

20 ANS D'ÉVOLUTION

DE L'EMPLOI ET DES
SECTEURS D'ACTIVITÉS
EN WALLONIE



SOMMAIRE

INTRODUCTION	5
1. PROLOGUE : CONTEXTE SOCIO-ÉCONOMIQUE DEPUIS L'APRÈS-GUERRE	7
2. QUELQUES GRANDES MUTATIONS	11
2.1. Le monde est un village	11
2.2. Aptitudes socio-relationnelles : facteur clé d'employabilité.....	12
2.3. Vers une hybridation des compétences	13
2.4. Des entreprises intégrées à des chaînes de sous-traitants	14
2.5. L'omniprésence des nouvelles technologies.....	15
3. ÉVOLUTION DE L'EMPLOI DANS LES SECTEURS	16
3.1. Une société de services	17
3.2. Des évolutions sectorielles contrastées	18
3.2.1. Le secteur primaire	18
3.2.2. Les secteurs du secondaire.....	19
3.2.3. Les secteurs du tertiaire.....	22
3.2.4. Les secteurs du quaternaire	26
4. FACTEURS D'ÉVOLUTION	29
4.1. Les industries technologiques.....	30
4.1.1. Un secteur soumis à la pression internationale et à la conjoncture	31
4.1.2. Des technologies en évolution constante	33
4.1.3. La désaffection de certaines filières et nouvelles formes de travail.....	34
4.1.4. Des réglementations environnementales aux normes de sécurité et de qualité	35
4.2. L'industrie alimentaire	36
4.2.1. L'influence de la conjoncture sur le secteur	37
4.2.2. La nécessité permanente d'innover	38
4.2.3. Un secteur fortement réglementé en matière de qualité et d'hygiène.....	39
4.2.4. Les changements dans la société et dans le personnel.....	40

4.3. L'énergie.....	41
4.3.1. Un secteur qui suscite de plus en plus d'intérêt.....	42
4.3.2. Un secteur aux avancées technologiques importantes.....	42
4.3.3. Un secteur influencé par la législation.....	44
4.3.4. Un secteur tributaire des décisions politiques.....	45
4.3.5. Un secteur qui appelle de la main-d'œuvre.....	46
4.4. La construction.....	46
4.4.1. Un secteur tributaire de la conjoncture.....	47
4.4.2. Des opportunités technologiques porteuses.....	48
4.4.3. La performance énergétique des bâtiments.....	49
4.4.4. Décisions politiques valorisant l'activité du secteur et la PEB.....	50
4.4.5. Un secteur qui connaît des difficultés de recrutement.....	51
4.5. Les transports et la logistique.....	52
4.5.1. Les nouvelles technologies au service du secteur.....	52
4.5.2. Un secteur influencé par la législation européenne.....	54
4.5.3. Le comportement des clients dans le secteur du transport de personnes.....	55
4.6. L'horeca.....	56
4.6.1. L'importance de l'offre de produits et services.....	56
4.6.2. Un secteur influencé par la législation.....	57
4.6.3. Les exigences grandissantes des clients.....	59
4.7. La santé.....	59
4.7.1. Un secteur fortement concerné par le vieillissement de la population.....	60
4.7.2. Maîtrise des coûts au sein du secteur.....	62
4.7.3. Un secteur concurrentiel.....	64
4.7.4. Des technologies de pointe.....	64
CONCLUSION.....	67
BIBLIOGRAPHIE.....	69

INTRODUCTION

Le Forem, l'office wallon de l'emploi et de la formation professionnelle, souffle cette année ses 20 bougies. Par sa position centrale dans le marché de l'emploi et de la formation wallon, le Forem bénéficie d'une situation privilégiée pour récolter et traiter les multiples informations qui parcourent celui-ci. À l'occasion de son 20^{ème} anniversaire, le Forem a donc décidé de publier cette étude reprenant l'évolution historique et socio-économique de l'emploi et des secteurs d'activités durant ces deux dernières décennies.

Depuis la deuxième guerre mondiale, la structure économique wallonne a fortement évolué, des périodes de crise et de reprise se sont succédées modifiant radicalement le paysage socio-économique. La Wallonie, région située au cœur de l'Europe, est soumise à un contexte national et international qui détermine son dynamisme économique ainsi que sa croissance. Notre région a connu un glissement progressif d'une société industrielle vers une société de services.

Le marché de l'emploi a subi sur deux décennies plusieurs grandes mutations, qui ont influencé, et continuent d'impacter tant l'organisation du travail que les modes de production et de gestion des ressources humaines. L'omniprésence des nouvelles technologies, l'hybridation des compétences, l'importance des aptitudes socio-relationnelles, ... sont autant de facteurs qui font que les métiers d'aujourd'hui ne sont plus tout à fait les mêmes qu'hier, ni que ceux de demain.

L'évolution de l'emploi au sein des secteurs et de leurs différentes branches d'activités laissent percevoir des contrastes marqués selon les secteurs étudiés ; les uns créant peu d'emploi, les autres étant de véritables locomotives pour l'économie wallonne et d'autres encore représentant un réel potentiel de croissance.

1. PROLOGUE : CONTEXTE **SOCIO-ÉCONOMIQUE** DEPUIS L'APRÈS-GUERRE

L'outil industriel belge a été relativement peu touché par les affres de la Seconde Guerre mondiale. Les usines abîmées sont directement réparées afin de répondre aux besoins des troupes alliées et à la forte demande des pays voisins en matière de biens d'équipements. Après le conflit, la répartition de l'emploi belge entre les différents secteurs de l'industrie révèle une forte prédominance de la métallurgie (31 % de l'emploi industriel), suivie par la construction (14 %) et le textile (11 %)¹. L'économie wallonne, qui figure alors parmi les régions les plus prospères en Europe, repose essentiellement sur l'industrie lourde façonnée par deux révolutions industrielles. Cette industrie est néanmoins appelée à décliner rapidement. Ainsi, les charbonnages souffrent d'un manque de compétitivité. Déjà en 1930, le rendement quotidien par homme est de 572 kilos dans les bassins wallons contre plus de 600 kilos dans le bassin de Campine où un outillage plus moderne est utilisé. Dès le début des années 50, le secteur n'est plus viable. Les charbonnages ne résistent pas à la crise de 1958 car, en plus de la concurrence étrangère, ils sont confrontés à une diversification de l'offre énergétique. La sidérurgie est aussi durement touchée par un mouvement de fusions et d'absorptions destinées à affronter la concurrence et à financer l'innovation technologique nécessaire pour fournir un acier de meilleure qualité. Le secteur de la fabrication métallique souffre de la déliquescence des entreprises de construction du matériel roulant de chemin de fer.

La part wallonne dans l'emploi national ne cesse de se réduire et le poids de la région dans la production belge s'affaïsse. Ainsi, entre 1948 et 1959, la croissance du PIB par habitant et à prix constant sera de 2,4 % pour la Belgique et seulement de 1,9 % en Wallonie. Une importante diminution du taux d'activité est aussi constatée. Entre 1947 et 1961, le taux d'activité en Wallonie passe de 41 % à 36,2 %. La région, qui a un taux de natalité parmi les plus bas d'Europe, connaît aussi un déclin démographique. Progressivement, la Flandre, qui concentre les investissements étrangers, devient le moteur de l'économie belge alors que la Wallonie entre dans une phase de reconversion industrielle. Le Gouvernement belge est accusé par une partie de l'intelligentsia wallonne de favoriser la Flandre en concentrant la majeure partie des investissements publics dans cette région. Cette critique prend de l'ampleur et est à l'origine de la grande grève de l'hiver 1960 qui embrase la Wallonie. Les fameuses

1. *50 ans d'histoire économique de la Wallonie*, s.l., Conseil économique et social de la Région wallonne, 2005, p. 13.

« golden sixties », période qui s'étale de 1963 à 1973, reflètent bien les chemins divergents empruntés par les économies des deux régions (cette époque étant surtout faste pour la Flandre). De 1966 à 1971, les taux de croissance wallons sont systématiquement inférieurs aux taux flamands dans chaque secteur à l'exception de l'industrie des minéraux non métalliques. De surcroît, les créations d'emplois se réalisent essentiellement dans le nord du pays.

À la fin de l'année 1973, l'organisation des pays exportateurs de pétrole (OPEP) quadruple en trois mois les prix de l'or noir, freinant logiquement les économies européennes dans leur élan. La Belgique n'échappe évidemment pas au phénomène. En 1975, le PIB affiche une croissance négative de 1,49 %, l'inflation s'envole et le volume de produits exportés diminue. Le second choc pétrolier de 1979 entraîne une nouvelle dégradation de l'économie mondiale. À la suite de celui-ci, la Belgique s'engage sur la voie de l'austérité. En 1982, le franc belge est dévalué de 8,5 %, l'indexation est suspendue par trois fois alors que les prix des biens et services sont bloqués pour la même période.

Après ces évolutions, l'économie wallonne apparaît plus diversifiée. Cela s'explique par les saignées opérées dans le secteur sidérurgique (on passe en Wallonie de 58 512 travailleurs en 1969 à 21 970 travailleurs en 1997) et l'arrêt des charbonnages². Au sein des bassins de Charleroi et de Liège, les fusions et les restructurations sont nombreuses (l'une des plus marquantes est l'évolution de Cockerill qui fusionne avec Hainaut-Sambre pour devenir Cockerill Sambre). De plus, de nouveaux secteurs comme la pétrochimie s'implante en Wallonie (comme la décision d'installer les entreprises Chevron et Petrofina à Feluy en 1969).

La régionalisation de l'État belge amène une réorganisation des compétences en matière de politique économique. Ce mode de fonctionnement a, notamment, des répercussions sur la visibilité de la région en Europe (surtout par rapport à des investisseurs potentiels). La régionalisation permet aussi de coordonner les initiatives de développement local qui émergent sur tout le territoire wallon dès la fin des années septante. La constitution des parcs scientifiques (Louvain-la-Neuve en 1969, le Sart Tilman en 1975, le Parc scientifique de Nivelles en 1980, etc.) sont des exemples de cette tonicité retrouvée. Ces parcs vont d'ailleurs progressivement jouer un rôle important dans le rapprochement entre les universités et les entreprises. De plus, on assiste à l'accroissement des intercommunales de développement économique qui érigent, par exemple, des zonings d'activités proches d'infrastructures de communication (autoroutes, ports, etc.). Du côté de Mouscron-Tournai, le long de

l'actuelle A8, des signes encourageants de développement apparaissent avec des entreprises performantes qui choisissent de s'installer dans une région idéalement placée entre la capitale de l'Europe et la métropole lilloise. La province du Brabant devient l'Eldorado wallon en se distinguant par des indicateurs très favorables (taux de création d'entreprise, etc.). Les fonds « Objectifs n°1 », en provenance de l'Europe, permettent à la Région de multiplier les nouvelles actions (dont la mise en valeur du patrimoine culturel et touristique). En outre, la Région wallonne instaure des structures qui permettent d'apporter une réponse spécifique à ce territoire. Ainsi, elle fonde son propre service de l'emploi et de la formation, le Forem, pour apporter une solution au chômage structurel et développer l'offre de formation.

Pour la période 1988-1993, la croissance wallonne, comme beaucoup de régions en Europe, est surtout portée par le secteur tertiaire. Il faut noter que l'augmentation du nombre de fonctionnaires s'explique par une volonté des pouvoirs publics de répondre à ses obligations tout en augmentant le nombre d'offres d'emploi dans un climat où les pertes de postes sont abondantes. Autrefois terre d'industrie, la région ne voit plus, en 1997, que 28,7 % des 50 milliards de son PIB produits par le secteur secondaire. Le secteur primaire se stabilise dans un rôle mineur. Cette réorientation sectorielle de l'industrie wallonne s'effectue en faveur de segments d'activités à haute valeur ajoutée tels que la pharmacie ou la pétrochimie.

Une nouvelle phase importante de la reconversion wallonne est l'adoption du contrat d'avenir pour la Wallonie en 2000. Pour la première fois, ce contrat fixe des objectifs tant quantitatifs (rehausser le PIB, relever le taux d'emploi, etc.) que qualitatifs (rendre la Wallonie plus entreprenante, etc.) pour l'ensemble du territoire. Cinq ans plus tard, la Région wallonne entend stimuler son économie autour d'axes de travail stratégiques et prioritaires avec la conception du « Plan Marshall ». Ce programme a permis la mise sur pied de 5 pôles de compétitivité (Skywin, Biowin, Wagralim, Logistics in Wallonia et Mecatech) pour favoriser l'essor d'entreprises déjà mondialement réputées dans des secteurs porteurs comme l'aéronautique.

Grâce à ses mesures et à un contexte international favorable, de 2003 à 2007, l'économie wallonne est en croissance (elle ne connaît qu'une légère baisse en 2005, plus limitée que celle rencontrée au niveau belge).

L'amélioration substantielle de la situation du marché du travail, particulièrement en 2006-2007, s'est ralentie fin 2008.

² Capron, Michel, *Les mutations de la grande industrie en Wallonie : le cas de la sidérurgie dans Fuselier, B., L'ouvrier, l'usine et le syndicalisme wallons : Involutions et enjeux (1960-2000) : Le crépuscule des industriels*, Bruxelles, Academia Bruylant, 1999, p. 76.

Le retournement actuel de cette tendance positive a, certes, été amplifié par la propagation de la crise des subprimes aux marchés financiers et bancaires européens mais les indicateurs économiques montraient déjà une détérioration de la conjoncture avant octobre 2008, notamment dans l'industrie manufacturière qui est affectée plus directement par le ralentissement de la demande mondiale.

Pour donner une idée d'ordre de grandeur, selon le Bureau fédéral du Plan, les exportations belges devraient chuter de 8 % en 2009, à comparer avec un repli de l'ordre de 1 % au cours des récessions de 1981 et 1983, et le PIB devrait décroître de 4 %³.

Les branches de l'industrie manufacturière et les services aux entreprises (dont le travail intérimaire) sont les plus durement touchées par la crise économique. Les secteurs les plus préservés sont ceux peu sensibles au cycle conjoncturel. Ainsi, selon les perspectives du modèle Hermreg⁴, la santé et l'action sociale ainsi que les services non marchands seraient durant la période 2009 et 2010 les moins exposés. Il serait même question d'une hausse de l'emploi dans le secteur de la santé et l'action sociale.

Dans les mois à venir, un autre défi de la Wallonie sera de réussir sa mutation face aux enjeux du développement durable et de s'inscrire dans la révolution énergétique. A ce titre, un sixième pôle de compétitivité dédié aux technologies vertes pourrait voir le jour.

³ Perspectives économiques 2009-2014, Bureau fédéral du Plan, Mai 2009.

⁴ Hermreg est un modèle multirégional et multisectoriel qui peut être classé dans la catégorie des modèles macroéconométriques de type top-down. Il s'articule entièrement avec le modèle national HERMES et désagrège au niveau régional les perspectives économiques nationales pour la période 2008-2014. Il est le fruit de la collaboration entre le Bureau fédéral du Plan et les services d'étude des trois Régions belges (IBSA, IWEPS et SVR3). Le rapport complet peut être téléchargé via le site du Bureau Fédéral du Plan : www.plan.be

2. QUELQUES GRANDES MUTATIONS

Ces 20 dernières années, le tissu économique wallon a connu de nombreux changements. Si l'analyse proposée n'est pas exhaustive, la volonté est néanmoins de dresser un bilan de quelques grandes tendances qui ont impacté les secteurs d'activité au cours des deux décennies passées.

Plusieurs constats transversaux sont apparus. Certains de ces constats restent spécifiques à quelques branches d'activités, d'autres, véritables tendances lourdes, ont bouleversé et continuent d'impacter la manière même de travailler ainsi que les processus de production des biens et services. Le premier exemple qui vient à l'esprit est l'importance des nouvelles technologies dont l'intégration progressive a modifié tant la conception du travail, l'organisation que la production au sein de nombreux secteurs. Il est effectivement difficile aujourd'hui de s'imaginer que le travail sur PC était encore en 1989 de l'ordre de l'exception. De même, il y a 20 ans, qu'auraient pensé les agriculteurs s'ils avaient su que la gestion des cultures et le travail des champs seraient un jour assistés par ordinateur et GPS ?

Ce chapitre fait le bilan de ces grandes tendances, qui dans la partie suivante seront détaillées et approfondies secteur par secteur. Les sources utilisées sont diverses et de nature tant quantitatives que qualitatives. De même, elles sont issues tant d'expertises développées au sein du Forem que par les acteurs des différents secteurs étudiés. Ainsi, les études écosystèmes⁵, les statistiques d'évolution de l'emploi, les rapports de veille sectorielle des Centres de compétence⁶ sont autant de sources qui ont inspiré l'analyse.

2.1. LE MONDE EST UN VILLAGE

Les marchés sont devenus mondiaux ; l'industrie agro-alimentaire, la métallurgie, la finance, l'aéronautique ou encore la logistique, pour ne citer que quelques secteurs, souffrent d'une concurrence mondiale.

De plus, des normes, législations et contraintes dictées au niveau national, européen ou mondial influencent les processus et les coûts de production.

⁵ Pour une présentation des études écosystèmes, consultez le site du Forem (<http://www.leforem.be/indirect/chiffres-et-analyses/publications-et-commentaires/secteurs-d-activites-et-metiers.html>)

⁶ Actuellement, on dénombre 25 Centres de compétence qui assurent un maillage sectoriel et géographique de la Wallonie. Pour une présentation détaillée du réseau des Centres de compétence et de ses missions, consultez le site Internet <http://www.cdc.be>

Par exemple, le protocole de Kyoto contraint les pays à réduire leur émission de gaz à effet de serre. Des secteurs tels que la métallurgie, l'automobile, l'aérospatial ou encore la production d'énergie sont directement concernés par cette législation environnementale.

Comment se démarquer face à des milliers de concurrents potentiels pouvant rivaliser tant au niveau des coûts salariaux qu'au niveau d'une fiscalité parfois plus avantageuse que dans nos pays ?

La plus-value est souvent à chercher au niveau de la qualité et de l'innovation apportées aux produits. La Région wallonne a misé sur divers pôles de compétitivité afin de permettre aux entreprises, notamment via la recherche et le développement et via une main-d'œuvre qualifiée, de diversifier et d'exceller dans les services ou productions proposés. Cette politique de pôles de compétitivité vise à développer des secteurs d'activités porteurs pour la région afin qu'ils puissent atteindre un niveau d'excellence générant une dynamique de croissance nouvelle et permette de positionner la Wallonie sur le plan international. Jusqu'à présent, cinq secteurs d'activités ont été retenus comme étant des « terreaux » pour l'activité wallonne. Il s'agit du transport et de la logistique, de l'ingénierie mécanique, des sciences du vivant (pharmacie-santé), de l'agro-alimentaire et de l'aéronautique-spatial⁷. Les pôles de compétitivité développent une approche novatrice du partenariat entre les opérateurs industriels et les centres de recherche universitaires, impliquant également le monde de la formation initiale et celui de la formation continue.

2.2. APTITUDES **SOCIO-RELATIONNELLES** : FACTEUR CLÉ D'EMPLOYABILITÉ

En plus des compétences techniques et des savoirs spécifiques à certains métiers, les aptitudes socio-relationnelles sont de plus en plus sollicitées de la part des employeurs et deviennent un facteur clé d'employabilité. Savoir communiquer, négocier, convaincre, gérer des conflits mais également faire preuve d'autonomie, tout en pouvant travailler en équipe, sont ainsi devenus autant de pré-requis indispensables au bon exercice d'une profession.

Nombre de métiers, y compris ceux traditionnellement désignés comme « techniques », ont désormais une composante socio-relationnelle importante.

⁷ Voir <http://planmarshall.wallonie.be>

Ainsi par exemple, dans le secteur des transports, il n'est plus uniquement demandé aux chauffeurs de savoir conduire leur car ou leur bus mais aussi d'être en mesure d'informer les clients, de vendre des produits ou services, de gérer des conflits, etc. Il en va de même pour les accompagnateurs de train dont le rôle dépasse largement le seul contrôle de validité des titres de transport.

Dans le secteur médical, le personnel soignant est, plus qu'auparavant, confronté à un public informé, exigeant et critique par rapport aux actes médicaux posés. Le secteur de la santé connaît ainsi progressivement un glissement d'une culture paternaliste et d'autorité, incarnée par le corps médical, à une logique de communication et de négociation avec les patients.

Les services financiers intégrés au sein des entreprises occupent une place de plus en plus centrale. Les personnes qui y sont employées sont amenées à entrer en relation avec les autres départements afin d'obtenir des informations ou pour communiquer des résultats. Ces fonctions ont ainsi évolué d'un rôle d'enregistrement des données à un rôle d'analyste conseiller touchant divers aspects du management (par exemple, présenter des tableaux de bords, suggérer des actions, etc.).

De même, un grand nombre d'administrations ont évolué d'une conception fondée sur l'autorité publique vers le concept d'offre de services plaçant la satisfaction des usagers au cœur de l'organisation. L'accueil et les services rendus aux personnes impliquent un sens de l'écoute et une capacité d'analyse des demandes de la part des agents publics, dépassant largement la simple prescription d'actes administratifs ou purement techniques.

2.3. VERS **UNE HYBRIDATION** DES COMPÉTENCES

Les frontières entre les métiers tendent à se brouiller. Parmi les savoirs techniques recherchés, le périmètre des compétences tend à s'élargir et à couvrir des compétences relatives à d'autres secteurs ou à des métiers connexes. Divers facteurs peuvent expliquer cette « hybridation » des compétences : l'omniprésence des nouvelles technologies, l'évolution constante des contenus des fonctions, l'exigence de flexibilité des entreprises impliquant des travailleurs de plus en plus polyvalents ainsi que les exigences croissantes de la clientèle. La maîtrise d'une ou de plusieurs langues étrangères est également recherchée.

La construction est un secteur présentant de nombreux exemples notamment en matière de placement de divers équipements. Ainsi, afin de placer des panneaux solaires, un chauffagiste doit aussi être « couvreur ». De même, des connaissances en domotique sont utiles à des plombiers ou des installateurs de chauffage.

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

La même logique se retrouve dans l'industrie financière, dans le courtage et dans les fiduciaires : la seule maîtrise des techniques financières ne suffit plus, il faut également connaître la dynamique, les logiques du secteur d'activités des clients. Dans le commerce et la grande distribution, des vendeurs ayant une connaissance technique du produit sont recherchés : un maçon chez un marchand de matériaux ou un électricien dans une grande surface de bricolage.

2.4. DES ENTREPRISES INTÉGRÉES À DES CHAÎNES DE SOUS-TRAITANTS

La mise en réseau de plusieurs entreprises dont les activités sont complémentaires tend à se substituer à des formes plus classiques d'outsourcing ou de sous-traitance.

Cette tendance s'explique notamment par la croissance de diverses pressions externes telles que l'univers réglementaire (directives sur la Performance énergétique des bâtiments, les normes d'hygiène HACCP dans l'industrie agro-alimentaire, la directive Reach dans la chimie, etc.) ou le raccourcissement de la temporalité (rapidité des évolutions technologiques, production en « just-in-time », diminution des marges et rentabilité à court terme).

Afin de minimiser les risques, les entreprises choisissent de louer des compétences plutôt que d'élargir leur cœur d'activités en recrutant de nouvelles compétences ou en formant leurs travailleurs.

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

De manière similaire, les exploitants forestiers se concentrent sur l'achat de lots sur pied et la commercialisation des grumes⁸, le travail de bûcheronnage étant sous-traité à des bûcherons indépendants.

2.5. L'OMNIPRÉSENCE DES NOUVELLES TECHNOLOGIES

L'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) s'est généralisée à tous les secteurs.

Transversales, les NTIC impactent l'ensemble des dimensions d'une entreprise et touchent une grande majorité des métiers, que ce soit le mécanicien automobile, le transporteur, l'imprimeur ou l'agriculteur. Cette révolution a rendu possible, et a parfois été la source, des constats cités ci-dessus tel que l'hybridation des compétences, la mondialisation de la concurrence, le travail en réseau, etc.

L'informatique vient ainsi compléter la palette de savoir-faire. Dans le secteur industriel, par exemple, la connaissance de base de l'usinage n'est plus suffisante pour fabriquer des pièces, la maîtrise du langage de programmation devient également nécessaire pour devenir un bon opérateur.

Dans le secteur automobile, l'augmentation de l'utilisation des outillages de diagnostic implique que le mécanicien maîtrise des compétences liées aux NTIC, à l'utilisation de la technologie informatique. Ces compétences s'ajoutent à celles plus traditionnelles du métier de mécanicien poids lourds.

La technologie a également fortement modifié l'organisation du travail dans le secteur bancaire. Elle a permis l'organisation du travail en réseau, le passage du papier à l'électronique, le stockage et le partage des informations quasi en temps réel et l'apparition de nouveaux canaux de distribution (call center), pc banking, distributeurs automatiques.

⁸ Une **grume** est un arbre abattu, ébranché et encore couvert d'écorce.

3. ÉVOLUTION DE L'EMPLOI DANS LES SECTEURS

Après avoir brossé un rapide tour d'horizon du contexte socio-économique en Wallonie depuis les années 60 jusqu'à nos jours et avoir passé en revue quelques grandes mutations observées sur le marché de l'emploi, cette partie fait le point sur l'évolution de l'emploi en Wallonie.

Globalement, le volume de l'emploi, tant salarié qu'indépendant, a connu des évolutions relativement contrastées selon les secteurs ou les branches d'activités étudiés. Par exemple, si l'industrie manufacturière (et notamment la métallurgie) était encore un moteur de l'économie wallonne il y a 30 ans, elle n'est plus guère créatrice d'emplois aujourd'hui et ce, même si elle occupe encore 14 % des salariés wallons.

En parallèle, le nombre de postes de travail créés dans le tertiaire et le quaternaire a sensiblement augmenté. Si cette tertiarisation de l'économie n'est pas propre à la Wallonie, l'importance de l'emploi dans le secteur public la distingue néanmoins du reste du pays. En effet, face au déclin de l'industrie et en vue de combattre le chômage massif qui s'en est suivi fin des années 70, l'État avait adopté une politique de soutien par des subventions massives aux entreprises en difficulté et un accroissement substantiel des emplois du secteur public. Encore aujourd'hui, 45 % des emplois salariés sont exercés dans le quaternaire dont 16 % dans la santé et l'action sociale, 12 % dans l'administration et 12 % dans l'enseignement.

L'analyse qui suit décrit les grandes évolutions sectorielles de 1993 à 2007. Elle s'appuie tant sur les chiffres de l'ONSS concernant le nombre de postes de travail salarié que sur ceux de l'INASTI pour le travail indépendant.

3.1. UNE SOCIÉTÉ DE SERVICES

Depuis 1993, l'emploi salarié a augmenté de 19 % en Wallonie ainsi que sur l'ensemble du pays. Cette progression est portée par le secteur tertiaire et quaternaire alors que le nombre de postes de travail salarié a diminué dans le secondaire.

L'ampleur de ces évolutions n'a cependant pas été identique sur l'ensemble du territoire. Ainsi, si au cours de ces 15 dernières années, la hausse de l'emploi salarié dans le tertiaire est comparable entre les Régions (+32 % en Wallonie et +33 % en Belgique), elle a été moins importante dans le quaternaire en Wallonie (+24 % contre +28 % en Belgique). En ce qui concerne le secondaire, le recul de l'emploi a été moins marqué en Wallonie (-4 % contre -11 % en Belgique).

En 2007, 45 % des salariés wallons sont occupés dans le quaternaire (38 % au niveau belge), 33 % dans le tertiaire (39 % en Belgique), 22 % dans le secondaire (22 % en Belgique) et 1 % dans le primaire (1 % en Belgique).

Évolution du nombre de postes de travail salarié
selon les grands secteurs sur l'ensemble de la Belgique

	Belgique				Évolution 1993-2007 (en %)
	1993		2007		
	En valeurs absolues	Part du total	En valeurs absolues	Part du total	
Secteur primaire	16 011	1 %	20 781	1 %	30 %
Secteur secondaire	909 547	29 %	811 946	22 %	- 11 %
Secteur tertiaire	1 110 040	35 %	1 470 988	39 %	33 %
Secteur quaternaire	1 121 038	36 %	1 436 044	38 %	28 %
Total	3 156 636	100 %	3 739 759	100 %	18 %

Source : Données ONSS 1993-2007. Calculs : le Forem

Évolution du nombre de postes de travail salarié selon les grands secteurs en Wallonie					
	Wallonie				Évolution 1993-2007 (en %)
	1993		2007		
	En valeurs absolues	Part du total	En valeurs absolues	Part du total	
Secteur primaire	3 369	0 %	4 979	1 %	48 %
Secteur secondaire	225 187	27 %	215 128	22 %	- 4 %
Secteur tertiaire	243 489	30 %	320 555	33 %	32 %
Secteur quaternaire	353 410	43 %	438 307	45 %	24 %
Total	825 455	100 %	978 969	100 %	19 %

Source : Données ONSS 1993-2007. Calculs : le Forem

3.2. DES ÉVOLUTIONS SECTORIELLES CONTRASTÉES

3.2.1. Le secteur primaire

Si le nombre de salariés dans le secteur primaire est relativement faible (à peine 1 % de l'ensemble de l'emploi salarié wallon), ce secteur présente un nombre important d'indépendants dont une grande majorité sont des agriculteurs. En 2007, 14 302 indépendants⁹ wallons exercent leur activité à titre principal dans le secteur primaire (38 709 en Belgique). Leur nombre a néanmoins diminué au cours de ces dix dernières années (- 16 % en Wallonie contre - 18 % en Belgique) à l'inverse du nombre de travailleurs salariés qui a fortement augmenté en 15 ans (+ 47 % en Wallonie, soit plus de 1 600 postes de travail).

Depuis ces 20 dernières années, on assiste à une diminution de l'emploi dans les petites et moyennes entreprises tandis que les grandes voient leur effectif augmenter. Cette croissance de l'emploi est à mettre en lien avec la concentration des entreprises du secteur et la progression de l'emploi salarié¹⁰.

⁹ Afin de limiter les effets des modifications administratives liées à la définition de la notion de travail indépendant, ne sont considérées ici que les personnes exerçant un travail d'indépendant (hors aidants) à titre principal.

¹⁰ *Les attitudes et les pratiques à l'égard de la gestion des ressources humaines dans l'écosystème de l'agriculture et des secteurs verts en Région wallonne*, Charleroi, le Forem, 2009.

3.2.2. Les secteurs du secondaire

Le secondaire regroupe les industries extractives, l'industrie manufacturière, la production et la distribution d'électricité ainsi que la construction. En Wallonie, entre 1993 et 2007, les trois premiers secteurs ont connu une diminution de l'emploi. C'est dans le secteur des industries extractives que le recul a été le plus sévère (- 27 %) mais ce secteur ne représente que peu de postes en nombre absolu (1 % de l'emploi salarié exercé dans le secondaire).

L'industrie manufacturière qui représente 65 % de l'emploi du secondaire en 2007 (14 % de l'emploi total) a perdu plus de 16 000 postes de travail salarié depuis 1993 (- 10 %). Cependant, ce constat est à nuancer. En effet, certaines des branches d'activités reprises sous ce secteur créent de l'emploi. C'est le cas de l'industrie chimique qui enregistre 6 184 postes supplémentaires en moins de 15 ans (+ 42 %). Selon Essenscia, l'organisation multisectorielle représentant les secteurs d'activités de la chimie et des sciences de la vie, les chiffres du secteur de la chimie et des sciences de la vie ont atteint des records en 2008 que ce soit le chiffre d'affaires, l'emploi ou les investissements. De même, l'industrie alimentaire et l'industrie du bois restent pourvoyeuses d'emplois (croissance de + 5 % et + 21 % entre 1993 et 2007 respectivement). L'industrie alimentaire et chimique sont deux des pôles de compétitivité retenus dans le plan Marshall comme étant des secteurs clés pour l'activité wallonne. Le pôle de compétitivité Wagralim¹¹ couvre le secteur alimentaire alors que le secteur de la chimie est repris sous Biowin¹² qui traite des sciences du vivant, c'est-à-dire la pharmacie et la biopharmacie.

A contrario, d'autres branches d'activités ont connu entre 1993 et 2007 de fortes diminutions de l'emploi salarié. Le textile a perdu 5 600 postes, soit une diminution de 66 %, la métallurgie et le travail des métaux où le recul concerne 6 800 postes (- 19 %), la fabrication d'autres produits minéraux non métalliques avec 2 900 postes en moins (- 19 %), l'industrie du caoutchouc et des plastiques (- 2 700 postes, - 39 %) et la fabrication de matériel de transport (plus de 1 000 postes perdus, - 11 %). Cependant, au sein du secteur des fabrications de matériel de transport, on observe une chute de l'emploi pour l'activité de construction de matériel ferroviaire roulant (perte d'un peu plus de 2 000 postes de travail) alors que l'activité de construction aéronautique et spatiale a connu une croissance du nombre de postes de travail (382 nouveaux postes entre 1993 et 2007, + 11 %). Le secteur de l'aéronautique et spatial est un des pôles de compétitivité retenus dans le cadre du Plan Marshall. Pour l'aéronautique, le pôle, portant le nom de Skywin¹³, vise essentiellement à sou-

¹¹ Voir <http://www.wagralim.be/>

¹² Voir <http://www.biowin.org/Biowin/fr/accueil.html>

¹³ Voir <http://www.skywin.be>

tenir le développement de produits « high-tech », à créer de nouvelles activités en Wallonie ainsi que l'accueil d'investissements étrangers et à améliorer la compétitivité du tissu industriel par le biais de l'innovation. Pour le spatial, la priorité va au développement des applications spatiales et des services associés ainsi qu'au développement des instruments spatiaux d'observation de la terre.

Les secteurs industriels sont des secteurs principalement tournés vers les exportations et donc fortement dépendants de la conjoncture internationale. Ces secteurs ont subi le plus de délocalisations, de rachats par de grands groupes, etc. De plus, un nombre croissant d'entreprises de ces branches d'activités appartiennent à de grands groupes mondiaux, les décisions stratégiques sont donc souvent effectuées en dehors de la Belgique, parfois au détriment de l'emploi belge.

Néanmoins, si la tendance est bien à la baisse dans le secteur secondaire, l'ampleur de celle-ci n'est sans doute pas aussi marquée que ce que laissent paraître les chiffres. En effet, une partie de l'emploi, autrefois repris sous les industries, est maintenant comptabilisée dans le tertiaire en tant que services aux entreprises. Le développement du travail intérimaire ainsi que l'externalisation croissante de certains services tels que la maintenance, l'informatique, la comptabilité, le transport, le nettoyage,... reflètent ainsi tout autant une nouvelle organisation du travail que le déclin de l'industrie.

En 2007, la production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau représente 8 129 postes de travail salarié, soit 1 632 postes de moins qu'en 1993 (- 17 %).

La construction a connu une forte augmentation de l'emploi salarié : plus de 8 700 postes ont été créés depuis 1993 (+ 15 %). Au sein de ce secteur, ce sont les branches d'activités des travaux de charpente et de couverture ainsi que les travaux d'installation électrique qui ont engendré les plus fortes augmentations du nombre de postes sur 15 ans (respectivement + 56 % et + 64 % entre 1993 et 2007, création nette de 1 477 et 2 419 postes de travail salarié). La branche d'activités de la construction de maisons, d'immeubles et du génie civil a connu une croissance de 18 % et représente une création nette de plus de 3 800 postes. La hausse des travailleurs dans ces branches s'explique notamment, par une demande plus importante de nouveaux logements (à partir de 2000) et de rénovations (à partir de 2002). Ceci résulte en partie de la baisse des taux d'intérêts hypothécaires. Par ailleurs, la croissance de l'emploi dans la branche d'activités de l'électricité découle, sans doute, de la nécessité d'une réception de ces travaux par une instance officielle de certification¹⁴.

¹⁴ *Les attitudes et les pratiques à l'égard de la gestion des ressources humaines dans l'écosystème de la construction en Région wallonne*, Charleroi, le Forem, 2007.

Par contre, le nombre d'indépendants¹⁵ travaillant dans la construction a diminué de 10 % entre 1993 et 2007 passant de 11 665 à 10 541 travailleurs.

Évolution du nombre de postes de travail salarié wallons dans les différentes branches du secteur secondaire								
	1993	1995	2000	2005	2007	Part du total 2007	Évolution 1993-2007 (en v.a.)	Évolution 1993-2007 (en %)
C	3 599	3 754	3 509	2 933	2 619	1 %	- 980	- 27 %
D	155 228	147 356	143 489	136 134	139 058	65 %	- 16 170	- 10 %
DA	20 208	18 955	19 729	21 146	21 191	15 %	983	5 %
DB	8 595	7 050	6 092	3 467	2 944	2 %	- 5 651	- 66 %
DC	318	291	143	180	149	0 %	- 169	- 53 %
DD	2 559	2 931	2 803	2 958	3 102	2 %	543	21 %
DE	10 345	10 910	10 258	8 822	8 717	6 %	- 1 628	- 16 %
DF	420	489	244	385	371	0 %	- 49	- 12 %
DG	14 552	14 991	17 512	18 931	20 736	15 %	6 184	42 %
DH	7 049	5 798	5 247	4 417	4 308	3 %	- 2 741	- 39 %
DI	15 053	14 537	13 737	13 056	12 148	9 %	- 2 905	- 19 %
DJ	37 190	34 049	31 013	29 497	30 297	22 %	- 6 893	- 19 %
DK	14 562	14 023	13 907	13 068	14 507	10 %	- 55	0 %
DL	11 982	11 377	10 506	8 699	9 169	7 %	- 2 813	- 23 %
DM	9 292	8 857	8 852	8 420	8 246	6 %	- 1 046	- 11 %
DN	3 103	3 098	3 446	3 088	3 173	2 %	70	2 %
E	9 761	9 715	8 846	7 763	8 129	4 %	- 1 632	- 17 %
F	56 599	54 118	58 269	59 543	65 322	30 %	8 723	15 %
Total	225 187	214 943	214 113	206 373	215 128	100 %	- 10 059	- 4 %

Source : Données ONSS 1993-2007. Calcul : le Forem

C - Industries extractives

D - Industries manufacturières

DA - Industries agricoles et alimentaires

DB - Industrie textile et habillement

DC - Industrie du cuir et de la chaussure

DD - Travail du bois et fabrication d'articles en bois

DE - Industrie du papier et du carton; édition et imprimerie

DF - Cokéfaction, raffinage, industries nucléaires

DG - Industrie chimique

DH - Industrie du caoutchouc et des plastiques

DI - Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques

DJ - Métallurgie et travail des métaux

DK - Fabrication de machines et équipements

DL - Fabrication d'équipements électriques et électroniques

DM - Fabrication de matériel de transport

DN - Autres industries manufacturières

E - Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau

F - Construction

¹⁵ Afin de limiter les effets des modifications administratives liées à la définition de la notion de travail indépendant, ne sont considérées ici que les personnes exerçant un travail d'indépendant (hors aidants) à titre principal.

3.2.3. Les secteurs du tertiaire

Le tertiaire comprend le commerce et la réparation automobile, l'Horeca, les transports, les activités financières et l'immobilier, la location et les services aux entreprises. Durant ces dernières années, le phénomène de tertiarisation de l'économie n'a fait que s'accroître. L'emploi au sein des différents secteurs du tertiaire a fortement augmenté. Depuis 1993, plus de 77 000 postes ont ainsi été créés en Wallonie, soit une croissance de 32 %.

Ainsi que précisé dans le point précédent, une partie des postes autrefois internalisés dans les entreprises dont le « core business » était dans le secondaire, sont aujourd'hui repris dans le tertiaire. En effet, de plus en plus d'entreprises externalisent une série de tâches telles que la maintenance, l'informatique, la comptabilité, le transport, le nettoyage ou encore le secrétariat, la gestion des salaires, la logistique, etc. Ces divers services, ainsi que le recours grandissant au travail intérimaire, sont repris en tant que services aux entreprises dans le tertiaire.

A contrario, pour les entreprises qui ont choisi d'internaliser ces activités, le personnel est compté dans le secteur principal de l'entreprise. Citons, à titre d'exemple, le service informatique d'une entreprise industrielle : les informaticiens sont comptés dans le secteur secondaire et non dans le tertiaire.

L'emploi salarié dans l'Horeca dénombre, en 2007, 25 474 postes de travail, soit une hausse de 35 % depuis 1993. De plus, ce secteur regroupe un grand nombre de travailleurs indépendants¹⁶, un peu plus de 7 250 personnes. Contrairement à l'évolution des postes de travail salarié, le nombre d'indépendants a diminué de 22 %, ce qui représente une perte de près de 2 000 unités en 15 ans. Le solde de cette hausse d'emploi salarié et de la diminution d'indépendant reste positif. Cette augmentation globale du volume de personnes travaillant dans ce secteur cache de fortes variations selon les branches d'activités. En effet, le nombre de postes a fortement augmenté dans la restauration, qu'elle soit traditionnelle, rapide ou de collectivité (+ 15 %, + 15 % et + 8 % entre 1997 et 2003)¹⁷.

Le secteur des transports et de la logistique a également connu une belle croissance de l'emploi depuis 1993 : 8 200 postes de travail en plus (+ 15 %). Ici aussi, l'activité de transports et de logistique étant de plus en plus soustraite, les travailleurs dans ce domaine sont comptabilisés dans le secteur tertiaire et non plus dans le secteur de l'entreprise pour laquelle le travail est

¹⁶ Afin de limiter les effets des modifications administratives liées à la définition de la notion de travail indépendant, ne sont considérées ici que les personnes exerçant un travail d'indépendant (hors aidants) à titre principal.

¹⁷ *Les attitudes et les pratiques à l'égard de la gestion des ressources humaines dans l'écosystème de l'Horeca et du Tourisme en Région wallonne, Charleroi, le Forem, 2007.*

réalisé. De plus, le secteur des transports et de la logistique a été retenu par le Gouvernement wallon comme étant un des pôles de compétitivité du Plan Marshall (Logistics in Wallonia¹⁸). La région wallonne est principalement tournée vers les exportations, elle est située au cœur de l'Europe et constitue donc un important point d'entrée sur le marché européen. Les aéroports de Liège et de Charleroi, ainsi que le réseau fluvial, les ports de Liège et de Bruxelles et le réseau autoroutier, la proximité du port d'Anvers sont autant d'infrastructures qui permettent de proposer aux divers investisseurs un réseau multimodal diversifié et de qualité.

Malgré une période mouvementée (rachat, fusion, acquisition, informatisation et délocalisation de certaines activités à l'étranger), l'emploi dans le secteur des activités financières est resté relativement stable durant ces 15 dernières années, au niveau des postes de travail salarié, on enregistre une légère augmentation de 2 %, soit 394 postes supplémentaires. Ce secteur représente près de 2 % de l'ensemble des postes de travail salarié en Wallonie. L'évolution de l'emploi est cependant différente selon la branche d'activités. En effet, la branche d'activités des banques et assurances a connu une diminution de l'emploi : - 6 % pour les banques soit 805 postes perdus et - 17 % pour les assurances, soit une diminution de 510 postes. Du côté de la branche des courtiers, l'emploi a augmenté de 1 709 postes de travail, une augmentation de 82 % en 15 ans. L'actualité récente du secteur financier ne laisse toutefois pas présager d'une évolution positive en termes de volume d'emplois.

Évolution du nombre de postes de travail salarié wallons dans les différents secteurs du tertiaire

	1993	1995	2000	2005	2007	Part du total 2007	Évolution 1993-2007 (en v.a.)	Évolution 1993-2007 (en %)
G	102 563	101 369	107 840	120 152	123 044	38 %	20 481	20 %
H	18 923	21 038	23 007	24 528	25 474	8 %	6 551	35 %
I	53 330	52 515	56 358	59 827	61 558	19 %	8 228	15 %
J	18 236	18 735	18 646	18 810	18 630	6 %	394	2 %
K	50 437	56 270	67 664	75 227	91 849	29 %	41 412	82 %
Total	243 489	249 927	273 515	298 544	320 555	100 %	77 066	32 %

Source : Données ONSS 1993-2007. Calcul : le Forem

G - Commerce ; réparations automobile et d'articles domestiques

H - Hôtels et restaurants

I - Transports et communications

J - Activités financières

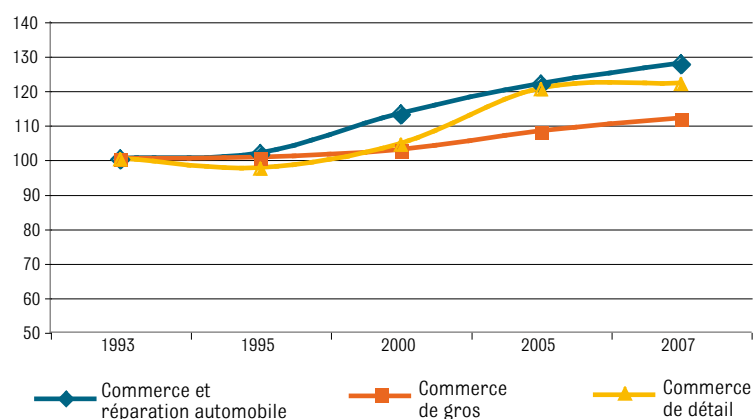
K - Immobilier, location et services aux entreprises

¹⁸ Voir <http://www.logisticsinwallonia.be/>

Le commerce regroupe plus de 123 000 postes de travail salarié. Près de quatre postes sur dix dans le tertiaire relèvent du commerce. Ce secteur a créé plus de 20 480 postes depuis 1993 (+ 20 %). Cette hausse est portée par les diverses branches d'activités reprises sous le commerce à savoir, la réparation automobile (+ 28 %), le commerce de gros (+ 12 %) et celui de détail (+ 22 %). Le travail indépendant y est également très important et concerne plus de 28 000 personnes¹⁹ exerçant leur activité à titre principal. Le nombre d'indépendants tend cependant à diminuer passant de 43 000 personnes en 1993 à 28 000 en 2007, soit un recul de 35 %.

Le secteur du commerce de détail fait face depuis ces dernières années à des vagues successives d'acquisitions et de fusions qui mènent à la création de grands groupes. Les entreprises de distribution n'ont cessé de s'internationaliser (exportations d'enseignes belges à l'étranger mais surtout arrivée massive d'enseignes étrangères en Belgique). De plus, les magasins dits « hard discount » occupent une place prédominante sur le marché belge. Dans sa globalité, le secteur de détail se porte bien mais le nombre de petits commerces indépendants a connu une baisse significative entre 2001 et 2005 : commerce de détail de textiles (- 21 %), produits d'entretiens et droguerie (- 22 %), produits laitiers et œufs (- 21 %), etc.²⁰

Évolution de l'emploi salarié dans les diverses branches d'activité du commerce
(en base 100 = 1993)



Source : Données ONSS 1993-2007. Calcul : le Forem

¹⁹ Afin de limiter les effets des modifications administratives liées à la définition de la notion de travail indépendant, ne sont considérées ici que les personnes exerçant un travail d'indépendant (hors aidants) à titre principal.

²⁰ *Panorama de l'économie belge*, Bruxelles, SPF Economie, 2009.

Dans le tertiaire, le secteur qui se démarque en termes de volume d'emplois est celui de l'immobilier, la location et les services aux entreprises. Ce secteur est composé de diverses branches d'activités dont l'intérim qui est repris sous la branche d'activités « autres services fournis principalement aux entreprises - sélection et fourniture de personnel ». Cette seule branche d'activités regroupe 86 % des postes de travail salarié du secteur de l'immobilier, la location et les services aux entreprises. Le nombre de postes de travail salarié y a pratiquement doublé depuis 1993 passant de 41 047 postes en 1993 à 76 462 en 2007, soit 35 000 unités supplémentaires dont 25 000 sont imputables aux entreprises de sélection et fourniture de personnel. Ainsi, en janvier 2008, l'indice Federgon²¹, qui mesure l'activité dans le secteur de l'intérim, avait connu une hausse de 264 % par rapport à janvier 1995.

Les activités informatiques ont également contribué à la belle évolution de l'emploi dans ce secteur puisque plus de 3 700 postes de travail ont été créés sur la période étudiée. La hausse en pourcentage est ici remarquable : + 205 %. Le passage à l'an 2000, l'arrivée de la bulle Internet mais surtout l'informatisation de la plupart des entreprises ont engendré une forte demande de personnel dans l'informatique et une forte augmentation de l'emploi. De plus, les données étudiées ne tiennent pas compte du personnel des services informatiques de toute société qui aurait internalisé ce service, et sont ainsi probablement sous-évaluées. Selon une étude réalisée par le Forem en 2007 dans le secteur des TIC (Technologie de l'Information et de la Communication), on constate qu'une personne sur deux affectées aux TIC exerce en dehors de la sphère TIC proprement dite²².

²¹ Cet indice rend compte du niveau de l'activité au cours du mois étudié par rapport au mois de janvier 1995 (base 100), en chiffres dessaisonnalisés.

²² *Les attitudes et les pratiques à l'égard de la gestion des ressources humaines dans l'écosystème des TIC en Région wallonne*, Charleroi, le Forem, 2007.

Évolution du nombre de postes de travail salarié wallons dans les différentes branches du secteur de l'immobilier, location et services aux entreprises								
	1993	1995	2000	2005	2007	Part du total 2007	Évolution 1993-2007 (en v.a.)	Évolution 1993-2007 (en %)
70	3 603	3 983	4 665	5 106	5 490	6 %	1 887	52 %
71	484	660	751	955	1 057	1 %	573	118 %
72	1 818	2 100	4 290	4 748	5 536	6 %	3 718	205 %
73	3 485	3 864	4 292	3 683	3 304	4 %	- 181	- 5 %
74	41 047	45 663	53 666	60 735	76 462	83 %	35 415	86 %
Total	50 437	56 270	67 664	75 227	91 849	100 %	41 412	82 %

Source : Données ONSS 1993-2007. Calcul : le Forem

70 - Activités immobilières

71 - Location de machines et de matériel sans opérateur et d'autres biens mobiliers

72 - Activités informatiques

73 - Recherche et développement

74 - Autres services fournis principalement aux entreprises

3.2.4. Les secteurs du quaternaire

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

En 2007, le quaternaire dénombre en Wallonie plus de 438 000 postes de travail salarié. Depuis 1993, ce secteur a vu fortement progresser l'emploi salarié, soit 85 000 postes de travail supplémentaires (+ 24 %). Le poids de ce secteur est plus important en Wallonie que dans le reste du pays. Il représente 45 % de l'emploi salarié wallon contre 38 % de l'emploi salarié belge.

Dans le secteur quaternaire, près de quatre postes sur dix sont exercés dans la santé et l'action sociale. Ce secteur enregistre une croissance de 60 % de l'emploi, ce qui correspond à près de 60 000 postes additionnels sur la période étudiée. La seule branche de l'action sociale a pratiquement doublé, elle comprend les maisons de repos, les instituts pour mineurs ou pour adultes, les orphelinats et les activités sans hébergement telles que les crèches et garderies d'enfants, les ateliers protégés, les activités de protection sociale, etc. Pour le secteur de la santé et de l'action sociale, on dénombre en 2007 un peu moins de 17 900 indépendants, principalement des professions libérales : médecins, chirurgiens, dentistes, infirmières et kinésithérapeutes. Ce nombre est resté stable depuis ces 10 dernières années.

Globalement, l'emploi dans le secteur de l'éducation a diminué sur la période étudiée mais ce dernier reste cependant un des plus gros secteurs pourvoyeurs d'emplois en région wallonne (il représente 12,2 % de l'emploi total wallon). Ce secteur comprend les filières officielles où l'emploi a fortement baissé (8 300 postes, - 7 %). Au sein de ces filières, l'emploi a augmenté dans l'enseignement primaire alors qu'il diminue dans le secondaire et le supérieur. Durant cette période, il y a eu une série de décisions politiques de diminution des effectifs (restriction budgétaire) et de restructurations (regroupement d'écoles) qui ont d'ailleurs donné lieu à une série d'années de grèves dans l'enseignement (notamment en 1994 et 1996). Le secteur de l'éducation comprend également toute la formation permanente où, au contraire des filières officielles, l'emploi a augmenté (3 500 postes, + 75 %). La pression du cadre légal qui impose aux entreprises de consacrer un minimum de leurs investissements dans la formation cumulée à une période de croissance a amené les entreprises à consacrer effectivement une part de leur budget à la formation de leur personnel. Corollairement, avec la crise économique que l'on traverse actuellement, on peut s'attendre à une diminution voire à une chute drastique de ces investissements. En outre, ce budget minimum de la masse salariale qui doit être investi dans la formation du personnel est cohérent avec l'esprit européen de Lisbonne mettant l'apprentissage tout au long de la vie parmi les préoccupations clés. Cet encouragement à la formation continue se traduit par des plans d'action concrets tels que le chèque formation ou le crédit adaptation.

L'administration publique wallonne pourvoit en 2007 quelques 123 300 postes de travail salarié, soit 28 % du quaternaire. Si l'emploi dans ce secteur a augmenté de 32 % depuis 1993 (30 000 unités supplémentaires), ces dernières années, l'emploi tend néanmoins à diminuer. Ainsi, depuis 2004, près de 2 400 postes ont été perdus, soit un recul de 1,9 %. Même si la tendance récente est baissière, l'administration publique en région wallonne, comparativement au nord du pays, représente un nombre important d'emplois. En effet, en Wallonie, il représente 12 % de l'emploi salarié, en Flandre 7 % et en région de Bruxelles-Capitale 17 %.

En 2007, le secteur des services collectifs, sociaux et personnels compte près de 40 000 postes de travail salarié en Wallonie, soit une augmentation de 38 % par rapport à 1993. Au sein de ce secteur, ce sont les activités récréatives, culturelles et sportives qui enregistrent la plus forte hausse de l'emploi : on y dénombre près de 15 000 postes de travail salarié en 2007 contre 8 700 en 1993, soit une augmentation de plus de 70 %. Les activités du spectacle et de l'amusement ainsi que celles liées au sport comptent le plus d'emplois (3 376 et 5 023 postes) et ont connu les plus belles évolutions du nombre de postes en 15 ans (+ 118 % et + 70 %).

Évolution du nombre de postes de travail salarié wallons dans les différents secteurs du quaternaire								
	1993	1995	2000	2005	2007	Part du total 2007	Évolution 1993-2007 (en v.a.)	Évolution 1993-2007 (en %)
L	91 640	93 276	119 617	119 679	121 290	28 %	29 650	32 %
M	124 582	127 239	113 271	122 537	119 746	27 %	-4 836	-4 %
N	97 379	98 744	114 649	148 984	156 640	36 %	59 261	61 %
O	28 891	29 871	33 453	37 966	39 726	9 %	10 835	38 %
P	923	820	987	537	528	0 %	-395	-43 %
Q	1 230	403	402	398	377	0 %	-853	-69 %
Z	8 765	9 360	9 195			0 %	-8 765	-100 %
Total	353 410	359 713	391 574	430 101	438 307	100 %	84 897	24 %

Source : Données ONSS 1993-2007. Calcul : le Forem

L - Administration publique

M - Education

N - Santé et action sociale

O - Services collectifs, sociaux et personnels

P - Services domestiques

Q - Activités extra-territoriales

Z - Activités mal définies

4. FACTEURS D'ÉVOLUTION

En matière de veille sectorielle, les facteurs qui influencent le développement du secteur permettent d'appréhender les changements qui pourraient avoir un impact sur les métiers en termes de besoins en personnel (impacts quantitatifs) et/ou sur les besoins en compétences (impacts qualitatifs).

Cette partie constitue un focus relatif aux principaux facteurs d'évolution qui influencent spécifiquement chacun des secteurs sélectionnés. Ainsi, certains facteurs peuvent avoir un impact plus marqué sur un ou deux secteurs en particulier ; d'autres se manifestent de manière différenciée selon le secteur que l'on considère ; enfin, certains facteurs ne s'observent que pour un secteur en particulier.

Sept secteurs ont été retenus en fonction de différents critères : poids du secteur en termes de postes de travail salarié, croissance du secteur sur les dernières années, capacité du secteur de créer des emplois locaux, présence d'un pôle de compétitivité en région wallonne, capacité du secteur de proposer des emplois à des personnes peu qualifiées et existence d'un Centre de compétence sur ces matières.

Sur base de ces critères, sept secteurs d'activités ont été retenus pour la suite de l'analyse :

1. les industries technologiques,
2. l'industrie alimentaire,
3. l'énergie,
4. la construction,
5. les transports et la logistique,
6. l'Horeca,
7. la santé.

Les facteurs d'évolution ont été classés en sous-groupes: les facteurs économiques, technologiques, législatifs, politiques et sociaux.

Cette synthèse a été rédigée à partir de sources formelles et informelles : la veille réalisées par le Service d'analyse du marché de l'emploi et de la formation, les groupes de travail organisés avec des représentants du secteur dans le cadre d'accord de coopération entre le Forem et les différents secteurs, dans le cadre du plan de lutte contre les pénuries (Job Focus), les études « écosystèmes » menées dans différents secteurs sur les attitudes et les pratiques à l'égard de la gestion des ressources humaines, les informations sur les secteurs et les métiers reprises dans la plate-forme Horizons emploi, les

rapports de veille préparés par les Centres de compétence, les données sur les difficultés de recrutement dans les agences de placement et diverses littératures liées au secteur émanant des fonds sectoriel et de l'actualité²³.

4.1. LES INDUSTRIES TECHNOLOGIQUES

Le secteur des industries technologiques est un des secteurs industriels prédominants en région wallonne. Témoin du passé industriel du sillon Sambre et Meuse, il continue, malgré le déclin de l'activité industrielle des dernières années, à être un important pourvoyeur d'emplois. Le secteur représente 30 300 postes de travail en 2007, grâce notamment au dynamisme de certains sous-secteurs. Il englobe quelques grandes entreprises incontournables. Le pôle MecaTech²⁴, moteur d'innovation en génie mécanique, a été labellisé en 2006 et s'inscrit dans le cadre du plan Marshall. Les Centres de compétence impliqués dans ce secteur sont Technifutur et Technofutur Industrie.

Ce secteur englobe plus que le métal et la métallurgie; il comprend aussi des activités de pointe. Les domaines d'activités pris en compte ici sont : les métaux et matériaux, la transformation du métal ainsi que la mécanique et mécatronique. L'automobile, l'aérospatial et la défense, l'informatique, l'électronique et l'électrotechnique ne sont pas incluses.

Les fabrications mécaniques constituent le dénominateur commun des entreprises des industries technologiques. La mécanique générale, qui intervient de manière transversale dans différents domaines activités du secteur, confère son poids au secteur. La mécanique consomme, transforme, assemble des produits sidérurgiques, des métaux non ferreux, des nouveaux matériaux, des accessoires, des parties et pièces détachées.

Les industries mécaniques, qui représentent environ un tiers de la valeur ajoutée manufacturière, se caractérisent par des taux de croissance élevés du chiffre d'affaires et une forte croissance des dépenses en R&D.

²³ Le lecteur intéressé consultera la bibliographie pour plus de détails sur ces sources.

²⁴ Voir <http://www.polemecatech.be/>

4.1.1. Un secteur soumis à la pression internationale et à la conjoncture

FACTEURS D'ÉVOLUTION ÉCONOMIQUES

■ Ralentissement conjoncturel

Après une année 2007 exceptionnellement bonne, la fédération sectorielle Agoria annonçait une année 2008 plutôt morose pour l'industrie technologique. Le secteur a enregistré sa première croissance négative depuis 2003 – elle est liée principalement à la sidérurgie ; le segment du travail des métaux reste globalement stable. Ce ralentissement conjoncturel a été accentué par la crise du secteur automobile et, plus généralement, par la crise financière qui, dès fin 2008, a contaminé l'ensemble de l'économie réelle.

Sensibles à la conjoncture, les entreprises du secteur n'ont pas tardé à percevoir les conséquences de ce ralentissement de la croissance : recul des commandes, report des projets d'investissement, etc. Les employeurs tentent d'éviter les licenciements nets, via un important recours au chômage temporaire de leur personnel. Néanmoins, si la relance économique tarde à arriver, plusieurs milliers de postes de travail pourraient disparaître. Dans ce contexte, les tensions observées de manière récurrente au sein de certains métiers dits en pénurie de main-d'œuvre (fraiseurs, tuyauteurs industriels, ingénieurs de l'industrie, ...) devraient progressivement quitter le devant de la scène tant que la conjoncture reste défavorable.

Par contre, les demandes de formation devraient également sensiblement augmenter sous l'influence de plusieurs facteurs : subventions publiques, carnet de commandes moins rempli, ... En effet, le Gouvernement wallon dans son plan anti-crise a ouvert, dès le premier jour de chômage temporaire, l'accès gratuit aux formations dispensées par le Forem sans devoir justifier d'une durée minimum de chômage temporaire. De plus, la formation des jeunes à la sortie des écoles devrait également être renforcée afin de leur permettre de se spécialiser. Diverses actions de revalorisation des métiers techniques sont également prévues par le biais du plan Marshall ainsi que des actions du secteur et des partenaires sociaux envers le personnel concerné.

Ainsi, pour autant que cette crise soit de courte durée et que le tissu entrepreneurial belge soit préservé (en évitant les fermetures ou les restructurations), cette période d'incertitude conjoncturelle pourrait être mise à profit pour maintenir en phase le personnel ouvrier avec les nouvelles technologies via des programmes de formation suivis durant les périodes de chômage temporaire. Le secteur des industries technologiques pourrait dès lors rapide-

ment être à nouveau pleinement opérationnel et concurrentiel dès la reprise conjoncturelle. ■ *Impacts sur les besoins en personnel et en formation.*

■ Hausse des coûts

La hausse des prix des matières premières, des métaux et de l'énergie (gaz, électricité, produits pétroliers, ...) influence directement les activités de l'industrie technologique. Plus globalement, l'inflation qui a découlé de ces hausses a conduit à une indexation automatique des salaires, engendrant des coûts salariaux supplémentaires. Ces coûts additionnels se répercutent sur les factures des entreprises. ■ *Impacts sur les besoins en personnel.*

■ Mondialisation du secteur et augmentation de la pression concurrentielle

Ce secteur est orienté vers l'international et dépend fortement de la demande mondiale. Cette ouverture vers l'extérieur engendre une dépendance du secteur par rapport aux prix internationaux. Le phénomène de mondialisation a pris une ampleur particulière durant la dernière décennie avec l'interdépendance économique croissante de l'ensemble des pays du monde. Si cette situation présente des avantages certains en matière de marchés potentiels et de dynamisme sectoriel, elle implique également un éloignement des centres névralgiques, accentué par des fusions-acquisitions entre groupes internationaux. Ainsi, les lieux de décision sont de plus en plus lointains et la dépendance des entreprises à l'égard des stratégies mondiales de ces groupes est de plus en plus grande.

À côté de ces grands groupes internationaux, dont les sièges sociaux sont extérieurs à la région, le tissu industriel wallon du secteur est également constitué de petites entreprises, souvent sous-traitantes de ces donneurs d'ordres. Ce sont elles qui doivent faire face aux profondes transformations technologiques, avec les difficultés inhérentes à la faiblesse de leur taille pour dégager les moyens humains et matériels indispensables à leur adaptation.

De plus, face à la nouvelle concurrence venue de l'Est et de l'Asie, les entreprises belges et wallonnes doivent, pour rester concurrentielles, se démarquer avec des produits de qualité et à haute valeur ajoutée. La production s'organise en flux tendu et s'organise en fonction de la demande. Les besoins de main-d'œuvre dépendent des pics de production. Les employeurs ont tendance à privilégier les contrats flexibles (de type intérimaire ou à durée déterminée) qui, à terme, pourraient précariser les travailleurs concernés. Cela risque de nuire à l'image du secteur et de favoriser la fuite de main-d'œuvre vers d'autres secteurs.

Ces contraintes ne sont pas sans conséquences sur la gestion des ressources humaines. Les entreprises recherchent des travailleurs compétents et directement opérationnels. Une tension peut ainsi naître entre, d'une part, la nécessité de s'adapter continuellement à l'évolution des technologies et, d'autre part, la poursuite de l'opérationnalité du travailleur. Ceci conduit au paradoxe suivant : d'une part, les entreprises du secteur pointent unanimement la nécessité de former de manière continue les travailleurs afin de rester opérationnelles et, d'autre part, les temps de formation sont perçus comme étant improductifs. ■ *Impacts sur les besoins en personnel et en formation.*

4.1.2. Des technologies en évolution constante



■ Évolutions des outils

Les outils de production dans les industries technologiques intègrent toujours plus de technologies différentes qui évoluent constamment (mécanique, électricité, pneumatique, automatisme, ...). Par exemple, l'évolution des technologies de diagnostic et de contrôle a fortement fait évoluer le travail de maintenance. Celle-ci n'est plus seulement curative (réparer un dysfonctionnement) mais elle est aussi préventive (basée sur des techniques de prévision des pannes et permettant de remplacer les pièces juste avant la rupture). Ainsi, la Gestion de la maintenance assistée par ordinateur (GMAO) permet de programmer et de suivre toutes les activités d'un service de maintenance et la télémaintenance permet à une même équipe d'agir à distance et de gérer plusieurs sites.

Dans le domaine de la mécanique (conception et réalisation de pièces métalliques), une des évolutions les plus marquantes est le passage des machines d'usage conventionnel vers des équipements qui combinent commande manuelle et commande numérique. Les métiers concernés sont les opérateurs, les programmeurs, les usieurs de précision, les tourneurs et les fraiseurs.

Les systèmes de CAO / FAO (conception / fabrication assistée par ordinateur) ont connu ces dernières années une plus grande automatisation du processus de conception et de réalisation de pièces mécaniques, ainsi que l'intégration de toutes les fonctions mises en œuvre lors de ce processus. Ces évolutions technologiques ont modifié tant l'organisation du travail que les compétences recherchées par les entreprises : spécialisation des postes de travail liée à la complexification des tâches, intellectualisation des processus de travail (capacité d'abstraction, tâches de surveillance liées à l'automatisation). Progressivement, les emplois les moins qualifiés tendent à disparaître

au profit d'emplois hautement qualifiés qui intègrent et maîtrisent les nouvelles techniques (ex. les commandes numériques) et nécessitent une certaine polyvalence. Cela risque de créer des tensions en matière salariale. ■ *Impacts sur les besoins en formation.*

4.1.3. La désaffectation de certaines filières et nouvelles formes de travail

FACTEURS
SOCIAUX
D'ÉVOLUTION

■ Manque de personnel technique qualifié

Les filières techniques et professionnelles sont aujourd'hui encore souvent considérées comme des filières de relégation, vers lesquelles on oriente les élèves qui ont des difficultés scolaires dans l'enseignement général. Le plus souvent, ces élèves ont un parcours scolaire peu stable. La désaffectation des filières techniques et professionnelles est de plus en plus prégnante. D'une part, le taux de fréquentation global des filières industrielles chute progressivement. D'autre part, seuls six élèves sur dix inscrits dans le deuxième degré d'une filière industrielle poursuivent leur parcours dans le troisième degré (en 5^{ème} secondaire). Un certain nombre de jeunes quittent l'enseignement secondaire dès qu'ils ne sont plus en âge d'obligation scolaire.

En conséquence, le niveau de qualification des jeunes dans les filières techniques est souvent faible, ce qui est en contradiction avec les exigences de plus en plus fortes de la part des employeurs. Diverses actions de revalorisation des métiers techniques sont également réalisées par le biais du plan Marshall ainsi que des actions du secteur, des partenaires sociaux et du Forem envers le personnel concerné. ■ *Impacts sur les besoins en personnel et en formation.*

■ Recours à la sous-traitance et au travail intérimaire

La diminution de l'emploi dans l'industrie technologique ne reflète pas forcément un déclin de cette activité. Une partie de l'emploi autrefois comptabilisée dans l'industrie est maintenant comptabilisée dans les services : l'externalisation croissante (l'augmentation de la sous-traitance) ainsi que le recours croissant au travail intérimaire expliquent en grande partie le poids croissant du secteur des « services aux entreprises ».

Ainsi, la part des activités de maintenance confiées à des entreprises extérieures augmente. En déléguant ce qui ne relève pas de leur métier, l'externalisation

permet aux entreprises de se recentrer sur leur core business ; elle permet de minimiser le volume et les coûts de personnel.

D'après les entreprises du secteur, la sous-traitance ne concerne pas l'ensemble des tâches de maintenance : certaines activités de maintenance de premier et deuxième niveaux sont confiées aux opérateurs de production, qui doivent dès lors être dotés de ces compétences.

L'externalisation entraîne un découpage de l'entreprise en unités fonctionnelles. Le responsable de maintenance doit disposer, en plus de ces qualités techniques, d'aptitudes à la gestion de contrats de maintenance et aux problèmes organisationnels qui en découlent (perte de contrôle, de sécurité, de communication, ...).

Récemment, on observe une évolution de la sous-traitance vers de la co-traitance, c'est-à-dire une intégration du savoir-faire du sous-traitant dès la conception du produit et du service. Cela implique d'autres rapports dans les échanges (notamment plus de flexibilité) entre le donneur d'ordres et le sous-traitant. ■ *Impacts sur les besoins en formation.*

4.1.4. Des réglementations environnementales aux normes de sécurité et de qualité

FACTEURS
D'ÉVOLUTION
LÉGISLATIFS
ET NORMATIFS

■ Mise en œuvre de législations environnementales (protocole de Kyoto)

L'augmentation des émissions de gaz à effet de serre, tels que le dioxyde de carbone et le méthane, entraîne des changements climatiques.

Adopté en 1997, le Protocole de Kyoto accorde aux pays industrialisés une quantité déterminée de droits d'émissions de gaz à effet de serre pour la période 2008-2012.

C'est ainsi que la Belgique se voit contrainte à réduire ses émissions de gaz à effet de serre de 8 % en moyenne sur cette période par rapport aux émissions de 1990. Afin de permettre aux pays d'atteindre leur objectif de réduction, le protocole prévoit des mécanismes de flexibilité, dont le système d'échange de quotas d'émissions. La mise en œuvre de ce Protocole va inévitablement avoir un impact sur le coût de production des entreprises ainsi que sur les lieux de production, ce qui pourrait amplifier les risques de délocalisation. ■ *Impacts sur les besoins en personnel et en formation.*

■ Normes de sécurité et gestion du risque

La question de la sécurité est devenue prioritaire pour un nombre croissant d'entreprises industrielles.

Des systèmes de contrôle et de gestion du risque sont mis en œuvre. En effet, il s'avère que les facteurs humains et organisationnels sont à l'origine de la moitié des accidents survenus lors de l'exploitation et de la maintenance des installations. Les activités doivent s'opérer dans le respect des procédures et des méthodes de travail, que doivent maîtriser les techniciens (connaissance des dangers, mise en place des outils, mise en place de plans d'intervention et de formation).

Dans ce contexte, la demande de compétences en matière de sécurité ne cesse de croître. Ainsi, dans le domaine de la maintenance, une certification VCA (référentiel commun énumérant toutes les connaissances de base suffisantes concernant la sécurité et le bien-être au travail) est de plus en plus souvent exigée par les entreprises qui font appel à des sous-traitants. En outre, l'attestation VCA devient un critère d'embauche dans ces entreprises. ■ *Impacts sur les besoins en compétences.*

■ Normes de qualité

Le contrôle de qualité (ISO, démarches qualité, ...) est intégré à tous les postes de travail des industries technologiques. L'existence d'un contrôle qualité implique l'adhésion du travailleur à un processus idéalisé, défini comme modèle : le zéro défaut, la qualité totale, ... S'il sert d'abord à contrôler les conditions de production, il a des conséquences sur l'organisation du travail. En effet, il entraîne une augmentation de la responsabilité du travailleur et de la pression de l'employeur sur lui. Comme ces systèmes de normes et de procédures doivent être intériorisés individuellement et collectivement au niveau des équipes, elles remplacent l'autorité hiérarchique classique. ■ *Impacts sur les besoins en compétences.*

4.2. L'INDUSTRIE ALIMENTAIRE

Employeur important en Wallonie, l'industrie alimentaire représente un des secteurs les plus stables en matière d'emplois. Il offre des possibilités concrètes d'emploi également à des personnes relativement peu qualifiées. Au cours des dernières années, le secteur s'est vu confronté à de nouvelles technologies, à de nouveaux besoins de la part des consommateurs ainsi qu'à de nouvelles exigences légales en matière de sécurité alimentaire. En conséquence,

les besoins des employeurs ont changé, des difficultés de recrutement sont apparues. FormAlim, né de la volonté du Forem, du secteur de l'industrie alimentaire et de la Région wallonne, propose une offre de formations axée sur les métiers et compétences spécifiques attendus par le secteur. WaGr ALIM, un des cinq pôles de compétitivité du plan Marshall et le Cluster Nutrition traduisent l'importance de ce secteur pour la Wallonie.

Les sous-secteurs de l'industrie alimentaire sont les suivants : boulangerie, pâtisserie ; secteur de la viande ; chocolaterie, confiserie ; transformation des fruits, légumes et pommes de terre ; industrie laitière ; brasseries, malteries ; industrie des eaux minérales et des boissons rafraîchissantes ; biscuiteries ; fabrication d'aliments pour animaux ; autres industries alimentaires ; meunerie, produits amylacés ; torréfaction du thé et du café ; industrie sucrière ; fabrication de condiments, assaisonnements et sauces ; préparations homogénéisées, aliments diététiques ; fabrication de pâtes alimentaires ; fabrication d'huiles et de margarines ; secteurs des poissons ; alcools, cidres, vins.

4.2.1. L'influence de la conjoncture sur le secteur



■ Augmentation des prix des matières premières

L'augmentation du prix des céréales se répercute sur les prix de toute la chaîne alimentaire, y compris les prix à la production. Les causes sont multiples. En effet, la réforme de la politique agricole commune a entraîné la suppression de la protection des prix et une baisse de l'intervention du marché ; en conséquence, les variations de prix sur les marchés mondiaux sont plus directement perceptibles sur le marché européen. De plus, la croissance démographique suscite une augmentation de la demande de viande et de produits laitiers, qui engendre une hausse de la demande en aliments pour bestiaux (comme les céréales). Par ailleurs, les conditions climatiques défavorables dans certaines parties du monde ont donné lieu à plusieurs mauvaises récoltes successives.

Enfin, la demande en biocarburants comme alternatives aux combustibles fossiles est en augmentation.

La hausse des prix du poisson, de la viande, du pain et des céréales, des produits laitiers et des œufs, essentiellement, a influencé les prix des produits alimentaires transformés. Par rapport aux matières premières, dont les prix ont flambé ces dernières années, les produits sophistiqués à haute valeur ajoutée connaissent de faibles hausses de prix.

L'utilisation des biocarburants pourrait à l'avenir générer une augmentation des prix des matières premières issues de l'agriculture. ■ *Impacts sur les besoins en personnel.*

■ Impact saisonnier

Les variations de productions saisonnières ont un impact sur la production et sur l'organisation du travail. Les entreprises doivent augmenter le volume des prestations, engager des jobistes / des travailleurs intérimaires pour gérer les pics saisonniers et, plus généralement, diversifier leur offre et/ou rechercher des marchés connexes. Le recrutement (des ouvriers, en particulier) se fait souvent via des contrats de travail intérimaire. En dix ans, le nombre de travailleurs intérimaires occupés dans l'industrie alimentaire a plus que doublé pour dépasser les 10 000 équivalents temps plein en 2006. La formule de contrats intérimaires permet notamment de gérer les pics saisonniers.

Le volume des temps partiels tend à augmenter au gré des fluctuations conjoncturelles. Ainsi, le temps partiel progresse en période de faible activité et diminue en cas de croissance. ■ *Impacts sur les besoins en personnel et sur l'organisation du travail.*

4.2.2. La nécessité permanente d'innover

FACTEURS D'ÉVOLUTION TECHNOLOGIQUES

■ Emballages avec propriétés barrières accrues, recyclables, compostables et réutilisables

L'emballage des denrées alimentaires sert non seulement à informer le consommateur (étiquetage) mais aussi à augmenter sa conservation (en reportant la date limite de consommation) en améliorant ses propriétés barrières, notamment en vue de l'exportation.

Il tend également à répondre au besoin du consommateur (ex. portion individuelle, légèreté, ...). Certains emballages sont biodégradables et donc compostables, recyclables ou réutilisables ; la tendance pourrait augmenter à l'avenir.

Les industriels doivent prouver les allégations de nutrition et de santé. Le secteur rencontre les mêmes difficultés que le secteur pharmaceutique dans les essais cliniques des produits bioactifs dans l'alimentation. ■ *Impacts sur les besoins en compétences*

■ Recherche constante d'innovations

Pour se démarquer de leurs concurrents et susciter l'attention des consommateurs, les entreprises innovent sans cesse au niveau de leurs produits, du marketing et du conditionnement. En conséquence, les process s'automatisent, le rendement s'améliore et les compétences recherchées évoluent vers des compétences de plus en plus pointues en matière de technique et de technologie. Le nombre de travailleurs peu qualifiés actifs dans le secteur est en diminution - en dix ans, le nombre de travailleurs avec au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur est passé de 42 % à 32 %. Cependant, cette proportion de travailleurs peu qualifiés reste élevée par rapport à d'autres secteurs. ■ *Impacts sur les besoins en compétences.*

4.2.3. Un secteur fortement réglementé en matière de qualité et d'hygiène

FACTEURS D'ÉVOLUTION LÉGISLATIFS ET NORMATIFS

■ Normes de qualité et d'hygiène

Les entreprises du secteur alimentaire doivent satisfaire aux exigences légales en matière d'autocontrôle, de HACCP²⁵ et de GMP²⁶. Par ailleurs, de nombreuses entreprises du secteur sont également confrontées à la question de la mise en place d'un système de contrôle de la qualité qui réponde aux exigences d'une norme commerciale. Ainsi, certaines chaînes de grande distribution imposent des référentiels commerciaux : BRC²⁷, IFS²⁸, ISO 22000²⁹, Fedis Food³⁰. Les normes imposées par l'AFSCA³¹ ont également un poids important.

25 Méthode de sécurité alimentaire haccp : méthode d'identification, de localisation, d'évaluation et de maîtrise des risques potentiels de détérioration de la qualité microbiologique des denrées dans la chaîne agro alimentaire ; analyse des risques et maîtrise des points critiques.

26 Le GMP+, Feed Assurance Scheme, est un ensemble de référentiels, basés sur l'HACCP, dans le domaine de la nutrition animale.

27 Établi dans le cadre de la coordination de grands distributeurs britanniques, le référentiel BRC (British Retail Consortium) met l'accent sur certains éléments de gestion et de qualité dans le cadre du contrôle de la production et des processus.

28 Le référentiel IFS (International Food Standard), développé par le secteur de la grande distribution en Allemagne et affiné de concert avec les grands distributeurs français, présente un contenu similaire au référentiel BRC.

29 La norme ISO 22000 fixe les exigences relatives à un système de gestion pour la sécurité alimentaire axée sur tous les maillons de la chaîne alimentaire.

30 Fedis, la Fédération belge de la distribution, a élaboré un référentiel en matière de sécurité et de qualité alimentaire basé sur la norme BRC et destinée spécifiquement aux petits producteurs alimentaires.

31 Il s'agit de l'Agence fédérale pour la sécurité de la chaîne alimentaire.

Ces normes requièrent de l'entreprise non seulement des investissements matériels mais aussi en termes de formation du personnel. Par ailleurs, l'organisation du travail est modifiée pour se centrer sur le respect de ces normes. L'apparition de ces normes a amené les entreprises à engager des responsables contrôle qualité. ■ *Impacts sur les besoins en personnel et en formation ainsi que sur l'organisation du travail.*

4.2.4. Les changements dans la société et dans le personnel

FACTEURS
SOCIAUX
D'ÉVOLUTION

■ La transformation de la société influence l'alimentation

La demande alimentaire subit des changements profonds, fonctions de la transformation de la société, qui se répercutent à leur tour sur les habitudes et les attentes des consommateurs.

Les raisons de ces changements sont multiples. Ainsi, l'augmentation de la population allochtone entraîne des changements d'habitudes alimentaires et de goûts ; l'activité professionnelle des deux parents entraîne une demande accrue en plats préparés, en mets prêts à emporter, en produits congelés, ... ; l'individualisation de l'alimentation en fonction des spécificités biologiques, du tempérament voire du patrimoine génétique de chacun se développe ; une partie grandissante des consommateurs se soucient d'une alimentation saine. L'importante gamme de produits d'origines de plus en plus variées accroît la concurrence par rapport aux produits locaux, pour lesquels la valeur ajoutée et la labellisation acquièrent davantage d'importance. ■ *Impacts sur les besoins en compétences.*

■ La diminution de l'impact sur l'environnement

De nombreux efforts sont déployés pour diminuer l'impact environnemental tout au long de la chaîne alimentaire. La limitation des consommations (d'énergie, d'eau, de matières premières, ...), la réduction des pertes et la diminution du gaspillage représentent des zones retenant l'attention des professionnels du secteur. Pour atteindre ces objectifs, plusieurs pistes seront explorées : améliorer le stockage et la logistique, fournir des quantités mieux adaptées aux besoins du consommateur, etc. ■ *Impacts sur les besoins en compétences.*

■ La rotation du personnel est importante

En 2006, plus de 50 % des travailleurs de l'industrie alimentaire avaient une ancienneté de moins de six ans. L'ancienneté moyenne du personnel dans une

même entreprise était de 10,2 ans ; elle est en constante augmentation depuis 2001. Malgré cette progression, l'industrie alimentaire apparaît comme un des secteurs dans lesquels l'ancienneté moyenne des travailleurs au sein d'une même entreprise est une des plus basses. Parmi les éléments explicatifs figurent les pièges à l'emploi, le travail saisonnier, les contraintes liées au poste de travail (rythme, gestes des bonnes pratiques d'hygiène fort contraignantes et exigeantes), d'une part, et le manque de motivation à travailler, d'autre part.

En plus des profils spécifiques au secteur, la difficulté de recruter des électromécaniciens, des frigoristes, des techniciens de maintenance s'applique également. La difficulté de les former au secteur de l'agro-alimentaire s'ajoute aux difficultés habituelles. ■ *Impacts sur les besoins en personnel et en formation.*

4.3. L'ÉNERGIE

Le secteur de l'énergie est clairement un des secteurs d'avenir en région wallonne ; le nombre d'initiatives faites pour mettre le secteur en avant en témoigne. Le secteur est prometteur en termes de potentiel d'avancées technologiques, de retombées économiques et de création d'emplois durables et non délocalisables. Il concerne à la fois des métiers très pointus et des métiers à destination de personnes faiblement qualifiées. Ce potentiel peut être réalisé en Wallonie, surtout si elle investit également dans la première partie de la chaîne de valeur (la fabrication de composants) et pas seulement dans la vente, l'installation et dans la maintenance. Les Centres de compétence impliqués au niveau de ce secteur sont Forem Formation Environnement et Forem Formation Polygone de l'eau.

Le secteur concerne :

- la production et la distribution d'énergie (électricité, gaz), l'extraction de produits énergétiques, la cokéfaction, le raffinage et l'industrie nucléaire ;
- (plus récemment) les énergies renouvelables, la performance énergétique des bâtiments et l'éco-construction, la cogénération.

Il entretient des synergies étroites avec d'autres domaines d'activités : captage, épuration et distribution d'eau ; récupération de matières recyclables ; gestion des déchets.

Il est aussi en lien avec les secteurs verts (notamment l'agriculture), l'aménagement du territoire, la santé, la biodiversité, la mobilité, le transport et le logement ainsi que la chimie (cf. chimie durable, chimie verte, biotechnologie industrielle).

4.3.1. Un secteur qui suscite de plus en plus d'intérêt

FACTEURS D'ÉVOLUTION ÉCONOMIQUES

■ Hausse des prix des énergies fossiles

L'épuisement manifeste de certaines ressources, comme le pétrole et l'eau, et l'augmentation du prix des énergies fossiles ont conduit les particuliers et des professionnels de l'énergie et de la construction à s'intéresser progressivement aux énergies renouvelables³², par définition durables : éolien, solaire thermique, solaire photovoltaïque, hydraulique, géothermie, biomasse³³. Très concrètement, ce facteur a une influence directe sur la demande en installateurs de chaudières biomasse, en installateurs de pompes à chaleur, de capteurs solaires ou de systèmes photovoltaïques. ■ *Impacts sur les besoins en personnel et en formation.*

4.3.2. Un secteur aux avancées technologiques importantes

FACTEURS D'ÉVOLUTION TECHNOLOGIQUES

■ Développement de nouveaux systèmes et techniques

Le développement de nouvelles technologies, comme les panneaux photovoltaïques, la pile à combustible et les systèmes de micro-cogénération³⁴ pour le résidentiel, engendrera une nécessité d'adaptation des compétences chez les installateurs de ces systèmes ainsi que d'autres profils de métiers qui pourraient s'y intéresser (chauffagiste, électricien, bureau d'études en techniques spéciales, architectes).

Ainsi, l'explosion du marché des technologies photovoltaïques accentue le rôle des importateurs/distributeurs : auparavant, la distribution des modules photovoltaïques était souvent assurée par les fabricants ; avec l'explosion du marché, cette mission est de plus en plus souvent confiée à des importateurs ou distributeurs, plus ou moins spécialisés. Elle a également entraîné des changements dans les métiers concernés par ces technologies. Actuellement, les installateurs sont le plus souvent des électriciens, qui font appel à des couvreurs pour assurer l'étanchéité en cas de pose sur toit d'ardoises ou pour in-

tégration dans la toiture. Il existe aussi des entreprises de toiture, qui œuvrent également dans l'électricité (et éventuellement dans le sanitaire-chauffage et le solaire thermique). Au fur et à mesure des développements des éléments souples pour toiture plate, des éléments à insérer dans le vitrage ou en façade, seront de plus en plus concernés les entreprises spécialisées en étanchéité de toitures plates, les constructeurs de vérandas, les vitriers et les entreprises de parachèvement de façades.

Les évolutions technologiques liées à la climatisation écologique auront un impact tant quantitatif (besoins de personnel supplémentaire) que qualitatif (besoins de compétences spécifiques). Si elles touchent au premier plan les installateurs de systèmes de ventilation ou les entreprises spécialisées en HVAC³⁵, elle concerne également d'autres métiers : les architectes et les chauffagistes, les concepteurs, les bureaux d'étude spécialisés, les entreprises de climatisation, les poseurs de châssis, les auditeurs énergie et les responsables énergie.

Les pompes à chaleur sont utilisables pour le chauffage, la climatisation et la production d'eau chaude sanitaire. Outre les importateurs, les distributeurs et les architectes, l'installation de pompes à chaleur concerne directement quatre métiers : les entreprises de climatisation, les frigoristes, les installateurs de chauffage et les électriciens. Les plombiers-sanitaires peuvent également être concernés en matière de production d'eau chaude sanitaire. Hormis les professionnels qui exercent déjà le métier plus récent de climaticien (HVAC), les praticiens des autres métiers ne disposent pas pour la plupart de l'ensemble des compétences nécessaires. Des modules de formation spécifiques sont donc nécessaires pour les divers stades de l'installation et pour les divers corps de métiers.

La diversification/la multiplication croissante des matériaux et des équipements mobilisés en matière de production et d'utilisation d'énergie entraîne des exigences accrues de polyvalence (l'impact sur les besoins en formation est manifeste) d'autant que l'on s'accorde à dire que seule une combinaison de moyens peut permettre de rencontrer les enjeux fixés (voir 4.3.3. et 4.3.4.).

Les performances offertes en matière d'économie d'énergie par le secteur de la construction ossature bois sont également à prendre en compte. ■ *Impacts sur les besoins en compétences.*

³² Énergies qui, contrairement aux sources fossiles (pétrole, charbon, gaz) se régénèrent en permanence au rythme du soleil et de ses dérivés : le vent, les cours d'eau, les courants marins, la chaleur naturelle, la croissance de la biomasse ainsi que les marées et la chaleur naturelle de la terre.

³³ Ensemble de matière organique d'origine végétale ou animale qui constitue une source d'énergie renouvelable.

³⁴ Production combinée électricité-chaleur

³⁵ Heating, Air-Conditioning, Climatisation

■ Développement de filières endogènes de production de matériaux et d'équipements

Il s'avère important pour la Wallonie de développer des filières endogènes de production de matériaux et d'équipements, et donc de diminuer ses importations et sa dépendance par rapport à d'autres pays. Cet enjeu est fondamental pour favoriser à la fois l'économie et l'emploi dans le secteur. Si le secteur de la construction (voir 4.4.) joue effectivement un rôle majeur en matière de mise en œuvre de solutions, le secteur de l'industrie doit lui aussi être en jeu pour assurer la conception et la production de ces solutions. ■ *Impacts sur les besoins en compétences.*

4.3.3. Un secteur influencé par la législation

FACTEURS
D'ÉVOLUTION
LÉGISLATIFS ET
NORMATIFS

■ Conséquences de la performance énergétique des bâtiments

Début 2007, un décret-cadre a été approuvé, visant à transposer la directive européenne relative à la performance énergétique des bâtiments (PEB). Ce décret-cadre, publié au Moniteur belge le 29 mai 2007, intègre dans le

CWATUP (Code Wallon de l'Aménagement du Territoire, de l'Urbanisme et du Patrimoine) un nouveau « livre » : « dispositions relatives à la performance énergétique de bâtiments ». Le CWATUP devient alors le CWATUPe, avec le 'e' pour « énergie ».

L'audit énergétique des installations de chauffage de plus de 15 ans, la certification de la PEB de tous les bâtiments et l'inspection régulière des chaudières et des systèmes de climatisation, à partir de cette année, vont inévitablement avoir un impact sur la demande de main-d'œuvre : elles pourraient favoriser l'emploi des auditeurs énergie, des architectes, des bureaux de techniques spéciales et des chauffagistes.

Pour atteindre les objectifs liés à la PEB, un décloisonnement entre les différents intervenants s'avère nécessaire. Il concerne bien entendu les corps de métier présents sur le terrain mais pourrait également s'étendre, à terme, aux fédérations sectorielles, aux commissions paritaires, ... ■ *Impacts sur les besoins en personnel et en formation.*

■ Obligation d'agrément

Etant donné, d'une part, la problématique générale du réchauffement climatique, de l'effet de serre et des impacts environnementaux y afférents et, d'autre

part, les réglementations qui en sont issues, nombre de métiers intègrent désormais dans leur exercice des outils et des méthodes permettant de limiter voire de neutraliser l'impact de ses activités sur l'environnement. Les métiers du froid et de la climatisation sont les premiers concernés : l'exercice de ces métiers sera soumis à de nouvelles conditions de respect (technique et administratif) de la réglementation (ex. exécution par frigoristes spécialisés ou sous sa surveillance) voire à l'obtention d'un agrément, d'une part, et formation professionnelle, d'autre part. L'obligation de disposer d'un agrément, déjà applicable aux frigoristes et aux entreprises de climatisation, pourrait peut-être être étendue à d'autres métiers, comme les installateurs de chauffage, de chauffe-eau solaires ou de VMC³⁶ voire aux auditeurs énergie ou aux installateurs de modules photovoltaïques. ■ *Impacts sur les besoins en compétences.*

4.3.4. Un secteur tributaire des décisions politiques

FACTEURS
D'ÉVOLUTION
POLITIQUES

■ Législations environnementales (Protocole de Kyoto)

Conclu en 1997, cet accord international impose aux pays industrialisés de réduire en moyenne leurs émissions de gaz à effet de serre de 5,2 % entre 1990 et 2008-2012. Dans ce cadre, la Belgique est tenue par une diminution de ses émissions de 8 % (-7,5 % pour la région wallonne) en moyenne durant la période 2008-2012, par rapport à l'année de référence (1990 pour le CO₂, CH₄ et N₂O et 1995 pour le HFC, PFC et SF₆).

La production d'énergie joue un rôle déterminant dans les émissions de gaz à effet de serre. Cela explique l'intérêt grandissant pour les énergies renouvelables (voir supra). L'efficacité énergétique et la réduction de la consommation énergétique permettent également des créations d'emplois et des avantages sanitaires, outre les bénéfices économiques et environnementaux.

Dans ce contexte, la demande pour un certain nombre de profils, comme les responsables énergie en entreprise, devrait augmenter. ■ *Impacts sur les besoins en personnel et en formation.*

■ Aides et incitants financiers

L'évolution des primes et des incitants financiers est considérée comme un des facteurs déterminants en termes d'emploi dans le secteur. Elle est susceptible d'influencer l'emploi dans de nombreux métiers - en particulier, les

³⁶ Ventilation mécanique contrôlée

installateurs de systèmes d'énergie renouvelable (solaire, photovoltaïque, biomasse, pompe à chaleur), les installateurs de chauffe-eau solaire thermique et les auditeurs énergie. ■ *Impacts sur les besoins en personnel.*

4.3.5. Un secteur qui appelle de la main-d'œuvre

FACTEURS SOCIAUX D'ÉVOLUTION

■ Revalorisation des filières qualifiantes

Si le dynamisme du secteur permet d'attirer des candidats, la question de l'alimentation du secteur en main-d'œuvre pose question. En effet, le plus souvent, des compétences spécifiques au secteur se greffent aux compétences techniques exigées. Ainsi, les problèmes de recrutement, déjà avérés dans des filières « classiques », pourraient être plus aigus encore dans ce secteur. Ici, les filières de formation qualifiante jouent un rôle clé, celui de fournir aux candidats le bagage nécessaire pour accéder au marché du travail. ■ *Impacts sur les besoins en personnel et en formation.*

4.4. LA CONSTRUCTION

Avec 63 500 postes de travail en 2007, la construction est un des segments prédominants du secteur secondaire. Entre 1996 et 2006, le volume d'emplois du secteur de la construction en Wallonie a connu une croissance sans précédent. Son potentiel de croissance et de création d'emplois, notamment pour les personnes éloignées de l'emploi, est avérée. La construction durable constitue un levier pour la relance économique (cf. plan de relance en région wallonne et projets de grands travaux concernant les routes, les hôpitaux, les écoles, les crèches, les transports). ConstruForm Hainaut et ConstruForm Liège constituent un pôle majeur de la formation en Wallonie ; ces deux Centres de compétence, dédiés aux métiers de la construction, sont labellisés par la Région wallonne. Les Centres de compétence Environnement et Wallonie Bois jouent également un rôle prépondérant dans le secteur.

Ce secteur concerne la construction et la rénovation des bâtiments de toutes sortes :

- la construction générale (habitations, bureaux, bâtiments publics) et spécialisée (ex. réalisation de fondations, bétonnage, maçonnerie, pavage, toiture, ...) ;
- les activités d'installation de commodités dans les bâtiments (sanitaires, chauffages et conditionnement d'air, électricité, ascenseurs, travaux d'isolation, ...) ;

- les activités de parachèvement (ou de finition) des bâtiments (vitrerie, plafonnage, peinture et décoration, carrelage ou revêtement de sol, menuiserie de finition, ...).

La voirie et le génie civil sont également inclus, même s'ils sont moins exploités dans l'analyse qui suit.

Les aspects liés à l'enveloppe du bâtiment (comme l'isolation) sont couverts ici ; les aspects liés aux systèmes/techniques énergétiques sont abordés dans le secteur « énergie » (4.3).

4.4.1. Un secteur tributaire de la conjoncture

FACTEURS D'ÉVOLUTION ÉCONOMIQUES

■ Influence de la conjoncture économique

Ces dernières années, le secteur de la construction a bénéficié d'une conjoncture favorable et a été un moteur pour la croissance économique. Cet engouement pour la construction, et plus particulièrement pour les logements neufs, s'explique en partie par l'attractivité des taux d'intérêts hypothécaires historiquement bas. La conjoncture haute a eu un impact important sur la demande de main-d'œuvre, tant dans le gros œuvre que dans le parachèvement. En 2008, hormis le nombre de faillites en augmentation, les autres indicateurs sont restés stables, comme le nombre de bâtiments ayant fait l'objet d'un permis de bâtir. Les experts du secteur s'attendent à une baisse de l'activité de 5 ou 6 % en 2009, la reprise n'étant pas attendue avant la mi-2010. Ce fléchissement est lié non seulement à la crise financière mais aussi au contexte économique préexistant, peu porteur pour le secteur, qui avait épuisé l'essentiel de son potentiel de croissance au cours du premier semestre de 2008. Le recul de l'activité affecterait principalement la demande de nouvelles constructions, tant dans le résidentiel que dans le non-résidentiel. On s'attend dès lors à des glissements dans l'emploi, par exemple un recul de l'emploi dans la nouvelle construction compensé par un regain d'emploi dans la rénovation. ■ *Impacts sur les besoins en personnel.*

■ Concurrence des pays à bas salaire

La concurrence des nouveaux États membres³⁷ et le travail au noir sont deux réalités à prendre en compte dans le contexte du secteur. En 2006, les fron-

³⁷ Depuis ce 1^{er} mai 2009, les travailleurs des pays récemment entrés au sein de l'Union européenne peuvent travailler en Belgique sans disposer d'un permis de travail ; cela concerne les travailleurs des pays qui ont intégré l'Union européenne le 1^{er} mai 2004.

tières se sont ouvertes aux ressortissants des nouveaux Etats membres de l'Union européenne. Le recours à la sous-traitance est très développé dans le secteur de la construction, contrairement à d'autres secteurs. Par ailleurs, la réglementation communautaire européenne impose aux marchés publics de passer par des appels d'offres européens. ■ *Impacts sur les besoins en personnel.*

■ Augmentation de l'efficacité énergétique et maîtrise de la consommation en réponse à la hausse des prix

La hausse généralisée des prix des matières premières et de l'énergie ont conduit les entrepreneurs et leurs clients à s'orienter vers des solutions privilégiant l'efficacité énergétique et la réduction de la consommation : isolation thermique, installation de chauffage et de ventilation à très haut rendement énergétique, ... Potentiellement, le marché est énorme : en effet, moins de 40 % des logements en Wallonie ont une toiture isolée ; seuls 22 % bénéficient d'une isolation des murs ; deux tiers seulement disposent (au moins partiellement) de doubles vitrages. ■ *Impacts sur les besoins en personnel et en formation.*

4.4.2. Des opportunités technologiques porteuses

FACTEURS
D'ÉVOLUTION
TECHNOLOGIQUES

■ Isolation thermique renforcée

Selon une enquête d'IDEA Consult, menée à la demande de la Confédération de la construction, les activités de construction durable pratiquées par la majorité des entreprises répondantes portent avant tout sur l'isolation thermique renforcée. ■ *Impacts sur les besoins en personnel et en formation.*

■ Utilisation de matériaux de construction écologiques sains à faible contenu énergétique

C'est le cas, par exemple, d'isolants à base de chanvre, de briques de terre cuite isolants, de blocs en béton cellulaire, d'isolants en ouate de cellulose, d'enduits en argile. Selon la même enquête, la mise en œuvre de matériaux écologiques et à forte efficacité énergétique est une des techniques de construction durable les plus populaires. ■ *Impacts sur les besoins en compétences.*

4.4.3. La performance énergétique des bâtiments

FACTEURS
D'ÉVOLUTION
LÉGISLATIFS ET
NORMATIFS

■ Performance énergétique des bâtiments

Le développement des constructions basse énergie/passives est un des facteurs majeurs influençant le plus les besoins en compétences. Il concerne surtout les architectes, les bureaux d'études en techniques spéciales, ainsi que les chauffagistes, les techniciens en régulation, les installateurs de ventilation, les installateurs de capteurs solaires et les poseurs de châssis, sans oublier les auditeurs énergie et les responsables énergie.

Les logements neufs doivent, depuis septembre 2008, présenter un niveau d'isolation thermique global K45 ; les valeurs U max doivent être respectées au niveau de chaque paroi. Pour les logements existants, les parois faisant l'objet de transformations ainsi que les nouvelles parois doivent respecter la valeur U max. Dans le cas de constructions neuves, un système de ventilation doit obligatoirement être prévu.

À partir du 1^{er} septembre 2009, le niveau de consommation énergétique du bâtiment devra respecter un niveau Ew <100, le Ew étant le rapport entre la consommation d'énergie primaire du bâtiment et la valeur de référence d'un bâtiment similaire, respectant la réglementation. Le bâtiment ne pourra pas consommer plus de 170 kWh/m² par an en énergie primaire. Les risques de surchauffe du bâtiment devront être calculés.

Lors de la vente ou de la location d'un logement, un certificat énergétique (carte d'identité énergétique du logement) établi par un certificateur agréé devra accompagner le bien. Ceci est prévu pour fin 2009 - début 2010 à Bruxelles et en Wallonie (en Flandres, c'est déjà le cas depuis le 1^{er} novembre 2008).

L'inspection des chaudières et des systèmes de climatisation devra être régulièrement réalisée (voir partie 4.3.2. Énergie). ■ *Impacts sur les besoins en personnel et en formation.*

4.4.4. Décisions politiques valorisant l'activité du secteur et la PEB

FACTEURS D'ÉVOLUTION POLITIQUES

■ Réduction de la TVA

Le maintien de la TVA à 6% pour la rénovation de maisons anciennes, la réduction de TVA accordée pour le logement familial et la réduction de TVA à 6% pour une nouvelle construction, plafonnée à 50 000 euros, ont pour but de stimuler le secteur de la construction. Le taux de TVA pour

la construction de logements sociaux publics en 2009 passe lui aussi de 12% à 6%.

La diminution de la pression fiscale sur le facteur travail et l'augmentation de la déductibilité fiscale des investissements immobiliers des particuliers ont pour but de combattre le travail au noir. Cette mesure a donc eu pour objectif à la fois de stimuler le travail déclaré des entreprises et de favoriser les chantiers de rénovation des bâtiments existants. ■ *Impacts sur les besoins en compétences.*

■ Aides, incitatifs, facilités financières

Les incitatifs fiscaux et les aides financières constituent un facteur primordial qui exerce un impact à la fois sur les besoins en personnel et en compétences. Ainsi, par exemple, l'élargissement de la réduction fiscale pour les travaux économeurs d'énergie contribuera à réduire le prix d'une construction neuve, renforçant dès lors la position concurrentielle de l'investissement immobilier. De même, les prêts à taux zéro (les éco-prêts) introduits depuis le début de 2009 sont destinés à encourager les investissements en matière d'économie d'énergie dans les logements.

Le plan de relance, centré en grande partie sur la construction, aura des effets positifs sur l'activité du secteur. Il combine des mesures axées sur la demande (réduction temporaire de la TVA, réduction d'impôts ciblée sur la construction verte, accélération de la passation des marchés publics) et sur l'offre (réduction des charges, mensualisation des remboursements de TVA, accélération du paiement des factures par les autorités, accès facilité au crédit). ■ *Impacts sur les besoins en compétences.*

4.4.5. Un secteur qui connaît des difficultés de recrutement

FACTEURS SOCIAUX D'ÉVOLUTION

■ Des difficultés de recrutement pour la plupart des métiers du secteur

Aux pressions externes évoquées plus haut s'ajoute un besoin important de main-d'œuvre pour la plupart des métiers du secteur. Les difficultés de recrutement s'amplifient pour presque tous les métiers : maçon, couvreur, chauffagiste, électricien, etc. Ce manque de main-d'œuvre a pu entraîner un allongement des délais et parfois même un refus de commandes de la part des entrepreneurs. Plusieurs facteurs expliquent ce besoin important de main-d'œuvre : la rotation du personnel (le taux de rotation annuel - départ vers une autre entreprise du secteur ou départ vers un autre secteur - est relativement important) est combinée avec le faible nombre de personnes disponibles sur le marché du travail pour remplacer les départs. Peu de candidats s'inscrivent dans les filières de formation, à la fois dans l'enseignement de plein exercice et dans les centres de formation continue. L'image du secteur reste peu attractive (métiers physiques, souvent exercés à l'extérieur et donc dépendant des conditions climatiques, métiers dangereux). Enfin, le secteur est confronté à des pièges à l'emploi (situation où l'incitatif financier pour le demandeur d'emploi à chercher ou à accepter un emploi est insignifiant, voire inexistant) et au travail non déclaré.

Pour combler le manque d'effectifs et résister à la concurrence, bon nombre d'entreprises font appel à des sous-traitants et/ou ont recours à une main-d'œuvre à moindre coût. Le travail intérimaire reste peu utilisé dans la construction. Même si le nombre d'intérimaires dans la construction a progressé de 24% entre 2005 et 2006, la part de marché du travail intérimaire dans la construction, par rapport au reste de l'économie, reste inférieure à 1%. Le taux d'emploi intérimaire dans le secteur reste également faible : 0,47% de l'emploi du secteur, alors que le travail intérimaire représente 4% de l'emploi dans l'industrie. ■ *Impacts sur les besoins en personnel et en formation.*

4.5. LES TRANSPORTS ET LA LOGISTIQUE

Le secteur des transports et de la logistique comprend le transport de personnes mais aussi celui de marchandises. Par transport, on entend les transports terrestres c'est-à-dire ferroviaires, urbains et routiers ; les transports par eau comprenant les transports maritimes, côtiers et fluviaux ; et les transports aériens ou spatiaux. De plus, différentes activités sont associées à ces différents modes de transport : manutention, entreposage, les autres services annexes des transports, l'organisation du transport du fret, etc.

Le secteur des transports et de la logistique est un secteur qui a connu une belle croissance de l'emploi durant ces dix dernières années (+ 19 %). Ce secteur offre des opportunités d'emploi pour tous mais aussi pour le public peu qualifié. De plus, ce secteur est un des pôles de compétitivité du plan Marshall (Logistics in Wallonia). Au niveau de la formation, deux centres de compétence lui sont dédiés : Forem Formation Logistique Hainaut et Forem Formation Logistique Liège.

4.5.1. Les nouvelles technologies au service du secteur

FACTEURS
D'ÉVOLUTION
TECHNOLOGIQUES

■ Développement du « tracking » en temps réel

Le « tracking » consiste à organiser le suivi des marchandises tout au long de la chaîne logistique, depuis la production du produit fini jusqu'à la livraison. Le développement du tracking en temps réel devient possible grâce à l'apport de nouvelles technologies. La traçabilité totale de la « supply chain » demande des pratiques de suivi de commandes et des opérations logistiques qui y sont associées.

Actuellement, elles font intervenir principalement des outils comme le code barre et les logiciels de gestion (Enterprise Resource Planning³⁸, Warehouse Management System³⁹, Transport Management System⁴⁰, etc.) ou base de données. Si l'encodage manuel dans des logiciels est encore souvent appliqué,

38 ERP est un terme anglais signifiant « progiciel de gestion intégrée ». Les ERP sont des systèmes de gestion intégrée d'entreprise reposant sur un progiciel intégré paramétrable. Ils permettent de gérer l'ensemble des fonctions (Finance, Logistique, Ressources Humaines, Gestion Commerciale, etc.) et processus d'une entreprise.

39 WMS signifie la gestion informatique de l'entrepôt

40 TMS signifie logiciel de gestion du transport

l'usage des technologies radiofréquence associé à des outils de saisies de données (RFID⁴¹, voice-picking⁴², lecture optique) est en forte croissance.

En outre, le marché tend à presser de plus en plus les entreprises logistiques afin de pouvoir disposer, dans des délais les plus courts, des marchandises souhaitées. Dans ce cadre, le suivi des marchandises sur les routes est de plus en plus nécessaire.

La volonté de développer le tracking en temps réel entraîne une série d'innovations technologiques qui peuvent avoir un impact sur l'exercice des métiers et des compétences afférentes, dans le domaine des TIC par exemple. Ainsi, depuis quelques années, un préparateur de commande utilise généralement un scanner pour connaître la commande à préparer, alors qu'auparavant, tout se faisait via papier. L'ensemble des métiers de la chaîne logistique est influencé par ces nouvelles technologies : du manager logistique au magasinier-cariste et du dispatcher au chauffeur poids-lourd. De nouveaux profils avec des compétences à la fois en développement IT et en management logistique apparaissent. ■ *Impacts sur l'organisation du travail et sur les besoins en compétences.*

■ Développement du multimodal

Traditionnellement, le transport de marchandises se faisait majoritairement par la route. Le ferroviaire ayant mauvaise réputation (peu fiable) et le fluvial étant considéré comme lent et réservé à certains matériaux (matériaux de construction ou produits métallurgiques p.ex.), on était dans une situation du « tout par la route ». À partir des années 80 et 90, de nombreux investissements ont eu lieu dans d'autres modes de transport que la route, notamment dans le fluvial (ex. ascenseur à bateau de Strépy) et l'aérien (les aéroports de Gosselies et de Bierset). Le multimodalisme favorise le recours à des unités de chargement réutilisables (containers) standards qui sont transbordés d'un mode de transport à un autre. Le multimodal demande la création d'infrastructures de chargement et déchargement adaptées, dans des lieux permettant la rencontre des trois modes de transport.

D'autres projets en lien avec la multimodalité sont en réflexion actuellement. Ainsi, un projet vise à réaliser une gare « TGV fret⁴³ » à l'aéroport de Bierset en 2012. Cette gare permettrait de relier Liège à Paris, Londres, Amsterdam et

41 Radio Frequency Identification signifie la radio-identification. La RFID permet de mémoriser et de récupérer des données à distance en utilisant des marqueurs appelés « des radio-étiquettes ». La carte à puce sans contact, les systèmes de péage d'autoroute sans arrêt ou les contrôles d'accès de parking sont autant d'applications de la technologie RFID.

42 Système audio de pilotage de la préparation de commande

43 Le Soir, 23 février 2008

Francfort en passant par Cologne. Situé à proximité de l'aéroport et au cœur d'un réseau autoroutier international et de zonings dédiés au transport et à la logistique, cette gare « TGV fret » permettrait d'aider à poursuivre le développement du fret express.

Le port de Liège s'est vu confier par la Région wallonne le développement d'une future plate-forme multimodale, baptisée « Liège Trilogiport ». Celle-ci deviendra dans un avenir proche un véritable « village logistique » au cœur de l'Europe qui combinera trois modes de transports (rails, navigation et route) et trois marchés frontaliers (France, Allemagne et Pays-Bas).

Avec le défi environnemental, la hausse (structurelle) du prix du pétrole et la congestion des routes, le recours au multimodal est d'autant plus encouragé actuellement. Le bureau du plan prévoit que d'ici 2030, on assistera à un glissement d'une partie du transport de marchandises, qui passera de la route vers le rail et la navigation intérieure. ■ *Impacts sur l'organisation du travail et sur les besoins en compétences.*

■ Électronique embarquée dans les véhicules

Les camions sont maintenant équipés de composants informatiques embarqués comme l'aide à la conduite dans le but de détecter des anomalies, appel de détresse par déclenchement et transmission automatique de messages préformatés de demande d'aide.

Les chauffeurs poids lourds doivent pouvoir utiliser ces outils et respecter les procédures générées par l'adoption du système, avoir un niveau général de compréhension et d'intégration vis-à-vis du processus au sein duquel les systèmes embarqués s'intègrent. ■ *Impacts sur les besoins en compétences.*

4.5.2. Un secteur influencé par la législation européenne

FACTEURS
D'ÉVOLUTION
LÉGISLATIFS ET
NORMATIFS

■ Différentes normes de sécurité

Le secteur des transports et de la logistique est fortement réglementé au niveau de la sécurité : sécurité des personnes, sécurité des marchandises mais également sécurité des travailleurs.

Dans le transport de personnes, citons à titre d'exemple la directive européenne concernant la formation des chauffeurs professionnels bus/car. Au niveau de la formation initiale, la durée de l'examen pratique va être quadruplée. Quant à la formation continuée, alors que jusqu'en 2008, il

n'y avait aucune obligation, la directive prévoit une obligation de suivre 35h de cours tous les 5 ans. La mise en place de cette directive entraîne des changements dans les sociétés bus/car : diminution du nombre de candidats chauffeurs, problèmes d'organisation et de planning quand les chauffeurs seront en formation.

Une autre réglementation européenne récente prévoit de diminuer le nombre de jours consécutifs de conduite d'un chauffeur : ce nombre de jours passera de douze à six. Cette diminution du temps de conduite posera probablement des problèmes organisationnels aux sociétés qui développent notamment une activité de transport à l'étranger. Cette réglementation les obligera sans doute à s'orienter vers des circuits plus courts pour éviter de devoir payer un second chauffeur.

Au niveau du transport de marchandises dangereuses, la commission européenne a adopté un projet qui vise une harmonisation de la législation existante sur le transport routier et ferroviaire ainsi qu'une extension à la navigation intérieure. Jusqu'à présent, la réglementation était variable selon le type de transport.

La commission européenne est également attentive à la sécurité à bord des véhicules et plus particulièrement des camions. D'ici 2012, elle prévoit de rendre obligatoire un système de freinage d'urgence combiné avec un système de « cruise control » et un système de déviations de trajectoire ainsi qu'un système ESP qui permet un contrôle électronique de la stabilité du véhicule. Comme cité ci-dessus, le chauffeur devra intégrer tous ces systèmes, pouvoir les utiliser et les comprendre. ■ *Impacts sur l'organisation du travail et sur les besoins en compétences.*

4.5.3. Le comportement des clients dans le secteur du transport de personnes

FACTEURS
SOCIAUX
D'ÉVOLUTION

■ Comportement des clients des transports publics

Dans le domaine du transport de personnes, tant les employeurs que les travailleurs s'accordent pour dire que les clients deviennent de plus en plus exigeants et agressifs. Il est de plus en plus souvent demandé aux chauffeurs de pouvoir gérer des conflits et posséder des compétences en communication. A la SNCB, on constate une évolution des compétences attendues pour le métier de contrôleur-accompagnateur. Celui-ci doit de plus en plus être un bon communicateur et savoir gérer les conflits. Au niveau des TEC,

ces mêmes compétences sont requises ainsi que des aptitudes commerciales. Il faut pouvoir renseigner le client et communiquer avec lui. ■ *Impacts sur les besoins en compétences.*

4.6. L'HORECA

Comme son nom l'indique, le secteur de l'Horeca est composé de trois grandes parties : les hôtels, la restauration et les cafés. Au sein de la restauration, on trouve la restauration traditionnelle, la restauration rapide, la restauration de collectivité mais aussi la restauration d'hôtels et les traiteurs. Les logements et hébergements pour des séjours de courte durée à des voyageurs ou des vacanciers sont également compris dans le secteur de l'Horeca. À titre d'exemple, sont compris dans cette partie les hôtels, les auberges de jeunesse, les campings, les appartements ou les chalets de vacances mais aussi les gîtes et maisons d'hôtes, etc. Ce secteur est souvent associé au secteur du tourisme. Au contraire de l'industrie alimentaire, le secteur de l'Horeca, et plus particulièrement la restauration, transforme les aliments pour une consommation immédiate et planifiée.

Le secteur de l'Horeca offre un vaste éventail de possibilités au niveau des qualifications. Comme le secteur des industries alimentaires, il propose des possibilités concrètes d'emploi également à des personnes relativement peu qualifiées. Les emplois dans le secteur Horeca sont des emplois « locaux » en lien avec le secteur du tourisme. Le Centre de compétence Epicuris, centre de formation pour les métiers de bouche, est dédié aux métiers de l'Horeca mais aussi de l'artisanat (boulangier, boucher, chocolatier, glacier, etc.).

4.6.1. L'importance de l'offre de produits et services

FACTEURS
D'ÉVOLUTION
ÉCONOMIQUES

■ Diminution du taux de TVA

En mars 2009, les ministres des finances européens sont parvenus à un accord concernant la diminution du taux de TVA dans une série de services dont la restauration. C'est maintenant au gouvernement belge de prendre la décision quant à l'ampleur de cette diminution de la TVA et aux conditions d'octroi. Plusieurs idées ont émergé : diminution

du taux à 6 % avec une obligation de répercussion sur les prix payés par les consommateurs, lutte contre les fraudes fiscales et sociales, etc.

Pour les acteurs du secteur, cette diminution de la TVA engendrerait différents changements : création d'emplois, diminution du travail au noir, investissement en matière d'hygiène, augmentation des formations des travailleurs et amélioration du service offert aux clients. Quant à la diminution des prix pour les clients, les avis sont partagés : certains parlent d'une diminution nette des prix et d'une relance du secteur tandis que d'autres penchent plutôt vers des prix identiques mais une augmentation de la marge bénéficiaire qui servirait de ballon d'oxygène pour les professionnels.⁴⁴ ■ *Impacts sur les besoins en personnel.*

■ Évolution de l'offre d'hébergement

En Wallonie, depuis ces dernières années, l'offre d'hébergement a évolué : en plus des hôtels, auberges de jeunesse ou campings, on a vu se développer les gîtes ruraux, les chambres d'hôtes mais aussi les locations de résidence secondaire. Le secteur s'adapte aux exigences des clients : retour au naturel, tendance bio, restauration avec les produits du terroir, vacances à la ferme, etc. La concurrence entre les différents types d'hébergement est de plus en plus rude. Selon une étude réalisée par le Forem en 2006, plus de deux tiers des employeurs ont le sentiment que la croissance de la concurrence est un changement majeur pour le secteur et représente même une menace pour leur activité. C'est particulièrement le cas pour les petits hébergements (une à vingt chambres).⁴⁵

L'offre d'hébergement est généralement reconnue dans la législation wallonne ou répertoriée par le Commissariat Général du Tourisme. Le secteur du tourisme et de l'Horeca se professionnalise, il y a des normes, une réglementation et une structure rigoureuse à respecter pour être reconnu. ■ *Impacts sur les besoins en compétence.*

4.6.2. Un secteur influencé par la législation

FACTEURS
D'ÉVOLUTION
LÉGISLATIFS ET
NORMATIFS

■ Normes de sécurité alimentaire

Suite aux diverses crises alimentaires et aux exigences des consommateurs, de plus en plus de mesures sont prises pour protéger le consommateur. Les secteurs concernés par l'alimentaire (agriculture, industrie alimentaire, transport, Horeca) sont fortement régulés à ce niveau.

⁴⁴ Vers l'avenir 11/03/2009 et Trends tendances 13/05/2009

⁴⁵ *Les attitudes et les pratiques à l'égard de la gestion des ressources humaines dans l'écosystème de l'Horeca et du tourisme en Région wallonne*, Charleroi, le Forem, 2007.

Les normes ont une grande légitimité parmi les clients⁴⁶. Les règles HACCP (Hazard Analysis Critical Control Points) s'appliquent à tous les métiers touchant à l'alimentation et concernent tous les travailleurs du secteur. Celles-ci constituent un outil complet de gestion de la sécurité et de la qualité microbiologique des produits alimentaires.

Depuis fin de l'année 2004, l'Agence Fédérale pour la Sécurité de la Chaîne Alimentaire (AFSCA)⁴⁷ a publié l'Arrêté Royal (14/11/2003) relatif à l'autocontrôle (en application depuis janvier 2005), à la notification obligatoire (en application depuis mars 2004) et à la traçabilité dans la chaîne alimentaire (en application depuis janvier 2005)⁴⁸. Cet arrêté vise à éviter ou à maîtriser les crises dans la chaîne alimentaire ; il est applicable à tous les stades de la production, du traitement et de la distribution de produits alimentaires. De plus, chaque professionnel du secteur doit garantir, grâce à l'autocontrôle⁴⁹, la sécurité des produits qu'il met sur le marché. Chaque secteur, dont l'Horeca, a édité un guide de bonnes pratiques adapté aux activités du secteur. Ce guide doit être respecté par l'ensemble des établissements et quel que soit le type de restauration (traditionnelle, rapide, collective, petite restauration, etc.).

Cet ensemble de normes et de mesures a un impact sur les métiers et l'organisation du travail dans le secteur. En effet, l'Horeca doit intégrer ces normes de sécurité alimentaire qui vont influencer les compétences, les métiers et la manière de travailler. Citons à titre d'exemple l'interdiction de surgeler ses propres préparations sauf si on possède un tunnel de congélation, l'interdiction de servir des préparations utilisant des œufs crus, interdiction d'utiliser des planches en bois, etc. Les gestes quotidiens accomplis par le personnel des restaurants ont changé, il a fallu intégrer les bonnes pratiques. ■ *Impacts sur l'organisation du travail, sur les besoins en compétences et en formation.*

■ Mise en place du « smiley »

Il y a quelques mois, l'AFSCA a mis en place le « smiley », un autocollant pour la sécurité alimentaire pour l'Horeca et les cuisines de collectivité. Cet indice visible par le grand public atteste la mise en place par le restaurateur d'un système crédible de contrôle d'hygiène dans son établissement. Ce « smiley », d'une durée de trois ans, est délivré par un organisme de certification et d'inspection agréé. La mise en place d'un système d'autocontrôle est une obligation légale depuis 2005 mais la présence du « smiley » sur la vitrine du restaurant est un moyen d'informer les clients sur le respect de cette norme. Ce signe

46 Ibidem.

47 Voir <http://www.afsca.be>

48 *Métiers et compétences pour le futur : Analyse transversale des rapports de veille des Centres de compétence en Région wallonne*, Charleroi, le Forem, 2006.

49 Voir <http://www.afsca.be/autocontrôle-fr/>

pourrait intervenir dans les critères de choix des consommateurs. De plus, le restaurateur qui obtient ce label voit sa contribution annuelle à payer à l'AFSCA nettement diminuée et il bénéficie également d'une réduction du nombre de contrôles effectués par l'AFSCA dans son établissement, les risques en matière de sécurité alimentaire étant sous contrôle et donc réduits.

La mise en place de ce « smiley » devrait inciter les établissements à mettre en place un système d'autocontrôle. Les établissements qui obtiendraient ce label pourraient voir leur clientèle augmenter. ■ *Impacts sur l'organisation du travail, sur les besoins en compétences et en formation.*

4.6.3. Les exigences grandissantes des clients



■ Du consommateur au consomm'acteur

Quel que soit le type de restauration (traditionnelle, rapide, collective – en gestion propre/compte de tiers – restauration d'hôtels, cafés et petite restauration), les clients sont de plus en plus exigeants concernant la qualité des produits. Les consommateurs deviennent des consomm'acteurs.

En effet, ils sont de plus en plus informés, par divers moyens, sur les établissements dans lesquels ils se rendent. La mise en place du smiley dans l'Horeca est un bel exemple. ■ *Impacts sur l'organisation du travail, sur les besoins en formation.*

4.7. LA SANTÉ

Le secteur de la santé et de l'action sociale comprend un vaste éventail d'activités, allant des soins de santé dispensés dans des hôpitaux ou autres structures à des activités d'action sociale sans aucune implication de professionnels de la santé, en passant par des activités combinant hébergement et services infirmiers.

Le secteur des soins de santé belge est reconnu pour être un des meilleurs au monde. La qualité de la formation mais aussi l'accessibilité des soins de santé grâce à l'intervention de l'Assurance maladie font la réputation de notre système.

« La Belgique consacre environ 9,5 % du produit intérieur brut aux dépenses de santé. Ce choix important coïncide avec le fait que les Belges considèrent,

selon toutes les enquêtes les plus récentes, que leur santé est leur bien le plus précieux. »⁵⁰

De plus, en Wallonie, ce secteur est incontournable ; il est un des plus gros employeurs de la région wallonne (16 % des postes de travail salarié wallons en 2007) et un des secteurs ayant connu le plus haut taux de croissance durant ces dix dernières années (+ 50 %).

La recherche et le développement dans le secteur de la santé sont très importants en Wallonie. Le pôle de compétitivité Biowin a été créé dans le cadre du plan Marshall. Les membres de BioWin sont actifs dans les principaux secteurs des biotechnologies de la santé, à savoir : la pharmacie et la biopharmacie, les diagnostics, les dispositifs et équipements médicaux.

4.7.1. Un secteur fortement concerné par le vieillissement de la population

FACTEURS
SOCIAUX
D'ÉVOLUTION

■ Augmentation de la demande de soins dans les hôpitaux

Un des enjeux du XXI^{ème} siècle est le vieillissement de la population. En effet, la longévité de l'être humain a beaucoup évolué grâce, notamment, aux progrès de la médecine et à l'amélioration des conditions de vie. De plus en plus de personnes atteignent un « grand âge » (80, 90, 100 ans).

Selon la Direction Générale Statistique et Information économique du SPF Economie, l'espérance de vie à la naissance d'une femme en Belgique est passée de 80,73 en 1995 à 82,65 ans en 2006 et celle d'un homme, de 73,91 à 77,01 ans. Selon cette même source, plus d'un quart de la population belge aura plus de 65 ans en 2060 (26,3 % exactement) alors qu'en 2010, ce taux sera de 17,3 %.

Ce vieillissement de la population se fait déjà ressentir dans le secteur de la santé et de l'action sociale. Selon l'étude écosystème, un des grands effets de ce vieillissement est l'augmentation de la demande de soins dans les hôpitaux, entraînant pour le personnel une surcharge réelle de travail. « Une très large majorité de responsables de services hospitaliers sont d'accord pour estimer que le vieillissement de la population est un des facteurs de la croissance de la demande de soins »⁵¹. Le nombre de personnes très âgées (plus de

50 C. Godard et I. Sammiez, *Les métiers de la Santé et des soins Infirmiers*, Bruxelles, Service d'Information sur les Etudes et les Professions, 2006.

51 *Les attitudes et les pratiques à l'égard de la gestion des ressources humaines dans l'écosystème du non-marchand en Région wallonne – Série 1 : Hôpitaux et maisons de repos*, Charleroi, le Forem, 2006.

75 ans) nécessitant des soins lourds et encourageant des risques d'hospitalisation va augmenter.

De plus, des pathologies liées au grand âge apparaissent ou du moins se font plus nombreuses (Alzheimer par exemple⁵², augmentation du nombre de démences⁵³). Ceci pose la question de la prise en charge de ces personnes en gériatrie mais aussi dans les services de soins classiques (urgences, hospitalisation de jour, etc.). Pour le personnel soignant, la difficulté réside dans un changement d'approche du soin, moins orienté sur la guérison et plus dans l'accompagnement de la fin de vie. ■ *Impacts sur les besoins en personnel et sur les besoins en compétences.*

■ Médicalisation des maisons de repos et développement de nouveaux services

Le vieillissement de la population et l'entrée de plus en plus tardive dans les maisons de repos, et donc dans un état de dépendance plus important, entraînent une croissance de la demande de soins dans les maisons de repos. Cette évolution s'accompagne d'un transfert des lits entre les maisons de repos pour personnes âgées et les maisons de repos et de soins. La médicalisation des maisons de repos est une tendance lourde qui se traduit par des modifications de métiers, de management et une pression plus forte dans le travail quotidien. L'étude écosystème souligne la pénurie d'infirmières dans les maisons de repos.

Le vieillissement de la population entraîne le développement de nouvelles activités et l'intensification de certains services tels que les soins à domicile, services de proximité, etc.⁵⁴ Selon le SPF sécurité sociale⁵⁵, les soins à domicile tout comme les soins résidentiels seront amenés à s'intensifier. Par ailleurs, en Belgique, on assiste également au développement des soins informels : paiement des soins informels, création de congés pour la prise en charge de l'assistance, etc. Ces soins sont prodigués par des aidants proches (partenaire, enfants ou beaux-enfants) vivant généralement sous le même toit que la personne soignée. ■ *Impacts sur les besoins en personnel et sur les besoins en compétences.*

52 *Etude prospective des métiers sensibles de la fonction publique hospitalière – Facteurs d'évolution probables à moyen et long terme dans les champs sanitaire, social et médico-social publics*, Rennes, Ministère de la Santé, de la Jeunesse et des Sports français, 2007.

53 *Vieillesse, aide et soins de santé en Belgique*, SPF sécurité sociale, 2005.

54 *Etude prospective des métiers sensibles de la fonction publique hospitalière – Facteurs d'évolution probables à moyen et long terme dans les champs sanitaire, social et médico-social publics*, Rennes, Ministère de la Santé, de la Jeunesse et des Sports français, 2007.

55 *Vieillesse, aide et soins de santé en Belgique*, SPF sécurité sociale, 2005.

■ Organisation du travail : sécurité et qualité de vie

Un autre facteur joue également sur l'organisation de l'activité du secteur : la sécurité. En effet, le problème de sécurité que rencontrent maintenant les médecins dans le cadre des consultations et notamment des gardes a engendré une réorganisation de ces activités, maintenant celles-ci sont de plus en plus souvent centralisées au sein de maisons médicales.

Cette nouvelle organisation va également de pair avec le regroupement de médecins généralistes qui rencontrent un souhait croissant de qualité de vie au travers d'une meilleure organisation des temps de travail.

Selon la Fédération des maisons médicales et des collectifs de santé francophones, le nombre de maisons médicales à Bruxelles et en Wallonie n'a cessé d'augmenter durant ces vingt dernières années : ce nombre est passé de 33 en 1990 à 79 en 2007. L'augmentation du nombre de centres entraîne l'augmentation du nombre de travailleurs en maison médicale. Les maisons médicales permettent l'organisation de gardes communes, le transfert de dossier, l'organisation de formations communes, des négociations collectives, etc. Cette organisation du travail a entraîné l'émergence de la profession de coordinateur ; celui-ci assure une cohérence entre les différents champs d'activité de la maison médicale⁵⁶. ■ *Impacts sur l'organisation du travail et sur les besoins en compétences.*

4.7.2. La maîtrise des coûts au sein du secteur

FACTEURS
D'ÉVOLUTION
LÉGISLATIFS ET
NORMATIFS

■ D'un mode de financement « au nombre de lits » à un mode de financement « à l'acte »

Durant les années nonante, les dépenses dans les hôpitaux ont explosé passant de l'indice 100 à 196 entre 1986 et 2002. Afin de faire face à cette situation, une décision politique majeure a été mise en œuvre : le mode de financement sur base du nombre de lits a fait place à un mode de financement à l'acte. Ce nouveau mode de financement, axé sur la « rationalisation » et la « rentabilisation » des actes prescrits a induit de nouvelles logiques d'organisation des soins. Les hôpitaux vont réorganiser la gestion du nombre de lits ainsi que leur occupation. On assiste à un turnover croissant des patients avec comme objectif « de réaliser le plus de prestations sur un laps de temps plus court ».

⁵⁶ P. Drielsma et J. Morel, *Les critères du concept « Vers l'Unité pour la santé » appliqués en Belgique aux Maisons Médicales*, Education for Health, Volume 20, issue 2, 2007.

Cette logique de financement a entraîné une externalisation d'un grand nombre de soins et donc, la médicalisation de divers lieux dont le domicile. Le centre hospitalier universitaire (CHU) constitue à présent le centre de la chaîne intégrée de soins. En amont et en aval se développent divers lieux de médicalisation pouvant accueillir les patients avant et après leur passage dans un CHU (domicile, hôpitaux de proximité, hôpitaux de jour, antennes médicales, soins à domicile, maisons de repos médicalisées, etc.). Cette réorganisation a induit un raccourcissement des séjours à l'hôpital au profit d'autres lieux médicalisés. Ce transfert des soins crée un marché du travail en croissance rapide pour les soins en dehors de l'hôpital.

Au sein de l'hôpital, les métiers sont en pleine mutation. Il s'agit de spécialisations au sein d'un métier. C'est notamment le cas du métier d'infirmier (infirmier en stoma-thérapie, infirmier en diabète, infirmier social, infirmier médiateur, etc.).

Le métier d'aide-soignant a aussi été fortement impacté⁵⁷. L'évolution du secteur a nécessité une révision des actes dévolus à cet acteur, notamment au regard de l'évolution de la charge du travail des infirmiers.

Un autre métier semble émerger suite à l'évolution du secteur, il s'agit du métier d'assistant logistique en milieu hospitalier. Celui-ci intervient en soutien du personnel infirmier, au sein d'une unité de soins et/ou du service d'urgence, pour améliorer le confort des patients et réaliser des tâches d'assistance des patients.

De plus, on assiste à une surcharge progressive des tâches mais aussi à une augmentation de l'intensité de travail. Dans l'étude écosystème, il apparaissait que plus d'un tiers des employeurs citent la rentabilité comme un des grands changements du secteur durant ces dernières années : « Le personnel soignant doit être productif et rentable » ; « Moins de lits, plus d'actes à faire car plus rentable ». ■ *Impacts sur l'organisation du travail, les besoins en personnel et sur les besoins en compétences.*

■ Le numerus clausus

Un autre facteur normatif visant à la maîtrise des coûts s'y ajoute : la tentative de maîtrise de l'offre de médecins au travers du numerus clausus visant les professionnels de la médecine. Depuis 1997, un numerus clausus limite le nombre de médecins qui peuvent pratiquer dans le cadre du système d'assurance maladie-invalidité (nombre d'agrégations INAMI). Il semble, au vu des

⁵⁷ Un arrêté royal du 12/01/2006 a défini les actes techniques que pouvaient accomplir un aide-soignant.

derniers travaux visant à préciser la réalité de l'offre médicale (cadastre des médecins), que les difficultés de recrutement du personnel médical, touchant tant les spécialistes que les généralistes, iront croissantes.⁵⁸ L'académie royale de médecine de Belgique souligne que ces restrictions de personnel médical pourraient entraîner une diminution de la qualité des soins⁵⁹. ■ *Impacts sur les besoins en personnel.*

4.7.3. Un secteur concurrentiel

FACTEURS D'ÉVOLUTION ÉCONOMIQUES

■ Évolution de l'offre de services

Le secteur hospitalier, bien que financé par le secteur public, est en concurrence en ce qui concerne la qualité des soins et des services rendus. Les patients sont de plus en plus attentifs aux services offerts par l'hôpital (hébergement, accueil, sécurité, etc.) et au niveau d'équipement. La gestion de l'image de l'hôpital devient primordiale.

Une majorité des responsables de services hospitaliers admet que les patients doivent de plus en plus payer leurs prestations, ce qui influence leurs attentes, ceux-ci devenant de plus en plus exigeants. L'organisation interne de l'hôpital va également évoluer, passant d'une culture paternaliste de rapport avec les patients à une culture de négociation et d'explication. Les compétences communicationnelles de l'ensemble du personnel hospitalier sont dès lors extrêmement importantes. ■ *Impacts sur les besoins en compétence.*

4.7.4. Des technologies de pointe

FACTEURS D'ÉVOLUTION TECHNOLOGIQUES

■ Technologies médicales de pointe

Le facteur technologique joue un rôle important dans les réorganisations des établissements de santé. En effet, les technologies médicales évoluent sans cesse, nécessitant des savoir-faire pointus et des coûts importants. Le secteur de la santé est étroitement lié au domaine de la recherche, de la fabrication d'instruments médicaux et au secteur des industries chimiques et pharmaceutiques.

58 *L'offre de médecins en Belgique : Situation actuelle et défis*, Bruxelles, Centre fédéral d'expertise des soins de santé, 2008.

59 Voir <http://www.armb.be>

Ce lien entre les différents secteurs permet au domaine de la santé de proposer aux patients des services à la pointe de la technologie.

Le pôle de compétitivité, BioWin, s'adresse au secteur des sciences de la vie et plus particulièrement à la santé humaine. Son objectif est de promouvoir le développement de nouveaux produits diagnostiques ou thérapeutiques. Trois thématiques thérapeutiques cibles ont été choisies : le cancer, l'inflammation et les maladies du cerveau.

Cette évolution des technologies médicales et l'hypertechnicisation des pratiques engendrent une hyperspécialisation des métiers de la santé. De plus, la sophistication croissante des équipements ainsi que le coût de leur mise en place conduisent à la création de centres spécialisés.

La rapidité des évolutions technologiques dans le domaine médical souligne l'importance de la formation permanente. Selon l'étude réalisée par le Forem en 2006, le secteur de la santé est un secteur à très haute culture de formation. Quelles que soient les catégories de personnel et les responsables de services interrogés, tous s'accordent pour reconnaître que l'apprentissage de nouvelles connaissances est élevé et permanent en milieu hospitalier. Plus de six travailleurs sur dix interrogés ont suivi une formation au cours de l'année 2003 et trois quarts de ces formations relevaient de techniques médicales⁶⁰.

■ *Impacts sur les besoins en compétence et en formation.*

60 *Les attitudes et les pratiques à l'égard de la gestion des ressources humaines dans l'écosystème du non-marchand en Région wallonne – Série 1 : Hopitaux et maisons de repos*, Charleroi, le Forem, 2006



CONCLUSION

Durant ces 20 dernières années, la Wallonie est progressivement passée d'une société industrielle à une société de services. Le poids du secteur quaternaire est plus important dans cette région que dans le reste du pays. En effet, près de quatre salariés sur dix travaillent dans le secteur de la santé et l'action sociale, dans l'administration ou dans l'enseignement.

Les atouts de la logistique, des industries alimentaires ainsi que de l'Horeca sont indéniables dans la région, de même que l'énergie et le développement durable sont assurément des secteurs d'avenir.

La Région wallonne est résolument tournée vers l'extérieur et soumise à une concurrence et à des normes tant européennes que mondiales qui influencent fortement l'activité et le dynamisme de son économie. Certains secteurs clés y sont particulièrement sensibles et soumis à une concurrence internationale croissante. Afin de rester compétitives, les entreprises adaptent leurs modes de production et proposent des produits à haute valeur ajoutée. De nombreuses opportunités de développement économique voient le jour et les atouts de la Wallonie sont importants (situation géographique, espace disponible, main d'œuvre disponible, universités, etc.). Les conséquences et les besoins qui en découlent sont tout aussi importants et représentent de réels enjeux pour l'avenir de la région.

Les secteurs analysés sont influencés par divers facteurs. Qu'ils soient d'ordre économique, technologique, législatif ou normatif, politique ou social, ceux-ci déterminent l'évolution des secteurs et les exigences du marché afférentes à leurs métiers. Ces changements engendrent tantôt des besoins accrus en main-d'œuvre, tantôt des besoins importants en formation ou encore des modifications dans l'organisation du travail ; parfois, les impacts se manifestent de plusieurs manières. Certains, tels que les normes de qualité et de sécurité, affectent tous les secteurs. D'autres, comme le vieillissement de la population, ont des effets spécifiques dans le secteur de la santé. Par ailleurs, dans de nombreux cas, ces facteurs interagissent et se combinent.

L'ensemble des acteurs actifs du marché de l'emploi ont un rôle majeur à jouer. Le Forem participe à cette dynamique à de nombreux niveaux : diffusion de l'information, appariement de la demande et de l'offre, formation qualifiante et continuée, transparence du marché de l'emploi, détection des opportunités d'emplois, accompagnement des demandeurs d'emploi et des entreprises, etc.



BIBLIOGRAPHIE

SOURCES PUBLIÉES

50 ans d'histoire économique de la Wallonie, s.l., Conseil économique et social de la Région wallonne, 2005.

Les attitudes et les pratiques à l'égard de la gestion des ressources humaines dans l'écosystème de l'agriculture et des secteurs verts en Région wallonne, Charleroi, le Forem, 2009.

Les attitudes et les pratiques à l'égard de la gestion des ressources humaines dans l'écosystème de la construction en Région wallonne, Charleroi, le Forem, 2007.

Les attitudes et les pratiques à l'égard de la gestion des ressources humaines dans l'écosystème de l'horeca et du tourisme en Région wallonne, Charleroi, le Forem, 2007.

Les attitudes et les pratiques à l'égard de la gestion des ressources humaines dans l'écosystème du non-marchand en Région wallonne : série 1 : hôpitaux et maisons de repos, Charleroi, le Forem, 2006.

Les attitudes et les pratiques à l'égard de la gestion des ressources humaines dans l'écosystème des TIC en Région wallonne, Charleroi, le Forem, 2007.

Avis concernant le numerus clausus dans <http://www.armb.be>, Académie royale de Belgique, 24/03/2007.

Biatour, Bernadette, Chatelain, Christel, Kegels, Chantal, Le système d'innovation en Wallonie, Bruxelles, Bureau fédéral du Plan, 2009 (Working paper ; 2-09).

Capron, Michel, Cockerill Sambre de la fusion à la privatisation : 1981-1989, CRISP, 1989 (Courrier hebdomadaire ; n°1253-1254).

Capron, Michel, Les mutations de la grande industrie en Wallonie : le cas de la sidérurgie dans Fuselier, B., L'ouvrier, l'usine et le syndicalisme wallons : Involutions et enjeux (1960-2000) : Le crépuscule des industriels, Bruxelles, Academia Bruylant, 1999.

Capron, Michel, Sidérurgie en Wallonie entre Usinor, Dufenco et Arcelor, CRISP, 2003 (Courrier hebdomadaire du CRISP ; n°1786-1783).

Chauffage à biomasse sèche : rapport de veille, Forem Formation, Centre de compétence environnement, mars 2008.

Colard, A., Marissal, C., Vanderhoff, C., Van Hamme, G., Recensement général de la population et des logements au 1er mars 97, emploi et structures socio-économiques régionales, Institut National des Statistiques, Ministère des Affaires économiques, 1997 (Monographie ; n°6).

Le cycle anthropique de l'eau et le réchauffement climatique : aperçu au travers de la gestion des inondations et de l'égouttage en Région wallonne : rapport de veille, Forem Formation, septembre 2008.

Drielsma, P., Morel, J., Les critères du concept « Vers l'Unité pour la santé » appliqués en Belgique aux Maisons Médicales, Education for Health, vol. 20, issue 2, 2007.

Étude prospective des métiers sensibles de la fonction publique hospitalière – Facteurs d'évolution probables à moyen et long terme dans les champs sanitaire, social et médico-social publics, Rennes, Ministère de la Santé, de la Jeunesse et des Sports français, 2007.

Godard, C., Sammiez, I., Les métiers de la Santé et des soins Infirmiers, Bruxelles, Service d'Information sur les Etudes et les Professions, 2006.

Lagneaux, Frédéric, Vivet, David, The Belgian iron and steel industry, [working paper], Banque nationale de Belgique, n°160, mars 2009.

Leboutte, R., Puissant, J., Scuto, D., Un siècle d'histoire industrielle (1873-1973) : Belgique, Luxembourg, Pays-Bas : Industrialisation et sociétés, Paris, SEDES, 1998 (Regard sur l'histoire).

Mabille, Xavier, Histoire politique de la Belgique : facteurs et acteurs de changement, Bruxelles, CRISP, 2000.

Meunier, Olivier, Regard sur l'économie wallonne : une brève analyse des comptes régionaux 1995-2006, mai 2008 (Les brèves de l'IWEPS, n°3).

Métiers et compétences pour le futur : Analyse transversale des rapports de veille des Centres de compétence en Région wallonne, Charleroi, le Forem, 2006.

L'offre de médecins en Belgique : Situation actuelle et défis, Bruxelles, Centre fédéral d'expertise des soins de santé, 2008.

Pacolet, Jozef, Deliège, Denise, e.a., Veillissement, aide et soins de santé en Belgique, s.l., SPF Sécurité sociale, 2005 (Working paper DGSOC).

Panorama de l'économie belge 2007, Bruxelles, SPF Economie, 2009.

Perspectives économiques 2009-2014, Bruxelles, Bureau fédéral du Plan, 2009.

Présentation du Plan Marshall dans <http://planmarshall.wallonie.be/spip/spip.php?article3>, site consulté le 30/04/2009.

Projet d'arrêté du Gouvernement wallon tendant à prévenir la pollution atmosphérique, Forem Formation, Centre de compétence environnement, mars 2008.

Rapport sur l'emploi dans l'industrie alimentaire en 2007, Bruxelles, Conseil central de l'économie, Commission consultative spéciale, 2008.

Regards sur la Wallonie : 2008, s.l., Conseil économique et social de la Région wallonne, 2009.

Rouge métal : 100 ans d'histoire des métallos liégeois de la FGTB, Seraing, Institut d'histoire ouvrière économique et sociale, 2006.

Séries de base de l'économie belge : 1950-1976 dans Bulletin de l'IRES, n°35, 1976.

Site de l'Agence fédérale de la sécurité de la chaîne alimentaire, <http://www.afsca.be>,

Site d'Agoria, <http://www.agoria.be>, consulté du 01/03 au 30/04/2009.

Site de l'Initiatives de formations professionnelles (IFP) de l'industrie alimentaire, http://www.ipv-ifp.be/sur_IFP, consulté du 01/03 au 30/04/2009.

Vander Stricht, Valérie, L'emploi intérieur wallon : situation en 2003 et évolution entre 1995 et 2003 dans Tendances économiques : Analyses et prévisions conjoncturelles, n°29, novembre 2005.

Vincent, Anne, Wunderle, Marcus, Le tissu industriel wallon : secteurs et actionnariat, 2002 (Courrier hebdomadaire ; 1761).

La Wallonie à l'aube du XXI^e siècle : portrait d'un pays et de ses habitants, Charleroi, Institut Jules Destrée, 2006.

SOURCES NON PUBLIÉES

Liste des métiers faisant l'objet d'actions de veille, ou susceptibles de faire l'objet d'actions de veille par le Centre de compétence Forem Formation Environnement, Forem Formation, Centre de compétence environnement, mars 2008.

Les métiers du traitement des eaux usées en régime d'assainissement autonome : rapport de veille, Forem Formation, Polygone de l'Eau, mars 2009.

Les pompes à chaleur : rapport de veille sur les évolutions du domaine : énergie et environnement, Forem Formation, Centre de compétence environnement, mars 2009.

Rapport de veille, Epicuris, mars 2009.

Rapport de veille sur les métiers en évolution, Technifutur – Technofutur industrie, mars 2009.

PLUS D'INFOS

WWW.LEFOREM.BE