UNION WALLONNE
DES ENTREPRISES ASBL

RAPPORT ÉCONOMIQUE

THÈME 2019 :

«Priorité à l'Emploi»

06/2019

Rapport économique

Priorité à l'Emploi

Table des matières

Introduction 05

Chapitre 1 | Le marché du travail en Wallonie **07**

1. Répartition de la population wallonne 09
2. Les indicateurs du marché de l'emploi 11
3. Evolution de l'emploi 14
4. Les demandes d'emplois insatisfaites 22

Chapitre 2 | Notion de plein emploi **25**

1. Définition du plein emploi 27
2. Différentes formes de chômage 27
3. Où en est la Wallonie ? 28

Chapitre 3 | Mesures d'inadéquation sur le marché du travail wallon **31**

1. Relation entre taux de chômage et taux d'emplois vacants 33
2. Pourquoi le marché du travail wallon est-il déséquilibré ? 34

Chapitre 4 | Etude "Be the change" : Quel marché du travail à l'horizon 2030 ? **41**

1. Quatre stratégies pour un marché du travail durable 44
2. Focus sur la situation en Wallonie 45

Chapitre 5 | Instruments mis en place pour stimuler l'emploi en Wallonie **47**

1. Résoudre les pénuries 50
2. Orientation vers les STEM 55
3. Enseignement 59
4. Soutien au développement des activités des entreprises 69
5. Accompagnement et formations subsidiés des demandeurs d'emploi 70
6. Éviter les pièges à l'emploi 77
7. Évaluer les aides à l'emploi 78
8. Les aides à la formation 82

Conclusions 85

Annexes 90

● **INTRODUCTION**
» CHAPITRE 1 | Le marché du travail en Wallonie
» CHAPITRE 2 | Notion de plein emploi
» CHAPITRE 3 | Mesures d'inadéquation sur le marché du travail wallon
» CHAPITRE 4 | Etude "Be the change" : Quel marché du travail à l'horizon 2030 ?
» CHAPITRE 5 | Instruments mis en place pour stimuler l'emploi en Wallonie
» CONCLUSIONS
» ANNEXE

Introduction

Les «Etudes sur la situation de l'entreprise» avaient déjà consacré ses éditions 2007 et 2013 aux thèmes respectifs «Entreprises et marché du travail» et «L'emploi privé en Wallonie : comment stimuler sa croissance ?». Six ans plus tard, l'emploi est toujours au-devant de l'actualité, surtout en cette période de post-élections.

Depuis les années 70 et plus particulièrement à la suite des deux chocs pétroliers, la Wallonie a connu une montée du sous-emploi, comme la majorité des pays européens. Les autorités publiques de ces pays, dans l'urgence, ont renforcé les revenus de substitution et créé de nombreux emplois subsidiés dans la sphère publique, para-publique ou non-marchande, avec l'espoir que l'économie reviendrait plus ou moins rapidement sur le chemin de croissance forte des années 60. Ces politiques ont dû être financées par des hausses d'impôts et de cotisations sociales, rendues aussi nécessaires par la réduction de la proportion de personnes payant ces impôts, c'est-à-dire des personnes à l'emploi.

En 2019, la Wallonie est toujours caractérisée par un nombre élevé de demandeurs d'emploi inoccupés, un secteur privé moins développé comparativement aux pays et régions avoisinants, un taux de chômage qui se situe relativement loin de son niveau «naturel» pour être en plein emploi et un taux d'emploi faible comparé à la moyenne nationale ou européenne. Les entreprises sont quant à elles confrontées à des tensions sur le marché du travail avec de nombreux emplois vacants et des difficultés de recrutement. Il est donc assez paradoxal de voir qu'en Wallonie, on compte près de 192.000 demandeurs d'emploi inoccupés alors qu'il y a 28.600 emplois vacants. La Wallonie souffre donc toujours d'un sous-emploi endémique et est engluée dans un chômage structurel. **Les chapitres 1 à 3** s'attachent à analyser en profondeur le marché du travail wallon et pourquoi celui-ci est en déséquilibre avec les dernières statistiques et avec la construction de différents indices.

Pour se rapprocher d'une situation de plein emploi, il est donc essentiel en Wallonie d'agir sur les facteurs structurels. Selon nous, si les efforts nécessaires sont réalisés par les autorités wallonnes, la Wallonie pourra atteindre, en 2030, un niveau de chômage comparable au niveau de chômage actuel de la Flandre, considérée par certains comme étant en situation de plein emploi. D'ailleurs, d'autres pays et régions européens ont fait face aux mêmes difficultés, ont pris les mesures nécessaires pour inverser la tendance. C'est pourquoi, à l'aube d'une nouvelle législature et la mise en place d'un nouveau Gouvernement wallon, nous adressons une série de mesures et de recommandations pour améliorer le marché du travail wallon, que vous retrouvez dans le **chapitre 5**. Nous tenons à souligner que notre message est volontariste.

D'autre part, le **chapitre 4** rédigé par Agoria, promeut quatre stratégies pour un marché du travail durable à l'horizon 2030 en se focalisant sur l'impact de la digitalisation sur les emplois et les entreprises.

Il nous semble aussi essentiel d'évaluer qualitativement et quantitativement les différentes aides à l'emploi en Wallonie. Les autorités publiques sont désireuses de recevoir un feed-back concernant l'adéquation entre les dispositifs mis en place et les objectifs ainsi que sur les résultats plus socio-économiques au niveau de l'économie régionale. Sur base de ce feed-back, les autorités peuvent modifier la politique publique en changeant le budget alloué ou en réorientant les modalités de gouvernance par exemple.

CHAPITRE 1

Rapport économique

Le marché du travail en Wallonie

» INTRODUCTION
● **CHAPITRE 1 | LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN WALLONIE**
» CHAPITRE 2 | Notion de plein emploi
» CHAPITRE 3 | Mesures d'inadéquation sur le marché du travail wallon
» CHAPITRE 4 | Etude "Be the change" : Quel marché du travail à l'horizon 2030 ?
» CHAPITRE 5 | Instruments mis en place pour stimuler l'emploi en Wallonie
» CONCLUSIONS
» ANNEXE

CHAPITRE 1

Le marché du travail en Wallonie

Comprendre le marché du travail wallon peut s'avérer être un exercice complexe. A première vue, le marché du travail est un marché simple à décrire : il y a des gens qui travaillent et des gens qui ne travaillent pas. Mais dès que nous nous aventurons dans une analyse un peu plus fouillée de ce marché, les concepts se multiplient et se complexifient rapidement, surtout lorsque nous explorons 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 ne veulent pas travailler mais qui disent qu'elles veulent, 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.

Chacun de ces aspects du marché du travail et bien d'autres encore doivent être finement appréhendés et analysés si on veut prendre les mesures appropriées, soit pour augmenter le nombre d'emplois, soit pour diminuer le nombre de chômeurs (notons qu'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. De nombreuses statistiques coexistent et les concepts sur lesquels elles sont bâties peuvent sembler obscurs. Nous répertorions les différentes sources et méthodologies en annexes.

Ce chapitre a donc 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 des pays frontaliers à la Wallonie.

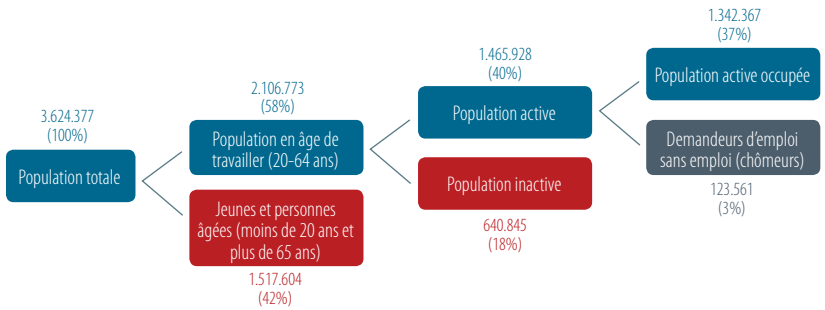
1. Répartition de la population wallonne

La population d'un territoire peut se répartir en plusieurs catégories, comme l'illustre le schéma ci-dessous. Toutes les données utilisées dans ce cadre-ci proviennent de l'Enquête sur les Forces de Travail (voir Annexe 1).

Graphique 01

Répartition de la population wallonne en 2018

(en nombre de personnes et % de la population totale de la Région)



Note : les « demandeurs d'emploi sans emploi » au sens du BIT sont les chômeurs en recherche active d'un emploi. Les autres chômeurs se retrouvent ici dans la population inactive.

Source : SPF Économie (EFT) – Calculs : UWE

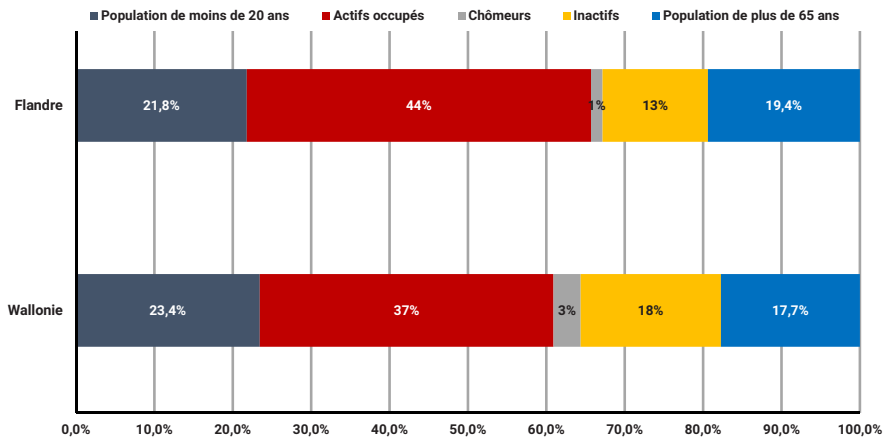
Ainsi en 2018, la Wallonie comptait plus de 3,6 millions d'habitants, parmi lesquels 2,1 millions étaient en âge de travailler (soit 58% du total). Parmi la population en âge de travailler, 1,47 million de wallons étaient considérés comme actifs (soit 40% de la population totale). Finalement, 1,34 million de wallons étaient effectivement au travail (37% de la population totale) et 123.500 d'entre eux étaient activement à la recherche d'un emploi (3% de la population totale).

Le graphique 2 compare ces agrégats avec la Flandre. Premier constat, la Wallonie se caractérise par une plus grande proportion de jeunes que la Flandre (23,4% contre de 21,8%) et une plus faible proportion de personnes âgées (17,7% contre 19,4%). Ceci constitue un atout pour la Wallonie, 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.

Parallèlement en Wallonie, 37% de la population totale occupe un emploi contre 44% en Flandre. En d'autres termes, le financement de l'ensemble du système social (pensions, éducation, soins de santé, institutions publiques, allocations chômage…) est supporté par 37% de la population wallonne, contre 44% en Flandre, soit 7% de plus.

Graphique 02

Répartition de la population selon l'âge et la situation sur le marché du travail
(données pour 2018)



Source : SPF Économie - Calculs : UWE

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

2. Les indicateurs du marché de l'emploi

Appréhender les indicateurs du marché du travail 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 Annexe 2). 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, etc.

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'annexe 2. 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. 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** isolent les chômeurs en fonction de leur statut administratif (inscription au Forem, bénéficiaire d'allocations sociales…)[1].

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 rapport.

(1) Voir l'Annexe 3 pour plus de détails à ce sujet.

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, 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).

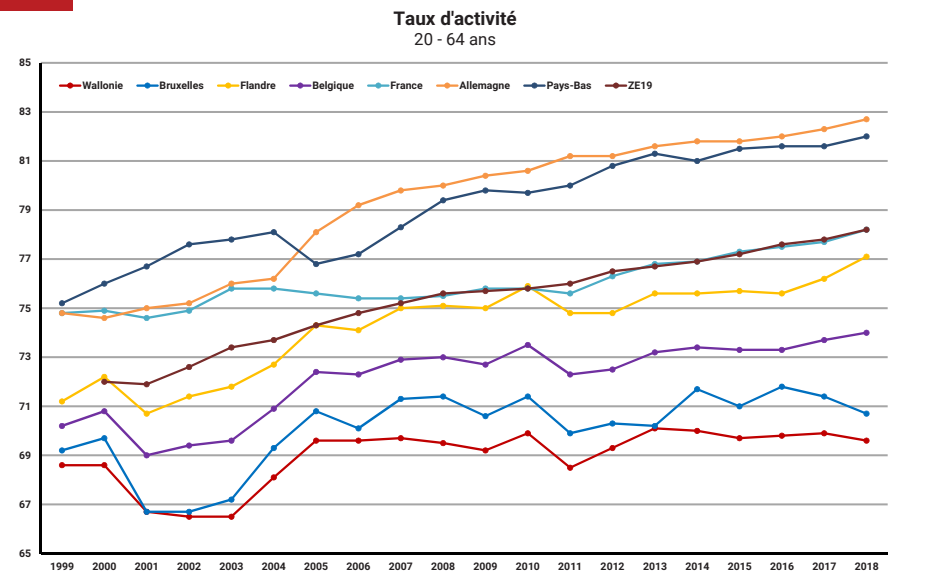
Le fait de bénéficier ou non d'allocations de chômage ne rentre donc pas en compte dans cette définition. Il faut interpréter ici le terme «chômeurs» comme étant les personnes sans emploi et en âge de travailler qui souhaitent réellement trouver du travail. Cette définition, qui est celle du BIT[2], est par ailleurs la seule qui offre des données comparables au niveau international. Le taux de chômage est alors calculé comme suit:

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

2.1. Evolution du taux d'activité

Comme l'illustre le graphique 3, la Wallonie se caractérise par un taux d'activité particulièrement faible au regard de la situation observée dans les pays voisins.

Graphique 03



Source : SPF Économie, Eurostat - Calculs : UWE

En effet, le taux d'activité wallon se situe, et ce pour toute la période allant de 1999 à 2018, largement en dessous de la moyenne européenne et des pays/régions proches. Ainsi, la Wallonie affichait en 2018 un taux d'activité de 69,6% contre 78,2% en France, 81,7% en Allemagne ou 77,1% en Flandre.

(2) Bureau International du Travail

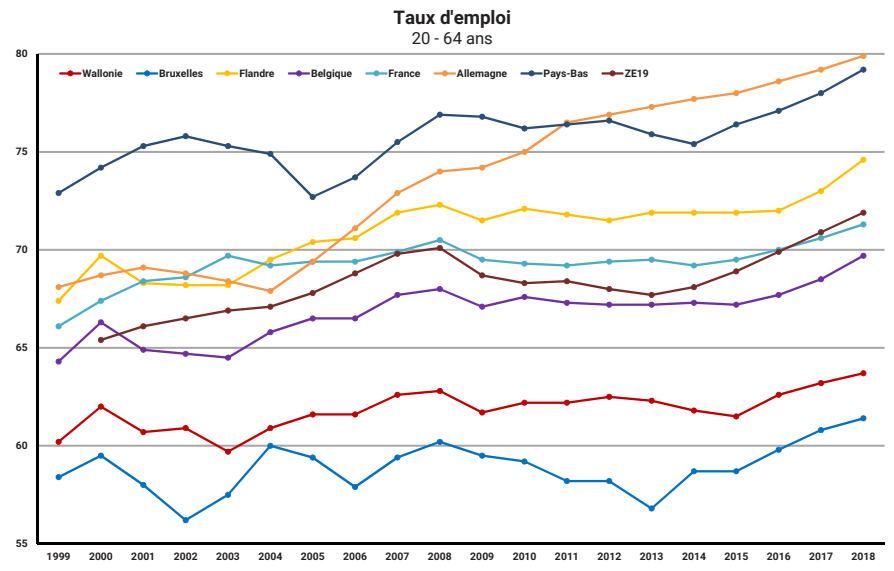
D'autre part, si la situation semble s'être très légèrement améliorée en Wallonie (la différence entre le taux de 1999 et de 2018 étant de 1 point de pourcentage), cette progression est nettement moins marquée qu'à l'étranger et semble même s'être interrompue depuis 2005. Ainsi, en Allemagne, la différence entre le taux de 1999 et de 2018 s'élève à presque 8%. Au Pays-Bas, celle-ci est de 6,8% pour un peu moins de 6% en Flandre.

La Wallonie n'est donc pas parvenue à inverser la tendance au cours des 20 dernières années et voit, encore aujourd'hui, une part importante de sa population déconnectée du marché du travail.

2.2. Evolution du taux d'emploi

La Wallonie se distingue également de ses voisins par un taux d'emploi particulièrement faible, comme l'illustre le graphique 4. Avec en 2018, 63,7% de sa population (âgée de 20 à 64 ans) ayant effectivement un emploi, la région wallonne se situe encore très loin des objectifs fixés par la Commission européenne (73,2% en 2020 pour la Belgique)[3]. Néanmoins, l'évolution du taux d'emploi est positive sur la majeure partie de la période étudiée et plus particulièrement sur les cinq dernières années, mais dans une mesure encore largement insuffisante.

Graphique 04



Source : SPF Économie et Eurostat - Calculs : UWE

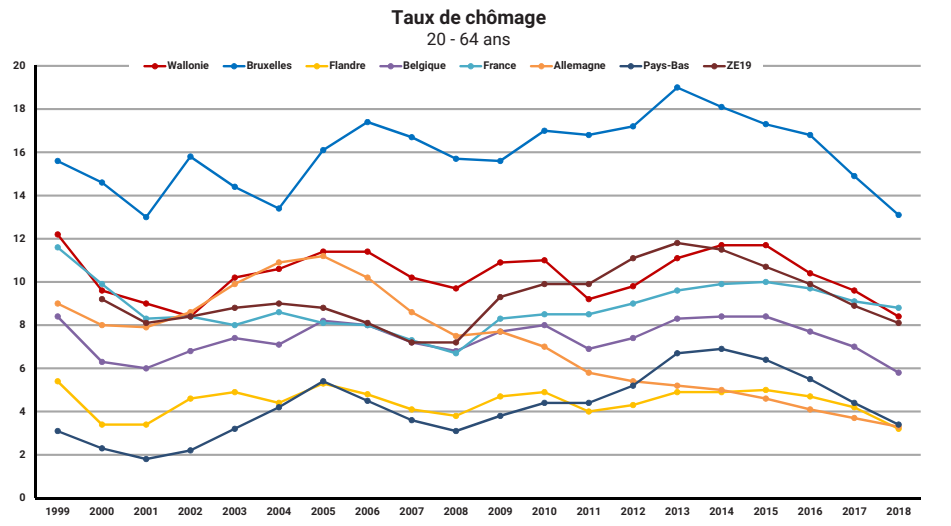
La progression du taux d'emploi allemand est, en comparaison, tout à fait remarquable (passant de 68,1% en 1999 à 79,9% en 2018), démontrant qu'une politique économique et de l'emploi ambitieuse peut permettre une amélioration sensible du marché du travail en l'espace d'une dizaine d'années.

(3) www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=15594

2.3. Evolution du taux de chômage

Comme le montre le graphique 5, la Wallonie se distingue à nouveau de ses partenaires européens par ses performances mitigées, malgré un taux de chômage historiquement bas pour 2018. Depuis 1999, la Wallonie aura connu la majorité du temps un taux de chômage supérieur à la moyenne européenne.

Graphique 05



Source : SPF Économie, Eurostat - Calculs : UWE

De façon générale, le taux de chômage wallon semble s'inscrire dans une tendance baissière depuis 1999. Néanmoins, la courbe wallonne semble sensible aux cycles conjoncturels où le taux de chômage a augmenté à la suite de la crise financière de 2008 et à la suite de la crise de la dette souveraine.

Il est intéressant de noter que l'Allemagne affiche une diminution significative de son taux de chômage, qui n'a cessé de chuter depuis 2004, 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.

3. Evolution de l'emploi

3.1. En chiffres

Dans cette section, la structure de l'emploi wallon sera abordée en fonction des trois concepts (emploi intérieur, emploi résident et secteurs institutionnels) repris dans l'encadré 1. Chacune de ces statistiques repose sur des notions et des méthodologies différentes.

Encadré 01

Données		Avantages	Inconvénients	Source
Secteurs institutionnels	• Rassemble l'emploi en fonction des acteurs de la vie économique (Sociétés, administrations publiques, indépendants...) • Reprend tous les emplois situés dans la région.	• Robustesse de la méthodologie.	• Peu utilisé au niveau européen • Dernière année disponible : 2017	Institut des Comptes nationaux (BNB)
Emploi intérieur	• Reprend tous les emplois situés dans la région. • Comprend les personnes travaillant en Wallonie, mais résidant aussi 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 : 2017	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, résidants à l'extérieur, travaillent dans la région.	• Mise à jour trimestrielle (avec un lag de 4 mois). • 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

3.1.1. L'emploi selon les secteurs institutionnels

Un secteur institutionnel est un ensemble d'unités qui se distingue 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 administrations publiques locales (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 ainsi que des institutions sans but lucratif qui ne sont pas dotées de personnalité juridique.
- **Institutions sans but lucratif au service des ménages** : 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 syndicats, les organisations religieuses, etc.

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 1 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.

TABLEAU 1 – Emploi selon le secteur institutionnel

	Wallonie		Flandre	
	2003	2017	2003	2017
Sociétés non financières	567.185	698.038	1.437.288	1.739.316
Sociétés financières	16.986	17.445	45.279	46.068
Administrations publiques	242.163	264.422	354.262	403.023
Ménages	262.977	260.845	527.802	549.210
Institutions sans but lucratif au service des ménages	14.128	20.103	25.992	26.421
Total des secteurs institutionnels	1.103.439	1.260.853	2.390.623	2.764.038
Part du secteur privé	76,8%	77,4%	84,1%	84,5%
Part du secteur publique	21,9%	21,0%	14,8%	14,6%
Part autres	1,3%	1,6%	1,1%	1,0%

Source : ICN – Calculs UWE

En Wallonie, le secteur privé (Sociétés financières, sociétés non financières et les ménages - indépendants compris) offrait en 2017 près de 1.000.000 emplois, soit 77,4% du total. Cette proportion est relativement faible au regard de la Flandre (84,5%).

Les administrations publiques occupent dès lors une place plus importante dans l'économie wallonne que dans l'économie flamande (respectivement 21% et 14,6% en 2017). 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 cependant en progression en Wallonie, exclusivement du fait des sociétés non financières (+130.000 emplois entre 2003 et 2017). Parallèlement, la part des administrations publiques a légèrement reculé sur la même période en Wallonie, en raison de la faible progression de l'emploi public (+22.000 unités en 14 ans).

Au sein du secteur marchand wallon, la catégorie «ménages» se réduit quelque peu, mais ce mouvement n'est pas dû aux indépendants dont le nombre a augmenté sur la période analysée mais à une diminution des institutions sans but lucratif qui ne sont pas dotées de personnalité juridique.

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*"(4). Sont également inclus parmi les salariés, les indépendants à titre complémentaire.

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. En d'autres termes, cela s'applique également :*

- *aux travailleurs familiaux non rémunérés,*
- *aux travailleurs à domicile dont le revenu dépend de la valeur des produits issus du processus de production dont ils sont responsables,*
- *aux travailleurs exerçant tant individuellement que collectivement des activités de production exclusivement à des fins de consommation finale ou de formation de capital pour compte propre*"(5).

La répartition de l'emploi suivant ces deux concepts est reprise dans le tableau 2.

TABLEAU 2 – Emploi salarié et indépendant en Belgique selon l'ICN

	Wallonie		Flandre	
	2003	2017	2003	2017
Salariés	894.781 (81%)	1.033.568 (81%)	1.967.719 (82%)	2.282.319 (83%)
Indépendants	208.658 (19%)	227.285 (19%)	422.904 (18%)	481.719 (17%)
Total	**1.103.439**	**1.260.853**	**2.390.623**	**2.764.038**

Source : ICN – Calculs UWE

En Wallonie la part des emplois salariés est restée stable sur la période 2003-2017, contrairement à celle de la Flandre qui a augmenté d'1 pourcent.

3.1.2. L'emploi intérieur

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.

(4) Définition du Système européen des comptes nationaux et régionaux (SEC2010 §11.12, 11.13 et 11.14).
(5) Définition du Système européen des comptes nationaux et régionaux (SEC2010 § 11.15 et 11.16).

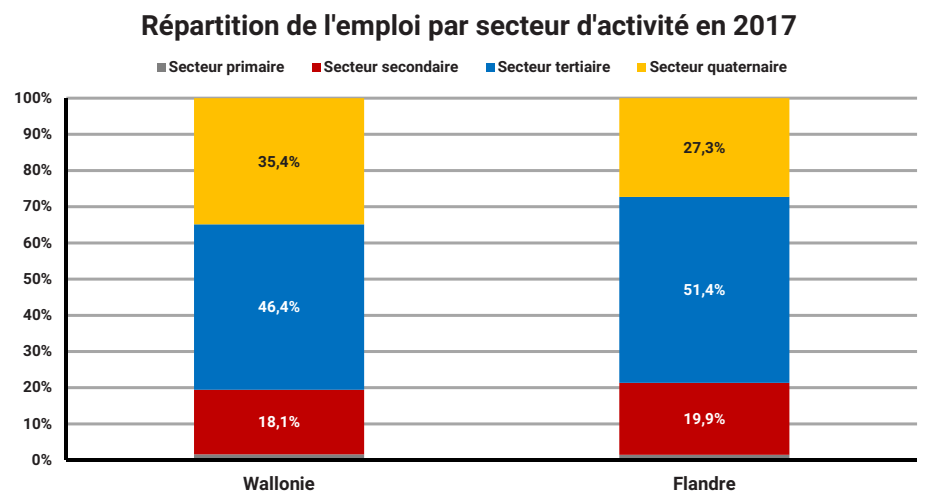
Un rapport soutenable entre l'emploi primaire, secondaire et tertiaire d'un côté (emploi marchand), et l'emploi quaternaire[6] de l'autre (emploi non marchand et quasi non marchand) est bien évidemment essentiel au bon fonctionnement d'une économie compte tenu du fait que ce dernier est financé par les 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 3 et au graphique 6.

TABLEAU 3 – Emploi intérieur par secteur

	Wallonie		Flandre	
	2003	2017	2003	2017
Secteur primaire	25.122	20.014	54.208	40.629
Secteur secondaire	230.158	225.216	606.179	549.042
Secteur tertiaire	485.728	576.120	1.138.492	1.419.724
Secteur quaternaire	362.431	439.503	591.744	754.643
Total	**1.103.439**	**1.260.853**	**2.390.623**	**2.764.038**

Source : ICN – Calculs UWE

Graphique 06



Source : ICN – Calculs : UWE

La Flandre connait une situation assez équilibrée, avec des secteurs secondaire et tertiaire solides (respectivement 20% et 51%) 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 compte un secteur quaternaire qui occupe une place très importante (35% soit 440.000 personnes) et un secteur tertiaire moins développé comparé à la Flandre. Que ce soit pour la Wallonie ou la Flandre, le poids de leur secteur secondaire est relativement faible comparé à un pays comme l'Allemagne.

(6) 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.

3.1.3. L'emploi résident

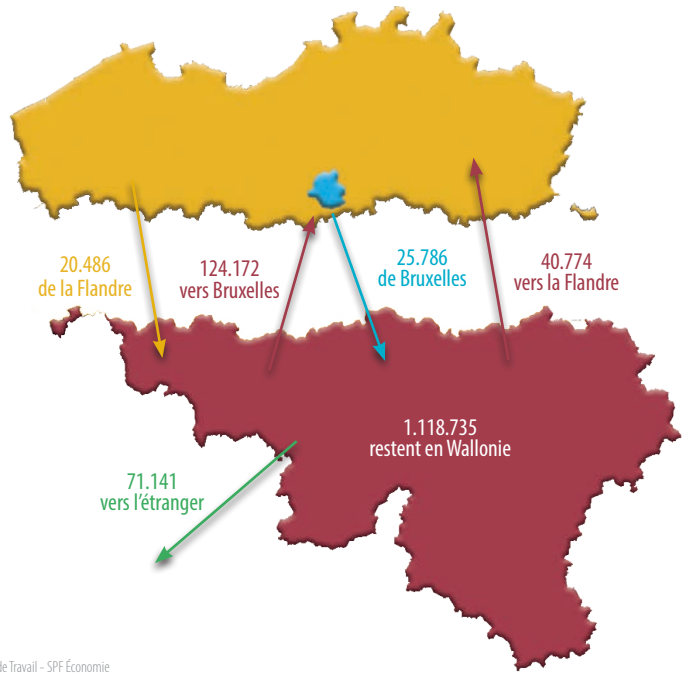
L'emploi résident est estimé par l'Enquête sur les Forces de Travail (EFT). Dans cette optique est comptabilisé tout wallon ou tout résident en Wallonie qui occupe un emploi, en Wallonie ou ailleurs. Elle inclut donc les résidents en Wallonie qui travaillent hors de la région (Bruxelles, Flandre, France, Luxembourg...), mais pas les navetteurs Bruxellois et flamands qui viennent travailler en Wallonie.

Comme le montre le tableau 4 et le graphique 7, près de 1,35 million de Wallons et résidents en Wallonie étaient en emploi en 2017. Ce chiffre est plus élevé que celui de l'optique «lieu du travail», 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.

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

Graphique 07

Les résidents wallons et leur lieu de travail en 2017



Source : Enquête sur les Forces de Travail - SPF Économie

TABLEAU 4 – Emploi en Belgique selon les approches «lieu de résidence» et «lieu du travail»

	Wallonie		Flandre	
	2003	2017	2003	2017
Optique lieu de travail (ICN)	1.103.439	1.241.815	2.390.623	2.764.038
Optique lieu de résidence (SPF Économie)	1.217.741	1.354.823	2.500.410	2.829.776

Sources : SPF Économie et ICN – Calculs : UWE

3.2. Dynamique de l'emploi

3.2.1. Création d'emplois

En ce qui concerne la création d'emplois[7], la Wallonie a créé 45.575 emplois entre 2014 et 2017. Pour l'année 2018, l'emploi intérieur de la Wallonie devrait également augmenter aux alentours de 15.000 unités. Sur le tableau 5, nous remarquons qu'en Wallonie, c'est les entreprises privées qui créent la grande majorité des emplois. La croissance annuelle moyenne de l'emploi privé depuis 2015 est de 1,6%, ce qui est supérieur à la moyenne nationale.

TABLEAU 5 – Création d'emploi

	2016	2017	Δ 2017-2016	2000-2008	2009-2014	2015-2017
RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE						
Emploi total	**693.935**	**697.219**	**3.284**	**0,8%**	**0,5%**	**0,2%**
Entreprises privées	394.320	394.286	-34	0,3%	0,0%	-0,2%
Administrations publiques	189.769	190.196	427	2,2%	1,2%	0,2%
Autres*	30.512	31.616	1.104	-0,9%	-1,5%	0,7%
Indépendants	79.334	81.121	1.787	1,4%	2,3%	2,4%
RÉGION FLAMANDE						
Emploi total	**2.719.989**	**2.764.038**	**44.049**	**1,2%**	**0,4%**	**1,4%**
Entreprises privées	1.750.399	1.785.384	34.985	1,8%	0,5%	1,8%
Administrations publiques	402.640	403.023	383	1,3%	0,6%	0,4%
Autres*	93.439	93.912	473	-1,8%	-2,9%	-1,2%
Indépendants	473.511	481.719	8.208	0,3%	0,7%	1,6%
RÉGION WALLONNE						
Emploi total	**1.243.670**	**1.260.853**	**17.183**	**1,1%**	**0,3%**	**1,2%**
Entreprises privées	701.959	715.483	13.524	2,1%	0,5%	1,6%
Administrations publiques	263.409	264.422	1.013	0,9%	0,3%	0,7%
Autres*	53.263	53.663	400	-1,2%	-3,4%	0,3%
Indépendants	225.039	227.285	2.246	-0,4%	0,8%	1,1%
BELGIQUE						
Emploi total	**4.659.566**	**4.724.098**	**64.532**	**1,1%**	**0,4%**	**1,2%**
Entreprises privées	2.846.678	2.895.153	48.475	1,6%	0,4%	1,4%
Administrations publiques	857.790	859.629	1.839	1,3%	0,6%	0,4%
Autres*	177.214	179.191	1.977	-1,5%	-2,8%	-0,4%
Indépendants	777.884	790.125	12.241	0,2%	0,9%	1,5%

Sources :BNB, ICN et ONSS – Calculs : UWE

Lorsque l'on regarde le taux de croissance de l'emploi lors des trois dernières périodes de reprise, nous remarquons que malgré une croissance du PIB modérée en Wallonie, celle-ci crée plus d'emplois par point de croissance que les précédentes périodes de reprise. Ce fait intéressant s'applique également à la Zone Euro et à la Belgique mais dans une moindre proportion.

(7) On utilise l'emploi intérieur dans cette section.

TABLEAU 6 – Cycle de croissance et d'emploi

WALLONIE			
Période	Taux de croissance PIB	Taux de croissance Emploi	Ratio taux de croissance Emploi/ taux de croissance PIB
1997-2000	2,80%	1,2%	43%
2004-2007	2,60%	1,5%	58%
2015-2018	1,50%	1,2%	80%

BELGIQUE			
Période	Taux de croissance PIB	Taux de croissance Emploi	Ratio taux de croissance Emploi/ taux de croissance PIB
1997-2000	3,2%	1,5%	45%
2004-2007	2,9%	1,3%	45%
2015-2018	1,6%	1,1%	71%

ZONE EURO			
Période	Taux de croissance PIB	Taux de croissance Emploi	Ratio taux de croissance Emploi/ taux de croissance PIB
1997-2000	3,1%	1,7%	56%
2004-2007	2,6%	1,3%	52%
2015-2018	2,1%	1,3%	66%

Sources :BNB, ICN et ONSS – Calculs : UWE

3.2.2. Composantes de la dynamique de l'emploi

L'HIVA, l'institut de recherche multidisciplinaire de la KU Leuven en collaboration avec l'ONSS, l'IBSA, l'IWEPS et le Département WSE de l'Administration flamande ont lancé le projet Dynam-Reg[8]. Ce projet rend compte de la dynamique du marché du travail dans les régions belges et permet de montrer les mouvements sur le marché de l'emploi qui restent cachés derrière les statistiques. Nous retrouvons dans la dynamique du marché du travail des informations telles que la diminution ou l'augmentation brute du nombre d'emplois et d'employeurs, les entrées et sorties de travailleurs et les mouvements au sein des entreprises actives dans les régions. Dynam-Reg se concentre donc sur les tendances réelles du marché du travail.

Encadré 02

Précisions par rapport à Dynam-Reg

Sur une base annuelle, l'emploi au sein des unités d'établissement des entreprises est susceptible de croître, de diminuer ou de rester stable. Au niveau de l'unité d'établissement et indépendamment du fait que l'entreprise soit dans sa globalité en croissance ou en contraction, la croissance sera qualifiée d'augmentation (locale) du nombre d'emplois alors que la contraction sera qualifiée de diminution (locale) du nombre d'emplois. Un établissement peut croître parce qu'il y a plus de travailleurs qui y sont engagés que de travailleurs qui le quittent mais également parce que des travailleurs issus d'un autre établissement de l'entreprise le rejoignent. La dynamique régionale du marché de travail tient compte de tous ces mouvements.

(8) www.dynamstat.be/fr/about

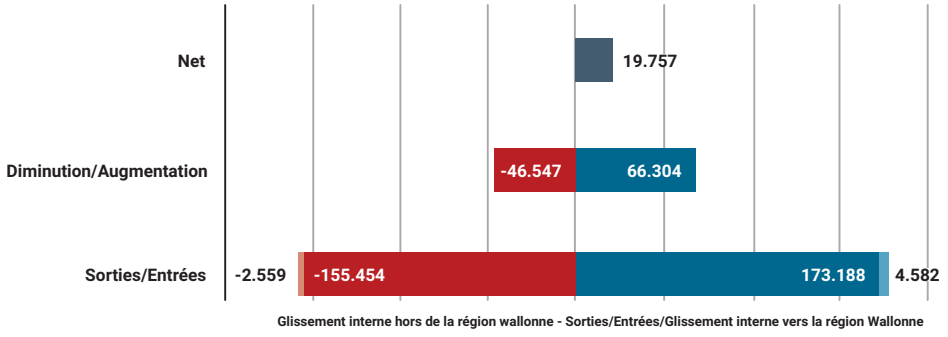
Les derniers chiffres publiés dans Dynam-Reg sont pour la période de juin 2016 à juin 2017. Durant cette période, l'emploi salarié a augmenté de 19.757 postes (graphique 8).

Cette évolution nette est le résultat de deux composantes brutes sous-jacentes : la première est l'augmentation et la diminution des emplois. En d'autres mots, l'emploi en Wallonie s'est accru de 66.304 nouveaux postes alors que 46.547 postes ont disparu. Cela dépend de la deuxième composante brute sous-jacente, les entrées et les sorties des travailleurs dans les unités d'établissements et des glissements internes des travailleurs (au sein de la même entreprise) entre des établissements situés dans une région différente. La dynamique des travailleurs est encore plus importante que celle des postes de travail. Sur la période 2016-2017, 173.188 personnes ont commencé un nouvel emploi en Wallonie alors que 155.454 travailleurs ont quitté leur emploi (départs ou licenciements) en Wallonie. Par ailleurs, 4.582 travailleurs de Bruxelles ou Flandre ont été transférés dans une unité d'établissement en Wallonie et à l'inverse, 2.559 travailleurs ont été mutés dans une unité d'établissement en Flandre ou à Bruxelles.

La hausse des 66.304 emplois n'explique donc qu'un peu plus d'un tiers des recrutements (173.188). Dans les différentes statistiques disponibles de Dynam-Reg, on apprend aussi que la majeure partie de la dynamique se produit dans les grandes entreprises, y compris dans l'industrie.

Graphique 08

Couches et composantes de la dynamique de l'emploi pour la région wallonne (2016-2017)



Sources : Dynam-Reg, ONSS et HIVA KU Leuven.

4. Les demandes d'emplois insatisfaites

De plus en plus d'entreprises déclarent être confrontées à des difficultés de recrutement. Depuis 2014, Statbel publie des statistiques sur les emplois vacants au niveau régional.

En Wallonie, on comptabilise 28.612 emplois vacants pour le premier trimestre de 2019. Lorsque nous analysons l'évolution du nombre d'emplois vacants sur le graphique 9, on remarque que le nombre de vacances d'emplois a largement augmenté à partir de 2017 pour se stabiliser aux alentours des 29.000 emplois vacants.

Encadré 03

Définition et méthodologie des vacances d'emplois

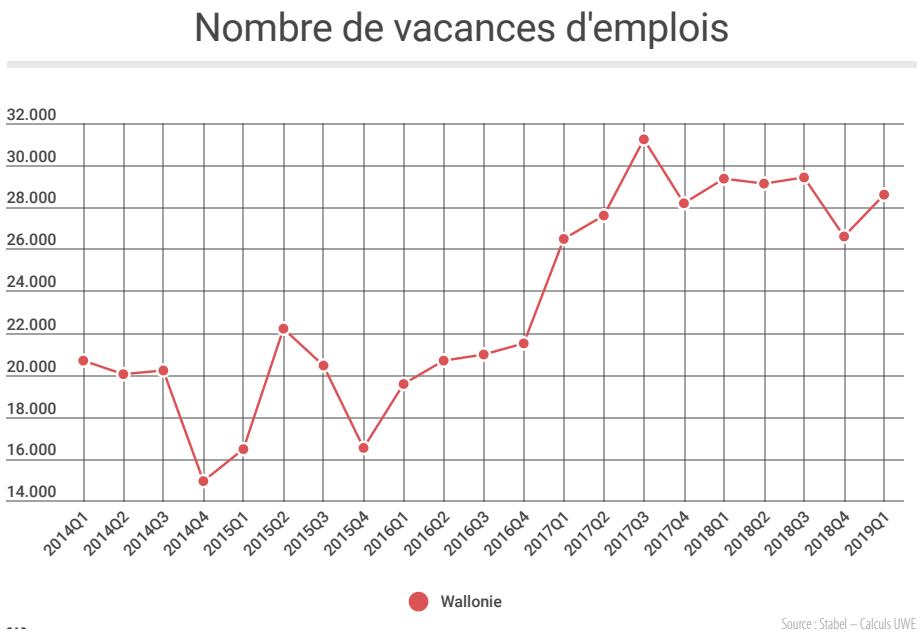
Un poste vacant est "*un emploi rémunéré nouvellement créé, non pourvu, ou qui deviendra vacant sous peu, pour le pourvoi duquel l'employeur entreprend activement de chercher, en dehors de l'entreprise concernée, un candidat apte et est prêt à entreprendre des démarches supplémentaires ; qu'il a l'intention de pourvoir immédiatement ou dans un délai déterminé. Un poste ouvert uniquement aux candidats internes n'est donc pas traité comme une vacance d'emploi*". Le taux d'emplois vacants représente la proportion d'emplois vacants dans l'ensemble des emplois (occupés et vacants).

Source : https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/emplois-vacants

Le taux d'emplois vacants est actuellement de 2,8% en Wallonie alors qu'il n'est que de 2,1% pour la Zone Euro ou de 2,2% pour la moyenne européenne (UE28). La progression est donc nettement plus marquée en Wallonie en comparaison aux chiffres européens (graphiques 10 et 11).

Ces emplois vacants sont donc pour la plupart des métiers en tension (fonctions critiques et métiers en pénurie). Les emplois vacants et les métiers en tension coexistent en Wallonie avec un taux de chômage relativement élevé et un nombre de demandeurs d'emploi important. Dans le chapitre 3, nous analysons plus en profondeur pourquoi le matching entre les demandeurs d'emploi et les postes vacants n'est pas efficient. Dans le chapitre 5, nous émettons plusieurs recommandations sur ces métiers en tension. ●

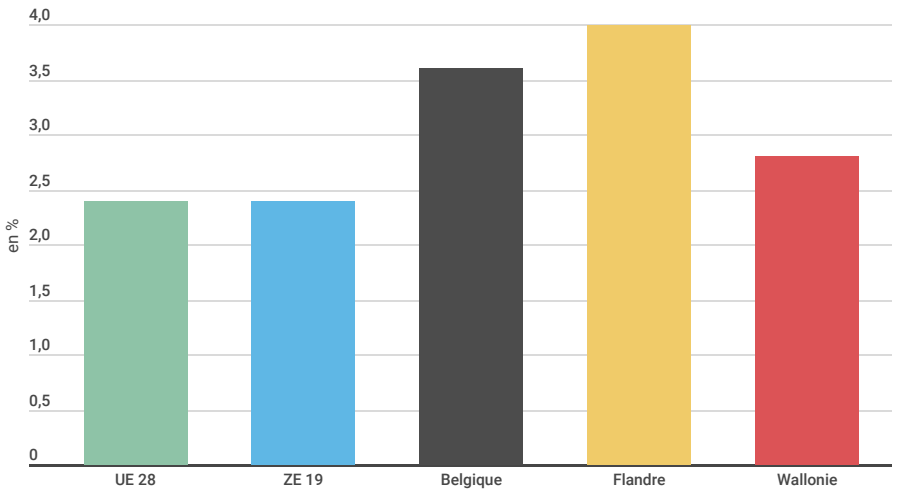
Graphique 09



Source : Stabel – Calculs UWE

Graphique 10

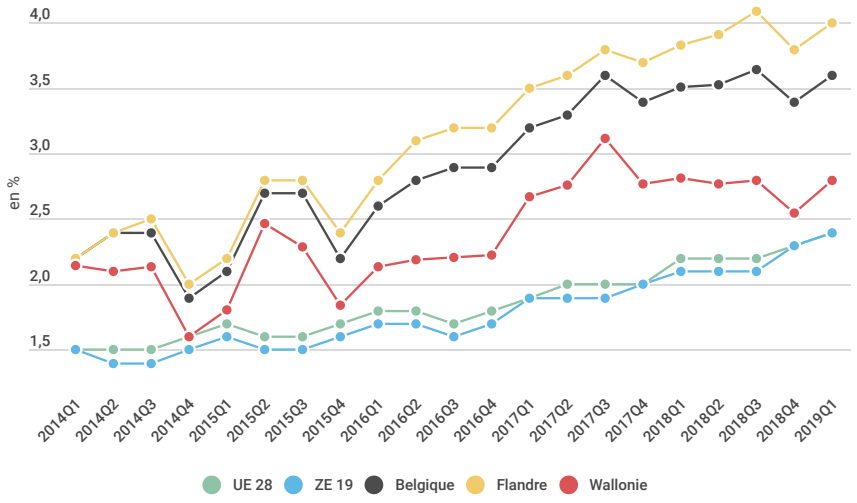
Taux de vacance d'emploi 2019Q1



Sources : Stabel & Eurostat – Calculs UWE

Graphique 11

Taux de vacance d'emploi



Sources : Stabel & Eurostat – Calculs UWE

CHAPITRE 2

Rapport économique

Notion de plein emploi

» INTRODUCTION
» CHAPITRE 1 | Le marché du travail en Wallonie
● **CHAPITRE 2 | NOTION DE PLEIN EMPLOI**
» CHAPITRE 3 | Mesures d'inadéquation sur le marché du travail wallon
» CHAPITRE 4 | Etude "Be the change" : Quel marché du travail à l'horizon 2030 ?
» CHAPITRE 5 | Instruments mis en place pour stimuler l'emploi en Wallonie
» CONCLUSIONS
» ANNEXE

CHAPITRE 2

Notion de plein emploi

Le plein emploi est l'objectif mythique de chaque économie et ce concept est revenu récemment au-devant de l'actualité. En effet, depuis quelques mois, nous entendons que la Flandre est au plein emploi ou du moins proche du plein emploi. En Wallonie, on enregistre un taux de chômage historiquement bas (8,5% pour 2018). Avec ce deuxième chapitre, nous entendons faire le point sur les différents concepts : le plein emploi, le chômage structurel, le chômage frictionnel ou encore le chômage conjoncturel. Nous replacerons ces concepts en Wallonie.

1. Définition du plein emploi

Le plein emploi est souvent associé à une forte réduction du taux de chômage mais qu'en est-il selon la théorie économique ?

Le plein emploi est une situation où toutes les personnes souhaitant travailler occupent effectivement un travail. Le plein emploi peut alors coexister avec une grande proportion de personnes inactives ou bien des personnes qui ne souhaitent pas travailler au sein de la population en âge de travailler. Cependant, le plein emploi implique aussi que toutes les capacités matérielles de production seraient utilisées, ce qui implique donc un certain niveau d'activité. William Beveridge, économiste britannique, considérait que le plein emploi était atteint lorsque "*le nombre des places vacantes était supérieur au nombre de candidats à un emploi et où les places sont telles et localisées de telle façon que le chômage se ramène à de brefs intervalles d'attente*".

Le plein emploi n'exclut pas un certain taux de chômage. Selon plusieurs économistes, le taux chômage de plein emploi d'une économie avancée se situerait entre 2 et 5%. Ce taux de chômage représente le taux de chômage frictionnel qu'on explique plus en profondeur dans la section suivante.

L'idéal donc pour une économie donnée serait d'avoir un taux de chômage inférieur à 5% mais également d'avoir un taux d'emploi et un taux d'activité élevé.

2. Différentes formes de chômage

On distingue trois principaux types de chômage.

Le premier type est le chômage conjoncturel qui est induit par une contraction ou un ralentissement de l'économie. Ce type de chômage est inévitable et dépend des cycles économiques. Ainsi dans les périodes de mauvaise conjoncture, les entreprises, voyant leurs activités diminuer, réduiront leur demande de main-d'œuvre. A l'inverse, elles l'augmenteront lors des périodes de croissance.

Le chômage structurel est la deuxième composante du chômage, et est quant à lui, induit par des facteurs structurels, comme le manque de qualifications des demandeurs d'emploi, une faible mobilité des travailleurs, des pièges à l'emploi trop importants, etc.

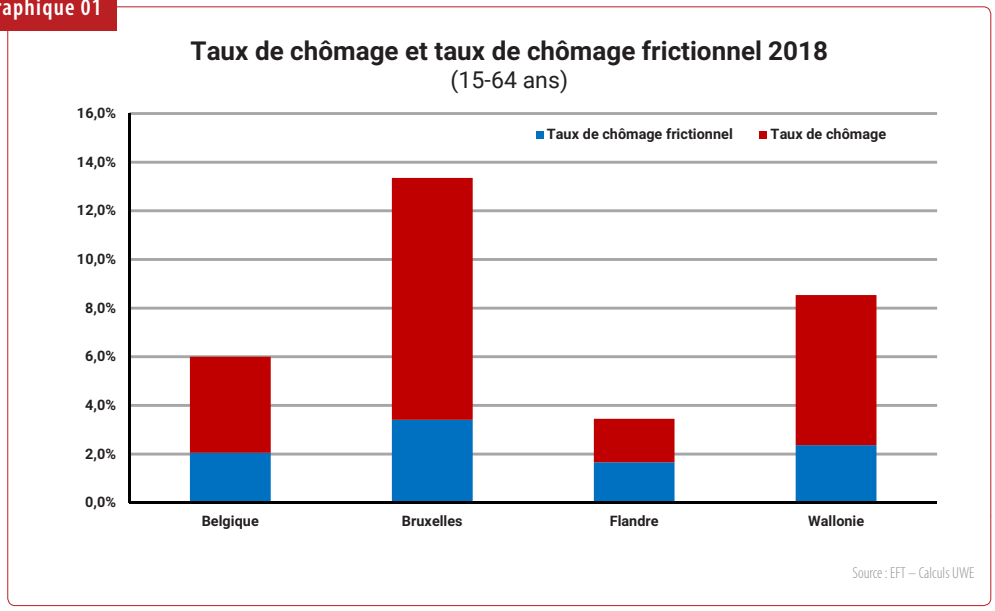
Le chômage frictionnel ou encore le chômage naturel qui fait partie du chômage structurel, désigne la période de chômage occasionnée par la transition et le délai nécessaire à une personne pour trouver un emploi satisfaisant en termes de rémunération, de qualité, de mobilité et de temps de travail. La période de chômage correspond alors à la période de prospection entre deux emplois.

3. Où en est la Wallonie ?

3.1. Taux de chômage frictionnel

Dans l'étude de la BNB «Plein emploi, inadéquations et réserve de main-d'œuvre»[1], le taux de chômage frictionnel est estimé sur la base du chômage dont la durée est inférieure à six mois, délai considéré comme suffisant pour passer d'un emploi à un autre ou pour accéder au marché du travail. Sur la base du critère retenu par la BNB, le taux de chômage frictionnel en Wallonie est de 2,4% en 2018. En Flandre, il s'élève à 1,7% tandis qu'à Bruxelles, il est de 3,4%. Comme, nous le constatons sur le graphique 1, le taux de chômage respectif des trois régions est supérieur à leur taux de chômage frictionnel et donc selon la définition retenue du plein emploi, aucune des régions belges n'est en plein emploi. Nous constatons également qu'il existe des divergences significatives entre les trois régions dans leur taux de chômage frictionnel. Les raisons avancées par l'étude de la BNB sont le degré de concordance entre les caractéristiques de l'offre et de la demande de travail, l'efficacité des services publics de l'emploi et de la vigueur de l'activité économique.

Graphique 01



(1) Nautet M. (2018), Plein emploi, inadéquations et réserve de main-d'œuvre, Revue économique BNB décembre 2018.

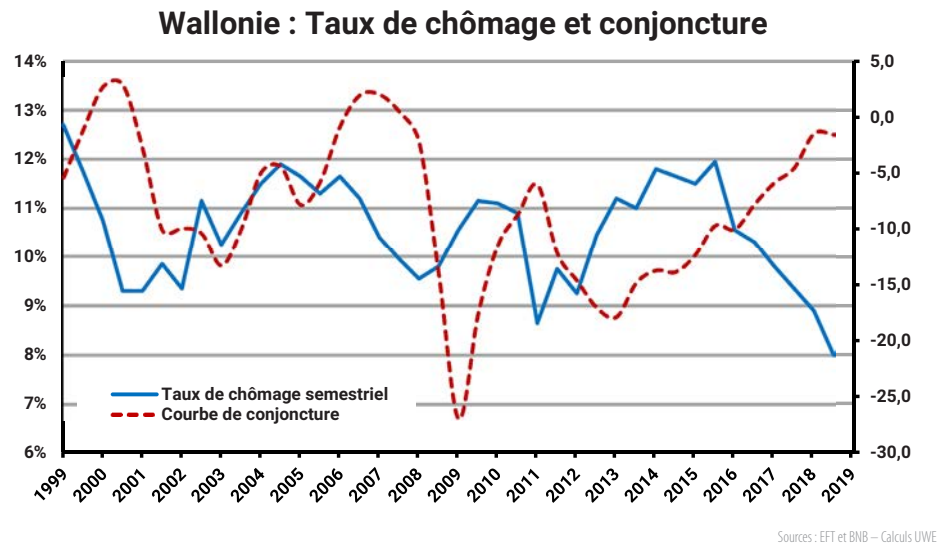
3.2. Taux de chômage conjoncturel et structurel

Décomposer le chômage entre sa forme conjoncturelle et structurelle s'avère moins aisée que d'estimer la part frictionnelle.

La composante conjoncturelle du chômage peut être identifiable comme le montre le graphique 2. En effet, le taux de chômage wallon est corrélé négativement avec la courbe de conjoncture qui reflète l'état général de l'économie de la région à un moment donné.

Le taux de chômage wallon n'a jamais été aussi bas comme nous pouvons le constater sur le graphique 2. Néanmoins, avec un taux de chômage frictionnel aux alentours de 2,4% et un taux de chômage conjoncturel relativement faible dû à la conjoncture actuelle, nous supposons que la Wallonie a encore un niveau élevé de chômage structurel. Au vu de l'histoire de la Wallonie, notre région présente un taux de chômage structurel qui reste « incompressible » et qui reste au fil des générations le même. Le taux de chômage structurel wallon sans sa partie frictionnelle avoisinerait donc les 6%. ●

Graphique 02



CHAPITRE 3

Rapport économique

Mesures d'inadéquation sur le marché du travail wallon

» INTRODUCTION
» CHAPITRE 1 | Le marché du travail en Wallonie
» CHAPITRE 2 | Notion de plein emploi
● **CHAPITRE 3 | MESURES D'INADÉQUATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL WALLON**
» CHAPITRE 4 | Etude "Be the change" : Quel marché du travail à l'horizon 2030 ?
» CHAPITRE 5 | Instruments mis en place pour stimuler l'emploi en Wallonie
» CONCLUSIONS
» ANNEXE

CHAPITRE 3

Mesures d'inadéquation sur le marché du travail wallon

Comme nous avons pu l'observer dans le chapitre précédent, la Wallonie compte un nombre important d'emplois vacants (28.600 pour le premier trimestre de 2019) alors que le chômage est toujours aux alentours des 8,5% et que le nombre de demandeurs d'emploi oscille aux alentours de 192.000 (mai 2019). Il existe donc un problème dans l'adéquation entre l'offre et la demande de travail. Dans cette étude, nous analyserons si les causes de cette inadéquation au niveau wallon sont de nature conjoncturelle, structurelle et/ou frictionnelle.

Ce chapitre va s'attacher à cerner les différents aspects de cette inadéquation entre l'offre et la demande de travail.

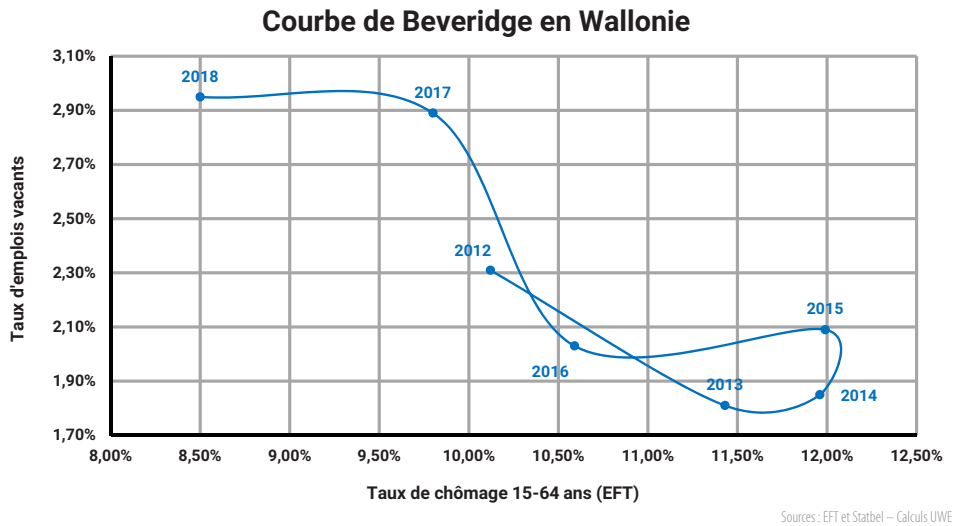
1. Relation entre taux de chômage et taux d'emplois vacants

La courbe de Beveridge est un indice apprécié des économistes et désigne une relation inverse entre le taux de vacance d'emplois et le taux de chômage. Cette courbe tire son nom de son inventeur, William Beveridge. Cet économiste anglais avait remarqué dans les années 50 que le nombre d'emplois vacants diminuait à mesure que le chômage augmentait. Plus le taux de chômage est important, plus les entreprises embauchent facilement car elles disposent d'un important réservoir de main-d'œuvre. A l'inverse, plus le taux de chômage est bas, plus les entreprises ont du mal à engager et par conséquent, les vacances d'emploi augmentent.

Le taux d'emplois vacants est limité en Belgique aux statistiques des services publics régionaux de l'emploi (Actiris, ADG, Forem et VDAB). En Wallonie, on estime que moins de 50% des vacances d'emploi passent par le Forem. En effet, une partie des offres d'emplois passe par d'autres canaux de recrutement comme les sites internet, la presse, les canaux informels, les réseaux sociaux, etc. Cela représente une limite à notre courbe de Beveridge.

Lors du ralentissement conjoncturel de 2012 et 2013 (-0,5% de croissance réelle pour ces deux années), la baisse du taux d'emplois vacants est allée de pair avec une augmentation du taux de chômage. A partir de 2014, la Wallonie comme le reste de l'Europe connaît une amélioration conjoncturelle, ce qui a entrainé une réduction du taux de chômage d'abord modeste et ensuite plus significative. Le taux d'emplois vacants a réellement commencé à augmenter à partir de 2016.

Graphique 01



Entre 2014 et 2018, la relation attendue entre vacances d'emploi et chômage est vérifiée : le taux de chômage diminue et le taux de vacances d'emplois augmente parallèlement. On peut donc conclure que la majorité des difficultés entre l'offre et la demande de travail sont de nature structurelle. Dans la prochaine section, nous nous intéresserons aux sources structurelles de cette inadéquation sur le marché du travail.

2. Pourquoi le marché du travail wallon est-il déséquilibré ?

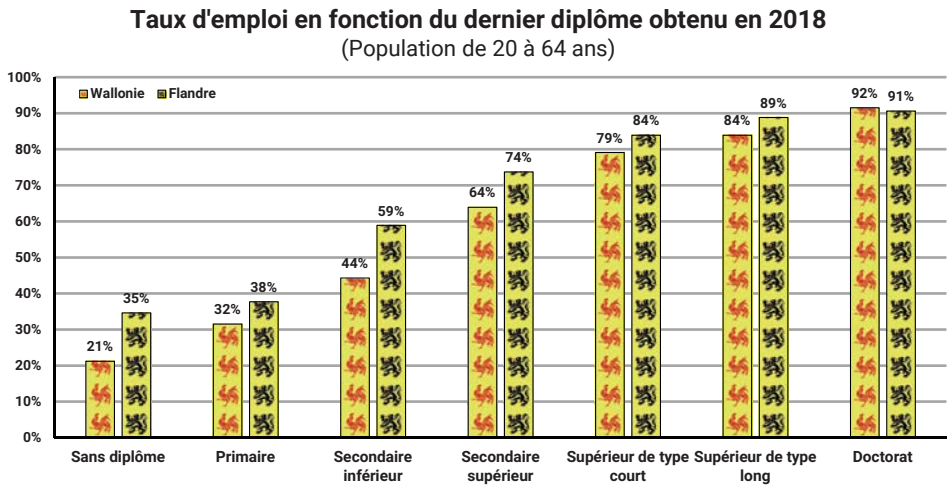
Les chapitres 1 et 2 ont montré que le marché du travail wallon est en déséquilibre. En effet, le taux d'activité y est trop faible, de même que le taux d'emploi. Le taux de chômage est par contre élevé. Plusieurs facteurs peuvent expliquer cette situation, à commencer par la situation conjoncturelle. 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. Néanmoins, comme nous l'avons analysé, le contexte conjoncturel est favorable ce qui pousse le taux de chômage conjoncturel vers le bas. Nous devons donc nous intéresser aux éléments plus structurels, comme confirmé par la courbe de Beveridge.

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.

2.1. 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 2. Ainsi, seuls 21% des personnes sans diplôme, âgées de 20-64 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 et 92% pour les titulaires d'un doctorat.

Graphique 02

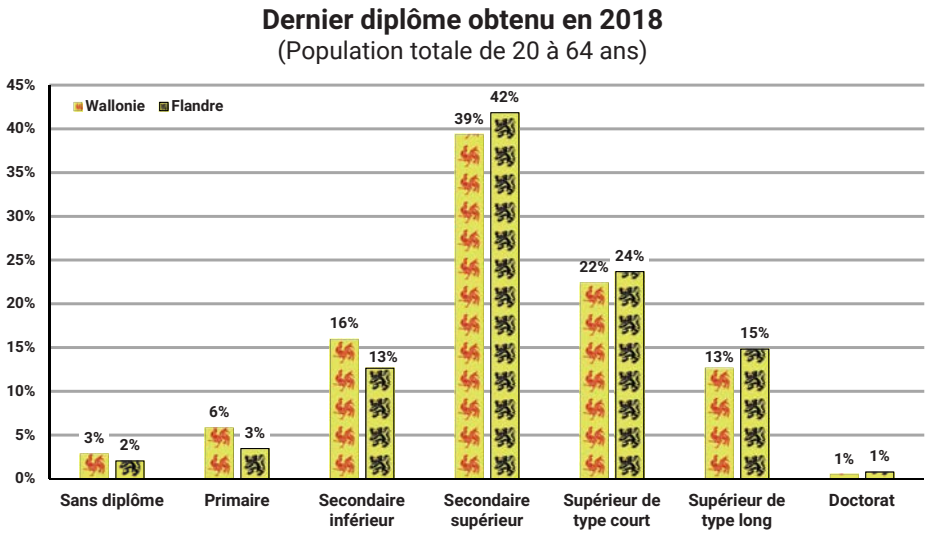


Source : SPF Économie - Calculs : UWE

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 (sauf à titre d'exception les titulaires d'un doctorat). Plusieurs éléments peuvent expliquer cette situation, à commencer par une meilleure qualité de l'enseignement qui se retrouve dans les résultats des enquêtes PISA, par une politique plus efficace d'activation des demandeurs d'emploi ou par une demande de main-d'œuvre plus importante.

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 3.

Graphique 03



Source : SPF Économie - Calculs : UWE

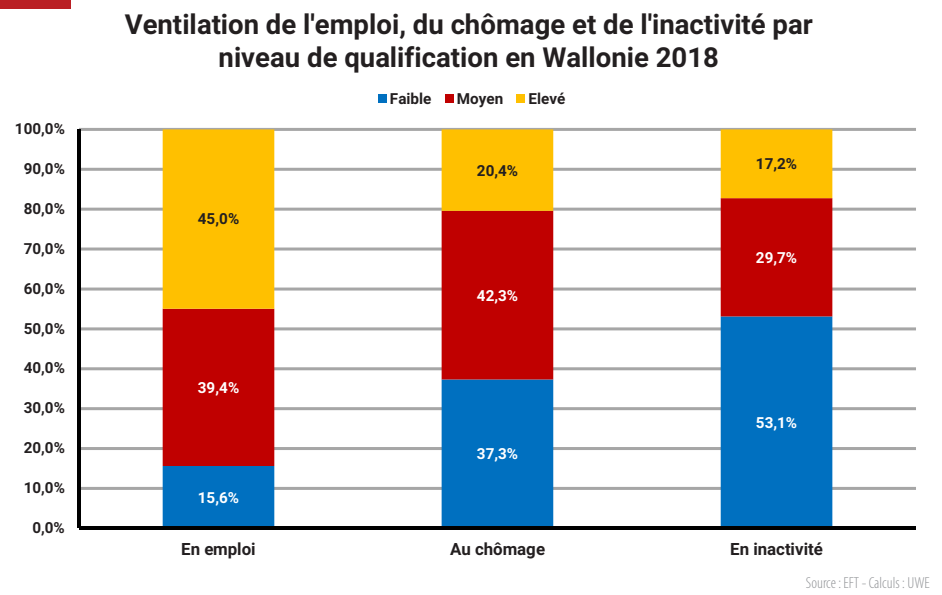
On constate ainsi que la Wallonie dispose d'une main-d'œuvre globalement moins qualifiée (quantitativement) que la Flandre. En effet, la part de la population n'ayant pas terminé l'enseignement secondaire supérieur est plus importante dans le sud du pays (25% contre 18% en Flandre). Compte tenu des conclusions tirées du graphique 2, le nombre important de Wallons peu formés a donc un effet très négatif sur le marché du travail de la région.

Améliorer la participation des jeunes wallons au système d'enseignement, tant au niveau de l'enseignement secondaire supérieur que de l'enseignement supérieur universitaire, est donc un préalable à une amélioration sensible du marché du travail de la région.

Une autre approche adoptée pour mesurer l'ampleur des inadéquations de qualifications sur le marché de l'emploi repose sur celle utilisée par Estevao et Tsounta[1] et reprise par un working paper de la BNB de 2012[2]. Cette approche consiste à calculer un indice d'inadéquation qui compare la distance entre l'offre et la demande de qualifications. Nous utilisons la distribution de la population en âge de travailler selon son niveau d'éducation (faible, moyen ou élevé) comme indicateur de l'offre de main-d'œuvre et la distribution de l'emploi en fonction du niveau d'éducation comme indicateur de la demande de main-d'œuvre. Théoriquement, on devrait utiliser le niveau demandé pour les emplois vacants comme indicateur de l'offre de main-d'œuvre mais les services publics de l'emploi ne diffusent pas cette information. Nous avons donc choisi le meilleur proxy qui est le niveau de qualification des personnes en emploi.

Le graphique 4 indique l'évolution de l'indice d'inadéquation pour les trois régions belges. Entre 2009 et 2018, le niveau de l'indice d'inadéquation wallon a progressé et plus particulièrement à partir de 2016. En Wallonie, sur les dix dernières années, on peut donc conclure à une aggravation des inadéquations entre l'offre et la demande de travail.

Graphique 04



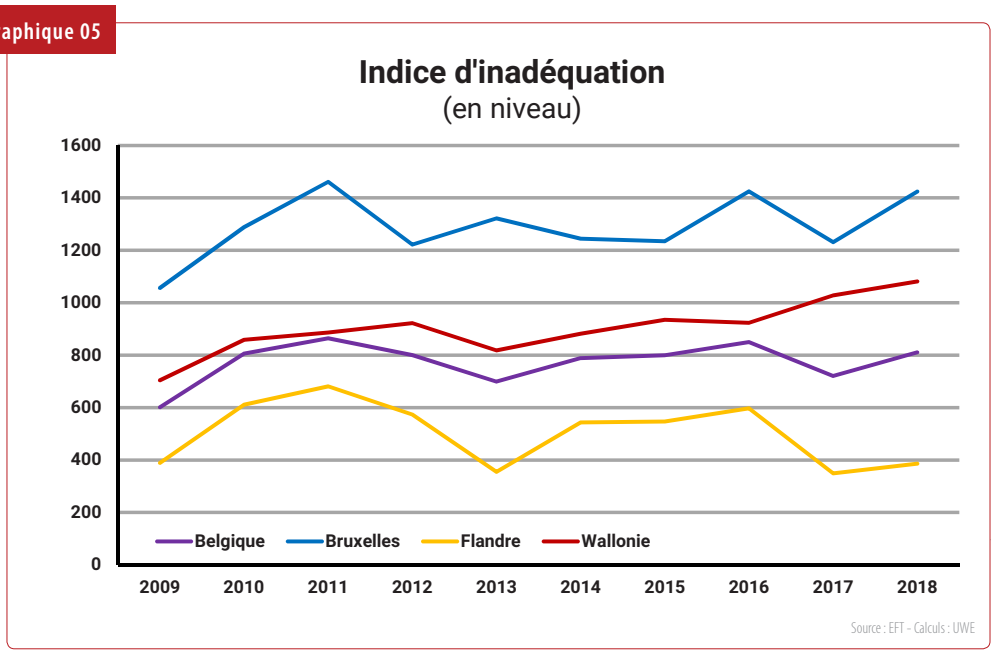
(1) M. Estevao & E. Tsounta (2011), Has the Great Recession raised U.S. structural unemployment ?; IMF working paper, mai.

(2) Zimmer (2012), Inadéquations sur le marché du travail, Revue Economique, BNB, septembre, 59-73.

En analysant les indices bruxellois et flamand, on met en évidence les divergences régionales. En Flandre et en Wallonie, la majorité des emplois sont occupés par des hautement qualifiés suivi des moyennement qualifiés. Dans les deux régions, l'inadéquation est causée par une surreprésentation des demandeurs d'emploi faiblement qualifiés par rapport à la demande de travail. Les demandeurs d'emploi wallons parviennent encore moins à répondre à la demande des entreprises en raison du très faible poids des demandeurs d'emploi hautement qualifiés (20,4 % en Wallonie contre 31,4% en Flandre). Le niveau des qualifications des demandeurs d'emplois ne correspond donc pas aux compétences demandées sur le marché de l'emploi, comme nous l'observons sur le graphique 5.

Le marché du travail bruxellois est encore plus en inadéquation qu'en Wallonie car vu le statut de Bruxelles, capitale de la Belgique et de l'Europe, les sociétés situées à Bruxelles recherchent énormément de profils hautement qualifiés alors que la main-d'œuvre disponible à Bruxelles est à majorité faiblement qualifiée. Ceci explique pourquoi l'indice bruxellois est largement supérieur à celui des deux autres.

Graphique 05



Cependant, l'enseignement n'est pas le seul facteur important et nous devons aussi prendre en compte la formation continue, c'est-à-dire une formation tout au long de sa carrière. L'apprentissage de nouvelles compétences est primordial afin d'assurer l'employabilité des potentiels travailleurs.

2.2. Un nombre d'inactifs trop important

Un inactif est une personne qui ne travaille pas, ne recherche pas activement un emploi ou n'est pas immédiatement disponible pour travailler. Par définition, la population inactive ne fait pas partie de l'offre de travail. Néanmoins, il ne nous semble pas rationnel de limiter uniquement la réserve de main-d'œuvre aux chômeurs.

En effet, les tensions sur le marché du travail pourraient être atténuées en sollicitant plus largement une partie de la population inactive. Une partie des inactifs souhaite en effet travailler mais n'est pas directement disponible et ne se retrouve donc pas parmi les demandeurs d'emploi.

La Wallonie affiche un nombre important de créations d'emplois depuis 2015 mais son taux d'emploi reste assez éloigné de la moyenne de la Zone Euro ou encore de la moyenne nationale. La différence réside dans un chômage légèrement plus élevé que la Zone Euro mais surtout dans une inactivité nettement plus prononcée.

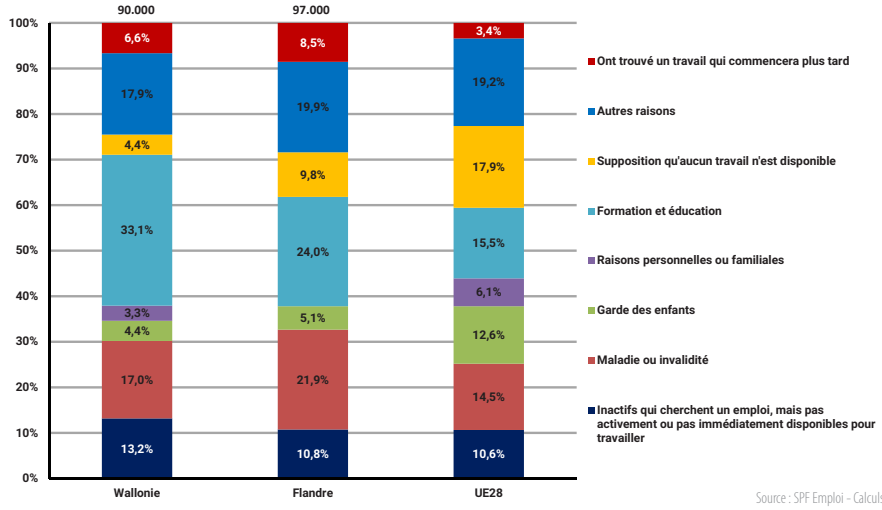
En Wallonie, l'inactivité est un phénomène important car le taux d'activité est relativement bas (69,6% contre 78,2% pour la ZE19 et 77,1% en Flandre). L'Enquête Force de Travail décompose les inactifs selon différentes raisons de l'inactivité. Le graphique 6 reprend les raisons qui poussent les inactifs potentiellement employables à rester hors du marché de l'emploi.

En Wallonie, dans la population inactive susceptible de travailler, un tiers suivent une formation ou sont toujours aux études. En deuxième position, nous retrouvons les personnes en maladie ou en invalidité (17%). En comparaison, seuls 14,5% des inactifs européens se retrouvent en maladie ou en invalidité alors qu'en Flandre, cela représente 21,9% des inactifs. Un article récent de l'ULB[3] a montré qu'une partie de la population en âge de travailler est plus susceptible de se mettre en invalidité qu'au chômage ou en emploi. Ceci pourrait s'expliquer par une sécurité sociale plus développée en Belgique que dans la plupart des autres pays européens.

En troisième position, nous retrouvons les inactifs qui ne cherchent pas activement un emploi (13,2%). Pour ce groupe précis, des politiques d'activation peuvent jouer un rôle direct. En comparaison, seuls 10,6% 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 à celui de travailleur (notion de pièges à l'emploi).

Graphique 06

Population inactive susceptible de travailler
Raisons de l'inactivité en 2017 (en milliers de personnes)



Source : SPF Emploi - Calculs : UWE

(3) O. De Brouwer, E. Leduc & I. Tojerow (2019), The unexpected consequences of job search montoring : disability instead of employment, IZA DP N° 12304.

Par contre, et contrairement à certaines idées reçues, peu de wallons justifient leur statut d'inactif par une supposition d'un manque d'emplois disponibles (4,4%), au contraire de leurs voisins européens (17,9%). Cette proportion nettement plus élevée pourrait s'expliquer par la situation économique plus défavorable que connaissent certains pays du sud de l'Europe.

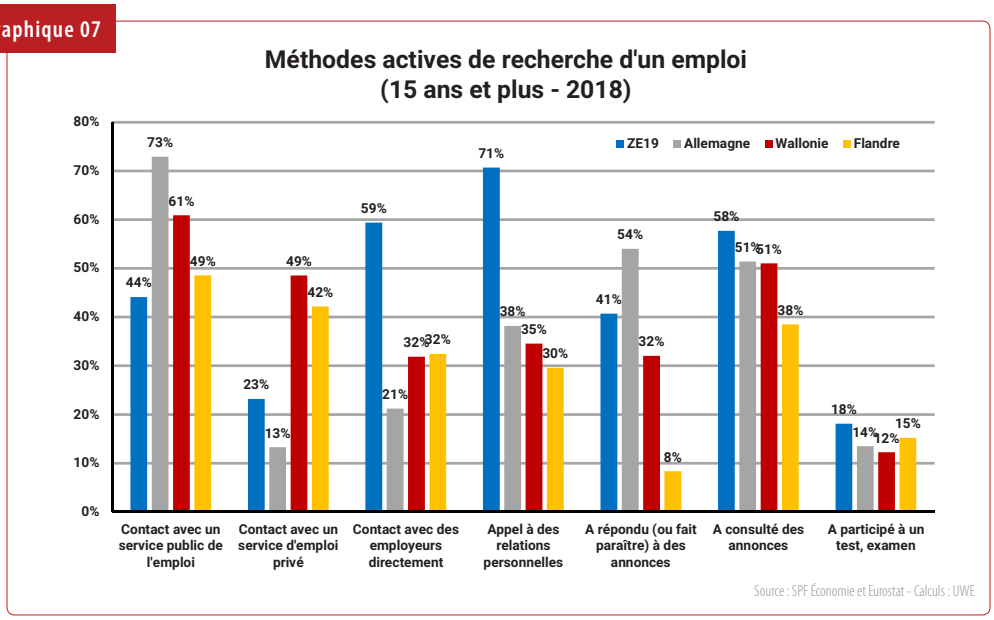
De façon globale, le comportement des inactifs wallons susceptibles de travailler, se distingue assez peu de leurs voisins flamands. En proportion tout du moins, car les inactifs wallons susceptibles de travailler sont, au regard de la population en âge de travailler, nettement plus nombreux qu'en Flandre (3,8% en Wallonie contre seulement 2,3% en Flandre).

2.3. 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, recherchent donc activement un emploi. Le graphique 7 reprend les méthodes de recherche les plus communément employées par les demandeurs d'emplois wallons et flamands, allemands et européens (ZE19). Il est à noter qu'un demandeur d'emploi peut recourir à plusieurs méthodes simultanément.

Ainsi, les chômeurs wallons sont proportionnellement plus nombreux à passer par les services officiels de placement (Forem) (61%) que leurs compatriotes flamands (49%) mais moins nombreux que les Allemands (73%). Le recours aux agences d'intérims ou aux maisons locales pour l'emploi est plus fréquent en Wallonie (49%) qu'en Europe (23%) ou en Allemagne (13%).

Graphique 07



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

CHAPITRE 4

Rapport économique

Etude "Be the change" : Quel marché du travail à l'horizon 2030 ?

» INTRODUCTION
» CHAPITRE 1 | Le marché du travail en Wallonie
» CHAPITRE 2 | Notion de plein emploi
» CHAPITRE 3 | Mesures d'inadéquation sur le marché du travail wallon
» CHAPITRE 4 | Etude "Be the change" : Quel marché du travail à l'horizon 2030 ?
● **CHAPITRE 5 | INSTRUMENTS MIS EN PLACE POUR STIMULER L'EMPLOI EN WALLONIE**
» CONCLUSIONS
» ANNEXE

CHAPITRE 4

Etude "Be the change" : Quel marché du travail à l'horizon 2030 ?

Une étude d'Agoria, menée en étroite collaboration avec les trois agences régionales pour l'emploi (le Forem, le VDAB et Actiris), et grâce à un outil spécifique développé par la société Roland Berger, nous permet d'avoir une image du marché national du travail et de son évolution à l'horizon 2030 sous l'effet de la digitalisation.

Il en résulte que si la digitalisation induira des pertes d'emplois, l'on estime que pour chaque emploi perdu (au total, 235.000 jusqu'en 2030), 3,7 nouveaux seront créés (au total, 864.000 jusqu'en 2030). Dans ce cadre, l'offre d'emploi dépassera le nombre de personnes disponibles sur le marché du travail à partir de 2021. Le fossé entre les deux ne cessera de se creuser jusqu'en 2030. D'ici là, le contenu de nombreux emplois évoluera également, obligeant les entreprises et leurs travailleurs à se recycler et à approfondir leurs connaissances.

La digitalisation impactera l'ensemble du marché du travail et 4,5 millions de travailleurs devront régulièrement mettre à niveau leurs compétences. Certaines fonctions vont disparaître, d'autres se transformeront, mais surtout un nombre important de nouveaux postes seront à pourvoir. Ceci à condition d'avoir des travailleurs disposant des compétences requises. L'on estime que sans mesures spécifiques, , la Belgique comptera pas moins de 584.000 postes vacants non pourvus en 2030. Par exemple, d'ici 2030, 14.000 de postes d'ingénieurs seront vacants et 75.000 experts dans le digital.

Dans cette hypothèse, le manque à gagner représenterait pour l'économie belge une perte de valeur ajoutée supplémentaire se chiffrant à 60 milliards d'euros.

De plus, 310.000 travailleurs et demandeurs d'emploi auront besoin d'être formés à un nouvel emploi, durable. S'ils le sont effectivement, nous éviterons une perte d'emplois équivalente à 35 milliards d'euros de PIB.

Au total, 95 milliards d'euros sont dans la balance d'ici 2030, soit 16,5% du PIB.

- **Davantage d'emplois disponibles**

  Si certains emplois, tels que guichetier, ouvrier manuel non qualifié, caissier, sont en recul, d'autres, comme celui de représentant de commerce ou d'opérateur en production, sont en pleine transformation. Certaines fonctions (ingénieur, experts digitaux, etc.) progressent également, tandis que d'autres, totalement nouvelles (planificateur de mobilité ou coach en consommation), verront le jour.

- **Flux entrant de main-d'oeuvre limité**

  Alors que la demande de main-d'oeuvre va progresser de 0,9% par an jusqu'en 2030 (plus 629.000 unités), l'offre ne va, quant à elle, augmenter que de 0,3% par an sur la même période.

Cette croissance de l'offre est principalement liée à la sortie de l'enseignement. D'autres facteurs, tels que la migration, ne jouent qu'un rôle limité. À partir de 2021, le flux entrant de main-d'oeuvre ne suffira dès lors plus à répondre à la demande croissante de travailleurs. Pour y satisfaire, des mesures s'imposeront. Ces prévisions tiennent compte du relèvement progressif de l'âge de la pension à 67 ans en 2030.

- **584.000 postes vacants non pourvus d'ici 2030**

  Toute chose restant égale, en raison de la pénurie structurelle de main d'oeuvre et d'un manque d'adaptation des compétences, un emploi vacant sur 10 (11%) risque de ne pas être pourvu en Belgique en 2030. L'on constate de nettes différences entre les régions ; Flandre (12%), Bruxelles (7%) et Wallonie (10%). D'un point de vue sectoriel, ce sont surtout les soins de santé (18%), les TIC (18%) et l'enseignement (13%) qui seront touchés. La demande croissante de travailleurs et le flux entrant limité de diplômés dans ces secteurs en sont la cause principale.

Quatre stratégies pour un marché du travail durable

Agoria ayant réalisé cette analyse pour 16 secteurs et 75 profils d'emploi, l'approche permet à la fédération de formuler des recommandations concrètes pour accompagner cette évolution du marché du travail jusqu'en 2030.

Agoria invite l'ensemble des parties prenantes à prendre à temps les mesures adéquates pour répondre aux enjeux identifiés et répondre à la demande d'emploi. .

Ces mesures s'articulent autour de 4 axes à savoir : le perfectionnement des compétences, la reconversion,l'activation mais également une augmentation de la productivité.

- **Mise à niveau des compétences de 4,5 millions de collaborateurs**

  Il s'agit de mettre à niveau, de manière proactive, les compétences numériques et associées de 4,5 millions de collaborateurs. La digitalisation et la dynamique économique auront un impact sur le contenu de pratiquement toutes les fonctions, à tous les niveaux. Le niveau de compétences numériques moyen souhaité augmente globalement, tout comme celui des compétences générales. Il y a du changement en perspective pour quasiment tous les travailleurs. A titre d'exemple, les compétences digitales des ouvriers seront multipliées par 1,5 d'ici 2030.

- **Reconversion de 310.000 collaborateurs et demandeurs d'emploi d'ici 2030**

  310.000 personnes (travailleurs ou demandeurs d'emploi) devront se reconvertir d'ici 2030 afin de pouvoir (continuer à) occuper une fonction durable.

  Certaines (150.000) auront besoin d'une reconversionlimitée de 2 à 6 mois et d'autres (160.000), d'une formation intensive de 6 à 18 mois.

  Agoria plaide pour une communication plus ciblée à propos des opportunités sur le marché du travail et l'élaboration de programmes de reconversion professionnelle pour les demandeurs d'emploi et les profils d'emploi menacés.

- **Pourvoir 268.000 postes vacants par l'activation**

  Pour pouvoir répondre à l'importante demande de main-d'oeuvre, un maximum de personnes devront être activées. L'analyse d'Agoria indique que l'activation permettrait de pouvoir 268.000 postes vacants. Agoria propose plusieurs mesures : activer la population inactive, attirer les migrants économiques pour des emplois en pénurie spécifiques par exemple dans l'IT, travailler plus et/ou plus longtemps et mieux adapter les études et leur choix à la demande de main-d'œuvre. Pour cette dernière mesure, est envisagée par exemple la possibilité d'introduire des mécanismes financiers pour encourager les jeunes à faire des choix d'études orientées vers les métiers d'avenir.

- **Augmenter la productivité : la technologie comme facilitateur**

  L'activation ne permettra pas de pourvoir à l'ensemble des postes vacants. . Une augmentation plus soutenue de la productivité est également nécessaire. Le moyen le plus efficace pour y parvenir consiste à accélérer l'automatisation et la digitalisation dans les secteurs présentant le plus grand nombre de postes vacants. Une productivité accrue permettrait de pourvoir 208.000 emplois. Il subsisterait donc 108.000 postes vacants sur les 584.000. Cela correspond à 2% de la population active, ce que nous considérons comme un "taux de vacance d'emploi naturel".

Focus sur la situation en Wallonie

En Wallonie, en l'absence de mesures, 146.000 postes seront à pourvoir d'ici 2030. Cette étude renseigne que l'activation en Wallonie pourrait rencontrer 67.000 postes et la technologie comme facilitateur 52.000 postes.

Concernant l'activation, plusieurs propositions sont faites : activer la population non active, stimuler la migration économique, travailler plus et plus longtemps et mieux harmoniser les filières d'études et le choix des études avec la demande de main d'œuvre.

Comme tous les autres collaborateurs, les collaborateurs wallons devront développer leurs compétences digitales et leurs compétences de base.

D'ici 2030, 80.000 travailleurs wallons devront changer de métier ou de fonction. Et pour la moitié d'entre eux, cela impliquera une profonde réorientation. Il est donc nécessaire de scruter l'évolution des métiers en mettant autour de la table des spécialistes des compétences, notamment des chefs d'entreprises, des représentants sectoriels[1]...

Les compétences ainsi définies seront alors traduites en programmes de formation. Pour que ces formations soient le plus efficientes, les centres de compétences sectoriels seront l'un des principaux outils pour mettre en œuvre cette approche formative.

Agoria a mis en place un Digital Skills Indicator (DSI) avec 24 compétences[2].

Chaque entreprise pourra ainsi checker les compétences qui gagneront en importance pour la stratégie d'entreprise et ainsi établir son plan de formation. ●

(1) https ://bethechange.agoria.be/fr/engagements-old/

(2) https ://bethechange.agoria.be/wp-content/uploads/2019/05/dsi_1_fr.pdf

» INTRODUCTION
» CHAPITRE 1 | Le marché du travail en Wallonie
» CHAPITRE 2 | Notion de plein emploi
» CHAPITRE 3 | Mesures d'inadéquation sur le marché du travail wallon
● **CHAPITRE 4 | ETUDE "BE THE CHANGE"**
» CHAPITRE 5 | Instruments mis en place pour stimuler l'emploi en Wallonie
» CONCLUSIONS
» ANNEXE

CHAPITRE 5

Rapport économique

Instruments mis en place pour stimuler l'emploi en Wallonie - Série de recommandations UWE pour plus d'emplois

CHAPITRE 5

Instruments mis en place pour stimuler l'emploi en Wallonie - Série de recommandations UWE pour plus d'emplois

Il ressort des chapitres précédents que l'emploi a augmenté de plus de 50.000 unités en Wallonie au cours de la dernière législature. Le nombre de demandeurs d'emploi inoccupés n'a plus été aussi bas depuis longtemps. Par ailleurs, le monde du travail est en pleine mutation en raison notamment de la digitalisation de notre économie et des nouveaux enjeux entre autres climatiques. Si nous ne repensons pas nos instruments de formation et notre enseignement, il est possible que le nombre d'emplois vacants s'élèvera à 146.000 unités en 2030 (étude Be the change) alors que le nombre de demandeurs d'emploi est actuellement de 192.000.

Le scénario "Be the change" se base sur une croissance économique wallonne de 1,4%, ce qui est tout à fait réaliste quand on sait que la croissance annuelle moyenne a été de 1,3% entre 2003 et 2017.

Comment concilier augmentation de l'offre d'emploi, modification du contenu du travail et (re)mise à l'emploi du plus grand nombre possible de wallons, telles sont les préoccupations traitées dans le présent chapitre. Pour ce faire nous proposons quelques mesures en vue de résoudre les pénuries actuelles et futures de main-d'œuvre. Ensuite nous parcourrons la ligne de vie du demandeur d'emploi en commençant en amont par l'orientation et l'enseignement, suivis par la formation et l'accompagnement des demandeurs d'emploi, les pièges à l'emploi, les aides à l'emploi et les aides à la formation des salariés.

EXAMEN DES DIFFÉRENTS INSTRUMENTS ET RECOMMANDATIONS

1. Résoudre les pénuries

1.1. Comparaison pénuries 2008/2018

Les tableaux qui suivent permettent de se faire une idée des métiers en pénurie et fonctions critiques en 2008 et 2018. Il en ressort que plus de trente métiers en pénurie en 2008 le sont toujours en 2018. Par ailleurs, la liste des métiers en pénurie et fonctions critiques s'allonge d'année en année pour atteindre 88 en 2018 ce qui représente quasi la moitié des métiers suivis par le Forem. En effet le Forem estime pourvoir prendre en considération les métiers pour lesquels plus de 12 offres ou 25 postes ont été diffusés pendant une année. En 2018, 173 métiers correspondaient à cette définition.

2008	2018
Personnel des services aux personnes et à la collectivité	
/	Aide-ménagère
Personnel des services administratifs et commerciaux	
/	Comptable
Conseiller en assurances	Conseiller en assurance
Personnel de l'industrie hôtelière	
Cuisinier	Cuisinier
Chef de cuisine	Chef de cuisine
Serveur en restauration	/
Personnel de la distribution et de la vente	
Chef de rayon hors produits frais	/
Attaché commercial en bien d'équipements professionnels	/
Attaché commercial en services auprès des entreprises	Délégué commercial en services auprès des entreprises
Représentant à domicile	Délégué commercial en bien de consommations
/	vendeur de véhicules automobiles
Professionnels de la santé	
Infirmier généraliste	Infirmier en soins généraux
Infirmier de service spécialisé	Infirmier en soins spécialisés
/	Opticien Optométriste
Masseur – kinésithérapeute	/
/	Médecin généraliste
Ergothérapeute	/
Pharmacien	Pharmacien

Cadres administratifs ou commerciaux et professionnels de l'informatique et de la communication	
Informaticien d'exploitation	Gestionnaire d'exploitation informatique
Informaticien d'étude	Analyste informatique
Organisateur informaticien	Développeur informatique / chef de projet informatique
/	Web développeur
Cadre de gestion administrative des ventes	Responsable de la stratégie commerciale / responsable commercial
Transacteur en immobilier	/
Personnel du bâtiment , de la mécanique, de l'électricité et de l'électronique	
/	Ouvrier de voirie
/	Poseur de canalisations
/	Bétonneur
/	Cimentier – façadier
/	Monteur en structure en bois
/	Charpentier
/	Étancheur
Ouvrier de la maçonnerie	/
Couvreur	Couvreur
Électricien (construction)	Installateur électricien
Installateur d'équipements sanitaires et thermiques	Monteur en sanitaire et chauffage / monteur en climatisation
Poseur de menuiseries	Poseur de fermetures menuisées
/	Chaudronnier – tôlier
Monteur de cloisons et/ou faux plafonds	
Monteur de cuisines	Monteur de cloisons et / ou faux-plafonds
Conducteur d'engins de levage	/
Opérateur –régleur sur machine – outil	/
Soudeur	/
Tuyauter industriel	Tuyauteur industriel
Ajusteur mécanicien	
Interconnecteur en matériel électrique et électromécanique	Technicien automaticien
Mécanicien de maintenance	Mécanicien d'entretien industriel
Mécanicien d'engins de chantier, de levage et manutention et de machine agricoles	Mécanicien poids lourds / mécanicien agricole et travaux techniques
Mécanicien de véhicules particuliers et industriel	Technicien en maintenance et diagnostic automobile
Électricien de maintenance	Électromécanicien de maintenance industrielle
Polymécanicien	Mécanicien polyvalent
/	Mécanicien en génie civil

/	Préparateur en carrosserie
/	Tôlier en carrosserie
/	Peintre en carrosserie
Personnel de type artisanal	
Préparateur en produits pâtisserie-confiserie	Pâtissier
Métallier artisanal	Technicien en systèmes d'usinage
/	Boulanger
/	abatteur
/	Découpeur – désosseur
/	Boucher – trancheur - portionneur
/	Préparateur de viande
/	Menuisier
Personnel des industries de process	
/	Opérateur de production (industrie chimique)
/	Conducteur de ligne de production en industrie alimentaire
Personnel des autres industries	
/	Conducteur de machines de fabrication de produits textiles
Personnel du transport et de la logistique	
/	Chauffeur autocar
/	Conducteur autobus
/	Conducteur d'engins de terrassement
/	Conducteur de grue
/	Chauffeur poids lourds
/	Magasinier
Maîtrise industrielle – techniciens industriels	
/	Planificateur de production
Agent d'encadrement des industries de process	Chef d'équipe des industries de process
Dessinateur – projeteur de la construction mécanique et du travail des métaux	Dessinateur en mécanique / concepteur en mécanique
Technicien d'installation d'équipements industriels et professionnels	Technicien d'installation et de maintenance industrielle
Maintenicien des systèmes thermiques, climatiques et frigorifiques	Technicien d'entretien et d'exploitation du chauffage / technicien frigoriste
Maintenicien en électronique	Technicien de maintenance en électronique
Cadre technique d'études-recherche- développement de l'industrie	Responsable recherche et développement
Cadre technique de contrôle – qualité	Responsable qualité
Ingénieur d'affaires	/
/	Responsable de production

/	attaché technico-commercial
/	gestionnaire des opérations de transport et des prestations logistiques
Cadre technique d'entretien, maintenance, travaux neufs	Responsable de gestion industrielle et logistique
Architecte	/
Dessinateur de la construction	Dessinateur de la construction
Géomètre	/
/	Métreur / deviseur
Chargé d'études techniques de la construction	Chargé d'études techniques en construction
Chef de chantier	Chef de chantier
Responsable logistique	Responsable logistique
/	Technicien de laboratoire de recherche
/	Technicien de production des industries
/	Technicien de laboratoire de contrôle qualité
/	Chef d'équipe dans la construction
/	Conducteur de travaux

1.2. 150.000 places de formation pour les demandeurs d'emploi

La Wallonie comptait en avril 2019 un peu moins de 200.000 demandeurs d'emploi. Cette donnée est à comparer avec le nombre de places de formation disponibles pour les demandeurs d'emploi qui s'élève à +/150.000 ainsi qu'il résulte d'un inventaire réalisé par le Forem en 2014. La répartition des places y était présentée comme suit[1] :

Forem	17.747
CDC	6.817
AWIPH	5.070
IFAPME	15.374
CISP (Centres d'Insertion SocioProfessionnelle)	13.225
Régies de Quartier	215

Enseignement promotion sociale	91.786
Universités	489
Agences de placement	192
Autres	779

(1) Cadastre des prestations à destination des demandeurs d'emploi en Wallonie - Aperçu 2014 - Analyse du marché de l'emploi et de la formation, Le Forem, août 2014, page 7. Il s'agit du dernier aperçu publié par le Forem.

1.3. Recommandations pour résoudre les pénuries

De ce qui précède il résulte que :

- la liste de métiers en pénurie et fonctions critiques reste constante pour certains métiers et que chaque année de nouveaux métiers s'ajoutent et sont retranchés ;
- le nombre de places de formation est globalement satisfaisant à savoir 150.000 places pour 192.000 demandeurs d'emploi ;
- les emplois vont connaitre au cours des prochaines années de fortes modifications notamment en raison de la digitalisation, des différentes innovations en cours et des enjeux importants qui se font jour comme le changement climatique.

Dès lors, il est important de repenser l'offre et le contenu des places de formation de manière à éviter tant les doublons que les vides dans la ligne de formation du demandeur d'emploi. Par ailleurs, il y a lieu de s'assurer que la succession des formations permet de se rapprocher du marché de l'emploi qui est en pleine évolution et que dès lors ces 150.000 places sont dans des domaines qui relèvent des métiers d'avenir.

A cet égard, le rôle des centres de compétence est à mettre en exergue. Dans la révision du rôle de chaque opérateur de formation, les centres de compétence ont l'avantage d'être soutenus par les secteurs concernés. Ils assument des formations dans des domaines techniques pointus nécessitant souvent des investissements en matériel important. L'évolution des compétences et des demandes des employeurs nécessite l'augmentation des formations dans les métiers en pénuries et fonctions critiques. Il serait opportun de pouvoir envisager que les centres de compétence, des opérateurs privés de formation ou des appels à projet, puissent prendre en charge les demandeurs d'emploi du début (bilan de compétence) à la fin (contact avec les entreprises pour placer les personnes formées). Ceci nécessitera une agilité et fluidité dans les relations entre le Forem, les centres de compétence et les sous-traitants. Comme l'effort de mise à niveau des compétences est un travail de longue haleine, il est urgent de pérenniser les moyens budgétaires des centres de compétence, surtout ceux en ASBL, ainsi que ceux des sous-traitants, dans les métiers en forte évolution.

Une piste complémentaire à explorer est de permettre aux demandeurs d'emploi de s'inscrire dans des programmes mis en place par les centres de formation internes des entreprises moyennant prise en charge du coût par le budget régional wallon. C'est une piste qui est trop peu exploitée actuellement et qui rencontre à la fois les attentes d'entreprises et de demandeurs d'emploi.

Enfin, comme un certain nombre de pénuries persistent depuis 2008, il serait opportun de mettre en place un observatoire pour les offres d'emploi non satisfaites après un certain délai, et de fournir pour les entreprises qui y sont confrontées une voie rapide de formation pour les compétences rares sur le marché de l'emploi.

2. Orientation vers les STEM

2.1. Constats

Notre société est confrontée à des défis majeurs : changement climatique, défis énergétiques, défis technologiques... Ces défis nécessitent le développement de solutions innovantes que ce soit dans les domaines de la R&D ou de la production. Or les employeurs éprouvent des difficultés croissantes à trouver des personnes qualifiées dans les domaines techniques et scientifiques. Trop peu de jeunes s'orientent vers les filières STEM (Sciences, Techniques, Engineering & Mathématiques). Ainsi, 17% des jeunes diplômés francophones le sont dans des domaines STEM contre 19% en Flandre et 26% au niveau européen.

Selon l'étude "Be the change", 540.000 wallons partiront à la retraite entre 2016 et 2030 et 571.000 jeunes entreront sur le marché de l'emploi pendant la même période. Dès lors une partie significative de ces jeunes pourrait privilégier les études STEM ce qui permettrait de faire monter la moyenne au niveau européen.

Il est donc nécessaire de voir la Fédération Wallonie Bruxelles et la Région wallonne mener une politique "STEM" afin que plus de "jeunes et moins jeunes" s'orientent ou se réorientent vers les études et formations STEM. Dans le cadre de la mise en place de cette politique, il y aura aussi lieu de s'interroger sur l'opportunité de mettre en place des incitants financiers en vue d'orienter plus de jeunes vers des études STEM. Parmi les incitants financiers, les pouvoirs publics pourraient retenir l'augmentation des bourses d'études et/ou la diminution du minerval pour les jeunes choisissant des études STEM.

2.2. Enseignement obligatoire

C'est dans le cadre du tronc commun de l'enseignement primaire et secondaire que les jeunes pourront à l'avenir bénéficier d'une orientation Manuelle, Technique, Technologique et Numérique (MTTN). Dans le cadre de la mise en œuvre de ce référentiel, un accent devrait être mis sur l'orientation positive vers les formations STEM et l'activation des compétences transversales en lien avec les STEM auprès des jeunes, des moins jeunes, des enseignants et des écoles.

2.3. Centre interuniversitaire et inter-hautes écoles de didactique des sciences

La mise en œuvre de ce nouveau référentiel MTTN nécessitera la conception de nouveaux matériels pédagogiques. Les universités et hautes écoles, qui ont formé les enseignants, sont les mieux placées pour développer ce matériel en s'appuyant sur les attentes des enseignants et en s'inspirant des pratiques des gens de métier. Des initiatives existent. Elles mériteraient d'être regroupées et démultipliées dans le cadre d'un centre interuniversitaire et inter-hautes écoles y dédicacé. Un rôle moteur devrait être assigné à l'ARES.

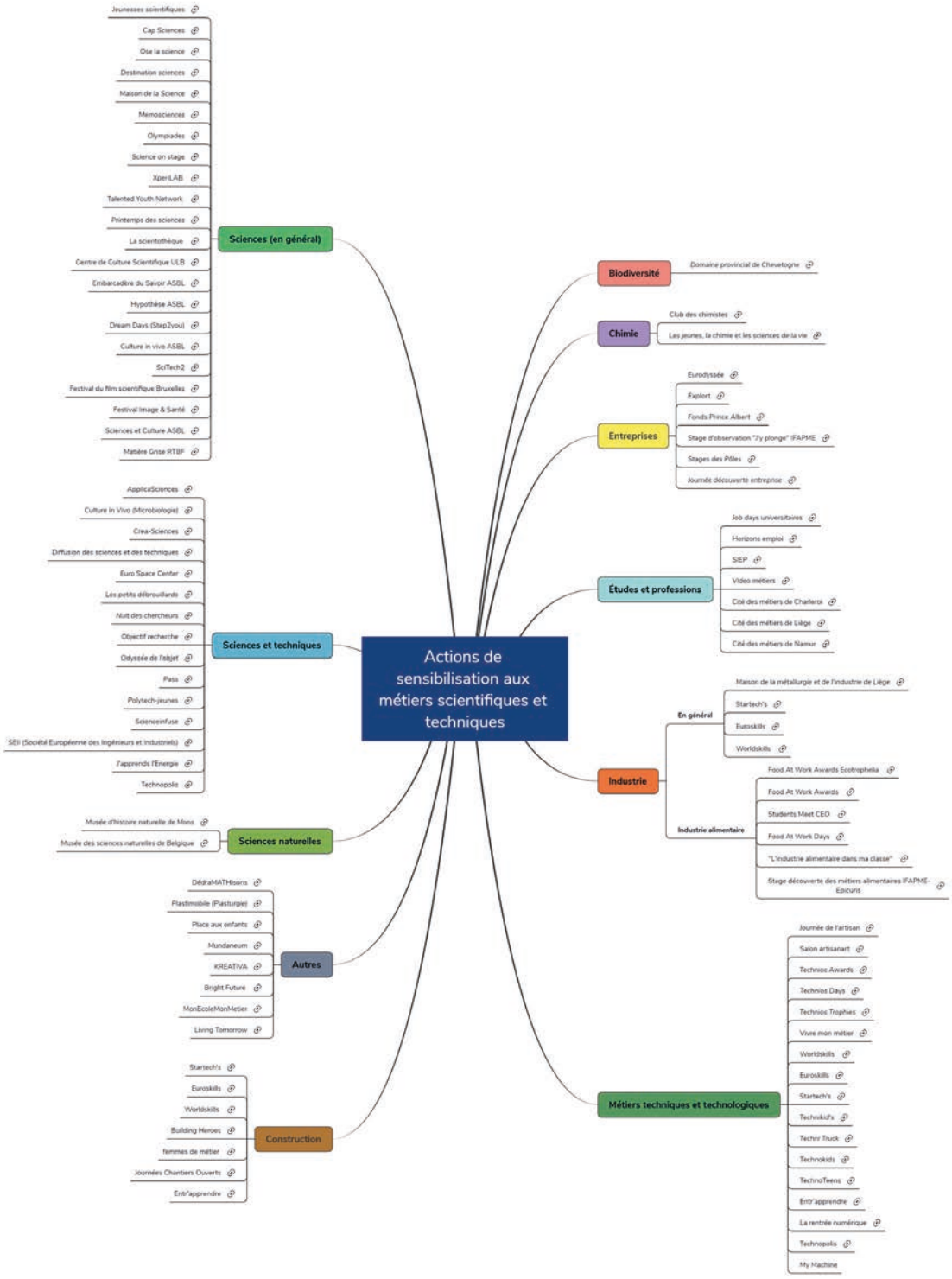
2.4. Ecoles et classes STEM

Certaines écoles se sont déjà lancées dans l'approche STEM en décloisonnant les matières à caractère technique et scientifique. Ainsi, si chaque professeur enseigne sa matière (mathématique, physique, chimie, biologie), les exemples utilisés pour illustrer relèvent

d'un thème commun (exemple maison du futur) afin de permettre à l'élève de visualiser les liens entre les domaines enseignés. Cette approche STEM pourrait être retenue dans les plans de pilotage des écoles. Par ailleurs, ces classes et écoles mériteraient d'être labellisées sur base d'un cahier de charge succinct.

2.5. Partenariats

Les partenaires sur lesquels les écoles et les jeunes peuvent compter sont nombreux. Nous avons recensé plus de 80 actions de sensibilisation ou d'initiation aux mathématiques, sciences et techniques.



Par ailleurs, la Direction de l'Accompagnement et de la Sensibilisation du Département de la Recherche et du Développement Technologique du Service Publique de Wallonie accorde un soutien financier annuel de l'ordre de 2 millions d'euros dans le cadre du programme DIFST (diffusion des sciences et des techniques) à une soixantaine de dossiers (expositions, conférences, animations scientifiques, outils didactiques...)

A noter qu'en 2017, dans le cadre de ses actions de soutien, la Direction de l'Évaluation et de la Sensibilisation a financé des projets, à concurrence de 10.078.100 euros, notamment les acteurs suivants :

- Association belge des professeurs de physique et de chimie pour les Olympiades de Biologie Chimie Physique
- Cap Sciences ASBL
- Centre de Culture Scientifique de l'Université libre de Bruxelles à Parentville
- Embarcadère du Savoir ASBL
- Euro Space Center à Redu
- Hypothèse ASBL
- ICHEC ASBL pour l'organisation des Dream Days
- UMons - SciTech2
- Maison de la Science ASBL
- Université de Liège pour son projet "Initiation aux métiers de l'ingénieur"
- Culture in vivo ASBL
- Ose la Science ASBL
- Jeunesses scientifiques de Belgique
- Université libre de Bruxelles pour l'organisation du Festival du film scientifique
- Parc d'Aventures Scientifiques de Frameries (PASS) (pour 3,6 millions d'euros)
- Réseau Scité, regroupant les organismes de promotion des sciences des Facultés des Sciences des universités francophones
- RTBF (Émission "Matière Grise")
- Festival Image&Santé - Science et Culture ASBL
- FNRS (participation opération Télévie).

Par ailleurs, les centres de compétences sont financés à concurrence de 8,5 millions d'euros par an en vue de former des enseignants et élèves.

Les cités de métiers sont aussi appelées à jouer un rôle essentiel.

De nouveaux instruments sont également disponibles sur internet à destination des jeunes et des enseignants. Citons à titre d'exemple la Khan académie qui met à disposition des cours et exercices de mathématiques, physiques, sciences, informatiques (fr.khanacademy.org) ou les vidéos à destination de l'enseignement réalisées par Clipedia.

2.6. Coupole des acteurs STEM

Ce qui précède montre que les acteurs sont nombreux mais non coordonnés. Il serait dès lors opportun de rassembler à intervalle régulier les différents intervenants. Citons à titre d'exemples et de manière non exhaustive les pouvoirs organisateurs de l'enseignement, les associations de professeurs des domaines STEM, les conseillers pédagogiques, les

responsables des actions des sensibilisations et fédérations d'entreprises qui soutiennent ces actions, les professeurs de didactiques des sciences, l'ARES, l'observatoire du qualifiant, le Service Public de Wallonie, Forem, Ifapme, etc. Cette coupole devrait dans un premier temps mettre en place l'instrument de mesure de l'évolution du nombre de jeunes et moins jeunes qui s'orientent vers des études et formations STEM afin de s'assurer que nous ne restons pas en queue de peloton européen. Dans le cadre de cette politique, il faut fixer des objectifs clairs pour 2030 (point de départ chiffres 2019) et établir un tableau de bord trimestriel avec comme **premiers indicateurs** :

- proportion des filles dans les études STEM
- inscriptions dans les études supérieures STEM
- inscriptions dans les études "qualifiantes" et "options scientifiques"
- ...

Cette coupole permettrait aussi de rassembler toute l'information disponible sur les STEM et la mettre à disposition de tous les acteurs.

Comme différents niveaux de pouvoirs sont concernés (FWB, RW, Cocof, provinces, communes,...), il y aurait lieu de désigner un coordinateur chargé de l'animation de cette coupole.

2.7. Communication

Une **campagne de communication structurée avec les médias** présents en Fédération Wallonie Bruxelles devrait être élaborée et prévoir l'intervention d'ambassadeurs via des entreprises et des jeunes.

3. Enseignement

3.1. Constats

- Les résultats des tests PISA sont révélateurs de l'inefficacité de notre système d'enseignement. La FWB obtient des scores globalement inférieurs à la moyenne de l'UE, se retrouvant parmi les derniers, seul le GD de Luxembourg (dans les pays limitrophes) a fait moins bien.

  Néanmoins, il est nécessaire de mettre ces résultats en perspective : certaines écoles en FWB font beaucoup mieux que d'autres. Plus de 50% des écoles ont un niveau bon, très bon ou excellent. Cette iniquité au sein des établissements s'explique non pas par des publics différents mais par des leaderships de direction et dynamiques internes différents.

  Le système scolaire de la FWB est peu équitable. Le contexte socio-économique et migratoire a une grande influence sur le taux de retard scolaire et de sortie précoce du système. Il faut savoir que la Wallonie possède une population relativement pauvre : 1/4 enfant vit sous le seuil de pauvreté (contre 1/10 en Flandre).

  Avec un taux de 48% d'élèves ayant déjà doublé une fois à 15 ans, la FWB détient le record mondial, en dernière position (taux moyen EU : 14%). De plus, face aux besoins spécifiques d'élèves en difficultés, la FWB n'a pas développé un système de classes dédiées à la remédiation ou d'un encadrement individuel pour ces élèves.

- Le nombre d'emplois à faible qualification est en diminution, d'ici 2030 seuls 8% des emplois à pourvoir en Belgique ne demanderont que des faibles qualifications. Actuellement, 13% des jeunes en FWB n'ont pas obtenu leur diplôme des secondaires et 47% des demandeurs d'emploi sont au plus diplômés de la 4ème secondaire.

  Au sein des options proposées par la FWB, 2.064 classes du 2ème et du 3ème degré comptent au maximum 7 élèves (10.058 élèves en tout). Sur 178 options au total, 108 sont fréquentées par seulement 7% des élèves de la FWB. De plus, dans les filières techniques et professionnelles, les options les plus fréquentées (15) ne semblent pas particulièrement mener à l'emploi car seules 4 options concernent des métiers en demande. En général, les options menant à des métiers en pénurie et fonctions critiques sont sous-fréquentées. (Exemple : Mécanicien de maintenance avec 1.299 demandes en 2012 pour 841 élèves ayant suivi cette option). Cette dispersion de moyens humains pour si peu d'élèves, et dans si peu de domaines porteurs, ne doit-elle pas être revue, afin de rendre l'enseignement plus efficient ?

  L'enseignement obligatoire de la FWB est l'un des systèmes les mieux financés au monde. Les entités scolaires dépensant plus par élève n'ont pas des meilleurs résultats au CEB. Les performances ne sont donc pas liées au manque de moyens financiers.

  Le nombre d'élèves par enseignant en Belgique est inférieur à l'UE avec une moyenne de 13 en primaire contre 15 de moyenne EU ou encore 8 en secondaire inférieur pour une moyenne de 13 UE. Nous sommes loin d'avoir des classes surpeuplées avec un nombre de 30 élèves par classe, contrairement aux croyances entretenues.

Graphique 01

Enseignement primaire – A composition sociale similaire, les réseaux qui dépensent plus par élève n'ont pas de meilleurs résultats au CEB

1 Calcul de l'ISE et des résultats moyens de l'établissement, classement des établissements en déciles en tenant compte du nombre d'élèves ayant passé l'examen du CEB dans chaque établissement. Calcul de la moyenne pondérée du résultat CEB en fonction du nombre d'élèves au sein de chaque établissement. Pondération des résultats du CEB de manière à avoir une moyenne égale à 0 et une variance de 1 pour l'ensemble des établissements (tous réseaux confondus).

SOURCE: FWB, "fichier comptage des élèves", situation au 15 janvier 2014; CEB 2014

3.2. L'enseignement, un enjeu primordial pour la situation de l'entreprise en Wallonie.

L'enseignement est la clé de voûte pour conduire la Wallonie vers la prospérité. En effet, un enseignement de qualité génère de multiples impacts tels que l'amélioration de la santé et du bien-être, une diminution de la pauvreté et de l'exclusion, le renforcement du développement social et culturel mais aussi l'augmentation du développement économique.

Tous les acteurs concernés se doivent de soutenir l'enseignement en collaborant pour le faire évoluer vers un système de qualité. Nos jeunes, animés par l'ambition et débordant de potentiel, constituent un capital humain offrant de nombreuses possibilités pour l'avenir. Ce capital humain est l'ingrédient absolu pour conduire la Wallonie vers une économie compétitive, innovante et durable.

Face aux constats actuels, le système de la FWB n'est pas en adéquation avec les besoins du monde économique et surtout des défis du futur comme la révolution technologique et l'augmentation des emplois qualifiés. Cependant nous ne devons pas être pessimistes, nous devons oublier le passé et regarder vers l'avenir.

Lancé en janvier 2015, le Pacte pour un Enseignement d'Excellence a déjà mis en route une série d'actions bénéfiques vers l'amélioration du système éducatif en FWB. Tout d'abord, le pacte a su déblayer la voie par une feuille de route commune de la réforme en mettant tous les acteurs autour de la table, en réalisant un diagnostic approfondi ou encore en créant divers groupes de travail. Depuis 2017, plusieurs initiatives ont été mises en œuvre : le renforcement de l'encadrement au sein des maternelles, la fréquentation obligatoire de la 3ème de l'enseignement maternel dès septembre 2020, le lancement des plans de pilotage propres à chaque école ou plus récemment l'allongement du tronc commun prévu en 2020.

Les premiers élèves qui bénéficieront du tronc commun finiront le secondaire en 2031 et un bachelier ou un master en 2034 ou 2036. Ces élèves apporteront les premiers résultats du pacte d'excellence et des améliorations de la qualité de l'enseignement. Néanmoins un point d'attention doit être mis sur les jeunes qui n'auront pas suivi le tronc commun, les jeunes d'aujourd'hui. La création d'un récit nouveau pour ce public cible est nécessaire, avec des mesures temporaires, durant la période de mise en place progressive du tronc commun. Nous ne pouvons pas laisser ces jeunes subir les défauts de l'enseignement actuel.

Les études réalisées, en comparaison avec d'autres pays de l'OCDE, permettent d'affirmer qu'un pays peut augmenter ses résultats PISA de manière considérable en seulement 6 ans. Face à la situation d'urgence de la Wallonie, du besoin criant de main-d'œuvre qualifiée pour maintenir le cap vers une économie prospère, nous devons utiliser les bonnes pratiques de nos pays voisins pour accélérer notre chemin vers l'excellence.

3.3. Les recommandations de l'UWE pour l'enseignement : CQFD

Même si de nombreuses avancées ont déjà été réalisées ces dernières années (pacte d'excellence, création du réseau WBE, etc), nous pensons qu'un nombre limité d'actions peuvent être mises en œuvre aisément et rapidement afin d'améliorer la qualité de l'enseignement et mieux développer le capital humain de la Wallonie. CQFD. Ce qu'il fallait démontrer, mais aussi un classement logique de nos recommandations :

- C pour **Contenus** des programmes de cours
- Q pour **Qualité** de l'enseignement
- F pour **Financement** de l'Enseignement
- D pour **Déployer / Décider**

En amont de ces recommandations, force est de constater que le manque de motivation d'une partie des élèves est une préoccupation majeure, souvent relevée par les enseignants eux-mêmes. L'état d'esprit des élèves est le plus grand prédicteur de leurs résultats scolaires. Il parait nécessaire de réfléchir et d'adopter des mesures pour répondre à cette problématique.

3.3.1. Contenus des programmes de cours : révision

La révolution technologique est un enjeu majeur aujourd'hui et pour les années à venir.

L'évolution constante des nouvelles technologies remet en cause le système scolaire actuel et la place du professeur au sein de sa classe. Il est urgent d'agir, d'aller plus vite et de voir plus loin dans l'avenir. Notre système éducatif risque de devenir obsolète si nous n'agissons pas immédiatement. Il est nécessaire de :

- **Revoir le système éducatif actuel.** Le professeur n'est plus porteur de connaissance, son rôle est d'accompagner chaque élève individuellement non plus pour acquérir les connaissances mais pour l'aider à maîtriser la recherche d'informations, filtrer les données : passer d'une pédagogie classique à une pédagogie inversée.
- **La formation initiale et continue des enseignants doit être revue face aux défis du numérique.** Le professeur doit non seulement se servir du numérique en classe

mais également l'intégrer au sein des contenus de cours. Il n'est plus question de se contenter uniquement d'une transformation de support de cours écrit en PDF en ligne. Les enseignants vont devoir se préparer à appréhender la génération des «digital natives».

- **Revoir l'offre de formation ainsi que la communication autour des filières STEM.** Il faut augmenter le nombre de diplômés en STEM (17% en FWB contre 26% en EU (28)). Pour augmenter le score de la Wallonie, nous devons agir dès le plus jeune âge sur l'éveil numérique et continuer avec une image positive, en expliquant les avantages pour les jeunes de s'orienter vers une filière STEM.
- **Une conséquence importante de la révolution technologique est l'évolution des métiers.** Certains métiers vont profondément être modifiés, d'autres vont disparaître et des nouveaux vont voir le jour. L'enseignement a le devoir de donner les outils nécessaires aux générations futures pour faire face à ces changements profonds. De plus, les métiers de la prochaine décennie ne sont pas encore connus actuellement. Pour ces raisons, il est évident que nous ne pouvons plus nous baser sur les référentiels métiers mais des référentiels de qualifications. Il faut donner les compétences nécessaires pour pouvoir faire face aux développements, aux innovations, et à des possibles reconversions.

Renforcer les savoirs de base et les savoirs-être.

La qualité des formations est la préoccupation prioritaire des entreprises. Suite à un sondage réalisé auprès des patrons wallons, il apparaît que l'enseignement n'est pas à la hauteur des attentes du marché du travail. En effet, plus de la moitié des entreprises répondantes estiment que les savoirs de base ne sont pas suffisants. Elles se retrouvent parfois confrontées à un jeune ne sachant pas lire un manuel écrit en français ou effectuer une règle de trois. A ce constat s'ajoute l'oubli, dans les programmes, de disciplines essentielles pour l'épanouissement dans la vie en entreprise comme les «Soft skills».

- **Renforcer les savoirs de base lors de l'instauration du tronc commun.** Pour l'amélioration de l'apprentissage des savoirs de base, le tronc commun doit mettre l'accent sur la langue maternelle, les mathématiques, les sciences ou encore les langues étrangères. Chaque élève doit impérativement se voir dispenser les mêmes enseignements de base.
- **Repenser le parcours de l'élève pour lui permettre de faire face aux défis du monde de l'entreprise.** Au XXIème siècle et avec l'évolution des technologies, l'être humain se distincte par ses compétences de savoir-être (Soft skills). Pour permettre aux jeunes de correspondre aux attentes du marché, l'enseignement doit outiller les jeunes de compétences telles que l'esprit d'équipe, le respect de l'autre, l'esprit d'entreprendre ou encore l'assiduité, la ponctualité et la gestion d'un groupe.

Développer les savoir-faire.

Trop souvent, les études professionnelles et techniques sont vues comme un enseignement de relégation en lieu et place d'un enseignement en adéquation avec les réalités du monde du travail.

Ce phénomène est dû au fait que pour une majorité d'élèves, l'enseignement qualifiant n'est que le fruit d'un parcours chaotique avec des réorientations successives et des échecs, pour aboutir in fine dans une option professionnelle ou technique par dépit.

- **Revaloriser les filières techniques et professionnelles en faisant du parcours qualifiant une filière de choix**, notamment en renforçant les savoirs de base dans le qualifiant pour rompre cette image de filière de relégation. Un moyen supplémentaire serait l'instauration de mécanismes financiers au profit des études techniques ou vers les métiers en pénurie. En effet, l'augmentation de la bourse d'étude ou un abattement fiscal pour ces filières auraient des effets bénéfiques pour casser les stéréotypes véhiculés.
- **Revoir les options proposées dans l'enseignement.** Seulement 4 des 15 options les plus suivies mènent vers un métier en demande. La priorité doit être donnée aux savoir-faire liés aux métiers en demande et fonctions critiques. Nous devons assurer un accès à un emploi durable aux générations futures. Sans oublier qu'une révision des options permettrait d'établir un équilibre du nombre d'élèves dans les classes. Certaines options contiennent des classes de maximum 7 élèves contre d'autres options pouvant contenir plus de 20 élèves par classe. Il est donc nécessaire de supprimer certaines options peu fréquentées et sans grandes perspectives d'emplois.
- **Valoriser et amplifier l'enseignement en alternance.** L'alternance est la voie royale vers l'emploi, elle permet au jeune d'avoir un contact direct avec le monde de l'entreprise tout en développant des savoir-faire et des savoirs-être indispensables. Pour cette raison, l'alternance doit être valorisée comme un mode d'apprentissage à part entière. Mettre l'accent sur la formation en entreprise donnera également la possibilité à l'élève de confirmer sa vocation pour un métier. Nous devons faire de l'alternance dans l'enseignement une étape d'un parcours d'excellence. L'articulation entre l'enseignement de plein exercice et l'enseignement en alternance doit être revue pour permettre à l'apprenant de bénéficier d'un parcours cohérent et de qualité. Il est nécessaire de développer l'alternance comme une filière à part entière pour les métiers qui, vu leurs spécificités, devraient pouvoir être organisés en alternance sur l'ensemble du parcours. Une amélioration du matching entre l'offre et la demande de places en entreprise est possible. Le stage en entreprise est la clef de voûte de tout parcours en alternance, dans l'enseignement supérieur, à l'IFAPME ou encore en CEFA. Il est nécessaire d'avoir suffisamment d'offres de places en entreprise, et d'établir un cadre de qualité au sein de celles-ci. Actuellement, il y a plus de 45.000 entreprises agréées disposant de places au sein de leur entité alors que le nombre d'apprenants s'élevait à moins de 20.000 pour l'année 2016-2017.
- **Développer l'éveil numérique dès le plus jeune âge.** Dans l'entreprise du futur, chaque personne devra savoir utiliser ses compétences numériques et se développer professionnellement en connexion avec les nouvelles technologiques telles que l'Intelligence artificielle. Pour cela, non seulement les contenus de cours devront intégrer les technologies mais également permettre aux jeunes d'acquérir les connaissances par le biais des nouvelles technologies. Par conséquent, il ne faut pas se limiter à uniquement modifier le contenu de cours en version digitale.

- La qualité des contenus d'enseignement passe irrémédiablement par le **développement de nouvelles innovations pédagogiques**. Pour moderniser les pratiques pédagogiques, il est adéquat de financer la recherche d'innovation et créativité afin de motiver les enseignants. L'instauration d'un fond de 10 millions permettrait de financer 1.000 projets d'enseignants par une prime de 10.000 euros pour le développement des projets innovateurs.

3.3.2. Qualité de l'enseignement

L'enseignant est le point de départ d'un enseignement de qualité.

Le professeur est la référence de base durant le parcours scolaire de l'élève : il guide l'élève dans ses études, il conseille au mieux le jeune dans son orientation mais il pointe également les connaissances prioritaires à acquérir. La qualité de l'enseignant aura un impact non négligeable sur la motivation de l'élève à poursuivre dans certains domaines.

Pour ces raisons, la formation initiale des futurs enseignants doit être irréprochable, notamment en augmentant le niveau d'exigence à l'entrée de la formation. De plus, il est opportun de renforcer les compétences pratiques durant la formation initiale, de permettre aux nouveaux professeurs de disposer d'un tutorat de qualité. La formation continue est tout aussi importante pour le maintien de la qualité des enseignants, notamment par un projet de coaching de la qualité.

Revalorisation de la profession d'enseignant.

Contrairement à d'autres pays, la profession d'enseignant souffre d'un manque de popularité en Belgique. À cause d'une vision négative de la profession, l'enseignant est une fonction très peu attractive pour les belges. Il serait nécessaire de redorer le blason de cette profession, l'une des plus anciennes et des plus prestigieuses. L'enseignant endosse une grande responsabilité vis-à-vis de la société, il a le devoir d'éduquer les citoyens et leaders du futur.

Il n'y a pas d'école de qualité sans une équipe de direction de qualité.

La préférence doit être donnée au leadership pédagogique et non à la gestion administrative. La direction d'un établissement doit être sélectionnée via des critères précis parmi les professeurs ayant les meilleurs atouts de coaching et des compétences pédagogiques irréprochables. L'attrait pour la fonction de directeur doit être favorisé par des salaires attractifs ainsi que par des possibilités de se perfectionner par des formations telles que du mentorat, de la gestion ou encore par des stages en entreprises. La vision de la fonction doit être modifiée : le directeur n'est plus un simple gestionnaire administratif mais l'acteur principal du changement du système scolaire.

Une culture de travail collaboratif au sein du système scolaire.

Les meilleurs systèmes scolaires démontrent qu'une des clés du succès vers la performance est de favoriser les interactivités et les collaborations, non seulement entre les enseignants mais également entre les différents établissements scolaires. La Wallonie possède des établissements scolaires très bons, même excellents ; il serait opportun de partager et surtout d'appliquer les bonnes pratiques de ces établissements à l'entièreté du système scolaire wallon.

En fin de compte, les résultats de performance d'un établissement ne sont que la somme des performances de chaque enseignant au sein de sa salle de classe. Une collaboration renforcée entre les professeurs, l'obligation de préparation collective des cours, et une réflexion commune sur les pratiques pédagogiques au sein de l'équipe scolaire auront pour résultat de faire grimper la qualité de performance de l'établissement dans son entièreté.

La qualité passe également par la motivation des élèves.

L'état d'esprit des élèves influence considérablement leurs résultats et par conséquent le niveau PISA. Des améliorations doivent être également prévues pour augmenter l'envie des étudiants d'être attentifs en cours. Les étudiants sont demandeurs d'un lien concret entre les cours enseignés et les problématiques actuelles telles que le climat et l'environnement. Il serait opportun pour les professeurs de faire des liens entre les cours de sciences et ces enjeux chers aux yeux des jeunes. Les enseignants doivent s'imprégner des réalités des entreprises afin de pouvoir donner des exemples d'application dans la vie professionnelle future.

3.3.3. Financement de l'enseignement

Optimiser le coût de la formation initiale des enseignants.

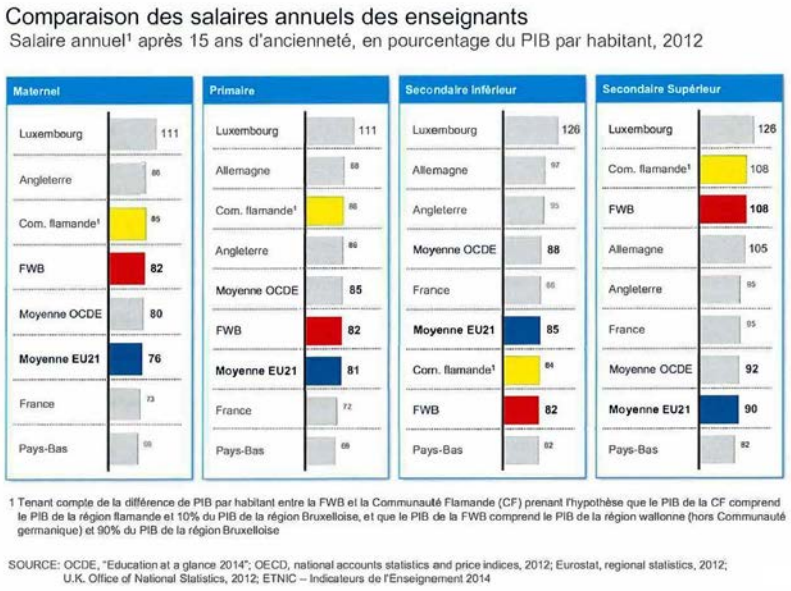
Pour que la Wallonie dispose d'enseignants de qualité, il est nécessaire d'avoir un contenu de formation exigeant et répondant aux attentes des défis du futur. Les étudiants à la profession d'enseignant n'échappent pas aux lacunes du système scolaire de la FWB. Un bon nombre d'étudiants possèdent des déficits dans les savoirs de base comme l'orthographe. Une mesure avancée est d'augmenter le temps de formation des futurs enseignants de 3 ans à 4 ans, ce qui provoquera des impacts financiers majeurs. Un premier impact aura lieu sur le budget de l'enseignement supérieur, vu cet allongement, sans compter qu'une passerelle sera ensuite possible vers une cinquième année, doublant le coût de cette formation complémentaire. Ensuite, ces professeurs passeront à un barème supérieur, avec un salaire supérieur, ce qui demandera une augmentation considérable du budget (+25%). La solution à préconiser serait d'avantage d'instaurer un seuil d'exigences à l'entrée moyennant un examen des acquis indispensables pour pouvoir s'inscrire dans les études de professeur. Cette solution aura un moindre coût et agirait à la source du problème en obligeant les futurs professeurs à avoir les acquis nécessaires à l'entrée de leur formation. Nous devons favoriser la solution permettant d'avoir des professeurs de qualité et non un grand nombre de professeurs n'ayant pas les capacités requises.

Le salaire des enseignants est considéré «peu attractif» alors qu'il est supérieur à la moyenne EU.

En comparaison avec les autres pays de l'OCDE, la rémunération des enseignants après 15 ans d'ancienneté, en pourcentage du PIB par habitant est généralement au-dessus de la moyenne EU. Une solution pour permettre de clarifier cette croyance de «faible rémunération» serait de réaliser une analyse approfondie du salaire d'un enseignant avec les autres professions, à diplôme équivalent, qui s'offrent à lui dans le secteur privé.

Cette étude permettrait de déterminer si le salaire est réellement l'un des causes du manque de succès de la profession d'enseignant.

Graphique 02



La population scolaire va augmenter de 7% au cours des 10 prochaines années.

Une augmentation de la population scolaire va de pair avec une augmentation du budget. Face à ce constat, deux solutions «classiques» sont possibles. La première serait d'augmenter l'enveloppe de l'enseignement obligatoire, au détriment de l'enseignement supérieur. La seconde hypothèse serait l'instauration de taxes supplémentaires. Une troisième solution plus adéquate et en cohérence avec les difficultés actuelles est possible. D'une part il est nécessaire de réaliser la restructuration des options (en supprimant les options peu fréquentées et sans grandes perspectives d'emplois) et d'autre part, il est possible d'augmenter la productivité de 0,7% par an par professeur, pendant 10 ans, pour faire face à l'augmentation sans avoir une conséquence sur l'enveloppe budgétaire de l'enseignement obligatoire.

3.3.4. Déployer / Décider

Déployer des mesures contre le redoublement et le décrochage scolaire

La FWB détient le record du taux de redoublement le plus élevé de l'UE (28) avec 48% de redoublement à l'âge de 15 ans. Pour améliorer la qualité de nos systèmes éducatifs, nous devons miser sur la réussite de chaque élève en mettant en place des mécanismes pour ces élèves plus fragilisés. Afin d'intervenir le plus rapidement possible en cas de décrochage, il est impératif de collecter toutes les données relatives aux progrès de chaque étudiant et de les analyser en cas de difficulté. Ensuite, il est opportun de mettre en œuvre des moyens de remédiation selon les besoins spécifiques des élèves : classes dédiées à la remédiation, intégration individuelle et personnalisée pour l'élève au sein de l'établissement, etc.

Déployer une stratégie de pilotage des options

Bien qu'il soit souvent considéré que le nombre d'élèves par classe est trop important, nous nous situons généralement en-dessous de la moyenne OCDE. C'est notamment le cas du secondaire inférieur, où le nombre d'élèves par professeur s'élève à 8 contre 13 de moyenne en OCDE. En FWB, 108 options sont fréquentées par seulement 7% des élèves et il existe plus de 2.000 cas où la classe est constituée de moins de 8 élèves. Il est indispensable d'optimiser l'offre d'options afin d'accroitre l'efficience de nos systèmes scolaires et d'uniformiser le nombre d'élèves par classe. Pour opérer cette restructuration importante, une vigilance particulière doit être accordée aux métiers en pénurie et aux défis de demain. De plus, une réflexion sur les articulations de parcours possibles doit être faite, notamment entre l'enseignement qualifiant et la formation professionnelle.

Déployer les bonnes pratiques des systèmes scolaires performants

50% de nos systèmes scolaires ont de bons, voire très bons résultats PISA. L'explication ne réside pas dans un public différent ou sur des structures ou moyens financiers différents mais bien sur des bonnes pratiques. Ce constat vaut également si nous comparons avec d'autres systèmes scolaires dans le monde : la qualité d'un établissement se résume à ses bonnes pratiques. Ainsi, nous devons miser sur l'amélioration des pratiques de l'entièreté de nos établissements. Ces bonnes pratiques se traduisent par les compétences de l'enseignant, l'efficacité de la direction par son leadership, la collaboration au sein des acteurs de l'enseignement. La collaboration, facteur clé du succès des systèmes, doit à tout prix être renforcée par une nouvelle organisation du travail pour les enseignants, notamment par la mise en place de deux périodes de concertation en équipe par semaine.

Décider d'accélérer le redressement des écoles en écart de performance.

En FWB, le niveau de qualité des établissements scolaires est hétérogène. Il faut donc privilégier des démarches qui prennent en compte les spécificités de chaque école plutôt que des mesures générales. Pour cette raison, nous soutenons le dispositif des Plans de Pilotage (PdP) qui vise à articuler l'objectif global d'une amélioration de notre enseignement avec une dynamique et des objectifs d'amélioration propres à chaque école. Il nous apparait positif que les équipes éducatives au sein de chaque école réfléchissent à la meilleure manière de contribuer aux objectifs de l'autorité publique tout en prenant en compte leurs réalités propres, leurs forces et leurs faiblesses. De la même façon, nous apprécions le fait que les écoles se fixent des objectifs et un plan d'action, que ceux-ci soient traduits dans un Contrat d'Objectif avec le pouvoir régulateur et que, tous les 3 et 6 ans, ces écoles rendent des comptes de leur contribution à l'amélioration de notre enseignement.

Dans ce contexte, nous souhaitons insister sur les trois points suivants :

- **Veiller à ce que toutes les écoles élaborent un PdP (Plan de Pilotage) de qualité** qui puisse faire l'objet d'une contractualisation pour les 3 à 6 ans à venir avec l'autorité publique via le nouveau corps des Délégués au Contrat d'Objectifs (DCO). Le processus d'élaboration des PdPS se déroule en 3 vagues successives permettant de couvrir en 3 ans chacune des 2.500 écoles.

Nous comprenons que les écoles de la Vague 1 (+/-800 écoles, +/-30.000 enseignants, +/-300.000 élèves) ont remis leurs PdPs fin avril 2019 pour une contractualisation dans les semaines à venir. Il nous parait essentiel de s'assurer que toutes les écoles des **Vagues 2 et 3** élaborent chacune un PdP de qualité dans les délais impartis, à savoir, début de l'année 2020 pour la Vague 2 et début de l'année 2021 pour la Vague 3

- **Assurer une mise en œuvre réussie des ~2.500 PdPs.** Les Plans de Pilotage ne présenteront, in fine, de réel intérêt que si les objectifs et actions qu'ils contiennent sont effectivement mis en œuvre par les équipes éducatives, au sein de chaque Pouvoir Organisation et de chaque école. Pour assurer une mise en œuvre réussie, une mobilisation dans la durée (6 années) au sein de chaque école sera essentielle. De la même façon, les ressources mises à disposition des Fédérations de POs (les Conseillers Pédagogiques et les Conseillers au Pilotage) devront jouer un rôle de soutien essentiel pour aider les acteurs de terrain à adopter de nouveaux modes de travail. Le nouveau gouvernement devra veiller à maintenir le momentum autour de ce dispositif
- **Passer à la vitesse supérieure, en ce qui concerne le déploiement du dispositif propre aux écoles présentant des écarts significatifs de performance.** Le nouvel article 68 du décret «Mission» prévoit un processus spécifique d'accompagnement visant à redresser la situation de ces écoles. A ce stade, nous comprenons que seules +/-20 écoles ont participé à une première expérience pilote : il s'agit d'un nombre très insuffisant. Il nous parait essentiel d'accélérer ce dispositif : **un objectif de +/-250 écoles en 5 ans (soit +/-10% de l'ensemble des écoles)** nous apparait certes ambitieux mais tellement **essentiel si nous souhaitons améliorer la qualité et l'équité de notre enseignement.** Dans le cadre de ce dispositif, nous encourageons le gouvernement et les acteurs clés à mobiliser les ressources nécessaires pour atteindre cet objectif. Nous pensons qu'il est également nécessaire de permettre, dans certains cas, l'adoption de mesures fortes concernant notamment la gestion des ressources humaines au sein des équipes éducatives concernées. Pour certaines de ces écoles, les entreprises peuvent également jouer un rôle positif pour soutenir l'élaboration d'un PdP de qualité, il faut les mobiliser au même titre que les autres acteurs de terrain (directions, enseignements, parents, élèves, Pouvoirs Organisateurs, etc.).

3.4. Enseignement de promotion sociale

Depuis 25 ans, l'enseignement de promotion sociale permet à chaque adulte de plus de 18 ans d'acquérir de nouvelles compétences et d'obtenir un diplôme ou certificat dans les niveaux d'enseignement secondaire et supérieur. Plus de 150.000 personnes suivent chaque année les cours avec un intérêt particulier pour les langues, l'informatique et la gestion. Parmi les 150.000 étudiants, 67.000 sont exonérés de droit d'inscription dont 42.000 demandeurs d'emploi et 10.000 bénéficiaires du revenu d'intégration social. À noter aussi que ces étudiants réalisent annuellement plus de 37.000 stages[2].

(2) ZOOM : L'ENSEIGNEMENT DE PROMOTION SOCIALE : UN ACTEUR MAJEUR DE L'ENSEIGNEMENT TOUT AU LONG DE LA VIE, ANALYSE QUANTITATIVE, Synergies statistiques Fédération Wallonie-Bruxelles – Wallonie Décembre 2017

4. Soutien au développement des activités des entreprises

Pour avoir un marché du travail efficient, il ne faut pas agir que sur l'offre de travail mais également sur la demande de travail. Comme montré au chapitre 1, les entreprises privées créent la majorité des emplois. Elles constituent donc la plus grande partie de la demande de travail.

Dans les deux précédentes "Etudes sur la situation de l'entreprises", nous nous sommes focalisés sur l'entrepreneuriat et la croissance des entreprises.

En 2017, nous avons montré l'importance des entreprises en forte croissance en Wallonie. Le message de l'UWE est le même depuis quelques années : "*La Wallonie a besoin de plus d'entreprises et des entreprises plus grandes*". En effet, l'impact sur une économie d'entreprises d'environ de plus de 200 personnes est important, en termes de productivité, d'activités de R&D, d'exportations et d'effets indirects sur l'environnement proche de ces entreprises. La réflexion qui a été menée à la suite de la publication sur la croissance des entreprises, a permis la mise en place d'un programme d'accompagnement long-terme de PME qui veulent croître, WALL UP !

En ce qui concerne l'entrepreneuriat, nous avons analysé le bilan des politiques wallonnes en faveur de l'entrepreneuriat sur les 20 dernières années, et nous arrivons à la conclusion que beaucoup a été fait pour supporter "techniquement" les start-up innovantes (disponibilité de financement, lieux d'incubation, aides à la R&D et à l'innovation, coopération avec les universités et les centres de recherche) mais peu d'initiatives et d'actions ont été prises pour créer un climat général entrepreneurial propice à susciter des vocations d'entrepreneurs et surtout à inciter les jeunes entreprises à grandir. Nous suggérons donc de mener une analyse plus approfondie du monde entrepreneurial wallon et de son environnement, ses forces et ses lacunes au regard d'un écosystème entrepreneurial, comme cela a été fait pour les pôles de compétitivité. Et par la suite de mettre en œuvre une politique plus globale et plus systémique avec au centre l'entrepreneur lui-même. Cette politique demanderait une supervision et coordination globales conduites par une personnalité forte du monde privé.

5. Accompagnement et formations subsidiés des demandeurs d'emploi

5.1. Accompagnement par le Forem

Un accompagnement du Forem, fixé à 12 mois, est prévu pour le jeune qui s'inscrit au Forem, que le jeune soit diplômé ou non. Par accompagnement il y a lieu d'entendre "*le processus régional de soutien et de suivi personnalisé du demandeur d'emploi par un conseiller référent du Forem, au besoin avec un ou plusieurs opérateurs en vue de l'insertion professionnelle du demandeur d'emploi*"[3]. Un accompagnement est aussi possible lorsqu'une personne perd son emploi ou souhaite se réinsérer dans le marché du travail. Les personnes à la recherche d'emploi peuvent également s'adresser aux différents recruteurs comme les agences de placement privées.

En 2018, le Forem a accompagné +/-100.000 demandeurs d'emploi inscrits ou réinscrits.

En mai 2019, le nombre de demandeurs d'emploi s'élevait à 192.000 ventilés comme suit : 125.500 demandeurs d'allocation, 25.500 en stage d'insertion, 30.500 inscrits obligatoirement et 12.500 inscrits librement.

Par ailleurs, un accompagnement spécifique est prévu pour les licenciements collectifs au travers des cellules pour l'emploi cogérées par le Forem et les organisations syndicales.

Le taux d'insertion des personnes inscrites et réinscrites au Forem varie entre 55% et 73% suivant les qualifications et la durée d'absence d'emploi.

Les statistiques d'insertion sont basées principalement sur la DIMONA. Il serait intéressant d'y intégrer un maximum de personnes qui deviennent indépendantes ainsi que ceux qui trouvent un emploi à l'étranger surtout dans les pays limitrophes.

5.2. Différence entre les demandeurs d'emploi de moins ou de plus d'un an

En moyenne en 2018, la Wallonie comptait 206.000 demandeurs d'emploi inoccupés dont la durée d'inoccupation peut être ventilée comme suit :

moins de 6 mois	27,41%
6 mois à 1 an	15,35%
1 an à 2 ans	18,93%
2 ans et plus	38,31%
Total général	100,00%

Le Forem fait un effort d'accompagnement pour ceux qui sont demandeurs d'emploi depuis moins d'un an, vu que la règlementation sur l'accompagnement individualisé obligatoire s'arrête après un an. Passée cette année, ne sont plus accompagnés que ceux qui le demandent.

Le nombre de demandeurs d'emploi inoccupés est descendu à 192.000 D.E.I. en mai 2019 répartis comme suit :

- 53% sont des hommes ;
- 17% sont âgés de moins de 25 ans, 27% ont 50 ans et plus ;
- 47% sont au plus diplômés de l'enseignement secondaire du 2ème degré ;
- 25% sont inoccupés depuis moins de six mois et 40% depuis deux ans et plus.

(3) Décret du 12 janvier 2012 relatif à l'accompagnement des demandeurs d'emploi et au dispositif de coopération pour l'insertion.

Dès lors, si il est habituel que la recherche d'un emploi s'étale sur plusieurs semaines voire plusieurs mois, justifiant qu'une formation complémentaire n'est pas requise dès le début de la recherche de l'emploi, il n'en reste pas moins vrai que passé un certain délai (et certainement après 6 mois), un bilan de compétences – qui est plus que du simple déclaratif et qui dès lors est vérifié par un professionnel du métier – s'avère, selon l'UWE, indispensable pour s'assurer que le demandeur d'emploi dispose réellement des qualifications qui correspondent aux attentes du marché de l'emploi. S'il n'en dispose pas, il sera judicieux qu'il suive l'une ou l'autre formation nécessaire pour compléter ses aptitudes. Si le demandeur d'emploi n'a pas été à l'emploi pendant 1 an ou plus, c'est le signe que ses compétences ne répondent pas au marché de l'emploi ou alors seulement à des postes pour non qualifiés. Dès lors une formation lui permettant par exemple d'acquérir l'équivalent du CESS ou le qualifiant pour un métier en demande est souhaitable dans la mesure où le nombre de faiblement qualifiés est nettement supérieur aux besoins du marché.

Pour rappel, le nombre d'emplois faiblement qualifiés correspond actuellement à 15% du marché de l'emploi soit moins de 200.000 emplois sur un total d'environ 1.267.0000. A l'avenir certains s'attendent que le pourcentage d'emplois faiblement qualifiés tombe sous les 8%.

5.3. Offres et demandes d'emploi gérées par le Forem

Le Forem a reçu en 2018 plus de 440.000 offres d'emploi, dont 150.000 en provenance de Flandre et 235.000 du marché wallon. Ces offres sont disponibles dans les centres Forem. Il en a géré plus de 120.000 dont plus de 5.000 ont bénéficié d'une présélection de candidatures.

Le Forem reconnait par ailleurs que parmi les offres qui lui sont soumises, de l'ordre de 5% ne peuvent être satisfaites. Ceci confirmerait que le nombre d'emplois vacants est passé de 20.000 à 30.000 de 2016 à 2018 pour se situer aux alentours des 28.000 en mai 2019.

Par ailleurs, le Forem a mis en place une nouvelle application qui a pour objectif de rendre visible, auprès des entreprises, les compétences des demandeurs d'emploi et ainsi de procéder à une sélection de profils en ligne.

Concrètement et ce dans le cadre de sa recherche d'emploi, de formation ou d'orientation, le demandeur d'emploi possède un espace personnel (Emploi Box) sur le site du Forem avec un service de profilage en ligne qui lui permet de décliner ses compétences, ses expériences, ses connaissances qui sont reliés à un métier.

En un seul clic, le demandeur d'emploi peut générer un CV à partir de l'ensemble des informations encodées. De plus, le demandeur d'emploi peut autoévaluer ses compétences numériques via un E-portfolio.

Actuellement, ce système reste déclaratif. Il n'y a pas de vérifications des compétences. Il faudra donc envisager la mise en place d'un bilan de compétences via un dispositif de "qualité de l'attestation" et si besoin, ajuster les compétences du demandeur d'emploi via une formation.

Le Forem a ainsi dématérialisé ses outils et tout peut être désormais en version électronique (convocation, rendez-vous,...).

C'est ainsi qu'en avril 2019, plus de 60 000 profils (sur près de 192 000 demandeurs d'emploi en Wallonie) ont été créés mais seuls 40% sont " en ligne ". Il y a donc un travail à faire sur ce point car " être en ligne ", c'est se faire remarquer par l'entreprise. Pour être " en ligne ", le demandeur d'emploi doit en effet marquer son accord.

Quant à l'entreprise, elle ne doit plus avoir une offre à pourvoir (offre vacante) pour avoir accès aux CV des candidats comme ce fut le cas par le passé. Dans un premier temps, l'entreprise doit s'enregistrer. Ensuite, après avoir encodé une série de critères pour trouver un candidat, elle aura directement accès à une série de CV de candidats. L'entreprise pourra ajouter des filtres à sa guise : localité, expérience... en fonction du poste à pourvoir (actuel ou futur) et ajouter des degrés dans le niveau de compétences. En effet, sur ce dernier point, en fonction du métier choisi (exemple : soudeur), l'entreprise pourra préciser les compétences qui sont déclinées selon le référentiel métier (à cocher) en fonction de ses besoins. C'est ainsi que 65 000 présélections seront faites via cette application sur le site du Forem (extrapolation sur base annuelle).

Précisons toutefois que 25% des profils en ligne sont des profils de personnes qui sont à l'emploi et qui dès lors souhaitent changer d'employeur.

5.4. Offre de formation pour les demandeurs d'emploi

Parmi les plus de 170 métiers suivis annuellement par le Forem, la moitié serait en pénurie ou fonctions critiques.

Ainsi qu'il résulte des tableaux publiés au point 1.1, plus de 30 métiers qui étaient en pénurie ou fonctions critiques en 2008 le sont toujours en 2018. Par ailleurs, au moins 20 nouveaux métiers se sont ajoutés depuis lors. D'autres ont été soustraits de la liste.

Nous avons vu, au point 1.2, que le nombre de places de formation pour les demandeurs d'emploi dépassait les 150.000. Une actualisation de ces données donnerait probablement un nombre encore plus élevé puisque dans le tableau, le Forem et les centres de compétence comptent 24.564 places, alors qu'en 2018 ils ont formé de l'ordre de 32.000 demandeurs d'emploi. Les CISP comptabilisaient 13.000 places de formation en 2014 alors qu'elles ont formé de l'ordre de 16.000 personnes en 2018.

Comme le nombre de demandeurs d'emploi se situe aux alentours de 200.000 personnes (en mai 2019 à 192.000), il semble que le nombre de places de formation est suffisant. Toutefois vu le nombre de métiers en pénurie et fonctions critiques ainsi que l'évolution attendue des compétences en raison de la digitalisation et des autres défis notamment climatiques, l'UWE se pose la question de savoir si la répartition des places entre les différents acteurs et métiers est bien opportune.

5.4.1. Offre de formations par le Forem et les centres de compétence

Le Forem, avec les 24 centres de compétence, dispose d'une offre de 274 formations métiers dont 137 d'entre elles concernent des métiers critiques et en pénurie. Pour rappel, en 2018, le Forem et les centres de compétence ont formé 32.000 demandeurs

d'emploi dont plus de 9.200 dans des métiers en pénurie. Les formations dans les métiers en pénurie et fonctions critiques représentent quasi 50% des heures de formation.

Si le nombre de personnes formées dans les métiers en pénurie et fonctions critiques a augmenté de plus de 40% en 2018 par rapport à 2017, le nombre d'emplois insatisfaits a lui augmenté de l'ordre de 60% pendant la même période, indiquant que les inadéquations sur le marché de l'emploi ne sont toujours pas en phase de résorption.

5.4.2. Offre de formation des CISP

Depuis 40 ans, le secteur des Centres d'Insertion Socioprofessionnelle (CISP) lutte contre l'exclusion des personnes les plus éloignées de l'emploi en proposant des formations aux demandeurs d'emploi peu qualifiés. 16.000 stagiaires sont annuellement accompagnés par les 157 centres d'insertion socioprofessionnelle agréés par la Région wallonne. Les CISP proposent plus de 400 filières de formation. Au total, plus de 6 millions d'heures de formation sont dispensées chaque année aux demandeurs d'emploi peu qualifiés. Les formations sont destinées à un public adulte demandeur d'emploi inoccupé et peu scolarisé ou demandeur d'emploi inoccupé depuis au moins 18 mois dans les 24 derniers mois.

5.4.3. Formation alternée des demandeurs d'emploi

Il s'agit d'un dispositif de formation professionnelle qualifiante pour des demandeurs d'emploi répondant à une série de conditions d'éligibilité. Cette forme d'alternance s'adresse aux demandeurs d'emploi de 18 à 25 ans (pas de limite d'âge pour ceux inscrits dans une cellule de reconversion), possédant tout au plus un CESS mais sans aucun certificat de qualification. La durée du contrat d'alternance peut varier entre 3 et 12 mois en fonction du métier et surtout des compétences à acquérir et sans perdre de vue que le demandeur d'emploi ne peut bénéficier qu'une seule fois du dispositif. Les compétences seront évaluées en fin de parcours et donneront lieu à une certification délivrée par un CeCAF. Le stagiaire devra passer 50% de son temps en entreprise et 20% chez un opérateur de formation. Durant son contrat d'alternance, une prime de 350€ sera versée mensuellement et les frais de déplacements du demandeur d'emploi seront remboursés. Depuis sa mise en œuvre en 2014, la formation alternée n'a pas connu un grand succès. Seulement 186 demandeurs d'emploi sont entrés dans le dispositif en 2017.

Une des raisons est qu'il ne s'agit pas d'une formation de perfectionnement pour des personnes ayant un certificat de qualification mais plutôt d'une formation complète à acquérir en un laps de temps beaucoup trop court. Il faut dès lors permettre à des personnes bénéficiant déjà d'une qualification (un CQ) de se réorienter au moyen de cette formule d'alternance.

5.4.4. Dispense pour reprise d'études

Le demandeur d'emploi qui désire suivre une formation ou reprendre des études peut se voir dispensé par le Forem de certaines obligations qui lui incombent. Ainsi, une personne dispensée a le droit de refuser un emploi, de ne pas rechercher activement du travail ou encore d'être indisponible sur le marché de l'emploi.

La conséquence financière de la dispense est le maintien du bénéfice des allocations de chômage dans le chef du demandeur d'emploi. Lorsque le stagiaire reçoit un avantage financier durant la formation, il est possible de le cumuler de façon limitée avec les allocations. En d'autres mots, l'allocation de chômage sera diminuée de la partie du montant net de l'indemnité journalière de stage qui dépasse 14.25€ (montant indexé, en date du 31.12.2018). Un autre avantage financier, et pas des moindres, est la répercussion de la dispense sur la dégressivité des allocations. Pour rappel, les allocations de chômage sont octroyées pour une durée indéterminée, toutefois celles-ci sont dégressives, ce qui signifie qu'elles vont diminuer au fur et à mesure du temps. La dégressivité se présente sous la forme de trois périodes d'indemnisation, chacune subdivisée en phases. La première période d'indemnisation dure 12 mois et se décompose en 3 phases. L'allocation du demandeur d'emploi sera un pourcentage de son dernier salaire, avec un plafond salarial. La deuxième période d'indemnisation peut durer jusqu'à 36 mois maximum, en 6 phases. Cette période dépend principalement du passé professionnel qui va définir la longueur de la phase ainsi que la situation familiale qui va influer sur le montant des allocations. Une troisième et dernière période commence après 48 mois maximum (12 + 36). Cette dernière étape consiste en une allocation forfaitaire dépendant uniquement de la situation familiale. Lorsqu'un demandeur d'emploi reprend des études, deux conséquences peuvent se produire sur la dégressivité de ses allocations de chômage. Lorsque le demandeur d'emploi reprend des études de plein exercice pour un métier en pénurie, une formation pour une profession d'indépendant / activité d'indépendant, il bénéficiera d'une dégressivité dite "limitée". En d'autres mots, sa dégressivité sera stoppée à partir de la 2ème période d'indemnisation. Ainsi, un demandeur d'emploi commençant des études de plein exercice durant la 1ère période d'indemnisation subira la dégressivité jusqu'à la 2ème période, par contre s'il entame ses études durant la 2ème période, sa dégressivité sera directement stoppée : il gardera le même montant durant ses études. Par contre, lorsque le demandeur d'emploi entame une formation professionnelle, il verra sa dégressivité se figer immédiatement à la phase de la période d'indemnisation dans laquelle il se trouve le premier jour de sa formation professionnelle, et ce durant toute sa formation. Contrairement à la première hypothèse, si un demandeur d'emploi poursuit une formation professionnelle durant la 1ère période d'indemnisation, il pourra garder ce même montant durant sa formation, sans devoir subir la dégressivité jusqu'à la 2ème période d'indemnisation. Une réflexion devrait être menée afin de permettre aux demandeurs d'emploi qui se lancent dans des études menant à des métiers en forte demande ou des métiers STEM de pouvoir bénéficier d'un gel de la dégressivité dès la 1ère période d'indemnisation, afin de les inciter à se diriger vers ces études.

5.4.5. Opération coup de poing

Dans le cadre des mesures lancées par le Ministre de l'Emploi et de la Formation, Monsieur Pierre-Yves Jeholet, afin de lutter contre les pénuries de main-d'œuvre, figurent les opérations dites "Coup de Poing". Concrètement, la mesure a pour objectif d'aider les entreprises, quelle que soit leur taille, à recruter des personnes compétentes

grâce à la mise en œuvre d'une formation "sur mesure". Une ou plusieurs entreprises ensembles peuvent s'adresser au FOREm afin de monter une formation personnalisée et gratuite dans un métier en pénurie / fonction critique. Deux conditions doivent être impérativement respectées par l'entreprise. Premièrement, l'entreprise ou plusieurs entreprises ensembles doivent former un minimum de 8 personnes dans le métier en pénurie / fonction critique. Deuxièmement, les entreprises doivent s'engager à embaucher 80% des demandeurs d'emploi ayant réussi la formation. Cette mesure "coup de poing" présente de multiples avantages pour les entreprises : l'assurance d'avoir à sa disposition du personnel compétent et répondant à ses besoins spécifiques ; l'implication et la collaboration avec le FOREm tout au long du processus de formation, et ce, dès la sélection des candidats mais aussi le coût financier qui n'est pas supporté par l'entreprise. En mars 2019, 27 demandes avaient été introduites au FOREm, mobilisant 55 entreprises. La mesure rencontrerait un succès plus grand si des moyens budgétaires spécifiques lui étaient consacrés. Par ailleurs l'opération coup de poing implique que la partie formation proprement dite doit se faire soit dans un centre Forem, soit dans un centre de compétence soit dans un centre IFAPME. Il serait aussi opportun que cette formation puisse avoir lieu dans un centre de formation d'une entreprise.

5.5. Recommandations

Le nombre de places de formation pour les demandeurs d'emploi est a priori suffisant. Toutefois vu la perspective d'emplois vacants qui pourraient atteindre les 146.000 en 2030, il est urgent d'examiner si ces places correspondent aux attentes actuelles et futures du marché de l'emploi.

Par ailleurs, le Forem dispose d'un personnel conséquent pour assumer l'accompagnement de demandeurs d'emploi, en partie leur formation et gérer les différentes tâches administratives qui lui sont confiées. Le personnel du Forem est de l'ordre de 4.750 personnes dont 3.850 équivalents temps plein (ETP). Un peu plus d'un tiers (38%) seulement est en charge de ce que l'UWE considère comme le cœur de métier à savoir, d'une part, l'accompagnement individualisé des demandeurs d'emploi et des entreprises dont sont en charge de l'ordre de 750 conseillers (ETP) et d'autre part la formation avec 580 formateurs (ETP). Le respect de la règlementation du chômage est assuré par une centaine d'évaluateurs ETP. Ces trois groupes représentent 1.450 des 3.850 ETP travaillant pour le Forem. Les autres sont en charge de l'encadrement, du conseil en général prenant principalement la forme d'informations dispensées ou d'aide à la gestion des aides, d'experts et de technico administratifs.

L'UWE estime que le Forem doit plus mettre l'accent sur ses métiers de base du conseil individuel pour les demandeurs d'emploi, conseils entreprises et formation. Dès lors comme les départs naturels oscillent chaque année entre 100 et 200 personnes, ce qui représente +/- 1500 personnes au cours des 10 prochaines années, il semble tout à fait possible, pour l'UWE, de réorienter les métiers du Forem dans une perspective à moyen terme et sans dès lors réaliser de licenciements secs.

Par ailleurs, il est indispensable de repenser le parcours du demandeur d'emploi en partant d'un bilan de compétence certifié par un acteur du métier et en positionnant les différents opérateurs de l'insertion et de la formation en veillant à éviter les doublons et les vides (CISP, MIRE, Maisons de l'emploi, acteurs privés,...). Le rôle de régisseur du Forem devrait lui permettre d'attribuer à chaque demandeur d'emploi l'accompagnement individuel et/ou la formation les plus adéquats dans son parcours pouvant l'amener à l'emploi.

Les données sur l'emploi en Wallonie sont dans les mains de différents opérateurs. Leur mise en commun et leur mise à disposition des centres d'études universitaires et autres permettraient d'identifier les mesures les plus efficaces pour gérer le marché de l'emploi wallon.

Enfin les budgets votés par le Parlement et consacrés à l'accompagnement et à la formation mériteraient d'être plus précis dans les indicateurs et permettre de mieux comprendre quels sont les objectifs attendus des différents opérateurs. Le défaut d'affectation précise remet en cause certaines politiques importantes comme celle confiée aux centres de compétences qui sont financés par au moins cinq lignes budgétaires différentes alors qu'une ligne budgétaire unique devrait leur être attribuée, avec un minimum de pérennisation dans le temps tout en leur demandant de l'agilité dans les priorités à retenir dans leurs offres de formations.

Par ailleurs, vu l'évolution rapide de différents métiers, une enveloppe budgétaire devrait être consacrée aux projets de formation professionnelle innovants à destination de publics mixtes (en collaboration avec le secteur concerné : Entreprises, Universités, Hautes Ecoles, Demandeurs d'emploi, Etudiants de tous niveaux).

En conclusion, si le gouvernement veut mettre plus l'accent sur certaines politiques plutôt que d'autres, il lui appartient d'être plus directif dans l'affectation précise des budgets.

6. Éviter les pièges à l'emploi

La Belgique compte 1,7 million de citoyens en âge de travailler qui ne travaillent pas et ne cherchent pas de travail, soit 25,7% contre 17,1% en Allemagne et 17,9% aux Pays-Bas. Nous pouvons dès lors constater que le nombre d'inactifs en Belgique est plus important que dans les autres pays européens, la cause pouvant être les pièges à l'emploi.

Dans son dernier rapport annuel, la Banque Nationale de Belgique faisait remarquer que les personnes au chômage disposent en moyenne d'un revenu de remplacement équivalent à 70% de leur dernier salaire net.

Une étude du Professeur Stijn Baert de l'Université de Gand[4] rappelle que les pièges à l'emploi sont le pourcentage de salaire brut dont un DE qui se remet à travailler se voit taxer suite à la perte d'interventions, d'impôts et de cotisations de sécurité sociale. Calculé pour un isolé recevant 67% du salaire moyen, le Professeur conclut qu'en Belgique, en 2017, il s'élevait à 91,1%. Il lui reste donc 8,9% ce qui est non significatif. La moyenne UE 28 est de 74,6%, en Allemagne il est de 73,3%.

Ces pièges à l'emploi sont peut-être une des raisons pour lesquelles les centres de formation constatent qu'ils ont de plus en plus de mal à trouver des demandeurs d'emploi intéressés par leurs formations.

Sous la précédente législature, le fédéral s'est attaqué à cette problématique en augmentant les charges professionnelles forfaitaires, notamment en majorant substantiellement la tranche la plus basse. Par ailleurs, les réductions de cotisations de sécurité sociale personnelles sont diminuées par le biais du bonus à l'emploi. Quant aux cotisations de sécurité sociale patronales, une diminution des taux est appliquée sur les salaires les plus bas. Le problème est que cette diminution est progressivement reprise lors de l'augmentation du salaire brut. Toute augmentation du coût salarial des bas salaires fait l'objet d'un prélèvement total de l'ordre de 80%, ce qui diminue d'autant l'augmentation du net en comparaison à celle de l'augmentation du coût.

Afin d'activer une plus grande partie de la population, il importe de diminuer les pièges à l'emploi et surtout de ne pas les augmenter comme le souhaitent certains en prévoyant le transport gratuit pour les inactifs. La Fédération des CPAS a réalisé en 2012 une étude sur les pièges à l'emploi[5]. Il serait peut-être opportun de l'actualiser.

Cette question relève tant du fédéral que du régional. Il faudra dès lors voir comment les futurs gouvernements mettront en œuvre les promesses des partis, sans passer par une augmentation des salaires minima qui impacterait le coût salarial et dès lors la compétitivité des entreprises.

(4) Universiteit Gent "Heeft Michel I de Mantra waargemaakt", Prof. Dr. Stijn Baert, 6 maart 2019

(5) UVCW Fédération des CPAS 'Les pièges à l'emploi', Ricardo Cherenti, Juin 2012

7. Évaluer les aides à l'emploi

Depuis la réforme de l'Etat de 2014, les réductions structurelles des cotisations de sécurité sociale patronales continuent à relever du fédéral. Les Régions se sont vues attribuer les réductions ciblées. Par ailleurs elles sont également compétentes pour l'activation d'allocations de travail qui en Wallonie ont pris la forme d' "impulsions". Elles peuvent aussi octroyer des primes à l'emploi, en Wallonie, il s'agit du mécanisme SESAM.

7.1. SESAM

L'incitant financier "SESAM" (Soutien à l'Emploi dans les Secteurs d'Activités Marchandes) a pour vocation d'aider les micros et petites entreprises wallonnes qui engagent des demandeurs d'emploi inoccupés. À partir du 1er juillet 2019, le dispositif sera remanié afin d'optimiser la gestion des dossiers par une simplification administrative et une rapidité de prise en charge par l'administration.

Il s'agit d'un montant forfaitaire, dégressif sur 3 ans, pour un total de 23.290€ pour un temps plein au 1er janvier 2018. Ce montant peut se voir majoré d'un montant complémentaire et non dégressif pour l'engagement d'un demandeur d'emploi fragilisé ou pour les 3 premiers engagements de l'entreprise, sans jamais dépasser le plafond instauré par la réglementation européenne des aides de minimis. Une seule majoration est possible par année et par travailleur. À partir du 1er juillet 2019, l'octroi des subsides SESAM sera limité à 5 ETP simultanément. Pour plus d'efficacité, une plateforme digitale devra prochainement être mise en œuvre pour gérer les demandes. C'est l'administration qui analyse les demandes d'octroi et le Forem qui assure le paiement aux employeurs. En 2018, le budget SESAM s'est élevé à 48 millions d'euros et a concerné un peu moins de 7.000 TPE et un peu plus de 8.500 travailleurs.

7.2. Impulsions de 25 ans

Un demandeur d'emploi de moins de 25 ans, domicilié en Wallonie, peut être pris en considération pour bénéficier d'une activation d'une allocation de travail. Deux situations peuvent se présenter : soit il est peu qualifié (pas de CESS ou de certificat), dans ce cas pas de période d'attente ; soit il est moyennement qualifié (maximum CESS), dans ce cas il a une période d'attente de 6 mois. Dans les deux cas, il bénéficiera d'une intervention financière dans son salaire net pendant 3 ans. Les montants lui seront payés par son syndicat ou la CAPAC et s'élèveront à 500 euros par mois pendant les 2 premières années, 250 euros par mois pendant les 6 mois suivants et 125 euros par mois pendant les 6 derniers mois. Ces montants ne seront dès lors pas dus par l'employeur qui ne devra verser au travailleur que le solde du net. Le jeune de moins de 25 ans n'aura droit qu'une fois à une période de 36 mois. En cas d'interruption du contrat, la période de 36 mois est également suspendue. Le demandeur d'emploi peut à tout moment vérifier son solde des 36 mois sur le calculateur du Forem. Cette activation peut se cumuler avec une réduction structurelle et une réduction de cotisations de sécurité sociale fédérale ou régionale mais elle ne peut se cumuler avec SESAM. En 2017 plus de 6.000 jeunes et en 2018 plus de 10.000 jeunes ont ouvert leur droit à l'impulsion de 25 ans. Les deux tiers sont des manuels.

7.3. Impulsion + de 12 mois

Les demandeurs d'emploi inoccupés depuis au moins 12 mois et ayant leur résidence principale en Wallonie de langue française peuvent bénéficier d'une intervention dans leur salaire net sous forme d'une allocation de travail d'une durée de 2 ans qui s'élèvera pendant la première année à 500 euros par mois, pendant les 6 mois suivant à 250 euros et pour les 6 derniers mois à 125 euros. Comme pour l'impulsion de moins de 25 ans, un cumul avec les réductions de cotisations de sécurité sociale patronales est possible mais pas avec SESAM.

La majorité des bénéficiaires (+/- 60%) sont âgés entre 25 et 39 ans. Les chômeurs de très longue durée (plus de 2 ans) représentent +/- 18% des bénéficiaires.

7.4. Réduction cotisations de sécurité sociale pour travailleurs âgés

Le taux d'activité des plus de 55 ans en Belgique est de 50,4% contre 71,7% en Allemagne, 68,3% aux Pays-Bas et 59,2% en moyenne européenne (59,2%). Il est dès lors tout à fait justifié, pour la Wallonie, de maintenir la réduction des cotisations de sécurité sociale pour travailleurs âgés.

En cas d'embauche ou de maintien à l'emploi de travailleurs âgés, l'employeur établi en Wallonie bénéficie d'une réduction de cotisations de sécurité sociale patronales qui s'élève par trimestre à 400 euros pour les travailleurs âgés entre 55 et 57 ans, à 1.000 euros entre 58 et 61 ans et 1.500 euros pour les âgés d'au moins 62 ans. Leur salaire trimestriel ne peut toutefois dépasser 14.221, 32 euros. Cette réduction est cumulable avec SESAM et ne s'applique qu'au secteur marchand. Le nombre de salariés concernés s'élève à plus de 37.000. Un peu plus d'un millier cumule cette réduction avec la mesure impulsion de plus d'un an. 50% des bénéficiaires d'impulsion 55+ ont un niveau d'éducation faible.

7.5. Autres aides à l'emploi

7.5.1. IDESS

Une I.D.E.S.S. est une structure agréée qui permet d'offrir à des particuliers habitant en Wallonie ou à des Asbl, dont le siège social est établi en Wallonie, des services de proximité (petits travaux de bricolage, jardinage) et des services destinés à un public précarisé (taxi social, buanderie sociale, magasin social).

Certaines I.D.E.S.S. peuvent également effectuer le nettoyage des locaux de petites ASBL.

Les IDESS permettent de rencontrer les besoins de personnes physiques par rapport à des petits travaux de trop faible importance que pour être réalisés par des professionnels du secteur privé.

7.5.2. ALE

L'Agence Locale pour l'Emploi engage des personnes éloignées du marché du travail pour exercer des activités au service de particuliers ou d'organisations.

Les travailleurs ALE réalisent des tâches qui ne sont pas rencontrées par les circuits de travail réguliers et qui ne sont pas en concurrence avec ceux-ci.

Les Agences Locales pour l'Emploi sont créées par des communes ou des groupes de communes.

Elles ont pour objectif de répondre à la demande d'emploi de la part des chômeurs de longue durée, des bénéficiaires du revenu d'intégration sociale et de certains bénéficiaires de l'aide sociale financière, qui trouvent difficilement une place sur le marché du travail.

On dénombre actuellement 250 ALE actives en Wallonie.

7.5.3. APE

Les aides à la promotion de l'emploi sont des subsides octroyés aux employeurs des secteur non-marchand (socio-culturel, santé, action sociale, pouvoirs locaux, éducation et recherche...) et public situés en Wallonie.

Le montant de ces subsides est déterminé en fonction du nombre de points du passeport APE. Ces points sont attribués selon la durée d'inscription comme demandeur d'emploi et du niveau d'études. Le budget régional leur consacré s'élève à plus d'un milliard d'euros pour 56.000 personnes employées et 4.500 employeurs.

7.6. Recommandations

Les aides à l'emploi wallonnes, ouvertes aux entreprises, ont été réaménagées en 2017. Elle sont ciblées sur 3 catégories : les demandeurs d'emploi de moins de 25 ans, ceux inoccupés depuis plus de 12 mois et les travailleurs âgés. Un régime particulier est en plus prévu en cas d'embauche par une TPE (SESAM).

Ces subventions permettent d'augmenter l'emploi de groupes de travailleurs désavantagés en réduisant le coût du travail des employeurs. Si les systèmes "impulsions" sont lisibles et bénéficient d'une grande automaticité, ce qui les rend fiables, il n'en reste pas moins que leur mise en œuvre n'est pas des plus faciles, étant donné que trois intervenants sont concernés à savoir l'employeur, l'organisme de paiement (syndicat ou CAPAC), et le Forem (et l'ONEM).

L'intérêt financier des impulsions pour certains employeurs est le cumul possible d'aides du fédéral et du régional. En effet, la règlementation prévoit qu'il n'est possible de bénéficier que d'une seule réduction ciblée de cotisations de sécurité sociale patronales, qu'elle soit fédérale ou régionale. Dès lors les interventions financières par l'intermédiaire du Forem ou des organismes de paiement permettent de contourner cette impossibilité de cumuler deux réductions de cotisations de sécurité sociale patronales..

Comme les réductions de cotisations fédérales concernent principalement les 6 premiers employés, ainsi que SESAM dans une certaine mesure aussi, ces deux mécanismes sont considérés comme aides d'Etat par l'Europe. Ils se situent dans le panier des aides visées par la règle de minimis. Or l'ensemble des aides reçues dans le cadre de minimis ne peut dépasser un plafond de maximum 200.000 euros sur une période de 3 ans soit en moyenne moins de 70.000 euros par an.

Pour simplifier le paysage, il serait opportun de réfléchir à une révision du mécanisme SESAM en en majorant les montants de manière à ce qu'ils soient équivalents aux primes

actuelles augmentées du montant de la réduction des cotisations de sécurité sociale sur les 6 premières embauches. Ce qui permettrait d'introduire une réduction des cotisations sociales pour les jeunes en lieu et place des impulsions moins de 25 ans et éventuellement retenir un mécanisme similaire pour les demandeurs d'emploi de plus d'un an.

Dans ce cadre il n'y aurait plus qu'un intervenant régional, le Forem, sachant que les réductions de cotisations de sécurité sociale patronales sont prises en charge administrativement par l'employeur et dès lors dans les faits gérés par les secrétariats sociaux. Le grand avantage des réductions de cotisations de sécurité sociale est qu'elles se traduisent par un non déboursement de l'employeur alors que l'activation d'une allocation de travail (les impulsions) implique que le salarié voit son salaire net payé par deux débiteurs, à savoir l'organisme de paiement pour partie et l'employeur pour partie. D'ailleurs certains salariés se posent la question de savoir pourquoi ce sont eux qui doivent subir ce double paiement. Ils préfèreraient un paiement unique.

Une autre piste pourrait être d'examiner l'opportunité que les Régions prennent en charge le mécanisme de soutien des premières embauches par le biais de SESAM, et en échange le fédéral consacrerait l'équivalent budgétaire à une réduction de cotisations de sécurité sociale bas salaires plus importante ainsi qu'à une majoration du bonus à l'emploi à savoir, la réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale. La Flandre et Bruxelles y ont aussi intérêt en vue de résoudre le problème des pièges à l'emploi. Rappelons que la différence entre les allocations et le salaire net des bas salaires ne semble pas suffisamment motivante pour qu'un nombre important d'inactifs postulent un emploi.

La Wallonie pourrait ensuite mettre en place un choix de réductions de cotisation de sécurité sociale ciblées dont une devrait pouvoir se cumuler avec les réductions fédérales bas salaires. Ces réductions ciblées pourraient s'adresser aux jeunes, aux âgés et aux personnes qui ont plus de difficultés à intégrer le marché de l'emploi, sachant que l'ensemble des réductions (bas salaires fédérales et ciblées régionales) ne pourra entrainer une réduction du coût salarial supérieure au montant des cotisations de base, qui s'élèvent à 25% avant réduction des cotisations bas salaires.

8. Les aides à la formation

Outre le recours aux centres de compétence et aux interventions des fonds sectoriels, les entreprises peuvent bénéficier de quatre mécanismes de soutien à la formation de leurs salariés, à savoir, le crédit adaptation, les chèques formation, le congé éducation payé et le contrat formation insertion.

8.1. Crédit adaptation

Il s'agit d'un mécanisme accessible à toutes les entreprises marchandes. Cet incitant financier est axé sur la formation spécifique visant l'adaptation au poste actuel ou prochain du travailleur. La formation doit être spécifique, qualifiante, collective (minimum de 3 travailleurs) et en moyenne ne pas dépasser 150 heures (dérogation possible si elle est donnée par un tuteur en entreprise jusqu'à 300 heures, de plus elle peut être individuelle avec une augmentation du montant). Le crédit-adaptation peut couvrir la polyvalence, l'adaptation aux mutations technologiques, l'utilisation de nouveaux outils ou de nouvelles méthodes de travail, l'implémentation des systèmes de management de la qualité, de l'environnement ou de la sécurité ou encore le tutorat. Le montant du budget alloué varie selon qu'il s'agisse d'une PME, d'un cas de tutorat, d'une entreprise avec des aides régionales, avec toutefois un plafond de 80.000€ pour une période de 2 ans. Pour alimenter le dispositif, un budget de 4.740.000€ a été alloué pour 2018. Il a concerné plus de 10.000 salariés et plus de 250 entreprises.

8.2. Chèques formation

Ce sont les PME et les indépendants qui sont visés par les chèques formation. L'employeur se verra rembourser certains coûts inhérents à la formation via un système de chèques. Un chèque rémunère une heure de formation par travailleur avec un maximum de 7 heures par jour. Sa valeur faciale est de 30€. Le chèque est acquis par l'entreprise, auprès de SODEXO après inscription au FOREm, pour la somme de 15€. Le nombre maximum de chèques disponibles par année varie selon la taille de l'entreprise ou selon le type comme c'est le cas pour l'apprentissage d'une langue. Ainsi, le nombre peut varier entre 85 (pour un indépendant à titre complémentaire) à 1.000 (une entreprise de 201 à 250 travailleurs pour une formation en langues). Pour bénéficier du système, il est impératif que la formation rentre dans le champ d'application en respectant plusieurs conditions : lien direct avec le travail, un caractère qualifiant et l'acquisition de nouvelles compétences professionnelles. Sans oublier de mentionner que certaines formations peuvent se voir non éligibles lorsqu'elles sont spécifiques à une entreprise. Il s'agit de service après-vente, de médecine non conventionnelle ou encore des compétences relationnelles et comportementales. Un budget annuel de l'ordre de 8 millions d'euros leur est consacré permettant à plus de 10.000 entreprises d'acquérir des chèques formation à moitié prix.

8.3. Congé-éducation payé

Le Congé-éducation payé a vocation de couvrir une partie de la rémunération du travailleur pendant la formation. Il concerne exclusivement les travailleurs du secteur

privé ainsi que les travailleurs contractuels des entreprises publiques autonomes. Concrètement, le congé-éducation payé consiste à donner le droit au travailleur de s'absenter du travail pour suivre une formation avec maintien de sa rémunération (plafonnée pour l'année 2018-2019 à 2.928€). L'employeur peut, quant à lui, introduire une demande de remboursement auprès du FOREm afin de recevoir un montant forfaitaire de 21.30€/heure. Afin de bénéficier du remboursement, la formation doit être soit reconnue soit agréée. Sont reconnues les formations dites générales (formations organisées par une organisation syndicale, une organisation de jeunes et d'adultes ou par un institut de formation créé ou reconnu par les syndicats), ainsi que certaines formations professionnelles (enseignement de promotion sociale, l'enseignement supérieur menant aux grades de bachelier ou de master organisé le soir ou le weekend, les formations permanentes des classes moyennes, etc.). Bénéficient également du congé éducation payé, les formations agréées par la Commission paritaire concernée ou la Commission d'agrément régionale. Deux conditions essentielles doivent être en principe respectées : la formation ne doit pas se trouver dans la liste des exclusions et avoir une durée de minimum 32 heures (fixée sur base des heures de cours effectivement suivies en présentiel). Le maximum d'heures dont pourrait bénéficier le travailleur via le CEP est fixé par année scolaire, en fonction du type de formation. En effet, le maximum peut se voir augmenter si la formation concerne un métier en pénurie, une formation de base ou un 1er diplôme de l'enseignement secondaire. Ainsi, une formation professionnelle peut varier entre 100 heures de base et 180 heures. Le budget consacré au congé éducation payé est de l'ordre de 22 millions d'euros pour plus de 16.000 salariés bénéficiaires. Quasi la moitié concerne le congé éducation pour des formations agréées par les commissions sectorielles.

8.4. CFI (Contrat – Formation Insertion)

Le Plan Formation-Insertion (PFI) a été remplacé, depuis le 1er mai 2019, par le Contrat Formation Insertion (CFI). Il s'agit d'un dispositif, combinant une formation et une expérience en entreprise, afin d'aider l'insertion de demandeurs d'emploi en leur permettant d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice d'une fonction au sein d'une entreprise. Pour l'entreprise, le CFI permet de former un nouveau collaborateur selon ses besoins, tout en allégeant les coûts salariaux pendant cette période, pour ensuite l'engager sous un contrat de travail. Ce dispositif a un taux d'insertion de 98.2% à 18 mois, ce qui confirme son efficacité. Pourtant l'utilisation du PFI connait une importante diminution depuis 10 ans (- 44%), avec 7.262 contrats conclus en 2018. Face à ce constat, le Gouvernement sortant a réformé le PFI en CFI (Contrat Formation – Insertion) avec pour philosophie de le rendre plus attractif moyennant une simplification administrative ainsi qu'une responsabilisation des différents acteurs et l'application du principe de confiance à l'égard des employeurs. Concrètement, les améliorations essentielles concernent le plan de formation, le contrôle et les primes octroyées. Lors de la conclusion d'un CFI, le plan de formation est déterminé par l'employeur (tout employeur privé ou public (entreprises publiques autonomes ou pouvoirs locaux)), afin de correspondre au mieux à la réalité du terrain et au niveau de connaissance du

demandeur d'emploi (le FOREm a un délai de 10 jours pour valider le plan, en cas de désaccord un recours est envisageable). Ainsi la durée du CFI peut varier entre 4 et 26 semaines avec une exception jusque 52 semaines pour certains publics rencontrant des difficultés d'insertion (Exemple : - de 25 ans inoccupé depuis 1 an ou encore une personne n'ayant pas un diplôme du secondaire). La formation peut se dérouler en entreprise ou dans un centre de compétence du FOREm, ou encore chez un opérateur tiers si la formation n'est pas disponible dans un délai raisonnable. À la fin de la formation, les acquis du stagiaire sont attestés et l'employeur a l'obligation de l'occuper dans un contrat de travail pour une durée au moins égale à celle de la formation. Il n'y aura plus d'évaluation systématique réalisée par le FOREm (bien que celui-ci reste disponible à tout moment) mais uniquement un contrôle a postériori sur 20% des CFI de l'année. Financièrement, le stagiaire percevra une prime égale à un pourcentage du revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMG) fixé en fonction du montant de l'allocation de chômage que le stagiaire continue de percevoir durant sa formation. Il était essentiel que le stagiaire, en cumulant son allocation et sa prime, ne gagne pas plus que s'il était sous contrat de travail. Cette prime ne sera pas directement payée par l'employeur au stagiaire mais par le Forem. En contrepartie, le FOREm facturera à l'employeur un montant forfaitaire basé sur la Commission paritaire dont l'employeur relève. C'est un système de mutualisation qui permet notamment au demandeur d'emploi de se voir rembourser non seulement ses frais de déplacements mais également ses frais de crèches durant le CFI.

8.5. Recommandations

Ces quatre mécanismes ont leur raison d'être. Le crédit adaptation soutient les entreprises confrontées à des investissements novateurs. Le chèque formation encourage les PME à envoyer leurs salariés vers des formations en fonction d'une liste arrêtée par les autorités régionales. Le congé éducation payé relève de trois priorités à savoir l'acquisition de compétences au travers de l'enseignement supérieur ou l'enseignement de promotion sociale, les formations agréées par les secteurs et les formations syndicales. Enfin le CFI permet à un demandeur d'emploi formé par ailleurs de se familiariser avec les spécificités du métier dans l'entreprise qui sera appelée à l'employer.

Il nous semble particulièrement important de garder le lien avec les secteurs et les fonds sectoriels qui sont le mieux à même et de manière paritaire d'identifier les compétences requises pour le maintien à l'emploi dans le cadre de l'évolution de leurs métiers. ●

Rapport économique

Conclusions

» INTRODUCTION
» CHAPITRE 1 | Le marché du travail en Wallonie
» CHAPITRE 2 | Notion de plein emploi
» CHAPITRE 3 | Mesures d'inadéquation sur le marché du travail wallon
» CHAPITRE 4 | Etude "Be the change" : Quel marché du travail à l'horizon 2030 ?
» CHAPITRE 5 | Instruments mis en place pour stimuler l'emploi en Wallonie
● **CONCLUSIONS**
» ANNEXE

Conclusions

Face aux déficits budgétaires importants, tant du fédéral que du régional, les négociateurs des futurs gouvernements ont différentes options : augmenter la fiscalité, diminuer les dépenses ou **augmenter le taux d'emploi**.

Dans le présent rapport, nous attirons l'attention des responsables politiques sur l'intérêt d'approfondir cette troisième piste. En effet, le taux d'emploi wallon est parmi les plus faibles des pays et régions voisins. Pendant la législature 2014-2019 le taux d'emploi a augmenté de 2% passant de 61,8% à 63,7% L'emploi en Wallonie s'améliore mais des efforts importants doivent encore être faits en matière de formation et d'enseignement. Si on réalise les efforts nécessaires, la Wallonie pourra atteindre, en 2030, un niveau de chômage comparable au niveau de chômage actuel de la Flandre. **Le message de l'UWE est optimiste et encourageant.**

La Wallonie est aussi caractérisée par un nombre de demandeurs d'emploi inoccupés élevé, et un taux de chômage encore trop élevé que pour être en plein emploi. Les entreprises sont quant à elles confrontées à des tensions sur le marché du travail avec de nombreux emplois vacants et des difficultés de recrutement. Afin d'arriver à une situation de plein emploi, il est donc essentiel en Wallonie d'agir sur les facteurs structurels.

Pour cela, plusieurs conditions sont nécessaires :

- D'une part, il est indispensable d'avoir un consensus entre Gouvernement wallon, syndicats et monde des entreprises sur la manière et les moyens pour y arriver ;
- D'autre part, cela ne peut passer que par des réformes structurelles, à court et à moyen termes.

Dans le présent rapport, nous avons proposé une série de mesures de court et moyen termes.

Elles portent d'abord sur **l'enseignement**.

Nous sommes bien conscients que le changement est difficile et se vit sur le terrain. Les entreprises sont là pour aider le monde de l'enseignement, que ce soit dans l'adaptation des programmes par rapport à l'évolution des métiers et compétences, pour les formations qualifiantes, pour les formations en alternance. Mais nous ne voulons pas être des donneurs de leçons, et donner l'impression d'une volonté d'adéquationnisme. Nous sommes persuadés que la qualité de l'enseignement impacte la vie des élèves pendant et après leur parcours scolaire, et il est prouvé que meilleur est l'enseignement, plus grandes seront les chances de réussite des apprenants dans la vie, les éloignant des risques de pauvreté.

La résolution des problèmes et de la qualité de l'enseignement passe par tous les acteurs : le politique, les entreprises, le monde de l'enseignement, et les élèves et parents eux-mêmes, auxquels il faut donner envie par rapport au parcours scolaire.

Nos propositions concernent les contenus des programmes de cours, la qualité de l'enseignement, avec une série de diagnostics, et de propositions de décisions et de déploiements. Mais nous attirons aussi l'attention sur le financement de l'enseignement. Des facteurs tels l'augmentation de la population scolaire, ou des décisions telles l'allongement de la formation initiale des enseignants, ont des impacts majeurs sur les budgets de la FWB. Des efforts structurels, des gains de productivité, des rationalisations (suppressions de certaines options peu fréquentées et sans grandes perspectives d'emplois...) doivent être étudiés par le prochain Gouvernement.

L'UWE invite tous les acteurs à se mobiliser, convaincue que **la Wallonie s'en sortira si on développe le capital humain**.

Notre analyse porte aussi sur le **marché de l'emploi**.

En Wallonie, l'inactivité est un phénomène important et le taux d'emploi est relativement bas (63,7%), beaucoup plus bas que chez nos voisins ou que la moyenne européenne. Or l'emploi est capital pour le redressement de la Wallonie. Et vu les difficultés financières de celle-ci, la création d'emplois doit passer majoritairement par les entreprises. La Wallonie compte un secteur public et non marchand qui occupe une place très importante en termes d'emploi (35% soit 440.000 personnes), ce qui pose d'ailleurs un problème budgétaire. L'emploi du secteur marchand n'est pas suffisamment développé pour générer un financement équilibré de la sécurité sociale et des dépenses publiques en lien avec les défis majeurs (transition énergétique, digitalisation, vieillissement de la population, etc.) qui attendent la Wallonie. Ce constat renforce encore l'urgence de développer une nouvelle base industrielle solide, d'encourager la création et la croissance des entreprises, entraînant la création de services marchands et permettant de financer les emplois et services publics.

Il faut donc faire en sorte que **plus de Wallons et Wallonnes travaillent, en aient les opportunités et aient les compétences nécessaires afin d'avoir plus de personnes qui contribuent au financement de la sécurité sociale et des dépenses publiques**.

La question est d'autant plus criante que la Wallonie souffre toujours d'un nombre élevé d'emplois vacants, qui freinent la croissance des entreprises. Le paradoxe restant qu'il est anormal d'avoir un tel taux de vacance alors que le taux de chômage reste élevé (même par rapport à la moyenne européenne), même s'il est en nette diminution depuis 5 ans, ce qui est une excellente nouvelle. Si la Wallonie ne prend pas les mesures nécessaires pour combler les postes vacants, nous risquons d'atteindre 146.000 postes vacants d'ici 2030 (étude Be the change).

Plusieurs éléments structurels de déséquilibre du marché du travail en Wallonie ont été mis en évidence dans notre étude : stratégies de recherche d'emploi trop peu diversifiées, manque de focus de la formation sur les métiers en pénurie et en forte tension, besoin de mieux orienter vers les filières STEM, meilleur accompagnement et formations des demandeurs d'emploi.

Nous avons aussi évoqué les pièges à l'emploi, qui ne motivent pas un grand nombre de demandeurs d'emploi à chercher du travail. Il faut éviter ces pièges à l'emploi, et des solutions doivent être trouvées à court terme, car tout le monde sait que plus la période de chômage est longue, plus la probabilité de retrouver un emploi est faible. Nous avons aussi émis des recommandations sur les politiques d'aides à l'emploi et d'aides à la formation, qu'il faut évaluer quantitativement et qualitativement.

Une réforme en profondeur des outils d'accompagnement et d'activation nous paraît nécessaire. Elle passe probablement par une rationalisation d'outils trop nombreux et peu lisibles, par un meilleur suivi du parcours des demandeurs d'emploi, en ouvrant la porte aux entreprises qui souhaitent créer des écoles pour suppléer la formation de base et qualifiante des demandeurs d'emploi, quand celle-ci n'est pas suffisante.

Et enfin, nous invitons les autorités publiques wallonnes à modifier la politique liée à l'emploi, en changeant les orientations budgétaires, en réorientant les modalités de gouvernance par exemple, et en développant une culture de l'évaluation des politiques menées et de l'efficience de celles-ci. ●

Annexes

1. SOURCES DE DONNÉES POUR LE 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.
- 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).
- 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 considéré sont considérées comme étant au chômage.

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

Population en âge de travailler : Comprend simplement 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 car il est plus proche de la réalité économique en Wallonie.

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.

3. TAUX DE CHÔMAGE

Il existe un autre taux de chômage que celui utilisé dans cette étude. Les Agences de l'emploi utilisent une autre définition : le chômage administratif, qui repose sur la notion de "demandeur d'emploi inoccupé (DEI)", basée sur les données administratives fournies par les agences régionales de l'emploi (VDAB, Forem, Actiris, ADG) et consolidées par le SPF Emploi. Les DEI comprennent les chômeurs complets indemnisés, les chômeurs inscrits sur la base de prestations à temps partiel (avec maintien des droits et/ou allocation de garantie de revenus), les jeunes en stage d'attente (avec ou sans allocation d'attente), les autres demandeurs d'emploi inscrits obligatoirement (par exemple, via les CPAS) ou librement (par exemple, parce qu'ils souhaitent rentrer sur le marché du travail après une période d'inactivité). Cette définition sert à calculer le taux de chômage administratif

Le chômage administratif est nettement plus élevé que le taux de chômage 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.

Néanmoins, cet indicateur offre une vision plus large de la problématique du chômage en Wallonie. En 2018, le taux de chômage administratif s'élevait à 13,2% pour les 15-64 ans contre 8,5% pour le taux de chômage harmonisé pour la même tranche d'âge. Une fois 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 important en Wallonie.

La rédaction de ce rapport
a été achevée le 13 juin 2019.

Ce document a été rédigé par Jean de LAME, Lætitia DUFRANE et Pierre ELIAS (UWE).

Pour toute information complémentaire, vous pouvez contacter les auteurs au 010/47.19.40 ou par e-mail : jean.delame@uwe.be, laetitia.dufrane@uwe.be, pierre.elias@uwe.be.

UNION WALLONNE DES ENTREPRISES ASBL

union wallonne des entreprises

Accélérer la création et le développement de l'activité économique en Wallonie

L'Union Wallonne des Entreprises (UWE) est l'organisation des **employeurs privés** qui **agit** pour assurer l**a prospérité de la Wallonie**, à travers la mise en place et le soutien d'un **climat** et d'un **cadre** qui permettent la **création** et le **développement d'entreprises compétitives** et **durables**.

Alimentée financièrement par les cotisations de ses quelque 6.000 membres et des 24 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 (***DYNAM!SME***) et effectue de nombreuses études et enquêtes.

CE DOCUMENT PEUT ÊTRE CONSULTÉ OU TÉLÉCHARGÉ SUR ● WWW.UWE.BE

(RUBRIQUE "PUBLICATIONS")

Ed. resp. : Olivier de Wasseige

CHEMIN DU STOCQUOY 3 - 1300 WAVRE
TÉL. 010/47.19.40 ● FAX : 010/45.33.43
INFO@UWE.BE ● WWW.UWE.BE