UNION WALLONNE
DES ENTREPRISES ASBL

ETUDES SUR LA SITUATION DE L'ENTREPRISE

THÈME 2013 :

«L'emploi privé en Wallonie :
comment stimuler sa croissance ?»

uwe

Août 2013

ÉTUDES SUR LA SITUATION DE L'ENTREPRISE

L'EMPLOI PRIVÉ EN WALLONIE : COMMENT STIMULER SA CROISSANCE ?

Table des matières

L'EMPLOI PRIVÉ EN WALLONIE

Synthèse | Objectif plein emploi 9

Focus macroéconomique | Le marché du travail en Wallonie 15

Etude1 | Structure et évolution de l'emploi en Wallonie 37

Etude2 | Combien d'emplois à créer d'ici 10 ans ? 67

Etude3 | Quel potentiel d'emplois en Wallonie ? 77

Etude4 | Les agences publiques pour l'emploi en Europe 89

Etude5 | La politique de l'emploi en Belgique et en Wallonie 113

MONOGRAPHIES SECTORIELLES

Les secteurs de l'industrie technologique 135

L'industrie papetière 139

La construction 141

Le commerce 149

Le secteur chimique et des sciences de la vie 153

Le secteur du ciment 157

Les ressources humaines 161

Le secteur de l'extraction de granulats naturels 165

L'industrie du bois, de l'ameublement et du textile 169

Le secteur des déchets 179

L'industrie alimentaire 181

L'industrie du verre 189

Le secteur sidérurgique 193

PARTIE 1

ÉTUDES SUR LA SITUATION DE L'ENTREPRISE

L'EMPLOI PRIVÉ EN WALLONIE : COMMENT STIMULER SA CROISSANCE ?

» L'EMPLOI PRIVÉ EN WALLONIE : COMMENT STIMULER SA CROISSANCE ?

● **SYNTHÈSE**

» **Focus macroéconomique |** Le marché du travail en Wallonie

» **Etude1 |** Structure et évolution de l'emploi en Wallonie

» **Etude2 |** Combien d'emplois à créer d'ici 10 ans ?

» **Etude3 |** Quel potentiel d'emplois en Wallonie ?

» **Etude4 |** Les agences publiques pour l'emploi en Europe

» **Etude5 |** La politique de l'emploi en Belgique et en Wallonie

» MONOGRAPHIES SECTORIELLES

Objectif plein emploi

Les "Etudes sur la situation de l'entreprise" avaient déjà consacré son édition 2007 au thème «Entreprises et marché du travail» en Wallonie. En substance, les études contenues dans cette édition s'étaient concentrées sur les 3 obstacles majeurs à la création d'emplois : le manque de formation adéquate, la hauteur des coûts salariaux et enfin les pièges financiers à l'emploi qui induisaient une démotivation des demandeurs d'emploi à chercher et à accepter un emploi.

Depuis lors, les quelques mesures structurelles déjà mises en place et visant à réduire ces obstacles ont été poursuivies, parfois quelque peu renforcées, sans qu'on n'ait été témoin de la mise en œuvre d'une large stratégie globale. Il s'agit, en ce qui concerne l'amélioration de la formation des chômeurs et travailleurs, des actions contenues dans le Plan Marshall initial et 2.Vert, notamment les mesures de formation telle que l'alternance dans l'enseignement supérieur. En regard du coût du travail, la réduction structurelle des cotisations patronales a été un peu renforcée, les réductions sur les groupes cibles ont été maintenues. Et enfin des mesures ponctuelles ont été prises pour élargir l'écart entre les allocations sociales et les bas salaires, par un rehaussement du salaire net et par l'instauration d'une dégressivité des allocations de chômage dans le temps.

La situation de l'emploi en Wallonie

Ces mesures ont-elles amélioré la situation de l'emploi et du chômage en Wallonie ? A notre connaissance, il n'existe pas d'étude scientifique rigoureuse qui en aurait mesuré l'impact. Mais si on s'en tient aux grands indicateurs, il y a progression mais elle est assez minime. Tout de même, le taux de chômage passe de 11,4% en 2006 à 9,8% en 2012, et ce en dépit de la récession de 2008-2009 et celle de 2012-2013 (mais dont les effets ne se sont pas encore complètement reflétés dans le taux de chômage de 2012). Mais une partie de cette réduction est due à une rupture statistique, et une autre à un retrait d'un nombre de personnes du marché du travail. En effet, sur la même période, le taux d'emploi, indice-phare du marché du travail, ne progresse que de 61,6% à 62,5% de la population en âge de travailler. Encore une fois, l'environnement économique conjoncturel des dernières années n'a pas été propice à la création d'emplois. En cohérence avec les deux indicateurs précédents, le taux d'activité (qui traduit la participation de la population au marché du travail, chômeurs et actifs) a légèrement régressé à 69,3% de la population en âge de travailler (de 20 à 64 ans).

Pour encore un peu plus tempérer les petits progrès en matière d'emploi et de chômage, le niveau des taux cités reste très éloigné de la moyenne européenne (avec l'exception du taux chômage en raison de la forte poussée dans le sud de l'Europe) et encore plus loin de meilleures performances européennes (cfr. l'analyse détaillée dans le «focus macro-économique»).

En dépit d'une résistance face à la chute d'activité en 2008-2009, la situation de l'emploi en Wallonie reste très préoccupante, voire alarmante dans certaines sous-régions.

Faut-il pour autant baisser les bras ? N'y a-t-il plus rien à faire sur base de la présomption qu'il n'y a pas d'emplois en Wallonie ? A-t-on tout essayé pour créer de l'emploi ? Ne doit-on compter que sur la création d'emplois dans le secteur public ou non-marchand pour améliorer la situation ? C'est à ces questions que l'édition 2013 des «Etudes sur la situation de l'entreprise» va tenter de répondre.

La Wallonie ne peut pas se permettre d'être fataliste. Outre le fait qu'un faible taux d'emploi et un taux de chômage élevé sont socialement inacceptables, l'entrée en vigueur de la 6e réforme de l'Etat oblige au redressement de l'économie et de l'emploi en Wallonie. Cette dernière va en effet devoir assumer plus de compétences avec proportionnellement moins de moyens, sans compter que certains mécanismes de solidarité interrégionaux vont s'éteindre d'ici 10 ans. Si la Wallonie veut conserver le niveau de ses services publics, de ses transferts sociaux, de ses emplois non-marchands, elle doit créer de l'emploi, et plus spécifiquement de l'emploi marchand qui, par les prélèvements des cotisations sociales et impôts, pourra financer les services publics et non-marchands.

Le déséquilibre entre emplois marchands et non-marchands

A cet égard, la tendance de création d'emplois dans les secteurs subsidiés va devenir intenable dans les contextes budgétaires actuels et futurs. Entre 2003 et 2007, le secteur public et non-marchand (dit le secteur quaternaire) a contribué pour la moitié aux créations d'emplois. Et si on se limite à la période 2008-2011, la contribution de l'emploi quaternaire à la croissance de l'emploi total s'est élevée à plus de 70%. Les différentes estimations de la part du secteur quaternaire dans le total de l'emploi wallon vont de 35 à 47% en 2012 (ou 2011 selon les sources), une part bien plus importante que chez nos voisins immédiats (y compris la Flandre).

Au total, si on tient compte de son volet marchand, la croissance de l'emploi dans le secteur des services explique presque la totalité de la progression de l'emploi en Wallonie entre 2003 et 2011.

La contribution du secteur de la construction a été de 0,1% et celle de l'industrie manufacturière de -0,1%. Et si on se limite à la période 2008-2011, la contribution de l'ensemble du secteur secondaire est clairement négative : près de -2%.

Recréer de l'emploi dans le secteur secondaire

L'évolution de l'emploi dans le secteur secondaire est très préoccupante, et singulièrement dans l'industrie manufacturière. Rappelons une des leçons majeures de la crise de la zone euro : ce sont les économies dont la base industrielle était forte (Allemagne, Suède) qui ont pu soutenir le choc de la récession mondiale, et ce sont celles dont la base industrielle s'était fragilisée ces dernières années (Grèce, Espagne, Portugal) qui ont plongé. Pourquoi l'industrie revêt-elle une telle importance, y compris pour le futur ? Parce que l'industrie est génératrice de productivité, d'exportations, de R&D, d'innovation ; parce que les biens manufacturiers restent la base de la consommation mondiale ; parce que les marchés pour ces biens sont en pleine croissance dans les pays émergents et qu'ils vont connaître un renouveau dans les pays économiquement avancés pour répondre aux défis sociétaux que sont la transition énergétique, la raréfaction des ressources non renouvelables, la santé, le transport, les nouveaux matériaux, etc.

En d'autres termes, l'économie wallonne doit complètement renverser les tendances sectorielles de création d'emplois observée ces dernières années. Elle doit favoriser la création d'emplois dans le secteur marchand, et singulièrement dans le secteur de l'industrie et de la construction.

Combien d'emplois faut-il créer ?

Il faut donc créer des emplois marchands, mais combien ? L'étude 2 propose une simulation pour tenter de donner un ordre d'idée des emplois que l'économie wallonne devrait générer pour atteindre le plein emploi. C'est une simulation mécanique sur base des relations entre les agrégats population/emplois/chômage. Elle ne dit rien sur les conditions économiques (demande, coûts, etc.) qui seraient nécessaires pour que ces emplois soient créés. Les résultats veulent simplement donner la mesure de l'effort à fournir. En se fixant l'objectif d'atteindre le plein emploi en 2025, date à partir de laquelle certains mécanismes de solidarité interrégionale commenceront à diminuer suite à la 6e réforme de l'Etat, il faudrait créer un peu plus de 20.000 emplois par an, soit le double de ce qu'a été la croissance annuelle de l'emploi privé sur les dix dernières années.

Objectif impossible ? D'autres pays, comme l'Allemagne, la Suède ou les Pays-Bas sont parvenus à atteindre le plein emploi en l'espace d'une décennie, pourquoi pas la Wallonie ?

N'y-a-t-il plus d'emplois en Wallonie ?

Mais d'où viendraient ces emplois ? N'a-t-on d'autre espoir que d'attendre la reprise économique internationale et/ou un plus grand dynamisme des chefs d'entreprises ? Certaines voix le disent. Et elles ont en partie raison mais le problème est moins aigu que l'indicateur «demandeurs d'emploi/offres d'emploi non pourvues et déposées au FOREM» ne le suggère. L'étude 3 synthétise dans une première partie une analyse réalisée par deux professeurs de l'UCL, Muriel Dejemeppe et Bruno Van der Linden, sur la rareté de l'emploi en Wallonie. Pour ces auteurs, l'analyse du rapport de deux «stocks» (demandeurs d'emploi et offres d'emploi) à un jour donné de l'année ne peut fournir un indicateur fiable des tensions sur le marché du travail. C'est plutôt en termes de flux de demandeurs d'emploi et d'offres d'emploi qu'il faut raisonner. En outre, les offres d'emploi disponibles doivent comprendre les offres qui ne passent pas par le FOREM et celles extra-régionales. Au total, les tensions sur le marché du travail wallon existent bel et bien mais à un degré nettement moindre que celui avancé par l'indicateur officiel du SPF Emploi. Des emplois existent mais ils ne sont pas pourvus, ou avec retard et difficultés, entraînant un découragement chez les employeurs qui renoncent à embaucher.

L'étude 3 donne trois exemples sectoriels qui illustrent très bien toute la problématique. Tous les trois (Agro-alimentaire, sciences de la vie, industrie technologique) connaissent des mutations non seulement technologiques mais aussi de la demande qui leur est adressée. Tous les trois expriment le besoin de travailleurs possédant de nouvelles formations, de nouvelles qualités pour remplir les nouveaux métiers réclamés par la production de nouveaux produits et services. Tous les trois disent être en manque de main-d'œuvre qualifiée et craignent dès lors de voir leurs entreprises ne pouvoir se développer comme elles le souhaiteraient.

Le rôle-clé du FOREM et de l'enseignement

L'Agence wallonne pour l'emploi, à savoir le FOREM, a un rôle essentiel dans la réduction des offres d'emploi non pourvues ou pourvues avec difficultés. D'abord en organisant au mieux la rencontre de l'offre et la demande d'emplois, ensuite en donnant aux demandeurs d'emploi, principalement par l'accompagnement et la formation, le plus d'atouts possibles pour pouvoir saisir au plus vite une opportunité d'emploi. L'étude 4 propose un petit tour d'Europe à la pêche aux bonnes pratiques des agences pour l'emploi. Ont fait l'objet d'analyse les Agences pour l'emploi qui ont mis en œuvre des réformes importantes qui peuvent avoir joué un rôle-clé dans la réduction du chômage ou dans le maintien d'un chômage bas dans ces pays ou régions.

Il n'est pas possible d'énumérer dans cette synthèse toutes les bonnes pratiques qui ont pu être relevées. Notons simplement quelques points communs: une simplification de la structure et de l'organisation de l'agence (et son informatisation) avec l'objectif de mettre la majorité de son personnel au contact des «bénéficiaires» des services de l'agence. Parmi eux, les entreprises font l'objet d'une attention croissante à travers des initiatives spécifiques. L'accompagnement des demandeurs d'emploi a été à peu près partout renforcé et ciblé. Et enfin, des processus d'évaluation approfondis et systématiques des objectifs assignés à l'Agence ont été mis en place dans toutes les Agences rencontrées.

Mais une Agence pour l'emploi, aussi efficace soit-elle, ne pourra jamais pallier toutes les carences de formation. Un double problème se pose au niveau de l'enseignement. Premièrement, les formations des filières d'enseignement à vocation professionnelle (enseignements secondaires techniques et professionnels, hautes écoles) ne sont plus toujours adaptées aux nouvelles exigences techniques et technologiques des entreprises. Deuxièmement, les filières où la demande des entreprises est la plus forte sont insuffisamment fréquentées, entraînant des pénuries de main-d'œuvre, comme l'illustre la situation des trois secteurs cités plus haut.

Quel potentiel d'emplois par la réduction du coût du travail ?

À côté d'offres d'emploi bien réelles, mais en souffrance, il existe aussi un potentiel d'emplois qui ne se concrétise pas en raison de facteurs plus profondément structurels. L'un d'entre eux est la faiblesse de l'entrepreneuriat en Wallonie, et donc de créations d'entreprises, ainsi que la faiblesse de la croissance des entreprises existantes. C'est un travail sur les mentalités qui doit être opéré mais aussi, comme on le rappelait au début de cette synthèse, trois facteurs principaux qui freinent ou découragent les PME d'embaucher. Une seconde partie de l'étude 3 se penche plus particulièrement sur l'un d'entre eux, le niveau du coût du travail, à l'occasion de la parution d'une autre analyse de M. Dejemeppe et B. Van der Linden[1]. L'édition 2007 des «Etudes sur l'entreprise» mentionnait déjà plusieurs études économiques et économétriques qui évaluaient les créations d'emplois induites par la réduction des cotisations des employeurs[2] . Mais c'est sans doute la première fois (du moins à notre connaissance), qu'une telle simulation est conduite sur la seule Wallonie. Selon cette simulation, le renforcement de la réduction structurelle des cotisations patronales sur les bas salaires pourrait entraîner la création de milliers d'emplois. L'intérêt de cette étude n'est pas tant dans le chiffre exact de création d'emplois mais bien dans la confirmation que le coût du travail joue un rôle important dans la décision d'embauche.

(1) Un résumé des conclusions de l'étude «Etude sur les soutiens financiers à la création d'emplois», ainsi que le texte intégral, est disponible à l'adresse suivante : www.regards-economiques.be/index.php?option=com_reco&view=article&cid=134.

(2) «Etudes sur la situation de l'entreprise», édition 2007, p.51 (publication disponible sur le site de l'UWE).

A cet égard, la Wallonie va avoir à sa disposition un plus large éventail de mesures lui permettant de réduire les coûts du travail, à l'occasion du transfert de la compétence des «aides ciblées» à l'emploi du Fédéral aux Régions. Ce sera donc l'occasion pour les Régions de repenser totalement le système de soutien financier à l'emploi. Il est donc temps d'y voir clair dans ces très (trop) nombreux mécanismes de soutien.

C'est l'objet de l'étude 5 qui donne une vue d'ensemble de la politique de l'emploi au niveau fédéral et régional. On peut actuellement recenser plus de 120 mesures fédérales et régionales, toutes confondues, relevant de la politique de l'emploi qui vont de la réduction des cotisations patronales ou personnelles, ciblées ou non, combinées ou non aux activations de l'allocation de chômage, jusqu'aux différents incitants fiscaux et primes à l'emploi.

La 6e réforme de l'Etat est loin de clarifier les rôles des entités fédérales et fédérées. Toutes deux pourront désormais jouer sur les réductions de cotisations patronales, tandis que les mesures d'activation passeront aux Régions ainsi que, notamment, le congé-éducation et les titres-services. Les Régions auront totale autonomie pour les compétences qui leur seront transférées, ce qui signifie qu'elles auront aussi toute liberté sur les budgets transférés.

Il faudra donc au niveau wallon, si on ne veut pas reproduire la grande confusion actuelle qui brouille le message vers les employeurs, s'appuyer sur des objectifs et des stratégies claires pour élaborer la nouvelle politique de l'emploi de la Région. Quelques principes devront gouverner à cette élaboration. Le premier d'entre eux peut paraître tautologique mais ne devront être mis en place que des mécanismes qui auront les effets les plus importants sur la création ou le maintien de l'emploi. Ensuite, le système doit être drastiquement simplifié et rendu automatique pour que les mécanismes de soutien s'intègrent facilement à la prise de décision des employeurs. Enfin, il devra y avoir une forte cohérence entre les mécanismes fédéraux et les mécanismes régionaux pour qu'ils se renforcent mutuellement.

—

Pour retrouver un équilibre social soutenable à long terme et pour faire face aux charges de la nouvelle réforme de l'Etat, la Wallonie doit accélérer son rythme de création d'emplois marchands, et spécifiquement dans le secteur secondaire, au cours de la décennie à venir, en commençant par mettre en œuvre une politique de l'emploi pour pourvoir tous les emplois actuels en souffrance. Le plein-emploi doit être l'objectif principal du prochain Gouvernement wallon. ●

FOCUS
MACRO

ÉTUDES SUR LA SITUATION DE L'ENTREPRISE

LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN WALLONIE

» L'EMPLOI PRIVÉ EN WALLONIE : COMMENT STIMULER SA CROISSANCE ?
» Synthèse
● **Focus Macroéconomique | Le marché du travail en Wallonie**
» **Etude1 |** Structure et évolution de l'emploi en Wallonie
» **Etude2 |** Combien d'emplois à créer d'ici 10 ans ?
» **Etude3 |** Quel potentiel d'emplois en Wallonie ?
» **Etude4 |** Les agences publiques pour l'emploi en Europe
» **Etude5 |** La politique de l'emploi en Belgique et en Wallonie
» MONOGRAPHIES SECTORIELLES

Focus macroéconomique

Le marché du travail en Wallonie

1 | Introduction

L'emploi en Wallonie a été fortement secoué par les vastes restructurations de son industrie lourde entre 1980 et 2000, entraînant une hausse importante du chômage. Et celui-ci ne s'est toujours pas résorbé quelques 30 années plus tard, même si un progrès a été enregistré depuis le pic du taux de chômage à 14% en 1996. Une politique de l'emploi encore plus active, plus structurelle, plus profonde et plus tenace doit impérativement et rapidement être mise en oeuvre en Wallonie. Mais pour bien agir, il faut bien comprendre.

A première vue, le marché du travail est un marché assez simple à décrire : il y a des gens qui travaillent et des gens qui ne travaillent pas. C'est effectivement la première distinction élémentaire qui sera faite dans la première section de cette étude. Mais dès que l'on s'aventure dans une analyse un peu plus fouillée de ce marché, les concepts se multiplient et se complexifient rapidement, surtout lorsqu'on explore la partie de la population qui ne travaille pas. Il y a les personnes qui ne veulent pas travailler, celles qui en sont empêchées, celles qui disent vouloir travailler mais n'entreprennent aucune démarche dans ce sens, celles qui veulent travailler mais qui ne trouvent pas de travail et ce, pour des causes multiples, qu'il s'agisse de la faible activité économique ou d'un manque de formation adéquate.

Encadré 01

LES STATISTIQUES DU MARCHÉ DU TRAVAIL : DE NOMBREUSES SOURCES ET MÉTHODES

Il existe en Belgique plusieurs sources de données pour appréhender les problématiques propres au marché du travail.

Le **SPF Économie** produit une enquête socio-économique appelée «Enquête sur les Forces de Travail (EFT)» menée auprès des ménages belges (± 45.000 ménages par an, soit ± 90.000 personnes interrogées chaque année), dont l'objectif premier est de classer la population en âge de travailler en trois groupes exhaustifs et distincts (personnes occupées, chômeurs et inactifs) et estimer ainsi les taux d'activité, d'emploi et de chômage. Les informations récoltées sont comparables au niveau européen grâce à une méthodologie harmonisée. Comme toute enquête, une marge d'erreur est associée aux résultats. Dans le cadre de ce premier chapitre, nous utiliserons exclusivement les données issues de cette enquête.

Le **FOREM** recense les demandeurs d'emploi inoccupés (DEI). Il s'agit des personnes qui bénéficient d'allocations de chômage, des jeunes en stage d'insertion et des autres personnes inscrites obligatoirement ou librement au Forem. Ce dénombrement inclut dans la population au chômage certaines personnes qui ne sont pas reprises dans l'EFT, comme celles qui ne cherchent pas activement un emploi mais sont néanmoins inscrites au FOREM.

L'**ONEM** recense les personnes qui ont bénéficié d'allocations de chômage. Ce dénombrement est assez éloigné de la définition de l'EFT car il n'y a pas de condition de recherche active d'un emploi. D'autre part, les personnes qui sont au travail, mais qui ont perçu des allocations de chômage au cours du mois de référence sont considérées comme étant au chômage.

L'**Institut des Comptes nationaux** (ICN) produit les comptes régionaux qui reprennent les principaux indicateurs économiques pour les régions de Belgique. Parmi ceux-ci, on retrouve le PIB, la valeur ajoutée des secteurs ou la population totale ainsi que les données relatives à l'emploi. Ces données sont extrêmement précises et leur méthodologie est très robuste. Cependant, l'ICN ne produit pas de données relatives à la population inactive.

L'**ONSS** produit des données très détaillées relatives à l'emploi salarié. Elles ne permettent cependant pas de définir une population totale, au chômage ou en emploi (étant donné qu'elles ne concernent que l'emploi salarié).

Chacun de ces aspects du marché du travail (et bien d'autres encore) doit être finement appréhendé et analysé si on veut prendre les mesures appropriées, soit pour augmenter le nombre d'emplois, diminuer le nombre de chômeurs (il n'y a pas toujours une corrélation forte entre les deux), ou amener une plus grande partie de la population à entrer sur le marché du travail.

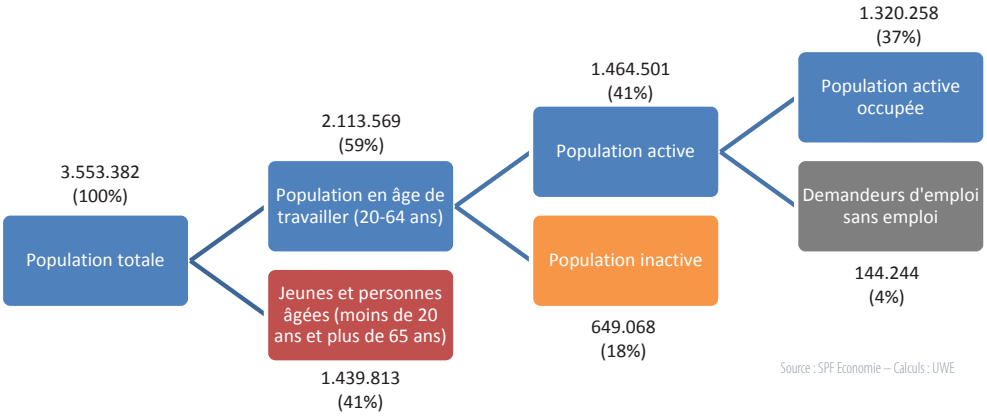
Ce premier chapitre a pour objectif de clarifier la situation du marché du travail en Wallonie, d'en expliquer les concepts, les statistiques et les évolutions, ainsi que de comparer la situation wallonne avec celles de l'Union Européenne dans son ensemble ou de certains pays européens, soit proches de la Wallonie, soit remarquables par l'évolution de leur propre marché du travail.

2 | Répartition de la population wallonne dans le marché du travail

La population d'un territoire peut se répartir en plusieurs catégories, comme l'illustre le schéma ci-dessous et l'encadré 02. Toutes les données utilisées dans ce cadre-ci proviennent de l'enquête sur les forces de travail (voir encadré 01).

Répartition de la population wallonne en 2012(1)

En nombre de personnes et en% de la population totale de la Région



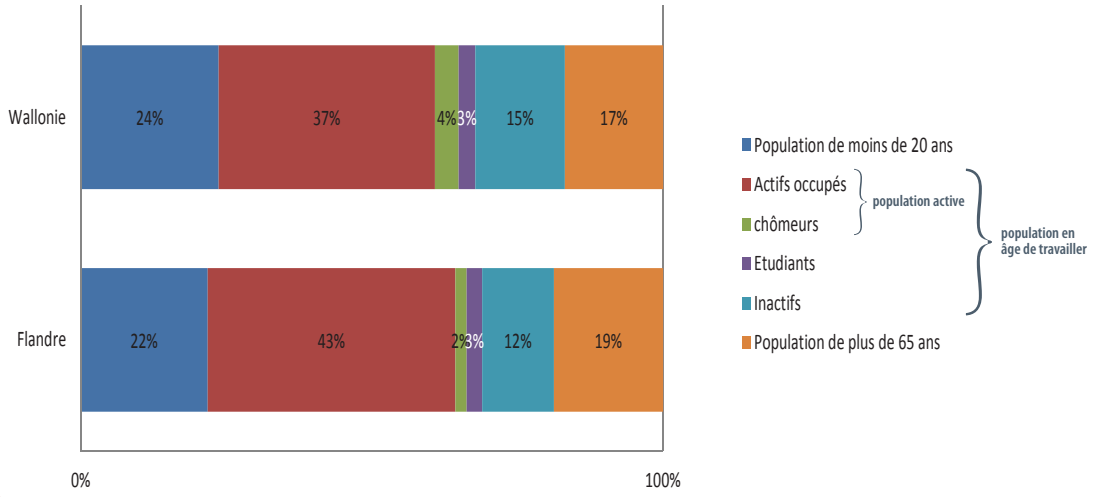
Ainsi en 2012, la Wallonie comptait plus de 3,55 millions d'habitants, parmi lesquels 2,1 millions étaient en âge de travailler (soit 59% du total). Parmi la population en âge de travailler, 1,46 millions de wallons étaient considérés comme actifs (soit 41% de la population totale). Finalement, 1,3 millions de wallons étaient effectivement au travail (37% de la population totale) et 144.000 d'entre eux étaient activement à la recherche d'un emploi (4% de la population totale).

Le graphique 1 compare ces agrégats avec la Flandre. Premier constat, la Wallonie se caractérise par une plus grande proportion de jeunes que la Flandre (24% contre 22%) et une plus faible proportion de personnes âgées (17% contre 19%). Ceci constitue un atout pour la région, compte tenu du fait que les jeunes seront susceptibles de participer activement au marché du travail et donc de générer de l'activité économique. Cependant, le détail de la population en âge de travailler (ici, les 20-64 ans) indique une proportion d'inactifs et de chômeurs plus importante en Wallonie qu'en Flandre.

(1) La population en âge de travailler regroupe ici les 20-64 ans. Cette définition est utilisée par Eurostat dans le cadre de sa politique «Europe 2020» et se rapproche le plus des spécificités du marché du travail wallon. Dans certains cas, Eurostat utilise toujours d'autres classifications (15-64 ans, 15-75 ans, 15 ans ou plus...). Il n'y a donc pas actuellement de consensus sur ce sujet.

Graphique 01

Répartition de la population selon l'âge et la situation sur le marché du travail
(Données pour 2012)



Parallèlement en Wallonie, 37% de la population totale occupe un emploi contre 43% en Flandre. En d'autres termes, le financement de l'ensemble du système social (éducation, institutions publiques, allocations sociales...) est supporté par 37% de la population wallonne, contre 43% en Flandre, soit 6% de différence.

Les prochaines sections analyseront en détail les différentes catégories de la population wallonne brièvement évoquées ci-dessus et les placeront dans une perspective internationale.

3. Les indicateurs du marché de l'emploi

Appréhender les indicateurs du marché de l'emploi peut être un exercice difficile. Trois indicateurs principaux sont généralement utilisés afin d'étudier la situation du marché du travail : les taux d'activité, d'emploi et de chômage. Chacun d'entre eux vise à cerner une problématique particulière.

Taux d'activité

Combien de personnes travaillent ou recherchent activement du travail dans la population en âge de travailler ?

> Mesure l'implication de la population en âge de travailler sur le marché du travail.

Le **taux d'activité** se calcule comme suit :

$$\text{Taux d' activité}_{(20\text{-}64\text{ ans})} = \frac{\text{Population active}_{(20\text{-}64\text{ ans})}}{\text{Population en âge de travailler}_{(20\text{-}64\text{ ans})}}$$

La population active regroupe les personnes en emploi ou à la recherche active d'un emploi (voir encadré 02). Le numérateur ne comprend donc pas les inactifs que sont, par exemple, les étudiants, les prépensionnés, les bénévoles à temps plein, les personnes au foyer…

Taux d'emploi

Combien de personnes travaillent dans la population en âge de travailler ?

> Mesure l'importance de l'emploi dans la population en âge de travailler.

Le **taux d'emploi** rapporte le nombre de personnes ayant un emploi (soit la population active occupée) sur la population en âge de travailler :

$$\text{Taux d'emploi}_{(20\text{-}64\text{ ans})} = \frac{\text{Population active occupée}_{(20\text{-}64\text{ ans})}}{\text{Population en âge de travailler}_{(20\text{-}64\text{ ans})}}$$

La définition précise de la population active occupée est reprise dans l'encadré 02. Le dénominateur est identique à celui utilisé dans le calcul du taux d'activité, mais le numérateur exclut à présent les demandeurs d'emploi.

Taux de chômage

Combien de personnes sans emploi sont effectivement à la recherche d'un emploi parmi les personnes actives (travailleurs et demandeurs d'emploi) ?

> Mesure l'ampleur du chômage dans la population qui participe au marché du travail.

Le **taux de chômage** est un concept plus complexe (voir l'encadré 02). Deux sources de données peuvent être utilisées dans ce cadre. Chacune est basée sur une définition propre du chômage.

D'une part, les **données administratives**(2) isolent les chômeurs en fonction de leur statut administratif (inscription au Forem, bénéficiaire d'allocations sociales...).

Encadré 02

DÉFINITION DES CONCEPTS DE L'ENQUÊTE SUR LES FORCES DE TRAVAIL

Population en âge de travailler : comprend la population qui, compte tenu de son âge, est susceptible de participer au marché du travail. Sont donc exclus les personnes âgées de 65 ans et plus ainsi que les enfants et jeunes de moins de 20 ans. Ce dernier seuil a été retenu dans le cadre de cette étude afin de suivre la dernière définition adoptée par la Commission européenne dans le cadre de sa stratégie «Europe 2020».

Population inactive : reprend les personnes âgées de 20 à 64 ans sans emploi, et qui ne sont pas à la recherche d'un emploi ou/et non disponibles immédiatement pour travailler. Il s'agit entre autres, des retraités et pré-retraités, des bénévoles exclusifs, des étudiants ou des chômeurs qui ne recherchent pas activement un emploi.

Population au chômage : personnes âgées de 20 à 64 ans sans emploi, à la recherche active d'un emploi et immédiatement disponibles pour travailler.

Population active occupée : personnes âgées de 20 à 64 ans ayant, au cours de la période de référence, effectué un travail d'une durée d'une heure au moins contre rémunération ou en vue d'un bénéfice, ou celles qui ne travaillaient pas mais occupaient un emploi dont elles étaient temporairement absentes.

Population active : il s'agit de la somme de la population ayant un emploi et de la population au chômage.

(2) Voir l'encadré 03 page 24 pour plus de détails à ce sujet.

D'autre part, l'**Enquête sur les Forces de Travail** offre une définition qui se rapproche davantage d'une conception économique du chômage. Cette dernière définition sera retenue dans le cadre de ce chapitre. Seront considérées comme «chômeurs» les personnes remplissant les quatre conditions suivantes :

- Être **âgé de 20 à 64 ans** ;
- Être **sans emploi** ;
- Être **disponible pour travailler** (si un travail était trouvé dans la semaine de référence de l'enquête, la personne serait capable de commencer à travailler dans un délai de deux semaines) ;
- Être à la **recherche active d'un emploi** (avoir pris des dispositions spécifiques au cours d'une période récente spécifiée pour chercher un emploi salarié ou un emploi non salarié).

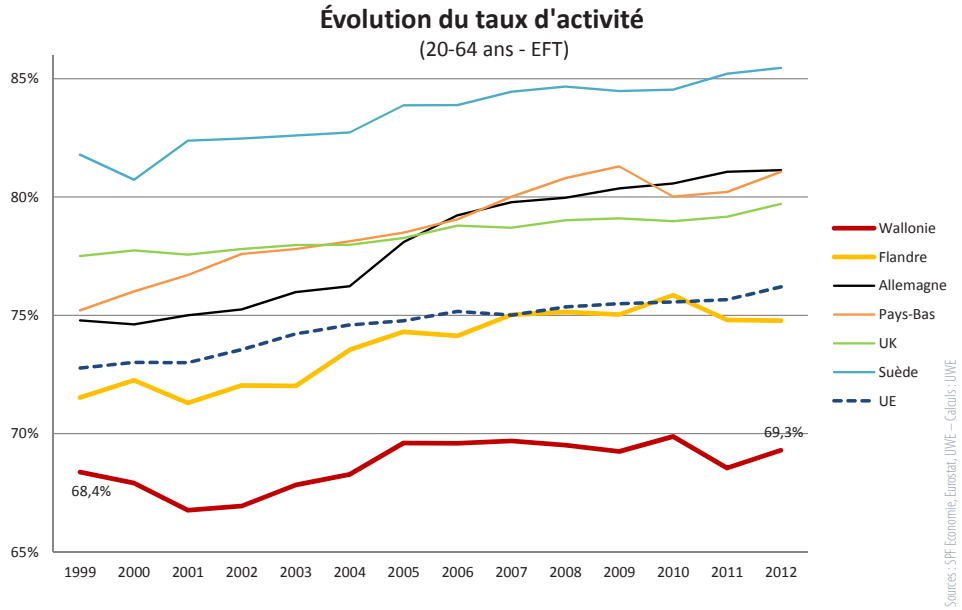
Le fait de bénéficier ou non d'allocations de chômage ne rentre donc pas en compte dans cette définition. Il faut interpréter ici le terme «chômeurs» comme étant les personnes sans emploi et en âge de travailler qui souhaitent réellement trouver du travail. Cette définition, qui est celle du BIT[3], est par ailleurs la seule qui offre des données comparables au niveau international. Le taux de chômage est alors calculé comme suit :

$$\text{Taux de chômage}_{(20\text{-}64\ ans)} = \frac{\text{Nombre de chômeurs}_{(20\text{-}64\ ans)}}{\text{Population active}_{(20\text{-}64\ ans)}}$$

3.1. Évolution du taux d'activité

Comme l'illustre le graphique 02, la Wallonie se caractérise par un taux d'activité particulièrement faible au regard de la situation observée dans les pays voisins.

Graphique 02



(3) Bureau International du Travail

En effet, le taux d'activité wallon se situe, et ce pour toute la période allant de 1999 à 2012, largement en dessous de la moyenne européenne et des pays/région proches. Ainsi, la Wallonie affichait en 2012 un taux d'activité de 69,3% contre 85,5% en Suède, 81,1% en Allemagne ou 74,8% en Flandre.

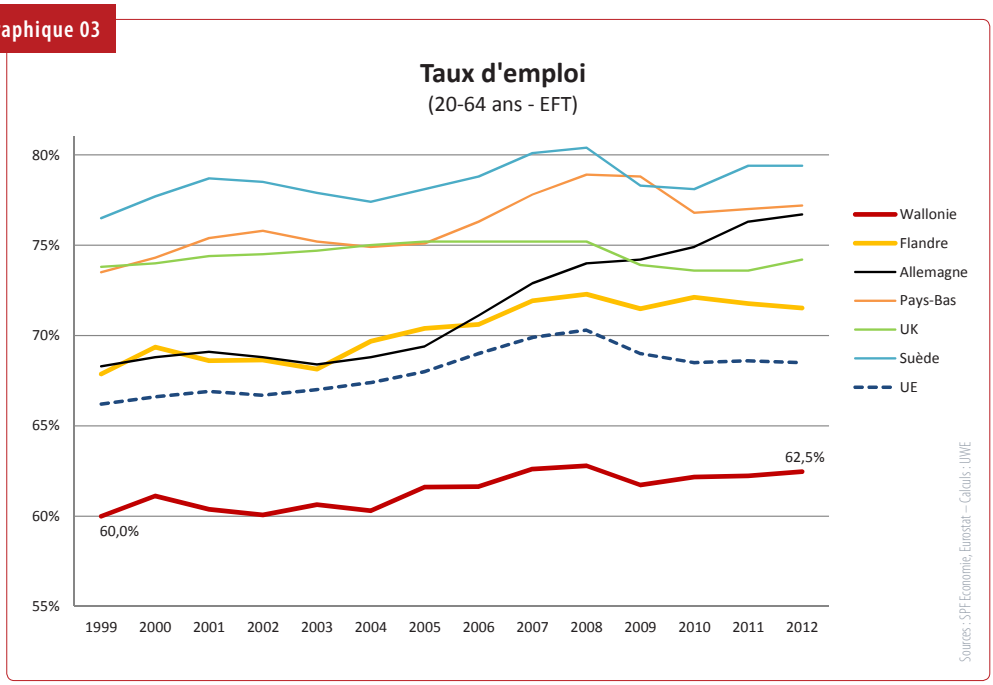
D'autre part, si la situation semble s'être très légèrement améliorée en Wallonie (la différence entre le taux de 1999 et de 2012 étant d'un peu moins de 1%), cette progression est nettement moins marquée qu'à l'étranger et semble même s'être interrompue depuis 2005. Ainsi, en Allemagne, la différence entre le taux de 1999 et de 2012 s'élève à plus de 6%. Au Pays-Bas, celle-ci est de 5,9% pour un peu plus de 3% en Flandre.

La Wallonie n'est donc pas parvenue à inverser la tendance au cours des 10 dernières années et voit, encore aujourd'hui, une part importante de sa population déconnectée du marché du travail.

3.2. Le taux d'emploi

La Wallonie se distingue également de ses voisins par un taux d'emploi particulièrement faible, comme l'illustre le graphique 03. Avec en 2012, 62,5% de sa population (âgée de 20 à 64 ans) ayant effectivement un emploi, la région se situe encore très loin des objectifs fixés par la Commission européenne (73,2% en 2020 pour la Belgique). Néanmoins, l'évolution du taux d'emploi est positive sur la majeure partie de la période étudiée, mais dans une mesure encore largement insuffisante.

Graphique 03

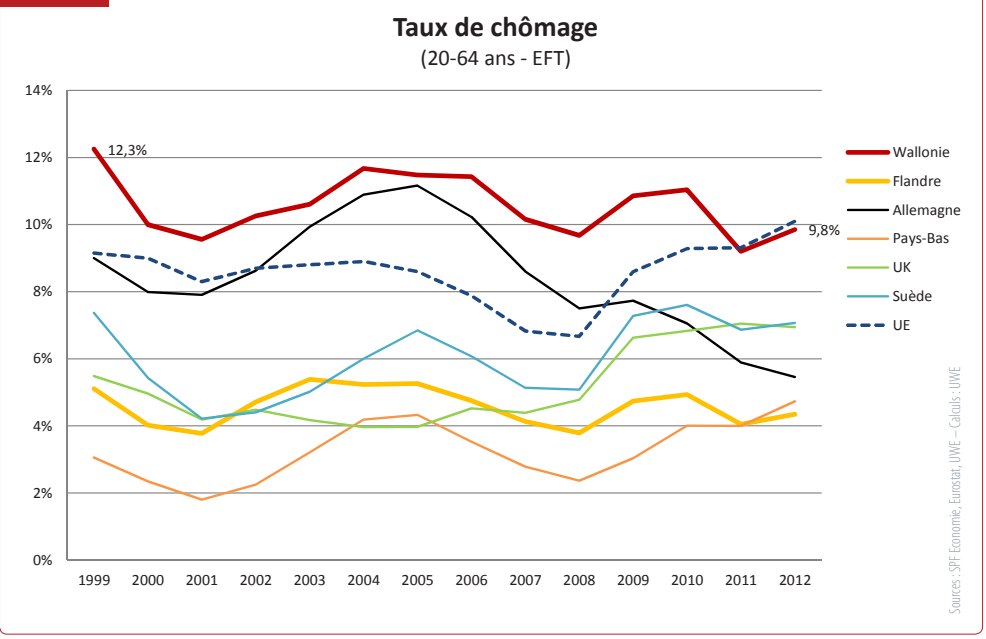


La progression du taux d'emploi allemand est, en comparaison, tout à fait remarquable (passant de 68,3% en 1999 à 76,7% en 2012), démontrant qu'une politique économique et de l'emploi ambitieuse peut permettre une amélioration sensible du marché du travail en l'espace d'une décennie.

3.3. Le taux de chômage

Comme le montre le graphique 04, la Wallonie se distingue à nouveau de ses partenaires européens par ses mauvaises performances. Ainsi, depuis 1999 et les 2 dernières années exceptées, la Wallonie aura toujours connu un taux de chômage supérieur à la moyenne européenne. L'explosion du chômage dans le sud de l'Europe depuis la crise de 2009 n'est évidemment pas étrangère à ces «moins mauvais» résultats en fin de période[4].

Graphique 04



De façon générale, le taux de chômage wallon semble s'inscrire dans une tendance baissière depuis le sommet de 1999. D'autre part, la courbe wallonne semble moins sensible aux cycles conjoncturels que dans d'autres pays européens, comme le Royaume-Uni, le Danemark ou les Pays-Bas où ce dernier peut presque doubler dans les périodes de mauvaise conjoncture. Cette situation s'explique principalement par un taux de chômage déjà élevé, par une proportion plus forte d'emplois publics, dont l'évolution dépend peu de la conjoncture économique et par la prédominance de certains secteurs (pharmacie, agroalimentaire) moins sensibles aux fluctuations conjoncturelles.

D'autre part, les premiers effets du Plan Marshall semblent également expliquer cette relative amélioration du taux de chômage wallon.

Le recours plus intense au chômage économique lors de cette crise a aussi contribué à maintenir le taux de chômage dans une augmentation mesurée puisque les personnes en chômage économique ne sont pas considérés comme des chômeurs mais comme des travailleurs (momentanément ou partiellement absents de leur poste de travail).

(4) Un changement dans la méthodologie utilisée par l'SPF Économie (fait à la demande d'Eurostat) pourrait également expliquer une partie de la diminution observée en 2011. En effet, avant 2011, la question portant sur la recherche d'un emploi ne se référait pas à une période explicitement déterminée. Depuis 2011, celle-ci a été fixée au mois de référence. Vu que cette question permet de distinguer, au sein des personnes sans emploi, les chômeurs BIT des inactifs, les résultats de 2011 se rapportant à ces deux populations ne sont pas comparables avec les années antérieures. Hélas, aucune estimation de l'ampleur du biais résultant de cette rupture statistique n'est fournie par le SPF Economie.

Il est intéressant de noter que seule l'Allemagne affiche une diminution significative de son taux de chômage, qui n'a cessé de chuter depuis 2005, liée à la politique économique particulière menée par ce pays. Ceci illustre qu'un taux de chômage élevé n'est pas une fatalité et que celui-ci peut se résorber par le biais des réformes structurelles ambitieuses.

Encadré 03

Il existe un autre taux de chômage que celui utilisé dans ces études. Calculé par le FOREM (voir encadré 02 p.20), il est basé sur les données administratives, et est nettement plus élevé que le taux de l'Enquête sur les Forces de Travail (EFT). Ce taux administratif n'est cependant pas comparable au niveau européen, et plus largement international, car il ne répond pas à la définition du chômage du Bureau International du Travail, qui sert de référence. Il ne peut donc pas non plus être comparé au taux EFT. Ce taux souffre par ailleurs d'une faiblesse méthodologique majeure : les données de la population active ne sont plus mises à jour depuis 2010.

Néanmoins, cet indicateur offre une vision plus large de la problématique du chômage en Wallonie. En avril 2013, celui-ci s'élevait à 15,4% de la population active, contre 15,2% en avril 2012 et une moyenne de 15,8% sur l'ensemble de l'année 2012. Une fois que le critère de «recherche active d'un emploi» n'est plus retenu, on constate donc que l'ampleur du chômage (vu sous un angle plus social) est bien plus importante en Wallonie.

Nombre de chômeurs en Wallonie selon l'Enquête sur les Forces de Travail et le FOREM

	2002	2012
Nombre de chômeurs EFT (15-64 ans)	141.651	150.193
Nombre de chômeurs FOREM	226.932	248.077

Sources : SPF Économie et FOREM

3.4. Les indicateurs par genre

Le tableau 01 ventile les taux d'activité, d'emploi et de chômage en fonction du genre pour les années 1999 et 2012 en Wallonie et en Flandre.

Tableau 01 **Indicateurs par genre** (20-64 ans)

		TAUX D'ACTIVITÉ		TAUX D'EMPLOI		TAUX DE CHÔMAGE	
		1999	2012	1999	2012	1999	2012
Wallonie	Homme	78,1%	75,7%	70,5%	68,2%	9,8%	9,9%
	Femme	58,6%	62,9%	49,5%	56,8%	15,5%	9,8%
	Total	**68,4%**	**69,3%**	**60,0%**	**62,5%**	**12,3%**	**9,8%**
Flandre	Homme	80,7%	80,1%	77,4%	76,7%	4,1%	4,3%
	Femme	62,1%	69,3%	58,1%	66,2%	6,5%	4,4%
	Total	**71,5%**	**74,8%**	**67,9%**	**71,5%**	**5,1%**	**4,3%**

Source : SPF Economie– Calculs : UWE

Premier constat général du tableau 01, la légère augmentation du taux d'activité wallon observée sur la période allant de 1999 à 2012 s'est accompagnée d'une augmentation plus sensible du taux d'emploi et une diminution du taux de chômage. Cette évolution démontre qu'une participation accrue de la population au marché du travail ne rime pas avec une explosion du chômage, contrairement à certaines idées reçues.

Deuxième constat, l'évolution du **taux d'activité** est contrastée. En effet, là où les femmes wallonnes affichent un taux d'activité en forte progression (58,6% en 1999 contre 62,9% en 2012), le taux d'activité pour les hommes wallons est en nette diminution (78,1% en 1999 contre 75,7% en 2012). La légère augmentation du taux d'activité global sur la période étudiée est donc uniquement imputable à une participation accrue des femmes au marché du travail. Cette évolution est constante sur la période, bien que les périodes de basse conjoncture semblent impacter plus fortement le taux d'activité des hommes que celui des femmes[5].

Il faut cependant pondérer ces conclusions car une rupture statistique en 2011, due à un changement de méthodologie, est sans doute responsable d'une détérioration du taux d'activité, à la fois chez les hommes et chez les femmes.

Cette évolution du taux d'activité des hommes mériterait une analyse plus fine. C'est en effet une évolution préoccupante qui signale un marché du travail peu attractif et peu dynamique. Ce constat d'une diminution du taux d'activité des hommes appelle en effet des mesures des pouvoirs publics pour renverser cette tendance.

L'arrivée de nombreuses femmes sur le marché du travail depuis 1999 a également eu un impact significatif sur le taux d'emploi global, celui-ci passant de 60% à 62,5% sur la période, uniquement du fait de celles-ci. En effet, si les femmes wallonnes sont davantage en emploi que par le passé (56,8% en 2012 contre 49,5% en 1999), ce n'est pas le cas des hommes wallons qui voient leur taux d'emploi diminuer sensiblement sur la période (70,5% à 68,2% en 2012).

Encore une fois, la diminution du taux d'emploi des hommes mériterait une analyse plus approfondie pour mesurer le biais de la rupture statistique ainsi que l'effet conjoncturel, et de pouvoir en conséquence déterminer la partie structurelle de cette tendance.

Quoi qu'il en soit, le niveau du taux d'emploi, tant des femmes qui ont un grand retard à rattraper que celui des hommes qui reste en deçà du taux souhaitable, reste beaucoup trop faible.

Le taux d'emploi est sans doute l'indicateur le plus révélateur du dynamisme du marché du travail et c'est son augmentation qui doit concentrer la majorité des énergies.

Enfin, le **taux de chômage** des femmes wallonnes a diminué, passant de 15,5% en 1999 à 9,8% en 2012, et rejoint celui des hommes qui, lui, est resté stable tout au long de la période. Encore une fois, il ne semble pas exister une dynamique positive sur le marché du travail des hommes, dynamique qui existe bel et bien sur le marché de travail féminin, même si elle reste beaucoup trop faible.

3.5. Les indicateurs par tranche d'âge

Les différents indicateurs peuvent également être ventilés par classe d'âge, comme l'illustre le tableau 02 ci-après.

(5) Voir annexe 1 pour de détails à ce sujet.

Tableau 02 **Indicateurs par tranche d'âge**

		TAUX D'ACTIVITÉ		TAUX D'EMPLOI		TAUX DE CHÔMAGE	
		1999	2012	1999	2012	1999	2012
Wallonie	20-24 ans	55,0%	52,1%	37,6%	38,3%	31,7%	26,4%
	25-34 ans	86,1%	84,1%	73,5%	73,7%	14,6%	12,3%
	35-44 ans	82,6%	83,4%	75,0%	76,5%	9,2%	8,3%
	45-54 ans	69,8%	78,2%	64,4%	73,3%	7,8%	6,3%
	55-64 ans	25,8%	39,1%	24,3%	37,1%	6,0%	5,0%
	20-64 ans	**68,4%**	**69,3%**	**60,0%**	**62,5%**	**12,3%**	**9,8%**
Flandre	20-24 ans	63,6%	54,6%	56,0%	48,6%	12,1%	11,1%
	25-34 ans	90,9%	89,7%	86,6%	84,6%	4,7%	5,7%
	35-44 ans	87,8%	90,4%	84,2%	87,4%	4,1%	3,4%
	45-54 ans	72,3%	84,4%	68,9%	81,9%	4,7%	2,8%
	55-64 ans	24,8%	41,8%	23,9%	40,5%	3,6%	3,0%
	20-64 ans	**71,5%**	**74,8%**	**67,9%**	**71,5%**	**5,1%**	**4,3%**

Source : SPF Economie– Calculs : UWE

Chez les **jeunes wallons (20-24 ans)**, on observe un taux d'activité relativement faible (38,3% en 2012) et dès lors un taux d'emploi faible mais aussi un taux de chômage élevé (26,4% en 2012). La faiblesse du taux d'activité (avec même une détérioration sur la période) s'explique en partie par la crise économique qui pousse une partie des jeunes à poursuivre leurs études ou les démotive à chercher activement un emploi. Dès lors, la diminution du taux de chômage s'explique par cette augmentation du taux d'inactivité mais peu par l'amélioration de l'emploi dans cette catégorie d'âge. Le chômage des jeunes reste donc un des chantiers prioritaires de la politique wallonne de l'emploi. L'annexe 2 montre qu'il n'y a pas de différence sensible entre l'évolution du taux d'activité des jeunes hommes et femmes en Wallonie, les deux diminuant légèrement. Le taux d'emploi des jeunes femmes augmente légèrement sur la période 1999-2012, alors que celui des jeunes hommes stagne. Enfin, le taux de chômage des jeunes femmes wallonnes diminue fortement par rapport à celui des jeunes hommes, ce qui reste cohérent avec les deux indicateurs précédents. Les jeunes wallonnes se retrouvent moins au chômage que par le passé, soit pour prolonger leurs études ou pour trouver un emploi. Néanmoins, tant pour les hommes que pour les femmes, le taux de chômage des jeunes (26% et 28% respectivement) reste inadmissible. Sa réduction doit être la première priorité de la politique de l'emploi.

Chez les **jeunes adultes (25-34 ans)**, le taux d'activité est très élevé, mais le taux de chômage (12%) reste préoccupant (même s'il est en léger reflux sur la période considérée). Pour cette classe d'âge aussi, la réduction du chômage est la priorité. Il est à noter que la diminution du taux d'activité est principalement causée par une sortie des hommes du marché du travail .

La **classe d'âge 35-44 ans** ne connait pas de grandes évolutions sur la période considérée, sinon une légère amélioration des trois ratios : les taux d'activité et taux d'emploi qui restent cependant trop faibles et le taux de chômage trop élevé. Au total, cette tranche d'âge est celle qui pose le moins problème, la reprise d'activité devant en principe faire baisser «naturellement» le taux de chômage.

Une amélioration est marquée dans la **classe d'âge 45-55 ans**, avec une très nette augmentation du taux d'activité (78,2% en 2012 contre 69,8% en 1999) et du taux d'emploi (73,3% en 2012 contre 64,4% en 1999) ainsi qu'une baisse sensible du taux de chômage (6,3% en 2012 contre 7,8% en 1999). C'est principalement la forte amélioration des indicateurs des femmes wallonnes qui ont tiré la tendance. Les taux d'activité (78%) et d'emploi (73%) globaux de cette tranche d'âge restent encore un peu faibles. Pour cette tranche d'âge, c'est donc moins des politiques pour réduire le taux de chômage qui doivent être mises en œuvre que des mesures pour intégrer ou réintégrer sur le marché du travail les personnes inactives, avec un emploi à la clé.

Les **personnes plus âgées (55-64 ans)** continuent à témoigner d'un éloignement marqué du marché du travail avec un taux d'activité de 39% en 2012, en raison du nombre important de retraités et de préretraités. Il faut cependant souligner que le taux d'activité s'est sensiblement amélioré sur cette tranche d'âge au cours de la dernière décennie en passant de 26% en 1999 à 39% en 2012 entraînant une forte augmentation du taux d'emploi, de 24% à 37%, évolution relevée tant pour les hommes que pour les femmes. Le taux de chômage est resté très bas, 5%. Les efforts pour maintenir les plus âgés sur le marché du travail semblent porter ses fruits ou, plus simplement, c'est une génération qui atteint 65 ans et dont les cadets ont plus de capacités à rester en emploi. Il reste néanmoins encore de gros efforts à faire pour maintenir une fraction plus grande de cette tranche d'âge en emploi, d'autant plus que les travailleurs de cette tranche d'âge sont présents à concurrence de 62% du temps ouvrable. Il s'agit du taux le plus faible de toutes les catégories d'âges analysées dans l'étude de l'UWE, en collaboration avec Partena, sur les absences au travail[6].

4 | Pourquoi le marché du travail wallon est-il déséquilibré ?

Les sections précédentes ont montré que le marché du travail wallon est en déséquilibre. **En effet, le taux d'activité y est trop faible, de même que le taux d'emploi.** Le taux de chômage est par contre très élevé. Plusieurs facteurs peuvent expliquer cette situation, à commencer par la situation conjoncturelle difficile. En effet, en cas de ralentissement de l'économie, la baisse de la demande de main-d'œuvre par les entreprises rend l'accès à l'emploi moins aisé. Mais des éléments structurels expliquent également une bonne partie de ces constats. Trois d'entre eux vont être abordés dans les sous-sections suivantes : le faible niveau de formation, une recherche d'emploi trop peu dynamique, et des stratégies de recherche d'emploi trop peu diversifiées.

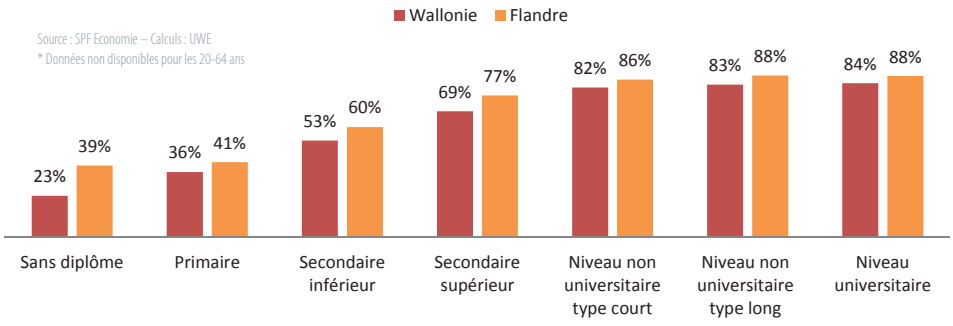
4.1. Une population trop peu formée

En Wallonie, le niveau de formation de la population wallonne est un premier obstacle pour accéder à un emploi.

En effet, il est souvent bien plus difficile pour un demandeur d'emploi peu ou pas qualifié d'intégrer le marché du travail, comme l'illustre le graphique 05. Ainsi, seuls 23% des personnes sans diplôme, âgées de 25-64 ans, parviennent à accéder à un emploi en Wallonie. Cette proportion progresse ensuite avec le niveau du dernier diplôme obtenu, pour atteindre 84% chez les titulaires d'un diplôme universitaire.

(6) «Les Absences au Travail 2011-2012», téléchargeable sur www.uwe.be.

Graphique 05

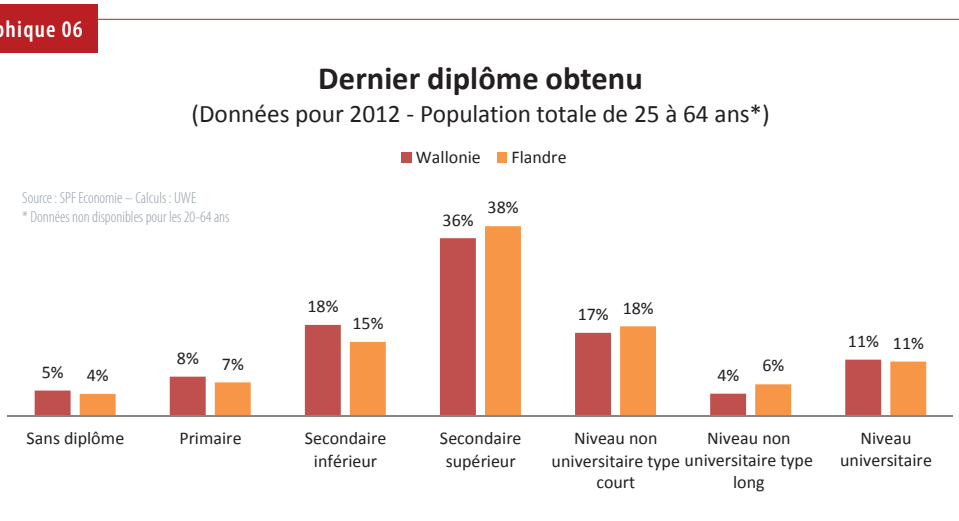


Il est à noter que, si ce constat se retrouve également en Flandre, le taux d'insertion y est systématiquement supérieur, quel que soit le diplôme obtenu.

Plusieurs éléments peuvent expliquer cette situation, à commencer par une meilleure qualité d'enseignement, une politique plus efficace d'activation des demandeurs d'emploi ou une demande de main-d'œuvre plus importante qui pousse les entreprises à embaucher des personnes moins qualifiées.

Compte tenu du fait qu'il est plus aisé d'accéder à un emploi quand le niveau de formation augmente, il reste à identifier quel est le niveau de formation global de la population wallonne. C'est précisément ce qu'illustre le graphique 06.

Graphique 06



On constate ainsi que la Wallonie dispose d'une main-d'œuvre globalement moins qualifiée (quantitativement) que la Flandre. En effet, la part de la population n'ayant pas terminé l'enseignement secondaire supérieur est plus importante dans le sud du pays (31% contre 26% en Flandre). Compte tenu des conclusions tirées du graphique 05, le nombre important de wallons peu formés a donc un effet très négatif sur le marché du travail de la Région. Il est à noter que la proportion d'universitaires est identique dans les deux régions.

Améliorer la participation des jeunes wallons au système d'enseignement, aussi bien au niveau de l'enseignement secondaire supérieur qu'au niveau de l'enseignement supérieur (universitaire ou non), est donc un préalable à une amélioration sensible du marché du travail de la région.

4.2. Un nombre d'inactifs trop important

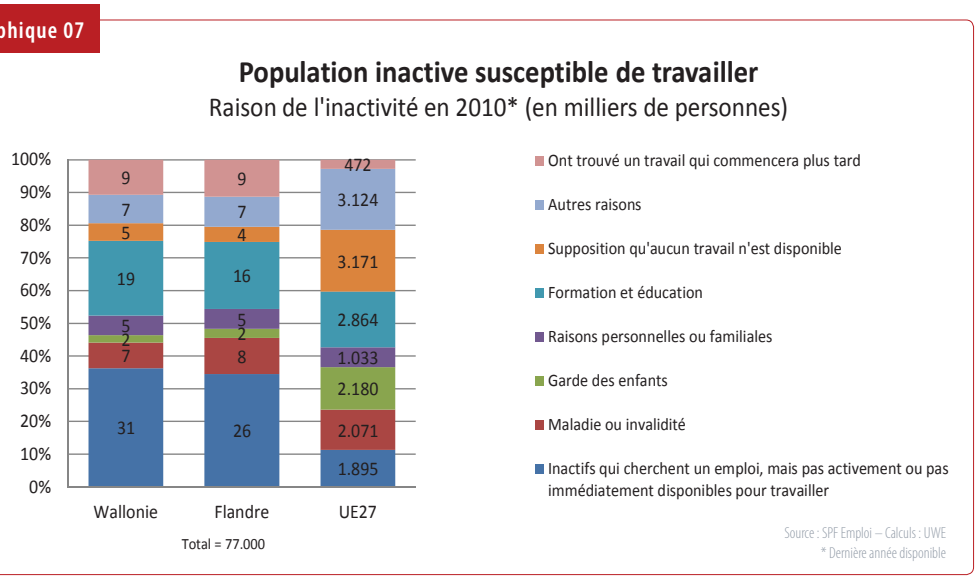
La population inactive n'est que partiellement décrite au niveau régional et le manque d'informations disponibles complique l'analyse. Les données disponibles sont reprises au graphique 07, qui reprend les raisons qui poussent les **inactifs potentiellement employables** à rester hors du marché de l'emploi.

En Wallonie, le manque de recherche active d'un emploi est le principal facteur d'inactivité (35%). Pour ce groupe précis, des politiques d'activation peuvent jouer un rôle direct. En comparaison, seuls 19% des inactifs européens se retrouvent dans cette situation. Ceci pourrait s'expliquer par le niveau moins généreux des allocations sociales, qui poussent davantage les inactifs vers le marché du travail. D'autre part, la pression fiscale sur les revenus du travail en Belgique pourrait également expliquer pour partie le manque de motivation financière à passer du statut d'inactif (bénéficiant d'allocations de chômage) à celui de travailleur (pièges à l'emploi).

Viennent ensuite les personnes inactives car elles suivent une formation (23% en Wallonie). Par contre, et contrairement à certaines idées reçues, peu de wallons justifient leur statut d'inactif par un manque d'emplois disponibles (5%), au contraire de leur voisins européens (19%). Cette proportion nettement plus élevée pourrait s'expliquer par la situation économique plus défavorable que connaissent les pays du sud de l'Europe.

De façon globale, le comportement des inactifs wallons susceptibles de travailler se distingue assez peu de celui de leurs voisins flamands. En proportion tout du moins, car les inactifs wallons susceptibles de travailler sont, au regard de la population totale, nettement plus nombreux qu'en Flandre (85.000 en Wallonie contre seulement 77.000 en Flandre) pour une population deux fois plus importante.

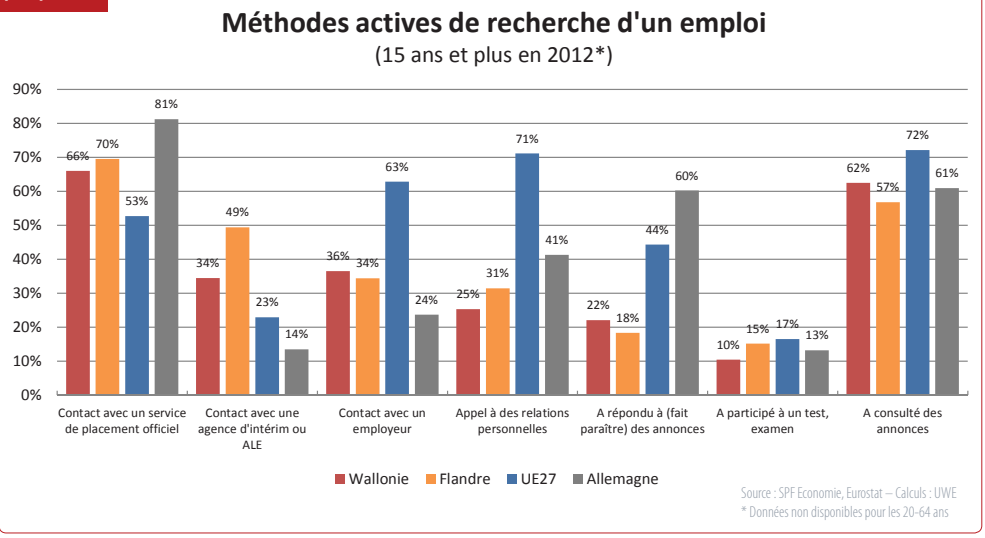
Graphique 07



4.3. Des méthodes de recherche d'emploi peu diversifiées

Les demandeurs d'emploi, dans le cadre de la définition qui leur est donnée dans l'EFT, sont des chercheurs actifs d'emploi. Le graphique 08 reprend les méthodes de recherche les plus communément employées par les demandeurs d'emploi wallons et flamands, allemands et européens (UE27). Il est à noter qu'un demandeur d'emploi peut recourir à plusieurs méthodes simultanément.

Graphique 08



Ainsi, les chômeurs wallons sont proportionnellement moins nombreux à passer par les services officiels de placement (Forem) (66%) que leurs compatriotes flamands (70%) ou les allemands (81%). Par contre, le recours aux agences d'intérims ou aux maisons locales pour l'emploi sont plus fréquents en Wallonie (34%) qu'en Europe (23%) ou en Allemagne (14%).

De façon générale, les chômeurs wallons semblent moins diversifiés dans leurs méthodes de recherche d'emploi que leurs voisins européens. Les wallons font ainsi nettement moins appel à des relations personnels, consultent et répondent moins souvent aux offres d'emploi et ne prennent que rarement contact directement avec les employeurs (candidatures spontanées, demande d'informations…).

5 | Conclusions

Sur les 15 dernières années, le marché du travail wallon s'est globalement amélioré, que ce soit au niveau de son taux d'activité, de son taux d'emploi et de son taux de chômage.

Cette amélioration est cependant systématiquement inférieure à celle que l'on a pu observer dans les pays européens qui ont dû, à un moment ou un autre de leur histoire économique, lutter contre un chômage important. Les résultats wallons sont aussi loin des objectifs fixés par l'Union européenne.

La Wallonie souffre toujours d'un nombre trop important de personnes inactives (c'est-à-dire qui n'ont pas d'emploi ou n'en cherchent pas) et de demandeurs d'emploi (qui cherchent du travail mais qui n'en trouvent pas). De ce fait, la part des personnes qui travaillent est trop faible, entraînant paupérisation, risque de paupérisation, risque de ne pouvoir soutenir aussi bien les inactifs à moyen terme, risque collectif, enfin, de ne pouvoir assurer l'autonomie financière de la Wallonie à l'occasion de la mise en œuvre de la 6e réforme de l'État belge.

L'analyse du marché du travail par genre et par tranche d'âge est riche d'enseignements. Elle montre que les politiques d'emploi doivent être adaptées selon le genre et surtout selon les tranches d'âge, car ces différentes catégories ne montrent pas les mêmes forces et faiblesses. Par exemple, les jeunes ont besoin de politiques actives pour les extraire du chômage. Les tranches intermédiaires (35-54 ans) ont sans doute moins besoin de politiques spécifiques, tandis que la tranche la plus âgée doit impérativement voir son taux d'emploi augmenter, ce qui doit se traduire par des politiques de maintien à l'emploi.

La Wallonie devra donc créer des emplois, beaucoup d'emplois. Ces créations ne pourront se faire qu'à condition d'une amélioration substantielle du niveau de formation de la population wallonne, en réduisant les décrochages scolaires et en poussant les jeunes davantage vers les études supérieures (et secondaires supérieures) les plus porteuses en termes d'opportunités d'emploi. Davantage d'incitants à chercher un emploi devraient également être mis en place, via une activation plus intense des inactifs «employables» et par une diminution des pièges à l'emploi. D'autre part, les réductions de cotisations pour l'embauche de certains publics doivent être intégrées dans la réflexion.

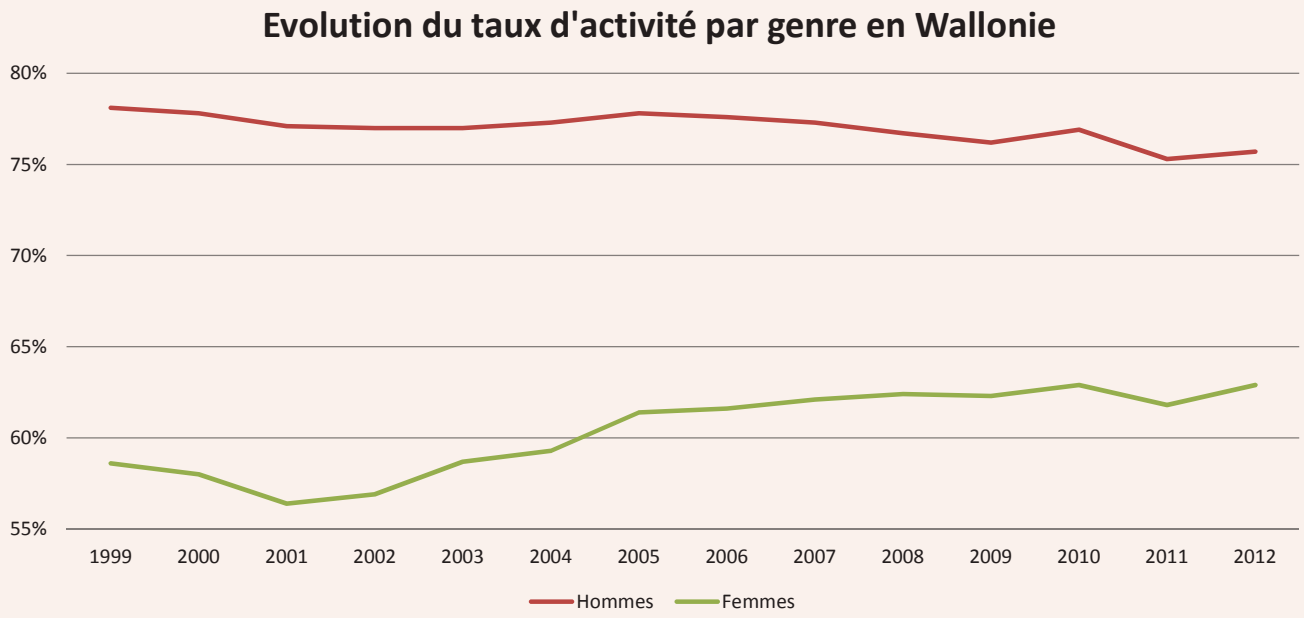
Les études suivantes montrent que les problèmes structurels du marché du travail wallon ne s'arrêtent pas là. Par exemple, l'étude 1 va montrer qu'au sein même de la population en emploi la part des secteurs marchands (essentiellement secondaires et tertiaires) est beaucoup trop faible par rapport aux secteurs non-marchands ou fortement subsidiés par les pouvoirs publics (le secteur quaternaire), menaçant dès lors le financement même de ce secteur quartenaire. ●

Annexe 1

Évolution du taux d'activité par genre

De 20 à 64 ans		TAUX D'ACTIVITÉ													
		1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Région flamande	Hommes	80,7%	81,5%	80,6%	80,7%	80,4%	81,1%	81,6%	81,0%	81,7%	81,2%	81,0%	81,5%	80,2%	80,1%
	Femmes	62,1%	62,8%	61,7%	63,2%	63,4%	65,7%	66,9%	67,1%	68,2%	69,0%	68,9%	70,1%	69,3%	69,3%
Région wallonne	Hommes	78,1%	77,8%	77,1%	77,0%	77,0%	77,3%	77,8%	77,6%	77,3%	76,7%	76,2%	76,9%	75,3%	75,7%
	Femmes	58,6%	58,0%	56,4%	56,9%	58,7%	59,3%	61,4%	61,6%	62,1%	62,4%	62,3%	62,9%	61,8%	62,9%

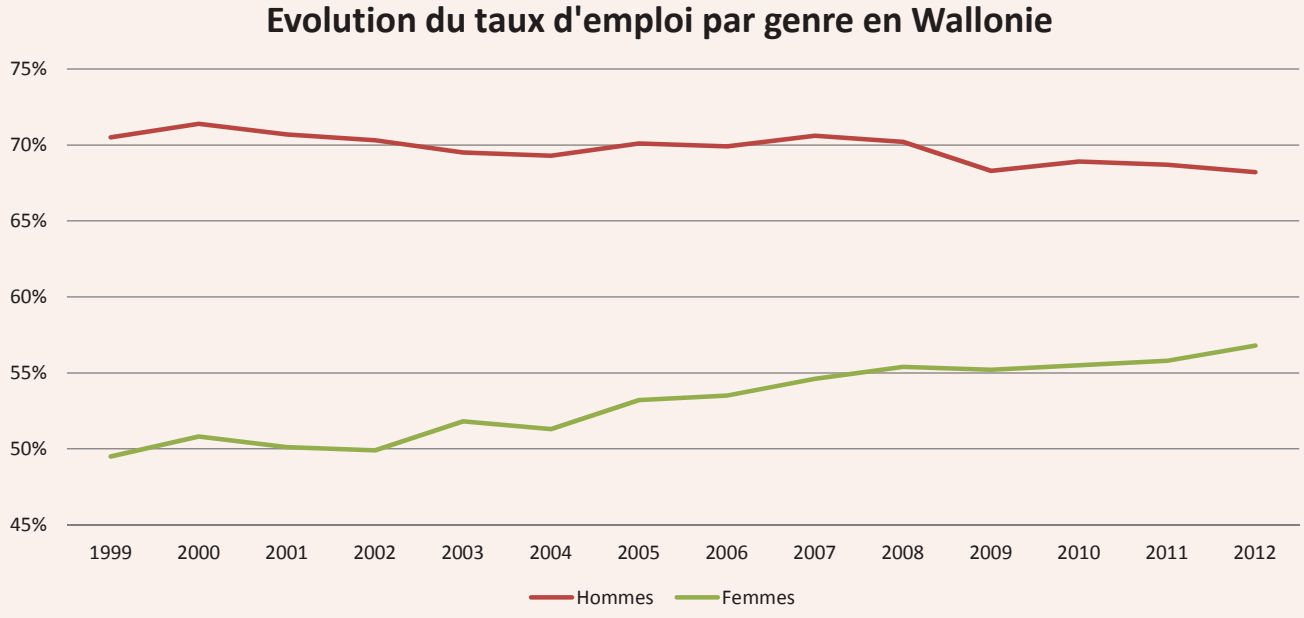
Source : SPF Economie– Calculs : UWE



Évolution du taux d'emploi par genre

De 20 à 64 ans		TAUX D'EMPLOI													
		1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Région flamande	Hommes	77,4%	79,1%	77,9%	77,4%	76,5%	77,6%	77,8%	77,7%	78,8%	78,3%	77,2%	77,4%	77,0%	76,7%
	Femmes	58,1%	59,3%	59,0%	59,7%	59,6%	61,5%	62,8%	63,4%	64,9%	66,1%	65,7%	66,7%	66,4%	66,2%
Région wallonne	Hommes	70,5%	71,4%	70,7%	70,3%	69,5%	69,3%	70,1%	69,9%	70,6%	70,2%	68,3%	68,9%	68,7%	68,2%
	Femmes	49,5%	50,8%	50,1%	49,9%	51,8%	51,3%	53,2%	53,5%	54,6%	55,4%	55,2%	55,5%	55,8%	56,8%

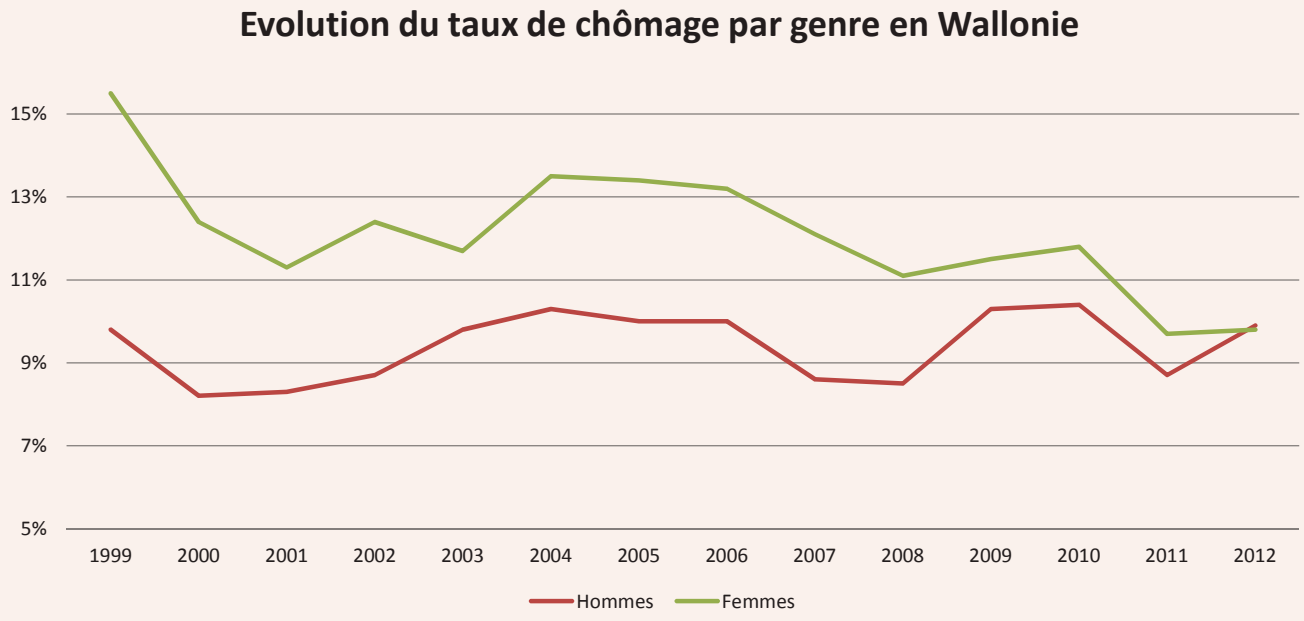
Source : SPF Economie– Calculs : UWE



Évolution du taux de chômage par genre

De 20 à 64 ans		TAUX DE CHÔMAGE													
		1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Région flamande	Hommes	4,1%	2,9%	3,4%	4,1%	4,9%	4,3%	4,6%	4,1%	3,5%	3,5%	4,7%	5,0%	4,0%	4,3%
	Femmes	6,5%	5,5%	4,3%	5,5%	6,0%	6,4%	6,1%	5,6%	4,8%	4,1%	4,8%	4,9%	4,1%	4,4%
Région wallonne	Hommes	9,8%	8,2%	8,3%	8,7%	9,8%	10,3%	10,0%	10,0%	8,6%	8,5%	10,3%	10,4%	8,7%	9,9%
	Femmes	15,5%	12,4%	11,3%	12,4%	11,7%	13,5%	13,4%	13,2%	12,1%	11,1%	11,5%	11,8%	9,7%	9,8%

Source : SPF Economie– Calculs : UWE



Annexe 2

Évolution du taux d'activité par tranche d'âge et par genre

TAUX D'ACTIVITE

Région wallonne		1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
20-24 ans	Hommes	59%	59%	61%	59%	58%	59%	60%	62%	59%	55%	58%	58%	57%	56%
	Femmes	52%	51%	50%	48%	46%	52%	53%	52%	53%	49%	50%	48%	45%	48%
25-29 ans	Hommes	92%	92%	91%	91%	90%	91%	93%	90%	91%	91%	90%	91%	87%	87%
	Femmes	79%	80%	77%	77%	81%	79%	80%	81%	81%	82%	81%	81%	78%	79%
30-34 ans	Hommes	95%	93%	93%	92%	93%	94%	93%	93%	92%	94%	91%	93%	91%	91%
	Femmes	78%	77%	73%	75%	76%	78%	77%	81%	79%	82%	82%	81%	78%	80%
35-39 ans	Hommes	94%	92%	91%	93%	92%	94%	93%	93%	93%	93%	92%	92%	91%	92%
	Femmes	74%	72%	71%	70%	74%	74%	77%	79%	78%	78%	80%	82%	78%	78%
40-44 ans	Hommes	92%	93%	91%	90%	92%	91%	90%	92%	93%	91%	90%	90%	88%	88%
	Femmes	71%	71%	68%	70%	73%	71%	74%	74%	74%	76%	76%	77%	78%	76%
45-49 ans	Hommes	90%	88%	87%	88%	87%	88%	89%	89%	90%	89%	90%	88%	86%	90%
	Femmes	64%	63%	62%	64%	64%	67%	68%	68%	72%	74%	72%	71%	72%	74%
50-54 ans	Hommes	77%	77%	78%	77%	77%	79%	80%	80%	83%	82%	83%	84%	82%	83%
	Femmes	47%	47%	48%	49%	52%	52%	59%	59%	59%	59%	63%	67%	64%	66%
55-59 ans	Hommes	50%	53%	49%	51%	53%	51%	53%	56%	56%	58%	58%	63%	62%	62%
	Femmes	29%	29%	27%	29%	30%	32%	35%	35%	39%	42%	40%	41%	45%	47%
60-64 ans	Hommes	20%	19%	19%	19%	22%	20%	27%	22%	24%	24%	25%	27%	29%	28%
	Femmes	8%	7%	7%	7%	9%	9%	12%	12%	15%	12%	13%	16%	18%	18%

Source : SPF Economie

Évolution du taux d'emploi par tranche d'âge et par genre

TAUX D'EMPLOI

Région wallonne		1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
20-24 ans	Hommes	43%	47%	45%	46%	40%	41%	43%	45%	46%	43%	42%	42%	44%	42%
	Femmes	33%	34%	35%	35%	31%	34%	36%	34%	36%	34%	35%	35%	34%	35%
25-29 ans	Hommes	79%	79%	79%	80%	76%	76%	79%	77%	79%	81%	75%	77%	75%	73%
	Femmes	64%	68%	65%	65%	68%	66%	69%	66%	69%	68%	69%	68%	69%	67%
30-34 ans	Hommes	86%	87%	86%	84%	84%	84%	83%	85%	83%	85%	81%	82%	82%	81%
	Femmes	66%	66%	64%	65%	67%	66%	65%	68%	70%	73%	72%	71%	70%	74%
35-39 ans	Hommes	88%	86%	85%	85%	84%	86%	86%	84%	86%	86%	84%	84%	85%	84%
	Femmes	66%	64%	63%	62%	68%	64%	68%	70%	69%	70%	73%	73%	71%	72%
40-44 ans	Hommes	84%	86%	85%	84%	86%	82%	83%	85%	85%	85%	82%	84%	81%	81%
	Femmes	62%	64%	63%	62%	66%	63%	66%	67%	66%	70%	69%	71%	72%	70%
45-49 ans	Hommes	84%	85%	84%	83%	81%	83%	83%	83%	84%	83%	83%	81%	81%	84%
	Femmes	56%	58%	59%	58%	58%	62%	61%	62%	66%	68%	66%	65%	66%	70%
50-54 ans	Hommes	73%	73%	75%	73%	73%	75%	75%	75%	79%	78%	79%	78%	78%	78%
	Femmes	43%	45%	47%	46%	50%	48%	54%	55%	54%	56%	58%	61%	59%	61%
55-59 ans	Hommes	47%	51%	48%	49%	51%	49%	51%	53%	54%	56%	55%	60%	59%	59%
	Femmes	25%	28%	26%	27%	29%	31%	33%	33%	37%	40%	38%	38%	42%	45%
60-64 ans	Hommes	19%	18%	19%	19%	22%	20%	26%	22%	23%	23%	24%	26%	29%	27%
	Femmes	8%	7%	7%	7%	9%	9%	11%	11%	14%	12%	12%	15%	17%	17%

Source : SPF Economie

Évolution du taux de chômage par tranche d'âge et par genre

TAUX DE CHOMAGE

Région wallonne		1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
20-24 ans	Hommes	27%	21%	26%	23%	32%	31%	28%	28%	23%	22%	28%	28%	23%	26%
	Femmes	37%	33%	30%	28%	32%	34%	33%	35%	31%	31%	31%	27%	25%	28%
25-29 ans	Hommes	15%	14%	13%	12%	15%	16%	15%	14%	13%	11%	16%	15%	14%	16%
	Femmes	20%	15%	16%	16%	16%	16%	14%	18%	15%	17%	15%	16%	12%	15%
30-34 ans	Hommes	10%	6%	8%	9%	10%	10%	11%	9%	10%	10%	11%	11%	10%	11%
	Femmes	16%	14%	13%	14%	12%	16%	16%	15%	12%	12%	13%	13%	10%	8%
35-39 ans	Hommes	6%	7%	7%	8%	9%	8%	7%	10%	7%	7%	8%	10%	7%	9%
	Femmes	12%	11%	11%	12%	9%	14%	12%	11%	12%	10%	9%	11%	9%	8%
40-44 ans	Hommes	8%	7%	7%	7%	6%	9%	8%	8%	8%	7%	9%	7%	8%	8%
	Femmes	12%	10%	8%	10%	9%	11%	11%	10%	11%	7%	9%	8%	8%	8%
45-49 ans	Hommes	7%			5%	7%	6%	7%	7%	6%	7%	7%	8%	5%	6%
	Femmes	12%	8%		9%	10%	8%	11%	8%	8%	8%	8%	9%	7%	6%
50-54 ans	Hommes		6%					7%	7%		5%	5%	7%	5%	6%
	Femmes							8%	8%	8%		8%	9%	8%	7%
55-59 ans	Hommes														
	Femmes														
60-64 ans	Hommes														
	Femmes														

Source : SPF Economie (certaines données ne sont pas disponibles en raison d'une représentativité trop faible de l'échantillon statistique)

PREMIÈRE ÉTUDE

ÉTUDES SUR LA SITUATION DE L'ENTREPRISE

La structure et l'évolution de l'emploi en Wallonie

» L'EMPLOI PRIVÉ EN WALLONIE : COMMENT STIMULER SA CROISSANCE ?
» Synthèse
» **Focus macroéconomique |** Le marché du travail en Wallonie
● **Etude 1 | Structure et évolution de l'emploi en Wallonie**
» **Etude2 |** Combien d'emplois à créer d'ici 10 ans ?
» **Etude3 |** Quel potentiel d'emplois en Wallonie ?
» **Etude4 |** Les agences publiques pour l'emploi en Europe
» **Etude5 |** La politique de l'emploi en Belgique et en Wallonie
» MONOGRAPHIES SECTORIELLES

Etude1

La structure et l'évolution de l'emploi en Wallonie

1 | Introduction

Le «Focus macro-économique» de ce rapport a montré les déséquilibres structurels que connaît le marché du travail en Wallonie. Cette première étude a pour objectif de clarifier la structure de l'emploi wallon ainsi que son évolution. La première section explorera les différentes manières de définir et de catégoriser l'emploi. La deuxième section sera consacrée à l'évolution sectorielle de l'emploi en Wallonie.

Plusieurs sources statistiques sont disponibles pour réaliser cet exercice : les comptes régionaux produits par l'Institut des Comptes Nationaux (BNB), l'enquête sur les forces de travail (EFT) faite par le SPF Économie et les données relatives à l'emploi salarié calculées par l'Office National de Sécurité Sociale. Chacune de ces statistiques repose sur des concepts et des méthodologies différents.

Dans cette étude, la structure de l'emploi wallon sera abordée en fonction des **quatre concepts** repris dans l'encadré 1. Une attention particulière sera portée sur l'évolution de l'**emploi intérieur** dans la dernière partie de cette étude.

Encadré 01

	Données	Avantages	Inconvénients	Source
Secteurs institutionnels	- Rassemble l'emploi en fonction du type de producteur (Sociétés, administrations publiques, indépendants…) - Reprend tous les emplois situés dans la région.	- Robustesse de la méthodologie.	- Peu utilisé au niveau européen. - Dernière année disponible : 2011.	Institut des Comptes Nationaux (BNB)
Emploi intérieur	- Reprend tous les emplois situés dans la région. - Comprend les personnes travaillant en Wallonie, y compris ceux qui résident à l'extérieur de la région. - N'inclut pas les personnes qui, résidant dans la région, travaillent à l'extérieur de la région.	- Robustesse de la méthodologie. - Comparable au niveau européen. - Distinction entre salariés et indépendants.	- Dernière année disponible : 2011 (voir 2010 ou 2009 pour certains pays européens).	Institut des Comptes Nationaux (BNB)
Emploi résident	- Les chiffres concernent la population résidente (les personnes qui travaillent hors du territoire sont incluses) - Ne reprend pas les personnes qui travaillent dans la région mais résident à l'extérieur.	- Mise à jour trimestrielle. - Comparable au niveau européen. - Données disponibles par tranche d'âge, genre, diplôme...	- Basée sur une enquête (EFT) donc précision plus faible (intervalle de confiance à prendre en compte dans l'analyse des données).	SPF Économie
L'emploi selon les commissions paritaires	- Ventilation de l'emploi salarié par commission paritaire.	- Robustesse de la méthodologie.	- Les données ne comprennent pas les indépendants à titre principal. - Pas comparable au niveau européen. - Vision moins économique.	Office National de Sécurité Sociale

2 | La situation de l'emploi par secteur en Wallonie

2.1. L'emploi selon le secteur institutionnel

Un secteur institutionnel est un ensemble d'unités qui se distinguent par le type de producteur qu'elles représentent (producteur marchand ou non, dépendant de l'Administration publique ou pas) et leur fonction principale (production de biens marchands, de services gratuits ou quasi gratuits…). Ces données sont calculées par l'ICN (Institut des Comptes Nationaux, logé à la Banque Nationale de Belgique) dans le cadre des comptes régionaux.

Il faut distinguer les secteurs institutionnels suivants :

- **Sociétés non financières :** Leur fonction principale est la production de biens et de services marchands.
- **Sociétés financières :** Elles regroupent les banques (Banque nationale, banques de second rang...) et les entreprises d'assurance.
- **Administrations publiques :** On y trouve les administrations publiques centrales (État et les organismes dépendants des administrations centrales), les autres administrations publiques (Communes, Régions et autres niveaux intermédiaires) et les administrations de Sécurité sociale (régimes d'assurance sociale, hôpitaux publics...). Les administrations publiques opèrent la répartition des revenus (par l'intermédiaire du système fiscal et social) et fournissent des services non marchands (à titre gratuit ou quasi gratuit).
- **Ménages :** Cette rubrique comprend principalement les indépendants (voir encadré 02 pour une définition précise de ce concept) ainsi que des institutions sans but lucratif qui ne sont pas dotées de personnalité juridique.
- **Institutions sans but lucratif au service des ménages :** Anciennement appelées administrations privées, elles regroupent les agents qui fournissent des services non-marchands privés et qui sont dotés de la personnalité juridique. On y trouve pêle-mêle les associations, la plupart des clubs sportifs, les partis politiques, les asbl des syndicats, les organisations religieuses...

Dans ce cadre, la notion d'emploi fait référence au **lieu du travail**. Un résident wallon travaillant en Flandre sera donc comptabilisé dans l'emploi flamand. L'ICN offre ainsi une vision claire de la capacité des différentes régions à générer de l'emploi.

Le tableau 01 illustre la répartition de l'emploi entre les différents secteurs institutionnels ainsi que la part que l'on peut attribuer au secteur public et au secteur privé.

En Wallonie, le **secteur privé** (sociétés financières, sociétés non financières et les ménages, indépendants compris) offrait en 2011 près de 950.000 emplois, soit 77,1% du total. Cette proportion est relativement faible au regard de la Flandre (83,8%). La France, qui est le seul pays européen qui fournit ces données, affiche par contre une part encore plus faible (75,4%).

Les administrations publiques occupent dès lors une place plus importante dans les économies wallonne et française que dans l'économie flamande (respectivement 21,2%, 21,4% et 15,0% en 2012). Cependant, le fait qu'une partie des administrations publiques flamandes se situent à Bruxelles biaise quelque peu ce chiffre pour la Flandre.

La part du secteur privé marchand dans l'emploi total est néanmoins en progression en Wallonie, exclusivement du fait des sociétés non financières (+100.000 emplois entre

Tableau 01

Répartition de l'emploi par secteur institutionnel

	WALLONIE		FLANDRE		FRANCE	
	2003	2011	2003	2011	2003	2011
Sociétés non financières	568.829	669.516	1.437.838	1.630.857	13.872.569	14.183.300
Sociétés financières	17.077	17.508	44.460	41.700	761.629	797.000
Administrations publiques	242.686	259.205	357.061	393.445	5.481.890	5.451.400
Ménages (y compris entrepreneurs individuels)	263.524	258.253	527.881	525.997	3.929.861	4.230.100
Institutions sans but lucratif au service des ménages	14.239	20.892	26.195	32.295	712.930	806.400
Total	**1.106.355**	**1.225.374**	**2.393.435**	**2.624.294**	**24.758.880**	**25.468.100**
Part du secteur privé	76,8%	77,1%	84,0%	83,8%	75,0%	75,4%
Part des Administrations publiques	21,9%	21,2%	14,9%	15,0%	22,1%	21,4%
Part du non marchand privé	1,3%	1,7%	1,1%	1,2%	2,9%	3,2%

2003 et 2011). Parallèlement, la part des administrations publiques a légèrement reculé sur la même période en Wallonie, en raison d'une augmentation moins rapide de l'emploi public (+17.000 unités). En Flandre, l'évolution a été dans le sens opposé, avec une légère diminution de la part du secteur privé et une légère augmentation de celle du secteur public.

Au sein du secteur marchand, la catégorie «ménages» se réduit quelque peu, mais ce mouvement n'est pas dû aux indépendants dont le nombre a légèrement augmenté sur la période (cf. encadré 02). Dans les trois régions, la part du secteur non marchand privé (soit les institutions sans but lucratif au service des ménages) est faible, mais en progression.

Encadré 02

L'EMPLOI SALARIÉ ET INDÉPENDANT

L'emploi total peut être ventilé en fonction du statut, à savoir les emplois salariés et les indépendants. Ces concepts sont définis ci-dessous.

Les **salariés** sont définis comme étant «*toutes les personnes qui travaillent, aux termes d'un contrat (formel ou non) pour une autre unité institutionnelle résidente, en échange d'un salaire ou d'une rétribution équivalente*»(1). Sont également inclus parmi les salariés les indépendants à titre complémentaire. Les données concernant les salariés sont fournies à l'ICN par l'ONSS, l'ONSSAPL et l'ONEM .

Les **indépendants** sont eux définis comme étant «*les personnes qui sont seules propriétaires ou copropriétaires des entreprises sans personnalité juridique dans lesquelles elles travaillent, à l'exclusion des entreprises sans personnalité juridique classées comme quasi-sociétés. Sont également considérés comme indépendants: les travailleurs familiaux non rémunérés, les travailleurs à domicile dont le revenu est fonction de la valeur des produits issus du processus de production dont ils sont responsables et les travailleurs exerçant tant individuellement que collectivement des activités de production exclusivement à des fins de consommation finale ou de formation de capital pour leur propre compte*»(2). Les données sont estimées par le SPF Emploi et l'INASTI, et reprises par l'ICN.

La répartition de l'emploi suivant ces deux concepts est reprise dans le tableau ci-dessous.

Tableau 02

Emploi salarié et indépendant en Belgique selon l'ICN

	WALLONIE		FLANDRE	
	2003	2011	2003	2011
Salariés	897.697 (81%)	1.011.184 (83%)	1.970.531 (82%)	2.173.308 (83%)
Indépendants	208.658 (19%)	214.190 (17%)	422.904 (18%)	450.986 (17%)
Total	**1.106.355**	**1.225.374**	**2.393.435**	**2.624.294**

Source : ICN– Calculs : UWE

En Wallonie comme en Flandre, la part des emplois salariés dans le total est de 83%. Cette proportion a cependant augmenté plus rapidement en Wallonie qu'en Flandre sur la période étudiée. En Wallonie, la part de l'emploi indépendant a diminué de façon constante sur la période, en raison d'un taux de croissance plus faible que celui de l'emploi salarié.

(1)(2) ICN, Comptes régionaux : Éléments conceptuels et méthodologiques, mars 2008

2.2. L'emploi intérieur

2.2.1. La méthodologie

L'ICN propose, au-delà de la ventilation par secteur institutionnel (voir ci-dessus), une répartition plus classique de l'emploi par secteur d'activité. Ce classement repose sur la nomenclature NACE 2008 (Nomenclature Européenne des Activités Économiques) qui regroupe les activités en 60 branches(1). Le classement est déterminé par l'activité principale que choisit l'entreprise (soit son code NACE primaire).

2.2.2. Les secteurs d'activité

Cette approche permet de rassembler l'emploi en quatre groupes, à savoir :

- Le secteur **primaire** : l'agriculture, la pêche et la sylviculture et l'industrie extractive,
- Le secteur **secondaire** : l'industrie manufacturière, la construction et la production d'eau et d'énergie,
- Le secteur **tertiaire** : les services marchands (finance, immobilier, services aux entreprises…),
- Le secteur **quaternaire** : l'administration publique, l'éducation, la santé, l'action sociale ainsi que les services collectifs, sociaux et aux personnes et les activités extraterritoriales(2).

LE SECTEUR QUATERNAIRE

La définition du secteur quaternaire ne fait pas l'objet d'un consensus dans la littérature économique. En réalité, les définitions proposées sont souvent très différentes. Dans le cadre de cette étude, nous entendrons par secteur quaternaire : «*Tous les secteurs d'activité qui sont par nature majoritairement financés par l'impôt*». Ce concept est cependant particulièrement difficile à caractériser, car les statistiques disponibles ne disent rien sur les sources de financement des emplois. Faute de données plus précises, le secteur quaternaire reprendra ici les secteurs les plus susceptibles de dépendre du financement public.

Un rapport soutenable entre l'emploi primaire, secondaire et tertiaire d'un côté (emploi marchand), et l'emploi quaternaire de l'autre (emploi non marchand et quasi non marchand) est bien évidemment essentiel au bon fonctionnement d'une économie compte tenu du fait que ce dernier est subsidié par les pouvoirs publics, donc par l'impôt. Or l'impôt sera, in fine, prélevé sur les acteurs du secteur marchand. Il est dès lors essentiel de disposer d'un secteur marchand suffisamment développé pour pouvoir assurer le fonctionnement du reste de l'économie. La situation wallonne est reprise au tableau 03 et au graphique 01.

Tableau 03 — **Nombre d'emplois par secteur d'activité en 2011** (3)

Secteur	Primaire	Secondaire	Tertiaire	Quaternaire	Total
UE27	12.731	52.533	105.078	53.600	223.942
ZE17	5.480	34.298	71.872	35.712	147.363
Wallonie	21	238	538	429	1.225
Flandre	43	575	1.295	711	2.624
Belgique	64	865	2.245	1.395	4.569
Allemagne	741	9.909	19.684	10.269	40.603
France	786	5.069	12.761	8.153	26.768
Suède	106	903	1.686	1.528	4.223
Pays-Bas	233	1.377	4.749	2.413	8.772

Sources : Eurostat et ICN (en milliers d'emplois) – Calculs : UWE

(1) Voir annexe 2 pour plus de détails.
(2) Définition reprise par le FOREM dans sa publication «20 ans d'évolutions de l'emploi dans les secteurs d'activité en Wallonie».
(3) Dans le cadre de ce calcul, et afin d'assurer une cohérence avec les données européennes, seuls les secteurs des administrations publiques, de la défense, de la sécurité sociale obligatoire, de l'éducation, de la santé humaine, de l'action sociale et des organisations associatives ont été inclus dans le secteur quaternaire.

Ceux-ci mettent en évidence les structures économiques des différents pays étudiés. Ainsi, l'Allemagne base son développement économique sur son secteur secondaire (en particulier sur l'industrie manufacturière) qui est relativement plus important que celui des autres pays, ainsi que sur un secteur tertiaire marchand important. En conséquence, le secteur quaternaire montre une part beaucoup moins importante que dans les autres pays étudiés (25%).

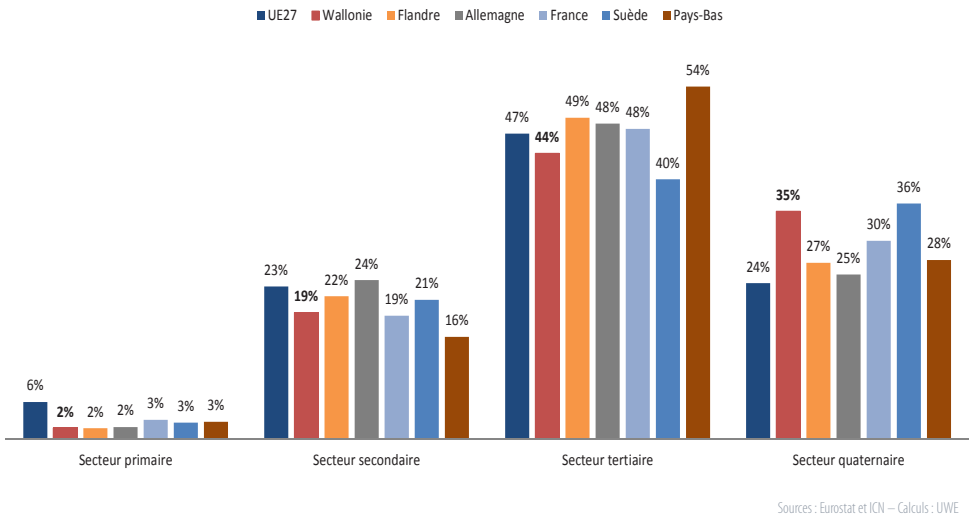
Les Pays-Bas témoignent par contre d'un fort développement de leur secteur tertiaire marchand (54%) et disposent d'un secteur secondaire relativement modeste (16%). Là aussi, le secteur quaternaire est de moindre importance. La Suède affiche, quant à elle, un secteur quaternaire très développé (36%) ainsi qu'un secteur secondaire solide (21%). Par contre, le secteur tertiaire suédois est moins développé qu'ailleurs (40%). Ce sont donc les impôts qui financent une part plus importante des services à la population.

La Flandre connait une situation assez équilibrée, avec des secteurs secondaire et tertiaire solides (respectivement 22% et 49%) et un secteur quaternaire relativement modeste (27%). Le poids de ce dernier est cependant quelque peu sous-évalué par ces statistiques, car elles ne comprennent pas les institutions flamandes situées à Bruxelles.

La Wallonie montre des similitudes avec le modèle suédois, c'est-à-dire un secteur quaternaire qui occupe une place très importante (35% soit 450.000 personnes) et un secteur tertiaire moins développé. Il y a cependant une différence notable qui est le moindre poids du secteur secondaire, non seulement en comparaison avec la Suède, mais aussi avec d'autres pays leaders comme l'Allemagne. Ces constats renforcent encore l'urgence de développer une nouvelle base industrielle solide, entraînant indirectement la création d'emplois dans les services marchands et permettant de financer les emplois dans le quaternaire.

Graphique 01

Part des différents secteurs d'activité dans l'emploi total en 2011(4)



Sources : Eurostat et ICN – Calculs : UWE

(4) Année en fonction des dernières données disponibles : 2011 pour la Wallonie, la Flandre et les Pays-Bas. 2010 pour l'Allemagne, la France et la Suède. 2009 pour l'UE27.

2.3. L'emploi «résident»

2.3.1. La méthodologie

L'emploi résident est estimé par l'Enquête sur les Forces de Travail (EFT). La méthodologie relative à cette enquête a été longuement discutée dans le «Focus macro-économique» de ce rapport[5]. Rappelons uniquement que, comme toutes les enquêtes, celle-ci comporte un intervalle de confiance et n'atteint donc pas le niveau de précisions obtenu par l'ICN. Les données utilisées dans ce cadre sont fournies par le SPF Économie pour les régions et par Eurostat pour les pays.

Dans cette optique est comptabilisé tout wallon ou tout résident en Wallonie qui occupe un emploi, en Wallonie ou ailleurs. Elle inclut donc les personnes résidant en Wallonie et qui travaillent hors de la région (Bruxelles, Flandre, France, Luxembourg…), mais pas les navetteurs bruxellois et flamands qui viennent travailler en Wallonie[6].

2.3.2. Analyse des données

Comme le montre le tableau 04, près de 1,34 million de Wallons et résidents de Wallonie étaient en emploi en 2011. Ce chiffre est plus élevé que celui de l'optique «lieu du travail», présenté au point précédent, car le flux des navetteurs travaillant à l'extérieur de la région est plus important que le flux des navetteurs travaillant en Wallonie. On pense à toutes les personnes qui travaillent à Bruxelles ou au Luxembourg, principalement.

Tableau 04 **Emploi en Belgique selon les approches «Lieu de résidence» et «Lieu du travail»**

	WALLONIE		FLANDRE	
	2003	2011*	2003	2011*
Optique lieu de travail (ICN)	1.106.355	1.225.374	2.393.435	2.624.294
Optique lieu de résidence (SPF Économie)	**1.217.741**	**1.336.401**	**2.500.410**	**2.759.843**

Sources : SPF Économie et ICN – Calculs : UWE

* Dernière année disponible dans le s Comptes nationaux

Il faut encore insister que ces chiffres donnent des ordres de grandeur, mais ne sont pas directement comparables car calculés selon des méthodologies différentes.

Le tableau 05 et le graphique 02 montrent la répartition des emplois, pour la Wallonie et les pays et régions proches selon les secteurs productifs qui ont été définis à la section précédente (cf. p. 42). Les constats établis précédemment se retrouvent ici, bien que les proportions changent légèrement.

(5) Voir pages 17 et 20.
(6) Pour une estimation du nombre de navetteurs en Belgique, voir : LE FOREM, État des lieux socio-économiques 2011 de la Wallonie, p.28.

Tableau 05

Nombre d'emplois par secteur d'activité en 2012 (7)

Secteur	Primaire	Secondaire	Tertiaire	Quaternaire	Sans réponse	Total
EU27	11480	52136	95701	53533	3209	216059
EZE17	5040	33826	63741	35071	2888	140566
Wallonie	28	267	553	500	0	1348
Flandre	29	659	1208	860	0	2756
Belgique	60	977	1974	1513	0	4524
Allemagne	716	11215	17817	10313	0	40061
France	782	5569	11537	7797	114	25798
Suède	105	900	2116	1511	24	4656
Pays-Bas*	216	1271	3503	2482	897	8369

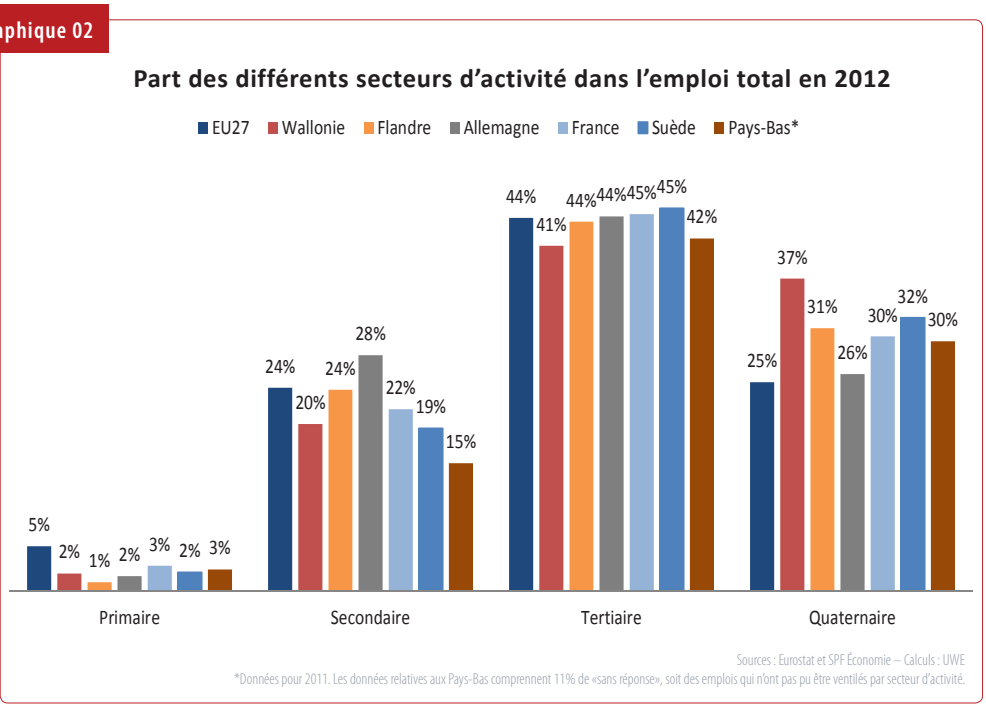
Source : Eurostat - Calculs : UWE (*2011)

Sur cette base, la Wallonie comptait, en 2012, 267.000 personnes actives dans le secteur secondaire (construction, industrie, énergie), 553.000 dans les services marchands et 500.000 dans le quaternaire.

À nouveau, la Wallonie se distingue des régions et pays voisins par la faible part que représente son secteur marchand dans l'emploi total. Plus précisément, la région montre, cette fois, la part la plus importante d'emplois quaternaires (37%, cf. graphique 02), contre 25% pour la zone euro et 32% pour la Suède.

Ces données étant axées sur une approche «lieu de résidence», et non plus «lieu du travail», la part du secteur quaternaire dans l'emploi flamand et wallon augmente compte tenu du fait qu'une partie de leurs institutions et les institutions fédérales sont situées à Bruxelles. Pour la Flandre, la part du secteur quaternaire reste cependant dans la moyenne des pays étudiés (Allemagne exceptée).

Graphique 02



Sources : Eurostat et SPF Économie – Calculs : UWE
*Données pour 2011. Les données relatives aux Pays-Bas comprennent 11% de «sans réponse», soit des emplois qui n'ont pas pu être ventilés par secteur d'activité.

(7) Le détail de la répartition des différents secteurs d'activités entre le primaire, le secondaire, le tertiaire et le quaternaire est repris dans l'annexe 3.

2.4. L'emploi selon les commissions paritaires

2.4.1. La méthodologie

Les données de l'emploi peuvent être aussi comptabilisées par commission paritaire[8][9]. Cette répartition est donc de nature plus sociale que les précédentes, qui s'appuient sur des classifications économiques. Ces statistiques sont calculées par l'ONSS. Compte tenu des missions assignées à cette institution, elles ne reprennent donc que **l'emploi salarié**.

2.4.2. Analyse des données

Comme le montre le tableau 06, les parts des secteurs primaires ou secondaires restent assez proches de celles calculées selon les autres optiques de l'emploi.

Tableau 06

Emplois salariés par secteurs en 2010
(données ventilées sur base des commissions paritaires)

	WALLONIE		FLANDRE	
	#	%	#	%
Secteur primaire	4.773	0,5%	15.232	0,7%
Secteur secondaire	210.243	20,7%	534.922	24,7%
Secteur tertiaire	321.821	31,6%	844.083	38,9%
Secteur quaternaire	480.196	47,2%	775.740	35,7%
Total	**1.017.033**	**100%**	**2.169.977**	**100%**

Source : ONSS – Calculs : UWE

Par contre, le poids du secteur tertiaire diminue fortement au profit du quaternaire, en particulier en Wallonie. En effet, le secteur quaternaire représente ici 47% du total contre 37% dans l'optique «emploi résident» et 35% dans l'optique «emploi intérieur».

Une raison de ce poids plus important est la non prise en compte des indépendants, concentrés principalement dans les services marchands.

Une autre raison vient de ce que les salariés de certaines activités (comme les métiers de l'art ou du spectacle ou encore les entreprises de travail adapté) relèvent de commissions paritaires «non-marchandes» alors qu'ils sont classés en partie comme marchands dans les deux autres optiques.

Plus généralement, la frontière entre marchand et non-marchand est assez floue. À titre d'exemple, les emplois soumis à la commission paritaire 327 «*Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux*» relèveront ici du secteur quaternaire. Cependant, certains salariés qui dépendent de cette commission paritaire se retrouvent

(8) Les commissions paritaires sont une instance de dialogue social en Belgique, rassemblant les représentants du patronat et les représentants syndicaux. Elles ont pour objectif de regrouper les entreprises exerçant des activités similaires afin de les soumettre à des règlements adaptés aux conditions de travail.

(9) Voir annexe 4 pour la répartition des différentes commissions paritaires entre les secteurs.

dans des secteurs d'activité marchands de la classification basée sur le code NACE de leur entreprise, qui pourrait être par exemple «*la production de machines et d'équipement*». Ces emplois seront donc considérés comme relevant du quaternaire dans le cadre des données de l'ONSS, car ils sont en partie subsidiés par l'État, et du secondaire dans le cadre des données de l'ICN et du SPF Économie en raison du code NACE.

L'optique «commission paritaire» présente donc le secteur quaternaire dans son acception la plus large, comprenant tout ce qui est peu ou prou financé par de l'argent public.

On peut aussi noter que, dans cette optique, le quaternaire est nettement plus important en Wallonie qu'en Flandre.

2.5. Conclusions

Quelles que soient les optiques d'emploi considérées, la part de l'emploi quaternaire (emploi subsidié) est très importante en comparaison du reste de l'emploi (marchand). Cette situation rend fragile le financement de cette partie quaternaire. Par exemple, la crise économique, réduisant l'emploi marchand, diminue aussi les impôts payés et donc le financement des emplois non-marchands. Et, déjà sur le court terme, l'emploi du quaternaire ne pourra pas augmenter et devra même diminuer quelque peu si des emplois marchands ne sont pas créés rapidement, permettant de les financer.

Tableau 07 — **Synthèse des données de l'emploi en Wallonie**

	EMPLOI INTÉRIEUR (2011)		EMPLOI RÉSIDENT (2012)		EMPLOI PAR COMMISSION PARITAIRE* (2011)	
	#	%	#	%	#	%
Primaire	21	2%	28	2%	5	0,5%
Secondaire	238	19%	267	20%	210	21%
Tertiaire	538	44%	553	41%	322	32%
Quaternaire	429	35%	500	37%	480	47%
Total	1.225	100%	1.348	100%	1.017	100%

*Ces données n'incluent pas les travailleurs indépendants.

Sources : ICN, SPF Économie et ONSS – Calculs : UWE

3| Évolution de l'emploi intérieur par secteurs en Wallonie

Cette section a pour objectif de faire le point sur l'évolution sectorielle de l'emploi au cours des dernières années. En d'autres termes, il s'agira d'identifier dans quelle mesure les différents secteurs économiques ont créé de l'emploi sur la période 2003-2011 (seules années disponibles actuellement).

Les données sur lesquelles se base cette étude sont les données de l'emploi intérieur, celles déjà utilisées à la sous-section 2.2 (données ICN au travers des comptes régionaux). Le choix s'est porté sur ces données parce qu'elles sont les plus complètes et les plus solides au niveau méthodologique. En outre, l'emploi intérieur traduit le mieux le dynamisme économique de la région, car elle montre sa capacité à créer de l'emploi.

3.1. Évolution globale

L'évolution globale de l'emploi wallon au cours de la période étudiée est reprise au tableau 08 et au graphique 03. Les quatre grands secteurs, définis au point 2.2 de cette étude ont été isolés. En 2003, la Wallonie comptait un peu plus de 1.100.000 emplois, contre 1.225.000 en 2011, soit une augmentation de 120.000 unités en 8 ans ce qui équivaut à une création annuelle nette de près de 15.000 emplois par an, soit un taux de croissance annuel moyen de 1,3%.

Tableau 08 **Évolution de l'emploi en Wallonie par secteur**

	2003	2011	Emplois supplémentaires entre 2003 et 2011	Emplois supplémentaires par an	Croissance annuelle moyenne entre 2003 et 2011	Contribution à la croissance annuelle moyenne du secteur entre 2003 et 2011
Secteur primaire	25.124	20.751	-4.373	-547	-2,4%	-0,05%
Secteur secondaire	230.428	238.211	7.783	973	0,4%	0,1%
dont l'industrie manufacturière	*145.241*	*138.057*	*-7.184*	*-898*	*-0,6%*	*-0,1%*
dont la construction	*72.256*	*85.646*	*13.390*	*1674*	*2,1%*	*0,14%*
dont la production d'énergie et d'eau	*12.931*	*14.508*	*1.577*	*197*	*1,4%*	*0,02%*
Secteur tertiaire	478.053	537.795	59.742	7.468	1,5%	0,65%
Secteur quaternaire	372.750	428.617	55.867	6.983	1,8%	0,60%
Total	**1.106.355**	**1.225.374**	**119.019**	**14.877**	**1,3%**	**1,3%**

Source : ICN – Calculs : UWE

Le premier secteur en termes d'emploi est celui des services marchands (secteur tertiaire) avec près de 540.000 emplois en 2011. Le secteur quaternaire (services publics et non marchands) arrive en 2e position avec près de 430.000 emplois. Le secteur secondaire arrive en 3e position (avec un peu moins de 240.000 emplois). Enfin, le secteur primaire compte quant à lui un peu moins de 21.000 personnes, soit moins de 2% de l'emploi total wallon.

Le secteur tertiaire est non seulement le plus important, mais aussi le plus gros contributeur en termes de création d'emplois (+7.500 chaque année). Il contribue pour 0,65 point de base à la croissance annuelle moyenne de 1,3%.

Le secteur quaternaire affiche, quant à lui, la plus forte progression sur la période (+1,8% en moyenne chaque année depuis 2003, soit 7.000 emplois par an), ce qui représente une contribution annuelle moyenne à la croissance totale de 0,6%. En d'autres termes, un peu moins de la moitié de la croissance annuelle moyenne de l'emploi en Wallonie (soit 1,3%) s'est située dans le secteur quaternaire. On retrouve ici le développement aux services des personnes et des soins de santé.

Il faut noter que le secteur des titres-services a contribué, selon un calcul UWE, à la création nette de 3.000 emplois par an dans le secteur des services (marchands et non marchands)[10], soit un peu plus de 20% du total.

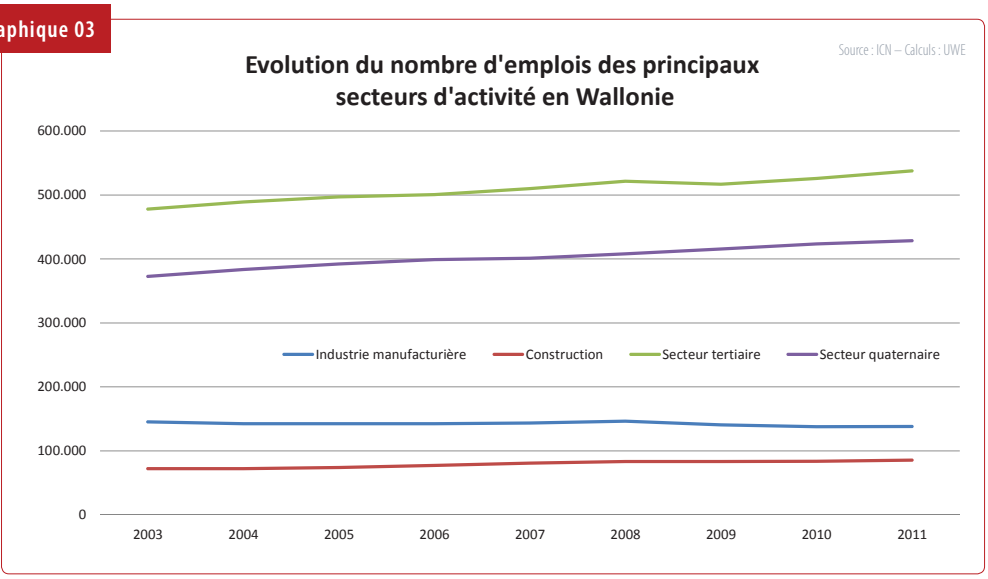
Le secteur secondaire a créé comparativement assez peu d'emplois (un peu moins de 1.000 chaque année, soit une croissance annuelle moyenne de 0,4%), et contribue de ce fait assez peu à la croissance annuelle moyenne de l'emploi régional (+0,1%).

(10) Voir l'annexe 1 pour plus de détails à ce sujet.

De plus, cette maigre progression repose pour l'essentiel sur la bonne progression du secteur de la construction, comme le montre le tableau 08. En effet, l'industrie manufacturière a vu son emploi diminuer de plus de 7.000 unités sur la période. Cette diminution est due aux gains de productivité très importants enregistrés par ce secteur dans les dernières années, mais aussi aux pertes dans les secteurs «traditionnels» de l'industrie lourde qui ne sont pas encore complètement compensées par les créations d'emplois dans la nouvelle génération industrielle. Enfin, la dernière crise économique a frappé plus durement le secteur industriel, par nature plus conjoncturel que le secteur des services.

Le secteur primaire affiche un recul en termes d'emplois, avec près de 550 emplois supprimés chaque année. Ce secteur contribue de ce fait négativement à la croissance globale (-0,05%) et a vu sa part dans l'emploi total diminuer sensiblement sur la période.

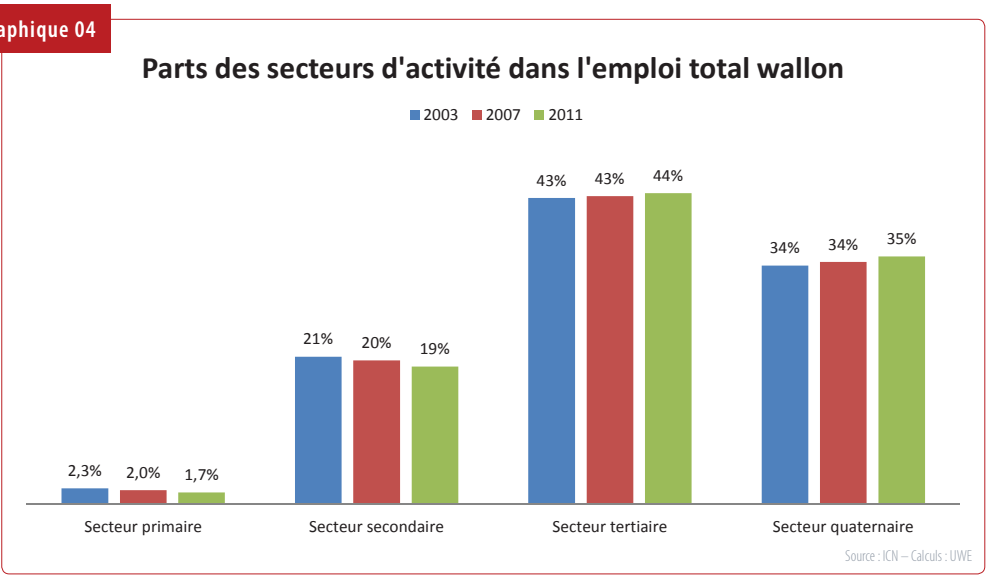
Graphique 03



Les graphiques 03 et 04 montrent la part prédominante des services dans leur globalité (marchands et non-marchands), représentant près de 80% de l'emploi total. Ils montrent aussi qu'il y a eu peu de mouvements marqués dans la répartition de l'emploi entre les 4 secteurs. La part du secteur tertiaire dans l'emploi wallon est passée de 43% à 44% entre 2003 et 2011 contre une progression de 34% à 35% pour le secteur quaternaire. Le secteur secondaire est quant à lui passé de 21% à 19% et le secteur primaire de 2,3% à 1,7%.

Les sections suivantes vont détailler les évolutions observées à l'intérieur des quatre grands secteurs d'activité.

Graphique 04



3.2. Le secteur primaire

Le secteur primaire regroupe les activités agricoles, la pêche, l'exploitation forestière et l'industrie extractive. Le poids du secteur primaire dans l'activité globale de la région est relativement faible : 2,3% de l'emploi total en Wallonie en 2003 et 1,7% en 2011. Ce secteur a vu son emploi diminuer de 2,4% sur la période, comme le montre le tableau 9.

Tableau 09

Évolution de l'emploi du secteur primaire en Wallonie

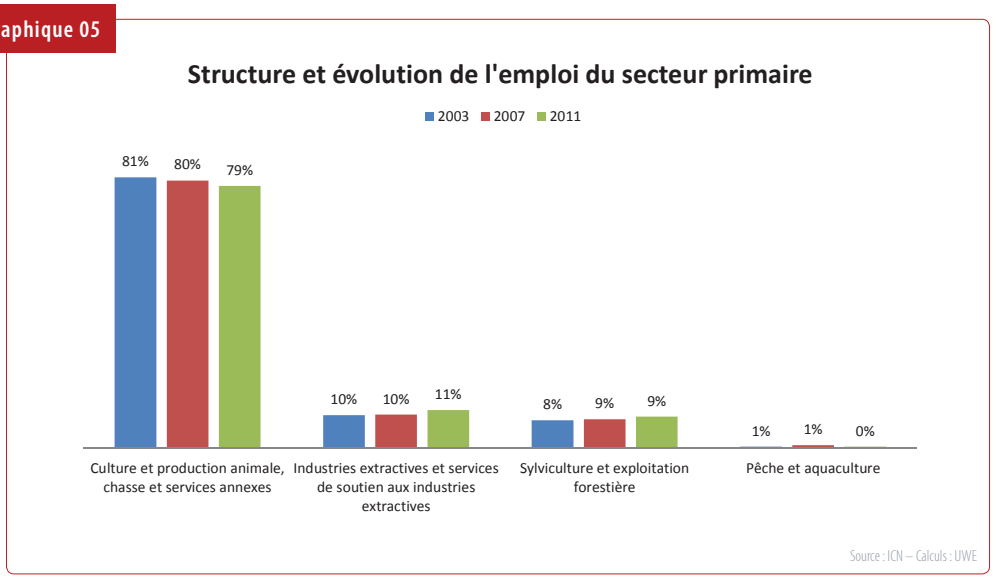
	2003	2011	Emplois supplémentaires entre 2003 et 2011	Emplois supplémentaires par an	Croissance annuelle moyenne entre 2003 et 2011	Contribution à la croissance annuelle moyenne du secteur entre 2003 et 2011
Culture et production animale, chasse et services annexes	20.389	16.305	-4.084	-511	-2,8%	-2,2%
Industries extractives et services de soutien aux industries extractives	2.499	2.375	-124	-16	-0,6%	-0,1%
Sylviculture et exploitation forestière	2.109	1.968	-141	-18	-0,9%	-0,1%
Pêche et aquaculture	127	103	-24	-3	-2,6%	-0,02%
Total secteur primaire	**25.124**	**20.751**	**-4.373**	**-547**	**-2,4%**	**-2,4%**

Source : ICN – Calculs : UWE

Aucun des sous-secteurs n'est épargné par cette diminution. Tous affichent une décroissance plus ou moins importante de leur emploi. L'agriculture, qui représente le plus important sous-secteur primaire (79% en 2011 – voir graphique 05), apporte une contribution négative à la croissance moyenne sur la période (-2,2%, soit une perte annuelle de plus de 500 emplois).

L'industrie extractive voit son emploi se contracter plus légèrement, avec une décroissance annuelle moyenne de 0,6%. Ce secteur comptait près de 2.000 emplois en 2011.

Graphique 05



Source : ICN – Calculs : UWE

3.3. Le secteur secondaire

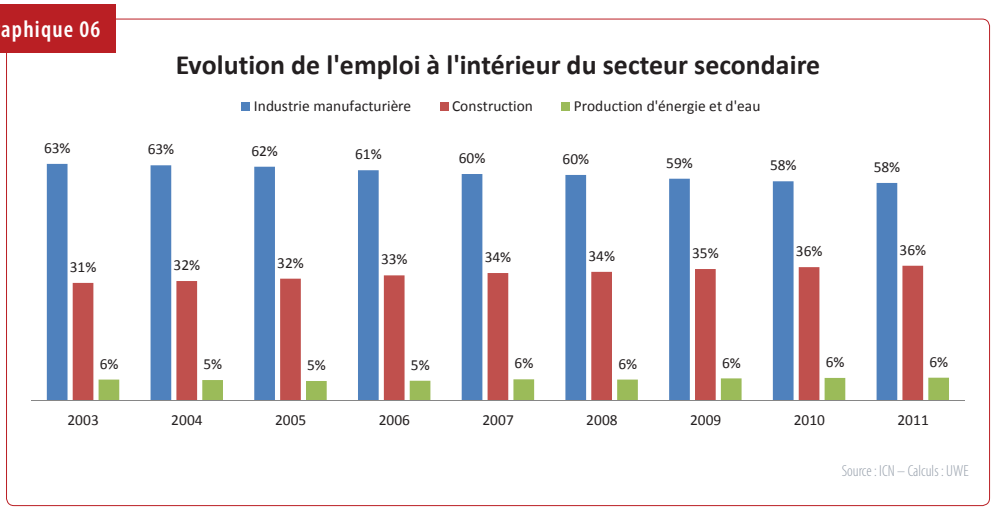
Le secteur secondaire inclut l'industrie manufacturière, la construction ainsi que la production d'énergie et d'eau. Sur la période, l'ensemble du secteur affiche une croissance de 0,4%, et donc une contribution positive, bien que relativement faible, à la croissance globale de l'emploi (+0,1%), comme l'a précédemment illustré le tableau 08.

Comme déjà indiqué dans la précédente section et le tableau 08, le secteur manufacturier a perdu de l'emploi sur la période tandis que la construction en a gagné.

Cela se traduit, comme le montre le graphique 06, par une importance croissante du secteur de la construction au sein du secteur secondaire. Mais l'industrie manufacturière reste le premier pourvoyeur d'emplois (138.000 emplois) de l'ensemble du secteur (85.500 emplois pour la construction), avec cependant une diminution sensible de son poids sur la période, passant de 63% en 2003 à 58% en 2011.

Les sous-secteurs de la production d'énergie et d'eau ne représentent qu'un peu plus de 6% de l'emploi du secteur secondaire et occupent une place stable.

Graphique 06



Source : ICN – Calculs : UWE

La suite de cette section analysera l'évolution de ces trois branches du secteur secondaire séparément (l'industrie manufacturière, la construction et la production d'énergie et d'eau).

L'industrie manufacturière

L'évolution de l'emploi dans l'industrie manufacturière wallonne est détaillée au tableau 10. Les plus gros secteurs manufacturiers étaient en 2011, dans l'ordre, l'industrie alimentaire, la fabrication des produits métalliques, l'industrie pharmaceutique et la métallurgie. Seuls quelques secteurs manufacturiers ont créé de l'emploi au cours de la période 2003-2011. Parmi ceux-ci, la pharmacie a affiché les meilleures performances (+3.875 emplois, soit près de 500 chaque année).

Tableau 10 **Évolution de l'emploi de l'industrie manufacturière en Wallonie (par odre d'emploi total en 2011)**

	2003	2011	Emplois supplémentaires entre 2003 et 2011	Emplois supplémentaires par an	Croissance annuelle moyenne entre 2003 et 2011	Contribution à la croissance annuelle moyenne du secteur entre 2003 et 2011
Industries alimentaires, fabrication de boissons et de produits à base de tabac	23.510	23.836	326	41	0,2%	0,03%
Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements	18.647	17.795	-852	-107	-0,6%	-0,07%
Industrie pharmaceutique	8.772	12.647	3.875	484	4,7%	0,3%
Métallurgie	14.730	11.575	-3.155	-394	-3,0%	-0,3%
Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	14.115	11.254	-2.861	-358	-2,8%	-0,2%
Fabrication de machines et équipements n.c.a.	9.990	10.260	270	34	0,3%	0,03%
Industrie chimique	9.897	9.136	-761	-95	-1,0%	-0,07%
Fabrication d'équipements électriques	6.176	5.976	-200	-25	-0,4%	-0,02%
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	5.161	4.635	-526	-66	-1,3%	-0,05%
Travail du bois et fabrication d'articles en bois et en liège, à l'exception des meubles, fabrication d'articles en vannerie et sparterie	4.389	4.387	-2	0	-0,01%	0,000%
Fabrication de meubles, autres industries manufacturières	4.596	4.138	-458	-57	-1,3%	-0,04%
Imprimerie et reproduction d'enregistrements	4.213	3.903	-310	-39	-1,0%	-0,03%
Fabrication de textiles, industrie de l'habillement, du cuir et de la chaussure	5.395	3.611	-1.784	-223	-4,9%	-0,2%
Réparation et installation de machines et d'équipements	2.019	3.487	1.468	184	7,1%	0,13%
Industrie du papier et du carton	4.447	3.431	-1.016	-127	-3,2%	-0,1%
Fabrication d'autres matériels de transport	3.637	3.334	-303	-38	-1,1%	-0,03%
Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	2.279	2.348	69	9	0,4%	0,006%
Industrie automobile	3.261	2.167	-1.094	-137	-5,0%	-0,1%
Cokéfaction et raffinage	7	137	130	16	45,0%	0,01%
Total industrie manufacturière	**145.241**	**138.057**	**-7.184**	**-898**	**-0,6%**	**-0,6%**

Source : ICN – Calculs : UWE

La réparation et l'installation de machines et équipements arrivent en seconde position, avec près de 200 emplois créés chaque année.

À l'opposé, la métallurgie et la fabrication de produis minéraux non métalliques (verre, béton, brique, céramique…) affichent les plus mauvaises performances, avec la perte respective de 3.155 emplois et de 2.861 au cours de la période.

De façon globale, l'industrie manufacturière wallonne aura perdu plus de 7.000 emplois entre 2003 et 2011, soit près de 900 emplois perdus par an, ce qui équivaut à une décroissance de 0,6% chaque année.

La construction

Principal créateur d'emplois du secteur secondaire, le secteur de la construction a vu son emploi croître de 2,1% chaque année. Sur la période, près de 13.400 emplois ont été créés dans ce secteur, soit près de 1.700 chaque année.

Tableau 11 **Évolution de l'emploi du secteur de la construction en Wallonie**

	2003	2011	Emplois supplémentaires entre 2003 et 2011	Emplois supplémentaires par an	Contribution à la croissance annuelle moyenne du secteur entre 2003 et 2011
Construction	72.256	85.646	13.390	1.674	2,1%

Source : ICN – Calculs : UWE

La production d'énergie et d'eau

Le tableau 12 montre l'évolution du secteur de l'énergie en Wallonie depuis 2003. Ce secteur a donc connu une évolution positive en créant près de 1.600 emplois, soit un peu moins de 200 emplois par an.

Tableau 12 **Évolution de l'emploi du secteur de l'énergie en Wallonie**

	2003	2011	Emplois supplémentaires entre 2003 et 2011	Emplois supplémentaires par an	Croissance annuelle moyenne entre 2003 et 2011	Contribution à la croissance annuelle moyenne du secteur entre 2003 et 2011
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	5.910	6.201	291	36	0,6%	0,24%
Collecte et traitement des eaux usées et déchets, récupération, dépollution et autres services de gestion des déchets	4.467	5.518	1051	131	2,7%	1,1%
Captage, traitement et distribution d'eau	2.554	2.789	235	29	1,1%	0,20%
Total énergie	**12.931**	**14.508**	**1.577**	**197**	**1,4%**	**1,5%**

Source : ICN – Calculs : UWE

3.4. Le secteur tertiaire

Le secteur tertiaire (ou les services marchands), est le premier pourvoyeur d'emplois en Wallonie et le plus grand créateur d'emplois sur la période étudiée (+60.000 entre 2003 et 2011, soit une croissance annuelle moyenne de 1,5%, comme l'illustre le tableau 13).

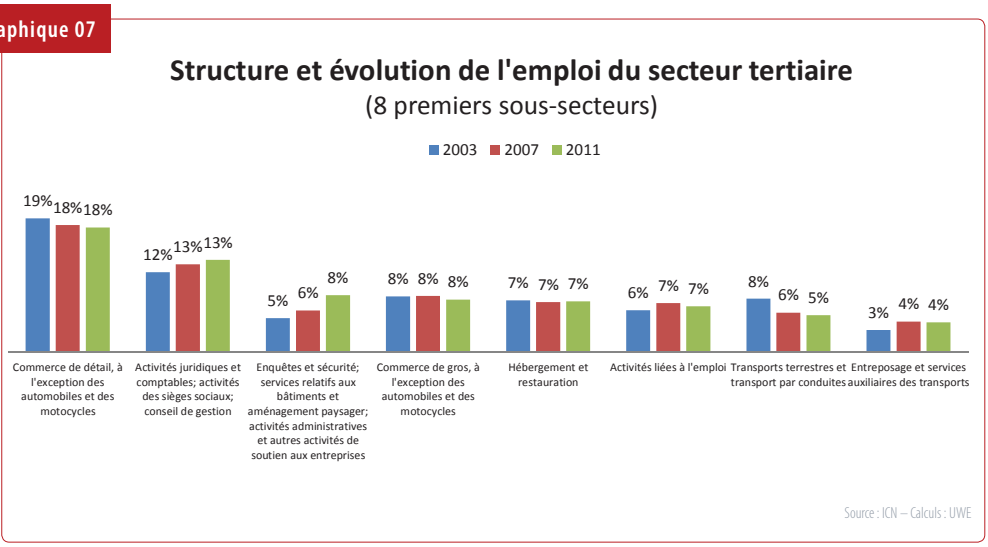
Le commerce de détail reste le premier secteur tertiaire, comme le montre le graphique 07, mais sa part recule légèrement sur la période étudiée du fait d'une création d'emploi relativement faible. Les activités juridiques et comptables renforcent par contre leur deuxième place, passant de 12 à 13% de l'emploi tertiaire.

La croissance la plus forte du secteur tertiaire est celle enregistrée par les «services relatifs aux bâtiments et des autres services aux entreprises», qui a généré près de 21.000 emplois sur la période, soit plus de 2.600 emplois par an. Cette progression s'explique en partie par le fait que de nombreuses entreprises de «titres-services» sont reprises dans cette catégorie. Ce type d'emploi a en effet connu un développement important ces dernières années(11).

Arrive ensuite le poste «activités juridiques et comptables, activités des sièges sociaux» (+16.500 emplois sur la période) et les services d'entreposages et auxiliaires de transport (+7.900 emplois sur la période).

Le secteur des transports terrestres et par conduites a par contre fortement reculé en supprimant plus de 8.000 emplois entre 2003 et 2011. Les activités des ménages en tant qu'employeur ont également reculé de façon sensible (-7.300 emplois sur la période), de même que les activités de poste et de courrier (-4.500 emplois sur la période).

Graphique 07



(11) Voir à ce propos l'annexe 1.

Tableau 13

Évolution de l'emploi du secteur tertiaire en Wallonie (par ordre d'emploi total en 2011)

	2003	2011	Emplois supplémentaires entre 2003 et 2011	Emplois supplémentaires par an	Croissance annuelle moyenne entre 2003 et 2011	Contribution à la croissance annuelle moyenne du secteur entre 2003 et 2011
Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles	92.677	97.198	4.521	565	0,6%	0,1%
Activités juridiques et comptables, activités des sièges sociaux, conseil de gestion	55.351	71.895	16.544	2.068	3,3%	0,4%
Enquêtes et sécurité, services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager, activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises	23.440	44.313	20.873	2.609	8,3%	0,5%
Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles	38.482	40.829	2.347	293	0,7%	0,1%
Hébergement et restauration	35.684	39.426	3.742	468	1,3%	0,1%
Activités liées à l'emploi	28.970	35.679	6.709	839	2,6%	0,2%
Transports terrestres et transport par conduites	36.886	28.621	-8.265	-1033	-3,1%	-0,2%
Entreposage et services auxiliaires des transports	15.109	22.960	7.851	981	5,4%	0,2%
Commerce et réparation d'automobiles et de motocycles	21.827	22.868	1.041	130	0,6%	0,03%
Autres services personnels	17.365	21.017	3.652	457	2,4%	0,1%
Activités d'architecture et d'ingénierie, activités de contrôle et analyses techniques	10.350	13.723	3.373	422	3,6%	0,1%
Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique et activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre	18.941	11.619	-7.322	-915	-5,9%	-0,2%
Activités de poste et de courrier	15.099	10.645	-4.454	-557	-4,3%	-0,1%
Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite	9.035	9.721	686	86	0,9%	0,02%
Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance	8.630	8.842	212	27	0,3%	0,01%
Programmation, conseil et autres activités informatiques, services d'information	5.401	8.225	2.824	353	5,4%	0,1%
Activités créatives, artistiques et des spectacles, bibliothèques, archives, musées et autres activités culturelles, organisation de jeux de hasard et d'argent	4.962	6.826	1.864	233	4,1%	0,05%
Télécommunications	5.352	6.781	1.429	179	3,0%	0,04%
Activités immobilières	5.562	6.750	1.188	149	2,4%	0,03%
Activités sportives, récréatives et de loisirs	4.959	5.786	827	103	1,9%	0,02%
Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques, activités vétérinaires	3.685	4.652	967	121	3,0%	0,02%
Publicité et études de marché	4.264	3.730	-534	-67	-1,7%	-0,01%
Assurance	3.119	2.581	-538	-67	-2,3%	-0,01%
Recherche-développement scientifique	2.563	2.572	9	1	0,04%	0,0003%
Production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision, enregistrement sonore et édition musicale, programmation et diffusion	2.031	2.178	147	18	0,9%	0,004%
Réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques	2.638	2.003	-635	-79	-3,4%	-0,02%
Édition	1.875	1.923	48	6	0,3%	0,001%
Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes	1.341	1.842	501	63	4,0%	0,01%
Activités de location et location-bail	1.619	1.625	6	1	0,0%	-0,0001%
Transports aériens	237	506	269	34	9,9%	0,01%
Transports par eau	599	459	-140	-18	-3,3%	-0,003%
Total secteur tertiaire	**478.053**	**537.795**	**59.742**	**7.468**	**1,5%**	**1,5%**

Source : ICN – Calculs : UWE

3.5. Le secteur quaternaire

Le quaternaire est le deuxième secteur en termes d'emploi en Wallonie et a affiché la croissance la plus importante sur la période étudiée (+1,8% en moyenne chaque année). Le secteur de l'action sociale est celui qui a le plus contribué à cette progression (+22.200 emplois sur la période, soit près de 2.800 emplois par an). Ce secteur regroupe les maisons de repos, les centres d'accueil pour handicapés, les crèches, etc. Arrivent ensuite le secteur de la santé (+13.100 emplois sur la période) et celui de l'enseignement (+12.800 emplois sur la période). Le secteur de la santé comprend les médecins, les dentistes, les hôpitaux, etc.

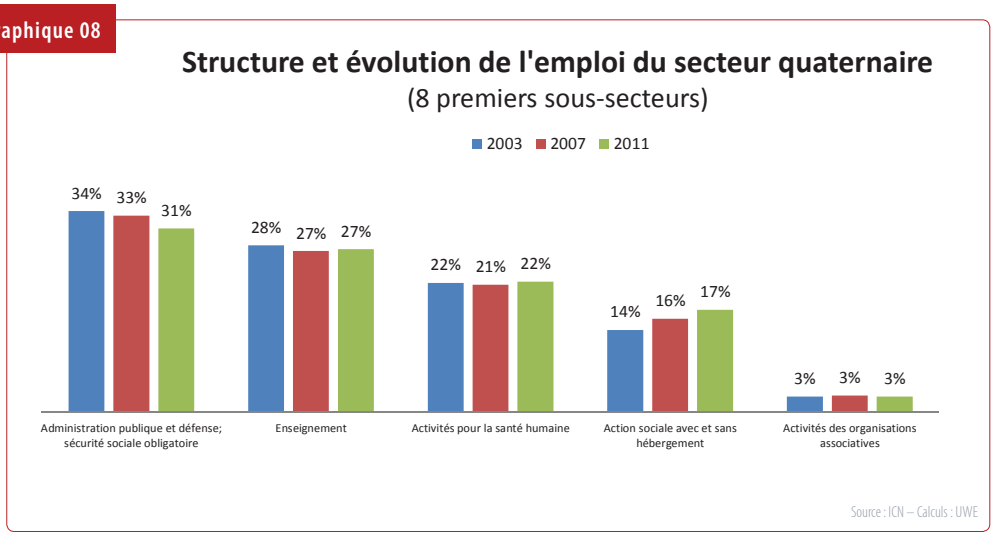
Tableau 14 **Évolution de l'emploi du secteur quaternaire en Wallonie (par ordre d'emploi total en 2011)**

	2003	2011	Emplois supplémentaires entre 2003 et 2011	Emplois supplémentaires par an	Croissance annuelle moyenne entre 2003 et 2011	Contribution à la croissance annuelle moyenne du secteur entre 2003 et 2011
Administration publique et défense, sécurité sociale obligatoire	126.009	132.391	6.382	798	0,6%	0,2%
Enseignement	104.586	117.402	12.816	1.602	1,5%	0,4%
Activités pour la santé humaine	80.952	94.053	13.101	1.638	1,9%	0,4%
Action sociale avec et sans hébergement	51.495	73.681	22.186	2.773	4,6%	0,7%
Activités des organisations associatives	9.708	11.090	1.382	173	1,7%	0,05%
Total secteur quaternaire	**372.750**	**428.617**	**55.867**	**6.983**	**1,8%**	**1,8%**

Source : ICN – Calculs : UWE

L'emploi dans l'administration publique a progressé (+6.400 emplois sur la période), soit un taux de croissance annuel moyen de 0,6%. Ce secteur reste cependant le premier pourvoyeur d'emplois dans le quaternaire. Compte tenu de la forte croissance observée dans les autres sous-secteurs (en particulier celui de l'action sociale), la part de l'administration publique dans l'emploi quaternaire a reculé de façon sensible sur la période étudiée (passant de 34% en 2003 à 31% en 2011).

Graphique 08



4 | Conclusions

L'économie wallonne comptait 1,25 million d'emplois dans l'optique de l'emploi intérieur (année 2011), et 1,35 million dans l'optique de l'emploi «résident» (année 2012). C'est le secteur des services dans leur ensemble qui prédomine, représentant presque 80% de l'emploi total. Cependant, il est important de faire une distinction claire entre l'emploi dans les services marchands (le tertiaire au sens strict) et l'emploi dans le secteur des services non marchands ou quasi non marchands (le quaternaire). Quelle que soit l'optique d'emploi adoptée, le service quaternaire est devenu un secteur très important dans l'emploi wallon, avec une part allant de 32% à 47% selon l'optique retenue. Dans l'optique «emploi par commission paritaire», il est même le premier secteur d'emplois en Wallonie.

Entre 2003 et 2011, l'emploi wallon aura progressé de 1,3% en moyenne chaque année, ce qui correspond à la création de près de 120.000 nouveaux emplois, soit 15.000 par an. Ces emplois ont été créés principalement dans le secteur des services marchands (+60.000) et le quaternaire (services non marchands et quasi non marchands) (+56.000).

Le secteur secondaire n'a créé quant à lui que peu d'emplois (+7.800), et ce uniquement dans le secteur de la construction. Quant à l'industrie manufacturière elle-même, on constate une disparition de 6.900 postes sur la période étudiée. Mais certains secteurs comme la pharmacie, la réparation de machines et équipement et l'agroalimentaire ont créé de l'emploi entre 2003 et 2011.

Il ne faut pas se tromper de conclusions sur toutes ces statistiques. À première vue, on pourrait en inférer que l'économie wallonne est devenue une économie de services, avec une forte expansion des services aux personnes. On pourrait aussi avancer qu'il ne faut pas s'inquiéter du recul des emplois manufacturiers, puisqu'ils sont plus que compensés par la création d'emploi dans le secteur des services. Et donc, puisqu'il faut créer des emplois pour résorber le chômage en Wallonie, pourquoi ne pas créer des emplois dans le quaternaire qui sont des services aux personnes, appréciés de la population et dont le besoin est croissant ?

Adopter ces conclusions et les politiques qui en découleraient serait dramatique pour l'avenir de la Wallonie. Loin de se réjouir de la forte croissance de l'emploi quaternaire au regard d'autres secteurs comme le secteur secondaire, il faut s'en inquiéter, compte tenu du déséquilibre entre emplois marchands et emplois non-marchands. Plutôt que de favoriser leur expansion, il faut d'abord assurer le financement de ceux qui existent, sous peine d'une explosion des déficits publics qui devront tôt ou tard être réduits, entraînant une réduction de l'emploi du quaternaire. En effet, les emplois dans le quaternaire, on l'a déjà écrit, sont financés par la fiscalité au sens large : impôts, taxes, contributions à la sécurité sociale. Leur expansion est donc limitée par les capacités de leur financement, et donc par l'assiette et le rendement de la fiscalité. Les taux de fiscalité ont plus qu'atteint le seuil du supportable dans notre pays. Si on veut plus d'emplois dans le quaternaire, ou même conserver le même nombre qu'à l'heure actuelle, il faut donc impérativement élargir l'assiette de leur financement, et donc créer de l'emploi marchand.

Mais quel type d'emploi marchand ? Au vu des statistiques et des tendances observées au cours des dernières années, on serait tenté de penser que l'avenir n'est plus dans l'industrie manufacturière, qui perd des emplois, mais dans les services. Or, il n'en est rien. Comme l'explique l'édition 2011 de nos «Études sur l'entreprise», l'industrie manufacturière a un avenir, car c'est elle qui est une partie de la réponse aux défis sociétaux comme la transition énergétique, la santé, les nouveaux matériaux. L'industrie manufacturière doit être le socle du développement de l'économie wallonne, non seulement pour être dans la course de ce qui sera l'économie de demain, mais aussi en raison des apports de l'industrie en termes d'exportations ou de R&D et d'innovation. De même, le développement des services marchands est étroitement lié au développement de l'industrie manufacturière, à travers le développement des services marchands aux entreprises.

En conclusion, un des objectifs d'emplois de la Wallonie pour les années futures doit être la création d'emplois industriels, et donc le renversement de la tendance observée dans ce secteur sur les 10 dernières années. Le secteur de la construction doit aussi pouvoir jouer un rôle important dans la dynamique d'emplois des années futures. Dans le même temps, les autorités publiques doivent veiller à arrêter, du moins momentanément, la croissance du secteur quaternaire, jusqu'à ce que le niveau de l'emploi marchand permette à nouveau d'envisager un financement solide.

Annexe 1

LES TITRES-SERVICES DANS LE MARCHÉ DE L'EMPLOI WALLON

Depuis mai 2003, le régime des titres-services permet aux particuliers de faire prester des services de proximité à des travailleurs engagés par des entreprises agréées (par les pouvoirs publics). Ces travailleurs sont généralement issus des groupes à risque : chômeurs de longue durée, travailleurs ALE, bénéficiaires d'un revenu d'intégration, etc., et disposant d'un contrat de travail ordinaire.

L'utilisateur paye le travailleur au moyen de chèques spécifiques. Un titre-service correspond à une heure prestée. Le titre-service coûté 8,50 euros[1] et bénéficie d'une réduction fiscale de 30%. Les entreprises agréées transmettent ensuite les titres-services à la société émettrice qui leur verse la valeur du titre (8,50€) majorée de l'intervention fédérale (13,54€ ou 12,54€ selon les cas). L'entreprise agréée perçoit donc 22,04€ par titre[2].

Comme l'illustre le tableau A1, le secteur des titres-services wallon comptait 39.619 emplois en 2011, contre 23.960 en 2007[3].

Tableau A1 — **Nombre de travailleurs titres-services par région**

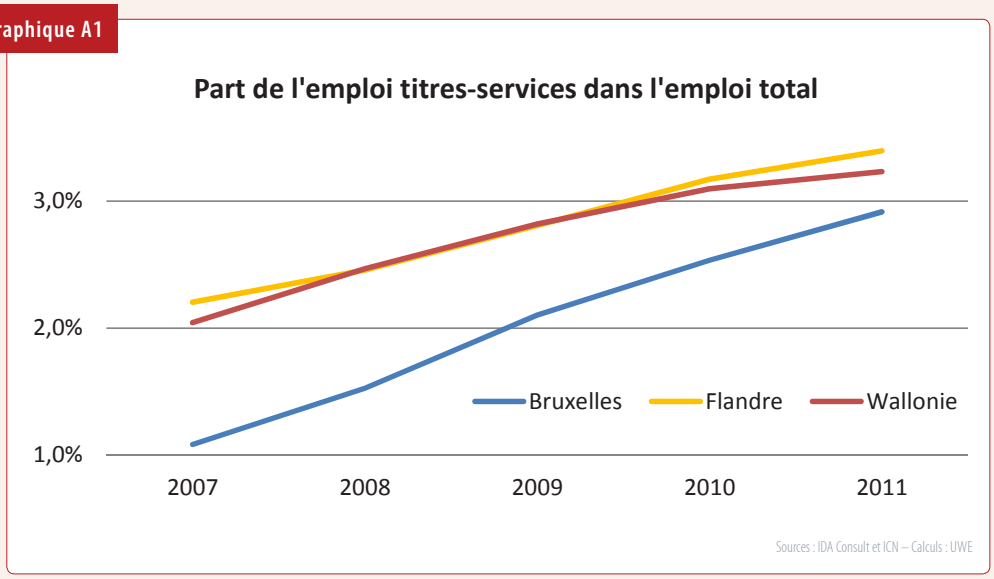
	2007	2008	2009	2010	2011
Bruxelles	7.213	10.284	14.236	17.256	20.194
Flandre	55.979	63.626	72.445	82.281	89.126
Wallonie	23.960	29.527	33.643	37.378	39.619
Belgique*	87.152	103.437	120.324	136.915	149.827

*Hors travailleurs résidant à l'étranger sous régime des titres-services

Source : IDEA Consult

Le graphique A1 montre que ce secteur occupe une place de plus en plus importante dans l'emploi des différentes régions de Belgique. Ainsi, les titres-services représentaient 3,2% de l'emploi intérieur wallon en 2011 alors que ce chiffre n'était qu'à 2% en 2007[4].

Graphique A1



(1) Tarif appliqué en 2013.
(2) Pour plus d'information, consulter : www.emploi.belgique.be/defaulttab.aspx?id=651
(3) Voir : IDEA CONSULT, Évaluation du régime des titres-services pour les services et emplois de proximité 2011, Bruxelles, juillet 2012.
(4) Estimation UWE

Le tableau A2 montre que les travailleurs du secteur des titres-services sont presque exclusivement des femmes (98% en Wallonie). Ces travailleurs sont pour la plupart âgés entre 30 et 49 ans (65% en Wallonie) et affichent en majorité un niveau de qualification faible (65%) ou moyen (33%).

La part des travailleurs étrangers dans les titres-services est importante (18% en Wallonie), en particulier à Bruxelles (77%). Parmi ceux-ci, les Polonais représentent le pays d'origine le plus fréquent (ces derniers représentent à eux seuls 8,2% de l'emploi total du secteur en Belgique en 2011 soit 12.343 emplois).

Tableau A2 — **Caractéristiques des travailleurs du secteur des titres-services**

		Bruxelles	Flandre	Wallonie	Hors Belgique	Total
GENRE	Homme	5%	3%	**3%**	6%	3%
	Femme	95%	97%	**98%**	95%	97%
ÂGE	Moins de 30 ans	23%	22%	**22%**	18%	22%
	Entre 30 et 39 ans	35%	28%	**30%**	30%	29%
	Entre 40 et 49 ans	27%	30%	**33%**	35%	30%
	Plus de 50 ans	16%	21%	**16%**	17%	19%
NIVEAU D'ÉTUDES[5]	Peu qualifié	63%	51%	**63%**	65%	56%
	Moyennement qualifié	30%	44%	**32%**	33%	39%
	Hautement qualifié	6%	4%	**5%**	2%	5%
NATIONALITÉ	Belgique	23%	80%	**86%**	18%	73%
	UE27 (hors Belgique)	55%	13%	**10%**	81%	19%
	Non EU27	22%	7%	**4%**	1%	8%

Source : IDEA Consult

En Wallonie, plus d'un travailleur du secteur des titres-services sur cinq continuait de toucher des allocations complémentaires de chômage ou une autre forme d'aide sociale complémentaire.

Le tableau A3 ventile l'emploi des titres-services en fonction du type d'employeur. En Wallonie, les sociétés commerciales employaient près de la moitié des travailleurs titres-services (46%) contre 13% pour les agences d'intérim. Les ASBL et les ALE employaient respectivement 11% et 10% des travailleurs titres-services en Wallonie.

Tableau A3 — **Répartition de l'emploi titres-services par type d'employeur en 2011**

	Bruxelles	Flandre	Wallonie	Total
Sociétés commerciales privées	69%	46%	46%	50%
Intérim	19%	14%	13%	14%
Entreprise d'insertion	2%	8%	9%	7%
ASBL	4%	16%	11%	13%
CPAS et commune	0%	6%	5%	5%
ALE	1%	8%	10%	7%
Personnes physiques	5%	3%	6%	4%
Total	100%	100%	100%	100%

Source : IDEA Consult

(5) Peu qualifié = au maximum l'enseignement secondaire inférieur; moyennement qualifié = enseignement secondaire supérieur; hautement qualifié = enseignement universitaire ou supérieur non universitaire.

Cette information est importante quand il s'agit d'identifier la répartition des emplois titres-services entre les différents codes NACE des comptes régionaux. En effet, les emplois y sont ventilés en fonction de la nature de l'employeur et de son code NACE principal.

- Les SPRL et SA sont classées en NACE 81.210 «nettoyage courant des bâtiments» si l'entreprise est active dans le ménage (secteur institutionnel S11 - Tertiaire) ,
- Les SPRL et SA sont classées en NACE 96.012 «activités des blanchisseries et lavoirs» si l'entreprise est active dans le repassage (secteur institutionnel S11 - Tertiaire) ,
- Les ASBL sont classées en NACE 88.999 «autres formes d'action sociale sans hébergement» (secteur institutionnel S15 - Quaternaire),
- Les entreprises dont l'activité des titres-services n'est pas l'activité principale, principalement les entreprises d'intérim et les organisations d'aide-ménagère, restent classifiées respectivement en NACE 78.100 «activités des agences de placement de main-d'œuvre» (secteur institutionnel S11 - Tertiaire) et en NACE 88.999 «autres formes d'action sociale sans hébergement» (secteur institutionnel S15 - Quaternaire).

Le tableau A4 reprend la situation antérieure des travailleurs du secteur des titres-services. En Wallonie, la plupart d'entre eux étaient soit à la recherche d'un emploi (50,1%) soit inactifs (12,4%, anciens travailleurs au noir inclus). 35,6% des travailleurs titres-services wallons étaient cependant en emploi avant de rentrer dans le système des titres-services.

Tableau A4 **Situation des travailleurs titres-services avant leurs entrées dans le système**

	Bruxelles	Flandre	Wallonie	Total
Travail rémunéré	25,3%	58,2%	35,6%	44,9%
Demandeur d'emploi	33,7%	24,6%	50,1%	37,4%
Inactif	29,8%	15,2%	12,4%	15,0%
Provenant de l'étranger	11,4%	2,0%	1,7%	2,7%

Source: IDEA Consult sur la base de l'enquête réalisée auprès des travailleurs (2011)

Quelle est la contribution du secteur des Titres-Services à la création d'emploi en Wallonie ?

Si les titres-services ont créé 39.619 emplois en Wallonie entre 2004 et 2011, cette progression équivaut à une création annuelle de 4.952 emplois. Compte tenu du fait que seulement 64,2% de ces nouveaux emplois sont des créations nettes (sont exclus les 35,6% de transfert à partir d'autres formes de travail rémunéré), les titres-services créent chaque année, en moyenne en Wallonie, 3.219 emplois nets depuis 2004. Étant donné que l'économie wallonne dans son ensemble a créé, sur la même période, 14.877 emplois par an[7], on peut estimer la contribution des titres-services à la création d'emplois en Wallonie à 22%.

(6) Selon les définitions données aux points 2.1 et 2.2.
(7) Voir tableau page 48.

Annexe 2

1. Ventilation des données de l'emploi dans les comptes nationaux (2008)

PRIMAIRE
Culture et production animale, chasse et services annexes (01)
Sylviculture et exploitation forestière (02)
Pêche et aquaculture (03)
Industries extractives et services de soutien aux industries extractives (05-09)

SECONDAIRE
Industries alimentaires, fabrication de boissons et de produits à base de tabac (10-12)
Fabrication de textiles, industrie de l'habillement, du cuir et de la chaussure (13-15)
Travail du bois et fabrication d'articles en bois et en liège, à l'exception des meubles, fabrication d'articles en vannerie et sparterie (16)
Industrie du papier et du carton (17)
Imprimerie et reproduction d'enregistrements (18)
Cokéfaction et raffinage (19)
Industrie chimique (20)
Industrie pharmaceutique (21)
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique (22)
Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques (23)
Métallurgie (24)
Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements (25)
Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques (26)
Fabrication d'équipements électriques (27)
Fabrication de machines et équipements n.c.a. (28)
Industrie automobile (29)
Fabrication d'autres matériels de transport (30)
Fabrication de meubles, autres industries manufacturières (31-32)
Réparation et installation de machines et d'équipements (33)
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné (35)
Captage, traitement et distribution d'eau (36)
Collecte et traitement des eaux usées et déchets, récupération, dépollution et autres services de gestion des déchets (37-39)
Construction (41-43)

TERTIAIRE
Commerce et réparation d'automobiles et de motocycles (45)
Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles (46)
Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles (47)
Transports terrestres et transport par conduites (49)
Transports par eau (50)
Transports aériens (51)
Entreposage et services auxiliaires des transports (52)
Activités de poste et de courrier (53)
Hébergement et restauration (55-56)
Édition (58)
Production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision, enregistrement sonore et édition musicale, programmation et diffusion (59-60)
Télécommunications (61)
Programmation, conseil et autres activités informatiques, services d'information (62-63)
Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite (64)
Assurance (65)
Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance (66)
Activités immobilières (68)
Loyers imputés des logements occupés par leur propriétaire
Activités juridiques et comptables, activités des sièges sociaux, conseil de gestion (69-70)
Activités d'architecture et d'ingénierie, activités de contrôle et analyses techniques (71)
Recherche-développement scientifique (72)
Publicité et études de marché (73)
Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques, activités vétérinaires (74-75)
Activités de location et location-bail (77)

Activités liées à l'emploi (78)
Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes (79)
Enquêtes et sécurité, services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager, activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises (80-82)
Activités créatives, artistiques et des spectacles, bibliothèques, archives, musées et autres activités culturelles, organisation de jeux de hasard et d'argent (90-92)
Activités sportives, récréatives et de loisirs (93)
Réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques (95)
Autres services personnels (96)
Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique et activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre (97-98)

QUATERNAIRE
Administration publique et défense, sécurité sociale obligatoire (84)
Enseignement (85)
Activités pour la santé humaine (86)
Action sociale avec et sans hébergement (87-88)
Activités des organisations associatives (94)
Activités extra-territoriales

2. Ventilation des données de l'emploi dans l'enquête sur les forces de travail

PRIMAIRE
Agriculture, sylviculture et pêche
Industries extractives

SECONDAIRE
Industrie manufacturière
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné
Production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets et dépollution
Construction

TERTIAIRE
Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles
Transports et entreposage
Hébergement et restauration
Information et communication
Activités financières et d'assurance
Activités immobilières
Activités spécialisées, scientifiques et techniques
Activités de services administratifs et de soutien
Arts, spectacles et activités récréatives
Autres activités de services
Activités des ménages en tant qu'employeurs, activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre

QUATERNAIRE
Administration publique
Enseignement
Santé humaine et action sociale
Activités extra-territoriales

3. Ventilation des données de l'ONSS (les chiffres correspondent aux numéros des commissions paritaires)

PRIMAIRE
Agriculture, chasse, sylviculture et pêche 132, 143, 144, 145, 146

SECONDAIRE
Industries, gaz et électricité 101 - 118, 120, 125-126, 128-129, 133, 136, 142.01 - 142.03, 147 - 150, 203 - 215, 220 - 222, 224, 324, 326
Construction 124

TERTIAIRE
Distribution, transport et logistique 119, 127, 139, 140, 201, 202, 226, 301, 311 - 313, 315, 316, 321, 328
Services aux entreprises et aux personnes 121, 219, 314, 317, 320, 322, 323, 335, 336, 339
Secteur financier 216, 306, 307, 308, 309, 310, 325
Horeca, sports et loisirs, média 130, 217, 223, 227, 302, 303, 333
Secteurs divers 100, 142.04, 200, 218

QUATERNAIRE
Secteur «non marchand» (social) 152, 225, 304, 305, 318, 319, 327, 329, 330, 331, 332, 337
Aucune commission paritaire d'application - administrations provinciales et locales
Aucune commission paritaire d'application - y compris administrations fédérales, régionales et communautaires

4. Détail de la répartition de l'emploi intérieur entre les secteurs d'activité

(personnes)	2003	2011	Emplois supplémentaires entre 2003 et 2011	Emplois supplémentaires par an	Contribution à la croissance annuelle moyenne du secteur entre 2003 et 2011
Culture et production animale, chasse et services annexes	20.389	16.305	-4.084	-511	-2,8%
Sylviculture et exploitation forestière	2.109	1.968	-141	-18	-0,9%
Pêche et aquaculture	127	103	-24	-3	-2,6%
Industries extractives et services de soutien aux industries extractives	2.499	2.375	-124	-16	-0,6%
Industrie pharmaceutique	8.772	12.647	3.875	484	4,7%
Réparation et installation de machines et d'équipements	2.019	3.487	1.468	184	7,1%
Industries alimentaires, fabrication de boissons et de produits à base de tabac	23.510	23.836	326	41	0,2%
Fabrication de machines et équipements n.c.a.	9.990	10.260	270	34	0,3%
Cokéfaction et raffinage	7	137	130	16	45,0%
Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	2.279	2.348	69	9	0,4%
Travail du bois et fabrication d'articles en bois et en liège, à l'exception des meubles, fabrication d'articles en vannerie et sparterie	4.389	4.387	-2	0	0,0%
Fabrication d'équipements électriques	6.176	5.976	-200	-25	-0,4%
Fabrication d'autres matériels de transport	3.637	3.334	-303	-38	-1,1%
Imprimerie et reproduction d'enregistrements	4.213	3.903	-310	-39	-1,0%
Fabrication de meubles, autres industries manufacturières	4.596	4.138	-458	-57	-1,3%
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	5.161	4.635	-526	-66	-1,3%
Industrie chimique	9.897	9.136	-761	-95	-1,0%
Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements	18.647	17.795	-852	-107	-0,6%
Industrie du papier et du carton	4.447	3.431	-1.016	-127	-3,2%
Industrie automobile	3.261	2.167	-1.094	-137	-5,0%
Fabrication de textiles, industrie de l'habillement, du cuir et de la chaussure	5.395	3.611	-1.784	-223	-4,9%
Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	14.115	11.254	-2.861	-358	-2,8%
Métallurgie	14.730	11.575	-3.155	-394	-3,0%
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	5.910	6.201	291	36	0,6%

(personnes)	2003	2011	Emplois supplémentaires entre 2003 et 2011	Emplois supplémentaires par an	Contribution à la croissance annuelle moyenne du secteur entre 2003 et 2011
Captage, traitement et distribution d'eau	2.554	2.789	235	29	1,1%
Collecte et traitement des eaux usées et déchets, récupération, dépollution et autres services de gestion des déchets	4.467	5.518	1.051	131	2,7%
Construction	72.256	85.646	13.390	1.674	2,1%
Commerce et réparation d'automobiles et de motocycles	21.827	22.868	1.041	130	0,6%
Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles	38.482	40.829	2.347	293	0,7%
Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles	92.677	97.198	4.521	565	0,6%
Transports terrestres et transport par conduites	36.886	28.621	-8.265	-1.033	-3,1%
Transports par eau	599	459	-140	-18	-3,3%
Transports aériens	237	506	269	34	9,9%
Entreposage et services auxiliaires des transports	15.109	22.960	7.851	981	5,4%
Activités de poste et de courrier	15.099	10.645	-4.454	-557	-4,3%
Hébergement et restauration	35.684	39.426	3.742	468	1,3%
Édition	1.875	1.923	48	6	0,3%
Production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision, enregistrement sonore et édition musicale, programmation et diffusion	2.031	2.178	147	18	0,9%
Télécommunications	5.352	6.781	1.429	179	3,0%
Programmation, conseil et autres activités informatiques, services d'information	5.401	8.225	2.824	353	5,4%
Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite	9.035	9.721	686	86	0,9%
Assurance	3.119	2.581	-538	-67	-2,3%
Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance	8.630	8.842	212	27	0,3%
Activités immobilières	5.562	6.750	1.188	149	2,4%
Activités juridiques et comptables, activités des sièges sociaux, conseil de gestion	55.351	71.895	16.544	2.068	3,3%
Activités d'architecture et d'ingénierie, activités de contrôle et analyses techniques	10.350	13.723	3.373	422	3,6%
Recherche-développement scientifique	2.563	2.572	9	1	0,0%
Publicité et études de marché	4.264	3.730	-534	-67	-1,7%
Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques, activités vétérinaires	3.685	4.652	967	121	3,0%
Activités de location et location-bail	1.619	1.625	6	1	0,0%
Activités liées à l'emploi	28.970	35.679	6.709	839	2,6%
Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes	1.341	1.842	501	63	4,0%
Enquêtes et sécurité, services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager, activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises	23.440	44.313	20.873	2.609	8,3%
Activités créatives, artistiques et des spectacles, bibliothèques, archives, musées et autres activités culturelles, organisation de jeux de hasard et d'argent	4.962	6.826	1.864	233	4,1%
Activités sportives, récréatives et de loisirs	4.959	5.786	827	103	1,9%
Activités des organisations associatives	9.708	11.090	1.382	173	1,7%
Réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques	2.638	2.003	-635	-79	-3,4%
Autres services personnels	17.365	21.017	3.652	457	2,4%
Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique et activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre	18.941	11.619	-7.322	-915	-5,9%
Administration publique et défense, sécurité sociale obligatoire	126.009	132.391	6.382	798	0,6%
Enseignement	104.586	117.402	12.816	1.602	1,5%
Activités pour la santé humaine	80.952	94.053	13.101	1.638	1,9%
Action sociale avec et sans hébergement	51.495	73.681	22.186	2.773	4,6%
Total	1.106.355	1.225.374	119.019	14.877	1,3%

Source : ICN – Calculs : UWE

DEUXIÈME ÉTUDE

ÉTUDES SUR LA SITUATION DE L'ENTREPRISE

Combien d'emplois faudrait-il créer en Wallonie à un horizon de 10 ans ?

» L'EMPLOI PRIVÉ EN WALLONIE : COMMENT STIMULER SA CROISSANCE ?
» Synthèse
» **Focus macroéconomique |** Le marché du travail en Wallonie
» **Etude1 |** Structure et évolution de l'emploi en Wallonie
● **Etude 2 | Combien d'emplois à créer d'ici 10 ans ?**
» **Etude3 |** Quel potentiel d'emplois en Wallonie ?
» **Etude4 |** Les agences publiques pour l'emploi en Europe
» **Etude5 |** La politique de l'emploi en Belgique et en Wallonie
» MONOGRAPHIES SECTORIELLES

Etude 2

Combien d'emplois faudrait-il créer en Wallonie à un horizon de 10 ans ?

1 | Introduction

Le faible taux d'emploi et le taux de chômage élevé (cfr. focus macro-économique) dont pâtit actuellement la Wallonie doivent avec urgence évoluer vers le plein emploi.

Tout d'abord pour une raison sociale évidente : un tel taux de chômage et de sous-emploi entraînent vers la pauvreté (ou dans les zones de risque de pauvreté) un nombre bien trop élevé de ménages wallons.

Une seconde raison qui doit inciter à redresser la situation du marché du travail wallon est la conséquence de la 6e réforme de l'État. En effet, cette réforme prévoit d'organiser un important transfert de compétences, avec, entre autres, une diminution de certains transferts financiers interrégionaux sur une période de 10 ans à dater de l'entrée en vigueur de la réforme. Selon toute probabilité, le nouveau cadre institutionnel devrait entrer en vigueur au plus tard le 1er janvier 2015. Dès lors, c'est en 2025 au plus tard que la Wallonie devra compter un peu plus sur ses propres forces pour financer ses politiques publiques.

Mais combien d'emplois devront donc être créés pour s'assurer un plein emploi en Wallonie ? C'est l'objectif de cette étude : conduire une simulation qui fournirait un chiffre de création nette d'emplois d'ici 2025 pour retrouver un marché du travail équilibré.

2 | Hypothèses du modèle et données recherchées

Le modèle élaboré pour mesurer cette création d'emplois est un modèle très élémentaire, basé sur des relations linéaires entre les différents agrégats : population, emploi, chômage. Il ne dit rien sur les conditions économiques nécessaires pour atteindre ces objectifs d'emplois, comme par exemple le niveau des salaires ou des inputs, la compétitivité des entreprises, le niveau de qualification de la main-d'œuvre, le taux d'exportation. Ce modèle veut simplement donner un cadre et des objectifs chiffrés aux différentes politiques économiques et de l'emploi qu'il faudra mener en Wallonie dans les prochaines années.

Le choix des séries historiques sur lesquelles baser le modèle n'a pas été aisé. En effet, il n'existe pas, comme on a pu s'en rendre compte dans les études précédentes, un ensemble complet et surtout homogène des séries du marché du travail wallon. Les séries fournies par les comptes nationaux sont incomplètes (pas de série de chômage, par exemple), les séries du Bureau Fédéral du Plan se basent sur un concept du chômage fort éloigné de la définition internationale, et enfin les séries fournies par les enquêtes sur les forces de travail (EFT) sont, elles aussi, incomplètes (pas de série de l'emploi intérieur) et sont basées sur une enquête, avec les problèmes de volatilité que cela entraîne.

Le choix s'est néanmoins porté sur les séries EFT principalement en raison de la définition adoptée pour le chômage, et la cohérence entre les séries emploi et chômage, même si la volatilité de la série trimestrielle conduit parfois à des évolutions annuelles sujettes à caution pour certaines années.

La méthodologie complète sur laquelle la simulation a été construite est reprise dans l'annexe de cette étude (voir page 73). La structure en est simple : avec un objectif de taux d'emploi et de taux de chômage à atteindre en 2025, combien d'emplois faut-il créer à cet horizon, et quel taux de croissance économique faut-il envisager, compte tenu de l'évolution de la population et des relations économiques qui lient les différents agrégats ?

Les hypothèses principales pour un scénario central sont les suivantes :

La série de la population en âge de travailler (20-64) est basée sur les données de prévisions démographiques fournies par le Bureau Fédéral du plan.

L'objectif du **taux de chômage** a été fixé à 5,5% de la population active en 2025. A notre connaissance, il n'existe aucune simulation de l'économie wallonne qui aurait déterminé le taux de chômage en situation de plein emploi. L'observation montre que le taux de chômage en plein emploi dans des pays similaires est habituellement compris entre 4,5% et 6%. C'est donc une valeur intermédiaire de 5,5% qui a été retenue dans ce modèle.

L'objectif de **taux d'emploi** a été fixé à 73,2% en 2025. : c'est l'objectif donné par la Commission européenne à la Belgique dans le cadre de sa politique «Europe 2020».

L'hypothèse sur le **taux de productivité global de l'économie wallonne** est un taux de 1,5% sur la période 2015 - 2025. C'est un taux supérieur à celui observé sur les 10 dernières années (1%), taux historiquement très bas. Il y a donc une dimension volontariste dans l'hypothèse retenue. Mais cette hypothèse n'influence en rien les résultats de la simulation pour la création d'emplois. Elle est cependant indispensable pour la projection du taux de croissance du PIB.

La lecture de ces hypothèses témoigne d'une certaine appréciation qualitative dans leur détermination. Cette part de subjectivité était inévitable dès lors que des outils économétriques plus poussés ne peuvent mieux préciser ces hypothèses. De toute manière, à un niveau ou un autre, dans tout exercice de simulation des hypothèses doivent être faites. Celles proposées dans ce modèle sont tout à fait réalistes. Mais différents scénarios pourraient être établis en modifiant ces hypothèses. Le choix qui a été fait, par souci de clarté et de concision, est de ne présenter dans cette étude que le scénario central. Les informations et données fournies en annexe permettent à qui le souhaite de procéder à d'autres simulations.

Les séries des années 2013-2014 ont été construites sur base des premières estimations pour 2013 et les premières prévisions conjoncturelles annoncées pour 2014. La simulation commence à l'année 2015, et en tablant sur une progression linéaire vers les objectifs fixés.

3 | Résultats de la simulation du scénario central

Sur base des hypothèses posées, le modèle va calculer les séries suivantes à partir de 2015 :

- L'emploi
- Le chômage
- Le taux d'activité
- La croissance du PIB réel

En conclusion, le modèle suggère que **22.600 emplois nouveaux** doivent être créés chaque année dans l'économie wallonne pour atteindre le plein emploi en 2025. Ce qui conduirait à une **croissance économique annuelle moyenne de 3,1%**. Le taux d'activité, quant à lui, atteindrait 77,5% de la population en âge de travailler.

Entre 2000 et 2012, le nombre de Wallons en emploi a augmenté de 10.500 unités par an en moyenne[1], pour un taux de croissance économique annuel moyen de 1%. Il faut donc plus que doubler la création d'emplois en Wallonie sur la période 2015-2025 pour atteindre les objectifs fixés.

Tableau 01 — **Résultat de la simulation**

	HYPOTHÈSES				RÉSULTATS	
	Taux d'emploi	Taux d'activité	Taux de chômage	Croissance productivité du travail	Emplois supplémentaires créés	Croissance réelle
2015	63,7%	70,5%	9,6%	1,5%	23.434	3,3%
2016	64,7%	71,2%	9,2%	1,5%	23.278	3,2%
2017	65,6%	71,9%	8,8%	1,5%	24.455	3,3%
2018	66,6%	72,7%	8,4%	1,5%	23.664	3,2%
2019	67,5%	73,4%	8,0%	1,5%	23.184	3,1%
2020	68,5%	74,1%	7,5%	1,5%	22.724	3,1%
2021	69,4%	74,8%	7,1%	1,5%	23.117	3,1%
2022	70,4%	75,4%	6,7%	1,5%	22.585	3,0%
2023	71,3%	76,1%	6,3%	1,5%	21.124	2,9%
2024	72,3%	76,8%	5,9%	1,5%	20.719	2,9%
2025	73,2%	77,5%	5,5%	1,5%	20.317	2,8%
Total	-	-	-	**1,5%**	**22.600**	**3,1%**

(1) Données fournies par l'enquête sur les forces de travail. Ces chiffres sont de ceux présentés dans l'étude précédente, d'une part du fait de la méthodologie, d'autre part du fait de la période considérée.

4 | Conclusion : un scénario réaliste ?

La question légitime qui peut être posée face au scénario qui vient d'être présenté est de savoir s'il est réaliste. Doubler le taux de création d'emplois dans moins de deux ans et pour dix ans peut éveiller certains doutes.

Et pourtant, l'Allemagne a vu son taux de chômage passer de 11,2% à 5,5% entre 2005 et 2012, en dépit de la grave crise économique récente. La Suède a réduit son taux de chômage de 10% à 4% entre 1997 et 2001. La Flandre, qui connaissait un taux de chômage proche des 10% au début des années 80, a réussi à ramener celui-ci en dessous des 5% en 1990. C'est donc possible, pourvu que les politiques structurelles de réforme du marché du travail soient mises en œuvre avec force et maintenues pendant un nombre d'années suffisantes.

En outre, on peut remarquer que les taux d'activité et d'emploi qu'atteindrait la Wallonie en 2025 (respectivement 77,5% et 73%) sont encore éloignés des taux que présentent en 2012 la Suède (85% et 79%) ou l'Allemagne (80% et 76%) (cfr. le focus macroéconomique).

Peut-être est-il trop optimiste de penser que la Wallonie peut parvenir au plein emploi dans un laps de temps de 11 ans ? Mais elle peut à tout le moins s'en approcher si la volonté d'y parvenir est partagée par tous les corps sociaux et économiques de la Région. Les chiffres qui ont été présentés dans cette étude ne doivent pas être vus comme des objectifs absolus mais peuvent être utilisés comme référence pour apprécier le résultat parcouru année après année. Ils soulignent aussi l'urgence d'amplifier toute affaire cessante les politiques structurelles qui favorisent la création d'emplois. ●

Annexe

1. LES SÉRIES HISTORIQUES UTILISÉES DANS LE MODÈLE

1.1. La population en âge de travailler (20-64 ans)

Les données antérieures à 2013 utilisées dans cette étude sont celles produites par le SPF Économie dans le cadre de l'Enquête sur les Forces de Travail (EFT).

Les projections de la population active de 2013 à 2025 sont publiées par le Bureau Fédéral du Plan (BFP). Celles-ci sont disponibles par région et par classe d'âge. Nous utiliserons donc ces données pour définir la population en âge de travailler (soit toutes les personnes âgées de 20 à 64 ans). Il existe cependant une légère différence entre les données historiques du BFP et de l'EFT. En pratique, et afin de conserver la cohérence de nos données, nous appliquerons les taux de croissance annuels tirés de la série du BFP pour compléter la série de l'EFT à partir de 2013. Concrètement, cela revient à appliquer la formule suivante :

$$\text{Pop (20 à 64 ans)}^{\text{Modèle}}_{2014} = \text{Pop (20 à 64 ans)}^{\text{EFT}}_{2013} \times \frac{\text{Pop (20 à 64 ans)}^{\text{BFP}}_{2014}}{\text{Pop (20 à 64 ans)}^{\text{BFP}}_{2013}}$$

Cette seconde formule est ensuite utilisée pour les années suivantes :

$$\text{Pop (20 à 64 ans)}^{\text{Modèle}}_{t} = \text{Pop (20 à 64 ans)}^{\text{Modèle}}_{t-1} \times \frac{\text{Pop (20 à 64 ans)}^{\text{BFP}}_{t}}{\text{Pop (20 à 64 ans)}^{\text{BFP}}_{t-1}}$$

1.2. Les actifs occupés

Le nombre de personnes actives occupées est fourni par le SPF Économie dans le cadre de l'Enquête sur les Forces de Travail. La série va de 1999 à 2012.

1.3. Les chômeurs

Le nombre de personnes au chômage est également fourni par le SPF Économie dans le cadre de l'Enquête sur les Forces de Travail (EFT). Il s'agit des personnes âgées de 20 à 64 ans, sans emploi, à la recherche d'un emploi et disponibles immédiatement pour travailler. La série va de 1999 à 2012.

1.4. La population active

La population active est calculée sur base des données fournies par le SPF Économie et est égale à la somme des actifs occupés et des chômeurs. La différence avec la population en âge de travailler se situe au niveau des personnes inactives (personnes qui n'ont pas d'emploi et qui n'en recherchent pas activement ou ne sont pas disponibles immédiatement pour travailler). La série va de 1999 à 2012.

1.5. Le PIB réel

Cette série est calculée directement par l'UWE sur base des données fournies par l'ICN. On peut en déduire les taux de croissance réels annuels pour la Wallonie. La série va de 1996 à 2011. Les données postérieures à 2011 font l'objet d'une estimation pour 2013 et d'une prévision pour 2014.

1.6. La productivité du travail

La productivité du travail s'obtient :

$$\text{Productivité du travail}_{t} = \frac{\text{PIB réel}_{t}}{\text{Emploi total}_{t}}$$

C'est une productivité ad hoc calculée pour les besoins du modèle. Elle s'écarte de la productivité réelle du travail par le fait que dans la série «emploi total» sont compris les emplois occupés par des wallons en dehors de la Wallonie, et ne comprennent pas les postes de travail occupés en Wallonie par des travailleurs résidant à l'extérieur de la Wallonie. Au total, la différence est cependant minime.

2. LES HYPOTHÈSES DU MODÈLE

- Le taux d'emploi : progression linéaire pour atteindre 73,2% en 2025
- Le taux de chômage : réduction linéaire jusque 2025 pour tomber à 5,5% en 2025.
- Productivité du travail : constante à 1,5% entre 2015 et 2025.

3. ÉTAPES DU CALCUL DU MODÈLE

Calcul de la population en emploi

$$\text{Population en emploi} = \text{taux d'emploi} \times \text{population en âge de travailler}$$

Calcul de la population au chômage

A partir de la relation : taux de chômage= chômage/ population active

$$\text{Population au chômage} = \frac{\text{Taux de chômage} \times \text{Population en emploi}}{(1 - \text{taux de chômage})}$$

Calcul de la population active

$$\text{Population active} = \text{population en emploi} + \text{population au chômage}$$

Calcul du taux d'activité

$$\text{Taux d'activité} = \frac{\text{Population active}}{\text{Population en âge de travailler}}$$

Calcul de la productivité par travailleur

$$\text{Productivité par travailleur}_{t} = \text{productivité par travailleur}_{t-1} \times (1 + 1{,}5\%)$$

Calcul du PIB wallon

$$\text{PIB} = \text{productivité par travailleur} \times \text{population en emploi}$$

En gardant à l'esprit que les valeurs du PIB sont seulement indicatives. Elles reposent en effet sur une productivité calculée à partir de l'emploi résident et non l'emploi intérieur et sur l'hypothèse que tous les emplois créés à partir de 2015 se situent en Wallonie, à flux de navetteurs constants.

TROISIÈME ÉTUDE

ÉTUDES SUR LA SITUATION DE L'ENTREPRISE

Quel potentiel d'emplois en Wallonie ?

» L'EMPLOI PRIVÉ EN WALLONIE : COMMENT STIMULER SA CROISSANCE ?
» Synthèse
» **Focus macroéconomique |** Le marché du travail en Wallonie
» **Etude1 |** Structure et évolution de l'emploi en Wallonie
» **Etude2 |** Combien d'emplois à créer d'ici 10 ans ?
● **Etude 3 | Quel potentiel d'emplois en Wallonie ?**
» **Etude4 |** Les agences publiques pour l'emploi en Europe
» **Etude5 |** La politique de l'emploi en Belgique et en Wallonie
» MONOGRAPHIES SECTORIELLES

Etude3

Quel potentiel d'emplois en Wallonie ?

1 | Introduction

On entend souvent dire : «*A quoi bon une politique active des chômeurs (accompagnement, formation...) si il n'y a pas d'emplois disponibles ?*» On peut, par exemple, lire dans la revue d'une organisation syndicale que l'emploi est indisponible et non les demandeurs d'emploi, ou encore qu'il y a une offre d'emploi du FOREM ou d'Actiris pour 30 à 50 demandeurs d'emploi, selon les Régions.

Personne ne peut nier que les offres d'emploi sont insuffisantes au regard des demandes de ceux et celles qui voudraient travailler. Et durant les deux derniers épisodes de récession économique (2008-2009, 2012-2013), les destructions d'emplois se sont amplifiées et les créations d'emplois se sont ralenties. Les offres d'emploi se font plus rares, un chômage conjoncturel vient s'ajouter au chômage structurel.

Il n'empêche, entre 2008 et 2012, selon l'enquête sur les forces de travail, 7.000 emplois ont été créés chaque année en Wallonie, en dépit des différentes récessions. En outre, et surtout, le marché de l'emploi est un marché vivant dont le nombre de mouvements est mal rendu par une simple analyse du stock (le nombre d'emplois d'une année donnée moins le nombre d'emplois de l'année précédente). Si on se penche sur les flux, l'intensité de ces mouvements est plus explicite. Par exemple, selon une étude de 2012[(1)], en Wallonie, les entreprises monorégionales ont créé 53.700 emplois au cours de la période 2010-2011, alors que 44.400 emplois disparaissent. Les flux d'entrée et de sortie du monde du travail sont donc incessants. C'est dans ce flux que doivent être maintenus les demandeurs d'emploi.

Et donc, en dépit de la faiblesse globale de l'activité, le nombre d'opportunités d'emploi pour un demandeur d'emploi est supérieur à ce qu'un ratio «nombre de chômeurs sur offres d'emploi déposées au FOREM» peut laisser supposer.

La présente étude va s'attacher à cerner les sources d'emplois disponibles – effectives ou potentielles – non pourvus. Une première section va présenter l'étude des professeurs Muriel Dejemeppe et Bruno Van der Linden, parue dans la collection «Regards économiques» de l'IRES (UCL), qui montre que la «rareté» de l'emploi est bien moindre que celle habituellement avancée.

La section suivante abordera la problématique du potentiel d'emplois qui ne se concrétise pas en offre d'emplois effective en raison de différents facteurs, comme le coût du travail. Enfin une dernière section illustrera ces différents aspects par le témoignage de trois fédérations sectorielles.

(1) Vermandere et al, «Dynam-Release 14.11.2012», cité dans l'étude de M. Dejemeppe et B. Van der Linden «Etude sur les soutiens financiers à l'emploi», IRES, janvier 2013

2 | Les opportunités d'emploi par demandeurs d'emploi

Si, comme l'affirment les organisations syndicales, il y a 40 demandeurs d'emploi pour une offre d'emplois, on peut admettre que des politiques d'accompagnement et d'activation des chômeurs soient perçues comme vaines, voire comme inutilement harassantes. L'indicateur que les organisations syndicales mettent en avant, à savoir le nombre de demandeurs d'emploi inoccupés à une date donnée sur le nombre d'emplois vacants recensés à la même date donnée, reçoit même un caractère «officiel» puisqu'il est publié par le SPF «Travail et Emploi» par Région et depuis 2008 comme «le nombre de demandeurs d'emploi inoccupés par offre d'emplois en suspens».

L'étude publiée par Muriel Dejemeppe et Bruno Van der Linden en mars 2013[2] aboutit à deux conclusions importantes :

1. L'indicateur retenu par le SPF «Travail et Emploi» ne permet pas d'apprécier les tensions effectives sur le marché du travail pour une période donnée, disons un an.
2. Le nombre d'opportunités d'emploi pour un demandeur d'emploi wallon est largement supérieur à celui suggéré par l'indicateur retenu par le SPF «Travail et Emploi».

2.1. Quel indicateur pour mesurer les tensions sur le marché du travail ?

Pour rappel, le SPF «Travail et Emploi» met en rapport le nombre de demandeurs d'emploi recensés par le FOREM au 30 juin de l'année **X** et, d'autre part, le nombre d'emplois vacants que ce même organisme recense comme non satisfaits au 30 juin de la même année **X**.

En fait, ce ratio est une approche comptable des stocks «résiduels» au 30 juin : à cette date on recense **Y** chômeurs et **Z** offres d'emploi non pourvues. Mais cela ne veut pas dire que les **Y** chômeurs n'ont été en relation durant la journée qu'avec les **Z** offres d'emploi. Ils ont eu aussi accès à d'autres offres qui ont été pourvues par d'autres chômeurs. Pour rendre compte de la tension sur le marché du travail durant une année, il faut tenir compte de tous ces flux pour chaque jour de l'année, c'est-à-dire comptabiliser tous ceux et celles qui ont été demandeurs d'emploi pendant un jour et toutes les offres d'emploi qui ont été accessibles pendant cette année.

2.2. Combien de demandeurs d'emploi par opportunité d'emploi ?

Après avoir procédé à ces calculs, les auteurs de l'étude induisent : «*En tenant compte de ces flux et en utilisant les mêmes concepts de chômage et d'emploi vacant que ceux du SPF Emploi, nous obtenons un ratio de 5 chômeurs wallons par opportunité d'emploi en 2012, soit 8 fois moins que celui rapporté par le SPF*».

En outre, le nombre d'emplois vacants est sous-estimé dans le calcul du SPF. En effet, les offres qui sont recensées par le FOREM ne concernent, loin s'en faut, pas toutes les offres disponibles. Il n'existe, hélas, à la connaissance des auteurs qu'une seule estimation du taux d'utilisation du FOREM comme canal de recrutement par les employeurs, et elle date de 2006. Il faut dès lors prendre les résultats avec une certaine prudence.

(2) M. Dejemeppe, B.Van der Linden, « Le manque d'emploi en Wallonie : mythes et réalité », Regards économiques, IRES, mars 2013

Cette estimation est que 46% des offres des employeurs privés passent par le FOREM. Il faudrait donc multiplier le nombre d'emplois vacants par un facteur de 2,17 pour approcher les flux réels. Dans ces conditions, le nombre de demandeurs d'emploi par opportunité d'emploi passe de 5 à 3. Et si on ajoute aux offres d'emploi les offres d'interim, ce ratio descend à 2.

Ce qui conduit les auteurs à conclure : «*Il y aurait assez d'emplois vacants sur le territoire wallon pour que la moitié des personnes ayant été demandeurs d'emploi un jour en Wallonie en 2012 ait une expérience d'emploi, fut-elle courte, en 2012*».

Mais le nombre d'offres d'emploi disponibles ne s'arrêtent pas aux frontières de la Wallonie. Elles émanent aussi de Flandre, de Bruxelles ou des pays limitrophes. Les estimations de ces offres d'emploi sont très délicates à faire, d'autant qu'il faudrait alors tenir compte de la concurrence venant des demandeurs d'emploi de ces régions ou pays limitrophes. Les auteurs ont tout de même procédé à une estimation qui inclurait les opportunités d'emploi provenant des deux autres régions belges. Ils arrivent à la conclusion que chaque personne ayant connu le chômage au moins un jour en Wallonie en 2012 aurait pu bénéficier d'une expérience d'emploi même courte en 2012. Mais cette estimation serait la plus optimiste de l'intervalle de confiance statistique où se trouve le ratio réel «demandes d'emploi/offres d'emploi».

A l'inverse, au lieu de ne considérer que les demandeurs d'emploi, les auteurs envisagent les mêmes calculs mais en prenant en compte les épisodes de chômage, c'est-à-dire qu'une même personne peut vivre plusieurs épisodes de chômage sur la même année, augmentant par là le numérateur du ratio. Dans ce contexte, il y aurait alors 3 épisodes de chômage pour une offre d'emploi vacant au sens large (offres corrigées+ intérim). Et 2 épisodes de chômage par offre d'emploi si on tient compte des offres venant des autres régions belges. Ce résultat serait l'estimation pessimiste de l'intervalle de confiance du ratio «demandes d'emploi/offre d'emploi».

2.3. Conclusions

L'étude des professeurs Dejemeppe et Van der Linden montre à tout le moins que l'estimation des tensions sur le marché du travail (demandeurs d'emploi/emplois vacants) n'est pas chose aisée et qu'il faut se garder d'utiliser des indicateurs trop simplistes et trop éloignés de la situation réelle du marché du travail wallon.

Bien que la réalité ne puisse qu'être estimée, on peut néanmoins conclure de l'étude des professeurs Dejemeppe et Van der Linden qu'un demandeur d'emploi, pourvu qu'il ait les capacités requises et qu'il intègre activement le flux du marché du travail, peut espérer trouver une opportunité d'emploi en Wallonie ou dans d'autres régions du pays dans un délai acceptable. Tout en insistant encore sur le fait que cette probabilité est pour l'heure réduite par le faible niveau de l'activité économique.

Il faut cependant revenir sur deux hypothèses fortes de tout le raisonnement :

1. Le demandeur d'emploi a connaissance de toutes les offres d'emploi qui peuvent s'offrir à lui.
2. Chaque demandeur d'emploi est apte à saisir toute opportunité d'emploi qui pourrait lui convenir, c'est-à-dire qu'il n'y a aucun frein (formation inadaptée, localisation trop éloignée de l'emploi, pièges à l'emploi…) qui l'empêche d'accepter l'emploi ou d'être retenu.

Ces deux hypothèses ne se vérifient cependant que très imparfaitement dans la réalité. Par exemple, le fait que, selon les estimations, moins de 50% des offres d'emploi passent par le FOREM, réduisent les chances tant des entreprises que des demandeurs d'emploi de voir l'offre satisfaite. De même, certaines offres restent pendantes parce qu'on ne trouve pas de candidats avec la formation adéquate ou même avec la motivation nécessaire (par exemple en raison de la pénibilité du travail proposé, ce sont les fonctions critiques et les métiers en pénurie définis chaque année par le FOREM). Avec la conséquence que certains postes à pourvoir reçoivent un grand nombre de candidatures tandis que d'autres n'en reçoivent que très peu, voire pas du tout.

C'est la mission de l'Agence pour l'emploi (ici le FOREM) que de s'efforcer de minimiser autant que faire se peut les imperfections du marché de l'emploi, en organisant au mieux la rencontre de l'offre et de la demande d'emplois et en apportant les soutiens nécessaires aux demandeurs d'emploi (formation, accompagnement, etc.) pour qu'ils maximisent leurs chances de pouvoir saisir les opportunités d'emploi. L'étude 4 reviendra sur cette problématique.

3 | Réaliser les emplois potentiels

A côtés du flux des emplois effectifs non pourvus, que la section précédente a tenté de cerner, il existe tout un potentiel d'emplois qui ne se traduit pas en offres d'emploi effectives pour différentes raisons qui tiennent essentiellement aux coûts du travail. D'autres coûts peuvent aussi freiner des entreprises à embaucher. Par exemple, les coûts liés au contrat de travail (frais de recherche du candidat, préavis, droit aux crédits-temps) ou des coûts indirects (obligation de représentation syndicale à des seuils d'emplois, charges administratives ou fiscales additionnelles consécutives au passage de certains seuils d'emplois). Cette section va se concentrer sur les emplois non concrétisés en raison du coût du travail trop élevé.

3.1. L'impact de la réduction des coûts du travail sur l'emploi

Le principe de la théorie économique qui sous-tend le raisonnement est que la réduction du coût du travail incite à la création d'emplois, comme dans tout mécanisme d'offre et de demande (où le coût du travail serait le prix du travail demandé par les entreprises et offert par la population).

Cette relation se vérifie-t-elle dans la réalité ? Sans pouvoir préjuger du résultat de tous les cas de figure qui pourraient être référencés, les professeurs Dejemeppe et Van der Linden, dans «*Etude sur les soutiens financiers à la création d'emploi*» (2013)[3], n'ont pas connaissance d'estimations où cette relation négative entre les salaires et la création d'emplois (c'est-à-dire qu'une baisse du salaire entraîne une hausse d'emplois) ne se vérifierait pas.

Mais la question vraiment cruciale est l'intensité de cette relation. Faut-il baisser de peu ou de beaucoup les coûts du travail pour avoir un effet appréciable sur la création d'emplois ? C'est ce que les économistes nomment l'élasticité : quel pourcentage d'emplois en plus (en moins) si on réduit (augmente) le coût du travail de 1% ?

(3) Un résumé des conclusions de l'étude, ainsi que le texte intégral, est disponible à l'adresse suivante : www.regards-economiques.be/index.php?option=com_reco&view=article&cid=134

Il ne semble pas exister d'estimations de l'élasticité coût du travail/emploi pour la Wallonie. L'étude citée plus haut recense deux estimations pour la Belgique qui donnent toutes les deux une élasticité de 0,6 (c'est-à-dire qu'une diminution de 1% des coûts du travail augmente l'emploi de 0,6%). Par contre dans plusieurs études internationales, on cite le chiffre de 1 (1% de diminution du coût du travail = augmentation de 1% de l'emploi). Différentes études (dont celle de J. Stockman) suggèrent que la réduction du coût du travail sur les bas salaires a un effet plus important sur l'emploi que pour les salaires élevés, et donc présenterait une élasticité plus grande que celle pour l'ensemble de l'emploi.

3.1.1. Une proposition de mécanisme de réduction des coûts du travail pour la Wallonie

A notre connaissance, il n'existe qu'une étude qui tente de mesurer concrètement le nombre d'emplois qui pourraient être créés en Wallonie suite à une réduction des coûts du travail, c'est celle citée plus haut de M. Dejemeppe et B. Van der Linden. Et même cette étude n'a pas calculé l'élasticité propre à la Wallonie, reprenant les résultats des études pour la Belgique. C'est dire que le champ de recherche reste vaste et inexploré, dans un domaine pourtant essentiel pour la vie quotidienne des personnes vivant en Wallonie.

Le scénario envisagé par cette étude se situe dans le cadre de la régionalisation future des aides actuellement fédérales à l'emploi, et plus particulièrement des aides ciblées. Que faire de l'argent qui va être transféré aux Régions ? Quels sont les mécanismes les plus efficaces ? Après une analyse des évaluations existantes des différents mécanismes possibles et du marché du travail wallon, les auteurs de l'étude proposent deux mécanismes de soutien financier à l'emploi : une subvention à l'emploi et une réduction des cotisations employeurs ciblée sur les bas-salaires.

Ne sera développée dans cette section que la réduction des cotisations employeurs pour laquelle est réalisée une estimation des emplois qu'elle pourrait créer[4]. Sans entrer dans les détails techniques, la mesure qui vise à réduire le coût du travail prendrait la forme d'un complément à la mesure fédérale d'allègements des cotisations des employeurs sur les bas salaires. Ce complément doublerait l'allègement actuel jusqu'au niveau du salaire minimum garanti (le RMMMG) puis décroîtrait jusqu'à un salaire d'environ 2.000 euros brut pour alors rejoindre le régime fédéral actuel. Dans ce scénario, la réduction des cotisations employeurs créerait entre 5.000 et 8.000 emplois nets, sous une hypothèse assez restrictive sur le taux de substitution emploi haut salaire/emploi bas salaire qui réduit l'effet positif du mécanisme.

L'exercice mené par M. Dejemeppe et B. Van der Linden est pionnier pour la Wallonie. Il souffre de limites évidentes, comme la reprise de certains paramètres venant de simulations belges ou internationales au lieu qu'ils soient calculés sur l'économie wallonne. Cet exercice a néanmoins un double mérite : d'abord de rappeler que la réduction du coût du travail crée de l'emploi, c'est-à-dire rend effectifs des emplois potentiels ; ensuite, il souligne l'importance pour les autorités publiques wallonnes et les partenaires sociaux wallons de prendre le sujet des soutiens financiers à l'emploi à bras le corps, les compétences étant désormais du ressort de la Région.

(4) Ces mesures sont développées plus en profondeur dans l'étude mentionnée ci-dessus, à parti de la p.112. Plus spécifiquement, la présentation de la mesure qui concerne la subvention à l'embauche sous forme d'activation, et qui n'est pas développée ici, commence à la p.118.

4 | Les nouveaux emplois d'aujourd'hui et de demain

Le constat que nombre d'offres d'emploi ne sont pas pourvues ou avec difficulté et qu'il existe un potentiel d'emplois en jachère tend à suggérer que tout n'est pas fait pour saisir ou permettre de saisir les opportunités d'emploi.

La situation pourrait encore s'aggraver dans les années qui suivent si l'enseignement et la formation ne prennent pas suffisamment la mesure des mutations des emplois dans les grands secteurs de notre économie. Si des mesures ne sont pas prises pour réduire le nombre de jeunes peu ou mal qualifiés, ce qui devrait être une chance, à savoir l'apparition de nouveaux postes de travail plus qualifiés qui remplacent d'anciens postes plus pénibles et moins valorisants, deviendrait un handicap. En effet, ces postes resteront non pourvus et le chômage se maintiendra à un niveau élevé.

L'exemple du secteur de l'industrie alimentaire viendra illustrer le propos, ainsi que, de manière plus synthétique, le secteur technologique et celui de la chimie et des sciences de la vie.

4.1. La mutation des emplois dans le secteur de l'industrie alimentaire[5]

L'industrie alimentaire wallonne est un des secteurs industriels les plus importants en Wallonie (1 travailleur sur 5 de l'industrie travaille dans l'industrie alimentaire) et il continue à progresser (+1% au niveau de l'emploi en 10 ans). Sur base d'une étude réalisée en 2013, **chaque année** ce sont en moyenne **2.400 nouveaux travailleurs fixes** qui rejoignent le secteur, dont plus de 300 proviennent directement du monde de l'enseignement (soit 13% environ). Sans évoquer encore la main-d'œuvre intérimaire qui se retrouve en grand nombre dans le secteur (± 2.500 ETP). Les besoins de main-d'œuvre et de compétences sont donc avérés.

Ce secteur emploie actuellement **21.000 travailleurs en Wallonie**, occupant des postes très qualifiés (nécessitant des formations de plus en plus poussées et adaptées aux évolutions techniques et technologiques) mais aussi moins qualifiés. La stratégie Food 2015 de la fédération de l'agro-alimentaire, FEVIA, vise à encourager la croissance du secteur qui aura dès lors plus que jamais besoin de collaborateurs qualifiés et bien formés.

Certains facteurs ou progrès technologiques spécifiques impactent les métiers du secteur alimentaire :

1. **L'automatisation des processus de production** en général modifie le secteur de l'industrie alimentaire en profondeur depuis déjà des années. Elle tend ainsi à faire diminuer[6] la proportion d'emplois peu qualifiés dans le secteur au bénéfice de fonctions demandant plus de responsabilités et de connaissances techniques. L'automatisation requiert de plus en plus de conducteurs de machines et de lignes, qui se doivent d'être flexibles en sachant gérer plusieurs petites lignes de production plutôt qu'une seule. De même, il leur est demandé de plus en plus d'assurer une maintenance des outils et des machines de second, voire de troisième niveau (selon norme AFNOR).

(5) Cette section a été rédigée par Laurent Gall, Coordinateur Formation IFP asbl.
(6) Entre 2000 et 2011, on passe ainsi de 43,6% de travailleurs peu qualifiés (maximum CESI) à 33,9% ! Dans la même période, on enregistre une augmentation du personnel moyennement qualifié (maximum CESS) de 37,1% à 47,3%.

2. **L'innovation** dans le secteur est une quasi obligation en vue de se maintenir et de grandir. Ces innovations aussi bien en termes de processus de transformations alimentaires qui tendent à utiliser davantage de micro-organismes (champignons, micro algues) naturels comme adjuvants fonctionnels, de produits finis, de diversification de la gamme, d'amélioration de l'emballage en vue d'augmenter la durabilité du produit ou son design impactent le secteur. Ces innovations sont à la base de création d'emplois soit directs, dans les différents départements des entreprises alimentaires ; à savoir le marketing, la logistique, la nutrition, la R&D etc., soit indirects auprès de leurs fournisseurs et sous-traitants. Ils sont amenés à représenter une part toujours plus importante des emplois du secteur dans les années à venir.
3. Dans le secteur de la seconde transformation, la nécessité d'améliorer la **traçabilité**, le **contrôle qualité** selon des cahiers des charges plus contraignants, crée une demande d'ingénieurs (qualité, biologistes, toxicologues…) plus diplômés mais aussi d'acheteurs sur les produits de base plus diversifiés.
4. **L'analyse sensorielle** permet d'étudier les caractéristiques sensorielles des produits en faisant intervenir l'homme comme instrument de mesure à partir de ses 5 sens : l'odorat, le goût, la vue, l'audition et le toucher. C'est l'examen des propriétés organoleptiques d'un produit par les organes des sens. La demande de formation en analyse sensorielle augmente dans le secteur car ces compétences doivent être présentes auprès des salariés du secteur pour permettre d'étudier différents problèmes ou de répondre à diverses questions posées par le fabricant. Elle est utilisée, par exemple, dans les domaines suivants :
   - Recherche/Développement : mise en place de nouveaux produits, étude d'un changement de formulation du produit ou de procédé de fabrication sur les qualités sensorielles du produit.
   - Production : dans le cadre du contrôle qualité des matières premières.
   - Marketing : adaptation des produits aux «goûts» du consommateur.

Trop rares sont les écoles secondaires en Fédération Wallonie-Bruxelles qui disposent d'une section d'études en lien direct avec l'industrie alimentaire et donc avec les besoins de main-d'œuvre qualifiée de ses entreprises. Les filières «alimentaires» actuellement disponibles dans l'enseignement secondaire de plein exercice ou en alternance pour l'industrie alimentaire sont donc très limitées et ne sont souvent plus adaptées à la réalité du secteur.

De plus, les écoles avec des filières d'études techniques sont rarement orientées vers le secteur alimentaire et en contact avec les entreprises. Ce qui prive à nouveau le secteur d'un potentiel de main-d'œuvre fort intéressant pour son développement.

4.2. L'industrie technologique en recherche de compétences[7]

L'industrie technologique wallonne, malgré les difficultés conjoncturelles, est toujours à la recherche de talents. L'industrie du futur évolue vers des entreprises davantage orientées vers des activités de niche, à grande valeur ajoutée, sur une personnalisation des produits et sur des services technologiques de haut niveau. Les entreprises sont des entreprises de la connaissance, de l'innovation, de l'e-business, non seulement centrées sur les marchés locaux mais aussi orientées pour ¾ de leurs activités sur les marchés à l'exportation.

(7) Cette section a été rédigée par Maxime Ancion, conseiller à Agoria Wallonie.

L'évolution des métiers technologiques nécessite à la fois une élévation du niveau des compétences et un élargissement du périmètre des compétences. Les métiers de l'industrie technologique sont en transformation constante. Citons à titre d'exemple, les métiers de mécatronicien, d'électricien automaticien, de mécanicien automaticien, de conducteur de système automatisé d'usinage et pour l'ICT de webdesigner, de développeurs d'applications mobiles, de business analyst... Autant de métiers qui mobilisent bien plus que les compétences technologiques : capacité de gestion d'équipe et de projet, compétences linguistiques, compétences environnementales... Un réel défi pour l'enseignement, secondaire et supérieur, et pour les opérateurs de formation.

Aujourd'hui, les métiers technologiques ne suscitent encore que trop peu de vocation. Ceci malgré de nombreuses actions visant à promouvoir les métiers techniques et technologiques : Technios Trophies, Euroskills, Mécatronic Contest... Or, il n'y aura pas d'industrie sans techniciens et sans ingénieurs. A l'issue de l'enseignement secondaire, le nombre de diplômés comme techniciens en usinage (moins de 100), soudeurs (moins de 300), ou encore techniciens de maintenance est largement insuffisant. Il en va de même pour l'Université et les Hautes Ecoles qui diplôment moins de 300 informaticiens et moins de 1000 ingénieurs civils et industriels par an. Cette situation ne permet pas de répondre au besoin des entreprises en recherche de talents ; il y a bien toujours pénurie structurelle de personnel technique qualifié.

4.3. L'évolution des métiers dans la chimie et les sciences de la vie[8]

Le secteur de la chimie et des sciences de la vie est en constante progression depuis une dizaine d'années, poussé par le développement en Wallonie du secteur de la pharmacie et des sciences de la vie. Le contenu de ces métiers a évidemment suivi le développement des techniques : on a vu ainsi apparaître en Wallonie un pôle de compétences autour des thérapies cellulaires basé sur la culture cellulaire. Le développement de la pharmacie a également entraîné dans son sillage tous les métiers connexes : R&D, études cliniques, bioinformatiques, biostatistiques, métiers de la production, regulatory, IP...

Le développement s'est également fait dans les domaines de la production et de la maintenance où le manque de personnel qualifié (A2 chimie/biotech/techniques + formation professionnelle complémentaire voire bachelier en sciences ou en techniques & ingénieurs civils et industriels) se fait cruellement sentir.

Les personnels en bas de chaîne voient leurs compétences augmenter au cours du temps : là où voici 40 ans, on engageait encore des pâtissiers, on ne voit plus d'ouvrier ne possédant pas son A2 chimie. Parfois, celui-ci n'est plus suffisant et doit être complété par des formations professionnelles complémentaires. Certaines entreprises fixent même le critère d'engagement au diplôme de bachelier. Cette évolution permet de mieux responsabiliser le personnel de production et de le rendre capable d'intervenir de façon basique en cas de problème (maintenance de premier niveau) grâce à leur meilleure compréhension des principes chimiques/biotech sous-jacents.

Certains métiers sont toujours clairement en pénurie : opérateurs & techniciens de production (plasturgie, pharma, chimie), technicien de maintenance, regulatory, gestion de la qualité...

(8) Cette section a été rédigée par Fabian Scuvie, conseiller RD/formation à essenscia Wallonie.

5 | Conclusions

Depuis maintenant 30 ans en Wallonie, les opportunités d'emploi sont insuffisantes, le fait est indiscutable. Mais cette étude montre qu'il ne faut pas faire preuve de fatalisme stérile et seulement attendre que les beaux jours conjoncturels reviennent.

Si on raisonne en flux sur une année et non plus en stock sur un jour, si on prend en compte toutes les offres d'emploi accessibles aux demandeurs d'emploi wallons, alors pour chacun d'entre eux il existe une chance d'une expérience d'emploi – peut-être courte, peut-être temporaire – sur l'année. Mais pour saisir cette chance, encore faut-il s'y préparer et y être préparé, c'est-à-dire avoir la formation adéquate, accepter les contraintes des postes proposés, être mobile, être motivé. L'action du FOREM est à cet égard déterminante, en mettant les demandeurs d'emploi rapidement en contact avec les employeurs qui pourraient les embaucher, en prodiguant ou finançant les formations nécessaires, en accompagnant les demandeurs d'emploi pour leur alléger leur recherche des tracas évitables, en les motivant ou parfois en les poussant à prendre l'emploi qui leur est proposé.

Mais il n'y a pas que les offres d'emploi bien réelles mais sous-utilisées qui rendent le marché du travail plus porteur qu'il n'y paraît, il y a aussi tout un potentiel d'emplois qui ne demande qu'à se réaliser si les conditions nécessaires sont réunies. Nombre d'emplois ne sont pas proposés parce qu'ils ne sont pas «rentables» en raison d'un coût du travail trop important. Réduire le coût du travail engendrerait la création de milliers d'emplois.

De même si les employeurs potentiels avaient l'assurance de trouver rapidement un travailleur formé et motivé, sans crainte d'une défection rapide, peut-être y en aurait-il plus qui prendraient le risque d'engager.

Trois exemples sectoriels illustrent très bien toute la problématique. Tous les trois connaissent des mutations non seulement technologiques mais aussi de la demande qui leur est adressée. Tous les trois expriment le besoin de travailleurs possédant de nouvelles formations, de nouvelles qualités pour remplir les nouveaux métiers réclamés par la production de nouveaux produits et services. Tous les trois disent être en manque de main-d'œuvre qualifiée, craignent de voir leurs entreprises ne pouvoir se développer comme elles le souhaiteraient, faute de cette main-d'œuvre adéquate.

L'horizon de l'emploi reste assombri par la faiblesse de l'activité économique mondiale mais il n'est pas tout à fait bouché. Des mesures appropriées prises par les autorités publiques, une action plus efficace des opérateurs de l'emploi, un nouveau climat de confiance, et l'emploi pourrait progresser, le chômage baisser, même en ces temps économiques difficiles. ●

QUATRIÈME ÉTUDE

ÉTUDES SUR LA SITUATION DE L'ENTREPRISE

Les agences publiques pour l'emploi en Europe : organisation et bonnes pratiques

» L'EMPLOI PRIVÉ EN WALLONIE : COMMENT STIMULER SA CROISSANCE ?
» Synthèse
» **Focus macroéconomique |** Le marché du travail en Wallonie
» **Etude1 |** Structure et évolution de l'emploi en Wallonie
» **Etude2 |** Combien d'emplois à créer d'ici 10 ans ?
» **Etude3 |** Quel potentiel d'emplois en Wallonie ?
● **Etude 4 | Les agences publiques pour l'emploi en Europe**
» **Etude5 |** La politique de l'emploi en Belgique et en Wallonie
» MONOGRAPHIES SECTORIELLES

Etude 4

Les agences publiques pour l'emploi en Europe – Aperçu des systèmes organisationnels et des bonnes pratiques

1 | Introduction

En regard des personnes qui souhaitent travailler, les offres d'emploi sont insuffisantes, déséquilibre accentué par les récessions économiques de 2008-2009 et 2012-2013.

Mais l'étude précédente a montré que cette insuffisance était de moindre ampleur que certains indicateurs ponctuels pouvaient le suggérer. De très nombreuses offres d'emploi ne sont pas pourvues ou sont pourvues trop lentement, aggravant les impacts de la faiblesse économique conjoncturelle et des handicaps structurels comme les coûts du travail trop élevés ou le manque de dynamisme entrepreneurial.

C'est la principale tâche des Agences pour l'Emploi que de rendre plus fluide le marché du travail. C'est d'ailleurs l'objectif que le contrat de gestion entre le Gouvernement wallon et le FOREM assigne à ce dernier en son article 5 : «*Le cœur du métier du FOREM vers lequel l'ensemble des missions et activités du FOREM doivent converger est l'insertion des demandeurs d'emploi sur le marché du travail dans une perspective d'emploi durable et de qualité et la satisfaction des besoins de recrutement des employeurs et de leurs offres d'emploi*» .

Il n'entre pas dans l'intention de cette étude d'évaluer l'action du FOREM. La tâche serait d'abord trop vaste et, ensuite, l'UWE étant partie prenante du Comité de Gestion du FOREM, il aurait été singulier qu'elle énonce des jugements sur cette institution par un autre canal que celui de ses représentants dans ce Comité.

Il nous a cependant paru utile pour les débats futurs d'aller voir à l'extérieur des frontières de la région pour s'intéresser à d'autres agences pour l'emploi, à leur fonctionnement et à leurs activités, avec l'objectif de revenir avec des «bonnes pratiques». Libre à la Direction et au Comité de gestion du FOREM de s'en inspirer.

Les agences étudiées dans ce cadre ont été choisies sur base de plusieurs critères.

Premièrement, dans tous les pays étudiés, la situation du marché du travail, à un moment ou un autre de son histoire économique récente, s'est nettement améliorée et est restée relativement stable depuis lors, comme l'illustre le graphique ci-après.

En outre, chaque agence examinée a entamé un important processus de réforme de leur structure au cours des dernières années.

Enfin, un critère de proximité géographique a été retenu afin de garantir une certaine comparabilité des informations.

Au final, et sur base de ces trois critères, les agences allemande, anglaise, flamande, néerlandaise, suédoise et de la Communauté germanophone ont été interviewées.

Dans chacun des cas, l'UWE a directement rencontré un représentant de l'agence (Responsable des Affaires internationales ou Directeur général) et a mené un entretien basé sur un questionnaire standardisé.

Repères statistiques

Graphique 01

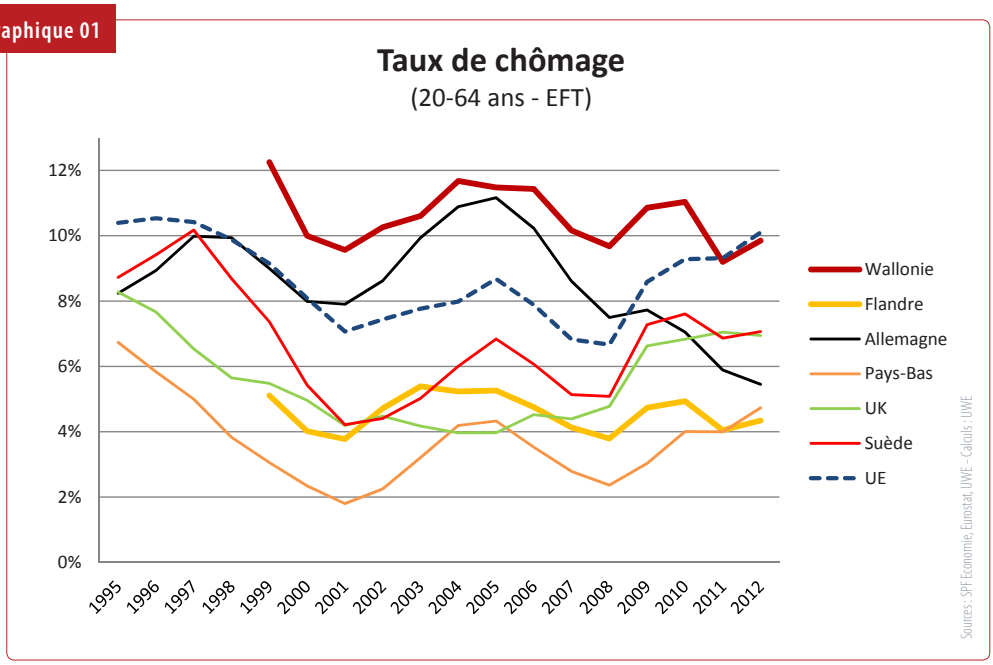


Tableau 01 **Liste des agences rencontrées**

Pays/région	Nom de l'agence	Abréviation
Allemagne	Bundesagentur für Arbeit	BA
Communauté germanophone	Arbeitsamt der Deutschsprachigen	ADG
Flandre	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding	VDAB
Pays-Bas	Uitvoeringsinstituut voor Werknemersverzekeringen	UWV
Royaume-Uni	JobCentre Plus	JCP
Suède	Arbetsförmedlingen	AF

2 | Organisation

2.1. Structure des agences

L'organisation territoriale et hiérarchique des agences étudiées varie d'un pays à l'autre. Ainsi, les structures dépendent fortement des missions assignées à l'agence de même que de son caractère national ou régional. Les agences allemande et flamande présentent des modèles organisationnels particulièrement intéressants[1].

2.1.1. Allemagne

Ainsi, le modèle allemand est basé sur le principe du «**national décentralisé**». Il y a un siège central installé à Nuremberg, 10 directions régionales et 156 directions locales.

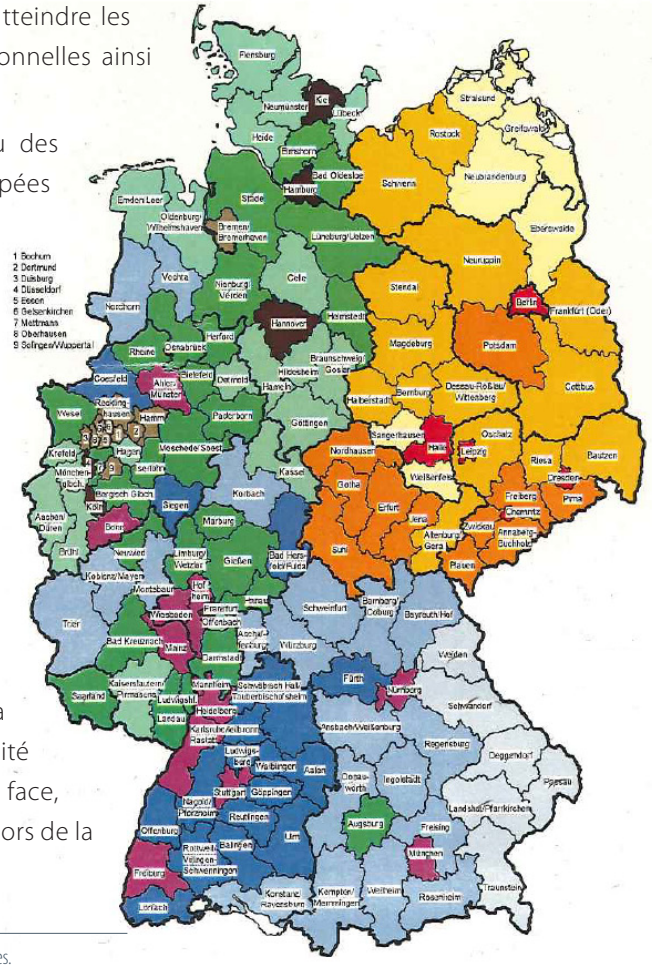
L'échelon national donne les indications de politique générale, les objectifs et effectue le contrôle des directions régionales. Ces dernières supervisent à leur tour le travail des directions locales.

Par exemple, les directions régionales peuvent se voir assigner comme objectifs d'améliorer la satisfaction des clients ou de diminuer la durée moyenne du versement des allocations de chômage. Les directions régionales restent cependant autonomes sur les moyens à mettre en œuvre pour atteindre les objectifs fixés, la définition de leurs missions opérationnelles ainsi que de la gestion de leur personnel et de leur budget.

L'atteinte des objectifs est alors analysée au niveau des directions locales. Pour ce faire, celles-ci sont regroupées en **clusters** dont les marchés du travail présentent des caractéristiques similaires (taux de chômage, population active…). Les directions locales qui se démarquent par de mauvais résultats au regard des résultats moyens de leur cluster s'exposent à des sanctions (financières, modification du personnel de direction…). La carte ci-contre illustre la répartition des directions locales entre les différents clusters[2]. La composition des clusters est mise à jour tous les deux ou trois ans en fonction de l'évolution de leur marché du travail.

Cette organisation permet une prise en compte des spécificités locales et régionales dans la définition de la politique de l'emploi, mais offre également la possibilité de mener des actions d'ampleur nationale (pour faire face, par exemple, à des situations exceptionnelles, comme lors de la crise économique de 2009).

Carte des directions locales et des clusters allemands



(1) Au cours des entretiens, ces deux pays ont souvent été cités comme «modèle» par les autres agences.
(2) Un cluster, qui est identifiable via sa couleur, pourra ainsi regrouper des directions locales éloignées géographiquement.

2.1.2. Flandre

En **Flandre**, le VDAB a récemment décidé de fortement simplifier sa structure et de renforcer l'autonomie des antennes provinciales dans l'accompagnement des demandeurs d'emploi. Au terme de cette réforme, les 13 directions locales initiales ont été supprimées et remplacées par les cinq directions provinciales flamandes qui peuvent désormais mettre en œuvre des initiatives adaptées au contexte provincial. La définition de la politique régionale de l'emploi est du ressort du siège central. La mise en œuvre de cette politique est laissée à la discrétion des directions provinciales. Celles-ci sont également libres d'initier leurs propres projets pour peu qu'ils s'inscrivent dans la ligne générale définie par le siège central. Par exemple, le contrat de gestion 2011-2015 du VDAB prévoit d'activer tous les demandeurs d'emploi et les inactifs potentiellement employables de Flandre. Cet objectif est fixé par le siège central et les antennes provinciales sont alors libres de définir les actions à entreprendre pour parvenir à cet objectif.

Des antennes existent au niveau local (les «**werkwinkels**») et font office de premier point de contact avec la population[3]. Ces werkwinkels, qui sont situés dans toutes les grandes villes flamandes et la plupart des villes de taille moyenne, regroupent la plupart des services offerts aux demandeurs d'emploi flamands (services d'orientation et de conseil, tests de connaissance en informatique et en langues, informations sur les mesures d'aides offertes, ressources des CPAS et des ALE...).

2.2. Rapport avec le Gouvernement

Les agences étudiées présentent des niveaux d'indépendance variables vis-à-vis de leur Gouvernement. Ainsi, l'**Angleterre** a adopté un modèle très intégré, l'agence faisant partie du Ministère du Travail et des Pensions, tandis que l'agence **allemande**, une des plus autonomes, ne relève que très peu du Gouvernement. Le système allemand a été pensé pour ne pas dépendre de la conjoncture politique, la direction n'étant pas nommée, et ne pouvant pas être démise, par le Gouvernement[4].

Lorsque l'indépendance de l'agence est grande, le rôle des interlocuteurs sociaux est important, comme c'est le cas en Allemagne, en Flandre et en Communauté germanophone. Dans ces pays, les interlocuteurs sociaux font ainsi partie de l'organe de gestion des agences. En Suède cependant, les interlocuteurs sociaux jouent un rôle consultatif malgré la forte indépendance de l'agence vis-à-vis du Gouvernement.

2.3. Objectifs et missions

2.3.1. Objectifs généraux

Globalement, les **objectifs principaux** des différentes agences sont les mêmes, à savoir favoriser un meilleur fonctionnement du marché du travail et une (ré)intégration rapide des demandeurs d'emploi dans le circuit du travail.

(3) Il est à noter cependant qu'un certain nombre de ces antennes seront supprimées à l'avenir dans un souci d'économie budgétaire et de rationalisation.
(4) L'organe de gestion, où les partenaires sociaux sont majoritaires, ayant ces prérogatives.

Néanmoins, leurs objectifs opérationnels varient fortement, en fonction notamment de la limite des compétences qui leur ont été attribuées.

Toutes les agences ont l'**accompagnement des demandeurs d'emploi** comme mission. Seule l'Angleterre (Jobcentre Plus) limite cette compétence au contrôle de recherche effective d'emploi de la part des demandeurs d'emploi.

Peu d'agences disposent de **programmes de formation** propres. En effet, parmi les agences étudiées, seuls le VDAB et l'ADG disposent de centres propres proposant des formations professionnelles. À contrario, les agences allemande, anglaise, néerlandaise et suédoise sous-traitent intégralement la formation des demandeurs d'emploi auprès de prestataires privés moyennant rémunération par l'agence elle-même[5].

Toutes les agences étrangères procèdent, dans une certaine mesure, au **contrôle des demandeurs d'emploi**. Les agences allemande, anglaise et néerlandaise procèdent également au paiement des allocations[6]. Actuellement, seules les agences belges ne contrôlent pas les demandeurs d'emploi[7] et ne procèdent pas au paiement des allocations.

Les agences allemande et germanophone ont dans leurs compétences l'**orientation professionnelle** des jeunes scolarisés[8].

2.3.2. Objectifs opérationnels

Dans la plupart des agences, les objectifs généraux sont déclinés en une feuille de route annuelle qui reprend les objectifs opérationnels pour une année. C'est notamment le cas en **Allemagne** dont les objectifs opérationnels définissent des seuils intermédiaires en termes de taux de chômage et le taux d'activité à atteindre, ainsi que de productivité et d'efficience internes à l'agence (simplification des procédures, réduction des coûts de fonctionnement...).

En **Flandre**, les objectifs plus spécifiques sont développés annuellement dans le Business plan (plan d'entreprise visant à mettre en œuvre le contrat de gestion pluriannuel), celui-ci prenant en compte les évolutions récentes du marché du travail. Dans ses rapports d'activité, le VDAB reprend, pour chaque indicateur, les résultats obtenus ainsi que leur positionnement par rapport aux deux objectifs (annuel et pluriannuel).

Dans tous les cas, des évaluations sont menées afin de vérifier le respect des objectifs fixés chaque année et de procéder à d'éventuels ajustements.

2.4. Management

2.4.1. Organe de gestion et rôle des interlocuteurs sociaux

À l'exception de l'Angleterre, toutes les agences étudiées disposent d'un **organe de gestion** (dont la dénomination varie : Comité de gestion, Conseil de direction, Conseil d'Administration, Comité de direction…).

(5) Voir point 4.1, p. 100
(6) Ces trois agences gèrent le paiement des allocations de chômage. L'agence allemande procède également au paiement des allocations sociales et des allocations familiales. En Angleterre, l'agence procède uniquement au paiement des allocations sociales.
(7) Cette matière devrait cependant être régionalisée après le vote de la 6e réforme de l'État.
(8) Voir point 4.3 p. 103 pour plus de détails à ce sujet.

La composition de ce dernier change fortement d'une agence à l'autre, de même que l'influence qu'a le Gouvernement sur celui-ci. Ainsi, le Gouvernement dispose d'importantes prérogatives dans la nomination des membres de l'organe de gestion des agences néerlandaise et suédoise. Dans les agences belges et allemandes, leurs membres sont nommés, en tout ou en partie, par le Gouvernement sur proposition des interlocuteurs sociaux et suivant une parité employeurs/syndicats.

Les interlocuteurs sociaux néerlandais et suédois sont invités à remettre leur avis régulièrement dans le cadre d'un **comité consultatif**.

2.4.2. Direction générale

La direction générale est nommée soit par l'organe de gestion (Allemagne) soit par le Gouvernement (Angleterre, Belgique, Pays-Bas, Suède).

En **Allemagne**, les prérogatives du Gouvernement sont particulièrement limitées. Celui-ci ne nomme pas le management, mais possède un droit de veto lors de la nomination. Le Gouvernement ne peut par contre pas démettre la direction, cette prérogative étant du ressort de l'organe de gestion.

Les agences allemande, flamande et néerlandaise prévoient une rémunération variable pour la direction qui est fonction de l'atteinte des objectifs (particuliers ou/et collectifs).

2.5. Ressources humaines et financières

2.5.1. Ressources humaines

Dans toutes les agences rencontrées (excepté l'Angleterre), les réformes opérées ont eu pour objectif de rediriger davantage le personnel vers les métiers de base. Ainsi, aujourd'hui dans ces agences la part du personnel en contact direct[9] avec les clients[10] est d'au moins 75%. À titre d'exemple, l'agence allemande affirme que 81% de son personnel est en contact direct avec les clients pour 84% en Suède.

2.5.2. Ressources financières

Le Gouvernement finance, dans la majorité des cas, l'essentiel du budget des agences. En Allemagne cependant, celui-ci est alimenté presque exclusivement par des cotisations spécifiques à la sécurité sociale (½ employeurs, ½ salariés), compte tenu du rôle majeur joué par les interlocuteurs sociaux[11] dans la gestion de l'agence. Dans tous les cas, certaines actions sont financées par le Fond Social Européen, mais ce dernier ne représente généralement que quelques pour cent du budget total des agences.

Le degré d'autonomie des agences dans la gestion de leur budget dépendra fortement des prérogatives dont dispose le Gouvernement dans leur gestion. Si en Angleterre, le JobCentre Plus ne dispose que de prérogatives très limitées dans la gestion de son budget, en Allemagne, la BA est totalement libre de gérer ses moyens.

(9) Un «contact direct» peut se traduire par un entretien, un appel téléphonique, un courrier, un e-mail... Plus généralement, il s'agit des fonctions qui ne relèvent pas de l'administratif. Cette définition varie d'une agence à l'autre, et le fait que certaines agences ont également le payement d'allocations comme mission est à prendre en considération lors de la lecture de ces données.
(10) Les clients des agences feront l'objet d'une analyse approfondie au point 4 de cette étude.
(11) Pour rappel, la sécurité sociale est essentiellement alimentée par les cotisations des entreprises et des salariés.

Cette agence ne doit pas attendre l'approbation du Gouvernement allemand pour financer ses politiques et est libre d'alimenter un compte de réserve avec les éventuels surplus. En contrepartie, en cas de déficit, le Gouvernement allemand peut décider de ne pas renflouer l'agence ou de lui accorder un prêt temporaire assorti d'intérêts. Le coût du budget de l'agence dans le total du coût de la sécurité sociale allemande a diminué. Ainsi, les cotisations chômages dues par les employeurs et les salariés sont passées, entre 2006 et 2013, de 6,5% à 3%.

3 | Processus de réforme

3.1. Rationalisation des structures et des divisions territoriales

Au cours de ces dernières années, la plupart des agences ont procédé à des réformes visant à rationaliser leur structure et leur mode de fonctionnement.

3.1.1. Allemagne

L'exemple le plus marquant est probablement celui de l'**Allemagne** qui a procédé à une profonde réforme de l'organisation de son marché du travail au début des années 2000, communément appelée «Réforme de Hartz» (du nom du DRH de Volkswagen de l'époque, qui présida le groupe de réflexion à la base du projet). Cette réforme ambitieuse a profondément restructuré l'agence publique pour l'emploi du pays en modernisant son organisation territoriale, hiérarchique et opérationnelle.

La première phase de la réforme a visé à améliorer la gestion et le fonctionnement de l'agence au travers d'un système d'organisation rationnel et efficace (suppression des niveaux hiérarchiques non essentiels, adoption du système de cluster basé sur une méthodologie scientifique…), d'une transparence absolue au niveau des finances et de l'instauration d'un système d'incitants plutôt que d'un système de pénalité pour la direction.

La deuxième phase de la réforme s'est attachée à améliorer les performances opérationnelles de l'agence tant au niveau de la satisfaction des clients et de l'amélioration des indicateurs du marché du travail que de l'assainissement des finances de l'agence.

La troisième phase de la réforme a eu pour objectif de mettre en place des solutions innovantes pour améliorer le fonctionnement général de l'agence, notamment via la mise en place de formations pour le personnel et d'indicateurs de suivi du marché du travail (par exemple, le besoin en main-d'œuvre qualifiée pour certains secteurs).

Le processus de réforme est toujours en cours et a pour objectif de faire face aux évolutions démographiques qui attendent l'Allemagne d'ici à 2020, ainsi qu'au contexte budgétaire toujours fragile.

3.1.2. Suède

En **Suède**, la plus importante réforme de ces dernières années concerne l'organisation territoriale de son agence. Avant cette réforme, le territoire était subdivisé en 21 secteurs, chacun ayant son propre directeur. Le directeur général était en contact avec les 21 directeurs territoriaux, mais ne pouvait que très difficilement influencer la gestion de leurs secteurs.

Cette réforme a été initiée avec comme objectif d'offrir un service uniforme et performant aux demandeurs d'emploi et aux employeurs, quelle que soit leur localisation. Les 21 secteurs ont donc été supprimés et remplacés par 10 zones de marché basées sur les bassins d'activité économique, avec un contrôle fortement renforcé du directeur général dans la gestion de celles-ci.

Au-delà de cette profonde réforme organisationnelle, de nouvelles compétences ont été attribuées à l'agence suédoise au cours des dernières années (aider les personnes d'origine étrangère à s'intégrer sur le marché du travail et guider les personnes éloignées du marché de l'emploi vers l'indépendance financière).

Enfin, depuis 2009, les demandeurs d'emploi suédois peuvent choisir un accompagnateur privé, à la place d'un conseiller de l'agence, pour les aider à réintégrer le marché de l'emploi.

3.1.3. Communauté germanophone

Autrefois partie intégrante du FOREM, la gestion de l'**agence germanophone** (ADG) a été transférée par la Région wallonne à la Communauté germanophone en 1999. La structure de l'ADG sera relativement peu modifiée au cours des années qui suivirent.

En 2009 cependant, suite à la demande du patronat de la Communauté germanophone, l'agence fit appel à un bureau de consultance allemand pour réorganiser sa structure et améliorer son fonctionnement. Les 21 recommandations émises par le consultant furent intégrées au contrat de gestion 2011-2014 et regroupées en 5 axes prioritaires :

- Le **premier axe** concernait l'organisation même de l'ADG. Une organisation nouvelle horizontale a été privilégiée sur l'ancienne organisation verticale. Cinq départements ont ainsi été créés (en lieu et place de deux niveaux de pouvoir, dont le niveau supérieur était composé de trois entités et le niveau inférieur, de dix départements) afin d'atteindre un meilleur niveau d'intégration et d'efficience.
- Le **second axe** visait à améliorer le développement de l'emploi dans la communauté germanophone. La satisfaction des clients de l'agence a ainsi été placée au cœur de la nouvelle politique et une plus large collaboration avec les agences privées pour l'emploi a été recommandée.
- Le **troisième axe** avait pour objectif de définir des groupes cibles de clients et de développer des approches appropriées.
- Le **quatrième axe** visait à mettre en place des politiques ciblées pour réduire les pénuries de main-d'œuvre, par le biais de formations spécifiques.
- Le **dernier axe** portait sur l'amélioration de la collaboration avec les différentes parties prenantes (écoles, centres PMS, communes...).

3.1.4. Flandre

En **Flandre**, le VDAB a procédé en 2012 à une importante réforme de sa structure pour répondre plus efficacement à l'évolution du marché du travail et aux besoins de ses clients. Cette réforme s'est traduite par deux décisions importantes.

D'une part, le nouveau contrat de gestion du VDAB a renforcé le rôle de celui-ci en tant que «régisseur du marché du travail», ce qui s'est traduit par la création d'un département «Régie». Ce département a pour objectif de renforcer la collaboration avec les parties prenantes de l'agence (CPAS, ALE, monde associatif, acteurs de la formation…). Cette évolution est assez récente, car elle n'a été lancée que depuis 2012. Contrairement aux anciens contrats de gestion, les services rendus aux employeurs, les services de suivi de carrière et les partenariats sont désormais des objectifs stratégiques distincts. Les entreprises qui recrutent sont davantage impliquées dans l'activation et dans la formation des demandeurs d'emploi (ex. : utilisation des camions des entreprises pour former les demandeurs d'emploi dans ce domaine).

D'autre part, le VDAB a récemment décidé de renforcer l'autonomie des provinces dans l'accompagnement des demandeurs d'emploi. Au terme de cette réforme, les 13 directions locales initiales ont été supprimées. Les cinq antennes provinciales flamandes ont dès lors un rôle essentiel à jouer, notamment dans la stratégie à mettre en œuvre pour atteindre les objectifs assignés (voir section 2.1.2). Cette évolution a été motivée par la nécessité de réaliser des économies dans un contexte budgétaire difficile, tout en limitant l'impact de ces réformes sur les clients.

3.2. Réorientation vers les métiers de base

Les agences étudiées (excepté l'Angleterre) ont toutes procédé à une réorientation de leur personnel vers les métiers de base[12]. Cette évolution s'est traduite par la suppression d'échelons hiérarchiques et une diminution du personnel administratif.

À titre d'exemple, l'**agence germanophone** a pu réassigner une part sensible de son personnel vers ces métiers en supprimant des échelons hiérarchiques au sein de sa structure et en regroupant tous les services administratifs au sein d'un même département afin de réaliser des économies d'échelle.

La **Flandre** s'est également orientée dans cette direction en rationalisant sa structure organisationnelle afin de limiter ses besoins en personnel administratif. Une partie de celui-ci a également été réorienté vers les métiers de base de l'agence et est aujourd'hui en contact direct avec les clients (voir section 3.1.4). Cette transition a été rendue possible par une informatisation croissante des procédures, notamment au niveau de l'enregistrement des demandeurs d'emploi (diminution des besoins en personnel administratif).

Une évolution similaire a été observée en **Suède**, où la réorganisation géographique a permis de limiter le nombre de directions et d'assistants administratifs.

3.3. Attribution de nouvelles missions

Plusieurs agences se sont vues attribuer de nouvelles missions dans le cadre de leur processus de réforme.

(12) Les métiers de base d'une agence consistent en l'activation, l'accompagnement, voire dans certains cas, la formation des demandeurs d'emploi ou le paiement des allocations sociales. Cette notion varie donc d'une agence à l'autre.

En **Suède**, les missions de l'agence se sont élargies à une meilleure intégration des allochtones dans le marché du travail et au soutien des personnes précarisées. Ces nouvelles missions sont la conséquence de l'évolution démographique que connaît la Suède depuis les années 2000, avec l'arrivée de nombreux ressortissants non européens dans le pays.

En **Allemagne** et en **Communauté germanophone**, les agences se sont vues récemment attribuer comme nouvelle mission l'orientation professionnelle des jeunes de moins de 18 ans (voir la section 4.3 pour plus d'informations à ce sujet).

4 | Politiques menées

4.1. À destination des demandeurs d'emploi

4.1.1. Accompagnement et placement

L'intensité et la durée de l'encadrement des demandeurs d'emploi varient fortement d'une agence à l'autre. Ainsi, les agences allemande, flamande et suédoise procèdent à un suivi intense et régulier de leurs demandeurs d'emploi. L'agence anglaise par contre se limite à contrôler si les demandeurs d'emploi sont à la recherche active d'un emploi.

En **Flandre**(13), les demandeurs d'emploi ne peuvent pas percevoir d'allocations de chômage (ou commencer leur stage d'attente) avant de s'être inscrits auprès du VDAB. L'accompagnement se fait en fonction des besoins du demandeur d'emploi. Cet accompagnement peut se faire de manière individuelle ou collective, via un coaching intensif ou un suivi par internet, toujours avec l'accord du conseiller. L'accompagnement peut ainsi aller d'un simple support à la rédaction de CV(14), à un parcours d'insertion complet incluant un cycle de formation.

Dans ce cadre, le VDAB enregistre les postes vacants proposés par les employeurs et se charge d'en informer les demandeurs d'emploi. Le VDAB procède également à la mise en place d'une base de données interactive des CV et procède à la présélection des candidats à la demande des entreprises.

En **Suède**, dès la première rencontre qui a lieu dans les jours qui suivent l'arrivée au chômage, le conseiller de l'agence et le demandeur d'emploi mettent sur pied un «plan d'action» qui détermine les besoins en qualification et objectifs à atteindre sur base d'un timing réaliste. Depuis un an, un système objectif de catégorisation des demandeurs d'emploi a été mis en place. Sur base d'un questionnaire détaillé, il est déterminé si le demandeur d'emploi fait partie d'un groupe prioritaire, et si oui, lequel. Les individus faisant partie d'un groupe se voient assigner un parcours d'intégration répondant aux caractéristiques propres à ce groupe(15). Le conseiller lui soumet automatiquement une série d'offres d'emploi qui correspondent à son profil actuel. Après trois mois d'accompagnement, si aucune démarche ne s'est révélée fructueuse, le demandeur d'emploi peut demander à être accompagné par un coach privé spécialisé en la matière.

(13) Ainsi que dans les autres régions de Belgique.
(14) Voir la page 108 pour plus de détails à ce sujet.
(15) À titre d'exemple, le groupe prioritaire reprenant les personnes issues de l'immigration recevra un accompagnement renforcé au niveau de l'apprentissage de la langue nationale.

Les postes vacants et les informations générales sur les services offerts par l'agence sont accessibles à tout le monde, aussi bien en ligne qu'aux bureaux de service à la clientèle.

En **Allemagne**, l'agence ne définit par contre pas de groupes cibles basés sur des caractéristiques «exogènes» (ex. origine, âge, sexe…) pour établir sa politique en faveur des demandeurs d'emploi. Une approche individualisée est mise en place afin de cerner au mieux les besoins propres à chaque individu. Les demandeurs d'emploi sont ainsi répartis en 6 groupes qui reprennent des individus présentant des caractéristiques proches (ex. besoins en formation, en apprentissage des langues…) qui déterminent dans quelle mesure ces derniers sont proches ou éloignés du marché du travail. La fréquence des entretiens avec l'accompagnateur est donc fonction de la situation spécifique du demandeur d'emploi. Ceux-ci signent dans certains cas une «convention d'insertion» qui contractualise l'obligation de rechercher un emploi et y lie le versement des allocations sociales.

Concrètement, une fois inscrit auprès de l'agence, le demandeur d'emploi est recontacté dans les jours qui suivent pour fixer un rendez-vous avec un conseiller. L'accompagnement s'effectue en plusieurs temps. Le premier entretien vise à comprendre précisément la situation propre à chaque demandeur d'emploi. Des objectifs individuels sont alors fixés et un plan d'action est défini. Enfin, un suivi des démarches entreprises par le demandeur d'emploi est assuré.

D'autre part, les salariés ont l'obligation de se rendre à l'agence dans les 3 jours qui suivent la remise de leur préavis. Des sanctions financières sont prévues en cas de non-respect de cette obligation. L'objectif est ici de mettre à profit la durée du préavis pour activer la recherche d'emploi du salarié récemment licencié. L'agence compense financièrement l'employeur pour les absences de leurs salariés (entretiens d'embauche, formation, rencontre avec les conseillers de l'agence…).

4.1.2. Offre de formation

Hormis les agences belges, aucune des agences étudiées n'organise directement des formations. En Allemagne, aux Pays-Bas et en Suède, les formations sont assurées par des opérateurs privés.

En **Allemagne**, l'agence n'offre pas directement des services de formation, car elle n'estime pas être en mesure de disposer des meilleures compétences disponibles sur le marché. Cependant, en fonction des besoins des demandeurs d'emploi qu'elle reçoit, elle peut offrir des chèques formation. Cette mesure a pour objectif de permettre aux personnes sans emploi de s'inscrire à une formation dispensée chez un prestataire agréé de son choix. La personne souhaitant suivre une formation peut échanger son chèque formation (couvrant principalement les frais de formation, de déplacement, d'hébergement extérieur et de nourriture ou d'encadrement d'un enfant). Selon les cas, le choix du formateur peut être laissé au demandeur d'emploi inoccupé, ou décidé par l'agent du BA.

En **Flandre** en revanche, le VDAB par l'intermédiaire de ses centres de formation propres ou de centres de formation partenaires, offre tout un éventail de formations à destination des demandeurs d'emploi. Il peut s'agir de formations «de base» (cours de néerlandais, rédaction de CV…) ou spécifiques liées ou non à un métier précis.

Des formations existent dans les différents secteurs et elles sont proposées en fonction des besoins du marché du travail. Ces formations s'adressent aussi bien aux demandeurs d'emploi qu'aux salariés. Le VDAB délivre des chèques formations permettant de payer une partie ou la totalité d'une formation dispensée par un de ses centres de formation.

Le cas extrême étant celui de l'Angleterre qui n'offre quasiment pas de formation à ses demandeurs d'emploi estimant que ce rôle revient au système éducatif et à la responsabilité individuelle.

4.2. À destination des entreprises

La plupart des agences rencontrées accordent une importance croissante aux entreprises. Les agences allemande, flamande, germanophone et suédoise ont à cet effet créé des départements spécialisés pour répondre aux besoins de celles-ci. Plusieurs services de base sont offerts par toutes les agences tels que le référencement des offres d'emploi et l'envoi de CV. Parmi les agences les plus innovantes dans la rencontre des besoins des entreprises, l'Allemagne, la Flandre et la Suède peuvent être citées.

En **Allemagne**, les employeurs sont divisés en deux catégories, à savoir les employeurs traditionnels et les employeurs «cibles». Ces derniers se distinguent par une grande capacité à créer de l'emploi, ou à une grande offre de stages, et sont traités en priorité. Un service d'aide plus ciblé est également fourni aux employeurs qui sont actifs dans plusieurs Länder. En 2010, plus de 4,9 millions d'employeurs étaient référencés, dont 23.500 employeurs «cibles».

L'agence peut également proposer des candidats correspondants aux offres reçues des employeurs. À cet égard, l'agence allemande peut proposer aux grandes entreprises d'attirer de la main-d'œuvre qualifiée étrangère si elles éprouvent des difficultés à recruter sur le marché intérieur. Des enquêtes sont régulièrement menées auprès des employeurs pour vérifier la pertinence des CV envoyés aux entreprises par l'agence. Cette dernière fournit également des services de conseils ou d'information (RH, réorganisation, expansion...) et peut orienter les grandes entreprises vers des partenaires (nationaux ou internationaux) afin de les aider à se développer (formations, consultance...).

En **Flandre**, le VDAB procède à une catégorisation des employeurs par secteur d'activité et par taille. Les services offerts aux employeurs sont groupés en deux catégories principales : «main-d'œuvre disponible» (services tels que la publication ou la répartition de postes vacants, la présélection de candidats ou le renforcement des compétences) et «support spécifique» (services liés à la restructuration ou à des licenciements collectifs, ou encore à la mise en place d'incitants financiers). Par ailleurs, un nouveau système de recherche de CV a été lancé récemment et a été spécialement pensé pour faciliter son utilisation par les entreprises implantées en Flandre[16].

(16) Voir à ce sujet la bonne pratique flamande 1 page 14.

En **Suède**, les employeurs ne font pas l'objet d'une catégorisation. Plusieurs services innovants leur sont cependant offerts, comme l'organisation des réunions de recrutement dans les bureaux de l'agence ou encore un soutien personnalisé au processus de recrutement (conseillers RH). Par ailleurs, sur base d'une demande d'un employeur, l'agence peut se charger de rédiger le cahier des charges et financer une formation spécifique à un groupe ciblé de demandeurs d'emploi de façon à répondre aux besoins particuliers de l'entreprise.

L'agence suédoise analyse l'offre et la demande de travail deux fois par an dans le but de connaître les besoins en compétences à court et à long terme sur le marché de l'emploi. Des enquêtes sur des échantillons aléatoires d'employeurs sont également réalisées pour savoir quels profils sont les plus recherchés par les entreprises. Les résultats de ces enquêtes permettent d'identifier les cycles de formation vers lesquels orienter la population suédoise.

4.3. À destination des autres clients

En **Allemagne**, d'autres clients sont également servis par l'agence, comme les étrangers souhaitant s'installer en Allemagne. À cet effet, des agents de l'agence sont envoyés à l'étranger pour inciter les demandeurs d'emploi qualifiés qu'ils rencontrent à venir travailler en Allemagne. La plupart des frais liés à cette démarche sont pris en charge par l'agence (logement, transport…). Cette action est motivée par le vieillissement croissant de la population allemande et par la diminution de la population active. En Allemagne, l'agence offre également des stages d'été pour les jeunes en décrochage scolaire.

Les agences allemande et germanophone sont également des acteurs importants en matière d'orientation professionnelle. L'objectif est d'informer les étudiants sur les débouchés offerts par les différentes options ouvertes dans l'enseignement. En **Communauté germanophone**, l'agence intervient dans les écoles afin de peser sur la future orientation professionnelle des jeunes. Ce processus commence dès l'école maternelle (présentation du métier des parents…). Pour les élèves plus âgés, cette sensibilisation passe par des visites d'entreprises ainsi que la définition d'un «secteur clé», qui sera mis à l'honneur toute l'année. Le succès de cette initiative se reflète par ailleurs dans les taux d'inscription des filières mises à l'honneur. Une enquête est également menée auprès des écoles afin d'identifier dans quelle mesure les élèves ont décidé vers quels métiers ils comptent s'orienter. Enfin, des séances de rencontre entreprises-étudiants sont régulièrement organisées afin de familiariser ces derniers au monde de l'entreprise.

En **Flandre**, le VDAB s'occupe également d'autres clients tels que les salariés (information de base sur les services : suivi de carrière, formation et soutien, certification des savoirs et compétences), les étudiants et les enseignants (accès aux infrastructures de formation du VDAB), les partenaires publics et privés (utilisation des infrastructures de formation, des systèmes informations, des services ou de certaines données), et enfin les organes Gouvernementaux (le VDAB apporte son expertise en matière de demandes d'informations sur le marché du travail).

5 | Instruments d'évaluation

Parmi les agences étudiées, les réformes menées au cours des dernières années ont elles aussi pour objectif de mettre en place des systèmes d'évaluations régulières basées sur des indicateurs quantifiables.

Aux **Pays-Bas**, quatre indicateurs quantifiables sont calculés régulièrement, à savoir :

- Le nombre de demandeurs d'emploi entrants et sortants et leur répartition sur base du temps passé sans emploi ;
- Le pourcentage de postes vacants disponibles sur la plate-forme en ligne sur base du total de postes vacants sur le marché (objectif : 70%) ;
- Le nombre de demandeurs d'emploi déconnectés du marché de l'emploi et remis au travail ;
- Le degré de satisfaction des demandeurs d'emploi et des employeurs sur base d'une enquête annuelle (performance et flexibilité du personnel, qualité des services offerts, etc.).

Ces indicateurs servent à définir des objectifs globaux qui sont déclinés au niveau des unités régionales et locales en fonction de leur situation. Un suivi est réalisé de façon périodique (généralement sur base mensuelle) et un rapport est envoyé au ministre de tutelle tous les 4 mois. Ce dernier nomme et peut révoquer la direction.

En **Flandre**, l'évaluation de la réussite des objectifs du VDAB est quantifiée. L'évaluation se base sur de nombreux indicateurs, qui peuvent être regroupés en 3 thématiques :

- Du nombre de placements au travail de demandeurs d'emploi issus d'un groupe spécifique, et dans un certain laps de temps (6 ou 12 mois) ;
- De la satisfaction des clients (demandeurs d'emploi, salariés et employeurs) via une enquête de satisfaction téléphonique réalisée par un call center ;
- Du nombre de formations dispensées à des groupes spécifiques (demandeurs d'emploi, salariés, étudiants).

Chaque année, sur base de la rencontre (ou non) des objectifs prédéfinis (à la fois par le plan annuel et par le contrat de gestion pluriannuel), des bonus peuvent être accordés et des malus imputés au VDAB et à sa direction. Ces indicateurs et les objectifs (annuels et pluriannuels) font l'objet d'un suivi et d'une publication (dans le rapport annuel) pour la région dans son ensemble[17].

Par ailleurs, les principaux partenaires (représentants des employeurs, syndicats…) ainsi que les branches régionales du VDAB sont sollicités chaque année et peuvent émettre des suggestions ou des recommandations. Ces données sont mises en parallèle avec les nouvelles priorités politiques et permettent ensuite de concevoir les Business plans futurs.

Un tableau de bord annuel, reprenant et précisant les trois indicateurs, est rendu public et illustre dans quelle mesure le VDAB et ses branches régionales ont atteint leurs objectifs liés au Contrat de gestion et au Business plan. Tous les trois mois, un rapport plus complet est remis au Conseil d'administration.

(17) Voir à ce sujet le rapport d'activité 2012 du VDAB.

Enfin, une étude plus large sur la réussite des objectifs du VDAB est présentée chaque année au Gouvernement flamand. L'objectif de ces diverses évaluations est de pousser à plus d'efficacité et plus de transparence vis-à-vis du public.

En **Suède**, l'AF évalue régulièrement ses politiques d'activation du marché du travail en recourant à des organes indépendants tels que l'IFAU (Institute for Labour Market Policy Evaluation). D'autre part, un accent particulier est mis sur l'évolution de la situation des groupes cibles de l'agence (voir point 4.1.1 à ce sujet). Des enquêtes de satisfaction sont régulièrement envoyées aux clients de l'agence (demandeurs d'emploi et entreprises).

Des suivis de performance sont réalisés régulièrement et basés sur les différents indicateurs collectés par l'agence. Les employés rencontrent leur directeur deux fois par mois pour faire le point sur l'atteinte de leurs objectifs. Le management des antennes locales rencontre leur directeur de zone[18] une fois par mois pour vérifier l'état d'avancement vers les objectifs assignés. Enfin, chaque directeur de zone rencontre le directeur général de l'agence 3 à 5 fois par an pour les mêmes raisons.

En **Allemagne**, un système de suivi centralisé procède à des évaluations régulières en cours d'année et définit des objectifs mensuels. Les trois niveaux de pouvoir sont impliqués dans la définition des objectifs à atteindre (siège central, niveau régional et niveau local). Ce système est composé de 11 indicateurs. Un système de récompense (financière) est également mis en place pour stimuler les directeurs (des échelons nationaux, régionaux et locaux). Lors des évaluations, l'accent est généralement mis sur les objectifs qui n'ont pas été atteints, mais qui peuvent encore l'être et qui feront l'objet d'une attention particulière lors de l'évaluation suivante. Les données relatives à ces évaluations sont publiées tous les mois.

Les résultats des sous-régions, réparties en clusters, sont évalués de façon régulière. La performance d'une sous-région est comparée aux performances des autres sous-régions du même cluster. Si les objectifs poursuivis ne sont pas atteints, des sanctions financières sont appliquées pour le management, et dans certains cas, celui-ci peut être muté. Dans le cas contraire, des bonus peuvent être octroyés.

En **Communauté germanophone**, le processus d'évaluation a été profondément revu suite à la réorganisation entamée en 2011 et est toujours en cours. L'objectif général étant de parvenir à plus de transparence et de systématicité. C'est dans cette optique que le système informatique a été conçu. Celui-ci propose ainsi une très large gamme d'outils et d'indicateurs pour mener à bien les évaluations. Les indicateurs actuels pourraient ainsi, si besoin est, être facilement modifiés pour le prochain contrat de gestion. Un rapport sur l'évolution des indicateurs est systématiquement remis au comité de gestion. Compte tenu du processus de réforme amorcé récemment, ces indicateurs sont encore en cours de développement et évoluent d'une année à l'autre. Un système d'évaluation définitif sera mis en place dans les prochaines années.

(18) Voir point 3.1.2 à ce sujet.

6 | Best practices

Une série de bonnes pratiques a été identifiée dans les différentes agences rencontrées. Quelques-unes parmi celles-ci se retrouvent dans plusieurs agences et d'autres sont plus spécifiques.

6.1. Bonnes pratiques communes

6.1.1. Une évaluation systématique et transparente

La plupart des agences rencontrées ont réalisé des efforts importants pour parvenir à un système d'évaluation cohérent, transparent et systématique. L'agence allemande a ainsi développé un système d'évaluation et d'incitants financiers très élaboré. Le VDAB publie la plupart de ses indicateurs de performances dans son rapport annuel, avec les objectifs par année, ainsi que ceux à moyen terme du contrat de gestion. En Suède, tous les employés de l'agence rencontrent régulièrement leur hiérarchie pour faire le point sur leurs résultats.

6.1.2. Un accompagnement renforcé des demandeurs d'emploi

Dans la plupart des agences rencontrées, l'accompagnement des demandeurs d'emploi a été renforcé et les rencontres avec les conseillers ont été accélérées. En Suède, les demandeurs d'emploi sont obligés de prendre contact très rapidement avec un conseiller de l'agence pour l'emploi sous peine de sanctions financières. En Allemagne, une approche préventive a même été instaurée, obligeant les salariés à s'inscrire à l'agence dès qu'ils reçoivent un préavis de licenciement. En Angleterre, des entretiens avec les conseillers sont très fréquents (plusieurs fois par mois) et conditionnent le versement des allocations sociales.

6.1.3. Une volonté d'améliorer l'organisation et le fonctionnement interne

Toutes les agences rencontrées ont procédé à des réformes ambitieuses de leur structure et de leur fonctionnement. En Allemagne, l'organisation et le rapport entre les différents niveaux de pouvoir ont été complètement repensés afin d'être plus proches des clients de l'agence, plus efficaces et de pouvoir être évalués de façon systématique et cohérente. En communauté germanophone, une aide externe a été sollicitée afin de repenser en profondeur le fonctionnement de l'agence. En Flandre, les niveaux de pouvoir ont été regroupés afin de simplifier le fonctionnement de l'agence.

6.1.4. Des agences davantage tournées vers les entreprises

Les entreprises font l'objet d'une attention croissante de la part des agences rencontrées. En Suède et en Allemagne, ceci se traduit par des initiatives spécifiques qui leur sont destinées, notamment pour celles qui recrutent régulièrement. En Flandre, des outils informatiques innovants ont été mis en place pour faciliter leur processus de recrutement (voir page 108).

6.1.5. Une informatisation accrue des processus et services

Dans toutes les agences rencontrées, une politique ambitieuse d'informatisation a été lancée.

Dans le cas de l'**Angleterre**, tous les demandeurs d'emploi sont tenus de s'enregistrer en ligne auprès du Jobcentre Plus, ce qui simplifie et accélère le traitement des inscriptions et la gestion des convocations.

En **Flandre**, actuellement 60% des demandeurs d'emploi s'inscrivent au VDAB via internet. L'objectif affiché est d'atteindre un taux de 90% (voire 100%) dans les prochaines années. D'autres services sont également rendus via une plate-forme en ligne, tels que la publication et la consultation d'offres d'emploi, le coaching de sa carrière, la formation en ligne ou tout simplement le suivi par un conseiller. Cette informatisation permet de limiter le nombre de rencontres directes et le temps consacré à ces entretiens, et permet ainsi aux conseillers du VDAB de se focaliser sur l'essentiel et d'être plus efficients.

En **Communauté germanophone**, un nouveau système d'informatique est en cours d'élaboration et permettra de produire des indicateurs détaillés et modulables.

6.2. Bonnes pratiques spécifiques

6.2.1. Allemagne

- **Approche préventive :** L'agence allemande a pour mission de veiller au maintien durable des demandeurs d'emploi sur le marché du travail. Ceux-ci sont ainsi obligés de s'inscrire auprès de l'agence dans les trois jours qui suivent leur préavis. D'autre part, et au travers de sa mission d'orientation, l'agence s'efforce de rediriger les jeunes vers les filières les plus porteuses en termes d'emploi (comme l'automobile).
- **Business case model :** Suite à la réforme entamée il y a plusieurs années, l'agence fonctionne aujourd'hui sur un modèle proche du monde de l'entreprise, avec des objectifs quantifiables attribués à tous les niveaux de la structure, des incitants financiers pour la direction, l'arrêt du recrutement de fonctionnaires statutaires et le recours exclusif à de l'emploi contractuel, l'approche scientifique dans l'évaluation…

6.2.2. Angleterre

- Hormis l'informatisation des procédures qui a permis une amélioration et une accélération du traitement des inscriptions des demandeurs d'emploi, il est difficile d'isoler les bonnes pratiques comparables aux autres agences compte tenu des spécificités propres au JobCentre Plus.

6.2.3. Communauté germanophone

- **Appel à des ressources externes :** L'agence germanophone fait régulièrement appel à des ressources externes, que ce soit pour son processus de réforme ou ses activités de formation. Cette situation s'explique par la reconnaissance explicite par l'agence d'une capacité d'expertise limitée impliquant la nécessité de recourir à des ressources externes. Ainsi, l'agence a fait appel à un consultant allemand pour définir le cadre de sa nouvelle organisation. D'autre part, le personnel de l'agence se forme régulièrement à l'étranger (Allemagne) afin de bénéficier des meilleurs services en la matière et de renforcer leur connaissance du contexte des autres marchés du travail.

- **Orientation professionnelle :** L'agence parvient à orienter les inscriptions vers les formations porteuses grâce à ses missions d'orientation. Des résultats tangibles sont observés dans les taux d'inscription des filières concernées.

6.2.4. Flandre

- **Rédaction interactive d'une offre d'emploi :** Un nouvel outil a été développé et mis à disposition des employeurs pour faciliter la recherche de main-d'œuvre qualifiée. Lorsqu'une entreprise rédige une offre d'emploi sur le site internet du VDAB, elle se voit proposer d'ajouter des compétences standardisées correspondant au profil qu'elle recherche (connaissance d'une langue, diplôme, lieu de résidence…). Au fur et à mesure que le profil recherché se précise, l'outil affiche le nombre de CV qui correspondent toujours aux critères demandés. Plus les critères seront nombreux et plus le nombre de CV sera réduit. L'entreprise pourra ainsi adapter son offre d'emploi aux réalités du marché du travail.
- **Focus sur les compétences des demandeurs d'emploi :** Plutôt que de concentrer ses efforts en fonction des besoins des groupes cibles, le VDAB privilégie une approche plus personnelle de chaque demandeur d'emploi en se focalisant sur les qualifications et compétences dont il dispose et/ou dont il a besoin. Cette approche permet de remédier immédiatement à un problème lié aux manques de compétences et de proposer dès lors certaines formations au demandeur d'emploi.
- **Liberté d'initiative des bureaux locaux pour l'emploi :** Les agences locales sont libres d'initier leurs propres projets, qui peuvent alors servir d'exemple dans d'autres régions ou être adoptés par l'organisation tout entière.

6.2.5. Pays-Bas

- **Réorientation des salariés après la faillite d'une entreprise :** En cas de licenciement massif dans une entreprise, l'agence néerlandaise offre ses services pour répartir le plus rapidement possible le personnel récemment licencié vers les autres entreprises susceptibles d'être intéressées par leur profil.
- **Centres de mobilité :** L'agence néerlandaise a mis en place un réseau de 33 centres de mobilité répartis sur l'intégralité du territoire. Ces centres de mobilité consistent en des partenariats publics/privés qui offrent un soutien aux entreprises fortement touchées par la récession. Dans chaque centre de mobilité, les employeurs peuvent avoir accès à des informations ou recevoir des conseils sur les mesures de crise, ainsi que sur les subventions disponibles et les services rendus par l'agence et par le Gouvernement.

6.2.6. Suède

- **Year for Youth in the manufacturing industry :** Cette initiative a pour double objectif de fournir les entreprises industrielles en main-d'œuvre et de mettre les jeunes peu qualifiés à l'emploi. Les jeunes sont ainsi intégrés aux entreprises industrielles et suivent en même temps une formation en alternance. Cette formation s'étend sur une période maximale de 12 mois. Dans certains cas, une formation plus poussée peut être un préalable à l'intégration du jeune dans l'entreprise.

L'agence a pour rôle d'organiser la rencontre entre les jeunes et les industriels. Elle contacte ainsi les jeunes candidats et fait la promotion du programme auprès des entreprises. D'autre part, elle s'assure que l'environnement de stage répond aux conditions voulues. L'AF est en mesure, pour la période 2013-2015, d'encadrer 2.000 jeunes par ce programme. Le programme ayant été lancé récemment, cet objectif pourrait être revu à la hausse dans les prochaines années.

- **National Customers :** L'objectif de cette initiative lancée au printemps 2012 est de collaborer avec de grands employeurs jouissant d'une image positive auprès des demandeurs d'emploi (Exemples : IKEA, Coca-Cola, Mc Donald ou encore le Gouvernement suédois et l'armée suédoise) et désireux de travailler avec les groupes prioritaires identifiés par l'agence suédoise. Ces groupes comprennent les personnes les plus éloignées du marché du travail : les personnes handicapées, les jeunes peu qualifiés, les immigrants nouvellement arrivés et les chômeurs de longue durée. L'agence suédoise rencontre chaque employeur pour définir quels types d'emploi celui-ci est disposé à fournir et en quelle quantité (avec un minimum de 100 postes). Un contrat est alors passé entre les entreprises et l'AF qui définissent les modalités des emplois proposés, mais également les outils (parmi ceux proposés par l'agence) qui seront utilisés pour encadrer les candidats retenus. Des entretiens d'embauche sont ensuite organisés dans les locaux de l'agence. Cette approche bénéficie de façon évidente au travail de l'AF du fait du nombre important de mises à l'emploi qu'elle génère, mais également aux entreprises, qui jouissent ainsi d'une image positive et socialement responsable grâce à leur engagement volontaire. Par ailleurs, les entreprises impliquées dans le processus en sont généralement satisfaites et n'hésitent pas à le recommander à d'autres, ce qui permet d'élargir en permanence le réseau. Un département a été créé à cet effet et fait office de point de contact unique au sein de l'AF pour les grandes entreprises. En 2013, près de 20.000 postes devraient être ouverts via ce programme.
- **Programme «Jeunes en décrochage» :** Un programme de formation intensive a été mis en place pour les jeunes en décrochage. Ce programme comprend des cours intensifs en anglais, en suédois (pour les étrangers) et en mathématiques. L'accent est également mis sur le travail en tant que valeur et vecteur de bien-être. Un représentant de l'agence se déplace personnellement dans les quartiers défavorisés pour promouvoir ce programme.
- **Consultance dans d'autres pays :** L'AF offre régulièrement son expertise aux pays souhaitant améliorer la performance de leur agence pour l'emploi. ●

LES AGENCES POUR L'EMPLOI EN EUROPE - Aperçu

	ALLEMAGNE - BA	COMMUNAUTÉ GERMANOPHONE - ADG	FLANDRE - VDAB
Type d'agence (siège)	Nationale (Nuremberg)	Communautaire (Eupen)	Régionale (Bruxelle
Forme juridique	Organisme de droit public	Organisme d'intérêt public	Agence autonomisée externe d
Rapport avec le Gouvernement	Veto sur la nomination des membres du CA	Tutelle du Ministre germanophone de l'Enseignement, de la Formation et de l'Emploi - Nomination des membres du CG	Tutelle du Ministre flamand du Budg l'aménagement du territoire, de l'E - Définition des objectifs p - Nomination des membre - Nomination de l'Administrat
Management	- Conseil d'administration - Directoire	- Comité de gestion - Directeur délégué	- Conseil d'administra - Administrateur délé
Interlocuteurs sociaux	- Fonction délibérative - Membres du Conseil d'administration	- Fonction délibérative - Membres du Comité de gestion	- Fonction délibérati - Membres du Conseil d'adm
Financement	Financement par la sécurité sociale.	- Financement du Gouvernement de la Com. German (80%) - Fonds social européen (9%) - Autres sources (dont contribution du fédéral)	-Principalement financeme - Contribution du fonds socia
% effectifs en contact client	81%	79%	75%
Missions principales	- Accompagnement et placement - Contrôle et sanction - Paiement des allocations - Orientation professionnelle	- Accompagnement et placement - Formation professionnelle - Orientation professionnelle et promotion de l'emploi	- Accompagnement et pla - Formation profession
Sous-traitance	- Utilisation modérée - Formation	- Utilisation faible - Consultance externe	- Utilisation modére - Formation
Publics prioritaires	Pas de groupe cible	Pas de groupe cible	Demandeurs d'emploi ir
Procédures d'évaluation	- 11 indicateurs quantifiables - Évaluations régulières en cours d'année	- Indicateurs quantifiables - Communication de l'évolution de ces indicateurs au CG	- Indicateurs quantifia - Tableau de bord annuel - Rapport annuel au Gouvernen - Rapport trimestriel au CA - Consultation annuelle des branches
Bonus éventuels liés aux résultats	Oui	Non	Oui
Dernières réformes	Rationalisation des structures, de la division territoriale et hiérarchique.	- Rationalisation des structures (organisation horizontale) - Suppression d'échelons dans l'organigramme - Réorientation vers le front office et métiers de base - Collaboration accrue avec écoles, communes et PMS	- Rationalisation des stru - Création d'une rég - Provincialisation - Réorientation vers le front office e - Réduction du perso
Best practices	- Approche préventive - Business case model - Job to job strategy	- Appel à des ressources externes (consultance) - Orientation professionnelle comme mission - Démarchage des entreprises - Indicateurs d'évaluation intégrés au système informatique - Collaboration accrue avec écoles, communes et PMS	- Informatisation croissante (plate - Rédaction d'une offre d'emploi - Liberté d'initiative des bure - Focus sur les compéte - Validation des compétences par - Synerjob

u des systèmes organisationnels et des bonnes pratiques

B	PAYS-BAS - UWV	ROYAUME-UNI - JOBCENTRE+	SUÈDE - AF
s)	Nationale (Amsterdam)	Nationale (Londres)	Nationale (Stockholm)
e droit public	Organisme de droit public	Service intégré au Ministère du Travail et des Retraites (administration)	Agence publique
et, des Finances, de mploi et du Sport rioritaires es du CA eur délégué	Tutelle du Ministre des Affaires sociales et de l'Emploi - Définition des objectifs prioritaires - Nomination des membres du CA	Autorité directe du Secrétaire d'État - Définition des objectifs prioritaires	Tutelle du Ministre de l'Emploi - Définition des objectifs prioritaires - Nomination des membres du Comité de direction
tion gué	- Conseil d'administration - Président du Conseil d'administration	- Gouvernement anglais - Secrétaire permanent	- Comité de direction - Directeur général
ve inistration	- Fonction consultative - Membres d'un Comité consultatif (Raad van Werk en Inkomen)	Fonction consultative	- Fonction consultative - Membres d'un Comité consultatif
nt public l européen	- Financement du Gouvernement néerlandais (66%) - Contributions de sécurité sociale (34%)	- Financement du Gouvernement anglais (82%) - Contributions de sécurité sociale (18%)	Financement public
	75%	50%	78%
acement nelle	- Accompagnement et placement - Contrôle et sanction - Paiement des allocations	- Information et activation - Contrôle	- Accompagnement et placement - Contrôle et sanction
ée	- Utilisation modérée - Formation	- Utilisation importante - Accompagnement et placement - Formation	- Utilisation importante - Accompagnement - Formation
nactifs	Groupes sous-représentés (jeunes, femmes, salariés âgés et immigrés)	Pas de groupe cible	Les personnes les plus éloignées du marché du travail (jeunes avec éducation/formation insuffisante, étrangers, Personnes handicapées, 55-64 ans, NEETS)
bles (public) nent (interne) (interne) régionales (interne)	- Indicateurs quantifiables - Rapport annuel - Évaluations hebdomadaires, mensuelles, et quadrimestrielles de l'agence	- Publication de deux indicateurs de résultats - Évaluation trimestrielle de l'agence - Évaluation des résultats 1 à 2x par mois	- Rapport annuel (public) - Enquête de satisfaction annuelle (interne) - Enquête semestrielle auprès des employeurs
	Oui	Non	Non
uctures ie t métiers de base nnel	- Fusion et intégration au sein de l'UWV - Privatisation de certains services	Intégration au Ministère du Travail et des Retraites	- Rationalisation des structures - Réorganisation du découpage territorial - Double option d'accompagnement pour le DE - Réorientation vers le front office et métiers de base - Deux nouvelles attributions vers les groupes prioritaires - Interlocuteurs sociaux remplacés par des techniciens au CD
eforme en ligne) en temps réel eaux locaux ences les entreprises	- Informatisation croissante - Coopération avec les communes - Redistribution des salariés - après faillite d'une grande entreprise - Centre de mobilité - Intégration des bonnes pratiques étrangères	- Informatisation croissante - Obligation d'inscription des DE en ligne - Black Box (liberté totale aux sous-traitants)	- Year for Youth in the manufacturing industry - National Customers - Stage du personnel dans les organisations patronales - Programme «Jeunes en décrochage» - Compensation de salaire à l'emploi de pers. handicapées - Missions de consultance à l'étranger (sur demande)

CINQUIÈME ÉTUDE

ÉTUDES SUR LA SITUATION DE L'ENTREPRISE

La politique de l'emploi en Belgique et en Wallonie

» L'EMPLOI PRIVÉ EN WALLONIE : COMMENT STIMULER SA CROISSANCE ?
» Synthèse
» **Focus macroéconomique |** Le marché du travail en Wallonie
» **Etude1 |** Structure et évolution de l'emploi en Wallonie
» **Etude2 |** Combien d'emplois à créer d'ici 10 ans ?
» **Etude3 |** Quel potentiel d'emplois en Wallonie ?
» **Etude4 |** Les agences publiques pour l'emploi en Europe
● **Etude 5 | La politique de l'emploi en Belgique et en Wallonie**
» MONOGRAPHIES SECTORIELLES

Etude5

La politique de l'emploi en Belgique et en Wallonie

1 | Introduction

Le site www.autravail.be recense plus de 120 mesures fédérales (principalement) et régionales (accessoirement) relevant de la politique de l'emploi. Les mesures qui peuvent être sollicitées par les entreprises privées établies en Wallonie sont de l'ordre de 30. Ces mesures peuvent être ventilées en quelques grandes catégories à savoir :

- Les différents plans Activa qui peuvent combiner activation de l'allocation de chômage pour le salarié et réductions de cotisations de sécurité sociale personnelles et patronales ;
- Des mesures visant à réduire les cotisations de sécurité sociale patronales ou personnelles ;
- Les primes à l'emploi ;
- Les différents incitants fiscaux ;
- Les mesures en faveur des publics en formation.

La quasi-totalité des mesures est ciblée, c'est-à-dire qu'elle s'applique à des publics spécifiques (jeunes, personnes âgées, chômeurs de longue durée, handicapés, petites entreprises, premières embauches,…). Différents critères entrent en jeu. Dans le chef des salariés, il s'agit principalement de l'âge, de la durée du chômage et/ou du manque de qualification. Pour les employeurs, les distinctions concernent principalement la taille de l'entreprise et le secteur d'activité.

Comme énoncé, la politique de l'emploi relève actuellement principalement du fédéral et accessoirement du régional.

A partir de juillet 2014, à savoir après la 6e réforme de l'Etat, le centre de gravité se déplacera un peu plus en direction du régional surtout pour tout ce qui touche aux salariés ayant des difficultés à trouver un emploi.

Nous ne traiterons pas des mesures initiées dans le cadre de l'enseignement (notamment en alternance) bien qu'elles fassent partie de la politique de l'emploi au sens large comme le reconnaît le Plan du Gouvernement wallon «Horizon 2022» dans son axe «Une éducation orientée vers l'emploi».

Notre résumé des mesures sera ventilé en trois parties à savoir : premièrement, celles qui relèvent aujourd'hui de la Région wallonne ; en deuxième lieu, celles qui seront transférées du fédéral vers les Régions dans le cadre de la 6e réforme de l'Etat ; et en troisième lieu, celles qui sont et continueront à être de la compétence du fédéral.

Cette distinction nous permettra de préciser les marges de manœuvre des différents niveaux de pouvoir.

La présentation qui suit ne peut être que synthétique. Pour plus de détails sur la question d'un éventuel cumul entre les différentes mesures, nous renvoyons le lecteur au site www.autravail.be.

2 | Compétence de la Wallonie et de la Fédération Wallonie-Bruxelles

2.1. Politique de l'emploi au sens strict

En Wallonie, le soutien direct à l'emploi, à savoir une prise en charge sous forme de subvention pour soutenir l'emploi, concerne :

- **L'emploi indépendant** à savoir ceux qui embrassent le métier d'indépendant à titre principal. Ils pourront bénéficier de primes étalées dans le cadre du décret AIRBAG(1). Le budget annuel prévu est de l'ordre de 3 millions d'euros. Il vise la transition professionnelle vers le statut d'indépendant à titre principal, par le biais d'un incitant financier de maximum 12.500 euros, liquidé de manière dégressive, semestrielle et conditionnelle étalé sur une période de deux ans. Au cours des 12 derniers mois, un peu moins de 200 personnes ont bénéficié de l'incitant.
- **Les TPE (très petites entreprises)** avec une activité commerciale ou industrielle, occupant au maximum 10 personnes (calculé en équivalent temps plein) peuvent solliciter une prime à l'emploi pour chaque embauche supplémentaire dans le cadre des lois d'expansion économique(2). Un budget annuel de 20 millions d'euros y est consacré. La prime est de 5.000 euros pour le premier emploi créé en Wallonie et de 3.250 euros pour chaque emploi supplémentaire. L'employeur doit prouver le maintien du personnel pendant les 2 ans qui suivent le trimestre de l'embauche. La prime est liquidée à l'issue de ces 2 ans.

  En 2012, 12.268 demandes ont été introduites. Elles étaient principalement relatives à des embauches effectuées en 2009 et au cours du 1er trimestre 2010. Les principaux bénéficiaires sont des entreprises relevant de la construction (25%), des commerces (24%), les activités spécialisées scientifiques et techniques (19%), l'hébergement et la restauration (11%) et l'industrie manufacturière (8,61%)(3).
- **Les PE (petites entreprises)**, «autonomes» (c'est-à-dire dont les actionnaires sont principalement des personnes physiques), occupant au maximum 50 personnes, peuvent demander un soutien financier dans le cadre du décret SESAM (Soutien à l'Emploi dans les Secteurs d'Activités Marchands)(4). Le budget annuel prévu est de 20 millions d'euros. Cette mesure remplace les APE (Aides à la Promotion de l'Emploi) spécifiques au secteur marchand qui ont été supprimées depuis le 1er janvier 2013. En 2012, le régime APE marchand concernait 1.700 emplois. Dans le cadre du décret SESAM, l'entreprise qui engage des demandeurs d'emploi pourra bénéficier d'un soutien financier de maximum 22.500 euros étalé de manière dégressive sur 3 ans (10.000, 7.500, 5.000). Sous certaines conditions, les montants peuvent être majorés de 2.500 euros par an. L'entreprise devra s'engager à maintenir l'emploi au niveau précédant l'embauche supplémentaire.

(1) Décret du 27 octobre 2011 relatif au soutien à la création d'emploi en favorisant les transitions professionnelles vers le statut d'indépendant à titre principal.
(2) Décret du 11 mars 2004 relatif aux incitants régionaux en faveur des petites ou moyennes entreprises. A noter que certains secteurs en sont exclus (formation, santé, loisirs, location biens mobiliers, agences de voyage,…).
(3) Rapport d'activité 2012 de la DGO6 Economie, Emploi et Recherche, téléchargeable sur http://rapport-dgo6.spw.wallonie.be
(4) Décret du 2 mai 2013 relatif aux incitants financiers visant à favoriser l'engagement de personnel auprès de certaines entreprises.

- **Les secteurs non marchand et public** avec les régimes APE[5] et PTP (Programme de Transition Professionnelle) dont le budget annuel de la Wallonie est de l'ordre de 650 millions d'euros. Le régime APE finance ± 56.000 emplois et le PTP ± 4.000 emplois dans les secteurs non marchand et public. Ces secteurs bénéficient également de réductions ciblées de cotisations de sécurité sociale. Le coût et les modalités de ces réductions seront transférés aux Régions dans le cadre de la 6e réforme de l'Etat.

Il peut être conclu qu'en Wallonie, les moyens financiers consacrés aux aides directes à l'emploi sont orientés à concurrence de 94% vers les secteurs public et non marchand, et de 6% vers les petites entreprises et indépendants. Aucun soutien direct à l'emploi n'est prévu pour les moyennes et grandes entreprises.

La Wallonie a également mis en place des régimes liant formation et insertion à l'emploi. Tel est le cas du dispositif PFI (Plan Formation Insertion)[6]. Ce régime met en œuvre au niveau régional des mécanismes dont le coût est supporté principalement par le fédéral. Après la réforme institutionnelle, son financement sera entièrement à charge de la Région.

Le PFI a pour objet l'insertion des demandeurs d'emploi dont l'occupation nécessite une formation professionnelle spécifique. Ainsi, il s'agit de permettre aux entreprises de disposer d'une main-d'œuvre adaptée à leur besoin via cette formation.

L'employeur s'engage à assurer une formation d'une durée de 4 à 26 semaines et ensuite à engager le stagiaire dans un contrat de travail d'une durée au minimum égale à la formation.

L'entreprise paye, pendant la période de formation, une prime d'encouragement dont le montant correspond à la différence entre la rémunération imposable afférente à la profession et le revenu du stagiaire (le cas échéant son indemnité de chômage). Si le stagiaire ne bénéficie d'aucun revenu, le FOREM lui octroie une indemnité de compensation à concurrence de 248 euros.

Cette prime d'encouragement est progressive. L'entreprise paye :

- 60% pendant le premier tiers de la formation ;
- 80% pendant le deuxième tiers de la formation ;
- 100% pendant le troisième tiers de la formation.

La prime d'encouragement ne fait pas l'objet de cotisations ONSS.

L'organisation et la mise en œuvre de la formation sont gérées par le FOREM.

Chaque année entre 8.000 et 10.000 jeunes bénéficient du régime PFI.

Il est à noter d'une part qu'une déclinaison du PFI existe pour les jeunes de moins de 25 ans et détenteur au maximum d'un diplôme du second degré de l'enseignement secondaire. Ce dispositif peut être prolongé jusqu'à 52 semaines. D'autre part, certains secteurs peuvent mettre en place un PFI spécifique (exemple : PFI «métal» pour le secteur de l'industrie technologique et des constructions métalliques).

(5) Décret du 10 avril 2003 relatif aux incitants financiers à la formation des travailleurs occupés par les entreprises.
(6) Décret du 18 juillet 1997 créant un programme de transition professionnelle.

2.2. Politique de l'emploi au sens large

La politique de l'emploi au sens large comprend tous les mécanismes de soutien indirects. En font partie la politique d'encadrement des demandeurs d'emploi, d'accompagnement des entreprises, la formation professionnelle et pour partie l'enseignement (formation des enseignants).

La Wallonie consacre à ces actions un budget qui, hors enseignement, dépasse les 500 millions d'euros à savoir ± 300 millions d'euros pour la formation professionnelle et ± 200 millions d'euros pour l'accompagnement.

2.2.1. Formation professionnelle

2.2.1.1. Aides directes

Les entreprises peuvent bénéficier de deux types d'aides directes pour la formation de leurs salariés à savoir le Crédit-Adaptation[7][8] et les Chèques-Formation[9].

Le Crédit-Adaptation est une aide financière octroyée par la Wallonie par l'intermédiaire du FOREM. Elle est destinée à couvrir une partie des frais de formation des salariés (intervention horaire forfaitaire par travailleur). Cette formation doit répondre aux trois conditions suivantes : être qualifiante, spécifique et collective. Le Crédit-Adaptation vise notamment la remise à niveau de compétences, la mise en place d'un nouvel outil ou de nouvelles méthodes de travail, la formation liée à un système de management de qualité...

Toute entreprise quelle que soit sa taille et son secteur d'activité pour autant qu'elle a un siège d'exploitation en Wallonie de langue française est susceptible de pouvoir en bénéficier.

Un budget annuel de l'ordre de 5 millions d'euros y est consacré. Les interventions concernent ± 13.000 salariés par an, soit une intervention financière en moyenne de ± 400 euros par salarié.

Les Chèques-Formation permettent la prise en charge de la moitié du coût de la formation du travailleur par le budget wallon. Le principe veut qu'un Chèque-Formation valable pour une heure de formation s'achète 15 euros par l'entreprise «employeur» mais a une valeur de 30 euros auprès de l'entreprise «opérateur de formation», la différence étant prise en charge par le budget régional. Les formations comme les prestataires de formation doivent être agréés par la Région. Pour l'année 2011, 3.074 modules de formations différents et 431 entreprises différentes selon le siège d'exploitation sont agréées dans ce cadre. Toutes les PME «autonomes» peuvent acheter des Chèques-Formation. Le budget consacré par la Wallonie est de l'ordre de 9 millions d'euros soit le coût de ± 600.000 heures par an.

A noter l'existence par ailleurs du Chèque-Formation Langues qui est une déclinaison du système Chèque-Formation.

(7) Décret du 10 avril 2013 relatif aux incitants financiers à la formation des travailleurs occupés par les entreprises modifié par le décret du 14 juin 2007.
(8) Lire l'article sur le Crédit-Adaptation dans Dynamisme de Mai Juin 2013243 p.49 téléchargeable sur www.dynamismewallon.be.
(9) Lire l'article sur le Chèque-Formation dans Dynamisme de Mai Juin 2013, pp.50 à 51, téléchargeable sur www.dynamismewallon.be.

2.2.1.2. Aides indirectes

Les demandeurs d'emploi et les enseignants ont accès sous certaines conditions aux centres de formation du FOREM, soit centres en gestion propre, soit centres en asbl (cogérés par les partenaires sociaux sectoriels). Ceux-ci peuvent également avoir accès aux formations dispensées par l'IFAPME. Le coût de ces formations est pris en charge par la dotation de la Wallonie au FOREM et à l'IFAPME.

La Wallonie a également mis en place des mécanismes de soutien financier à l'enseignement et à la formation en alternance dans le secondaire (dans un centre de l'IFAPME ou dans un CEFA), ou dans le supérieur (master en alternance organisés actuellement dans trois Hautes écoles)[10]. Annuellement, 15.000 jeunes sont concernés.

Enfin, l'enseignement de promotion sociale est souvent considéré comme un enseignement de la seconde chance car il permet à un adulte de reprendre des études notamment en soirée. Il compte 150.000 élèves et étudiants[11].

2.2.2. Accompagnement

Les budgets consacrés à l'accompagnement repris dans le budget régional sous la rubrique «emploi» est de l'ordre de 200 millions d'euros. A titre d'exemple, citons les conventions de premier emploi (aussi appelées Plan Rosetta) qui imposent aux employeurs de plus de 50 personnes et aux employeurs du secteur public de consacrer 3% de l'emploi aux jeunes de moins de 26 ans. Dans le cadre de son obligation d'employeur public, la Wallonie finance l'engagement de jeunes travailleurs dans des dispositifs permettant de rencontrer localement des besoins de la société (cellules de gestion centre-ville, maisons du tourisme, syndicats d'initiatives, régies de quartier, secteur de l'action et de l'intégration sociale,…). La Wallonie finance la rémunération de ces travailleurs. Elle y a consacré, en 2012, 6,5 millions d'euros.

3 | Compétences qui seront transférées aux Régions et Communautés dans le cadre de la 6e réforme de l'Etat

La 6e réforme de l'Etat, qui devrait être votée fin 2013, prévoit le transfert d'une partie de la politique de l'emploi aux Régions et Communautés. Si le financement de la sécurité sociale continuera à provenir principalement des cotisations de sécurité sociale patronales et personnelles, les réductions des cotisations patronales pourront être aménagées soit par le fédéral soit par le régional. Le fédéral restera compétent pour les réductions structurelles et certaines réductions ciblées et les régions le seront pour d'autres réductions ciblées. Par ailleurs, les mesures d'activation passeront aux Régions ainsi que le congé-éducation, les titres-services.

Les Régions auront totale autonomie pour les compétences qui leur seront transférées. Elles pourront affecter les budgets transférés aux différentes formes d'accompagnement sur le marché du travail (mesures en matière de coûts salariaux, formation et accompagnement des demandeurs d'emploi, programme de mise à l'emploi…).

(10) Lire l'article sur la formation en alternance dans l'enseignement supérieur dans Dynamisme de Mai-Juin 2013, pp.34 à 35, téléchargeable sur www.dynamismewallon.be.
(11) Lire l'article sur l'enseignement de promotion sociale dans Dynamisme de Mai Juin 2013, pp.37 à 38, téléchargeable sur www.dynamismewallon.be.

Elles devront toutefois continuer à recourir à l'ONSS et à l'ONSSAPL pour les réductions de cotisations, et à l'ONEM et au SPF Intégration Sociale pour les activations d'allocations de chômage et de revenu d'intégration sociale. La Région dont relèvera l'entreprise pour les mesures décidées est celle du siège d'exploitation pour les réductions de cotisations ciblées de sécurité sociale. En matière d'activation, c'est le domicile du demandeur d'emploi qui sera pris en considération.

3.1. Activation

L'activation des allocations de chômage consiste en une subvention à l'emploi permettant aux chômeurs qui trouvent du travail de garder une partie de leur allocation de chômage et aux employeurs de soustraire ce montant du salaire. Cette activation prend souvent la forme d'allocation de travail. L'activation vise aussi les bénéficiaires de revenu d'intégration sociale octroyé par les CPAS (qui récupérera le montant auprès de l'état). En 2013, le coût estimé, au niveau belge, de l'activation des allocations de chômage est de 414 millions d'euros et concernerait 80.000 salariés (à comparer avec 2011 où les montants étaient respectivement de 714 millions d'euros et de 112.000 salariés).

Les Régions deviendront compétentes pour :

- Les allocations de travail (Activa, Activa start,..) ;
- L'allocation de réinsertion dans l'économie sociale (l'économie sociale regroupe l'ensemble des employeurs dont l'activité vise la mise au travail de personnes qui peuvent difficilement trouver une place dans le circuit du travail ordinaire et dont le but lucratif n'est pas le but principal, quelle que soit leur forme juridique) ;
- Les allocations de mise à l'emploi temporaire des CPAS.

Le fédéral resterait compétent pour le cumul d'une allocation de chômage avec un salaire. Il y a lieu de croire que comme pour l'ensemble de la politique de l'emploi, la norme reste fédérale et la mise en œuvre «modulable» deviendra régionale. La frontière reste dès lors à tracer.

3.2. Réductions ciblées cotisations patronales de sécurité sociale

Dans le cadre de la réforme institutionnelle, l'autorité fédérale restera compétente pour les réductions générales de charges applicables à l'ensemble des employeurs et dès lors notamment pour la réduction structurelle des cotisations patronales de sécurité sociale dont le montant varie actuellement selon le salaire de référence du travailleur (en ce compris le Maribel social (secteur non marchand) et ceux pour les travailleurs occupés dans un atelier protégé). En 2012, le coût, au niveau belge, des réductions structurelles a été de 4,3 milliards d'euros et celui des groupes-cibles de 857 millions d'euros.

Les Régions hériteraient d'une partie des réductions ciblées des cotisations patronales de sécurité sociale à savoir d'une part celles qui sont établies en fonction des caractéristiques propres aux travailleurs et d'autre part celles qui sont relatives au secteur de l'économie sociale (voir définition de l'économie sociale sous 3.1).

Dans le cadre des négociations institutionnelles, ces nouvelles compétences régionales visent à permettre de compenser les désavantages d'un groupe sur le marché du travail d'une région causés par les caractéristiques de ce même groupe, comme par exemple un niveau de formation insuffisant ou inadapté en fonction du marché du travail, l'âge, une situation familiale, une inexpérience professionnelle, un décrochage trop long du monde de l'emploi (chômage de longue durée ou intégration sociale) ou une restructuration.

Parmi les réductions ciblées existantes, seront transférées aux régions celles relatives aux :

- Travailleurs plus âgés (188 millions en 2012 pour le régime de base et 165 millions pour le bonus) ;
- Jeunes travailleurs (150 millions en 2012) ;
- Demandeurs d'emploi de longue durée (204 millions en 2012) ;
- Travailleurs engagés après avoir été licenciés à la suite d'une restructuration (12 millions en 2012) ;
- Jeunes défavorisés ;
- Agents contractuels subventionnés (à savoir notamment APE)(à l'exclusion des agents de prévention et de sécurité) ;
- Interventions financières lors de l'intérim d'insertion ;
- Tuteurs (0,24 million en 2012) ;
- Personnels domestiques ;
- Accueil d'enfants (14 millions en 2012) ;
- Artistes (16 millions en 2012).

3.3. Illustration

La description des mesures dépassant l'objectif de la présente contribution, nous illustrons les mécanismes d'activation et/ou de réduction de cotisation de sécurité sociale au travers de 3 exemples : le plan Activa, les réductions de sécurité sociale pour jeunes peu qualifiés et les réductions pour tuteurs. Ces données sont tirées du site du SPF Emploi et du site www.autravail.be.

3.3.1.

Ainsi qu'il ressort du tableau ci-après tiré de la présentation d'Activa par le Service Public Fédéral Emploi, l'activation et les réductions de sécurité sociale peuvent ou non se cumuler.

L'activation, à savoir le paiement d'une allocation de travail, n'est ouverte que pour les chômeurs complets indemnisés.

Moins de 25 ans

Durée inscription demandeur d'emploi	Réduction ONSS	Allocation de travail
Au moins 312 jours (au cours du mois de l'engagement et des 18 mois qui précèdent)	1.000€ le trimestre de l'engagement et les 4 trimestres suivants	500€ au cours du mois de l'engagement et des 15 mois suivants

Au moins 25 ans mais moins de 45 ans

Durée inscription demandeur d'emploi	Réduction ONSS	Allocation de travail
Au moins 312 jours (au cours du mois de l'engagement et des 18 mois qui précèdent)	1.000€ le trimestre de l'engagement et les 4 trimestres suivants	

Moins de 45 ans

Durée inscription demandeur d'emploi	Réduction ONSS	Allocation de travail
Au moins 624 jours (au cours du mois de l'engagement et des 36 mois qui précèdent)	1.000€ le trimestre de l'engagement et les 8 trimestres suivants	500€ au cours du mois de l'engagement et des 15 mois suivants
Au moins 936 jours (au cours du mois de l'engagement et des 54 mois qui précèdent)	1.000€ le trimestre de l'engagement et les 8 trimestres suivants 400€ les 4 trimestres suivants	500€ au cours du mois de l'engagement et des 23 mois suivants
Au moins 1560 jours (au cours du mois de l'engagement et des 90 mois qui précèdent)	1.000€ le trimestre de l'engagement et les 8 trimestres suivants 400€ les 12 trimestres suivants	500€ au cours du mois de l'engagement et des 29 mois suivants

45 ans ou plus

Durée inscription demandeur d'emploi	Réduction ONSS	Allocation de travail
Au moins 156 jours (au cours du mois de l'engagement et des 9 mois qui précèdent)	1.000€ le trimestre de l'engagement et les 4 trimestres suivants 400€ les 16 trimestres suivants	
Au moins 312 jours (au cours du mois de l'engagement et des 18 mois qui précèdent)	1.000€ le trimestre de l'engagement et les 20 trimestres suivants	
Au moins 468 jours (au cours du mois de l'engagement et des 27 mois qui précèdent)	1.000€ le trimestre de l'engagement et les 20 trimestres suivants	500€ au cours du mois de l'engagement et des 29 mois suivants

3.3.2. Réductions pour jeunes peu qualifiés

Les réductions de cotisations patronales peuvent également varier suivant le degré de qualification du jeune. Ainsi, les cotisations patronales dont l'employeur est redevable vis-à-vis de l'ONSS, sont réduites de 1.000 euros ou de 400 euros par trimestre.

Le nombre de trimestres pendant lesquels l'entreprise bénéficie de cette réduction varie en fonction des cas de figure suivants :

1. Jeune (moins de 26 ans) peu qualifiés (pas de diplôme de l'enseignement secondaire) ;
2. Un jeune très peu qualifié (pas de diplôme du second degré de l'enseignement
3. secondaire) ;
4. Un jeune peu qualifié d'origine étrangère ;
5. Un jeune handicapé peu qualifié ;
6. Un jeune moyennement qualifié (a au maximum le diplôme de l'enseignement secondaire) qui, sauf s'il est handicapé, doit être demandeur d'emploi depuis au moins 6 mois c'est-à-dire 156 jours, calculés en régime de 6 jours, au cours du mois de l'engagement et des 9 mois calendrier qui précèdent le moment de l'engagement.

Dans le cas 1 :

L'entreprise a droit à une réduction de 1.500 euros pour le trimestre d'engagement ainsi que les 7 trimestres suivants. L'entreprise peut ensuite bénéficier, au cours des 4 trimestres suivants, d'une réduction de 400 euros.

Dans les cas 2, 3 ou 4 :

L'entreprise a droit à une réduction de 1.500 euros pour le trimestre d'engagement et les 11 trimestres suivants. Elle a ensuite droit à une réduction de 400 euros au cours des 4 trimestres suivants .

Dans le cas 5 :

L'entreprise a droit à une réduction de 1.000 euros pour le trimestre d'engagement et les 3 trimestres suivants. L'entreprise a ensuite droit à une réduction de 400 euros au cours des 8 trimestres suivants

Dans les 5 cas, la réduction des 400 euros ne vaudra qu'aussi longtemps que le jeune est occupé sous convention de premier emploi (la réduction se termine donc, dans tous les cas, à l'issue du trimestre au cours duquel le jeune atteint l'âge de 26 ans)

Une carte de travail atteste que le jeune est peu qualifié, très peu qualifié, d'origine étrangère, handicapé et/ou moyennement qualifié. Elle est décernée par le bureau de chômage de l'ONEM du domicile du jeune.

Il est à préciser que la réduction totale ne doit jamais excéder les cotisations patronales dues pour le salarié et que cette réduction (montant de 1.500 euros, de 1.000 euros ou de 400 euros) ne sera attribuée que si le travailleur travaille à temps plein pendant l'intégralité du trimestre. S'il ne travaille pas pendant un trimestre complet ou s'il travaille à temps partiel, le montant sera proportionnellement revu à la baisse. Les règles de calcul précises de cette réduction se trouvent sur le site portail de la sécurité sociale (www.socialsecurity.be).

3.3.3. Réduction des cotisations pour tuteur

Cette mesure vise les salariés qui, au sein d'une entreprise, assurent le suivi des stages ou des formations dans le cadre d'une formation professionnelle. Par «*suivi des stages ou des formations*», on entend «*l'accompagnement de personnes appartenant à des groupes-cibles déterminés*».

Les cotisations patronales dont l'entreprise est redevable vis-à-vis de l'ONSS, sont réduites de 800 euros par trimestre pour un certain nombre de «tuteurs» occupés pour l'accompagnement de personnes appartenant aux groupes-cibles. Le nombre de tuteurs pour lesquels l'employeur peut bénéficier d'une réduction est limitée et dépend du nombre de personnes accompagnées relevant des groupes-cibles.

La manière dont le nombre de personnes accompagnées est pris en compte diffère, à son tour, pour les personnes qui doivent être déclarées en Dimona et/ou en DmfA et celles qui ne le doivent pas.

1. Pour les personnes dont les activités de stage nécessitent une déclaration Dimona ou DmfA (apprentis reconnus, etc.) :
   - L'engagement est (automatiquement) fixé au moyen des dates d'entrée et de sortie de service communiquées ;
   - Un trimestre au cours duquel une personne concernée entre «en service», est «en service» ou sort «de service» est pris en compte ;
   - Le nombre de tuteurs pour lesquels le droit peut être ouvert est égal au 1/5e de la somme du nombre de trimestres pris en compte, arrondi à l'unité supérieure.
2. Pour les personnes dont les activités de stage ne nécessitent pas de déclaration Dimona ou DmfA (enseignants de l'enseignement technique secondaire, stagiaires de moins de 26 ans de l'enseignement de promotion sociale, etc.) :
   - L'engagement est constaté moyennant une convention entre les participants;
   - Le nombre de tuteurs pour lesquels le droit est ouvert est limité au résultat le plus bas des fractions suivantes :

     ~ (nombre de jeunes ou d'enseignants)/5, arrondi à l'unité supérieure;
     ~ (nombre d'heures de suivi ou de formation)/400, arrondi à l'unité inférieure.
     Bien entendu, si la convention ne couvre pas une année entière, il faut utiliser (nombre de trimestres) x 100 comme diviseur.

Le nombre total de tuteurs pour lesquels l'employeur peut demander une réduction consiste en la somme (par trimestre) des totaux repris sous les points 1 et 2…La réduction totale ne peut jamais dépasser les cotisations patronales dues pour le salarié.

Le montant de 800 euros n'est attribué que si le salarié travaille à temps plein pendant l'intégralité du trimestre. S'il ne travaille pas pendant un trimestre complet ou s'il travaille à temps partiel, le montant sera proportionnellement revu à la baisse.

En 2012, la réduction a coûté aux pouvoirs publics 240.000 euros soit l'équivalent de 600 trimestres de stages (en 2012 la réduction était de 400 euros, elle a été portée à 800 euros en 2013) et dès lors 150 tuteurs équivalents temps plein.

3.4. Contrôle des chômeurs

Le contrôle actif et passif du chômage sera transféré aux Régions qui seront désormais compétentes pour examiner, contrôler et décider si un chômeur est disponible pour le marché du travail et pour imposer les sanctions y afférentes. Toutefois le cadre normatif restera fédéral.

Les Régions deviendront compétentes pour déterminer l'octroi de dispenses au caractère de disponibilité pour le marché du travail pour reprendre des études, pour suivre une formation professionnelle ou un stage. Dans la mesure où les Régions permettraient à plus de 12% des chômeurs de bénéficier de cette dispense, le surcoût en résultant sera mis à la charge de la Région concernée sauf pour les dispenses relatives à des formations qui préparent à une profession en pénurie.

Actuellement, en Wallonie presque 20.000 chômeurs bénéficient de cette dispense (pour études ou formation professionnelle)[12].

(12) Chiffres ONEM.

3.5. Titres-services

Il appartiendra aux Régions à l'avenir de fixer et financer le montant de la «subvention à la consommation» relative aux services et emplois de proximité et des titres-services. Les mesures fiscales y relatives relèveront également des Régions. C'est le lieu de prestation qui sera déterminant pour savoir quelle Région est compétente.

Le titre-service est un instrument de paiement. Par ce moyen, un particulier (= utilisateur) peut payer une entreprise agréée pour principalement de l'aide-ménagère. Les activités sont exécutées au domicile ou en dehors du domicile de l'utilisateur. Les titres-services sont, entre autres, utilisés pour le nettoyage, le repassage, le transport de personnes à mobilité réduite... Chaque heure prestée est payée par l'utilisateur à l'aide d'un titre-service. Le prix d'achat par titre est de 8,50 euros par année civile pour les 400 premiers et de 9,50 euros pour les 100 suivants. L'entreprise agréée reçoit 22,04 euros pour chaque titre repris. La différence entre les deux est payée par le gouvernement fédéral (13,54 ou 12,54 euros). En Wallonie, on dénombre plus de 1.000 entreprises agréées (plus de 2.700 pour la Belgique) et plus de 250.000 utilisateurs (près de 900.000 pour la Belgique).

3.6. Congé-éducation

Les Régions deviennent compétentes pour le congé-éducation payé. Il s'agit du droit octroyé aux travailleurs de suivre une formation reconnue et de s'absenter du travail avec maintien de tout ou partie du salaire. Comme dans les autres matières, le fédéral restera compétent pour tout ce qui touche au droit du travail et aux dispositifs de concertation sociale.

Actuellement, l'Etat rembourse une partie du coût salarial du salarié qui s'absente pour suivre la formation à l'entreprise sur base d'un forfait par heure de congé-éducation.

Ce forfait varie selon le type de formation et est de maximum 21,23 euros par heure de congé-éducation pour l'année scolaire 2011-2012.

Le salarié touche sa rémunération normale, éventuellement plafonnée (au 1/9/2011: 2.653 euros).

3.7. Contrat d'apprentissage industriel

Le contrat d'apprentissage industriel (CAI) permet au jeune de moins de 18 ans d'apprendre un métier chez un employeur agréé. A savoir que bon nombre de secteurs prévoient dans leur règlement d'apprentissage que les jeunes majeurs peuvent conclure un CAI. La profession ainsi apprise est habituellement exercée par un travailleur salarié. La formation comporte deux volets en alternance :

- Le jeune reçoit une formation pratique en entreprise ;
- Il suit des cours théoriques complémentaires dans un établissement d'enseignement ou de formation.

Cette formation est réglée par un contrat spécifique, le contrat d'apprentissage d'une profession salariée. L'organisation du système de formation se fait par secteur. Les décisions nécessaires y sont prises par un comité paritaire d'apprentissage (CPA).

3.8. Bonus de stage et de démarrage

Le jeune qui suit une formation pratique chez un employeur ou travaille pendant l'obligation scolaire à temps partiel a droit à un bonus de démarrage financé par l'ONEM en cas de réussite de l'année.

Cette prime est un appui financier pour stimuler l'apprentissage d'un métier en travaillant.

La prime est octroyée pour 3 années de formation maximum.

Pendant ces 3 années, le jeune obtient une prime (le bonus de démarrage) de :

- 500 euros pour une première ou une deuxième année ;
- 750 euros pour une troisième année.

L'employeur qui forme ou occupe un jeune en obligation scolaire à temps partiel a droit à des primes d'un montant équivalent, appelées Bonus de stage.

4 | Compétences qui sont et resteront fédérales après la 6e réforme de l'Etat

4.1. Droit du travail, négociations salariales, financement de la sécurité sociale

Les règles relevant du droit du travail et de la sécurité sociale restent fédérales, de même que les dispositifs de concertation sociale ainsi que la politique salariale. Dès lors, les conventions collectives de travail et les commissions paritaires continueront à relever de la compétence fédérale. Par ailleurs, le précompte professionnel et les dispenses de versement du précompte professionnel resteront une compétence exclusive du fédéral.

4.2. Réductions linéaires et ciblées des cotisations sécurité sociale

Le fédéral maintient sa compétence pour les réductions générales de charges applicables à l'ensemble des employeurs ou aux secteurs (à l'exception de l'économie sociale). La réduction structurelle des cotisations patronales de sécurité sociale restera dès lors fédérale.

Les réductions ciblées en fonction des caractéristiques de l'employeur ou en fonction d'un secteur d'activité continueront aussi à relever du fédéral. Il s'agit des réductions actuelles suivantes :

- Premiers engagements ;
- Réduction collective du temps de travail et semaine des 4 jours ;
- Recrutement d'agents scientifiques et modération salariale universités ;
- Secteur HoReCa ;
- Secteur aérien.

4.2.1. Réduction structurelle

La réduction structurelle est un système par le biais duquel les cotisations patronales de sécurité sociale sont diminuées. Le système n'impose pas de conditions particulières dans le chef du salarié.

Elle se présente sous la forme d'une réduction de base de 400 euros par trimestre sauf pour les entreprises relevant du Maribel social et du travail adapté qui sont soumis à un régime spécifique.

Le montant de la réduction est majoré lorsqu'il s'agit d'un salarié à haut ou à bas salaire. Le bas salaire correspond à une rémunération trimestrielle brute de 5.870,71 euros en cas de prestations à temps plein. Le haut salaire, quant à lui, dépasse une rémunération trimestrielle brute de 12.240 euros.

Le coût de cette mesure en 2012 était de 4,3 milliards d'euros.

4.2.2. Réduction ciblée du premier au troisième salarié

Les employeurs qui engagent un premier, un deuxième ou un troisième travailleur peuvent bénéficier d'une réduction des cotisations patronales de sécurité sociale dues à l'ONSS.

La réduction n'est pas liée à un travailleur déterminé. L'engagement d'un (premier, deuxième, troisième) salarié ouvre une période de 20 trimestres au cours de laquelle l'employeur peut appliquer la réduction. Cette option s'ouvre pour chaque trimestre et en cas d'application il appartient à l'employeur de déterminer le travailleur qui fera l'objet de la réduction. Il n'est dès lors pas nécessaire que le salarié qui, à l'origine, a ouvert le droit à la réduction, soit encore en service.

Dans le cas d'un premier engagement, les cotisations patronales sont réduites de 1.500 euros durant maximum 5 trimestres, suivi d'une réduction de 1.000 euros pendant maximum 4 trimestres et de 400 euros durant les 4 derniers trimestres. Ces montants ne sont octroyés que pour autant que le salarié soit occupé à temps plein. Si tel n'est pas le cas, une règle proportionnelle est appliquée.

Pour le second et le troisième salarié, nous renvoyons au tableau ci-dessous :

Réduction système à partir 01/10/2012

Premier travailleur	Deuxième travailleur	Troisième travailleur
1.500€ / 4 trimestres 1.000€ /4 trimestres 400€ / 4 derniers trimestres	1.000€ / 4 trimestres 400€ / 8 trimestres	1.000€ / 4 trimestres 400€ / 4 trimestres

A ces réductions s'ajoute la réduction structurelle des cotisations.

La réduction totale ne peut en aucun cas dépasser le montant des cotisations patronales dues pour le salarié.

Le coût de cette mesure en 2012 était de 97 millions d'euros.

4.3. Bonus à l'emploi

Cette mesure vise les salariés à bas salaire qui voient dans les faits réduit le prélèvement de 13,07% de cotisation de sécurité sociale personnelle. Elle leur permet de percevoir un salaire net plus élevé sans augmenter leur rémunération brute.

Seules les rémunérations brutes inférieures à 2.385,41 euros (équivalent temps plein) par mois entrent en considération.

Le coût de cette mesure en 2012 était de 720 millions d'euros.

4.4. Incitants fiscaux en lien avec l'emploi

4.4.1. Personnel supplémentaire affecté à l'export ou la qualité

Les entreprises industrielles, agricoles et commerciales peuvent bénéficier d'une immunité temporaire d'impôt pour certaines catégories de personnel supplémentaire. Il faut que le nouveau salarié engagé travaille à temps plein en Belgique :

- En tant que chef de service des exportations ;
- En tant que chef de service de la section gestion intégrale de la qualité.

L'immunité temporaire s'élève à 15.050 euros par travailleur supplémentaire. Cette immunité doit être reprise dans le bénéfice imposable dès que le nombre de travailleurs diminue.

4.4.2. Personnel supplémentaire dans les entreprises de moins de 11 travailleurs

Les TPE bénéficient d'une immunité temporaire d'impôt par unité de personnel supplémentaire occupé ayant un bas salaire. L'immunité s'élève à 5.600 euros (montant pour l'exercice d'imposition 2014). Sont visées toutes les entreprises industrielles, commerciales et agricoles qui occupaient au 31 décembre 1997 moins de onze travailleurs.

4.4.3. Exonération du paiement du précompte professionnel

Les salariés qui effectuent un travail de nuit ou un travail posté reçoivent une prime d'équipe. L'employeur retient le précompte professionnel sur cette prime mais il est partiellement dispensé du versement de ce précompte professionnel (à concurrence de 15,6%). Le coût en 2011 était de 980 millions d'euros. Une autre dispense existe pour les heures supplémentaires. Elle s'élève selon le cas entre 32 et 41%. Le coût en 2011 était de 123 millions d'euros.

Il existe également une dispense de versement à concurrence de 75% du précompte appliqué sur la rémunération attribuée à des catégories précises de chercheurs pour autant qu'ils remplissent des conditions de diplômes plus amplement précisées dans la règlementation. Le coût en 2011 était de 560 millions d'euros.

Enfin il existe une dispense de versement à concurrence de 1% pour l'ensemble des employeurs compris dans le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 concernant les conventions collectives de travail et commissions paritaires.

4.4.4. Tuteur

Les tuteurs visés au 3.3.3. ci-avant donnent droit à une déduction de leur coût salarial majorée de 20%.

En conclusion

Les marges de manœuvre respectives du fédéral et du régional seront affinées au plus tôt au second semestre 2014 dans le cadre de l'entrée en vigueur de la loi de financement revue à l'occasion de la 6e réforme de l'Etat.

L'UWE plaidera pour une simplification des différentes mesures en privilégiant les mécanismes de réduction des cotisations de sécurité sociale qui ont un impact immédiat sur le coût salarial. En effet dans ce cas l'entreprise ne supporte que le coût après réduction «immédiate» (no cash out) des cotisations de sécurité sociale.

Comme les régions seront compétentes pour les réductions ciblées liées à la situation des salariés, le débat portera sur les critères suivants : hauteur du revenu, qualifications éligibles, âge et/ou plus ou moins longue durée du chômage. ●

Bibliographie

Monographies et articles

- BANQUE NATIONALE DE BELGIQUE, Comptes régionaux : élements conceptuels et méthodologiques, mars 2008.
- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT, Großkundenbetreuung der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg, mai 2012.
- CESW, Dossier du CESW : L'emploi, la formation et l'éducation, Mai 2011.
- CESW, Emploi wallon : quel impact de la crise, Wallonie n°101, mars/avril 2010.
- CONSEIL D'ORIENTATION POUR L'EMPLOI, Le chômage de longue durée, décembre 2011.
- CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'EMPLOI, Évolutions récentes et perspectives du marché du travail, juin 2009.
- DEFEYT P., L'emploi en titres-services : mise ne perspective et mises au point, Institut pour un Développement Durable (IDD), Ottignies, mars 2013.
- DEJEMEPPE M. et al, Quelles orientations pour soutenir l'emploi en Wallonie suite à la sixième réforme de l'État ?, IRES, Juillet 2013.
- DEJEMEPPE M., VAN DER LINDEN B., Étude sur les soutiens financiers à l'emploi, IRES, janvier 2013.
- DEJEMEPPE M., VAN DER LINDEN B., Le manque d'emploi en Wallonie : mythes et réalité, Regards économiques, IRES, mars 2013.
- DESMET L., Étude des déterminants de la sortie du chômage vers le travail, ONEM, septembre 2011, Bruxelles.
- DYNAM, Le marché du travail : toujours en mouvement, toujours transparent, mai 2013.
- CHAIGNEAU P., la détermination des salaires, Éclairages Économiques (www.eclaireco.org).
- ERIC BESSON, Accompagner vers l'emploi, Secrétariat d'État chargé de la prospective, de l'évaluation des politiques publiques et du développement de l'économie numérique, Perspective Évaluation, 2008, France.
- EUROPEAN COMMISSION, The role of the public employment services related to 'flexicurity' in the European labour markets, March 2009.
- EUROPEAN JOB MOBILITY LABORATORY, PES Business Models, Alphametrics Ltd, 2011, UK.
- FOREM, 20 ans d'évolution de l'emploi et des secteurs d'activités en Wallonie, Charleroi, septembre 2009.
- FOREM, État des lieux socio-économique 2011 de la Wallonie, octobre 2011.
- FOREM, Marché de l'emploi : Analyse, janvier 2013.
- FOREM, Marché de l'emploi : Analyse, septembre 2012.
- FOREM, Situation du marché de l'emploi wallon : statistiques mensuelles, juin 2013.
- IDEA CONSULT, évaluation du régime des titres-services pour les services et emplois de proximité 2011, Bruxelles, juillet 2012.
- INASTI, Rapport annuel 2012.
- INSTITUT NATIONAL DE STATISTIQUE, Statistics Belgium, Working Paper, Bruxelles, 2003.
- INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, Successful employment and labour market policies in Europe and Asia and the Pacific, Geneva, april 2004.
- LAYARD R., Unemployment: Macroeconomic performance and the labour market, second edition, Oxford University Press, New York, 2005.
- MINISTERE DE LA COMMUNAUTE GERMANOPHONE, Décret n° 2000/33021 portant création d'un office de l'emploi en Communauté germanophone, Moniteur belge du 24 mars 2000, p. 9305-9311.
- NARINX A., Chômage, cette très chère lute, L'Écho du 23 janvier 2013.
- OCDE, A learning for jobs Review of Belgium (Flanders), Paris, October 2010.
- OCDE, Flexible policy for more and better jobs, Paris, 2009.
- OCDE, Labour market policies and the public employment service, Prague, 2000.
- OCDE, Local job creation how employment and training agencies can help - The labour agency of the autonomous province of Trento, Italy, November 2012.

- OCDE, Managing decentralization: a new role for labour market policy, Paris, 2003.
- OCDE, More than just jobs: Workforce development in a skills-based economy, Paris, 2008.
- ONEM, Indicateurs trimestriels du marché du travail, Études et statistiques, 30 septembre 2012.
- PACOLET J., Le secteur public local en perspective, ONSSAPL, juillet 2004.
- PIERRE G., A framework for active labour market policy evaluation, Employment and Training Papers n°49, University of Warwick, International Labour Office, Geneva, 1999.
- REUTER, A., La lutte contre les pièges à l'emploi en Belgique : Synthèse et bilan, FUNDP, mémoire, Département des sciences économiques, année académique 2007-2008.
- SPF ÉCONOMIE, Le chômage dans une perspective plus large, Communiqué de presse du 10 novembre 2011, Bruxelles.
- UNÉDIC, Indemnisation et accompagnement des demandeurs d'emploi en France, DAJ 265, mars 2012.

Rapports annuels

- ARBEITSAMT DER DG, Jahresbericht - Stellenangebote 2012.
- ARBETSFORMEDLINGEN, Annual repport 2011.
- DEPARTMENT FOR WORK AND PENSIONS - JOBCENTRE PLUS, Delivery Plan 2011 to 2012, April 2012.
- VDAB, Jaarverslag 2012.

Sites internet

- www.adg.be
- www.arbeitsagentur.de
- www.arbetsformedlingen.se
- www.dwp.gov.uk
- www.vdab.be
- www.werk.nl

PARTIE 2

ÉTUDES SUR LA SITUATION DE L'ENTREPRISE

MONOGRAPHIES SECTORIELLES

» L'EMPLOI PRIVÉ EN WALLONIE : COMMENT STIMULER SA CROISSANCE ?

» Synthèse

» **Focus macroéconomique |** Le marché du travail en Wallonie

» **Etude n° 1 |** Structure et évolution de l'emploi en Wallonie

» **Etude n° 2 |** Combien d'emplois à créer d'ici 10 ans ?

» **Etude n° 3 |** Quel potentiel d'emplois en Wallonie ?

» **Etude n° 4 |** Les agences publiques pour l'emploi en Europe

» **Etude n° 5 |** La politique de l'emploi en Belgique et en Wallonie

● **MONOGRAPHIES SECTORIELLES**

Section rédigée par Agoria, la fédération de l'industrie technologique

Les secteurs de l'industrie technologique en 2012

TENDANCES ET EVOLUTIONS

Après le rebond de 8,4% en 2010 et puis de 5,8% en 2011, l'industrie technologique wallonne, comme une grande partie de l'industrie européenne, a subi le ralentissement de la conjoncture internationale. Dès mi-2011, son évolution est devenue plus irrégulière et se solde, à moyen terme, par une quasi absence de croissance sur les 10 derniers trimestres.

Fiche synthétique pour 2012

Emploi (personnes)	58.400
Chiffres d'affaires (millions d'euros)	12.950
Taux d'exportation (% des livraisons)	73
Investissements (millions d'euros)	370

Dans son déroulement, l'année 2012 présente beaucoup de similitudes avec 2011 : un début d'année plutôt encourageant qui ne s'est pas prolongé au deuxième semestre et a, au contraire, vu se produire un repli de l'activité. En conséquence, l'activité de l'industrie technologique a globalement stagné puisque, après correction pour évolution des prix, elle ne s'établit que 0,4% au-dessus de son niveau de 2011.

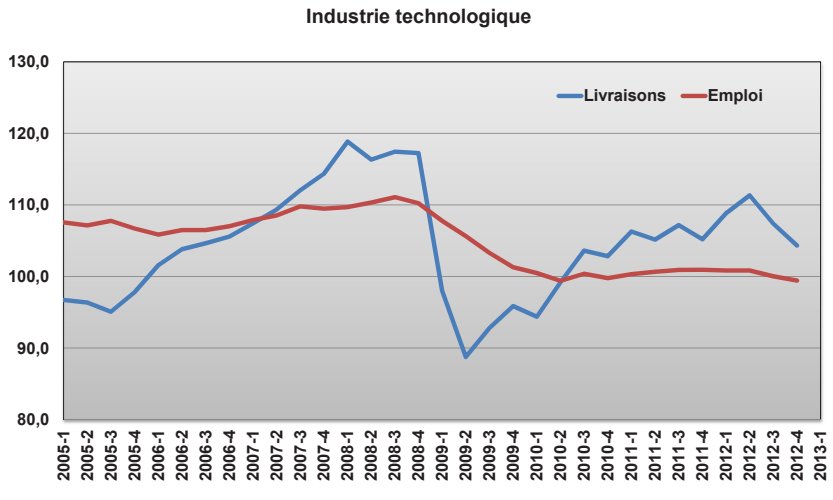
Première partie de l'année dynamique…

Alors que la fin de l'année 2011 avait été marquée par un repli d'activité, les deux premiers trimestres 2012 ont été plus favorables. Divers signaux pointaient alors vers une possible sortie de crise définitive. La croissance internationale relevait la tête et, surtout, les préoccupations concernant les dettes souveraines des pays du sud de l'Europe semblaient s'éloigner.

Dans ce contexte, les livraisons de nos secteurs ont connu un rebond important et la croissance à un an est redevenue favorable. Elle s'est établie en moyenne à 4,1% sur le premier semestre.

… avant un nouveau ralentissement

Toutefois, la dynamique était encore trop faible que pour relancer véritablement les moteurs de l'activité que sont la consommation privée et les investissements. En effet, d'un coté les pertes d'emploi étaient encore importantes, ce qui pesait sur le comportement des ménages et en particulier leur engagement dans des dépenses importantes tels que l'immobilier ou les voitures neuves.



Parallèlement, les investissements des entreprises étaient freinés par l'absence de perspective d'une reprise rapide et des conditions d'octroi de crédit toujours restrictives dans le chef des établissements de crédit. Au final, dans l'ensemble de la zone euro, les investissements des entreprises ont reculé de 3,5% en 2012.

Dès lors les nouvelles inquiétudes concernant les dettes souveraines apparues au printemps ont rapidement eu un effet négatif sur les consommateurs et les entreprises. Dès le début du troisième trimestre, l'activité économique a nettement ralenti.

Enfin, l'annonce de restructurations consécutives à la crise des secteurs automobile et de l'acier ont eu un impact important en Belgique et ont marqué la conjoncture de nos secteurs.

L'industrie technologique wallonne n'y a pas échappé. C'est ainsi que la dynamique trimestrielle de l'activité s'est nettement retourné au troisième trimestre et a poursuivi son repli durant les trois derniers mois de l'année. Comparé à la même période de 2011, la croissance est redevenue nulle au troisième trimestre et négative (-1%) au 4ème trimestre.

Situation dans les secteurs

Les évolutions sectorielles ont à nouveau été assez divergentes en 2012. Ainsi, les TIC, l'aérospatiale, la défense et l'automobile ont connu une expansion. Le travail du métal et l'électrotechnique ont stagné. Quant aux produits de construction et à la mécanique ils se sont contracté. Les métaux et matériaux ont eux plongé de plus de 15%.

Dans les TIC, ce sont toujours les activités de service qui portent le secteur, ainsi que la performance de quelques entreprises de production spécialisée dans des activités de niche. Dès lors, avec une progression de 6,6%, le secteur boucle une deuxième année de croissance soutenue. Il avait dégagé une hausse un peu plus dynamique en 2011 (+7,9%).

Pour les secteurs de l'aérospatiale et de la défense, l'évolution de l'activité est déterminée en dehors des grands courants conjoncturels auxquels sont soumises les autres activités. En 2012, ces éléments ont été favorables. Ainsi l'aérospatiale conclut l'année sur une progression de 11%. Il s'agit d'une progression du même ordre de grandeur que celle de 2011.

Quant à la défense, elle a connu une année exceptionnelle avec une hausse de son chiffre d'affaires de 40%. Il s'agit d'une part de la conséquence d'une très forte hausse au sein d'une entreprise du secteur et, d'autre part, d'un rebond après une mauvaise année 2011. Plusieurs facteurs avaient alors contribués à faire reculer l'activité de plus de 19%.

LIVRAISONS (INS Prodcom + estimations Agoria)

	2011	2012/2011
	mio €	% à prix contants
TOTAL	12.893	+0,4%
Dont :		
Métaux et matériaux	1.239	-15,8%
Transformation du métal	1.395	+0,2%
Produits de construction	727	-4,8%
Mécanique	2.043	-5,8%
Electrotechnique & industrial automation	1.338	-0,5%
TIC	1.864	+6,6%
Automobile	2.168	+11,6%
Aérospatiale	644	+11,0%
Défense	263	+40,0%

EMPLOI (ONSS + estimations Agoria)

	2011	2012/2011
	personnes	%
TOTAL	59.560	-1.4%
Dont :		
Métaux et matériaux	4.485	-4,3%
Transformation du métal	8.081	-1,0%
Produits de construction	6.656	-2,8%
Mécanique	10.054	-5,6%
Electrotechnique & industrial automation	5.382	-0,0%
TIC	10.358	0,5%
Automobile	3.231	0,9%
Aérospatiale	2.994	2,4%
Défense	1.624	7,1%

Pour une deuxième année consécutive, le secteur des métaux et matériaux s'est fortement contracté. Il a subi les conséquences de la conjoncture médiocre de ses grands débouchés que sont la construction et la sidérurgie. De plus, il a également été durement touché par plusieurs restructurations engagées en 2011 ou 2012. Ces facteurs sont à l'origine d'un repli de 15.8%, soit une contraction comparable à celle de 2011.

Dans la transformation du métal des évolutions divergentes dans les sous-secteurs sont à l'origine d'une quasi-stagnation. Ainsi, les composants industriels ont légèrement reculé. Le profil de leur activité montre une faible variation d'un trimestre à l'autre, à l'image de l'activité de l'ensemble de l'économie. Le segment a subi les hésitations des entreprises vis-à-vis de leurs investissements. La sous-traitance en revanche a bénéficié d'un début d'année assez favorable. C'est ce qui lui a permis de dégager une évolution positive sur l'ensemble de l'année. En effet, au deuxième semestre, elle a été rattrapée par le ralentissement conjoncturel généralisé de ses débouchés et s'est donc inscrite en recul.

Dans la mécanique, l'année 2012 se clôture sur un recul de 5.8%. Il s'agit toutefois principalement de la conséquence du net repli de l'activité dans la plus grande entreprise du secteur. Le reste du secteur a échappé au repli mais n'a pas non plus dégagé une progression significative. Ainsi, après une période de forte reprise entre le deuxième trimestre 2009 et le deuxième trimestre 2011, le profil de l'activité a évolué vers une longue période de quasi stagnation.

Au cours des dernières années, le secteur Transport systems & solutions wallon a poursuivi une expansion rapide. En 2012, cette tendance s'est prolongée avec une hausse de 11,8%, comparable au taux de 2011. L'examen par sous-secteurs indique toutefois que c'est surtout l'activité «matériel de chemin de fer» qui a soutenu le secteur. En revanche, le segment «automobile» a nettement ralenti. Le développement de quelques équipementiers lui avait permis d'échapper aux conséquences de la crise du secteur en 2010 et 2011. Cependant, cette phase a pris fin au milieu de l'année 2011. Depuis l'automobile wallonne est davantage caractérisée par une croissance très modérée voire une quasi-stabilisation.

Dans l'électrotechnique, l'activité qui avait progressé de 6,7% en 2011, s'est légèrement tassée en 2012. Le secteur a été sous la pression de la mauvaise conjoncture des secteurs de la construction et de l'énergie. Le premier souffrant des hésitations à investir dans le chef des ménages et des entreprises et le second du recul des subsides pour les énergies renouvelables. Dès lors, une grande partie des implantations a été négativement orientée. Toutefois, les bons résultats de quelques activités ont permis de limiter le repli du secteur à 0.5%.

Les produits de construction ont également subi les conséquences de la faiblesse conjoncturelle du secteur de la construction en Belgique et en Europe. En conséquence, le secteur s'érode de 4.8%, soit un recul proche de celui enregistré en 2011.

Emploi : Recul de l'emploi de 1,4%

Après une stagnation fin 2011 et au 1er trimestre, le nouveau ralentissement de l'activité et surtout l'éloignement de la perspective d'une véritable reprise à court terme ont eu un impact défavorable sur l'emploi. Ainsi, le chômage temporaire a recommencé à progresser et les entreprises ont recommencé à licencier du personnel. Ces tendances ce sont accentuées au fil de l'année. Elles ont en outre été renforcées par plusieurs annonces de restructurations ou arrêts d'activité. En conséquence, l'emploi de l'industrie technologique wallonne a reculé de 1,4% sur l'ensemble de l'année. Quatre entreprises sur 10 ont réduit leur effectif.

Au niveau sectoriel, les activités les plus touchées ont été les métaux et matériaux (-4,3%) et la mécanique (-5,6%). Toutefois, alors que dans le premier secteur la baisse de l'effectif est la conséquence d'un recul dans une large majorité d'entreprises et de plusieurs restructurations, le recul de la mécanique est principalement concentré dans une grande entreprise. Le repli dans les produits de construction est la conséquence de faibles évolutions dans la plupart des entreprises et de l'arrêt de quelques sièges.

Dans les deux secteurs où l'activité s'est maintenue à un niveau proche de celui de 2011, l'emploi s'est stabilisé, cas de l'électrotechnique, ou a peu reculé, cas de la transformation du métal qui s'est replié de 1%.

Enfin, les activités qui ont le mieux performé ont également vu leur emploi progresser. La plus forte hausse est à l'actif de la défense avec +7.1%. Trois implantations sur quatre voient leur emploi augmenter. Dans l'aérospatiale, l'effectif a connu une croissance de 2,5%, après une progression de 1,4% en 2011. Enfin, dans les TIC le nombre de personnes occupées a encore augmenté de 0,5% après le bond de 5,7% en 2011.

Pas de progression spectaculaire attendue en 2013

D'une enquête menée auprès des membres d'Agoria en fin d'année passée, il ressort que 2013 ne sera pas encore une année de relance. En effet, les entreprises qui ont participé à l'enquête s'attendent à une faible évolution de leur activité de l'ordre de 3%. En matière d'emploi, la tendance qui se dégage est également un recul, qui devrait atteindre 3 à 4%.

Sur le plan sectoriel, les principales tendances sont les suivantes :

- un recul marqué dans la mécanique et les métaux et matériaux,
- la poursuite de la hausse dans l'aérospatiale &défense, mais à un rythme moins élevé que 2012.
- pour l'automobile, l'expansion des dernières années devrait s'interrompre.
- pour les autres secteurs, les entreprises pointent vers une stagnation..

Section rédigée par Cobelpa, l'association des fabricants de pâtes, papier et cartons de Belgique

L'industrie papetière en 2012

En 2012, l'activité papetière belge a bien résisté à la crise et a affiché une certaine stabilité par rapport à l'année précédente. La production annuelle a franchi le seuil des 2 millions de tonnes de papier et la production de pâtes frôle les 500.000 tonnes. Mais le développement des nouvelles technologies de la communication continue à induire des changements structurels dans les habitudes de consommation de papier, principalement dans le segment de la publicité et donc des papiers à usage graphique. En six ans, la demande européenne de papiers graphiques a chuté de près de 25%, ce qui pèse lourdement sur les prix et entraîne la fermeture de nombreuses usines. Si les outils de production belges sont dans l'ensemble assez performants, les entreprises doivent à tout prix, renforcer leur compétitivité pour pérenniser l'activité industrielle dans notre pays.

La production belge résiste bien dans un contexte européen négatif

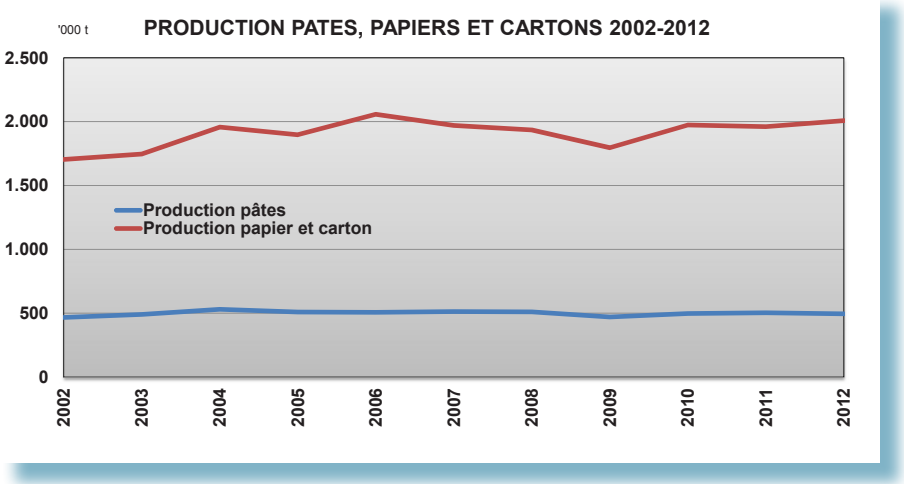
La production papetière belge est assez stable depuis quelques années et enregistre en 2012 une progression de 2% pour le papier et une légère diminution de 1% pour la pâte.

La consommation de matières premières (pâtes, bois et vieux papiers) a bien sûr suivi l'évolution de la production. La consommation de bois est restée stable à 1.625.000 tonnes et 1.150.000 tonnes de vieux papiers ont été recyclées. A noter que l'exportation des vieux papiers vers l'Asie reste à un niveau très élevé : près d'un tiers des vieux papiers collectés annuellement dans notre pays continuent à être exportés vers la Chine. Quant à la consommation totale de pâte (y compris la pâte intégrée), elle affiche une légère progression et se monte à 601.000 tonnes.

Mais l'apparente stabilité de la production belge ne doit pas masquer la réalité au niveau des marchés européens : une baisse de production structurelle se confirme d'année en année dans le secteur graphique dont les volumes se contractent suite à l'émergence des nouveaux media électroniques. Ce segment concerne non seulement le papier journal, mais aussi le papier magazine ou encore les papiers impression-écriture hauts de gamme.

Depuis 2007, les ventes européennes de papiers graphiques ont ainsi chuté de 22%, soit une réduction de plus de 9.000.000 de tonnes (plus de quatre fois la production belge). Les surcapacités se sont développées et ont déjà contraint de nombreuses usines à stopper leur production.

Quant aux perspectives à court et moyen termes, les secteurs de l'emballage et des papiers domestiques et sanitaires devraient rester porteurs en termes de développement d'activités mais la baisse de vente des papiers graphiques encore constatée en début 2013 pourrait ouvrir la voie à de nouvelles fermetures d'usines au niveau européen.



Un seul mot d'ordre pour les papetiers : renforcer la compétitivité.

C'est dans ce contexte difficile que les producteurs belges doivent se battre pour rester compétitifs voire, pour certains, garantir leur survie. Et cela ne s'avère pas être une sinécure quand on évoque les politiques énergétiques hoquetantes et chaotiques des autorités belges, tant fédérales que régionales. Non l'heure n'est plus à l'amateurisme : la composante énergétique représente près de 20% de nos coûts de production et chaque euro qui nous éloigne de nos concurrents sape un peu plus notre compétitivité. C'est maintenant qu'il faut agir, en garantissant aux producteurs un approvisionnement énergétique stable à des prix concurrentiels. Il est moins une. Et il n'y aura pas de deuxième chance : une usine qui ferme ne sera plus jamais rouverte. Bien sûr notre pays ne dispose pas de tous les leviers d'action pour doper son industrie; l'Europe aussi a des cartes dans son jeu et doit se remettre en question en matière de politique industrielle. Mais les compétences en matière d'énergie sont largement sous contrôle de la Belgique et de ses régions et des décisions urgentes s'imposent pour doper la compétitivité de nos usines. ●

Section rédigée par la Confédération de la Construction Wallonne

La situation du secteur de la Construction en 2012

L'EFFORT EN RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT DU SECTEUR DE LA CONSTRUCTION

À l'heure de la mondialisation de l'économie, l'innovation permet de renforcer la compétitivité et la pérennité des entreprises. Les thèmes porteurs en innovation sont liés au développement durable : matériaux à haute qualité environnementale, gestion et recyclage des déchets, performance énergétique des bâtiments et intégration des sources d'énergie renouvelable ; confort des lieux de vie et de travail ; TIC appliquées aux processus de production, … Pour s'adapter à ces marchés émergents, le secteur de la construction doit pouvoir assurer une part importante de recherche & développement, via notamment ses deux centres de recherche collectifs : le Centre Scientifique et Technique de la Construction (CSTC) et le Centre de Recherches Routières (CRR).

Le Centre Scientifique et Technique de la Construction

Les bâtiments doivent répondre à des exigences toujours plus strictes en termes de sécurité, de durabilité, de performance énergétique, d'accessibilité, d'impact environnemental, voire tout simplement de qualité. Pour l'aider dans sa tâche, le secteur dispose d'un centre de recherche collective.

A la demande des acteurs publics ou privés, le CSTC réalise divers développements sous contrat, de même que de nombreuses recherches prénormatives ou réglementaires.

Collaborant activement aux travaux des instituts de normalisation, tant sur le plan national (NBN) qu'européen (CEN) ou international (ISO), ainsi qu'à ceux d'instances telles que l'Union belge pour l'agrément technique dans la construction (UBAtc), le Centre est bien placé pour conseiller la Confédération Construction dans l'identification des besoins futurs de la profession. Le CSTC organise ou co-organise annuellement plus de 650 sessions de cours et conférences thématiques destinées aux professionnels, et met un service de conseils techniques et d'expertise personnalisés à leur disposition.

Le Centre de Recherches Routières

En tant qu'institut d'utilité publique, le Centre de Recherches Routières (CRR) se veut à la pointe de la technologie dans le domaine routier, au service de l'ensemble du secteur : entrepreneurs routiers et administrations publiques gestionnaires des routes, mais aussi bureaux d'études, laboratoires, universités, fournisseurs et fabricants, ...

Le CRR exécute des recherches dans les domaines de la géotechnique, des matériaux, de la conception, de la construction, de la gestion, de l'entretien et de l'exploitation des routes, pistes aéroportuaires, ouvrages d'art et équipements routiers, tout cela dans un contexte de développement durable et de respect de la qualité de vie des usagers et des riverains.

LES EFFORTS EN FAVEUR DE L'ENVIRONNEMENT DANS LE SECTEUR DE LA CONSTRUCTION

En matière d'environnement et d'énergie, les grands dossiers stratégiques et leurs avancées en 2012 furent les suivants :

Alliance Emploi–Environnement (AEE)

Lancée en Wallonie le 8 février 2012, cette première Alliance Emploi-Environnement consiste en un vaste plan de relance axé sur la construction et la rénovation durable en Wallonie. Partenaire de premier ordre, la CCW s'est impliquée, entre autres, dans les actions suivantes :

1. Lancement de l'Ecopack en mai 2012, système d'emprunt à 0% destiné aux ménages wallons désireux d'améliorer la performance énergétique de leur habitation par des travaux de rénovation.
2. Lancement du Plan Pivert, plan de rénovation des logements sociaux ayant pour objectif d'améliorer l'isolation et l'efficacité énergétique de 10.000 logements publics wallons d'ici 2014.
3. Lancement de l'appel à projets matériaux durables, doté de 3 millions €, pour développer des filières de matériaux durables en Wallonie.

Performance Energétique des Bâtiments (PEB)

Depuis l'introduction de la nouvelle procédure PEB pour l'obtention des permis d'urbanisme (le 1er mai 2010), plusieurs évolutions réglementaires ont eu lieu. La dernière modification des exigences est entrée en vigueur le 1er juin 2012 avec le renforcement des niveaux d'isolation et la prise en compte des nœuds constructifs. Un relèvement des exigences PEB est d'ores et déjà prévu pour 2014.

Gestion des sols wallons

Au vu du nombre croissant de problèmes liés à une mauvaise gestion des terres excavées, mettant en difficulté l'exécution de nombreux chantiers en Wallonie, la CCW, la FWEV, la FEGC et l'ADEB ont invité le Ministre de l'Environnement à adopter très rapidement le nouveau cadre réglementaire via un arrêté relatif à la gestion des terres excavées.

Le 22 novembre 2012, la CCW a participé à une table-ronde organisée par le Ministre de l'Environnement, sur le fonctionnement du secteur de l'assainissement des sols en Wallonie. La CCW a mis en avant la nécessité de disposer d'un cadre juridique clair et sécurisant pour tous les acteurs, la problématique du prix du foncier et le risque de concurrence déloyale. Tous les participants à la table-ronde se sont accordés sur la nécessité d'impliquer davantage les investisseurs privés.

Gestion des déchets de construction et de démolition

En collaboration avec le CSTC et le SPW, la CCW a finalisé la rédaction de clauses spécifiques à la gestion des déchets de construction et de démolition. Dans le cadre de la démolition d'un bâtiment public de plus de 1.000 m^3, un inventaire des déchets sera réalisé par le maître d'ouvrage, et intégré dans le cahier spécial des charges. Un plan de gestion des déchets devra être introduit, par le soumissionnaire, 15 jours avant le début des travaux.

Le cahier des charges de référence pour les travaux du bâtiment

Initié en 2009 par la CCW, soutenu par le Gouvernement wallon, l'objectif est l'élaboration d'un cahier des charges type «Bâtiments durables», le CCT-BD. Intégrant les différents CCT de référence usuellement utilisés dont notamment le CCT de la Société wallonne du Logement, il a pour but de rencontrer les attentes tant publiques que privées en matière de construction et de rénovation de bâtiments. En 2012, l'informatisation du CCT-BD a débuté et le CSTC a réalisé une mise à jour normative des clauses techniques.

La Cellule Environnement et la Cellule Energie de la CCW

Mises en place au sein de la CCW avec le soutien du Service Public de Wallonie (SPW), les cellules «énergie» et «environnement» fournissent une aide juridique et technique aux entreprises affiliées, voire même réalisent une visite au siège d'exploitation ou sur chantier. En 2012, c'est plus de 250 aides et 40 visites qui ont été dispensées.

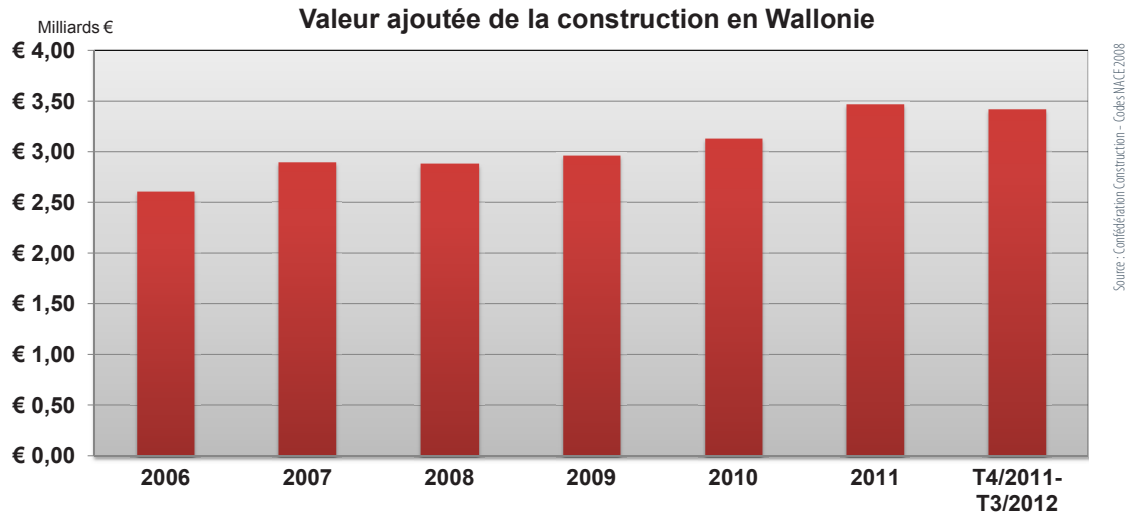
LA CONSTRUCTION WALLONNE EN 2012

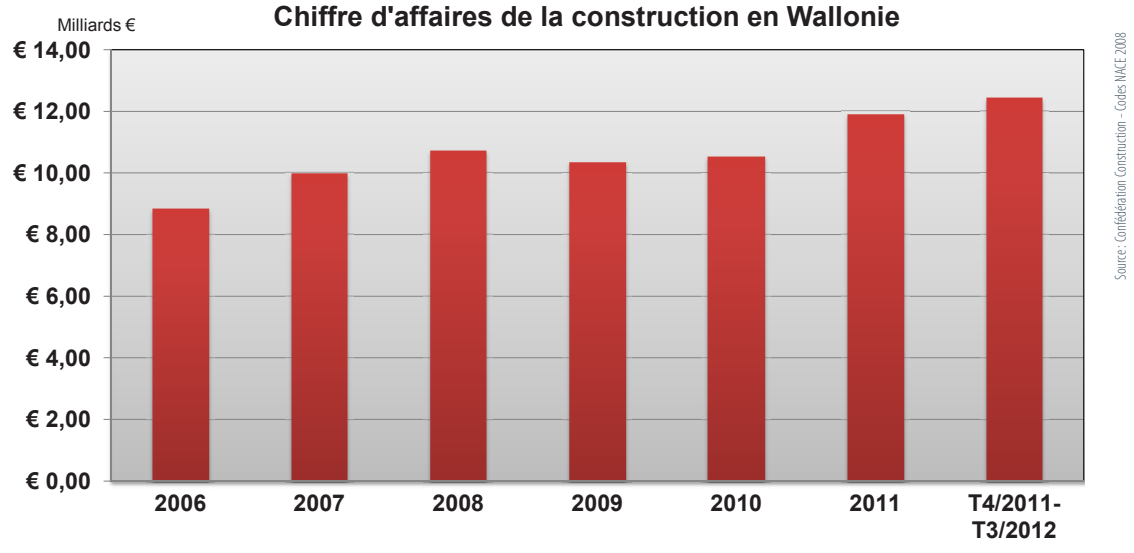
Bilan de l'année 2012

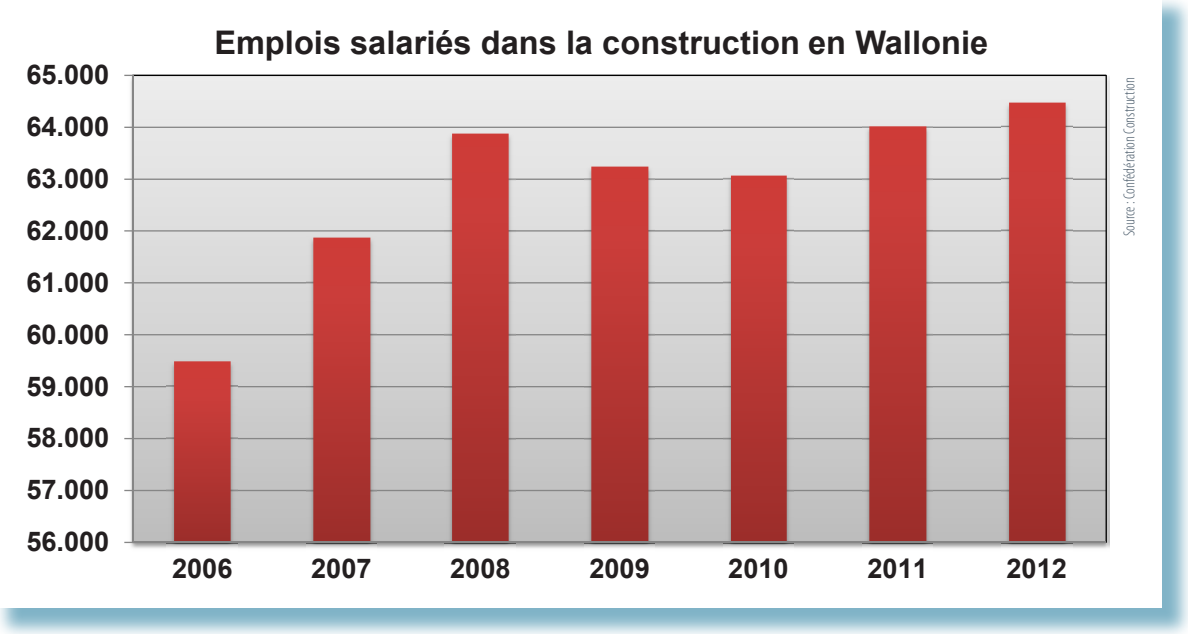
En 2012, le secteur de la construction n'a plus bénéficié du soutien fiscal à la transformation dans le secteur résidentiel. Le Bureau Fédéral du Plan prévoit une diminution de 1% de la valeur ajoutée régionale du secteur, et les prévisions de croissance du PIB wallon présenteraient une diminution de 0,2% (IWEPS). L'économie wallonne, tout comme l'économie dans son ensemble, accuse les conséquences de la crise de la dette européenne et des mesures d'austérité prises par le Gouvernement fédéral depuis la fin de l'année 2011.

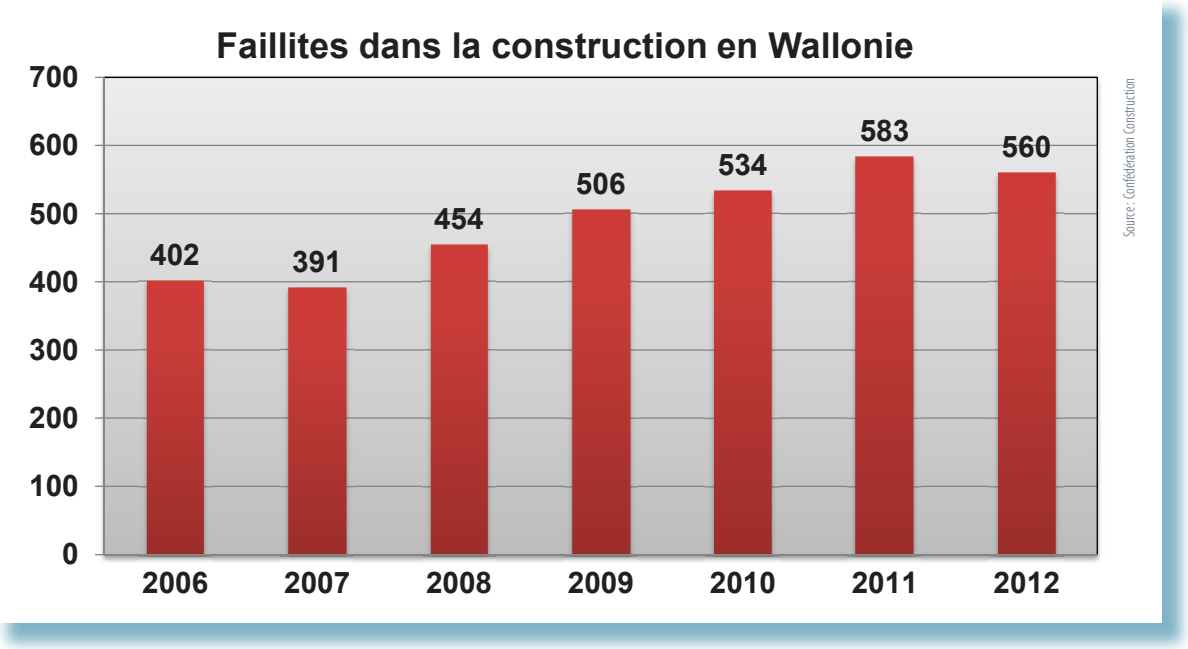
560 faillites ont été enregistrées en 2012. Ce chiffre élevé reste un élément inquiétant pour le secteur. Le niveau d'emploi salarié a augmenté de 0,7% (chiffres arrêtés au second trimestre), passant de 64.025 emplois à 64.458 emplois, mais des pertes d'emplois sont cependant prévues dans la seconde partie de l'année 2012.

Le nombre de permis de bâtir pour la rénovation de bâtiments résidentiels a augmenté de 1,7% en 2012 par rapport à 2011 (9.127 permis contre 8.978 permis délivrés en 2011). La fin de l'année 2011 a été marquée par la suppression des avantages fiscaux pour les investissements économiseurs d'énergie. La mise en œuvre de l'Alliance Emploi-Environnement, via l'Ecopack, aurait amorti la chute des chiffres du segment de la rénovation résidentielle.

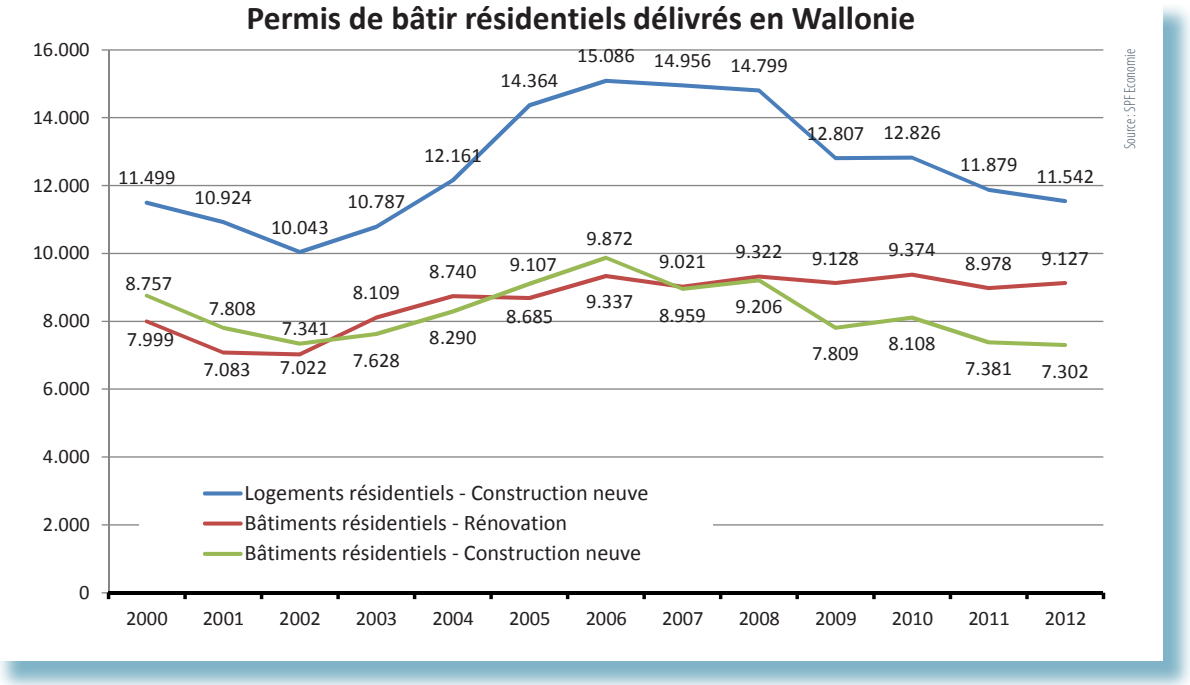


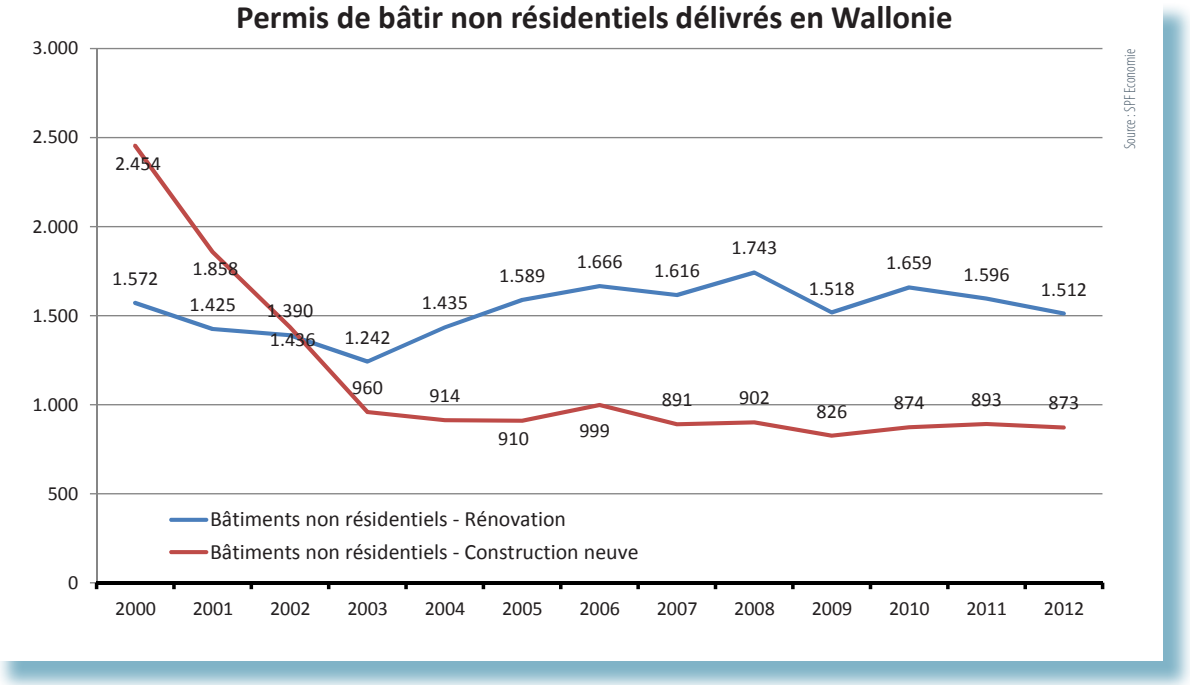






La délivrance de permis en construction résidentielle accordés en 2012 connaît une chute par rapport à la même période un an plus tôt, le nombre de bâtiments autorisés a diminué de 1,1% passant de 7.381 à 7.302 permis. Les logements résidentiels autorisés sont également en baisse (-2,8%) passant de 11.879 à 11.542 permis délivrés. Les permis accordés pour la rénovation non résidentielle ont diminué de 5,3% en 2012 avec 1.596 permis délivrés contre 1.512 un an plus tôt, alors que le nombre de permis pour la construction non résidentielle a également chuté (-2,2%) sur la même période, passant de 893 à 873 permis.





Perspectives à court et moyen termes

La Wallonie accorde chaque année moins de permis pour la construction de nouveaux logements alors que la demande augmente. A moyen terme (2026), nous savons qu'il y aura plus de 200.000 nouveaux ménages wallons[1]. Les objectifs du nouveau SDER font état d'une demande de 350.000 nouveaux logements à construire et 800.000 logements à rénover à l'horizon 2040. Afin d'y répondre, le secteur de la construction doit être positionné comme un secteur stratégique pour transformer les besoins en logements en une création de valeur ajoutée et d'emploi.

(1) Working Paper IWEPS, Perspectives communales de la population à l'horizon 2026 et aménagement du territoire, mars 2013.

Le secteur présente, jusqu'à aujourd'hui, un impressionnant niveau de création d'emploi. Depuis 2003, le secteur a connu une augmentation de 22,4% de son niveau d'emploi. Nous constatons, en comparaison, que l'industrie a connu une diminution de 3,2% de son niveau d'emploi.

Les mesures prises par l'Alliance Emploi-Environnement du Plan Marshall 2.vert et leur mise en œuvre devraient soutenir le secteur ces prochaines années. Depuis son lancement, 3.200 dossiers ont été acceptés et 3.500 dossiers sont en cours de traitement.

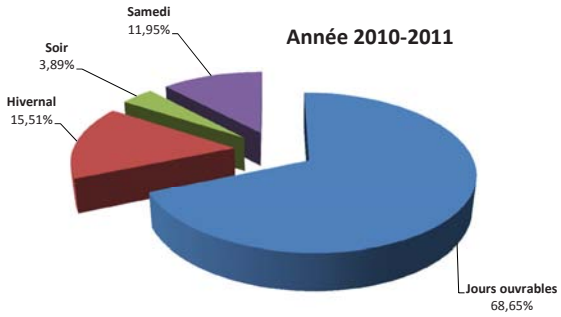
Dans le cadre de la politique d'ajustement budgétaire actuelle, la consommation publique n'augmenterait qu'à un rythme modéré, tandis que les investissements publics, en hausse durant la période 2011 – 2012 qui précédait les élections locales, enregistreraient un repli en 2013.

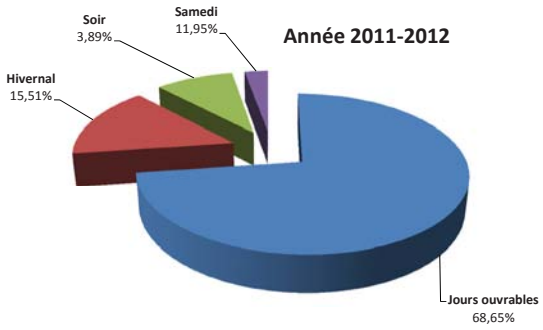
De plus, la régionalisation, en 2014, de compétences fiscales (e.a. le bonus logement) génère de l'incertitude auprès des ménages et ralentit les projets d'investissements résidentiels. Les perspectives estimées par l'IWEPS, sont en chute de 4,8% en 2012 et de 3,2% en 2013.

LES FORMATIONS EN WALLONIE

Nombre d'heures de formation en Wallonie par type de formation

Durant l'année 2011-2012, 221.084 heures de formation ont été dispensées en Wallonie. La plupart de ces heures (160.898) ont été suivies selon le régime «formation» jours ouvrables». Ensuite viennent les régimes «formations hivernales (33.492) et formation du soir (20.525). Le reste (6.169) a été réalisé selon le régime «formations du samedi». Entre l'année 2010-2011 et l'année 2011-2012, il faut noter une augmentation du nombre total d'heures de formation de 6.355 heures puisqu'on est passé de 214.729 heures en 2010-2011 à 221.084 heures en 2011-2012.

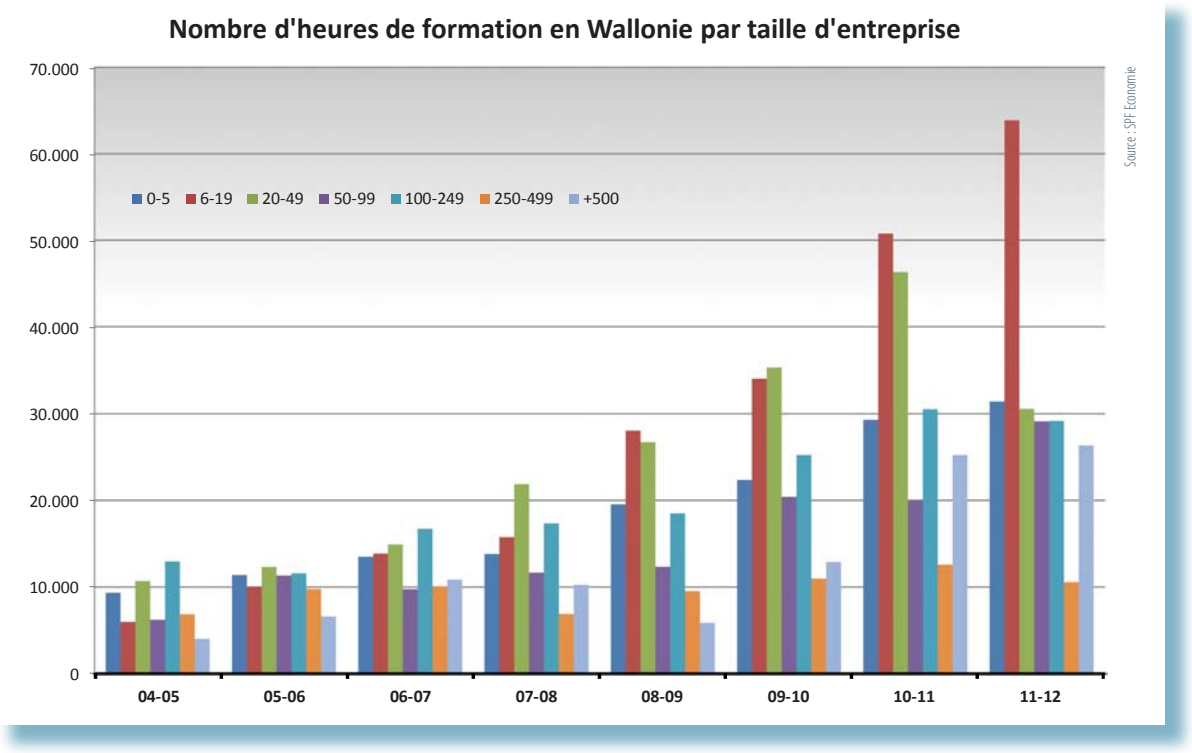




Nombre d'heures de formation en Wallonie par taille d'entreprise

En 2011-2012, les heures de formation en Wallonie ont été réparties de la manière suivante :

- 31.422 heures (soit 14,21% des heures suivies) dans les entreprises de 0-5 ouvriers
- 63.865 heures (28,89%) dans les entreprises de 6-19 ouvriers
- 30.573 heures (13,83%) dans les entreprises de 20-49 ouvriers
- 29.125 heures (13,17%) dans les entreprises de 50-99 ouvriers
- 29.175 heures (13,20%) dans les entreprises de 100-249 ouvriers
- 10.573 heures (4,78%) dans les entreprises de 250-499 ouvriers
- 26.351 heures (11,92%) dans les entreprises de + de 500 ouvriers



Sur la base de ce graphique montrant l'évolution du nombre d'heures de formation en Wallonie par taille d'entreprise depuis l'année 2004-2005, on peut remarquer que le nombre d'heures de formation a augmenté sur la période étudiée. La principale hausse observée sur l'ensemble de la période concerne les entreprises de 6-19 ouvriers dont le nombre d'heures de formation est passé de 5.980 heures en 2004-2005 à 63.865 heures en 2011-2012. La plus forte baisse concerne les entreprises de 250-499 ouvriers dont la part passe de 12,23% en 2004-2005 à 4,78% en 2011-2012.

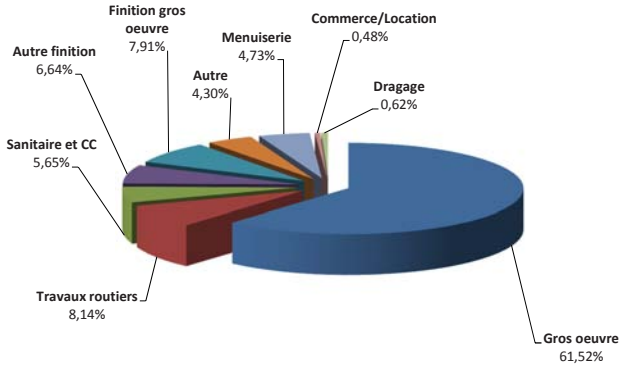
Nombre d'heures de formation en Wallonie par sous-secteur

En 2011-2012, les heures de formation en Wallonie ont été réparties de la manière suivante :

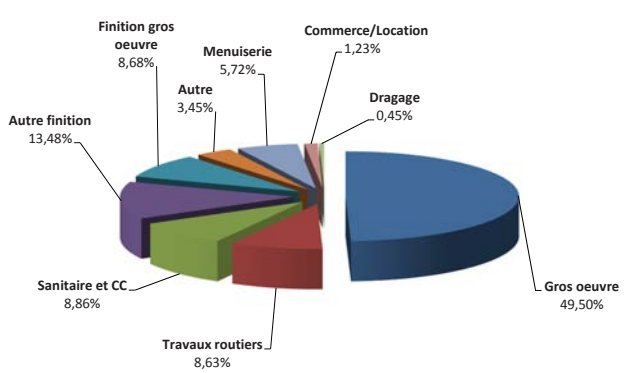
- 109.433 heures au sein du sous-secteur en gros-œuvre
- 29.808 heures au sein du sous-secteur «autres finitions»
- 19.580 heures au sein du sous-secteur sanitaire et chauffage
- 19.192 heures au sein du sous-secteur finition gros-œuvre
- 19.088 heures au sein du sous-secteur travaux routiers
- 12.657 heures au sein du sous-secteur menuiserie
- 7.617 heures au sein du sous-secteur «autres»
- 2.716 heures au sein du sous-secteur commerce-location
- 993 heures au sein du sous-secteur dragage

Sur la base des deux graphiques ci-contre, représentant le nombre d'heures de formation en Wallonie au sein de chaque sous-secteur en 2010-2011 et 2011-2012, on peut observer une diminution de la part du sous-secteur gros-œuvre et une augmentation de la part du sous-secteur «autres finitions». En ce qui concerne l'ensemble des autres sous-secteurs, on peut remarquer que ceux-ci ont connu une situation relativement stable.

Année 2010-2011



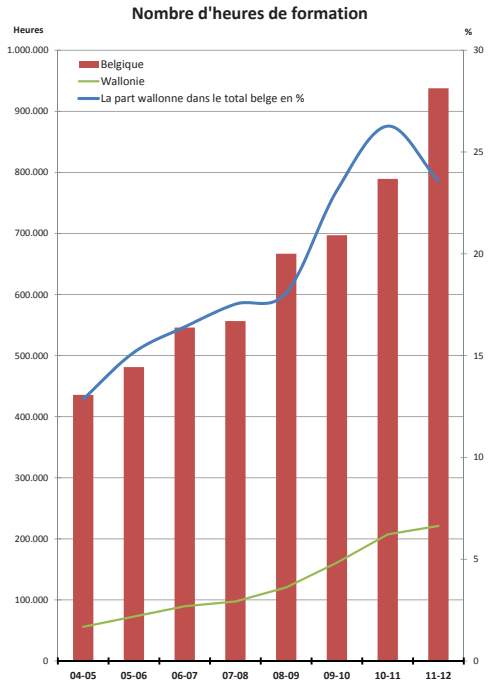
Année 2011-2012



Evolution du nombre d'heures de formation

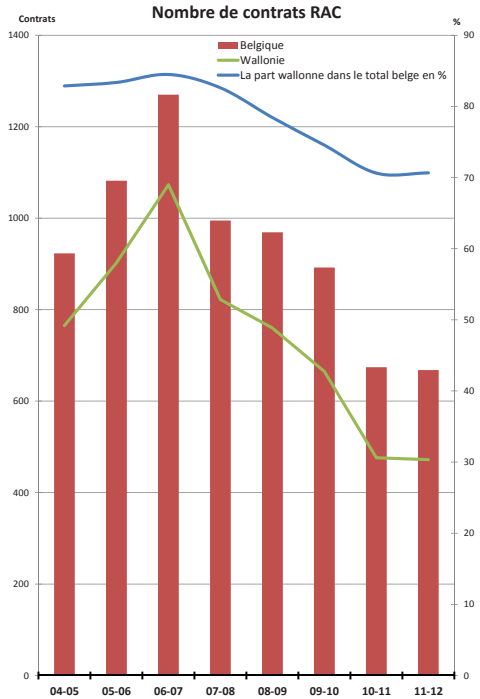
Sur la base du graphique ci-contre, représentant le nombre d'heures de formation en Belgique, en Wallonie ainsi que la part wallonne dans le total belge de 2004-2005 à 2011-2012, on peut observer que le nombre d'heures de formation en Belgique et en Wallonie a connu une augmentation constante sur la période étudiée.

La Wallonie a ainsi vu son nombre d'heures de formation passer de 56.023 heures en 2004-2005 à 221.084 heures en 2011-2012, soit une hausse de 165.061 heures en 7 ans.



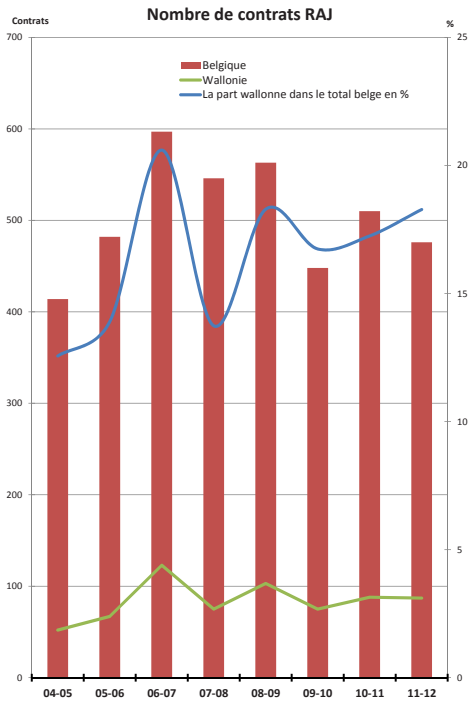
Evolution du nombre de contrats RAC

Sur la base du graphique ci-dessous, représentant le nombre de contrats RAC en Belgique, en Wallonie ainsi que la part wallonne dans le total belge de 2004-2005 à 2011-2012, on peut observer que le nombre de contrats a globalement baissé sur la période étudiée tant au niveau de la Belgique que de la Wallonie. Sur la période étudiée, le nombre de RAC a baissé de 38,3% en Wallonie.



Evolution du Nombre de contrats RAJ

Sur la base du graphique ci-dessous, représentant le nombre de contrats RAJ en Belgique, en Wallonie ainsi que la part wallonne dans le total belge de 2004-2005 à 2011-2012, on peut observer que le nombre de contrats a globalement augmenté sur la période étudiée tant au niveau de la Belgique que de la Wallonie. Sur la période étudiée, le nombre de RAJ a augmenté de 67,31% en Wallonie. ●



Section rédigée par Comeos, la Fédération du Commerce et des Services

Le commerce

Les ventes au détail

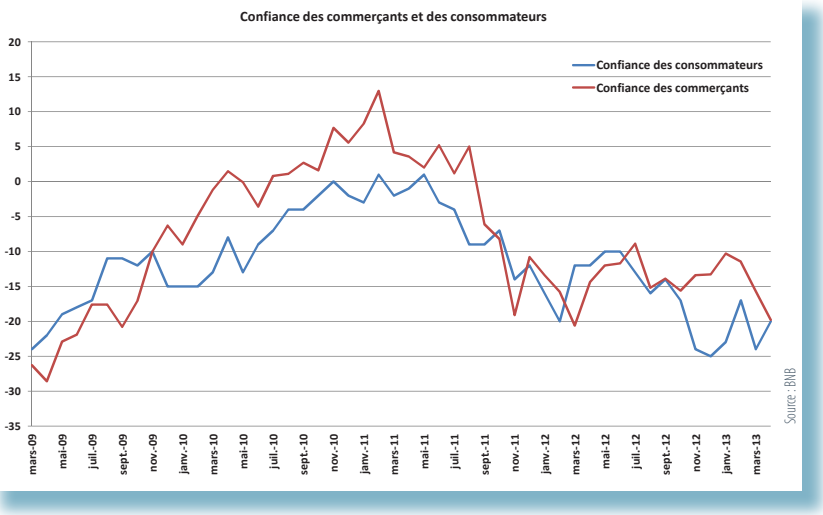
Globalement

Le commerce de détail a eu une année 2012 chahutée, caractérisée par une chute de la confiance des consommateurs et des commerçants ainsi qu'une chute de la consommation privée, une première depuis 1993. Malgré ces éléments, une croissance en berne ainsi qu'un taux de chômage qui augmente, le commerce de détail a vu son chiffre d'affaires augmenter de 2,85% en valeur et de 0,48% en volume en 2012. Le commerce de détail représentait en 2012 environ 82,7 milliards, soit 41,6% de la consommation privée en Belgique ou encore 22% du PIB. Pour 2013, la BNB anticipe une stagnation de la consommation privée et une hausse du revenu disponible réel. Dans ce contexte, le secteur dans son ensemble devrait continuer à voir son chiffre d'affaires augmenter, très légèrement en volume, et en valeur selon l'inflation.

	2008	2009	2010	2011	2012	2013p
PIB	1%	-2,8%	2,4%	1,8%	-0,2%	0%
Revenu disponible réel	2%	2,7%	-1,6%	-1,1%	-0,8%	0.5%
Consommation privée	2%	0,6%	2,7%	0,1%	-0,6%	0,2%
Taux d'épargne	16,6%	18,3%	15,4%	14,4%	14,1%	14,2%
Taux de chômage	7%	7,9%	8,3%	7,2%	7,3%	8,1%

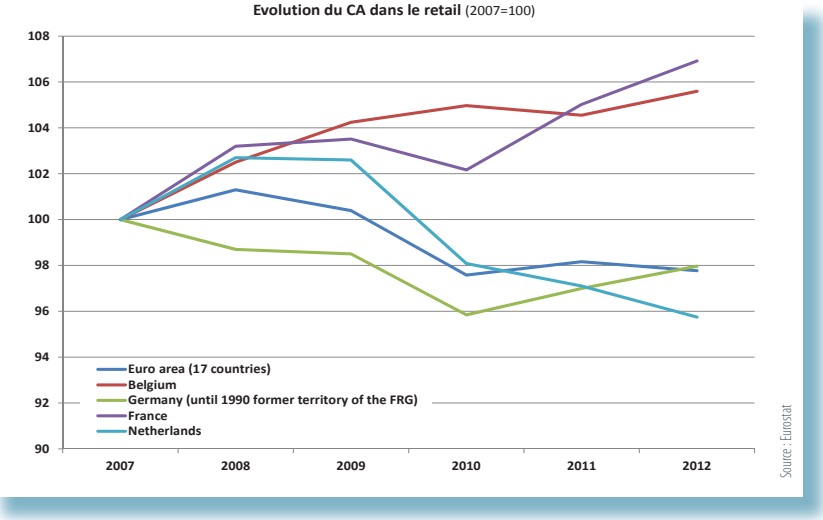
p = prévision

Sources : IRES, BNB



Un contexte difficile

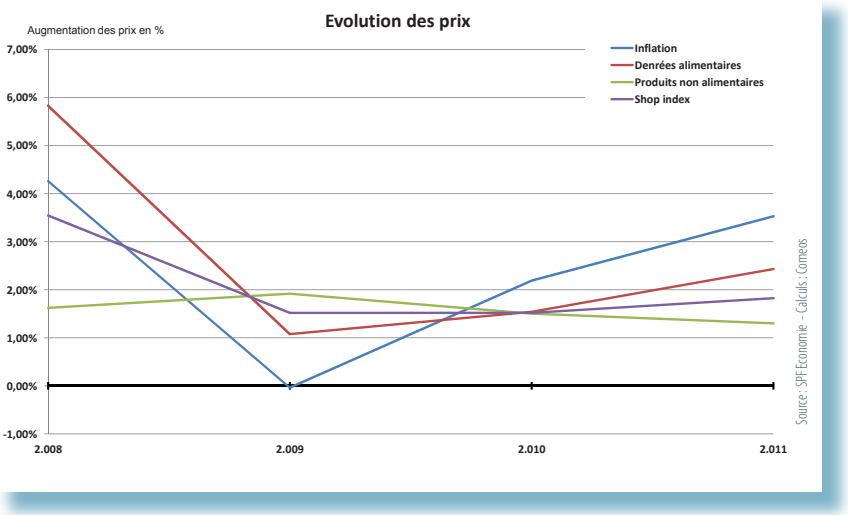
La baisse de confiance des consommateurs, sur un minimum depuis 2008, a modifié leurs comportements. Les consommateurs sont plus sensibles aux prix, ce qui intensifie la concurrence du fait d'un effet de volume important en cas de baisse ou de hausse des prix. Cette sensibilité grandissante aux prix transparait de différentes façons, augmentation de la part des marques distributeurs dans les ventes, augmentation de la part du Hard et Soft discount dans la grande distribution, ugmentation de l'e-commerce, le consommateur est plus attentif aux promotions et aux soldes.



Les commerçants de leurs côtés voient leurs stocks augmenter et leurs ventes baisser. L'intensification de la concurrence combinée à une augmentation des coûts fixes et du coût des marchandises, impacte négativement la rentabilité des entreprises dans le commerce. Malgré ces éléments, le secteur du commerce en Belgique se porte bien relativement à ses voisins. Seule la France fait mieux, dopée par l'augmentation des ventes de ses produits de luxes aux touristes étrangers en visite à Paris.

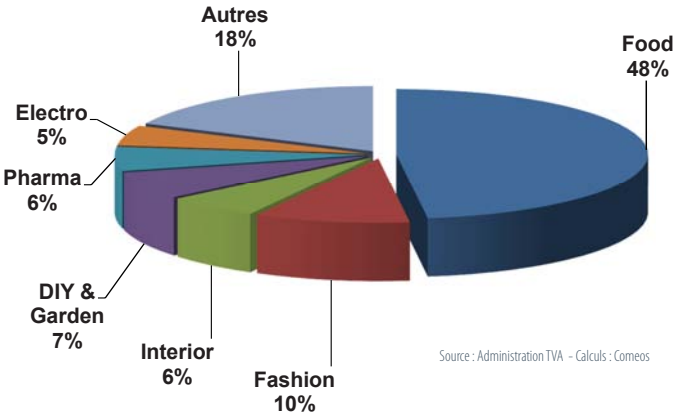
Une évolution des prix maitrisée

Malgré la forte hausse des prix dans l'alimentaire, le shop index qui reflète l'évolution des coûts en magasin, demeure sous l'inflation. La baisse du niveau de l'inflation est essentiellement due a un ralentissement de la progression des prix dans l'énergie. L'augmentation des prix dans l'alimentaire est quant à elle surtout causée par la flambée des prix des légumes.



Les secteurs en 2012

Les résultats pour 2012 diffèrent fortement entre les secteurs, certains sont mieux lotis que d'autres. Le secteur alimentaire est le secteur principal et représente 47,7% du secteur.



L'alimentaire

La distribution alimentaire a vu son chiffre d'affaires légèrement augmenter. Au sein du secteur, la part de marché du soft et hard discount a encore progressé. Les marques distributeurs sont en légère progression et ont atteint 32,7% du CA en valeur du secteur en 2012, contre 32,4% en 2011[(1)]. L'augmentation en valeur, à volume presque inchangé, traduit l'augmentation des prix dans l'alimentaire, surtout en ce qui concerne les produits frais.

Le non alimentaire

Le non alimentaire a connu des résultats variables :

- Le fashion a connu une bonne année 2012 avec des résultats en forte hausse, +3,7 % en valeur et +2,5 % en volume.
- Les secteurs Interior et DIY affichent des résultats en forte baisse par rapport aux années précédentes. La baisse du nombre de transactions immobilières ainsi que le manque de visibilité à long terme ont incité le consommateur à reporter ou annuler ses projets de rénovation ou d'aménagements intérieurs.

(1) Source : Nielsen.

- Le secteur de l'électro est en légère progression avec de fortes variations selon les catégories de produits. Un glissement de la consommation est en train de s'effectuer, la photo et les téléviseurs perdent du terrain face aux smartphones, et les tablettes prennent le pas sur les ordinateurs portables.

Les canaux alternatifs de l'e-commerce

- L'e-commerce continue sa progression avec une hausse du chiffre d'affaires de près de 25% en 2012[2] (24 % en 2011).
- L'e-commerce ne représentait que 3% du commerce de détail en 2008 contre 7% en 2012[3].
- En valeur, l'e-commerce a augmenté de 136% en 4 ans.
- Il y a une forte asymétrie des parts de marchés selon les secteurs. L'e-commerce est beaucoup plus présent dans les secteurs comme l'électro, le fashion, les voyages et l'évènementiel que dans l'alimentaire par exemple.

Evolution du CA en volume et valeur		2011	2012
Alimentaire	Valeur	4,30%	2,20%
	Volume	2,50%	0,10%
Fashion	Valeur	3,30%	3,70%
	Volume	2,20%	2,50%
DIY (Bricolage)	Valeur	5,23%	1,84%
	Volume	3,56%	-0,15%
Interior (Ameublement et décoration)	Valeur	2,09%	-0,15%
	Volume	-0,25%	-2,08%
Electro	Valeur	1,30%	1,90%
	Volume	5,12%	4,38%
TV, Blu-ray et audio	*Valeur*	*-3,80%*	*-14,30%*
	Volume	*2,70%*	*-8,70%*
IT (multimedia, ...)	*Valeur*	*3,70%*	*4,80%*
	Volume	*14,90%*	*11,80%*
Gros electro	*Valeur*	*-0,20%*	*0,60%*
	Volume	*0,20%*	*0,38%*
Petit électro	*Valeur*	*2,20%*	*4,20%*
	Volume	*2,60%*	*3,98%*
Photo	*Valeur*	*-8,00%*	*-4,60%*
	Volume	*-0,86%*	*-1,45%*
Telecom	*Valeur*	*17,30%*	*26,20%*
	Volume	*14,50%*	*26,97%*

Source : GFK R&T, Administration TVA - Calculs : Comeos

Le commerce en Wallonie

Chiffres d'affaires

L'évolution des ventes au détail régionales peut être illustrée à partir des indices par trimestre calculés sur la base des chiffres d'affaires provenant des déclarations TVA. Le chiffre d'affaires Wallon du commerce de détail s'est ainsi élevé à 16,98 milliards d'euros en 2012, en augmentation de 4% par rapport à l'année 2011. La Wallonie affiche ainsi une plus grosse progression que la Belgique, qui dans son ensemble, a vu le chiffre d'affaires de son commerce de détail augmenter de 2,85% en 2012.

Le recensement Nielsen constitue une autre source d'information sur la répartition régionale de l'activité commerciale en Belgique, elle concerne principalement l'alimentaire. Ainsi, le chiffre d'affaires total des magasins d'alimentation en Wallonie s'élève à 8,34 milliards en 2012 contre 22,23 milliards pour l'ensemble de la Belgique, soit une augmentation de 2,2% en valeur par rapport à 2011 pour la Wallonie[4].

Points de vente

Au 1er Janvier 2013, la Wallonie comptait 25 283 commerces, en baisse de 0,62% par rapport au 1er Janvier 2012. La surface commerciale totale en Wallonie a augmenté de 0,04% en 2012 pour atteindre 5.428.000m^2. La baisse du nombre de magasins, couplée à une augmentation de la surface commerciale totale, indique une augmentation de la taille moyenne des magasins. Un tiers des commerces sont des magasins d'alimentation générale et plus de 25% sont des magasins de vêtements[5].

Emplois

En Wallonie, le commerce de détail occupait 75 645 emplois au quatrième trimestre 2010. Soit une augmentation de 3,6% par rapport à la même période de l'année précédente[6]. ●

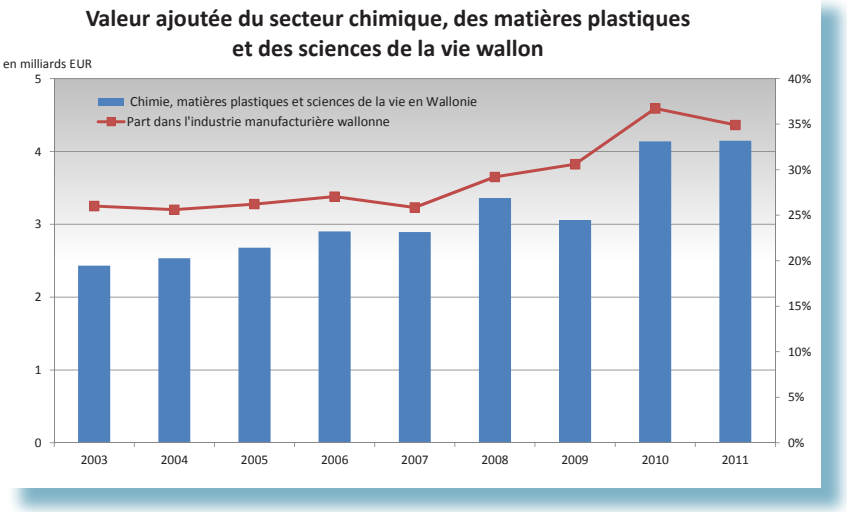
(2) Source : Ogone.
(3) Source : Eurostat ; calculs Comeos.
(4) Source : Nielsen.
(5) Source : Locatus.
(6) Source : ONSS.

Section rédigée par essenscia Wallonie, la section régionale pour la Wallonie de la fédération belge des industries chimiques et des sciences de la vie, asbl

Le secteur chimique et des sciences de la vie

La valeur ajoutée(1)

La valeur ajoutée créée par le secteur chimique, des matières plastiques et des sciences de la vie s'élève à plus de 4,1 milliards d'euros (données 2011). Elle a augmenté de manière substantielle ces dernières années affichant un taux de croissance annuel moyen de quelque 7% sur la période 2003-2011. La part du secteur dans la valeur ajoutée totale de l'industrie manufacturière wallonne augmente également de manière structurelle pour s'élever à 35% contre 26% en 2003 ; à noter que cette part atteint un pic en 2010 lié à un résultat exceptionnel de l'industrie pharmaceutique cette année-là. Par ailleurs, les industries de la chimie, des matières plastiques et des sciences de la vie en Wallonie représentent aujourd'hui près d'un tiers de la valeur ajoutée totale du secteur en Belgique. Cette évolution positive montre que l'impact du secteur sur le tissu industriel wallon est entre-temps devenu très important.



Le chiffre d'affaires(2)

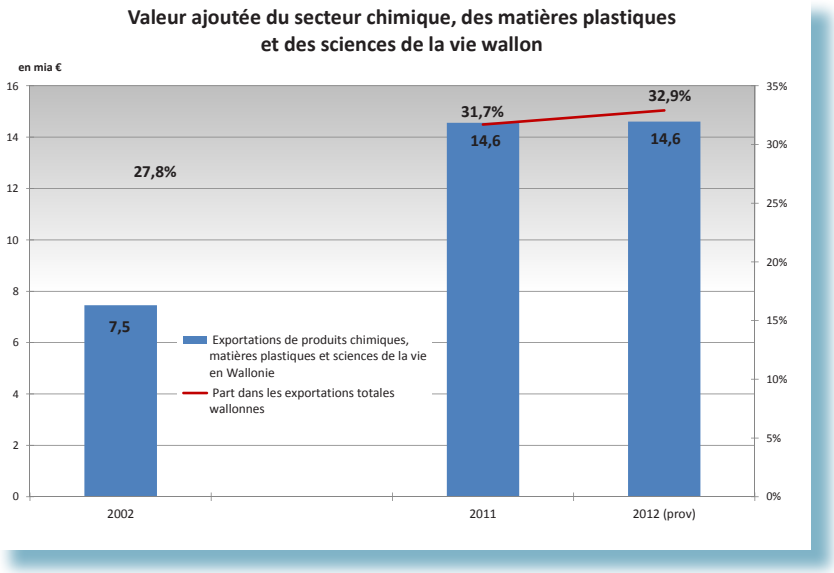
En 2012, le contexte économique était très incertain. L'industrie chimique, des matières plastiques et des sciences de la vie n'échappa pas non plus au ralentissement de la croissance de l'économie européenne. En dépit de la crise économique, le chiffre d'affaires du secteur chimique, des matières plastiques et des sciences de la vie belge a augmenté de plus de 3% pour s'établir à €61,1 milliards.

En Région wallonne, le chiffre d'affaires du secteur chimique, des matières plastiques et des sciences de la vie est estimé à €11,4 milliards pour l'année 2012, soit un recul de quelque 3% par rapport à 2011. Les performances en termes de chiffre d'affaires des sous-secteurs sont très diverses : les industries pharmaceutiques wallonne et bruxelloise (données agrégées pour raison de confidentialité) ont globalement enregistré des résultats positifs (+4,7%). Par contre, seul l'effet-prix a permis à la chimie de base de ne connaître qu'une légère baisse (-1,4%). Les transformateurs de matières plastiques et du caoutchouc ont, quant à eux, vu leur chiffre d'affaires reculer de manière plus prononcée (-3,3%), en raison, entre autres, du ralentissement des activités dans les secteurs européens de l'automobile et de la construction.

(1) Source : BNB (dernières données disponibles 2011).
(2) Source: DGSIE selon les déclarations à la TVA (enquête mensuelle et trimestrielle), données régionalisées.

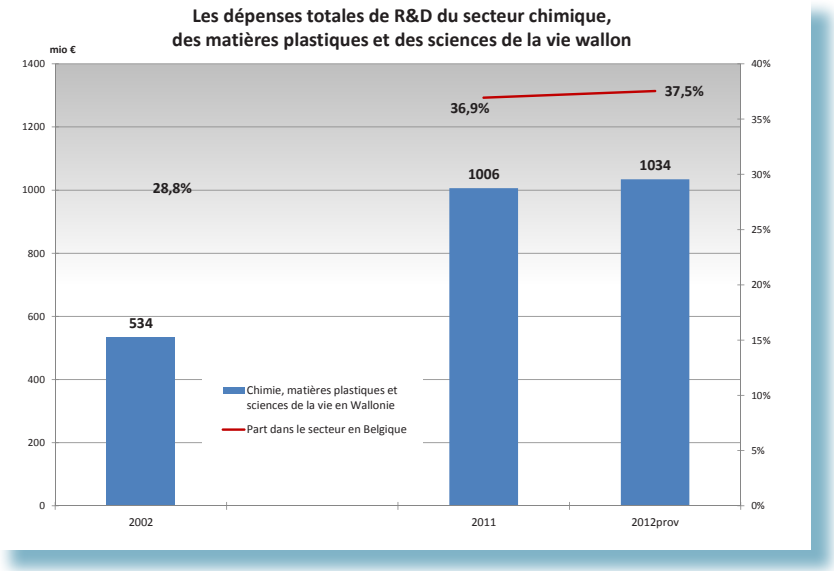
Le commerce extérieur[3]

L'industrie chimique, des matières plastiques et des sciences de la vie est un secteur globalisé fortement orienté à l'exportation. En 2012, le secteur a exporté pour €14,6 milliards de produits chimiques, de matières plastiques et des sciences de la vie, soit un niveau similaire à 2011 (+0,3%). Il est le premier secteur d'exportation en Wallonie et représente 32,9% des exportations totales wallonnes en 2012 contre 27,8% en 2002. Par ailleurs, le solde de la balance commerciale des produits chimiques, des matières plastiques et des sciences de la vie wallon est structurellement positif et s'élève à €4,8 milliards d'euros en 2012. Cela représente près de la moitié (45,9%) de la balance commerciale positive wallonne.



La R&D[4] et les investissements[5]

La hausse continue des dépenses en recherche et développement du secteur chimique, des matières plastiques et des sciences de la vie wallon s'est poursuivie en 2012 pour atteindre €1,03 milliard (données provisoires), soit 37,5% des dépenses en R&D de la chimie, des matières plastiques et des sciences de la vie belges et environ 60% des dépenses du secteur privé wallon. Cette évolution représente une hausse de 2,8% par rapport à 2011. Entre 2002 et 2012, les dépenses de R&D du secteur en Wallonie ont quasiment doublé. Plus de trois-quarts de ces dépenses ont été réalisées dans le secteur des sciences de la vie (biopharmaceutique). La R&D en chimie occupe cependant une part non négligeable avec environ €150 millions de dépenses annuelles. Dans cette recherche chimique, les projets liés à la chimie verte sont de plus en plus nombreux.

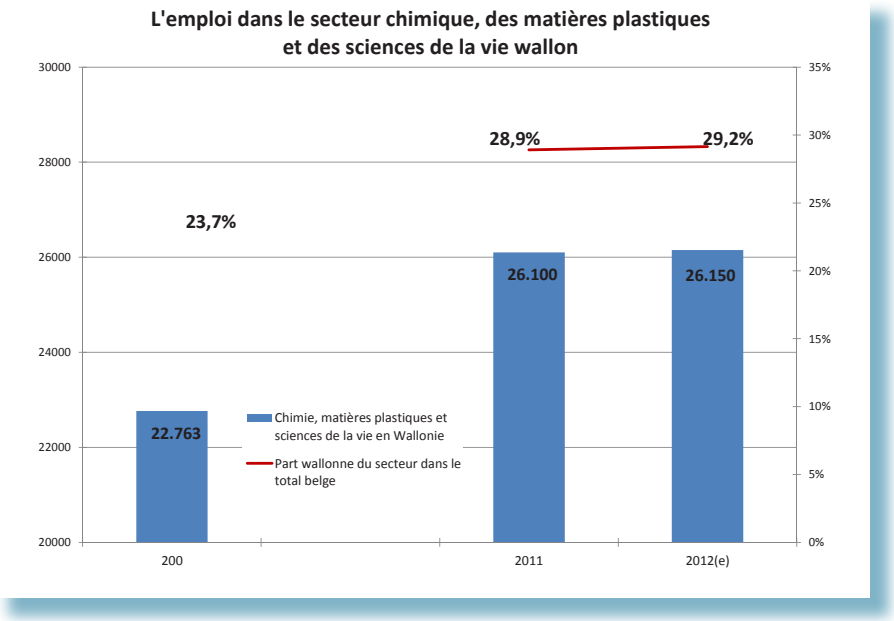


(3) Source : BNB selon le système harmonisé, nomenclature combinée 28-40 : selon le concept national.
(4) Source : enquête essenscia auprès de ses membres.
(5) Source : DGSIE selon les déclarations à la TVA.

L'incertitude économique a fait chuter les investissements du secteur en Belgique en actifs fixes à €1,61 milliard, juste sous le niveau tendanciel (€1,76 milliard). Ces investissements représentent plus d'un quart des investissements réalisés dans l'industrie manufacturière belge. En Région wallonne, le secteur a apporté sa pierre à l'édifice et a investi pour près de €500 millions par an en moyenne au cours des dix dernières années. Il faut noter que toute une série de projets d'investissements sont dans le pipeline, en particulier dans le domaine des sciences de la vie et de la chimie verte, qu'il s'agisse de nouveaux centres de distribution, de centres et de recherche et développement ou de nouvelles unités de production.

L'emploi[6][7]

Le nombre de personnes employées dans le secteur chimique, des matières plastiques et des sciences de la vie en Région wallonne s'élevait, d'après nos estimations, à environ 26.150 unités au 30 juin 2012, soit une légère hausse (+0,2%) par rapport à la même période de l'année précédente. Cette hausse constitue une belle performance d'autant plus que le secteur représente aujourd'hui 20% de l'emploi manufacturier en Wallonie contre 16% il y a dix ans. Par ailleurs, près de 30% de l'emploi du secteur chimique, des matières plastiques et des sciences de la vie belge est donc situé en Wallonie. Cette part a augmenté de manière ininterrompue ces dix dernières années. Elle était à peine supérieure à 23% en 2002. Si l'on prend en compte l'emploi in-direct généré auprès de sous-traitants, le secteur représente près de 70.000 emplois.

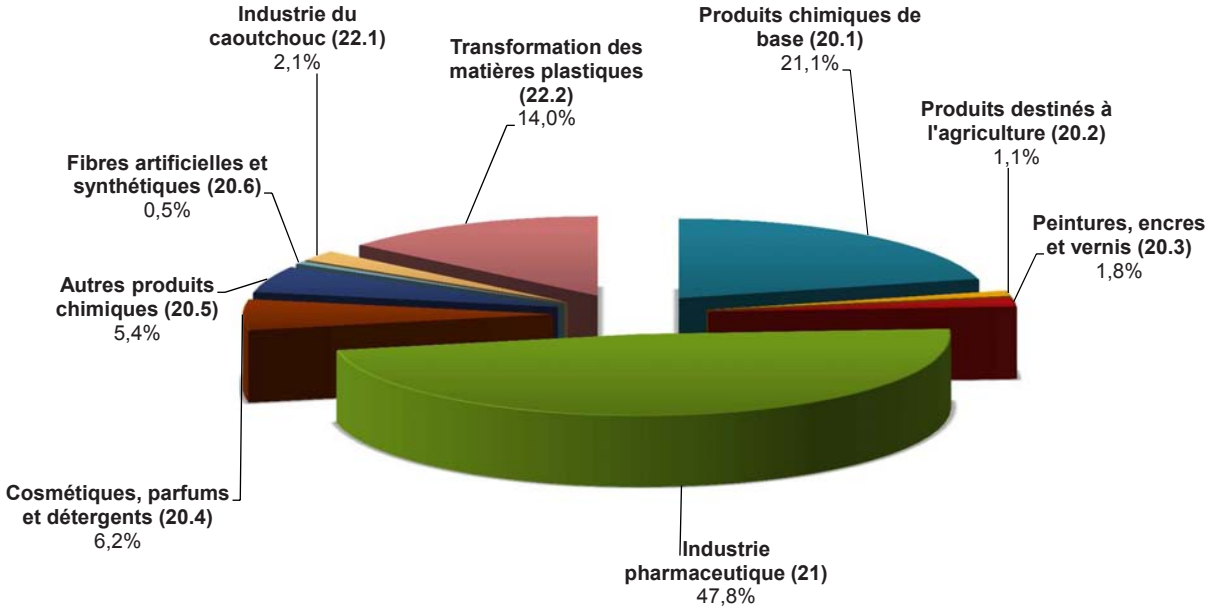


Près de la moitié de l'emploi du secteur chimique, des matières plastiques et des sciences de la vie wallon se trouve dans l'industrie pharmaceutique et des sciences de la vie, viennent ensuite la chimie de base et la transformation des matières plastiques, employant respectivement 21% et 14% de la main d'œuvre du secteur. Les cosmétiques, parfums et détergents contribuent, quant à eux, à quelque 6% de l'emploi dans le secteur chimique, des matières plastiques et des sciences de la vie en Région wallonne.

En ce qui concerne la répartition géographique, les provinces du Brabant wallon et du Hainaut contribuent à elles seules à plus de 70% de l'emploi total comptabilisé dans le secteur chimique, des matières plastiques et des sciences de la vie en Wallonie.

Pour l'ensemble du secteur chimique, des matières plastiques et des sciences de la vie belge, l'emploi a connu un léger recul de 0,7% au 30 juin 2012 par rapport à la même période de l'année précédente d'après les premières estimations. Tout comme en Région wallonne, la part du secteur dans l'emploi manufacturier augmente de manière continue. En effet, il y a dix ans, la chimie, des matières plastiques et des sciences de la vie belge représentaient 15,6% de l'emploi industriel total alors qu'aujourd'hui, cette part atteint les 17,7%. ●

L'emploi dans le secteur chimique, des matières plastiques et des sciences de la vie wallon

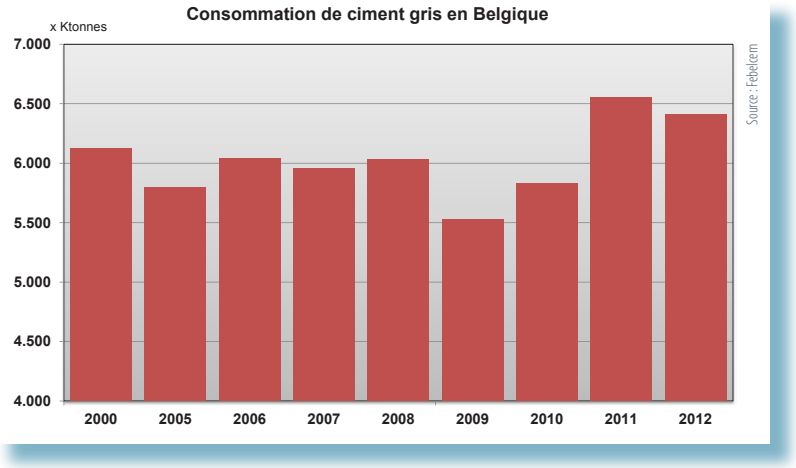


Section rédigée par Febelcem, la fédération de l'industrie cimentière belge

Le secteur du ciment en 2012

La consommation de ciment gris en Belgique

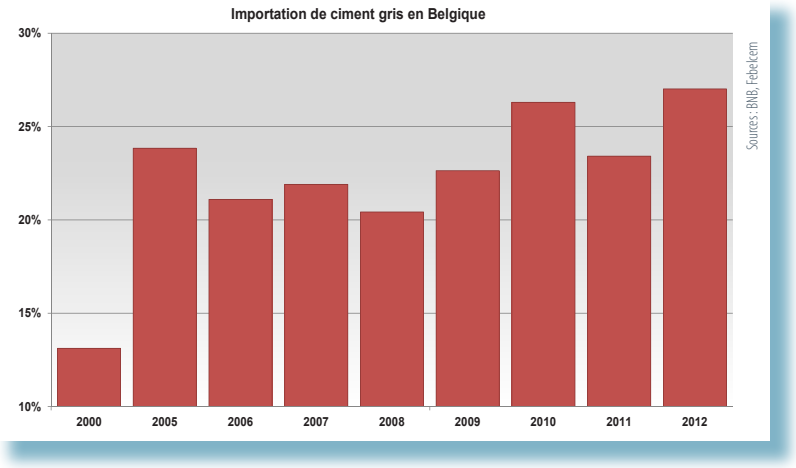
Alors que le marché du ciment en Europe s'effondre avec -18,8% (zone EU27), la Belgique conserve une consommation particulièrement élevée atteignant encore 6.410.000 tonnes et enregistrant donc un recul de seulement -2,2% par rapport à 2011. 2012 est donc une très bonne année, bien au-dessus de la moyenne des dix dernières années.



D'un point de vue comparatif, le volume consommé en 2012 est supérieur de 9,2% à la moyenne des dix dernières années (de 2002 à 2011), moyenne qui s'élève à 5.869.000 tonnes.

Les importations de ciment gris en Belgique

Une ombre importante au tableau : les importations. Celles-ci avaient affiché une croissance spectaculaire en 2010, s'élevant à 23% au-dessus du volume importé en 2009 et avaient atteint 1.532.000 tonnes. Après une année 2011 où cet accroissement ne s'est pas poursuivi, ces importations ont repris de plus belle en 2012. En effet, en 2012, le total des importations affiche cette fois 1.732.000 tonnes, soit un accroissement de 12,8% par rapport à 2011.



On constate donc que la part de marché des importateurs a largement évolué en 2012, au détriment des livraisons de l'industrie cimentière belge qui terminent l'année 2012 avec une chute de -6,8% (marché intérieur).

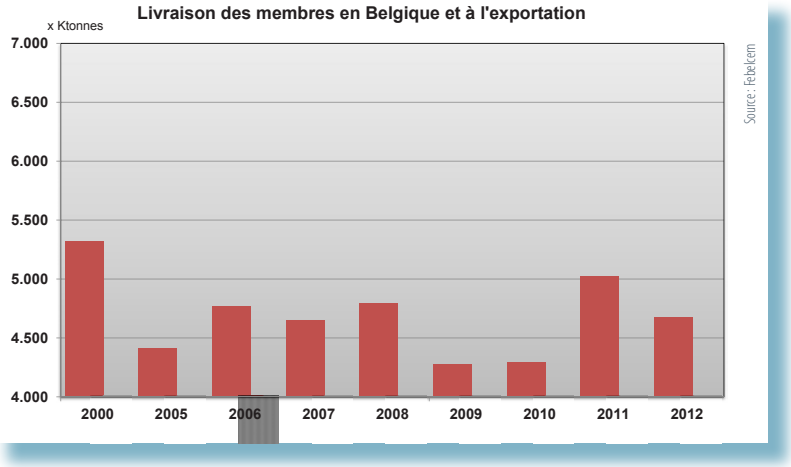
Cet accroissement important des importations en 2012 a fait repasser le pourcentage de ces dernières au-dessus du seuil des 25% de part relative de la consommation de ciment gris, passant de 23,4% en 2011 à 27% en 2012.

Les livraisons des membres

Les livraisons totales de ciment gris des membres de la Fédération de l'industrie cimentière belge expédiées en 2012 atteignent 6.280.377 tonnes, marquant ainsi une diminution de 8,2% par rapport au niveau atteint en 2011 (soit 563.807 tonnes de moins).

Si le volume des livraisons totales de 2010 s'affichait comme le plus faible de la décennie, le niveau de 2011 renouait avec les chiffres des très bonnes années que sont celles des années 2006-2008. Aujourd'hui, force est de constater cette baisse de 8,2% par rapport à 2011.

Ainsi, en comparaison avec la moyenne des dix dernières années - soit 6.758.000 tonnes – le volume livré en 2012 est de 7,1% inférieur.



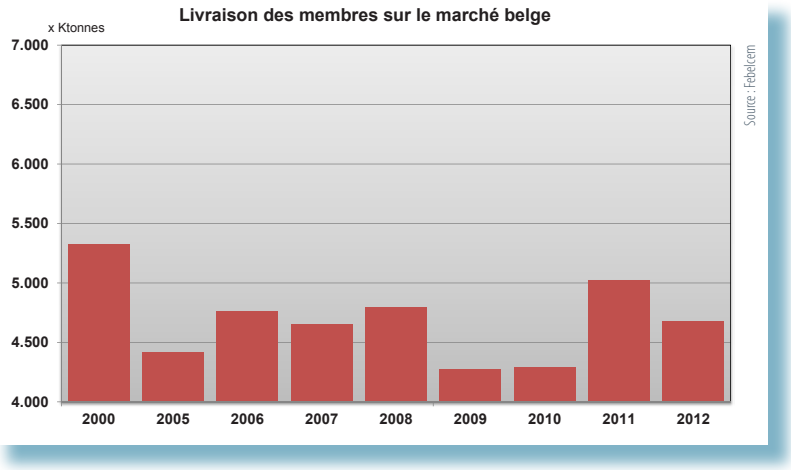
La part des livraisons intérieures représente 74,5% des livraisons totales en 2012, contre 73,3% en 2011.

Livraisons des membres sur le marché belge

Les livraisons des membres sur le marché national se sont élevées à 4.678.000 tonnes à fin décembre 2012. Il s'agit là d'une baisse de -6,8%, soit 341.000 tonnes de moins par rapport au tonnage livré en 2011.

L'industrie cimentière belge ne peut donc se réjouir pleinement de la bonne consommation de ciment en Belgique. En effet, vu l'importance des importations, le marché reste très tendu et les membres de FEBELCEM n'ont pas pu profiter pleinement de la stabilité du marché national.

Comme l'illustre le graphique ci-contre, et en comparaison avec le tonnage record livré en 2000, le niveau atteint en 2012 est inférieur de 643.000 tonnes, ce qui représente quelque 12% de moins.



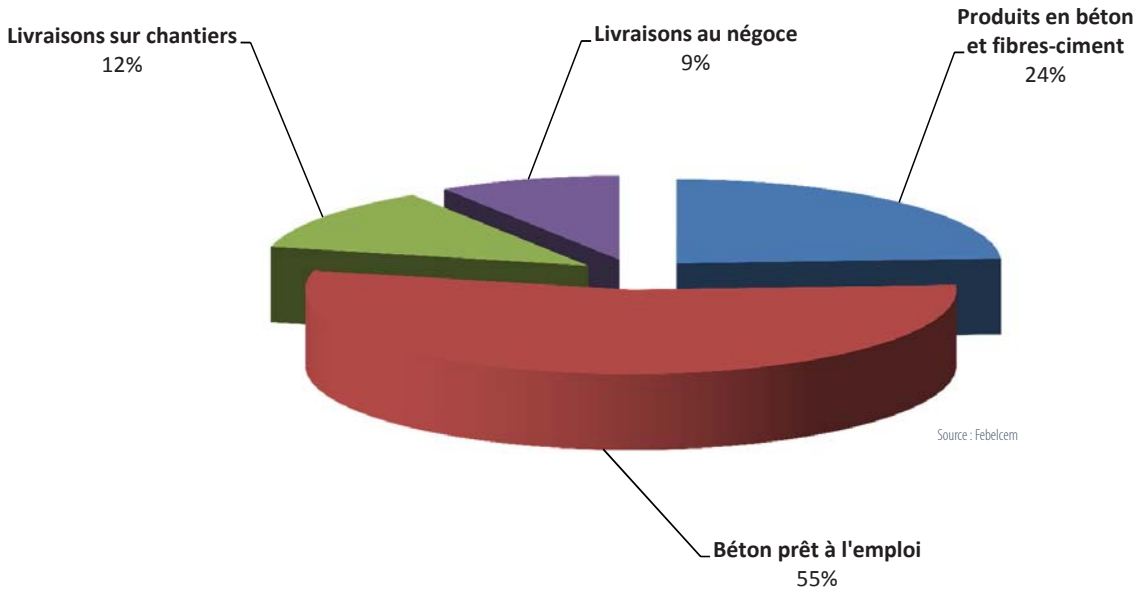
Evolution des livraisons des membres en Belgique par catégorie d'acheteurs

Le secteur du béton prêt à l'emploi est sans nul doute le premier consommateur de ciment des membres de FEBELCEM. En chiffres absolus, il absorbe ainsi 55% des livraisons intérieures (c'était 54% en 2011). Concrètement, ce secteur diminue son tonnage de 6,5% par rapport à l'an dernier pour atteindre 2.551.000 tonnes.

Le secteur des produits en béton manufacturé et des fibres-ciment régresse, lui, de 9,6% par rapport au volume atteint en 2011. Avec 1.127.000 tonnes livrées en 2012, la part relative de ce secteur s'élève à 24% des livraisons des membres, c'était 25% l'an dernier.

Les livraisons sur chantier se sont élevées à 576.000 tonnes, un niveau inférieur de 1% par rapport à 2011. La part relative de ces livraisons dans les livraisons intérieures se maintient à 12%.

Enfin, le négoce se maintient, lui, à 9% en 2012, tout en connaissant aussi une diminution des quantités livrées de 8,2%, totalisant 424.000 tonnes en 2012. ●



Source : Febelcem

Section rédigée par Federgon, la fédération des partenaires de l'emploi

Les ressources humaines

Fédération des partenaires de l'emploi, Federgon regroupe les cabinets de Recrutement, Search & Solution, les cabinets d'Outplacement, les entreprises de travail intérimaire, les bureaux de Projectsourcing, les entreprises de formation, les sociétés d'intérim management et les entreprises titres-services. En tant que fédération des partenaires de l'emploi, Federgon est la fédération de tous les secteurs dont l'objectif est l'utilisation optimale du Capital Humain.

Federgon partage ci-dessous ces statistiques régionales pour les activités d'intérim, d'outplacement et de services aux particuliers. Des différences parfois marquées existent par rapport aux chiffres nationaux. Pour les activités où Federgon ne dispose pas de statistiques régionales, nous nous contenterons de les mentionner dans la mesure de leur utilité à une réflexion pour un meilleur fonctionnement du marché du travail wallon.

L'année 2012 se caractérise par une confirmation de la dégradation de la situation du marché du travail, même si quelques indicateurs font exception. Les volumes montrent néanmoins l'importance du secteur privé du placement dans toutes les niches du marché de l'emploi et son apport à un meilleur fonctionnement de ce dernier.

DESCRIPTION ET ÉVOLUTION DU SECTEUR

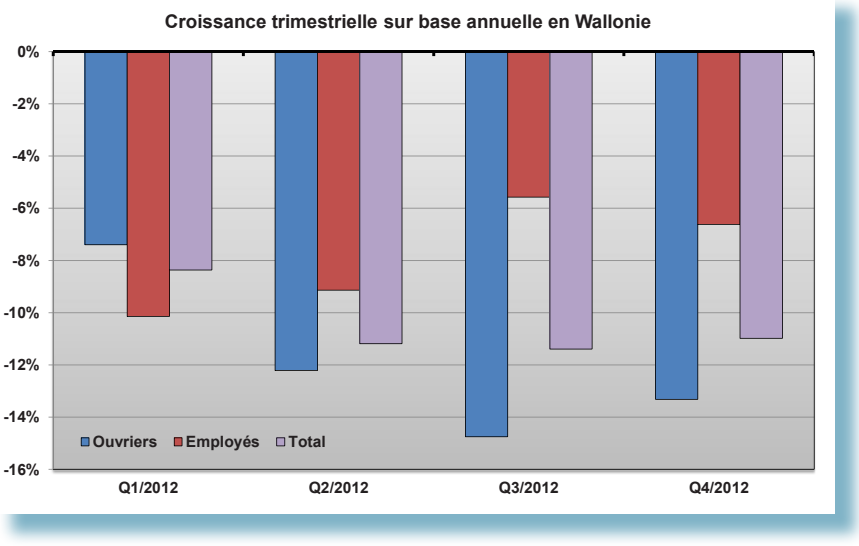
1. L'évolution négative du travail intérimaire en Région wallonne en 2012

En ce qui concerne le travail intérimaire, la tendance négative du dernier trimestre 2011 s'est poursuivie en 2012. Chaque trimestre enregistre une perte sur base annuelle. La courbe de cette tendance s'est légèrement réduite au dernier trimestre, mais la croissance reste négative.

Au cours de l'année 2012, l'activité du secteur du travail intérimaire en Région wallonne a globalement diminué de -9,0% (7,9% en 2011).

Cette décélération est beaucoup plus forte que celle relevée au plan national (-5,6%).

En 2012, la Région wallonne a enregistré un peu plus de 39 millions d'heures prestées (42,896 millions en 2011), soit 23,5% du total de l'activité du secteur dans le pays.



Une contribution inégale des segments ouvrier et employé a été constatée en 2012.

Le nombre d'heures prestées par les ouvriers a diminué de 10,62% contre +6,75% pour l'année antérieure.

Du côté des employés, le nombre d'heures prestées a diminué de -6,06% (contre +4,47% en 2011).

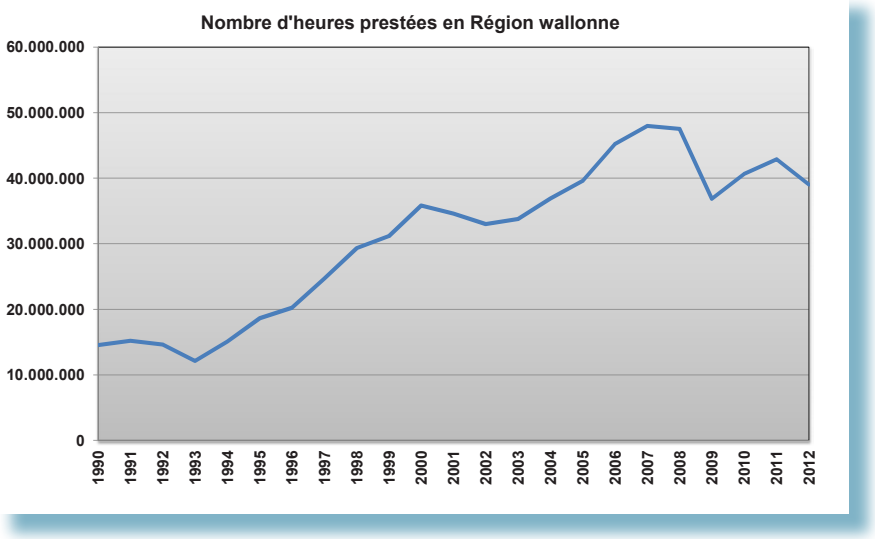
Le segment des ouvriers représentait en 2012, 63,75% du total (contre 64,89% en 2011).

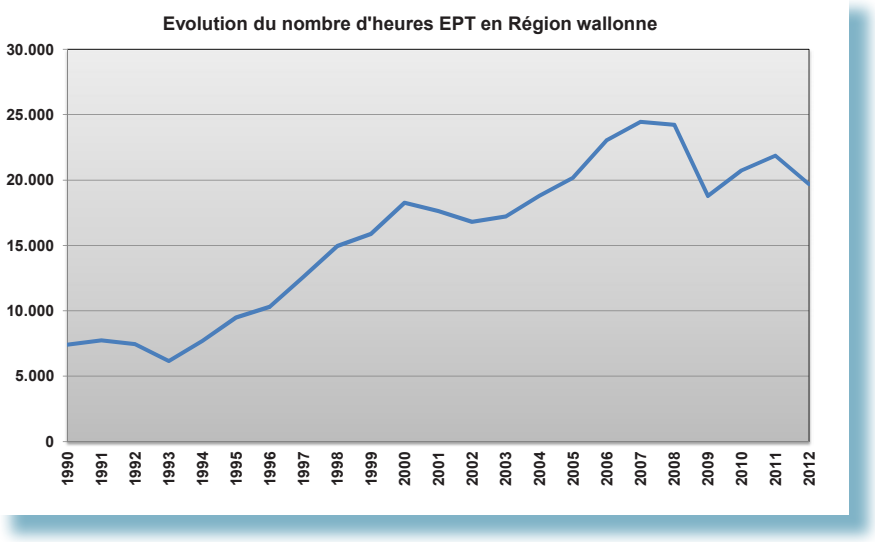
A l'inverse, la part du segment employé s'est proportionnellement renforcée passant de 35,11% en 2011 à 36,25% en 2012.

Le chiffre d'affaires total réalisé par le secteur du travail intérimaire en Wallonie s'élève en 2012 à 926,62 millions d'euros (992,19 millions d'euros en 2011).

L'accroissement du nombre d'heures prestées s'est également accompagné d'une diminution du nombre d'équivalents temps plein (19.683 en 2012 contre 21.863 en 2011).

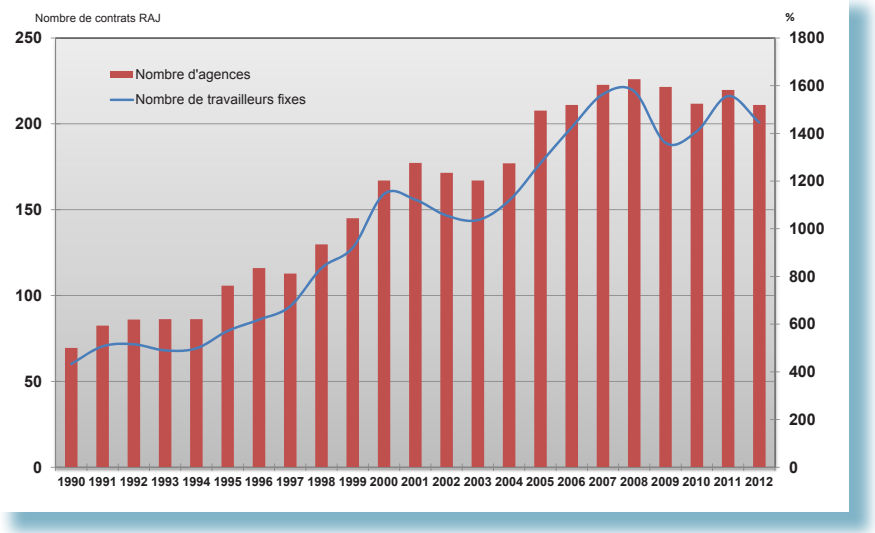
Cette mise à l'emploi a été réalisée par un réseau de 211 agences généralistes ou spécialisées (contre 220 en 2011), réparties sur le territoire wallon et qui employaient 1.446 travailleurs fixes (1.556 en 2011).





2. L'outplacement en 2012 en Wallonie : Impact de la crise et tension dans les budgets publics

Le marché de l'outplacement en Région wallonne est fortement impacté par la reconnaissance légale du dispositif des cellules et plates-formes de reconversion collectives mises en œuvre par le Forem et les organisations syndicales, assimilées à l'outplacement.



La gratuité de ce dispositif pour les entreprises sises en Wallonie est une inégalité frappante pour les entreprises sises dans les autres Régions et influence directement le nombre d'outplacement, en particulier collectifs, réalisés en Région wallonne.

En 2012, toutes formes d'outplacement confondues, la Région wallonne aura pesé pour 14,7% du total des missions prestées au plan national. Mais seuls 9% du total des accompagnements collectifs[1] (4,7% en 2011) réalisés en Belgique en 2012 le sont Wallonie.

Le nombre d'accompagnements réalisés en 2012 a augmenté de 21,3%. Ce chiffre très conséquent traduit l'impossibilité financière et opérationnelle du système public évoqué ci-avant à remplir son office lors d'importants licenciements collectifs. Le recours au secteur privé s'avère alors l'unique solution pour remplir ses obligations légales. L'inégalité de traitement reste néanmoins flagrante. Une solution doit être trouvée à cette question.

3 L'évolution positive de l'activité «Titres-Services» en Région wallonne en 2012

Le succès des titres-services auprès des particuliers ne s'est pas démenti. La Wallonie rattrape toujours le retard pris au lancement du système.

Pour rappel, antérieurement, réservé au secteur non marchand, il fallut bien du temps aux entreprises comme aux prescripteurs pour faire émerger un réel quasi marché dans cette Région.

En Wallonie comme ailleurs dans le pays, ce système reste le plus efficace jamais inventé pour la mise ou la remise au travail de personnes peu qualifiées en remplissant un besoin, autrefois non solvable et non rempli.

Les membres de Federgon Services aux Particuliers (Federgon SAP) ont occupé 7809 travailleurs en Région wallonne au 31/12/2012, soit 345 de plus que l'année antérieure.

Le volume de l'activité titres-services réalisée par les membres de Federgon SAP en Région wallonne s'est élevé à 6,90 millions d'heures prestées auprès de 46.330 particuliers (contre 6,67 millions d'heures et 43.094 personnes en 2011).

L'activité en Région wallonne par rapport à l'activité au plan national a représenté 21,7% du total en 2012.

4. Les autres activités des intermédiaires privés sur le marché du travail en 2012

Les appels à projets du Forem ont permis aux opérateurs privés d'accompagner près de 3.000 demandeurs d'emplois en 2012 au travers de 150 projets différents ayant représentés pas moins de 440.000 heures de formation.

Au plan national, les activités de recrutement & sélection, d'intérim management et de détachement ont connu une décroissance plus ou moins forte.

Si les entreprises privées de formation ont aussi connu une baisse, celle-ci a été très faible, marquant un réel souci des entreprises pour la formation.

En conclusion, si l'année 2012 signe une année de recul des prestations des partenaires de l'emploi, l'impact des intermédiaires privés sur le marché du travail apparaît comme très conséquent.

Afin de développer un meilleur fonctionnement du marché du travail dans le futur, Federgon plaide pour :

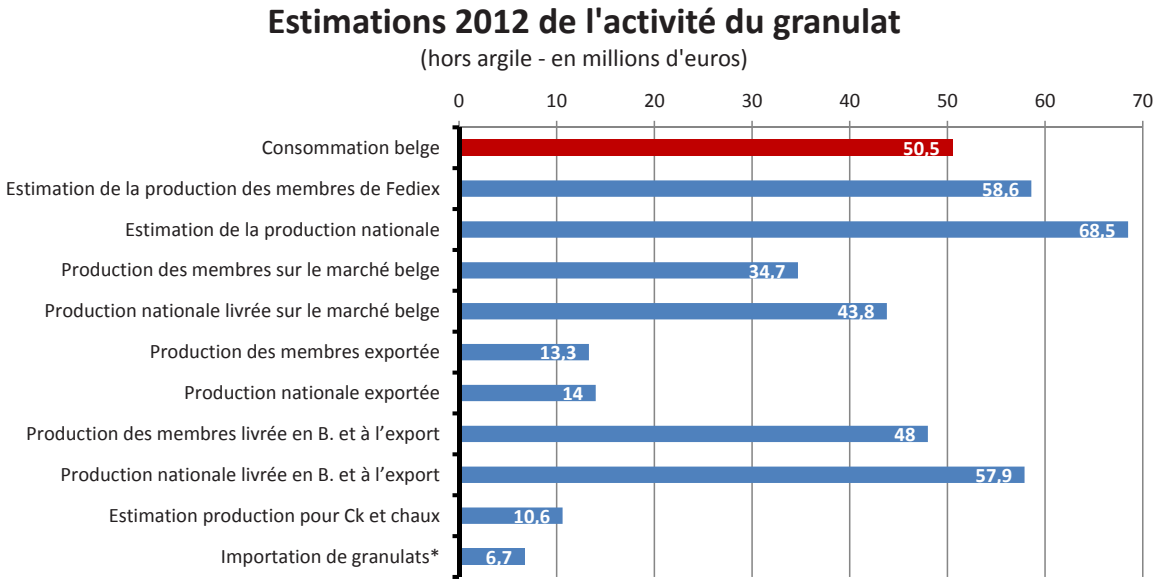
- La généralisation de l'outplacement et le règlement de la situation inégalitaire de l'outplacement en Wallonie ;
- La garantie d'une continuité du système des titres-service à l'aube de la régionalisation ;
- L'ouverture du secteur public aux prestations privées en matière RH (recrutement & sélection, intérim, intérim-management, etc.)
- La modernisation du droit du travail au plan fédéral et sa large application dans les entités fédérées, entre autre en ce qui concerne la mise à disposition de personnel au sens large. ●

(1) Collectif avec et sans CPE (cellule pour l'emploi obligatoire).

Section rédigée par FEDIEX, la Fédération des industries extractives et transformatrices de roches non combustibles

Le secteur de l'extraction de granulats naturels

Les tonnages de granulats extraits du sol belge en 2012 ont connu une baisse de 6,4% par rapport à 2011. Cela représente une baisse absolue de 4,4 millions de tonnes soit une quantité extraite de 68,5 millions de tonnes en 2012 contre 72,9 millions de tonnes en 2011.

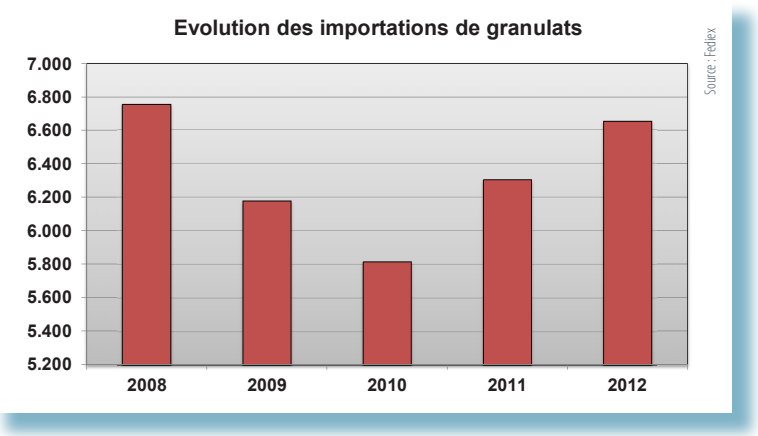


Les livraisons intérieures

Les livraisons intérieures effectuées par les membres de Fediex en 2012 ont enregistré une baisse de 9,1%, pour s'établir à 34,7 millions de tonnes contre 38,1 en 2011. Les moellons destinés aux travaux hydrauliques et de génie civil pour le marché intérieur poursuivent leur baisse importante entamée depuis 2011. La baisse constatée pour 2012 par rapport à 2011 est de l'ordre de 44,5%.

Les importations

Le niveau d'importation n'a pas suivi la tendance baissière constatée au niveau de la production extraite. Les quantités importées s'élèvent à plus de 6,65 millions de tonnes contre 6,3 en 2011 soit 5,5% de plus que l'année passée et près de 14,5% en 2 ans.

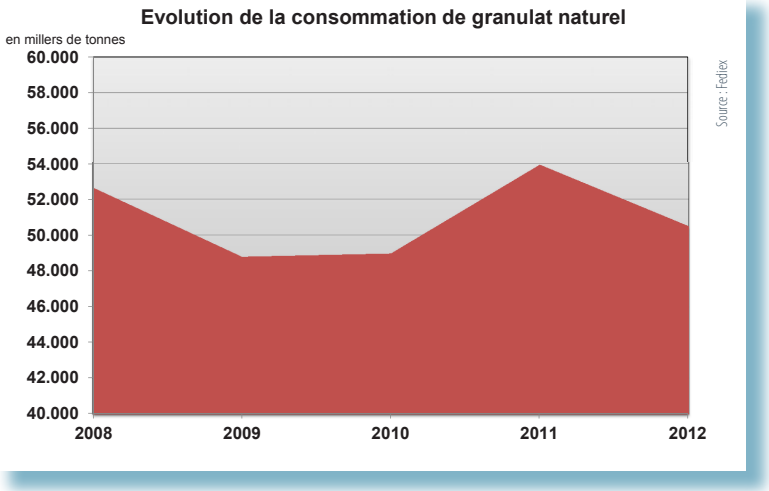


Comme les années précédentes, la grande majorité des tonnages importés est issue des pays limitrophes. En ordre d'importance, les Pays-Bas, le Royaume-Uni et l'Allemagne représentent respectivement 49,8%, 23,5% et 16,8% soit, ensemble, 90% du total importé. Le dernier pays limitrophe, la France, ne compte que pour 4,2% du volume importé dans notre pays.

Les roches concassées et graviers utilisés généralement pour le béton prêt à l'emploi ou l'empierrement représentent 63,5% du flux importé. La part relative du sable s'élève à 32,7% du total. Le solde des tonnages livrés en Belgique, soit 3,8%, concerne les grès, porphyres et dolomies.

La consommation de granulats naturels

La consommation de granulats naturels a baissé de 6,4% en 2011 par rapport à l'année 2011. Elle s'élève à 50,5 millions de tonnes.



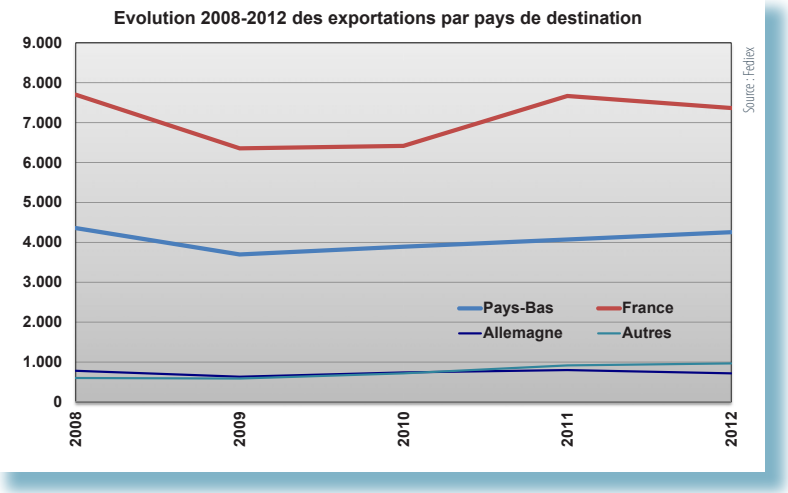
Les livraisons à l'exportation

Les exportations se sont maintenues à un niveau similaire à celui de 2011. Elles représentent 13,3 millions de tonnes en 2012 contre 13,5 en 2011 soit une baisse de 1,5%.

Les exportations ont mieux résisté que les livraisons intérieures.

La France reste le principal pays destinataire avec 55,4% du total de l'export. La baisse absolue est de l'ordre de 0,3 millions de tonnes. Le niveau des exportations vers la France reste important.

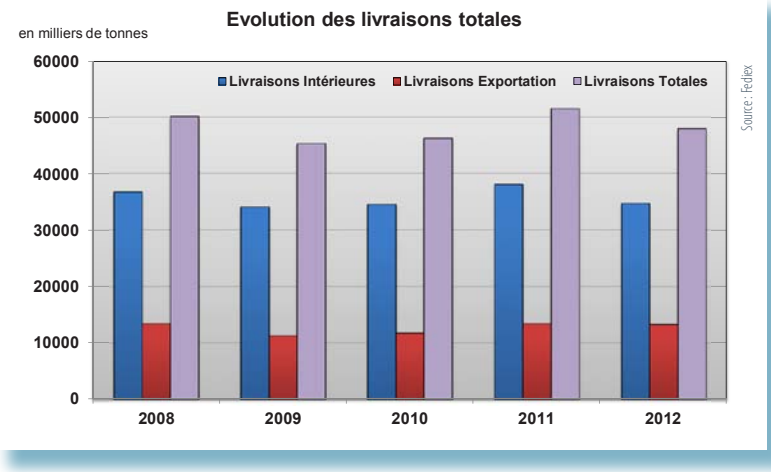
Les livraisons à destination des Pays-Bas ont quant à elle progressé de près de 0,2 millions de tonnes par rapport à 2011 pour s'élever à 4,25 millions de tonnes. Les exportations vers les Pays-Bas représentent 32,0% des exportations totales.



Le solde des exportations, soit 12,6% du volume total, est expédié principalement vers l'Allemagne et le Grand-Duché du Luxembourg. Ce dernier poursuit sa progression et l'on a atteint en 2012 le record des exportations

Les livraisons totales

Les livraisons de granulats des membres se sont élevées à 48,3 millions de tonnes à fin décembre 2011 contre 51,6 millions de tonnes l'année précédente, soit une décroissance de près de 7% représentant 3,6 millions de tonnes).



Livraisons des membres par mode de transport

La géologie du sous-sol détermine notamment la localisation géographique des sites d'exploitation. Celle-ci ne permet pas toujours d'alternative au transport par route. Néanmoins l'on observe une relative stagnation entre les modes de transport utilisés pour transporter les matières extraites vers les clients belges et étrangers.

Toutes destinations confondues pour l'année 2012, ce sont plus de 8,5 millions de tonnes qui furent transportées par voie fluviale, soit près de 18% de la production extraite des membres.

La route a été utilisée à concurrence de 79%, le solde étant dévolu au transport par rail.

Pour les livraisons belges, les voies navigables servent au transport de 12,4% du tonnage livré par les membres de Fediex, un niveau équivalant à celui des années 2009 à 2011. Tous types de produits confondus, le chemin de fer est utilisé pour le transport de 1,5% de la production. La route est utilisée pour le solde, à savoir 86,1%.

Pour l'exportation vers les pays limitrophes, les moyens de transport utilisés tels que la route, la voie d'eau et le chemin de fer, le sont respectivement à hauteur de 62%, 32% et 6%. ●

Section rédigée par FEDUSTRIA, la Fédération de l'industrie du textile, du bois et de l'ameublement

L'industrie du bois, de l'ameublement et du textile en 2012

Née de la fusion, de Febeltex et de Febelbois, Fedustria représente les entreprises de l'industrie du textile, du bois et de l'ameublement.

CHIFFRES CLÉS

Chiffres nationaux (Belgique)

	TOTAL	TEXTILE	BOIS ET AMEUBLEMENT
Chiffre d'affaires (en milliards d'euros)	10,70	5,80	4,90
Investissements (en millions d'euros)	311,90	121,50	190,40
Valeur ajoutée (en millions d'euros)	2,20	1,00	1,20
Entreprises (nombre d'établissements)	2.150	750	1 400
Emplois directs (nombre de travailleurs)	42.407	21 833	20 564
Balance commerciale (en milliards d'euros)	+1170	+2,69	+0,90
Exportation (en % du chiffre d'affaires)	70%	75%	64%

Chiffres régionaux (Wallonie, estimation 2012)

	TOTAL	TEXTILE	(2011)	BOIS ET AMEUBLEMENT	(2011)
Chiffre d'affaires (en millions d'euros)	1.216,84	331,15	340,48	885,69	912,74
Investissements (en millions d'euros)	47,30	10,17	11,89	37,13	40,36
Entreprises (nombre d'établissements)	514	110	117	404	431
Emplois directs (nombre de travailleurs)	5.713	2 126	2 278	3 587 (*)	3 635
Valeur ajoutée (en millions d'euros)	370				

(*) En y incluant les activités, tant en amont qu'en aval (exploitants forestiers, scieries, négociants, menuisiers…), la filière bois wallonne totalise plus de 10.500 emplois.

GROUPES PRODUITS

L'industrie du textile, du bois et de l'ameublement se décline en dix groupes de produits (classés par ordre d'importance du CA) :

- **Ameublement**
  - Chaises et sièges, meubles bureau et magasins, salle à manger, salle de séjour chambre, jardin et terrasse, matelas et sommiers.
- **Textiles d'intérieur**
  - Tapis, tissus d'ameublement, tissus de décoration (tentures, revêtements…), linge de maison, coutil à matelas, couvertures/couvre-lits, passementerie.
- **Textiles techniques**

- Agrotech (agriculture, horticulture, pêche → toiles de paillage, de protection) ;
- Buildtech (bâtiment et construction) → matériaux d'isolation et de protection ;
- Geotech (géotextiles) → toiles pour travaux routiers, d'étanchéité et de filtration ;
- Indutec (applications industrielles) → bandes transporteuses, filtres ;
- Medtech (applications médicales) → bandages, compresses, linge d'hôpital, couches, tissus barrières ;
- Mobilitec (automobile / aéronautique) → ceintures, airbags, revêtements ;
- Packtech (transport et emballage) → bâches, sacs, filets, cordages ;
- Protech (protection et sécurité) → tissus de protection (à la chaleur, à l'usure, à l'humidité, NBC,..) ;
- Sportech (applications sportives) → gazon artificiel, toile, sangles et équipement.

■ **Panneaux**
- Panneaux bruts (panneaux fibres et particules, contre-plaqué,…) et revêtus (mélamine,…)

■ **Eléments de construction**
- Portes et fenêtres, parquet, charpentes, habitations structure bois

■ **Textile d'habillement**
- Tissus et étoffes (denim, vêtements de sport,…), doublure, bonneterie

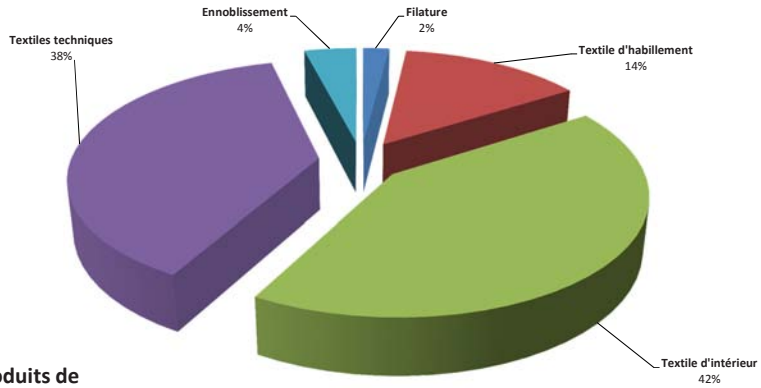
■ **Packaging**
- Caisses, palettes, plateaux de chargement, tambours pour câbles, fûts et tonneaux, ...

■ **Ennoblissement**
- Teinturerie, impression, enduction, lavage,…

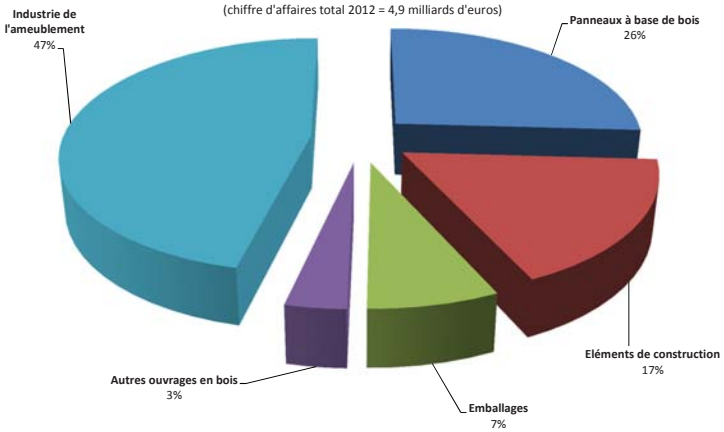
■ **Autres ouvrages**
- Equipements outdoor, stands et structures boissellerie, cadres et moulures, brosses et pinceaux,…

■ **Filatures**
- Fils (laine, coton, lin), fibres et filaments (polyester, nylon, polyamide)

Importance relative des groupes de produits de l'industrie textile
(chiffre d'affaires total 2012 = 5,8 milliards d'euros)



Importance relative des groupes de produits de l'industrie du bois et de l'ameublement
(chiffre d'affaires total 2012 = 4,9 milliards d'euros)



Source : Quotes parts estimées par Fedustria sur la base de la valeur ajoutée

CONJONCTURE GÉNÉRALE 2012

«Activité en baisse»

Après une année de crise profonde en 2009, une année relativement positive en 2010 et une année 2011 difficile et incertaine, les entrepreneurs de l'industrie belge du textile, du bois et de l'ameublement avaient misé beaucoup (trop ?) d'espoirs pour 2012.

Nombreux ont de fait dû déchanter… La crise a toujours fait sentir ses effets: «Une activité en baisse» pour l'industrie du textile et «Un redressement en berne» pour l'industrie du bois et de l'ameublement.

Après avoir enregistré un net recul en 2009 (- 21,8 % du CA), un redressement a pu être entamé en 2010 (+ 7%) et en 2011 (+ 9,4%). Force est malheureusement de constater que, au niveau global (textile/bois/ameublement Belgique), cette tendance s'est inversée en 2012 : baisse de - 4.4% du CA, diminution de l'emploi (- 2 000 unités) et recul de 20% des investissements.

Prise isolément, l'industrie textile belge affiche une baisse de - 6.3% en valeur (- 9.0% en volume). La baisse est de - 2.9 % (en valeur) pour les entreprises wallonnes.

L'ensemble des sous-secteurs textiles souffrent d'une diminution de leur CA respectif : ennoblissement - 13.3% / tissage - 11.9% / bonneterie - 7.9% / tapis - 3.9%. Nous constatons par ailleurs une baisse significative (- 6.5%) du segment des textiles techniques. Ils affichaient jusqu'alors une croissance constante et importante (+15.0% du CA en 2010, +15.9% en 2011).

Evolution CA par groupe de produits (industrie textile)
(en millions d'euros)

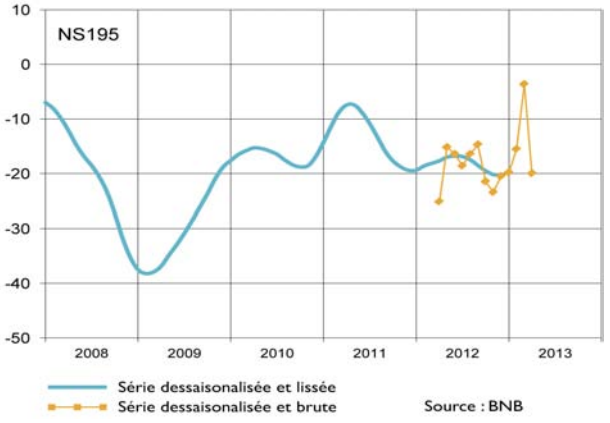
	2011	2012	12/11
Fils	868,8	859,8	-1,0 %
Tissus	674,1	594,1	-11,9 %
Ennoblissement textile	184,6	160,1	-13,3 %
Tapis	1.698,4	1.631,7	-3,9 %
Fibres synthétiques et artificielles et fils de filament	914,2	846,4	-7,4 %
Bonneterie	266,1	245,1	-7,9 %
Textiles techniques et autres	1.608,3	1.503,5	-6,5 %
Total industrie textile	**6.214,5**	**5.840,7**	**-6,0 %**

Source : SPF Economie sur la base des déclarations TVA
Données selon nouveaux codes industrie textile (13+14.14+14.31+14.39+20.60)

Ces produits, nécessitant expérience, know-how ainsi que des efforts intensifs en matière d'innovation et de créativité sont proportionnellement davantage représentés en Wallonie. Ils voient leur importance croître d'année en année et restent proportionnellement moins exposés à la concurrence des pays émergents ou à bas salaires.

Pour l'industrie du textile, la courbe conjoncturelle, traduisant la confiance des entrepreneurs, a connu une baisse importante en 2008 suivie par une reprise progressive en 2009. Elle s'était ensuite caractérisée par une évolution changeante mais positive jusque mi-2011. Depuis la tendance est restée orientée à la baisse… Pour 2012, la courbe est resté à un niveau faible et toujours bien en deçà de son niveau moyen de 2007, d'avant la crise.

Courbe conjoncturelle synthétique de l'industrie du textile



Le secteur du bois a connu, en 2012, une évolution similaire. Sur base annuelle, le chiffre d'affaires affiche une diminution de - 2.4% (rappel : - 20,4% pour la période 2008-09 et + 11.5% pour la période 2010-11). En volume, la baisse est estimée à - 3.2%. L'industrie de l'ameublement suit cette tendance : - 2.5% et - 4.5%, respectivement en valeur et en volume.

Seuls deux sous-secteurs affichent des résultats positifs : les «parquets» : + 7.2% et l' «emballage bois» : + 17.7%. Les «éléments de construction», pourtant intrinsèquement liés à la prise de conscience et à l'importance croissante des «aspects durables» (Plan Marshall 2.0Vert, maisons passives, constructions à ossature bois…) connaissent néanmoins un recul de - 4.8%.

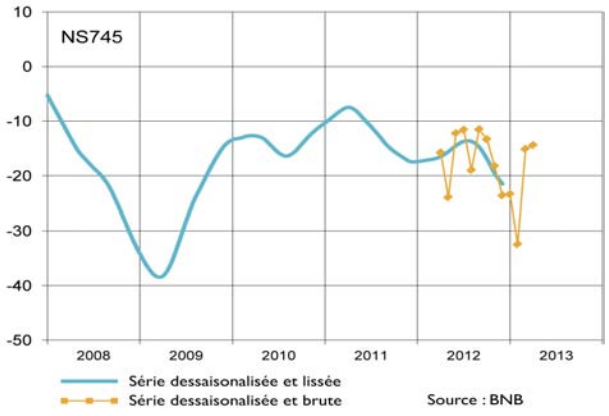
Au niveau de l'ameublement, relevons la légère croissance (+ 1.8%) du groupe «matelas et sommiers». Inversément, le groupe «chaises, sièges et meubles», représentant près de la moitié du CA de l'industrie de l'ameublement a connu une baisse de -2.8%

Evolution du chiffre d'affaires par groupe de produits (industrie bois & ameublement)
(en millions d'euros)

	2011	2012	12/11
Chaises, sièges et meubles (de salle à manger, salle de séjour, chambre à coucher, jardin et terrasse)	1.127,0	1.095,4	-2,8 %
Meubles de bureau et de magasin	505,6	478,3	-5,4 %
Meubles de cuisine	406,8	401,0	-1,4 %
Matelas et sommiers	291,6	296,9	+1,8 %
Sous-total industrie de l'ameublement	2.331,0	2.271,6	-2,5 %
Panneaux à base de bois	1.270,1	1.267,4	-0,2 %
Parquets	21,7	23,3	+7,2 %
Eléments de construction	862,4	821,4	-4,8 %
Emballages	344,5	350,2	+1,7 %
Autres ouvrages en bois	189,2	161,2	-14,8 %
Sous-total industrie du bois	2.687,9	2.623,2	-2,4 %
Total industrie du bois et de l'ameublement	5.018,9	4.895,2	-2,5%

Source : SPF Economie sur base des statistiques TVA

Courbe conjoncturelle synthétique de l'industrie du bois/ameublement



La courbe conjoncturelle de l'industrie du bois et de l'ameublement a enregistré sa dernière hausse au premier trimestre 2012 ; son indice a depuis fortement reculé…

PARAMÈTRES CONJONCTURELS

Les échanges internationaux

Les exportations

Les exportations représentent 70% du CA global de nos secteurs (75% pour le textile et 64% pour le bois/ameublement).

Malgré de fortes disparités (de 25 à 93%) au niveau de nos différents marchés, les exportations contribuent favorablement à la création de richesse au niveau de la Wallonie. Leurs résultats conditionnent en grande partie les performances et la pérennité de nos industries.

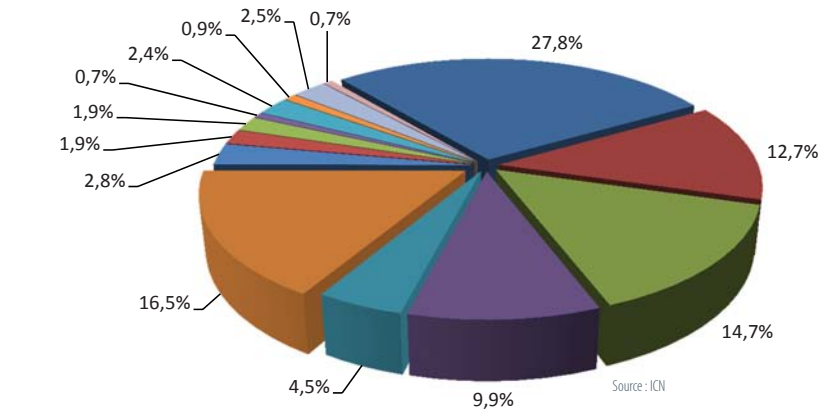
Les mauvais résultats de 2012 sont en grande partie imputables à la baisse des exportations.

Après deux années de hausse (+ 6.5% en 2010 et + 4.1% en 2011), les données d'exportation sont, pour l'année 2012, orientées à la baisse (- 6.0%). Et ce, dans tous nos segments d'application. Ils sont une des illustrations tangibles de la dégradation de la position concurrentielle de nos industries.

Le marché européen reste le marché-cible par excellence, représentant 85 % du total des exportations textiles belges (hors vêtements confectionnés). Malgré leur baisse respective, la France (- 8.0%) et l'Allemagne (- 6.5%) confirment leur statut de principaux marchés à l'exportation (respectivement 24.7 % et 15.1%). Le Royaume-Uni, troisième principal marché à l'exportation (12.0´% du total), connaît quant à lui une hausse de + 6.4% De manière générale, les exportations textiles vers la plupart des marchés hors UE sont toutes, avec certaines disparités, orientées à la baisse (Pays-Bas : -1.7%, Italie : - 9.2%, USA : - 31.7%). Par contre, les livraisons textiles progressent vers l'Europe de l'Est (+ 13.9%), l'Afrique (+ 5.0%) et le Proche et Moyen-Orient (+ 3.0%).

L'industrie du bois et de l'ameublement a réalisé, en 2012, 64% de son CA (soit 3.1 mia€ ; en recul de - 4.0%) en dehors de nos frontières. Ici aussi, l'Europe (UE-27) représente, avec 90% du total, le principal marché d'exportation. Au niveau du top 3, nous retrouvons la France (38,8 % des exportations totales, - 4.7% en 2012), les Pays-Bas (23,7 % du total, - 8.4%) et l'Allemagne (12.9% du total, + 0.3%). Soulignons le net recul des exportations vers l'Espagne (- 14.7% en 2011 et - 21.2% en 2012), l'Italie (- 11.1%) et, hors UE-27, la Russie (+ 36.4% en 2011 et - 16.7% en 2012) et la Suisse (+ 9.1% en 2011 et - 10.3%).

Destination des exportations textile, bois et ameublement



Les importations

De par le contexte économique maussade et incertain (confiance en berne des consommateurs et des entrepreneurs), les importations ont logiquement suivi une tendance similaire à celle des exportations. Soit - 3.3% en 2012 (+ 11,1% en 2011) au niveau du textile et - 1.0% (+ 5.5% en 2011) au niveau des produits en bois et des meubles.

De manière globale, la majorité des importations textile/bois/ameublement proviennent toujours de la zone UE-27.

Malgré une diminution de - 10.2% en 2012 (+ 14.4% en 2011), la Chine confirme sa place de premier fournisseur textile (13.8% en 2012, 15.0% en 2011). Elle relègue de fait, pour la deuxième année consécutive, l'Allemagne à la 2eme place (12.3%). Notons qu'au niveau du secteur spécifique de la confection, la part de la Chine, au niveau européen, se situe à près de 50% !

Pour l'industrie du bois et de l'ameublement, soulignons la diminution (- 2.0% en 2012, + 8.4% en 2011) des importations (intra-européennes (68.5 % du total) et la légère augmention (+ 2.0% en 2012 ; + 30.6% en 2011) de celles en provenance des pays d'Europe de l'Est hors UE (part de marché inférieure à 1%). Les importations en provenance de Chine ont connu une légère augmentation (+ 3.3% en 2012). Avec une part de marché de 20.0 %, l'«Empire du milieu» reste le principal fournisseur étranger de meubles et de produits en bois sur le marché belge, suivi par l'Allemagne (17.2%).

Malgré ces évolutions, l'industrie belge du textile, du bois et de l'ameublement affiche toujours une balance commerciale positive (quoique de plus en plus réduite…) de + 1.7 mia € (+ 2.6 mia€ pour le textile, - 0.9 mia€ pour le bois/ameublement).

Les investissements (expansion économique)

Après une baisse inquiétante des investissements en 2009 (- 40,6% pour l'industrie textile % et - 20.1% pour l'industrie du bois et de l'ameublement), le regain d'intérêt des années 2010 (respectivement + 23,4% et +3.6% pour le textile et bois/ameublement) et 2011 (respectivement + 19.1% et + 8.3%.) semblait marquer une certaine reprise de confiance. Elle fût de courte durée… En 2012, les investissements textiles ont baissé de - 21.0% (- 14% pour la Wallonie et Bruxelles). Dans l'industrie du bois/ameublement, la baisse est de - 17.2% (- 8% W&B).

Conjointement, le taux d'occupation de la capacité de production dans l'industrie textile est passé de 67,5 % en 2010, à 69.9% en 2011 pour revenir à 68.2% en 2012. Il était de 77.9% en 2007…

Dans le domaine de l'industrie du bois et de l'ameublement il atteint, avec 72.3%, un niveau historiquement bas (76.0% en 2010 et 74 .6% en 2011). Le taux d'occupation était bien au-delà de 80% avant 2007…

Des obstacles identifiés

Malgré l'influence négative indéniable du contexte économique international, nous regrettons que la combinaison de différents obstacles (manque de liquidité des entreprises, frilosité et méfiance des organismes financiers peu enclins à octroyer des outils de financement favorables, mesures publiques de soutien inadéquates…) continue toujours à limiter tant la volonté que les possibilités d'investissements des entreprises. Nos secteurs d'activités sont en permanence confrontés à de nouveaux enjeux et défis. Leur avenir suppose notamment le développement de nouvelles filières, applications ou niches, ainsi que des efforts sans cesse renouvelés en matière de R&D ou de formation. Les différents niveaux de pouvoir (local, régional ou fédéral) peuvent contribuer à créer un environnement favorable à l'activité industrielle.

Dans le contexte des élections d'octobre 2012, Fedustria Wallonie a ainsi organisé diverses rencontres entre mandataires politiques et entreprises membres de Fedustria. Elles nous aurons permis de sensibiliser plus de 50 mandataires (candidats, échevins, bourgmestres, présidents d'intercommunales, députés, ministres...) issus des 4 principaux partis et de les confronter, in situ, aux préoccupations quotidiennes des industriels de nos filières. Parmi les principaux sujets abordés, citons, outre l'incontournable problème de compétitivité salariale, la question de l'uniformisation des statuts employé/ouvrier, l'enseignement, le chômage et l'alternance pour les jeunes, l'innovation technique et esthétique, les taxes locales, les marchés publics et leur cahier des charges ou bien encore, les renouvellements des permis d'exploitation.

Nous avons entendu avec intérêt les engagements des candidats pour améliorer, au travers de leurs compétences respectives, la situation des entreprises industrielles. Tous se sont dits convaincus de l'importance de l'industrie pour la création de valeur ajoutée dans leur région. Soit, autant d'éléments encourageant en ces temps de crise…

Nous poursuivons par ailleur nos démarches de lobbying en relation avec diverses matières économiques wallonnes.

Citons par exemple :

- La suppression des impôts locaux anti-économiques résiduaires (taxe sur la force motrice, précompte matériel et outillage…) ;
- La révision des mesures régionales d'expansion économique (critère emploi, indépendance financière, notion «acquis ou constitué à l'état neuf»…) ;
- La prise en compte effective des aspects «innovation» et «durable» comme critère d'attribution dans les marchés publics ;
- La mise en œuvre d'outils concrets (réduction des coûts, soutien aux nouvelles initiatives...) issus du Plan Marshall 2.Vert et du programme Creative Wallonia.

Ces différentes démarches s'inscrivent dans une logique de complémentarité avec le plan «Ambition 2020» de l'UWE et «Urgence et audace» du gouvernement wallon.

Parallèlement, Fedustria Wallonie continue à soutenir ses membres par ses conseils et son soutien, dans diverses démarches en matière d'expansion économique, de formation, de recherche…Parmi les problématiques ou demandes les plus fréquentes, mentionnons:

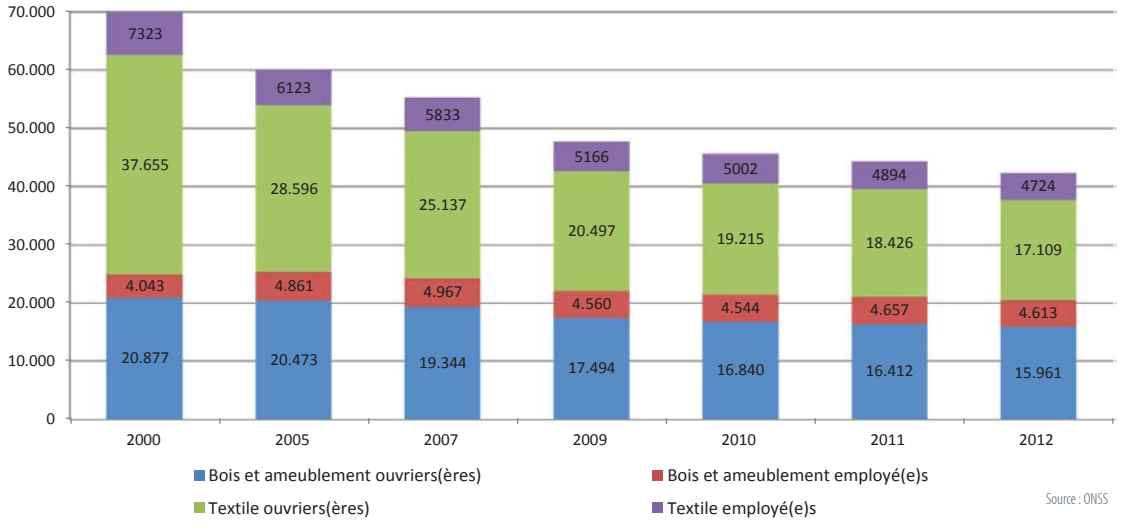
- Les aides et subsides (investissements) ;
- La contrainte du critère «emploi»;
- L'introduction de dossiers «projets innovants» ;
- Les incitants financiers AWEX;
- Les mesures en matière d'innovation et de R&D ;
- -La réglementation des marchés publics.

Rappelons à ce propos que l'outil «audit subsides», lancé en 2009 par Fedustria, permet de déterminer, en quelques questions succinctes, les différentes mesures d'aide et de soutien...

L'emploi et la formation

Un contexte économique morose, une concurrence internationale acérée, mais aussi, une politique salariale et fiscale «suicidaire», ne sont pas restés sans conséquences pour l'emploi.

Emploi dans l'industrie du textile, du bois et de l'ameublement



Source : ONSS

L'industrie textile belge avait connu, entre mi-2008 et mi-2009, une chute drastique de ses effectifs (- 5 800 emplois, soit -19.3%). Cette érosion s'est poursuivie, fort heureusement à un rythme moindre, en 2010 et 2011. Fin 2012, le secteur comptait 21 833 personnes (- 6.4%).

L'industrie du bois et de l'ameublement occupait, en 2012, 20 574 personnes (- 2.3%).

Une épée de Damoclès

«Une politique véritablement favorable à l'industrie comprend certainement des coûts salariaux moins élevés et moins de surcharge administrative».

Force est pourtant de constater que, sur ce plan, les réalisations et mesures du Gouvernement fédéral ne seront pas en mesure d'enrayer les coûts salariaux et de favoriser la compétitivité des entreprises. Bien au contraire… L'indexation automatique des salaires est maintenue et de nouvelles obligations apparaissent (plan emploi travailleurs âgées, plan formation chômeurs temporaires, notification du premier jour de chômage…). Mais surtout, une nouvelle menace plane pour 2013…

Le rapprochement des statuts ouvriers/employés constitue un dossier d'une importance vitale pour nos industries qui occupent, dans un marché hautement exposé à la concurrence européenne, une très grande majorité d'ouvriers. Cette uniformisation mettra à mal des secteurs qui par ailleurs constituent bien souvent les seuls débouchés pour un noyau dur de demandeurs d'emploi peu qualifiés. L'handicap salarial, déjà insoutenable, augmentera de 2.5 à 4% ! Les entreprises fragilisées ne seront plus en mesure de restructurer pour s'adapter aux nouvelles évolutions du marché; elles feront tout simplement faillite.

Des fonctions critiques

Paradoxalement, les entreprises de nos secteurs éprouvent toujours des difficultés à recruter du personnel qualifié et motivé ; des fonctions critiques ont beaucoup de mal à être remplies et certains postes restent désespérément vacants. A l'instar d'autres secteurs industriels, le textile et le bois pâtissent d'une image biaisée et peu attractive aux yeux des jeunes et des futurs diplômés.

Nous plaidons activement pour que la nouvelle politique et les diverses initiatives du Forem s'inscrivent dans une dynamique favorisant l'adéquation entre les demandeurs d'emploi des réels besoins des acteurs économiques. La formation représente un élément clé pour assurer un avenir «innovant et durable» à l'ensemble de l'industrie wallonne.

Des projets innovants

L'action «Europôle textile» est un réseau transfrontalier qui a fait, depuis 20 ans, ses preuves et qui ne cesse de se réinventer. Il est coordonné par UIT Nord, Uric-Unimaille, Fedustria Wallonie, le Cefret, le Centre de Formation du Bois, Design Innovation et Promotex). Il s'adresse à l'ensemble des personnes concernées ou intéressées par les filières textile et bois (porteurs de projets, étudiants, enseignants, entreprises…).

Il a notamment comme objectifs de favoriser la visibilité de la filière textile/bois transfrontalière, de mettre en avant son potentiel et ses diverses opportunités en termes d'innovation, de créativité et d'emploi et de soutenir l'essor de nouveaux projets innovants.

L'environnement et l'énergie

L'environnement et les coûts de l'énergie représentent un enjeu essentiel pour les entreprises de nos secteurs. Parmi nos thématiques prioritaires en 2012, citons :

Accord de branche Fedustria

Cet accord sectoriel, conclu avec la Région wallonne dans le domaine de l'efficience énergétique, a stagné en 2011 (reporting 2012) en raison des circonstances économiques incertaines. Alors que celui-ci rassemble 7 entreprises (représentant près de 1 300 emplois), il affiche en 2011 une amélioration collective de l'efficience énergétique de 14,5 % par rapport à 2003. Mais, au-delà de la situation présente, le point stratégique est l'avenir même des accords de branche, actuellement en discussion (avec de nombreux reports) pour la période 2012 - 20. Pour ces accords de branche de seconde génération, l'ensemble des entreprises déjà engagées (+ 2 nouvelles venues) ont d'ores et déjà signé une déclaration d'intention.

La crise des certificats verts

Fin 2012 les entreprises wallonnes ont été confrontées à des augmentations importantes (parfois de l'ordre de plus de 1 mio€ !) de leur tarification en matière d'électricité. Ces augmentations sont la conséquence des surcoûts engendrés, par les certificats verts (photovoltaïques) pour le gestionnaire de réseau Elia. Malgré des propositions constructives (à concrétiser) avancées par la Gouvernement wallon, ce dossier crucial continuera à faire l'objet d'un intense lobbying de la part de Fedustria en 2013.

La disponibilité de la matière première.

Fedustria Wallonie est attentive aux conséquences des diverses initiatives politiques régionales portant sur l'utilisation des ressources en bois.

Il nous apparaît comme essentiel que le bois ne soit utilisé en tant que combustible qu'en dernier ressort et que les moyens soit au préalable mis en œuvre afin d'optimiser son utilisation et favoriser la création de valeur ajoutée.

Cette problématique est notamment suivie par les entreprises au sein d'un «Working Group Wood Fedustria-Cobelpa» et par un groupe de travail «Approvisionnement» coordonné par l'OEWB. Divers recommandations ont été émises, notamment pour veiller à ce que l'équilibre feuillu-résineux ne soit pas remis en cause au détriment des espèces résineuses.

Fedustria a par ailleurs élaboré, en collaboration avec d'autres fédérations, une note commune, à l'attention de la Cwape reprenant diverses propositions en matière de biomasse énergie.

Enfin, au niveau européen, le sujet de l'approvisionnement en bois reste également prioritaire. Fedustria y travaille en étroite collaboration avec les fédérations européennes, la CEI-Bois et EPF. Diverses actions ont été menées dans ce sens, telles les «Journées d'actions européennes Bois», visant à attirer l'attention sur le rôle du bois en tant que puits de carbone et l'exposition "Luttez contre le changement climatique : utilisez le bois !».

L'alliance «Emploi-Environnement».

En 2012, Fedustria Wallonie a confirmé son implication dans l'Alliance Emploi Environnement (AEE) en signant, avec le gouvernement wallon, un contrat multisectoriel visant à améliorer la qualité du bâti wallon et ses performances énergétiques. Ce contrat passera notamment par la mise en œuvre de diverses actions. Citons à titre d'exemple : la prise en compte d'une approche «durable» dans les cahiers des charges des bâtiments publics, la stimulation de l'enseignement bois, le soutien à des appels à projet dans les éco-matériaux ou à des programmes de recherche, la réalisation de projets pilote dans les logements publics ou bien encore, une journée du bâtiment durable.

Une des premières réalisations concrètes fut l'organisation (en collaboration avec le réseau des écopasseurs de la Région wallonne) d'une formation destinée aux architectes sur le thème de réalisation d'un cahier des charges «ossature bois» destiné aux sociétés de logements sociaux.

Le soutien de Fedustria au projet de recherche Enecobois (Centre Technique de l'Industrie du Bois), visant à connaître le cycle de vie et à améliorer le profil environnemental des produits et des constructions en bois, s'inscrit également dans cette logique.

Programme européen ACV-Tex

Lancé en 2008, le projet (Interreg IV) ACV-Tex «Analyse du cycle de vie appliquée à la protection transfrontalière de l'environnement», ambitionne d'aider les entreprises textiles transfrontalières à devenir plus performantes en matière environnementale. Parmi les actions récurrentes, relevons les analyses de cycle de vie des produits, une veille technologique, l'organisation de séminaires ou la participation à des salons.

PERSPECTIVES 2013

Nous clôturions nos rapports conjoncturels précédents sur l'espoir que "*En 2011, le rétablissement de la compétitivité des entreprises reste plus que jamais primordial*" et que "*Il n'est guère aisé de faire des prévisions pour 2012…*".

Les conclusions sont évidentes…l'activité de nos secteurs a baissé durant toute l'année 2012 !

Il ne s'agit toutefois pas de rester sur un constat défaitiste.

«Pas d'avenir sans industrie : pour une industrie avec un avenir» ; «Notre pays ne peut pas se permettre de laisser disparaître son industrie» - Philippe Corthouts, Président 2010/13 Fedustria

La crise n'est pas terminée mais des tendances plus ou moins positives émergent. L'activité dans la zone euro devrait se redresser lentement, à partir du second semestre 2013, suite à la croissance de l'économie mondiale et au rétablissement espéré de la confiance des consommateurs et des investisseurs.

«Les entreprises devront tout mettre en œuvre pour créer chaque jour de la valeur ajoutée pour leurs clients et pour la société, en suivant une stratégie d'entreprise optimale, tournée vers l'innovation, l'exportation et le service aux clients» - Jean-François Gribomont, Président 2013/16 Fedustria

Pour passer ce cap essentiel et aider les entreprises membres à relever ces défis, il conviendra d'apporter des réponses et solutions adéquates à des points névralgiques clairement identifiés :

- Une perte de compétitivité (tributaire des coûts salariaux, des matières premières, et de l'énergie) ;
- Des règlementations toujours plus rigides (emploi, environnement…) ;
- Des charges administratives toujours trop lourdes ;
- Une concurrence accrue (et souvent déloyale) des pays à bas salaires.

Dans ce sens, Fedustria Wallonie intensifiera ses actions afin de conscientiser et de responsabiliser les mandataires politiques wallons aux spécificités et aux enjeux socio-économiques des entreprises industrielles.

De manière général, Fedustria mettra à profit ses partenariats privilégiés (Centexbel, CTIB…) et accentuera ses relations avec un ensemble d'acteurs institutionnels tels que l'AWEX-WBDM, le Forem, l'Office Economique Wallon du Bois, Wallonie design…

Enfin, Fedustria Wallonie poursuivra ses actions et initiatives en vue de proposer de nouvelles opportunités et insuffler un nouveau dynamisme aux acteurs des filières textile et bois. Notamment, dans le domaine de l'innovation esthétique, du clustering (action Visualtex) et de la collaboration transfrontalière (Europôle textile, ACVTEX…). ●

Section rédigée par la FEGE, Fédération des Entreprises de Gestion de l'Environnement

Secteur des déchets : ce n'est plus une crise conjoncturelle !

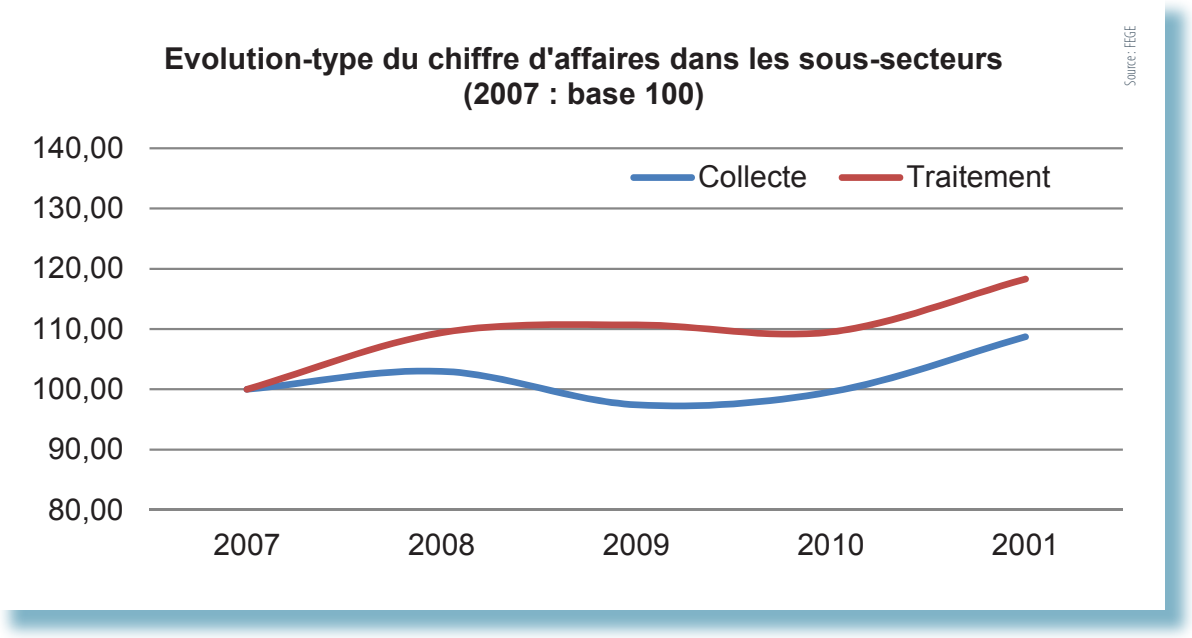
C'est un constat depuis plusieurs années désormais, alors que la consommation des ménages reste relativement stable – et donc leur production de déchets – les déchets industriels enregistrent une diminution continue. Si on pouvait attribuer cette baisse à la crise économique, le constat est désormais que le secteur industriel réduit les flux gérés, soit via des mesures de prévention, soit via le développement d'une politique de recyclage. Le déchet devient un nouveau matériau.

Les conséquences s'en font ressentir sur les activités économiques des membres. Si certaines entreprises peuvent maintenir un chiffre d'affaires en hausse, on assiste à un tassement des résultats même si ils restent relativement positifs. La «Lettre d'Incidences» faisait ainsi l'analyse que de nombreux groupes industriels sont en restructuration depuis deux ans, avec en conséquence des plans successifs d'économie. La concurrence est également très vive dans le secteur. Avec en plus une surcapacité de traitement, ce sont deux phénomènes qui font pression sur les prix. On peut juste se réjouir depuis quelques mois d'une baisse du prix des carburants, ce qui donne un peu de souffle au secteur, surtout dans l'activité de collecte.

Le traitement apporte une plus-value

Si on analyse l'évolution du chiffre d'affaires et des marges bénéficiaires dans les sous-secteurs, on peut constater que c'est surtout le traitement qui apporte la plus grande marge d'évolution dans les entreprises concernées.

Que ce soit l'élimination (en baisse toutefois depuis 2012) ou la valorisation (en hausse) ou le recyclage dans une moindre mesure compte tenu de l'évolution des marchés internationaux (forte augmentation du chiffre d'affaires mais marge faible), toutes les formes de traitement sont en évolution jusqu'en 2011. La question est toutefois de rentabiliser ces outils.

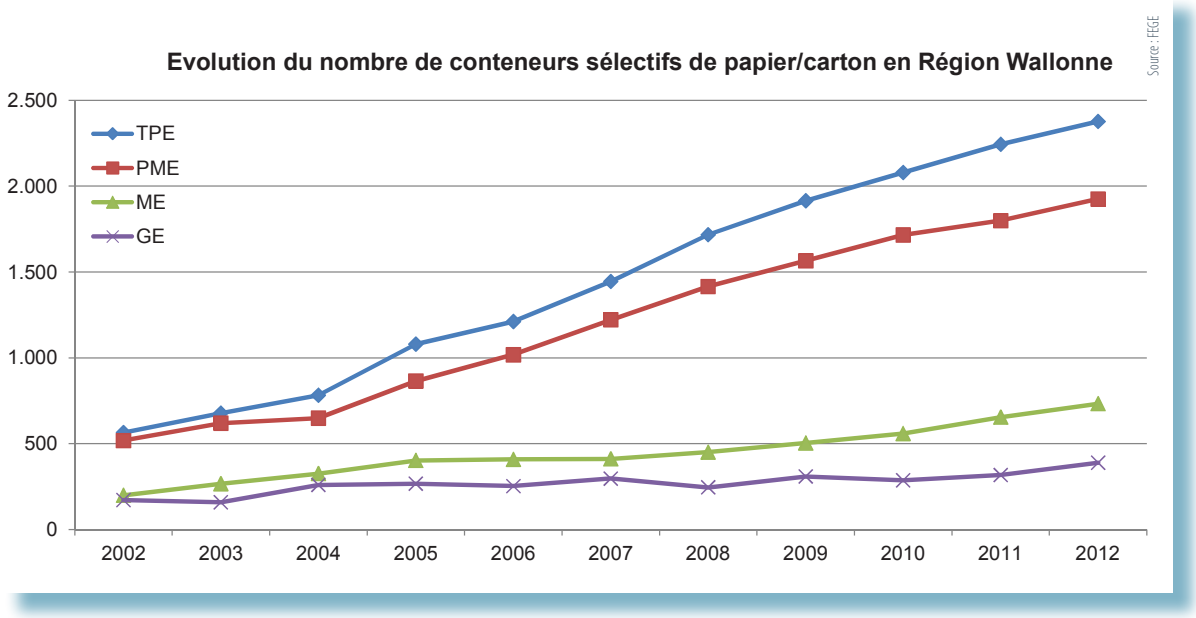


En effet, le marché du traitement est international. Seuls les outils liés aux déchets ménagers bénéficient du principe de proximité et d'un certain protectionnisme, les autres sont soumis à une concurrence vive, tout en étant encadré par le règlement de transfert transfrontalier des déchets. L'intérêt est donc maximiser l'uniformisation des options européennes d'encadrement afin que chacun soit soumis aux mêmes règles de fonctionnement.

Le tri en entreprise se développe, surtout désormais dans les PME

Si cette démarche est déjà bien ancrée dans de nombreuses entreprises, il reste encore trop souvent des producteurs qui ne trient pas leurs déchets. En Flandre et à Bruxelles, c'est désormais devenu une obligation.

Le développement du tri sélectif passe donc par une sensibilisation en Wallonie et est soutenu financièrement par des organismes, comme VALIPAC, qui ont notamment mis en place des primes. A titre d'exemple, il en existe une (100 euros), depuis peu, pour le lancement de toute nouvelle collecte sélective de papiers/cartons par des petits conteneurs. Ce soutien est donc destiné principalement aux PME. C'est d'ailleurs dans ce secteur que la plus forte augmentation est recensée.



S'endormir sur ses lauriers

Depuis les années 90, la Wallonie s'est dotée de législations strictes en matière de gestion des déchets, ce qui lui permet aujourd'hui d'être à la pointe en la matière. Ce cadre légal a notamment permis l'émergence d'organismes de gestion de déchets spécifiques et d'un réseau d'entreprises complémentaires, on peut penser aux secteurs des déchets spéciaux, aux centres de tri ou unité de traitement pour des flux particuliers. Mais force est de constater que depuis 2009, la Wallonie est en panne. Alors que la Flandre et Bruxelles se sont dotées d'une toute nouvelle législation avant-gardiste, le Gouvernement wallon n'a pas été jusqu'à présent capable de tracer des nouvelles lignes de conduite. Et le risque est donc grand pour le secteur industriel de se faire dépasser par leurs proches concurrents. On peut ainsi penser notamment aux entreprises qui bénéficient en Flandre du statut de matériaux pour des «anciens» déchets, véritables plus values au niveau commercial. ●

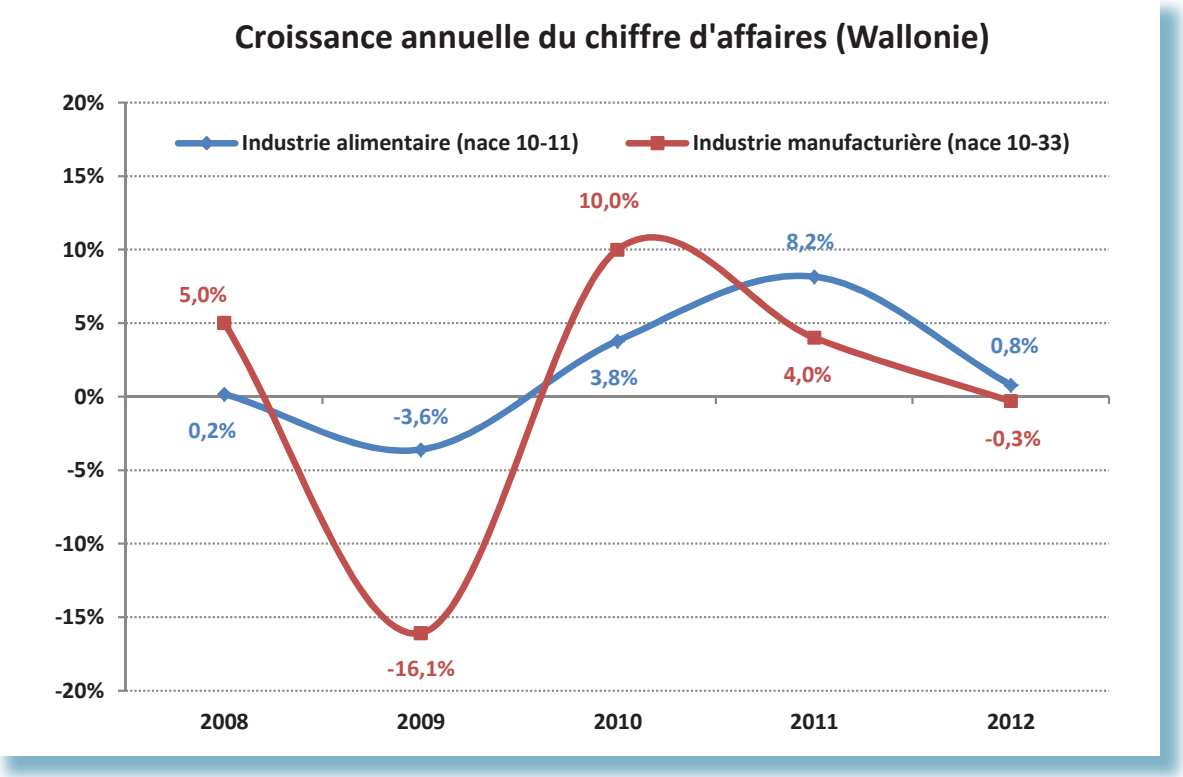
Section rédigée par FEVIA Wallonie, l'aile régionale wallonne de la Fédération de l'industrie alimentaire

L'industrie alimentaire en 2013

En 2012, le chiffre d'affaires de l'industrie alimentaire wallonne a augmenté de 0.8%. La croissance s'est considérablement ralentie durant la seconde moitié de l'année 2012. La confiance des producteurs et, dans une plus large mesure encore, celle des consommateurs, a diminué. Plus que jamais l'industrie alimentaire dépend du succès des exportations pour maintenir sa croissance.

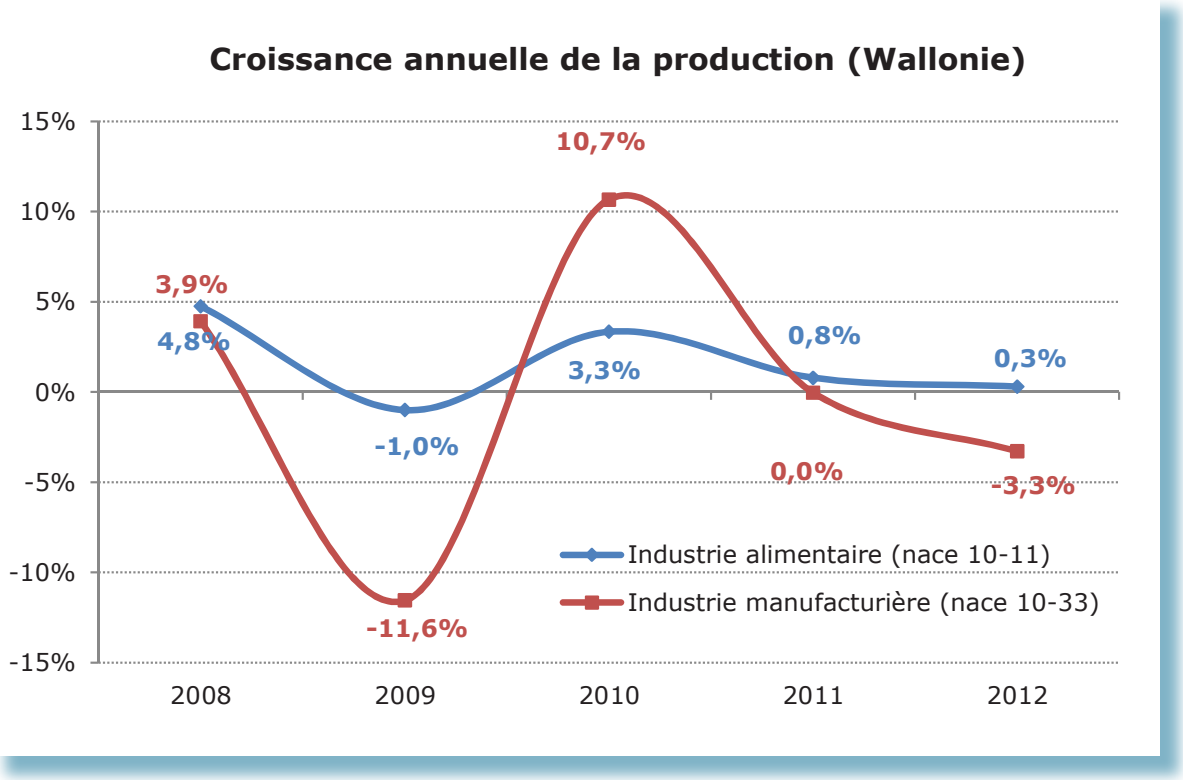
Le chiffre d'affaires en 2012 n'a jamais été aussi élevé, mais…

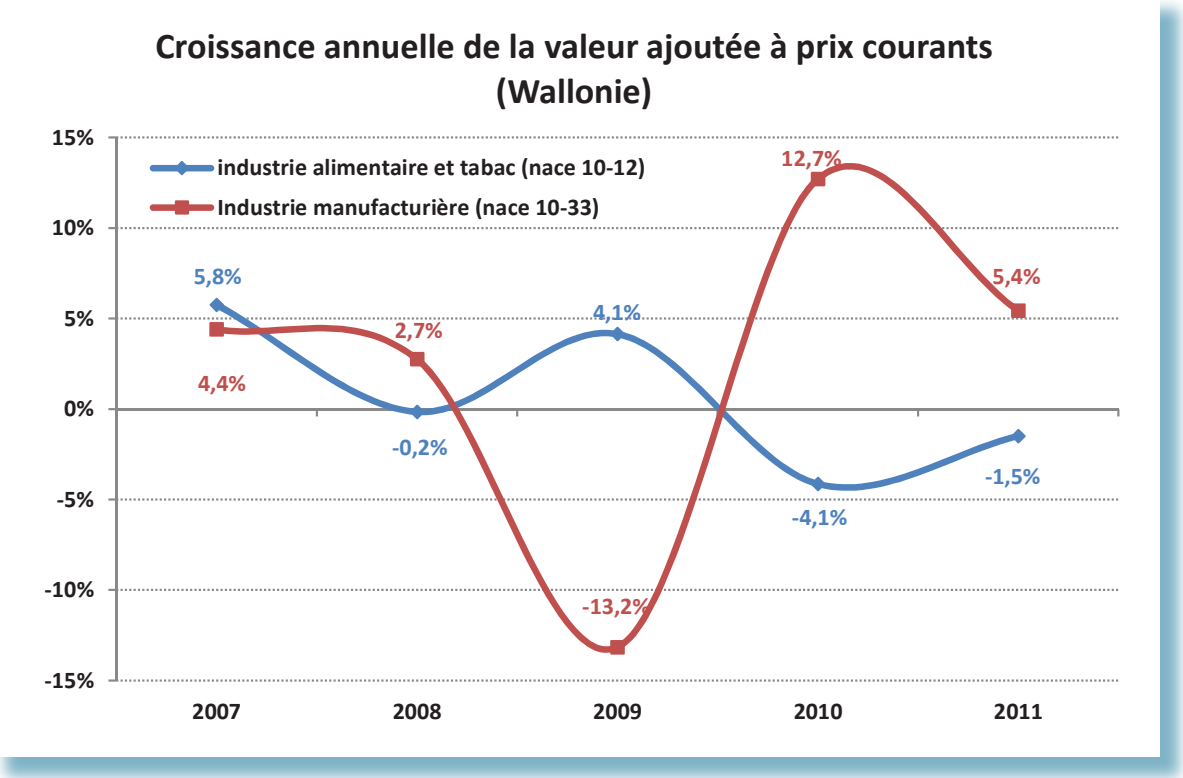
Le chiffre d'affaires s'élevait à 7.2 milliards d'euros en 2012. Cela représente une augmentation modérée de 0.8% a rapport à 2011, mais cette croissance est néanmoins plus forte que les autres secteurs industriels en Wallonie (-0.3%). La vitesse de croissance a toutefois baissé considérablement : de 8.2% en 2011 à 0.8% en 2012. La croissance s'est aussi considérablement ralentie durant la seconde moitié de l'année 2012.



L'indice de production de l'industrie alimentaire Wallonne a augmenté de 3.3% en 2010, 0.8% en 2011 et 0.3% en 2012. Une prestation toutefois plus forte que l'ensemble de l'industrie, qui a connu un statu quo en 2011 et une baisse de production en 2012 (-3.3%).

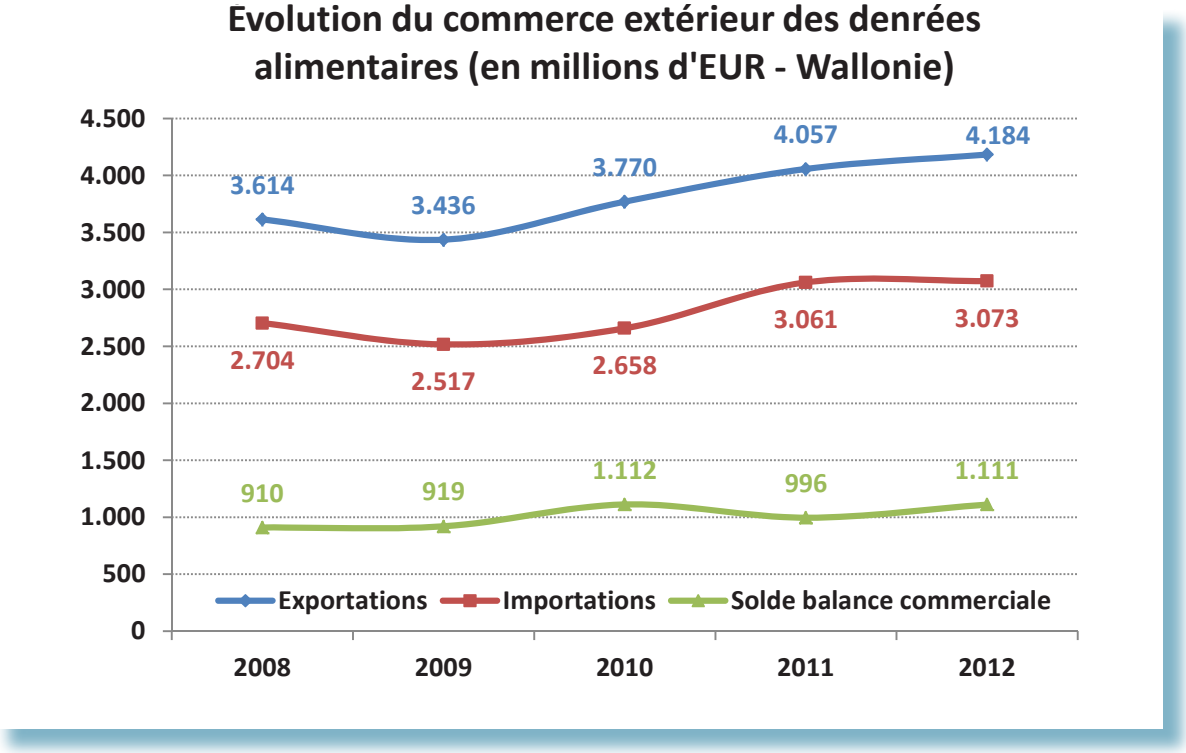
La croissance de la valeur ajoutée à prix courants de l'industrie alimentaire Wallonne était négative en 2010 et 2011 (chiffres les plus récents disponibles). La volatilité des prix des matière premières a eu un impact encore plus fort en Wallonie : la croissance de la valeur ajoutée à prix courants en 2011 était en effet positive en Flandre (1.3%). L'industrie alimentaire Wallonne ne parvient donc pas suffisamment à transmettre les coûts élevés des matières premières.


Croissance annuelle de la production (Wallonie)
15%
10%
5%
0%
-5%
-10%
-15%
2008
2009
2010
2011
2012
3,9%
4,8%
-1,0%
-11,6%
10,7%
3,3%
0,8%
0,0%
0,3%
-3,3%
Industrie alimentaire (nace 10-11)
Industrie manufacturière (nace 10-33)


Croissance annuelle de la valeur ajoutée à prix courants (Wallonie)
15%
10%
5%
0%
-5%
-10%
-15%
2007
2008
2009
2010
2011
industrie alimentaire et tabac (nace 10-12)
Industrie manufacturière (nace 10-33)
5,8%
4,4%
2,7%
-0,2%
4,1%
-13,2%
12,7%
-4,1%
5,4%
-1,5%

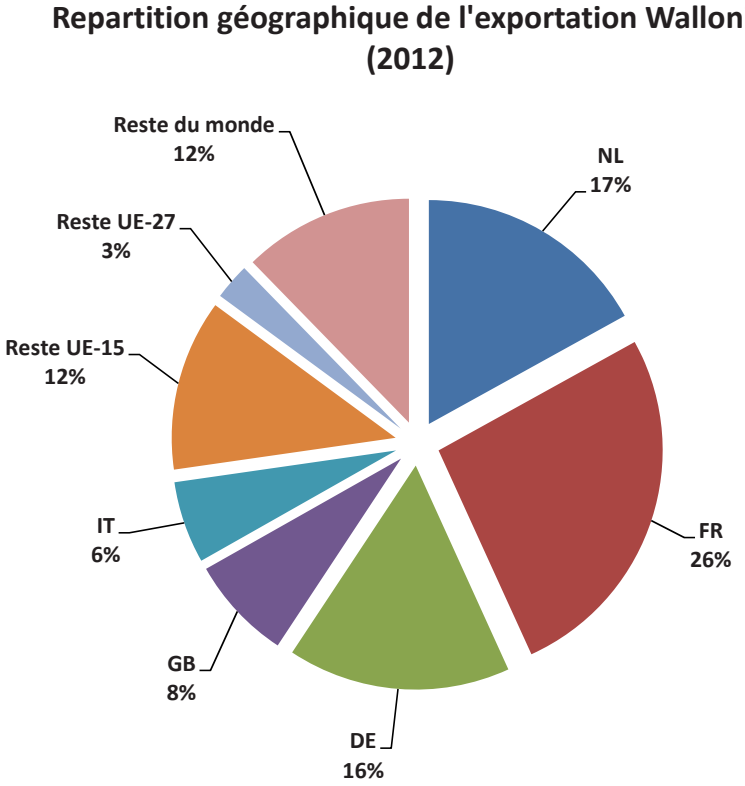
Exportations et commerce extérieur

Grâce aux bons résultats à l'exportation et à une stabilisation des importations, le bilan commercial s'est soldé en 2012 par un excédent de 1.11 milliards d'euros (+11.6%). Les exportations de l'industrie alimentaire wallonne ont augmenté de 3.1% en 2012.

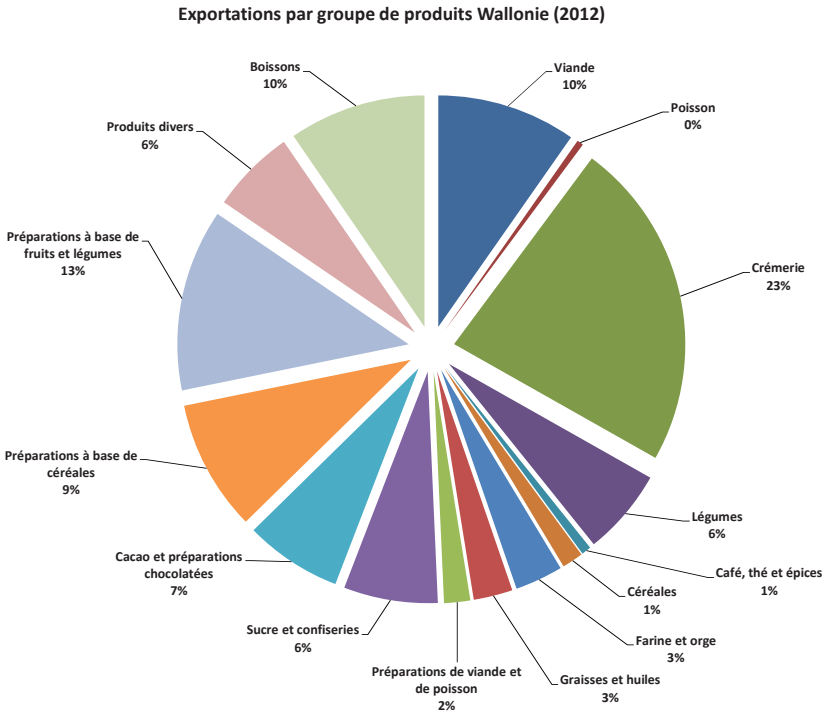


Les exportations de l'industrie alimentaire wallonne comportent cependant certains risques : 26% des exportations Wallonnes se focalisent en effet sur la France. La France est une marché en crise avec un potentiel limité en terme de croissance. Du côté de l'industrie alimentaire flamande, seulement 21% des exportations se focalisent vers la France.

Les exportations vers la reste de l'Europe des 15 sont plus importantes en Wallonie (12%) qu'en Flandre (10%). 15 % des exportations wallonnes sont adressées au reste de l'Europe des 27 et au reste du monde. L'industrie alimentaire flamande consacre 18% de son exportation au reste de l'Europe des 27 et au reste du monde. Les marchés à l'exportation lointaine sont les marchés qui ont le plus gros potentiel de croissance. Il est donc important pour l'industrie alimentaire wallonne de s'adresser davantage à ces marchés hors Europe.

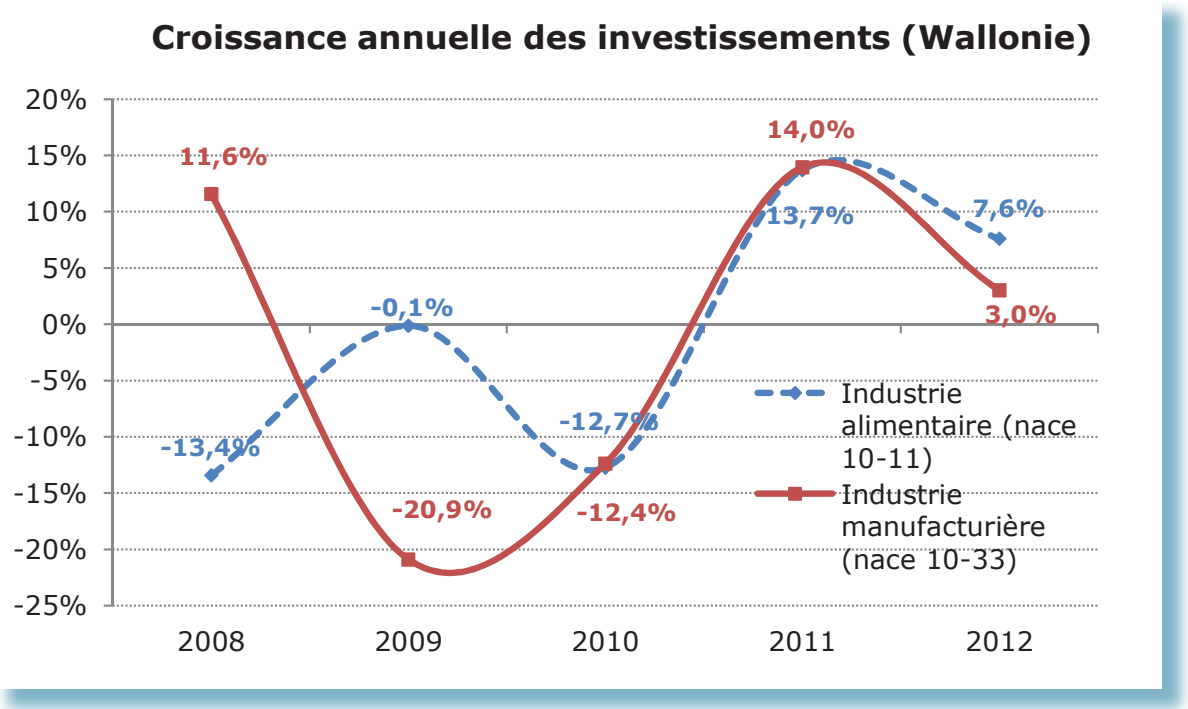


En ce qui concerne la répartition des exportations par sous-secteurs, on constate une répartition assez équilibrée entre les catégorie de produits, avec toutefois une part plus importante du secteur laitier. Cette diversité de l'exportation est un atout pour l'industrie alimentaire wallonne : une baisse d'exportation dans une catégorie peut ainsi être compensée par une hausse dans une autre catégorie.

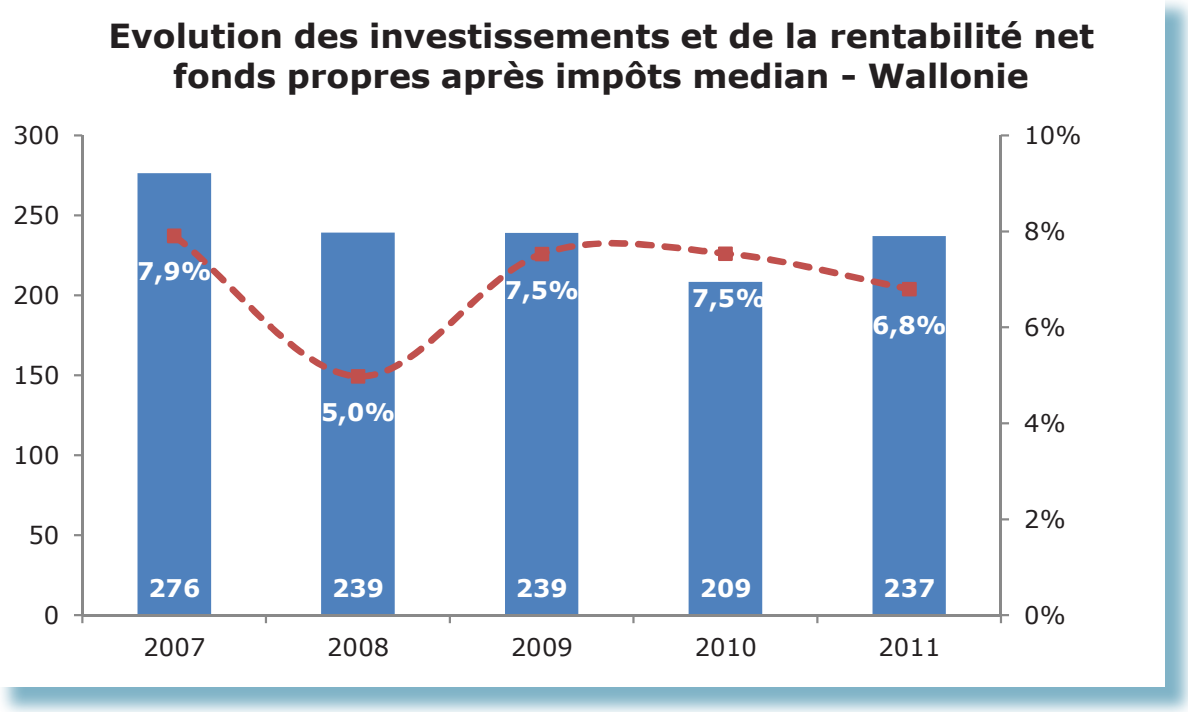


Progression des investissements et recul léger de la rentabilité

Les investissements ont enregistré une hausse de 7.6% mais ceux-ci restent encore inférieurs à leur niveau record de 2007. Il est indispensable d'obtenir un rendement suffisant pour pouvoir continuer à investir. Une entreprise alimentaire moyenne générait en 2011 un rendement net de 6.8% sur fonds propres après impôts, soit une diminution de 0,7 point de pourcentage par rapport à 2010.



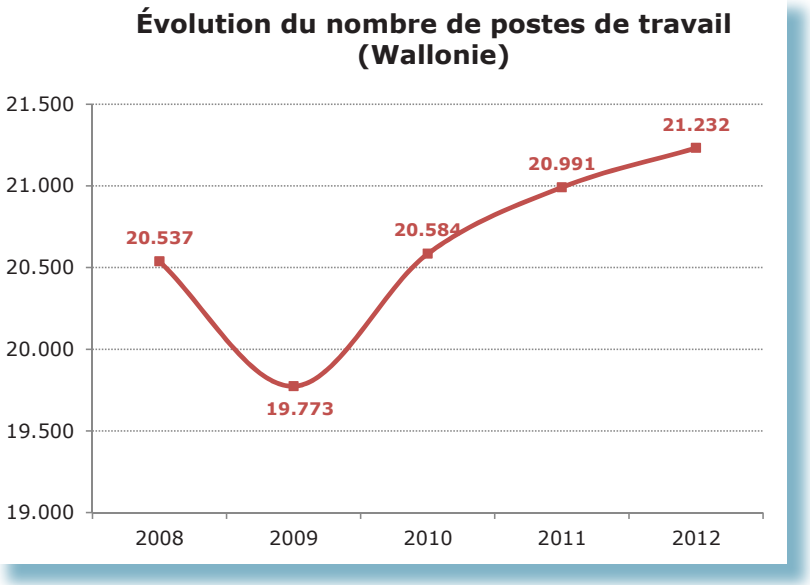
Ce rendement est inférieur à la médiane générale de l'industrie (7%). Dans l'industrie alimentaire, qui est un secteur à forte intensité de capitaux, une entreprise moyenne investit 14% de sa valeur ajoutée dans de nouvelles immobilisations corporelles.

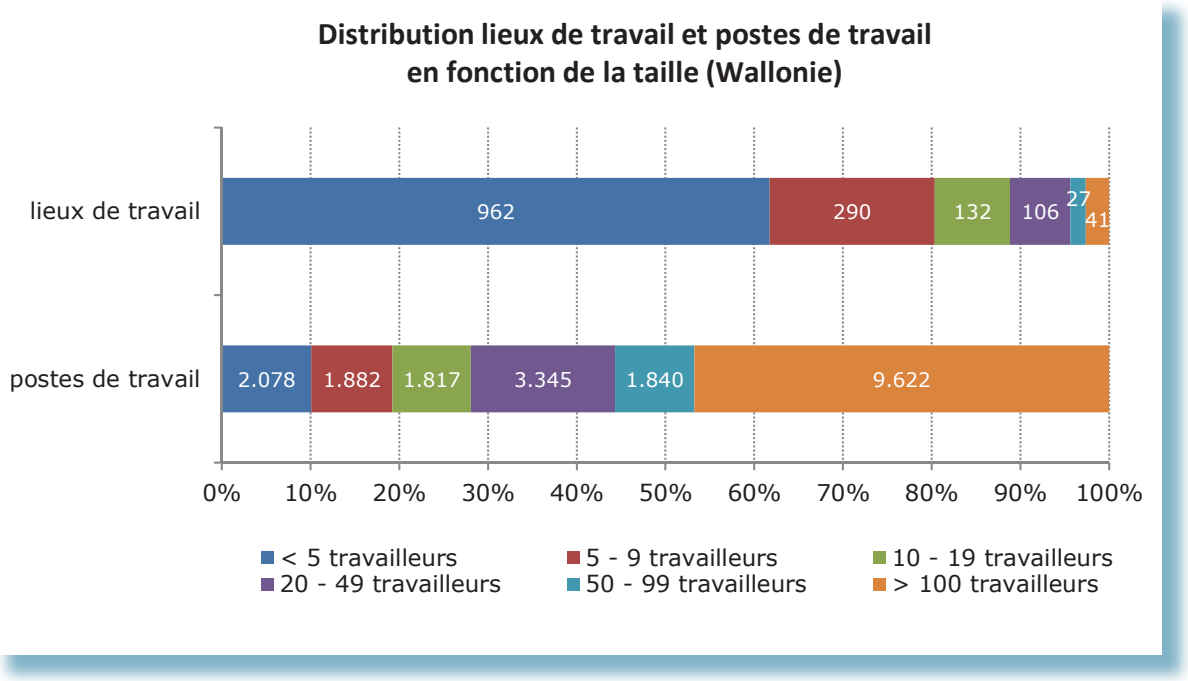


Emploi en augmentation, mais…

Le nombre d'employeurs dans l'industrie alimentaire wallonne a continué de diminuer en 2012 (-2.7%), alors que l'emploi a progressé de 1,1%. En 2012, l'industrie alimentaire wallonne occupait un total de 21.232 salariés (estimation). L'industrie alimentaire poursuit ainsi sa croissance de 2010 et 2011 en matière d'emploi et se présente de plus en plus comme un des piliers de l'emploi dans l'ensemble de l'industrie Wallonne. L'emploi dans l'industrie alimentaire wallonne représente près de 15.8% de l'emploi industriel wallon. En comparaison avec la Flandre, l'emploi a progressé plus fort en Wallonie.

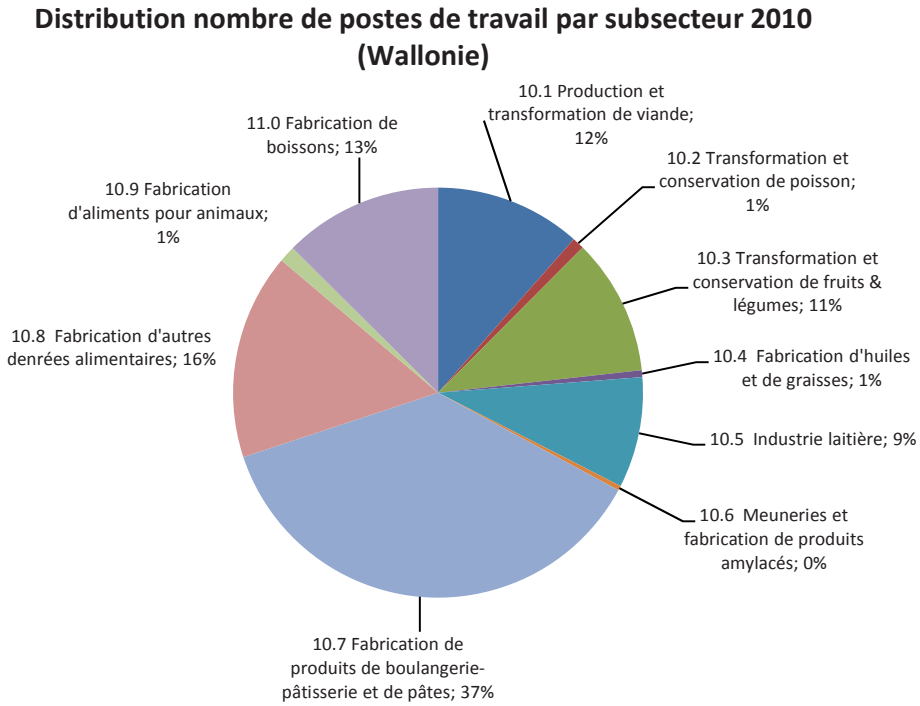
61,7% des entreprises alimentaires wallonnes ont moins que 5 employés. D'autre part, plus que 63% pourcent des postes de travail sont concentrés dans les grandes et moyennes entreprises (>50 employés). La grande majorité des très petites entreprises (<5 employés) sont des boulangeries artisanales.

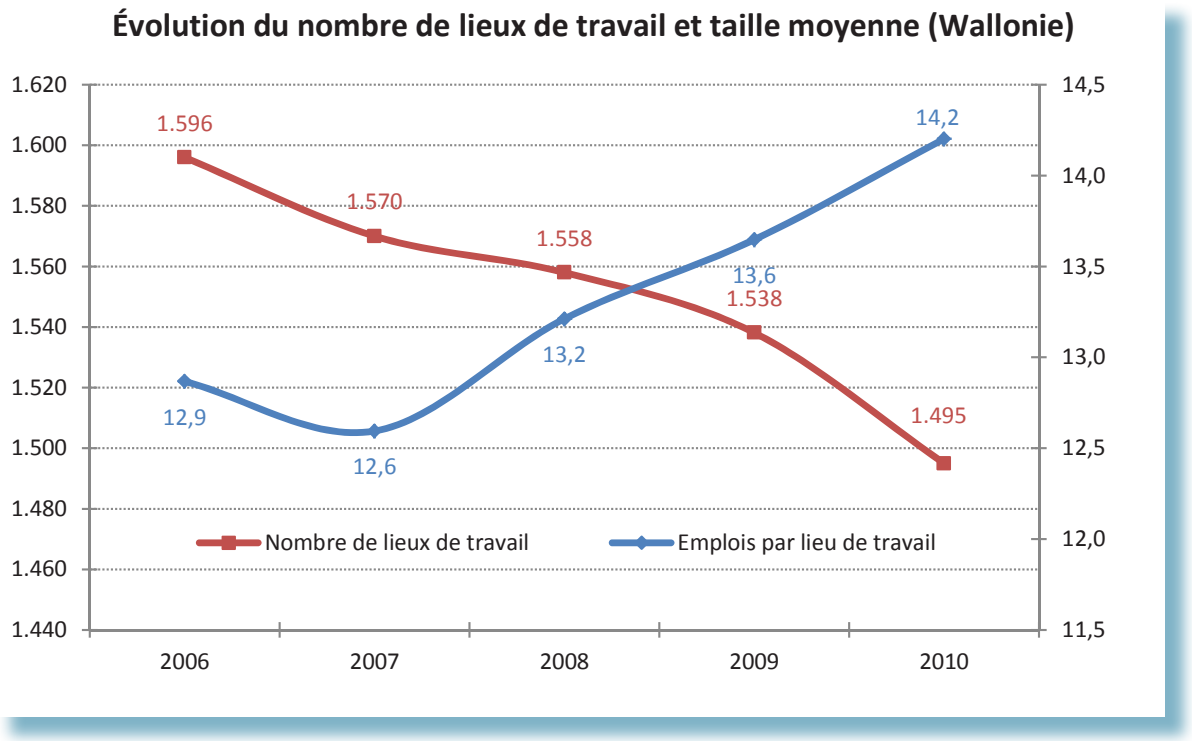




Dans le graphique ci-dessous, les sous-secteurs sont classés par ordre d'importance selon l'emploi dans le secteur. Les cinq plus grands secteurs, à savoir les boulangeries et pâtisseries (37 %), la fabrications d'autre denrées alimentaire (16%) , la viande (12 %), les fruits et légumes (11 %) et la fabrication de boissons (13 %), représentent 84 % de l'emploi dans l'industrie alimentaire.

La taille moyenne des entreprises alimentaires wallonnes est 14.2 effectifs en 2012, alors qu'elle est de 18.5 en Flandre (estimations). L'industrie alimentaire a connu une consolidation ces dernières années. Ce processus de consolidations est seulement en partie expliqué par la recul des boulangeries artisanales. Il existe donc bel et bien une croissance d'échelle dans l'industrie alimentaire. En fait, une processus du consolidation n'est pas négatif, au contraire : cela peut mieux armer les entreprises dans une contexte international de plus en plus compétitif.





Perspectives : l'année 2013 risque d'être difficile

Indicateur	2011	Δ 2010	2012**	Δ 2011	Part de l'industrie 2012
Chiffre d'affaires***	7.142 millions d'euros	+8,2%	7.199 millions d'euros	+0,8%	18,5%
Exportation totale de denrées alimentaires et de boissons	4.057 millions d'euros	+7,6%	4.184 millions d'euros	+3,1%	9,4%
Importation totale de denrées alimentaires et de boissons	3.061 millions d'euros	+15,2%	3.073 millions d'euros	+0,4%	9,0%
Solde de paiement de denrées alimentaires et de boissons	996 millions d'euros	-10,5%	1.111 millions d'euros	+11,6%	nvt
Valeur ajoutée*	1.443 millions d'euros	-1,5%	nc	nc	12,1%
Investissements****	237 millions d'euros	13,7%	255 millions d'euros	7,6%	17,2%
Postes de travail***	20.991	+2,0%	21.232	+1,1%	15,8%
Lieux de travail***	1.558	-1,3%	1. 495	-2,8%	28,8%

* denrées alimentaires, boissons et tabac, en prix courants
** estimations pour 2012 sur la base de chiffres provisoires
*** estimation sur base des taux de croissance des statistiques centralisées (la statistique décentralisée la plus récente date de 2010)
**** estimations IDEA

Pour pratiquement tous les indicateurs, 2012 a été une année de reprise modérée. Reste à savoir si cette tendance va se confirmer en 2013. Bien que les fabricants continuent d'améliorer leur efficacité afin de compenser les augmentations de coûts, les marges sont sous pression. L'attention soutenue qu'évoque la hausse des prix alimentaires, pourrait empêcher l'industrie alimentaire de répercuter entièrement la hausse de ses coûts sur ses clients nationaux et internationaux.

Les premiers indicateurs confirment que l'année 2013 risque d'être difficile. La croissance du chiffre d'affaires s'est considérablement ralentie durant la seconde moitié de l'année 2012. La confiance des producteurs et, dans une plus large mesure encore, celle des consommateurs, était en recul à l'automne 2012 et durant les 4 premiers mois de 2013.

Plus que jamais, l'industrie alimentaire dépend du succès de ses exportations pour maintenir sa croissance. Mais ici aussi subsistent des incertitudes : les marchés européens sont sous pression. La Wallonie se doit donc de réorienter de plus en plus ses exportations vers les marchés hors Europe si elle veut préserver sa croissance dans le futur. ●

Section rédigée par la FIV, la fédération de l'industrie verrière

L'industrie du verre

Evolution et caractéristiques du secteur

Un secteur qui continue à se battre pour son avenir malgré un climat conjoncturel toujours morose...

L'activité verrière belge représente aujourd'hui :

- → ± 8.000 personnes.
- → Une production de 970 milliers de tonnes de verre
- → Un chiffre d'affaires de quelque 1,9 milliards d'euros (estimation FIV).
- → Une valeur ajoutée de quelque 580 millions d'euros. (estimation FIV).

Son orientation exportatrice et l'importance de sa contribution à la balance commerciale de la Belgique sont des constantes dans l'industrie du verre. Multipliées par deux en vingt ans, ses exportations dégagent chaque année un solde positif important même en cas de crise bien qu'il soit descendu à moins de 600 millions d'euros en 2012.

Dans tous les autres pays européens, la production est quasi équivalente à la consommation de verre.

En Belgique, il en va tout autrement :

- Le secteur du verre plat y taille la part du lion alors que dans la plupart des autres pays, c'est le secteur du verre creux qui occupe la première place ;
- La production nationale a atteint plus du double de la consommation apparente (= production + importations - exportations) ;
- La place que le secteur occupe dans le commerce extérieur (± 0,7%) reste trois fois plus importante que celle qu'il occupe dans le produit national ou la population active (± 0,2%) ;
- Le marché est beaucoup plus ouvert que celui de ses concurrents directs : on importe un volume équivalent à 80% environ de la production belge. Le verre figure dès lors parmi les secteurs les plus exposés à la concurrence. La pression sur les prix est permanente et, pour assurer sa survie, il lui faut innover sans cesse en mettant au point des produits à plus haute valeur ajoutée et en élargissant tant les usages que les applications du verre avec une maitrise constante de tous les coûts.

Les investissements du secteur sont historiquement hautement capitalistiques et très irréguliers. Ils sont effectués en majeure partie par les grands groupes et son toujours programmés de longue date. Les pics d'investissements du secteur se situent en 1997,1998, 2002, 2005 et 2007. Ces investissements ont permis au secteur de se doter d'outils de production à la pointe du progrès et d'enregistrer des gains de productivité rendus indispensables par une concurrence qui n'a e cessé de se renforcer. Couplés à un effort soutenu de recherche et de développement, ils ont également abouti à un élargissement sans précédent d'une gamme de produits de haute qualité répondant aux besoins les plus diversifiés dans un nombre de domaines de plus en plus large. On observe d'autre part une augmentation des investissements en matière de protection de l'environnement et d'amélioration de l'efficacité énergétique des équipements voire des bâtiments industriels et administratifs du secteur.

Un secteur qui reste toujours bien présent en Wallonie

La place qu'occupe la Wallonie dans le secteur verrier belge varie peu d'une année à l'autre. Elle tourne en moyenne autour de 55% pour la valeur ajoutée, l'emploi et les exportations et autour de 70% pour le volume de production.

C'est d'autre part en Wallonie que se trouve la plus grosse implantation verrière de verre plat de base au monde.

On y dispose à Gosselies du plus grand centre mondial hors Japon de R&D verrier, ce qui ne peut que pérenniser le socle verrier en Wallonie qui dispose déjà du seul centre de R&D de verre plat en Belgique.

La plus grande entreprise verrière de Belgique va regrouper la plupart de ses services de management et d'administration à Louvain-la-Neuve dans un tout nouveau bâtiment en cours de construction.

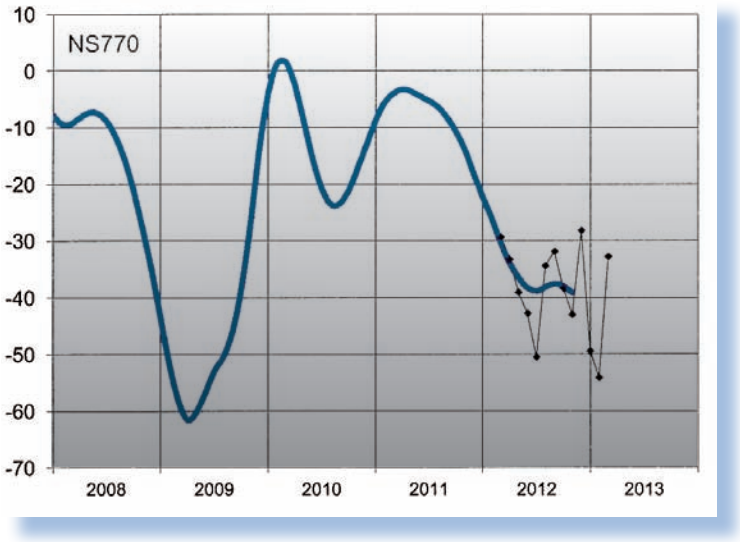
La Wallonie est également la seule région du pays à compter des établissements verriers de plus de 500 personnes.

Les performances à l'exportation du secteur verrier wallon ne sont plus à démontrer : le verre wallon est exporté à destination de tous les continents vers plus de 100 pays différents.

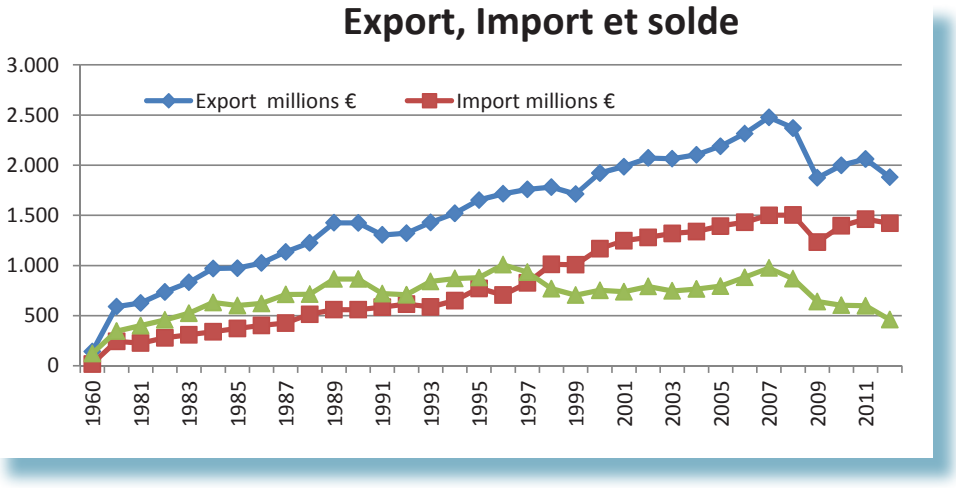
L'année 2012 du secteur verrier belge

Les deux plus gros clients de l'industrie verrière sont, comme chacun sait, les secteurs de l'automobile et de la construction, deux secteurs qui ont particulièrement souffert de la crise. Le long hiver a aussi empêché les ouvriers du bâtiment de travailler sur les chantiers pendant une période qui a largement dépassé la moyenne des 20 dernières années.

La **courbe de conjoncture** du secteur établie par la BNB était descendue jusque -60 en février 2009 pour remonter en 2010 et 2011, quoiqu'en dents de scie. Elle a cependant fort replongé depuis la fin 2011 pour ne plus atteindre que des valeurs proches de -40.

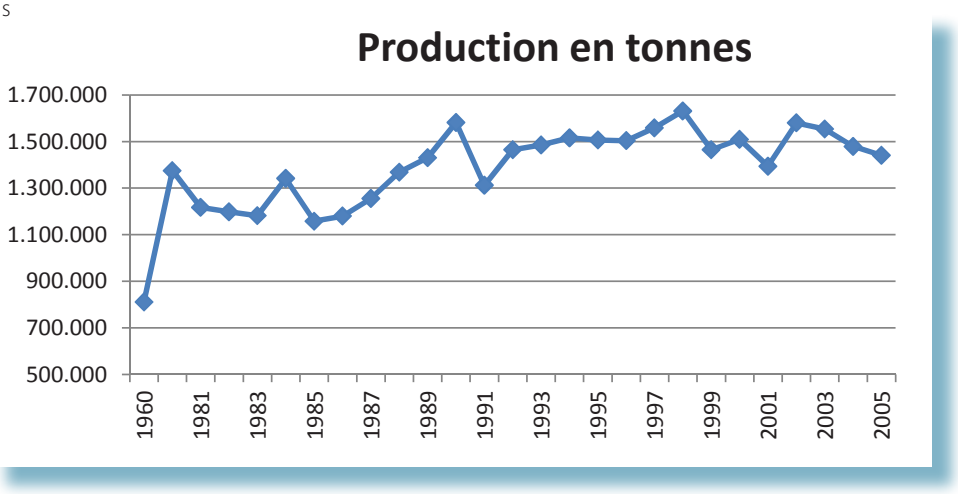


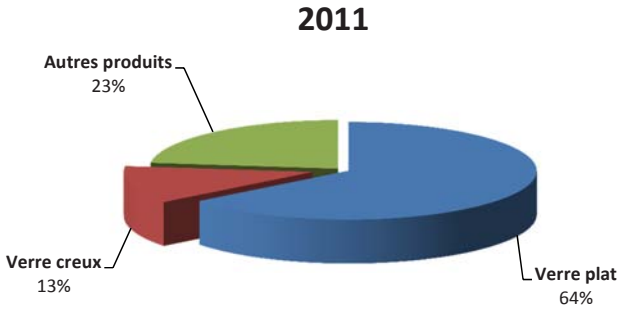
Les exportations verrières belges, vitales pour le secteur qui, pour rappel, exporte un volume supérieur à sa propre production, ont particulièrement souffert de la crise. Elles ont connu une baisse de 21% en 2009. Le secteur n'avait jamais connu un tel niveau de baisse au cours des 50 dernières années. La baisse de 2009 (-21%) était même supérieure à celle encourue lors de la crise pétrolière (-15% en 1975).
Il y a eu un léger redressement en 2011 mais les résultats pour 2012 indiquent une baisse de près de 9%. On retombe ainsi à un niveau du même ordre que celui de 2009.

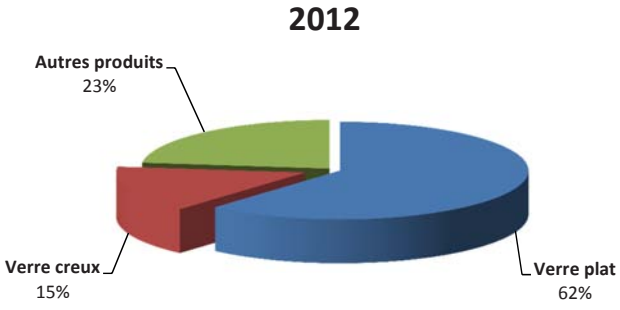


Le volume de la production belge de verre reste fort bas. Depuis la fin des années soixante, jamais le secteur n'avait produit un niveau inférieur au million de tonnes (maximum historique : 1.631.000 tonnes en 1998). On était ainsi retombé à un niveau équivalent à celui du milieu des années soixante. Le niveau est quelque peu remonté en 2010 par rapport à 2009 mais il a reculé de quelque 8% en 2011 et de 5% environ en 2012.

Si tout n'est pas rose dans l'industrie verrière, on ne peut que se réjouir de la belle prestation du secteur du verre creux au cours de l'exercice 2012 (+ 17,83% par rapport à 2011). La baisse du secteur dit des autres produits (fibre de verre textile, laine de verre pour l'isolation, verre multicellulaire, tubes en verre etc…) par rapport à 2011 est de 4,70 % et celle du verre plat près de 9%.







Quant à **l'emploi**, il a, dans cette conjoncture qui ne s'améliore pas, diminué une nouvelle fois en 2012. Les chiffres définitifs ne sont pas encore connus, mais ils ne devraient plus dépasser les 8.000 personnes. Le secteur aura donc perdu plus de 3.300 emplois depuis l'an 2000.

Ce contexte n'empêche pas notre industrie de continuer à se battre pour son avenir. Les résultats de l'enquête d'automne 2012 de la Banque Nationale indiquent en effet qu'il y a autant d'entreprises qui signalent qu'elles investissent pour introduire des nouvelles techniques et/ou technologies que pour rechercher une baisse des coûts de production. Les investissements en matière de protection de l'environnement restent également importants.

Les chercheurs du secteur n'ont de cesse que de découvrir de nouvelles applications pour un matériau dont les potentialités semblent quasi infinies.

Le secteur verrier continue ainsi à offrir d'excellents produits dont la valeur ajoutée et le contenu technologique ne cesse d'augmenter, sans compter les nombreuses applications qu'il peut aujourd'hui offrir en matière d'isolation, de véhicules de transport, de décoration et aménagements intérieurs des bâtiments comme pour l'emballage alimentaire, pharmaceutique ou de la parfumerie… pour ne citer qu'eux.

Les procédés de fabrication sont aussi de plus en plus respectueux de l'environnement (moins de CO_2, moins de poussières, moins de rejets substances toxiques). Toujours plus performants, les produits verriers augmentent notre confort, notre sécurité de même que l'environnement et contribuent par ailleurs à embellir tous nos lieux de vie. ●

Section rédigée par le Groupement de la Sidérurgie

Le secteur sidérurgique en 2012

La production mondiale d'acier brut progresse encore mais à un rythme plus faible

La production mondiale d'acier brut en 2012 s'est élevée à 1.539 millions de tonnes, établissant ainsi un nouveau record historique. Le rythme de progression s'est toutefois ralenti par rapport à celui des années antérieures en raison des reculs enregistrés dans certaines régions, notamment en UE27 et en Amérique latine.

La Chine, avec 46% de la production totale, est le premier producteur au monde. Sa croissance s'est néanmoins également ralentie avec une progression de la demande tombant à 1,9% en 2012 contre 8% en 2011.

	MT	2012/2002	2012/2011	MONDE=100
Chine	709	289%	4%	46%
UE27	169	-10%	5%	11%
Japon	107	0%	0%	7%
USA	89	-3%	3%	6%
Inde	77	166%	8%	5%
Russie	71	18%	3%	5%
Corée du Sud	69	53%	1%	5%
Monde	**1.539**	**70%**	**1%**	**100%**

La situation économique en Europe pèse très lourdement sur l'activité sidérurgique. Avec 169 millions de tonnes produites, le retard par rapport au niveau d'il y a dix ans s'élève à 10%. A fortiori, les 215 millions de tonnes produites en 1980 relèvent du souvenir. L'Europe est confrontée à une demande interne en régression alors même qu'elle explose au niveau mondial ; son poids dans le monde est ainsi passé de près de 30% en 1980 à 11% aujourd'hui.

En Belgique, 7,3 millions de tonnes d'acier brut ont été produites en 2012, soit 5% de moins sur un an. La composante acier inoxydable s'est maintenue à 1,24 millions de tonnes. Le ratio voie intégrée / aciérie électrique est resté relativement stable en 2012 à 64% / 36%. La production d'acier brut en Wallonie s'est élevée en 2012 à 2,1 millions de tonnes entièrement via la filière électrique.

La crise économique pèse très lourdement sur la demande d'acier en UE27

Le retournement de tendance économique, intervenu à l'automne 2011, s'est poursuivi en s'amplifiant durant toute l'année 2012. La crise financière ainsi que le manque généralisé de confiance, tant des industriels que des consommateurs, gênent sensiblement l'évolution de l'activité économique en général et la demande d'acier en particulier. La consommation d'acier s'est ainsi rétractée de plus de 9% sur l'année sans qu'aucune amélioration n'apparaisse à brève échéance.

Aucun secteur utilisateur d'acier n'échappe à la crise : la construction, l'automobile, les tubes, le travail des métaux, tous enregistrent des reculs substantiels toutefois moins prononcés que ceux enregistrés fin 2008-début 2009. La consommation d'acier en Europe est passée de 200 millions de tonnes en 2007 à moins de 150 millions en 2012.

La sortie de crise en Europe requiert des différents acteurs l'application de mesures appropriées d'adaptation aux modifications structurelles de la demande et aux excès de capacités installées. Il convient également que l'UE redéfinisse une politique industrielle visant à promouvoir sa position dans le monde.

L'UE27 à nouveau exportatrice nette

L'UE est la zone économique la plus ouverte au monde mais face à la résurgence de mesures d'aides à caractère protectionniste, à des pratiques commerciales déloyales, elle se doit de moderniser ses instruments de défense commerciale et de renforcer ses accords bilatéraux.

La Commission a également procédé à la mise en place de mesures de rétorsion contre des pays ne respectant pas les accords signés à l'OMC. La baisse des importations, découlant principalement de la faiblesse de la demande intérieure, a permis à l'UE de redevenir exportatrice nette d'acier en 2012. ●

La rédaction de ce rapport
a été achevée le 19 août 2013.

Pour toute information complémentaire,
vous pouvez contacter Vincent REUTER,
Administrateur Délégué de l'UWE :
010/47.19.40 - vincent.reuter@uwe.be

UNION WALLONNE DES ENTREPRISES ASBL

Chaque année en juin, l'Union Wallonne des Entreprises publie ses ***«ETUDES SUR LA SITUATION DE L'ENTREPRISE»***.
L'édition 2013 est consacrée au thème «***L'emploi privé en Wallonie : comment stimuler sa croissance ?***».

La création d'emplois est un des enjeux cruciaux qui attendent la Wallonie dans les prochaines années. L'Union Wallonne des Entreprises s'est donc penchée sur cette importante question. Combien d'emplois ont été créés dans la région ? Combien faudra-t-il en créer dans les prochaines années ? Dans quels secteurs d'activité devront-ils se situer ? Quels leviers permettront de stimuler ces créations ? Qu'en est-il des offres d'emploi non pourvues ? Quel système d'aides faudrait-il privilégier ? Que nous apprennent les autres agences publiques pour l'emploi ? C'est à ces questions que les études rassemblées dans ce document vont tenter de donner des pistes de réponse.

Dans une deuxième partie sont proposées des **monographies sectorielles** qui procurent une bonne vision de l'activité des différents secteurs en Wallonie.

L'Union Walllonne des Entreprises est une **organisation privée** qui constitue auprès des instances officielles (gouvernementales, syndicales, administratives) le porte-parole des entreprises implantées en Wallonie. Alimentée financièrement par les cotisations de ses quelque 6.000 membres et des 22 fédérations sectorielles avec lesquelles elle a signé un accord d'affiliation, l'UWE dispose d'un staff permanent basé à Wavre. Importante source d'informations sur l'économie et les entreprises, l'UWE anime plusieurs sites internet, publie un magazine (***DYNAMISME***) et effectue de nombreuses études et enquêtes.

CE RAPPORT PEUT ÊTRE CONSULTÉ
OU TÉLÉCHARGÉ SUR ● WWW.UWE.BE
(RUBRIQUE "PUBLICATIONS > ÉTUDES")

Ed. resp. : Vincent Reuter

CHEMIN DU STOCQUOY 3 - 1300 WAVRE
TÉL. 010/47.19.40 ● FAX : 010/45.33.43
INFO@UWE.BE ● WWW.UWE.BE