

Synthèse : oser l'emploi

Depuis 30 ans, c'est-à-dire depuis plus d'une génération, **le chômage de masse sape la vie sociale et économique de la Wallonie.**

En prenant la définition la plus stricte du chômage, celle proposée par le Bureau International du Travail (BIT), le taux de chômage wallon n'est que très rarement descendu au-dessous de 10% depuis 1985 et atteint plus de 12% en période de ralentissement économique. Pour fixer les idées, le taux de chômage de la Flandre varie entre 4% et 6% depuis 1990, tandis que celui de l'Europe des 15 affiche une tendance à la baisse depuis plus de 10 ans et oscille ces dernières années entre 7% et 8%.

Si on prend une définition plus large du chômage qui comprend tous ceux et celles qui déclarent vouloir un emploi, le taux de chômage se monte à environ 18%, et il ne comprend pas encore celles et ceux qui, découragés, se sont retirés du marché du travail.

Ces chiffres montrent qu'il est vain d'espérer une diminution importante du chômage sous l'effet des seules reprises conjoncturelles. La phase d'expansion d'un cycle économique peut tout au plus, si la croissance est vigoureuse, ramener le taux de chômage (au sens du BIT) aux alentours de 9,5%.

Plus grave, la reprise vient buter rapidement sur **des obstacles structurels qui empêchent la création d'emplois.** Les entreprises voient leurs carnets de commande se remplir, la demande augmenter, mais elles ne peuvent y répondre faute de trouver une main-d'œuvre formée et motivée.

C'est ce que confirment les réponses à une question de l'enquête conjoncturelle auprès des entrepreneurs (avril 2007). A la question : «Dans l'hypothèse où la croissance de votre activité justifierait l'engagement de personnel supplémentaire, éprouveriez-vous des difficultés à embaucher ?», 94% des employeurs répondent par l'affirmative. C'est un chiffre alarmant.

La question suivante de l'enquête leur demandait quels étaient, selon eux, **les principaux obstacles à l'embauche.** Trois obstacles ont émergé nettement : **le manque de formation, les coûts salariaux élevés, le manque de motivation des postulants.**

Le présent rapport propose une analyse de ces trois principaux obstacles dénoncés par les entrepreneurs. De ces analyses ressortent **deux conclusions fortes :**

→ Les **trois freins à l'embauche** mis en avant par les entrepreneurs ne sont pas des fantasmes obsessionnels : ils sont **bien réels**, ils sont **d'importance**, ils empêchent la création d'un grand nombre d'emplois en Wallonie. Ce qui explique la lente diminution du chômage pendant les phases de reprise économique.

→ Le **nombre de chômeurs** réellement **disponibles** pour un emploi est probablement **réduit**. Il faut en effet exclure du réservoir de main-d'œuvre potentiellement disponible les personnes qui n'ont pas la formation nécessaire et ceux dont la motivation est très affaiblie par les divers pièges à l'emploi, et notamment le piège financier. Il n'est dès lors pas surprenant que des tensions apparaissent rapidement sur le marché du travail quand l'activité économique reprend.

En d'autres termes, nos analyses sur les obstacles à l'embauche permettent d'expliquer deux paradoxes, à savoir qu'une phase d'expansion économique ne génère pas une création nette d'emplois importante, et qu'un chômage élevé puisse coexister avec des pénuries ou des emplois vacants.

Si on reprend chacune des études, en voici les principales conclusions :

Etude 2 – «Enseignement et Formation : des entrepreneurs en quête de compétences»

1. Alors que nous sommes entrés dans «l'économie de la connaissance», la Wallonie se caractérise par un trop faible taux de diplôme, en particulier dans les matières scientifiques (17,5% contre 23% pour l'Europe). Les rapports internationaux soulignent aussi avec constance la faiblesse de la qualité de l'enseignement secondaire en Communauté française.
2. Malgré un fort taux de chômage, des pénuries existent pour certains métiers. Par exemple, dans 5 métiers à pénurie, sur 3 747 chômeurs déclarant avoir les compétences requises, seuls 153 se sont avérés opérationnels pour 2 615 offres d'emplois.

Etude 3 – «Les coûts salariaux : vers une réduction créatrice d'emplois»

1. Le «coin fiscal» belge, c'est-à-dire la différence entre le coût salarial pour l'employeur et le salaire net du travailleur, a considérablement augmenté sur 30 ans et est aujourd'hui le plus élevé d'Europe. Macroéconomiquement, les cotisations patronales sont passées de 23% en 1975 à 33% en 2005, avec un pic à 36% en 1993. Sur le plan microéconomique, le taux effectif sur un salaire moyen est de 23,3%, soit 5,3% de plus que la moyenne européenne.
2. La réduction des cotisations patronales crée des emplois. Selon l'étude la plus récente, les réductions mises en œuvre depuis 10 ans ont permis de créer ou maintenir 90 000 emplois et ont réduit le taux de chômage de 2%.
3. Une simplification des réductions actuelles qui conduirait à un abaissement du taux facial des cotisations patronales augmenterait encore leur portée sur la dynamique d'emploi.

Etude 4 – «Pièges financiers à l'emploi : une démotivation bien réelle»

1. D'après nos simulations, pour 40% des chômeurs, le salaire offert ne devrait pas être un obstacle pour accepter un emploi.
2. Nos simulations cernent aussi relativement bien les catégories de chômeurs n'ayant qu'un maigre intérêt financier à travailler aux conditions du marché : les isolés avec une allocation maximale de chômage, les personnes ayant un enfant en bas âge à charge. Faute de statistiques sur les situations familiales des chômeurs, il est cependant mal aisé de déterminer le nombre exact de demandeurs d'emploi «prisonniers» d'un piège financier à l'emploi.

Ces constats permettent de dégager un certain nombre de **mesures concrètes à prendre**, afin de pallier les carences et d'améliorer le fonctionnement du marché du travail wallon.

En matière d'enseignement et de formation,

1. Améliorer la qualité de l'enseignement secondaire ;
2. Inciter les jeunes à poursuivre leurs études, notamment dans les domaines scientifiques ;
3. Poursuivre le travail d'objectivation des compétences des demandeurs, en vue de lutter efficacement contre les pénuries de main-d'œuvre. Pour ce faire, il s'agit d'identifier systématiquement les compétences réelles des demandeurs d'emploi lors de leur inscription afin de pouvoir leur donner une formation en cohérence avec les pénuries.

En matière de coûts salariaux,

1. Simplifier le système actuel de réduction des cotisations patronales de sécurité sociale, en privilégiant une réduction du taux facial des cotisations, pour assurer une efficacité maximale de ces réductions sur l'emploi.
2. Cette clarification faite, étudier l'impact et les modalités appropriées de nouvelles réductions de cotisations des employeurs, en vue de stimuler la création d'emploi.

En matière de motivation des demandeurs d'emploi,

1. Mener des analyses fines de détection des pièges financiers à l'emploi ;
2. Lorsqu'aucun piège financier n'est détecté, faire preuve d'une grande fermeté vis-à-vis du chômeur qui refuserait un emploi ;
3. Aider les ménages les plus susceptibles d'être confrontés à des pièges financiers à l'emploi, notamment les familles avec des enfants en bas âge, par des mesures fiscales telles que l'incorporation des déductions pour frais de garde dans le précompte professionnel, l'augmentation de la déduction pour enfant à charge, etc.
4. Tenir compte des aspects non financiers des pièges à l'emploi et agir sur les carences de formations, le manque de mobilité, les problèmes de garde d'enfant, etc.

En résumé, **trois axes** doivent guider l'action politique en matière d'emploi :

- Réduire les coûts du travail pour offrir de réelles perspectives d'emploi aux personnes peu qualifiées et aux jeunes, ainsi que pour retenir le personnel hautement qualifié.
- Inciter les demandeurs d'emploi à chercher et accepter un emploi, en réduisant les pièges à l'emploi, de nature financière et non financière (manque de qualification, de mobilité, etc.)
- Mettre en œuvre un système d'accompagnement efficace des chômeurs, depuis l'entrée au chômage jusqu'à un nouvel emploi.

Ainsi, pour atteindre l'objectif du plein emploi en Wallonie, au vu du partage des compétences au sein de l'Etat belge, Gouvernements régional, communautaire et fédéral se doivent tous d'agir, et surtout, de coordonner leurs actions.

Enfin, il faut rappeler la base de toute création d'emploi : la création et le développement des entreprises (**étude 1** de ce rapport). Il est donc impératif de **soutenir ceux qui souhaitent entreprendre et d'encourager les entreprises à se développer**. Certes les discours politiques prônent cette idée, mais l'écart est encore important entre les paroles et la réalité. Par exemple, nombre d'entreprises hésitent ou renoncent à croître, en raison des contraintes de plus en plus importantes au fur et à mesure de leur croissance.

La création soutenue d'emplois n'est pas un objectif irréaliste, le chômage n'est pas une fatalité. Des pays, comme le Danemark, la Suède, les Pays-Bas, et plus récemment l'Allemagne, ont fait ou font la preuve que le chômage peut être réduit drastiquement si des politiques volontaires et des mesures structurelles d'ampleur sont mises en œuvre.

Ce rapport veut aussi faire un sort à l'idée reçue, et propagée notamment par les organisations syndicales, qu'il n'y a pas d'emplois en Wallonie. Il y a d'abord 16.000 emplois vacants qui ne demandent qu'à être pourvus, il y a ensuite des milliers d'emplois potentiels qui pourraient être créés si les conditions de leur viabilité étaient assurées. ||