

# MARCHÉ DE L'EMPLOI

CHIFFRES ET COMMENTAIRES **AVRIL 2011**

LE FOREM

## LISTE 2010 DES FONCTIONS CRITIQUES EN WALLONIE

On entend souvent que : le marché de l'emploi est confronté à un paradoxe : alors que la réserve de main-d'œuvre est importante, certaines entreprises éprouvent des difficultés pour recruter des métiers spécifiques.

dont 44 813 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** » aborde la notion de compétences transversales. En matière d'emploi, de formation et d'orientation, la question des compétences représente un enjeu majeur. L'Europe a par ailleurs demandé aux États-membres de favoriser l'apprentissage des compétences transversales. Ces compétences sont directement liées à des savoirs de base comme par exemple, la maîtrise de la langue, de l'écriture et des opérations arithmétiques.

La partie « **Secteurs/métiers du mois** » concerne la finance. Ce secteur, au travers des banques et des assurances occupe une place importante dans notre société ; tant dans ses rôles d'acteur du financement des activités économiques au travers de l'octroi de crédit et de l'assurance qu'en tant qu'acteur économique lui-même créateur d'emplois. Pourvoyeur de plus de 110 000 emplois en Belgique dont 13 % en Wallonie, le secteur connaît de nombreuses évolutions tant liées au contexte conjoncturel, qu'à un besoin accru de compétences ou encore au renouvellement des cadres.

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 être complet, à cette liste s'ajoute celle présentant les fonctions touchées par la pénurie dans l'enseignement de plein exercice. Les dernières listes publiées par la Communauté française sont accessibles via : <http://www.enseignement.be/index.php?page=24944&navi=1022>

### AU SOMMAIRE

Édito .....	1
Demande d'emploi .....	2
Les opportunités d'emploi .....	5
Focus : La détection des métiers en pénurie et des fonctions critiques en 2010 .....	6
Retour sur : Les compétences transversales .....	10
Secteurs/métiers du mois : La finance au travers des banques et des assurances .....	11
Veille documentaire .....	12
Terminologie .....	13

Derrière ce paradoxe apparent, se cachent des situations complexes qui résultent souvent d'une combinaison de divers facteurs : manque quantitatif de candidats (on parle alors de pénurie), absences des compétences recherchées, conditions de travail difficiles, etc. L'analyse du marché de l'emploi et de la formation cherche, parmi bien d'autres missions, à objectiver la manière dont les profils des particuliers rencontrent les offres d'emploi des entreprises ainsi que les tensions qui peuvent naître entre ces deux versants.

Le « **focus** » de ce mois présente la liste 2010 des fonctions critiques. Cette liste regroupe 47<sup>(1)</sup> professions dont 37 sont en pénurie. La comparaison historique des fonctions critiques indique une large continuité dans le temps. Ainsi, 10 métiers sont considérés comme critiques chaque année depuis 2006 et seuls trois métiers font leur apparition pour la première fois depuis 2006. Notons toutefois que par rapport à 2009, 14 fonctions sont sorties. La liste 2010, les évolutions depuis 2006 ainsi qu'un rappel des tenants et aboutissants de cette étude sont à lire en cahier central.

En ce qui concerne la situation de la **demande d'emploi** à fin avril 2011, la Wallonie dénombre 206 031 demandeurs d'emploi (D.E.) demandeurs d'allocations et jeunes en stage d'attente, soit 13,5 % de la population active (indicateur de demande d'emploi). À ces personnes, il convient d'ajouter 19 429 D.E. inscrits obligatoirement et 9 574 D.E. inscrits librement, soit un total de 235 034 demandeurs d'emploi inoccupés (D.E.I.).

Depuis le début de l'année, 95 973 **opportunités d'emploi** ont fait l'objet d'une diffusion via le site internet du Forem

## CHIFFRES-CLÉS

### Wallonie

▪ **Taux de chômage harmonisé (BIT), 2010 : 11,5 %**

▪ **Chômeurs demandeurs d'emploi indemnisés, mars 2011 : 190 160**

### Wallonie (hors Communauté germanophone), avril 2011

▪ **Demandeurs d'emploi demandeurs d'allocations : 188 664**

▪ **Jeunes en stage d'attente : 17 367**

▪ **Indicateur de demande d'emploi : 13,5 %**

(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.

Les données pour l'ensemble de l'année 2010 sont à présent connues. Entre 2009 et 2010, la Wallonie enregistre à la fois une légère hausse de son taux d'emploi (de 56,2% à 56,7%) et de son taux de chômage (de 11,2% à 11,5%). Ce phénomène, a priori contradictoire, s'explique par une plus forte hausse de la population active (+ 26 691 personnes) que du nombre d'emplois net créés en un an (+ 19 588 unités) pour la population âgée de 15 à 64 ans. De ce fait, le taux d'activité wallon a lui aussi sensiblement augmenté, passant de 63,3% en 2009 à 64,1% en 2010.

Ce constat se vérifie également au niveau de la Flandre dont le taux d'emploi est passé de 65,8% à 66,3% entre 2009 et 2010 et dont le taux de chômage a augmenté de 0,2 point de pourcent sur la même période (de 5,0% à 5,2%). La situation à Bruxelles est autre : le taux d'emploi a légèrement diminué en un an (de 55,1% à 54,8%) alors que le taux de chômage est passé de 15,9% en 2009 à 17,4% en 2010.

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

- un taux d'activité de 64,1%
- un taux d'emploi de 56,7%
- un taux de chômage de 11,5%

	Taux d'activité harmonisé	Taux d'emploi harmonisé	Taux de chômage harmonisé			
	2010 annuel	2010 annuel	2009 annuel	2010 annuel	2009 trimestre 4	2010* trimestre 4
Wallonie	64,1	56,7	11,2	<b>11,5</b>	12,0	11,7
Bruxelles	66,3	54,8	15,9	17,4	16,5	17,4
Flandre	69,9	66,3	5,0	5,2	4,8	4,2
<b>Belgique</b>	<b>67,7</b>	<b>62,0</b>	<b>8,0</b>	<b>8,4</b>	<b>8,1</b>	<b>7,9</b>

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<sup>(1)</sup>. 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 194 657 en février 2011 à 190 160 en mars 2011, soit une baisse de 2,3%.

À un an d'écart, le nombre de chômeurs demandeurs d'emploi indemnisés wallons est également en recul (-3,7% contre -4,5% au niveau national). Cette baisse s'observe tant chez les femmes (-3,0%) que chez les hommes (-4,4%).

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

	Chômeurs demandeurs d'emploi indemnisés Mars 2011		
	Hommes	Femmes	Total
Wallonie	99 439	90 721	<b>190 160</b>
Bruxelles	42 071	34 005	76 076
Flandre	83 197	69 738	152 935
<b>Belgique</b>	<b>224 707</b>	<b>194 464</b>	<b>419 171</b>

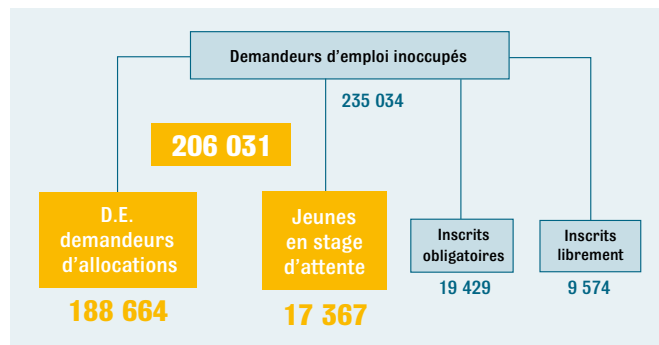
Source : ONEM, Stat info

## SYNOPTIQUE DES DEMANDEURS D'EMPLOI INOCCUPÉS

Fin avril 2011, la Wallonie (hors Communauté germanophone) dénombre **206 031 demandeurs d'emploi (D.E.) demandeurs d'allocations et jeunes en stage d'attente.**

Parmi ces personnes, 50% sont des femmes, 21% sont âgées de moins de 25 ans, 53% n'ont pas dépassé le niveau de l'enseignement secondaire du second degré et 43% ont une durée d'inoccupation de plus de deux ans.

À ces personnes, il convient d'ajouter 19 429 demandeurs d'emploi inscrits obligatoirement et 9 574 demandeurs d'emploi inscrits librement **pour un total de 235 034 demandeurs d'emploi inoccupés (D.E.I.).**



Source : le Forem

## RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE

Fin avril 2011, l'indicateur de demande d'emploi en Wallonie (hors Communauté germanophone) est de **13,5%**<sup>(1)</sup>. 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. Six communes présentent un indicateur inférieur ou égal à 6,0% : Vaux-sur-Sûre, Attert, Léglise (Direction régionale d'Arlon), Mont-de-l'Enclus (D.R. de Tournai), Donceel (D.R. de Huy) et Aubel (D.R. de Verviers).

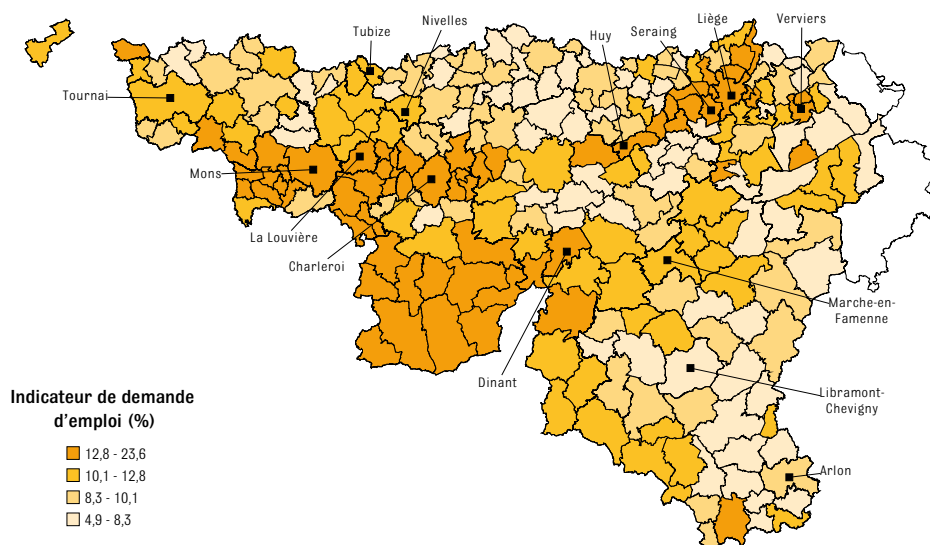
À l'opposé, 57 communes ont un indicateur supérieur ou égal à l'indicateur régional. Les communes de Colfontaine,

Quaregnon, Boussu, Quiévrain (D.R. de Mons), Farciennes, Charleroi (D.R. de Charleroi), Hastière (D.R. de Namur), Seraing et Liège (D.R. de Liège) présentent les indicateurs les plus élevés (plus de 20%).

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 15,4% à fin avril 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

La demande d'emploi est toujours en recul, tant à un mois que sur base annuelle.

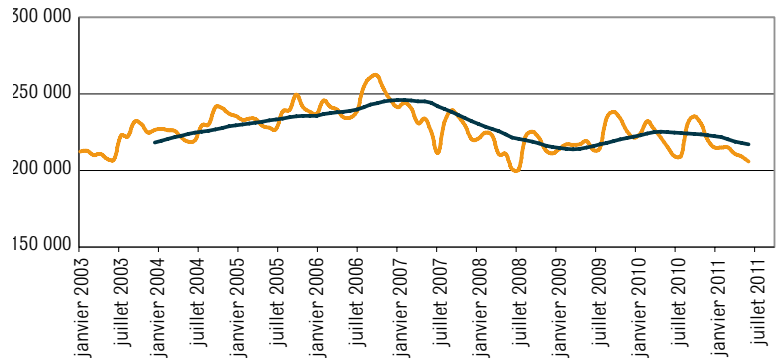
Entre mars et avril 2011, le nombre de D.E. demandeurs d'allocations et de jeunes en stage d'attente a diminué de 3 470 unités (-1,7%). Cette évolution est plus favorable que celle observée à la même époque en 2009, mais moins prononcée qu'en 2010 (-2,8% en avril 2010 et +0,9% en avril 2009).

La diminution par rapport au mois dernier résulte tant du recul des jeunes en stage d'attente (-4,7%, -853 unités) que des D.E. demandeurs d'allocations (-1,4%, -2 617 personnes).

Par rapport à l'année précédente (d'avril 2010 à avril 2011), le nombre total des D.E. demandeurs d'allocations et des jeunes en stage d'attente diminue de 9 887 unités (-4,6%). C'est le treizième mois consécutif que l'écart annuel n'est plus orienté à la hausse. Par ailleurs, par rapport à avril 2008, soit avant le début de la crise économique, la tendance est également orientée à la baisse (-2,6%).

Mis à part les personnes âgées de 50 ans et plus (+0,7%), l'ensemble des classes d'âges sont en recul sur base annuelle. L'ampleur de ces diminutions varie de -5,0% parmi les personnes âgées de 40 à 50 ans, à -7,2% auprès de celles âgées de moins de 25 ans.

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

Au niveau des études, la plus forte diminution à un an d'écart s'observe parmi les diplômés du secondaire du 2<sup>ème</sup> degré (-6,3%).

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 9,3%. Tous les autres groupes de durée d'inoccupation sont également orientés à la baisse.

Fin avril 2010, l'indicateur de demande d'emploi<sup>(1)</sup> est de 13,5% et enregistre un recul de 0,7 point de pourcent à un an d'écart. Cette diminution est perceptible sur l'ensemble des directions régionales.

Avril 2011	D.E. demandeurs d'allocations	Jeunes en stage d'attente	Total	% Femmes	Écart annuel
<b>Répartition selon la classe d'âges</b>					
Moins de 25 ans	27 917	15 638	43 555	48,0%	-7,2%
25 ans à moins de 30 ans	27 135	1 723	28 858	50,6%	-6,4%
30 ans à moins de 40 ans	43 403	6	43 409	50,2%	-6,0%
40 ans à moins de 50 ans	40 611	0	40 611	49,1%	-5,0%
50 ans et plus	49 598	0	49 598	50,2%	+0,7%
<b>Répartition selon le niveau d'études</b>					
Primaire + sec. de base	49 766	2 717	52 483	40,1%	-4,6%
Secondaire 2 <sup>ème</sup> degré	52 501	3 220	55 721	49,3%	-6,3%
Secondaire 3 <sup>ème</sup> degré	59 954	7 720	67 674	55,5%	-3,7%
Supérieur	19 033	3 376	22 409	58,7%	-2,7%
Apprentissage	6 725	321	7 046	37,7%	-5,8%
Autres	685	13	698	41,4%	-1,6%
<b>Répartition selon la durée inoccupation</b>					
Moins de 6 mois	38 389	6 325	44 714	49,7%	-2,3%
6 mois à moins d'1 an	27 186	10 824	38 010	50,4%	-4,9%
1 an à moins de 2 ans	35 410	195	35 605	47,9%	-9,3%
2 ans à moins de 5 ans	42 958	13	42 971	48,5%	-1,2%
5 ans et plus	44 721	10	44 731	51,2%	-5,7%
<b>TOTAL</b>	<b>188 664</b>	<b>17 367</b>	<b>206 031</b>	<b>49,6%</b>	<b>-4,6%</b>

Source : le Forem

(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).

## OPPORTUNITÉS D'EMPLOI

### LES OPPORTUNITÉS D'EMPLOI DIFFUSÉES PAR LE FOREM

Depuis le début de l'année, 95 973 opportunités d'emploi ont été diffusées par le Forem dont 44 813 proviennent d'un autre service public de l'emploi (Actiris ou le VDAB)<sup>(1)</sup>.

Des 48 740 opportunités gérées par le Forem, 25 338 relèvent du circuit de travail hors intérim et aides publiques (soit essentiellement les contrats à durée déterminée et indéterminée), 16 304 concernent des contrats intérimaires<sup>(2)</sup> et 7 098 bénéficient d'aides publiques. Le nombre d'opportunités d'emploi gérées par le Forem est en augmentation : 9,7 % sur base cumulée annuelle. La hausse

du nombre d'opportunités concerne davantage les postes intérimaires (+ 19,7 %) et ceux liés au circuit de travail hors intérim et aides publiques (+ 6,8 %).

Durant le seul mois d'avril 2011, 24 181 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 12 183 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 04/11	Opportunités du 04/10
Circuit de travail hors intérim et aides publiques	25 338	6,8 %	5 700	6 460
Postes intérimaires	16 304	19,7 %	3 969	3 562
Aides publiques (APE, PTP, PFI, etc.)	7 098	0,2 %	1 599	1 735
<b>Total gestion par le Forem</b>	<b>48 740</b>	<b>9,7 %</b>	<b>11 268</b>	<b>11 757</b>
Diffusion autres services publics de l'emploi (SPE)	44 813	-	11 998	397
Diffusion autres partenaires	2 420	-	915	152
<b>Total diffusion par le Forem</b>	<b>95 973</b>	<b>-</b>	<b>24 181</b>	<b>12 306</b>

En ce qui concerne les 25 338 opportunités d'emploi issues du circuit de travail hors intérim et aides publiques, les cinq groupes professionnels les plus recherchés depuis

le début de l'année sont ceux de la formation initiale, des services administratifs, des services aux personnes, des forces de vente et de la vente.

Top 10 des opportunités d'emploi cumulées depuis janvier 2011 selon le circuit de travail hors intérim et aides publiques		
Intitulé métier	Nbre	%
<b>Formation initiale</b> : ex. enseignant, directeur, surveillant, éducateur, inspecteur, etc.	3 406	13,4 %
<b>Services administratifs</b> : ex. agent administratif, secrétaire, agent des services publics, etc.	2 075	8,2 %
<b>Services aux personnes</b> : ex. employé de ménage, aide médical, coiffeur, etc.	1 771	7,0 %
<b>Forces de vente</b> : ex. attaché commercial, représentant, etc.	1 325	5,2 %
<b>Vente</b> : ex. vendeur, télévendeur, commerçant, etc.	1 308	5,2 %
<b>Restauration</b> : ex. serveur, aide-cuisiner, cuisinier, gérant d'établissement, etc.	1 263	5,0 %
<b>Services aux entreprises et aux collectivités</b> : ex. nettoyage, gardiennage, sécurité, surveillance, etc.	839	3,3 %
<b>Intervention sociale et culturelle</b> : ex. animateur, éducateur, assistant social, etc.	820	3,2 %
<b>Cadres de la gestion commerciale</b> : ex. responsable des ventes, directeur de magasin, chef de produit, etc.	815	3,2 %
<b>Total Top 10</b>	<b>14 598</b>	<b>57,6 %</b>
<b>Total des opportunités d'emploi du circuit de travail hors intérim et aides publiques</b>	<b>25 338</b>	<b>100 %</b>

Plus d'informations à ce sujet :

<http://www.leforem.be/endirect/actions/chiffres-et-analyses/statistiques/statistiques-locales/opportunité-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.

## LA DÉTECTION DES MÉTIERS EN PÉNURIE ET DES FONCTIONS CRITIQUES EN 2010

L'analyse du marché de l'emploi et de la formation cherche, parmi bien d'autres missions, à objectiver la manière dont les profils des particuliers rencontrent les offres d'emploi des entreprises ainsi que les tensions qui peuvent naître entre ces deux versants. Si beaucoup d'entreprises parviennent sans trop de difficultés à pourvoir leurs postes, pour certains métiers, professions ou fonctions, des difficultés existent. Soit, les entreprises ne trouvent pas de candidat présentant le profil adéquat, soit le délai de recrutement est jugé trop long.

Depuis 1999, le Forem publie une analyse des opportunités d'emploi gérées et en déduit une liste des fonctions

critiques en Wallonie. Ce focus présente la liste des fonctions critiques identifiées en 2010 en Wallonie. Il fait également la distinction entre les notions de « métier en pénurie » et de « fonction critique » (concepts, méthodes, métiers concernés et objectifs). La méthodologie mise en œuvre pour détecter les fonctions critiques et les métiers en pénurie (dont notamment le ratio « réserve de main-d'œuvre / opportunités d'emploi » qui sert à quantifier le manque de candidats éventuel pour un métier) est détaillée. Enfin, le Forem a mis en œuvre au départ de cette problématique un programme de rémédiation : Jobfocus.

### MÉTIER EN PÉNURIE VERSUS FONCTIONS CRITIQUES

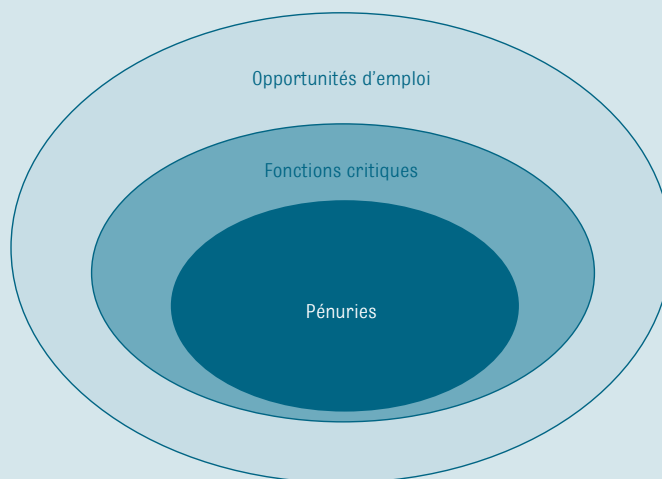
Le vocable unique de « métiers/fonctions critiques » regroupe un ensemble de réalités différentes. Outre un « degré de criticité » différent par métier pouvant varier d'une réelle pénurie de candidats à un recrutement simplement prolongé, les difficultés de recrutement sont influencées par le volume de la réserve de main-d'œuvre disponible à un moment donné, par les conditions d'exercice du métier, par la largeur et la profondeur de l'éventail des compétences requises par les employeurs et « portées » par les personnes. Ainsi, les origines des difficultés de recrutement sont multiples et invitent tous les acteurs concernés (services publics, entreprises, travailleurs, agences privées de placement, ...) à nuancer les constatations faites par les uns et par les autres afin d'œuvrer à une plus grande transparence du marché.

Les pénuries, sous-ensemble des fonctions critiques, représentent les métiers pour lesquels la réserve de main-d'œuvre en demande d'emploi est insuffisante au

regard des besoins du marché. Qui dit pénurie, dit **manque quantitatif de candidats**.

Parallèlement, des fonctions sont considérées comme critiques lorsque les employeurs ont du mal à trouver des candidats, sans que cela soit forcément lié à un manque de candidats. Dans ce cas, les conditions de travail, les aspects qualitatifs (diplômes requis, expérience nécessaire, langues à maîtriser) ou un manque de mobilité peuvent également expliquer les difficultés de recrutement. Souvent l'employeur révisé les contours du profil souhaité et peut alors satisfaire le(s) poste(s) vacant(s).

En bref, et comme le montre le schéma ci-dessous, parmi l'ensemble des métiers pour lesquels le Forem gère des opportunités d'emploi durant une année, certains sont considérés comme critiques et parmi ces métiers critiques, une partie, les métiers en pénurie, présente un manque quantitatif de candidats.



## QUESTION DE MÉTHODE : LA DÉTECTION DES MÉTIERS EN PÉNURIE ET DES FONCTIONS CRITIQUES

Pour établir la liste des fonctions critiques présentée ci-après, des enquêtes de suivi des offres d'emploi ont été réalisées par les conseillers en recrutement auprès d'employeurs qui ont déposé en 2010 une offre d'emploi au Forem. Cette liste résulte d'une approche en deux étapes à l'instar de ce qui se pratique dans les autres services publics régionaux de l'emploi. Il s'agit dans un premier temps, d'établir une liste de métiers sur base des habituels critères statistiques :

- un volume minimum de 20 offres suivies dans l'année (pour éviter de mettre en avant des situations anecdotiques rencontrées par une ou deux entreprises);
- un taux de satisfaction pour les offres du métier concerné qui doit être inférieur à la moyenne de l'ensemble des métiers (soit 87 % en 2010) ;
- la durée de satisfaction des postes doit être supérieure à la moyenne de l'ensemble des métiers (24 jours).

Cette liste est, dans un deuxième temps, reconfrontée à l'avis des conseillers en recrutement de chaque direction régionale du Forem. L'objectif étant de confirmer ou infirmer la criticité du métier établie sur base « statistique », ainsi que les origines des difficultés de recrutement.

Pour identifier les métiers en pénurie parmi les fonctions critiques, deux indicateurs supplémentaires sont utilisés :

- la proportion d'employeurs interrogés par les conseillers en recrutement qui signalent des difficultés de recrutement liées à un manque quantitatif de candidats. Cette proportion pour un métier en pénurie doit être supérieure à la médiane de l'ensemble des offres suivies ;
- le ratio demandeurs d'emploi inoccupés au 31 décembre 2010 / le nombre d'opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2010 doit être inférieur à 1,5. Ce ratio est calculé de deux manières différentes. Une première fois uniquement sur base de la profession principale pour laquelle chaque demandeur d'emploi est positionné<sup>(1)</sup>. Vu que les demandeurs d'emploi peuvent se positionner sur plusieurs métiers (de par leurs formations et/ou leurs expériences professionnelles), le ratio est également calculé sur base de l'ensemble des positionnements métiers des demandeurs d'emploi. Ceci signifie alors que le total des positionnements métiers est supérieur au nombre de demandeurs d'emploi<sup>(2)</sup>.

Pour être considéré « en pénurie », un métier doit donc satisfaire à ces deux conditions supplémentaires<sup>(3)</sup> à l'identification d'une fonction critique décrite ci-dessus. Depuis cette année, l'identification des métiers en pénurie et des fonctions critiques se base également sur les constats tirés dans les groupes d'analyse des métiers Job Focus. C'est ainsi que trois métiers (installateur d'équipements sanitaires et thermiques, informaticien d'étude et polymaintien), qui n'apparaissaient pas comme en difficulté selon la méthode décrite ci-dessus, ont été intégrés à la liste des métiers en pénurie. En effet, selon les différents experts (formateurs, représentants sectoriels, analystes du marché de l'emploi et de la for-

mation) participant aux réunions relatives à ces métiers, un réel manque de candidats est constaté pour ces trois métiers/fonctions.

### Le calcul de la durée de satisfaction

Un changement méthodologique dans le calcul de la durée de satisfaction est intervenu cette année.

Jusqu'en 2009, les conseillers en recrutement encodent un délai de satisfaction sur base des déclarations de l'employeur quant à la satisfaction du poste à pourvoir (« A-t-il trouvé le/les candidats ? » et si oui, « dans quel délai ? »). Cette information n'était donc disponible que lorsque l'employeur était joignable et pouvait fournir un délai de satisfaction au conseiller. Vu la difficulté pour un employeur de donner le nombre exact de jours qu'il lui a fallu pour recruter, 4 classes de réponse (moins d'un mois, 1 < 2 mois, 2 < 3 mois, > 3 mois) étaient proposées pour l'encodage. C'est sur cette base, en prenant les milieux de classe (respectivement 15, 45, 75 et 105 jours), que la durée moyenne de satisfaction des offres était calculée jusqu'alors.

Depuis 2010, le délai de satisfaction correspond au nombre de jours entre la date d'ouverture de l'offre et sa clôture par le conseiller. Cette méthode offre l'avantage de connaître le nombre de jours précis de délai de diffusion et puisqu'elle est automatique et non plus liée aux déclarations de l'employeur, de rendre cette information disponible pour l'ensemble des offres suivies.

### USAGE

La liste des fonctions critiques vise à orienter les actions du Forem et des acteurs du secteur de l'insertion et de la formation tantôt en termes d'amélioration de la qualification de la main-d'œuvre, d'actions de communication ou d'information, ou encore d'amélioration de l'intermédiation entre offre-demande d'emploi, etc.

La liste des métiers en pénurie est communiquée chaque année à l'ONEM. Sur base de ces métiers/fonctions, l'ONEM établit une liste d'études qui, selon certaines conditions, peuvent être entamées par des personnes en chômage tout en bénéficiant d'une dispense. Plus d'informations sur ces études et sur les conditions d'accès sur :

<http://www.rva.be><sup>(4)</sup>

- (1) Si les demandeurs d'emploi peuvent se positionner sur plusieurs professions, ils sont obligés de choisir une et une seule « profession principale ».
- (2) En moyenne, chaque demandeur d'emploi est positionné sur 2,6 métiers.
- (3) Une distinction est faite pour les métiers qui sont en pénurie sur base du ratio calculé sur les demandeurs d'emploi en profession principale uniquement.
- (4) Cette liste concerne l'année académique 2010-2011. La liste relative à l'année académique 2011-2012 n'est pas encore publiée.

## 47 FONCTIONS CRITIQUES EN WALLONIE EN 2010

La liste des fonctions critiques après recueil de l'avis des conseillers en recrutement dans chaque direction régionale du Forem et de l'équipe Job Focus reprend, en 2010, 47 professions<sup>(1)</sup>. Parmi ces métiers, 19 sont considérés en pénurie sur base du ratio demandeurs d'emploi (en tenant compte de l'ensemble des positionnements métiers des personnes) / opportunités d'emploi (métiers en rouge) et 18<sup>(2)</sup> si le ratio est calculé uniquement sur

les positionnements en profession principale (métiers en orange foncé). Huit métiers (en orange clair) sont critiques statistiquement et ont été confirmés par les conseillers en recrutement et/ou l'équipe Job Focus. Bien que non critiques « statistiquement », les deux derniers métiers (en jaune) ont été ajoutés suite aux constats de difficultés de recrutement émis par les conseillers et les analyses Job Focus.

Code Rome	Libellé fonction / métier	Taux de satisfaction	Délai de satisfaction	Opportunités d'emploi 2010	Espace autre ratio et DEI	Espace autre ratio et DEI	Fonction critique 2009
14311	Att. commerce. biens d'équip. prof.	78,5%	37,4	1357	0,4	0,9	1
14312	Att. commerce. biens intermédiaires et mat.premières	86,2%	27,4	387	0,2	1,1	1
24121	Infirmier	76,5%	39,4	2255	0,1	0,1	1
24122	Infirmier spécialisé	86,9%	35,0	358	0,3	0,5	1
24322	Opticien	86,5%	38,2	116	0,5	0,8	1
31221	Pharmacien	83,3%	36,5	113	0,4	0,5	0
43331	Pers. Admin. Circ. Marchandises	85,7%	33,7	278	0,3	0,9	0
44134	Tuyauteur industriel	77,8%	24,2	255	0,4	1,2	1
44221	Contrôle en électricité et électronique	60,0%	32,1	125	0,3	0,8	0
44311	Mécanique de maintenance	81,9%	34,3	1304	0,5	1,2	1
44316	Mécanique engins	71,9%	49,2	346	0,4	1,1	1
44331	Électricité de maintenance	84,8%	31,7	1466	0,6	1,3	1
52332	Maintenance syst.thermique - frigo	81,9%	40,4	434	0,5	1,1	1
53212	Cadre tech. contrôle-qualité	79,7%	32,8	309	0,5	1,3	1
53311	Cadre tech. commercial	85,9%	31,4	304	0,5	1,2	0
53321	Cadre tech. Maintenance	84,8%	44,6	275	0,3	0,9	0
61223	Chargé d'études techniques construction	76,3%	35,5	680	0,3	0,6	1
61231	Chef chantier construction	83,3%	37,4	665	0,5	1,1	1
61232	Conducteur travaux de construction	82,1%	32,0	421	0,5	0,9	1
13122	Réceptionniste Hotel	71,2%	29,0	277	1,0	4,4	0
14313	Att. Commerce en biens de consommation / entreprises	79,9%	30,0	1065	1,0	2,3	1
32321	Informatique d'étudeØJF	88,7%	25,8	1507	0,6	1,5	1
33115	Cadre de gestion ventes	84,2%	37,9	188	0,6	2,1	0
33232	Transaction immobilier	67,4%	34,8	127	1,1	2,5	0
42123	Couvreur(se)	84,6%	29,8	720	1,1	3,1	1
42212	Instal équipements sanitaires et thermiquesØJF	88,3%	28,7	1088	1,1	2,1	1
42222	Plaquiste en agencements	82,6%	24,8	227	1,3	3,3	0
43211	Cond. engins de chantier...	85,9%	35,2	440	1,3	4,6	0
44321	Mécanique véhicules particuliers et industriels	81,8%	35,1	1802	1,4	2,6	0
44323	Carrosserie	84,4%	34,2	775	1,5	3,3	0
44341	Polymaintenicien(ne)ØJF	70,0%	28,9	371	0,2	0,4	1
47111	Prép. Boulangerie	82,6%	29,8	384	1,2	2,3	0
52122	Dessin. construction méc.	73,7%	39,9	154	0,8	1,7	0
52311	Tech.équip.industriels et professionnels	86,1%	42,6	417	0,7	1,6	0
52312	Installateur-maintenicien(ne)en syst. automatisés	79,2%	51,9	162	0,8	2,0	0
53122	Cadre technique d'études-RD 'industrie	86,5%	36,8	271	1,0	1,7	0
61221	Dessin construction	85,5%	32,0	292	1,0	2,6	0
11132	Coiffure	83,7%	34,7	523	3,8	5,3	1
13212	Cuisine	75,0%	31,8	1278	1,6	3,3	1
13222	Serveur/se	81,6%	32,7	1722	1,6	5,3	0
13231	Chef de cuisine	69,0%	29,9	166	0,9	1,9	1
13311	Employé(e) café, bar-brasserie	82,3%	31,2	353	2,6	9,4	0
14314	Att. en serv. auprès des entreprises	74,0%	31,4	1253	0,4	1,2	1
23133	Animat activités sportives	79,2%	25,7	391	1,3	4,9	1
47112	Prép. pâtisserie-confiserie	81,5%	32,3	145	1,6	5,5	1
42211	Électricien du bâtiment	88,7%	26,5	1482	1,1	2,9	1
44132	Soudeur(se)	92,3%	28,2	901	2,3	6,7	1

Source et calculs : le Forem

(1) Pour être complet, à cette liste s'ajoute celle présentant les fonctions touchées par la pénurie dans l'enseignement de plein exercice. Les dernières listes publiées par la Communauté française sont accessibles via : <http://www.enseignement.be/index.php?page=24944&navi=1022>

(2) Les métiers identifiés à l'aide du logo JF sont ceux ajoutés sur base des constats tirés dans le cadre de l'opération Job Focus.

## MÉTIERS RÉCURRENTS ET NOUVEAUTÉS 2010

La comparaison historique des fonctions critiques indique une certaine continuité dans le temps. Ainsi, 10 métiers sont considérés comme critiques chaque année depuis 2006 : attaché commercial en biens d'équipement professionnels ; infirmier généraliste ; infirmier en soins spécialisés ; couvreur ; installateur d'équipements sanitaires et thermiques ; soudeur ; tuyauteur industriel ; mécanicien de maintenance ; maintenicien des systèmes thermiques, climatiques et

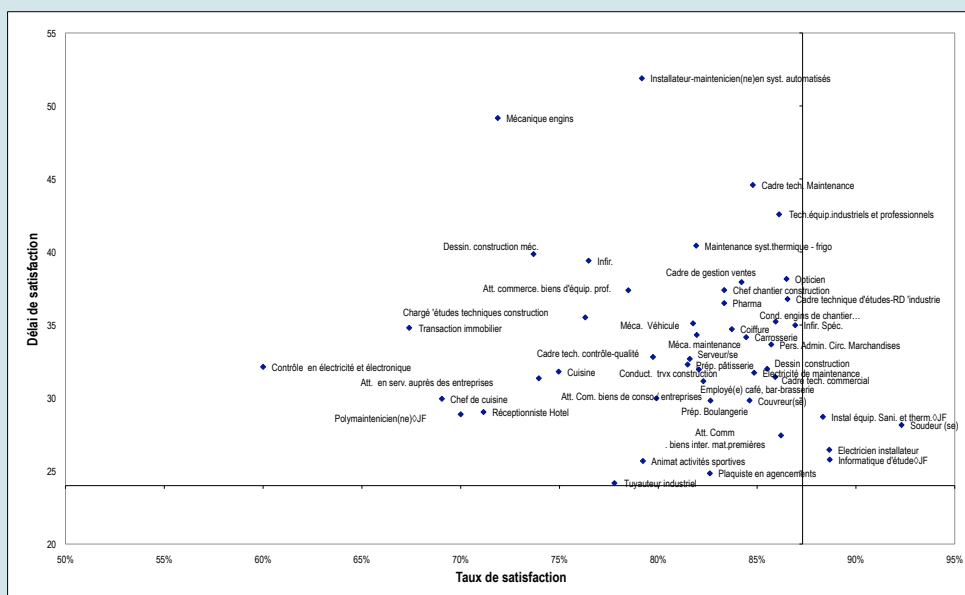
frigorifiques ; chargé d'études techniques de la construction. Si 20 métiers considérés comme critiques cette année ne l'étaient pas en 2009, seuls trois métiers font leur apparition pour la première fois depuis 2006 : contrôleur en électricité et électronique ; réceptionniste d'hôtel ; conducteurs d'engins de chantier, du génie civil et de l'exploitation des carrières. À l'opposé, 14 fonctions considérées comme critiques en 2009 ne le sont plus en 2010.

## POSITIONNEMENT DES FONCTIONS CRITIQUES

Toutes les fonctions détectées comme critiques ne présentent pas le même niveau de difficultés de recrutement. Des éléments comme le nombre d'opportunités d'emploi, le volume de la réserve de main-d'œuvre, la faiblesse du taux de satisfaction, le délai de satisfaction ou le type de difficultés rencontrées (quantitatives, qualitatives, liées aux conditions de travail) nuancent le degré de criticité auquel doit faire face chacune de ces 47 fonctions.

Le graphique ci-dessous positionne les métiers/fonctions critiques entre-eux selon deux axes : le délai de satisfaction

et le taux de satisfaction. Ainsi, plus un métier se trouve en haut à gauche du graphique, plus il est statistiquement critique. Par exemple, les mécaniciens d'engins de chantier présentent un taux de satisfaction de 72 % et une durée de satisfaction de 42 jours, tandis que le taux de satisfaction des informaticiens d'études (en bas à droite du graphique) est de 89 % pour 26 jours de délai (métier ajouté à la liste établie statistiquement).



Source et calculs : le Forem

## JOB FOCUS

Afin de lutter contre les difficultés de recrutement, le Forem mène une série d'actions. Dans le cadre du dispositif « Job Focus 2 », financé par le Plan Marshall 2.Vert, le Forem analyse une quarantaine de métiers par an depuis 2010 quant aux causes de leurs difficultés de recrutement. Des actions de formation, de communication, de mesure de qualification de la main-d'œuvre disponible sont réalisées afin d'améliorer la rencontre entre offre et demande sur ces métiers.

À noter que si la plupart des fonctions critiques sont ou ont été traitées dans le cadre de Job Focus, cette action vise maintenant un éventail beaucoup plus large de métiers : métiers « verts » ou liés au verdissement de

l'économie, métiers en demande – ni critique, ni pénurie, beaucoup de métiers sont simplement souvent fortement demandés – comme des métiers scientifiques et/ou techniques.

Parallèlement, des tirés-à-part, « Zoom sur le métier de... », décrivent ces métiers et leurs conditions de travail ; analysent la réserve de main-d'œuvre, les opportunités d'emploi et les difficultés de recrutement identifiées durant l'action Job Focus ; présentent l'offre de formation relative au métier. Les publications relatives aux métiers déjà traités sont disponibles sur le site du Forem, dans le volet « En direct du Forem/chiffres et analyses » et complètent utilement la description des métiers ou fonctions critiques.

## LES COMPÉTENCES TRANSVERSALES

En 2007, le Conseil central de l'économie soulignait que la formation est devenue un outil important pour lutter contre le chômage structurel<sup>(1)</sup>. En Belgique, les travailleurs formés après la perte de leur emploi augmentent considérablement leurs chances d'être réemployés par la suite<sup>(2)</sup>.

En matière d'emploi, de formation et d'orientation, la question des compétences<sup>(3)</sup> à mobiliser revient régulièrement. Au niveau européen, l'Europe a demandé aux États-membres de favoriser l'apprentissage des compétences transversales. Une liste de huit compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie a été définie<sup>(4)</sup>. En France, le Centre d'analyse stratégique a remis au Premier ministre une note<sup>(5)</sup> sur les notions de compétences transversales et transférables. Les premières sont génériques et directement liées à des savoirs de base comme la maîtrise de la langue, de l'écriture et des opérations arithmétiques<sup>(6)</sup>. Les compétences transférables sont attachées à des situations professionnelles mais peuvent être mises en œuvre dans d'autres secteurs d'activité ou métiers. Ainsi, une compétence acquise dans un métier de la maintenance ou une compétence technique associée au métier d'ingénieur, sont susceptibles d'être mobilisées pour des postes à vocation technico-commerciale.

À partir de cette question des compétences, la note du Centre d'analyse stratégique dresse une typologie des métiers en 3 groupes. Le premier comprend les métiers qui ont une identité forte en termes de spécialités de formation. Les compétences spécifiques jouent un rôle primordial et les compétences transversales ne sont pas suffisantes même si elles peuvent être nécessaires (ouvriers qualifiés du bâtiment, coiffeurs, etc.). Le second groupe comprend les métiers exercés plutôt par des salariés expérimentés (les employés de maison) pour lesquels aucune spécialité de formation n'apparaît. Ici, les choix de recrutement s'appuient davantage sur des critères de compétences transversales et d'expérience. Le dernier groupe renferme les métiers où le recrutement se réalise souvent sans spécialité de formation particulière et sont ouverts aux jeunes débutants (les serveurs). Les employeurs recrutent davantage sur la base de compétences transversales.

L'utilisation des technologies de l'information et de la communication en situation de travail favorise la mobilité professionnelle entre les métiers ou les postes de travail. Le constat est similaire pour un niveau de diplôme élevé qui traduit souvent un éventail de connaissances transversales plus larges. Certaines compétences trans-

versales ont néanmoins des contenus très différents selon les situations et apparaissent par la suite moins pluridisciplinaires.

La note du Centre d'analyse stratégique énumère une série de cas qui ont intégré concrètement cette réflexion sur les compétences. Ainsi, le pôle orientation-formation Rhône-Alpes a arrêté une liste de métiers dits à transferts de compétences<sup>(7)</sup>. Le logiciel « Transference », utilisé au Québec, qualifie plus de mille métiers par rapport à 74 compétences sur une échelle à trois niveaux (essentielle, seconde ou non secondaire).

Dans les recommandations formulées par le Centre d'analyse stratégique, il est proposé de promouvoir, via Pôle emploi, l'usage d'un modèle-type de CV avec une ou plusieurs rubriques compétences transversales. De plus, la méthode de recrutement par simulation, qui permet de tester l'aptitude des candidats à s'adapter à différentes situations, mériterait d'être étendue.

Le Forem, pour les filières industrielles, travaille avec un mode de formation qui alterne les cours théoriques (sélectionnés dans des cursus déjà programmés) et les aspects pratiques, vus sur chantier en entreprise. Ces formations sont organisées pour permettre l'accès à un métier particulier (éco-démonteur, opérateur de production, technicien de machines à sous, etc.) pour lequel un employeur ne trouve pas de main-d'œuvre.

(1) Formation professionnelle continue en Belgique : Avantages, organisation et enjeux, CCE, 2007, p. 5. Document téléchargeable à partir de : <http://www.ccecrb.fgov.be/txt/fr/doc07-854.pdf>

(2) En Belgique, la proportion de travailleurs formés réemployés deux ans après leur perte d'emploi est supérieure de 20 points à celle des travailleurs non formés. Ibidem, p. 13.

(3) Une compétence peut être définie comme la capacité à réaliser une action donnée selon des critères d'efficacité et de qualité. Elle renvoie à un savoir agir qui mobilise des savoirs et des savoir-faire sur la base de comportements.

(4) Compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie. Page consultée le 18/05/2011. <http://europa.eu/legislationsummaries/educationtrainingyouth/lifelonglearning/c11090fr.htm>

(5) Compétences transversales et compétences transférables : des compétences qui facilitent les mobilités professionnelles, avril 2011, n°19, la note d'analyse travail-emploi, 12 p. Document téléchargeable à partir de : <http://www.strategie.gouv.fr/IMG/pdf/2011-04-22-NA-compétences-219.pdf>

(6) Les connaissances de premier niveau en bureautique, les compétences comportementales, organisationnelles ou encore les savoirs généraux communs aux métiers ou aux situations professionnelles, la gestion de la relation client, sont également inclus dans les compétences transversales.

(7) Cette liste de métiers à transfert de compétences établit, par exemple, que la mobilité entre ouvriers qualifiés de l'électricité-électronique dans l'industrie et électriciens du bâtiment ou entre conducteurs de véhicules et conducteurs d'engins du bâtiment existe est possible via des formations.

## LA FINANCE AU TRAVERS DES BANQUES ET DES ASSURANCES

En 2008, une crise d'une ampleur peu commune et dont les effets se font toujours ressentir, a fortement touché les marchés financiers et, par ricochet, l'ensemble des entreprises. Les pratiques sont remises en cause et l'importance accordée à leur contrôle s'est accrue. Une tendance à plus de vigilance sur les activités des secteurs clés de l'économie a entraîné de plus grandes exigences en matière de gestion, non seulement pour le secteur financier, mais également pour l'ensemble des entreprises. Pour ce qui le concerne, le monde de la finance est entré dans un nouvel environnement avec de nouvelles règles (Bâle III, Solvency II, MIDIF, ...).

### UN SECTEUR EN QUESTIONNEMENT

Après des décennies de fusions et de restructurations, le secteur poursuit donc sa transformation au gré des évolutions de l'environnement. Les institutions semblent maintenant vouloir mieux clarifier leurs diverses activités; voire se reconcentrer vers leurs activités de base. L'avenir des activités financières n'est plus une évidence et de nouvelles stratégies de développement sont réfléchies (plus grande ouverture vis-à-vis des clients qui deviennent des partenaires; clarification de la finalité des activités menées; prise en compte de nouveaux éléments, notamment l'environnement et l'engagement sociétal, meilleure gestion des risques, ...).

### UN SECTEUR CLÉ DE L'ÉCONOMIE

Le secteur de la finance, des banques et des assurances continue d'occuper une place importante dans notre société; tant dans ses rôles d'acteur du financement des activités économiques au travers de l'octroi de crédit et de l'assurance qu'en tant qu'acteur économique lui-même créateur d'emplois. L'utilisation de services bancaires et d'assurances sont devenus incontournables. La population « bancarisée » ne cesse d'augmenter et les besoins en assurances se sont également renforcés (vieillesse et pension; gestion des risques de diverses natures).

Le secteur financier compte quelque 110 000 emplois en Belgique<sup>(1)</sup>. La baisse de l'emploi dans le secteur atteignait encore 4,75% en 2009 mais est, entre-temps, revenue au niveau d'avant la crise, soit de 2% sur une base annuelle. Une majorité de ces emplois sont localisés à Bruxelles et en Flandre (13% en Wallonie)<sup>(2)</sup>. Le secteur assurance a également connu, en cette période de crise, une baisse de ces effectifs (-1,4% des CDI entre 2008 et 2009) mais reste néanmoins un secteur important en termes d'emplois (près de 24 000 CDI fin 2009)<sup>(3)</sup>. La pyramide des âges des travailleurs du secteur augure de nouveaux besoins en termes de recrutement.

### DES BESOINS EN COMPÉTENCES ET UN RENOUVELLEMENT DES CADRES

Ainsi, si le volume global de l'emploi baisse dans le secteur, il continue d'engager tant des jeunes que du personnel plus expérimenté.

Dans les banques, une part importante des collaborateurs dispose d'un niveau de formation supérieur (près de 70% d'entre eux). Cette proportion est cependant de près de 80% parmi les derniers collaborateurs engagés. « Selon les prévisions, le secteur bancaire dans son ensemble devrait engager en 2011 de 3 à 4 000 nouveaux collaborateurs<sup>(4)</sup> » (remplacement des départs à la retraite, adaptations aux nouveaux défis du secteur, notamment l'orientation client, l'engagement de personnel hautement qualifié, personnel pour les call center de plus en plus nombreux). Il est vrai que 30% du personnel bancaire occupé fin 2009 est âgé de plus de 50 ans. Dans les assurances, selon Assuralia, les besoins vont des métiers de l'audit appliqué à différentes disciplines à des « helpdesks », de la gestion technique de l'assurance à la gestion financière du portefeuille de placements de l'entreprise.

Les évolutions déjà citées auxquelles s'ajoutent l'automatisation et l'informatisation toujours plus poussées; notamment par l'utilisation de plus en plus fréquente d'internet ont entraîné des changements considérables dans la manière de travailler au sein de la finance. Les métiers du conseil et les fonctions commerciales restent déterminants pour assurer le lien avec le client-partenaire et l'environnement; et le renforcement des canaux de vente reste donc une priorité. S'y ajoute maintenant les métiers de contrôle, d'audit interne et de gestion des risques dont les services sont amenés à revoir leur process et à renforcer leur capacité à limiter les risques. Commerciaux, conseillers, gestionnaires d'actifs, contrôleurs de gestion, économistes, actuaires, statisticiens et autres analystes financiers sont de nouveau recherchés<sup>(5)</sup> sans compter les métiers plus transversaux tels que les informaticiens.

Quelle que soit la fonction, les métiers de la finance exigent maintenant un diplôme de l'enseignement supérieur. Les capacités socio-relationnelles et de communication sont mises en avant et s'ajoutent aux aptitudes auparavant requises (de rigueur, de précision et de sens des responsabilités)<sup>(6)</sup>.

Le défi du secteur reste donc toujours la réorganisation de ses activités et la gestion des ressources humaines dans un cadre normatif renforcé et dans un environnement profondément modifié. Tenant compte du niveau de formation demandé et des besoins en personnel nécessités par le renouvellement des cadres, un grand nombre d'organismes financiers resteront confrontés à des difficultés de recrutement, renforcées par l'image actuelle du secteur. Selon divers interlocuteurs du secteur financier, les profils alliant formation universitaire, polyvalence, esprit commercial, connaissance IT et compétences linguistiques en français, néerlandais et anglais restent rares.

(1) Source : ONSS

(2) Source : Febelfin (uniquement banques membres) - Vade-mecum statistique du secteur bancaire 2009.

(3) Assuralia - Constat et Perspectives 2010-2011

(4) Febelfin - rapport annuel 2010

(5) Le soir - Références 30/11/2010

(6) Le Forem, Les attitudes et les pratiques à l'égard de la gestion des ressources humaines dans l'écosystème des SERVICES FINANCIERS en Région wallonne

## NOUVEAUX CHIFFRES DE L'ENQUÊTE SUR LES FORCES DE TRAVAIL

SOURCE : SPF ÉCONOMIE, 2011

Le marché belge de l'emploi se rétablit de la crise. On constate une augmentation de 1,5 % de personnes occupées en 2010 par rapport à 2009. Quelques chiffres, en 2010:

- Le taux d'emploi s'élevait à 62,0 %, le taux de chômage à 8,4 % et le taux d'activité à 67,7 % ;
- Près de 185 000 personnes avaient un second emploi ;
- 770 000 adultes âgés de 18 à 59 ans et 272 000 enfants de moins de 18 ans vivaient dans un ménage dans lequel personne n'a un emploi.

Source : [http://statbel.fgov.be/fr/binaries/3.1.2.1.EAK%20persbericht%20trim4%202010%20-%20F\\_tcm326-126815.pdf](http://statbel.fgov.be/fr/binaries/3.1.2.1.EAK%20persbericht%20trim4%202010%20-%20F_tcm326-126815.pdf)



## STRATÉGIE 2020, PLAN NATIONAL DE RÉFORMES DE LA BELGIQUE

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

Dans l'esprit de la Stratégie 2020, la loi du 26 juillet 1996 sur la promotion de l'emploi et la sauvegarde préventive de la compétitivité permet à la Belgique d'assurer un encadrement macroéconomique de l'évolution des salaires et une surveillance des éléments de compétitivité ayant une dimension macroéconomique.

Ce document représente la contribution du Conseil central de l'économie et du Conseil national du travail. Deux piliers importants : la croissance de l'emploi et les aspects structurels de la compétitivité (innovation, formation, ...) et de l'emploi.

Source : <http://www.ccecrb.fgov.be/txt/fr/doc11-402.pdf>

## LE POIDS ÉCONOMIQUE DES ASSOCIATIONS EN BELGIQUE

Source : BNB - BANQUE NATIONALE DE BELGIQUE, 2011

Avec une part s'élevant à environ 5 % du PIB en 2008, le secteur des institutions sans but lucratif (ASBL) rivalise en poids avec d'autres secteurs d'activité importants. En outre, son incidence sur l'économie belge s'est accrue depuis le début de la décennie.

Ce rapport offre une série d'informations sur le poids économique du secteur associatif et les évolutions du nombre d'employés. Il porte sur la période 2000 à 2008 et permet de constater des tendances significatives. Les chiffres qui ressortent de l'étude témoignent de la vitalité et de la croissance du secteur associatif.

Source : <http://www.nbb.be/doc/DQ/F/DQ3/HISTO/NFSB11.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