



# Perspectives et enjeux du développement de l'emploi en Wallonie

OPÉRATIONNALISATION DE  
L'OBJECTIF D'AUGMENTATION DU  
TAUX D'EMPLOI DU GOUVERNEMENT  
WALLON



# Perspectives et enjeux du développement de l'emploi en Wallonie

## Table des matières

I.	Introduction .....	2
II.	Contexte .....	3
1.	Le cadre européen .....	3
2.	Le cadre belge .....	3
3.	Le cadre wallon.....	4
III.	Opérationnalisation conceptuelle de l'objectif .....	4
1.	Le taux d'emploi.....	4
2.	Le marché du travail .....	7
3.	L'activité économique .....	13
4.	Les formes de l'emploi.....	17
5.	En synthèse .....	21
IV.	Utilisation de cette opérationnalisation conceptuelle.....	22
V.	Références .....	24
VI.	Annexe.....	26

Informations	
<b>Date de publication</b>	21 octobre 2022
<b>Objectif</b>	Décomposer l'objectif d'emploi du Gouvernement wallon en ses dimensions et sous-dimensions constitutives.
<b>Mots-clés</b>	Emploi, chômage, activité économique, croissance, innovation, qualité de l'emploi, qualité du travail.

Ce document est une production du Haut Conseil stratégique et n'engage que ce dernier. Dans ce cadre, le HCS remercie particulièrement Frédéric Caruso, Bernard Conter, Florence Hennart, Valérie Vander Stricht, Patricia Vendramin et Guillaume Vermeylen pour leur relectures et commentaires.

## I. Introduction

---

Le Haut Conseil stratégique est une entité interdisciplinaire composée d'experts scientifiques indépendants. Il est conçu comme un outil d'orientation de l'action gouvernementale et accompagne le Gouvernement wallon dans la réalisation de ses objectifs fondamentaux :

- La réduction de 55% des émissions de gaz à effet de serre (GES) à l'horizon 2030 par rapport à l'année de référence 1990 ;
- L'amélioration du taux d'emploi de 5% à l'horizon 2025 ;
- La réduction du taux de pauvreté.

Pour ce faire, le Gouvernement a donné au HCS deux missions : une mission d'avis et une mission d'accompagnement. Il s'agit de s'inscrire dans un modèle qui intègre, sans les subordonner, les enjeux environnementaux, économiques et sociaux dans une optique transversale en prenant en compte les impacts ainsi que l'évaluabilité des politiques publiques dès leurs élaborations. Afin de mettre en œuvre ces deux missions, le HCS explicite synthétiquement les dimensions de l'objectif d'emploi au sein de la présente note scientifique.

Ce travail était un prérequis afin que le HCS puisse mener sereinement et avec rigueur ses missions d'avis et d'accompagnement.

## II. Contexte

Dans la DPR, le Gouvernement wallon s'est donné pour objectif de viser « l'amélioration du taux d'emploi de 5% à l'horizon 2025 » (par rapport à 2018). La présente section présente brièvement le cadre international et européen, le cadre belge avant de s'intéresser à l'objectif d'augmentation de l'emploi, tel qu'annoncé dans la DPR.

### 1. Le cadre européen

Si elle relève de la prérogative des Etats (et des Régions, dans le cadre fédéral belge), la politique d'emploi est depuis une vingtaine d'année orientée par les stratégies développées au niveau européen. La Stratégie européenne pour l'emploi, lancée en 1997 et intégrée dans la Stratégie de Lisbonne en 2000, a posé les bases d'un cadre d'action commun en matière d'emploi pour les Etats membres. Cette stratégie relevait à l'origine de la méthode ouverte de coordination (MOC) qui vise à encourager les convergences entre états membres par le partage de bonnes pratiques, via des processus de benchmarking, et par le suivi d'indicateurs communs sur la base d'orientations validées par le Conseil européen et traduites dans des plans nationaux de réformes (PNR) (Pitseys, 2005). Elle a laissé la place, à partir de 2010, à un mécanisme de gouvernance plus contraignant, axé sur les trajectoires budgétaires des Etats membres, qui s'est notamment traduit par une subordination des politiques d'emploi aux politiques budgétaires (Conter, 2012). L'objectif d'un taux d'emploi de 75% au niveau européen en 2020 a été intégré, parmi d'autres objectifs liés à l'innovation, à l'énergie, à l'éducation et la lutte contre la pauvreté, à la Stratégie Europe 2020, lancée en 2010. Cet objectif n'a pas été atteint<sup>1</sup>. Le socle européen des droits sociaux, adopté en 2017 et renouvelé en 2021 à l'occasion du Sommet de Porto, a pris le relais de la stratégie Europe 2020 et a défini un objectif de taux d'emploi de 78% au niveau européen en 2030 (CE, 2021a). Cet objectif est décliné dans les différents Etats membres en fonction de la situation de chacun et monitoré à travers le processus du semestre européen<sup>2</sup>. L'objectif européen global en matière d'emploi s'accompagne de trois objectifs opérationnels : réduire de moitié le différentiel de taux d'emploi entre les hommes et les femmes (soit de 11,2 à 5,6 points de pourcentage), augmenter la participation à l'enseignement maternel, réduire la part des jeunes de 15 à 29 ans ni à l'emploi, ni en formation, ni dans l'enseignement (NEET) à 9%.

### 2. Le cadre belge

S'inscrivant dans la politique de convergence européenne promue par le semestre européen, l'accord de gouvernement fédéral du 30 septembre 2020 fixe l'objectif de

<sup>1</sup> Le taux d'emploi européen des 20-64 ans était de 71,7% en 2020 (Eurostat).

<sup>2</sup> « Mis en place par une décision informelle du Conseil ECOFIN du 6 septembre 2010, puis formellement organisé par le règlement n° 1175/2011 au titre du *six pack*, le semestre européen vise à assurer une coordination plus étroite des politiques économiques » à travers un processus de recommandations, de monitoring et de rapportage conduit par la Commission européenne et validé par le Conseil européen. (S. de la Rosa, 2016)

porter le taux d'emploi à 80% en Belgique en 2030 (Gouvernement fédéral, 2020). En 2020, le taux d'emploi des Belges de 20-64 ans était de 70%. Les politiques d'emploi étant une matière largement régionalisée en Belgique, il y a une séparation entre les objectifs fixés par les exécutifs aux niveaux fédéral et fédéré en matière d'emploi, bien que les politiques régionales contribuent à l'atteinte de l'objectif fédéral. De même, l'Etat fédéral restant compétent en matière de droit du travail, notamment, les dispositions décidées au niveau fédéral ont aussi une incidence sur les objectifs régionaux (cf. section III.2).

### 3. Le cadre wallon

La déclaration de politique régionale rédigée en 2019 par le Gouvernement wallon fait de la création d'emploi « une des clés de voûte de son redéploiement » (Gouvernement wallon, 2019). L'indicateur retenu par le Gouvernement wallon en matière d'emploi dans sa déclaration est le taux d'emploi pour les 20-64 ans selon la définition du Bureau International du Travail (BIT). L'objectif fixé par le Gouvernement est d'atteindre le taux d'emploi de 68,7% à l'horizon 2025 et le plein emploi en 2030. La déclaration affirme également l'ambition que chaque wallon et wallonne puisse occuper un emploi de qualité, sans toutefois définir ce que recouvre cette qualité.

## III. Opérationnalisation conceptuelle de l'objectif

Au départ des éléments contextuels précédemment évoqués, la présente section vise à conceptualiser l'objectif au regard de ses dimensions constitutives. A l'instar de son objectif en matière de réduction des émissions de gaz à effet de serre, le gouvernement s'est doté d'un objectif chiffré en matière d'emploi. Son opérationnalisation nécessite de clarifier le concept que recouvre l'indicateur retenu. Nous montrons que le concept d'emploi mobilisé fait intervenir de multiples dimensions interdépendantes. Dès lors, l'augmentation du taux d'emploi doit être conçue comme un phénomène complexe et multidimensionnel.

Dans ce cadre, la présente section se structure en quatre parties : l'explicitation conceptuelle du taux d'emploi et l'identification de ses dimensions constitutives, puis l'explicitation de trois dimensions constitutives : la position des individus par rapport au marché du travail, les liens entre l'emploi et l'activité économique, et enfin la qualité de l'emploi.

### 1. Le taux d'emploi

Avant de présenter le taux d'emploi, il convient de définir les termes de travail et d'emploi. L'activité économique consiste à produire de la valeur dans le but de répondre à des besoins définis par les humains. Cette création de valeur implique une transformation, matérielle ou immatérielle, qui correspond à un travail. L'emploi est la part de ce travail qui est rémunérée et s'inscrit de ce fait dans un cadre socialement défini, caractérisé par un ensemble de règles formelles, mais aussi d'institutions et de

relations sociales (Gautié & L'Horty, 2019). La partie du travail qui n'est pas rémunérée (bénévolat, travail domestique, autoproduction) correspond à des cadres sociaux différents de ceux de l'emploi.

Le taux d'emploi représente le rapport entre la population active occupée et la population en âge de travailler parmi les résidents d'un territoire. Il existe plusieurs manières de définir le taux d'emploi et ses composantes, comme nous le montrons ci-après.

$$\text{Taux d'emploi} = \text{population active occupée} / \text{population en âge de travailler}$$

L'emploi, comme le chômage et d'autres grandeurs du marché du travail, peuvent se caractériser et se mesurer de deux manières : comme stock ou comme flux. Dans une approche de stock, la population d'un territoire peut être caractérisée par l'ensemble des statuts sur le marché du travail, définis conventionnellement, à un instant donné. Cette situation est en réalité en perpétuelle évolution : des emplois sont créés, d'autres détruits, des individus alternent des épisodes d'emploi, de chômage, voire d'inactivité. Dès lors, dans une approche de flux, on caractérise le marché du travail par les mouvements des individus entre différents statuts sur une période.

En termes de stock, la population d'un territoire peut être répartie en trois catégories au regard de l'emploi : les personnes occupant un emploi, les personnes au chômage et les personnes inactives. Ces catégories se basent sur les définitions adoptées par le BIT. Cette répartition peut être fondée sur des données d'enquête, des données administratives, ou une combinaison des deux. La population active est constituée des personnes en emploi et au chômage (selon la définition retenue). Le reste de la population en âge de travailler est considérée comme inactive. Celle-ci comprend par exemple les pensionnés, les personnes en incapacité de longue durée, les étudiants ou encore les pères et mères au foyer<sup>3</sup>.

Actuellement, deux définitions de l'emploi du BIT coexistent (correspondant aux résolutions de 1982 et 2013). Celles-ci sont toutefois relativement proches (Dujardin & Vander Stricht, 2022). La définition de 2013 désigne comme « en emploi » :

« les personnes en âge de travailler qui, durant une courte période de référence<sup>4</sup>, étaient engagées dans toute activité visant à produire des biens ou à fournir des services en échange d'une rémunération ou d'un profit » (BIT, 2013).

L'emploi au sens de la définition du BIT est évalué en Belgique par Statbel sur la base de l'enquête européenne EFT (Enquête sur les Forces de Travail). Par convention, l'âge minimal et maximal de la population en âge de travailler est fixé à respectivement 15 et 64 ans. L'indicateur de taux d'emploi retenu par le gouvernement wallon correspond à celui utilisé par l'Union européenne dans le cadre de la Stratégie EU2020 (CE, 2010). Il est basé sur la définition de l'emploi du BIT, évalué via l'enquête EFT, mais limité à la tranche d'âge des 20-64 ans.

<sup>3</sup> A noter que les « demandeurs d'emploi découragés », c'est-à-dire les personnes en âge de travailler et disponibles mais « qui n'ont pas effectué de recherche d'emploi pour des raisons liées au marché du travail », sont considérés par le BIT comme inactifs (ni à l'emploi, ni au chômage).

<sup>4</sup> En pratique, il s'agit d'une période d'une semaine.

Il est par conséquent plus élevé que le taux d'emploi habituellement calculé sur la base de l'enquête EFT (pour les 15-64 ans), étant donné que de nombreux jeunes de 15-19 ans sont encore aux études et ne travaillent pas. Cela permet de faciliter la comparaison entre pays européens ayant des systèmes d'éducation différents, qui conditionnent le moment de l'arrivée des jeunes sur le marché du travail. En 2020, le taux d'emploi BIT de la Wallonie (15-64 ans) s'élevait à 59,2% et celui de la stratégie EU2020, retenu par le gouvernement wallon, s'élevait à 64,6%.

La notion de plein emploi renvoie à une situation du marché du travail où le chômage est limité à son niveau frictionnel (autour de 3% de la population active) : il est alors lié seulement au délai de satisfaction de la demande et de l'offre d'emploi. Or l'objectif de hausse du taux d'emploi ne correspond pas nécessairement à celui de réduction du chômage, voire peut lui être antinomique (Conter, 2007 ; Caruso, 2020). Le choix fait dans la suite du document de se concentrer sur la notion d'emploi plutôt que celle de chômage répond d'une part à l'objectif à court terme du Gouvernement ; d'autre part, l'abord par l'emploi du marché du travail permet de faire plus directement le lien avec les activités économiques qu'il alimente et avec les caractéristiques des emplois. Celles-ci ont un rôle structurant à la fois au niveau de la dynamique économique et dans les transitions entre le chômage et l'emploi, permettant d'appréhender l'employabilité comme une conséquence de l'organisation économique et non pas seulement comme une ressource individuelle inégalement répartie (Salais 2004).

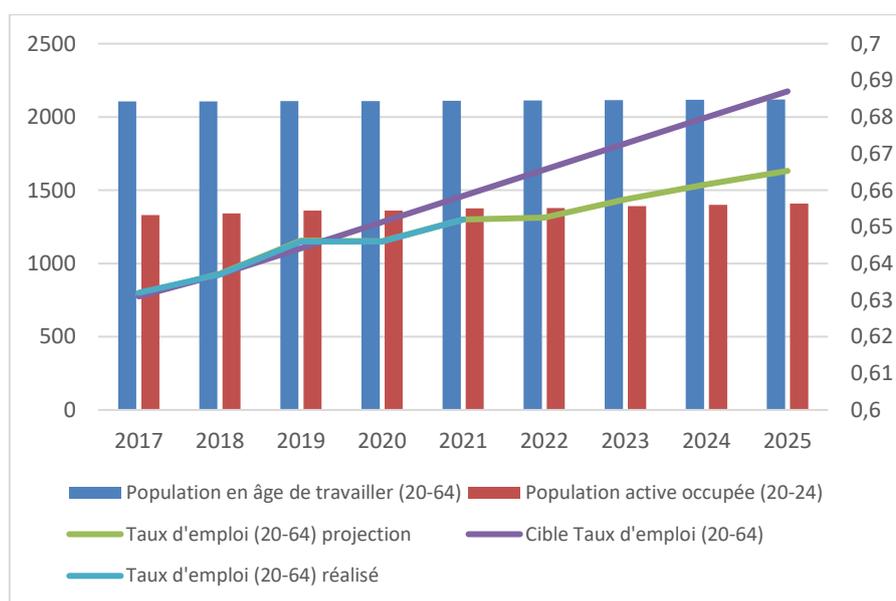


Figure 1. Evolutions et projections de la population en âge de travailler, de la population active occupée (échelle de gauche, en milliers de personnes) et du taux d'emploi cible (échelle de droite) pour la population des 20-64 ans en Wallonie (Sources : HERMREG, IWEPS. Calculs HCS).

Si l'on considère le taux d'emploi et les facteurs susceptibles de le faire évoluer, trois grands sous-systèmes peuvent être distingués. Un premier articule les **différents statuts sur le marché du travail** aux évolutions de la population et de la réglementation du travail. Un second concerne la **relation entre l'emploi et le niveau**

**d'activité économique**, mesuré à travers le PIB et ses composantes. Un troisième rassemble les différentes dimensions de la **qualité de l'emploi et du travail**. Ces trois sous-systèmes sont articulés et interagissent entre eux, ce qui complexifie l'appréhension des évolutions de l'emploi. La suite du document présentera successivement les principales composantes de chaque sous-système. Un schéma systémique général des dimensions de l'emploi, reprenant chacun des sous-systèmes de manière intégrée, est présenté en annexe.

Cette complexité rend nécessaire la mobilisation d'un ensemble d'indicateurs et d'informations susceptibles de rendre compte des différents facteurs d'évolution du taux d'emploi. Par exemple, le taux d'emploi pourrait augmenter mécaniquement, à politique et situation économique constante, sous l'effet démographique d'une diminution de la population en âge de travailler. Pouvoir appréhender ce type de phénomène est nécessaire pour évaluer correctement l'impact des politiques publiques.

Les questions d'emploi et d'économie sont très documentées d'un point de vue statistique. De nombreux indicateurs et données sont disponibles et permettent une importante quantification des phénomènes. Si l'approche des politiques qui est proposée ici s'appuie largement sur l'abondante littérature quantitative sur le sujet, elle cherche aussi, lorsque c'est pertinent, à la compléter par des informations qualitatives.

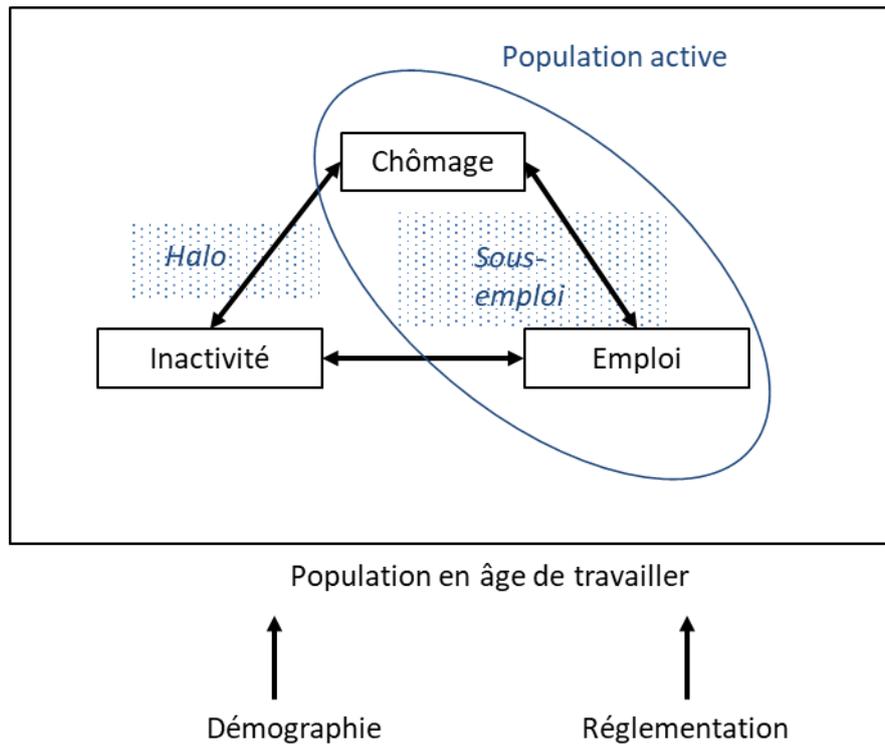
## 2. Le marché du travail

Parmi les facteurs susceptibles d'influer sur le taux d'emploi figurent d'une part des facteurs réglementaires et démographiques définissant les différents statuts sur le marché du travail : activité et inactivité et, au sein de l'activité, emploi et chômage, d'autre part des facteurs économiques affectant la dynamique du marché de l'emploi.

### 2.1. Positionnements des individus sur le marché du travail

Par définition, le taux d'emploi répond aux variations de ses deux composantes : la population en âge de travailler et la population active occupée (représentée par le rectangle « emploi » dans le schéma ci-dessous).

Figure 2. Schéma des statuts sur le marché du travail



D'une part, la population en âge de travailler dépend à la fois de la démographie et de règles fixant l'accès et la sortie du marché du travail. Au niveau démographique, les projections du bureau du plan, basées sur les tendances historiques observées, font état d'un ralentissement de la croissance de la population wallonne sur la période 2022-2070 (+ 4.000 habitants par an en moyenne) par rapport à la période 1992-2022 (+ 13.000 habitants par an en moyenne) (Nevejean & Vandresse, 2022). Le solde naturel de la population (différence des naissances et décès) est négatif en Wallonie depuis 2015 et la population wallonne serait en diminution s'il n'était compensé par le solde migratoire (IWEPS 2022). Ces évolutions conduisent à une relative stabilité de la population en âge de travailler à court terme et à une diminution attendue à moyen terme. Cela aura pour effet mécanique d'augmenter le taux d'emploi, à politique inchangée. Pour la période 2018-2025, les projections du modèle HERMREG permettent de calculer que la baisse de la population en âge de travailler aurait pour effet de relever le taux d'emploi EU2020 de 0,3 point de pourcentage, indépendamment de toute création d'emploi (BFP, 2021).

Au niveau réglementaire, la définition de la population en âge de travailler peut également avoir un effet sur le taux d'emploi. Cependant, comme la borne supérieure de la population prise en compte dans le calcul du taux d'emploi de la stratégie EU2020 est fixée à 64 ans, la politique de relèvement progressif de l'âge de la pension menée au niveau fédéral n'aura pas d'effet à court terme sur cet indicateur<sup>5</sup>.

<sup>5</sup> La Commission européenne étudie la possibilité d'une révision de ces bornes (CE, 2021a).

D'autre part, la population active occupée est influencée par la variation de la population active (occupée ou non), qui dépend elle aussi de l'évolution démographique et de la réglementation en vigueur.

En Belgique, le taux d'activité de la population en âge de travailler<sup>6</sup> est ainsi amené à évoluer à la baisse sous l'effet des évolutions démographiques, à politiques et comportements inchangés, en particulier parce que le groupe des 60-64 ans est amené à croître par rapport aux autres tranches d'âges et que celui-ci est caractérisé actuellement par un taux d'activité plus faible (CSE, 2019).

On peut observer une relation entre la population active occupée et la population active totale. Plus exactement, on observe une forte liaison positive entre le taux d'activité et le taux d'emploi au niveau européen (CSE, 2019) : les pays ayant le plus haut taux d'activité sont aussi ceux ayant le taux d'emploi le plus élevé. Une explication de cette liaison est de considérer qu'à long terme, l'augmentation de l'offre de travail rencontre la demande et se traduit par des emplois supplémentaires. Une autre explication relie cette observation à la diminution du temps de travail moyen et à la création d'un plus grand nombre d'emplois à temps partiel. Nous y reviendrons dans la quatrième section.

Tant pour les hommes que pour les femmes, le niveau d'éducation est le principal déterminant dans la probabilité d'être actif sur le marché du travail (CSE, 2019). La progression du taux d'activité des femmes dans la tranche 25-54 ans depuis les années 1980 est liée à une élévation de leur niveau d'études moyen. A côté du niveau d'éducation, d'autres caractéristiques socio-démographiques telles que la situation familiale (en particulier le fait d'être mère isolée), la nationalité (non-européenne) et le taux de chômage local influencent (négativement) la probabilité d'appartenir à la population active. Le niveau d'activité dans la tranche des plus de 55 ans est inférieur à celui des autres tranches d'âge.

La taille de la population active dépend également de l'évolution de la réglementation du marché du travail. Or, la réglementation sur le droit individuel et collectif du travail et de la sécurité sociale reste une matière fédérale. De manière exemplaire, les politiques de maintien à l'emploi des travailleurs âgés de plus de 55 ans, menées à partir du début des années 2000, ont eu pour effet de renforcer le taux d'activité pour cette tranche d'âge. Cependant, dans le même temps, le taux d'emploi des jeunes a diminué, de sorte que le taux d'emploi global est resté stable sur la période (Dujardin & Vander Stricht, 2022).

Au-delà des questions de démographie et de réglementation, il importe également de tenir compte des situations d'instabilité entre chômage et emploi, ce que la définition de l'emploi du BIT permet difficilement de faire. En effet, la transformation de l'économie européenne à la suite des chocs pétroliers s'est traduite par une diminution de l'emploi industriel, une forte croissance de l'emploi tertiaire et la formation d'un chômage structurel important. La mondialisation des échanges commerciaux a

---

<sup>6</sup> Le taux d'activité correspond au rapport entre la population active (occupée ou non) et la population totale de la classe d'âge considérée.

amplifié la désindustrialisation des économies développées (en Europe de l'Ouest en particulier) et le développement des activités tertiaires.

Cette évolution a fortement complexifié le paysage de l'emploi. Le contrat à durée indéterminée à temps plein reste l'horizon normatif et la caractéristique majoritaire de l'emploi salarié, voire de l'emploi en général. Néanmoins, cette notion ne suffit plus à décrire la multiplicité contemporaine des formes de travail. Une flexibilité accrue du travail a été promue, à partir des années 1990, par les pouvoirs publics, avec le support d'institutions internationales (Conter, 2011). L'objectif était de répondre à la persistance du chômage et aux exigences de nouvelles formes d'organisation économique. Cette flexibilité a cependant accompagné le développement d'emplois temporaires et/ou à temps partiel et de statuts hybrides entre indépendant et salarié, avec pour conséquence une paupérisation d'une partie des travailleurs. La notion de halo du chômage (et symétriquement, de sous-emploi) désigne cet ensemble de positions qui brouillent la frontière économique et symbolique entre travail et chômage.

Prendre en compte cet ensemble nécessite d'enrichir la définition de l'emploi de composantes liées à la dynamique économique et à la qualité de l'emploi, ce qui est l'objet des sections suivantes. A titre d'illustration, le travail temporaire représente 11,2% de l'emploi salarié wallon en 2021, dont une majorité de contrats à durée déterminée (65%). Il est majoritaire parmi l'emploi des jeunes de 15 à 24 ans (54,5 %). Le travail à temps partiel représente lui 25,7% de l'emploi salarié wallon en 2021. Il correspond à 41,9 % de l'emploi salarié féminin, pour 10,2% de l'emploi masculin. (IWEPS, 2022) Cette différence s'explique d'une part, par la répartition de genre selon les secteurs d'activités, les femmes étant surreprésentées dans les secteurs proposant en règle générale des contrats flexibles et à temps partiel (ex : services marchands) ; d'autres part, par des contraintes d'ordre familial qui limitent les choix d'activité des femmes. Le temps partiel féminin choisi apparaît dès lors très minoritaire en Wallonie (Cardelli, 2017).

Pour résumer, les deux dimensions qui constituent le taux d'emploi, la population active occupée et la population en âge de travailler, sont susceptibles d'évoluer en raison d'une part, de facteurs normatifs, liés au droit du travail et relevant de compétences fédérales, sur lesquels le gouvernement wallon peut peser mais qu'il ne maîtrise pas complètement ; d'autre part, de facteurs démographiques dont l'évolution est affectée par les politiques publiques indirecte et à long terme. Ces éléments constituent donc une source de décalage potentiel entre l'indicateur retenu pour caractériser l'objectif d'emploi en Wallonie et les politiques qui vise à atteindre cet objectif.

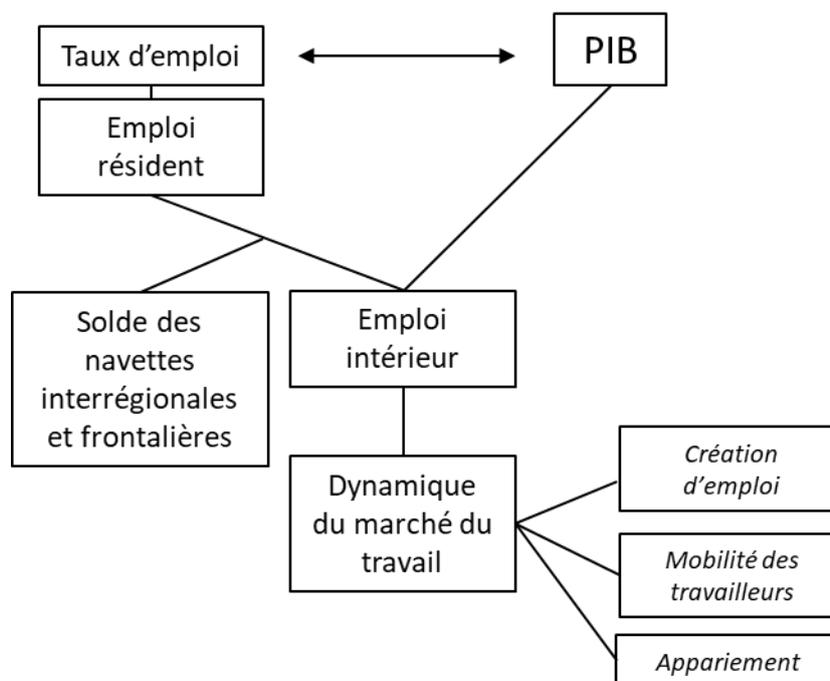
## 2.2. Dynamique de la structure d'emploi et des mouvements de travailleurs

Appréhender la dynamique des flux entre les différents statuts sur le marché du travail nécessite de passer de la mesure de changer de définition de l'emploi. La notion d'emploi impliquée par la notion de population active occupée est celle de l'emploi résident, c'est-à-dire l'ensemble des résidents wallons qui occupent un emploi (au sens du BIT). Cet ensemble dépend de l'emploi résident intérieur, mais aussi de l'emploi extérieur (dans les autres régions de Belgique ou à l'étranger) occupé par des résidents wallons. Dès lors, une augmentation des résidents wallons travaillant en

Flandre, à Bruxelles ou dans un autre pays (principalement les pays limitrophes : la France, le Luxembourg, l'Allemagne et les Pays-Bas) peut avoir une incidence sur le taux d'emploi wallon, à nouveau de manière relativement indépendante de la politique menée par la Wallonie. Pour 1,5 millions de wallons occupés en 2022, environ 167.000 travaillent dans une autre région belge (pour environ 43.000 bruxellois et flamands travaillant en Wallonie) et 69.000 résidents wallons travaillent à l'étranger (pour 33.000 frontaliers entrants). Il y a donc un solde net de résidents wallons travaillant hors de la région d'environ 160.000 personnes (IWEPS 2022).

La prise en compte des flux de travailleurs entre régions et entre pays limitrophes permet dès lors de passer de la notion d'emploi résident à celle d'emploi intérieur. L'emploi résident est lié au calcul du taux d'emploi, tandis que l'emploi intérieur est lié à la mesure de l'activité économique (Vander Stricht, 2020). Cela permet de faire le lien entre l'emploi et les dynamiques sectorielles, notamment, et partant, avec les politiques économiques de la région.

Figure 3. Articulation entre taux d'emploi et activité économique à travers l'emploi intérieur



L'emploi intérieur est estimé dans le cadre des comptes régionaux par l'Institut des Comptes Nationaux (ICN) principalement sur la base de données administratives. Les données de l'ONSS et de l'INASTI permettent de caractériser cet emploi intérieur, de compter le nombre de postes sur le territoire et, pour les données de l'ONSS, d'analyser la dynamique du marché du travail. En ce sens, trois indicateurs sont intéressants à suivre : la réallocation de main d'œuvre, la création nette d'emploi et le *churning*.

La réallocation de main d'œuvre désigne la somme des destructions et créations d'emploi. La structure économique est en effet en perpétuelle évolution et un grand nombre de postes se créent et sont détruits chaque année. La création nette d'emploi représente la différence entre le nombre d'emplois créés et le nombre d'emplois

détruits. Si un solde positif doit permettre un élargissement de la population active occupée, à condition que les emplois créés soient occupés par des résidents wallons, la nature des emplois créés doit aussi être prise en compte pour évaluer correctement les effets pour l'économie et pour les travailleurs (cf. section suivante). Le *churning* est lui lié aux transitions de travailleurs entre des emplois existants. Il se mesure par la part des mouvements des travailleurs qui excèdent la réallocation (c'est-à-dire la destruction et la création) des emplois.

La réallocation de main d'œuvre comme le *churning* permettent de mesurer la mobilité professionnelle des travailleurs. La réallocation de main d'œuvre est liée aux modifications de la structure des emplois, tandis que le *churning* est lui lié aux mouvements entre emplois. Le *churning* peut contribuer à soutenir la croissance économique par une affectation plus optimale de la main d'œuvre et des emplois. Cela peut se traduire à la fois par des gains de productivité pour les entreprises et par une progression salariale ou de meilleures conditions de travail pour les travailleurs. Toutefois, un taux de *churning* élevé s'observe aussi dans des secteurs et des entreprises recourant plus fortement au travail intérimaire, au travail à temps partiel ou occupant une part plus importante de femmes (Bulté & Struyven, 2014), ce qui peut traduire aussi une instabilité professionnelle plus grande. L'analyse de parcours de travailleurs devrait ainsi pouvoir compléter la mesure du *churning* afin de mieux comprendre les dynamiques à l'œuvre.

Une question directement liée à celle de la mobilité des travailleurs est l'appariement entre l'offre et la demande de travail. Dans un marché du travail théorique, où l'information circule parfaitement, l'offre de travail rencontre la demande de travail à son niveau d'équilibre. Cependant, empiriquement, un ensemble d'éléments freinent cette relation théorique. Ces freins, possiblement en interaction, peuvent être cycliques, frictionnels ou structurels :

- Les freins cycliques sont liés à la conjoncture.
- Les freins frictionnels entraînent la non-satisfaction immédiate des offres d'emploi notamment en raison du délai de circulation de l'information, de la procédure de recrutement, ou d'exigences élevées de la part des employeurs ou des travailleurs.
- Les freins structurels correspondent à la non-adéquation entre les compétences des travailleurs disponibles et celles attendues par les employeurs à un moment donné. Cela peut également être lié à la mobilité géographique des travailleurs (Zimmer, 2012).

Une manière d'approcher la question des difficultés d'appariement peut se faire à travers l'évaluation de la demande d'emploi en regard du chômage. L'évolution du taux de vacance d'emploi, calculé par Statbel sur la base d'une enquête trimestrielle auprès d'un panel d'entreprises, permet d'estimer la demande de travail par les entreprises. Lorsque ce taux augmente, pour un même niveau de chômage, c'est un signal d'une tension accrue sur le marché du travail. Cependant, les vacances d'emploi recouvrent à la fois des situations de manque de main d'œuvre appropriée et de turn-over important. Il manque à l'enquête une information sur la durée des vacances d'emploi, qui permettrait de distinguer ces situations (IWEPS, 2022). Ce taux reste toutefois

préférable, par la représentativité de sa base d'échantillonnage, aux indicateurs de pénurie et de tension calculés sur la base des offres d'emploi, car ceux-ci sont sujets à une série de biais de disponibilité des données qui limitent leur portée<sup>7</sup>. En Wallonie, ce taux s'élevait en 2021 à 3,5% de l'ensemble des emplois salariés occupés en vacants, soit environ 37.000 postes de travail (IWEPS, 2022). Il a connu une tendance croissante depuis 2013 jusqu'en 2019. Toutefois, de 2013 à 2015, cette croissance correspondait à un contexte de relative stagnation, voire d'augmentation du taux de chômage (BIT), tandis qu'à partir de 2016, le taux de chômage a eu tendance à diminuer. Par conséquent, l'augmentation du taux de vacances d'emploi traduisait dans ce contexte une tension croissante du marché de l'emploi.

### 3. L'activité économique

La deuxième dimension de phénomènes exerçant une influence sur le taux d'emploi concerne l'activité économique (déjà évoquée lors de la section précédente à propos de la dynamique du marché du travail). On peut l'appréhender à travers deux sous-dimensions : la composante emploi de la croissance économique et les facteurs d'innovation.

#### 3.1. La composante emploi de la croissance économique.

La prise en compte de la relation entre l'emploi et l'activité économique correspond à deux enjeux. D'une part, un enjeu méthodologique : suivre l'évolution de celle-ci, à travers notamment le PIB et ses différentes composantes, permet de s'intéresser à un ensemble de facteurs dont l'évolution peut avoir des effets positifs ou négatifs sur l'emploi, à la fois en termes de volume et en termes de qualité. D'autre part, un enjeu politique : ce lien est important dans la mesure où l'objectif d'emploi fixé par le gouvernement s'inscrit dans une perspective de redéploiement et de prospérité de la Région. Une croissance de l'emploi qui ne se traduirait pas par un développement économique manquerait cet objectif.

Or, cette situation de croissance d'emploi sans développement économique est possible, dès lors que la création d'emploi n'est pas suffisante pour compenser une perte de productivité moyenne du travail (liée à une surreprésentation d'emplois peu qualifiés dans les créations d'emploi, par exemple) ou d'une diminution de l'intensité du travail.

La production d'une économie peut en effet être décrite comme le produit du volume d'emplois et de la productivité moyenne du travail, qui peut elle-même se décomposer en un produit de la productivité moyenne horaire et de la durée moyenne de travail :

$$Y = Nt * Pht * Dt$$

où Y représente la production totale, Nt le volume d'emploi, Pht la productivité moyenne horaire et Dt la durée moyenne du travail. De sorte qu'un même niveau de production (et de croissance de celle-ci) peut correspondre à des niveaux d'emploi différents (Gautier & L'Horty 2019). En fonction des dynamiques qui leurs sont propres,

<sup>7</sup> Ces biais ont été synthétisés, dans le cas de la Wallonie, dans un récent rapport de la Cour des Comptes (2020).

différents secteurs peuvent ainsi connaître des évolutions contrastées, selon que ce sont les gains de productivité du travail, de la durée du travail ou du volume d'emploi qui permettent l'adaptation aux évolutions de la demande. Dans les économies occidentales modernes, par exemple, l'agriculture a été caractérisée par une augmentation des gains de productivité plus rapide que celle de la demande, ce qui s'est traduit par une diminution de l'emploi. Dans le secteur des services à la personne, on observe une demande croissante, notamment en raison du vieillissement de la population, mais des gains de productivité relativement faibles, ce qui se traduit par une augmentation de la demande d'emploi, d'autant plus forte s'il s'agit d'emploi à temps partiels.

La liaison entre le niveau d'emploi et l'activité économique, mesurés par le taux d'emploi et le PIB<sup>8</sup>, apparaît relativement stable à long terme<sup>9</sup> (si l'on fait abstraction des cycles économiques) et correspond à une élasticité<sup>10</sup> moyenne de 0,5 en Belgique (Burggraeve et coll., 2015). Ainsi, une augmentation de 1% de PIB correspond en moyenne à une augmentation de 0,5% de l'emploi intérieur. Sur le long terme, la croissance de l'emploi semble suivre la croissance économique, mais avec un certain décalage<sup>11</sup>, ce qui suggère une causalité allant de la croissance vers l'emploi (Husson, 2008). La stabilité de cette relation empirique recouvre toutefois des changements dans la structure de l'économie. On observe depuis les années 1970 une diminution de la croissance de la productivité apparente du travail<sup>12</sup>, tant horaire que par personne, qui suit la diminution tendancielle de la croissance du PIB. Cette évolution peut être rapprochée d'un mouvement de tertiarisation de l'économie, correspondant à un déplacement de l'emploi des secteurs de l'industrie vers les services (marchands et non-marchands), dont la productivité moyenne est moindre, ainsi que d'une tendance à la diminution de la durée moyenne de travail et au fort développement, au cours de la période, de l'emploi à temps partiel et de nouvelles formes contractuelles de travail.

Si le PIB wallon, exprimé en standard de pouvoir d'achat par habitant, est inférieur à celui de la Flandre, de Bruxelles et à la moyenne des pays de l'UE, on observe

<sup>8</sup> Le PIB représente, en termes d'offre, la valeur, au prix du marché, de l'ensemble des biens et services produit par une économie (Piriou et coll., 2019). Il peut être critiqué pour ses limites : il internalise de manière positive des dépenses qui visent à compenser des coûts générés par l'activité humaine (par exemple, la pollution) et qui devraient correspondre à un appauvrissement économique ; à l'inverse, il ne tient pas compte de ressources qui sont mobilisées pour fournir des services qui ne sont pas monétarisés (par exemple, le soin aux enfants et aux personnes en situation de dépendance réalisé au sein des familles). Il constitue néanmoins une estimation reconnue et partagée des ressources directement mobilisables par une économie et de la valeur créée au sein de celle-ci en vue d'assurer la prospérité de la population (même si celle-ci ne s'y réduit pas).

<sup>9</sup> A court terme, cette relation fluctue.

<sup>10</sup> L'élasticité correspond au rapport entre les variations de deux variables. Elle mesure donc la sensibilité d'une variable à une autre. Elle n'a pas d'unité.

<sup>11</sup> En cas de récession, notamment, les entreprises privilégieront l'adaptation du volume horaire de travail et de la productivité horaire, plutôt que du volume de travailleurs, pour compenser la diminution de la production. Les dispositions réglementaires relatives aux heures supplémentaires, au temps partiel et au chômage temporaire permettent également d'absorber un part du choc. En cas de récession prolongée, lorsque les possibilités d'ajustement interne ont été épuisées, les entreprises ont recours au licenciement, avec un retard lié aux règles de procédures de licenciement individuel et collectif. Les mêmes éléments expliquent le retard des embauches lors des périodes de reprise économique.

<sup>12</sup> La productivité apparente du travail correspond au ratio entre la production et l'emploi total.

cependant que son évolution suit la tendance de la moyenne européenne et n'est pas en décrochage par rapport ni à la Flandre, ni à Bruxelles (Eurostat, 2022). L'économie wallonne est relativement ouverte au commerce international (cette ouverture étant mesurée par la part des importations et exportations dans le PIB), mais moins que celles de la Flandre et de Bruxelles (BFP, 2021). Elle est surtout très interconnectée avec les autres régions belges, d'une part à travers les flux de travailleurs vers la Flandre et Bruxelles, qui connaissent une croissance soutenue depuis une dizaine d'années (BFP, 2021), et d'autre part par l'importance des échanges interrégionaux, la Wallonie étant importatrice nette de biens et services d'autres régions, en premier lieu pour la consommation privée (IWEPS, 2016).

### 3.2. Les facteurs d'innovation

La théorie économique représente la production comme une fonction des facteurs de production : travail et capital (ensemble des artefacts et matières utilisées dans le processus de production). La croissance de la production permet de soutenir la croissance de la population et l'élévation de son niveau de vie, ainsi que l'entretien et l'accumulation du capital, qui soutiennent en retour la production future. Un troisième terme intervient dans la fonction de production et expliquerait le maintien d'une croissance durable dans les pays développés malgré le principe du rendement marginal décroissant du capital<sup>13</sup> : la productivité globale des facteurs, qui recouvre principalement l'évolution technique.

Les théories modernes de la croissance ont à la fois montré que le progrès technique constitue le moteur du processus de croissance économique dans les économies développées, mais aussi que ce progrès est endogène, c'est-à-dire qu'il dépend de l'action des acteurs économiques (Guellec, 2019). La notion de progrès technique inclut à la fois les changements de nature technologique et non-technologique (innovation d'usage, marketing, organisationnelle, ...). On distingue trois étapes dans le progrès technique : la recherche (production de connaissances nouvelles), l'innovation (utilisation des connaissances pour créer un produit ou un procédé nouveau) et la diffusion (adoption du produit ou procédé à grande échelle).

Le progrès technique repose sur le développement de la connaissance, dont la principale propriété économique est de connaître de ne pas connaître de rendement marginal décroissant : son accumulation continue est donc possible. Elle peut être utilisée autant de fois que souhaité, par un nombre illimité de personnes, sans perdre de sa valeur.

Différents acteurs économiques peuvent soutenir le progrès technique. Les entreprises investissent dans le développement de connaissances, produits et procédés en vue de gains futurs, liés à une position de monopole temporaire sur

<sup>13</sup> Le rendement marginal décroissant du capital désigne le fait que chaque unité de capital supplémentaire augmente la productivité d'une valeur inférieure à la précédente. Par conséquent, dès lors que le rendement marginal devient inférieur au coût, il n'est plus intéressant de continuer à augmenter le capital et la croissance de la production devrait devenir nulle.

l'innovation<sup>14</sup>. Le niveau d'investissement dépend des perspectives de diffusion de l'innovation, de la disponibilité des capitaux (humains, matériels et financiers) pour soutenir celle-ci. L'innovation est aussi un moyen pour de nouvelles entreprises de percer dans le paysage économique. C'est pourquoi le dynamisme de l'entrepreneuriat est un facteur important d'innovation.

Une des particularités de l'innovation par rapport aux autres composantes de la production est que son rapport à la croissance est ambigu. Alors que l'emploi et le capital sont procycliques (ils réagissent positivement à la croissance de la production et réciproquement), l'innovation est à la fois procyclique et anticyclique : les périodes de récession peuvent être favorables à la recherche d'innovations comme moyen de dépasser une situation économique défavorable.

Cependant, les entreprises seules ne portent pas l'investissement dans l'innovation à un niveau optimal, en raison des externalités de la connaissance. Celles-ci correspondent au fait que les connaissances se diffusent hors marché et génèrent des bénéfices qui ne peuvent être limités à son seul producteur. Elles sont en ce sens un bien public : leur usage n'affecte pas leur valeur et leur coût d'usage est faible par rapport à leur valeur. L'inventeur ne peut donc s'assurer le monopole de la valeur de la connaissance.

Ces externalités positives justifient l'intervention du rôle des pouvoirs publics pour soutenir la recherche et l'innovation. Il peut le faire de plusieurs manières : par la mise en place d'un cadre de protection de la propriété intellectuelle qui favorise l'investissement privé tout en facilitant la diffusion des innovations, par le soutien financier au capital-risque, par la demande publique pour des produits et procédés innovants, par le soutien à l'entrepreneuriat, par le développement de l'éducation de la population (favorisant à la fois l'adoption des nouveaux produits et procédés et une main d'œuvre équipée pour participer à la recherche et l'innovation), par la construction d'infrastructures permettant le développement et la diffusion de nouvelles technologies. Les citoyens ont enfin un rôle de soutien à l'innovation par l'adoption de nouveaux comportements, qui stimulent la demande ou soutiennent la diffusion de nouveaux produits ou procédés.

Le niveau régional apparaît comme un niveau structurant dans les dynamiques d'innovation, en particulier en termes de collaborations entre entreprises (Wilmotte & Halleux, 2018). La Wallonie se caractérise par une part d'entreprises innovantes supérieure à la moyenne européenne mais inférieure à la moyenne belge, tant dans le secteur industriel que celui des services. L'innovation tend à y être concentrée dans les plus grandes entreprises (IWEPS, 2022). Si les investissements en matière d'innovation dans le secteur privé, ainsi que l'emploi dans les entreprises innovantes, sont importants et supérieures à la moyenne européenne, la Wallonie est en retrait en matière d'investissements dans le secteur public, de dépôts de brevets de propriété intellectuelle et de formation continuée des travailleurs (CE, 2021b). Or, comme décrit

---

<sup>14</sup> Il faut un certain temps pour que d'autres acteurs puissent imiter l'innovation, d'autant que celle-ci peut être protégée par des dispositions juridiques (propriété intellectuelle). Pendant cette période, l'entreprise bénéficie d'une rente qui rentabilise son investissement.

ci-dessus, ces éléments contributifs de l'innovation sont susceptibles de soutenir la croissance économique, qui elle-même peut soutenir l'emploi au niveau régional.

Les quelques éléments présentés dans cette section visaient à mettre en évidence, de manière très synthétique, les liens entre emploi et activité économique. On peut considérer que les facteurs d'évolution du PIB, liés à la politique économique, ont à moyen et long terme un effet favorable sur l'emploi, ce qui justifie d'en tenir compte dans le cadre du suivi de la trajectoire visant à atteindre l'objectif d'emploi du Gouvernement. Dans le cadre de l'analyse d'impact des politiques, nous envisageons de tenir compte en particulier de deux composantes présentées ci-dessus, à savoir la demande de travail qui est liée à l'activité économique (composante emploi de la croissance), d'une part, et les facteurs qui contribuent à la transformation de la nature de cette activité (facteurs d'innovation), d'autre part.

## 4. Les formes de l'emploi

La prise en compte des différentes formes d'emploi, à côté de la seule question du volume d'emploi, permet de donner une vision plus précise des évolutions de l'emploi, en particulier en lien avec l'activité économique. Ces composantes ont également des effets de retours, à la fois sur la prospérité régionale et sur la dynamique des situations sur le marché du travail.

Les éléments repris ci-dessus relativement au lien entre PIB et emploi indiquent que l'articulation entre activité économique et emploi nécessite de tenir compte de l'évolution des formes d'emploi. En effet, une même augmentation du taux d'emploi peut aussi bien correspondre à une situation de développement d'emplois stables, à temps plein et à des niveaux de qualification et de rémunération relativement élevés, qu'à une situation de multiplication d'emplois temporaires, à temps partiel et peu rémunérateurs, ou encore à un clivage croissant entre deux formes opposées d'emplois (Méda, 2000). De sorte qu'observer la seule variation du taux d'emploi ne permet pas de s'assurer que la Wallonie se place effectivement sur la trajectoire d'une prospérité croissante. Compléter cet indicateur par d'autres liés aux formes d'emploi permettrait de traduire l'ambition de la déclaration de politique régionale de garantir une qualité d'emploi aux wallons et wallonnes, en proposant une définition opérationnelle de cette qualité.

La question des formes d'emploi est principalement abordée à travers la question de la qualité de l'emploi et du travail. Il n'existe pas de cadre théorique unifié pour définir cette qualité (Guergoat-Larivière & Marchand, 2012). Différents auteurs et institutions internationales ont proposé des cadres d'analyse qui se recouvrent en partie mais diffèrent aussi par les éléments qu'ils prennent en compte et la manière de les agréger. Afin de montrer cette diversité, plusieurs cadres internationaux seront présentés ci-dessous. Au départ des convergences entre ces travaux, on peut regrouper les éléments en deux familles, suivant la distinction énoncée en préambule de ce texte entre emploi et travail.

Au début des années 2000, une réflexion sur la qualité de l'emploi a été initiée dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi. En 2001, le Conseil européen adopte

sur proposition de la Commission un ensemble d'indicateurs (dits de Laeken) de qualité de l'emploi, censés compléter les indicateurs économiques visés par la stratégie, dont le taux d'emploi. Le choix de ces indicateurs a fait l'objet d'un compromis politique et présente plusieurs limites : les dimensions liées à la rémunération, à la pénibilité et l'intensité du travail ou à la représentation des travailleurs y sont peu représentées (Guergoat-Larivière & Marchand, 2012).

L'organisation internationale du travail (OIT) a également construit un cadre de référence concernant le « travail décent » (*framework of Decent Work Indicators*) (ILO, 2008). Celui-ci identifie dix dimensions structurelles : opportunités d'emploi, revenus, temps de travail, conciliation vie privée et vie professionnelle, respect des droits humains, stabilité et sécurité du travail, égalité de traitement et non-discrimination, environnement de travail, sécurité sociale, dialogue social et contexte socio-économique. Chacune de ces dimensions est caractérisée par une série d'indicateurs, dans une optique de comparaison internationale.

Le *job quality framework* de l'OCDE identifie trois dimensions de la qualité de l'emploi : les revenus (mesurés à travers les revenus moyens et la répartition des revenus au sein de la population), la sécurité sur le marché du travail (risque de chômage, durée potentielle de chômage et niveau de compensation de la perte de revenus) et l'environnement de travail (contenu du travail, organisation du travail, relations de travail et possibilités de formation) (Cazes et coll., 2015).

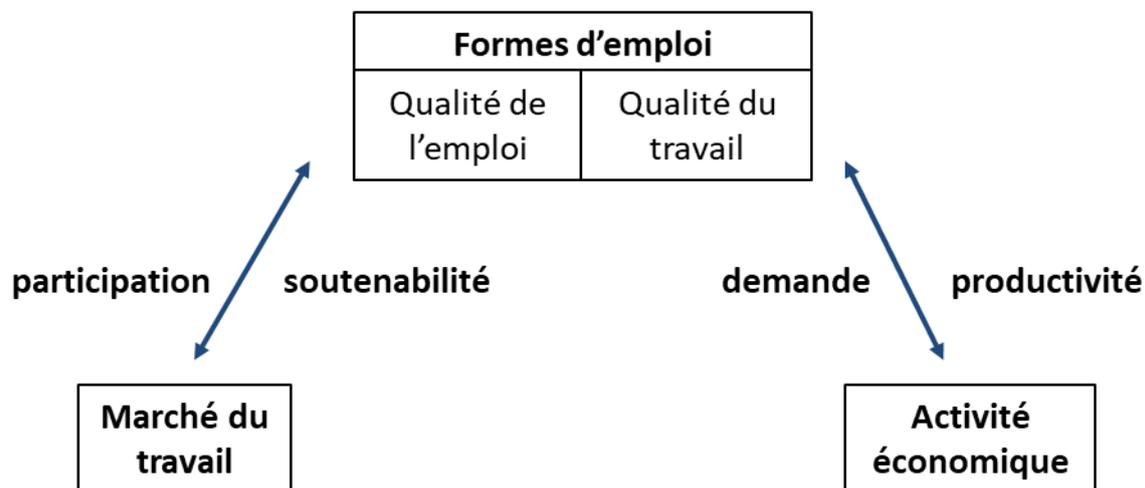
La comparaison de ces différents cadres est rendue difficile par l'hétérogénéité des dimensions et des concepts mobilisés : certains cadres rassemblent sous un même concept (par exemple : « contenu du travail ») ce que d'autres distinguent et inversement. Passant en revue plusieurs modèles de la qualité du travail et de l'emploi dans la littérature scientifique, Vandenbrande et coll. (2012) relèvent un relatif consensus autour de concepts qu'ils structurent en quatre dimensions : les conditions contractuelles, le contenu du poste, l'environnement de travail et les relations au travail. A celles-ci, suivant les cadres de Laeken et de l'OCDE, on peut ajouter la dimension de formation continue des travailleurs (Guergoat-Larivière & Marchand, 2012). Enfin, selon la distinction opérée par L. Davoine (2006), ces dimensions peuvent être réparties entre deux approches : celles de la *qualité de l'emploi* et de la *qualité du travail*.

Formes d'emploi	
Qualité de l'emploi	Qualité du travail
Conditions contractuelles Formation continue	Contenu du travail Environnement de travail Relations au travail

L'impact des formes d'emploi sur l'économie est double. D'une part, elles influent sur la dynamique économique à travers la productivité des travailleurs et à travers les revenus générés par le travail, qui alimentent la demande ; d'autre part, elles agissent sur les forces de travail à travers son influence sur la santé physique et psychique des travailleurs (Vandenbrande et coll., 2012) : une mauvaise qualité d'emploi peut conduire à un désengagement des travailleurs par rapport à leur travail (par le

désinvestissement), voire par rapport au marché du travail (par le basculement dans l'inactivité). Plus largement, la qualité du travail peut être directement reliée au taux d'emploi, dans la mesure où la prévalence d'emplois de qualité augmente la probabilité d'entrée et/ou de maintien des individus sur le marché du travail.

Figure 4. Schéma des rapports entre formes l'emploi, marché du travail et activité économique



Les dimensions relevant de la *qualité de l'emploi* sont celles qui peuvent être le plus directement reliés aux paramètres économiques. Les éléments principaux qui composent les conditions contractuelles sont la stabilité de l'emploi, l'intensité de travail, le niveau de qualification de l'emploi, la rémunération et l'accès à la formation dans le cadre professionnel.

Premièrement, la stabilité de l'emploi permet de tenir compte des personnes qui alternent régulièrement entre des situations d'emploi et de chômage<sup>15</sup>. Elle permet également de prendre en compte la vulnérabilité au chômage d'une partie des travailleurs. Si la précarité dans l'emploi ne peut pas être directement liée au type de contrat de travail, elle en constitue néanmoins une bonne estimation dans un pays, comme la Belgique, où le recours au contrat temporaire est plus strictement encadré (Ghesquière, 2014).

Deuxièmement, l'intensité du travail peut être approchée à travers la part de travailleurs à temps partiel, en particulier involontaire, parmi les travailleurs salariés. Celle-ci permet de rendre compte d'une sous-utilisation potentielle d'une partie de la main d'œuvre. La durée moyenne du travail est également un paramètre qui influence le volume d'emploi, à niveau de croissance du PIB et de gains de productivités constants. On observe une diminution tendancielle de la durée annuelle moyenne du travail depuis les années 1950 en Belgique, mais dont les causes ont changé dans le temps. En particulier, depuis les années 1980, cette diminution est portée par le développement du temps partiel, alors qu'elle l'était auparavant par les gains de productivité et les conventions collectives (Husson, 2008).

<sup>15</sup> Cf. section 2.

Troisièmement, une liaison positive est généralement établie entre le niveau de qualification de l'emploi et sa productivité. Ainsi, le développement d'emploi faiblement qualifiés au sein d'une économie peut se traduire par une baisse de la productivité moyenne du travail, donc de la croissance, s'il n'est pas compensé par une hausse de l'emploi plus qualifié (OCDE, 2007).

Un processus de déqualification et de perte de compétence peut en outre être à l'œuvre dans le cas du travail temporaire, peu qualifié ou à faible intensité, dès lors que celui-ci s'inscrit dans la durée. En effet, le maintien dans des fonctions peu productives, qui offrent peu de possibilités d'acquérir une expérience valorisable dans d'autres fonctions (plus qualifiées), rend ces travailleurs plus à risque d'un enfermement dans le chômage en cas de transformation de l'organisation du travail, notamment sous l'effet d'évolutions technologiques (Decreuse & Di Paola, 2002).

Quatrièmement, l'évolution du niveau de rémunération permet de faire le lien avec la capacité financière des ménages, celle-ci reposant largement sur les revenus du travail. En Wallonie, où la propension à l'épargne est relativement faible par rapport à la moyenne belge (IWEPS, 2016), cette capacité financière conditionne directement la consommation des ménages, donc la demande intérieure. Une amélioration des revenus des travailleurs est donc à la fois le signe d'une meilleure situation financière et d'une dynamique économique positive à travers la demande adressée à l'économie.

Enfin, la possibilité de continuer à se former au cours de la carrière conditionne à la fois les perspectives de mobilité professionnelle et d'épanouissement des travailleurs, mais aussi l'adéquation des compétences aux évolutions de l'économie, donc la qualité de l'appariement entre offre et demande de travail<sup>16</sup>. Or, ce sont les catégories de travailleurs les moins qualifiés qui ont le moins accès à la formation continue, ce qui conduit à un décalage croissant de leurs compétences avec les attentes des entreprises et une fragilisation de leur position sur le marché du travail.

Les aspects relatifs à la qualité du travail (ex. : sécurité, pénibilité physique et mentale, satisfaction, conciliation entre vie privée et professionnelle, non-discrimination, représentation) se relient moins aisément aux paramètres économiques, bien qu'ils y concourent indirectement (cf. ci-dessus). Ces aspects relèvent également au moins en partie de perceptions et nécessitent donc des approches spécifiques. Ce sont enfin des aspects qui mêlent des dimensions scientifiques, politiques et éthiques et dont les définitions font l'objet de débats entre acteurs sociaux (Vendramin & Parent-Thirion, 2019).

A la différence des autres dimensions de l'emploi traitées jusqu'ici, les formes d'emploi font l'objet d'un investissement statistique moins important. L'enquête européenne sur les conditions de travail menée tous les cinq ans par Eurofound est une source précieuse de données à ce sujet mais la taille de l'échantillon<sup>17</sup> et sa périodicité (tous les cinq ans environ) limitent ses possibilités d'utilisation pour suivre les évolutions des formes d'emploi au niveau régional. Dans le cadre du développement d'indicateurs

<sup>16</sup> Cf. section 2.2

<sup>17</sup> L'édition 2015 de l'enquête comportait un échantillon de 2.587 personnes pour la Belgique, ce qui limite la possibilité d'analyses représentatives au niveau régional. (Eurofound, 2017)

complémentaires au PIB, l'IWEPS a intégré une composante d'emploi à l'Indice de situation sociale (ISS) et à l'Indice des conditions de bien-être (ICE) de la Wallonie. Toutefois, ces composantes ne couvrent que quelques aspects des formes d'emploi décrites ci-dessus. L'exploitation de nouvelles sources d'information ou la réalisation d'enquêtes régulières<sup>18</sup> seraient utiles afin de compléter les données existantes et construire un dispositif de suivi longitudinal des formes d'emploi au niveau wallon.

## 5. En synthèse

L'objectif du gouvernement wallon en matière d'emploi se situe au cœur d'un système d'éléments interreliés qu'il est nécessaire d'appréhender afin de pouvoir identifier par quels chemins cet objectif pourrait être atteint. Cet exercice est un préalable nécessaire à l'évaluation de la contribution des politiques particulières à cet objectif. Celles-ci n'agissant au mieux que sur une ou plusieurs composantes du système, la prise en compte des évolutions des autres composantes permet de nuancer et mieux interpréter leur contribution spécifique potentielle.

Par construction, l'indicateur choisi pour mesurer l'objectif wallon en matière d'emploi est sensible aux évolutions démographiques, à celles du cadre réglementaire du travail, à la dynamique des transitions sur le marché du travail et des mouvements de travailleurs. Cet indicateur est également étroitement lié aux paramètres qui conditionnent la dynamique économique et à la manière dont l'économie fait usage de la ressource du travail. Enfin, au-delà de la question du volume, la nature des emplois est directement liée, de manière bidirectionnelle, aux mouvements des individus sur le marché du travail et à la dynamique de l'activité économique.

Ces relations sont reconnues par la déclaration de politique régionale, qui associe l'objectif d'emploi au redéploiement économique de la région et à l'accès égal à un emploi de qualité. Définir les liens entre ces éléments et les évaluer permet donc de traduire opérationnellement les intentions affichées par le gouvernement.

Composantes	Sous-composantes
Marché du travail	Positionnement des individus sur le marché du travail Dynamique de la structure d'emploi et des mouvements de travailleurs
Activité économique	Composante emploi de la croissance Facteurs d'innovation
Formes d'emploi	Qualité de l'emploi Qualité du travail

<sup>18</sup> A l'instar de l'enquête « werkbaar werk » menée en Flandre : <https://www.werkbaarwerk.be/werkbaarwerk/cijfers-werknemers>

## IV. Utilisation de cette opérationnalisation conceptuelle

La présente note vise à encadrer conceptuellement l'approche du HCS en matière d'emploi. Aussi, les éléments présentés ci-avant peuvent être mobilisés de différentes manières :

1. L'établissement d'un outil analytique permettant d'analyser et d'évaluer les politiques publiques et d'identifier de manière transversale leurs effets sur toutes les dimensions qui constituent les 3 objectifs fondamentaux du Gouvernement wallon (Figure 3).
2. La rédaction de notes de synthèse explicitant l'objectif climatique et ses dimensions ainsi qu'une opérationnalisation méthodologique des objectifs et de leurs sous-dimensions.
3. L'identification d'indicateurs de contexte et d'impact à suivre, ou à construire, pour mesurer la trajectoire vers l'objectif d'augmentation du taux d'emploi de 5% en 2025 par rapport à 2018.

Premièrement, l'établissement d'un outil analytique commun aux trois objectifs fondamentaux du Gouvernement doit permettre d'identifier, notamment, les effets en matière d'emploi, tenant compte des multiples dimensions du phénomène. Cet outil sert ainsi de cadre évaluatif pour le processus d'identification et d'analyse des impacts mené par le HCS lors de sa procédure d'avis ainsi que dans l'accompagnement de certaines analyses d'impact à la demande. En outre, il constitue un référentiel permettant aux administrations et aux cabinets de réfléchir systématiquement aux impacts de leurs actions sur les trois objectifs fondamentaux du Gouvernement wallon.

Pour matérialiser cet outil analytique, le HCS a établi un visuel illustrant les différentes dimensions et sous-dimensions par objectif. Cet outil répond à la demande du Gouvernement de mettre en œuvre la mission d'accompagnement, en offrant des outils spécifiques permettant d'intégrer dès le départ les trois objectifs fondamentaux du Gouvernement à leur projet.

Deuxièmement, la présente note peut être résumée et/ou transformée en une série de fiches synthétiques, dans le but d'offrir un premier niveau d'information accessible aux personnes responsables des projets. Cet outil répond également à la demande du Gouvernement de mettre en œuvre une mission d'accompagnement visant l'intégration des trois objectifs dans les projets soumis au Gouvernement.

Troisièmement, la présente note conceptuelle permet l'identification de données et d'indicateurs pertinents afin d'appréhender quantitativement et qualitativement la complexité des dimensions de l'emploi et leurs évolutions. Ils permettent ainsi de suivre, de manière annuelle, l'évolution d'un ensemble de dimensions propres à l'objectif d'emploi. Dans ce cadre, il est important de souligner que l'identification et le suivi de ces indicateurs ne résolvent pas la question de l'imputabilité des évolutions : ils communiquent des informations contextuelles sur l'évolution des dimensions sans pour autant les lier avec les mesures mises en œuvre par le Gouvernement wallon. Ce travail de suivi se repose par ailleurs, dans un souci d'utilisation optimale des ressources, sur les travaux d'autres institutions wallonnes productrices ou utilisatrices

de ces statistiques, comme l'IWEPS ou la direction du développement durable, qui sont engagés dans des actions similaires et complémentaires.

Ce travail par objectif répond dès lors au souhait du Gouvernement de disposer d'indicateurs permettant d'examiner les trois objectifs fondamentaux. En mobilisant certains indicateurs développés au niveau national et/ou européen, il répond également à celui de contextualisation de l'analyse du HCS dans le cadre des objectifs nationaux et européens.

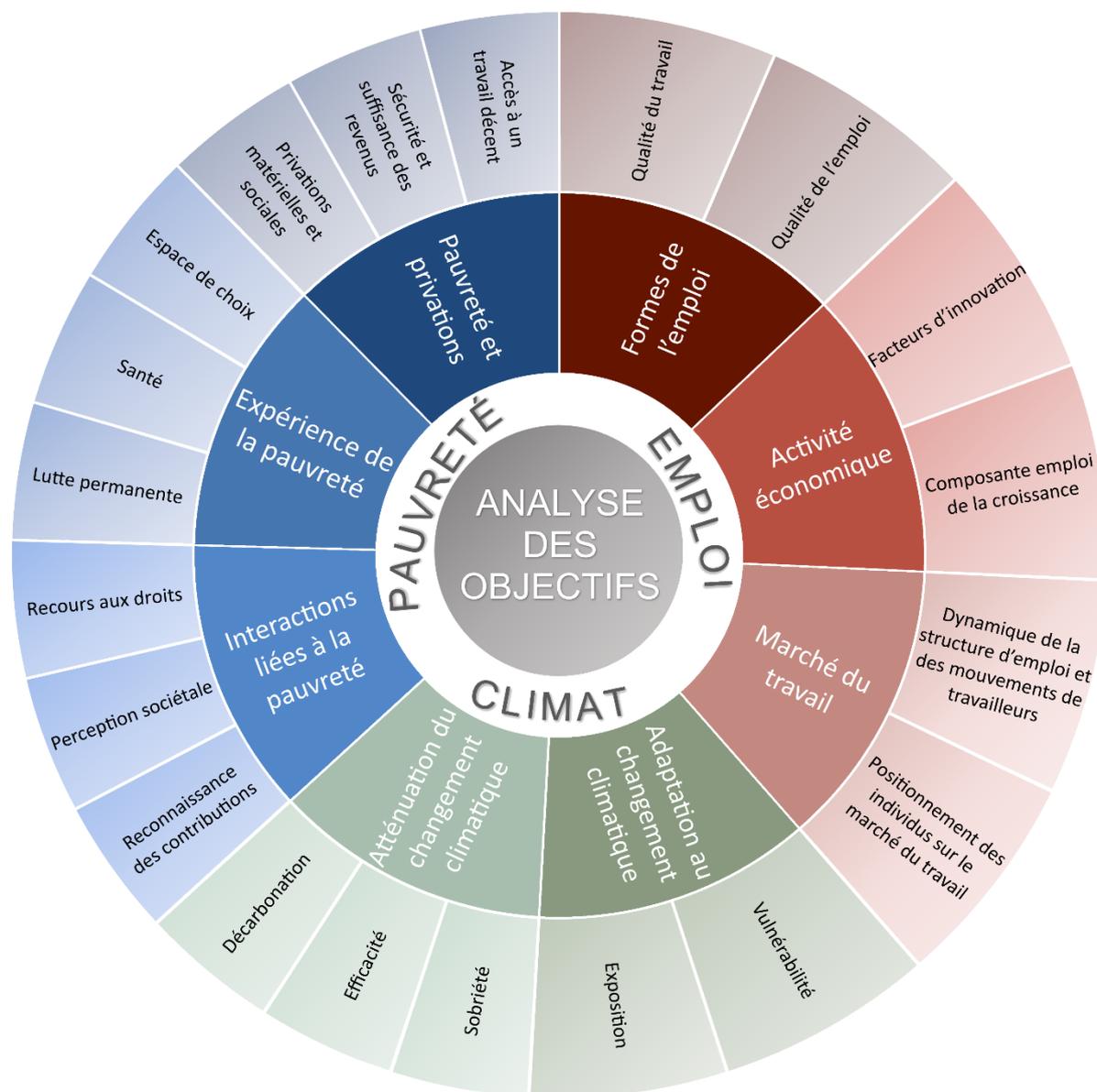


Figure 3. Roue des objectifs et des dimensions y liées (visuel HCS).

## V. Références

---

BFP, IWEPS, IBSA, Statistiek Vlaanderen (2021) *Perspectives économiques régionales 2021-2026*, Bruxelles.

Bulté S., Struyven L. (2014) *Le churning : nouvel indicateur de l'efficacité de l'adéquation sur le marché du travail*, Document de travail Dynam, KUL, Leuven.

Bureau International du Travail (2013) *Résolution concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre*, dix-neuvième Conférence internationale des statisticiens du travail.

Burggraeve K. et coll. (2015) « La relation entre croissance économique et emploi », *La revue économique*, Banque Nationale de Belgique, Bruxelles.

Cardelli R. (2017) *Egalité entre les hommes et les femmes en Wallonie, photographie statistique*, IWEPS, Namur.

Caruso F. et coll. (2020) « Augmenter le taux d'emploi en Wallonie. Mesures et enjeux rédigé », *Décryptage*, n°1, IWEPS, Namur. <https://www.iweps.be/publication/augmenter-taux-emploi-wallonie-mesures-enjeux/>

Cazes S. et coll. (2015), « Measuring and Assessing Job Quality: The OECD Job Quality Framework », *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 174, OECD Publishing, Paris.

Conseil Supérieur de l'Emploi (2019) *Plus d'actifs pour une économie prospère et inclusive*, Rapport annuel, Bruxelles.

Conter B. (2007) « Plein-emploi ou chômage nécessaire : La stratégie européenne pour l'emploi, entre utopie et pragmatisme », *Politique européenne*, n° 21, p. 21-40

Conter B. (2011) « Origines et impacts de la flexicurité », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n°2095-2096.

Conter B. (2012) *La stratégie européenne pour l'emploi : de l'enthousiasme à l'effacement*, Crisp, Bruxelles.

Commission européenne (2010) *Une stratégie pour une croissance intelligente, durable et inclusive*, COM (2010) 2020 final, Bruxelles.

Commission européenne (2021a) *European Pillar of Social Rights*, COM (2021) 102 final, Bruxelles.

Commission européenne (2021) *Regional innovation scoreboard*, Bruxelles.

Cour des Comptes (2020) *La mise au travail des demandeurs d'emploi par le Forem*, Bruxelles.

Davoine L., Erhel C. (2006) *La qualité de l'emploi en Europe : approche comparative et dynamique*, document de travail, n° 86, Centre d'études de l'emploi, 2006.

de la Rosa S. (2016) « L'élaboration des positions nationales dans le cadre du semestre européen » *Revue française d'administration publique*, n°158, p. 531-543.

Decreuse B. & Di Paola V. (2002) « L'employabilité des chômeurs de longue durée », *Revue d'économie politique*, vol. 112, n°2, p. 197-227.

Dujardin C., Vander Stricht V. (2022) « Quels indicateurs pour caractériser la situation des jeunes sur le marché du travail ? », *Décryptage*, n°7, IWEPS, Namur. <https://www.iweps.be/publication/quels-indicateurs-pour-caracteriser-la-situation-des-jeunes-sur-le-marche-du-travail/>

Eurofound (2017) *6th European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update)*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Eurostat (2022) *Gross domestic product at current market prices by NUTS 2 regions*.

Ghesquière F. (2014) « Précarité du contrat de travail et risque de perte d'emploi en Europe », *Sociologie*, 2014/3, vol. 5, p. 271-290.

Gautié, J. et L'Horty, Y. (2019) « IV. Emploi et chômage », in. D. Foray et coll., *Croissance, emploi et développement. Les grandes questions économiques et sociales I.*, Paris, La Découverte, 2019, pp. 73-110.

Guellec D. (2019) « Croissance et innovation », in D. Guellec et coll., *Croissance, emploi et développement*, Paris, La Découverte, p. 7-23.

Guergoat-Larivière M. & Marchand O. (2012) « Définition et mesure de la qualité de l'emploi : Une illustration au prisme des comparaisons européennes », *Economie et statistique*, n°454, p. 23-42.

Husson M. (2008) « Performances d'emploi : macroréconomie et marchés du travail », *Revue de l'IREM*, n°58, p. 9-64.

ILO (2008) *Decent work indicators. Guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators*, Genève.

IWEPS, SOGEP, SPW-DGO6 (2022) *Etat de l'économie wallonne*, Namur.

IWEPS (2022) *Les chiffres-clés de la Wallonie*, Namur.

Méda D. (2000) « Le plein emploi de qualité, une figure du bien commun ? », *L'Économie politique*, n°8, p. 6-32.

Nevejean H. & Vandresse M. (2022) « Perspectives démographiques 2021-2070 », Webinaire, Bureau Fédéral du Plan, 31 mars 2022.

OCDE (2007) « Des emplois plus nombreux mais moins productifs ? L'impact des politiques du marché du travail sur la productivité », *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Paris, p. 59-112.

Pirou J.-P. et coll. (2019) *La comptabilité nationale*, Paris, La Découverte.

Pitseys J. (2005) « La méthode ouverte de coordination », *Revue interdisciplinaire d'études juridiques*, vol. 54, n°1, p. 63-94.

Salais R. (2004) « La politique des indicateurs. Du taux de chômage au taux d'emploi dans la stratégie européenne pour l'emploi (SEE) », in. B. Zimmermann (dir.) *Action publique et sciences sociales*, Paris, éditions de la MSH, p. 311-325.

Valenduc G. & Vendramin P. (2013). « La réduction du temps de travail », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n° 2191-2192, p. 5-84.

Vandenbrande T. et coll. (2012) *La qualité du travail et de l'emploi en Belgique*, HIVA, Leuven.

Vander Stricht V. (2020) « De l'embauche à la hausse du taux d'emploi », Working paper, n°31, IWEPS.

Vendramin P. & Parent-Thirion A. (2019) « Redéfinir les conditions de travail en Europe », *Revue internationale de politique de développement*, n°11.

Zimmer H. (2012) « Inadéquations sur le marché du travail », *La revue économique*. Banque Nationale de Belgique, p. 55-68.

## VI. Annexe

### Schéma général simplifié des dimensions de l'emploi

