

A decorative graphic on the left side of the page consisting of a grid of colored squares in shades of grey, teal, magenta, and light blue, arranged in a stepped pattern.

ÉTAT DES LIEUX DU MARCHÉ DE L'EMPLOI EN WALLONIE

JUIN 2017

Analyse de la situation de l'emploi et
de la demande d'emploi en Wallonie

En 2016, le marché de l'emploi en Wallonie s'est amélioré tant au niveau de l'emploi que de la demande d'emploi. Les défis pour la région demeurent néanmoins importants : taux d'emploi, création d'emplois, mobilité, demande d'emploi, qualifications et compétences recherchées... autant de leviers du marché de l'emploi passés en revue dans cette brève analyse.



Le taux d'emploi des 20-64 ans

Dans le cadre de la stratégie Europe 2020, la Belgique s'est engagée à atteindre, d'ici 2020 et à travers toute une série de réformes, un taux d'emploi de 73,2 % auprès des personnes âgées de 20 à 64 ans (75 % au sein de l'Union Européenne).

En 2016, le taux d'emploi wallon parmi la population âgée de 20 à 64 ans est de 62,6 %¹, soit un niveau inférieur à la moyenne européenne (71,1 %), et nationale (67,7 %).

Entre 2015 et 2016, le taux d'emploi en Wallonie est passé de 61,5 % à 62,6 %, soit une hausse de 1,1 point de pourcentage. Ce taux augmente principalement du fait d'une hausse de la population à l'emploi de 1,6 %, soit près de 21.500 travailleurs wallons en plus estimés.

Par rapport à 2008, si globalement le taux d'emploi wallon est stable, on observe des évolutions diffé-

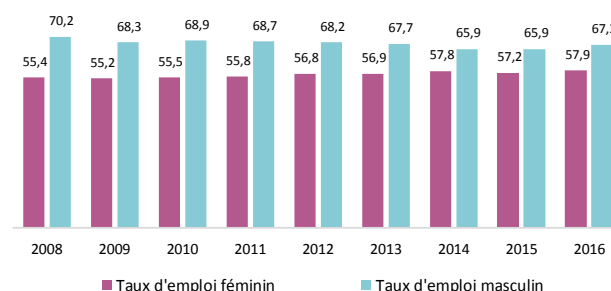
¹ Selon les résultats des Enquêtes sur les Forces de Travail, Eurostat.

renciées selon les caractéristiques sociodémographiques des travailleurs.

→ Selon le genre

Alors que le taux d'emploi s'accroît chez les femmes en Wallonie (passant de 55,4 % en 2008 à 57,9 % en 2016) ; l'emploi des hommes tend à reculer (de 70,2 % à 67,3 %). Soulignons toutefois une progression notable de 1,4 point de pourcentage du taux d'emploi masculin entre 2015 et 2016.

Evolution du taux d'emploi des 20-64 ans en Wallonie selon le genre
Source : Eurostat, EFT - Calculs le Forem



→ Selon l'âge

Toujours dans le cadre de la stratégie Europe 2020, la Belgique s'est fixé pour objectif d'atteindre un taux d'emploi de 50 % chez les 55-64 ans d'ici 2020.

Bénéficiant des mesures prises ces dernières années pour le maintien à l'emploi des travailleurs âgés (Pacte de solidarité entre les générations, relèvement de l'âge légal de la pension des femmes²), le taux

² La réforme de 1997, étalée dans le temps jusqu'en 2009, a principalement aligné la situation des femmes sur celles des hommes, en égalisant l'âge légal de départ à la retraite.

d'emploi des personnes âgées de 55 ans à 64 ans n'a cessé de croître, passant de 24,3 % en 1999 à 42,8 % en 2016 en Wallonie (24,6 % à 45,4 % en Belgique).

Le taux d'emploi des jeunes wallons âgés de 20 à 24 ans est en 2016 de 31,7 %, soit un recul de 6,8 points de pourcentage depuis 2008. Cette tendance baissière de l'emploi parmi les jeunes s'observe sur l'ensemble du pays (elle y est même plus marquée en Flandre et à Bruxelles avec une diminution de 10 points de pourcent dans chacune de ces régions).

Plusieurs facteurs peuvent expliquer le recul du taux d'emploi des jeunes de moins de 25 ans. D'une part, ceux-ci restent aux études de plus en plus longtemps, ce qui est bien évidemment positif au regard des attentes des entreprises pour un personnel de plus en plus qualifié. L'allongement de la durée de certaines filières d'études explique en partie cette tendance, mais pas uniquement. Les deux crises successives ayant touché la période ici considérée (crise financière de fin 2008 et crise de la dette souveraine de 2011-2012) ont pu également inciter certains jeunes à retarder leur entrée sur le marché de l'emploi, soit en prolongeant leurs études par une spécialisation ou un diplôme complémentaire, soit en partant par exemple un an à l'étranger compléter leur formation ou pour acquérir une expérience de vie. Notons également que la faiblesse du taux d'emploi des jeunes en Belgique, comparativement à d'autres pays européens, s'explique aussi par le fait que la part des jeunes cumulant leurs études avec un « job d'étudiant » ou un « job de vacances » y est plus faible.

Auparavant, il était de 65 ans pour les hommes, et de 60 ans pour les femmes.



L'évolution de l'emploi

→ Les postes de travail salarié

À fin décembre 2015, la Wallonie compte 1.020.617 postes de travail salarié³, soit 26,4 % du pays.

La hausse observée depuis 2008 (avant la crise) atteint 2,7 %, contre 2,9 % en Flandre, tandis qu'à Bruxelles, c'est une légère diminution de 0,2 % qui est enregistrée.

La part des femmes à l'emploi ne cesse de croître alors que celle des hommes tend à reculer. La proportion de femmes dans l'emploi salarié est passée de 47,2 % en 2008 à 50,5 % en 2015. Les postes de travail sont à présent également répartis entre hommes et femmes, avec toutefois une segmentation sexuée par secteur d'activité. C'est dans les secteurs plus traditionnellement masculins que l'emploi a le plus diminué.

Divers facteurs peuvent en partie expliquer cette évolution. D'une part, la crise économique débutée fin 2008 a, dans un premier temps, touché essentiellement des secteurs employant une majorité d'hommes (par exemple la métallurgie, la construction, le secteur automobile, etc.). Les secteurs du « non-marchand » (par exemple la santé, l'administration, l'éducation, etc.), principalement féminins, ont continué, et ce même durant la crise économique, à créer de l'emploi. D'autre part, durant cette même période, le système des titres-services (emplois majoritairement exercés par des femmes) a

³ ONSS, Statistiques décentralisées à fin décembre.

permis de soutenir la hausse de l'emploi. Notons également une part grandissante des femmes actives sur le marché de l'emploi. Enfin, rappelons l'effet du relèvement de l'âge légal de la pension pour les femmes sur leur maintien à l'emploi.

Le secteur de la santé et de l'action sociale représente près de 176.000 emplois en Wallonie. Comparativement aux deux autres régions, le poids du secteur de la santé et de l'action sociale est plus important en Wallonie : 17,2 % en Wallonie contre 15,1 % en Flandre et 10,5 % à Bruxelles. Le commerce, l'enseignement, l'administration et les industries manufacturières sont également d'importants pourvoyeurs d'emplois en Wallonie avec +/- 120.000 postes salariés chacun.

La construction, le transport et la logistique ainsi que l'Horeca regroupent 14 % des postes de travail salarié de la région.

Le secteur manufacturier comprend de nombreuses branches d'activités et, s'il est vrai que certaines ne sont plus créatrices d'emplois (comme la métallurgie par exemple qui reste malgré tout un employeur important), d'autres contribuent au renouveau industriel wallon. C'est le cas par exemple de l'industrie pharmaceutique (plus de 14.000 postes) et des industries alimentaires (plus de 20.000 postes) qui ont traversé ces dernières périodes de crise économique en continuant de créer de l'emploi.

→ Le travail indépendant

La Wallonie dénombre en 2015 287.464 indépendants (dont 17.221 aidants)⁴, soit 27,8 % du pays. Le

⁴ Source, INASTI.

travail indépendant continue de se développer en Wallonie (+ 10,7 % entre 2008 et 2015, soit 27.665 indépendants en plus), bien que de manière moins soutenue que sur l'ensemble du pays (+ 12,1 %).

Que ce soit pour vivre d'une passion, s'assurer un complément de revenu ou faire quelque chose de « différent », le nombre de Wallons exerçant une activité d'indépendant au-delà de l'âge de la pension (+ 50,2 % entre 2008 et 2015) ou en complément d'un emploi salarié (+ 20,2 %) ne cesse de croître. La progression parmi ceux exerçant leur activité à titre principal a été plus modeste (+ 3,3 %).

Plus de six indépendants sur dix sont actifs dans le secteur du commerce ou exercent une profession libérale.

→ La mobilité des travailleurs wallons

En matière de mobilité, deux salariés wallons sur dix sont occupés en dehors de la Wallonie, soit dans une autre région du pays, soit dans un pays frontalier. Ainsi, selon l'enquête sur les forces de travail de 2016, 43.211 Wallons travaillent en Flandre contre 24.878 flamands et 22.029 Bruxellois qui travaillent en Wallonie. Les Wallons sont également nombreux à se déplacer en dehors de la Belgique, 63.814 Wallons contre 39.919 Flamands et 5.005 Bruxellois.

→ La création d'emplois en 2016 et 2017

Entre 2015 et 2016, selon les dernières estimations de l'IWEPS⁵, la Wallonie aurait généré en moyenne annuelle, 16.000 emplois en plus (+ 1,2 %).

⁵ IWEPS, Tendances économiques : Analyses et prévisions conjoncturelles, N° 52 - Mars 2017, p.60.

La croissance de l'emploi devrait se poursuivre en 2017 mais à un rythme plus modéré. L'IWEPS prévoit une croissance de l'ordre de + 0,8 % en 2017, soit 10.000 unités supplémentaires en moyenne annuelle. L'IWEPS indique néanmoins que le contexte économique et politique international demeure incertain (Brexit, scrutins électoraux, etc.) et que la réalisation de ces prévisions en dépend fortement.



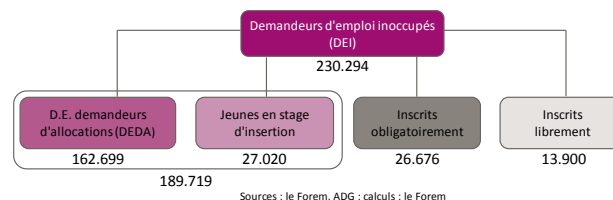
L'évolution de la demande d'emploi

En 2016 (moyenne annuelle), il y avait 552.893 demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) en Belgique dont 41,7 % en Wallonie (230.294), 40,7 % en Flandre (224.779) et 17,7 % à Bruxelles (97.820).

Parmi les 230.294 DEI wallons, 82,4 % sont des demandeurs d'emploi (DE), demandeurs d'allocations et des jeunes en stage d'insertion professionnelle. Si cette proportion est stable par rapport à 2015, ce public représentait encore 86 % de la demande d'emploi en 2014. La part de personnes inscrites obligatoirement est de 11,6 % (contre 9,6 % en 2014), les inscrits librement représentent 6,0 % de la demande d'emploi (contre 4,4 % en 2014).

La composition de la demande d'emploi a en effet évolué, notamment en réponse aux différentes dispositions légales de ces dernières années. Ainsi, la part des DEI percevant des allocations de chômage de l'ONEM a diminué alors que la part des DEI n'ayant pas ou plus droit à des allocations a augmenté.

Le taux de demande d'emploi en 2016 est en Wallonie de 14,6 %, ce taux rapporte le nombre de DEI à la population active.



Parmi ces 230.294 DEI :

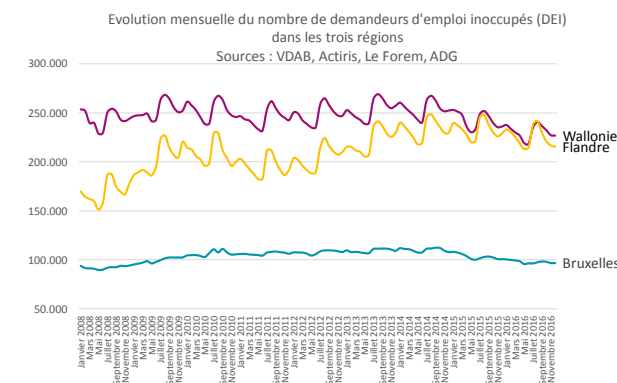
- 52 % sont des hommes ;
- 47 % sont faiblement qualifiés (au plus diplômés de l'enseignement secondaire du 2ème degré) ;
- 20 % sont âgés de moins de 25 ans, 25 % ont 50 ans et plus ;
- 29 % sont inoccupés depuis moins de six mois et 38 % depuis deux ans et plus.

En termes d'évolution, le nombre de demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) a diminué dans les trois régions du pays. L'ampleur de ce recul varie toutefois d'une région à l'autre. Par rapport à 2015, l'année 2016 a vu le nombre de DEI diminuer de 5,0 % en Wallonie contre 5,2 % à Bruxelles et 3,5 % en Flandre.

Avec un peu plus de recul et comparativement à 2008, année marquant le début de la crise financière, le niveau de la demande d'emploi est en 2016 de 6 % inférieur en Wallonie alors qu'il est de 6 % supérieur à Bruxelles et de 33 % supérieur en Flandre.

Entre 2008 et 2016, notons que la demande d'emploi en Wallonie s'est progressivement réduite en 2011 pour repartir à la hausse en 2012, 2013 et durant le

premier semestre 2014 (avec un pic de + 4,1 % atteint en décembre 2013). Depuis la mi-2014 la demande d'emploi en Wallonie diminue systématiquement par rapport au même mois de l'année précédente. Ainsi, fin décembre 2016, la Wallonie dénombre plus de 9.000 demandeurs d'emploi inoccupés en moins qu'en décembre 2015.



En Wallonie, la baisse du nombre de demandeurs d'emploi inoccupés entre 2008 et 2016 recouvre toutefois des réalités différentes en fonction des caractéristiques des personnes :

➔ Selon le genre

Si en 2008, la demande d'emploi comptait une majorité de femmes (53,0 %), la tendance s'est inversée en 2016 où la demande d'emploi est devenue majoritairement masculine avec 52,3 de DEI hommes. Durant cette période, la décrue de la demande d'emploi a en effet été portée par les femmes (- 15,2 % entre 2008 et 2016) alors que le public masculin a augmenté de 4,9 %. Divers facteurs peuvent expliquer cette ten-

dance. Comme évoqué précédemment, la segmentation du marché du travail selon le sexe, et l'échelonnement par secteur économique de la crise débutée en 2008, peuvent expliquer les effets divergents sur la demande d'emploi. Par ailleurs, les récentes mesures législatives relatives à la fin de droit aux allocations de chômage ont touché un public majoritairement féminin (une partie de ces personnes n'étant pas venues se réinscrire au Forem).

→ Selon la classe d'âge

Toutes les classes d'âge sont en recul à l'exception des DEI âgés de 50 ans et plus.

La diminution est de 15,1 % parmi les moins de 25 ans. C'est parmi cette catégorie d'âge que la décrue de la demande d'emploi a été amorcée et ce, dès le second semestre 2013.

Le nombre de DEI âgés entre 25 et 40 ans diminuent également (- 7,1 %) ainsi que ceux âgés de 40 à 50 ans (- 21 %).

La hausse parmi les personnes de 50 ans et plus est de 24,2 % entre 2008 et 2016. La tendance est cependant en train de changer. En effet, en 2016, le nombre de personnes de 50 ans et plus a diminué pour la première fois (- 4,7 % entre 2015 et 2016) alors qu'il augmentait progressivement depuis plusieurs années suite au recul progressif de l'âge à partir duquel les personnes sont dispensées d'inscription comme demandeurs d'emploi pour pouvoir bénéficier du chômage complet (avec ou sans complément d'entreprise).

→ Selon la durée d'inoccupation

Seul le nombre de personnes dont la durée d'inoccupation est de moins de 6 mois a progressé durant cette période (+ 9,2 %). L'ampleur du recul parmi les autres durées d'inoccupation varie de - 1,1 % si la durée est comprise entre 6 mois à moins d'un an et - 28,7 % si elle est de 5 ans et plus.

→ Selon le niveau d'étude

En Wallonie, près de la moitié des demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) sont au plus diplômés du secondaire du 2^{ème} degré et près de quatre sur dix présentent des durées d'inoccupation supérieures à deux ans.

Si des opportunités d'emploi existent pour les personnes peu qualifiées, l'importance du diplôme dans la recherche d'un emploi a été maintes fois répétée. Par ailleurs, les personnes inoccupées de longue durée (plus de 1 an) présentent des niveaux d'études relativement bas, ceci renforce l'aspect structurel du chômage de ce public, rendant sa transition à l'emploi particulièrement difficile et ce, même en période d'embellie conjoncturelle.

Or, la plupart des métiers critiques/en pénurie concernent des métiers demandant des qualifications et/ou de l'expérience professionnelle. Par ailleurs, l'insertion à l'emploi dépend de l'acquisition d'aptitudes sociales de base qu'il est difficile d'acquérir sans être inséré. Le risque d'enlèvement dans un chômage de longue durée pour les personnes les moins qualifiées est ainsi bien réel.

Ceci est d'autant plus vrai que plusieurs études (dont les analyses du Forem sur les « Métiers d'avenir pour

la Wallonie »⁶) attestent d'un besoin croissant des entreprises en personnel qualifié. En effet, notamment sous l'effet de la transition numérique, tant les contenus, les périmètres des métiers que les compétences recherchées évoluent. La robotisation et la numérisation ont ainsi d'ores et déjà eu un impact important sur les tâches manuelles. Soulignons également que de plus en plus de tâches peu qualifiées sont sous traitées dans des pays où le coût de la main d'œuvre est fort bas.

Les problèmes d'appariement entre l'offre et la demande, mis à part une pénurie quantitative de candidats, sont de natures diverses : qualification du personnel recherché, expérience exigée, maîtrise des langues, conditions de travail, distance entre le domicile et le lieu de travail, etc. Ces différents facteurs, cumulés, peuvent expliquer pourquoi certaines demandes des entreprises ne rencontrent pas les candidats souhaités, tout du moins dans les délais souhaités. Afin de relativiser l'ampleur de ces difficultés de recrutement, rappelons que neuf postes d'emploi sur dix diffusés par le Forem sont satisfaits et ne posent pas de problèmes de recrutement.

La liste des fonctions critiques et des métiers en pénurie est accessible via le site du Forem⁷.

⁶ <https://www.leforem.be/chiffres-et-analyses/prospectives-secteurs-metiers-competences.html>

⁷ <https://www.leforem.be/chiffres-et-analyses/analyses.html>

Pourquoi la demande d'emploi diminue-t-elle ?

Les raisons de ces diminutions sont multiples et interagissent entre elles : évolutions législatives en matière d'accès aux allocations de chômage, politiques d'emploi et une embellie conjoncturelle.

→ La réglementation chômage

Depuis le début de l'année 2015, plusieurs changements législatifs ont modifié le paysage de la demande d'emploi en Belgique. Si les effets de ces modifications ont été plus particulièrement importants en 2015, ils continuent à influencer l'évolution de la demande d'emploi en 2016.

- Les personnes qui recevaient des allocations d'insertion depuis plus de 36 mois n'ont plus eu droit à ces allocations,
- Les chômeurs âgés (55 ans et plus) doivent devenir actifs sur le marché du travail jusqu'à l'âge de leur pension,
- La demande d'allocations d'insertion qui se situe après le stage d'insertion professionnelle doit dorénavant être introduite avant le 25^{ème} anniversaire (auparavant, c'était avant le 30^{ème} anniversaire).
- Depuis le 1^{er} septembre 2015, le jeune qui demande les allocations d'insertion en dessous de l'âge de 21 ans doit être en possession du diplôme de l'enseignement secondaire supérieur ou avoir terminé avec succès une formation en alternance.

La majorité des personnes qui ont vu survenir la fin de leur droit aux allocations d'insertion résident en Wallonie (66 % contre 17 % à Bruxelles comme en Flandre). Une partie des personnes en fin de droit sont venues se réinscrire au Forem, soit librement (de leur propre initiative) ou à la demande du CPAS. Toutefois, une partie des personnes ayant perdu le droit aux allocations d'insertion ne sont pas venues se réinscrire au Forem, marquant ainsi les volumes de la demande d'emploi à la baisse.

→ Les mesures fédérales ou régionales

Diverses mesures fédérales ou régionales visant à accroître l'employabilité des demandeurs d'emploi ont aussi eu un effet.

- Le soutien offert dans le passage des études à la vie active, par le stage de transition en entreprise et les politiques actives en faveur des chômeurs favorisent une diminution du nombre de demandeurs d'emploi. Les jeunes qui constituent un public prioritaire – et d'autres bénéficiaires – ont profité de ces dispositifs.
- L'accompagnement individualisé réalisé par le Forem depuis 2010 offre un soutien et un suivi personnalisés aux demandeurs d'emploi en vue de leur insertion professionnelle sur le marché du travail.
- Les cellules de reconversion apportent aussi un appui aux personnes victimes de licenciements collectifs et affectent régulièrement le niveau de la demande d'emploi (plus de 3.200 personnes en 2015 et 2016).

Un Pacte pour l'Emploi et la Formation en Wallonie a été signé en 2016 par le Gouvernement wallon et les partenaires sociaux. Les objectifs visés par ce pacte sont d'augmenter le taux d'emploi, de favoriser la croissance des entreprises, de rapprocher la demande et l'offre d'emplois, de soutenir les demandeurs d'emploi et les travailleurs tout au long de leur carrière. De nouvelles mesures (ou adaptées) comme le contrat d'insertion, le renforcement de la formation en alternance ou la réorganisation des aides à l'emploi devraient contribuer en 2017 à stimuler l'emploi et faire diminuer le chômage.

→ Le contexte conjoncturel

Enfin, l'embellie conjoncturelle influence aussi le niveau de la demande d'emploi.

Une embellie conjoncturelle est perceptible depuis la mi-2013. Cette amélioration s'est poursuivie en 2016. Ainsi durant l'année écoulée, les offres d'emploi gérées par le Forem ont augmenté sensiblement (168.448 opportunités d'emploi gérées en 2016, soit + 37 % par rapport à 2015).

Malgré la vague d'annonces de licenciements collectifs au second semestre 2016 et les quelque 3.600 pertes d'emploi envisagées sur l'année, le marché de l'emploi wallon continue de gagner en dynamisme.

Ainsi, le chômage temporaire et le nombre de faillites enregistrent un recul entre 2015 et 2016 (respectivement : - 5,8 % et - 13,9 %) alors que la création d'entreprises en Wallonie progresse de 10,6 %⁸.

⁸ Sources : SPF Économie et ONSS

Par ailleurs, l'activité intérimaire a retrouvé son niveau d'avant la crise de 2008. En Wallonie, la demande sur le marché de l'intérim au quatrième trimestre 2016 progressait de 10,7 % sur base annuelle⁹.



Compétences techniques et non techniques

Si la qualification et les compétences techniques restent des clés essentielles à l'insertion et au maintien à l'emploi, d'autres compétences pouvant être qualifiées de « non techniques » apparaissent aussi plus que jamais indispensables à l'exercice d'un emploi.

Ainsi, lors de l'organisation de tables rondes réunissant plus de 200 experts en Wallonie relativement à l'analyse des besoins de formation en 2016, Le Forem a observé pour l'ensemble des domaines d'activités stratégiques qu'une forte majorité de représentants sectoriels ou d'employeurs soulignait l'importance des compétences non techniques ou des attitudes attendues des travailleurs dans les prochaines années.

Après analyse des informations collectées lors de ces tables rondes, et de travaux déjà menés par ailleurs¹⁰,

⁹ Source : Federgon

¹⁰ Au départ de la nomenclature ESCO, les attitudes recueillies ont été complétées par les mentions des experts réunis lors des tables rondes. Cette longue liste d'items a été ensuite structurée selon l'avis n°99 du CEF de février 2008 qui fait référence en la matière.

la liste suivante résume les besoins en trois catégories de compétences :

→ Compétences méthodologiques

- Être orienté client/usager,
- Être orienté marché/projet,
- Être autonome,
- Travailler avec précision, sécurité et qualité,
- Veiller,
- Savoir analyser un problème,
- Savoir gérer de l'information,
- Soutenir une vision, une stratégie,
- Savoir planifier et organiser,
- Suivre la progression,
- Être orienté environnement,
- Développer une éthique.

→ Compétences sociales / aisance relationnelle


- Savoir s'adapter,
- Savoir collaborer,
- Communiquer par écrit,
- Communiquer oralement,
- Utiliser d'autres langues,
- Écouter,
- Montrer de l'empathie,
- Devenir assertif,
- Apprendre à apprendre,
- Conseiller,
- Montrer de l'humanisme.

→ Contributionnelles

- Coacher
- Décider- coordonner
- Combiner – créer
- Modéliser
- Faire preuve d'initiative
- Sensibiliser à l'organisation
- Déléguer
- Diriger et persuader (« manager »)

Un rapport détaillé et documenté sur les compétences clés pour le futur pour chacun des domaines d'activités stratégiques en Wallonie est accessible via le site du Forem :

<https://www.leforem.be/chiffres-et-analyses/prospectives.html>



Le Forem
Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi

ÉTAT DES LIEUX DU MARCHÉ DE L'EMPLOI
EN WALLONIE

JUIN 2017

Boulevard Tirou, 104 - 6000 Charleroi
<https://www.leforem.be>

Cette étude a été réalisée par le service :
Veille, analyse et prospective du marché de l'emploi (AMEF)

Analyse et rédaction :
Jean-Marc Manfron

Éditeur responsable :
Marie-Kristine Vanboeckstal