de 239 500 demandeurs d'emploi inoccupés (D.E.I.). Depuis le début de l'année, 71 917 **opportunités d'emploi** ont fait l'objet d'une diffusion via le site internet du Forem dont 32 603 proviennent d'Actiris ou du VDAB. Les opportunités gérées par le Forem sont en hausse par rapport à l'année dernière, confirmant la reprise des embauches sur le marché de l'emploi.

La rubrique « **Retour sur** » fait le point sur l'évolution du e-commerce en Wallonie. Si le commerce en ligne connaît un essor important en Europe, les entrepreneurs wallons restent peu nombreux à utiliser ce canal de vente. Ainsi, selon l'Agence wallonne des télécommunications, seuls 7 % des entreprises wallonnes ont intégré ce mode de vente. Pourtant des programmes d'aide et de sensibilisation à l'e-commerce existent.

Le « **Secteur/métier du mois** » s'attarde sur l'administration publique. Employeur important en Wallonie, ce secteur emploie une large palette de métiers tant sous statut fonctionnaire que privé. L'administration publique a connu de nombreuses évolutions au cours de ces dernières années et doit faire face à de nombreux défis tels que le passage à l'e-government ou encore le départ à la retraite d'une part importante de ces employés.

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.

CHIFFRES-CLÉS

Wallonie

- Taux de chômage harmonisé (BIT), 3^{ème} trimestre 2010 : **11,1 %**
- Chômeurs demandeurs d'emploi indemnisés, janvier 2011 : **194 657**

Wallonie (hors Communauté germanophone), mars 2011

- Demandeurs d'emploi demandeurs d'allocations : **191 281**
- Jeunes en stage d'attente : **18 220**
- Indicateur de demande d'emploi : **13,8 %**

(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 de 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 qui concernent le 3^{ème} trimestre 2010, le taux d'activité en Wallonie est de 64,2%, soit une hausse de 1,4 point de pourcent (p.p.) sur base annuelle.

Le taux d'emploi s'élève quant à lui à 57,1% et progresse de 1,2 p.p. à un an d'écart. Par tranche d'âges, le taux d'emploi des jeunes est de 25,2%. C'est parmi les jeunes de moins de 25 ans que la hausse du taux d'emploi est la plus marquée (+ 4,5 p.p.), ce taux reste néanmoins plus faible que celui observé dans les autres tranches d'âges :

75,3% parmi les personnes âgées de 25 à 49 ans (+ 0,5 p.p. en un an) et 46,9% parmi les 50 ans et plus (+ 0,7 p.p. en un an).

Le taux de chômage wallon est de 11,1%, soit un niveau proche de celui observé au 3^{ème} trimestre 2009 (11,0%). En Flandre, ce taux est passé durant la même période de 5,6 à 5,8% et à Bruxelles de 15,8 à 18,4%.

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 3	2010* trimestre 3
Wallonie	63,3	56,2	10,1	11,2	11,0	11,1
Bruxelles	65,5	55,1	16,0	15,9	15,8	18,4
Flandre	69,2	65,8	3,9	5,0	5,6	5,8
Belgique	66,9	61,6	7,0	8,0	8,3	8,7

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 206 506 en janvier 2011 à 194 657 en février 2011, soit une baisse de 5,7%.

À un an d'écart, le nombre de chômeurs demandeurs d'emploi indemnisés wallons est également en recul (-3,5% contre -3,8% au niveau national). Cette baisse s'observe tant chez les femmes (-3,1%) que chez les hommes (-3,9%). Le nombre de chômeurs demandeurs d'emploi indemnisés hommes (52,4%) reste supérieur à celui des femmes.

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

	Chômeurs demandeurs d'emploi indemnisés Février 2011		
	Hommes	Femmes	Total
Wallonie	102 031	92 626	194 657
Bruxelles	42 471	34 201	76 672
Flandre	85 918	72 442	158 360
Belgique	230 420	199 269	429 689

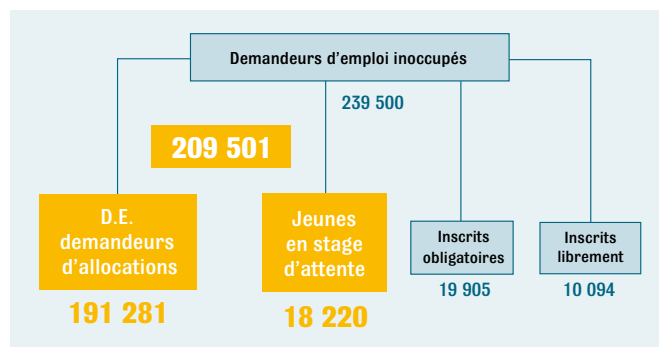
Source : ONEM, Stat info

SYNOPTIQUE DES DEMANDEURS D'EMPLOI INOCCUPÉS

Fin mars 2011, la Wallonie (hors Communauté germanophone) dénombre **209 501 demandeurs d'emploi (D.E.) demandeurs d'allocations et jeunes en stage d'attente.**

Parmi ces personnes, 49% sont des femmes, 22% sont âgées de moins de 25 ans, 52% n'ont pas dépassé le niveau de l'enseignement secondaire du second degré et 42% ont une durée d'inoccupation de plus de deux ans.

À ces personnes, il convient d'ajouter 19 905 demandeurs d'emploi inscrits obligatoirement et 10 094 demandeurs d'emploi inscrits librement pour **un total de 239 501 demandeurs d'emploi inoccupés (D.E.I.).**



Source : le Forem

RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE

Fin mars 2011, l'indicateur de demande d'emploi en Wallonie (hors Communauté germanophone) est de **13,8%**⁽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.

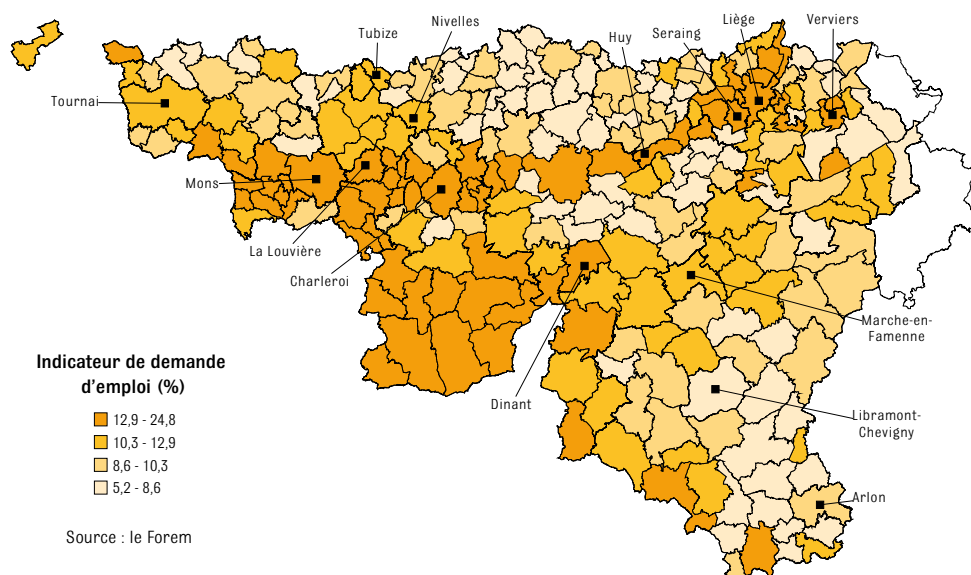
Parmi les **253 communes wallonnes de langue française**, 196 ont un indicateur inférieur à l'indicateur régional. Dix-neuf communes présentent un indicateur inférieur à 7,0% : Vaux-sur-Sûre, Attert, Habay, Etalle, Tintigny, Fauvillers, Léglise, Daverdisse (Direction régionale d'Arlon), Assesse, Fernelmont, La Bruyère (D.R. de Namur), Mont-de l'Enclus (D.R. de Tournai), Beauvechain (D.R. de Nivelles), Burdinne, Donceel, Nandrin, Faimès (D.R. de Huy), Neupré (D.R. de Liège) et Aubel (D.R. de Verviers).

À l'opposé, 57 communes ont un indicateur supérieur ou égal à l'indicateur régional. Les communes de Colfontaine, Quaregnon, Boussu, Quiévrain (D.R. de Mons), Farciennes, Charleroi (D.R. de Charleroi), Hastière (D.R. de Namur) et de Liège (D.R. de Liège) présentent 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 2009). Le taux de demande d'emploi est quant à lui de 15,7% à fin mars 2011. Ce taux correspond au nombre D.E.I. divisé par la dernière estimation de la population active (moyenne 2009).



Source : le Forem

DEMANDE D'EMPLOI

ÉVOLUTION DES D.E. DEMANDEURS D'ALLOCATIONS ET DES JEUNES EN STAGE D'ATTENTE

Entre février et mars 2011, le nombre de D.E. demandeurs d'allocations et de jeunes en stage d'attente a diminué de 1 854 unités (-0,9%). Cette tendance à la baisse, bien que saisonnière, est toutefois de moindre ampleur que celle observée en mars 2010 où l'écart mensuel était de -2,5%.

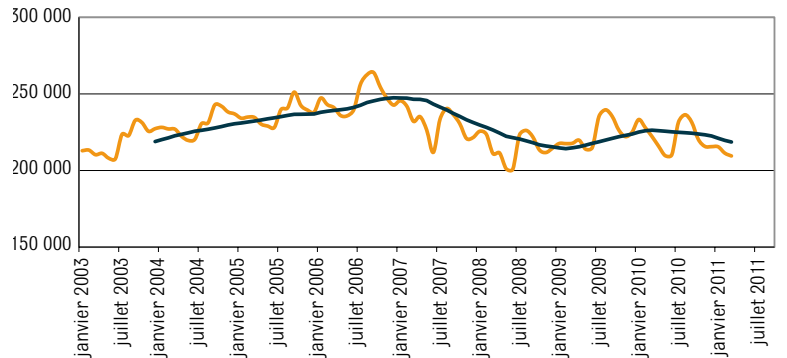
La recul par rapport au mois dernier résulte tant du recul des jeunes en stage d'attente (-3%, -556 unités) que des D.E. demandeurs d'allocations (-0,7%, -1 298 personnes).

Par rapport à l'année précédente (de mars 2010 à mars 2011), le nombre total des D.E. demandeurs d'allocations et des jeunes en stage d'attente diminue de 12 747 unités (-5,7%). C'est le douzième mois consécutif que l'écart annuel n'est plus orienté à la hausse. Par ailleurs, par rapport à mars 2008, soit avant le début de la crise économique, la tendance est également orientée à la baisse (-0,7%).

Mis à part les personnes âgées de 50 ans et plus (+0,4%), l'ensemble des classes d'âges sont en recul sur base annuelle. L'ampleur de ces diminutions varie de -6,3% parmi les personnes âgées de 40 à 50 ans, à -9,3% 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 2^{ème} degré (-7,1%).

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



— D.E. demandeurs d'allocations et jeunes en stage d'attente
— Moy. mobile sur 12 pér. (D.E. demandeurs d'allocations et jeunes en stage d'attente)

Source : le Forem

Le nombre de D.E. demandeurs d'allocations et jeunes en stage d'attente inoccupés de « 1 an à moins de 2 ans » diminue de 8,5%. Tous les autres groupes de durées d'inoccupation sont également orientés à la baisse.

Fin mars 2010, l'indicateur de demande d'emploi⁽¹⁾ est de 13,8% et enregistre un recul de 0,8 point de pourcent à un an d'écart. Cette diminution est perceptible sur l'ensemble des directions régionales (D.R.). Les diminutions les plus importantes du nombre de D.E. demandeurs d'allocations et jeunes en stage d'attente concernent les D.R. de Tournai (-8,8%), Mouscron (-8,3%), Charleroi (-7,0%) et Verviers (-6,9%).

(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 2009).

(2) (3) Sur base des résultats des Enquêtes sur les Forces de Travail publiés par le SPF Économie, Direction Générale Statique et Information économique, données 2009.

Mars 2011	D.E. demandeurs d'allocations	Jeunes en stage d'attente	Total	% Femmes	Écart annuel
Répartition selon la classe d'âges					
Moins de 25 ans	28 704	16 480	45 184	48,0 %	-9,3 %
25 ans à moins de 30 ans	27 695	1 733	29 428	50,1 %	-7,1 %
30 ans à moins de 40 ans	43 990	7	43 997	50,0 %	-6,9 %
40 ans à moins de 50 ans	41 008	0	41 008	49,1 %	-6,3 %
50 ans et plus	49 884	0	49 884	50,2 %	+0,4 %
Répartition selon le niveau d'études					
Primaire + sec. de base	50 518	2 649	53 167	40,0 %	-5,2 %
Secondaire 2 ^{ème} degré	53 423	3 241	56 664	49,1 %	-7,1 %
Secondaire 3 ^{ème} degré	60 745	8 243	68 988	55,5 %	-5,4 %
Supérieur	18 984	3 715	22 699	58,2 %	-4,5 %
Apprentissage	6 919	358	7 277	37,8 %	-5,9 %
Autres	692	14	706	41,5 %	-3,2 %
Répartition selon la durée inoccupation					
Moins de 6 mois	39 698	7 828	47 526	49,2 %	-4,7 %
6 mois à moins d'1 an	26 586	10 171	36 757	50,8 %	-8,1 %
1 an à moins de 2 ans	36 479	200	36 679	47,5 %	-8,5 %
2 ans à moins de 5 ans	43 455	11	43 466	48,4 %	-2,3 %
5 ans et plus	45 063	10	45 073	51,3 %	-5,8 %
TOTAL	191 281	18 220	209 501	49,5 %	-5,7 %

Source : le Forem

OPPORTUNITÉS D'EMPLOI

LES OPPORTUNITÉS D'EMPLOI DIFFUSÉES PAR LE FOREM

Depuis le début de l'année, 71 917 opportunités d'emploi ont été diffusées par le Forem dont 32 603 proviennent d'un autre service public de l'emploi (Actiris ou le VDAB)⁽¹⁾.

Des 37 809 opportunités gérées par le Forem, 20 041 relèvent du circuit de travail hors intérim et aides publiques (soit essentiellement les contrats à durée déterminée et indéterminée), 12 232 concernent des contrats intérimaires⁽²⁾ et 5 536 bénéficient d'aides publiques. Le nombre d'opportunités d'emploi est en augmentation : 12,8% sur

base cumulée annuelle. La hausse du nombre d'opportunités concerne davantage les postes issus du circuit de travail hors intérim (+ 18,3%) et ceux liés au circuit de travail hors intérim et aides publiques (+ 12,5%).

Durant le seul mois de mars 2011, 27 913 opportunités ont fait l'objet d'une diffusion. Parmi ces opportunités, celles gérées par le Forem et celles diffusées par le Forem pour d'autres partenaires (hors autres SPE) totalisent ainsi 15 006 postes à pourvoir en Wallonie.

Opportunité d'emploi selon le circuit de travail	cumul depuis 01/11	Évolution du cumul à 1 an	Opportunités du 03/11	Opportunités du 03/11
Circuit de travail hors intérim et aides publiques	20 041	12,5%	7 345	6 741
Postes intérimaires	12 232	18,3%	5 090	4 470
Aides publiques (APE, PTP, PFI, etc.)	5 536	2,9%	1 940	2 081
Total gestion par le Forem	37 809	12,8%	14 375	13 292
Diffusion autres services publics de l'emploi (SPE)	32 603	-	12 907	695
Diffusion autres partenaires	1 505	-	631	131
Total diffusion par le Forem	71 917	-	27 913	14 118

Plus d'informations à ce sujet :

<http://www.leforem.be/endirect/actions/chiffres-et-analyses/statistiques/statistiques-locales/opportunite-emploi.html>

(1) Dans le cadre de l'accord sur l'échange systématique des offres d'emploi entre les organismes publics régionaux de l'emploi.

(2) Parmi les postes intérimaires sont comptabilisés ceux diffusés de manière automatique par les autres partenaires via le site du Forem.

FORMATION QUALIFIANTE

DEMANDEURS D'EMPLOI TERMINANT UNE FORMATION QUALIFIANTE

Ce tableau reprend les demandeurs d'emploi qui ont terminé en mars 2011 une formation qualifiante organisée par Forem Formation en gestion propre et qui sont disponibles sur le marché du travail.

Cinq métiers regroupent plus de quatre personnes formées sur dix. Il s'agit des métiers d'opérateur d'entrepôt, d'employé administratif, de conducteur poids lourd, de peintre industriel et d'employé à la comptabilité.

Demandeurs d'emploi terminant une formation qualifiante et disponibles sur le marché du travail			
Top 20 par métier - Mars 2011			
Intitulé métier	Total	Intitulé métier	Total
Opérateur d'entrepôt	20	Technicien de surface	8
Employé administratif	17	Magasignier controleur cariste textile	7
Conducteur poids lourd - pratique c	16	Coffreur-ferrailleur	6
Conducteur poids lourd - pratique c+e	14	Automaticien industriel	6
Peintre industriel	13	Plafonneur-cimentier	6
Employé a la comptabilite	13	Menuisier	5
Maçon	10	Peintre en batiment	5
Électricien installateur	9	Opérateur pao/infographiste	5
Soudage de base TIG	9	Web designer	5
Secrétaire médicale	8	Vendeur-caissier-réassortisseur	4
Autres métiers			28
Total			214

TENSIOMÈTRE, UN OUTIL DE MESURE DES TENSIONS ENTRE L'OFFRE ET LA DEMANDE

La manière dont s'opère la rencontre entre l'offre de travail des personnes et la demande de travail des entreprises, que l'on désigne habituellement sous le terme d'« appariement », est de plus en plus une clé de voute de l'activité d'intermédiation sur le marché de l'emploi. Ainsi, le plein emploi pourrait correspondre à une situation d'équilibre où la rencontre entre les besoins en main-d'œuvre des entreprises et le nombre de candidats disponibles est optimale (tant en nombre qu'en matière de compétences recherchées). Si cet équilibre n'est pas atteint, on parle de chômage quand le nombre de candidats est supérieur aux opportunités d'emplois disponibles. À l'opposé, une situation de pénurie reflète un nombre insuffisant de candidats correspondant au volume et aux compétences recherchées par les entreprises.

Les tensions rencontrées sur le marché de l'emploi sont tantôt liées à des phénomènes conjoncturels (par exemple des chocs technologiques entraînant une variation de la demande sur un métier donné) ; tantôt à des éléments structurels (mobilité, proximité ou éloignement d'un bassin d'emploi important, la qualité de la représentation du métier, les conditions d'exercice du métier au sens le plus large, ...). Tantôt enfin elles sont déterminées par des

frictions où les offres correspondant aux demandes se rencontrent plus ou moins fructueusement en fonction de la qualité et de la diffusion de l'information, ou bien de l'intensité de la recherche d'emploi de la part de demandeurs d'emploi, ou encore de la sélectivité à l'embauche de la part des employeurs, etc.

Ces contextes se côtoient ou se superposent avec des variations observées sur le marché de l'emploi selon les secteurs, les métiers ou les territoires étudiés.

Ce rappel, très schématisé, indique bien la nécessité de disposer d'outils permettant d'appréhender les tensions pouvant exister entre l'offre et la demande d'emploi d'un particulier. L'objectif étant bien évidemment de « gérer par exception ». C'est à dire d'identifier les métiers dont l'appariement n'est pas optimal, avec pour but de mettre œuvre des actions visant à optimiser l'offre et la demande, tant à un niveau quantitatif (ajustement des volumes de personnes et opportunités) que qualitatif (ajustement entre les compétences recherchées par les entreprises et celles proposées par les personnes).

LE CALCUL DES TENSIONS D'INSERTION

Afin de déterminer si une des conditions nécessaires à la qualité de l'appariement est rencontrée, c'est-à-dire la disponibilité d'une offre de travail adaptée à la demande, le Forem a développé un indicateur synthétique qui tient compte de ces deux versants du marché de l'emploi. Cet indicateur rapporte, pour un métier donné dans une période donnée, le nombre de positionnements des demandeurs d'emploi (numérateur) au nombre d'opportunités d'emploi gérées par le Forem pour ce même métier durant la même période (dénominateur).

Les différents choix professionnels des personnes émis lors des entretiens avec les conseillers sont pris en compte dans ce calcul. Une même personne peut ainsi être positionnée sur 1, 2, 3 métiers ou plus.

Un indice de tension est calculé pour l'ensemble de la demande d'emploi et les différents métiers répertoriés dans l'arborescence Rome de base, soit plus de 460 métiers. De la sorte, le marché de l'emploi peut-être observé selon trois perspectives :

- Premièrement, par une approche synthétique de l'offre et de la demande donnant une indication sur l'ouverture/fermeture des différents marchés sous régionaux (l'indicateur étant calculé pour l'ensemble des directions régionales du Forem).
- Deuxièmement, une approche du marché selon la tension d'insertion sur les métiers.
- Enfin, une approche de la demande d'emploi caractérisée par la « qualité relative » des choix profession-

nels selon l'indice de tension d'insertion de ces choix sur le marché géré par le Forem.

- L'indice donne une idée de la marge de manœuvre des différents acteurs sur le marché de l'emploi. L'interprétation de cet indice repose sur les présupposés suivants :
 - L'indice de tension d'insertion et son interprétation prend uniquement en compte les phénomènes qui relèvent de l'action du Forem : d'une part, les demandeurs d'emploi inoccupés et d'autre part, les opportunités d'emploi gérées par le Forem.
- (1) Pour plus d'informations, voir B. Van Haepereen, JP Binamé, Tensions sur le marché du travail et difficultés de recrutement. Balises théoriques et méthodes d'analyse, avril 2005 <http://statistiques.wallonie.be/dyn/14/fichiers/Balises436.pdf>
 - (2) L'indicateur de tension du Forem est l'homologue du « spannings Indicator » du VDAB.
 - (3) Sont reprises au dénominateur, les opportunités d'emploi gérées par le Forem, dans le circuit économique normal, à l'exclusion de l'intérim et des aides publiques ; à l'exclusion aussi des flux d'offres déposés par les autres Services publics de l'Emploi (VDAB, Actiris). Le lecteur gardera à l'esprit que le Forem ne gère qu'une partie des offres d'emploi du marché et que certains secteurs d'activités, pour certains types de métiers, font vraisemblablement plus appel que d'autres aux services du Forem pour diffuser leurs offres.

L'indicateur de tension représente de manière synthétique, pour un territoire ou pour un groupe de métiers, un état de l'ouverture relative du marché dans une période donnée.

- Un **indice de tension d'insertion à l'emploi élevé** indique qu'il y a relativement beaucoup de demandeurs d'emploi positionnés sur un métier donné, pour relativement peu d'opportunités d'emploi pour ce métier. C'est-à-dire que le marché est relativement fermé et que l'insertion est, théoriquement, plus difficile.
- À l'opposé, un **indice de tension d'insertion à l'emploi faible** traduit, toujours du point de vue du demandeur d'emploi, d'une situation où il y a plus d'opportunités d'emploi que de demandeurs d'emploi. Si ceci place l'entrepreneur dans une situation de choix restreint (tension de recrutement forte), les chances d'insertion à l'emploi des personnes positionnées sur ce métier sont quand à elles, théoriquement toujours, plus importantes.
- L'information des conseillers, quoique par nature imparfaite, est de bonne qualité ; les données sont valides, à jour et sont bien diffusées.

DES DISPARITÉS SOUS-RÉGIONALES

L'approche territoriale permet, pour l'année 2010, d'apprécier les différences géographiques de l'offre et de la demande, de l'indice de tension d'insertion, selon les directions régionales du Forem. Des disparités géographiques assez marquées apparaissent.

Les fortes tensions, c'est-à-dire les zones où le nombre de demandeurs d'emploi par rapport aux opportunités d'emploi est assez élevée, se regroupent dans les directions régionales D.R. de Mons, La Louvière et Charleroi, c'est-à-dire le Hainaut et la partie est du Namurois. Une autre zone de forte tension est la D.R. de Liège. À la logique géographique, vient se superposer une logique urbaine : c'est-à-dire une tension accrue, dans les deux grandes villes de Wallonie : Liège et Charleroi.

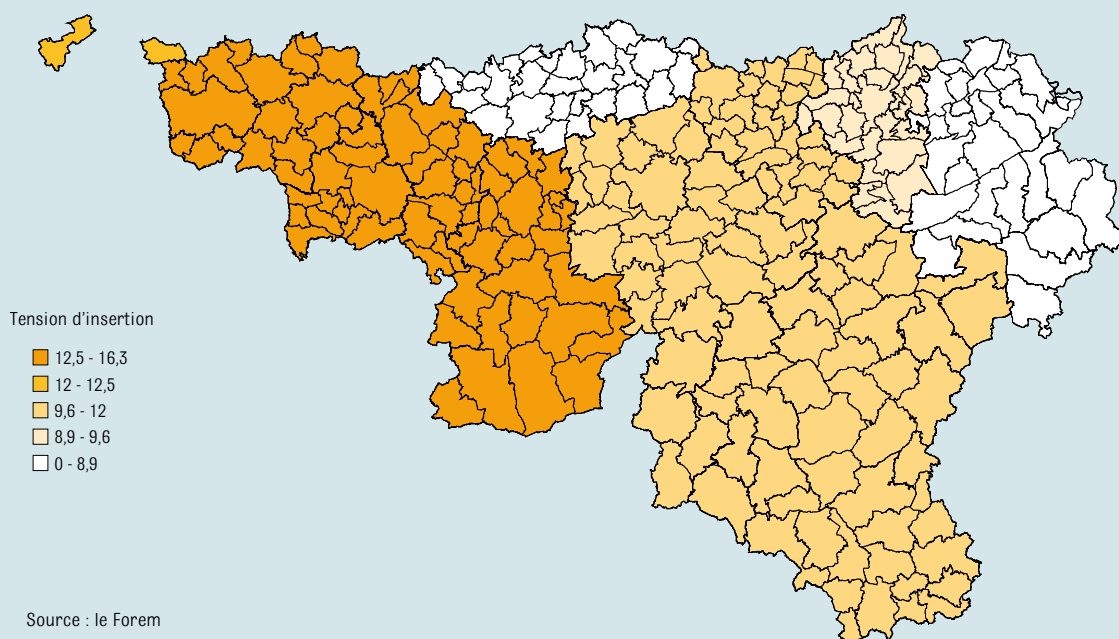
Les D.R. de Nivelles, à proximité du bassin d'emploi bruxellois et la D.R. de Verviers ont les tensions les plus faibles. Les tensions moyennes se regroupent dans une

zone médiane qui comprend les D.R. de Namur, Huy et Luxembourg, avec une enclave en Hainaut Occidental que constitue la D.R. de Mouscron.

C'est dans la D.R. de La Louvière que la tension la plus forte. Une tension de 16,2 signifie qu'en moyenne, sur l'ensemble de la D.R., il y a environ 16 candidats pour une opportunité d'emploi. À l'opposé, on observe au niveau de la D.R. de Nivelles une moyenne d'environ 7 candidats pour 1 opportunité d'emploi.

Il est évident qu'il s'agit d'un indice agrégé, et que la situation de tension varie aussi d'un métier à l'autre. Certains métiers auront une tension plus forte ou plus faible et seront porteurs de tendance dans un sens ou dans l'autre.

Répartition de l'indicateur de tension d'insertion 2010 par directions régionales du Forem



Source : le Forem

Note : Valeur des tensions = $\frac{\text{volume de main-d'œuvre}}{\text{volume des opportunités d'emploi gérées le Forem}}$

Ainsi par exemple, un métier en pénurie sera très schématiquement caractérisé par un manque relatif de candidats et donc une tension faible, à l'inverse, certains métiers transversaux comme par exemple « agent

administratif d'entreprise » seront porteurs de volumes importants de positionnements métiers et indiqueront une tension à l'insertion très forte.

DES MÉTIERS EN TENSION

L'approche métier est un peu plus complexe, elle repose ici sur les positionnements métiers des personnes exprimés selon la nomenclature Rome⁽¹⁾. En concertation avec la conseillère ou le conseiller, le demandeur d'emploi opte pour un ou plusieurs métiers qui sont pour lui autant de possibilités d'insertion à l'emploi. Ces métiers sont l'information que le demandeur d'emploi communique, via Le Forem, au marché de l'emploi.

De la sorte, il se crée pour chaque métier une réserve de main-d'œuvre, constituée de personnes qui ont communiqué leur intention d'être candidat sur les offres concernant ces métiers. Cet indicateur reste un indicateur synthétique, ne l'oublions pas. Il existe des facteurs plus fins qui permettent de juger, mais alors pour des petits nombres de personnes, de l'adéquation entre un profil de demandeur et le profil souhaité pour un poste. Les « auto-positionnements » ou encore les « screenings »⁽²⁾ réalisés par le Forem sont par exemple des outils précieux permettant aux demandeurs d'emploi d'évaluer leurs compétences professionnelles par rapport aux attentes du marché.

Ainsi, par métier, en considérant l'ensemble des personnes positionnées par activité professionnelle, une réserve de main-d'œuvre potentielle est délimitée pour laquelle est calculé l'indice de tension. Cette réserve de main-d'œuvre potentielle est en partie le résultat du

travail des conseillers du Forem en ceci que de nouveaux positionnements métiers pour une personne donnée sont souvent le fruit d'entretiens, de définitions d'objectifs, de construction d'un plan d'actions dans le cadre de l'accompagnement personnalisé.

Les tensions d'insertion par métier sont elles aussi ventilées par direction générale du Forem. Se pose alors la question de pouvoir pour un métier donné, comparer la tension entre les différentes directions régionales. Les grandes D.R. présentent en général un inventaire complet des métiers et des offres. C'est moins vrai pour d'autres D.R. qui, à l'évidence, présentent des spécialisations accrues dans tel ou tel domaine particulier. Pour le coup, l'indice de tension, sa valeur numérique, ne permet pas bien de comparer les D.R. entre elles. C'est pourquoi la méthode des quartiles est utilisée (la distribution des valeurs d'indice de tension est classée en ordre croissant, et des bornes divisent la distribution en quatre parties égales). Un indice de tension métier donné sera donc, selon sa position dans la distribution, classé en très forte, forte, faible ou très faible tension d'insertion.

- (1) Pour l'analyse dont il est question ici, on évite d'utiliser une nomenclature métier trop détaillée qui renforcerait d'autant les inadéquations.
- (2) Ces outils sont actuellement principalement utilisés dans le cadre de l'action Jobfocus et permettent à une personne de se situer par rapport à un métier, de mesurer ses compétences et de repérer ses lacunes. Ses résultats permettent d'aider la personne à s'orienter dans un domaine d'activité.

Métier (Rome 5)	Wallonie	Mouscron	Tournai	Mons	La Louvière	Charleroi	Nivelles	Namur	Arlon	Huy	Liège	Verviers
Employé de ménage à domicile	Très faible	Très forte	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible
Enseignant d'enseignement général	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible
Nettoyeur de locaux et de surfaces	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible
Enseignant des écoles	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible
Télévendeur	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible
Agent administratif d'entreprise	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible
Infirmier généraliste	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible
Agent de stockage et de la répartition de marchandises	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible
Représentant à domicile	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible
Enseignant d'enseignement technique	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible
Conducteur de transport de marchandises	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible
Secrétaire bureautique spécialisé	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible
Aide soignant	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible
Mécanicien de véhicules particuliers et industriels	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible
Serveur en restauration	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible
Vendeur en équipement de la personne	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible
Employé polyvalent de restauration	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible
Vendeur détaillant en produits frais	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible
Vendeur en équipement du foyer	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible
Agent de manipulation et de déplacement des charges	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible

Très faible tension d'insertion Forte tension
 Faible tension Très forte tension

Source : le Forem

Le tableau présente une liste de quelques métiers selon la nomenclature et leur classe de tensions d'insertion en Wallonie et dans les différentes D.R. du Forem. On lira le tableau de la manière suivante :

le métier de « représentant à domicile » est en très faible tension à l'insertion tant en Wallonie que dans les 11 D.R. du Forem, il n'y a donc pas de disparités sous régionales pour ce métier à ce niveau. Le marché sur ce métier semble ouvert/perméable aux demandeurs d'emploi. En revanche le métier « aide soignant » présente une différence dans la D.R. de Mouscron où il est en forte tension (soit une réserve de main-d'œuvre nombreuse par rapport au nombre d'offres) alors qu'il serait plutôt en faible, ou très faible, tension en Wallonie et dans les autres D.R.

(réserve de main-d'œuvre peu nombreuse par rapport au nombre d'offres).

En comparant deux métiers cette fois on remarquera que le métier « secrétaire en bureautique spécialisé » qui demande des qualifications est en faible ou en très faible tension d'insertion, en revanche un autre métier administratif peu qualifié : « Agent administratif d'entreprise » est en très forte tension d'insertion partout (à l'exception de la D.R. de Liège où il est en faible tension d'insertion), ce qui suggère qu'il y a une faible ouverture/perméabilité du marché pour les demandeurs d'emploi qui ont choisi de se positionner sur ce métier.

LES POSITIONNEMENTS PROFESSIONNELS DES DEMANDEURS D'EMPLOI

Pour résumer la problématique des choix métiers : le demandeur d'emploi, le plus souvent avec le conseiller, se positionne sur un ou plusieurs métiers qui représente(nt) un système complexe de références identitaires, de projections dans un projet, de pari pour l'emploi, de suggestions et informations apportées par les conseillers du Forem. L'individu évalue ainsi ses atouts sur un marché en fonction de ses compétences, qualifications et des éléments d'appréciation dont il dispose.

Le calcul de l'indice de tension d'insertion est un apport d'information supplémentaire car il permet de prendre du recul par rapport aux choix individuels en montrant l'effet de ces choix sur l'ensemble de la demande d'emploi d'un marché considéré. En d'autres termes, l'indice de tension d'insertion permet d'établir un « classement » dans les choix professionnels d'une personne, selon la valeur des indices de tension. Une fois de plus, à un indice faible correspond une situation d'insertion relativement ouverte pour le demandeur d'emploi, à un indice élevé, une situation relativement fermée.

Ce classement n'est pas un choix dicté par des préférences ou des évaluations individuelles. C'est bien plus un classement qui se réfère synthétiquement à l'ouverture du marché pour ces métiers, selon l'état général de l'offre et de la demande. On peut donc relever parmi les choix individuels d'une personne, un métier qui, théoriquement du moins, est son « meilleur choix » en termes de tension pour s'insérer à l'emploi. Cette analyse met également en évidence les cas problèmes de personnes uniquement

positionnées sur des métiers qu'on pourrait qualifier d'« encombrés ». Des métiers souvent peu qualifiés présentant un très grand nombre de candidats pour relativement peu ou pas du tout d'opportunités d'emploi.

Avec ce nouveau concept, la jonction est établie entre les choix subjectifs des personnes, l'état de leur discussion avec le conseiller du Forem, l'avancement de leur projet personnalisé et un état du marché objectivé, faisant le rapport entre d'une part l'ensemble des choix individuels de la demande d'emploi et d'autre part l'ensemble des demandes des employeurs à un moment donné.

L'approche du marché de l'emploi par la tension permet donc de dégager différentes perspectives d'analyse. Tout d'abord, une vue géographique qui brosse les grandes lignes de l'état global d'ouverture du marché dans une direction régionale donnée. Ensuite, la perspective « métier » qui donne un classement des métiers selon leur état de tension en Wallonie ou dans une direction régionale donnée. Enfin, en considérant parmi les choix professionnels de chacun, le métier qui a la tension la plus faible, soit le « meilleur » métier, et donc une approche globale de la qualité des positionnements des personnes sur le marché de l'emploi.

Dans tous les cas, ces informations favoriseront la gestion active de la main-d'œuvre dans la perspective de régulation qui est celle du service public de l'emploi régional.

LES ÉVOLUTIONS DU E-COMMERCE EN WALLONIE ?

L'e-commerce connaît un essor important en Europe. Les entrepreneurs wallons n'ont pourtant pas encore pleinement intégré ce mode de vente.

Le baromètre 2010 des technologies de l'information et de la communication (TIC) de l'Agence wallonne des télécommunications (AWT) met en évidence la croissance régulière, depuis 2005, du nombre de ménages wallons connectés à Internet. En 2010, ils étaient près de 64 % à posséder une connexion⁽¹⁾. Les jeunes ont véritablement intégré l'Internet dans leur mode de vie. Ainsi, dans la catégorie des 15 à 29 ans, ils sont près de 98 % à l'utiliser.

Ces chiffres démontrent que l'e-commerce peut se reposer sur de solides bases pour s'accroître. Les estimations de l'évolution enregistrée par le commerce en ligne en Belgique divergent. Néanmoins, une augmentation de l'ordre de 30 % en 2010, par rapport à 2009, peut être avancée. Cet essor a été favorisé par l'apparition de nouveaux modes d'achat en ligne avec diffusion d'offres personnalisées (l'impact réel de ces mesures pour les commerçants mériterait d'être évalué). Une multitude de produits peuvent être achetés en ligne : des services dématérialisables (transport, ticket de concert), des produits dématérialisables (livre, musique) ainsi que des produits non dématérialisables (électronique, vêtement, etc.). Il faut toutefois signaler que si l'e-commerce représente une opportunité, il constitue aussi un danger pour certains secteurs d'activité (exemple : les agences de voyage).

L'augmentation de l'e-commerce ne bénéficie pas directement aux entreprises belges. En effet, la moitié des achats en ligne en Belgique sont effectués sur des plateformes étrangères car peu de sociétés belges sont présentes sur le web. À la fin de l'année 2010, 5 000 sites d'e-commerce étaient dénombrés en Belgique dont 1 200 en Wallonie⁽²⁾. Parmi les entreprises wallonnes, seules 7 % pratiquaient l'e-commerce (17 % pour les grandes entreprises)⁽³⁾. Le service marketing belge de Google, qui vend ses fameux mots-clefs indispensables pour assurer le positionnement de son produit sur le web, affirme qu'ils sont principalement achetés par des entreprises étrangères. Actuellement, les entreprises belges et surtout wallonnes passent donc à côté des opportunités offertes par l'e-business.

Selon Google Belgique, 49 % des PME belges ne seraient pas présentes (ou très peu) sur le web⁽⁴⁾. En partant de ce constat, Google, bpost et Belgacom se sont alliés dans la campagne « Votre entreprise en ligne »⁽⁵⁾. Une opération similaire a été lancée en Grande-Bretagne il y a un an. Depuis, près de 185 000 sites web ont été créés. En Belgique, l'objectif des 20 000 sites est avancé.

Les moyens mis en œuvre pour l'atteindre n'ont pas été précisés mais cela se révélera certainement positif pour les métiers TIC.

Des programmes d'aide et de sensibilisation à l'e-commerce existent. L'Agence wallonne des télécommunications insiste sur l'intérêt à exploiter ce business non seulement pour les start-ups mais aussi pour les commerces existants. Contrairement à l'idée reçue qui veut que l'e-commerce soit un jeune débutant, il apparaît que ces entrepreneurs se trouvent plutôt dans une tranche d'âge s'étalant de 30 à 45 ans. Certaines sociétés appréhendent bien ce mode de vente. Plusieurs sites touristiques wallons (par exemple : Pairi Daiza ou les Grottes de han) ont instauré un module perfectionné de vente de tickets en ligne. Parmi les autres exemples positifs, il faut relever le cas de fabricants qui ont profité du web pour assurer des ventes directes de produit en ligne sans passer par des détaillants. Au niveau des structures commerciales existantes, la stratégie multi-canal s'impose (certaines marques de prêt-à-porter continue de créer des magasins tout en gérant un site de vente en ligne). La personnalisation possible des produits pour les clients, l'importance de la prise en compte du référencement sur l'Internet et, surtout, l'adoption d'une stratégie claire sont avancés comme autant de facteurs de réussite d'un projet d'e-commerce.

Parmi les recommandations formulées pour améliorer la situation, la sensibilisation par secteur avec des échanges de pratiques et une mutualisation des besoins TIC apparaît comme la piste à favoriser. Les efforts de veille technologique et économique mériteraient d'être renforcés pour prévenir les mutations.

Seules 7 %
des entreprises
Wallonnes
pratiquent
l'e-commerce

(1) Baromètre TIC de l'AWT 2010, 2010. Document téléchargeable à partir de http://www.awt.be/contenu/tel/dem/barometre_TIC_2010.pdf

(2) En France, on comptait, au même moment, environ 80 000 sites. L'e-commerce : une opportunité ? Le point en 2011, Agence wallonne des télécommunications, 2011. Document téléchargeable à partir de : http://www.awt.be/contenu/tel/ebu/tactic_damien_jacob_awt.pdf

(3) Idem.

(4) Étude commandée auprès d'Ipsos. La Libre, 30/03/2011. Selon l'AWT, 61 % des PME wallonnes sont présentes sur le web.

(5) Concrètement, les PME le souhaitant pourront bénéficier, dans le cadre de cette action, d'un site web gratuit durant 6 mois avec hébergement et outil de réalisation du site, d'un nom de domaine .be gratuit durant 1 an, de réductions sur les envois de paquets ainsi que de conseils pratiques et d'une certification de qualité.

SECTEURS/MÉTIER/S DU MOIS

L'ADMINISTRATION PUBLIQUE

À l'heure où les discussions vont toujours bon train en matière de réforme de l'État, la performance du secteur public et la modernisation de la fonction publique posent régulièrement question. L'occasion de faire le point sur le secteur de l'administration publique, un secteur en pleine mutation où la notion d'efficience est devenue, en quelques années, un des principes essentiels de bonne gouvernance.

L'administration publique a pour fonction principale de produire des services non marchands dans l'intérêt de la collectivité. Elle tire la majeure partie de ses ressources des contributions obligatoires. Le secteur (code NACE-BEL 84) comprend l'administration générale, économique et sociale ; les services de prérogatives publiques (affaires étrangères, défense, justice, et activités d'ordre public et de sécurité civile) et la sécurité sociale obligatoire. Le secteur de l'administration publique ne doit pas être confondu avec le secteur public en général. L'administration publique ne représente en effet qu'une partie du secteur public. L'enseignement, les transports, la santé, l'accueil de la petite enfance, etc. en sont d'autres composantes.

Un important pourvoyeur d'emplois

Le secteur de l'administration publique est un important pourvoyeur d'emplois en Belgique. La part de l'emploi dans l'administration publique par rapport à l'emploi total est de 12 % en Wallonie, de 17 % à Bruxelles et de 7 % en Flandre. En Wallonie, le secteur ne compte pas moins de 122 564 postes de travail salarié, ce qui le place en 2^{ème} position, juste derrière l'enseignement. Entre 1997 et 2007, l'emploi dans le secteur a connu une hausse de près de 11 %.

Les travailleurs de l'administration publique ne sont pas tous fonctionnaires. Tous n'occupent pas un emploi statutaire en tant qu'agent de la fonction publique, nommé à titre définitif et pour une durée indéterminée. Des modifications profondes sont intervenues au cours des dernières décennies. Ainsi l'engagement de contractuels (à durée déterminée ou indéterminée), permettant une plus grande flexibilité de l'emploi, représente une évolution majeure dans le secteur⁽¹⁾. Selon les données de l'ONSS⁽²⁾, plus de 4 travailleurs sur 10 sont employés sous statut contractuel au sein de l'administration publique en Wallonie.

Les défis actuels et futurs

De nombreuses évolutions ont été initiées avec la Réforme Copernic (1999) et se sont poursuivies dans le cadre d'accords sur le volet de la fonction publique (modernisation de la communication, nouvelle culture de management, simplification administrative, etc.). À travers cette muta-

tion, la Belgique ambitionne une meilleure performance de son administration publique où l'usager, c'est-à-dire le citoyen, joue le rôle de pivot. De nombreux défis restent à relever. Citons notamment ceux des nouvelles technologies et des départs à la retraite.

Avec l'arrivée des nouvelles technologies, l'e-gouvernement s'est peu à peu développé. Celui-ci permet au citoyen d'accéder en ligne à un service public efficace et moderne. Pensons à la carte SIS et à la carte d'identité électronique qui sont venues faciliter nombre de démarches (remboursement des soins de santé, déclaration fiscale électronique, demande d'immatriculation en ligne, ...). Pourtant, la Belgique reste à la traîne dans l'utilisation de ces nouvelles technologies pour la production des services publics par rapport à d'autres pays de l'OCDE⁽³⁾.

La part des salariés âgés de 50 ans et plus au sein de l'administration publique est importante. Ils sont 32 %, soit 10 points de pourcentage en plus que les salariés de l'ensemble de l'économie⁽⁴⁾. Ceci implique qu'un nombre élevé de salariés du secteur partiront à la retraite dans les prochaines années. L'administration publique ne devrait dès lors pas être épargnée par les pénuries rencontrées sur le marché du travail.

Une large palette de métiers

Les possibilités d'emploi au sein de l'administration publique sont larges et variées. Elles vont de médecin à contrôleur fiscal ou caméraman, de kinésithérapeute à inspecteur en sécurité aéronautique⁽⁵⁾. Au sein de la fonction publique wallonne, le métier le plus exercé reste néanmoins celui de l'administratif⁽⁶⁾. Les principaux atouts de la fonction publique : un emploi stable, des opportunités de mobilité interne, un salaire attrayant pour les débutants, une flexibilité permettant de concilier vie professionnelle et familiale, etc.⁽⁵⁾

L'administration publique connaît d'importantes évolutions et fait face à de nombreux défis

(1) 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 4 : Administrations publiques: Communes et provinces, 2006.

(2) Statistiques décentralisées, 31 décembre 2008.

(3) J. HINDRIKS, La performance du secteur public, Itinera Institute, Avril 2011.

(4) L. LALOY, Structure et évolution de l'emploi public belge, Bureau fédéral du Plan, Octobre 2010.

(5) SELOR, <http://www.selor.be/workintheadministrat.aspx>.

(6) IWEPS, La fonction publique de la Wallonie - Tableau de bord statistique de l'emploi public, Septembre 2010.

NOUVELLES COMPÉTENCES POUR DES NOUVEAUX MÉTIERS

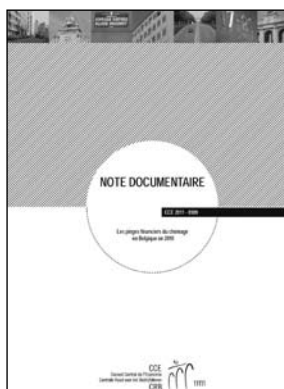
ONEM - RAPPORT ANNUEL 2010

Source : ONEM, 2011

L'Onem est un acteur important de la sécurité sociale de notre pays et beaucoup de Belges sont parfois amenés à être en contact avec l'Office : ils sont chômeurs temporaires ou complets, prennent une interruption de carrière ou un crédit-temps.

En 2010, le nombre de chômeurs complets indemnisés demandeurs d'emploi est pratiquement au même niveau qu'en 2007 (+ 2%). Mais l'évolution est contrastée selon les Régions. Par rapport à cette année d'avant la crise, on observe une diminution de 3% en Wallonie, mais une augmentation de 7% à Bruxelles et en Flandre. D'autres évolutions marquantes concernent le sexe, l'âge, la durée, ...

Source : <http://www.onem.be>



LES PIÈGES FINANCIERS DU CHÔMAGE EN BELGIQUE EN 2010

Source : CCE - CONSEIL CENTRAL DE L'ÉCONOMIE, 2011

Au sommaire de cette publication : la mesure des pièges financiers du chômage ; le régime belge du chômage en 2010 - un aperçu succinct.

D'après les résultats, aucune plus-value négative n'a été constatée ; en aucun cas, le chômeur ne subit de perte financière en cas de reprise du travail. Cependant, compte tenu de certains éléments, il apparaît que le risque de piège financier est le plus grand là où les perspectives salariales sont, par rapport à l'allocation, les moins bonnes et où les frais de garde d'enfants interviennent en combinaison avec d'autres frais liés au travail.

Source : <http://www.ccecrb.fgov.be/txt/fr/doc11-189.pdf>

PLAN MARSHALL 2.VERT - RAPPORT ANNUEL 2010

Source : SPW - SERVICE PUBLIC DE WALLONIE, 2011

Six axes caractérisent le Plan Marshall 2.Vert : valorisation du capital humain, la dynamique des Pôles de compétitivité, recherche et innovation, création d'activités et d'emploi de qualité, l'Alliance Emploi-Environnement, conjuguer emploi et bien-être social.

Ce rapport reprend chaque mesure et leurs réalisations (décisions gouvernementales, actions concrètes, mise en perspective avec les objectifs initiaux lorsqu'il y en a). Des commentaires et recommandations complètent ces informations.

Source : http://planmarshall2vert.wallonie.be/sites/default/files/Rapport%20annuel%20version%20finale_V2.pdf



FORMATION, ÉVALUATION DES EFT ET OISP

Source : L'INTERFÉDÉ, 2011



L'évaluation du secteur des entreprises de formation par le travail (EFT) et des organismes d'insertion socioprofessionnelle (OISP) comprend l'offre de formation, la structuration des réseaux, les trajectoires des bénéficiaires et les contraintes.

Si les actions du secteur s'adressent effectivement à un public éprouvant des difficultés sociales, de qualification et d'insertion professionnelle, l'offre de formation en EFT et OISP apparaît inégalement répartie sur le territoire wallon. Cette offre concerne majoritairement (58%) des filières d'emplois et fonctions critiques, tels qu'éditées annuellement par le Forem.

Source : <http://www.interfedebel.be/images/stories/documents/rapport%20final%20v3.pdf>

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/opportunit-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 :
marchedeemploi.abonnement
@forem.be